



Remerciements

*Je tiens à remercier mon promoteur Monsieur
SADI KACI pour son professionnalisme durant
mon travail.*

*Et les membres de jury d'avoir accepté d'évaluer
mon mémoire.*

Je remercie mes proches.

Je remercie enfin mes parents particulièrement.

Dédicace

Je dédié mon memoire à

Mes chers parents

Mes sœurs et mes frères

Toutes mes copines et mon cher ami

*Et a tous ceux qui ont participé à la réussite de ce
travail.*

Malika

Sommaire

Sommaire

Sommaire

Introduction générale	7
------------------------------------	----------

Chapitre théorique : Notions en traduction et en droit

1-La théorie interprétative et la traduction générale	11
2-La traduction spécialisée et la langue juridique	13
3- Les fondements du droit du travail algérien	21

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

Conclusion générale	119
Bibliographie	121
Résumé	124
Annexes	126
Table des matières	213

Introduction générale

Introduction générale :

Le Grand Larousse de la langue française définit la traduction comme « l'action de faire passer, de transposer d'une langue à une autre ; résultat de l'action de traduire ; ouvrage qui en reproduit un autre dans une autre langue différente ». La traduction, qui signifie également « interprétation, façon d'exprimer, de correspondre à ... » renvoie donc à un processus, à un résultat ou à un produit.

La traduction est un cas particulier de convergence linguistique ; au sens le plus large, elle désigne toute forme de « médiation inter-linguistique », permettant de transmettre l'information entre locuteurs de langues différentes. La traduction fait passer un message d'une langue de départ ou langue-source dans une langue d'arrivée ou langue-cible.¹ Si l'on synthétise la plupart des définitions qui entreprennent de saisir ce qui fait la nature de la traduction, on viendra à un énoncé de base du type : la traduction produit un texte-cible sémantiquement, stylistiquement, poétiquement, rythmiquement, culturellement, pragmatiquement équivalent au texte-source Ladamiral². L'acte de traduire est un acte créateur, dans le sens que le traducteur est amené à créer un nouveau texte, rédigé en langue d'arrivée.

Aujourd'hui, la traduction est plus que nécessaire dans un monde qui est de plus en plus moderne et globalisé par des contacts entre communautés parlant des langues différentes. En conséquence, « il n'est guère de peuplade si reculée qui soit totalement isolée et puisse se passer d'un recours à la traduction³. L'objectif de la traduction en général c'est de permettre au lecteur de découvrir ou de lire les textes écrits dans une autre langue (étrangère) qu'il ne maîtrise pas.

Problématique :

Tout en adhérant à la thèse selon laquelle la langue représente une vision particulière du monde, Georges Mounin (1963) a réussi à démontrer que la traduction n'est pas qu'un transfert Linguistique. Car selon Humboldt, chaque langue est un système vaste de structures différentes des structures des autres langues où on ordonne culturellement les formes et les catégories par lesquelles les individus communiquent et analysent le monde.

¹LADMIRAL, J. R. *Traduire, théorème pour la traduction*, Paris, Gallimard, p. 1

²Ibid, p. XVIII

³ Ibid, p. 12

Introduction générale

Les langues et les cultures impliquées dans le processus de traduction ne se trouvent que très rarement en équilibre. Elles entretiennent toujours des rapports de force entre langues et cultures supérieures et langues et cultures inférieures. Une langue et une culture puissante auront plus de chances à passer avec leur spécifique dans une langue et une culture faible. C'est le cas de la langue française et de l'amazigh.

Selon la théorie interprétative de la traduction, l'objet de la traduction est le sens et non l'expression. D'ailleurs, l'échec des machines à traduire vient en partie du fait que la machine met en équivalence des expressions de la langue source avec des expressions de la langue cible. En effet, la traduction n'est pas une simple transposition linguistique d'une langue à une autre sur un texte à traduire, notamment quand il s'agit des langues différentes qui n'offrent pas beaucoup de similitudes.

Pour Michel Ballard⁴ la traduction n'est pas simplement une opération sur les langues en tant que telles, la traduction concerne le discours produit à l'aide des langues dans des cultures différentes ; la traduction est un phénomène portant sur les textes.

Tout cela crée une situation où le problème des correspondances d'une langue à l'autre est sans cesse posé. Dès lors, il m'arrive ces questions : quelles stratégies ou techniques à adopter pour faire la meilleure traduction possible ? Faut-il traduire mot par mot, phrase par phrase ? Peut-on omettre ou jouter des fragments ou des phrases en traduisant pour faire bien comprendre aux interlocuteurs ? Peut-on traduire différemment du texte original en gardant l'idée principale ? Comment traduire les groupes de mots figés ? Comment exprimer les aspects affectifs et culturels ?

Choix du corpus, du sujet et de la méthode :

Notre corpus porte sur des textes où langue source et langue cible appartiennent à des cultures totalement différentes et qui ne présentent pas de similitudes au niveau de leurs structures linguistiques. Il s'agit d'un guide⁵ sur les droits des travailleurs rédigé initialement en français et en arabe ; nous avons proposé un essai de traduction de celui-ci du

⁴ Miche Ballard, 2006 : *La traduction-contact de la langue et de cultures*. Artois Presse Université.

⁵ VOS QUESTIONS SUR LE DROIT, *Droit des travailleurs*, Guide juridique ,Berti édition , Le guide est rédigé en français et en arabe par Leila DERDER en 11 chapitres , occupant 110 pages (pour la version française)

Introduction générale

français vers tamazight. Sachant que ces deux langues présentent des structures notablement différentes.

Nous avons choisi le thème lié au droit du travail car c'est un domaine qui nous passionne, il a pour but de permettre aux lecteurs de mieux connaître leurs droit dans leur vie professionnelle, et pour enrichir la langue tamazight dans le domaine juridique.

Notre mémoire est divisé en deux chapitres : le premier théorique et le deuxième pratique. Dans le premier, nous avons défini les concepts fondamentaux de la théorie interprétative sur la traduction générale. Nous avons également abordé les notions de la traduction spécialisée ainsi que la langue juridique. En fin de ce chapitre, nous avons signalé les problèmes théoriques et pratiques de la traduction juridique. Et avant de passer à la partie pratique de notre travail, nous avons présenté, en résumé détaillé, le droit du travail algérien en guise d'introduction théorique à le deuxième chapitre qui est consacrée, exclusivement, à la traduction du guide juridique du français vers le tamazight.

*Chapitre théorique :
Notions en traduction et en
droit du travail*

1- La théorie interprétative¹ et la traduction générale :

Le processus de traduction, selon les théoriciens, comporte, dans la théorie interprétative, trois étapes : celle de la compréhension, celle de dé-verbalisation et celle de la réexpression.

1.1 Comprendre pour traduire :

Il est impératif de maîtriser la langue de départ et surtout la langue d'arrivée pour pouvoir extraire le sens du texte original et le ré-exprimer dans la langue cible. Il ne suffit pas de comprendre tous les mots contenus dans le texte, mais de saisir les messages véhiculés par les éléments linguistiques utilisés. Comprendre un texte, c'est mobiliser tout à la fois une compétence linguistique et un savoir encyclopédique, les connaissances extralinguistiques, autrement dit, la compréhension est une activité globale qu'on a du mal à diviser en phase distincte. La recherche documentaire est nécessaire, car elle permet la compréhension du sens du texte à traduire sans laquelle on ne peut envisager la réexpression : « *On ne peut ré-exprimer correctement et clairement que ce que l'on a préalablement compris* »² ; Cependant, il ne faut pas qu'on s'appuie uniquement sur les mots pour comprendre, autrement dit, pour avoir une bonne traduction, on a besoin d'une compréhension approfondie du texte original.

1.2 La composante linguistique :

La compréhension de la composante linguistique relève de l'explicite d'un texte. Elle dépend strictement de la compétence linguistique de chaque individu. La maîtrise de la langue de départ permet de comprendre le texte source en se basant sur les agencements syntaxiques et de posséder une connaissance très vaste du vocabulaire sans être en mesure soi-même d'utiliser activement tous ces vocables. Plus on possède des connaissances de langue, moins on rencontre d'obstacles en compréhension d'un texte. Pour que la traduction soit fiable, il faut que le traducteur sache manier la langue d'arrivée et comprenne la langue de départ aussi bien que sa langue maternelle.

¹ LEDERER, M., *La traduction aujourd'hui*, Paris : Hachette

² DURIEUX Ch., *Fondements didactiques de la traduction technique*, Paris: Didier, 1988, 39.

1.3 Les connaissances extralinguistiques :

On ne peut pas traduire un texte en utilisant seulement des connaissances linguistiques, en revanche on doit avoir la compétence de comprendre l'implicite. Pour Georges Mounin³, la traduction nécessite la connaissance de la langue et la connaissance de la culture dont cette langue est l'expression. En effet, la connaissance de la culture de la langue source permet d'identifier les situations communes à la culture de la langue cible et partant de rendre la traduction possible. Plus on a des connaissances extralinguistiques, plus on comprend le texte facilement et précisément.

1.4 La composante implicite :

Le phénomène de l'implicite est très général. Elle implique autant qu'elle explicite. Alors le traducteur doit combiner l'implicite et l'explicite pour comprendre le texte. Cette composante englobe toutes les compréhensions des supposés et des sous-entendus. Ils sont indissociables aux connaissances extralinguistiques et ont leur importance dans le processus de traduction.

1.5 Dé-verbaliser l'original :

La dé-verbalisation du sens, consiste dans le fait que le traducteur se représente mentalement le sens en dehors de l'expression qui lui était attachée en langue de départ, c'est-à-dire qu'on doit reconstituer, grâce aux éléments linguistiques utilisés, le réel exprimé dans l'original. En plus d'éléments linguistiques, le texte est composé aussi d'éléments extralinguistiques, pour cela, le traducteur doit tenir compte du contexte situationnel, au sens large du terme, qui est imprégné d'éléments culturels et civilisationnels. Comme on le sait, les paroles sont évanescentes dans une conversation. En parlant, les mots sont émis mais ne sont pas retenus de la même forme. En se rappelant ce qu'un locuteur prononce, l'interlocuteur oublie la plupart des mots. La dé-verbalisation est un processus cognitif qui contient les mots sous forme non verbale après les avoir reçus sous forme verbale. En dé-verbalisant un énoncé, les mots peuvent être oubliés pourvu que l'idée, dite le vouloir dire de l'auteur, est retenue.

³MOUNIN, G, *Les problèmes théoriques de la traduction*, Paris : Gallimard, 1963, p. 236

1.6 Ré-exprimer l'image référentielle dans la langue d'arrivée :

A partir des sens ainsi représentés sur le plan mental; on doit de restituer. L'ensemble des sens dans une autre langue, la langue cible. Pour ce faire le traducteur convoque tous les moyens expressifs de la langue cible, à partir des ressources lexicales, des formes morphosyntaxiques, jusqu'aux choix rhétoriques, afin d'adapter la production du texte que l'on veut obtenir aux registres et au niveau de langue requis. Le traducteur doit donc jouer le rôle d'un écrivain qui ne rédige pas le texte original mais ré-exprime ce que l'auteur veut dire dans sa langue. Cette étape, qu'on appelle revébalisation, est un processus de regroupement de mots. Dans cette phase, le traducteur repère des tournures ou groupe de mots tirées du texte qui sont stockées en mémoire. Il ne s'appuie pas sur les mots pour restituer le texte mais sur les idées. C'est ce que conclut Jean Delisle¹ « Une fois le sens saisi, la restitution se fait en fonction des idées et non en fonction des mots ».

2- La traduction spécialisée et la langue juridique⁴ :

Aujourd'hui la traduction est utilisée comme un pont entre les cultures, il existe deux types fondamentaux de traduction : générale et spécialisée. Le deuxième type se subdivise en plusieurs catégories selon le domaine auquel appartient le texte. Parmi ces catégories on trouve la traduction juridique qui est une traduction qui porte sur des textes relevant de domaine juridique ou spécialisé du domaine de droit et des sciences juridiques.

« La traduction juridique possède des caractéristiques qui la distinguent d'autres formes de traduction. Elle demande un effort accru de la part du traducteur car c'est une tâche dure et complexe. »⁵

Afin de faciliter la tâche le traducteur juridique ne se contente donc pas de traduire, il effectue des recherches terminologiques et de droit comparé ainsi il doit consulter des dictionnaires de droit, et trouver des structures dans la langue cible avec les mêmes fonctions que celles de la langue source.

¹Cité par Marianne Lederer, *Op Cit*, p.43

⁴ Jean Claude Gémard, « Les fondements du langage du droit comme langue de spécialité. Du sens et de formes du texte juridique »

⁵Op, Cit

2.1 Langue de droit et ses éléments :

L'utilisateur ou l'auteur de textes juridiques passe par le langage du droit pour lire, écrire ou traduire cette langue de spécialité (LS). Or, pour traiter un texte, juridique ou autre, il faut non seulement connaître (et comprendre) les mots de la langue commune, les termes du domaine visé et les notions dont ils sont porteurs, c'est-à-dire la langue (le lexique), mais encore le discours qui lui est propre, soit la manière de dire les choses, son langage. Le langage du droit, comme toute LS, est constitué de quatre éléments premiers : une sémantique, une syntaxe, un lexique et une stylistique. Les possibilités combinatoires illimitées qu'elle offre en font un champ d'observation et d'expérimentation exemplaire. Si le fond (le sens ou contenu) d'un texte occupe une place prépondérante dans l'interprétation — quel qu'en soit le but — qui peut en être faite, la forme (le contenant ou l'expression: sa stylistique) n'est pas moins importante et, en droit comme ailleurs, la «façon de dire » est porteuse de sens, donc de significations, et il doit en être tenu compte dans les interprétations diverses auxquelles elle donne lieu. Un texte n'est, somme toute, que le produit de la synthèse des quatre éléments premiers énoncés, et sa signification dépendra de la combinatoire plus ou moins réussie des éléments nécessaires à la constitution de l'ensemble. Le sens du texte juridique procède de l'équation aléatoire que son auteur aura su (pu ?) réaliser à partir de ces éléments. Sa signification dépendra de l'interprétation, toujours fragile, qui en sera faite. Lorsque la signification rencontre le sens, on atteint à l'essence du langage, et du particulier (LS quelconque) on tend vers l'universel, soit le langage tout court.⁶

2.2 Problèmes théoriques de la traduction juridique⁷ :

Quel que soit le type de texte à traduire, les obstacles "techniques" – c'est-à-dire linguistiques (lexicaux, syntaxiques, stylistiques, etc.) – sont à peu près les mêmes, encore que les difficultés ne soient pas analogues d'une langue à l'autre, particulièrement entre langues de culture très éloignées. Mais la traduction ne se réduit pas aux mots, tournures et expressions que contient le TD. Dans certains domaines, et c'est le cas du droit, il s'agira de passer d'un système à un autre, non seulement dans la lettre mais aussi dans l'esprit du texte cible, avec ce que cela comporte de risques et de changements.

⁶Op, Cit

⁷ Jean Claude Gémard, « Les enjeux de la traduction juridique principes et nuances »

Chapitre théorique : Notions en traduction et en droit du travail

La traduction juridique est une activité technique, en ce sens qu'elle fait intervenir une langue "spécialisée" qui se distingue à la fois de la langue courante et des autres domaines.

L'opération traduisante pose au traducteur des difficultés particulières qui tiennent à la nature du langage du droit. Polysémique, comme toute langue de spécialité appartenant au domaine des sciences sociales, le langage du droit véhicule des notions propres à une tradition, une culture et produit des textes le plus souvent porteurs de règles ou normes contraignantes et d'effets juridiques.⁸

2.3 Difficultés et propositions :

2.3.1 Difficultés de lexique :

a/ Mots simples:

Termes en français	Traduction en tamaziyt	Source	Page
Indemnités	Imhisen	Amawal azerfan asqamu unnig timuzya 2013	174
Dissolution	Aselyem	Idem	165
Article	Amagrad	Idem	169
Médiation	Tagrawit	Idem	114
Conciliation	Amtawa	Idem	185
Détermination	Aguccel	Idem	97
Grève	Asunded	Idem	243
Cas	Tajrut	Idem	130
Code	ungal	Idem	192
Civil	Ayarim	Idem	192
Frais	Irexsisen	Idem	224
Droit	Azref	Idem	284
Document	Arrat	idem	213
Absence	Iba	Idem	49
Décret	Tanaḍt	Idem	85

⁸ Ibidem.

Chapitre théorique : Notions en traduction et en droit du travail

Collectif	Agraw	Idem	274
Conflit	Ccwal	Idem	296
Majoration	Timarniwt	Idem	218
Annulation	Asemmet	Idem	240
Clause	Tawtilt	Idem	270
Candidat	Amazwar	Idem	295
Mineur	Azzan	Idem	283
Formation	Asiley	Idem	234

Au niveau lexical on constate la néologie : exemple dans le mot (amagrad) et l'utilisation de la langue d'usage: exemple dans le mot (tajernaṭ).

b/ Mots composés :

Mots en français	Traductions en tamaziyt
Fiche de paie	Taferkit n tjernant
Salaire de base	Ayrud agejdan
Contrat de travail	Agatu n umahil
Demande d'emploi	Asuter n uxeddim
Ayants droit	Atwezref
Organisme employeur	Udus n usemras
Feuille d'accident	Taferkit n twayit

D'après ce tableau on trouve que la signification des ces mots complexes ne figure pas dans les dictionnaires ce qui nous mène vers la traduction mot par mot afin de mieux comprendre les termes.

2.3.2 Difficultés d'expressions :

Expressions en français	Traduction en tamaziyt
Contrat à durée déterminée	Agatu n tenzagt igucclen
Contrat à durée indéterminée	Agatu n tenzagt ur nguccel ara
Art.11 de la loi n° 90-11 relative aux relations de travail	Amagrad 11 n usaɖuf uɣɣun 90-11 icudden yer wassay n umahil
Art 146 de la loi n° 90-11 relative aux relations de travail susvisée , modifiée par l'ordonnance .	Amagrad 146 n usaɖuf uɣɣun 90-11 icudden yer wassay n umahil ,ibedlen s tnaɣt
Centre de formation professionnelle	Aysur n usiley asadran
Art 21 de la loi n° 81-07 du 27 juin 1981 relative à l'apprentissage et décret n° 03-50 du 25 décembre 2003 portant application de l'article 12 de la loi n° 81-07 susvisée	Amagrad 21 n usaɖuf uɣɣun 81-07 di 27 yulyu icudden yer welmad d tnaɣt uɣɣun 03-50 di 25 duɣamber 2003 s wesnqs s umagrad 12 n usaɖuf uɣɣun 81-07 i d – nebder yakan
Salaire national minimum garanti	Ayrud ayelnaw adday idemnen
Entre d'une part	Si tama
D'autre part	Si tama niɣen
Art 127 du statut général du travailleur	Amagrad 127 n uzayer amatu n uxeddam
Décret présidentiel n° 06/395 du 12 novembre 2006	Tanaɣt taselwayant uɣɣun 06/395 di 12 wamber 2006
Art du code civil	Amagrad n ungal ayarim
Art 295 du code de commerce	Amagrad 295 n ungal n tnezzut
Art 2 de l'ordonnance n° 97 -03 du 11 janvier 1997 fixant la durée légale du travail	Amagrad n tnaɣt uɣɣun 97/03 di 11 yennayer 1997 iɣerɣen tanzagt tazerfant n umahil
Art 55 de la constitution algérienne de 1996	Amagrad 55 n tmendawt tazayrit di 1996
art .1 du décret législatif n° 94-12 du 26 mars 1996 fixant le taux de cotisation de sécurité sociale , modifié et complété par le décret législatif n° 96-15 du 26 mars 1996 et la loi n° 99-04 du 22 novembre 1999)	Amagrad 1 n tnaɣt tasiɣfant uɣɣun 94-12 di 26 mayres 1996 iɣerɣen asyel n tebzert n tyellist n tmetti ,ibeddel ikmel s tanaɣt tasiɣfant uɣɣun 96-15 di 26 mayres 1996 d usaɖuf uɣɣun 99-04 di 22 wamber 1999

Chapitre théorique : Notions en traduction et en droit du travail

Art 7 et 8 de la loi 83-11 relative aux assurances sociales modifiée et complétée ,notamment par la loi n° 08-01 du 23 janvier 2008	Amagrad 7 d 8 n usaɗuf 83-11 icudden yer isenkiden n tmetti ibedlen ,ikemlen s usaɗuf uɗɗun 08-01 di 23 yennayer 2008
Art 21 du décret n° 84-27 du 11 février 1984 fixant les modalités d'application du titre II de la loi n° 83-11 relative aux assurance sociale susvisée	Amagrad 21 n tanaɗt uɗɗun 84-27 di 11 yebrir 1984 iɗerɗen tiskarin n wesnas n uwezweel II n usaɗuf uɗɗun 83-11 i cudden yer isenkiden n tmetti i d –nebder yakan
Art 18 de la loi n° 83/11 susvisée et article 1 er de l'arrêt du 13 février 1984 fixant la durée du délai de déclaration des congés de maladies aux organismes de sécurités sociale)	Amagrad 18 n usaɗufuɗɗun 83-11 i d nebder yakan d umagrad amenzu n waɗbas di 13 yebrir 1984 iɗerɗen tanzagt n umenɗar n uswenni n imuras n waɗɗan i wudusen n tyellist n tmetti)
Art 71 de la loi 83/13 du 2 juillet 1983 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles .	Amagrad 71 n usaɗuf 83-13 di 2 yulyu 1983 i cudden yer twayiwin n umahil d waɗɗanen isadranen .
Art 2 de la loi n° 90-04 du 6 février 1990 relative au règlement des conflits individuels de travail	Amagrad 2 n usaɗufuɗɗun 90/11 di 6 yebrir 1990 icudden yer ilugan n ccwalat ufriden n umahil.
Art 2, 4, et 5 de la loi n° 90/02 du 6 février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectif du travail	Amagrad 2 ,4 ,akked d 5 n usaɗuf uɗɗun 90-02 di 6 yebrir 1990 icudden yer uɛeggen d weslagan ccwalat n yegrawen n umahil).
voir les articles 1006 à 1061 de la loi n° 08 -09 portant code de procédure civile et administratif	wali imagraden 1006 yer1061 n usaɗuf uɗɗun 08-09 deg-s yella ungal n tarrayt tayarimt akked tadeblant
Décret législatif n° 94/09 susvisé	Tanaɗt tasiɗfant uɗɗun 94/09 i d –

Chapitre théorique : Notions en traduction et en droit du travail

	nebderyakan .
Art 25 du décret exécutif n° 94 09 du 26 mai 1994 portant réservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi	Amagrad 25 n tnađt uđđun 94-09 di 26 mayu 1994 ađraz n uxeddim d useđbiber yef imeyraden izemren ad xesren axeddim-nsen mebla lebyi.

Donc dans les textes juridiques les phrases employés sont très longue, cela dans la majorité des langues, ce qui contribuent à la redondance caractérisant la langue juridique.

2.3.3 Mots et expressions non traduits :

Nombr e	Termes
1	Curriculum vitea
2	Salaire brut
3	Salaire net
4	Cachet
5	Cujus
6	Baccalauréat
7	DEUA
8	SNMG
9	Radiodiffusion
10	Radiotélévision
11	Quote-part Patronale
12	Quote-part Ouvrière
13	Quote-part du fonds des œuvres sociales
14	Lundi de paques
15	L'ascension
16	Roch Ahana (1 jour de l'année)
17	Youmkipour (le grand pardon)
18	Pisah (pâques)

Chapitre théorique : Notions en traduction et en droit du travail

19	la tuberculose sous toutes ses formes
20	les psychonévroses graves
21	les maladies cancéreuses
22	Alzheimer
23	Paralyse
24	les hémopathies
25	la sarcoïdose
26	l'hypertension artérielle maligne
27	les maladies cardiaques et vasculaires
28	angine de poitrine
29	infarctus du myocarde
30	pontage aorto-coronarie
31	remplacement valvulaire prothétique
32	maladies athéromateuses évoluées
33	artérite des membre inférieures
34	accident vasculaire cérébral, méningé ou cérébro-méningé
35	troubles du rythme avec stimulateur
36	les maladies neurologique
37	sclérose en plaque
38	syndromes estran-pyramidaux
39	paraplégies
40	épilepsies du lobe temporal , myoclonique progression et post-traumatique
41	les maladies musculaires ou neuromusculaires
43	polynévrites
44	amyotrophies sprale progressive
45	myopathies
46	myasthénies
47	les encéphalopathies
48	les néphropaties
49	les rhumatismes chronique , inflammatoire ou dégénératifs
50	spondylarthrite ankylosante
51	polyarthrite rhumatoïde

52	arthrose graves
53	la périarthrite noueuse
54	le lupus érythémateux disséminé
55	les insuffisances respiratoires chroniques par obstruction ou restriction
56	la poliomyélite antérieure aiguë
57	hydrocarbure

Ce tableau contient les mots qu'on n'a pas traduits, se sont des mots dans le domaine de droit et de médecine (les noms des maladies) ils ne sont pas traduits à cause de manque des dictionnaires qui ont une relation avec le thème.

Selon Benjamin AGUILAR LAGUIERCE⁹, il y a des possibilités de traduire ou de ne pas traduire – selon les cas – certains mots et expressions en faisant recours aux périphrases, à la répétition et à la non traduction. Ainsi, en langue juridique, *la répétition n'est pas à proscrire, bien au contraire, elle est tout à fait nécessaire et évite la confusion*. Il ajoute au sujet de la non traduction ceci : « *Il y a également la possibilité de laisser certains éléments du texte source non traduits et mentionnés en tant que renvois au texte source dans le texte cible, C'est une possibilité qu'il n'est pas toujours possible d'exploiter, néanmoins.* »

3. Les fondements du droit du travail algérien¹⁰ :

Le droit du travail est la branche du droit social régissant les rapports individuels et collectifs que crée le travail entre les employeurs (propriétaires de l'instrument de travail) et les travailleurs ou salariés.

La législation du travail est composée de l'ensemble des règles juridiques qui régissent les relations individuelles et collectives naissant entre l'employeur et le travailleur, elle puise aussi ses commandements des conventions et accords collectifs résultant des discussions entre organisations patronales, organisations de syndicats et l'Etat.

Cette nouvelle source de droit est venue ainsi s'ajouter aux normes classiques déjà codifiées et permet le règlement des problèmes parfois propres à une branche ou à un secteur économique précis évitant ainsi, dans la mesure du possible, des conflits sociaux importants.

⁹AGUILAR LAGUIERCE,

¹⁰ Cours du droit du travail de l'arabe par nous-même voir (محاضرات الأستاذ ساسان في قانون العمل الجزائري)

La législation de travail est aussi intimement liée au modèle économique suivi par l'Etat et par la politique sociale prônée. en effet la protection du salarié en tant que personne physique et en tant qu'acteur économique dépend des textes sur les relations de travail en vigueur .

Ainsi plus l'Etat veille à la mise en place d'une politique sociale équitable ; plus l'employé travaille dans de bonnes conditions notamment d'hygiène et sécurité) avec comme contre partie un revenu en adéquation avec ses efforts .

Les éléments qui suivent sont les fondements du droit du travail algérien traitant les droits des travailleurs. D'où l'élaboration d'un guide de vulgarisation en français et en arabe , rédiger en questions et réponses sur les points saillants du droit des travailleurs .Et pour ne pas répéter le contenu de ce guide , nous préférons le présenter , en entier en annexes en nous limitant à la version française .

I. LES PRINCIPES DE LA LOI N°90-11 MODIFIEE ET COMPLETEE RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL :

La loi n°90-11 modifiée et complétée du 21-04-1990 relatives aux relations du travail est intervenue pour organiser les relations de travail entre le travailleur et son employeur, à ce titre elle a consacré plusieurs principes dont il est à citer :

- La relation de travail peut être concrétisée par un contrat écrit ou non ;
- Le contrat à durée déterminée n'est légal que dans des conditions précises, pour des travaux non renouvelables et temporaires, en remplacement d'un employé s'étant absenté temporairement, travaux périodiques et dans le cas d'un surcroît de travail ;
- L'âge minimum obligatoire pour le recrutement est de seize ans (16ans) sauf dans le cas des contrats d'apprentissage ;
- La durée légale du travail est fixée à quarante heures par semaine ;
- Le travail de nuit est soumis à autorisation, le personnel exclu est les travailleurs de moins de 19 ans et les femmes (sauf dérogations de l'inspecteur du travail) ;
- Les heures supplémentaires ne sont permises qu'à titre exceptionnel et ne peuvent dépasser 20% des heures légales ;
- La consécration du droit à congé annuel ;

- La formation et la promotion sont des droits du travailleur ;

L'obligation pour l'employeur de l'élaboration d'un règlement intérieur (pour les unités de plus de 20 travailleurs) et de son dépôt auprès de l'inspection du travail ;

- le salaire ne peut être frappé d'opposition ni de saisie ni de retenue ;

- Le droit à l'exercice du droit syndical ;

- Mise en place de conventions collective.

3.2 CLASSIFICATION DES POSTES DE TRAVAIL ET REMUNERATION :

1- Classification des postes de travail :

En précisant que la nomenclature des postes de travail des institutions et des administrations publiques est établie conformément aux dispositions des articles 99 à 123 de la loi n°78-12 du 5 Août 1978, article 7 l'alinéa 1er du décret 85-59 situe cette question dans le cadre de la philosophie du SGT en matière de poste de travail.

1.1- le poste de travail dans le cadre du décret 85-59 : Dans le sens de la conception de la fonction publique basée sur la carrière ; l'article 7 de ce texte nous éclaire sur les points suivants :

- Les postes de travail sont regroupés en emplois. S'entendent par emplois, au sens du décret 85-59, le regroupement des postes de travail dont les tâches principales sont identiques.
- Les postes de travail identiques ou similaires sont classés au même niveau et ont le même grade.
- Les emplois de même nature d'activité sont érigés en corps, chaque corps pouvant regrouper un ou plusieurs grades.

En fait, le regroupement des postes de travail dont les tâches principales sont identiques en emplois, exprime clairement un des principes de la fonction publique de carrière, celui de la polyvalence des qualifications des agents.

2- La rémunération :

La rémunération des fonctionnaires est fixée par la grille nationale des salaires dont le principe a été édicté par la loi portant SGT, explicitée par le décret 85-03 du 05 Janvier 1985 qui lui est consacré.

Donc, tel que précisé par l'article 68 du décret 85-59 ; les rémunérations principales des fonctionnaires sont fixées conformément aux 20 catégories prévues par le décret 85-03 sous-

cité. Mais, en plus du salaire de base, chaque corps de fonctionnaire peut bénéficier de primes et indemnité inhérentes à ce corps.

LE CONTRAT DE TRAVAIL :

Le Contrat de travail est défini comme étant un contrat marquant l'engagement de travailler, pris par un employé envers son employeur en contre partie du versement d'un salaire.

Ce type de contrat entraîne des obligations réciproques pour les deux contractants : ainsi, le salarié doit effectuer le travail pour lequel il a été embauché et l'employeur doit lui fournir ce travail et lui verser le salaire correspondant au travail effectué.

1. Les éléments du contrat de travail:

Le contrat de travail est formé des trois éléments suivants :

1.1 - Le travail : C'est l'effort fourni par le travailleur, qu'il soit physique ou intellectuel au profit de l'employeur, afin de répondre aux directives et aux objectifs de ce dernier. Cet élément diffère de l'élément de travail qui peut être contenu dans certains contrats identiques vu ce qui le distingue du contrat de travail.

1.2 - Le salaire : C'est la contrepartie financière de l'engagement du travailleur à fournir un effort ; c'est aussi la valeur financière que l'employeur s'engage à attribuer au travailleur en vertu du contrat.

1.3 - La dépendance : Désigne l'autorité de l'employeur en matière de supervision du travailleur, de lui donner des instructions puisqu'elle constitue des aspects du pouvoir conférés par la loi à l'employeur dans le cadre de la relation de travail. Elle consiste en le pouvoir de supervision, d'administration, de contrôle auquel est soumis le travailleur, car elle est l'un des droits fondamentaux de l'employeur.

1.4- La durée : Elle désigne le temps durant lequel le travailleur met son effort et son activité au service de l'employeur. Elle est déterminée librement dans le cadre du contrat de travail entre les parties contractantes, du point de vue le principe du respect des dispositions légales et réglementaires, l'article 11 de la loi du travail stipule que : « le contrat est conclu pour une durée déterminée ».

2. Les conditions de validité du contrat de travail :

Elles consistent notamment dans les conditions générales nécessaires pour la régularité des contrats en général, quatre conditions objectives doivent être réunies à ce propos : le consentement, la capacité accomplie, la possibilité d'un local, et la légalité du motif.

2.1 – Le consentement : désigne dans le cadre de la relation de travail l'accord libre sur les questions de fond du contrat, à savoir l'élément travail et l'élément salaire. Le consentement

se fait soit explicitement à travers l'écriture ou l'expression qui montrent l'accord ou bien par la forme implicite comme le silence en se mettant directement au travail.

2.2 – La capacité : c'est l'aptitude de la personne à avoir des droits et à les utiliser; c'est pourquoi il faut que le travailleur ait cette capacité accomplie afin qu'il puisse effectuer tous les travaux et les comportements légaux.

2.3- Le local : pour le travailleur il désigne le type de travail qu'il est appelé à fournir pour l'employeur ; pour ce dernier il désigne le salaire versé au travailleur en contrepartie du travail effectué.

2.4- Le motif : le projet ne doit pas être en contradiction avec l'ordre et la moralité publics.

3.3 Les différents types de contrats :

1.1- Le contrat à durée déterminée : Ce type de contrat doit être obligatoirement écrit et la loi algérienne l'autorise que dans des cas bien précis, en effet il n'est conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire néanmoins il peut être conçu à temps plein ou partiel.

La loi prévoit notamment le recours à cette catégorie de contrat pour remplacer un salarié absent, faire face à un accroissement temporaire de l'activité d'une entreprise, ou pour un emploi saisonnier, le salarié bénéficiant des droits sociaux accordés à tout salarié.

Parmi les contrats à durée déterminée il existe :

a. Le contrat de travail à temps partiel : Ce contrat est réglementé par le Décret exécutif du 8 décembre 1997 relatif au contrat de travail à temps partiel ; sous peine de nullité le contrat déterminé, il doit aussi nécessairement indiquer les éléments de la rémunération, la qualification du salaire et la période d'essai.

b. Le contrat spécifique du dirigeant d'entreprise : La loi sur les relations de travail prévoit en son article 4 un règlement spécifique aux contrats des dirigeants d'entreprise et c'est le Décret exécutif n° 90-290 du 29 septembre relatif au régime spécifique des relations de travail des dirigeants d'entreprise qui est venu le préciser.

La spécificité de ce type de contrat réside dans le fait que le dirigeant d'entreprise peut librement négocier la base de sa rémunération, les avantages en nature, ses pouvoirs, les objectifs et résultats qui lui sont assignés... etc.

1.2- Le contrat à durée indéterminée : Est celui qui assure la situation la plus stable au salarié. Il n'est pas conclu pour une durée déterminée préalablement, mais prend fin par la

volonté des parties ou par le licenciement du salarié par l'employeur. On le distingue du contrat conclu pour une durée déterminée ou temporairement, qui ne peut être utilisé que dans certains cas prévus par la loi.

3.4 PROCEDURE DE RECRUTEMENT

1. La période d'essai

Considérée comme une étape préliminaire avant d'installer l'agent dans son poste, elle permet de tester le nouveau travailleur afin de s'assurer de ses qualifications et ses prédispositions à effectuer le travail qui lui a été confié.

L'article 18 de la loi 90-11 prévoit à cette phase de soumettre le travailleur à une période d'essai dont la durée ne peut excéder six (6) mois, cette période peut être portée à douze (12) mois pour les postes de haute qualification. La période d'essai est déterminée par voie de négociation collective pour chaque catégorie ou pour l'ensemble des travailleurs »

Durant la période d'essai, le travailleur a les mêmes droits et obligations que ceux occupant des postes de travail similaires. Cette période est prise en compte dans le décompte de son ancienneté au sein de l'organisme employeur lorsqu'il est confirmé à l'issue de la période d'essai ».

2. La période de confirmation :

C'est la période qui suit la période d'essai, le travailleur est confirmé à son poste, après confirmation de ses qualifications et capacités à prendre en charge les travaux confiés vu la qualification exigée. Ce contrat devient définitif ; ce qui permet au travailleur de bénéficier des droits et obligations liés à la confirmation, la promotion et ou la mobilité.

3.5 LES REGIMES SPECIFIQUES AUX RELATIONS DE TRAVAIL :

1 - Le travail à domicile :

Le travail à domicile désigne la relation qui lie l'employeur et un travailleur qui exerce en son domicile une activité de production de biens, de services ou de transformation moyennant rémunération, sans contrôle direct de l'employeur.

C'est la loi n°90-11 modifiée et complétée qui a introduit la possibilité du travail à domicile, mais ce n'est qu'en 1997 qu'est intervenu le texte réglementant ce type spécifique d'activités, le Décret exécutif n°97-474 du 8 décembre 1997 fixant le régime spécifique des relations de travail concernant les travailleurs à domicile.

Le travailleur à domicile bénéficie entre autre d'une couverture sociale que l'employeur est tenu de souscrire et à une rémunération qui ne peut être inférieure au SNMG (Salaire National Minimum Garanti).

2. Les travailleurs étrangers :

L'employeur peut procéder au recrutement des travailleurs étrangers dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur lorsque 'il n'existe pas une main d'oeuvre nationale qualifiée.

2.2. Les conditions de recrutement des travailleurs étrangers :

a- Autorisation de travail : Selon les dispositions de l'article 2 de la loi 81-10 relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers sus cité « tout étranger appelé à exercer une activité salariée en Algérie doit être titulaire d'un permis de travail ou d'une autorisation de travail temporaire délivrée par les services compétents de l'autorité chargée du travail ».

b- La durée de travail : Selon les dispositions de l'article 10 de la loi 81-10 relatives aux conditions d'emploi des travailleur étrangers sus cité « la durée du permis de travail ne peut être supérieure à deux (02) ans. Le permis de travail est renouvelable».

c- Le rapport de l'employeur : Selon les dispositions de l'article 02 du décret exécutif n°82-510 fixant les modalités d'attribution du permis de travail et de l'autorisation de travail temporaire aux travailleurs étrangers, les rapports indiquent :

- Le nom ou la raison sociale de l'organisme employeur ;
- Les exigences du poste de travail à pourvoir, la description ; des tache a accomplir et la nature de travaux à réaliser ;
- Les raisons justifiant l'emploi d'un travailleur étranger notamment celles relatives à ses titres diplômes ou qualifications professionnelles.

3.6 DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS :

1. Droits du travailleur :

L'article 5 du code du travail 90- 11 prévoit en matière des droits fondamentaux du travailleur que : les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants : l'exercice du droit syndical, la négociation collective, la participation à l'organisme employeur, la sécurité sociale, la retraite, l'hygiène, la sécurité, la médecine du travail, le repos, la participation à la prévention et au règlement des conflits du travail, et le recours à la grève. L'article 6 de la même loi porte sur les droits acquis du travailleur comme suit :

Dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont également le droit:

- A une occupation effective ;
 - Au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité ;
 - A une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celle fondée sur leur aptitude et leurs mérites ;
 - A la formation professionnelle, à la promotion et l'avancement dans le poste de travail, selon les besoins et la situation financière de l'entreprise ;
- Au versement régulier de la rémunération qui leur est due ;
- Aux œuvres sociales ;
 - Aux avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

Le contenu des principaux droits contenus dans les articles 5 et 6 de la loi du travail peut être décrit comme suit :

1.1- Droit à la rémunération : Le salaire constitue la contrepartie du travail accompli par le travailleur, l'article 80 de la loi 90/11 stipule que : « le travailleur a droit à une rémunération en contrepartie du travail accompli ; il perçoit un salaire ou une rémunération qui correspond aux résultats du travail ».

1.2- Droit à l'assurance, la prévention et la sécurité sociale: Le droit à l'assurance, à la protection et à la sécurité sociale sont des droits assurés par l'employeur au profit du travailleur, dans le cas d'un accident de travail qui touche le travailleur, une maladie professionnelle, ou encore des raisons qui ne sont pas liées à la relation de travail, comme par exemple la vieillesse et la maladie, conformément aux dispositions de la loi sur la sécurité sociale.

1.3- Droit au repos légaux et aux congés : Le droit au congé est un droit garanti par la constitution en vertu de son article 03/55.

1.4- Assurance chômage : Le législateur a créé l'assurance chômage pour les travailleurs qui perdent leurs postes de travail pour des raisons économiques. Elle consiste à souscrire à une assurance chômage au niveau de la Caisse Nationale de l'Assurance Chômage.

1.5- Droit à la retraite : C'est un droit personnel à caractère financier ; le travailleur ayant rempli les conditions de mérite, notamment cotisations à la sécurité sociale, durant la période qui lui permet de bénéficier des prestations de la caisse. Cette période est de 32 ans, à l'issue

de cette période, le travailleur ouvre droit à la retraite sur la base d'un taux de 80 % du salaire moyen versé pour les cinq années de travail.

1.6- Droit à la formation et à la promotion : L'employeur est tenu d'assurer et il est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans de formation et d'amélioration en direction des travailleurs. L'article 57 de la loi 90/11 stipule que : « l'employeur est tenu d'engager des travaux de formation et d'amélioration du niveau pour les travailleurs, selon un programme soumis pour approbation. »

1.7- Droit à l'exercice de l'activité syndicale : Le travailleur a le droit à l'exercice de l'activité syndicale, dans le cadre des syndicats indépendants ou au sein du syndicat de l'UGTA.

2. Obligations des travailleurs :

La relation de travail donne naissance à une série d'obligations que doit assumer le travailleur. Certaines de ces obligations sont prévues dans la loi du travail et d'autres sont contenues dans les contrats de travail individuels ou collectifs. La loi du travail impose au travailleur, dans le cadre de la relation de travail, de se soumettre à plusieurs obligations fondamentales, prévues dans l'article 7 de la loi 11-90 à savoir :

- Accomplir, au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste de travail, en agissant avec diligence et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'employeur.
- Contribuer aux efforts de l'organisme employeur en vue d'améliorer l'organisation et la productivité.
- Exécuter les instructions données par la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs de direction.
- Observer les mesures hygiène et de sécurité établies par l'employeur en conformité avec la législation et la réglementation.
- Accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail.
- Participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de l'efficacité de l'organisme employeur pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité.

- Ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous-traitante, sauf accord de l'employeur et ne pas faire concurrence à l'employeur dans son champ d'activité.
- Ne pas divulguer les informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, pilotage de projets, banque de données, mode d'organisation et d'une façon générale, ne pas divulguer les documents internes à l'organisme employeur sauf s'ils sont requis par la loi ou par leur hiérarchie.
- Observer les obligations découlant du contrat de travail.

Ces obligations peuvent être expliquées en détail comme suit :

2.1- Obligation d'exécution du travail prévu au contrat: Le travailleur est tenu d'accomplir le travail prévu dans le cadre de la relation de travail. L'article 7 de la loi 11-90 prévoit que : « les travailleurs doivent accomplir, au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste de travail, en agissant avec diligence et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'employeur ».

Le refus d'accomplir le travail sans présenter un justificatif valable constitue une faute professionnelle grave, pouvant entraîner le licenciement sans droit à l'indemnisation.

2.2- Obligation d'exécuter les instructions de l'employeur : Le travailleur est tenu, pendant l'accomplissement de ses obligations professionnelles, d'exécuter les instructions données par l'employeur, à condition qu'elles ne dépassent pas les limites professionnelles. Le non respect des instructions de l'employeur constitue une faute professionnelle, vu que ces dernières s'inspirent de textes juridiques, de conventions collectives et de règlements intérieurs.

2.3- Obligation de garder le secret professionnel :(ne pas divulguer les secrets du travail) : Le travailleur s'engage à ne pas divulguer les secrets du travail, les informations d'ordre professionnel, les documents internes, qu'il aura consulté pendant l'accomplissement de son travail, et ne pas permettre aux autres de les connaître ou de les posséder. L'article 7 et 8 de la loi du travail prévoit que : « les travailleurs ne doivent pas divulguer les informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, banque de données, mode d'organisation et d'une façon générale, ne pas divulguer les documents internes à l'organisme employeur. »

2.4- Obligation de ne pas faire concurrence à l'employeur : Le travailleur s'engage à ne pas exercer une activité industrielle ou commerciale qui s'oppose aux intérêts de l'employeur, pendant la relation de travail. La loi dans son article 7 alinéa 7 prévoit que : « les travailleurs ne doivent pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente,

cliente ou sous- traitante, sauf accord de l'employeur et ne pas faire concurrence à l'employeur dans son champ d'activité. »

3.7 DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR :

Les obligations qui s'imposent à l'employeur constituent des droits dont bénéficie le travailleur dans le cadre de la relation de travail. Les obligations imposées au travailleur représentent l'ensemble des droits dont jouit l'employeur ; ces droits et obligations sont les suivants :

1- Droits de l'employeur :

En vertu du contrat de travail, l'employeur jouit des droits qui peuvent être résumés comme suit :

1.1- Droits liés au contrat de travail : Vu le caractère commutatif du contrat de travail, les obligations et les engagements du travailleur sont les droits de l'employeur. Par conséquent, l'engagement du travailleur à effectuer un effort constitue un droit de l'employeur. De même que l'engagement du travailleur au secret professionnel est dans l'intérêt de l'employeur, car il représente le moyen de préserver ses intérêts matériels, et la même chose pour le reste des engagements

1.2- Droit de direction et d'organisation : L'employeur jouit d'un pouvoir administratif à travers l'aptitude à prendre des mesures d'organisation dans les locaux de travail ; comme par exemple le pouvoir de publier le document portant règlement intérieur. Il a en outre une série de droits et de privilèges comme par exemple : droit de supervision et d'orientation du travailleur dans le travail, le droit de gestion et d'organisation des affaires

Professionnelles, de façon à assurer l'ordre et la sécurité dans l'entreprise, ce qui permet aux travailleurs d'accomplir leur travail d'une manière facile et perfectionnée, en vue de réaliser les intérêts communs des parties au contrat de travail.

1.3- Droit d'application des sanctions disciplinaires : L'employeur a aussi le pouvoir d'appliquer des sanctions disciplinaires contre les travailleurs, prévues dans la loi lors du licenciement, soumis à des mesures et clauses légales.

2. Obligations de l'employeur :

L'employeur est soumis à une série d'obligations diverses constituées notamment des droits dont jouit le travailleur et qui naissent de l'application des dispositions légales, organisationnelles, et des contrats individuels et collectifs. C'est pourquoi, nous constatons que le principal engagement de l'employeur réside dans la bonne exécution du contrat,

conformément à ce qui a été convenu, et donc l'employeur est tenu de permettre au travailleur d'accomplir le travail qui lui a été confié.

3.8 LA DUREE DE TRAVAIL :

1. La durée légale du travail :

La durée légale du travail c'est la le temps quotidien ou hebdomadaire pendant lequel le travailleur s'engage à mettre sa personne et son temps à la disposition et au service de l'employeur. Selon l'ordonnance 97-03 relative à la durée légale du travail, cette dernière est fixée à quarante (40) heures par semaine, réparties sur cinq (05) jours, pendant les conditions de travail ordinaires. Les entreprises ont le droit de les répartir en concertation avec les représentants des travailleurs, sur toute la semaine, suivant la nature de chaque activité et chaque entreprise, soit à travers les conventions collectives ou les règlements intérieurs du travail.

La durée de travail quotidienne ne peut excéder douze (12) heures par jour.

Concernant l'aménagement de la durée de travail dans le secteur public, l'article 2 du décret exécutif 97-59 définissant l'organisation des heures de travail et leur distribution dans le secteur des entreprises et des administrations publiques prévoit que : « les heures de travail sont effectuées sous le régime de la séance continue, et sont réparties sur cinq 05 jours, dans les conditions de travail ordinaires. »

2. Le travail de nuit :

Selon l'article 27 de la loi n° 90- 11 : « est considéré comme travail de nuit tout travail exécuté entre vingt et une heure (21) et cinq heures (05) du matin.. » selon l'article 28 de la même loi : le travail de nuit est interdit pour les travailleurs âgés de moins de dix neuf (19) ans.

La loi interdit à l'employeur de faire travailler les travailleurs de sexe féminin dans le cadre du travail de nuit, sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail, territorialement compétent. A cet effet, l'article 29 de la loi 90-11 prévoit : l'employeur n'est pas autorisé à faire travailler les travailleurs de sexe féminin dans le cadre du travail de nuit, sauf dérogation spéciale accordée, ou en raison de la nature de l'activité et les spécificités du poste de travail.

3. Le travail posté :

Selon l'article 30 de la même loi : « l'employeur peut organiser le travail sur la base d'équipes successives ou travail posté lorsque les besoins du service l'exigent. Le travail posté donne droit à une indemnité.

4. Les heures supplémentaires :

Selon l'article 31 de la loi 90-11 : « le recours aux heures supplémentaires doit répondre à une nécessité absolue de service et revêtir un caractère exceptionnel. Dans ce cas, l'employeur peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires sans que ces heures ne peuvent excéder les 20 % de la durée légale de travail qui est de 8 heures.

Dans des cas exceptionnels, il est possible de ne pas tenir compte de ce taux, dans le cadre des conditions définies par les conventions et les accords collectifs, et après négociation obligatoire avec les représentants des travailleurs et information de l'inspecteur de travail territorialement compétent, dans les cas suivants :

- Prévention des accidents imminents ou réparation des dommages découlant des accidents ;
- Achèvement des travaux dont l'arrêt pourrait causer des préjudices en raison de leur nature.

Le paiement des heures supplémentaires effectuées par le travailleur est majoré de 50 % du salaire de base.

3.9 CONGES ET REPOS LEGAUX :

Le repos légal est une période fixée par la loi, chômée et pendant laquelle le travailleur s'abstient de travailler provisoirement, sans perdre son droit à la rémunération. Le repos légal comprend selon la législation du travail plusieurs types à savoir : le repos hebdomadaire, le congé annuel chômé et payé, les fêtes et les jours fériés (religieux et officiels).

1. Le repos hebdomadaire :

Le repos hebdomadaire du travailleur est d'un jour dans le cas des conditions ordinaires, il est fixé au vendredi. A cet effet, la loi 90-11 dans son article 33 stipule que: « lorsque le travailleur a travaillé un jour de repos hebdomadaire, il ouvre droit à un repos compensateur d'égale durée un vendredi. » le jour de repos peut être adapté suivant les spécificités de chaque secteur en accordant le repos un autre jour.

2. Le congé annuel :

2.1- Définition du congé annuel : Le congé annuel est une période de repos fixée par la loi, rémunérée, et pendant laquelle le travailleur s'abstient de travailler d'une manière provisoire sans perdre son droit à la rémunération. Le congé annuel est un des droits du travailleur ; la loi 90-11 dans son article 39 stipule que : « tout travailleur a droit à un congé rémunéré par l'employeur ».

2.2- Durée du congé annuel : L'article 40 de la loi du travail a précisé le mode de calcul de ce repos annuel : « la durée du congé payé est calculée à raison de deux jours et demi par mois travaillés, sans que la durée globale n'excède trente (30) jours par année travaillée.

Selon l'article 44 de la loi 90 -11 : « les travailleurs exerçant dans les régions du sud du pays ont droit à un congé supplémentaire de dix (10) jours par année travaillée.

2.3- Modalités d'octroi du congé annuel : L'article 44 de la loi 90 -11 précise : la période qui dépasse quinze (15) jours travaillés le premier mois du recrutement du travailleur équivaut à un mois de travail pour calculer la durée du congé annuel payé. » Le congé principal peut être prolongé dans le cas des travailleurs qui sont appelés à faire notamment des travaux pénibles ou dangereux, ou causant des fatigues physiques et nerveuses. Les conventions et les accords collectifs définissent les modalités d'application de cet article. » Selon l'article 45 de la loi 90 -11.

2.4- Modalités de calcul de la durée du congé annuel : Selon l'article 40 de la loi 90 -11 : « le droit au congé annuel est basé sur le travail accompli durant la période de référence qui s'étend du 1^{er} juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année du congé. La période de référence des nouveaux travailleurs est calculée à partir de la date de leur recrutement. » Selon l'article 46 de la loi 90-11, sont considérés comme périodes de travail pour calculer la durée du congé annuel les suivants :

- Périodes de travail accompli
- Périodes de congé annuel
- Périodes des absences spéciales payées ou autorisées par l'employeur
- Périodes d'absence en raison de maternité, maladie ou accidents de travail.
- Périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve.

2.5- Suspension ou fractionnement du congé annuel : L'article 50 de la loi 90 -11 précise : « le travailleur est autorisé à suspendre le congé annuel à la suite d'une maladie, ou pour bénéficier d'un congé maladie et des droits liés à cela. » L'employeur peut aussi fractionner le congé annuel du travailleur, comme le précise l'article 51: « l'employeur met en place un programme de congés annuels et leur fractionnement, après consultation du comité de participation créée en vertu de cette loi s'il existe. »

3. Les jours fériés :

Les jours fériés et les congés payés sont considérés comme des jours de repos légal pendant lesquels le travailleur ne travaille pas et perçoit son salaire. Ces jours fériés sont fixés par la loi relative à la liste des jours fériés (modifiée et complétée).

3.10 LES ABSENCES :

Selon la règle générale, le travailleur n'est pas autorisé à percevoir un salaire pour une période non travaillée, et cette quelle que soit l'importance du poste qu'il occupe, et quelle que soit son grade dans la hiérarchie professionnelle, sauf dans des cas prévus dument par la loi du travail. A cet effet, l'article 54 de la loi a indiqué les raisons qui autorisent le travailleur à s'absenter sans perdre son salaire, s'il informe son employeur et lui présente les justificatifs à l'avance, pour les motifs suivants :

- Accomplissement d'une mission de représentation syndicale, ou représentation des travailleurs, selon la durée fixée par les dispositions de la loi ou contractuelles.
- Suivi de cycles de formation professionnelle ou syndicale, autorisés par l'employeur, et participation à des examens académiques ou professionnels.
- Le travailleur ouvre droit à une absence payée d'une durée de trois (03) jours ouvrables à l'occasion des événements ci –après :
 - Mariage du travailleur
 - Naissance d'un enfant du travailleur
 - Mariage de l'un des ascendants du travailleur
 - Décès d'ascendant, descendant, et collatéral direct du travailleur ou de son conjoint
 - Circoncision d'un cousin du travailleur
- Le travailleur se rendant aux lieux saints de l'islam a droit une fois dans sa vie professionnelle à une absence spéciale rémunérée égale à un (01) mois
- Les travailleurs de sexe féminin bénéficient d'un congé de maternité et des facilités concernant les absences dans le cas de la grossesse, comme prévu dans l'article 55 de la loi: « les travailleuses bénéficient durant la période postnatal et prénatale d'un congé de maternité conformément à la législation en vigueur. »

3.11 MODIFICATION, SUSPENSION ET CESSATION DE LA RELATION INDIVIDUELLE DE TRAVAIL

1. Modification du contrat de travail :

La règle générale de la modification des contrats prévoit l'impossibilité de modification du contrat sauf par accord mutuel. Donc, la modification du contrat de travail implique l'approbation des deux parties ; la relation de travail se présente dans les trois cas suivants : modification par la volonté des deux parties au contrat, modification en dehors de la volonté des deux parties et la modification par la seule volonté d'une partie au contrat.

1.1. Modification du contrat par la volonté des deux parties :

Il s'agit de la modification selon les règles générales, en se référant à l'article 63 de la loi du travail 90 -11 qui précise : « il est possible de modifier les clauses et la nature du contrat de travail, suivant la volonté commune du travailleur et de l'employeur, en tenant compte des dispositions de cette loi. »

1.2. Modification du contrat en dehors de la volonté des parties :

La loi et les conventions collectives peuvent introduire des dispositions plus bénéfiques pour les travailleurs, à ce propos, l'article 62 de la loi 90 -11 indique : « le contrat de travail est modifié si la loi, la convention et les accords collectifs introduisent des règles plus bénéfiques pour les travailleurs que celles déjà contenues dans le contrat de travail. » Ces cas existent notamment en ce qui concerne les aspects matériels comme l'augmentation de salaire, la mise en place de nouvelles mesures en vue d'améliorer les conditions ou la durée de travail, ou d'autres questions qui obligent les parties à modifier le contrat, en appliquant soit une règle légale ou organisationnelle, soit un accord collectif, étant donné que ces textes sont la source principale sur lesquelles est fondé le contrat de travail et ses dispositions.

1.3. Modification du contrat par la volonté d'une seule partie :

Il peut y avoir des circonstances qui impliquent le changement ou la modification des clauses du contrat signé et qui peuvent concerner soit le travailleur ou l'employeur.

a. Les cas imputables au travailleur : Ces cas se résument souvent lorsque par exemple un travailleur dispose d'une aptitude ou un diplôme professionnel, qui lui permet d'être promu dans la hiérarchie des postes, ce qui implique la modification de certaines clauses ou conditions du contrat, dans certains cas, la conclusion d'un nouveau contrat s'impose s'il s'avère nécessaire. Le contrat pourrait être modifié si le travailleur change de poste, de profession, ou de fonction qu'il exerce chez le même employeur, pour des raisons sanitaires,

sociales ou professionnelles, qu'il s'agisse d'une modification partielle ou globale, selon ce qui a été convenu entre les parties.

b. Les cas imputables à l'employeur : Selon l'article 74 alinéa 1 de la loi du travail 90-11 : « si un changement intervient dans la situation légale de l'organisme employeur, toutes les relations de travail en vigueur le jour du changement demeurent telles quelles entre le nouveau employeur et les travailleurs. »

2. Suspension de la relation de travail :

La règle générale en vigueur dans le droit commun stipule que tout manquement aux engagements entraîne la résiliation du contrat. Cependant, le contrat de travail est maintenu s'il arrive que des circonstances empêchent l'exécution de ses engagements. Cet empêchement ou cette suspension entraînent la cessation provisoire du contrat, et la relation de travail reprend effet, après disparition de l'obstacle ou de la raison de la cessation.

Selon l'article 64 de la loi du travail 90-11 : « la suspension de la relation de travail intervient par l'effet :

- a.** De l'accord mutuel des parties (**la mise en disponibilité**)
- b.** Des congés de maladie ou assimilés tels que prévu par dans la législation et la réglementation relative à la sécurité sociale.
- c.** De l'accomplissement des engagements du service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve
- d.** De l'exercice d'une charge publique élective
- e.** De la privation de liberté du travailleur tant qu'une condamnation définitive n'aura pas été prononcée.
- f.** D'une décision disciplinaire suspensive d'exercice de fonction
- g.** De l'exercice du droit de grève
- h.** Du congé sans solde.

Les travailleurs suspendus sont réintégrés de droit à leur poste de rémunération équivalente à l'expiration des périodes ayant motivé la suspension de la relation de travail.

3. La cessation de la relation de travail :

La cessation de la relation de travail et la rupture du lien légal qui en découle sont considérées comme une fin inévitable des contrats de travail, car ces contrats ne peuvent demeurer à vie.

Selon l'article 66 de la loi 90-11 : la relation de travail cesse par l'effet de :

- La nullité ou l'abrogation légale
- L'arrivée à terme du contrat à durée déterminée.
- La démission
- Le licenciement
- L'incapacité totale de travail, telle que définie par la législation.
- Le licenciement pour compression d'effectifs
- La cessation d'activité légale de l'entreprise
- La retraite
- Le décès

Les raisons qui entraînent la cessation de la relation de travail peuvent être classées en trois raisons principales qui sont : des raisons légales ordinaires, des raisons légales occasionnelles et des raisons économiques.

3.1. Les raisons légales ordinaires :

Il s'agit des cas où la loi et les règlements en vigueur autorisent la partie lésée à procéder à la cessation du contrat de travail, en s'engageant à suivre les procédures prévues en la matière, et à se conformer aux droits dus à l'autre partie. Ces raisons sont les suivantes :

a. La démission : La démission est une méthode légale de cessation du contrat de travail et sa relation, elle est adoptée par le législateur dans la loi sur les relations de travail

L'article 66 de la loi du travail 90-11 prévoit que : « la relation de travail cesse dans les cas suivants : la démission. L'article 68 alinéa 1 de la même loi stipule que : la démission est un droit reconnu au travailleur.

Le droit du travailleur à la démission est soumis à des restrictions réglementaires, dont l'obligation d'informer l'employeur ou la personne habilitée à la recevoir ; et ce dans le but de lui permettre de remplacer le travailleur démissionnaire, et éviter d'exposer ses intérêts à la déperdition après que ce dernier ait quitté le travail.

b. La retraite : La retraite désigne la fin de la durée légale de la vie professionnelle du travailleur. Le contrat ne peut être rompu qu'après que le travailleur ait atteint l'âge légal pour être mis en retraite (et avoir rempli une 2ème condition qui est d'avoir cumulé 15 ans de travail). Le législateur stipule que la retraite est un état légal de cessation du contrat de travail, d'après l'article 66 alinéa 8 de la loi 90-11 : la relation de travail cesse dans les cas suivants : la retraite.

c. Le décès : Le décès constitue un motif de la cessation de la relation de travail, s'il s'agit du travailleur. Dans le cas où l'employeur décède, le contrat de travail est maintenu si l'activité de l'entreprise se poursuit et sera transférée à son remplaçant.

d. L'incapacité totale de travail : Le contrat de travail cesse par l'incapacité du travailleur à accomplir son travail. La justification de l'incapacité est motivée par un certificat de maladie. Le législateur a prévu l'incapacité comme cas de cessation de la relation de travail dans l'article 66 alinéa 5 de la loi 90-11 : la relation de travail cesse dans les cas suivants : l'incapacité totale de travail comme défini par la législation.

e. L'arrivée à terme du contrat à durée déterminée : Si le contrat de travail est à durée déterminée, aucune des deux parties n'a le droit de procéder à la cessation par sa seule volonté avant d'avoir atteint son objectif. Il cesse d'une manière spontanée après cela, sans aucune procédure ou à la fin du travail convenu, sans aucun engagement qui engagerait la responsabilité des parties, sauf l'obligation d'une partie à informer l'autre de son intention du non renouvellement du contrat.

3.2. Les raisons légales occasionnelles :

Ce sont les raisons qui n'englobent pas l'ensemble des travailleurs ; la loi lui a réservé des procédures spécifiques, qui correspondent à ses données et à ses conditions, afin de protéger les droits des travailleurs d'un côté, et les droits de l'employeur de l'autre, et qui sont :

a. Le licenciement disciplinaire (limogeage) : L'employeur a le droit de licencier le travailleur qui a commis une faute grave durant l'accomplissement de son travail ou à l'occasion de cela, et ce dans le but de protéger ses intérêts d'un côté, et d'assurer la stabilité et l'efficacité du règlement dans l'organisme employeur de l'autre.

L'article 66 alinéa 4 de la loi du travail 90-11 prévoit : « la relation de travail cesse par l'effet du : limogeage. »

b. Résiliation pour condamnation du travailleur à une peine privative de liberté : Lorsque le travailleur perd sa liberté en raison d'une décision judiciaire et son emprisonnement provisoire, ou encore lorsque le travailleur est l'objet d'une sanction

définitive privative de liberté, il est alors dans une situation qui ne lui permet pas d'accomplir ses missions habituelles, dans ce cas, l'employeur est en droit de résilier le contrat sans préavis ni indemnités.

Alors que le travailleur qui prouve son innocence à l'égard de l'accusation prononcée contre lui après le procès, en vertu d'un jugement définitif, il peut réintégrer son poste de travail.

3.3. Les raisons économiques :

Le licenciement des travailleurs pour des raisons économiques est lié au progrès scientifique et technologique moderne entraînant des crises financières et commerciales qui affectent les organismes employeurs. Ces derniers sont contraints de recourir à la compression des effectifs. Donc, les législations modernes du travail se sont intéressées à ce volet pour le soumettre à des conditions et procédures bien définies. Le législateur considère que le licenciement pour des raisons économiques constitue une des causes de la cessation de la relation de travail ; c'est ce que prévoit l'article 66 alinéa 6 de la loi 90-11 : « la relation de travail cesse par l'effet de la compression des effectifs. »

Conditions de licenciement pour raisons économiques : Avant de procéder au licenciement des travailleurs pour raisons économiques, l'employeur est tenu de prendre une série de mesures susceptibles de réduire le nombre des licenciements selon l'article 70 de la loi du travail 90-11 :

- Réduction des heures de travail
- Travail partiel comme défini par cette loi
- Mise à la retraite conformément à la législation en vigueur
- Etude des possibilités de transférer le personnel vers d'autres activités qui pourraient être développées par l'organisme employeur et transférées à d'autres entreprises, s'ils ne le désirent pas, ils bénéficieront de l'indemnité de licenciement pour compression d'effectifs.
- Introduction de la répartition du travail et du travail partiel
- Non renouvellement des contrats de travail à durée déterminée.

Chapitre pratique
Essai de traduction du
français vers tamazight

Ayawas

1-TUTTFA N UXEDDIM

Tamrest n umaris

- 1- D anwa i d axeddam ameyrad ?
- 2- Amek i d-yettili usuter n uxeddim ?
- 3- D acu i d Curriculum vitea ?
- 4- Curriculum vitea (Amedya)
- 5- Asuter n uxeddim (Amedya) ?
- 6- D acu i d- umuy n tuttriwin n umahil ?
- 7- Ma ilaq ad d- nefk tiririt yef wamuy n tuttriwin n umsawal ?
- 8- Ma nezmer ad nesuter lexlas yef ukayad n tuttfa n uxeddim ?
- 9- Melmi ara yuyal umazwar d amaris ?
- 10- Amek ara Ad d-yessebgen usemras aqbal -ines?
- 11- Ma yezmer umazwar ad yagi ayen is-id-yessumer usemras ?

2- AGATU N UMAHIL

- 1- D acu i d agatu n umahil ?
- 2- Ma yegzen ugatu n umahil i kra n temselya?
- 3- S wacu allalen i nezmer ad nesseybel agatu n umahil ?

A- Tallit n taremt

- 4- D acu i d tallit n taremt ?
- 5- Ma yella ilaq ad d- nebder tallit n taremt deg ugatu n umahil ?
- 6- D acu-tt tenzagt n umahil n tallit n taremt ?

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

7- D acu-ten izerfan n umaris deg tallit n taremt ?

8-Amek yettfaka n ugatu n umahil deg tallit n taremt?

9- Melmi ara naru agatu n umahil ?

B- Agatu n tenzagt igucclen , d ugatun tenzagt ur nguccel ara

1- Ma ilaq ad d-tettili tenzagt n ugatu tguccel?

2- D acu i d CDD ?

3- D acu i d CDI ?

4-Amek i d-yettili ugatu n CDD?

5-Melmi i yezmer ad yili ugatu d CDD?

6- Yef anwa yuyal uselken n tijra i d- nebeder?

7 - Amek i d- tettili tiyri umaswad?

8-Melmi i yezmer ad yili CDI i wakud amuran ?

3- LAËMER AZERFAN N UMAHIL

1- Ačhal laëmer azerfan n umahil ?

-Almad

2- D acu i d almad ?

3- D acu -tent twetilin n ulmad ?

4-Amek yettili ugatu n ulmad ?

5- D acu-tent twetilin i ilaq yef usemras akken ad yesileɣ azzan ?

6- Ma yella yesɛa unelmad azref n uyrud?

7- Ma yesɛa unelmad azref n tyellist n tmetti ?

8- Ma yezmer ad yeḥbes agatu n ulmad ?

9- Acu ara nexdem di tejruṭ n aḥbas mebla cwar n ugatu n ulmad syur usemras ?

10- Amedya n ugatu n ulmad

4-TAJARNAṬ

1- D acu-ten iferdisen n tjernaṭ ?

2- Ma nezmer ad nesuter leyrama yef usexdem n tawilat n usiwed -nney deg ayen yaenan amahil ?

3- D acu-ten isefranen iɛemden i usiteg n uyrud ?

4- D anwi imenzayen i yesitigen ayruḍ ?

5- D acu i d SNMG ?

6- Amek ara neṣerṣru SNMG?

7- Yer waḥal yuwed SNMG ?

8- Ma nezmer ad nemcawar yef tjernant ?

B - Asekcem n tjernant

9- D acu -tent tarrayin n lexlas yemgaraden ?

10- Melmi ara nett waxelles ?

11- Ma nezmer ad nesuter tajernaṭ n snat smanat ?

12-Amek i d- yettili usekcem n tjernaṭ ?

13- D acu i d tawriqt n tjernaṭ ?

14- Amedya yef tawriqt n tjernaṭ ?

15-Ma t-tewhettem tawriqt n tjernaṭ?

16- I wacu -tt tewriqt n tjernaṭ?

17- D acu ara iɛemnen amaris yef wayen yeenan tajernaṭ ?

18- D acu -tt tarrayi i ilaqen ma yella ur tekci ara tjernaṭ ?

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

19-Ma nezmer ad neɣfer tarrayt n umhis s ufɛu n uɣrud ?

20- Ma yella tlaq tjernaɣ?

21-D acu ara yexdem umaris ma yella takebbanit n uzenzi taḥbes afɛu?

22- Ma yella anmalay ur yesɛi ara idrimen ilaqen ?

5-TANZAGT N UMAHIL

1- D acu i d tanzagt tazerfant n umahil?

Tisaɛtin n tmerniwt

2- Dacu i d tisaɛtin n tmerniwt ?

3-Anti tijra i deg yezmer usemras ad as-yesyter i umaris ad ixdem tisaɛtin n tmerniwt?

4-Melmi i tezmer tenzagt n tsaɛtin n tmerniwt ad tettili nnig n 20% n tenzagt tazerfant ?

5-Ma yesɛa umaris azref n tesnigt mi aa yexdem tisaɛtin n tmerniwt ?

6-Amek ara ad d-nessebgen belli nexdem tisaɛtin n tmerniwt?

6- ASGUNFU D YIMURAS IZERFNEN

1- D acu i d asgunfu azerfan ?

2-D acu -tent talliyin n usgunfu tizerfanin i yellan deg umahil asidfan?

3- Ma sɛan yemdanen war ineselmen ussan n usgunfu usliden ?

4- Ma yesɛa umaris i xeddmn deg wass n usgunfu azref i umhis ?

5- Ma yezmer ad yili wass n usgunfu anmalas d ass niɣen neɣ d ass n lḡemɛa kan?

6-Ma yezmer usemras ad asen- yekkes ussan n usgunfu izerfanen ?

7- D acu-tt tenzagt tazerfant n yimuras n useggas ?

8- Anwi imuras yesɛan azref n yimuras n tmerniwt ?

9- Amek ara neḥseb tallit tamselyut ?

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

- 10- Anta talliyin ara neseɣbel i ugeccel n yimuras n useggas ?
- 11-Acu ara nexdem ma yella yeɣli-d waɣtan deg yimuras n useggas ?
- 12- Ma yezmer ad yarɣ wassaɣ n umahil deg yimuras n useggas ?
- 13- D anwa i yeɣerɣen ahil n yimuras n useggas ?
- 14- Melmi yesɛa umaris azref i yibaten mebla ma yexser ayrud ?
- 15-Ma yezmer usemras ad yefk alyu i umaris yef ibaten s tmentilin id nebder yakan?

7- ASILEY D WESMIL ASADRAN

- 1- D acu i d asileɣ asadran ?
- 2- Ma nezmer ad nessuter asifses n wakud n umahil akken ad neɣfer asileɣ asadran ?
- 3- Ma yesɛa azref umaris ad yagi asileɣ i d- ihegga usemras ?
- 4-Ma nezmer ad nessuter asmerked yef tmusniwin tisadranin timaynutin ?

8-TIMARIYIN N UMARIS

- 1- D acu-tent tmariyin n umaris ?
- 2- D acu-tent tiwtilin timezliyin yellan des ugatu n umahil ?
- 3- D acu i d tawtilt n war tamsezwert ?
- 4- D acu n umgired yellan gar n tmara n war tamsezwert d tewtilt n war tamsezwert ?
- 5-Ma d tamegdazt tawtilt n war tamsezwert ?
- 6- Melmi nezmer ad nesekcem tawtilt n war tamsezwert deg ugatu n umahil ?
- 7-Ma yuwi-d yef umaris ad yeqbel tawtilt n war amsezwert i kecmen deg usnas n ugatu n umahil ?

9-ASEḤBIBER N TMETTI

- 1- D acu i d aseḥbiber n tmetti ?

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

- 2- D acu i d tinufa timettanin ?
- 3- D acu i d tayellist n tmetti ?
- 4- Ansa i d -tekkant tebzar-agi ?
- 5- D acu i d asyel amiran n tebzert ?
- 6- Amek yebɗa usyel n tebzert ?
- 7- Ansa i d yekka usyel -agi?
- 8- Amedya yef laḥsab n tebzar yeffyen yer CNAS ?
- 9- Acu i ilaq ad t-id- nbarreh ?
- 10- D acu-ten imihiten i yeddal usenkid(lasurans) n tmetti ?
- 11-D acu i d tinufa axeddim s uxeddim niɗen ?
- 12- D acu i d tinufa s yedrimen ?

A-ASSENKID(lasurans) - Aṭṭan d waṭṭanen isadranen

- 1- D acu i d tinufa n usenkid (lasurans) -aṭṭan ?
- 2- Ma temmed tanafut s yedrimen neɣ s yimuren ?
- 3- D acu-t umenɗar n umhis n yal ass ?
- 4- D acu- ten waṭṭanen n tenzagt yezzifen ?
- 5- D acu-tent tewtilin ilaqen akken ad d-yesfaydi s usenkid (lasurans) n waṭṭan ?
- 6- Dacu- tt tarrayt ilaqen yef umaris akken ad yesɛu amhis?
- 7- D acu -t unamek n " aṭṭan asadran "?
- 8- Acu ara nexdem di tejruṭ n waṭṭan asadran?

B- TIWAYIWIN N UMAHIL

- 1- D acu i d tawayit n umahil ?

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

- 2 - Acu ara nexdem ma yella teyli-d twayit n umahil ?
- 3- Ačhal imedyaten gar sin iselkinen-a ara ad d-nesuffey?
- 4- Amek ara nexdem ma yella teđra-d twayit n umahil , ma yella asemras -nni ulac-it?
- 5- Ma yesəa usemras azref akken ur yettbarriḥ ara yef twayit n umahil ?
- 6- D acu i d tawriqt n twayit ?
- 7- D acu- tent tnufa ittakken ma teđra-d twayit n umahil ?
- 8- Amek ara neḥseb azal n umeic ma yella taytest texdem i tallit ur nuwiḍ ara¹² n wagguren ?
- 9- Anta tiwtilin i deg ara ad d- nesfaydi tinufa icudden yer twayiw n umahil ?

C- ASENKID (lasuras) -TARRAWT

- 1- D acu i d asenkid(lasurans) n tarrawt ?
- 2- D acu-ten iḥexsisen iyettaṭṭef usenkid (lasurans) n tarrawt ?
- 3- Anti tiwtilin i deg tezmer tmeṭṭut ad d- sfaydi s tnufa -agi ?

D-ASENKID(lasurans) -AKRAF

- 1 - D acu i d akraf ?
- 2-Melmi i nesəa azref yef nafaqa n wekraf ?
- 3- Ma nezmer ad nessuter nafaqa n wekraf yes nesəa azref n teytast (lantrit)?
- 4- Acu ara nexdem ma yella yesəa umaris asenkid(lasurans) n waṭṭan yerna ikemel ukraf seg mi tekfa tenzagt n usenkid(lasurans) -agi ?
- 5- Ma ilaq anekruf ad iḥer amejjay ?
- 6- Amek ara neṣeṣ azal n nafaqa n wekraf ?
- 7- Ma tezmer ad tettwakkes nafaqa n wekraf ?

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

E - ASENKID(lasurans) - TAMETTANT

- 1- D acu i d senkid(lasurans) n tmettant ?
- 2- D acu-t unamek n yinaw-agi " At wezref" ?
- 3- Amek ara nesiteg nafaqa n wat wezref ?
- 4- Amek ittxellisen taggazt n tmettant ?
- 5- Ma d tidet at wezref beṭṭun taggazt n tmettant s ilugan n lwert ?
- 6- Melmi ara yekseb yimsenked azref n taggazt tmettant ?
- 7 - Anwa imdanen ur yaena ara uxelles n tebzar ?
- 8- Ma nezmer ad nsemnenni tinufa ?

10- CCWAL N UMAHIL

A- CCWAL UFRID

- 1- D acu i d ccwal ufrid ?
- 2- D acu ara nexdem ma yella-d ccwal gar-ak d usemras ?
- 3- Amek ara nexdem ma yella ulac tiririt yelhan syur usemras ?
- 4- Acu ara nexdem ma yella ccwal yettkemmil ?
- 5- Anta tanarit n uswaḍ izemren?
- 6- Amek i d- tettili taremt n umtawa ?
- 7- Ma s tmara ara ad beddeḍ sdat n tnarit n umtawa ?
- 8- Amek ara nexdem ma yella asemras ur yeqbil ara amtawa?
- 9-Amek ara nexdem ma yella ulac amtawa ?
- 10- Ma yettewḥettem uzrug s tarrayt n umtawa?

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

B-CCWALAT N YEGRAWEN

- 11- D acu i d ccwal n wegraw ?
- 12- Acu ara nexdem ma yella-d ccwal n wegraw n umahil?
- 13- Acu ara nexdem ma yella ulac amtawa ?
- 14- D acu i d tagrawit ?
- 15- Ma ilaq iħricen ad slebten i useylef n ulemmas ?
- 16- D acu i d tanefrut ?
- 17- Ma ilaq iħricen ad slebten yer tanaɖt tanefrant ?
- 18- D acu i d asunded ?
- 19- Melmi nesea azref anexdem asunded ?
- 20- Anwa ur nesei ara azref n usended ?
- 21- Amek ara d nawi amtawa n ugraw n yixeddamen ?
- 22- Ma ilaq ad neseem asemras yef usunded ?
- 23- Ma nezmer ad nħettem axeddam akken ad yexdem asunded ?
- 24- Ma zemren ixeddamen imssundad ad setwalin i tefgurin tugrinin ?
- 25- Anwi iħricen i yeena umezlu adday ?

11-ASELYEM N WASSAY N UMAHIL

- 1- Amek yettfaka wassay n umahil ?
- 2- D acu-tent tijra tiwaziwin n uselyem n wassay n umahil ?

A- AṬIXXER

- 3- D acu i d aṭixxer ?
- 4- Ma yezmer umeɣrad ad yaħbes amahil-ines melmi i yebya ?

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

5-Amedya n tebrat n uṭixxer ?

6- Ma ilaq ameyrad ad yessegzi tamentilt n uṭixxer -ines ?

7- Ma nezmer ad neswexxer aṭixxer-ines ?

8- Ma yesɛa umaris i wexxren azref n umhis ?

9- Ma yezmer umaris iwexxren ad yesuter aselkin n umahil ?

B- ASUFFEY

10- D acu i d- asuffey ?

11- Ma ilaq usemras ad yesseɛlem ameyrad i yerza usuffey ?

12- Anta tijra i deg amaris ur yettqadar ara amendaṛ n uxebber uqbel ?

13- Ma ilaq asemras ad yesneflali asuffey -ines ?

14 - D acu i d asuffey asukkey ?

15- D acu i d tucčiḍt tameqqrant ?

16- Acu ara nexdem ma yella asuffey war alugan ?

17-Ma yezmer unzerfu ad yessugez asemras aken ad d- yerr amaris ?

18- Ma yezmer umaris ad yesuter amhis yef tririt -ines s amahil ?

19- Ma nezmer ad nesuter imhisen yef usuffey sebba tucčiḍt tameqqrant ?

20- D acu i d-asuffey i tmentilin tidamsanin ?

21- Anta tijra i deg nezmer ad neg asuffey n ugraw ?

22- Ma nesɛa azref n yemhisen i usuffey akken ad isenqes ixeddamen ?

23- Amek i d- yettili uxelles n weyram ?

24 - Amek i d -yettili usuffey n ugraw ?

25- Ma yella uḍman deg leqder n yibḍa -a ?

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

C- ASEMMET N UGATU N UMAHIL

26- D acu i d anamek n usemmet n ugatu n umahil ?

27- Amek ara sen-teḍru i izerfan n imeyrad segmi isemmet ugatu n umahil?

1 - TUTTFA N UXEDDIM

1- D anwa i d axeddam ameyrad ?

Amagrad 2 n usaɗuf uttun 90-11 di yebrir 1990 yeqnen yer wassayen n umahil

Axeddam ameyrad , d amdan iqeddcen amahil aɣaran (awfus) neɣ aggag i leḥsab n umdan niɣen i wumi sawalen "asemras ".

2- Amek i d- yettili usuter n uxeddim ?

yettili-d usur n temrest s tira n " demande d 'emploi" d tarusfust akked CV ara nazen i umasay n udus i deg nebya ad nmahel .

3- D acu i d curriculum vitea ?

Curriculum vitea s usezwel "CV" d yiwen warrat lan deg-s umlan yarzan amazwar : aley yesɛa , d tmusniwin tisadranin yemxalafen , akked tirit -ines deg tayult n umahil i d -yessuter .

Amazwar ilaq ad yefk talyiwin tufrinin akken ur d yettili ara wugur d usemras , akken dayen ad yizmir ad imahel leqdic i as -id -yettewnefken .

4- Curriculum vitea (Amedya):

CURRICULUM VITEA

Addad ayarim :

Isem :.....

Ayara :

Addad n twacult :

Tansa :

Uttun n tilifun :.....

e-mail:

Izwal d igerdas :

-Baccalauréat amazrar tusniwin n ugama d tudert 1993 , igarrez .

-Turagt n tusniwin timzenziyin n tesdawit n Lezzayer .

-DEUA di tagnizit tatiknit .

Talyiwin niɛen :

-Agerdas n tezrewt taneybut di tutlayt n tefransist .

- Bureautique tasenselkimt : Windows , Word , Excel .

Tutlayin :

-taɛrabt : tutlayt tyemmat .

-tafransist : aswir imineg .

-Tagnizit : aswir imineg .

Tirmit

Tirmit n sin iseggasen d anemhal amzenzi deg tdukkla tmmuzeg s uzenzi n ifuras n cbaḥa .

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

5- Asuter n uxeddim :

Isem , Ayara :.....

Tawuri :

Lezzayer ass :...../...../.....

I Mass anemhal amatu n :.....

Asentel : Asuter n uxeddim

Mass anemhal ,

S userhu ara k -id sutrey ad ay-id qebleḍ deg udus-inek . seiḡ agerdas n xedmey di deg iseggasen.

ttarjuḡ tiririt-inek tufriṛt , saramey ad id-qebleḍ a mass anemhal , tanmmirt-ik .

Azmul

6- D acu i d umuḡ n tuttriwin n tuṭṭfa n umahil ?

Umuḡ n tuttriwin yettili-d s ḡur usemras i umazwar akken ad izer kra n yissalen fell-as , ad yessiweḍ ad yefren win izemren i umahil .

Lan kra n umuḡ n tuttriwin ttaken-d isallen ḡef tmusniwin , tizemmar tikwal dayen ula ḡef d yiremad niḍen .

7- Ma ilaq ad d-nefk tiririt ḡef umuḡ n tuttriwin n umsawal n tuṭṭfa n umahil ?

Amazwar ad yefk kan tuttriwin yerzan tizemmar -ines tisadranin.

Asemras ur t-iḡerres ara ma yella ur d- yebdir ara isallen n twacult neḡ usligen .

8- Ma nezmer ad nessuter lexlax ḡef ukayad n tuṭṭfa n umahil ?

Akayad-a d asemras it -yettaken i umazwar deg umsawal n tuṭṭfa n uxeddim , yezmer ad as-yessuter ad ixdem ḡiwet ḡer snat n twuriwin aken ad yesiteḡ tigzi-ines , tiwuriwin-a ur ttwaxellasant ara .

9- Melmi ara yuyal umazwar d amaris ?

Amsawal n tuttfa n uxeddim mačči kran win i wumi i d yessawel usemras ad yerr yef isteqliyen dya ad yettef yer uxedddim alama i t-yeqbel usemras .

10- Amek ara ad d- yessebgen usemras aqbal-ines ?

Yezmer usemras ad yesemres amazwar , ma yella isumer-as-d amahil , deg-s ad yessebgen : timant n umazwar , taremt is-id-yessumer , afu , d uzmez n tazwara n uselkem n ugatu n umahil .

11- Ma yezmer umazwar ad yagi ayen is-id-yesumer usemras ?

Yezmer umazwar ad yagi ayen id as-id-yesumer usemras yes ulama yella yettwaqbel .

2 - AGATU N UMAHIL

1- D acu i d agatu n umahil ?

D agatu icudden gar usemras d umaris ittak-d assay n umahil deg-s ad naf tawtilt id yessebghanen amek -it umahil , tanzagt-is , ayruḍ , iseragen n umahil , akked tiwtilin ak i yef msefhamen usemras d umaris .

2-Ma yegzen ugatu n umahil i kra n temselya ?

Amagrad 8 n usaḍuf uṭṭun 90-11 icudden yer wassayen n umahil .

Yezmer ugatu n umahil ad yettwaru ney ur yettwaru ara , iseybel s umahel ilmendad n usemras .

3- S wacu allalen i nezmer ad neseybel agatu n umahil ?

Amagrad 10 n usaḍuf 90-11 icudden yer wassayen n umahil

Nezmer ad nessebgen tilin n ugatu n umahil akked usybel-ines s wallalen akk yellan .

A- TALLIT N TAREMT

4- D acu i d tallit n taremt ?

D tallit yezwaren asemres n umaris , deg-s asemras ney amaris yezmer ad yekfu agatu mebla axebber weqbel .

5-Ma yella ilaq ad d-nebder tallit n taremt deg ugatu n umahil ?

Asemras ilaq ad yessealem amaris akken atan di tallit n taremt , tallit-a segmi ara tebdu ugatu ney ma teḍra-d truḍi n ugatu .

Ma yella ḥebesen agatu-agi ad yesiweḍ s anda yesaweḍ usuffey akked utixxer .

6- D acu - tt tenzagt n umahil n tallit taremt ?

Amagrad 18 n usaḍuf uṭṭun 90-11 icudden yer wassayen n umahil

Tanzagt n tallit n taremt tguccel s ubrid n umcawar n ugraw , maca ilaq ur tettili ara nnig n 6 n wagguren , akken tezmer ad taweḍ yer 12 n wagguren deg yimahilen n usmerked azegrar (Amagrad 18 uṭṭun 90-11 icudden yer wassayen n umahil) .

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

Tbeddu tallit n taremt mi ara yebdu uselkem n ugatu , ikeffu deg ass anegggaru n tallit d tnasfa n yiḍ , ma yella ass-nni anegggaru d ass n usgunfu amenḍar ur yettwaxxir ara i uzekka-nni .

7- D acu -ten izerfan n umaris di tallit n taremt ?

Amagrad 19 n usaḍuf uṭṭun 90 - 11 icudden yer wassayen n umahil

Amaris iṣea izerfan am netta am imeyraden niḍen , ama d azref n uyruḍ , asgunfu , ula d tayellist n tmetti .

8- Amek yettfaka n ugatu n umahil deg tallit n taremt ?

Agatu n umahil ur ad yettak ara isurda di tallit n taremt yef ay-a iḥricen zemren ad ḥbsen mkul lwaqt mebla amhis.

Asemras yezmer ad yesseḥbes agatu ma yella di tallit n taremt iwala amaris ur yeṣei ara ismerkiden ilaqen i umahil , mebla ma isegza-as tamentilt n teytest-a .

Akken yezmer umaris ad yeḥbes agatu ma yella tiwtilin n umahil ur asent-yezmir ara .

9- Melmi ara naru agatu n umahil ?

skud asaḍuf la ad d- yeqqar amahil ilmendad n usemras d tbut yef tilin n ugatu n umahil , ihi iba n umcawar n ugraw tesemter yef wazal n tira n ugatu , maca isemter ad isiteg umaris d usemras yef ugatu , ad yili d tanigit i wakken ad yesifses assay n umahil ma yella yeḍra-d ccwal , ney iba n wanza niḍen . Maca agatu n umahil igucclen ilaq ad yili yura (Amagrad 11 n usaḍuf uṭṭun 90-11) , ma yella d agatu n tenzagt igucclen imaw ur yettewneḥsab ara.

B- AGATU N TENZAGT I GUCCLEN D UGATU N TENZAGT UR NGUCCEL ARA

1-Ma ilaq ad d-tettili tenzagt n ugatu tguccl ?

Amagrad 11 n usaḍuf uṭṭun 90-11 icudden yer wassayen n umahil

Asaḍuf yefka-d snat tewsatin n ugatu n umahil :

-Agatu n tenzagt igucclen (CDD).

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

-Agatu n tenzagt ur nguccel ara (CDI) .

2- D acu i d CDD ?

D agatu i deg ara yemsefham umaris d usemras di tazwara yef tenzagt n wassay n umahil .

3- D acu i d CDI ?

Amagrad 14 n usaduf uttun 90-11 icudden yer wassayen n umahil

D agatu n umahil yettfakan s lebyi n usemras ney umaris , ney mi i yuwed awtay azerfan n testayt (lantrit) .

S umata iguta n umahil d CDI ala di tejrit i d bedren deg usaɗuf anda asemras yesɛa azref ad yesemres amaris i tenzagt i gucclen .

4- Amek i d-yettili ugatu n CDD ?

Amagrad 11 n usaɗuf uttun 90/11 icudden yer wassayen n umahil .

yetti ugatu n umahil s tenzagt igucclen ma yella yemsefham umaris d usemras yef ay-a s tira n ugatu , ur yezmir ara ad yili ugatu s tenzagt igucclen d imaw .

5- Melmi i yezmer ad yili ugatu d CDD ?

Amagrad 12 akked 12 bis n usaduf uttun 90-11 icudden yer wassayen n umahil yesnifel s tzuri 2 n tanadt uttun 96-21 n 9/07/1996 .

Agatu n umahil yettili i tenzagt i gucclen di tijra -agi :

- Mi ara yili umaris iwehha i uselkem n twuriwin i cudden yer iguta n imuhal ney tinufa war tismaynutin
- Mi ara yemres umaris deg adeg n unmahal anabay
- Mi ara ilint twuriwin i as-id yettewnefken ixeddem-iten kan udus n usemras di tallit yer tayed
- Mi ara yetuqet umahil
- Mi ara ilin d iremad n tenzagt igucclen ney sean tayara tamakudt

Di tijra agi akk ilaq ad tettli tenzagt n ugatu d tusdidt .

6- Yef anwa yuḡal uselken n tijra i d- nebder?

Amagrad 12 bis n usaḍuf uṭṭun 90-11 icudden yer wassayen n umahil

D amaswad n umahil akalan i yetfen aselken -a maca ma yella ixulef ilugan yellan deg umagrad 12 akked 12bis ilaq asemras ad ixelles layrama gar n 1000 yer 2000 idinaren , tagi d tafgurt tasmaynut yal mi ara ad yili wunuf (Amagrad 146 bis n usaḍuf uṭṭun 90-11 i d -nebder yakan).

Dayen amaswad d amasay yef wunufen n usaḍuf icudden yer wassayen n umahil (Amagrad uṭṭun 90/11 i cudduen yer wassayen n umahil) .

7- Amek i d- tettili tiyri umaswad ?

Di tazwara , ilaq ad nesiwel i umaswad n umahil akken ad naf tifat weqbel ma ad yawed yer teydemt , yettili -d usiwel i umaswad s tira n tebrat deg-s ad yili : isem n uysur n usemras , d tmentilt n ccwal , yezmer dayen ad yemeslay yid-s srid , amaswad ad ig azmaz deg-s ad yaru ayen i d yenna umaris .

8- Melmi i yezmer ad yili CDI i wakud amuran ?

Amagrad 13 n usaḍuf uṭṭun 90-11 i cudden yer wassayen n umahil

Nezmer , maca akud amuran ur yettili ara ddaw n uzgen n wakud azerfan ay-a di tijra-agi:

- Ma yella abley n umahil azerfan ur iɛemmed ara i usexdem n umaris i wakud akk n uxeddim
- Ma yella d amaris i isutren ay-a i usemras yef tmentilin tudmawanin ney tisadranin, asemras-nni ad yeqbel .

3- LAÆMER AZERFAN N UMAHIL

1- Ačhal laæmer azerfan n umahil ?

Amagrad 15 n usaɖuf uttun 90-11 i cudden yer wassayen n umahil i d nebder yakan .

laæmer azerfan n umahil ur yettil ara ddaw n 16 n yiseggasen , ala deg usati n ugatu n ulmad .

Asemres n wazzan berra n usati azerfan ad ixelles layrama n 1000 yer 2000 DA . ma yella ur iceef ara ad yekcem yer lħebs 15 n wussan yer sin wagguren dayen tezmer ad tennarni layrama yef akken tella yakan .(Amagrad 140 n usaɖuf uttun 90-11 i d - nebder yakan) . Yettili -d usemres n wazzan s umtawi yuran s yur imawlan-is , dayen igdel usemres n wazzan deg imuhal imahawen , wid ara idurren sahħa- s ney allay .

Almad

2- D acu i d almad ?

yettili-d ulmad s usiley azrayan d lxedma n yilemzi axeddam deg ammas n usiley asadran(CFPA) i tenzagt n useggas (1) yar kraɖ (3) n yiseggasen , i wakken ad as-fken agerdas ney azwel (aselkin asadran) , dayen ara t -yeğğen ad imahel iremad idamsanen yemgaraden icudden yer tefrest n iwlayen n tnufa .

3- D acu-tent tewtilin n ulmad ?

Akken ad as-id- issiħ i ilemzi usiley asadran laqent kra tewtilin :

- ♦ Ad yili unelmad gar n 15 yer 25 n yiseggasen armi d taggrayt n ugatu , maca tameɛttut armi d 30 n yiseggasen :
 - * d taæezrit , d tağğalt ney tebra mebla tamrest .
 - * Ma tella d tamuɖint ney ur telħiq ara iman-is , tesæa iyeblan deg uxxam
 - * ad tili tesæa argaz ur ixeddem ara i tenzagt yezzifen ney ad yesæu aṭṭan ur nħellu ara s lœjlan.
 - * tin i yesæeddan lħebs .
 - * tin i kfel uwanak ney d tagujilt (Amagrad 21 n usaɖuf uttun 81-07 di 27 yunyu 1981 amassay n ulmad , tanaṭ uttun 03-50 di 25 duğamber

2003 deg-s asnas n umagrad 12 n usaɖuf uɛɛun 81 -07 i d- nebder yakan).

Ma yella d imeɛdar , ur sein ara laɛmer amazlay yef tiggezt -nsen (amagrad 12 n usaɖuf uɛɛun 81-07 i d nebder yakan) .

- ♦ Ad yili isiggez di temsurt n usiley .
- ♦ Ad yili isegrer syur takebbanit ittwadgen i way-a .

4- Amek yettili ugatu n ulmad ?

Agatu n ulmad d agatu yuran yezmel syur usemras .

Anelmad d uneylaf azerfan , isiggez deg tejmaɛt tayerfant n tyiwant n wadeg n ulmad ara iceggeen yer tsudut n usiley asadran iqerben , ad zren ma isehha (Amagrad 11 n usaɖuf uɛɛun 81-07 i d- nebder yakan yakan) .

Amedya deg-s umlan ilaqen :

- * Isem , ayara n unelmad
- * Tansa -ines
- * Azmez n tazwara n ugatu akked tenzagt -ines .
- * Azmul n usemras .
- * agerdas ara d nheggi .
- * umlan yef uneylaf azerfan n unelmad amazzan (isem , ayara , tansa , tawuri)
- * umlan yef tkebbanit tameswurit ; isem , armud , asagur.....

5- D acu -tent tewtilin i ilaqen yef usemras akken ad yesiley azzan ?

Amagrad 13 n usaɖuf uɛɛun 81-07 i d - nebder yakan .

Asiley n unelmad yettili-d syur usemras yemmden d ameyrat , ur yesɛi ara tazrit n wanya ney tirmeggit , ney lɛbs n 3 n wagguren yef takerɛa (idrimen, ...) , tixnanasin , asukey n teflest .

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

6- Ma yella yesɛa unelmad azref n tjarnant ?

Anelmad yesɛa azref n uyrud i usezwer n tjarnant d amatar i SMIG ad yeffey syur uwanak di tallit n seddis (6) yer (12) n wagguren imezwura n usiley , akked d tjarnant tafarayt i d yeffyen syur uysur n usemras .

Tafelwit-a ad ay-d-sken asiteg n usezwer n tjarnant :

Tanzagt n usiley	Ddaw ney ney ur iɛedda ara 24 n wagguren	Iɛedda 24 n wagguren
Amesɛis amenzu	15 % n SNMG isuffey syur usemras	15% n SNMG isuffey syur uwanak
Amesɛis wis 2	30% n SNMG isuffey syur usemras	15% n SNMG isuffey syur uwanak
Amesɛis wis 3 akked 4	50% n SNMG isuffey syur usemras	50% n SNMG isuffey syur usemras
Amesɛar wis 5	60 % n SNMG isuffey syur usemras	60% n SNMG isuffey syur usemras
Amesɛis wis 6	80% n SNMG isuffey syur usemras	80% n SNMG isuffey syur usemras

7-Ma yesɛa unelmad azref n tyellist n tmetti ?

Anelmad yesɛa azref n tyellist n tmetti di tallit n ulmad : tayellist n tmetti (lasurans n waɣtan , tamettant , tarewt , anekruf) , lasurans mgal tiwaqiwin n umahil akked waɣtanen isadranen n umhis n twacult . Dayen yezmer ad yesebyer seg tsidert , d ibayuren yemtawan d unhil ayurbiz (Amagrad 16 n usaɣuf uɣtun 81-07 i d- nebder yakan) .

8-Ma yezmer ad yahbes ugatu n ulmad ?

Agatu n ulmad yezmer ad yahbes syur usemras ney unelmad di sin (2) n wagguren imezwura mebla amhis (Amagrad 25 n usaɣuf uɣtun 81-07 i d- nebder yakan) , Ma yella tɛedda tallit-a yezmer ad yahbes di tijra-a :

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

- ◆ Amtawi n unelmad d usemras .
- ◆ Ma tella-d tuccda tameqqrant syur unelmad (ibaten mebla asneflali , astehzi yef tmariyin -is)
- ◆ Rhil n unelmad yer tanfa tayelnawt .
- ◆ Tamettant n usemras ney umaris
- ◆ Amyallaḍ n uremud n usemras
- ◆ lexsara n usemras

9- Acu ara nexdem di tejruḥ n waḥbas mebla cwar n ugatu n ulmad syur usemras ?

Asemras iḥbesen agatu n lmad mebla tamentilt tazerfant ilaq-as :

- * Ad iseggem artak yeḍran i unelmad ma isuter-d win iskelfen d yis-s azerfan
- * Ad iseggem irtaken yeḍran i uysur n usiley mi ara ad t-id yesuter uyella n uysur i deg yella unelmad

10 - Amedya yef ugatu n ulmad :

Tagduda tazzayrit tamagdayt tayerfant

Aylif n usiley asadran

Agatu n ulmad

1- iḥricen :

si tama :

udus n usemras

Asemmi akked tansa n udus :

Isem :

Ayara :

Iremad igejdanen yesluyem :

Uṭṭun n la matricule yer tyellist n tmetti :

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

amɛdan n n imeyrad imuras :

si tama niɛen :

1/ Anelmad (t) :

Isem :

Ayara :

Mmi-s (yelli-s) n : Ayara n u babat

Akked : isem , ayara n tyemmat

Azmez d wadeg n tlalit :

Azmez n taggara n tyuri :

Agerdas ney taggayt taneggarut n uyerbaz :

2/ Aneylaf azerfan :

Isem :

Ayara ;

Am : ubabat , tayemmat , aneylaf azerfan(02) :

Tiwuriwin :

Tansa :

Amagrad 1 : Iswi n ugatu-a d almad di twuri

n Mass "anelmad (t)" yer tama n " udus usemras " n usaɛuf uɛtun 81-07 di 27 yunyu 1981 amassay n unelmad d yeɛrisen yef usnas-ines .

Amagrad 2 :Tanzagt n ugatu-a temtawa d tenzagt n ulmad deg tmazlayin-agi :..... i n wagguren , surawes n uytas gar yiylifen i sbedden umuy n tmazliyin i yettawin yer ulmad .

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

Amagrad 3: yettili-d ulmad s uselkem yulsen, n tmahlin yemgaraden icudden yer usluym n twuri i wadeg n umahil i d nebder yakan , dayen s usiley azrayan asemmadan yebdan di temsukt n usiley i d iseylen s yur uysur amsiley i yeseybel ugatu-a .

Amagrad 4: isufger usentel n ulmad n ugatu-a s ugerdas asadran i d -yeffyen syur uysur amsiley i yettfen asaybel n ugatu-a ay-agi segmi i d-yeffey ugemmad n ukayad n welmad.

Amagrad 5 : Asenked atiknik , abitaguji n ulmad isenked syur uysur amsiley iseyblen agatu-a .

Amagrad 6 : Di tenzagt n ugatu-a , anelmad (t) ad as-id-isiḥ:

1)-Di tallit gar n 6 yer 12 n wagguren yef akken tazlayt , asezwer n uyrud yeffey-d syur uysur amsiley iseybel ugatu-a yemtawa d taggagt i yettawi umanun n uswir .

2)- Akin i tallit-a : asezwer n uyrud yeffey s yur udus usemras , isbeḍ akka :

Amesḍis wis sin 30% n SNMG

Amesḍis wis kraḍ 50% n SNMG

Amesḍis wis semmus 60% n SNMG

Amesḍis wis seddis 80% n SNMG

Surawes i imagraden 14 , 15 n tanaḍt i sebden tisekarin n usnas n usaḍuf amassay i ulmad .

2-AGATU N ULMAD :

Agatu n ulmad mi ara ikcem uqcic yer wudus ad yahfed , ad t xellsen maci am argaz ameqqran , ad t -seyren s tarrayt , s lekmal , ad as-zewren ayrud .

Agatu n ulmad yura , yezmel syur usemras , anelmad (t) d win i tikeflen , ikles syur APC i wadeg n ulmad , iseybel syur uysur amsiley iseylen

Ur yettwaqbal ara unelmad (t) yesa laemer -ines ddaw n 15 n yiseggasen ney ugar n 25 n yiseggasen yef wazmez n uzmul n ugatu n ulmad Amagrad 12

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

Ur yezmir ara usemras ad yermes inelmaden (tn) ma yella ur immid ara ney ur yelli ara d ilelli

Tuydaqt n ulmad ur tettataf ara imdanen imuziren yef wanya ney tirmeggit akter n 3 n wagguren n lhebs yef tmentilt n takerda , asukkey n teflest , tixnanasin , ney yef wunuf n ussidef amagrad13

3- IZERFAN D TMARIYIN N IHRICEN

ANELMAD (T) YESEA AZREF :

- I usezwer n uyrud .

-I tsidert d ubayur yemtawan d uzwel n unhil ayurbiz Amagrad 16

ANELMAD (T) ILAQ :

-Ad imahel tiwuriwin i as-id-fkan deg ukatar n ulmad usentel n ugatu .

-Ad imuqel tusrigin tizerfanin n umahil ;

-Ad yay awal i usemras deg ayen yaenan irman n ugatu

-Ad iawen asemras deg umahil , ama s iyalen-is ama , tmusni -ines .

-ad isinef talakayt n umattiw

-ad yedfer timsirin n usiley asemmadan amagrad 18

Ibayuren yemtawan d udus n usemras :

yettwatef s yur uwanak i tallit gar 6 yer 12 n wagguren , yef akken tamzlayt n usezwer n uyrud teffey i unelmad :

- Tukksa n tebzar n unelmad yef uzwel n isenkiden imettanen , isenkiden mgal tiwayiwin n umahil akked usuffey n twacult

- Tukksa n usuffey n uzwel n tewsiwin yef usezwer n uyrud n unelmad (t) amagrad 20

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

UDUS N USEMRAS ILAQ :

- Asuffey n ulmad afaray ara isemmden i temsuyt tasadrant i yellan deg ugatu .

-Aεeggen n win ara ikeflen anelmad di tejrut n iba ,tawayit n umahil ,akken ad yesneflali timekcemt -ines .

-Aεeggen n tesmilt ayiwan n ulmad deg tejra i ilaq ad sneflali timekcemt-ines

Win i tikeflen izmelen ddaw iswenni yef userhu akken anelmad (t) isemman ur as-id

- yettṣiḥ ara wallus n ulmad weqbel agatu-a .

ixdem di :.....

Azmez:

Di semmus n yimediyaten azaran

(1) tawriqt :

- anemhal n uysur amsiley

-udus n usemras

-Anelmad (t)

(2) Arraten yerzan anelmad (t) , yedduklen d ugatu-a :

Azmul n unelmad

Azmul n uneylaf azerfan

Azmul n

usemras

-Arra n tlalit ney tawriqt tamsimant

-Aselkin amejjan

-2 n tugniwin n timant

-Aselkin n uyerbaz (ma yella)

Yerza Tayiwant

-Tayiwant :.....

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

-Azmez utɛun n ukalas n ugatu

-Azmez n usezri n uysur amsileɣ :

Yerza aysur amsileɣ

Isem d tansa :.....

Azmez utɛun n useybel n ugatu n ulmad deg twuri :

Tanzagt n ulmad :..... n wagguren

di yer

Tanzegt n tuɛfa n uyrud azwaran s yur uysur amsileɣ

Aggur:

Di yer

Azwil

yettili-d usileɣ azrayan a tiknuɛuji asemmadan :

.....

.....

.....

4-TAJERNAT

Amaris yettawi ayroud ilaqen ilmend n umahil i yexdem

A- IFERDISEN IMENZAY :

1- D acu-ten iferdisen n tjernat ?

Amagrad 81 n usaɣuf uɣtun 90/11 icudden yer wassayen n umahil

Tajernant tesɛa sin yehricen igejdaneɛn :

Tajernant tagejdant d yiferdisen n tjernant yetbeddilen

1- Tajernant tagejdant : daɣric ur nettbeddil , yeffey -d deg usesmel asadran n wudus n usemras .

2- Iferdisen n tjernant yettbeddilen ɛan :

a- Imhisen ikemen yef tzikit , tisaɛtin n tmerniwt , tewtilin n umahil timazlayin (amahil n yiɣ , amahil iwaɛren , ...) .

b - Lexlas n tmerniwt yemgaraden icudden yer tarrewt d igemmaɣ n umahil (Amedya : prin taggara n useggas , lexlas n tmerniwt yef wayen yettxellis , aggur wis 13) ney ibayuren yemxalafen .

Tajernant ur tettili ara ddaw n SNMG .

2- Ma nezmer ad nesuter leyrama yef usexdem n tawilat n usiwed-nney deg ayen yaɛnan amahil ?

Amagrad 83 n usaɣuf uɣtun 90-11 icudden yer wassayen umahil

ur isexdam ara umaris tawilat-ines deg umahil , ala ma d amahil i d yuwin aten-yessexdem , ney ma isuter-as -d usemras , asemras -a ad as-id yeyrem irexsisen .

3- D acu-ten iferdisen iɛemden i usiteg n uyroud ?

mgal iɣrisen n usaɣuf iɛeddan (amagrad 12 azayer amatu n uxeddami di 1978) , asaɣuf amiran ihekmen assayen n umahil (asaɣuf uɣtun 90-11 i d- nebder yakan) ,

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

urd yendir ara isfranen n usiteg uyrud maca iwehha yer umsisi n wegraw (Amagrad 12 taseddart n usaɖuf uttun 90-11 i d- nebder yakan) .

4- D acu -ten imenzay i yessitigen ayrud ?

1- Amenzay n umtawa " amahil yemtawa , ayrud yemtawa "

Amagrad 84 n usaɖuf uttun 09-11 icudden yer wassayen n umahil

Asemras ilaq ad yefren ayrud ilmend n yiferdisen imesyura (Tayara , tasmekta , ney amɖan n tisaetin n umahil)

Yegdel umeyez gar yimuras ama yef tewsit (argaz ney tameɛttut), laemer , addad n tmetti , ney tasertit d unmali .

Ad yettwεaqeb win ara izemlen yef usenked , win ara imassen amenzay-a s leyrama n 2000 yer 5000 DA . Ma yella tεawed-d tefgur leyrama attali yer 2000 armi d 10,000 DA ney 3 n wussan n lɛebs (Amagrad 142 n usaɖuf 90-11 i d nebder yakan) .

2- Aqader n SNMG :

ur ilaq ara ad yay umaris tajarnat ddaw n SNMG , asemras ara ixalfen asaɖuf-a ad yettwεaqeb s leyrama n 1000 yer 2000 DA , trennu yal mi ara ad tili tefgurt tezmer ad tawed yer 2000 yer 5000 DA (amagrad 149 n usaɖuf uttun 90-11 i d- nebder yakan)

5- D acu i d SNMG :

D tajernant taddayt i yettak usemras i uxeddam akken yebyu yili uswir -ines , ur ttawin ara fell-as leyrama , maca tteksen seg-s tibzar timettaniyin .

SNMG iɣerɣu s tanaɖt segmi mcawarent tdukliwin tinmaliyin n yixeddamen d imuras i d-sbedden aɣas n ixeddamen .

6- Amek ara neɣerɣu SNMG ?

I uguccel n SNMG ilaq ad nger tamawt yef :

- Aye n i d- suffey tmurt deg usegga
- Sumat n tyawsiwin ara yettwaxxedmen (ara ymeččen)

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

- Liḥala n tdamsa n tmurt sumata

7- Yer waḥal i yuweḍ SNMG ?

Ayrud adday iḍemnen atan 12000 DA (tanaḍt taselwayant uṭṭun 06/359 di 12 wamber 2006) (niqal yella 4.000 DA di 1994 , 6.000 DA di 8 000 DA di 2000 syin yer-s 10 , 000 DA 2003) .

8- Ma nezmer ad nemcawar yef tjernant ?

S umata d asemras yeṣerṣen tajernant i umaris , yef ay-a amaris yezmer ad yemcawar , ya uqbel aysur n ugatu n umahil ney mi ara imahel tiwuriwin s usuter n usnemi .

B -ASEKCEM N TJERNANT :

9- D acu-tent tarrayin n lexlax yemgaraden ?

Amaris yettay tajernant ilmend n igemmaḍ n umahil yexdem , tamsalta taḥna axelles laḍya tiwuriwin , ama s tedrimt ama s cek .

10- Melmi ara nettwaḥelles ?

Ma yella ulac amcawar n yegrawen , azmez n lexlax (Amedya ; di tazwara ney di taggara n waggur) yettili-d s umtaw n sin imdanen , maca ilaq ad d alugan , d azemzan .

11- Ma nezmer ad nessuter tajernant n snat smanat ?

Yezmer umaris ad as- yesuter i usemras tajernant n 2 n wagguren .

12- Amek i d -yettili usekcem n tjernant ?

Amagrad 85 n usaduf uṭṭub 90-11 icudden yer wassayen n umahil

Tajernant ilaq ad tili s yedrimen , ttaken-tt s wallalen yerzan idrimen , yettili-d useggey -nsen s yedrimen srid ney s cek .

Ilaq ad d -tettili tajernant d yifardisen-is daxel n tewriqt n lexlax .

13- D acu i d tawriqt n tjernant ?

D arrat i yettawi umaris yal mi ara tekcem tjernant , deg-s ad nessebgen :

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

- ♦ Isem , isem n tkebbanit n usemras d wansa-ines .
- ♦ uṭṭun n tyellist n tmetti n usemras akked d yisem n udus uṭur yessekcm tibzar-ines .
- ♦ Isem d uṭara n umaris , awtay -ines , addad n twacult , akked d umekkan ideg yexdem , d wachal yettay .
- ♦ Tajernant -ines d iferdisen d tallit -ines .
- ♦ Azmez n ufru .
- ♦ Azal n tebzar n usemras .
- ♦ Azmel d wezwil n wudus n usemras

4- Amedya yef tewriqt n tjernant

14- MODELE DE FICHE DE PAIE

BULLETIN DE PAIE

Matricule:

Nom et prénom :

Fonction :

Situation familiale :

Numéro SS :

			Mois de : Mars 2004	
Rubrique	Nombre	Taux	Grains	Retenues
Salaire de base	26.00	500.00	13.000.00	
Prime de panier	26.00	52.00	1.352.00	
Retenue SS		9.00		1.170,00
Retenue intempérie		0,38		48,75
Retenue IRG				513,00

Base imposable : 13 133.25

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

Base sécurité sociale : 13 000,00

Employeur :

N° adhérent :

Cachet et signature

Net à payer : 12620.25 N

15- Ma t -ttewhettem tewriqt n tjernant?

Tlaq tewriqt n tjernant yal mi ara yili usekcem n jernant , yal win ara ixellsen anmahal mebla ma ifka-as tawriqt n tjernant ney ad yeyfel yef kra iferdisen ad yettewεaqeb s leyrama 500 yer 1000 DA , (Amagrad 148 n usaɖuf uɛtun 90-11 i d- nebder yakan) .

16- I wacu -tt tewriqt n tjernant ?

tsebgan-d tilin n wassay n umahil n asekcem n tjernant , amtawi n wazal n tjernant yer tjernant yellan deg ugatu n umahil , ma yella ilaq axeddam yezmer ad yecetki .

17- D acu ara idemnen amaris yef ayen yaenan tajernant ?

Azref n tjernant d azref agejdan n umaris , yef ay-a asaɖuf yefka- as tayellist tayademt:

- ◆ Tijernanin ney ayen ara ten-id izewren tteffiyent-d xir akk n ddin yellan , ula d win n tedrimt n lamma , tayellist n tmetti , akken yebyu yili ssenf d talya n wassay n uxeddim (Amagrad 89 n usaɖuf uɛtun 90/11 akked d umagrad uɛtun 993 n usaɖuf ayarim)
- ◆ Ur nezmir ara ad nahbes ney ad nawi ney ad nekkes idrimen n yixeddamen akken tebyu tili tmentilt ma yella ad idur ixeddamen (amagrad 90 n usaɖuf uɛtun 90-11 i d- nebder yakan)

18- D acu -tt tarrayt ilaqen ma yella ur tekci ara tjernant ?

Di tazwara ilaq ad nedmen akken mačči d ticcit , ad naered ad nefru ugur s talwit , ney ad nesiwel i umaswad n umahil izemren weqbel ma ad tawed taluft yer teydemt .

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

Asemras ur nessawed ara tajernant di lwaqt ad yettewεaqeb s leqrama n 1000 yer 2000 DA , akken tezmer ad tawed yer 2000 armi d 5000 DA ney lhεbs 3 n wagguren ma teawed-d tucdi (Amagrad 150 n usaɗuf uttun 90-11 id- nebder yakan) .

19 - Ma nezmer ad neɗfer tarrayt n umhis s ufri n tjernant ?

Amagrad 299 n ungal aɣarim

ur yezmir ara ad yili weɣram ma yella yiwen si ddin ur yettwaɗtef ara , ma lant dayen tjernanin akken-nni .

20- Ma yella tlaq tjernant ?

Tasunɗa inegren d asruhu n wezref yef ustehzi n bab-is i kra n tenzagt . S umata azref n tjernant (s tserwest n tesyunt tasmaynut i yellan deg umagrad 309 usaɗuf aɣarim) , isuneɗ s xemsa n yiseggasen mseɗfaren seg wass n unekcum n tjernant .

21- D acu ara yexdem usemras ma yella takebbanit n uzenzi taɣbes afri ?

Amagrad 280 akked 294 n ungal n tnezzut

Ma yella asemras n tkebbanit n tnezzut taɣbes axelles segmi tefles , ad yefren amzarfu anmalay (agensas n tserwast) ad as -yesuter ad ixelles maca ilaq ad yil ikseb idrimen ilaqen i tjernanin d yimhisen n imeɣrad , tallit ilaq ad d-tetttili 10 n wussan tbeddu deg wass amenzu n leflas , anmali ad d- iheggi tanmalt n tserwasin n imeɣrad ara ad d-isbeggnen lhaq n yedrimen i yal amaris , ula d tid xellsen yakan . Syin yer-s ad t-sersen di tnaɣrit n umari di tnefrut takalant izemren .

22-Ma yella anmalay ur yesi ara idrimen ilaqen ?

Amagrad 295 ungal n tnezzut

Ilaq ad ttwaxelsen yedrimen mi ara ad kecmen kan yedrimen .

5- TANZAGT N UMAHIL

1- D acu i d tanzagt tazerfant n umahil ?

Tanzagt tazerfant n umahil d aferdis agejdan n ugatu n umahil , yerza asehbiber adawsan n umaris d tririt -ines i usemras .

Ur yezmir ara usemras ad yesexdem imeyrad di tewtilin timugna n umahil nnig n ukuz n tmarwin (40) n tsaetin deg smana , bdant yef (5) n wussan n uxeddim , (Amagrad n tnaqt uttun 97-03 di 11 yennayer 1997 i yesbedden tanzagt tazerfant n umahil) .

Akken tezmer ad tifes tenzagt-a i yemdanen ixeddmn imahilen imihiwen , ukmiren ney amahil yesan laetab ayan , ney ansur , dayen tezmer ad tennerni deg yimahilen yesan talliyin i deg ulac armud . Umuq n yimahilen yerzan asnerni ney tisidert n tenzagt-a yeguccel s umtawa amazday (Amagrad 4 n tnaqt uttun 97 - 03 i d -nebder yakan) .

Tin yer-s , inmahalen n unhil n tedrezt yettkemmilen san azref i yiwet n tesregt i wass , ilaq yef umaris ad ttigerrez tettwnahsab nefis n tesregt deg-s d akud n umahil asemda (Amagrad 6 n tnaqt uttun 97-03 i d- nebder yakan)

Qqaren-d imagraden 143 akked 143 bis n usaɣuf uttun 90-11 icudden yer wassayen n umahil , alkken tella leyrama n 500 yer 1000 DA i yal unuf , dayen inmahalen ur yettqadaren ara tanzagt tazerfant tanmalast , ney ibda yerzan tusrigin n tmernwit .

TISAETIN N TMERNIWT

2- D acu i d tasetint n tmerniwt?

D tusrigin n umahil , d asemras i tent-yesuturen i umaris akken ad imahel nnig n tusrigin timagnutin n umahil .

3- Anti tijra i deg yezmer usemras ad as-yessuter i umaris ad ixdem tisaetin n tmerniwt ?

Amagrad 31 n usaɣuf uttun 90-11 i cudden yer wassayen n umahil i d -nebder yakan .

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

Asemras yezmer ad as-yessuter i umaris ad imahel tusrigin n tmerniwt di tqullit tamegdazt , maca ilaq tanzagt n tusrigin n tmerniwt ur ttilint ara nnig n 20 % n tenzagt tazerfant n umahil , ala di tijra i d -yefka usaɣuf .

4- Melmi i tezmer tenzagt n tsaetin n tmerniwt ad tettili nnig n 20 % n tenzagt tazerfant ?

Ur yezmir ara usemras ad yesuter i umaris ad ixdem tusrigin n tmerniwt yellan nnig n 20 % n tenzagt tazerfant ala di tijra yellan deg usaɣuf uɣtun 90-11 i d- nebder yakan , akked d uqader n tewtilin , d umtawi amazday am :

- ◆ Akken ad iquerreɛ tiwayiwin ney ad iseggen lexsara n twayiwin .
- ◆ Akken ad yekfu imahilen id yettawin ttiwayiwin .

5- Ma yesɛa umaris azref n tesnigt mi ara yexdem tisaetin n tmerniwt ?

yesɛa azref n saɛa maca ur tettili ara ddaw n 50 % n uyruɣ n usrag amagnu .

(Amagrad 32 n usaɣuf uɣtun 90-11 i cudden yer wassayen n umahil) .

6- Amek ara ad d- nessebgen belli nexdem tisaetin n tmerniwt ?

Tikwal asemras yettagi ad ixelles amaris ixedmen tusrigin n tmerniwt , yef ay-a ilaq ad yessebgen umaris akken yexdem s wallalen ak yellan :

- ◆ Ma yella amaris yexdem tisaetin timazdayin am netta am ixeddamen niɣen n wudus yellan deg tfelwit n tusrigin n umkan n umahil . Ameyrad yezmer ad yesneflali belli yexdem tusrigin n tmerniwt s wallalen ara ad yesbegnen tilin - ines deg umekan n umahil berra n tusrigin timagnutin . Amedya : d tbut n uɛessas .
- ◆ Ma yella umeyrad ur ixdem ara tisaetin timazdayin takarnit ad yettaru iman-is , ad tili yur usemras ney yur umaris s timmad-is , ad tyehrez deg warrat (amedya : takarnitt deg-s ad yili umɣan n tusrigin i yexdem , CD) . Aħrez n warrat-a d dtbut i watan yef ay-a ilaq imeyraden ur nxeddem ara tisaetin timazdayin ad ħenzen arrat -a i yiman-nsen akken ma iɣra-d wugur ad tid-kksen .

6- ASGUNFU D IMURAS IZERFANEN

1- D acu i d asgunfu azerfan ?

D tallit i deg ara yehbes umaris lxedma n twuriwin -is mebla ma yexser tajernant-is .

2- D acu-tent talliyin n usgufu tizerfanin yellan deg umahil asidfan ?

Talliyin n usgunfu tizerfanin :

- ◆ Asgunfu annalas : yiwen n wass d ass n sem (Amagrad 33 n usaɣuf uɣɣun 90-11 i d -nebder yakan deg tagnatin timagnutin)
- ◆ Ificɛat tizerfanin : s usaɣuf uɣɣun 63-278 di 26 yulyu 1963 icudden yer Ificɛat tizerfanin , idebbel , ikfa s tanaɣt uɣɣun 68 -419 di 26 yulyu 1968 d usaɣuf uɣɣun 05-06 di 26 yebri 2005 :
 - _ Amenzu n yennayer (amenzu n waggur agriguri) : 1 n wass .
 - _ Amenzu n mayres (Ificɛa n tlelli) : 1 n wass
 - _ semmus di yulyu (Ificɛa n tegrawla) : 1 n wass
 - _ Leïd tamectuhy : 2 n wassan
 - _ Leïd tameqqrant : 2 n wassan
 - _ Amenzu n muḥarrem (Amenzu n useggas ahiḡri) : 1 n wass
 - _ Teachurt (10 muḥarrem) : 1 n wass
 - _ Imulud (amuli n tlalit n nbi) : 1 n wass
- ◆ imuras n useggas ttwaxelsen

3- Ma sean imdanen war inselmen ussan n usgunfu usliden ?

Asaɣuf uɣɣun 63-278 i d nebder yakan iεeggen i yinmahalen izzayriyen d ibarraniyen , udusen imasihiyen n tedbelt tazayezt , iysuren , timazdayin tidiganin , tikebbaniyin n uzenzi , timguranin , n yigran , ula d inmahalen war imasihiyen yellan dicimuren , ussan Ificɛa -nsen ttwaxelsen :

- ◆ lundi de paque
- ◆ L'ascension
- ◆ 15 aout (Assomption)
- ◆ 25 décembre (Noel)

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

Inmahalen izzayriyen d ibarraniyen akked udusen n wudayen , iysuren , timazdayin tidiganin , tikebbaniyin n uzenzi , timguranin ... akked d udayen d war udayen seän azref i wussan n usgunfu ttwaxelsen .

- ◆ Roch Ahana (jour de l'année)
- ◆ Youm kippour (le grand pardon)
- ◆ pisah (paques)

4- Ma yesëa umaris ixeddmn deg wass n usgunfu azref n umhis ?

Amagrad 36 n usaḍuf uttun 90-11 i cudden yer wassayen n umahil

Amaris ixeddmn deg ass n usgunfu azerfan yesëa azref ad tid-yeyrem , dayen ad yesfaydi i tesnigt yef tsætin n tmerniwt .

5- Ma yezmer ad yili wass n usgunfu anmalas d ass niḍen ney d ass n lğemëa kan ?

yezmer ad yili d ass niḍen ma yella d tiwtilin n umahil i d yesutren ney ma mcawaren gar-asen yinmahalen , yezmer udus n usemras ad yefk n usgunfu inmalasen ma yella ur yeffiy ara fell-asen wass n lğemëa (Amagrad 37 n usaḍuf uttun 90-11 i d- nebder yakan) .

6- Ma yezmer usemras ad asen-yekkes ussan n usgunfu izerfanen ?

azref n usgunfu azerfan d azref amendaw (Amagrad 55 n tmendawt tazayrit di 1996), ur yezmir ara usemras ad asen -yekkes ussan n usgunfu i yenmahalen , ula d anmahal s timmad-is ur yettsemiḥ deg uzref-ines n usgunfu , ney asuter n umhis(Amagrad 39 taseddart tis snat n usaḍuf uttun 90-11 i d -nebder yakan) , yal tawtilt mgal -ines ur tettwnaḥsab ara .

Ad yettewëaqeb yal asemras ara ixulfen ibḍa izerfanen yerzan asgunfu azerfan s leyrama n 1000 yer 2000 DA yal mi ara ad tili tefgurt (Amagrad 144 n usaḍuf 90-11 i d -nebder yakan).

7- D acu-tt tenzagt tazerfant n yimuras n useggas ?

(Amagrad 41-43 n usaḍuf uttun 90-11 i cudden yer wassayen n umahil)

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

Tettili tenzagt tazerfant n yimurasvn useggas 30 n wussan i useggas , 2 n wussan d nefs i waggur n umahil asemday , Dayen 24 n wussan ney 4 n smanat d aggur n umahil .

8- Anwa imuras yesëan azref i yimuras n tmerniwt ?

D ixeddamen yellan di lwilayat n unzul i yesëan azref n yimuras n tmerniwt yef tewtilin n umahil -nsen , maca ur tilint ara nnig n 10 n wussan i useggas , tikci -nsen tettili-d s umtawa amazday (Amagrad 42 n usaɖuf uɛtɛun 90-11 i d- nebder yakan) , Akken tzemer tenzagt n yimuras ad tennerni i yenmahalen ixeddmen imahilen i waëren yesëan lmaɖerra yef seɣha.

9-Amek ara neɣseb tallit tamselyut ?

(Amagrad 40 n usaɖuf uɛtɛun 90-11 i cudden yer wassayen n umahil)

Ibeddu useggas n umahil deg 1 yulyu n useggas iëddan yer 30 yunyu n useggas n yimuras .

Ma yella d amaris yebdan d amaynut deg umahil aseggas n umahil-ines ibeddu deg azmez i deg yettëf axeddim-nni . Amedya : tallit tamselyut i umaris yebdan axeddim di 1 yennayer 2004 ad tfak di 31 duɣamber deg yiwen n useggas .

Axeddam amaynut ixedmen nnig n 15 n wussan yettwnaḥsab am akken ixdem aggur

10- Anta talliyin ara neseɣbel i ugeccel n yimuras n useggas ?

(Amagrad 46 n usaɖuf uɛtɛun 90-11 i cudden yer wassayen n umahil)

Tanzagt n umahil yettwaxedmen yettewḥesben akken ad nzer astaëfu deg-s, bexlaf talliyin n umahil yettwaxedmen , akked d talliyin n umahil i deg yexdem amahil -ines s tidet :

- ◆ Talliyin n yimuras n useggas .
- ◆ Aɣeyeb sebba n waɛtan , tarewt , aɛtan d twayiw n umahil .
- ◆ Imuras yef tedianin n twacult : am tmettant n walbeaɖ gar imawlan , argaz , ney agrud
- ◆ Ad yeyrem asgunfu n tusrigin n tmerniwt .

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

- ◆ Talliyin tizerfanin n usgunfu
- ◆ Tallit n larmi
- ◆ Talliyin n uyyeb i d-yefka usemras .

11- Acu ara nexdem ma yella yeyli-d waṭṭan deg yimuras n useggas :

(Amagrad 50 n usaḍuf uṭṭun 90-11 i cudden yer wassayen n umahil)

Anmahal yuḍnenen deg yimuras n useggas ad yesfaydi s usenkid n waṭṭan .

12- Ma yezmer ad yerḥ wassay n umahil deg yimuras n useggas ?

Ur nezmir ara ad neḥbes ney assay n umahil deg yimuras n useddas , ama d asemras
ama d amaris ad arḡun tuḡalin yer umahil akken ad kfun agatu n umahil .

13- D anwa i yeṣerṣen ahil n yimuras n useggas ?

D asemras i yesbaddayen tallayin n yimuras , ibeṭṭu -tent akken iwulment i umahil ,
degmi ara ad yawi rray n tesqamut n uttikki ma tella .

14 - Melmi yesa umaris azref i yibaten mebla ma yexser ayruḍ ?

S umata ur yettwaxellas ara umaris i tallit ur yexdim ara akken yebḡu yili umekkan -is
deg udus n usemras , ala kan ma yella iyab yef :

- ◆ Akken ad yexdem tawuri i cudden yer uttiki -ines di leqdicat am yemqedem
ama n tenmalit ama n yixeddamen .
- ◆ Akken ad yeḍfer asileḡ asadran ney tanmalit i d yellan s ḡur usemras -ines .
- ◆ Akken ad isceddi ikayaden agrasnawen ney isadranen .
- ◆ Ilmend n tedyanin-a :
 - _ Zwaḡ n umaris
 - _ tallalit n weqrib n umaris (mmi-s , mmi-s n mmi-s , yelli-s , yelli-s n mmi-s)
 - _ Zwaḡ n waqrib n umaris
 - _ Tamettant n weqrib n umaris
 - _ thara n weqrib n umaris
 - _ Lḡiḡ tikkelt segmi yebda axeddim umaris .

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

18- Ma yezmer usemras ad as - yefk alyu i umaris yef ibaten i d -nebder yakan ?

Amaris ilaq ad yesneflali ibaten-is si tazwara ala ma d talalit / tamettant syin yer-s ad yesseelem asemras , dayen yezmer umeyrad ad yawi aselkin n tlalit ney n tmettant , akken yezmer ad yawi taseyra n tmaddast tanmalit , aselkin n zwağ ney arrat niđen ara yilin d tbut yef tedyant yeḍran .

7 - ASILEY D USMIL ISADRANEN

1- D acu i d asiley asadran ?

Asaɖuf iħettem yef usemras ad ixdem timsirin n usiley i yimuras akken ad isinen isallen imaynuten , ad snernin tizemar-nsen tisadranin , ad sbeyren timusniwin-nsen deg tyula yemgaraden .

Yal asemras ilaq ad yexdem ahil s rray n tesqamut n uttikki (Amagrad 57 n usaɖuf 90-11 i d -nebder yakan .

2- Ma nezmer ad nesuter asifses n wakud n umahil akken ad neɖfer asiley asadran ?

Amaris iħtafarentimsirin n usiley tisadranin ur ad yesfayday ara s usfses n tusrigen n umahil akked yimuras imezliyenmebla ma ixser amekkan n umahil-ines alama yeqbel usemras .

3-Ma yesɛa umaris azref ad yagi asiley i d-ihegga usemras?

Amaris ilaq ad yeɖfer timsirin i d ihegga usemras akken ad yesnerni timusniwin -ines tisadranin , titiknulujiyin , yal tugit mebla tamentilt tazerfant d tukksa n leqder i tmariyin -ines tisadranin (Amagrad 58 n usaɖuf uħħun 90/11 i d- nebder yakan) .

4- Ma nezmer ad nsuter asmerked yef tmusniwin tisadranin timaynutin ?

Asemras ilaq as yaɛdel gar isɛan ismerkiden isadranen .

Asmil n umaris ilaq ad ibeddel deg ugatu n umahil .

8 - TIMARIYIN N USEMRAS

1- D acu-tent tmariyin n umaris ?

S umata amaris ilaq :

- Ad yexdem tiwuriwin i as -id yettewnefken , ad yawi tajernant i yiman-is mebla ma ikecem-d amdan niɛen acku amahil iwehha yer tzemar tudmawanin n umaris .
- Ad yexdem tisunɛa i as-id imudd uminig -ines .
- Ad yessebgen tiɛarci , aqader n tusrigin n umahil , ad iɛhareb yef umekkan-is s wayen akk yezmer .
- Ad yettef sser asadran acku asuffey n sser n umahil ad yawi uguren ladya ma yeffey yer ibarraniyen ney izzayriyen izedyen berra n tmurt , win ara ad t - yesuffyen ad yekcem yer lɛebs 2 yer 5 n yiseggasen akked leyrana n 500 yer 1000 DA (Amagrad 302 n usaɛuf n ufgur)
- Ad yeɛfer timsirin n usiley i d ihegga usemras
- ur ixeddem ara tamsezwert i usemras deg umekkan n uxeddim-is
- ur ilaq ara ad tesɛuɛ assayen srid ney arusrid d tkebbanit ixeddimen yiwen leqdic
- ad teɛɛd amekkan zeddig , alaɛsab ayen i d yenna usaɛuf d wacu i yef msefhamen si tazwara .
- Ad iqader tiwtalin n ugatu n umahil i yef mcawaren yeɛricen .

2- D acu -tent tewtilin timezliyin yellan deg ugatu n umahil ?

Mebla ma nxulef timariyin tiklasikin n umaris , yezmer ugatu n umahil ad yesɛu tiwtalin timezliyin n tmerniwt ara iɛeggnen i umaɛs tiwuriwin ara yexdem d twuriwin ur ixeddem ara , gar-asent tawtilt n war tamsezwert

3- D acu i d tawtilt n war tamsezwert ?

D tawtilt anda ameyrad ur yezmir ara ad yexdem armud i yella usemras -ines aqdim ixeddem-it segmi yeffey seg tkebbanit , ney ad yexdem ilmend n tkebbanit tamsezwert .

4- D acu i d amgiɛd yellan gar tmara n war tamsezwert akked d tewtilt n war tamsezwert ?

Tamara n war tamsezwert d tin yellan deg umuy n tmariyin timatuyin n usemras mi ara ixdem tiwuriwin-ines , ur t- ttağğa ara ad yexdem ilmend n wudus amsezwert ney ad yesɛu lfayda yid-s . Amaris ilaq ad yettɛf deg tmara -agi ayen yebyu yeɖru , acku tella tmara -a seg wasmi yella ugatu n umahil akken tebyu tili tayult n uremud n usemras . Ma yella d tawtilt n war tamsezwert tilin -ines tbedd yef lebyi n isin yeħricen .

5-Ma d tamegdazt tewtilt n war tamsezwert ?

Tawtilt n war tamsezwert mačči d tamegdazt ,

Tilist n lwaqt : tawtilt n war tamsezwert ur tettili ara i lebda , ur tezmir ara ad temnaɛ axeddam ad yexdem armud n usemras -ines aqdim ala di tallit n tenzagt i gucclen .

Tilist n wakal: tawtilt n war tamsezwert tettili kan deg wakal i gucclen . Amedya amaris n luzin n ifuras n cbaħa di lezzayer ur iznuzu ara yiwet n tewsit n ifuras di tmanayt i tallit n 5 n iseggasen . Mi tɛdda tallit-a ney berra akalan , tawtilt ad tfak lxedma-s.

Tilit teqqen yer tigant n uremud ; tawtilt n war tamsezwert ilaq ad t-ssebgen anaw n uremud i ilaq yef umaris ur ad t-ixeddem ara akken ur tettɖurru ara semras , lmaɛna-s ur ad t yeqerreɛ ara ad yexdem tawuri-ines iseg ara ad yawi talqimt-is .

6- Melmi i nezmer ad neseckem tawtilt n war tamsezwert deg ugatu n umahil ?

Tawtilt n war tamsezwert tezmer ad tettili deg ugatu n umahil degmi ara t -nebdu akken tezmer ad t-nernu tikelt niɖen s tmerniwt (aseggem n ugatu)

7- Ma yuwi-d yef umaris ad yeqbel tawtilt n war tamsezwert i kecmen deg usnas n ugatu n umahil ?

Aseckem n tewtilt deg ugatu n umahil yettewnaħsab d abeddel i ugatu , abeddel-agi ilaq ad yili s rray n isin yeħricen (amagrad 63/n usaɖuf uṭṭun 90-11) .

lmaɛna-s amaris yesɛa azref ad yagi tawtilt tamaynut ma iwala belli ad t-ɖur .

9- ASEḤBIBER AMETTAN

1- D acu i d aseḥbiber amettan ?

Aseḥbiber amettan d ibayuren akk imettanen i d yesfaydi umeyrad d iεeggalen n twacult-is imi yewdem tiwuriwin-is deg kra n teginatin :

- ◆ Tinufa n tmetti
- ◆ Tayellist n tmetti

2- Dcu i d tinufa n tmetti?

D tinufa i yettak wudus n usemras i ymeyrad akken ad yesnemi tiwtilin n tudert -nsen n yal ass am tnufa tidawsanin , n twacult , ney n tdelsa : (asečči , tanmireg n usadur , tuddsa n yiremad inaddalen , tamkerđit , ...)

3- D acu i d tayellist n tmetti ?

Tayellist n tmetti tella deg umuy n yizerfan igejdanen n umeyrad . Teddal kra n umđan lmađarat i yezmer umaris ad yemmager mi ara yexdem tiwuriwin -ines am wađđan , akraf , tarewt , tamettat , ay-a tibzar i d yesuffey i wudus n tyellist n tmetti (CNAS) .

4 - Ansa i d tekkant tebzar-agi?

Am usemras am umaris ttxellisen isin tibzar yal aggur .

5- D acu i d asyel amiran n tebzert?

Asyel amiran n tebzert i tyellist n tmetti ,i tastayt (lantrit) , i usenkid (lasurans) n icimuren , i testayt weqbel lawan ișers yer 34,5 % i igezumen yemxalafen n uremud ayelnaw (Amagrad 1 n tanađt tașıđfant tđun 94-12 di 26 mayu 1994 ișersen asyel n tebzert n tyellist n tmetti , tbeddel akked tkemmel s tnađt tașıđfant uđđun 96-15 di 26 mayres 1996 akked usađuf uđđun 99-04 di 22 wamber 1999).

6- Amek yebđa wesyel n tebzert ?

Asyel n tebzert i tyellist n tmetti tebđa akka :

- ◆ 25 % n wazal n tebzert i yettef usemras

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

- ♦ 9% n wazal n tebzert i yettɛf umaris
- ♦ 0,5 % n wazal n tebzert s wezwel n la quote part.

7- Ansa i d- yekka wesyel-agi?

Asyel n 34.5% d azal n yedirimen -agi (tanaɛt n uselkim uɛtun 94-187 di 6 yulyu 1994 iɛrɛɛ bettu n wesyel n tebzert n tyellist n tmetti , ibeddel syur tnaɛt n uselkim uɛtun 99-121 di 22 yunyu 1999 , tanaɛt n uselkim uɛtun 2000 - 50 di 4 mayres 2000 akked tanaɛt n uselkim uɛtun 06-339 di 25 ctamber 2006) .

Branche	Quote-part Patronale	Quote-part Ouvrière	Quote-part du fonds des œuvres sociales	Total
Asenkid amettan	12.5 %	1.5%	—	14
Tiwayiwin n umahil d waɛtanen isadranen	1.25 %	—	—	1.25%
Lantrit	10%	6.75%		17.25%
Asenkid icimuren	1%	0.5%	—	1.50%
Lantrit weqbel lwaqt	0.25%	0.25%	—	0.5%
TOTAL	25%	9%		34.5%

8- Amedya yef laḥsb n tebzar yeffyen yer CNAS .

Di tazwara ilaq ad d-nesbeggen akken tibzar n waggur ttekkenten-id deg uyrud brut (ayrud agejdan + imhisen yemxalafen) mačči deg uyrud net .

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

Amedya , ma yella nennad akken ayrud agejdan n tmarayt d 10.000 DA i waggur . Ad as-nernu amhis n tfares 2.000 DA d umhis n usiweɣ 3.000 DA , Azal ad yuyal 15.000 DA (d ayrud brut) .

Seg uyrud-agi brut ara ad tekksen :

- ♦ 9 % i yettef umaris , neɣ 135 DA i tejruɣ n tamarayt .
- ♦ 25% i yettef usemras , neɣ 375 DA , 0,5 % s wezwel n wamur n tnufa timettaninyin ., neɣ 75 DA .

$3750 + 1350 + 75 = 5175$ DA .

9- D acu i ilaq ad t-id-nberreh ?

Asemras ilaq fell-as ad iberreh yerf wazal n uyrud n wemkan n uxeddim , lmaena-s ayruɣ net n usemras + timerniwin akked yemhisen .

10- D acu-ten imihiwen i yeddal usenkid (lasurans) n tmetti ?

Amagrad 2 n usaɣuf 83-11 i cudden yer isenkiden n tmetti

Tayellist n tmetti teddal imihiwen-agi : aṭṭan , tarewt , akraf , tamettant .

11- D acu i d tinufa axeddim s uxeddim niɣen ?

D tutṭfa n wudus n tyellist n tmetti i yrexsisen n udawi iyettkhelis usemras neɣ at wezref di tedyanin i d nebder yakan .

12- D acu i d tinufa s yedrimn?

Tanafut s yedrimen d amhis n yal ass i ttaken i umeyrad syur tyellist n tmetti akken ad d-yayrem lexsara n uyrud di tedyanin i d-nebder yakan .

A- ASENKID(LASURANS) - AṬṬAN D WAṬṬANEN ISADRANEN

1- D acu i d tinufa n usenkid (lasurans) -aṭṭan ?

Amagrad 7 d 8 n usaɣuf 83-11 i cudden yer isenkiden n tmetti ibedden , ikemmlen , s usaɣuf utṭun 08-01 di 23 yennayer 2008 .

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

Asenkid (lasurans) n waṭṭan iswi-ines ad idel irexsisen isejjanen n yixeddamen ama d asejji ama d lemḥadra , d weyram n lexsara n tjernant i d yellan sebba n waḥbas n umahil s tmentilt n waṭṭan . Lant snat n tewsat n tnufa :

- ♦ tinufa axeddim s uxeddim niḍen : d tuṭṭfa n irexsisen isejji ifetkanen , ifermasiyen , tujjya n wuglan (les soins et les prothèses dentaires) , aneksum n umaris yer sbitar , l'exploration biologique , électroradiographique , endoscopique et isotopique , d'optique médicale , d' orthopédie maxillofaciale , de rééducation fonctionnelle et des cures thermales spécialisées , ula d irexsisen n usiweḍ s lambilans d kra n tnyfa i cudden yer usuddes n twacult .
- ♦ Tinufa s yedrimen :Amhis n yal ass i umaris iyaben sebba n waṭṭan deg umekan n uxeddim .

2- Ma temmed ney s yimuren tnafut s yedrimen ?

Di tejruṭ n waṭṭan n tenzagt yezzifen ney yekcem yer sbitar axeddam ad yaf iman-is ur yezmir ara ama di tfekka ama deg wallay yesɛa azref n umhis n yal ass yemtawa yer 100% n uyrud -ines di 15 n wussan imezwura segmi yaḥbes umahil , akked 100% segmi iɛdda umenḍar (amagrad 14 n usaḍuf uṭṭun 83- 11 i d- nebder yakan) .

3- D acu -t umenḍar n umhis n yal ass ?

Amagrad 16 d 19 n usaḍuf 83-11 i cudden yer isenkiden n tmetti i d nebder yakan .

Amayrad yuḍnen i tenzagt yezzifen yesɛa azref n yemhisen n yal ass di 3 iseggasen seg wass n weḥbas n umahil , ma yella yuṭal s axeddim i tallit n useggas , ad yebdu umenḍar amaynut ,maca ilaq ad yili wekraf isbeggnit-id syur umejjay . I tallit-agi (nnig n 6 n wagguren) , amaris ilaq ad d- iẓer amejjay i zemren i tuyḍaḍt-agi i d-yellan syur udus n tyellist n tmetti akken ad ḍemnen , s lemɛawna n umejjay yettdawin , ma ilaq ad yaḥbes , d udawi is -ilaqen d tenzagt-ines .

Di tejruṭ n lḥala niḍen ixulfen lḥalat n tenzagt yezzifen , amhis n yal ass ttaken-t ḥaca di tallit n ssin iseggasen msedfaren , amaris ad yettawi 300 n yemhisen n yal ass .

4- D acu-ten waṭṭanen n tenzagt yezzifen ?

Amagrad 21 n tanaḍt uṭṭun 84-27 di 11 yebrir 1984 iṣerṣen tiskarin n wesnas n uwezweḥ II n usaḍuf uṭṭun 83-11 i cudden yer isenkiden n tmetti i d -nebder yakan

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

ibder-d umagrad 21 n tnaḍt uṭṭun 84-27 aṭṭanen n tnezagt yezzifen i yzemren ad as - fken i umaris azref i tnufa di 3 n yiseggan , ad ten-id -nzer :

- 1- la tuberculose sous toutes ses formes
- 2-les psychonévroses graves
- 3- les maladies cancéreuses
- 4-les hémopathies
- 5- la sarcoïdose
- 6-l'hypertension artérielle maligne
- 7-les maladies cardiaques et vasculaires suivantes :
 - angine de poitrine
 - infarctus du myocarde
 - pontage aorto-coronarie
 - remplacement valvulaire prothétique
 - maladies athéromateuses évoluées
 - artérite des membre inférieures
 - accident vasculaire cérébral, méningé ou cérébro-méningé
 - troubles du rythme avec stimulateur
- 8- les maladies neurologique suivantes :
 - sclérose en plaque
 - syndromes estran-pyramidaux
 - paraplégies
 - épilepsies du lobe temporal , myoclonique progression et post-traumatique
- 9- les maladies musculaires ou neuromusculaires suivantes :
 - _ polynévrites
 - _ amyotrophies sprale progressive
 - _ myopathies
 - _ myasthénies
 - les encéphalopathies
 - les néphropaties
 - les rhumatismes chronique , inflammatoire ou dégénératifs suivants :

- spondylarthrite ankylosante

-polyarthrite rhumatoïde

- arthrose graves

13- la périarthrite noueuse

14- le lupus érythémateux disséminé

15- les insuffisances respiratoires chronique par obstruction ou restriction

16- la poliomyélite antérieure aigue

5- D acu-tent tewtilin ilaqen akken ad d- yesfaydi s usenkid (lasurans) n waṭṭan ?

Amaris ur yesi ara azref i tnufa n uxeddim s uxeddim niḍen d yemhisen n yal ass n usenkid (lasurans) n waṭṭan di 6 n wagguren imezwura ḥaca ma yexdem 15 n wussan ney 100 n tsaetin n umahil deg ukradyur aneggaru yezwaren azmez n usejji ara ad yeyrem , ney 60 n wussan ney 400n tsaetin di 12 n wagguren yezwaren azmez n usejji i deg i d-sutren leyrama (Amagrad 52 n usaḍuf uṭṭun 83-11 i d- nebder yakan , ibeddel s usaḍuf uṭṭun 08-01 di 23 yennayer 2008) .

Si tama niḍen taɣllist n tmetti ur teddal ara irexsisen isejjanen , ḥaca ma yella d amejjay i t-id-yesutren ney d amdan izemren ad t-yexdem s weslagan . Ihi ur teddal ara , irexsisen n cure thermal yettwaxedmen s tsentayt n umaris s timad-is (amagrad 10 n usaḍuf 83-11 i d- nebder yakan) .

6- D acu-tt tarrayt ilaqen yef umaris akken ad yesu amhis?

Imagraden 13 d 18 n usaḍuf i cudden yer isendiken (lasurans) n tmetti

Iwakken ad yesfaydi s tnufa axeddim s uxeddim nḍen , amaris ilaq ad yawi akaram-ines asejjan yer wudusn tyellist n tmetti di 3 n wagguren i d iḍfren azmez n wass amenzu n warra asejjan . Ma yella udawi yettkemmil , akaram ilaq ad t-yefk di 3 n wagguren i d -iḍfren taggara n udawi (amagrad 13 n usaḍuf uṭṭun 83-11 i d -nebder yakan) .

Akken ad yesfaydi s wemhis n yal ass ilaq ad iswenni aḥbas n umahil i wudus n tyellist n tmetti deg umenḍar n 2 n wussan . Ass iṣeršen i weḥbas n umahil ur

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

yettewnaḥsab ara (Amagrad 18 n usaḍuf uṭṭun 83-11 i d nebder yakan d umagrad amenzu n waḥbas di 13 yebrir 1984 iṣeršen tanzagt n umenḍarn uswenni n imuras n waṭṭan i wudusen n tyellist n tmetti) .

7- D acu- urnamek n " aṭṭan asadran" ?

Aṭṭanen isadranen d aṭṭanen i d -yettmagar uxeddam , sebba n tewtilin n umahil aẓar-nsen d asadran .

TAMAWT : Aytas iṣerš umuy n waṭṭanen yeṣean aẓar asadran . Imeyri yezmer ad iwali deg tmerniwin n weytas n gar yeḡliften di 5 mayu 1996 /Aymis uṭṭun 16 .

8- D acu ara nexdem di tejruṭ n waṭṭan asadran ?

Amagrad 71 n usaḍuf 83-13 di 2 yulyu 1983 i cudden yer twayiw n umahil d waṭṭanen isadranen .

Taytest ilaq ad sḡeddi ẓur umejjay izemren .Mi i d-iban waṭṭan asadran , ilaq ad t-iswenni yer wudus n tyellist n tmetti deg umenḍar n 15 n wussan yer 3 n wagguren . ilaq ad as-iceggae tawriqt i umaswaḍ n umahil

B- TIWAYIWIN N UMAHIL

Asaḍuf uṭṭun 83-13 di 2 yulyu 1983 i cudden yer twayiw n umahil d waṭṭanen isadranen i d nebder yakan .

1- D acu i d tawayit n umahil ?

Imagraden 6 , 7 , 8 , 9 , 12 n usaḍuf i cudden yer twayiw n umahil d waṭṭanen isadranen i d nebder yakan

Tawayit n umahil d tawayit i d -yesseggrawen s lmaḍara i tfekka , i d yeḍran deg ukatar n wassay n umahil , ay-a ma teḍra-d twayit daxel n wudus n usemras di tsaṭtin n umahil , deg ubrid i d yuwi uxeddam akken ad d-yaweḍ s axeddim ney ad yuḡal , di lwaqt iqarben yer twayit di tallit-nni udawi deffir n twayit . Akken ḍayen tettwenahṣab d tawayit n umahil , twayit yeḍran di :

- ◆ Tuḡdaḍt tuslidd ney tin idumen ber n uḡsur ẓef lqḡsqb n wqyen i d-yenna usemras .

- ◆ Lxedma n wedyar
- ◆ temsirin n welmad ittāfaren berra n tsaetin n umahil
- ◆ armud n waddal i d-iheggan syur udus n usemras
- ◆ Mi ara yexdem ayen ara inefee azayez ney aeiwn n win yenṭarren

Di snat tejra-agi tineggura , tawayit d tasadrant xes ulama win taena temsalt ur yesei ara aḍman n tmetti .

2- Acu ara nexdem ma yella teyli-d twayit n umahil?

Di tejruṭ n twayit n umahil ilaq imiren kan ad tesεelmem asemras-nwen deg umenḍar n 24 n tsaetin . Ilaq ad teswennim yer wudus n tyellist n tmetti di 48 n tsaetin i d-itteddun azmez i deg iyeεlem s twayit. Syin yer-s ad yeseylem amaswad n umahil akalan izemren . (Amagrad 13 n usaḍuf uṭṭun 83-13 i d -nebder yakan) .

Ilaq dayen ad seeddim yer umejjay ara textirem kunwi : wagi ad awen-id-isuffey sin iselkinen (Amagrad 22 n usaḍuf uṭṭun 83-13 i d- nebder yakan) :

- ◆ Aselkin amenzu d akayad amezwaru i d -igelmen lihala n sehḥa-nwen
- ◆ Aselkin n ḥellu , ara ad is-beggnen lihala-nwen taneggaryt , lmaena-s ya d ḥellu ya d akraf d wesyel n way-agi .

3- Aḥal imedyaten gar sin iselkinen-a ara ad d-nesuffey?

Ad suffyen sin imedyaten n iselkinen-a , ad t-ṭherzem kunwi yiwet yiwet deg-sent , amejjay-nwen ad iceggae imir sin -nni niḍen i wudus n tyellist n tmetti (amagrad 25 n usaḍuf uṭṭun 83-13 i d -nebder yakan) .

4 -Amek ara nexdem ma yella tedra-d twayit n umahil , ma yella asemras-nni ulac-it ?

Ma yella tkukraḍ asemras-nni ur iswenni ara tawayit ney ad yili ulac-it , tzemreḍ kečč s timad-ik ya i wudus anmali ya i umaswad n umahil akalan izemren ad t-yexdem . Ay-a deg umenḍar n 4 iseggasen ara ad d-neḥseb deg wass amezwaru n twayit (Amagrad 14 n usaḍuf uṭṭun 83-13 i d- nebder yakan) .

5-Ma yesca usemras azref akken ur yettberriḥ ara yef twayit imi ulac senf asadan ?

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

Ur yesɛi ara usemras azref ad yefk senf asadran n twayit , acku ay-agi yeqqim-d yer tezmert n wudus n tyellist n tmetti ara ibahten daxel n wudus n usmras . Imi yexdem ay-agi ad yerzu yer isallen ukaram-inek deg-s ad yili agemmuɖ n ubehet , aswenni n twayit , azmaz imaw n iyallen n tyellist , ney iğadarmiyen ... Iwakken ad yefk senf asadran n twayitdeg umenɗar 20 n wussan .

6- D acu i d tawriqt n twayit ?

Amagrad 9 n tanaɗt 84-28 di 11 yebriɛr 1984 iɣerɣ tiskarin n wesnas n usaɗuf uɗtun 83-11 i d nebder yakan .

D arrat yettak-it usemras i teytest n twayit n umahil ad tettii d anagi yef twayit , ad d-sebggen udus n tyellist n tmetti i yettffen axelles n tnufa . Asexdem n warrat-a icuba asexdem n tewriqt n waɗtan i dnebder yakan .

7- D acu -tent tnufa ittaken ma teɗra-d twayit n umahil ?

S tmerniwt yef jernant n wass n umahil i deg teɗra twayit i yettxellis usemras , axeddam yesɛa azref i umhis n wass ur nettili ara ddaw n (1/30) n tjernant-ines n waggur , ay-agi deg wass amenzu i d iɣefren tawayit n umahil i mkul ass i deg yaḥbes , d d tallit n wekraf iɛeddan ya yef lmut ney hellu .

imhisen n uxeddim s uxeddim niden i yuddsen s tuttfa n wudus n tyellist n tmetti i irexssen yemgaraden n udawi laɗya :

- ◆ irexsisen ilaqen i useggem d wallus n tmacinin n protheses et d'orthopedie sebba n wekraf -ines
- ◆ irexsisen n tmezduyt n lebɛed

Di tejruɗ n wekraf ameylal, tasteyt ad tesɛu azref i umeic n wekraf yurzen yer uyrud alemmas di 12 n wagguren weqbel aḥbas n uremud azerfan , azal-is yemxalaf yer laḥsab n wekraf (Amagrad 38 n usaɗuf i cudden yer twayiw n umahil) . Ay-agi iɣerɣ-it umejjay n wudus n usemras n tyellist n tmetti s isebdaden yellan deg usaɗuf . Dayen azal n umeic ad yili yemtawa d wesyel yeftin yef uyrud i d nebder yakan . Yezmer ad yarnu wazal-a di tejruɗ n wekraf ilaq win ara ad d-yesfaydin ad yesuter lemɛawna i umdan niɣen akken ad yaxdem iremad n yal ass .

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

8-Amek ara neḥseb azal n umɛic ma yella taytest texdem di tenzagt ur nuwiḍ ara¹² n wagguren ?

Di tejruṭ-agi , azal n umɛic ad t-neḥseb yef lsas n tjernant n umekan n teytest ma yella texdem yiwen n waggur , dayen yef lsas n tjernant niḍen yerzan taggayt tasadrant n teytest .

9- Anti tiwtilin i deg ara ad d-nesfaydi s tnufa icudden yer twayiw n umahil?

Amagrad 5 n tanaḍt 84/28 di 11 yebri 1984 iṣeršen tiskarin n wesnas n usaḍuf uṭṭun 83-11 i d- nebder yakan .

Ulaq tawtilt n tenzagt n umahil i wesfaydi n tnufa n usenkid (lasurans) n twayiw n umahil . Ilaq amdan taɛna temsalt ad yesneflali lxedma-ines i uremud asadran yettwaxelsen di tallit i deg tedra twayit .

C- ASENKID -TARRAWT :

1- D acu i d asenkid (lasurans) -tarrawt ?

Asenkid (lasurans) -tarrawt iswi-ines ad yeḍmen i tmeṭṭut taxeddamt yef tadist yelhan d d tewtilin igerzen i tarrawt , s tuṭṭfa n irexsisen ilaqen i way-agi , dayen ad as-yeḍmen i tmeṭṭut amekan n uxeddim-is .

2-D acu-ten irexsisen i yettaṭṭaf usenkid (lasurans) n tarrawt ?

Asenkid (lasurans) n tarrawt teṭṭef :

- ♦ Tinufa n uxeddim s uxeddim niḍen : anamek-is irexsisen isejjanen n tfarmasit icudden yer tadist , tarrawt d wayen i d- iḍfren ula d iḍimi-nni n tyemmat d wegrud i sbitar . Irexsisen-agi ttwayramen yef lsas n 100% n wazalen unsiben . Dayen teddal irexsisen n sbitar i tallit n 8 n wussan .
- ♦ Tinufa s yedrimen : Asenkid (lasurans) n tarrawt yeḍmen amhis n 100% n tjernant n tmeṭṭut taxeddamt iḥbsen axeddim sebba n tadist ney n tarrawt , ay-agi di 14 n smanat mseḍfarent.

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

3-Anti tiwtilin i deg tezmer tmettut ad d-sfaydi s tnufa-agi?

Tamarist ur tezmir ara ad d-sfaydi seg imhisen -agi alama yefka-as i wudus n tyellist n tmetti aselkim n tarrawt i d yeffyen syur umejjay izemren . (Amagrad 24 n usaɣuf uttun 83 -11 i cudden yer isenkiden n tmetti) .

Ilaq dayen ad d-tettili 15 n wussan ney 100 n tsaetin n uxeddim di 3 n wagguren weqbel azmez n tnufa n uxeddim s uxeddim niɣen ara ad yeyrem ney ur yettili ara ddaw n 60 n wussan ney 400 n tsaetin n uxeddim di 12 n wagguren weqbel azmez n tnufa -agi (Amagrad 54 n usaɣuf uttun 83-11 icudden yer isenkiden n tmetti) .

D-ASENKID (LASURANS) -AKRAF

1- D acu i d akraf ?

Amagrad 40 n tanaɣt 84-27 di 11 yebrir 1984 i d- nebder yakan .

Anekruf d amdan ixussen di tzemar-ines deg tfekka ney deg wallay , dayen ara ad as-is-neqsen deg wazal n nefis di tezmert-is i uxeddim ney iwerbeɣ , am ucifur iwi truɣ tezmert uɣherrek sebba n twayit (paralysie) , ineɣ ixesren izri ney amsiɣen yesɛan aɣtan iɣazen allay-ines am waɣtan n (Azheimer) .

2- Melmi i nesɛa azref i nafaqa n wekraf?

Tikci n nafaqa n wekraf n umaris tbedd yef snat n tewtilin :

yiwet tcudd yer tenzagt n umahil i yexdem , tayeɣ terza seɣɣ-ines . Akken , ilaq :

- ♦ Ad yili yexdem , 60 n wussan ney 400 n tsaetin n uxeddim di 12 n wagguren weqbel ama ad t-yettɛef wekraf ney 180 n wussan , ney 1200 n tsaetin n uxeddim di 3 iseggasen iɛeddan.

Aqader n tewtilt-agi tlaq di lɣalat akk , ɣaca ma yella akraf yeɣra-d sebba n twayit .

- ♦ Tawtilt tis snat i ilaqen ad d-tettili taɛna asebggen n wekraf . Dayen amaris yezmer ad icetki nafaqa -ines s utebbet syur umejjay belli tizemar-ines i d-yeqqimen , lɣala -ines tamatut , laɛmer-is dtzemar-ines n tfekka d wallay ur tetteawanent ara akken ad yawi rrezq-is .

3- Ma nezmer ad nesuter nafaqa n wekraf yes nesɛa azref i testayt (lantrit) ?

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

Tayellist n tmetti tettak kan yiwen gar yemhisen -agi deg yiwen n lwaqt . Yiwen wemdan ur yezmir ara ad yesfaydi s nafaqa n wekraf d nafaqa n testayt (lantrit) yef tikelt . Si tama niċen , amaris ur nesaweċ ara tiwtilin ilaqen akken ad yawi nafaqa n testayt (lantrit) (yes ulama yuweċ laemer azerfan) ad yawi nafaqa n wekraf . Dayen , win i d-yesfaydin s nafaqa n wekraf ad yesfaydi si laemer n testayt (lantrit) nafaqa n testayt . Maca nafaqa n testayt (lantrit) ilaq ad tettili temtawa i tin n wekraf . (Ad nger tamawt yef tmerniwin i d neseħrm deg useqsi 6) .

4- Acu ara nexdem ma yella m yella yesa umaris asenkid (lasurans) n waṭṭan yerna ikemmel wekraf segmi tekfa tenzagt n usenkid(lasurans) -agi ?

Ma yella amaris taena temsalt yesfaydi-d yakan s usenkid (lasurans) n waṭṭan sebba n twayit ney n walebaċ n waṭṭanen di tfakit n tenzagt n usenkid-agi , udus n tyellist n tmetti ad iwali karam-ines akken ad as-fken nafaqa n wekraf , ma yella wekraf-agi .

5- Ma ilaq anekruf ad iħer amejjay ?

akken ad yesfaydi s nafaqa n wekraf , ameyrad ilaq ad iħer amejjay aħas n tikal , ama yesa dda-d weqbel tafakit n usenkid (lasurans) n waṭṭan ney tirzi tasejjant niċen i d yesuter wudus n tyellist n wekraf . Ma yella iban-d akken afcal n tfekka ney n wallay - ney win yettkemmilen- mazal ur tettfaka ara , amaris ad yawi nafaqa n wekraf maca azal-is ad t-neħseb ilaēdil kan .

Taggayin	Tulmisin	Azal n nafaqat
Taggayt 1	Anekruƒ mazal yezmer ad yexdem armud s uyrud	60 % n uyrud n useggas alemmas
Taggayt 2	Anekruƒ ur nezmir ara ad yaxdem armud s uyrud	80 % n uyrud n useggas alemmas
Taggayt 3	Anekruƒ ur nezmir ara ad yexdem armud s uyrud , dayen ħwaġen lemeawna n umdan niċen .	80 % n uyrud n useggas alemmas , s tmerna n 40 % ur tettili ara tmerna -agi ddaw n 12.000 DA

6- Amek ara neşerş azal n nafaqa n wekraf ?

Hattan tfelwit i d ijemēen taggayin yemxalafen n wekraf akked d wazalen n nafaqat i sen-ilaqen (Amagrad 36 yer 39 n usaḍuf uṭṭun 83 -11 i d nebder yakan) .

Asefhem :

- ◆ Ayrud n useggas alemmas ittffen d win iwulmen deg ay-agi :
 - _ Ayrud aneggaru i yuwi umaris
 - _ talemast n yeyrad i yettawi usemras di 3 iseggasen i deg yella d win akk axir deg umecwar-ines asadran.
- ◆ Tajernant n nafaqa i ttakken i unekruf n taggayt tis 3 tuyal i usuter n lemēawna i umdan niḍen . Irexisen n lemēawnat-agi ddalent s tmerniwt. Dayen s tarrayt-agi i d yesfaydi unekruf yesēan iēeggalen n twacult (argaz , tarwa) s tmerniwt .
- ◆ Azal n nafaqa n useggas n wekraf ur tettili ara ddaw n 75% n wazal n SNMG (Amagrad 41 n usaḍuf uṭṭun 83 -11 i d- nebder yakan) tteawaden laḥsab-is yef leḥsab n tfelwiyin n umuskir n useggas s tmerniwt ixedmen i nafaqat n testayt (lantrit) (Amagrad 42 n usaḍuf uṭṭun 83-11 i d nebder yakan) .

7- Ma tezmer ad tettwakkes nafaqa n wekraf ?

Tezmer ad tettwakkes nafaqa n wekraf ma yella asemras uyalent-as-id 50% n tzemar-ines .

E-ASENKID (LASURANS)-TAMETTANT

1- D acu i d asenkid (lasurans) -tamettant ?

Anaw n lasurans-agi ibedd yef tikci n taggazt n tmettant i wat wezref n umeyrad yemuten.

2-D acu -t unamek n yinaw-agi "At wezref " ?

Ttewnaḥsaben d "At wezref" imdanen -agi (Amagrad 67 n usaḍuf uṭṭun 83-11 i d- nebder yakan) :

- ◆ Argaz i yetṭef : maca ur yettioli ara netta s timad-is d ameyrad .

◆ Tarwa i yettef :

- _ igerdan (aqcic ney taqcict) ur nuwid ara 18 n yiseggasen
- _ igerdan ur nuwid ara 25 n yiseggasen izemlen agatu n welmad ad as-nefken tajernant ddaw n SNMG.
- _ igerdan ur nuwid 21 n yiseggasen yettkemmilen tizrawin-nsen , d amaedur , ney yesea attan yezgan ara ad t-iqerreen yef lxedma n uremud asadran akken yebyu yili , ad ttawin ayrud azwaran n welmad ddaw n nefs n SNMG
- _ igerdan n tewsit unti , akken yebyu yili laemer-nsent mebla ayrud isersen .
- _ igerdan i yettef d wid i asyettilin s baba-t-sen : d unti , mebla tawtily n laemer .

◆ Lejdud ney argaz-is , ma yella ayrud ur ieedda ara azal adday n nafaqa n testayt (lantrit) .

TAMAWT: ttewnaḥsaben kan d at wezref igerdan ilulen weqbel tamettan ney di 305 n wussan i d iḍfren tamettant .

3- Amek ara nesiteg nafaqa n wat wezref ?

- ◆ Ma yella gar wat wezref ḥaca argaz (ulac tarwa ,ulac lejdud) azal n nafaqa n tmettant isers yer 75% n wazal n nafaqa de cujus
- ◆ Ma yella bab n wezref niḍen (mmi-s) azal n nafaqa n tmettant ad tettili 30% , ma yella d tin n wergaz ad sub yer 50% .
- ◆ Ma yella igerdan ney lejdud tuqten , azal n nafaqa -nsen ad tettili 40% , ma d tin n wergaz 50%
- ◆ Ma yella ulac argaz , at wezref niḍen ad ferqen 90% n wazal n nafaqa cujus , ay-agi di tilist isersen i yal bab n wezref :
 - _ 45% n nafaqa ma yella bab n wezref d agrud .
 - _ 30% n nafaqa ma yella bab n wezref n lejdud

4-Amek i txellisen taggazt n tmettant ?

S unemgal n nafaqa n waggur n wekraf taggazt n tmettant txellisent yef tikelt .

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

5- Ma d tidet at werzf beṭṭun taggazt n tmettant s ilugan n lwert ?

Tirit ala .At wezref beṭṭun taggazt n tmettant s yeḥricen mtawan .

6- Melmi ara yekseb yimsenked azref n taggazt n temttant ?

S unemgal n tnufa n usenkid (lasurans) n waṭṭanen , n tarrawt , azref i taggazin n tmetti ttilint-s mi yebda kan uxeddam amahil .

7- Anwa imdanen ur yeṇa ara uxelles n tebzar ?

Yettak umagrad 73 n usaḍuf uṭṭun 83-11 i d nebder yakan i kra n umḍan n yemdanen ur nxeddem ara azref n taggazt n tmettant , d nafaqa n tyellist n tmetti mebla ma xellsen tibzar . Imdanen-a d wi :

- ◆ Imjuhad d tiyṭas n lgirra n teslulit tayelmant
- ◆ Inelmaden
- ◆ Imeḍdar ur nezmir ara ad xedmen tawuri .
- ◆ Bab n nafaqa srid n wekraf , n waṭṭan ney n twayit n umahil , ney argaz-is .
- ◆ Bab n nafaqa n testayt(lantrit)
- ◆ Win id yesfaydin s taggazt n testayt (lantrit)
- ◆ Win i d yesfaydin s lemḍawna ilebda .

8- Ma nezmer ad nsemnenni tinufa ?

Ameyrad ur yezmir ara ad yesfaydi yef tikelt s yemhisen-agi:

- ◆ Imhisen n yal ass n usenkid (lasurans) n waṭṭan
- ◆ Imhisen n yal ass n usenkid n tarrawt
- ◆ Imhisen n yal assn usenkid n twayit n umahil d waṭṭanen isadranen
- ◆ Imhisen n yal ass n usenkid icimuren
- ◆ Nafaqa n testayt (lantrit) weqbel lwaqt

10-CCWALAT N UMAHIL

A- Ccwalat ufriden

1-D acu i d ccwal ufrid ?

Ccwal ufrid n umahil , yettili-d gar usemras d umaris yef usnas n wassayen n umahil , ma yella lkhilaf -a ur yefra ara deg ukatar n tarrayin n wudus n usemras .

(amagrad 2 n usaɣuf uɣɣun 90/11 di 6 yebri 1990 icudden yer ilugan n ccwalat ufriden n umahil) .

2- D acu ara nexdem ma yella-d ccwal gar-ak d usemras ?

Di tazwara ilaq ad nwali ma yella aslagan agensu n wudus n usemras ur ad yufi ara tifrati , le ma tarra tmara , ruḥ yer imineg amyellel d win ara ad yefken tiririt di 8 n wussan i d- iteddun d azmez i deg yettwaxdem .

3- D acu ara nexdem ma yella ulac tiririt yelhan syur usemras?

Di tejɣut-a ruḥ yer usemras -inek ney yer ugman n tmehla , d netta ara ad ak-id - yefken tiririt i tallit n 15 n wussan seg wass-nni amezwaru segmi yebda .

4- Acu ara nexdem ma yella ccwal yettkemil ?

Di lawan-a , segmi kfant tarrayin i d nebder yakan ilaq ad yesiwel i umaswaɣ n umahil s tarrayt i d nebder deg useqsi wis 28 iwakken ad yexdem tarrayt n umtawa di tnariyin n umtawa i yesɛan sin iɛggalen imgensasen n ixeddamen , d sin iɛggalen imgensasen n isemrasen .

5- D anta tanarit n uswaɣ izemren ?

Tazmert n tsewɣin timnaɣanin n umahil d tnariyin n tesweɣt tbedd s weyɣas gar yeɣlifin di 16 yuct 2005 iɣerɣ amɣan , tuddsa , d tezmert takalant n tnariyin n tesweɣt n umahil akked weyɣas gar yeɣlifin di 16 yuct 2005 i yeɣerɣen amɣan , tuddsa , d tezmert takalant n teswaɣin timnaɣanin n umahil , akken lant da :

Tafelwit uɣɣun 1: Adeg d d tezmert takalant n tnariyin n tesweɣt n umahil (wali tafelwit-a):

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

Wilaya	Siège du bureau d'inspection du travail	Compétences territoriale
ALGER	Cheraga	Circonscriptions administratives de Chéraga , Zéralda ,et Draria
	Dar El Beida	Circonscriptions administratives de Dar El Bieda
	El Harrach	Circonscriptions administratives de El Harrach et Hussein-Dey
	Rouiba	Circonscriptions administratives de Rouiba
	Sidi Moussa	Circonscriptions administratives de Baraki et Bir-Touta
ORAN	Es Senia	Daïras d'Es Senia et Oued tlelat
	Arzew	Daïras de Arzew , Bettioua et Gdyl
OURGLA	Hassi Messaoud	Daïras de Hassi Messaoud et d'El Borma
	Touggourt	Daïras de : Touggourt , Megarine , Temacine , Taibet et El Hadjira
ILLIZI	In Amenas	Daïras de : In Amenas
	Djanet	Daïras de : Djanet
LAGHOUAT	Hassi R'mel	Daïra de : hassi R'mel
TAMENGHASSET	In Salah	Daïras d'In Salah et Ain Ghar
SETIF	El Eulma	Daïras d'El Eulma , Djemila , Hammam

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

		sokhna , Beni Aziz , et Bir El Arch
BEJAIA	Akbou	Dairas de : Akbou , Tazmalt , Ighil Ali , Ouzellagen , Beni Maouche et Seddouk
MSILA	Boussaada	Dairas de : boussada , Ain Imelh ,
OUM EL BOUAGHI	Ain Mlila	Dairas de , Ain mila et souq naamane
ANNABA	El Hadjar	Daira d'El hadjar et ain el berda
SIKDA	Collo	Daira de Collo , Zitouna , Ouled atia , tamalous , Ain kechra et oum toub
TLEMCEN	Maghnia	Dairas de : Maghnia , Ghazaouat , Bab el assa , Marset ben M'hidi , Nedrouma , Fellaoucene , et beni boussaid
BLIDA	Boufarik	Dairas de ; Boufarik , larbaa , Meftah , chebli , et bougara
BOUMERDES	Borj menaïel	Dairas de : Bordj Menaïel , Isser et naciria
AIN DEFLA	Khemis meliana	Daira de : khemis meliana , Hammam rigba , boumedfaa , Miliana , Djendel et ain lechiakh
TEBESSA	El ouenza	DDairas d ;El ouenza et El aouinet
BOUIRA	Lakhdaria	Dairas de : Lakhdaria et

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

		kadiria
BATNA	Barika	Dairas de barika , El djezzar et N'Caous
RELIZAN	Relizane	Dairas de : Oued R'hiou , Ammi Moussa , Mazouna , Sidi Mouhemed Ben Ali ET DJediouia

Tafelwit uṭṭun 2 : Adeg d tezmert takalant n tsewḍin timnaḍanin n umahil :

SIEGE	COMPETENCES TERRITORIALES
ALGER	ALGER , BLIDA , MEDEA , TIPAZA , TIZI OUZZOU , BOUMERDES , BOUIRA
ORAN	ORAN MODTAGANEM MASCARA TLEMSEN
BECHAR	AIN TIMOUCHENT , SIDI BEL ABBES , BECHAR , ADRAR , NAAMA , TINDOUF , EL BAYADH
OUARGLA	OUAREGLA EL OUAD ILLIZI TAMENGHASSET
CONSTANTINE	LAGHOUAT GHARDAIA CONSTANTINE MILA SETIF BEJAIA BORDJ BOU ARRIRIDJ JIJEL
BATNA	BATNA BISEKRA KHNECHLA OUM EL BOUAGHI TEBESSA M'SILA
ANNABA	ANNABA TAREF GUELMA SOUK AHRAS SIKDA
TIARET	TIARET TISSEMSILT SAIDA CHLEF RELIZANE AIN DEFLA DJELFA

6- Amek i d- tettili taremt n umtawa ?

Amaswad n n umahil ad ixebber tanarit n umtawa di tallit n 3 n., ad asen-iyer isin yeħricen taena temsalt (amsuter , astan) ad bedden sdat n tnarit n umtawa deg umenɗar n n 8 n wussan (Amagrad 27 n usaɗuf uttun 90-11 i cudden yer uslagan n ccwalat ufriden n umahil) .

S tarrayt-a , tanarit ad sfir azmaz imaw n umtawa ma yella msefhamen i sin yeħricen , ma yella ur msefhamen ara ney iyab westan berdayen ad sfiren azmaz n war amtawa.

7- Ma s tmara ara ad beddeɗ sdat n tnarit n umtawa ?

Ih, ma yella telliɗ d kečč i d amsuter acku ma tyabeɗ mebla tame,tilt iseħħan , tanarit n umtawa tezmer ad ttekkes tamsalt (Amagrad 28 n usaɗuf iɛeddan) . Si tama niɗen ma yella d astan ur ad nban ad ɛawden ad as-id-yren deg umenɗar n 8 n wussan . Ma yella iyab deg unejmaɛ wis sin ad sfiren azmaz n war amtawa .

8- Amek ara nexdem ma yella asemras ur yeqbil ara amtawa ?

Yettili-d umtawa syur yeħricen s tewtilin d imenɗaren iħeršen di 30 n wussan deg azmez -ines .Ma yella ur ad d-yedra ara ilaq aselway n tnefrut yettfen timsal-agi ad asyesuter i usemras ad yexdem tarrayt n umtawa s uxelles n leyrama n yal ass ad d-tettili 25% di SNMG .

9- Amek ara nexdem ma yella ulac amtawa ?

Ma yella ulac amtawa , ilaq ad nexdem tarrayt tayedmant s uceggæ asuter i tegzemt n tmetti n tenfrut izemren , ad nseddu yid-s tawriqt n uzmaɗ imaw n war amtawa. Ad iheggi umaru azmaz imaw deg-s ad yili uswani n umsuter ney win yettilin deg umekan-is , tamsalt ad tnaxdem deg useklas imezli , syin yer-s iħricen ad asen-id -yren ad bedden sdat n tnefrut ara ad yilin deg umenɗar n 15 n wussan i d iɛfren asuter .

10-Ma yettwaħettem uzrug s tarrayt n umtawa ?

Tiririt d ih , tarrayt -a d tawtilt alyawant iwakken ad qeblen tigawt tayedmant , ħaca di liħala i d yebder umagrad 19-2 n usaɗuf iħekmen ccwalat n umahil akken tarrayt n

umtawa d tanefrut mi ara yili ustan yezdey berra n tmurt n lezzayer ney ma yella ma yefles ney aslagan ayedman n usemras .

B- CCWALAT N YEGRAWEN

11- D acu i d ccwal n wegraw?

Ccwal n wegraw mi ara yili usemras ur yemsefham ara d ixeddamen-is yef wassayen isadranen n tmetti akked d tewtilin timatuyin n umahil ma yella ur yefra ara deg unejmae i d -ihegga usemras akked d imgensasen inmalien n ixeddamen ney s tarrayin n umtawa (Amagrad 2 ,4 , akked d 5 n usaɖuf uɛtun 90-02 di 6 yebrir 1990 icudden yer uɛeggen d weslagan ccwalat n yegrawen n umahil).

12- Acu ara nexdem ma yella-d ccwal n wegraw n umahil ?

Ma yela ulac amsisi n wegraw i yeşerşen tiskarin n umtawa (nettmeslay-d yef umtawa n umsisi) ad nerzu yer tarrayt i wumi neqqar amtawa azerfan deg-s ilaq ad neselem amaswaɖ n umahil akalan izemren ad asen-iyer i yeħricen yennuyen , ad yaereɖ ad yaf tifat di tenzagt n 4 n wussan syin yer-s ad yesfir azmaz imaw n umtawa ney n war amtawa yef leħsab n liħala di tallit ur netɛedday ara 8 n wussan (Amagrad 6 akked d 7 n usaɖuf uɛtun 90-02 i d- nebder yakan) .

13- Acu ara nexdem ma yella ulac amtawa ?

Ma yella ulac amtawa anerzu yer tegrawit d d tnefrut .

14- D acu i d tagrawit ?

Tagrawit d tiyri i umdan niɖen ara ad yettuɛegnen s umtawa n sin yeħricen s lemɛawna n umaswaɖ n umahil iwakken ad tefru . Amdan -a isem-is alemmas ad asen-yefk i yeħricen aseylef deg-s ad yili uslagan i d sumren i ccwal , ad nceggae tawriqt i umaswaɖ n umahil akalan izemren .

15- Ma ilaq iħricen ad slebten i useylef n alemmas ?

aseylef n ulemmas d asumer kan aken ad yefru ccwal ur yettwaħettem ara ad txedmed , ħaca ma mtawan i sin yeħricen ney ma yella imsisien n yegrawen ħesbent ilaq .

16- D acu i d tanefrut ?

Amagrad 13 n usaɖuf uttun 90-02 icudden yer ccwalat n yegrawen n umahil iwehha yer tnefrut , yer yibɗa n ungal n tarrayin tiyarimin , i d- yennan akken tanefrut d askar amlellay iferrun ccwalat (wali imagraden 1006 yer 1061 n usaɖuf uttun 08-09 deg-s yella ungal n n tarrayt tayarimt akked tadeblant).

17- Ma ilaq iħricen ad slebten yer tanaɖt tanefrant ?

Inad umagrad 1031 n ungal n tarrayt tayarimt akked d tadeblant akken tanbaɖt tanefrant segmi ara ad teffey tesɛa adabu n kra izerfan icudden yer ccwal yellan .

18- D acu i d asunded ?

Asunded d tarrayt s yis-s iħebbsen isemda n wassayen n umahil sebba n weħbas n wegraw n umahil .

19- Melmi inesɛa azref anexdelm asunded ?

ur ad yettili ara usunded alama tekfa taremt n umtawa d tegrawit ad nawi array n tuget n yixeddamen .

20- Anwa ur nesei ara azref n usunded ?

Yegdel usunded i : (Amagrad 43 n usaɖuf uttun 90-02 i d- nebder yakan):

- Ineflas
- imuras terza tnaɖt n wid izedyen berra n tmurt
- Imeskar n imezla n tyellist
- imeskar ixeddmɛn deg yimezla n tyellist tayarimt
- imeskar n imezla n usexdem n uzetɛa n usiweɖ ayelnaw n yeylifɛn n daxeɛ akked d temsal n varra n tmurt
- imeskar ixeddmɛn i ladwan (douane)
- udmawen n yimezla n berra n tedbelt n lħebs

21- Amek ara ad nawi amtawa n wegraw n yixeddamen ?

Ad nawi amtawa n wegraw n yixeddamen s usuddes n uɖyar s tufra deg unejmaɛ amatu deg-s ad yili wezgen n yixeddamen n wegraw iwakken ad šħebsen amahil

22- Ma ilaq ad nesealem asemras yef usunded ?

Ixeddamen ilaq ad qadren axebber weqbel iyef tanzagt-is tguccel s webrid n umcawar ur tezmir ara ad tili ddaw n 8 n wussan seg wasmi yella yur usemras alama d ass n usnas n usunded (amagrad 21 akked 30 n usaɖuf uttun 90-04 i d- nebder yakan) . ilaq-asen dayen ad seelmen amaswad alaman izemren .

23- Ma nezmer ad nhettem axeddam ad yexdem asunded ?

Azref n umahil idmen syur usaɖuf . ulac win izemren ad ihettem yef uxeddam akken ad yarnu yer imsundad ma yella ur yeqbil ara netta . Yal win ara iqereen axeddam s tekrit ney yeggul deg-s akken ad yawed yer umekan n uxeddim-is ney akken ad ikemmel armud -ines asadran d ugur sdat n tlelli n uxeddim , yetteaqab fell-as usaɖuf.

24- Ma zemren ixeddamen imsundad ad setwalin i tefgurin tugrinin ?

Azref n usunded d azref amendaw idmen syur usaɖuf . Ulac adabu izemren ad ieqab ixeddamen imsundad , ulac asmras izemren ad yesuffey ixeddamen imsundad ney ad yesekcem imeygrad imaynuten deg umekkan -nsen haca ma yella ixeddamen ur qudren ara tiwtilin tizerfanin icudden yer lxedma n wezref n usunded , dayen ma yella ur iquder ara amezlu adday ma yella d amezlu azayez agejdan am umezlu n tezwirt di sbitar .

25-Anwi ihricen yerza umezlu adday ?

Amezlu adday d tawtilt i d yefka usaɖuf i yxeddamen akken ad xedmen azref-nsen n usunded imi ulac amtawa (nesfahem-it-id yakan) . Iwakken ad demnen amahil adday n umezlu i deg xedmen ma yella yahbes akk umahil ad ihaz tayellist n yiyerman , akemmel n lxedma n yimezla izuyaz , iremad idamsanen ney asehbiber n waylaten yellan .

Amagrad 38 n usaɖuf uttun 90-11 isers igzumen yerza umezlu adday akka:

- Imezla n sbitarat n teessast , tzwirin d uferraq n dwawi , acku ahbas n yimezla-a ad idur sehha n uzayez ;
- imezla icudden yer uselhu n uzetta ayelnaw , tagaywalt , radiotélévision et radiodéfusion

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

- imezla icudden yer tefarest , d usiwed d wefraq n trisiti d lgaz , ifuras n lpitrul d waman ;
- imezla n tyiwant n tukksa n wafrasen deg temsukt tadawsant akked usezlay , imezla n usenqed adawsan , adawsan n yimyi d ubidar di tlisa , deg usagen d unafag , imezla ibidaren izuyaz d wusligen , akked imezla n uksigem;
- imezla icudden srid yer tfarest n unermud i uzeṭṭa n tḡaywalt akked imezla ilaqen akken ad ddun ueddi n tḡaywalt , akked useggem n n uzeṭṭa n usiwed ayelnaw ;
- imezla yettḡfen assayen n wedrim akked d tmura n berra di lbankat .
- imezla yettḡfen tafarest n usiwed s tregwa d uḡebbi n hydrocarbures ;
- Asiwed ayelnaw n hydrocarbures ;
- imezla n uemmer d usuffey s usagen d unafag d usiwed n yifuras imihawen , wid ittefsaden s lḡejlan ney wid icudden yer wayen yaḡwaḡ ustan ayelnaw .
- imezla icudden yer tyellist d d tawilat n usiwed
- imezla n usiwed d tḡaywalt icudden srid yer useḡbiber n tudert n umdan akked d useḡbiber n lbaburat ;
- imezla n tmeḡlin d temqebri ;
- imezla yettḡfen asenqed n usikel deg yigenni
- imezla n tsenbert d tnefra ;
- iremad icudden yer ikayaden n uselmed asnawan ayelnaw , ay-a di tenzagt n uscedda n ikayaden-a ;
- imezla n tedbelt tazayezt yettḡfen iremad idiblumasien n uwanak ;

11-ASELYEM N WASSAY N UMAHIL

1- Amek yettfaka wassay n umahil?

Assaq n umahil yettfaka s lebyi (yiwen gar yehricen) ney mebla lebyi (amedya ma yemmut).

S umata yezmer ad ifak s :

- _ Asemmet azerfan n ugatu n umahil
- _ tafakit n ugatu n umahil n tenzagt igucclen
- _ Aṭixxer
- _ Asuffey
- _ ulac tazmert i umahil
- _ tafakit n uremud azerfan n wudus n usemras ;
- _ Tastayt (lantrit)
- _ tamettant (Amagrad 66 n usaḍuf uttun 90-11 icudden yer wassayen n umahil i d -nebder yakan) ;

2- D acu-tent tijra tiwaziwin n uselyem n wassay n umahil ?

Assay n umahil yettfaka s lebyi di tejra-agi:

- ◆ S weḍfar n tsentayt n umeyrad : s uṭixxer ney asuter n usemmet n ugatu n umahil .
- ◆ S weḍfar n tsentayt n usemras : nemmeslay-d yef usuffey .

A-AṬIXXER

3- D acu i d aṭixxer ?

Aṭixxer d asemmet n ugatu n umahil s tsentayt n umaris ara ad yessebgen s talyiwin tizerfanin (Amagrad 68 n usaḍuf uttun 90-11 icudden yer wassayen n umahil)

4- Ma yezmer umeyrad ad yaḥbes amahil -ines melmi i yebya ?

yettfaka ugatu n umahil s umata s umtawa n sin yehricen . Ur nezmir ara ad nkemmel amahil ma yella yiwen gar-asen yebya ad t-yekfu . Acu kan , axeddam yebyan ad ifak wassay n umahil d wudus n usemras ilaq :

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

1. Ad as -yefk tabrat n uṭixxer i usemras , maca agatu n umahil ur yezmir ara ad yili d imaw ney duffir ;
2. Ad iqader amenḍar n uxebber weqbel iṣeršen s ugatu ney imsisan n yegrawen , iwakken asemras ad yettef ib ibḍa ilaqen akken ad yettef axeddam amaynut .

5- Amedya n tebrat n uṭixxer :

Isem Ayara

Tawuri

Lezzayer ass...../...../....

I mass anemhal amtu n

Asentel : Asuter n uṭixxer

Mass anemhal amatu ,

D timentilin tudmawanin iyi-ḡḡan assa ad ak -sutrey ad ayi-tekkxed deg twuriwin -inu .

Azmez n wassa ad yili d ass amenzu n uxebber weqbel .

Saramay a mass anemhal ad d -qeblem tiyri-inu .

Azmel

6 -Ma ilaq ameyrad ad yessegzi tamentilt n uṭixxer?

Amaris ur ad d- yettebdar ara tamentilt n uṭixxer-ines , ur yesutur ara amtawa n usemras -ines . Ilaq kan ad iqader tiwtilin i d nebder yakan .

7-Ma nezmer ad neswexxer aṭixxer ?

Aṭixxer yettili-d s lebyi , asuter-ines i usemras d tamasit n umeyrad i teena temsalt syin yer-s ad as -yekkes imhisen n usuffey . Yef ay-a ilaq umeyez weabel asuter n uṭixxer . Acu kan yezmer ad yuṭal deg uṭixxer -ines s tira n tebrat ad yessegzi tuṭalin deg uṭixxer-ines akked d lebyi -ines ad iɛawed ad yekcem deg udus n usemras .Aqbal n tebrat-a ney tugit-ines teqqim-d yer usemras .

8- Ma yesɛa umaris iwexxren azref n yemhisen ?

Amaris ur yesɛi ara ula d yiwen n wezref n wemhis , acku d netta i yebyan ad yekfu ugatu . Yezmer kan ad yecetki yef yizerfan-is weqbel aṭixxer : tajernant n tallit iɛeddan , amhis n tsaɛtin n tmerniwt .

9- Ma yezmer umaris i wexxren ad yesuter aselkin n umahil ?

Asemras yuwi-d fell-as ad as -yefk aselkon n umahil i yal amaris iwi yekfa ugatu n umahil , akken tebyu tili tmentilt n tfakit n ugatu .

Arrat-a ilaq ad ilin deg-s issallen-a : azmez n tuṭṭfa n uxeddim , azmez n uḥbas n uxeddim d umekan (wan) i yettɛf (n) d d talliyin is-ilaqen (Amagrad 67 n usaḍuf uṭṭun 90-11 icudden yer wassayen n umahil i d- nebder yakan).

B-ASUFFEY

10- D acu i d asuffey ?

Asuffey d aḥbas n ugatu n umahil syur usemras yezmer ad yili d asuffey ugrinan ney d asuffey akken ad isenqes ixeddamen

11- Ma ilaq usemras ad yesɛɛlem ameyrad i yerza usuffey ?

Asuffey ilaq ad d-yili s uqader n tarrayin yeṣerɣ uslagan , dayen s tira , d usmeḥses i win yaɛna usuffey yezmer ad t-id-iɛawen uxeddam niɛen i d-yextar netta ttikin yer yiwen n wudus n usemras (Amagrad 73-2 n usaḍuf yṭṭun 90-11 i d- nebder yakan) .Asuffey yefka azref i uxeddam ur nexdim tucɛiɛt tameqqrant amendɛar n yimuras deg-s ad yesɛu azref n snat tsaɛtin i wass ttwaxelsent iwakken ad iqelleb amekan n lkhedma (Amagrad 73 -6 n usaḍuf uṭṭun 90-11) . Ma yella ulac amendɛar n yimuras

ilaq asemras ad as-yefk i uxeddami tajernant i yuklal deg yiwen n lwaqt . (Amagrad 73-6 n usaḍuf uṭṭun 90-11 i d -nebder yakan).

Tanzagt n uxebber weqbel tšerš s webrid n umsisi n yegrawen s uslagan n daxeɛl ney deg ugatu n umahil.

12- Ma ilaq asemras ad yesneflali asuffey-ines ?

Segmi ara tfak tallit n taremt , asemras ur yezmir ara ad yesuffey ameyrad mebla ma isegza-d tamentilt n usuffey , dayen ilaq tesɛa iswi , tɛum akken ad sneflali taytest n usemras .

13- D acu i d asuffey asukkey?

Asuffey yezmer ad yili ur iqaɛed di tɣessa acku ur ḍfiren ara tarrayt akken ilaq , akken yezmer ad yili ur iqaɛed ara deg yider acku ur t-id-sneflali ara tucčiḍt tameqqrant n umaris , ihi nettmeslay-d yef usuffey asukkey .

14- D acu i d tucčiḍt tameqqrant?

Amagrad 73 n usaḍuf uṭṭun 90-11 iwehha yer wassayen n umahil i d- nebder yakan deg-s tijra n tucčiḍin timeqqranin i ixeddem umaris zemrent ad t-siwḍent yer usuffey ugrinan . Berra n tijra -a , asuffey ufrid yettewneḥsab d asukkey . Tijra-a d tigi:

- ◆ Tucčiḍin timeqqranin : yettewneḥsab ungal afgur azzayri yeḍran deg imekwan n umahil am : asefsed (Amagrad 126 n ungal afgur) , asukkey n udabu (Amagrad 135 n ungal afgur) , tikerḍa (Amagrad 214 n ungal afgur) ...
- ◆ ad yagi mebla tamentilt iwatan i lxedma n twuriwin yellan deg tmariyin-is tisadranin ney tisunḍiwin n umineg -ines di lxedma tamagnut n twuriwin -is .
- ◆ ad yagi lxedma n twuriwin akken ad iḍur udus n usemras .
- ◆ Aberreḥ n sser asadran , ama d arrat yefren , tatiknit n usefrek ...
- ◆ Aɛemed i truzi n tɣawsiwi n umahil yesɛan assay srid d umahil
- ◆ ad yagi ad yesers idrimen -nni ilaqen.
- ◆ Asexdem n lahyuf d d tissit deg umekkan n uxeddim .
- ◆ Asexdem n tekriṭ tayarant ney n tfekka deg imekkan n umahil .
- ◆ ad yagi aḍman n umezlu adday di twuri i d nebder yakan di tejruṭ n usunded .

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

Asemras ilaq di tejra akk ad imuqel lihlat i deg tedra tucçit d temyer -ines , d lwelha n uxeddami di tallit wuqbel tucçit .

15- Acu ara nexdem ma yella asuffey war alugan ?

Ad nefrez gar snat n tijra n usukkey:

1. Ma yella asemras yesuffey ameyrad mebla ma iquder tarrayin tizerfanin , amaris yezmer ad yecetki yer teydemt mgal asemras s usuter i umzarfu ihekmen timsal timettanin ara ihekmen deg useđru amezwaru d uneggaru , ad isemmet taytest n usuffey imi ur iquder ara tarrayt . Ad as-yefk i uxeddami leyrama ur tettili ara ddaw n uyrud ara yawi ma yella ur yelli ara usuffey .(Amagrad 73-4 n usađuf uttun 90-11 i d- nebder yakan).
2. Ma yella amaris suffeyent mebla ma yexdem tucçit tameqqrant : amzarfu ad yahkem deg useđru amezwaru d uneggaru , ya ad yuđal yer umekkan -is n uxeddami , ya ma yugi yiwen gar yehricen ad as-fken i uxeddami amhis ur yettili ara ddaw n 6 n wagguren n uyrud .

16- Ma yezmer unzerfu ad yessugez asemras akken ad yerr amaris?

Taytest n tnefrut ur tezmir ara ad tehkem yef tririt ħaca s usuter n isin yehricen , dayen ur tezmir ara ad tħettem asemras ad yerr ameyrad ma yella ur qbilen ara isin yehricen . Ma yella isin yehricen xtaren ad d -arren ameyrad ad iawed a yerbaħ amekkan n uxeddami-is s ibayuren akk yekseb . Anamek n tenfalit-a " ibayuren yekseb " d ibayuren isadranen i d yesfaydi umaris .

17- Ma yezmer umaris ad yesuter amhis yef tririt-ines s amahil?

Mi ara ad t -nerr , amaris ad iawed ad yarbaħ ibaquren d izerfan icudden yer umekkan n uxeddami akked d uyrud n tallit i deg yahbes axeddami sebba n tucçit n usemras , maca ur isei ara azref i wemhis acku tiririt n umaris s axeddami d amhis i sehħan . Akken , imzerfa n tsenbert tunnigt semmtan azaraf n tririt n umaris s axeddami s tikci n umhis yef usemmet n taytest n usuffey . Acku asemmet n taytest am ta yettili-d kan s usuter n isin yehricen . Tin yer-s ur ad tettili ara tririt n umhis s tikci n umhis (Aytas uttun 199695) .

18- Ma nezmer ad nesuter imhisen yef usuffey sebba n tucçıdt tameqqrant ?

Asuffey yef tucçıdt tameqqrant ur tezmir ara ad tesɛu amhis .Ula d asemras ur as -yettak ara amenḍar n yimuras . Ma yella yedra-d ccwal ilaq ad d- yessefhem sebba n usuffey sdat n umaswaḍ n umahil , ma yella yufa-d akken tucçıdt d tidet tettwaxdem ur as -yettak ara amhis i umaris .

19- D acu i d asuffey i tmentilin tidamsanin?

Yezmer udus n usemras ad d -yemmager uguren idamsanen ney n wedrim ara ad t-iqerreɛen yef uxelles n ixeddamen . Yef ay-a asemras irezu yer usenqes n ixeddamen s usuffey n wegraw .

20- Anta tijra i deg nezmer ad neg asuffey n wegraw?

Asuffey n yixeddamen ney asenqes n yixeddamen d tarrayt tuslidd

Asemras ur yezmir ara ad yerzu yer tarrayt-a alama yaɛreɖ allalen niɖen izerfanen akken ad yessifses lḥers asadran n wudus . Ilaq di tazwara ad yaɛreɖ :

- ◆ ad yesenqes tisaɛtin n umahil.
- ◆ Axeddim i nefis n lwaqt .
- ◆ Ad fyen ixeddamen yuwɖen yer testayt (lantrit).
- ◆ Aceggae n ixeddamen yer imezla ney ifurkan niɖen n yiwen n wudus i izemren ad yetṭef amɖan n zyada n ixeddamen ney wid ur nesɛi ara uguren ney wid i yezmer wudus n usemras ad ten-yesṇerni (Amagrad 70 n usaɖuf uɛṭtun 90-11).

Asemras ara isexedmen tarrayin-adi akken ur isuffuy ara yf tikelt , yesɛa azref n lemɛawnat yer dewla , akka am ukka n tewsiwin , lemɛawnat s tedrimt ar ad tefk lbanka taɣenawt i wesṇerni uxeddim ...(Amagrad 25 n tnaɖt uɛṭtun 94-09 di 26 mayu 1994 aħraz n uxeddim d useħbiber yef imeyraden izemren ad xesren axeddim-ṇsen mebla lebyi).

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

21- Ma nesɛa azref n yemhisen i usuffey akken ad isenqes ixeddamen?

Asemras ur yezmir ara ad yesenqes ixeddamen ɛa ma yella yettxellis tibzar n tmetti akken iwata . Dayen ixeddamen taɛna temsalt zemrena ad d-sfaydin imhisen icudden yer usenkid (lasurans) icimuren , tastayt (lantrit) .

22- Amek i d yettili uxelles n weyram?

Tanaɛt tasiɛfant uɛtun 94 -09 i d nebder yakan

Amaris isuffyen akken ad sneqsen ixeddamen yesɛa azref n weyram n 3 n wagguren n uyrud ara ikecmen di tallit n usuffey . Ayrud -nni ad yili yemtawa d uyrud alemmas i yettawi umaris di 12 n wagguren iɛddan weqbel asuffey -ines .

Seg waggur wis 2 n usuffey , amaris ad yesfaydi tinufa icudden yer usenkid (lasurans) icimuren .

23- Amek i d- yettili usuffey n wegrow?

Asenqes n ixeddamen ur ad yettili ara alama yemsefham wegrow. Anerzu yer tarrayt-a ɛa di tɛullit tadamsant . Yef ay-a asemras ur yezmir ara ad yettɛf ixeddamen imaynuten deg umekkan n ixeddamen yeffyen.

24- Ma yella uɛman deg leqder n yibɛa-a ?

Asuffey i usenqes n ixeddamen d win i d-is-ggrayen s lmaɛarra laɛya tin yerzan lhala n wedrim n kra n imeyraden . Yef ay-a aneflus yexdem yiwet n tarrayt s wudem uslid ibder-d deg-s tiwtilin d tsekarin .

Ma ulac leqder n yibɛa-a ad yettewɛaqeb s leyrama n 2.000 yer 5.000 DA (Amagrad 146 n usaɛuf uɛtun 90-11 icudden yer wassayen n umahil) .

C- ASEMMET N UGATU N UMAHIL

25- D acu i d anamek n usemmet n ugatu n umahil?

Asemmet d tajruɛ i d- yettilin mebla lebyi n uselyem n wassay n umahil mi ara mseɛqaden berra n usaɛuf iselɛayen assayen n uxeddim.

Chapitre pratique : Essai de traduction du français vers tamazight

Ilaq ad nmeyez gar usemmet n ugatu n umahil d usemmet n tewtilt n ugatu ;agatu n umahil yemmut ma yella ur yedda ara d yebda izerfanen iselḥuyen assayen n umahil amedya :agatu yeqnen asemras yer uxeddam azzan berra n ugatu n welmad .

Ur t-ttewnaḥsab ara tewtilt yellan deg ugatu n umahil mgal ibda izerfanen , ney tesenqes deg izerfan n yixeddamen , amedya tawtilt imenḥen ameyrad ad yawi imuras . Di tejrut-agi ad hadren ma isehḥa ugatu , ma d tawtilt ad t-bedlen s wezref ilaqen.

26- Amek ara sen-tedru i izerfan n imeyrad segmi isemmet n umahil?

Asemmet n ugatu n umahil ur yettdurru izerfan i yekseb umeyrad . Akken yezmer ad yecetki yef tjernant n talliyin n umahil ixedmen di tallit gar uysur n ugatu n umahil d usemmet-ines .

Conclusion générale

Conclusion générale

Dans notre travail, nous avons fait recours à la théorie interprétative qui s'applique essentiellement à la traduction orale (l'interprétation) mais également selon ses partisans à la traduction écrite et à tout genre de texte. Et le corpus que nous avons choisi exige cette théorie. Il s'agit d'un guide des droits des travailleurs, donc textes juridiques dont la terminologie et la syntaxe sont spécifiques.

En effet, La terminologie du droit est vaste et provient de source variées. Bon nombre de termes proviennent de la langue courante, mais sont dotés d'une signification particulière, alors que d'autre n'existent qu'à l'intérieur du cadre juridique. D'autres termes sont empruntés à d'autres langues ou en sont l'héritage, en particulier, le latin et le grec. Par ailleurs la signification des termes est souvent fixée selon un contexte particulier, dans un cas particulier, ce qui fait de la langue juridique l'une des langues les plus polysémiques.

Ainsi, avant de traduire le traducteur doit se faire interprète, il doit dégager le sens du texte et c'est ce sens qu'il doit traduire. Pour traduire, il faut non seulement connaître et comprendre les termes du domaine visé et les notions dont ils sont porteurs, mais aussi les mots de la langue courante, autrement dit: la *langue* (ou lexicale) et le *discours* (ou la "parole") propres aux spécialistes de ce domaine, soit la manière de dire les choses dans cette spécialité. De la réunion des deux naît le langage, courant ou spécialisé, selon les usages qui en sont faits.

Bibliographie

Bibliographie

1/Corpus :

- DURIEUX Ch., *Fondements didactiques de la traduction technique*, Paris: Didier, 1988
- LADMIRAL, J. R. *Traduire, théorème pour la traduction*, Paris, Gallimard, 1963
- VOS QUESTIONS SUR LE DROIT , *Droit des travailleurs* , Guide juridique , Berti Edition ,Alger , 2015 . Rédigé en français et en arabe par Leila DERDER en 11 pages (sur la version française) .

2/Livres théoriques :

- LEDERER .M , *La traduction aujourd'hui* , Le modèle interprétatif , Hachette , Paris , 2004
- MATTER .A , *La traduction pratique* , Dar El-Machreq , Beyrouth, 1986
- MICHE.B , *Traduction-contact de la langues et de cultures*, Artois Presse Université, 2006
- MOUNIN, G, *Les problèmes théoriques de la traduction*, Paris : Gallimard, 1963

3/Articles :

- HADJ-AISSA .Z , «pourquoi est-il si ardu de théoriser sur la traduction ? in *Langue* », *cultures et traductions* , journée d'étude sur la traduction , université d'Alger , 2002
- GEMAR .J-C , « les enjeux de la traduction juridique »: Principes et nuances , Ecole de traduction et d'interprétation, Université de Genève
- GEMAR J-C , «les fondements du langage du droit comme langue de spécialité .Du sens et de la forme du texte juridique »
- GEMAR.J-C , «la traduction juridique et son enseignement : aspect théorique et pratique »

4/Dictionnaires :

- AHMED. A et al , *Amawal azerfan* , lexique juridique , français - Amazigh , 1996
- BENREMDANE .M , *Amawal azerfan* , tamazight -français ,Ed ,asqamu nnig n timuzgha , 2013
- DUBOIS.J, *Dictionnaire de linguistique et des sciences du langage*,Ed Larousse, paris 1994

Bibliographie

-MOULOUD .M , Amawal n tmazight tatrart , français -tamazight , 3 Ed HCA , Bgayet ,2004

5/Sitographies :

https://www.laguerce.com/traductologie/recherche/developpement/La_traduction_juridique-Benjamin_Aguilar_Laguerce.pdf (consulté le 10.06.2022)

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais-arabe/>(consulté le 20.09.2022)

<https://www.tradulex.com/Bern1998/Gemar.pdf> (consulté le 16.07.2022)

Résumé

Résumé

Deqs n yemdanen i yettmeslayen ugar n yiwet n tutlayt am tefransist , tagnizit maca lan wid yesnen kan tutlayt n tyemmat ue sawden ara ad isinen atas n tutlayin , ttmagaren-d iewiqen deg waṭas n tayulin gar-asent tayult tazerfant , yef ay-a nefren ad nexdem tasuqilt tazerfant i wedlis Izerfan n yixeddamen si tefransist yer tmaziṭ n leqbayel .

Akatay -agi yebḍa yef sin yehricen :

Deg uḥric amenzu nesfahem-d d acu i d tasuqilt s umata syin yer-s nerza yer usefhem n tsuqilt tazerfant akked tutlayt -ines , akken diṯ nebder-d uguren i yezmer msuṯel ad yemmager di tsuqilt-is . Yer taggara n weḥric -agi nefka tikti yef wezref n umahil azzayri

Ma d aḥris wis sin yeena tasuqilt n wedlis Izerfan n yixeddamen s usemras n imawalen yerzan tayult-agi xes akken xussen , daye i ṯ-iḡḡan ad nawi awalen ireṭṭalen , dayen lan wawalen ur nbeddel ara .

Di taggara nezmer ad n-ini akken tasuqilt tesḥa azal d ameqqran maca ilaq imsuqal ad snernin deg-s iwakken ad tuṯal tutlayt taqbaylit d tamesbayurt deg tayulin yemxalafen .

Annexes

Annexes

1- Les tableaux non traduits :

-Tableau n °01:

Wilaya	Siège du bureau d'inspection du travail	Compétences territoriale
ALGER	Cheraga	Circonscriptions administratives de Chéraga , Zéralda ,et Draria
	Dar El Beida	Circonscriptions administratives de Dar El Bieda
	El Harrach	Circonscriptions administratives de El Harrach et Hussein-Dey
	Rouiba	Circonscriptions administratives de Rouiba
	Sidi Moussa	Circonscriptions administratives de Baraki et Bir-Touta
ORAN	Es Senia	Daïras d'Es Senia et Oued tlelat
	Arzew	Daïras de Arzew , Bettioua et Gdyl
OURGLA	Hassi Messaoud	Daïras de Hassi Messaoud et d'El Borma
	Touggourt	Daïras de : Touggourt , Megarine , Temacine , Taibet et El Hadjira
ILLIZI	In Amenas	Daïras de : In Amenas
	Djanet	Daïras de : Djanet
LAGHOUAT	Hassi R'mel	Daïra de : hassi R'mel
TAMENGHASSET	In Salah	Daïras d'In Salah et Ain Ghar

Annexes

SETIF	El Eulma	Daïras d'El Eulma , Djemila , Hammam sokhna , Beni Aziz , et Bir El Arch
BEJAIA	Akbou	Daïras de : Akbou , Tazmalt , Ighil Ali , Ouzellagen , Beni Maouche et Seddouk
MSILA	Boussaada	Dairas de : boussada , Ain Imelh ,
OUM EL BOUAGHI	Ain Mlila	Dairas de , Ain mila et souq naamane
ANNABA	El Hadjar	Daira d'El hadjar et ain el berda
SKIKDA	Collo	Daira de Collo , Zitouna , Ouled atia , tamalous , Ain kechra et oum toub
TLEMCEN	Maghnia	Dairas de : Maghnia , Ghazaouat , Bab el assa , Marset ben M'hidi , Nedrouma , Fellaoucene , et beni boussaid
BLIDA	Boufarik	Dairas de ; Boufarik , larbaa , Meftah , chebli , et bougara
BOUMERDES	Borj menaiel	Dairas de : Bordj Menaiel , Isser et naciria
AIN DEFLA	Khemis meliana	Daira de : khemis meliana , Hammam rigba , boumedfaa , Miliana , Djendel et ain lechiakh
TEBESSA	El ouenza	DDairas d ;El ouenza et El aouinet
BOUIRA	Lakhdaria	Dairas de : Lakhdaria et kadiria
BATNA	Barika	Dairas de barika , El djezzar

Annexes

		et N'Caous
RELIZAN	Relizane	Dairas de : Oued R'hiou , Ammi Moussa , Mazouna , Sidi Mouhemed Ben Ali ET DJediouia

-Tableau n ° 2 :

Wilaya	Siège du bureau d'inspection du travail	Compétences territoriale
ALGER	Cheraga	Circonscriptions administratives de Chéraga , Zéralda ,et Draria
	Dar El Beida	Circonscriptions administratives de Dar El Bieda
	El Harrach	Circonscriptions administratives de El Harrach et Hussein-Dey
	Rouiba	Circonscriptions administratives de Rouiba
	Sidi Moussa	Circonscriptions administratives de Baraki et Bir-Touta
ORAN	Es Senia	Daïras d'Es Senia et Oued tlelat
	Arzew	Daïras de Arzew , Bettioua et Gdyel
OURGLA	Hassi Messaoud	Daïras de Hassi Messaoud et d'El Borma
	Touggourt	Daïras de : Touggourt , Megarine , Temacine , Taibet

Annexes

		et El Hadjira
ILLIZI	In Amenas	Daïras de : In Amenas
	Djanet	Daïras de : Djanet
LAGHOUAT	Hassi R'mel	Daïra de : hassi R'mel
TAMENGHASSET	In Salah	Daïras d'In Salah et Ain Ghar
SETIF	El Eulma	Daïras d'El Eulma , Djemila , Hammam sokhna , Beni Aziz , et Bir El Arch
BEJAIA	Akbou	Daïras de : Akbou , Tazmalt , Ighil Ali , Ouzellagen , Beni Maouche et Seddouk
MSILA	Boussaada	Dairas de : boussada , Ain Imelh ,
OUM EL BOUAGHI	Ain Mlila	Dairas de , Ain mila et souq naamane
ANNABA	El Hadjar	Daira d'El hadjar et ain el berda
SKIKDA	Collo	Daira de Collo , Zitouna , Ouled atia , tamalous , Ain kechra et oum toub
TLEMCEN	Maghnia	Dairas de : Maghnia , Ghazaouat , Bab el assa , Marset ben M'hidi , Nedrouma , Fellaoucene , et beni boussaid
BLIDA	Boufarik	Dairas de ; Boufarik , larbaa , Meftah , chebli , et bougara
BOUMERDES	Borj menaiel	Dairas de : Bordj Menaiel , Isser et naciria
AIN DEFLA	Khemis meliana	Daira de : khemis meliana , Hammam righa , boumedfaa , Miliana , Djendel et ain lechiakh

Annexes

TEBESSA	El ouenza	DDairas d ;El ouenza et El aouinet
BOUIRA	Lakhdaria	Dairas de : Lakhdaria et kadiria
BATNA	Barika	Dairas de barika , El djezzar et N'Caous
RELIZAN	Relizane	Dairas de : Oued R'hiou , Ammi Moussa , Mazouna , Sidi Mouhemed Ben Ali ET DJediouia

2-BULLETIN DE PAIE

- Matricule:
- Nom et prénom :
- Fonction :
- Situation familiale :
- Numéro SS :

			Mois de : Mars 2004	
Rubrique	Nombre	Taux	Grains	Retenues
Salaire de base	26.00	500.00	13.000.00	
Prime de panier	26.00	52.00	1.352.00	
Retenue SS		9.00		1.170,00
Retenue intempérie		0,38		48,75
Retenue IRG				513,00

- Base imposable : 13 133.25
- Base sécurité sociale : 13 000,00
- Employeur :
- N° adhérent :

Cachet et signature

Net à payer : 12620.25 N

3-Le texte original :

TABLE DES MATIERES

1.L'EMBAUCHE

- 1-Qu'est ce que qu'un travailleur salarié ?
- 2-Comment postule-t-on à un emploi ?
- 3-Qu'est-ce qu'un curriculum vitae ?
- 4-Curriculum Vitae (modèle)
- 5-Demande d'emploi (modèle)
- 6-Qu'est-ce que le questionnaire d'embauche ?
- 7-Doit-on répondre à toutes les questions posées pendant l'entretien d'embauche ?
- 8- Peut-on exiger une rémunération de test de recrutement ?
- 9- A partir de quel moment peut-on se considéré recrêté ?
- 10-comment l'employeur doit-il exprimer son approbation?
- 11-le candidat peut-il refuser l'offre de l'employeur?

2. LE CONTRAT DE TRAVAIL

- 1-Qu'est-ce qu'un contrat de travail ?
- 2-La conclusion du contrat de travail est-elle soumise à une certaine formalité ?
- 3-Par quels moyens peut-on prouver la validité d'un contrat de travail ?

A-LA PERIODE D'ESSAI

- 4- Qu'est-ce que la période d'essai ?
- 5-Faut-il mentionner la période d'essai dans le contrat de travail ?
- 6- Quelle est la durée légale de la période d'essai ?
- 7- Quels sont les droits de l'employé pendant la période d'essai ?

8-Comment se fait la rupture de contrat de travail pendant la période d'essai ?

9- Dans quels cas faut-il rédiger le contrat de travail ?

B-CONTRAT A DUREE DETERMINEE ET CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

1-La durée du contrat doit-elle toujours être déterminée ?

2-Qu'est ce qu'un CDD ?

3-Qu'est ce qu'un CDI ?

4-Comment se fait la conclusion d'un CDD?

5-Dans quels cas peut -on conclure un CDD?

6-Qui est chargé de vérifier si le CDI a été conclu pour l'un des cas cités ci-dessus ?

7-Comment contacter l'inspecteur de travail ?

8-Dans quels cas peut-on conclure un CDI pour un temps partiel?

3.L'AGE LEGAL DU TRAVAIL

1-Quel est l'âge minimum e travail ?

-L'APPRENTISSAGE

2-Qu'est ce que l'apprentissage ?

3-Quelles sont les conditions de l'apprentissage ?

4-Comment se fait la conclusion d'un contrat d'apprentissage ?

5-Quelles sont les conditions que doit remplir l'employeur pour formation d'un mineur ?

6-L'apprenti a-t-il droit au salaire ?

7-L'apprenti a-t-il droit à la couverture sociale ?

8-Est-il possible de rompre le contact d'apprentissage ?

9-Que peut-on faire en cas de résiliation abusive du contrat d'apprentissage de la part de l'employeur ?

10- Modèle de contrat d'apprentissage

4.LA REMUNERATION

A-ELEMENTS CONSTITUTIFS ET PRINCIPES:

1-Quels sont les éléments constitutifs du salaire ?

2-Peut-on réclamer le remboursement des frais dus à l'utilisation du véhicule personnels à des fins professionnelles ?

3-Quels sont les critères permettant d'évaluer le salaire ?

4-Quels sont les principes régissant l'évaluation du salaire ?

5-Qu'est ce que le salaire national minimum garanti ?

6-Comment fixe-t-on le montant du SNMG ?

7- A combien le SNMG est-il actuellement évalué?

8-Peut-on négocier le salaire ?

B-VERSEMENT DU SALAIRE :

9- Quels sont les différents modes de paiement ?

10- A quel moment doit-on être payé ?

11- Peut-on exiger une rémunération bimensuelle?

12- Comment le versement du salaire doit-il se faire ?

13- Qu'est ce qu'une fiche de paie?

14- MODELE DE FICHE DE PAIE

15- La remise des fiches de paie est elle obligatoire ?

16- A quoi une fiche de paie sert elle

17- Quelle sont les garanties de l'employé en ce qui concerne le salaire?

18- Quelle est la procédure à entamer en cas de non-paiement du salaire?

19- Peut-on appliquer la procédure de compensation en matière de paiement du salaire?

20- Le droit au salaire se prescrit-il?

21- Que faire si l'employeur est une société commerciale en état de cessation de paiement?

22- Et si le syndic ne dispose pas des sommes voulus ?

5- LA DUREE DU TRAVAIL

1- Quelle est la durée légale de travail ?

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES:

2- Qu'est ce que les heures supplémentaires ?

3- Dans quels cas l'employeur peut-il demander à l'employé d'effectuer des heures supplémentaires?

4- L'employé a t il droit à une majoration pour des heures supplémentaire ?

5- Comment peut on prouver les heures supplémentaires?

6- REPOS ET CONGE LEGAUX

1-Qu'est ce que le repos légal?

2-Quelles sont les périodes de repos légal prévues par la législation actuelle du travail ?

3-Les personnes de confession non- musulmane ont-elles droit à des jours fériés spécifiques?

4-L'employé qui a travaillé pendant un jour de repos a t il droit à une compensation ?

5-Le jour de repos hebdomadaire peut-il être différé ou être remis à un autre jour que le vendredi ?

6-L'employeur peut-il priver ses employés du repos légal?

7-Quelle est la durée légal du congé annuel ?

8-Quels sont les employés ayant droit à un congé supplémentaire ?

9-Comment calcule-t-on la période de référence?

10-Quelles sont les périodes validés pour la détermination du congé annuel ?

11-Que peut-on faire en cas de maladie pendant le congé annuel?

12-Peut -on rompre la relation de travail pendant le congé annuel ?

13-Qui est-ce qui fixe le programme des congés annuels?

14-Dans quel cas l'employé a-t-il droit à des absences sans perte de salaire ?

15-L'employeur doit-il avertir son employeur de son absence pour les raisons indiquées ci dessus?

7- FORMATION ET PROMOTION PROFESSIONNELLE

1-Qu'est ce que la formation professionnelle?

2- A t on droit de réclamer un emploi du temps allégé en vue de suivre une formation professionnelle ?

3- L'employé a-t-il droit de refuser de se soumettre aux cycles de formation organisés par l'employeur ?

4- Peut-on demander une qualification suite à l'acquisition de nouvelles aptitudes professionnelle ?

8- OBLIGATIONS DE L'EMPLOYE

1- Quelles sont les obligations de l'employé?

2- Quelles sont les clauses spéciales qu'un contrat de travail peut comporter ?

3- Qu'est ce que la clause de non concurrence ?

4- Quelles est la différence entre l'obligation de non-concurrence et la clause de non-concurrence ?

5-La clause de non-concurrence est-elle absolue ?

6- A quel moment peut-on introduire la clause de non concurrence dans le contrat de travail ?

7- Le salarié est-il contraint d'accepter la clause de non-concurrence introduite au cours de l'application du contrat de travail ?

9- LA PROTECTION SOCIALE

- 1- Qu'est ce que la protection sociale ?
- 2- Qu'est ce que les œuvres sociales ?
- 3- Qu'est ce que la sécurité sociale ?
- 4- D'où proviennent ces cotisations ?
- 5- Quels est le taux actuel de cotisation ?
- 6- Comment ce taux de cotisation est-il réparti ?
- 7- D'où provient ce taux ?
- 8- Exemple sur le calcul des cotisations versées à la CNAS ?
- 9- Que doit-on déclarer ?
- 10- Quels sont les risques que l'assurance sociale couvre ?
- 11- Qu'est ce que la prestation en nature ?
- 12- Qu'est ce que les prestations en espèce ?

A-ASSURANCE MALADIE ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 1- Quelles sont les prestations de l'assurance maladie ?
- 2- La prestation en espèce est-elle totale ou partielle ?
- 3- Pendant combien de temps l'indemnité journalière est-elle servie ?
- 4- Quelles sont les affections de longue durée ?
- 5- Quelles sont les conditions requises par bénéficiaire de l'assurance maladie ?
- 6- Quelle est la procédure que l'employé doit entamer afin de percevoir l'indemnité ?
- 7- Qu'entend-on par "maladie professionnelle" ?
- 8- Que faire en cas de maladie professionnelle ?

B-ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 1- Qu'est ce qu' un accident de travail ?
- 2-Que doit-on faire en cas d'accident de travail ?
- 3-Combien d'exemplaires de ces deux certificats doit-on établir ?
- 4-Que faire si l'accident du travail survenait en l'absence de l'employeur ?
- 5-L'employeur a-t-il le droit de refuser de déclarer l'accident pour absence du caractère professionnel ?
- 6- Qu'est ce que la feuille d'accident ?
- 7-Quelles sont les prestations allouées en cas d'accidents du travail ?
- 8-Comment calcule-t-on le montant de la rente si la victime a travaillé pendant une durée inférieur à douze mois ?
- 9- A quelles conditions bénéficie-t-on des prestations liées aux accidents du travail ?

C-ASSURANCE MATERNITE

- 1-Qu'est ce que l'assurance maternité ?
- 2- Quels sont les frais que l'assurance maternité prend en charge ?
- 3- A quelles conditions la femme peut elle bénéficier de ces prestations?

D- ASSURANCE INVALIDITE

- 1-Qu'est ce que l'invalidité ?
- 2- A quel moment a-t-on droit à une pension d'invalidité ?
- 3-peut -on réclamer une pension d'invalidité tout en ayant droit à la retraite ?
- 4- Que faire si l'employé a déjà fait l'objet d'une assurance maladie et que l'invalidité persiste après l'expiration de la durée de celle ci ?
- 5-L'invalidé doit-il se soumettre à des examens médicaux ?
- 6- Comment fixe-t-on le montant de la pension d'invalidité ?
- 7- La pension d'invalidité peut-elle être supprimée ?

E-ASSURANCE DECES

- 1- Qu'est ce que l'assurance-décès?
- 2- Qu'est ce que on entend par ayant droit ?
- 3- comment évalue-t-on le montant des pensions des ayants droit ?
- 4-Comment l'allocation décès est-elle versée ?
- 5- Est-il vrai que les ayants droit se partagent l'allocation -décès selon les règles de l'héritage ?
- 6- A partir de quel moment l'assuré aura t-il droit aux allocations -décès ?
- 7- Quelles sont les personnes exonérées du paiement des cotisations ?
- 8- Peut-on accumuler les prestations ?

10- LES CONFLITS DU TRAVAIL

A-CONFLITS INDIVIDUEL

- 1- Qu'est ce qu'un conflit individuel ?
- 2- Que devez vous faire si un conflit vous oppose à votre employeur ?
- 3- Que faire à défaut de réponse favorable de mon supérieur ?
- 4- Que faire si le conflit persiste ?
- 5- Quel est le bureau d'inspection compétent ?
- 6- Comment se fait la tentative de conciliation ?
- 7- Etes vous contraint de comparaître devant le bureau de conciliation?
- 8- Que faire si l'employeur refuse d'exécuter l'accord de conciliation ?
- 9- Que faire en cas de non -conciliation ?
- 10- Le passage par la procédure de conciliation est-il obligatoire ?

B-CONFLITS COLLECTIFS

- 11- Qu'est ce que le conflits collectif ?

- 12- Que faire en cas de conflit collectif du travail ?
- 13-Que faire en cas de non-conciliation ?
- 14- Les parties sont-elles contraintes de se soumettre à la recommandation du médiateur ?
- 15- Qu'est ce que l'arbitrage ?
- 16- Les parties sont -elle contraintes de se soumettre à la sentence arbitrale?
- 17- Qu'est ce que la grève ?
- 18-A quel moment peut-on exercer le droit à la grève ?
- 19- Qui n'a pas droit à la grève ?
- 20- Comment obtenir l'accord de l'ensemble des employés?
- 21- Doit -on aviser l'employeur de la grève ?
- 22-Peut-on obliger un travailleur à faire grève ?
- 23- Les employés grévistes sont-ils exposés à des sanctions disciplinaires ?
- 24- Quels sont les secteurs concernés par le service minimum ?

11- LA DISSOLUTION DE LA RELATION DE TRAVAIL

- 1- Comment la relation du travail prend-elle fin ?
- 2-Quels sont les cas volontaires de la dissolution de la relation de travail ?

A- LA DEMISSION

- 4- Qu'est ce que la démission ?
- 5- Le salarié est-il libre de quitter ses fonctions à tout moment ?
- 6- Modèle d'une lettre de démission ?
- 7- Le salarié doit-il justifier sa démission ?
- 8- Peut-on révoquer sa démission ?

L'employé démissionnaire a -t-il droit à des indemnités ?

9- L'employé démissionnaire peut-il demander un certificat de travail ?

B- LE LICENCIEMENT

10- Qu'est-ce que le licenciement ?

11- L'employeur doit-il aviser le salarié concerné par le licenciement ?

12- Dans quels cas l'employé n'est pas tenu de respecter le délai de préavis ?

13- L'employeur est-il contraint de justifier son licenciement ?

14- Qu'est-ce que le licenciement abusif ?

15- Qu'est-ce qu'une faute grave

16- Que faire en cas de licenciement irrégulier

17- Le juge peut-il contraindre l'employeur à réintégrer l'employé

18- L'employé peut-il demander une indemnité suite à sa réintégration

19- Peut-on demander une indemnité suite à un licenciement pour faute grave

20- Qu'est-ce que le licenciement pour des raisons économiques

21- Dans quels cas peut-on procéder au licenciement collectif

22- A-t-on droit à des indemnités suite au licenciement pour compression d'effectifs

23- Comment l'indemnité est-elle perçue

24- Comment se fait le licenciement collectif?

25- Y a-t-il des garanties du respect de ces dispositions ?

C- L'ANNULATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

27- Qu'entend-on par la nullité du contrat de travail ?

28- Quel est le sort des droits du salarié après la nullité du contrat de travail?

1- L'EMBAUCHE

1-Qu'est ce que qu'un travailleur salarié ?

Art . 2 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail

Est considérée travailleur salarié , toute personne fournissant un travail physique manuel ou intellectuel au profit d'une autre personne physique ou morale dénommée "employeur " , moyennant rémunération.

2-Comment postule-t-on à un emploi ?

On postule à un emploi en rédigeant une demande d'emploi manuscrite et un curriculum vitae que l'on adressera au responsable de l'organisme qu'on voudrait intégrer .

3-Qu'est ce qu'un curriculum vitae ?

Un curriculum vitae , par abréviation "CV" , est un document comportant des renseignements au sujet du candidat au poste , concernant , notamment la formation qu'il a reçue, ses différentes aptitudes professionnelles est probablement son expérience dans le domaine du travail auquel il postule .Le candidat doit veiller à ce que les informations qu'il mentionne soient exactes, sous peine de ne pas pouvoir accomplir les taches qui lui seraient confiées pendant l'exercice de ses fonctions et par la même , de perdre la confiance de son employeur .

4- Curriculum Vitae (modèle)

CURRICULUM VITAE

état civil

Nom :.....

Prénom :

Situation familiale :.....

Adresse :.....

N° de téléphone :

E-mail :.....

Titres et diplômes

- Baccalauréat série sciences de la nature et de la vie session 1993 , mention bien .
- Licence en sciences commerciales de la faculté d'Alger , session 1998 , mention assez bien
- DEUA en anglais technique .

Autres formations :

- Diplôme d'Etude Approfondie en langue française .
- Bureautique informatique : Windows , Word , Excel .

Langues

- Arabe : langue maternelle .
- Français : niveau supérieur .
- Anglais : niveau supérieur .

Expérience

Expérience de deux ans en tant que directeur commercial d'une société spécialisée dans la commercialisation de produit cosmétique.

5- Demande d'emploi (modèle)

Nom et Prénom

Profession

Alger le...../...../.....

A Monsieur

le Directeur Générale de

Objet : Demande d 'emploi

Monsieur le directeur ,

j'ai l'honneur de vous demander de bien vouloir m'accorder un poste au sein de votre organisme. je suis titulaire d'un diplôme de et j'ai eu a exercer des fonctions de pendant années.

Assuré d'une suite favorable , je vous prie d'agréer , Monsieur le Directeur , mes remerciement anticipés.

Signature

6- Qu'est ce que le questionnaire d'embauche ?

C'est un questionnaire mis au point par l'employeur et adressé aux candidat afin de clarifier certains points se rapportant à leurs qualifications pour pouvoir sélectionner le candidat dont le profil convient le mieux au poste en question.

Certains questionnaire sont très détaillés et renseignent sur les connaissances , aptitudes et parfois même les loisirs et autre activités du postulant.

7- Doit-t-on répondre à toutes les questions posées pendant l'entretien d'embauche ?

Le candidat n'est tenu de répondre qu'aux questions concernant ses capacités professionnelles.

L'employeur ne pourra lui tenir rigueur d'avoir omis de mentionner certains détails familiaux ou privées de manière générale .

8-Peut-on exiger une rémunération du test de recrutement ?

Il s'agit là du test que l'employeur pourrait faire subir au candidat lors de l'entretien d'embauche .

Il pourrait lui demander d'effectuer une ou deux taches pour mieux évaluer sa rapidité ou son intelligence . l'accomplissement de ces tâches ne peut , en aucun cas , être rémunéré.

9- A partir de quel moment peut-on se considérer recruté?

Un entretien d'embauche n'engage en rien de l'employeur .

Le candidat ne peut se considérer recruté qu'après avoir expressément reçu l'approbation de l'employeur .

10- Comment l'employeur doit-il exprimer son approbation?

L'employeur n'est considéré consentant à recruter le candidat que s'il adresse à ce dernier une offre ferme et expresse en précisant l'identité du candidat , l'emploi proposer , la rémunération et la date de départ de l'exécution du contrat de travail .

11- Le candidat peut-il refuser l'offre de l'employeur ?

La demande d'emploi n'engage le candidat en rien , il peut rejeter l'offre de l'employeur même après l'obtention du consentement de celui-ci.

2-LE CONTRAT DE TRAVAIL

1- Qu'est ce qu'un contrat de travail ?

C'est un contrat conclu entre l'employeur et l'employé en vertu duquel la relation de travail est établie , et qui comporte des clauses se rapportant à la nature du travail , sa durée n le salaire , les horaires de travail et éventuellement toutes clauses ou conditions arrêtées en commun par les deux parties.

2- La conclusion du contrat de travail est-elle soumis à une certains formalité ?

Art. 8 de la loi n° 90-11 relative aux relations de travail

Le contrat de travail peut être écrit ou non-écrit et est présumé valide du simple fait de travailler pour le compte de l'employeur.

3- Par quels moyens peut-on prouver la validité d'un contrat de travail ?

Art. 10 de la loi n° 90-11 relative aux relations de travail

On peut prouver l'existence du contrat de travail ainsi que sa validité par tous les moyens .

A- LA PERIODE D'ESSAI

4- Qu'est- ce que la période d'essai ?

La période d'essai est la période précédant le recrutement définitif de l'employé et pendant laquelle chacun , l'employeur comme l'employé , peut mettre au contrat sans préavis et sans motif déclaré.

5- Faut-il mentionner la période d'essai dans le contrat de travail ?

l'employeur est tenu de mettre l'employé au courant de fait qu'il soit mis en période d'essai . Le cas échéant , l'engagement est présumé définitif dès la conclusion du contrat et toute rupture de celui-ci aura les même effets que le licenciement ou la démission .

6- Quelle est la durée légale de la période d'essai

Art18 de la loi n°90-11 relative aux relations de travail

La durée de la période d'essai est déterminée par voie de négociation collective , mais ne peut l'excéder les 6 mois . Elle peut toutefois portées à 12 mois pour les poste de travail de hautes qualifications (Art. 18 de la loi n°90/11 relative aux relations de travail susvisée)

La période d'essai commence au moment même du début de l'exécution du contrat et arrive à son terme le dernier jour de la période convenue à minuit . Si ce dernier jour coïncide avec un jour férié, le délai ne sera pas reporté au lendemain.

7- Quels sont les droits de l'employé pendant la période d'essai ?

Art.19 de la loi n° 90-11 relative aux relations de travail

L'employé jouit des mêmes droit que les autres salariés titulaires, qu'il s'agisse du droit au salaire , au repos ou à la sécurité sociale etc .

8- Comment se fait la rupture de contrat de travail pendant la période d'essai ?

Le contrat de travail s'engendre pas d'engagement définitifs pendant la période d'essai , c'est pourquoi, les deux parties contractantes peuvent le rompre à tout moment sans préavis, ni indemnité .

l'employeur peut mettre fin au contrat s'il s'avère pendant la période d'essai que l'employé n'a pas les qualifications requises pour occuper le poste en question sans être tenu d'expliquer le motif l'ayant poussé à prendre cette décision . De même , l'employé peut exprimer sa volonté de rompre le contrat si les conditions de travail ne lui conviennent pas .

9- Dans quels cas faut -il rédiger le contrat de travail?

En l'absence de conventions collective l'imposant , on ne peut exiger de contrat écrit du moment que la loi présume l'existence de celui-ci du simple fais de travailler pour le compte de l'employeur . Cela dit , il est toujours conseillé aux employés de négocier la rédaction du contrat avec leur employeur afin de pouvoir prouver le relation de travail en cas de litige et à défaut témoignage ou de toute autre preuve . Cependant , la relation de travail à durée déterminée est constatée par un contrat écrit. (Art. 11 de la loi n° 90 / 11) . Ainsi , un contrat à durée déterminée verbal ne peut en aucun cas être envisagé .

B- CONTRAT A DUREE DETERMINEE ET CONTRAT DUREE INDETERMINEE

1- La durée du contrat doit-elle toujours être déterminée ?

Art. 11 de la loi n° 90- 11 relative aux relations de travail

La loi prévoit deux types de contrat de travail :

- ♦ contrat à durée déterminée (CDD)
- ♦ contrat à durée indéterminée (CDI)

2- Qu'est ce qu'un CDD ?

C'est un contrat dans lequel la durée de la relation de travail est préalablement arrêtée entre les parties .

3- Qu'est ce que un CDI ?

Art. 14 de la loi n° 90/11 relative aux relations de travail

C'est un contrat de travail qui ne prend fin que suite à l'initiative de l'employeur à l'âge légal de la retraite .

En règle générale , les contrats de travail sont des CDI , sauf dans des cas bien précis et prévus par la loi , où l'employeur a le droit d'embaucher un employé pour une durée bien déterminée .

4- Comment se fait la conclusion d'un CDD?

Art. 11 de la loi n° 90 /11 relative aux relations de travail

La durée du contrat de travail est présumée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit . C'est-à-dire que les parties contractantes doivent matérialiser le contrat en le rédigeant afin de préciser sa nature . Le cas échéant, il sera réputé conclu pour une durée indéterminée.

5- Dans quels cas peut-on conclure un CDD?

Art. 12 et 12bis de la loi n° 90 11 relative aux relations de travail modifiée par l'art 2 de l'ordonnance n°96 21 du 9/07/1996 .

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée uniquement dans les cas suivants:

- ◆ lorsque l'employé est recruté pour exécuter des tâches liées à des contrats de travaux ou des prestations non renouvelables,
- ◆ lorsque l'employé est recruté en vue de remplacer un travailleur titulaire momentanément absent,
- ◆ lorsque les tâches qui lui sont attribuées constituent des travaux que l'organisme employeur n'effectue que périodiquement et de manière discontinue,
- ◆ lors d'un surcroît de travail ou lorsque des motifs saisonniers le justifient ,
- ◆ lorsque il s'agit d'activités à durée limitée ou qui sont de nature temporaires.

Dans tous les cas , la durée du contrat et ses motifs doivent être précisées .

6- Qui est chargé de vérifier si le CDI a été conclu pour l'un des cas cités ci-dessus ?

Art. 12 bis de la loi n° 90 11 relative aux relations de travail

C'est l'inspecteur de travail territorialement compétent qui en est chargé . Si celui-ci constate une infraction aux dispositions prévues pour les articles 12 et 12 bis susvisés, il fait l'obligation à l'employeur de s'y conformer dans un délai de 8 jours . A défaut , dresse un procès verbal et saisit le tribunal compétent (Art. 12 de la loi 90/03 relative aux relations de travail susvisée) .

L'employeur est passible d'une amende de 1.000 à 2.000 DA ,une peine renouvelable à chaque fois qu'il y aura infraction (Art.146 bis de la loi n°90 11 relative aux relations de travail susvisée , modifiée par l'ordonnance n°96/21).

Il est également chargé de constater toute infraction à la loi relative aux relations de travail (Art. 138 de la loi n°90 11 relative aux relations de travail susvisée).

7- Comment contacter l'inspecteur de travail ?

D'abord , il faut savoir qu'il y a un inspecteur de travail au niveau de chaque circonscription et qu'il faut absolument le contacter afin d'entamer la procédure de conciliation avant d'intenter l'action en justice . On contacte l'inspecteur de travail par écrit , c'est-à-dire en lui adressant une lettre contenant le nom de l'établissement employeur et le motif du conflit . L'employé concerné peut également se présenter directement devant l'inspecteur de travail ,qui va établir un procès verbal de la déclaration du demandeur .

8- Dans quels cas peut-on conclure un CDI pour un temps partiel ?

Art. 13 de loi n° 90-11 relative aux relations de travail

C'est possible , à condition que ce temps partiel ne soit pas inférieur à la moitié du temps légal . Et ce , dans les cas suivants :

- ◆ Si le volume de travail ne permet pas de faire appel aux services de l'employé à plein temps .
- ◆ Si l'employé en fait la demande à l'employeur pour des motifs personnels ou professionnels et que l'employeur l'accepte .

3-L'AGE LEGAL DU TRAVAIL

1- Quel est l'âge minimum du travail ?

Art. 15 de la loi n° 90-11 relative aux relations des travail susvisée.

L'âge légal d'un employé ne peut en aucun cas être inférieur à 16 ans , sauf dans le cadre d'apprentissage . L'employeur de mineurs en dehors de ce cadre légale est puni d'une amende de 1000 à 2000 DA. En cas de récidive, une peine d'emprisonnement de quinze (15) jours à deux (2) mois peut être prononcé , sans préjudice d'une amende pouvant s'élever au double de celle prévue plus haut (Art. 140 de la loi n° 90-11 susvisée). Toutefois , l'emploi d'un mineur ne peut se faire qu'avec l'accord écrit de son tuteur légal . Par ailleurs, il est strictement interdit d'employer un mineur pour des travaux dangereux , nuisible à sa santé ou préjudiciable à sa moralité.

L'APPRENTISSAGE

2-Qu'est ce que l'apprentissage ?

l'apprentissage consiste en la formation à la fois théorique et pratique (technologique) d'un jeune travailleurs inscrit à un centre de formation professionnelle (C.F.P.A) et encadré par entreprise agréée pendant une durée s'étendant d'un (1) an à trois (3) ans selon la spécialité , et ce , en vu de lui décerner un diplôme ou un titre (Certificat d'Aptitude Professionnelle) lui permettant d'exercer un métier dans les divers secteurs de l'activité économique liés à la production des biens et des services .

3- Quelles sont les conditions de l'apprentissage ?

Pour qu'un jeune bénéficie d'une formation professionnelle il faut que certaines conditions se réunissent :

- ◆ Que l'apprenti soit âgé de 15 à 25 ans lors de la conclusion du contrat .

Cependant cette limite d'âge est étendue à trente (30) ans pour les apprenties de sexe féminin :

- * célibataire , veuves ou divorcées sans emploi .
- * en difficulté morale ou social .
- * dont le mari est en chômage de longue durée ou en maladie de longue durée
- * ayant fait l'objet d'une incarcération
- * prise en charge par l'état ou orpheline des deux parents (Art .21 de la loi n° 81 -07 du 27 juin 1981 relative à l'apprentissage et décret n° 03 -50 du 25 décembre 2003 portant application de l'article 12 de la loi n° 81-07 susvisée) .

Quand aux handicapés physique , il n'y a pas d'âge limite pour leur inscription (Art. 12 de la loi n° 81-07 susvisée)

- ◆ Qu'il soit inscrit dans un centre de formation
- ◆ Qu'il soit encadré par une entreprise agréée à cet effet .

4- Comment se fait un la conclusion d'un contrat d'apprentissage?

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit , signé par l'employeur , l'apprenti et son tuteur légal et inscrit au niveau de l'assemblée populaire communale du lieu d'apprentissage , qui le transmet , aux fins de validation , à l'institution de formation professionnelle désignée la plus proche (Art . 11 de la loi n°81 -07 susvisée). Il est conclu selon un modèle fixé bpar arrêté et porte les renseignements suivantes :

- ◆ nom et prénom (s) de l'apprenti
- ◆ son adresse
- ◆ la date du début du contrat et sa durée
- ◆ la signature de l'employeur
- ◆ le diplôme à préparer
- ◆ des renseignements sur le tuteur légal de l'apprenti mineur : nom , prénom , adresse , profession , etc.....
- ◆ des renseignements concernant l'entreprise encadrant : nom , activité , siège etc.....

5- Quelles sont les conditions que doit remplir l'employeur pour la formation d'un mineur ?

Art. 13 de la loi n° 81-07 susvisée

La formation d'un jeune apprenti ne peut se faire que chez un employeur majeur ou émancipé et n'ayant jamais fait l'objet d'une condamnation à une peine pour crime ou délit , pour attentat aux mœurs ou à une peine de plus de 3 mois d'emprisonnement pour vol ou extorsion de fonds , escroquerie , abus de confiance ou pour infraction à la législation en vigueur en matière de fraude .

6- l'apprenti a-t-il droit au salaire?

l'apprenti adroit à un présalaire indexé au SMIG versé par l'Etat pendant une période allant des six (6) aux douze (12) premiers mois de la formations et à un présalaire progressif versé par l'établissement employeur , Voici un tableau récapitulatif indiquant l'évolution du montant du présalaire.

Annexes

Durée de la formation	Egale ou inférieur à 24 mois	Supérieur à 24 mois
1er semestre	15% du SNMG versé par l'employeur	15% du SNMG versé par l'état
2ème semestre	30% du SNMG versé par l'employeur	15% du SNMG versé par l'état
4ème semestre	50% du SNMG versé par l'employeur	50% du SNMG versé par l'employeur
5ème semestre	60% du SNMG versé par l'employeur	60% du SNMG versé par l'employeur
6ème semestre	80% du SNMG versé par l'employeur	80% du SNMG versé par l'employeur

7- L'apprenti a-t-il droit à la couverture sociale ?

L'apprenti a droit à la couverture sociale pendant toute la période d'apprentissage : sécurité sociale (assurance maladie , maternité , décès , invalidité) , assurance contre les accidents de travail et les maladie professionnelles , allocations familiale . Il bénéficie également des réductions et avantages accordés au titre du régime scolaire (Art. 16 de la loi n°81-07 susvisée).

8- Est-il possible de rompre le contact d'apprentissage?

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une des deux parties pendant les deux premiers mois de l'apprentissage sans réparation (Art.25 de la loi n°81-07 susvisée) .

Il est résilié de plein droit et sans préjudice des avantages acquis à l'autre partenaire notamment dans les cas suivants:

- ♦ accord des deux parties ,
- ♦ suite à une faute grave de la part de l'apprenti (absentéisme non justifié , négligence de ses obligations....)
- ♦ incorporation de l'employeur au service national,
- ♦ décès ou incapacité physique permanent de l'une des parties ,
- ♦ cessation définitive impérative de l'activité de l'employeur .
- ♦ faillite de l'employeur

9- Que peut-on faire en cas de résiliation abusive du contrat d'apprentissage de la part de l'employeur?

L'employeur qui rompt le contrat d'apprentissage sans motif légal est tenu :

- * de réparer le préjudice causé à l'apprenti sur sa demande ou celle de son tuteur légal
- * de réparer les préjudice causés à l'apprentissage de formation , sur demande du chef d'établissement auquel est rattaché l'apprenti .

10- Modèle de contrat d'apprentissage :

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DE LA FORMATION

PROFISSIONNELLE

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

1- PARTIES

Entre d'une part ,

L'organisme employeur :

Dénomination et adresse de l'organisme :

Nom :

Prénom :

Principal activité exercé :

N° d'immatriculation à la sécurité sociale

Nombre de salariés employé :

Et , d'autre part ,

1- L'apprenti (e)

Nom

Prénom

Fils (fille) de : prénom du père :

Et de : Nom et prénom de la mère

Date et lieu de naissance

Date de fin d'étude :

Diplôme ou dernière classe fréquentée:

2- Le tuteur légal

Nom :

Prénom :

En qualité de : Père - Mère - Tuteur légal (2)

Profession :

Adresse :

Article 1: Le présent contrat a pour objet la mise en apprentissage dans le métier de Mr désigné ci-dessus "apprenti (e) "auprès de désigné ci-dessus "organisme employeur " , conformément aux dispositions de la loi n° 81-07 du 27 juin 1981 relative à l'apprentissage et des textes pris pour son application .

Article 2 : La durée du présent contrat est égale à la durée de l'apprentissage dans la spécialité de : qui est de mois , conformément à l'arrêté interministériel fixant la liste des spécialités donnant lieu à l'apprentissage .

Article 3 : l'apprentissage s'effectue par l'exécution pratique , répétée et progressive des différentes opérations liées à l'exercice du métier sur le lieu de travail sus - indiqué et par une formation théorique complémentaire dispensée dans la structure de formation désignée par l'établissement formateur validant le présent contrat .

Article 4 : l'apprentissage objet du présent contrat est sanctionné par un diplôme d'aptitude professionnelle délivré par l'établissement formateur chargé de la validation du présent contrat à l'issue de l'examen de fin d'apprentissage prévu à cet effet .

Article 5 : Le contrôle technique et pédagogique de l'apprentissage est assuré par l'établissement formateur ayant validé le présent contrat .

Article 6 : pendant la durée de présent contrat , l'apprenti (e) perçoit :

1)- pendant une période variant de 6 à 12 mois selon la spécialité , un présalaire contrat égal à la bourse servi au stagiaire de niveau .

2) - Au-delà de cette période , un présalaire et fixé comme suit

2ème semestre 30% du SNMG

3ème semestre et 4ème semestre 50% du SNMG

5ème semestre 60% du SNMG

6ème semestre 80% du SNMG

Conformément aux article 14 et 15 du décret fixant les modalités d'application de la loi relative à l'apprentissage .

2- CONTRAT D'APPRENTISSAGE :

L contrat d'apprentissage est celui par lequel un organisme employeur s'engage à assurer une formation professionnelle méthodique et complète à un apprenti (e) qui s'oblige , qui contrepartie , à travailler pour lui pendant la durée du contrat moyennant un présalaire préalablement fixé art. 10 . Le contrat d'apprentissage est passée par écrit et signé par l'employeur , l'apprenti (e) et son tuteur légal. Il est enregistré par l'APC du lieu d'apprentissage et validé par l'établissement formateur désigné .

Il est exempté de tous droits de timbres et d'enregistrement art.11.

Nul ne peut être reçu en qualité d'apprenti (e) s'il est âgé de moins de 15 ans et de plus de 25 ans à la date de signature du contrat d'apprentissage art 12 .

Aucun employeur ne peut recevoir des apprenti (es) s'il n'est pas majeur ou émancipé.

La mission d'apprentissage ne peut être confiée aux individus condamnés pour crime ou délit , pour attentat aux mœurs , à plus de trois mois d'emprisonnement pour vol ou extorsion de fonds , escroquerie , abus de confiance ou pour infraction à la législation en vigueur en matière de fraude.....art.13.

3- DROITS ET OBLIGATION DES PARTIES

L'APPRENTI (E) A DROIT

- à un présalaire .
- aux réduction et avantage accordés au titre du régime scolaire art 16 .

L'APPRENTI(E) DOIT

- accomplir les tâches qui lui sont confiées dans le cadre de l'apprentissage objet de contrat ,
- observer les horaires légaux de travail ,
- obéir à son employeur , dans la limite des termes du contrat ,
- aider selon ses capacités physiques et intellectuelles , l'employeur dans son travail,
- éviter la dégradation de matériel,
- suivre avec assiduité des cours de formations complémentaires art 18.

AVANTAGE ACCORDE A L'ORGANISME EMPLOYEUR :

- La prise en charge par l'état , pendant une période variant de 6 à 12 mois selon la spécialité du présalaire versé à l'apprenti ;
- exonération des cotisations dues pour l'apprenti (e) au titre des assurances sociales , des assurances contre les accidents du travail et des allocations familiales ;
- exonération du versement forfaitaire dû au titre de l'impôt sur le présalaire de l'apprenti(e)...art.20

L'ORGANISME EMPLOYEUR DOIT :

- Veiller à la réalisation d'un apprentissage progressif permettant l'acquisition professionnelle prévue au contrat .
- prévenir le tuteur légal de l'apprenti en cas d'absence , d'accident ou de tout autre fait de nature à motiver son intervention ,
- prévenir la commission communale de l'apprentissage dans les cas de nature à motiver son intervention ...art.20

Annexes

Le tuteur légal soussigné déclare sur l'honneur que l'apprenti (e) sus-nommé n'a pas bénéficié d'un cycle d'apprentissage préalablement au présent contrat .

Fait à :

Date :.....

En cinq exemplaires originaux

(1) Copié à :

- Le Directeur de l'établissement formateur

-L'organisme employeur

L'apprenti

(2) pièces concernant l'apprenti (e) , jointes au présent contrat :

Signature de l'apprenti	signature de tuteur légal	signature de l'employeur
-------------------------	---------------------------	--------------------------

- Extrait de naissance ou fiche individuelle

-Certificat médical

- 2 photo d'identité

-Certificat de scolarité (s'il ya lieu)

Réservé à l'A.P.C

Commune :

Wilaya :

Date :.....N° d'enregistrement du contrat

Date de transmission à l'établissement formateur :.....

Réservé à l'établissement formateur

Nom et Adresse :

Date :.....N° de validation du contrat d'apprentissage

Annexes

Dans le métier :

Durée d'apprentissage mois

Du Au

Durée de prise en charge du présalaire par l'établissement formateur

Mois.....

Du.....Au.....

Cachet

La formation théorique et technologique complémentaire s'effectue à :.....

4-LA REMUNIRATION

En contrepartie du travail fourni , l'employé reçoit un salaire ou un revenu proportionnel du travail fourni:

A- ELEMENT CONSTITUTIF ET PRICIPES ;

1- Quels sont les éléments constitutifs du salaire ?

Art .81 de la loi n° 90-11 relative aux relations de travail

Le salaire se compose de deux parties principales : le salaire de base et les éléments variable de salaire.

1-Le salaire de base : c'est la partie stable de salaire tel qu'il résulte de la classifications professionnelle de l'organisme employeur (barème ou grille de salaire)

2- Les éléments variable de salaire comprennent :

a- les indemnités versée en raison de l'ancienneté , des heures supplémentaires effectuées ou des conditions particulières de travail (travail de nuit , travail dangereux , etc ...)

b- les déférentes primes liées à la productivité et aux résultat de travail (ex: prime de fin d'année , prime sur le revenu , 13ème mois ...etc) ou avantages divers (logement ou véhicule de fonction...)

Le montant du salaire ne peut en aucun cas être inferieur au salaire National Minimum Garanti .

2- Peut - on réclamer le remboursement des frais dûs à l'utilisation du véhicule personnel à des fins professionnelles ?

Art.83 de la loi n° 90-11 relative aux relations de travail . un employé n'est pas tenu d'exploiter ses biens personnels à des fins professionnelles . Cela dit , si la nature de son travail le lui impose ou si non employeur le lui demande , ce dernier sera tenu de lui rembourser les frais qui en résultent .

3- Quels sont les critères permettant d'évaluer le salaire ?

Contrairement aux textes de loi précédente (art .127 du statut général du travailleur de 1978) , la loi actuelle régissent les relations de travail (loi. n° 90-11 susvisée) a omis de mentionner les critères d'évaluations du salaire et renvoie vers les conversations collectives (Art . 12 alinéa 3 de la loi n° 90-11susvisé)

4- Quels sont les principes régissant l'évaluation du salaire ?

1- Le principe de l'égalité "à travail égal , salaire égal ":

Art .84 de la loi n° 90-11 relative aux relations de travail :

c'est le principe en vertu duquel l'employeur ne doit fixer le salaire qu'à la base d'éléments objectifs (qualité , quantité ou nombre d'heures de travail).

Ainsi , est interdite toute discrimination entre les employés basée sur le sexe , l'âge , la situation sociale ou matrimoniale , ou son appartenance politique ou syndicale . La signataire d'une convention visant à porter préjudice à ce principe est puni 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 /ou 3 jours d'emprisonnement (Art . 142 de la loi n° 90/11 susvisée) .

2- Le respect du salaire minimum garanti? :

Aucun employé ne doit percevoir à un salaire inférieur au salaire National Minimum Garanti . Tout employeur contrevenant à cette disposition est puni d'une amende de 1000 à 2000 DA multiplié par autant de fois qu'il y a d'infraction . En cas de récidive , la peine est de 2000 à 5000 DA multiplié par autant de fois qu'il y a d'infraction (Art . 149 de la loi n° 90/11 susvisée) .

5- Qu'est-ce-que le salaire national minimum garanti ?

Comme son nom l'indique , c'est le salaire brut minimum que l'employeur est tenu de verser à un travailleur quel que soit son niveau de qualification et toutes les catégorie confondues . Le SNMG n'est pas imposable , mais il reste soumis aux cotisations sociales .

Le SNMG est fixé par décret après consultation des association syndicales des travailleurs et d'employeurs les plus représentatives .

6- Comment fixe-t-on le montant du SNMG ?

Art . 87 alinéa 2 la loi n° 90/11 relative aux relations de travail

Pour la détermination du salaire national minimum garanti

il est tenu compte de l'évolution de :

- ◆ la productivité moyenne nationale enregistrée
- ◆ l'indice des prix à la consommation
- ◆ la conjoncture économique générale .

7- A combien le SNMG est -il actuellement évalué ?

Le salaire minimum garanti est de 12. 000 DA (décret présidentiel n° 06/395 DU 12 novembre 2006) (il était de 4.000 DA en 1994 , de 6000 DA en 1997 , de 8000 DA en 2000 puis de 10 000 DA en 2003) .

8- Peut - on négocier le salaire ?

Le salaire est généralement fixé par l'employeur . Cela dit , l'employé peut le négocier , soit avant l'établissement du contrat de travail , soit pendant l'exercice des ses fonctions en demandant une augmentation .

B-VERSEMENT DU SALAIRE :

9 - Quels sont les différents modes de paiement ?

En contrepartie du travail fourni , l'employé perçoit un salaire ou un revenu proportionnel aux résultats du travail . Ce dernier comprend à la pièce , au cachet et au chiffre d'affaire (Art .80 et 81 de la loi n° 90-11 susvisée).

10 - A quel moment doit -on être payé ?

A défaut de convention collective fixant la date paiement (ex :au début ou à la fin de chaque mois), cette derniers est soumise à l'accord des parties , à condition qu'elle soit périodique et régulière .

11- Peut-on exiger une rémunération bimensuelle ?

Une rémunération bimensuelle est envisageable si toutefois l'employé en fait la demande et que l'employeur n'y trouve pas d'inconvénient .

12 - Comment le versement du salaire doit-il se faire ?

Art 85 de la loi n° 90-11 relative aux relations de travail

La rémunération doit obligatoirement être à caractère monétaire et s'effectuer en des moyens exclusivement monétaires . Ainsi le versement peut s'effectuer en espèce , ou par le biais d'un virement ou par chèque.

Le montant de la rémunération ainsi que celui de ses éléments constitutifs doit figurer sur la fiche de paie .

13- Qu'est- ce qu'une fiche de paie ?

C'est un document remis à l'employé à chaque versement du salaire précisant notamment :

- ◆ le nom , ou la dénomination sociale de l'employeur et son adresse ,
- ◆ le numéro d'immatriculation à la sécurité sociale de l'employeur ainsi que le nom ou la référence de l'organisme auquel il verse ses cotisations
- ◆ le nom et prénom de l'employé , son age et sa situation familiale ainsi que le poste qu'il occupe et le montant de son salaire .
- ◆ le montant du salaire brut ainsi que tous ses éléments et la période lui correspondant
- ◆ la date de paiement ,
- ◆ le montant des différentes cotisations patronales
- ◆ les signature et le cachet de l'organisme employeur

Annexes

14- MODELE DE FICHE DE PAIE

BULLETIN DE PAIE

Matricule:

Nom et prénom :

Fonction :

Situation familiale :

Numéro SS :

			Mois de : Mars 2004	
Rubrique	Nombre	Taux	Grains	Retenues
Salaire de base	26.00	500.00	13.000.00	
Prime de panier	26.00	52.00	1.352.00	
Retenue SS		9.00		1.170,00
Retenue intempérie		0,38		48,75
Retenue IRG				513,00

Base imposable : 13 133.25

Base sécurité sociale : 13 000,00

Employeur :

N° adhérent :

Cachet et signature

Net à payer : 12620.25 N

15- La remise des fiches de paie est elle obligatoire ?

La remise d'une de paie est obligatoire à chaque versement de salaire . Quiconque rémunère un travailleur sans lui remettre une fiche de paie correspondant au salaire perçu ou omet d'y faire figurer un ou plusieurs éléments composant le salaire perçu , est puni d'une amende de 500 à 1000 DA . Cette peine est renouvelable à chaque fois qu'il y aura infraction (Art. 148 de la loi n° 90 11 susvisée) .

16- à quoi une fiche de paie sert-elle ?

Dans tous les cas , elle sert à prouver l'existence de la relation de travail , le versement du salaire et la conformité du montant du salaire à celui convenu dans le contrat de travail . Le cas échéant , l'employé pourra toujours manifester sa contestation.

17- Quelles sont les garanties de l'employé en ce qui concerne le salaire ?

Le droit au salaire est l'un des droits fondamentaux de l'employé , c'est pourquoi le législateur lui a consacré une protection juridique particulière , ainsi :

- ◆ les rémunérations et avances sur rémunérations sont payées par préférence à toutes autres créances , y compris celle de trésor public et de la sécurité sociale et ce , quelles que soient la nature , la validité et la forme de la relation de travail (Art;89 de la loi n° 90/11 et art n° 993 du code civil)
- ◆ les sommes représentant les salaires des employés et dues par l'employeur ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une saisie ou d'opposition , ni être retenues pour quelque motif que ce soit , au préjudice des travailleurs auxquels elles sont dues (Art 90 de la loi n°90 11 susvisée).

18- Quelles est la procédure à entamer en cas de non-paiement du salaire ?

Il faut toujours s'assurer qu'il ne s'agit pas d'une erreur , ensuite essayer de régler le problème à l'amiable , en mettant l'employeur en demeure d'exécuter son obligation par lettre recommandée avec accusé de réception , puis , le cas échéant , s'adresser à l'inspecteur de travail territorialement compétent avant d'entamer la poursuite judiciaire.

L'infraction à l'obligation du travail du versement de la rémunération à terme échu est punie de d'une amende de 1000 à 2000 DA , multiplié par autant de fois qu'il y a d'infraction . En cas

de récidive , la peine de 2000 à 5000 DA multipliée par autant de fois qu'il y a d'infraction (Art 150 de la loi n° 90 11 susvisée)

19- Peut-on appliquer la procédure de compensation en matière de paiement du salaire ?

Art 299 du code civil

La compensation ne peut avoir lieu lorsque l'une des dettes constitue une créance insaisissable . Et vu que les sommes représentant les salaires des employé ne peuvent faire l'objet d'une compensation .

20 - Le droit au salaire se prescrit-il?

La prescription extinctive est la perte d'un droit en raison de l'inaction de son titulaire pendant une certaine durée

La règle générale veut que le droit au salaire (en tant que créance périodique et renouvelable évoquée par l'article 309 du code civil) se prescrit par cinq années consécutives à compter du jour ou le versement du salaire est devenu exigible .

21- Que faire si l'employeur est une société commerciale en état de cessation de paiement ?

Art 280 du code du commerce

Si l'employeur est une société commerciale en état de cessation de paiement , dès que sa faillite est déclarée , le juge-commissaire désignera un syndic (représentant des créances) et lui ordonnera de payer , à condition qu'il ait en main les fonds nécessaires , les sommes dues aux salaire et aux indemnités des salariés , et ce dans un délai de 10 jours à compter du jour où le jugement de faillite a été prononcé pour ce faire , les employés en tant que créanciers privilégiés doivent avoir remis au syndic leurs bordereaux indicatifs des pièces remises et des sommes réclamées . Le syndic va établir un relevé des créances salariales qui comptabilise les sommes dues à chaque employé ainsi que celles qui ont été déjà versées. Il le déposera ensuite sur le bureau du greffier au niveau tribunal territorialement compétent

22- Et si le syndic ne dispose pas des sommes voulus ?

Art 295 du code de commerce

Dans le cas, les sommes dues doivent être acquittées sur les premières rentrées de fonds

5-LA DUREE DU TRAVAIL

1- Quelle est la durée légale de travail ?

La durée légale de travail est un élément très important du contrat de travail qui concerne à la fois la prévention sanitaire de l'employé et son rendement pour l'employeur .

Ainsi l'employeur ne peut , dans les conditions normales de travail , faire travailler les salariés plus quarante (40) heures par semaine , réparties en cinq (5) jours ouvrables au moins (Art 2 de L'ordonnance n° 9703 du 11 janvier 1997 fixant la durée légale du travail)

Cependant , cette durée peut être réduite pour les personnes occupées à des travaux particulièrement pénibles et dangereux ou impliquant des contraintes physiques ou nerveuses , comme elle peut être augmentée pour certains postes comportant des périodes d'inactivité . La liste des postes concernés par l'augmentation ou la réduction de cette durée est déterminée par les conventions et accords collectifs (art. 4 de l'ordonnance n° 97- 03 susvisée)

Par ailleurs , les travailleurs sous le régime de la séance continue , ont droit à une heure par jour , que l'employé doit aménager , dont une demi-heure est considérée comme temps de travail affectifs (Art 6 de l'ordonnance n ° 97-03 susvisée)

Les articles 143 et 143 bis de la loi n° 90/11 relative aux relations de travail susvisée prévoient une amende de 500 à 1.000 DA appliquée pour chaque infraction et autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés, en cas de non- respect de la durée légale hebdomadaire ainsi que l'amplitude journalière et les dispositions concernant les heures supplémentaires .

LES HEURES SUPPLEMENTAIRE

2 - Qu'est - ce que les heures supplémentaires ?

Ce sont les heures de travail que l'employé effectue au - delà des heures normales du travail à la demande de l'employeur .

3- Dans quels cas l'employeur peut-il demander à l'employé d'effectuer des heures supplémentaires ?

Art 31 de la loi n° 90-11 relative aux relations de travail susvisée

L'employeur ne peut demander aux travailleurs d'effectuer des heures supplémentaires qu'exceptionnellement dans les cas de nécessité absolue de service , à condition n'excède pas 20 % de la durée légale de travail , sauf dans les cas prévus par la loi .

4- Dans quels cas la durée des heures supplémentaire peut-elle excéder 20% de la durée légale ?

L'employeur ne peut demander à l'employé d'effectuer des heures supplémentaires qui dépassent 20 % de la durée légale que dans des cas extrêmes et expressément prévus par l'article 31 de la loi n° 90-11 susvisée et dans le respect des conditions et accord collectif , à savoir :

- ◆ pour prévenir des accidents imminents ou réparer des dommages résultant d'accidents
- ◆ pour achever les travaux dont l'interruption risque , du fait de leur nature , d'engendrer des dommages

5- L'employé a-t-il droit à une majoration pour des heures supplémentaire effectuées?

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration au moins à 50 % du salaire horaire normal (Art 32 de la loi n° 90-11 relative aux relations de travail)

6- Comment peut-on prouver les heures supplémentaire ?

Il arrive parfois que l'employeur refus ou néglige de payer l'employé pour les heures supplémentaires et celui ci se trouve contraint de prouver qu'il les a réellement effectuées .

La preuve des heures supplémentaire est une question de fait qui peut s'effectuer par tous les moyens . On distingue notamment deux cas :

- ◆ Si l'employé est soumis à un nombre d'heures ou à un horaire collectif applicable à tous les employé de l'organisme et figurant sur le tableau d'horaire du lieu de travail , le salarié pourra justifier ses heures supplémentaire par le simple fait de prouver par tous les moyens sa présence sur le lieu de travail en dehors des ces heures communes , le témoignage du gardien par exemple
- ◆ Si le salarié ,est pas soumis à des horaires collectif , il doit y avoir un décompte individualisé tenu soit par l'employeur , soit par l'employé lui même qui doit le conserver sous forme de document (un carnet par exemple où il aura inscrit le nombres heures qu'il a effectuées, une disquette etc ..) La fourniture de ce document constitue une preuve suffisante . C'est pourquoi il est conseillé aux salariés non soumis aux horaire collectifs de tenir eux-mêmes ce décompte afin d'en disposer en cas de litige .

6-REPOS ET CONGES LEGAUX

1- Qu'est-ce que le repos légal ?

C'est une période pendant laquelle l'employé cesse momentanément d'exercer ses fonctions sans perte de salaire .

2- Quelles sont les périodes de repos légal prévues par la législation actuelle, du travail ?

Les périodes de repos légal sont :

- ◆ le repos hebdomadaire : une journée fixée au vendredi par l'article 33 de la loi n° 90-11 susvisée dans les circonstances normales .
- ◆ les fêtes légales : fixée par la loi n° 63-278 du juillet 1963 relative aux fêtes légales modifiée et complétée par l'ordonnance n° 68-419 du 26 juillet 1968 et la loi n° 05-06 du 26 avril 2005 ainsi qu'il suit :

Premier janvier (jour de l'an Grégorien) : 1 jour

premier mai (fête du travail) : 1 jour

Cinq juillet (fête de l'indépendance) : 1 jour

Premier novembre (fête de la révolution) : 1 jour

Aïd El Fitr : 2 jours

Aid El Adha : 2 jours

Awal moharram : (jour de l'an de l'Hégire) : 1 jour

Achoura (10 Moharrem) : 1 jour

El Maoulid Ennabaoui (anniversaire de la naissance du prophète QSSL) : 1 jour

- ◆ un congé annuel rémunéré

3- Les personnes de confession non-musulmane ont-elles à des jours fériés spécifique ?

La loi n° 63-278 susvisée a prévu pour les personnels algériens et étrangers et organismes de confession chrétienne des administrations publiques , établissement et offices publics , services concédés , collectivité locales , entreprises commerciales , industrielles ,

artisanales et agricoles , ainsi qu'aux personnels non-chrétiens qui se trouvent au chômage en conséquence , les jours de fêtes chômés et payés suivants

- ◆ Lundi de pâques
- ◆ L'ascension
- ◆ 15 août (assomption)
- ◆ 25 décembre(Noël)

Les personnels algériens et étrangers et organismes de confession juive des administrations publiques , établissements et offices publiques , service concédés , collectivités locales , entreprise commerciales , industrielles , artisanales ,et agricoles , ainsi que les personnels juifs et non-juifs de ces institutions ont droit aux journaux chômés et payées suivantes :

- ◆ Roch Ahana (jour de l'an)
- ◆ Youm Kippour (le grand pardon)
- ◆ Pisah (pâques)

4-L'employé qui a travaillé pendant un jour de repos a-t-il droit à une compensation?

Art 36 de la loi n° 90-11 relative aux relations de travail

Oui , l'employé qui a travaillé un jour de repos légal , a droit à un repos compensateur d'égale durée et bénéficié du droit à la majoration des heures supplémentaires .

5- Le jour de repose hebdomadaire peut-il - être différé ou être remis à un autre jour que le vendredi ?

Le repos hebdomadaire peut être pris un autre jour , si les conditions de travail l'exigent ou si une convention collective en dispose ainsi . L'organisme employeur est également admis de droit à organiser les jours de repos hebdomadaires par roulement si l'interruption de travail le vendredi est incompatible avec la nature de son activité ou préjudice au public (Art 37 de la loi n° 90-11 susvisée)

6- L'employeur peut-il priver ses employées du repos légal ?

Le droit au repos légal est un droit constitutionnel (Art 55 de la constitution algérienne de 1996).par conséquent l'employeur ne peut en aucun cas en priver ses employés de même que l'employé ne peut renoncer entièrement ou partiellement à son droit au repos légal ni demander une indemnité en contrepartie (Art 39 alinéa 2 de la loi n° 90-11 susvisée) et

toute clause contraire sera nulle et de nul effet. Tout employeur contrevenant aux dispositions légales relatives aux repos légaux est puni d'une amende de 1000 à 2000 DA appliquée autant de fois qu'il y a d'infraction (Art 144 de la loi 90/11 susvisée)

9-Quelles est la durée légale du congé annuel ?

Art 41 et 43 de la loi n° 90/11 relative aux relations de travail

La durée légale du congé annuel est de 30 jours par an , soit 2 jours de demi par mois de travail effectif . A noter que toute période de 24 jours ouvrables , soit 4 semaines est considérée comme un mois de travail .

10- Quels sont les employés ayant droit à un congé supplémentaire?

Les employés dans les wilayas du sud ont droit , en raison des conditions particulières de leur travail, à un congé supplémentaire ne pouvant être inférieur à 10 jours par an , dont les modalités d'octroi sont fixées par les conventions et accords collectifs (Art 42 de la loi n° 90 / 11 susvisée) . La durée du congé annuel peut également être augmenté pour les employés occupés à des travaux particulièrement pénibles ou dangereux impliquant des contraintes physiques ou nerveuses particulières.

11- Comment calcule-t-on la période de référence ?

Art 40 de la loi n° 90/11 relative aux relations de travail

L'année de travail s'étend du 1 juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année du congé

En ce qui concerne l'employé nouvellement recruté , l'année de travail est comptabilisée à partir de la date de son recrutement . Par exemple , la période de référence pour un employé embauché le 1er janvier 2004 s'achèvera le 31 décembre de la même année .

A noter que le travailleur nouvellement recruté est considéré avoir effectué un mois entier de travail en effectuant une période supérieure à 15 jours ouvrables .

12- Quelles sont les périodes validées pour la détermination du congé annuel?

Art 46 de la loi n° 90/11 relatives aux relations de travail

La durée de travail effectif prise en considération pour la détermination du congé annuel comprend , outre les périodes de travail accompli (durée pendant laquelle l'employé est considéré avoir effectivement exercé sa profession):

- ◆ les périodes de congé annuel
- ◆ les absences pour cause de maladie , maternité , maladie et accidents du travail ,
- ◆ les congés pour des événements familiaux , tel que décès de l'un des parents , époux ou enfants.....
- ◆ les repos compensateurs pour heures supplémentaire
- ◆ les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux ; c'est à dire la période passée au service national
- ◆ les périodes d'absence autorisées par l'employeur

13- Que peut-on faire en cas de maladie pendant le congé annuel ?

Art 50 de la loi n° 90/11 relative aux relations de travail

Le travailleur qui tombe malade pendant le congé annuel peut interrompre ce dernier pour bénéficier des prestations de l'assurance maladie .

14- Peut-on rompre la relation de travail pendant le congé annuel ?

On ne peut ni suspendre ni rompre la relation de travail pendant le congé , l'employeur comme l'employé devront attendre la reprise de travail pour pouvoir mettre fin au contrat de travail .

15- Qui est-ce qui fixe le programme des congés annuels ?

C'est à priori l'employeur qui fixe la période des congés ainsi que son fractionnement selon la nécessité du travail après avis du comité de participation lorsque ce dernier existe.

17- Dans quels cas l'employé a-t-il droit à des absences sans perte de salaire ?

La règle générale veut qu'aucun employé ne puisse être rémunéré pour une période non travaillée quelle que soit sa position hiérarchique au sein de l'organisme employeur , sauf s'il s'absente :

1. pour s'acquitter d'une tâche liée à la représentation syndicale ou une représentation du personnel

2. pour suivre une formation professionnelle ou syndicale autorisée par son employeur
3. pour passer des examens académique ou professionnels
4. à l'occasion l'un des événement suivantes:
 - ◆ mariage de l'employé
 - ◆ naissance d'un descendants de l'employé (fils , petitnfrils , fille , petite fille)
 - ◆ mariage d'un descendant de l'employé
 - ◆ décès d'un descendant , ascendant et collatéral au premier degré ou leurs conjoints ou décès du conjoint de l'employé
 - ◆ circoncision d'un descendant de l'employé(e)
 - ◆ accomplissement du pèlerinage aux lieux sacrés une fois durant la arrière professionnelle de l'employé

18- L'employé doit-il avertir son employeur de son absence pour les raisons indiquées ci-dessus ?

Dans tous les cas , l'employé est tenu de notifier et de justifier son absence au préalable sauf dans les deux cas de naissance /décès dont il n'est tenu d'informer son employeur qu'ultérieurement . Le salarié peut ainsi fournir un certificat de naissance ou de décès .

Il peut également fournir une convocation de l'organisation syndicale , l'acte de mariage ou tout autre document attestant la survenue de l'événement .

7-FORMATION ET PROMOTION PROFESSIONNELLE

1- Qu'est-ce-que la formation professionnelle?

La loi oblige tout employeur à organiser des cycles de formation au profit de ses employés afin de leur permettre de s'ouvrir sur de nouveaux horizons, d'améliorer leurs capacités professionnelles , d'enrichir leurs connaissances dans leurs domaines d'activité et par la même , d'augmenter leur productivité. Tout employeur doit à cet effet , mettre au point un programme qu'il soumet à l'avis du comité de participation (Art 57 de la loi n° 90/11 susvisée)

2- A t on le droit de réclamer un emploi du temps allégé en vue de suivre une formation professionnelle ?

L'employé qui s'inscrit à des cours de formation ou de perfectionnement professionnels ne peut bénéficier d'horaire de travail allégés ni de congé spécial avec préservation de son poste de travail qu'avec l'approbation de l'employeur.

3-L'employé a-t-il le droit de refuser de se soumettre aux cycles de formation organisés par l'employeur ?

L'employé doit se soumettre aux cycles de formation ou de perfectionnement organisés par l'employeur en vue d'accroître ses connaissance générales , professionnelles et technologiques. Tout refus sans motif légal constitue un manquement à ses obligations professionnelles (Art 58 de la loi n° 90/11 susvisée)

4- Peut-on demander une qualification suite à l'acquisition de nouvelles aptitudes que le salarié a acquises?

L'employeur est tenu , en tout état de cause , de respecte les règles d'égalité entre les employés jouissent des mêmes qualifications professionnelles

Dans tous les cas , la promotion de l'employé doit entrainer une modification du contrat de travail .

8-OBLIGATIONS DE L'EMPLOYE

1-Quelles sont les obligations de l'employé?

De manière globale , l'employé doit :

- ◆ exécuter les tâches qui lui sont confiées et rémunérées personnellement et ne doit , en aucun cas , en charger une tierce personne car le contrat de travail est conclu intuitu personne ; c'est à dire qu'il vise les compétences personnelles de l'employé
- ◆ exécuter les directives de son supérieur hiérarchique dans l'exercice normal de ses prérogatives
- ◆ faire preuve de diligence , assiduité , ponctualité et sérieux : respecter les horaires de travail et accomplir du mieux de ses capacités les obligations liées à son poste
- ◆ garder le secret professionnelles , car la divulgation d'informations d'ordre professionnel relatives aux techniques , technologie , processus de fabrication , mode d'organisation et d'une façon générale , la divulgation de documents internes à l'organisme employeur constitue une faute grave pouvant justifier le licenciement sans indemnité . Par ailleurs , la communication de secrets professionnels à des étrangers ou à des algériens résidants en pays étrangers constitue un crime puni de l'emprisonnement de 2 à 5 ans et d'une amende de 500 à 10.000 DA (Art 302 du code pénal)
- ◆ suivre les cycles de formation organisés par l'employeur
- ◆ Ne pas avoir faire concurrence à l'employeur dans son secteur d'activité
- ◆ ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects avec un organisme concurrent de l'employeur
- ◆ observer les règles d'hygiène et de sécurité établies par l'employeur en conformité avec la législation et la réglementation en vigueur
- ◆ respecter toutes les clauses du contrat de travail librement consenties des deux parties

2- Quelles sont les clauses spéciales qu'un contrat de travail peut comporter?

Sans préjudice des obligations classique de l'employé le contrat de travail peut contenir des clauses spéciales supplémentaires contraignant le salarié d'accomplir certaines tâches ou de s'en abstenir . Parmi ces clauses , figurent la clause de non-concurrence et la clauses de l'exclusivité .

3-Qu'est-ce-que la clause de non concurrence ?

C'est une clause selon laquelle un salarié ne peut exercer même activité que son ancien employeur après son départ de l'entreprise , ni travailler pour le compte d'une entreprise concurrente .

4-Quelles est la différence entre l'obligation de non-concurrence et la clause de non-concurrence ?

On entend par obligation de non concurrence celle qui figure sur la liste des obligations générales de l'employé pendant l'exercice de ses fonctions et qui l'oblige à s'abstenir d'accomplir des actes au profit d'un organisme concurrent ou d'avoir le moindre intérêt avec celui-ci . L'employé doit se soumettre à cette obligation quoi qu'il arrive , elle existe d'office dès la conclusion d'un contrat de travail et quel que soit le domaine d'activité de l'employeur . Or , la clause de non-concurrence est celle dont l'existence dépend de la volonté des parties contractantes . Elle naît de celle-ci et n'entre en vigueur qu'après la dissolution de la relation de travail .

5-La clause de non-concurrence est-elle absolue?

La clause de non-concurrence n'est pas absolue . Elle est bornée par 3 types de limites :

Limite temporaire : la clause de non-concurrence ne peut être perpétuelle . Ainsi , elle ne peut interdire au travailleur d'exercer la même activité que son ancien employeur que pendant une durée déterminée .

Limite territoriale : selon laquelle la clause de non-concurrence ne sera en vigueur que sur un territoire déterminé .Par exemple , un employé d'une usine de produits cosmétique à Alger s'abstiendra de vendre le même type de produits dans la capitale pendant une période de 5 ans . Au-delà de ce délai ou en dehors de ces limites territoriales , la clause perdra sa validité .

Limite liée à la nature de l'activité : la clause de non-concurrence doit préciser sans le type d'activité que l'employé doit s'abstenir d'exercer sans que cela ne puisse lui être préjudiciable , c'est à dire qu'elle ne peut l'empêcher d'exercer sa seule profession ou spécialité de manière à le priver de sa seule source de gain .

6- A quel moment peut-on introduire la clause de non concurrence dans le contrat de travail ?

Le contrat de travail peut contenir la clause de non-concurrence dès son élaboration, comme celle-ci peut être rajoutée ultérieurement à l'aide d'une annexe (un avenant au contrat)

7- Le salarié est-il contraint d'accepter la clause de non-concurrence introduite au cours de l'application du contrat de travail?

L'introduction d'une telle clause est considérée . comme une modification du contrat de travail et est soumise une fois de plus au consentement des deux parties (Art 63/ loi n° 90/11)

C'est-à-dire que l'employé est en droit de refuser la nouvelle clause s'il la juge préjudiciable .

9-LA PROTECTION SOCIALE

1- Qu'est -ce-que la protection sociale ?

La protection sociale comprend tous les avantages sociaux dont bénéficie le salarié ainsi que les membres de sa famille pendant l'exercice de ses fonctions et dans certaines circonstances . Elle comprend notamment :

- ♦ Les œuvres sociales
- ♦ La sécurité sociale

2- Qu'est- ce -que les œuvres sociales?

Ce sont des prestations que l'organisme employeur offre aux salariés afin d'améliorer leurs conditions de vie quotidienne tant sur le plan sanitaire , familial ou culturel : cantine , coopérative de consommation , organisation d'activités , sportives , bibliothèque.....)

3-Qu'est ce que la sécurité sociale ?

La sécurité sociale figure sur la liste des droits fondamentaux du salarié. Elle consiste en la couverture d'un certain nombre de risques auxquels l'employé est exposé pendant l'exercice de ses fonctions elles que la maladie , l'invalidité , la maternité et le décès , et ce , moyennant cotisations versées à l'organisme de la sécurité sociale (caisse National des Assurances Sociales des travailleurs Salariés CNAS)

4- D'où proviennent ces cotisations ?

L'employé comme l'employeur contribuent tous les deux au versement des cotisations mensuelles .

5-Quel est le taux actuel de cotisation?

Le taux actuel de cotisation à la sécurité sociales , à la retraite ,à l'assurance-chômage et à la retraite anticipée est fixé à 34.5 % pour les différents secteurs de l'activité nationale (art .1 du décret législatif n° 94-12 du 26 mars 1996 fixant le taux de cotisation de sécurité sociale , modifié et complété par le décret législatif n° 96-15 du 26 mars 1996 et la loi n° 99-04 du 22 novembre 1999)

Annexes

6- Comment ce taux de cotisation est-il réparti ?

Le taux de cotisation à la sécurité sociale est réparti comme ceci :

- ◆ 25 % de l'assiette de cotisation à la charge de l'employeur
- ◆ 9 % de l'assiette de cotisation à la charge de l'employé
- ◆ 0.5 de l'assiette de cotisation au titre de la quote-part du fond des œuvres sociales .

7-D'où provient ce taux ?

Le taux de 34.5% est le montant des sommes suivantes (décret exécutif n° 94-187 du 6 juillet 1994 fixant la répartition du taux de cotisation de sécurité sociale , modifié par le décret exécutif n° 99-121 du 22 juin 1999 , le décret exécutif n° 2000-50 du 4 mars 2000 et le décret exécutif n° 06-339 du 25 septembre 2006):

Branche	Quote-part Patronale	Quote-part Ouvrière	Quote-part du fonds des œuvres sociales	Total
Assurance sociale.....	12.5 %	1.5%	—	14
Accidents du travail et maladies professionnelles	1.25 %	—	—	1.25%
Retraite	10%	6.75%		17.25%
Assurance Chômage	1%	0.5%	—	1.50%
Retraite anticipée	0.25%	0.25%	—	0.5%
TOTAL	25%	9%		34.5%

8-Exemple sur le calcule des cotisations versées à la CNAS ?

Tout d'abord il faudra préciser que les cotisations mensuelles sont retenues du salaire brut (salaire de base + les différentes indemnités) et non pas du salaire net .

Par exemple , si l'on considère que le salaire de base d'une secrétaire est de 10.000 DA par mois .En lui rajoutant une indemnité de productivité estimée à 2.000 DA et une indemnité de transport de 3.000 DA , le montant sera de 15.000 DA (c'est le salaire brut)

Sur ce salaire brut seront retenues :

- _ les 9 % à la charge de l'employé , soit 135 DA dans le cas de cette secrétaire
- _ les 25 % à la charge de l'employeur , soit 3750 DA , 0.5 % au titre de la quot-part sdu fonds des œuvres sociales , soit 75 DA

$3750+1350+75= 5175$ DA

9- Que doit-on déclarer ?

L'employeur est contraint de déclarer le montant réel du salaire de poste , c'est à dire le salaire net de l'employeur + toutes les primes et indemnités .

10- Quels sont les risques que l'assurance sociale couvre?

Art , 2 de la loi 83-11 relative aux assurances sociales

La sécurité sociale couvre les risques suivantes : maladies , maternité , invalidité , décès .

11- Qu'est-ce-que la prestation en nature ?

Elle consiste en la prise en charge par l'organisme de sécurité sociale des frais de traitement payés par l'assuré ou par ses ayants droits à l'occasion de l'un des évènements précités .

12- Que-ce-que les prestations en espèce ?

L a prestation en espèce est l'indemnité journalière versée au salarié par la sécurité sociale pour compenser sa perte de salaire à l'occasion de l'un des événements précipités .

A- ASSURANCE - MALADIES ET MALADIES PROFESSIONNELLES :

1- Quelles sont les prestations de l'assurance -maladie?

Art 7 et 8 de la loi 83-11 relative aux assurances sociales modifiée et complétée , notamment par la loi n° 08-01 du 23 janvier 2008

L'assurance maladie a pour objet de couvrir les frais médicaux des employés à titre préventif et curatif , et de rembourser la perte de salaire due à l'interruption de travail pour cause de maladie . Elle comprend notamment deux types de prestations :

- ◆ prestations en nature : la prise en charge des frais des soins médicaux , chirurgicaux , pharmaceutiques , dentaires (les soins et les prothèses dentaire) , l'hospitalisations de l'employé , l'exploration biologique , électro radiographique , endoscopique , et isotopique , d'optique médicale , d'orthopédie maxillo-faciale , de réduction fonctionnelle et des cures thermales spécialisées , ainsi que les frais de transport par ambulance et certaines prestations liées au planning familial .
- ◆ Prestations en espèce: indemnité journalière accordée à l'employé s'étant absenté pour cause de maladie du lieu de travail .

2- La prestation en espèce est-elle totale ou partielle ?

Art 14 de la loi 83-11 relative aux assurance sociales susvisée

En cas de maladies de longue durée ou d'hospitalisation , le travailleur se trouvant ans l'incapacité physique ou mentale constatée médicalement a droit à une indemnité journalière égale à 100% de son salaire durant la première quinzaine suivant l'arrêt de travail , et à 100% au delà de ce délai (Art 14 de la loi n° 83 1 susvisée)

3- Pendant combien de temps l'indemnité journalière est-elle servie ?

Art 16 et 19 de la loi 83-11 relative aux assurance sociale susvisée)

Le salarié atteint d'une affection de longue durée a droit aux indemnités journalières pendant 3 ans à compter du jour de l'arrêt de travail , en cas de reprise de travail d'au moins un an , il est ouvert un nouveau délai , et ce , à condition que l'incapacité soit médicalement constatée . Pendant cette période (au délai de 6 mois) , l'employé doit se faire régulièrement examiner par un médecin habilité à cette mission par l'organisme de sécurité sociale afin de constater , en collaboration avec médecin traitant , la nécessité de l'arrêt et de prescrire le traitement que le bénéficiaire doit subir ainsi que sa durée .

En cas d'affections autres que les affections de longues durée , l'indemnité journalière est servie de sorte que pour une période quelconque de deux années consécutives , l'employé perçoive 300 indemnités journalières au maximum .

4- Quelles sont les affections de longue durée ?

Art 21 du décret n° 84-27 du 11 février 1984 fixant les modalités d'application du titre II de la loi n° 83-11 relative aux assurance sociale susvisée

Afin d'éviter toute confusion , l'article 21 du décret n° 84-27 a expressément cité les maladies dites de longue durée susceptible d'octroyer à l'employé le droit aux prestations pendant 3 ans , à savoir :

1- la tuberculose sous toutes ses formes

2-les psychonévroses graves

3- les maladies cancéreuses

4-les hémopathies

5- la sarcoïdose

6-l'hypertension artérielle maligne

7-les maladies cardiaques et vasculaires suivantes :

-angine de poitrine

- infarctus du myocarde

- pontage aorto-coronarie

- remplacement valvulaire prothétique

- maladies athéromateuses évoluées

- artérite des membre inférieures

- accident vasculaire cérébral, méningé ou cérébro-méningé

- troubles du rythme avec stimulateur

8- les maladies neurologique suivantes :

-sclérose en plaque

- syndromes estran-pyramidaux

- paraplégies

- épilepsies du lobe temporal , myoclonique progression et post-traumatique

9- les maladies musculaires ou neuromusculaires suivantes :

— polynévrites

— amyotrophies sprale progressive

— myopathies

— myasthénies

- les encéphalopathies

- les néphropaties
- les rhumatismes chronique , inflammatoire ou dégénératifs suivants :
 - spondylarthrite ankylosante
 - polyarthrite rhumatoïde
 - arthrose graves

13- la périarthrite noueuse

14- le lupus érythémateux disséminé

15- les insuffisances respiratoires chronique par obstruction ou restriction

16- la poliomyélite antérieure aigue

5 - Quelles sont les conditions requises par bénéficiaire de l'assurance-maladie,?

L'employé n'a droit aux prestations en nature et aux indemnités journalières de l'assurance-maladies pendant les 6 premiers mois que s'il effectué au moins 15 jours ou 100 heures de travail au cours du dernier trimestre précédant la date des soins en vue d'être remboursés , soit 60 jours ou 400 heures au cours des 12 mois précédant la date des soins dont le remboursement est demandé (Art 52 de la loi n° 83-11 susvisée , modifié par la loi n° 08/01 du 23 janvier 2008)

- ◆ Par ailleurs , la sécurité sociale ne couvre les frais médicaux que si le traitement est prescrit par un médecin ou par toute personne habilitée à le faire par le règlement . Ne seront donc pas couverts , les frais d'une cure thermale faite de l'employé lui-même (Art 10 de la loi n° 83/11 susvisée)

6- Quelles est la procédure que l'employé doit entamer afin de percevoir l'indemnité ?

Arts 13 et 18 de la loi 83/11 relative aux assurance sociales

Afin de bénéficier des prestations en nature , l'employé doit présenter son dossier médical à l'organisme de sécurité sociale dans les trois mois qui suivent la date du premier acte médical . S'il y a un traitement médical continu , le dossier doit être présenté dans les trois mois suivant la fin du traitement (Art 13 de la loi n° 83/11 susvisée)

Pour bénéficier de l'indemnité journalière , l'employé doit déclarer l'arrêt de travail à l'organisme de sécurité sociale dans un délai de 2 jours ouvrables , le jour fixé pour l'arrêt du travail n'étant pas compris (Art 18 de la loi n° 83/11 susvisée et article 1^{er} de l'arrêt du 13 février 1984 fixant la durée du délai de déclaration des congés de maladies aux organismes de sécurité sociale)

8-Qu'entend -on par "maladie professionnelle" ?

Les maladies professionnelles sont les intoxications affections et infection contractées par le travailleur et présumés d'origine professionnelle .

N.B : Un arrêté a fixé la liste des maladies présumés d'origine professionnelle . Le lecteur peut se référer aux annexes de l'arrêté interministériel du 05 mai 1996 / J.O n° 16 .

9- Que faire en cas de maladie professionnelle ?

Art 71 de la loi 83/13 du 2 juillet 1983 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles .

La victime doit se faire examiner par un praticien . Une fois le caractère professionnel de la maladie constaté , elle doit la déclarer à l'organisme de sécurité sociale dans un délai de quinze jours au minimum et de 3 mois au maximum . Celui-ci devra en transmettre une copie à l'inspecteur du travail .

B- ACCIDENTS DU TRAVAIL :

Loi n° 83/13 du 2 juillet relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles susvisée

1- Qu'est- ce -qu'un accidents de travail ?

Arts 6,7,8,9,12 de la loi n° 83/13 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles susvisée

L'accident du travail est tout accident ayant entraîné une lésion corporelle , imputable à une cause soudain extérieure , et survenue dans le cadre de la relation de travail et ce , que l'accidents se produise à l'intérieur de l'organisme employeur ou en dehors de celui-ci , pendant les heures de travail n pendant le trajet effectué par le travailleur pour se rendre à son

travail ou en revenir , en un temps voisin de l'accident ou au cours du traitement consécutif à l'accident . Est également considéré comme accident de travail l'accident survenu au cours :

- ♦ d'une mission à caractère exceptionnel ou permanent accompli en dehors de l'établissement conformément aux instructions de l'employeur
- ♦ de l'exercice ou à l'occasion de l'exercice d'un mandat électoral
- ♦ de cours d'études suivis régulièrement en dehors des heures de travail
- ♦ d'activité sportive organisée par l'organisme employeur
- ♦ de l'accomplissement d'un acte dévouement dans l'intérêt public ou de sauvetage d'une personne en danger

Dans ces deux derniers cas ,l'accident revêt un caractère professionnel même si l'intéressé n'a pas la qualité d'assuré social .

2- Que doit-on faire en cas d'accident du travail?

En cas d'accident du travail , vous devez immédiatement en informer votre employeur dans un délai de 24 h . Celui ci devra déclarer à l'organisme de sécurité sociale dans les 48 heures suivant la date où il en a pris connaissance . L'accident sera ensuite porté à la connaissance de l'inspecteur du travail territorialement compétent (Art 13 de la loi n° 83 - 13 susvisée)

Vous devez également vous faire examiner par médecin de votre choix ; celui-ci va établir deux certificats (Art 22 de la loi n° 83/13 susvisée) :

- ♦ Un certificat initial , lors du premier examen décrivant votre état de santé lors de premier examen ,
- ♦ Un certificat de guérison ou de consolidation , indiquant votre état définitif , c'est-à-dire soit la guérison , soit l'incapacité ainsi que le taux de celle-ci

3- Combien d'exemplaires de ces deux certificat doit-on établir ?

Ces certificats seront rédigés en deux exemplaires dont vous garderez un de chaque et votre médecin se chargera d'adresser immédiatement les deux autres à l'organisme de sécurité sociale (Art 25 de la loi n° 83/13 susvisée) .

4-Que faire si l'accident du travail survenait en l'absence de l'employeur ?

Si vous craignez que votre employeur s'abstienne de déclarer l'accident ou si celui ci est absent , vous pouvez y procéder vous même ou demander soit à l'organisation syndicale soit à

l'inspecteur du travail territorialement compétent de le faire . Et ce, dans un délai de quatre années à compter du jour de l'accident (Art 14 de la loi n° 83/13 susvisée)

5- L'employeur a-t-il le droit de refuser de déclarer l'accident pour absence du caractère professionnel ?

L'employeur n'a pas le droit de trancher sur le caractère professionnel de l'accident , car cela relève de la compétence de l'organisme de sécurité sociale étant habilité à effectuer une enquête au sein de l'organisme employeur . Ceci étant fait , il procédera à l'instruction de votre dossier composé notamment du rapport de l'enquête , de la déclaration de l'accident , du procès-verbal de police ou de gendarmerie , etc..... et ce afin de se prononcer sur le caractère professionnel de l'accident dans un délai de vingt jours . Passer ce délai , le caractère professionnel de l'accident est confirmé .

6 - Qu'est-ce-que la feuille d'accidents ?

Art 9 du décret 84-28 du 11 février 1984 fixant les modalités d'application de la loi n° 83-11 susvisée

C'est un document délivré par l'employeur à la victime d'un accident de travail attestant la survenue de celui ci et désignant l'organisme de sécurité sociale chargé de payer les prestations . Ce document est d'une utilité semblable à celle de la feuille de maladie susvisée

7- Quelles sont les prestations allouées en cas d'accidents du travail ?

Outre le salaire de la journée de travail au cours de laquelle l'accident s'est produit et qui à la charge de l'employeur , le travailleur s droit à une indemnité journalière qui ne peut être inférieure au trentième (1/30) de son salaire mensuel , et ce , à partir du premier jour qui suit l'accident du travail pour toute la journée interrompue , et pendant toute la période d'incapacité qui précède soit le décès soit la guérison ...

Les indemnités en nature qui consistent en la prise en charge par l'organisme de sécurité sociale des différents frais des soins médicaux et notamment :

- ◆ les frais nécessaire pour la réparation et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie nécessaire en raison de son infirmité
- ◆ les frais de la réduction fonctionnelle
- ◆ les frais de séjour et de déplacement

Ces frais sont pris en charge sur la base de 100 % des tarifs officiels

En cas d'incapacité permanents, la victime aura droit à une rente d'incapacité annexé au salaire moyen perçu durant 12 mois précédant l'interruption de l'activité professionnelle et dont le montant varie selon le taux d'incapacité (Art 38 de la loi relative aux accidents du travail) . Celui ci est fixé par le médecin-conseil de l'organisme de sécurité sociale selon des critères bien précis et définis par la loi . Ainsi , le montant de la rente sera égal à ce taux multiplié par le salaire susvisé . Un montant susceptible de majoration en cas d'incapacité obligent le bénéficiaire à faire appel à l'assistance permanente d'une tierce personne pour accomplir les gestes quotidiens.

8- Comment calcule-t-on le montant de la rente si la victime a travaillé pendant une durée inférieure à douze mois?

Dans ce cas , le montant de la rente sera calculé sur la base du salaire de poste de la victime si elle a travaillé pendant un mois , et sur la base du salaire de poste correspondant à la catégorie professionnelle de la victime .

9- A quelle conditions bénéficier-t-on des prestations liées aux accidents du travail ?

Art 5 du décret 84/28 du 11 février 1984 fixant les modalités d'application de la loi n° 611 susvisée

Il n'y a pas de condition de durée de travail pour le bénéfice des prestations de l'assurance accidents du travail . Il suffit au concerné de justifier d'une activité professionnelle rémunérée au moment de l'accident .

C-ASSURANCE -MATERNITE :

1- Qu'est ce que l'assurance -maternité ?

L'assurance maternité a pour objectif de garantir à la femme travailleuse une grossesse sereine ainsi que de bonnes conditions d'accouchement , et ce , en prenant en charge les frais qui on découlent et en assurant à la femme le maintien de son poste de travail .

2- Quels sont les frais que l'assurance -maternité prend en charge ?

L'assurance maternité comprend :

- ◆ des prestations en nature : c'est à dire les frais médicaux et pharmaceutique e relatifs à la grossesse , à l'accouchement et à ses suites ainsi qu'à l'hospitalisation de la mère et de l'enfant. Ces frais sont remboursés à base de 100 % des frais officiels . A noter que la couverture des frais d'hospitalisation s'étend sur une période maximale de 8 jours .
- ◆ des prestations en espèces l'assurance-maternité assure une indemnité de 100 % du salaire de la femme travailleuse contrainte d'interrompre son travail pour cause de grossesse ou d'accouchement , et ce pendant une durée maximale de quatorze (14) semaines consécutive .

3- A quelle conditions la femme peut elle bénéficier de ces conditions?

l'employé ne peut bénéficier de ces indemnités que si elle fournit à l'organisation de sécurité sociale un certificat d'accouchement établi par un médecin habilité à cet effet (art 24 de la loi n° 83 11 relative aux assurance sociales) .

Elle doit également avoir effectué , au moins , 15 jours soit 100 heures de travail au cours des trois mois précédant la date des prestations en nature à indemniser ou au mois 60 jours soit 400 heures de travail au cours des douze mois précédant la date de ces prestations (Art 54 de la loi n° 83 11 relative aux assurances sociales).

D- ASSURANCE-INVALIDITE :

1- Qu'est ce que l'invalidité ?

Art 40 du décret 84 11 du 11 février 1984 susvisée

Est réputé invalide , toute personne dont les facultés ou mentales présentent des défaillances réduisant , au moins de moitié , sa capacité de travail ou de gain , tel qu'un chauffeur qui perd la mobilité de ses membres inférieurs suite à un accident (paralyse) , un artisan qui perd la vue ou un comptable atteint d'une maladie neurologique affectant sa mémoire telle que la maladie d'Alzheimer.

2- A quel moment a-t-on droit à une pension d'invalidité ? Art 56 de la loi n° 83 11 susvisée

L'attribution de la pension d'invalidité à un employé est liée à deux conditions principales :

L'une relative à la durée du travail qu'il a effectuée et l'autre concernant son état de santé .
Ainsi , il faudrait :

- ◆ qu'il ait effectuée , au moins 60 jours soit 400 heures d travail au cours des douze mois précédant la constatation de l'invalidité ou 180 jours , soit 1200 heures de travail au cours des 3 années précédentes .

Le respect de cette condition est impératif en toutes circonstances , sauf si l'invalidité survient suite à un accident.

- ◆ La deuxième condition devant se réaliser concerne la constatation réelle de l'invalidité . Ainsi , l'employé peut réclamer sa pension dès lors qu'il soit médicalement constaté que sa capacité de travail restante, son état général , son âge , et ses facultés physiques et mentales ainsi que ses aptitude professionnelle ne lui servent plus de source de gain

3- Peut on réclamer une pension d'invalidité tout ayant droit à la retraite ?

La sécurité sociale n'ouvre droit qu'à l'une de ces deux indemnités à la fois . Une même personne ne pourra en aucun cas bénéficier de la pension d'invalidité et d'une pension de retraite simultanément . A contrario , l'employé n'ayant pas réuni les conditions requises pour l'octroi de la pension de retraite (même s'il en a atteint l'âge légal) recevra une pension d'invalidité . Toutefois , le bénéficiaire d'une pension d'invalidité bénéficiera , à partir de l'âge de retraite , d'une pension de retraite en échange de la première . A condition que la pension de retraite soit en moins égale à celle de l'invalidité (tout compte tenu des majorations expliquées ci-dessous question 6)

4 - Que faire si l'employé a déjà fait l'objet d'une assurance maladie et que l'invalidité persiste après l'expiration de la durée de celle-ci ?

Si l'employé en question avait bénéficié d'une assurance maladie suite à un accident ou à une maladie quelconque , à l'expiration de la durée de celle-ci , l'organisme de sécurité sociale procédera de manière automatique à l'examen de son dossier afin de lui attribuer une pension d'invalidité , si invalidité il ya .

5- L'invalidé doit il se soumettre à des examens médicaux ?

Afin de bénéficier de la pension d'invalidité , le salarié doit se soumettre à plusieurs visites médicales , qu'il s'agisse de l'examen établi après l'expiration de l'assurance maladie , ou de toute autre visite médicale demandée par l'organisme de sécurité sociale . Le premier aura pour objet de constater la stabilité de l'invalidité . S'il s'avère que la défaillance physique ou

Annexes

mentales -même persistante - n'est pas encore définitive , l'employé touchera une pension d'invalidité , mais le montant de celle ci sera calculé à titre provisoire .

Catégories	Caractéristiques	Montant des pensions
1ère catégorie	Invalide encore capable d'exercer une activité salariés	60 % du salaire annuel moyen
2ème catégorie	Invalide absolument incapable d'exercer une activité salariés	80 % du salaire annuel moyen
3ème catégorie	Invalide qui , étant absolument incapable d'exercer une activité salariés , est dans l'obligation de faire appel aux services d'une tierce personne	80 % du salaire annuel moyen , majorés de 40 % sans que cette majoration ne soit inférieure à la somme de 12.000 DA

6- Comment fixe-t-on le montant de la pension d'invalidité ?

Voici un tableau récapitulatif déterminant les différentes catégories d'invalides ainsi que les montants des pensions qui leurs sont attribués (Art 36 à 39 de la loi n° 83 11 susvisée)

Explication :

- ◆ le salaire annuel moyen pris en considération est le plus favorable de ce qui suit :
 - _ le dernier salaire perçu par l'employé
 - _ la moyenne des salaires perçus par l'employé durant les trois années pendant lesquelles il a été le mieux payé durant toute sa carrière professionnelle .
- ◆ La majoration de la pension attribuée à l'invalidé de la 3ème catégorie est due au fait qu'il fasse appel aux service d'une tierce personne . Ce sont les frais de ces services qui sont couverts par cette majoration . De même que l'invalidé ayant à sa charge des membres de sa famille (conjoint , descendants ou ascendants) bénéficiera d'une majoration .
- ◆ le montant annuel de la pension d'invalidité ne peut etre inférieur à 75% du montant du SNMG (Art 41 de la loi n° 83 11 susvisée) et est revalorisé sur la base des

tableaux de coefficients annuel de revalorisation appliqués pour les pensions de retraite (Art 42 de la loi n° 83 11 susvisée)

7- La pension d'invalidité peut-elle être supprimée ?

la pension d'invalidité peut être supprimée s'il est constaté que l'employé a retrouvé au moins 50% de ses capacités.

E- ASSURANCE - DECES

1- Qu'est ce que l'assurance décès ?

Ce type d'assurance consiste en le versement d'allocations décès aux ayants droit salarié décédé .

2 - Qu'est ce qu'on entend par ayant droit ?

Sont considérées comme "ayant droit " les personnes suivantes (Art 67 de la loi n ° 83 11 susvisée) :

- ◆ Le conjoint à charge : à condition qu'il ne soit pas lui même salarié :
- ◆ les enfants à charge :
 - _ enfant de deux sexes âgée de moins de 18 ans
 - _ les enfants de moins de 25 ans pour lesquels il a été passé un contrat d'apprentissage prévoyant une rémunération inférieure à la moitié du SNMG ,
 - _ les enfants âgée de moins de 21 ans poursuivant leurs études , atteints d'une infirmité ou d'une maladie chronique les empêchant d'exercer une activité professionnelle quelconque , touchant un présalaire d'apprentissage inférieur à la moitié du SNMG ,
 - _ les enfants de sexe féminin , quel que soit leur âge , sans revenu fixe
 - _ les enfants à charge et les collatéraux au 3ème degré à charge de sexe féminin , sans revenu , sans condition d'âge ,
- ◆ les ascendants à charge de l'assuré ou de son conjoint , si leur revenu ne dépasse pas le montant minimal de la pension de retraite .

NB: Ne sont considérés comme ayant droit que les enfants nés avant le décès ou , au plus tard , dans les 305 jours suivant celui ci

3- Comment évalue-t-on le montant des pensions des ayants droit?

- ◆ Lorsque les ayants droits sont réduits à un conjoint (en l'absence des descendants et ascendants) , le montant de la pension de celui ci est fixé à 75% du montant de la pension du de cujus .
- ◆ En présence d'un autre ayant droit (un enfant à charge) , le montant de la pension de celui ci sera de 30% , alors que celle de conjoint sera réduite à 50 %
- ◆ Lorsque les enfants ou ascendants sont nombreux , le montant de leur pension sera de 40 % alors que celle du conjoint survivant sera évaluée à 50 %
- ◆ En l'absence du conjoint , les autres ayants droits se partageront 90% du montant de la pension du de cujus , et ce dans la limite fixée à chaque ayant droit à :
 - _ 45% de la pension lorsque l'ayant droit est un enfant
 - _ 30% de la pension lorsque l'ayant droit est un ascendant

4- Comment l'allocation-décès est-elle versée?

Contrairement à la pension mensuelle d'invalidité , l'allocation-décès est versée en une seule tranche

5- Est -il vrai que les ayants droit partagent l'allocation-décès selon les règles de l'héritage ?

La réponse est non . Les ayants droit se partagent l'allocation décès par parts égales .

6- A partir de quel moment l'assuré aura t il droit aux allocations décès ?

Contrairement aux prestations de l'assurance maladie et l'assurance maternité , le droit aux allocations-décès est ouvert dès lors que le travailleur concerné entame effectivement l'exercice des ses fonctions

7- Quelles sont les personnes exonérées du paiement des cotisations?

L'article 73 de la loi 83 11 susvisée reconnaît à un certain nombre de personne inactive le droit aux allocations et pensions de la sécurité sociale sans qu'elles ne soient contraintes d'en payer les cotisations . Ces personnes sont :

- ◆ les moudjahidine et les victimes de la guerre de libération nationale
- ◆ les étudiants
- ◆ les handicapés incapable d'exercer une profession
- ◆ le titulaire d'une pension directe d'invalidité , de maladie ou d'un accident du travail ainsi que son conjoint

- ◆ le titulaire d'une pension de retraite ou de retraite de réversion
- ◆ le bénéficiaire d'une allocation de retraite ou d'une retraite de réversion
- ◆ le titulaire d'un secours viager

8- Peut-on accumuler les prestations ?

Un salarié ne peut en aucun cas bénéficier simultanément , ces indemnités suivants :

- ◆ indemnité journalière de l'assurance maladie
- ◆ indemnité journalière de l'assurance maternité
- ◆ indemnité journalière de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles
- ◆ indemnité de l'assurance chômage
- ◆ pension d retraite anticipée .

10-LES CONFLIT DU TRAVAIL

A-CONFLITS INDIVIDUELS

1- Qu'est ce qu'un conflit individuel ?

constitue un conflit individuel du travail, tout différent opposant l'employé à son employeur concernant l'application de la relation de travail si ce différent n'est pas résolu dans le cadre des procédures de règlement au sein des organismes employeurs (Art 2 de la loi n° 90-04 du 6 février 1990 relative au règlement des conflits individuels de travail)

2- Que devez vous faire si un conflit vous oppose à votre employeur ?

Ce qu'il y a lieu de faire en premier, c'est de vérifier si le règlement intérieur de l'organisme qui vous emploie ne prévoit pas de solution . Le cas échéant , adressez-vous à votre supérieur hiérarchique qui est venu de vous répondre dans les 8 jours suivant la date de saisine .

3- Que faire à défaut de réponse favorable de mon supérieur ?

Dans ce cas , adressez-vous à votre employeur ou à l'organe de direction , qui seront tenus de vous répondre dans un délai de 15 jours à compter de la date de saisine .

4- Que faire si le conflit persiste ?

C'est à ce moment là , et après épuisement des procédures susvisées qu'il faut saisir l'inspecteur de travail de la manière indiquée à la question 28 ci-dessus afin d'entamer la

Annexes

procédure de conciliation auprès des bureaux de conciliation constitués de deux membres représentant les employés et deux membres représentant les employeurs

5- Quel est le bureau d'inspection compétent?

La compétence des inspections régionales du travail et des bureaux d'inspection du travail a été fixée , respectivement , par l'arrêt interministériel du 16 août 2005 fixant le nombre , l'organisation et la compétence territoriale des bureaux d'inspection du travail et l'arrêté interministériel du 16 aout 2005 fixant le nombre , l'organisation et la compétence territoriale des inspections régionales du travail , ainsi qu'il suit :

Tableau n°1 : Sièges et compétences territoriale des bureaux d'inspection du travail (voir le tableau suivant)

Wilaya	Siège du bureau d'inspection du travail	Compétences territoriale
ALGER	Cheraga	Circonscriptions administratives de Chéraga , Zéralda ,et Draria
	Dar El Beida	Circonscriptions administratives de Dar El Bieda
	El Harrach	Circonscriptions administratives de El Harrach et Hussein-Dey
	Rouiba	Circonscriptions administratives de Rouiba
	Sidi Moussa	Circonscriptions administratives de Baraki et Bir-Touta
ORAN	Es Senia	Daïras d'Es Senia et Oued tlelat
	Arzew	Daïras de Arzew , Bettioua et Gdyel
	Hassi Messaoud	Daïras de Hassi Messaoud et

Annexes

OURGLA		d'El Borma
	Touggourt	Daïras de : Touggourt , Megarine , Temacine , Taibet et El Hadjira
ILLIZI	In Amenas	Daïras de : In Amenas
	Djanet	Daïras de : Djanet
LAGHOUAT	Hassi R'mel	Daïra de : hassi R'mel
TAMENGHASSET	In Salah	Daïras d'In Salah et Ain Ghar
SETIF	El Eulma	Daïras d'El Eulma , Djemila , Hammam sokhna , Beni Aziz , et Bir El Arch
BEJAIA	Akbou	Daïras de : Akbou , Tazmalt , Ighil Ali , Ouzellagen , Beni Maouche et Seddouk
MSILA	Boussaada	Dairas de : boussada , Ain lmeilh ,
OUM EL BOUAGHI	Ain Mlila	Dairas de , Ain mila et souq naamane
ANNABA	El Hadjar	Daira d'El hadjar et ain el berda
SKIKDA	Collo	Daira de Collo , Zitouna , Ouled atia , tamalous , Ain kechra et oum toub
TLEMCEN	Maghnia	Dairas de : Maghnia , Ghazaouat , Bab el assa , Marset ben M'hidi , Nedrouma , Fellaoucene , et beni boussaid
BLIDA	Boufarik	Dairas de ; Boufarik , larbaa , Meftah , chebli , et bougara
BOUMERDES	Borj menaiel	Dairas de : Bordj Menaiel , Isser et naciria
AIN DEFLA	Khemis meliana	Daira de : khemis meliana ,

Annexes

		Hammam righa , boumedfaa , Miliana , Djendel et ain lechiakh
TEBESSA	El ouenza	DDairas d ;El ouenza et El aouinet
BOUIRA	Lakhdaria	Dairas de : Lakhdaria et kadiria
BATNA	Barika	Dairas de barika , El djezzar et N'Caous
RELIZAN	Relizane	Dairas de : Oued R'hious , Ammi Moussa , Mazouna , Sidi Mouhemed Ben Ali ET DJediouia

Tableau n°2 : Siège et compétences territoriale des inspections régionales du travail :

SIEGE	COMPETENCES TERRITORIALES
ALGER	ALGER , BLIDA , MEDEA , TIPAZA , TIZI OUZZOU , BOUMERDES , BOUIRA
ORAN	ORAN MODTAGANEM MASCARA TLEMCEEN
BECHAR	AIN TIMOUCHENT , SIDI BEL ABBES , BECHAR , ADRAR , NAAMA , TINDOUF , EL BAYADH
OUARGLA	OUAREGLA EL OUAD ILLIZI TAMENGHASSET
CONSTANTINE	LAGHOUAT GHARDAIA CONSTANTINE MILA SETIF BEJAIA BORDJ BOU ARRIRIDJ JIJEL
BATNA	BATNA BISEKRA KHNECHLA OUM EL BOUAGHI TEBESSA M'SILA
ANNABA	ANNABA TAREF GUELMA SOUK AHRAS SIKDA
TIARET	TIARET TISSEMSILT SAIDA CHLEF RELIZANE AIN DEFLA DJELFA

6- Comment se fait le tentative de conciliation ?

L'inspecteur de travail saisie le bureau de conciliation dans un délai de 3 jours qui suivront sa saisine . Il convoquera les deux parties concernées (demandeur et défendeur) à comparaître devant le bureau de conciliation dans un délai de 8 jours (Art 27 de la loi n° 90/04 relative au règlement des conflits individuels du travail)

A l'issue de cette procédure , le bureau va rédiger un procès verbal de conciliation , s'il en résulte un accord des deux parties . Le cas échéant , ou , à défaut de la comparaison du défendeur à deux reprises , un procès de non conciliation sera rédigé .

7- Etes vous contraint de comparaître devant le bureau de conciliation ?

Oui , si vous êtes le demandeur car si vous absentez sans motif valable , le bureau de conciliation pourra vous radier de l'affaire (Art 28 de la loi précédente) . Si , par contre , c'est le défendeur qui ne comparait pas , il sera re-convoqué dans un délai de 8 jours . Si celui-ci s'absente à la deuxième réunion , un procès de non-conciliation sera rédigé .

8- Que faire si l'employeur refuse d'exécuter l'accord de conciliation ?

L'accord de conciliation est exécuté par les parties selon les conditions et délais qu'elles auront fixés ou , à défaut , au plus tard dans les trente jours de sa date . En cas d'inexécution . Le président du tribunal siégeant en matière sociale saisi d'une requête à exécution peut ordonner à l'employeur l'exécution de l'accord de conciliation avec une astreinte journalière égale au moins à 25 % du SNMG (Art 33 et 34 de la loi n° 90/04 susvisée)

9- Que faire en cas de non conciliation ?

En cas de non conciliation , il faut entamer la procédure judiciaire en adressant une requête à la section sociale du tribunal territorialement compétent , accompagnée d'un procès verbal de non conciliation . Le greffier dressera un procès verbal contenant la déclaration du demandeur ou son mandataire , l'affaire sera inscrite sur un registre ad hoc , les parties seront ensuite citées à comparaître devant le tribunal qui siègera dans un délai de 15 jours suivant le dépôt de la requête .

10- Le passage par la procédure de conciliation est-il obligatoire ?

La réponse est oui . Cette procédure constitue une condition formelle pour que l'action judiciaire soit acceptée et ce , à la seule exception citée par l'article 19 /2 de la loi régissant les

conflits du travail selon lequel la procédure de conciliation n'est facultative que lorsque le défendeur réside en dehors du territoire algérien ou dans les cas de faillite ou de règlement judiciaire de l'employeur .

B-CONFLITS COLLECTIFS

11- Qu'est ce que le conflits collectif ?

Le conflits collectif est le désaccord opposant l'employeur à ses employés concernant les relations socioprofessionnelles et les conditions générales de travail organisée par l'employeur et les représentants syndicaux des travailleurs ou par les procédures conventionnelles de conciliation (Art 2, 4, et 5 de la loi n° 90/02 du 6 février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectif du travail

12- Que faire en cas de conflits collectif du travail?

A défaut de convention collective fixant les modalités de conciliation (on parle alors de conciliation conventionnelle) , on procédera à ce qu'on appelle la conciliation légale selon laquelle il faut toujours saisir l'inspecteur de travail territorialement compétant qui va convoquer les parties du défend et procéder à une tentative de conciliation dans un délai de 4 jours à l'issue de laquelle il rédigera un procès verbal de conciliation ou de non conciliation selon le cas , et ce , au bout d'un délai qui ne dépassera pas les 8 jours 5 Art 6 et 7 de la loi n° 90/02 susvisée)

13- Que faire en cas de non conciliation ?

A d&faut de conciliation , on procédera à la médiation ou à l'arbitrage

14- Qu'est ce que la médiation?

La médiation consiste à faire appel à l'intervention d'une tierce personne désignée par un commun accord des parties assisté par l'inspecteur du travail afin de trouver un terrain d'entente . Cette personne appelé médiateur remettra aux parties une recommandation motive contenant le règlement proposé du conflits et en transmettra une copie à l'inspection du travail territorialement compétente .

15- Les parties sont-elle contraintes de se soumettre à la recommandation du médiateur ?

La recommandation du médiateur n'est qu'une suggestion afin de régler le conflit et ne jouit d'aucune force exécutoire , sauf accord des parties ou si les conventions collectives la considèrent impérative .

16- Qu'est ce que l'arbitrage ?

L'article 13 de la loi n° 90/02 relatives aux conflits collectifs du travail renvoi en matières d'arbitrage , aux dispositions du codes de procédures civiles , lequel prévoit l'arbitrage comme mode alternatif de règlement des litiges (voir les articles 1006 à 1061 de la loi n° 08 -09 portant code de procédure civile et administratif)

17- Les parties sont-elles contraintes de se soumettre à la sentence arbitrale ?

Selon l'article 1031 du code de procédure civile et administrative , la sentence arbitrale a dès qu'elle rendue , l'autorité de la chose jugé relativement à la contestation qu'elle tranche .

18- Qu'est ce que la grève ?

La grève est la procédure selon laquelle les effets de la relation de travail sont suspendus suite à un arrêt collectif de travail .

19- A quel moment peut-on exercer le droit à la grève ?

On ne peut procéder à la grève qu'après épuisement de la tentative de conciliation et de la médiation et obtention de l'avis favorable de la majorité des travailleurs .

20- Qui n'a pas le droit à la grève ?

Sont interdits de recourir à la grève (Art 43 de la loi n° 90 /02 susvisée)

- ◆ les magistrats
- ◆ les employés nommés par décrets ou en poste à l'étranger
- ◆ les agents des services de sécurité
- ◆ les agents actifs des services de la protection civile
- ◆ les agents des services d'exploitation du réseau des transmissions nationales des ministères de l'intérieur et des affaires étrangères
- ◆ les agents actifs des douanes
- ◆ les personnels des services extérieurs de l'administration pénitentiaire

21- Comment obtenir l'accord de l'ensemble des employés?

On obtient l'accord de l'ensemble des travailleurs en organisant un vote à bulletin secret lors d'une assemblée collective en vue de suspendre le travail

22- Doit-on aviser l'employeur de la grève ?

Les employés sont tenus de respecter un préavis dont la durée est déterminée par voie de négociation et ne peut être inférieure à 8 jours à compter du moment de la date de son dépôt auprès de l'employeur jusqu'au jour de l'application de la grève (Art 21 et 30 de la loi n°90/04 susvisée) . Ils doivent également en informer l'inspecteur du travail territorialement compétent .

23- Peut-on obliger un travailleur à faire grève ?

Le droit de travail est garanti par la loi . Nul ne peut obliger l'employé à rejoindre les grévistes s'il ne l'approuve pas . Tout acte de nature à empêcher un travailleur par menace , manœuvres frauduleuses , violence ou voie de faits , d'accéder à son poste de travail , de reprendre ou de poursuivre l'exercice de son activité professionnelle , constitue une entrave à la liberté de travail punie par la loi .

24- Les employés grévistes sont-ils exposés des sanctions disciplinaires ?

Le droit à la grève est un droit constitutionnel et est garanti par la loi , aucune autorité n'est habilitée à infliger une peine quelconque aux employés en grève , aucun employeur ne peut licencier ses employés grévistes ni même procéder au recrutement de nouveaux salariés en vue de les remplacer sauf si ceux là ne respectent pas les conditions et les procédures légales liées à l'exercice du droit de grève , notamment en cas de non respect du service minimum si toutefois il s'agit d'un service public essentiel ou vital tel que le service des urgences à l'hôpital .

25- Quels sont les secteurs concernés par le service minimum ?

Le service minimum est une condition imposée par la loi aux travailleurs désirant exercer leur droit à la grève suite à la non-conciliation précédemment expliqué . Il consiste en la garantie du fonctionnement minimum du service au sein duquel ils sont employés lorsque celui-ci atteint à la sécurité des citoyens , à la continuité des services publics essentiels , à des activités économiques vitales ou à la sauvegarde des biens existants .

Les secteurs concernés par le service minimum , tels que fixés par l'article 38 de la loi n° 90/02 sont les suivants:

- ◆ les services hospitaliers de garde , des urgences et de distributions des médicaments , car l'arrêt de ces services porte atteinte à la santé publique
- ◆ les services liés au fonctionnement du réseau national de télécommunication de radiotélévision et de radiodiffusion
- ◆ les services liés à la production , au transport et à la distribution de l'électricité , du gaz, des produits pétroliers et de l'eau .
- ◆ les services communaux d'enlèvement des ordures au sein des structures sanitaires et abattoirs , les services des contrôle sanitaire , phytosanitaire , et vétérinaire opérant aux frontières , sur les ports et aéroports , les services vétérinaires aussi bien publics que privés , ainsi que les services de désinfection
- ◆ les services directement liés à la production d'énergie destinée à l'alimentation du réseau de télécommunication ainsi que les services indispensables au fonctionnement des centres de transit des télécommunications et à la maintenance du réseau des transmissions nationales
- ◆ les services chargé au sein de la banque centrale et des banques publiques des relations financières avec l'étranger
- ◆ les services chargé de la production , du transport par canalisation n du chargement maritime des hydrocarbures
- ◆ le cabotage national des hydrocarbures
- ◆ les services de manutention portuaire et aéroportuaire et de transport des produits reconnus dangereux , rapidement périssables ou liés aux besoins de la défenses nationale
- ◆ les services liés à la sécurité des moyens de transport (météorologique , signalisation maritime , ferroviaire, y compris les gardes barrières)
- ◆ les services de transport et de télécommunication directement liés à la sauvegarde des vies humains et aux opération de remorquage ou de sauvegarde des navires
- ◆ les services des inhumations et des cimetières
- ◆ les services chargé du contrôle de la circulations aérienne
- ◆ les services du greffe des cours et tribunaux
- ◆ les activités liées aux examens de l'enseignement secondaire à caractère national et ce , pendant la durée de déroulement des dits examens
- ◆ les services de l'administration publique prenant en charge les activité diplomatiques de l'état .

11-LA DISSOLUTION DE LA RELATION DU TRAVAIL

1- Comment la relation du travail prend -elle fin ?

La relation du travail prend fin soit de manière volontaire (suite à l'initiative de l'une des parties) soit de manière involontaire (en cas de décès par exemple) .

Elle cesse , de manière générale , par l'effet de ;

- _ la nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail :
- _ l'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée
- _ la démission
- _ le licenciement
- _ l'incapacité totale de travail
- _ la cessation d'activité légale de l'organisme employeur
- _ la retraite
- _ le décès (Art 66 de la loi n° 90/11 relative aux relations de travail susvisée)

2- Quels sont les cas volontaire de la dissolution de la relation du travail ?

la relation du travail cesse volontairement dans les cas suivants :

- ◆ Suite à l'initiative de salarié : en procédant à la démission ou en demandant l'annulation du contrat de travail
- ◆ Suite à l'initiative de l'employeur , on parle alors de licenciement

A-LA DEMISSION

3- Qu'est ce que la démission ?

La démission consiste dans la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employé exprimée selon les formes légales (Art 68 de la loi n° 90/11 relative aux relations de travail) .

4- Le salarié est-il libre de quitter ses fonctions à tout moment ?

La conclusion du contrat de travail étant soumise au consentement mutuel des parties contractantes , son maintien ne peut avoir lieu si l'une d'elles souhaite y mettre fin . Cependant , le travailleur qui manifeste sa volonté de rompre la relation de travail avec l'organisme employeur doit :

1. présenter une démission écrite à l'employeur . contrairement au contrat de travail , la démission ne peut être verbale ou implicite
2. respecter le délai de préavis fixé soit par le contrat de travail , soit par les conventions collectives , afin que l'employeur prenne les dispositions nécessaires pour le recrutement d'un nouvel employé

5- Modèle d'une lettre de démission

Nom et prénom

profession

Alger le/.....

A Monsieur le Directeur

Général de

Objet : Demande de démission

Monsieur le directeur général

Des raisons d'ordre personnel me poussent aujourd'hui à vous demander de bien vouloir me décharger de mes fonctions .

Vous voudrez bien considérer la date d'aujourd'hui comme début de ma période de préavis

Veuillez agréer , Monsieur le Directeur , l'expression de ma haute considération

Signature

6- Le salarié doit-il justifier sa démission ?

L'employé n'est pas tenu d'exprimer le motif de sa démission ni de solliciter l'accord de son employeur . Il doit juste respecter les conditions suscitées .

7- Peut-on révoquer sa démission ?

La démission est un acte volontaire et sa remise à l'employeur rengage la responsabilité de salarié concerné et le privera des indemnités du licenciement . c'est pourquoi il est toujours conseillé de bien réfléchir avant de prendre une telle initiative . cependant , il est d'usage de se rétracter de sa démission en rédigeant une lettre exprimant son intention de revenir sur sa démission et de vouloir réintégrer l'organisme employeur , Cela dit , l'acceptation de cette lettre comme son rejet sera soumis au gré de l'employeur

8- L'employé démissionnaire a-t-il droit à des indemnités ?

L'employé qui démissionne n'a droit à aucune indemnité, car c'est lui-même qui a pris l'initiative de mettre fin au contrat.

Il ne peut réclamer que ses droits acquis antérieurement à la démission : salaire correspondant à une période précédente, indemnité pour heures supplémentaires ...

9- L'employé démissionnaire peut-il demander un certificat de travail ?

L'employeur est tenu de remettre un certificat de travail à tout employé dont le contrat de travail a expiré, et, quelle que soit la raison pour laquelle le contrat a pris fin.

Ce document doit comporter les énonciations suivantes :

la date de recrutement, la date de cessation de travail ainsi que le poste occupé et les périodes correspondantes (Art 67 de la loi n° 90/11 relative aux relations de travail susvisée)

B- LE LICENCIEMENT

10- Qu'est-ce que le licenciement ?

Le licenciement est la rupture justifiée du contrat de travail par l'employeur. Il peut s'agir d'un licenciement à caractère disciplinaire ou d'un licenciement pour compression d'effectifs.

11- L'employeur doit-il aviser le salarié concerné par le licenciement ?

Le licenciement doit intervenir dans le respect des procédures fixées par le règlement intérieur qui doit obligatoirement prévoir la notification écrite de la décision de licenciement et l'audition de l'employé concerné qui peut se faire assister par un travailleur de son choix appartenant au même organisme employeur (Art 73 /2 de la loi n°90/11 susvisée)

Le licenciement ouvre droit au travailleur qui n'a pas commis de faute grave à un délai de congé pendant lequel il aura droit à deux heures par jours cumulables et rémunérées afin de lui permettre de chercher un autre poste de travail (Art 73 /6 loi n° 90/11 susvisée)

A défaut de délai de congé, l'employeur peut verser au travailleur une somme égale à la rémunération que ce dernier aurait perçue pendant le même temps (Art 73 /6 de la loi n° 90/11 susvisée)

La durée de préavis est fixée par voie de conventions collectives , par le règlement intérieur ou dans le contrat de travail

15- Dans quels cas l'employé n'est pas tenu de respecter le délai de préavis ?

L'employeur n'a le droit de s'abstenir d'aviser l'employé que s'il est arrêté en commun entre les deux parties ou si les conventions collectives l'autorisent .

16- L'employeur est-il contraint de justifier son licenciement ?

Après l'écoulement de la période d'essai , l'employeur ne peut , en aucun cas , licencier un salarié sans expliquer le motif , sous peine que son licenciement soit jugé abusif

Encore faut-il que le motif soit objectif et suffisant pour justifier la décision de l'employeur

18 - Qu'est-ce que le licenciement abusif ?

Le licenciement peut être irrégulier sur la forme parce que la procédure n'a pas été correctement suivie , comme il peut être irrégulier sur le fond parce qu'il n'est pas justifié par une faute grave de l'employé et l'on parle alors de licenciement abusif .

19- Qu'est ce que une faute grave ?

L'article 73 de la loi n° 90/11 réagissant les relations de travail , susvisée a expressément cité les cas de fautes graves commises par l'employé susceptible d'engendrer le licenciement individuel est jugé abusif , ces cas sont les suivant :

- ◆ les fautes graves sanctionnées par le code pénal algérien commises sur les lieux du travail tel que la corruption (art 126 code pénal) , l'abus d'autorité (art135 du code pénal) etc....
- ◆ le refus sans motif valable d'exécuter les tâches qui relèvent de ses obligations professionnelles ou les directives de son supérieur hiérarchique dans l'exercice normal de ses fonctions
- ◆ le refus d'exécuter les tâches en vue de nuire à l'organisme employeur
- ◆ la divulgation du secret professionnel , qu'il s'agisse d'un document secret , d'une technique de gestion , d'un processus de fabrication ou toutes autre information professionnelle concernant le fonctionnement ou l'ordre intérieur de l'organisme employeur , sauf si la loi l'autorise ou s'il le fait en obéissant à son supérieur hiérarchique

- ◆ la dégradation intentionnelle des outils de travail , des biens immobiliers , produits ou matières premières ayant un lien direct avec le travail
- ◆ le refus d'exécuter un ordre de réquisition notifié
- ◆ la consommation de drogues ou de boissons alcoolisées sur le lieu de travail
- ◆ l'accomplissement d'actes de violence physique ou corporelle sur le lieu du travail
- ◆ le refus d'assurer le service minimum précédemment évoqué en cas de grève

L'employeur doit , dans tous les cas , prendre en considération les circonstances dans lesquelles la faute a été commise , de sa gravité , et de la conduite du travailleur pendant la période précédant la faute .

20- Que faire en cas de licenciement irrégulier ?

On distingue deux cas d'abus:

1. Si l'employeur procède au licenciement d'un salarié sans respecter les procédures légales , l'employé pourra entamer une poursuite en justice contre celui-ci en adressant une requête au juge statuant en matière sociale qui statuera en premier et dernier ressort , annulera la décision de licenciement pour non respect de procédure , imposera à l'employeur d'accomplir la procédure prévue , et accordera au travailleur une compensation qui ne serait être inférieure au salaire qu'il aurait perçu si le licenciement n'avait pas eu lieu (Art 73-4 de la loi n° 90/11 susvisée)
2. Si l'employeur se voit licencié sans avoir commis de faute grave : le juge compétent va statuer en premier et dernier ressort en se prononçant soit sur la réintégration de l'employé avec maintien de ses avantages acquis soit , en cas de refus de l'une des parties , sur l'octroi au travailleur d'une indemnité qui ne saurait être inférieure à 6 mois de salaire .

21- Le juge peut-il contraindre l'employeur à réintégrer l'employé ?

La décision du tribunal ne peut porter sur la réintégration que suite à la demande des parties , de même qu'elle ne peut obliger l'employeur à réintégrer le salarié que si les deux parties y consentent . Au cas où les deux parties opéraient pour la réintégration du salarié , celui-ci regagnera son poste de travail avec tous ses avantages acquis . On entend par "avantage acquis" tous les avantages professionnels dont l'employé aurait bénéficié .

22- L'employé peut-il demander une indemnité suite à sa réintégration ?

En le réintégrant , l'employé regagnera les avantages et les droits liés à son poste de travail ainsi que le salaire dû à la période pendant laquelle il a cessé de travailler par la faute de l'employeur , mais n'aura point le droit à une indemnité car le fait de réintégrer l'employé est en soit une indemnité réelle . Ainsi les juges de la cour suprême ont annulé le jugement instaurant la réintégration de l'employé et lui octroyant une indemnité suite à l'annulation de la décision de licenciement . Car l'annulation d'une telle décision ne doit engendrer la réintégration qu'à la demande des parties . De plus , la réintégration de l'employé ne peut , en aucun cas s'accompagner d'une indemnité (Arrêt n°199695) .

23- Peut-on demander des indemnité suite à un licenciement pour faute de grave?

le licenciement pour faute grave ne peut en aucun cas entraîner d'indemnité . L'employeur est même exempt d'accorder à l'employé le délai congé . En cas de litige , il devra expliquer le motif du licenciement en présence de l'inspecteur de travail et s'il s'avère que la faute a réellement été commise , il ne sera tenu de verser aucune indemnité à l'employer

24- Qu'est ce que le licenciement pour des raisons économique ?

Il arrive que l'organisme employeur rencontre des difficultés d'ordre économique ou financier ne lui permettant plus de s'acquitter des salaires de ses employés . C'est alors que l'employeur peut procéder à une compression d'effectifs sous forme de licenciement collectif .

25- Dans quels cas peut-on procéder au licenciement collectif ?

Le licenciement collectif ou pression du personnel constitue une procédure extrême et exceptionnelle .

L'employeur ne peut en faire appel qu'après avoir tenté les autres moyens légaux afin d'alléger la pression économique sur l'organisme . Il doit donc en premier lieu de tenter de :

- ◆ réduire les heures de travail
- ◆ instaurer des horaires à temps partiel
- ◆ mettre les employés dont le profil répond aux condition requise à la retraite
- ◆ transférer les salariés concernés vers d'autres services ou d'autres branches du même organisme susceptible d'assimiler un nombre supplémentaire d'employés ou ne

connaissant pas les mêmes difficultés ou que ceux que l'organisme employeur peut développer . (Art 70 de la loi n°90 / 11)

L'employeur qui recourt à ces procédures pour éviter le licenciement collectif aura droit à des aides publiques telle que l'exonération fiscale , des aides financières subventionnées par le fond national pour la promotion de l'emploi ...etc (Art 25 du décret exécutif n° 94 09 du 26 mai 1994 portant réservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi)

26- A t on droit à des indemnités suite au licenciement pour compression d'effectifs?

L'employeur ne peut recourir à la compression d'effectif que s'il est à jour en matière de paiement des cotisations dues à la sécurité sociale . Ainsi les employés concernés pourront bénéficier des indemnités liées à l'assurance chômage , à la retraite ou à la retraite anticipée .

27- Comment l'indemnité est-elle perçue ?

Décret législatif n° 94/09 susvisé

L'employé faisant objet d'un licenciement pour compression d'effectifs a droit à une indemnité de 3 mois de salaire versé au moment même du licenciement . Le salaire pris en considération est le salaire moyen perçu par l'employé pendant les douze mois précédant son licenciement .

A partir du 2ème mois après le licenciement , l'employé bénéficiera des prestations liées à l'assurance- chômage .

28-Comment se fait le licenciement collectif ?

La compression d'effectifs ,e doit se faire qu'après consultation collective et doit impérativement prendre la forme de plusieurs licenciement individuels simultanés. Le recours à ce genre de procédure ne peut avoir lieu que dans les cas de nécessité économique réellement constatée . En conséquence , l'employeur ne peut , en aucun cas procéder au recrutement de nouveaux employés en vue de remplacer les employés précédemment licenciés .

29- Y a -t-il des garantie du respect de ces dispositions ?

Le licenciement pour compression d'effectifs est une procédure aux lourdes conséquences , puisqu'elle porte atteinte à la stabilité financière d'un nombre important de salariés . C'est

pourquoi le législateur en a fait une procédure à caractère exceptionnel et a édicté ses conditions et modalités

Le non-respect de ces dispositions entraîne même une sanction pénale (une amende de 2.000 à 5.000 DA) (Art 146 de la loi n°90/11 relatives aux relations de travail)

C-L'ANNULATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

30- Qu'entend-on par la nullité du contrat de travail ?

La nullité constitue l'un des cas involontaire de la dissolution de la relation de travail et a lieu en cas de conclusion non conforme aux dispositions légales régissant les relations de travail .

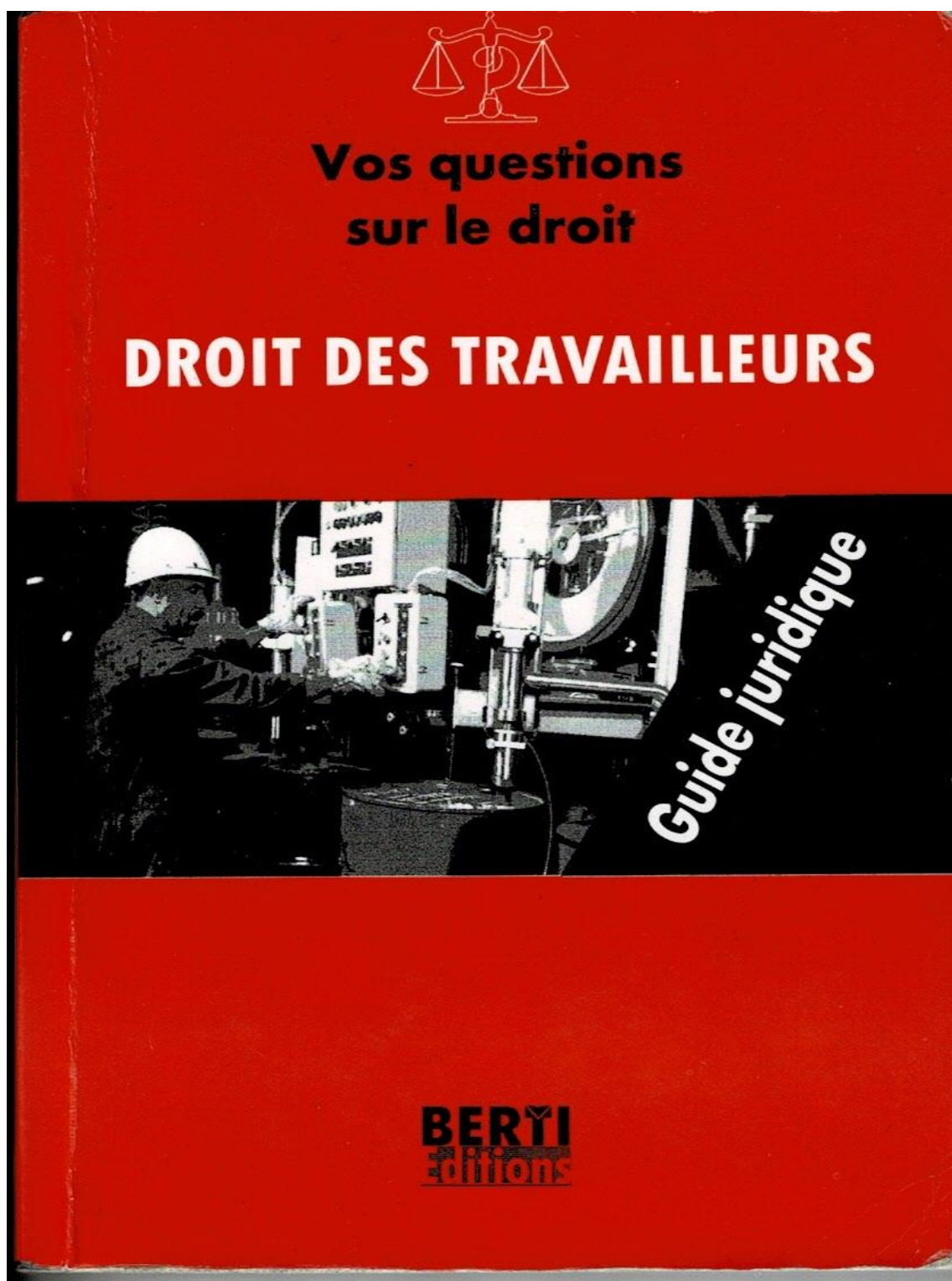
On doit distinguer entre la nullité du contrat de travail et la nullité d'une clause du contrat ; le contrat de travail est nul lorsqu'il n'a pas été conclu conformément aux dispositions légales régissant les relations de travail . Par exemple , le contrat reliant un employeur à un travailleur mineur en dehors du contrat d'apprentissage

Est nulle de nul effet , la clause contenue dans le contrat de travail contraire aux dispositions légales ou réduisant les droits des employés . Par exemple , une clause interdisant au salarié de prendre des congés. Dans ce cas , la validité du contrat sera maintenue et la clause modifiée et remplacée plein droit par la disposition légale convenable .

31- Quel est le sort des droits du salarié après la nullité du contrat de travail ?

La nullité du contrat de travail n'affecte en rien les droits acquis du salarié . Ainsi , il pourra réclamer la rémunération des périodes de travail effectuées durant la période s'écoulant entre l'établissement du contrat de travail et son annulation .

3-La couverture du guide :



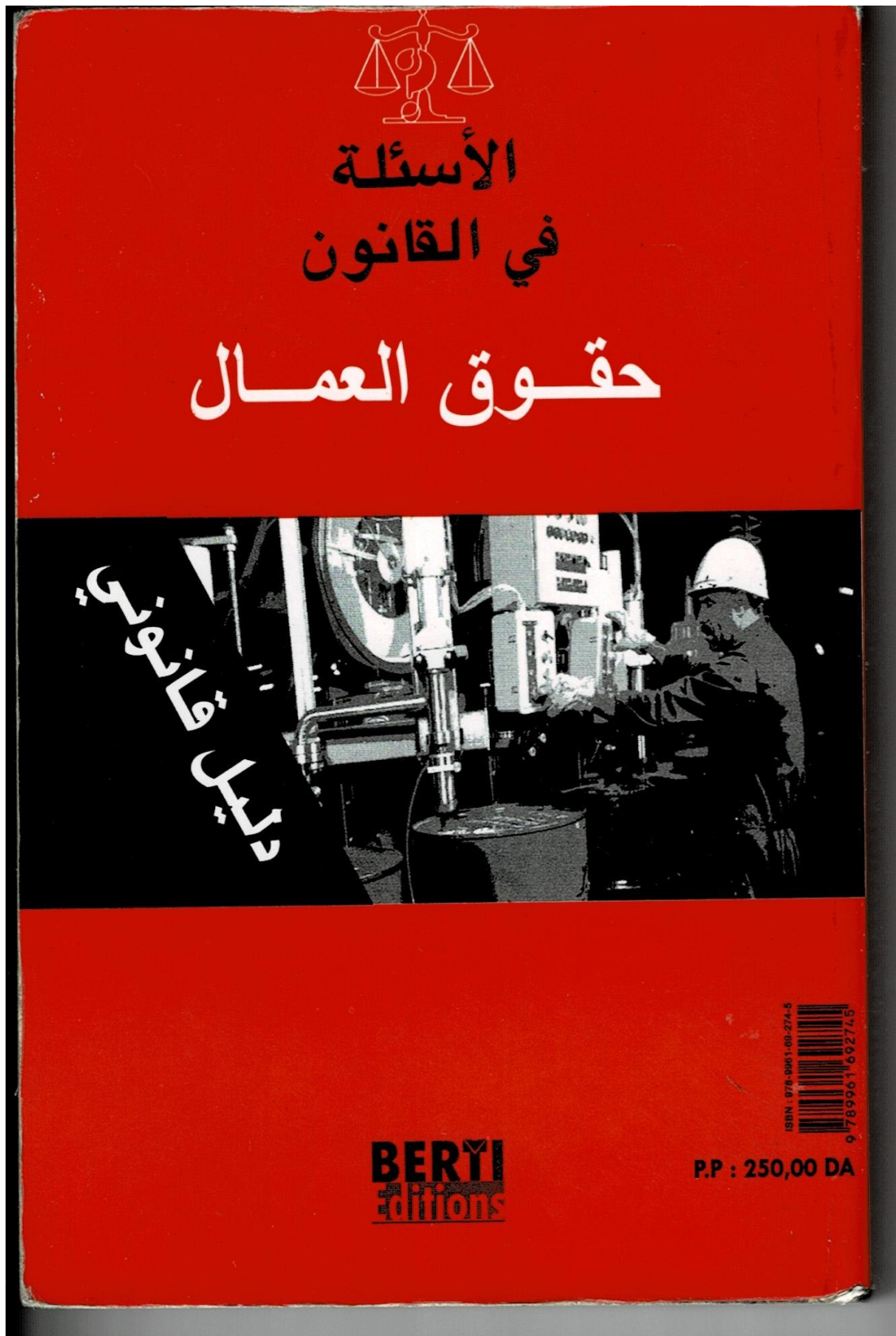


Table des matières

Table des matières

Table des matières :

Remerciements

Dédicaces

Sommaire

Introduction générale 7

Chapitre théorique : notions en traduction et en droit

1-La théorie interprétative et la traduction générale : 11

1.1 Comprendre pour traduire 11

1.2 La composante linguistique 11

1.3 Les connaissances extralinguistiques 12

1.4 La composante implicite 12

1.5 Déverbaliser l'original : 12

1.6 Réexprimer l'image référentielle dans la langue d'arrivée 13

2-La traduction spécialisée et la langue juridique : 13

2.1 Langue de droit et ses éléments 14

2.3 Difficultés et propositions 15

2.3.1 Difficultés de lexique 15

2.3.2 Difficultés d'expressions 16

2.3.3 Mots et expressions non traduits 19

3- Les fondements du droit du travail algérien : 21

3.1 LES PRINCIPES DE LA LOI N°90-11 MODIFIÉE ET COMPLÉTÉE RELATIVE AUX
RELATIONS DE TRAVAIL : 22

Table des matières

3.2 CLASSIFICATION DES POSTES DE TRAVAIL ET REMUNERATION :	23
1- Classification des postes de travail :	23
1.1- le poste de travail dans le cadre du décret 85-59 :	23
2- La rémunération :	23
LE CONTRAT DE TRAVAIL	24
1.Les éléments du contrat de travail	24
1.1 - Le travail	24
1.2 - Le salaire	24
1.3 - La dépendance	24
1.4- La durée :	24
2.Les conditions de validité du contrat de travail	24
2.1 – Le consentement	24
2.2 – La capacité	25
2.3- Le local	25
2.4- Le motif	25
3.3 Les différents types de contrats	25
1.1- Le contrat à durée déterminée	25
a. Le contrat de travail à temps partiel	25
b. Le contrat spécifique du dirigeant d'entreprise	25
1.2- Le contrat à durée indéterminée	25
3.4 PROCEDURE DE RECRUTEMENT	26
1. La période d'essai	26
2. La période de confirmation	26
3.5 LES REGIMES SPECIFIQUES AUX RELATIONS DE TRAVAIL :	26
1 - Le travail à domicile	26
2.Les travailleurs étrangers	27
2.2. Les conditions de recrutement des travailleurs étrangers	27
a- Autorisation de travail	27
b- La durée de travail	27
c- Le rapport de l'employeur	27
3.6 DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS:	27
1.Droits du travailleur	27
1.1- Droit à la rémunération	28

Table des matières

1.2- Droit à l'assurance, la prévention et la sécurité sociale	28
1.3- Droit au repos légaux et aux congés	28
1.4- Assurance chômage	28
1.5- Droit à la retraite	28
1.6- Droit à la formation et à la promotion	29
1.7- Droit à l'exercice de l'activité syndicale	29
2. Obligations des travailleurs	29
2.1- Obligation d'exécution du travail prévu au contrat	30
2.2- Obligation d'exécuter les instructions de l'employeur	30
2.3- Obligation de garder le secret professionnel :(ne pas divulguer les secrets du travail) ...	30
2.4- Obligation de ne pas faire concurrence à l'employeur	30
3.7 DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	31
1- Droits de l'employeur	31
1.1- Droits liés au contrat de travail	31
1.2- Droit de direction et d'organisation	31
1.3- Droit d'application des sanctions disciplinaires	31
2. Obligations de l'employeur	31
3.8 LA DUREE DE TRAVAIL	32
1. La durée légale du travail	32
2. Le travail de nuit	32
3. Le travail posté	32
4. Les heures supplémentaires	33
3.9 CONGES ET REPOS LEGAUX	33
1. Le repos hebdomadaire	33
2. Le congé annuel	33
2.1- Définition du congé annuel	33
2.2- Durée du congé annuel	34
2.3- Modalités d'octroi du congé annuel	34
2.4- Modalités de calcul de la durée du congé annuel	34
2.5- Suspension ou fractionnement du congé annuel	34
3. Les jours fériés	35
3.10 LES ABSENCES	35
3.11 MODIFICATION, SUSPENSION ET CESSATION DE LA RELATION INDIVIDUELLE DE TRAVAIL	36

Table des matières

1.Modification du contrat de travail.....	36
1.1. Modification du contrat par la volonté des deux parties	36
1.2. Modification du contrat en dehors de la volonté des parties.....	36
1.3. Modification du contrat par la volonté d'une seule partie.....	36
a. Les cas imputables au travailleur	36
b. Les cas imputables à l'employeur	37
2. Suspension de la relation de travail	37
3. La cessation de la relation de travail	38
3.1.Les raisons légales ordinaires	38
3.2.Les raisons légales occasionnelles	39
3.3.Les raisons économiques	40

Chapitre pratique :Essai de traduction du français vers tamazight

-Aɣawas	42
1-Tutɛffa n uxeddim	53
2- Agatu n umahil	57
3-Laɛmer azerfan n umahil	61
4-Tajernant	70
5-Tanzagt n umahil	76
6- Asgunfu d yimuras izerfanen	78
7- Asiley d wesmil asadran	83
8-Timariyin n umaris	84
9-Asehbiber n tmetti.....	86
10- Ccwalat n umahil	101
11-Aselyem n wassay n umahil	110
Conclusion générale	119
Bibliographie	121

Table des matières

Résumé	124
Annexes	126
- les tableaux non traduits.....	126
-le texte original	132
-la couverture du guide	210
Table des matières	213