



الجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية

الجريدة الرسمية

اتفاقات دولية . قوانين . أوامر ومراسيم
قرارات مقررات . منشير . إعلانات وبلاغات

	ALGERIE		ETRANGER	DIRECTION ET REDACTION Secrétariat général du Gouvernement Abonnements et publicité : IMPRIMERIE OFFICIELLE 7, 9, et 13, Av. A. Benbarek - ALGER Tél : 66-18-15 à 17 - C.C.P. 3200-50 ALGER
	6 mois	1 an	1 an	
Edition originale	30 DA	50 DA	80 DA	
Edition originale et sa traduction	70 DA	100 DA	150 DA (frais d'expédition en sus)	

Edition originale, le numéro : 1 dinar. Edition originale et sa traduction, le numéro : 2 dinars — Numéro des années antérieures : 1,50 dinar. Les tables sont fournies gratuitement aux abonnés. Prière de joindre les dernières bandes pour renouvellement et réclamation. Changement d'adresse : ajouter 1,50 dinar. Tarif des insertions : 15 dinars la ligne.

JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
CONVENTIONS ET ACCORDS INTERNATIONAUX — LOIS, ORDONNANCES ET DECRETS
ARRETES, DECISIONS, CIRCULAIRES, AVIS, COMMUNICATIONS ET ANNONCES
(TRADUCTION FRANÇAISE)

SOMMAIRE

LOIS ET ORDONNANCES

LOI N° 78-12 DU 5 AOUT 1978 RELATIVE AU STATUT GENERAL
DU TRAVAILLEUR, p. 532.

LOIS ET ORDONNANCES

Loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au statut général du Travailleur.

Le Président de la République,

Vu la Constitution et notamment ses articles 151 et 104 ;

Après adoption par l'Assemblée populaire nationale,

Promulgue la loi dont le texte suit :

DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Article 1er. — La présente loi a pour objet de définir le statut général du travailleur.

Conformément à la Charte nationale et à la Constitution, est travailleur « toute personne qui vit du produit de son travail, qu'il soit intellectuel ou manuel, et n'emploie pas à son profit d'autres travailleurs dans son activité professionnelle ».

La présente loi définit les droits du travailleur ainsi que les devoirs auxquels il est soumis et qui sont la contrepartie de ces droits et ce, quel que soit le secteur auquel il appartient.

La participation des travailleurs à la vie de l'entreprise ainsi que le système de gestion dans le secteur socialiste agricole sont régis par la législation et la réglementation en vigueur, notamment celles relatives à la gestion socialiste des entreprises, à la Révolution agraire et à l'autogestion agricole.

Les dispositions de la présente loi ne régissent pas les travailleurs pour propre compte.

Art. 2. — Les statuts-types applicables à chaque secteur d'activité découlent de la présente loi. Ils sont déterminés par décret.

Les statuts particuliers propres aux travailleurs de chaque organisme employeur découlent de la présente loi et des statuts-types des secteurs d'activités. Ils sont fixés par voie réglementaire, les instances syndicales consultées.

Dans le secteur privé, les statuts particuliers des organismes employeurs sont fixés par des conventions collectives dans le cadre des dispositions de la présente loi et des statuts-types des secteurs d'activités auxquels appartiennent les organismes employeurs concernés.

Art. 3. — La relation de travail est régie par le statut général du travailleur, les statuts-types des secteurs d'activités, les statuts particuliers des organismes employeurs qui en découlent et par l'ensemble des dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant.

Art. 4. — Le travail est la condition essentielle du développement économique, social et culturel du pays et la source par laquelle le travailleur assure ses moyens d'existence. La société algérienne est fondée sur le travail. Elle est régie par le principe « de chacun selon ses capacités, à chacun selon son travail ».

Art. 5. — Il incombe au travailleur comme à son organisme employeur, de concrétiser dans le travail et en permanence, le principe de la Charte nationale « de chacun selon ses capacités ».

En particulier :

— chaque travailleur doit être employé et doit agir au mieux de ses capacités professionnelles, physiques et intellectuelles.

— chaque travailleur doit viser à renforcer son rôle aussi bien dans son milieu professionnel qu'au sein de la nation, par l'élevation continue de son niveau professionnel et culturel et de son degré de conscience civique, politique et idéologique.

TITRE I

LES PRINCIPES GENERAUX DEFINISSANT LES DROITS ET OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

Chapitre I

Droits du travailleur

Art. 6. — Le droit au travail est garanti conformément à l'article 59 de la Constitution.

Art. 7. — La loi garantit les droits du travailleur.

Les travailleurs sont égaux en droits et en devoirs. Ils bénéficient des mêmes rémunérations et avantages pour un même travail et à égalité de qualification et de rendement.

Art. 8. — La loi garantit la protection du travailleur dans l'exercice de ses fonctions ou l'accomplissement de ses tâches contre toute forme d'outrage, de diffamation, de menace, de pression ou de tentative visant à l'inféoder.

Elle garantit également la réparation des préjudices matériels et moraux causés au travailleur.

Art. 9. — En application des principes posés par la Charte nationale en matière de protection sociale des travailleurs, l'Etat assure la protection sociale du travailleur et de la famille qui est à sa charge contre les effets de la vieillesse, de la maladie, des accidents et du décès.

Art. 10. — « L'Etat assure la stabilité et la sécurité de l'emploi à tous les travailleurs, dans les conditions prévues par la présente loi et par les textes d'application qui en découlent ».

Art. 11. — Chaque travailleur a droit au développement de sa personnalité au plan physique, moral, culturel et professionnel.

Art. 12. — La protection des droits spécifiques de la femme au travail est assurée conformément à la législation en vigueur.

Art. 13. — L'organisme employeur est tenu d'assurer aux travailleurs les conditions d'hygiène et de sécurité définies par la législation en vigueur.

Art. 14. — « La médecine du travail a pour mission de préserver la santé du travailleur dans le travail en lui évitant toute altération physique ou mentale, en surveillant son adaptation au travail et en prévenant les maladies professionnelles et les accidents du travail.

Elle vise en particulier :

— la protection de la santé des travailleurs ;

— la surveillance des lieux de travail ;

— l'amélioration des conditions de travail ;

— la sauvegarde de l'environnement par rapport à l'hygiène et à la nature, en liaison avec les organismes spécialisés en médecine du travail ».

Art. 15. — Les modalités de contrôle préventif de la santé des travailleurs sont déterminées par décret.

Art. 16. — Le travailleur bénéficie de tous les droits que la loi lui confère en matière d'œuvres sociales.

L'organisme employeur doit réunir les conditions d'exercice de ses droits. Elles doivent être les plus aptes à permettre au travailleur d'accéder au bien-être physique, moral et culturel.

Art. 17. — Conformément à l'article 68 de la Constitution, le droit au repos est garanti à chaque travailleur.

Il s'exerce dans les conditions fixées par la présente loi.

Art. 18. — Chaque travailleur a droit à la retraite dans le cadre des dispositions de l'article 192 de la présente loi.

Art. 19. — « Le travailleur a le droit d'être informé des activités de l'organisme employeur. Celui-ci doit réunir les conditions nécessaires à une information permanente de ses travailleurs dans le cadre des institutions prévues par la loi ».

Art. 20. — En contrepartie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire ou, dans des cas exceptionnels, un revenu proportionnel aux résultats du travail.

Les cas exceptionnels prévus à l'alinéa ci-dessus ainsi que les modalités de mise en œuvre du revenu proportionnel aux résultats du travail sont définis par voie de décret.

Art. 21. — En application de l'article 61 de la Constitution, le droit de grève est reconnu dans le secteur privé. Il s'exerce selon des modalités fixées par la loi.

Cette loi déterminera notamment les procédures d'arbitrage et de conciliation et les responsabilités qui échoient à l'instance syndicale.

Art. 22. — Le droit syndical est reconnu à tous les travailleurs. Il s'exerce dans le cadre de la loi.

Art. 23. — Les principes et modalités de constitution et de fonctionnement du syndicat sont déterminés par les statuts et règlements de l'union générale des travailleurs algériens.

Art. 24. — L'adhésion libre et volontaire au syndicat « l'union générale des travailleurs algériens », est reconnue à tous les travailleurs.

Art. 25. — L'Etat assure les protections et facilités dont bénéficie l'exercice du droit syndical.

A cet effet aucun représentant élu des travailleurs ne peut faire l'objet, par l'organisme employeur, d'un licenciement, d'une mutation ou d'une sanction disciplinaire de quelque nature que ce soit, du fait de ses activités syndicales.

Les représentants élus des travailleurs dont le mandat n'a pas été renouvelé bénéficient des dispositions de l'alinéa 2 ci-dessus, pendant une durée d'un an après la fin de leur mandat.

Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les représentants élus des travailleurs sont soumis aux dispositions de la présente loi, des statuts-types des secteurs d'activités et des statuts particuliers des organismes employeurs relatives aux droits et obligations des travailleurs.

Art. 26. — Est nulle et de nul effet toute clause du contrat de travail qui déroge, dans un sens défavorable au travailleur, aux dispositions législatives et réglementaires.

Chapitre II

Obligations du travailleur

Art. 27. — Le travailleur, quel que soit son rang dans la hiérarchie, doit accomplir, dans le respect de la loi et des dispositions réglementaires, de la discipline et des instructions de la hiérarchie, avec conscience et efficacité, et au mieux de ses capacités professionnelles productives et créatives, toutes les tâches inhérentes au poste qu'il occupe, en ayant le souci constant d'améliorer la qualité de son travail et d'augmenter la production et la productivité.

Art. 28. — Le travailleur doit être constamment attentif à l'effort collectif pour le renforcement et le développement de l'économie nationale au profit de laquelle, il doit déployer tous ses efforts, ses capacités et son esprit de créativité.

Il doit mobiliser sans cesse sa volonté pour contribuer à l'élevation des capacités d'action et au développement du pays et, partant, augmenter sa participation au progrès de la Révolution.

Art. 29. — Le travailleur, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées dans le cadre des activités de l'organisme employeur.

Art. 30. — Nonobstant les dispositions de l'article 29 ci-dessus, le travailleur exerçant un pouvoir hiérarchique est responsable de la bonne exécution, par tout autre travailleur agissant sous son autorité, des tâches devant être accomplies sur ses instructions ou suivant les procédures ordinaires de répartition du travail au sein du collectif.

Art. 31. — Dans l'exercice de son pouvoir hiérarchique, le travailleur responsable n'encourt de responsabilité que dans la mesure où ses actes et décisions dépassent le cadre des initiatives et des risques qu'il est appelé à prendre normalement pour l'exercice de ses fonctions.

Art. 32. — Le travailleur doit préserver et protéger, à tout instant et avec une vigilance soutenue, tout élément constitutif des moyens de travail, des capacités de production et, plus généralement, du patrimoine de l'organisme qui l'emploie et du patrimoine national.

Chaque travailleur remplit cette obligation dans le strict respect de la discipline du travail et de la loi.

Art. 33. — Le travailleur, notamment quand il occupe un poste d'encadrement ou de responsabilité, s'inspire sans cesse, dans l'exercice de ses fonctions, des principes d'action de la Charte nationale, source de référence idéologique et politique pour les institutions du Parti et de l'Etat ainsi que des orientations et directives émanant de la direction politique du pays.

Art. 34. — Les travailleurs occupant des postes de responsabilité ou d'encadrement sont tenus de remplir la totalité des tâches inhérentes à leur poste, notamment d'organiser le travail au sein du collectif en vue de la plus grande efficacité.

Dans cet esprit, ils doivent notamment :

- respecter et faire respecter les principes de la gestion socialiste des entreprises ;
- veiller au respect des orientations et objectifs du plan national et à leur mise en œuvre ;
- veiller à l'application du principe de l'unité de direction ;
- respecter, faire respecter la discipline et mettre en œuvre des méthodes de direction et de gestion sans cesse améliorées pour susciter et favoriser l'esprit créateur et l'initiative des travailleurs,
- veiller à ce que s'instaure dans le collectif un climat sain et favorable, tout à la fois au développement permanent de la production, à l'épanouissement des relations socio-professionnelles et à l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs.

Art. 35. — Afin d'accroître l'efficacité et la rentabilité économique du travail, le travailleur doit notamment :

- se conformer aux impératifs d'une organisation du travail rigoureuse et rationnelle qui permette à chaque membre du collectif des travailleurs de donner la pleine capacité de ses moyens et qui assure la pleine utilisation des moyens de production ;
- prêter, en particulier, son concours actif à la définition des normes de production et de productivité fondées sur la recherche de la meilleure utilisation de la force de travail, des capacités de production et des matières premières ;
- apporter dans son travail la contribution maximale à la réalisation du plan de l'entreprise, et, d'une manière générale, à la mise en œuvre des orientations et objectifs du plan national ;
- combattre énergiquement toute forme d'absentéisme

- participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes d'émulation socialiste du travail pour assurer l'augmentation de la production, l'élévation de la productivité, l'amélioration de la qualité et la diminution des coûts ;
- viser, sans relâche, à l'élimination du gaspillage sous toutes ses formes tant au niveau des investissements que de la production, des approvisionnements et de la distribution ; rechercher également l'économie systématique dans l'utilisation des ressources et moyens disponibles ;
- assurer l'accomplissement scrupuleux des objectifs de production ;
- contribuer à l'instauration de saines relations professionnelles, condition essentielle d'une meilleure productivité ;
- contribuer au respect de l'unité de direction ;
- contribuer, dans les entreprises socialistes, aux activités des organes de la gestion socialiste et veiller au bon fonctionnement de ces organes ;
- combattre toute forme de corruption et de bureaucratie.

Art. 36. — Le travailleur exécute, au mieux de ses capacités professionnelles, toutes les instructions de travail qu'il reçoit des personnes habilitées par sa hiérarchie.

Dans l'exercice de sa tâche professionnelle, un travailleur ne peut ni exécuter ni solliciter des instructions venant de personnes physiques ou morales autres que celles explicitement désignées par sa hiérarchie professionnelle.

Art. 37. — Le travailleur est lié par l'obligation du secret professionnel. Sauf autorisation écrite de l'autorité investie du pouvoir de nomination ou de recrutement, sont formellement interdites la destruction et la divulgation de documents de service, d'informations, de gestion ou de renseignements d'ordre professionnel, ainsi que leur communication à des personnes physiques ou morales autres que celles explicitement désignées par les lois et règlements ou par la hiérarchie.

Art. 38. — Il est interdit, en permanence, au travailleur, quel que soit son rang dans la hiérarchie, d'utiliser, à des fins extérieures au service, les locaux, les équipements et, plus généralement, les biens, services et moyens de travail de l'organisme qui l'emploie.

Art. 39. — Dans le secteur socialiste, tout travailleur possédant à l'intérieur ou hors du territoire national directement ou par personne interposée, des biens ou des intérêts dans toute société ou exploitation industrielle ou commerciale, ou qui viendrait à en acquérir est tenu d'en faire aussitôt la déclaration à l'organisme qui l'emploie afin qu'il puisse être vérifié s'il y a ou non incompatibilité entre la détention de ces biens ou intérêts et son poste de travail.

Art. 40. — Le travailleur dont le conjoint exerce une activité lucrative ou détient à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire national des intérêts financiers, industriels ou commerciaux, doit, dans le secteur socialiste, en faire la déclaration à l'organisme employeur aux fins de conformité avec la réglementation visée à l'article 41 ci-dessous.

Art. 41. — La réglementation fixe les cas d'incompatibilité visés aux articles 39 et 40 ci-dessus et précise les sanctions à caractère disciplinaire.

Art. 42. — Par son comportement, le travailleur doit protéger le renom de l'organisme qui l'emploie.

Art. 43. — La participation effective des travailleurs, dans le cadre des institutions prévues par la loi et la planification nationale, à l'élaboration, à la réalisation et au contrôle de l'exécution des objectifs du plan de l'unité ou de l'entreprise est un droit et un devoir.

TITRE II

LA RELATION DE TRAVAIL

Chapitre I

Conditions et modalités de recrutement

Art. 44. — L'âge minimal requis pour le recrutement est fixé par le statut particulier de l'organisme employeur.

En aucun cas, il ne peut être inférieur à 16 ans.

De 16 ans à leur majorité civile, les jeunes travailleurs ont les mêmes droits et les mêmes devoirs que les travailleurs occupant les mêmes postes de travail.

Les conditions dans lesquelles peuvent être employés des mineurs sont régies par la législation en vigueur.

Art. 45. — Sauf les cas expressément prévus par la loi ou la réglementation, est interdit tout recrutement qui n'a pas pour objet de pourvoir à une vacance ou une création justifiée d'emploi.

L'organisme employeur pourvoit aux emplois nouveaux ou rendus disponibles en recourant en premier lieu aux possibilités de promotion interne, et en cas de besoin, en recourant au recrutement extérieur de travailleurs nationaux, y compris à l'extérieur du territoire national dans le cadre de la politique nationale de réinsertion des travailleurs émigrés.

En cas de nécessité, l'organisme employeur procède au recrutement de travailleurs étrangers dans les conditions fixées par la législation en vigueur en la matière.

Art. 46. — Conformément à l'article 85 de la Constitution, la garantie de droit à un emploi prioritaire des moudjahidine et de leurs ayants droit est assurée par la présente loi.

Les moudjahidine et les veuves de Chahid bénéficient, en toute priorité, de la formation professionnelle et d'un emploi compatible avec leur qualité.

Art. 47. — Les personnes handicapées, ne pouvant être occupées dans des conditions normales de travail, bénéficient d'emplois adaptés ou, en cas de besoin, d'ateliers protégés, ainsi que du droit à une formation spécialisée dans des conditions fixées par décret.

Art. 48. — Le poste de travail est assigné dans le cadre des exigences du plan national de développement et compte tenu de la qualification du travailleur, de ses aptitudes et de ses vœux et préférences.

Art. 49. — Dans le respect des procédures légales et réglementaires en vigueur, l'organisme employeur peut, lorsque les nécessités du service l'exigent, affecter le travailleur, qui est tenu d'accepter, à tout autre poste correspondant à sa qualification, situé en tout lieu d'activité de l'organisme employeur.

En aucun cas, cette affectation ne peut constituer une sanction déguisée du travailleur ni porter atteinte à son pouvoir d'achat que pourraient affecter des charges nouvelles inhérentes au changement de résidence.

Dans le secteur privé, le lieu de travail est déterminé dans les conditions prévues par les dispositions de la législation en vigueur relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé.

Art. 50. — La relation de travail est, en règle générale, à durée indéterminée.

Toutefois, il peut être procédé, à titre exceptionnel, au recrutement d'un personnel temporaire pour un travail à durée déterminée.

Art. 51. — La relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit. Elle existe, en tout état de cause,

du seul fait de travailler pour le compte d'un organisme employeur.

Elle crée pour les intéressés, des droits et des obligations tels qu'ils sont définis par le statut général du travailleur, le statut-type du secteur d'activité et le statut particulier de l'organisme employeur.

Art. 52. — Lorsque les nécessités ou la nature des activités l'exigent, il peut être procédé au recrutement de personnel saisonnier dans les conditions fixées par la loi.

Art. 53. — Le personnel temporaire et saisonnier est rémunéré selon les mêmes règles et conditions que le personnel recruté pour une période indéterminée.

Il est soumis aux mêmes devoirs et bénéficie des mêmes avantages sociaux et participe aux résultats, au prorata des journées travaillées.

Art. 54. — Tout candidat à un emploi subit, en premier lieu et sans engagement de recrutement, des examens médicaux ainsi que des examens et tests professionnels qui permettent à l'organisme employeur d'évaluer ses capacités physiques et intellectuelles, ses aptitudes et ses capacités professionnelles. La liste et la nature de ces examens sont précisées dans le statut particulier de l'organisme employeur.

Art. 55. — Le recrutement d'un travailleur et le choix de son poste d'affectation sont déterminés sur la base d'une appréciation globale, résultant de ses titres et diplômes, de ses capacités et références professionnelles et/ou d'examens ou de tests internes à l'organisme employeur.

Art. 56. — Le travailleur recruté reçoit un document d'engagement qui précise son affectation, sa classification et ses conditions de travail avec l'organisme employeur.

Art. 57. — Avant d'être confirmé, le candidat nouvellement recruté est soumis à une observation pendant une période d'essai qui ne saurait dépasser six mois au cours de laquelle l'organisme employeur recueille toutes indications sur ses qualifications et capacités professionnelles.

Pour les postes de responsabilité, la période d'essai ne saurait dépasser deux mois.

Art. 58. — Si la période d'essai est jugée satisfaisante, le travailleur est confirmé à un poste de travail.

Cette confirmation au poste de travail est consacrée par l'établissement d'un acte réglementaire ou d'un contrat de travail élaboré en due conformité avec les dispositions de la présente loi et du statut particulier ou de la convention collective de l'organisme employeur et indiquant notamment le poste initial auquel est affecté le travailleur, son grade et éventuellement son salaire de poste.

La nature de l'acte réglementaire ou le modèle du contrat-type de travail visés ci-dessus est fixé au statut-type du secteur auquel appartient l'organisme employeur.

Art. 59. — Le statut-type du secteur d'activité détermine dans quels cas et dans quelles limites un travailleur qui ne réunit pas encore totalement les critères d'accès à un poste de travail, peut, exceptionnellement, être admis à occuper ce poste.

Si au terme d'une période maximale définie par le statut-type le travailleur s'avère après des tests professionnels apte à occuper le poste il est confirmé à ce poste. Dans le cas contraire, il est réaffecté à un poste en rapport avec ses qualifications.

Art. 60. — Lorsque le travailleur est recruté, ses droits à l'ancienneté sont préservés.

Ces droits s'apprécient sur la base de la durée de l'expérience professionnelle acquise dans le secteur d'activité ou la filière du poste de travail pour lequel il est recruté.

Art. 61. — « Pour répondre aux impératifs de la planification et favoriser une utilisation optimale de la force de travail, tout organisme employeur est tenu d'établir régulièrement, dans le respect des dispositions de l'article 1er, alinéa 4 ci-dessus des bilans de l'emploi et des prévisions annuelles et pluriannuelles de recrutement ».

Art. 62. — Est interdite toute opération de prospection, de sélection ou de recrutement de main-d'œuvre qualifiée ou non qualifiée par des personnes physiques ou morales, privées pour le compte d'un tiers.

Chapitre II

De certaines positions d'activités

Art. 63. — Les mouvements des travailleurs entre secteurs, branches et organismes professionnels, y compris les détachements, doivent être effectués en tenant compte des exigences du développement ainsi que des plans de carrière individuels des travailleurs concernés.

Art. 64. — Le détachement est une position d'activité.

Il intervient dans les conditions fixées par la législation.

Art. 65. — Tout travailleur libéré de ses fonctions professionnelles pour exercer des fonctions électives bénéficie du droit à la réintégration au poste qu'il occupait ou à un poste de travail au moins équivalent, lui assurant une rémunération au moins équivalente à celle du poste, de l'évolution de l'indice afférent à ce poste et de l'avancement le plus favorable lié à l'ancienneté.

Art. 66. — La mise en disponibilité consiste en une suspension provisoire de la relation de travail avec suppression de la rémunération.

Elle intervient dans des conditions fixées par la législation.

Chapitre III

Durée du travail, absences, congés

Section I

Durée du travail

Art. 67. — La durée journalière et/ou hebdomadaire du travail est fixée par la loi.

Les horaires de travail sont fixés par chaque organisme en considération des horaires de base arrêtés, sur le plan national, par la voie réglementaire.

Ils sont conçus et fixés avec la participation des représentants des travailleurs en fonction des impératifs du service public, de la production et du développement et en considération des spécificités propres au lieu ou à la région où se trouve le poste de travail.

Art. 68. — L'amplitude journalière du travail ne peut, en aucun cas, être supérieure à 12 heures.

Art. 69. — Lorsque son activité requiert un surcroît de travail, soit occasionnellement, soit périodiquement, et après qu'il aura épuisé toutes les voies compatibles avec une utilisation rationnelle et optimale de la force de travail disponible à l'intérieur des horaires pratiqués ordinairement, l'organisme employeur peut requérir tout travailleur pour qu'il effectue des heures supplémentaires au-delà des limites légales de la durée et des horaires de travail.

Art. 70. — Le recours à la pratique des heures supplémentaires doit être exceptionnel, répondre à une nécessité absolue et être compatible avec les exigences d'une politique de plein emploi, se situer dans le cadre de la recherche d'une meilleure production. Il s'effectue notamment dans les conditions suivantes :

- tout travailleur est tenu, sauf cas de force majeure, d'effectuer des heures supplémentaires si son organisme employeur le lui demande ;
- le nombre d'heures supplémentaires effectuées par un travailleur ne peut dépasser une limite fixée dans le statut-type du secteur d'activité ;
- les heures supplémentaires donnent lieu au paiement d'une indemnité qui est calculée et versée selon les conditions fixées par le statut-type du secteur d'activité.

Art. 71. — Dans les cas où les heures normales travaillées sont effectuées sous le régime de la séance continue, l'organisme employeur est tenu d'aménager une demi-heure de pause harmonieusement située vers le milieu de la séance ; cette pause est comptée comme temps de travail dans la détermination de la durée effective du travail.

Section II

Absences

Art. 72. — Sauf les cas expressément prévus par la loi ou par la réglementation, le travailleur, quelle que soit sa position dans la hiérarchie, ne peut être rémunéré pour aucune période non travaillée.

Art. 73. — Sans préjudice des mesures disciplinaires prévues au statut-type du secteur d'activité ou au règlement intérieur, la rémunération du travailleur sanctionné est automatiquement réduite au prorata de la durée de l'absence.

Art. 74. — Les effets, sur la rémunération du travailleur, d'une absence pour des raisons de santé dûment établies et reconnues sont fixés par voie réglementaire dans le cadre des dispositions prévues à l'article 191 ci-dessous.

Art. 75. — Les statuts-types des secteurs d'activités définissent :

- les modalités de notification et de justification de l'absence ;
- les situations ou événements qui peuvent motiver valablement une absence ;
- les conditions de recevabilité des motifs invoqués ;
- les formes et modalités de sanctions des absences irrégulières.

Art. 76. — Toute absence non justifiée ou non notifiée est sanctionnée conformément à la réglementation, sans préjudice des mesures disciplinaires prévues au statut-type du secteur d'activité ou au règlement intérieur.

L'arrivée au travail après les horaires en vigueur est assimilée à une absence.

Art. 77. — Des autorisations spéciales d'absences peuvent être accordées sous forme d'un nombre entier de demi-journées, sur justification et si les nécessités du service le permettent, aux travailleurs qui ont un besoin impérieux de s'absenter.

Ces absences entraînent la suppression de salaire et affectent la rémunération dans les conditions fixées par le statut-type du secteur d'activité.

En tout état de cause, le nombre des absences visées au présent article ne peut, en aucun cas, dépasser un niveau maximal fixé par décret.

Art. 78. — La réglementation fixe les cas et conditions dans lesquelles le travailleur peut bénéficier d'absences spéciales payées.

Ces cas concernent notamment :

- les travailleurs investis d'un mandat ou d'une mission occasionnelle auprès ou au sein d'une institution

nationale, notamment le Parti et les organisations de masse ainsi que les assemblées populaires ;

- les travailleurs bénéficiant du statut d'athlète et qui jouent un rôle actif dans une des compétitions nationales ou internationales organisées ou agréées par le ministère des sports ;
- les travailleurs ayant la qualité de représentant syndical et qui doivent, dans le cadre de l'exercice de leur mandat syndical, participer aux assemblées et réunions syndicales statutaires ;
- les travailleurs appelés à suivre des stages de formation syndicale et/ou politique ;
- les travailleurs féminins durant les périodes pré- et post-natales ;
- les travailleurs appelés à passer des examens ;
- les travailleurs devant effectuer, une fois dans leur carrière, le pèlerinage aux lieux saints de l'Islam ;
- les travailleurs appelés à participer aux séminaires nationaux et internationaux relatifs à la recherche scientifique et à la culture.

Section III

Congés

Art. 79. — Le travailleur a droit à une journée entière de repos par semaine.

Le jour normal de repos hebdomadaire, qui correspond aux conditions de travail ordinaires, est fixé par décret.

Lorsque les impératifs de service public ou ceux de l'organisation de la production et du travail l'exigent, le repos hebdomadaire peut être différé ou pris un autre jour, dans les conditions fixées par la réglementation.

Art. 80. — Les jours fériés, chômés et payés sont fixés par la législation en vigueur.

Art. 81. — Le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés, chômés et payés sont les jours de repos légaux.

Art. 82. — Le travailleur qui a travaillé un jour de repos légal, a droit à un repos compensateur d'égale durée et bénéficie du droit de majoration des heures supplémentaires prévu par la réglementation.

Art. 83. — Tous les travailleurs bénéficient du même régime de congé annuel.

Le droit à congé annuel repose sur le travail effectué au cours d'une période annuelle de référence qui s'étend du 1er juillet de l'année précédant le congé au 30 juin de l'année du congé.

Cette période de référence pour l'appréciation du droit au congé et de sa durée reste immuable, quelle que soit la date à laquelle le travailleur prend son congé et quelle que soit la date à laquelle il a pris le congé de l'année précédente.

Toutefois, pour les travailleurs recrutés au cours de l'année de référence définie ci-dessus, le point de départ de la période de référence est la date de recrutement.

Art. 84. — Le régime des congés, notamment la durée du congé annuel, les bases de calcul des droits à congé et les bases de calcul de la rémunération pendant le congé sont fixés par la loi.

Art. 85. — La période des congés payés annuels est fixée par décret.

Elle est choisie en considération des impératifs de service public, de production et de productivité ainsi que des intérêts des travailleurs.

Art. 86. — La période de congés payés annuels peut être fractionnée si les nécessités de service l'exigent ou le permettent.

Le mode de fractionnement est fixé dans le statut-type du secteur d'activité.

Art. 87. — Le départ en congé est une obligation à laquelle tout travailleur se conforme chaque année.

En aucun cas, le congé ne peut être compensé par une rémunération.

Sauf cas exceptionnel, le report d'une année sur l'autre de tout ou partie du congé annuel est interdit.

Chapitre IV

Règlement intérieur - Conciliation et recours

Section I

Règlement intérieur

Art. 88. — L'organisme employeur est tenu d'établir un règlement intérieur fixant les règles relatives à l'organisation technique du travail à la discipline générale et aux normes d'hygiène et de sécurité dans le travail, en conformité avec les lois et règlements.

Les modalités d'élaboration et d'adoption ainsi que le contenu-type du règlement intérieur sont déterminés par les statuts-types des secteurs d'activité et les statuts particuliers des organismes employeurs.

Art. 89. — Le règlement intérieur identifie les manquements dans la vie professionnelle, notamment en matière de :

- rendement individuel ;
- assiduité au poste de travail ;
- respect de la discipline de travail ;
- qualités morales et professionnelles montrées dans l'accomplissement du travail.

Il fixe les sanctions correspondantes.

Section II

Conciliation et recours

Art. 90. — Dans le but de prévenir, et le cas échéant, de régler tout différend survenant dans les relations collectives de travail il est institué des procédures obligatoires de conciliation et d'arbitrage de ces différends.

Art. 91. — Lorsqu'un différend naît à l'occasion d'une relation de travail entre organisme employeur et travailleur, un droit de recours est reconnu aux deux parties.

Il s'exerce conformément aux procédures prévues par la législation.

Chapitre V

La cessation de la relation de travail

Art. 92. — Les cas de cessation de la relation de travail sont :

- 1°) l'annulation légale,
- 2°) la cessation de la relation de travail au terme du contrat de travail à durée déterminée,
- 3°) la démission,
- 4°) le licenciement à caractère disciplinaire,

5°) l'incapacité totale de travail, telle que définie par la réglementation,

6°) le licenciement pour compression d'effectifs,

7°) la retraite,

8°) le décès.

A la cessation de la relation de travail, il est délivré au travailleur un certificat de travail indiquant la date de recrutement, la date de la cessation de la relation de travail ainsi que la nature et la qualité du travail accompli.

Art. 93. — La démission est un droit reconnu au travailleur. Le travailleur qui manifeste la volonté de cesser ses relations de travail avec l'organisme employeur, présente à celui-ci, sa démission par écrit.

Le travailleur quitte son poste de travail dans les conditions fixées par les statuts-types des secteurs d'activités.

Art. 94. — Lorsque des raisons économiques valables le justifient, l'organisme employeur peut procéder à une compression d'effectifs.

La compression d'effectifs, qui consiste en une mesure de licenciement collectif se traduisant par les licenciements individuels simultanés, est décidée selon un processus défini par décret.

Il est interdit à tout organisme employeur qui a procédé à une compression d'effectifs, de recourir sur les mêmes lieux de travail à la pratique des heures supplémentaires ou à de nouveaux recrutements dans la catégorie professionnelle des travailleurs concernés par la compression d'effectifs.

Le décret visé à l'alinéa 2 ci-dessus définit, en outre, les modalités propres à assurer la sauvegarde des intérêts des travailleurs.

Art. 95. — Avant d'envisager une compression d'effectifs, l'organisme employeur est tenu d'utiliser tous les moyens susceptibles de réduire le nombre des licenciements nécessaires.

Il utilise, pour ce faire, notamment :

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

Art. 96. — Les travailleurs qui font l'objet d'une mesure de licenciement pour compression d'effectifs perçoivent de droit, des indemnités de préavis et de congés payés ainsi qu'une indemnité de licenciement collectif, dans les conditions précisées par décret. Ils bénéficient, en outre, d'une priorité de recrutement qui tiendra compte de l'expérience et de la qualification acquise par le travailleur à son poste de travail.

Art. 97. — Le licenciement à caractère disciplinaire ne peut intervenir qu'en conformité avec les lois et règlements en vigueur.

Art. 98. — Lorsque un travailleur que ses fonctions amènent à connaître des secrets professionnels classés comme tels par la réglementation ou les statuts de son organisme employeur quitte son emploi de son fait ou du fait de son organisme employeur à cette fin par le secret professionnel et soumis aux dispositions des articles 27, 200 et 201 de la présente loi.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa 1er ci-dessus un travailleur du secteur socialiste de peut travailler auprès d'un organisme privé qu'après accord de son organisme employeur.

Cet accord est réputé acquis en l'absence d'opposition motivée, formulée par l'organisme employeur dans le délai d'un mois suivant la date de la demande d'autorisation.

La décision de l'organisme employeur peut faire l'objet d'un recours devant la juridiction compétente.

TITRE III

LES POSTES DE TRAVAIL

Chapitre I

Définition du poste de travail

Art. 99. — Un poste de travail désigne un ensemble déterminé de tâches qui sont à accomplir régulièrement par un travailleur, dans le cadre d'une répartition de toutes les tâches qui incombent au collectif dont ce travail fait partie.

Art. 100. — Tout organisme employeur établit, dans le cadre de ses institutions, la nomenclature des postes de travail qui correspondent à l'intégralité des tâches et missions qui lui incombent aussi bien en matière de production que de développement. Il complète et actualise cette nomenclature pour tenir compte de l'évolution de la technologie, de l'organisation du travail, des standards professionnels et des règles de l'art, ainsi que de la recherche constante d'une meilleure efficacité du travail.

Art. 101. — Chaque poste de travail doit être défini avec le maximum de précision, notamment en ce qui concerne les tâches y afférentes.

Art. 102. — La raison d'être d'un poste de travail réside exclusivement dans la qualité, la nature et la complexité du travail à accomplir par l'organisme employeur, dans le cadre de la fonction assumée par cet organisme ou des objectifs de production et de développement qui lui sont assignés par la planification nationale.

Art. 103. — L'existence et la nature d'un poste de travail obéissent aux seuls impératifs d'une répartition harmonieuse du travail en fonction des règles de l'art et des standards professionnels.

Chapitre II

La cotation du poste de travail

Art. 104. — Pour les besoins de la détermination du salaire qui s'attache à chaque poste de travail et l'application des principes « à chacun selon son travail » et « à travail égal, salaire égal », les différents postes de travail sont cotés sur la base d'un système cohérent de critères et de règles de cotation, conformément à une méthode nationale unique de classification fixée par décret.

Cette cotation permet de classer tous les postes l'un par rapport à l'autre, en fonction de leurs caractéristiques propres et des tâches y afférentes.

Art. 105. — Le système de cotation des postes de travail doit prendre en compte tous les facteurs et les spécificités découlant d'une description correcte et complète de chaque poste et permettre d'affecter à chaque poste de travail un indice.

Il doit obéir aux lignes directrices figurant aux articles 106 à 114 ci-dessous.

Art. 106. — Le système de cotation des postes se fonde sur les seuls critères qui caractérisent la nature des tâches inhérentes à chaque poste, l'ampleur et la complexité de ces tâches, le degré de qualification, le degré de responsabilité et, le degré d'efforts physiques, intellectuels ou nerveux que l'accomplissement de ces tâches implique, les contraintes particulières à caractère exclusivement professionnel ainsi que le degré de nuisance qui sont spécifiques au poste, et ce, à l'exclusion de toute autre considération.

Le système de cotation des postes ne tient compte en aucun cas des salaires, primes et indemnités perçues par les travailleurs occupant ces postes de travail au moment de leur cotation.

Des dispositions particulières relatives aux travailleurs ayant la qualité de membre de l'ALN ou de l'O.C.F.L.N interviendront dans le système de cotation selon des critères fixés par la loi.

Art. 107. — L'indice d'un poste est d'autant plus élevé que les tâches qu'il comporte sont plus importantes, plus difficiles, plus complexes, plus contraignantes, plus restreignantes.

L'indice d'un poste est d'autant plus élevé que les tâches qu'il comporte ont des effets plus nuisibles ou qu'elles nécessitent des efforts intellectuels, physiques, nerveux, plus importants ou plus pénibles.

L'indice d'un poste est d'autant plus élevé que le degré de qualification et le degré de responsabilité qu'il requiert sont plus importants.

Art. 108. — Deux postes ont des indices égaux lorsque leur cotation en fonction des différents critères énumérés ci-dessus et des éléments de pondération définis par la méthode nationale de classification donne des résultats égaux.

Art. 109. — Le système de cotation des postes est conçu de telle façon que les valeurs relatives qu'il fournit reflètent les standards internationalement acceptés et reconnus comme valables sur le plan national et soient conformes à une échelle nationale de référence portant classification nationale des postes-types de travail.

Les indices des postes d'un organisme ne doivent pas dépasser un indice-plafond, propre à chaque organisme et déterminé comme indiqué à l'article 123 ci-dessous.

Art. 110. — L'échelle nationale des postes-types est établie par décret.

Elle est actualisée et complétée dans les mêmes formes, périodiquement et en fonction du développement général de l'économie nationale.

L'échelle nationale de référence sera détaillée et complétée pour constituer un repère représentatif de tous les secteurs, branches d'activités et qualifications professionnelles.

Les postes-types y sont répartis dans des catégories.

Art. 111. — Le nombre des catégories prévues à l'article 110 ci-dessus, ainsi que les conditions générales d'accès aux postes-types appartenant à une catégorie donnée sont fixés par le statut-type du secteur d'activité.

Art. 112. — A l'intérieur de chaque catégorie, les postes de travail se répartissent dans une ou plusieurs sections.

Le nombre de sections dans chaque catégorie ainsi que les conditions générales d'accès aux postes-types d'une section donnée sont fixés dans les statuts-types des secteurs d'activités.

Art. 113. — Le nombre des catégories et le nombre des sections sont fixés de manière à permettre, d'une part, une gestion normale des postes de travail dans chaque secteur et, d'autre part, une classification des postes de travail équitable et précise.

Art. 114. — La création, la cotation et la classification d'un poste sont décidées par l'organisme employeur conformément à des procédures qui figurent au statut-type du secteur d'activité.

La procédure d'approbation de la classification des postes dans chaque organisme employeur est précisée par voie réglementaire.

Art. 115. — Sous peine des sanctions prévues à l'article 226 du code pénal, la création ainsi que la cotation des

postes de travail doivent obéir exclusivement aux dispositions figurant aux articles 99 à 114 ci-dessus.

Chapitre III

Le grade

Art. 116. — Lorsque un travailleur, reconnu comme réunissant tous les critères d'accès à un poste donné, est confirmé à ce poste il fait l'objet d'une classification qui détermine son grade.

Le grade d'un travailleur est déterminé exclusivement à partir du poste de travail qu'il occupe effectivement.

Art. 117. — En application du principe posé à l'article 116 ci-dessus, le changement de grade est conditionné par le changement de poste de travail.

Le changement de grade est un avancement ou une rétrogradation selon que le nouveau poste est plus élevé ou moins élevé dans la classification des postes.

Le statut-type du secteur d'activité définit les conditions et les modalités d'avancement et de rétrogradation.

Chapitre IV

Les postes et cadres supérieurs

Art. 118. — En application des principes de la Charte nationale et de l'article 38 de la Constitution, la qualité de cadre supérieur de la nation, l'exercice des fonctions supérieures du Parti et de l'Etat ainsi que la qualité de cadre supérieur de l'organisme employeur sont incompatibles avec l'exercice de toute autre activité lucrative ou la possession, directe ou indirecte, d'intérêts dans toute société ou exploitation industrielle ou commerciale à l'intérieur ou hors du territoire national.

Section I

Les cadres supérieurs de l'organisme employeur

Art. 119. — Sont qualifiés de cadres supérieurs d'un organisme employeur les travailleurs confirmés dans les postes supérieurs de cet organisme tels que définis aux articles 121, 122 et 123 ci-dessous.

Sauf dans les cas expressément prévus par voie réglementaire, la qualité de cadre supérieur ne demeure que le temps où le travailleur concerné est employé à un poste supérieur.

Art. 120. — Ne peuvent être affectés aux postes supérieurs que les travailleurs qui répondent aux critères énoncés par l'article 38 de la Constitution et qui ont, sans cesse, accordé une attention égale à l'ensemble de leurs obligations, notamment celles qui figurent aux articles 27 à 38, 42, 43 et 98 ci-dessus et aux articles 200 et 201 ci-dessous.

Art. 121. — Sont qualifiés de « postes supérieurs » d'un organisme employeur les postes ainsi définis par le statut particulier conformément aux alinéas 2 et 3 ci-dessous.

La liste des postes supérieurs est élaborée dans le cadre de l'organisation et de la structuration de base de l'organisme employeur et notamment du processus de cotation des postes au sens des articles 104 à 114 ci-dessus.

Elle est établie selon les modalités édictées par le statut-type du secteur d'activité et approuvée par l'autorité de tutelle.

Art. 122. — Les postes supérieurs d'un organisme employeur sont cotés sur la base du même système de cotation des postes tel que décrit aux articles 104 à 114 ci-dessus. Ils font, en outre, l'objet d'une sous-classification particulière.

Art. 123. — Le statut-type du secteur d'activité précise le mode de sous-classification des postes supérieurs ainsi que le mode de détermination de l'indice-plafond visé à l'article 100 ci-dessus.

Pour ce faire, notamment lorsque l'organisme employeur est une entreprise socialiste, il est tenu compte de critères liés à l'étendue, à la complexité et au caractère stratégique des activités dudit organisme et principalement des critères suivants :

- chiffre d'affaires ou budget ;
- valeur ajoutée dégagée des activités ;
- complexité technologique des activités ;
- rythme de développement ;
- effectif ;
- valeur du patrimoine ;
- degré de dispersion ;
- sensibilité aux coûts et / ou au prix de revient ;
- impact économique et social immédiat ;
- impact économique à terme ;
- degré de vulnérabilité sur le plan de la sécurité ;
- position dans la stratégie de développement ;
- dimension et degré de responsabilité du service public.

Section II

Les fonctions supérieures du Parti et de l'Etat

Art. 124. — En dehors de l'échelle nationale portant classification des postes-types, il est établi une liste de fonctions supérieures du Parti et de l'Etat se situant, sur le plan national, à un niveau plus élevé.

La liste des fonctions supérieures du Parti et de l'Etat est établie par décret. Elle est complétée et actualisée, en tant que de besoin, dans les mêmes formes.

Les fonctions supérieures prévues à l'alinéa 1er ci-dessus font l'objet d'une classification particulière.

A l'exclusion des fonctions supérieures électives, la nomination à ces fonctions intervient par décret.

Art. 125. — Outre les dispositions en la matière de la présente loi, les droits, obligations des travailleurs exerçant les fonctions supérieures prévues à l'article 124 ci-dessus sont fixés par décret, à l'exclusion de ceux des travailleurs exerçant des fonctions supérieures électives.

Section III

Les cadres supérieurs de la nation

Art. 126. — Sont qualifiés de cadres supérieurs de la nation, des cadres qui assument ou ont assumé de hautes responsabilités auprès des institutions du Parti ou de l'Etat.

La qualité de cadre supérieur de la nation est conférée par décret. Elle est retirée dans les mêmes formes.

Les droits et obligations des cadres supérieurs de la nation sont fixés par décret.

TITRE IV

LA REMUNERATION DU TRAVAIL

Art. 127. — La fixation des salaires, qui doit être liée aux objectifs du plan, est une prérogative du Gouvernement. Elle ne saurait être déléguée au profit des organismes employeurs.

Art. 128. — Le niveau et l'éventail des salaires ainsi que le niveau de la masse des salaires sont liés aux impératifs du développement, aux objectifs économiques, culturels et sociaux fixés par la planification, à l'évolution de la production et de la valeur ajoutée, ainsi qu'à une politique de juste répartition du revenu national et aux effets de la croissance économique.

Art. 129. — Le salaire national minimum garanti (SNMG) applicable dans tous les secteurs d'activité est fixé par décret, en fonction des besoins vitaux du travailleur et des possibilités économiques du pays.

Dans la détermination du SNMG, il est tenu compte de l'évolution des prix de produits et services de première nécessité et de large consommation définis par un budget familial type fixé par voie réglementaire.

L'évolution du niveau du salaire national minimum garanti est liée aux impératifs du développement et aux objectifs économiques culturels et sociaux poursuivis par la nation.

La politique salariale vise, dans le cadre de ces mêmes impératifs et objectifs, à la suppression des disparités en matière de salaire national minimum garanti qui existent entre l'agriculture et les autres secteurs.

Art. 130. — L'évolution de l'ensemble des salaires est liée à l'évolution du SNMG dans le cadre de l'éventail national des salaires fixé par le Gouvernement.

Art. 131. — La politique salariale vise, dans le cadre des impératifs et objectifs définis à l'alinéa 3 de l'article 129 ci-dessus, à la suppression progressive, jusqu'à leur élimination, des disparités salariales entre le secteur agricole et les autres secteurs d'activité.

Art. 132. — L'établissement d'une échelle nationale des postes-types de référence, le contrôle des systèmes de classification et de notation des postes de travail, la fixation des salaires de base minimaux et maximaux par catégorie et plus généralement, toutes dispositions législatives et réglementaires en matière de salaires, visent dans le cadre de la planification nationale, à éliminer progressivement, jusqu'à leur disparition totale, les disparités existant dans les systèmes de rémunération.

Ces disparités sont notamment celles qui existent aussi bien entre la fonction publique et les entreprises socialistes qu'entre entreprises socialistes elles-mêmes.

Chapitre I

Le salaire

Art. 133. — En contrepartie du travail qu'il fournit, le travailleur perçoit un salaire et participe aux résultats de l'entreprise. Il bénéficie des œuvres sociales et de la protection sociale, conformément aux principes définis par la Charte nationale et aux dispositions de la législation en vigueur.

Art. 134. — En application du principe « à chacun selon son travail », le travailleur ne peut percevoir un salaire d'un organisme que s'il est affecté à un poste de travail de cet organisme et qu'il accomplit, effectivement, les tâches inhérentes à ce poste.

La non-observation par l'organisme de ce principe est une violation de la loi.

Art. 135. — Le versement du salaire est exclusif de tout avantage, sous quelque forme que ce soit, autre que ceux visés à l'article 133 ci-dessus.

Est interdit, notamment, tout avantage en nature, de toute sorte, autre que ceux prévus expressément par la loi.

Art. 136. — La législation fixe les conditions dans lesquelles un travailleur peut percevoir un revenu non salarial.

Art. 137. — Le salaire est exprimé en des termes exclusivement monétaires. Son paiement s'effectue en des moyens exclusivement monétaires.

Art. 138. — Le montant du salaire ainsi que celui de tous les éléments qui le composent, figurent nommément dans la fiche de paie périodique établie par l'organisme employeur.

Toute violation de cette disposition est punie par la loi.

Art. 139. — Sous réserve des dispositions transitoires prévues aux articles 183 et 184 ci-dessous, le salaire est, à l'exclusion de tous autres éléments, constitué par la somme d'un premier élément dénommé « salaire de poste », défini aux articles 146 à 162 ci-dessous, et, le cas échéant, d'éléments complémentaires parmi les éléments suivants :

— un élément dénommé « indemnité de zone » et représentant les primes à caractère géographique et/ou sectoriel ;

— un élément représentant la rémunération complémentaire et qui est lié à la quantité, à la qualité, à la productivité et aux résultats du travail.

Art. 140. — Lorsqu'un travailleur engage personnellement et de façon exceptionnelle des frais dans le cadre de son travail, notamment des frais de déplacement et d'hébergement quand il est en mission commandée ou des frais d'utilisation d'un véhicule personnel pour le service, il perçoit des indemnités compensatrices.

La nature et les normes des indemnités compensatrices de frais réellement engagés par les travailleurs dans le cadre de leur travail, sont fixés par décret.

Art. 141. — L'organisme employeur est tenu de verser, à chaque travailleur, régulièrement et à terme échu, le salaire qui lui est dû, y compris tous les éléments de ce salaire tels que définis dans la présente loi.

Art. 142. — Les salaires ou avances sur salaires sont payés par préférence à toutes autres créances, y compris celles du trésor et de la sécurité sociale et ce, quelles que soient la nature, la validité et la forme de la relation de travail.

Art. 143. — Les masses salariales contenues dans les sommes dues ne peuvent être frappées d'opposition, de saisie, ni être retenues pour quelque motif que ce soit, au préjudice des travailleurs auxquels les salaires, primes et indemnités de toute nature sont dus.

Art. 144. — Les modalités d'application des articles 141, 142 et 143 ci-dessus sont déterminées dans le cadre des statuts-types des secteurs d'activités et des statuts particuliers des organismes employeurs.

Art. 145. — Il est interdit à tout travailleur d'accepter des dons en espèces ou en nature ou tout autre avantage de quelque nature que ce soit, de la part d'une personne physique ou morale entretenant ou susceptible d'entretenir des relations d'affaires directes ou indirectes avec l'organisme employeur.

Chapitre II

Le salaire de poste

Art. 146. — Le salaire de poste est composé des éléments suivants :

— le salaire de base tel que défini à l'article 132 ci-dessus et aux articles 148 à 162 ci-dessous.

— l'indemnité de nuisance s'il y a lieu, et telle que définie aux articles 152 et 154 ci-dessous.

— l'indemnité de travail poste, dans les conditions prévues aux articles 153 et 154 ci-dessous.

— la prime ou la pécunie de rendement individuel, telle que définie aux articles 155 et 156 ci-dessous.

— l'indemnité pour œuvres supplémentaires ou l'indemnité forfaitaire de service permanent, s'il y a lieu, et telles que définies aux articles 157 à 159 ci-dessous.

— l'indemnité d'expérience s'il y a lieu, et telle que prévue aux articles 160 à 162 ci-dessous.

— les primes et indemnités perçues à la date de promulgation de la présente loi ne peuvent en aucun cas être intégrées dans le salaire de base.

— le montant cumulé des indemnités de nuisance, de zone, pour heures supplémentaires ou forfaitaires de service permanent et de travail posté ne peut dépasser un taux déterminé du salaire de base. Ce taux est fixé par voie réglementaire

Art. 147. — Le salaire de base relatif à chaque poste est fixe en application des dispositions de la présente loi, notamment des dispositions qui figurent aux articles 109, 110 et 148 à 151.

Dans le cas où la quantité et la qualité du travail fourni sont inférieures aux normes du poste de travail, le salaire de poste ne peut être inférieur au salaire de base que dans les limites fixées par décret.

La réglementation définit expressément ces cas et fixe les modalités et les limites dans lesquelles le montant du salaire de poste peut être inférieur au salaire de base.

Le salaire de base ne peut, en tout état de cause, être inférieur au salaire national minimum garanti (SNMG).

Art. 148. — Le salaire de base correspond à un travail répondant aux normes du poste de travail et son montant découle directement de l'indice du poste de travail occupé par le travailleur.

Art. 149. — Tous les salaires de base s'échelonnent, au sein d'un même secteur, comme à travers tous les secteurs de la vie nationale, selon l'application des principes « à chacun selon son travail » et « à travail égal, salaire égal » énoncés par la Charte nationale et par la Constitution.

Art. 150. — Des décrets fixent pour chaque catégorie de l'échelle nationale de référence visée aux articles 109 et 110 ci-dessus, une borne inférieure et une borne supérieure entre lesquelles se situent et s'ordonnent obligatoirement les salaires de base afférents à chaque poste de travail classé dans ladite catégorie.

Art. 151. — Les salaires de base minimaux visés à l'article 150 ci-dessus s'entendent pour des situations où le travailleur a travaillé en temps, en qualité et en quantité au-delà d'un seuil défini conformément aux exigences du poste, des normes et des programmes de travail.

Art. 152. — L'indemnité de nuisance est perçue lorsque le poste de travail comporte des tâches et des conditions de travail présentant des inconvénients de pénibilité, de salissure, d'insalubrité et/ou de danger, qui n'ont pas été pris en compte dans la définition et la classification du poste de travail considéré ou qui dépassent, exceptionnellement, le seuil pris en compte dans la définition et la classification de ce même poste de travail.

Art. 153. — Lorsque les besoins de la production ou du service, notamment du service public, l'exigent, l'organisme employeur peut organiser le travail par équipes successives, c'est-à-dire diviser la journée de travail en deux ou plusieurs tranches horaires appelées « postes ou quarts », ces quarts étant assurés successivement par des travailleurs différents qui sont ainsi affectés en travail posté.

Le travail posté ouvre droit également à une indemnité de travail posté fixée par le statut-type du secteur d'activité.

Art. 154. — Les modalités de calcul ou le montant des indemnités de nuisance et de travail posté sont fixés par décret.

Art. 155. — La prime ou pénalité de rendement individuel est destinée à sanctionner le rendement individuel du travailleur.

Par l'effet de la prime ou pénalité de rendement individuel, le salaire de poste augmente ou diminue avec le rendement individuel du travailleur dans les limites fixées par décret.

Le rendement individuel est le paramètre qui mesure la quantité et la qualité du travail individuel selon les normes et/ou des programmes préalablement définis.

Art. 156. — Outre les mesures à caractère disciplinaire qui doivent figurer au règlement intérieur, chaque organisme employeur crée en son sein un système permanent qui permette d'évaluer sur une base correcte, équitable et objective, le rendement individuel de chaque travailleur ainsi que les mécanismes de pénalisation ou de récompense de ce rendement.

Art. 157. — L'indemnité pour heures supplémentaires est perçue dans les conditions prévues à l'article 70 ci-dessus.

Art. 158. — Lorsque les tâches inhérentes à un poste nécessitent le recours très fréquent à des heures supplémentaires et lorsque cette nécessité n'a pas été prise en compte dans la cotation dudit poste, les indemnités pour heures supplémentaires peuvent être remplacées par une indemnité forfaitaire appelée « indemnité de service permanent ».

Art. 159. — L'indemnité de service permanent ne peut s'appliquer que pour des postes définis par décret, dans les limites et conditions fixées par décret.

Elle est exclusive de toute autre forme d'indemnité pour heures supplémentaires.

Les travailleurs occupent les postes définis à l'alinéa 1er ci-dessus et qui en bénéficient sont désignés par la plus haute autorité de l'organisme employeur, après approbation de l'autorité de tutelle.

Art. 160. — L'indemnité d'expérience est destinée à sanctionner l'ancienneté génératrice d'expérience professionnelle.

Les modes de valorisation de l'ancienneté qui est génératrice d'expérience professionnelle, varient suivant la nature du secteur d'activité.

Ils sont déterminés par les statuts-types des secteurs d'activités.

Art. 161. — Le travailleur dont le grade reste inchangé pendant plus de trois ans, perçoit une indemnité d'expérience dont le montant est fonction de la nature du poste de travail et de l'ancienneté du travailleur dans son dernier grade.

L'indemnité d'expérience atteint son montant maximal au terme d'une période de travail variant de 25 à 35 années, consécutives ou non, effectuées dans un ou plusieurs organismes employeurs.

Art. 162. — Toutefois et en règle générale, c'est par l'avancement et notamment par la promotion à des postes plus élevés que l'expérience professionnelle est récompensée.

L'expérience professionnelle est elle-même acquise non seulement par l'ancienneté mais aussi et surtout par la formation et le perfectionnement professionnel du travailleur, à son poste de travail ou par les enseignements appropriés.

Chapitre III

L'indemnité de zone

Art. 163. — Les postes de travail situés dans les zones, secteurs d'activité, unités économiques, les projets de développement ainsi que les qualifications jugées prioritaires dans le cadre des plans de développement, ouvrent droit à une indemnité de zone dont les modalités sont fixées par décret.

Il en est de même des postes de travail isolés ou se situant dans des lieux de travail isolés.

Art. 164. — Les listes des zones, postes et lieux de travail isolés, secteurs d'activités, projets, unités économiques et qualifications dont les postes de travail donnent droit à l'indemnité de zone, sont établies par décret.

Elles sont complétées ou modifiées dans les mêmes formes, en tant que de besoin, notamment en fonction des besoins du développement économique et de l'évolution des zones, secteurs d'activités, projets ou qualifications qui sont à privilégier.

Le décret précise les niveaux maximaux de ces indemnités de zones.

Chapitre IV

Stimulants collectifs et participation aux résultats

Art. 165. — La rémunération complémentaire visée au dernier alinéa de l'article 139 ci-dessus est composée des éléments suivants :

- La prime ou pénalité de rendement collectif, telle que définie aux articles 166 à 168 ci-dessous.
- La participation aux résultats, telle que définie aux articles 169 et 170 ci-dessous.

Art. 166 — La prime ou pénalité de rendement collectif est destinée à sanctionner la productivité du travail d'un collectif. Elle est mensuelle et payée en même temps que le salaire de poste.

La productivité du travail mesure les performances d'un collectif de travailleurs accomplissant des tâches complémentaires et dont l'effort commun concourt à la réalisation des objectifs quantifiables d'un programme de production périodique.

Sauf cas de force majeure tout collectif qui, par son activité, aura contribué à un rendement négatif d'un collectif inter-dépendant, sera sanctionné selon des modalités qui seront fixées par voie réglementaire.

Art. 167 — Pour les besoins de la mesure de la productivité il sera tenu compte en particulier :

- des niveaux de production,
- des coûts,
- des délais,
- de la qualité des produits et/ou des services,
- des niveaux d'entretien et d'utilisation des capacités de production,
- de l'efficacité du service public.

Art. 168 — Le niveau et les modalités de détermination de la prime ou pénalité de rendement collectif sont fixés par décret.

Les modalités de calcul du montant effectif de l'élément du salaire dû au travailleur au titre de la productivité du travail du collectif doivent tenir compte de la part effective des efforts individuels dudit travailleur à la formation de la productivité enregistrée.

Art. 169. — La participation aux résultats qui est destinée à mettre en œuvre les principes en la matière est déterminée et payée annuellement.

Art. 170. — Pour l'appréciation des résultats visés aux articles 133 et 169 ci-dessus il sera tenu compte d'une part des bénéfices et, d'autre part, des autres paramètres se rapportant au degré de réalisation, au niveau de l'unité ou de l'entreprise, des objectifs planifiés en matière de :

- production,
- productivité générale mesurant la production par travailleur,
- coûts ou prix de revient,
- taux d'utilisation des capacités de production,

— respect de la programmation des investissements de développement,

Il sera également tenu compte, dans les cas définis par voie réglementaire, des contraintes de service public.

Les poids relatifs des bénéfices et de chacun de ces paramètres ainsi que les modalités de calcul des montants distribués de même que le mode de distribution entre les travailleurs sont fixes, par décret, pour chaque secteur d'activités.

Le mode de distribution tient compte pour la part revenant annuellement à chaque travailleur, des efforts individuels consentis par ce travailleur à la formation des bénéfices et des résultats enregistrés.

TITRE V

PROMOTION ET PROTECTION SOCIALE

Chapitre I

La formation

Art. 171. — L'action de formation est un facteur de promotion sociale et professionnelle des travailleurs et un garant du développement économique du pays.

Cette action doit être élaborée et mise en application avec la participation des représentants des travailleurs.

Art. 172. — En application des dispositions de la Charte nationale et de la Constitution, de la Charte et des textes de la gestion socialiste en matière de promotion continue des travailleurs, l'action de formation, dans tous les domaines, est une obligation d'intérêt national qui s'impose au travailleur, à l'organisme employeur et à l'Etat.

Art. 173. — Un présalaire peut être donné par l'Etat ou un organisme employeur à un futur travailleur engagé pour travailler auprès de l'organisme employeur pour une période minimale contractuelle.

Les modalités de financement et de mise en œuvre de la formation prise en charge par l'entreprise socialiste sont déterminées par voie de décret.

Art. 174. — A niveau de recrutement équivalent correspond un même présalaire ; un taux préférentiel peut être accordé à des formations jugées prioritaires.

Art. 175. — Les niveaux de présalaires et les modalités de leur attribution sont fixés par décret.

Le décret fixe notamment le présalaire en fonction de la durée de la formation et du poste de travail auquel le présalaire est destiné. La durée de l'engagement contractuel par le présalaire et les sanctions applicables en cas de non-respect de l'engagement.

Le niveau de ce présalaire est progressif durant la formation ; il est inférieur au salaire que percevrait le travailleur en occupant immédiatement le poste de travail que ses qualifications lui permettent d'occuper.

Art. 176. — Chaque organisme employeur, en association avec les représentants des travailleurs est tenu de s'organiser en vue de promouvoir et de réaliser les actions de formation et de perfectionnement nécessaires aux besoins de l'organisme et d'assurer la formation continue de l'ensemble de son personnel en vue de son développement et de son épanouissement.

Les efforts de formation déployés par chaque organisme employeur tiennent compte de l'évolution générale de cet organisme, des actions de formation conduites par les autres organismes secteurs ainsi que de l'existence de systèmes et moyens de formation au sein d'autres organismes employeurs, à des niveaux inter-entreprises ou au niveau national.

Art. 177. — La fonction de formation a également pour objet d'exécuter ou de faire exécuter toutes études ou actions visant

à mettre en place les moyens nécessaires au développement continu des ressources humaines.

Elle consiste, entre autres :

- à former le personnel dont l'organisme a besoin au fur et à mesure qu'il se développe,
- à assurer la formation permanente qui permet à l'ensemble des travailleurs d'actualiser et de développer leurs connaissances théoriques et pratiques et de les élever dans la hiérarchie professionnelle,
- à organiser des actions d'apprentissage pour permettre à des jeunes d'acquérir, à partir de l'âge de 15 ans, des connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exercice d'un métier,
- à alphabétiser, dans la langue nationale, tous les travailleurs de l'organisme en vue de leur donner les moyens de base nécessaires à la maîtrise d'un métier et d'éliminer un handicap fondamental qui s'oppose à la promotion professionnelle et sociale,
- à aider, dans toute la mesure du possible, les travailleurs qui maîtrisent déjà la langue nationale, à acquérir la maîtrise d'une langue étrangère utile dans leur métier,
- à enseigner la langue nationale à chaque travailleur possédant déjà une langue étrangère et ce, de sorte qu'à l'avenir la langue nationale soit prépondérante dans tous les domaines du travail.

Art. 178. — Tout travailleur est tenu de suivre les cours, cycles ou actions de formation ou de perfectionnement organisés dans le cadre des besoins de l'organisme afin d'actualiser, d'approfondir ou d'accroître les connaissances générales, professionnelles et technologiques qui lui sont nécessaires pour l'accomplissement normal des tâches qui lui sont confiées ou que l'organisme envisage de lui confier en vue d'une promotion.

Art. 179. — L'organisme employeur peut exiger des travailleurs, dont les qualifications ou les compétences le permettent, de contribuer activement aux actions de formation et de perfectionnement qu'il engage, telles que : élaboration de programme, conférences, exposés, formation sur le tas.

Chapitre II

Les œuvres sociales

Art. 180. — Le but des œuvres sociales est de contribuer à l'élevation du niveau de vie du travailleur et de sa famille et au développement de sa personnalité :

- en facilitant la vie quotidienne du travailleur ;
- en améliorant le bien-être physique et moral des travailleurs et des familles qui sont à leur charge, par un complément à la rémunération du travail sous forme de prestations en matière de santé, de logement, de culture et de loisirs.

Art. 181. — L'action de l'Etat vise à uniformiser le degré d'avancement et le niveau des œuvres sociales à travers tous les secteurs d'activités de la nation, notamment par la création d'un fonds national de péréquation des œuvres sociales.

La loi portant création du fonds national de péréquation des œuvres sociales en définit les objectifs ainsi que les modalités de financement et de fonctionnement.

Art. 182. — Les œuvres sociales liées à l'amélioration de la vie quotidienne du travailleur sont gérées conformément aux principes de la Charte nationale et des textes organisant la participation des travailleurs dans l'entreprise.

Art. 183. — Les allocations familiales perçues à la date de promulgation de la loi portant création d'un fonds national de l'enfance continueront à l'être jusqu'à extinction des droits y afférents.

Le fonds national de l'enfance sera créé par la loi.

Il sera financé notamment par le produit des allocations familiales dues au titre des nouvelles naissances postérieures à la date de création du fonds national de l'enfance.

Le fonds national de l'enfance sera consacré à la prise en charge des besoins prioritaires de l'enfance.

Art. 184. — La généralisation et le développement des systèmes de cantines et de transport en commun doivent s'accompagner d'une extinction progressive des indemnités de transport et de panier actuellement versées et ce, jusqu'à leur suppression totale.

Art. 185. — Lorsque le travailleur est logé, nourri ou transporté par son organisme employeur, il participe à la prise en charge des frais ainsi supportés par ledit organisme.

Les conditions et les modalités de cette participation sont fixées conformément à des normes arrêtées par décret.

Art. 186. — En cas de maladie, d'incapacité ou de mise à la retraite du travailleur, le droit au maintien dans les lieux ou un logement décent est garanti par la loi.

Le bénéfice de ce droit appartient, en cas de décès du travailleur, aux personnes légalement à la charge du travailleur.

Sont exclus du champ d'application de droit au maintien dans les lieux, les logements de fonctions liés au fonctionnement du service et tels que définis par la réglementation en vigueur.

Chapitre III

La protection sociale

Art. 187. — Les travailleurs bénéficieront du droit à la sécurité sociale.

L'unification des régimes et l'uniformisation des avantages en matière de sécurité sociale pour tous les travailleurs sont déterminées par la loi.

Art. 188. — La législation du travail doit garantir un niveau de vie décent en rapport avec le revenu du travailleur, à tous ceux qui ne peuvent pas travailler momentanément ou durablement en raison d'accidents ou de maladie dûment constatée.

Art. 189. — En cas d'invalidité, le travailleur perçoit une pension dans les conditions qui sont prévues aux articles 190 et 191 ci-dessous.

Il jouit, en outre, du bénéfice de la rééducation professionnelle qui doit le préparer, dans tous les cas où cela est possible, à reprendre son activité antérieure ou, en cas d'impossibilité, à exercer une autre activité qui convienne à ses aptitudes et capacités.

Un décret fixera les mesures tendant à faciliter le reclassement dans un emploi approprié pour cause d'inaptitude.

Art. 190. — La réglementation prévoit les conditions et modalités selon lesquelles des organismes employeurs sont appelés à concrétiser les orientations fondamentales de la Charte nationale ainsi que les dispositions législatives en matière de protection sociale des travailleurs et de leurs familles frappés par les aléas de la vie.

Art. 191. — La législation détermine les effets, sur la rémunération du travailleur, des perturbations provisoires ou définitives causées par la maladie ou l'accident et l'invalidité qui s'ensuit.

Elle détermine également les procédures suivant lesquelles le travailleur peut faire valoir ses droits en la matière.

Art. 192. — L'âge de départ à la retraite est fixé pour chaque secteur d'activité. Il peut être reculé en cas de nécessité par l'organisme employeur et après acceptation du travailleur.

Les conditions et modalités de mise à la retraite sont fixées par la loi.

Art. 193. — Chaque travailleur est tenu de verser une cotisation de retraite, durant toute sa vie professionnelle.

L'organisme employeur verse également une part pour la constitution de la retraite du travailleur.

Art. 194. — La cotisation de retraite est fixée par la loi.

Art. 195. — Le niveau de la pension de retraite dépend du salaire perçu avant la retraite et du nombre d'années de service.

Lorsque le nombre d'années de service atteint un seuil fixé par la loi, la pension de retraite ne doit pas s'écarter du salaire de poste perçu par le travailleur au moment de la retraite, à l'exclusion des éléments de ce salaire de poste qui sont prévus aux paragraphes 3 et 4 de l'article 146 ci-dessus.

En aucun cas, le niveau de la pension de retraite ne peut être inférieur au salaire national minimum garanti.

La réévaluation des pensions de retraite est liée à l'évolution des salaires en vue de sauvegarder le pouvoir d'achat du retraité.

Art. 196. — En cas de décès du travailleur, il est assuré aux personnes légalement à la charge du travailleur une pension, sauf en cas de cumul exclu par la réglementation.

En cas de décès du travailleur dans l'accomplissement de ses activités professionnelles, il est garanti à la famille légalement à la charge du travailleur, une pension assurant un niveau de vie décent en relation avec le salaire de poste du travailleur au moment du décès de celui-ci.

La réévaluation de cette pension est liée à l'évolution des salaires en vue de sauvegarder le pouvoir d'achat de la famille légalement à la charge du travailleur décédé.

Art. 197. — Les pensions de retraite et d'invalidité sont transmissibles aux ayants droit, dans les conditions fixées par la législation.

Art. 198. — Outre les droits stipulés à l'article 46 ci-dessus, l'Etat garantit la protection de l'ensemble des droits des moudjahidine et de tous leurs ayants droit.

La loi garantit également une vie décente et digne aux moudjahidine invalides ou qui ne peuvent plus travailler et aux ayants droit de chouhada.

En matière de retraite, des droits spécifiques sont reconnus aux moudjahidine.

Les moudjahidine et leurs ayants droit restent régis par la législation les concernant.

TITRE VI

SANCTIONS

Art. 199. — En cas de négligence ou d'inobservation des règles de sécurité, l'auteur est passible des sanctions prévues au règlement intérieur, sans préjudice des sanctions prévues au code pénal.

Art. 200. — Le détournement ou la dissimulation de documents de service, d'informations, de gestion ou de renseignements d'ordre professionnel sont punis par la loi.

Art. 201. — En cas de violation par le travailleur de la clause prévue aux articles 37 et 200 ci-dessus, l'organisme employeur ou l'Etat se réserve le droit d'exiger réparation du dommage subi, sans préjudice des poursuites pénales.

Art. 202. — L'inobservation de la présente loi, des statuts particuliers applicables aux organismes employeurs ainsi que

de leurs règlements intérieurs expose le travailleur, quel que soit le poste qu'il occupe, à des sanctions disciplinaires, et éventuellement, à des poursuites pénales.

Le statut-type du secteur d'activité et le statut particulier de l'organisme employeur comportent, pour les différents cas de fautes professionnelles, un barème de sanctions allant de l'avertissement à la rétrogradation et au licenciement.

Art. 203. — Toute dissimulation ou fausse déclaration en matière d'incompatibilité ou de cumul d'emplois entraîne la résiliation du contrat de travail, sans indemnités ni préavis.

Art. 204. — Toute personne qui, par négligence, est responsable du versement, à un travailleur, d'un salaire supérieur à celui auquel il a droit, est passible des sanctions disciplinaires prévues par le règlement intérieur.

Art. 205. — Le versement délibéré, par quelque artifice que ce soit, d'un salaire supérieur au dû, est passible des peines prévues à l'article 228 du code pénal.

Il en est de même de tout versement, au titre du salaire, qui délibérément n'est pas mentionné dans la fiche de paie.

Art. 206. — Toute violation des dispositions de l'article 36, alinéa 2 ci-dessus, est passible des sanctions prévues par les statuts et le règlement intérieur.

Art. 207. — Toute violation des dispositions de l'article 145 ci-dessus est passible des sanctions prévues par les statuts et le règlement intérieur.

Lorsque le délit de corruption est établi, il est passible des sanctions prévues par le code pénal.

Art. 208. — Tout travailleur qui, en violation de l'article 37 ci-dessus, aura divulgué ou tenté de divulguer des secrets professionnels classés comme tels par la réglementation en vigueur ou le règlement intérieur est passible, en plus des sanctions prévues par les statuts ou le règlement intérieur, des peines prévues à l'article 302 du code pénal.

Art. 209. — Toutes formes d'entrave à la liberté du travail, à l'exercice du droit d'organisation syndicale, à la production ainsi que l'occupation des locaux de travail et l'immobilisation des moyens de production sont punies conformément à la loi.

Art. 210. — Lorsque la non-observation des dispositions contenues aux articles 32 et 34 de la présente loi conduisent à une détérioration des moyens de production, les contrevenants sont passibles des peines prévues au premier paragraphe de l'article 421 du code pénal.

La détérioration délibérée des moyens de production est passible des peines prévues au 2ème paragraphe de l'article 421 du code pénal.

Lorsque le sabotage économique est établi, il est puni par la loi.

TITRE VII

DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 211. — Il est institué un comité national des salaires. Il est composé de personnes qualifiées représentant le Parti, les organisations de masse, les administrations compétentes et les entreprises socialistes.

Ce comité est chargé, à la demande du Gouvernement, d'étudier et de donner un avis sur les mécanismes de détermination des salaires ainsi que sur les problèmes posés par l'application de la politique des salaires au niveau national et sectoriel, dans le cadre d'un équilibre global des salaires, des revenus et des prix.

Ce comité élabore un rapport annuel sur ses activités.

Les modalités d'organisation, de fonctionnement et d'intervention de ce comité sont fixées par décret.

Art. 212. — Les dispositions du statut de la fonction militaire s'inspireront de la présente loi.

Art. 213. — Les travailleurs émigrés bénéficieront de programmes annuels et pluriannuels de réinsertion intégrés au plan national de développement dans lequel ils sont, à l'avenir, pris en compte comme demandeurs d'emploi.

Art. 214. — Le travailleur étranger est soumis aux dispositions définies par la législation relative aux travailleurs étrangers.

Art. 215. — Un décret définira les conditions de régularisation de la situation des travailleurs qui ont exercé en permanence des fonctions politiques ou électives au sein du Parti et de ses institutions ou auprès des collectivités locales, sans être rattachés à l'origine à un corps statutaire.

Art. 216. — Toutes dispositions contraires à celles de la présente loi sont abrogées.

Toutefois, la disposition de l'alinéa 1er ci-dessus s'appliquera au fur et à mesure de la publication, au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire, des textes d'application découlant de la présente loi et des textes portant harmonisation de la législation en vigueur avec les dispositions de la présente loi.

Art. 217. — La présente loi sera publiée au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 5 août 1978.

Houari BOUMEDIENE.

TABLE DES MATIERES

	Articles		Articles
DISPOSITIONS PRELIMINAIRES	1 à 6	Chapitre II. — La cotation du poste de travail	104 à 115
TITRE I. — Les principes généraux définissant les droits et obligations du travailleur		Chapitre III. — Le grade	116 à 117
Chapitre I. — Droits du travailleur	6 à 26	Chapitre IV. — Les postes et cadres supérieurs..	118 à 126
Chapitre II. — Obligations du travailleur	27 à 43	Section I. — Les cadres supérieurs de l'organisme employeur	119 à 123
TITRE II. — La relation de travail		Section II. — Les fonctions supérieures du Parti et de l'Etat	124 et 125
Chapitre I. — Conditions et modalités de recrutement	44 à 52	Section III. — Les cadres supérieurs de la nation	126
Chapitre II. — De certaines positions d'activités	63 à 96	TITRE IV. — La rémunération du travail	
Chapitre III. — Durée du travail, absences, congés	67 à 87	Chapitre I. — Le salaire	133 à 145
Section I. — Durée du travail	67 à 71	Chapitre II. — Le salaire de poste	146 à 162
Section II. — Absences	72 à 78	Chapitre III. — L'indemnité de zone	163 et 164
Section III. — Congés	79 à 87	Chapitre IV. — Stimulants collectifs et participation aux résultats	165 à 170
Chapitre IV. — Règlement intérieur, conciliation et recours	88 à 91	TITRE V. — Promotion et protection sociale	
Section I. — Règlement intérieur	88 et 89	Chapitre I. — La formation	171 à 179
Section II. — Conciliation et recours	90 et 91	Chapitre II. — Les œuvres sociales	180 à 186
Chapitre V. — La cessation de la relation de travail	92 à 98	Chapitre III. — La protection sociale	187 à 198
TITRE III. — Les postes de travail		TITRE VI. — Sanctions	199 à 210
Chapitre I. — Définition du poste de travail	99 à 103	TITRE VII. — Dispositions diverses	211 à 216