

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

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

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

Fait à Alger, le 25 février 1982

P. le ministre de l'intérieur
et par délégation

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

Noureddine BENMEHIDI

MINISTERE DU TRAVAIL

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

Le Président de la République,

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

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

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

Décète :

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

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

TITRE I

LA FORMATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Chapitre I

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

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

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

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

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

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

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

— la durée de la période d'essai,

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

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

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

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

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

— un mois pour le personnel d'exécution,

— deux mois pour le personnel de maîtrise,

— six mois pour le personnel d'encadrement,

— neuf mois pour le personnel occupant des postes supérieurs.

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

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

Chapitre II

La confirmation de la relation de travail

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

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

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

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