



الجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية

الجريدة الرسمية

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

الإدارة والتحرير الأمانة العامة للحكومة الطباعة والاشتراكات إدارة المطبعة الرسمية	خارج الجزائر		داخل الجزائر		النسخة الأصلية النسخة الأصلية وترجمتها
	سنة	شهر	سنة	6 أشهر	
7 و 9 و 13 شارع عبد القادر بن مبارك - الجزائر	80 د.ج	30 د.ج	50 د.ج	30 د.ج	
الهاتف : 15 - 18 - 06 الى 17 ح ج ب 50 - 3200	150 د.ج		100 د.ج	70 د.ج	
	بما فيها لفات الإرسال				

من النسخة الأصلية : 1,00 د.ج ومن النسخة الأصلية وترجمتها 2,00 د.ج ومن العدد للسنتين السابقة : 1,50 د.ج وتسلم الفهارس مجانا للمشتركين .
الطلب منهم إرسال لفائف الورق الأخيرة عند تحديد اشتراكاتهم والإعلام بمطالبتهم . يؤدي من تغيير العنوان : 1,50 د.ج ومن النشر على أساس 15 د.ج للسطر .

فهرس

قوانين وأوامر

- قانون رقم 78 - 12 مؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق

5 غشت سنة 1978 يتضمن القانون الأساسي العام

للعامل . ص 724

قوانين وأوامر

المادة 3 : تخضع علاقة العمل للقانون الاساسي العام للعامل والقوانين الاساسية النموذجية لقطاعات النشاط والقوانين الاساسية الخاصة بالمؤسسات المستخدمة والمستمدة منها ، وللمجموع الاحكام القانونية أو التنظيمية المتعلقة بها .

المادة 4 : العمل شرط أساسي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد، ومصدر رزق العامل الذي يؤمن به وسائل عيشه. ويقوم المجتمع الجزائري على العمل، ويخضع لمبدأ « من كل حسب قدرته ولكل حسب عمله » .

المادة 5 : يتعين على العامل والمؤسسة التي تستخدمه أن يجسما، في العمل باستمرار، مبدأ الميثاق الوطني الذي ينص على أن : « من كل حسب قدرته » .
وبصفة خاصة :

- يجب أن يكون كل عامل مستخدما، ويجب أن يعمل قدر طاقته المهنية والبدنية والفكرية .

- ينبغي لكل عامل أن يسعى الى دعم دوره في بيئته المهنية وفي وسط الامة برفع مستواه المهني والثقافي وتنمية وعيه الوطني والسياسي والايديولوجي باستمرار .

الباب الاول

المبادئ العامة لحقوق العامل وواجباته

الفصل الاول حقوق العامل

المادة 6 : الحق في العمل مضمون طبقا للمادة 59 من الدستور .

المادة 7 : يضمن القانون حقوق العامل .

العمال سواسية في الحقوق والواجبات . يتقاضون، عن العمل الواحد أجورا متماثلة، وينتفعون بمزايا واحدة، اذا تساوا في التأهيل والمردود .

المادة 8 : يضمن القانون حماية العامل، أثناء ممارسة عمله أو القيام بمهامه، من كل أشكال الاهانة والقذف والتهديد والضغط، أو محاولة حمله على التشيع والتبعية .

كما يضمن التعويض عن الاضرار المادية والمعنوية التي تلحق العامل .

المادة 9 : تؤمن الدولة الحماية الاجتماعية للعامل والاسرة التي تكون في كفالتة من آثار الشيخوخة والمرض وحوادث العمل والوفاة، تطبيقا للمبادئ المنصوص عليها في الميثاق الوطني في مجال الحماية الاجتماعية للعمال .

قانون رقم 78 - 12 مؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 يتضمن القانون الاساسي العام للعامل .

ان رئيس الجمهورية ،

- بناء على الدستور، ولا سيما المادتان I54 و I55 منه،

- وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه :

أحكام تمهيدية

المادة الاولى : يهدف هذا القانون الى تحديد القانون الاساسي العام للعامل .

ووفقا لما جاء في الميثاق الوطني والدستور « يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني » .

يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق، مهما كان القطاع الذي ينتمي اليه .

ان مشاركة العمال في حياة المؤسسة وكذلك نظام التسيير في القطاع الاشتراكي الفلاحي، يخضعان للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ولا سيما ما يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات والثورة الزراعية والتسيير الذاتي الفلاحي .

لا يخضع لاحكام هذا القانون العمال الذين يشتغلون لحسابهم الخاص .

المادة 2 : تستمد القوانين الاساسية النموذجية المطبقة على مختلف قطاعات النشاط من هذا القانون، وتحدد بموجب مرسوم .

كما تستمد القوانين الاساسية الخاصة بعمال كل مؤسسة مستخدمة، من هذا القانون والقوانين الاساسية النموذجية لقطاعات النشاط، وتحدد باحكام تنظيمية مع استشارة الهيئات النقابية .

في القطاع الخاص تحدد القوانين الاساسية الخاصة بالمؤسسات صاحبة العمل بموجب اتفاقيات جماعية، في اطار احكام هذا القانون والقوانين الاساسية النموذجية لقطاعات النشاط التي تنتمي اليها المؤسسات صاحبة العمل المعنية .

وتحدد الحالات الاستثنائية المنصوص عليها في الفقرة الواردة أعلاه، وكذلك كيفية تطبيق الدخول المناسب ونتائج العمل، بموجب مرسوم.

المادة 21 : تطبيقا للمادة 61 من الدستور، فإن حق الاضراب معترف به في القطاع الحاصل، ويمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون.

ويحدد هذا القانون، على الخصوص، اجراءات التحكيم والمصالحة والمسؤوليات التي تؤول للهيئة النقابية.

المادة 22 : يعترف بالحق النقابي لجميع العمال، ويمارس في اطار القانون.

المادة 23 : تحدد مبادئ وكيفيات تأسيس النقابة وسيرها بموجب القوانين الاساسية والانظمة المتعلقة بالاتحاد العام للعمال الجزائريين.

المادة 24 : الانتماء الحر والاختياري للنقابة، وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، معترف به لجميع العمال.

المادة 25 : تضمن الدولة الحماية والتسهيلات اللازمة لممارسة الحق النقابي.

ولهذا لا يمكن أن يتعرض أى ممثل انتخابه العمال الى التسريح أو النقل أو أى عقوبة تأديبية، مهما كانت طبيعتها، من قبل المؤسسة المستخدمة، بسبب نشاطه النقابي.

يستفيد ممثلو العمال المنتخبون، الذين لم يجدد انتخابهم، من أحكام الفقرة 2 أعلاه، مدة سنة بعد نهاية الفترة الانتخابية.

ويخضع الممثلون الذين انتخبهم العمال، أثناء ممارسة نشاطهم المهني، لاحكام هذا القانون والقوانين الاساسية النموذجية لقطاعات النشاط والقوانين الاساسية الخاصة بالمؤسسات المستخدمة والمتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم.

المادة 26 : يعد باطلا وعديم الاثر كل شرط مدرج في عقد عمل، يخالف الاحكام التشريعية والتنظيمية ويكون فى غير مصلحة العامل.

الفصل الثالث واجبات العامل

المادة 27 : ينبغى للعامل، مهما كانت رتبته فى التنظيم السلمى، أن يقوم بجميع المهام المرتبطة بمنصب عمله، بوعى وفعالية، مع مراعاة القانون والاحكام التنظيمية والانضباط والتعليمات السلمية، وأن يبذل ما فى وسعه من مقدرة مهنية منتجة ومبدعة، يدفعه الى ذلك الاهتمام المستمر بتحسين نوعية عمله وزيادة الانتاج والانتاجية.

المادة 28 : يجب على العامل أن يحرص دوما على الجهد الجماعى الهادف الى دعم الاقتصاد الوطنى وتنميته، الذى يجب أن يبذل من أجله كل ماله من جهد ومقدرة وروح مبدعة.

المادة 10 : تؤمن الدولة الاستقرار والامن فى العمل لجميع العمال، ضمن الشروط المنصوص عليها فى هذا القانون وفى النصوص التطبيقية المستمدة منه.

المادة 11 : لكل عامل الحق فى تنمية شخصيته بدنيا ومعنويا وثقافيا ومهنيا.

المادة 12 : يضمن القانون حماية الحقوق الخاصة بالمرأة فى العمل طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 13 : يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تؤمن للعمال شروط الوقاية الصحية والامن التى يحددها التشريع المعمول به.

المادة 14 : يهدف طب العامل الى وقاية صحة العامل فى العمل بالحيولة دون تعرضه لاي وهن بدنى أو ذهنى، ومراقبة تكيفه مع العمل، وحمايته من الامراض المهنية وحوادث العمل. ويستهدف بصفة خاصة :

- وقاية صحة العمال،
- مراقبة أماكن العمل،
- تحسين ظروف العمل،

- حماية البيئة من حيث النظافة والطبيعة، بالاتصال مع الهيئات المتخصصة فى طب العمل.

المادة 15 : تحدد كيفيات المراقبة الوقائية لصحة العمال، بموجب مرسوم.

المادة 16 : يستفيد العامل من جميع الحقوق التى يمنحها اياها القانون فى مجال الخدمات الاجتماعية.

يجب على المؤسسة المستخدمة أن توفر شروط ممارسة هذه الحقوق، وأن تكون هذه الشروط أكثر ملاءمة لتمكين العامل من التمتع بالرفاهية البدنية والمعنوية والثقافية.

المادة 17 : الحق فى الراحة مضمون لكل عامل طبقا للمادة 63 من الدستور.

ويمارس حسب الشروط المحددة بموجب هذا القانون.

المادة 18 : لكل عامل الحق فى التقاعد وفقا لاحكام المادة 192 من هذا القانون.

المادة 19 : للعامل الحق فى الاطلاع على نشاط المؤسسة التى تستخدمه. ويجب على هذه المؤسسة أن توفر الشروط الضرورية للاعلام الدائم لعمالها، وذلك فى اطار الهيئات المنصوص عليها فى القانون.

المادة 20 : يستحق العامل اجرا مقابل العمل الذى يؤديه ويتقاضى عنه مرتبا، أو دخلا يتناسب ونتائج العمل فى الحالات الامتثنائية.

المادة 35 : يجب على العامل خاصة، قصد زيادة فعالية العمل والمردودية الاقتصادية :

- أن يتقيد بمتطلبات التنظيم الدقيق والمنطقي للعمل الذي يسمح لكل فرد من جماعة العمال أن يبذل كل ما لديه من امكانيات ويؤمن الاستعمال الكامل لوسائل الانتاج ،

- ويجب عليه بصفة خاصة، أن يقدم مساعدته الفعالة لتحديد معايير الانتاج والانتاجية القائمة على البحث عن أفضل استعمال لقوة العمل وطاقت الانتاج والمواد الاولية ،

- أن يقدم من خلال عمله المساهمة القصوى لانجاز مخطط المؤسسة، وبصفة عامة تطبيق توجيهات المخطط الوطني وأهدافه ،

- أن يقاوم بشدة كل أشكال التغيب ،

- أن يشارك في اعداد برامج المنافسة الاشتراكية في العمل وتنفيذها، لتأمين زيادة الانتاج ورفع الانتاجية وتحسين النوعية وتخفيض الكلفة ،

- أن يسعى، دون انقطاع، للقضاء على التبذير بمختلف أشكاله، سواء كان في ميدان الاستثمارات أو في الانتاج والتموين والتوزيع، وكذلك البحث عن الاقتصاد المنهجي في استعمال الموارد والوسائل المتوفرة ،

- أن يستكمل أهداف الانتاج على وجه الدقة .

- أن يساهم في انشاء العلاقات المهنية السليمة التي هي شرط أساسى لانتاجية أفضل ،

- أن يساهم في دعم وحدة الادارة ،

- أن يساهم في نشاط هيئات التسيير الاشتراكي ضمن المؤسسات الاشتراكية، ويسهر على السير السليم لتلك الهيئات ،

- أن يحارب جميع أشكال الرشوة والبيروقراطية .

المادة 36 : ينفذ العامل، بكل ما لديه من امكانيات مهنية، جميع التعليمات المتعلقة بالعمل الذي يتسلمه من الاشخاص المؤهلين سلميا .

ولا يمكن للعامل، أثناء قيامه بعمله، أن ينفذ تعليمات أو يسعى الى استصدار تعليمات من قبل أشخاص طبيعيين أو معنويين غير الاشخاص المعينين صراحة بموجب النظام السلمي للمهنة .

المادة 37 : العامل ملزم بالسر المهني .

ويحظر قطعا، مالم يصدر ترخيص مكتوب من السلطة صاحبة الحق في التعيين أو التوظيف - اتلاف واثاق المصلحة أو المعلومات الخاصة بالتسيير أو التعليمات ذات الطابع المهني، أو افشاؤها، وكذلك اطلاق الاشخاص الطبيعيين أو المعنويين

ويجب عليه أن يعزز ارادته دون انقطاع للمساهمة في رفع امكانيات العمل وتنمية البلاد، ومن ثمة زيادة مشاركته في تقدم الثورة .

المادة 29 : العامل مسؤول، مهما كانت رتبته السلمية، عن التنفيذ السليم للمهام التي تسند اليه في اطار نشاط المؤسسة المستخدمة .

المادة 30 : بصرف النظر عن الاحكام المنصوص عليها في المادة 29 أعلاه، يكون العامل الذي يمارس سلطة سلمية مسؤولا عن التنفيذ السليم للمهام الواجب اتمامها من قبل أى عامل آخر موضوع تحت سلطته، بناء على تعليماته أو حسب الطرق المتبعة عادة في توزيع العمل ضمن جماعة العمال .

المادة 31 : لا يتحمل العامل المسؤول، أثناء ممارسة سلطته السلمية، المسؤولية الا في حدود أعماله وقراراته التي تتجاوز حدود المبادرات التي يتخذها والاحطار التي يتعرض لها عادة من اجل ممارسة وظائفه .

المادة 32 : يجب على العامل أن يحمى ويحافظ في كل وقت ومع اليقظة المستمرة، على كل عنصر تأسيسي لوسائل العمل وعلى امكانيات الانتاج، وبصفة أعم على ممتلكات المؤسسة التي تستخدمه والممتلكات الوطنية .

يقوم كل عامل بهذا الالتزام مع مراعاة الانضباط في العمل واحترام القانون على وجه الدقة .

المادة 33 : يتعين على العامل، لاسيما عندما يتولى منصب تأطير أو مسؤولية، أن يستلهم باستمرار، أثناء ممارسة مهامه، مبادئ العمل الواردة في الميثاق الوطني، وهو المصدر الاساسي والمرجع الايديولوجي والسياسي لهيئات الحزب والدولة، وفي التوجيهات والإرشادات الصادرة عن القيادة السياسية للبلاد .

المادة 34 : يتعين على العمال الذين يتولون مناصب المسؤولية أو التأطير أن يقوموا بكل المهام المرتبطة بمنصبهم، ولا سيما تنظيم العمل ضمن جماعة العمال بغية الوصول الى أقصى ما يمكن من الفعالية .

ويجب عليهم في هذا الشأن :

- مراعاة مبادئ التسيير الاشتراكي للمؤسسات والعمل على ذلك ،

- مراعاة توجيهات وأهداف المخطط الوطني وتطبيقها ،

- السهر على تطبيق مبدأ وحدة الادارة ،

- مراعاة الانضباط وتطبيق المناهج الدائمة التطور في الادارة والتسيير، والعمل على ذلك بغية اثارة وتشجيع روح الابداع والمبادرة لدى العمال ،

- السهر على أن يسود جماعة العمال جو سليم وملائم في الوقت نفسه، للتنمية الدائمة للانتاج وازدهار العلاقات الاجتماعية المهنية وتحسين ظروف عملهم وعيشهم .

المادة 45 : يمنع أى توظيف لا يستهدف شغل وظيفة عمل شاغرة أو أحداث عمل ليس له مبرر الا فى الاحوال المنصوص عليها صراحة فى القانون أو التنظيم .

وتشغل المؤسسة المستخدمة الوظائف الجديدة أو التى أصبحت شاغرة، باللجوء اول الامر الى امكانيات الترقية الداخلية، وعند الحاجة تلجأ الى التوظيف الخارجى للعمال الوطنيين بما فى ذلك من هم خارج الوطن، وذلك فى اطار السياسة الوطنية لعودة العمال المغتربين .

وإذا اقتضت الضرورة، تشغل المؤسسة المستخدمة عمالا اجانب وفقا للشروط التى يحددها التشريع المعمول به .

المادة 46 : طبقا للمادة 85 من الدستور، يضمن حق الاولوية فى العمل للمجاهدين وذوى حقوقهم. بموجب هذا القانون .

ويتمتع المجاهدون وأرامل الشهداء بحق الاولوية فى التكوين المهنى وفى عمل لا يتنافى وصفهم .

المادة 47 : يستفيد الاشخاص المعوقون الذين لا يمكنهم ان يعملوا فى ظروف عاديه، من التشجيع فى أعمال ثلاثتهم، وعند الاقتضاء فى معامل مأمونه، كما يستفيدون من الحق فى تكوين تخصصى وفقا للشروط المحددة بموجب مرسوم .

المادة 48 : يعين منصب العمل فى اطار مستلزمات المخطط الوطنى للتنمية مع مراعاة مؤهلات العامل وكفاءته ورغبته وميوله .

المادة 49 : يجوز للمؤسسة المستخدمة، اذا اقتضت ضرورة المصلحة، ان تعين العامل الذى يجب عليه القبول، فى أى منصب عمل آخر يتماشى وتأهيله، حيثما كان موقع نشاط المؤسسة المستخدمة، وذلك مع مراعاة الاجراءات التشريعية والتنظيمية المعمول بها .

ولا يجوز فى أى حال أن يكون هذا التعيين عقوبة مقنعة للعامل ولا أن يمس بقدرته الشرائية التى يمكن أن تؤثر عليها اعباء جديدة تتولد عن تعيين المسكن .

فى القطاع الحاص، يحدد مكان العمل ضمن الشروط المنصوص عليها فى احكام التشريع المعمول به والمتعلق بالشروط العامة للعمل فى القطاع الحاص .

المادة 50 : تكون علاقة العمل لمدة غير محددة كقاعدة عامة . غير أنه يمكن، بصفة استثنائية، تعيين مستخدمين مؤقتين للعمل خلال مدة محددة .

المادة 51 : تنشأ علاقة العمل بتعاقد مكتوب أو غير مكتوب. وتقوم هذه العلاقة فى جميع الحالات، بمجرد العمل لحساب مؤسسة مستخدمة .

عليها من غير الاشخاص المعينين صراحة بموجب القانون والانظمة أو النظام السلمى .

المادة 38 : يمنع دوما على العامل، مهما كانت رتبته السلمية، استعمال أماكن العمل وتجهيزاته لاغراض خارجة عن الخدمة وبصفة أعم أموال المؤسسة التى تستخدمه ومصالحها ووسائل عملها .

المادة 39 : يتعين على كل عامل فى القطاع الاشتراكى، يمتلك مباشرة أو بواسطة شخص مسخر داخل الوطن أو خارجه، أموالا أو مصالح فى أى شركة أو استغلال صناعى أو تجارى، أو أصبح مالكا لتلك الاموال والمصالح - أن يقدم فى الحال تصريحا بذلك للمؤسسة التى تستخدمه قصد التحقق مما اذا كان هناك تناف أم لا بين حيازة تلك الاموال أو المصالح ومنصب عمله .

المادة 40 : يجب على العامل فى القطاع الاشتراكى، اذا كان زوجه يمارس نشاطا مريحا أو يحوز مصالح مالية أو صناعية أو تجارية داخل الوطن أو خارجه، أن يقدم تصريحا بذلك الى المؤسسة المستخدمة قصد المطابقة مع التنظيم المذكور فى المادة 41 أدناه .

المادة 41 : يحدد التنظيم حالات التنافى المشار اليها فى المادتين 39 و 40 اعلاه، ويبين العقوبات ذات الطابع التأديبى .

المادة 42 : يجب على العامل أن يحافظ بسلوكه على سمعة المؤسسة التى تستخدمه .

المادة 43 : تعد المشاركة الفعلية للعمال فى اعداد أهداف مخطط الوحدة أو المؤسسة وانجازها ومراقبه تنفيذها، حقا وواجبا، وذلك ضمن اطار الهيئات المنصوص عليها فى القانون، والتخطيط الوطنى .

الباب الثانى

علاقة العمل

الفصل الاول

شروط التوظيف وكيفياته

المادة 44 : يحدد السن الادنى للتوظيف بموجب القانون الاساسى الحاص للمؤسسة المستخدمة .

ولا يمكن فى أى حال أن يقل عن 16 سنة .

تكون حقوق وواجبات صغار العمال من 16 سنة الى سن الرشد المدنى مماثلة لحقوق وواجبات العمال الذين يشغلون مناصب العمل نفسها .

وتحدد الشروط التى يمكن أن يشغل بمقتضاها القصور، وفقا للتشريع المعمول به .

المادة 59 : تحدد، في القانون الاساسي النموذجي لقطاع النشاط، الحالات والحدود التي يمكن فيها للعامل أن يشغل بصفة استثنائية منصب عمل لم يستكمل تماما مقاييس التعيين فيه .

وإذا تبين في نهاية المدة القصوى المحددة في القانون الاساسي النموذجي، أن العامل أهل، بعد الاختبارات للمهنية لشغل المنصب، يثبت في هذا المنصب، وفي حالة العكس يعاد تعيينه في منصب يناسب مؤهلاته الحقيقية .

المادة 60 : يحتفظ بحقوق العامل في الاقدمية عند توظيفه . ويتم تقدير هذه الحقوق على أساس الخبرة المهنية المكتسبة في قطاع النشاط، أو في اختصاص منصب العمل الذي وظف فيه .

المادة 61 : يتعين على كل مؤسسة مستخدمة، مراعاة لاحكام المادة الاولى الفقرة 4 أعلاه، أن تضع بانتظام تقييما للاستخدام وتقديرات سنوية ومتعددة السنوات للتوظيف، تلبية لمتطلبات التخطيط وتسهيلا للانتفاع الامثل بالقوة العاملة .

المادة 62 : يحظر على الاشخاص الطبيعيين أو المعنويين الخواص، القيام بالبحث أو اختيار أو تشغيل اليد العاملة، مؤهلة أو غير مؤهلة لحساب غيرهم .

الفصل الثاني بعض حالات النشاط

المادة 63 : يجب أن يراعى في حركات العمال بين القطاعات والفروع والمؤسسات المهنية بما في ذلك حالات الانتداب، مقتضيات التنمية والمخططات المهنية الفردية للعمال المعنويين .

المادة 64 : يعتبر الانتداب حالة نشاط . ويتم حسب الشروط التي يحددها التشريع .

المادة 65 : يستفيد كل عامل تحرر من وظائفه المهنية لممارسة وظائف انتخابية، من الحق في إعادة دمجه في المنصب الذي كان يشغله سابقا أو في منصب يكون على الاقل مماثلا له يضمن له مرتبا يساوي على الاقل ما كان يتقاضاه في المنصب الذي كان يشغله قبل انتخابه، مع مراعاة تطور الرقم الاستدلالي الخاص بهذا المنصب والترقية الاكثر موافقة له، المرتبطة بالاقدمية .

المادة 66 : تؤدي الاحالة على الاستيداع الى تعليق علاقة العمل مؤقتا مع ايقاف الاجر .

وتقرر ضمن الشروط التي تحدد بموجب التشريع .

الفصل الثالث مدة العمل والغيابات والعطل

الفرع الاول مدة العمل

المادة 67 : تحدد المدة اليومية و/ أو الاسبوعية للعمل، بموجب القانون .

وتنشئ علاقة العمل بين المعنيين الحقوق والالتزامات المحددة بموجب القانون الاساسي العام للعامل والفوانين الاساسية النموذجية لقطاع النشاط، والقانون الاساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة .

المادة 52 : يمكن تشغيل مستخدمين موسميين ضمن الشروط المحددة في القانون، اذا اقتضت ذلك ضرورة النشاط أو نوعه .

المادة 53 : يؤدي أجر المستخدم الموقتين والموسمين حسب القواعد والشروط السارية على المستخدمين المعينين لمدة غير محددة .

ويخضعون للواجبات نفسها ويتمتعون بالامتيازات الاجتماعية نفسها ويشاركون في النتائج بنسبة عدد أيام العمل الفعلية .

المادة 54 : تجرى على كل مترشح قبل التوظيف ودون التعهد بذلك، فحوص طبية وامتحانات واختبارات مهنية تسمح للمؤسسة المستخدمة بتقدير امكانياته البدنية والفكرية واستعداده وكفاءته المهنية. وتحدد قائمة هذه الفحوص والاختبارات ونوعها في القانون الاساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة .

المادة 55 : يحدد توظيف العامل واختيار منصب تعيينه بناء على تقدير اجمالي من خلال شهادته وامكانياته ومراجعته المهنية و/ أو الامتحانات والاختبارات الداخلية للمؤسسة المستخدمة .

المادة 56 : يتسلم العامل، عند توظيفه، وثيقة التعهد التي تثبت تعيينه وتصنيفه وعلاقات العمل التي تربطه بالمؤسسة المستخدمة .

المادة 57 : يخضع المترشح المعين حديثا للملاحظة مدة تجريبية لا تتجاوز 6 أشهر تجمع المؤسسة المستخدمة خلالها، وقبل تثبيته في عمله، جميع البيانات عن مؤهلاته وامكانياته المهنية .

ولا تتجاوز مدة التجربة بالنسبة لمناصب المسؤولية 9 أشهر .

المادة 58 : يثبت العامل في منصب عمله، اذا بدت مدة التجربة مرضية. ويتم اقرار هذا التثبيت باعداد وثيقة تنظيمية أو عقد عمل يوضع طبقا لاحكام هذا القانون والقانون الاساسي الخاص أو الاتفاقية الجماعية للمؤسسة المستخدمة، ويشار فيه بوجه خاص الى المنصب الاصل الذي يعين فيه العامل، ورتبته، وعند الاقتضاء الى أجر منصبه .

ويتم تحديد نوع الوثيقة التنظيمية أو شكل عقد العمل النموذجي المشار اليهما أعلاه، في القانون الاساسي النموذجي الخاص بالقطاع الذي تنتمي اليه المؤسسة المستخدمة .

المادة 74 : تحدد الآثار التي تلحق مرتب العامل من جراء التغيب لدواع صحية ثابتة ومعتسرف بها قانونا، بالاحكام التنظيمية في اطار الاحكام المنصوص عليها في المادة 191 أدناه.

المادة 75 : تحدد القوانيين الاساسية النموذجية لقطاعات النشاط :

- كفيات تبليغ التغيب وتبريره ،
- الاوضاع أو الحالات التي يمكن أن تبرر التغيب قانونا ،
- شروط قبول الاسباب المتدرع بها ،
- أشكال و كفيات فرض العفوبات على التغييرات غير المشروعة .

المادة 76 : يعاقب على كل تغيب غير مبرر أو غير مبلغ عنه وفقا للتنظيم، دون الاحلال بالاجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون الاساسي النموذجي لقطاع النشاط أو في النظام الداخلي .

يعد الوصول الى العمل بعد المواقيت المعمول بها بمثابة تغيب.

المادة 77 : يمكن منح رخص تغيب خاصة تحت شكل عدد كامل من أنصاف الايام، للعمال الذين هم في حاجة ماسة للتغيب، بناء على مبررات، اذا كانت ضرورات المصلحة تسمح بذلك . وينجر عن هذه التغييرات الغاء الاجر ويجرى أثرها على المرتب ضمن الشروط المحددة في القانون الاساسي النموذجي لقطاع النشاط .

وعلى كل، لا يمكن في أى حال، أن يتجاوز عدد التغييرات المشار اليها في هذه المادة الحد الاقصى المعين بموجب مرسوم .

المادة 78 : تحدد في التنظيم الحالات والشروط التي يمكن للعامل أن يستفيد بموجبها من التغييرات الخاصة، المدفوعه الاجر، ولا سيما الحالات التالية :

- العمال المكلفون بتوكيل، أو بمهمة عرضية لدى أو ضمن هيئة وطنية وخاصة الحزب والمنظمات الجماهيرية، وكذا المجالس الشعبية ،

- العمال الذين يتمتعون بصفة رياضي ويقومون بدور فعال في احدى المباريات الوطنية أو الدولية التي تنظمها أو ترخص بها الوزارة المكلفة بالرياضة ،

- العمال الذين يتمتعون بصفة ممثل نقابي ومن يجب عليهم أن يشاركوا في الاجتماعات والمجالس النقابية النظامية ضمن اطار ممارسة توكيلهم النقابي ،

- العمال المدعوون لتابعة دورات في التكوين النقابي و/أو السياسي ،

وتحدد كل مؤسسة أوقات العمل بناء على المواقيت الاساسية المقررة على الصعيد الوطني بالاحكام التنظيمية .

توضع هذه الاوقات وتحدد بمشاركة ممثلي العمال تبعاً لمتطلبات المصلحة العمومية والانتاج والتنمية، مع أخذ خاصيات الموقع أو الناحية التي يوجد فيها منصب العمل بعين الاعتبار .

المادة 68 : لا يمكن في أى حال أن تتجاوز أقصى مدة العمل اليومي 12 ساعة .

المادة 69 : يمكن للمؤسسة المستخدمة، أن تطلب من كل عامل القيام بساعات اضافية زيادة على الحدود القانونية لمدة العمل ومواقيته، اذا اقتضى نشاطها المزيد من العمل، سواء كان عرضيا أو دوريا، وبعد استنفاد جميع الطرق الملائمة للاستعمال المعقول والامثل لقوة العمل المتوفرة، ضمن المواقيت المنطبقة بصفة اعتيادية .

المادة 70 : يجب أن يكون اللجوء الى تطبيق الساعات الاضافية استثنائيا وهادفا لتلبية ضرورة قصوى وموافقا لمتطلبات سياسة التشغيل الكامل، وأن يندرج في اطار السعي من أجل اقتاج أفضل، ويجرى ذلك ضمن الشروط التالية :

- كل عامل ملزم أن يقوم بالساعات الاضافية، اذا طلبت منه ذلك المؤسسة المستخدمة، الا في حالة القوة القاهرة ،

- لا يمكن أن يتجاوز عدد الساعات الاضافية التي يقوم بها العامل الحد المعين في القانون الاساسي النموذجي لقطاع النشاط ،

- يترتب عن الساعات الاضافية دفع تعويض يحسب ويؤدى وفقا للشروط المحددة بموجب القانون الاساسي النموذجي لقطاع النشاط .

المادة 71 : اذا كانت ساعات العمل العادية مؤداة ضمن الدوام المستمر، يتعين على المؤسسة المستخدمة منح استراحة مدة نصف ساعة في وسط الدوام، وتعد هذه الاستراحة وقت عمل بالنسبة لتحديد المدة الفعلية للعمل .

الفرع الثاني الغيابات

المادة 72 : لا يمكن دفع الاجر عن مدة لم يعمل فيها العامل، مهما كانت وصعته في السنم الاداري، ماعدا الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون أو التنظيم .

المادة 73 : يخصم من مرتب العامل تلقائيا بنسبة مدة التغيب، دون الاحلال بالاجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون الاساسي النموذجي لقطاع النشاط أو النظام الداخلي .

المادة 85 : تحدد فترة العطل السنوية المدفوعة الاجر بموجب مرسوم .

ويتم اختيارها حسب متطلبات المصلحة العمومية والانتاج والانتاجية ومصالح العمال .

المادة 86 : يمكن أن تجزأ فترة العطل السنوية المدفوعة الاجر، اذا اقتضت أو سمحت ضرورات المصلحة بذلك . وتحدد طريقة التجزئة بموجب القانون الاساسي النموذجي لقطاع النشاط .

المادة 87 : الانتفاع بالعطلة التزام يتقيد به العامل كل سنة . ولا يجوز في أي حال تعويضها باجر .

ويحظر ارجاء العطلة أو جزء منها من سنة الى أخرى الا في الحالات الاستثنائية .

الفصل الرابع

النظام الداخلي والمصالحة والظعن

الفرع الاول

النظام الداخلي

المادة 88 : يتعين على كل مؤسسة مستخدمة أن تضع نظاما داخليا تحدد بموجبه القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والانضباط العام، ومعايير الصحة، والامن في العمل، طبقا للقوانين والانظمة .

وتحدد كفيات اعداد النظام الداخلي واقراراه، وكذلك نصوصه النموذجية، بموجب القوانين الاساسية النموذجية لقطاعات النشاط والقوانين الاساسية الخاصة بالمؤسسات المستخدمة .

المادة 89 : يعرف النظام الداخلي أنواع التقصير في الحياة المهنية ولا سيما فيما يلي :

- المردود الفردي،
 - المواظبة في منصب العمل .
 - مراعاة الانضباط في العمل .
 - الخاصيات الاخلاقية والمهنية الظاهرة خلال أداء العمل .
- ويتضمن تحديد العقوبات المنطبقة عليها .

الفرع الثاني

المصالحة والظعن

المادة 90 : تداركا لاي خلاف قد يحدث في العلاقات الجماعية للعمل ونوصلا لتسويته عند الحاجة، تنشأ الاجراءات الالزامية للمصالحة والتحكيم في تلك الحالات .

المادة 91 : عند حدوث خلاف ناجم عن علاقة عمل بين المؤسسة المستخدمة والعامل، يعترف بحق الظعن للطرفين .

وتتم ممارسته طبقا للاجراءات المنصوص عليها في التشريع .

- العاملات خلال فترات ما قبل وما بعد الولادة .

- العمال المدعوون لاجراء الامتحانات .

- العمال الذين يقومون بزيارة البقاع الاسلامية المقدسة، مرة واحدة خلال فترة عملهم .

- العمال المدعوون للمشاركة في الملتقيات الوطنية المتعلقة بالبحث العلمي، والثقافة .

الفرع الثالث

العطل

المادة 79 : يستحق العامل يوما كاملا للراحة في الاسبوع . ويكون اليوم العادي للراحة الاسبوعية موافقا للشروط العادية للعمل، ويحدد بموجب مرسوم .

ويمكن تأجيل الراحة الاسبوعية، ضمن الشروط المحددة بموجب التنظيم، اذا اقتضت ذلك متطلبات المصلحة العمومية أو تنظيم الانتاج والعمل .

المادة 80 : تحدد أيام العطل المدفوعة الاجر وفقا للتشريع المعمول به .

المادة 81 : يعد يوم الراحة الاسبوعية وأيام العطل المدفوعة الاجر أيام راحة قانونية .

المادة 82 : اذا استغل عامل يوم راحة قانونية، استحق راحة تعويضية مدة مساوية لها، واستعاد من حق الزيادة عن الساعات الاضافية المنصوص عليها في التنظيم .

المادة 83 : يستفيد جميع العمال من نظام واحد للعطل السنوية .

ويرتكز الحق في العطلة السنوية على العمل المؤدى خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة حتى 30 يونيو لسنة العطلة .

وتبقى هذه الفترة المرجعية ثابتة بالنسبة لتقدير الحق في العطلة ومدتها، مهما كان التاريخ الذي يأخذ فيه العامل عطلته، ومهما كان التاريخ الذي يكون العامل قد أخذ فيه عطلته عن السنة السابقة .

غير أنه، بالنسبة للعمال الذين تم توظيفهم خلال السنة المرجعية المحددة أعلاه، يكون تاريخ التوظيف نقطة البدء للفترة المرجعية .

المادة 84 : يحدد نظام العطل، ولا سيما مدة العطلة السنوية، وقواعد حساب الحقوق في العطلة وقواعد حساب المرتب خلالها، بموجب القانون .

الكفيلة بالتقليل من عدد التسريجات الضرورية، ولاجل ذلك ينبغي لها أن تبادر باتخاذ الاجراءات التالية :

- تخفيض ساعات العمل،
- العمل المتقطع ،
- الاحالة المسبقة على التقاعد،
- نقل المستخدمين الى مؤسسات مستخدمة أخرى .

المادة 96 : يقبض، بحكم القانون، العمال الذين شملهم التسريح لتخفيض عدد المستخدمين، تعويضات الاخبار المسبق والعتل المدفوعة الاجر وتعويض التسريح الجماعي، وذلك ضمن الشروط المحددة بموجب مرسوم . ويستفيدون فضلا على ذلك من اولوية التوظيف التي تسراعى فيها التجربة والمؤهلات التي اكتسبها العامل في منصب عمله .

المادة 97 : لايجوز التسريح التأديبي الا بمقتضى القوانين والانظمة الجارى العمل بها .

المادة 98 : اذا ترك العامل عمله بفعله أو بفعل المؤسسة التي تستخدمه، وكانت المهام التي يقوم بها تجعله مطلعاً على أسرار منصوص عليها في التنظيم أو القوانين الأساسية للمؤسسة المستخدمة، يبقى ملزماً بالسهر المهني وخاصاً لاحكام المواد 37 و 200 و 201 من هذا القانون .

وفضلاً عن أحكام الفقرة الاولى اعلاه، لا يمكن لعامل في القطاع الاشتراكي أن يشتغل لدى مؤسسة خاصة الا بعد موافقة المؤسسة التي تستخدمه .

وتعتبر هذه الموافقة مكتسبة في حالة انعدام معارضة مسببة، تقدمها المؤسسة المستخدمة في مهلة شهر ابتداء من تاريخ طلب الترخيص .

ويمكن أن يكون قرار المؤسسة المستخدمة موضوع طعن أمام الجهة العضائية المختصة .

الباب الثالث

مناصب العمل

الفصل الاول

تعريف منصب العمل

المادة 99 : أن منصب العمل يعنى مجموعة مهام معينة يقوم بها العامل بنظام، في اطار توزيع جميع المهام المنوطة بجماعة العمل التي يكون ذلك العامل في عدادها .

المادة 100 : تضم كل مؤسسة مستخدمة، في اطار أجهزتها، حدوداً بمناصب العمل انطباقه لكامل الاعمال والمهام التي ناط بها في حالة الانتاج والتنمية . ثم تقوم بتميم ذلك الجدول

الفصل الخامس

انتهاء علاقة العمل

المادة 92 : ان حالات انتهاء علاقة العمل هي :

- 1 - الإلغاء القانوني،
- 2 - انتهاء علاقة العمل عند انتهاء عقد العمل ذي المدة المحددة،
- 3 - الاستقالة،
- 4 - التسريح ذو الطابع التأديبي،
- 5 - العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التنظيم،
- 6 - التسريح لتخفيض عدد المستخدمين،
- 7 - التقاعد،
- 8 - الوفاة .

تسلم للعامل عند انتهاء علاقة العمل، شهادة عمل تحمل تاريخ التوظيف، وتاريخ انتهاء علاقة العمل، ونوع العمل المؤدى، وكيفيته .

المادة 93 : الاستقالة حق معترف به للعامل . ويتعين على العامل الذي يرغب في انهاء علاقات العمل مع المؤسسة المستخدمة، أن يقدم لها استقالته في طلب مكتوب يتضمن الاسباب .

يترك العامل منصب عمله وفقاً للشروط المحددة بموجب القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط .

المادة 94 : يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تخفض عدد المستخدمين اذا بررت ذلك دوافع اقتصادية صحيحة .

ان تخفيض عدد المستخدمين الذي يتمثل في اجراء يتضمن تسريحاً جماعياً يشتمل على عمليات تسريح فردية متزامنة، يقرر ضمن سياق يحدد بموجب مرسوم .

يحظر على كل مؤسسة مستخدمة شرعت في تخفيض عدد مستخدميها، النجوى في أماكن العمل نفسها، الى تطبيق ساعات اضافية أو الى توظيف جديد في الصنف المهني للعامل المعنيين بخفيض عدد المستخدمين .

وعلاوة على ذلك يحدد المرسوم المذكور في الفقرة الثانية اعلاه، الكيفيات الخاصة بضمان حماية مصالح العمال .

المادة 95 : يتعين على المؤسسة المستخدمة، قبل الشروع في تخفيض عدد المستخدمين، أن تستعمل جميع الوسائل

وتحديثه، لتأخذ بعين الاعتبار تطور التكنولوجيا وتنظيم العمل والمقاييس المهنية وأصولها، والبحث المستمر عن أفضل فعالية للعمل.

المادة 107 : يرتفع الرقم الاستدلالي للمنصب بقدر ما تكون المهام المرتبطة به كبيرة الأهمية أو الصعوبة أو التعقد أو الأكراه أو المضايقة.

ويرتفع الرقم الاستدلالي للمنصب بقدر ما تنطوى المهام المرتبطة به على المزيد من الآثار الضارة أو التي تفتضى جهودا فكرية أو بدنية أو عصبية كبيرة الأهمية أو المشقة.

ويرتفع الرقم الاستدلالي للمنصب بقدر ما تتطلب درجة المؤهلات والمسؤولية مزيدا من الأهمية.

المادة 108 : تكون الأرقام الاستدلالية متساوية في منصبين، عندما يؤدي تصنيفهما الواقع تبعا للمقاييس المختلفة المذكورة أعلاه ولعناصر الموازنة المحددة بواسطة الطريقة الوطنية للتصنيف - إلى نتائج متساوية .

المادة 109 : يوضع نظام ترقيم المناصب في شكل تعكس فيه القيم النسبية التي يشتمل عليها المقاييس المقبولة دوليا والمعترف بصحتها على الصعيد الوطني، وتطبق على سلم وطني مرجعي يضمن التصنيف الوطني للمناصب النموذجية للعمل . ويجب ألا تتجاوز الأرقام الاستدلالية الرقم الاستدلالي الأعلى الخاص بكل مؤسسة والمحدد وفقا للمادة 123 أدناه .

المادة 110 : يوضع السلم الوطني للمناصب النموذجية بموجب مرسوم . ويجرى تحديثه وتتميمه على الشكل نفسه بصفة دورية، وتبعا للتنمية العامة للاقتصاد الوطني .

سيفصل السلم الوطني المرجعي ويتمم ليكون دليلا يمثل جميع القطاعات وفروع النشاط والمؤهلات المهنية .

وتكون المناصب النموذجية موزعة فيه ضمن أصناف .

المادة 111 : يحدد عدد الأصناف المنصوص عليها في المادة 110 أعلاه، وكذلك الشروط العامة للتعيين في المناصب النموذجية التابعة لصنف معين، بموجب القانون الأساسي النموذجي لقطاع النشاط .

المادة 112 : توزع مناصب العمل ضمن كل صنف إلى قسم واحد أو عدة أقسام .

يحدد عدد الأقسام في كل صنف، والشروط العامة للتعيين في المناصب النموذجية لقسم معين، بموجب القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط .

المادة 113 : يحدد عدد الأصناف والأقسام بصفة تسمى بتسيير عادي لمناصب العمل في كل قطاع من جهة، وبتصنيف عادل ومضبوط لمناصب العمل، من جهة أخرى .

وتجديده، لتأخذ بعين الاعتبار تطور التكنولوجيا وتنظيم العمل والمقاييس المهنية وأصولها، والبحث المستمر عن أفضل فعالية للعمل.

المادة 101 : يجب تحديد كل منصب عمل بأقصى ما يمكن من الدقة، ولا سيما ما يتعلق بالمهام المرتبطة به .

المادة 102 : إن علة وجود أي منصب عمل تكمن فقط في كيفية نوع وتعقد العمل الذي تقوم به المؤسسة المستخدمة في إطار المهمة التي تؤديها، أو أهداف الإنتاج والتنمية المنوطة بها في إطار التخطيط الوطني .

المادة 103 : يخضع وجود منصب العمل وطبيعته لاحتياجات توزيع العمل المنسجم وحدها، تبعا لمقاييس المهنة وأصولها .

الفصل الثاني قيم منصب العمل

المادة 104 : ترقم مناصب العمل المختلفة على أساس نظام منسجم لمقاييس الترقيم وقواعده، وذلك لتحديد الأجر الذي يرتبط بكل منصب عمل وتطبيق المبدأين المقررين « لكل حسب عمله » و « التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر »، وفقا لطريقة وطنية وحيدة للتصنيف تحدد بموجب مرسوم .

ويمكن ذلك الترقيم من تصنيف جميع المناصب، كل واحد منها بالنسبة الآخر، تبعا لمميزاتها الخاصة والأعمال المرتبط بها .

المادة 105 : يجب أن يأخذ نظام ترقيم مناصب العمل بعين الاعتبار جميع العوامل والنوعيات الناجمة عن الوصف الصحيح والكامل لكل منصب، وأن يمكن من وضع رقم استدلالي لكل منصب عمل .

ويجب أن يخضع للتوجيهات المدرجة في المواد من 106 إلى 114 أدناه .

المادة 106 : يرتكز نظام مناصب العمل على المقاييس وحدها التي تميز طبيعة المهام المرتبطة بكل منصب وأهمية تلك المهام وتعقدتها، ودرجة المؤهلات والمسؤولية والجهود البدنية أو الفكرية أو العصبية المترتبة على ادائها، والضغوط المتميزة ذات الطابع المهني فقط، ودرجة الضرر النوعي للمنصب، دون أي اعتبار آخر .

لا يأخذ نظام ترقيم المناصب بالاعتبار، في أي حال من الأحوال، الأجر والمكافآت والتعويضات التي يتقاضاها العمال الذين يشغلون هذه المناصب حين ترقيمها .

وستدرج أحكام خاصة تتعلق بالعمال الذين تتوفر فيهم صفة عضو في جيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجبهة

المادة 120 : لا يعين في المناصب العليا الا العمال الذين تتوفر فيهم المقاييس المنصوص عليها في المادة 38 من الدستور، والذين لم ينفكوا يبدلون العناية الكافية في جميع التزاماتهم، ولا سيما الالتزامات المشار اليها في المواد من 27 الى 38 و 42 و 98 أعلاه والمادتين 200 و 201 أدناه .

المادة 121 : تعد «مناصب عليا» لمؤسسة مستخدمة المناصب المحددة في القانون الاساسي الحاص طبقا للفقرتين 2 و 3 أدناه. توضع قائمة المناصب العليا ضمن اطار التنظيم والهيكلية الاساسية للمؤسسة المستخدمة، لا سيما في سياق ترقيم المناصب حسب مفهوم المواد من 104 الى 114 أعلاه .

وتعد وفقا للكيفيات المنصوص عليها في القانون الاساسي النموذجي لقطاع النشاط، وتصادق عليها السلطة الوصية .

المادة 122 : ترقم المناصب العليا لمؤسسة مستخدمة على أساس نظام ترقيم المناصب نفسه، حسبما تنص عليه المواد من 104 الى 114 أعلاه. فضلا على ذلك، تكون المناصب العليا موضوع تصنيف فرعي خاص .

المادة 123 : يوضح القانون الاساسي النموذجي لقطاع النشاط طريقة التصنيف الفرعي للمناصب العليا وطريقه تحديد الرقم الاستدلالي الاقصى المشار اليه في المادة 109 أعلاه .

ولاجل ذلك، ولا سيما عندما تكون المؤسسة المستخدمة مؤسسة اشتراكية، تراعى المقاييس المرتبطة بامتداد نشاط تلك المؤسسة وتعقده وطبيعته الاستراتيجية، وبصفة رئيسية المقاييس التالية :

- رقم الاعمال أو الميزانية ،
- القيمة المضافة المستخلصة من النشاط ،
- التعقد التكنولوجي للنشاط ،
- وتيرة التنمية ،
- عدد المستخدمين ،
- قيمة الممتلكات ،
- درجة الانتشار ،
- حساسية الكلفة و/أو سعر التكلفة ،
- الاثر الاقتصادي والاجتماعي العاجل ،
- الاثر الاقتصادي الآجل ،
- درجة ما يحتمل وقوعه من أخطار في ميدان الامن ،
- الوضع بالنسبة لاستراتيجية التنمية ،
- أبعاد مسؤولية المصلحة العمومية ودرجتها .

المادة 114 : تقرر المؤسسة المستخدمة احداث المنصب وترقيمه وتصنيفه، طبقا للاجراءات المدرجة في القانون الاساسي النموذجي لقطاع النشاط .

وتوضع اجراءات المصادقة على تصنيف المناصب في كل مؤسسة مستخدمة، باحكام تنظيمية .

المادة 115 : يجب أن يخضع احداث مناصب العمل وترقيمتها لاحكام المواد من 99 الى 114 أعلاه فقط، وذلك تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في المادة 228 من قانون العقوبات .

الفصل الثالث

الرتبة

المادة 116 : اذا اعترف للعامل باستكمال شروط التعيين في منصب ما، يجرى تثبيته فيه ويكون موضوع تصنيف تحدد بموجبه رتبته .

وتحدد رتبة العامل على أساس منصب العمل الذي يشغله فعلا، فقط .

المادة 117 : تغيير الرتبة مشروط بتغيير منصب العمل، تطبيقا للمبدأ المنصوص عليه في المادة 116 أعلاه .

ويعد تغيير الرتبة ترقية أو استنزالا حسبما يكون المنصب الجديد أعلى أو أدنى في تصنيف المناصب .

يحدد القانون الاساسي النموذجي لقطاعات النشاط شروط وكيفيات الترقية والاستنزال .

الفصل الرابع

المناصب والاطارات العليا

المادة 118 : تتنافى صفة اطار عال للامة وممارسة الوظائف العليا للحزب والدولة وصفة اطار عال للمؤسسة المستخدمة، مع ممارسة أى نشاط مربح آخر أو امتلاك مصالح بشكل مباشر أو غير مباشر، في أى شركة أو استغلال صناعي أو تجاري، داخل التراب الوطني أو خارجه، وذلك تطبيقا لمبادئ الميثاق الوطني والمادة 38 من الدستور .

الفرع الاول

الاطارات العليا للمؤسسة المستخدمة

المادة 119 : يعتبر اطارا عليا لمؤسسة مستخدمة العمال المثبتون في المناصب العليا لتلك المؤسسة، كما هو محدد في المواد 121 و 122 و 123 أدناه .

ولا تلازم هذه الصفة العامل المعنى الا خلال المدة التي يشغل فيها ذلك المنصب، ماعدا الحالات المنصوص عليها صراحة بالاحكام التنظيمية .

يرتبط تطور مستوى الاجر الوطني الادنى المضمون بمتطلبات التنمية والاهداف الاقتصادية والثقافية والاجتماعية التي تسعى الامة الى تحقيقها .

تهدف سياسة الاجور، في اطار هذه المتطلبات والاهداف نفسها الى القضاء على الفوارق، في مجال الاجر الوطني الادنى المضمون، القائمة بين الزراعة والقطاعات الاخرى .

المادة 130 : يرتبط تطور مجموع الاجور بتطور الاجر الوطني الادنى المضمون في اطار الجدول الوطني لتدرج الاجور، المحدد من قبل الحكومة .

المادة 131 : تهدف سياسة الاجور في اطار المتطلبات والاهداف المحددة في الفقرة الثالثة من المادة 129 أعلاه، الى القضاء على الفوارق في الاجور القائمة بين القطاع الزراعي وقطاعات النشاط الاخرى، قضاء تدريجيا حتى نهايتها .

المادة 132 : يهدف وضع سلم وطني للمناصب النموذجية المرجعية، ومراقبة أنظمة تصنيف وترقيم مناصب العمل وتحديد الاجر الاساسي الادنى والاجر الاساسي الاعلى ضمن كل صنف، وبصفة عامة، جميع الاحكام التشريعية والتنظيمية في مجال الاجور وفي اطار التخطيط الوطني - الى القضاء على الفوارق القائمة في أنظمة أجرة العمل قضاء تدريجيا حتى اختفاتها نهائيا .

وهذه الفوارق هي الموجودة خاصة بين الوظيفة العمومية والمؤسسات الاشتراكية، وبين المؤسسات الاشتراكية ذاتها .

الفصل الاول

الاجر

المادة 133 : يتقاضى العامل اجرا مقابل العمل الذي يؤديه، ويشترك في نتائج المؤسسة، ويستفيد من الخدمات الاجتماعية والحماية الاجتماعية، طبقا للمبادئ المحددة في الميثاق الوطني، ولاحكام التشريع المعمول به .

المادة 134 : تطبيقا لمبدأ « لكل حسب عمله » لا يمكن أن يتقاضى العامل اجرا من مؤسسة الا اذا كان معيناً في منصب عمل لديها، ويفوم فعلا بالاعمال المرتبطة بذلك المنصب .

ويعد عدم احترام المؤسسة هذا المبدأ، خرقا للقانون .

المادة 135 : الاجر المدفوع يمنع الاستفادة من أية منفعة أخرى تحت أي شكل كان، عدا ما ذكر في المادة 133 أعلاه .

ويمنع على وجه الخصوص أداء أية منفعة معينة من كل نوع، غير ما نص عليه صراحة، بموجب القانون .

المادة 136 : يحدد التشريع الشروط التي يمكن أن يتقاضى العامل بموجبها دخلا زائدا على الاجر .

الفرع الثاني

الوظائف العليا للحزب والدولة

المادة 124 : تعد قائمة للوظائف العليا في الحزب والدولة، مرتبة في ارفع مستوى على الصعيد الوطني، وذلك خارج السلم الوطني الذي يتضمن تصنيف المناصب النموذجية .

تصدر قائمة الوظائف العليا للحزب والدولة بموجب مرسوم، ويجرى تنميتها وتحديثها عند الضرورة بالاشكال نفسها .

وتكون الوظائف العليا المنصوص عليها في الفقرة الاولى أعلاه موضوع تصنيف خاص .

يتم التعيين في هذه الوظائف بموجب مرسوم، ماعدا الوظائف العليا الانتخابية .

المادة 125 : علاوة على الاحكام الواردة في هذا القانون، تحدد حقوق والتزامات العمال الذين يشغلون الوظائف العليا المنصوص عليها في المادة 124 أعلاه، بموجب مرسوم، ماعدا حقوق والتزامات العمال الذين يشغلون وظائف عليا انتخابية .

الفرع الثالث

الاطارات العليا للامة

المادة 126 : تعتبر اطرارات عليا للامة الاطرارات التي مارست او تمارس مسؤوليات عليا لدى هيئات الحزب والدولة .

وتمنح صفة اطار عال للامة بموجب مرسوم، وتسحب بالشكل نفسه .

تحدد حقوق والتزامات الاطرارات العليا للامة بموجب مرسوم .

الباب الرابع

أجر العمل

المادة 127 : ان تحديد الاجور، الذي يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط، من صلاحيات الحكومة، ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة .

المادة 128 : يرتبط مستوى الاجور وجدولها، وكذا مستوى كتلة الاجور، بمتطلبات التنمية والاهداف الاقتصادية والثقافية والاجتماعية المحددة في التخطيط، وتتطور الانتاج والقيمة المضافة، وسياسة التوزيع العادل للدخل الوطني وآثار النمو الاقتصادي .

المادة 129 : يحدد الاجر الوطني الادنى المضمون المطبق في كل قطاعات النشاط، بموجب مرسوم، تبعا للاحتياجات الحيوية للعامل والامكانيات الاقتصادية للبلاد .

ويراعى، عند تحديد الاجر الوطني الادنى المضمون، تطور اسعار المنتوجات والخدمات الاولية الواسعة الاستهلاك، المحددة في ميزانية عابثة نموذجية تحدد باحكام تنظيمية .

الفصل الثاني أجر المنصب

المادة 146 : يتكون أجر المنصب من العناصر التالية :

- الاجر الاساسي، كما ورد تحديده في المادة I32 أعلاه والمواد من I48 الى I52 أدناه ،
 - تعويض الضرر اذا اقتضى الامر، كما ورد تحديده في المادتين I52 و I54 أدناه ،
 - تعويض العمل التابع لمنصب، ضمن الشروط المنصوص عليها في المادتين I53 و I54 ،
 - مكافأة المردود الفردي أو عقوبته، كما ورد تحديدهما في المادتين I55 و I56 أدناه ،
 - تعويض الساعات الاضافية أو التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة، اذا اقتضى الامر، كما ورد تحديدهما في المواد من I57 الى I59 أدناه ،
 - تعويض الخبرة، اذا اقتضى الامر، كما ورد في المواد من I60 الى I62 أدناه ،
 - ولا يمكن، في أى حال من الاحوال، أن تدرج في الاجر الاساسي، المكافآت والتعويضات المقبوضة عند تاريخ اصدار هذا القانون ،
 - ولا يمكن أن يتجاوز المبلغ الاجمالي للتعويضات عن الضرر، والمنطقة، والساعات الاضافية أو الجزائية للخدمة الدائمة أو العمل التابع لمنصب، نسبة محددة من الاجر الاساسي .
- وتحدد هذه النسبة بأحكام تنظيمية .

المادة 147 : يحدد الاجر الاساسي لكل منصب، طبقا لاحكام هذا القانون، ولا سيما الاحكام المدرجة في المواد I09 و I10 ومن I48 الى I51 .

واذا كان كم العمل المؤدى وكيفيته أقل من معايير منصب العمل، فلا يمكن أن يكون أجر المنصب دون الاجر الاساسي الا ضمن الحدود المعينة بموجب مرسوم .

وتحدد الاحكام التنظيمية هذه الحالات صراحة، كما تحدد الكيفيات والحدود التي يمكن أن ينخفض فيها مبلغ أجر المنصب الى مادون الاجر الاساسي .

ولا يمكن، في أى حال من الاحوال، أن يكون الاجر الاساسي دون الاجر الوطني الادبي المضمون .

المادة 148 : يطابق الاجر الاساسي أى عمل يستحق لمعايير منصب العمل، وينشأ مبدعه مباشرة من الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يشغله العامل .

المادة 137 : يعبر عن الاجر بمبالغ نقدية فقط، ويدفع بوسائل نقدية فقط :

المادة 138 : يدرج مبلغ الاجر وجميع عناصره اسميا في قسيمة الاجر التي تعدها المؤسسة المستخدمة بصفة دورية .

يعاقب القانون على كل خرق لهذه المادة .

المادة 139 : مع مراعاة الاحكام الانتقالية المنصوص عليها في المادتين I83 و I84 أدناه، يتكون الاجر باستثناء جميع العناصر الاخرى، من مبلغ العنصر الاول الذي يسمى «أجر المنصب» ، والمحدد في المواد من I46 الى I62 أدناه، وعند الاقتضاء، من العناصر التكميلية الداخلة في العنصرين التاليين :

- العنصر المسمى «تعويض المنطقة» ، وهو يمثل المكافآت ذات الطابع الجغرافي و/أو القطاعي ،

- العنصر الذي يمثل الاجر التكميلي، والمرتبط بالكم والكيف، ونتاجية العمل ونتائجه .

المادة 140 : عندما ينفق العامل شخصا وبصفة استثنائية مصاريف في اطار عمله، ولا سيما مصاريف التنقل والايواء، خلال قيامه بمهمة مطلوبة منه، أو مصاريف استعمال سيارة شخصية لفائدة المصلحة، يتقاضى مكافآت تعويضية عن ذلك .

وتحدد بموجب مرسوم طبيعة المكافآت التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال في اطار عملهم، ومعاييرها .

المادة 141 : يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تدفع لكل عامل بانتظام عند حلول الاحل، الاجر الذي يستحقه مع جميع عناصره، كما هي محددة في هذا القانون .

المادة 142 : تدفع الاجور وتسبيقات الاجور بالافضلية على جميع الديون الاحسرى بما فيها ديون الحريسة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل ومدتها وسكنها .

المادة 143 : لا يجوز الاعتراض على كتلة الاجور التي تشملها المبالغ المستحقة، ولا يمكن أن يجرى عليها حجر أو اقتطاع لاي سبب كان، اضرارا بالعمال الذين يستحقون الاجور أو المكافآت أو التعويضات من أى نوع كانت .

المادة 144 : تحدد كفيات تطبيق المواد I42 و I43 و I44 أعلاه، في اطار القوانين الاساسية الخاصة بقطاعات النشاط والعوايب الاساسية الخاصة للمؤسسات المستخدمة .

المادة 145 : يحظر على كل عامل قبول هبات نقدية أو عينية أو أية منفعة اخرى، مهما كان نوعها، من شخص طبيعي أو معنوي تقوم أو يمكن أن تقوم بينه وبين المؤسسة المستخدمة علاقات عمل مباشرة أو غير مباشرة .

المادة 157 : يؤدي التعويض عن الساعات الإضافية ضمن الشروط المحددة في المادة 70 أعلاه .

المادة 158 : عندما تتطلب المهام المرتبطة بالمنصب اللجوء في أغلب الأحيان، الى ساعات إضافية، ولا تكون هذه الضرورية داخلة في الحسابان عند تقييم ذلك المنصب، يجوز ابدال تعويض جزائي يسمى تعويض الخدمة الدائمة بالتعويضات عن الساعات الإضافية .

المادة 159 : لا يطبق تعويض الخدمة الدائمة الا على المناصب التي تحدد بمرسوم وضمن الحدود والشروط التي تحدد كذلك بمرسوم .

ويكون تعويض الخدمة الدائمة مانعا كل شكل آخر من التعويض عن الساعات الإضافية .

يعين العمال الذين يشغلون المناصب المحددة في الفقرة الاولى أعلاه والذين يستفيدون منه، من قبل أعلى سلطة في المؤسسة المستخدمة بعد موافقة السلطة الوصية .

المادة 160 : يهدف تعويض الخبرة الى مكافأة الاقدمية المولدة للخبرة المهنية .

وتتغير طرق تقييم الاقدمية المولدة للخبرة المهنية تبعا لطبيعة قطاع النشاط .

وتحدد هذه الطرق بالقوانين الاساسية النموذجية لقطاعات النشاط .

المادة 161 : يتقاضى العامل الذي لم تتغير رتبته مدة تزيد على ثلاث سنوات، تعويض خبرة يكون مبلغه مرتبطا بطبيعة منصب العمل، وبأقدمية العامل في رتبته الاخيرة .

ويبلغ تعويض الخبرة حده الأقصى، عند نهاية فترة عمل تتراوح مدتها ما بين 25 و 30 سنة متتالية أو غير متتالية، قضاها العامل في مؤسسة أو عدة مؤسسات مستخدمة .

المادة 162 : تكافأ الخبرة المهنية مع ذلك، وكفاعة عامة، عن طريق الترقية، ولا سيما الترقية لمناصب أعلى .

ولا تكتسب الخبرة المهنية ذاتها بالاقدمية فحسب، ولكن أيضا وعلى وجه الخصوص، بالتكوين المهني للعامل وتحسين هذا التكوين في منصب عمله أو بالتعليم المناسب .

الفصل الثالث

تعويض المنطقة

المادة 163 : يترتب الحق في تعويض المنطقة على مناصب العمل الواقعة في المناطق، أو قطاعات النشاط، أو الوحدات الاقتصادية أو مشاريع التنمية، وكذا المؤهلات التي لها الاولوية

المادة 149 : تندرج جميع الاجور الاساسية ضمن القطع نفسه وعبر جميع قطاعات الحياة الوطنية تطبيقا للمبدأين «لكل حسب عمله» و «التساوي في العمل يستلزم التساوي في الاجر»، المنصوص عليهما في الميثاق الوطني والدستور .

المادة 150 : تحدد مراسيم لكل صنف تابع للسلم الوطني المرجعي المشار اليه في المادتين 109 و 110 أعلاه، حدا أدنى وحدا أعلى، ترتب فيما بينهما الاجور الاساسية المرتبطة بكل منصب عمل مدرج في الصنف، وتنظم الزاميا .

المادة 151 : يعمل بالحد الأدنى للاجور الاساسية المشار اليها في المادة 150 أعلاه، في الحالات التي يكون العامل قد قام فيها بعمله من حيث الزمن والكيف والكم زيادة على حد أدنى يعين وفقا لمقتضيات منصبه ومعايير، وبرامج العمل .

المادة 152 : يؤدي التعويض عن الضرر عندما يشتمل منصب العمل على مهام وظروف عمل تنطوي على جهود شاقة أو قفارة أو عناصر غير صحية و/أو على خطر، مما لم يجر حساباته في تحديد وتصنيف منصب العمل المعنى، أو يتجاوز بمهارة استثنائية الحد الأدنى الذي كان في الحساب عند تحديد منصب العمل ذاته وتصنيفه .

المادة 153 : يجوز للمؤسسة المستخدمة أن تنظم العمل على أساس افواج متعاقبة، اذا اقتضت ذلك حاجات الانتاج أو الخدمة، ولا سيما المصلحة العمومية، أي أن تقسم يوم العمل على مرحلتين أو عدة مراحل من الدوام تسمى مناصب أو نوبات، ويتعاقب على هذه النوبات عمال مختلفون يعينون في عمل تابع لمنصب .

ويعطى العمل التابع لمنصب أيضا، الحق في التعويض عن العمل التابع لمنصب يحدده القانون الاساسي النموذجي لقطاع النشاط .

المادة 154 : تحدد كفيات الحساب أو مبلغ التعويض عن الضرر والعمل التابع لمنصب، بموجب مرسوم .

المادة 155 : تعد مكافأة المردود الفردي أو عقوبته جزاء عن المردود الفردي للعامل .

تؤثر مكافأة المردود الفردي أو عقوبته على أجر المنصب بالزيادة أو بالنقصان تبعا للمردود الفردي للعامل ضمن الحدود المعينة بموجب مرسوم .

ويكون المردود الفردي مقياسا لكمية العمل الفردي وجودته حسب القواعد و/أو حسب البرامج المحددة مسبقا .

المادة 156 : علاوة على التدابير التأديبية التي يجب ادراجها في النظام الداخلي، تنشئ كل مؤسسة مستخدمة نظاما دائما يمكن من تقدير المردود الفردي لكل عامل على أساس صحيح وعادل وموضوعي وكذلك الوسائل الخاصة بتطبيق العقوبة أو المكافأة عن هذا المردود .

- نوعية المنتجات و/أو الخدمات ،
- مستويات الصيانة واستعمال طاقات الانتاج ،
- فعالية المصلحة العمومية .

المادة 168 : يحدد مستوى مكافأة المردود الجماعي أو عقوبته، وكيفيات تحديدهما، بموجب مرسوم .

ويجب أن تراعى فى كيفيات حساب المبلغ الفعلى لعنصر الاجر الذى يستحقه العامل بعنوان انتاجية العمل لجماعة العمال، الحصة الفعلية للجهود الفردية التى بذلها ذلك العامل فى تكوين الانتاجية المسجلة .

المادة 169 : تحدد المشاركة فى النتائج المخصصة لتطبيق المبادئ المنصوص عليها فى هذا المجال وتدفع سنويا .

المادة 170 : من أجل تقدير النتائج المشار اليها فى المادتين 133 و 169 أعلاه، تراعى الارباح المحققة من جهة، والمقاييس الاخرى المتصلة بدرجة الانجاز على مستوى الوحدة أو المؤسسة للاهداف المخططة من جهة أخرى فى مجال :

- الانتاج ،

- الانتاجية العامة التى يقاس بها انتاج كل عامل ،
- الكلفة أو ثمن التكلفة ،
- معدل استعمال طاقات الانتاج ،
- مراعاة برمجة استثمارات التنمية .

وتراعى أيضا ضغوط المصلحة العمومية فى الحالات المحددة بأحكام تنظيمية .

وتحدد الموازين المتعلقة بالارباح وبكل تلك المقاييس وكيفيات حساب المبالغ الموزعة وطريقة التوزيع بين العمال، بموجب مرسوم لكل قطاع نشاط .

وتراعى فى طريقة التوزيع بالنسبة للحصة التى تعود سنويا لكل عامل، الجهود الفردية التى بذلها فى تكوين الارباح والنتائج المسجلة .

الباب الخامس

الترقية والحماية الاجتماعية

الفصل الاول

التكوين

المادة 171 : العمل التكويني هو أحد عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال وضمان للتنمية الاقتصادية للبلاد .

يجب اعداد هذا العمل وتطبيقه بمشاركة ممثلى العمال .

فى مخططات التنمية، وتحدد كيفيات منح هذا الحق بموجب مرسوم .

وكذلك الامر بالنسبة لمناصب العمل المعزولة أو الواقعة فى أماكن عمل معزولة .

المادة 164 : تصدر قوائم المناطق ومناصب العمل المعزولة وأماكنها وقطاعات النشاط، والمشاريع والوحدات الاقتصادية، والمؤهلات التى تمنح مناصب العمل فيها الحق فى تعويض المنطقة، بموجب مرسوم .

وتتم هذه القوائم أو تعدل على الشكل نفسه عند الضرورة، وتبعا لحاجات التنمية الاقتصادية وتطور المناطق وقطاعات النشاط والمشاريع أو المؤهلات التى سيشملها الامتياز .

ويتضمن ذلك المرسوم ايضا المستويات القصوى لتعويضات المنطقة .

الفصل الرابع

الحوافز الجماعية والمشاركة فى النتائج

المادة 165 : يتكون الاجر التكميلي المشار اليه فى الفقرة الاخيرة من المادة 139 أعلاه، من العناصر التالية :

- مكافأة المردود الجماعي أو عقوبته، كما ورد تحديد ذلك فى المواد من 166 الى 168 أدناه ،

- المشاركة فى النتائج، كما ورد تحديدها فى المادتين 169 و 170 أدناه .

المادة 166 : تعدد مكافأة المردود الجماعي أو عقوبته جزاء عن انتاجية عمل قامت به جماعة من العمال، وتكون شهرية، وتدفع فى الوقت الذى يدفع فيه أجر المنصب .

وتقاس بانتاجية العمل، نتائج جماعة من العمال يؤدون مهام متكاملة ويسهمون بجهودهم المشترك فى انجاز أهداف ضمن برنامج انتاج دورى، يمكن تحديد كميتها .

تعاقب بكيفيات تحدها أحكام تنظيمية ماعدا حالات القوة القاهرة، كل جماعة من العمال تسهم بنشاطها فى مردود سلبى لمجموعة مترابطة من العمال .

المادة 167 : يؤخذ بعين الاعتبار على وجه الخصوص، لاجل قياس الانتاجية مايلى :

- مستويات الانتاج ،
- التكاليف ،
- المهمل ،

- تأمين التكوين الدائم الذى يسمح لجميع العمال بتحديث معارفهم النظرية والتطبيقية وتنميتها وترقيتهم فى التنظيم السلمى للمهنة ،

- تنظيم أعمال تدريبية لتمكين الشبان من اكتسابهم، ابتداء من سن الـ 15 ، معارف نظرية وتطبيقية لازمة لممارسة مهنة ما ،

- تعليم القراءة والكتابة باللغة الوطنية لجميع عمال المؤسسة بغية تزويدهم بالوسائل الاساسية الضرورية لتمكينهم من المهنة والقضاء على العائق الاساسى الذى يعترض ترقيتهم المهنية والاجتماعية ،

- تقديم المساعدة فى حدود الامكان للعمال المتكئين من اللغة الوطنية لتعلم لغة اجنبية تفيدهم فى مهنتهم ،

- ضرورة تعليم اللغة الوطنية لكل عامل يعرف لغة اجنبية، بحيث تسود فى المستقبل اللغة الوطنية سائر حقول العمل .

المادة 178 : يلزم كل عامل بمتابعة الدروس أو الدورات أو نشاط التكوين أو التحسين التى تنظمها المؤسسة فى اطار احتياجاتها، بغية تحديث أو تعميق أو تنمية المعارف العامة المهنية والتقنولوجية التى لا بد له من ادراكها لاداء المهام المنوطة به أداء عاديا، أو لاداء المهام التى تنوى المؤسسة أن تعهد بها اليه قصد الترقية .

المادة 179 : يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تفرض على العمال الذين تسمح لهم مؤهلاتهم أو اختصاصاتهم ، أن يساهموا بشكل فعال فى أعمال التكوين والتأهيل التى تقوم بها، ومن ذلك : وضع البرامج واعداد المحاضرات والعروض والتكوين فى ورشة العمل .

الفصل الثالث

الخدمات الاجتماعية

المادة 180 : تستهدف الخدمات الاجتماعية، المساهمة فى رفع مستوى العيشة للعامل ولعائلته وتنمية شخصيته وذلك :
- بتسييل الحياة اليومية للعامل،

- بتحسين الرفاهية المادية وانعوية للعمال وللعائلات التى تكون فى كنفهم، عن طريق تكمنه اجر العمر على سكن خدمات فى مجالات الصحة والسكن والتعافى والترويج .

المادة 181 : يهدف عمل الدولة الى توحيد درجة ترقية الخدمات الاجتماعية ومستواها عبر سائر قطاعات نشاط الامة خاصة بانشاء صندوق وطنى يعادله الخدمات الاجتماعية .

تحدد أهداف الصندوق الوطنى لمعادلة الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويله وسيره بموجب القانون المتضمن انشاءه .

المادة 172 : تطبيقا لاحكام الميثاق الوطنى والدستور وميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات ونصوصه فى مجال الترقية المستمرة للعمال، يعد العمل التكويني فى جميع الميادين التزاما ذا فائدة وطنية يفرض على العامل والمؤسسة المستخدمة والدولة .

المادة 173 : يمكن أن تمنح الدولة أو احدى المؤسسات المستخدمة اجرا مسبقا لعامل مستقبلي يلتزم بالعمل لدى المؤسسة المستخدمة لفترة تعاقدية دنيا .

وتحدد كفاءات تمويل التكوين الذى تتكفل به المؤسسة الاشتراكية والقيام به، بموجب مرسوم .

المادة 174 : يتساوى الاجر المسبق عند تساوى التوظيف، ويمكن أن يمنح معدل تفاضلى عن التكوينات التى تعتبر ذات اولوية .

المادة 175 : تحدد مستويات الاجور المسبقة وكفاءات منحها بموجب مرسوم .

ويحدد المرسوم على وجه الخصوص الاجر المسبق تبعا لمدة التكوين، ومنصب العمل الذى خصص لصاحب الاجر المسبق، ومدة الالتزام التعاقدى الذى ابرمه، والعقوبات التى تطبق عليه فى حالة عدم مراعاته .

ويكون مستوى هذا الاجر المسبق تدريجيا خلال التكوين : وهو اقل من الاجر الذى قد يتقاضاه العامل عند شغله فورا منصب العمل الذى تسمح له مؤهلاته بشغله .

المادة 176 : كل مؤسسة مستخدمة ملزمة بأن تنظم نفسها بالاشتراك مع ممثل العمال قصد ترقية نشاط التكوين والتحسين، الضرورى لاحتياجات المؤسسة، وانجازه، وتأمين التكوين المستمر لجميع المستخدمين بغية تطويرهم وفتحهم .

يراعى فى جهود التكوين التى تبذلها كل مؤسسة مستخدمة، التطور العام لهده المؤسسة ونشاط التكوين الذى يقوم به غيرها من المؤسسات والقطاعات، كما يراعى وجود أنظمة ووسائل تكوين ضمن غيرها من المؤسسات المستخدمة على مستويات شاملة لعدة مؤسسات أو على المستوى الوطنى .

المادة 177 : تستهدف وظيفة التكوين أيضا تنفيذ، أو العمل على تنفيذ، جميع الدراسات أو النشاطات الرامية الى ارساء الوسائل الضرورية للتنمية المستمرة للقوى البشرية .

وتقوم فى مجملها على مايلي :

- تكوين المستخدمين الذين تحتاج المؤسسة اليهم تبعا لتطورها تدريجيا ،

المادة 189 : يتقاضى العامل في حالة العجز معاشا، حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 190 و 191 أدناه .

وعلاوة على ذلك، فإنه يستفيد من إعادة التأهيل المهني الذي ينبغي أن يهيئه، كلما أمكن ذلك، لاستئناف نشاطه السابق، وإذا تعذر ذلك، للقيام بنشاط يلائم مؤهلاته وقدراته .

وتحدد الاجراءات الرامية الى تسهيل اعادة الترتيب في عمل مناسب لسبب عجز، بموجب مرسوم .

المادة 190 : ينص التنظيم على الشروط والكيفيات التي تكلف بموجبها المؤسسات المستخدمة بتجسيم التوجيهات الأساسية للميثاق الوطني والاحكام التشريعية للحماية الاجتماعية للعمال وعائلاتهم والمصايين بنكبات الحياة .

المادة 191 : يحدد التشريع الآثار التي تمس أجر العامل من جراء العوارض المؤقتة أو النهائية الناتجة عن المرض أو الحادث أو العجز الحاصل منه .

كما يحدد الاجراءات التي يمكن بموجبها للعامل أن يطالب بحقوقه في هذا الشأن .

المادة 192 : يحدد سن التقاعد بالنسبة لكل قطاع من النشاط. ويمكن تأخيره في حالة الضرورة بالنسبة للمؤسسة المستخدمة، بعد موافقة العامل .

وتحدد شروط الاحالة على التقاعد وكيفياتها بموجب قانون.

المادة 193 : كل عامل ملزم أن يؤدي قسط التقاعد طيلة حياته المهنية .

كما تساهم المؤسسة المستخدمة بحصة في تأسيس تقاعد كل عامل .

المادة 194 : يحدد قسط التقاعد بموجب القانون .

المادة 195 : يخضع مستوى معاش التقاعد للاجر الذي كان يتقاضاه العامل قبل احواله على التقاعد ولعدد سنوات الخدمة .

وعندما تبلغ سنوات الخدمة حدا معيناً بموجب القانون، فيجب ألا يتعد معاش التقاعد على أجر المنصب الذي يتقاضاه العامل حين التقاعد، باستثناء عناصر أجر هذا المنصب المنصوص عليه في الفقرتين 3 و 4 من المادة 146 أعلاه .

ولا يمكن في أي حال أن يقل مستوى معاش التقاعد عن الاجر الوطني الأدنى المضمون .

ترتبط اعادة تقييم معاشات التقاعد بتطور الاجور قصد حماية القدرة الشرائية للمتقاعدين .

المادة 182 : يجري تسيير الخدمات الاجتماعية المرتبطة بتحسين الحياة اليومية للعامل طبقاً لمبادئ الميثاق الوطني والنصوص المتضمنة تنظيم مشاركة العمال في المؤسسة .

المادة 183 : يستمر أداء المنح العائلية المدفوعة حين صدور القانون المتضمن انشاء صندوق وطني للطفولة، حتى انقضاء الحقوق المرتبطة بها .

يحدث الصندوق الوطني للطفولة بموجب القانون .

ويعمل على الخصوص من ايراد المنح العائلية التي تؤدي عن الولادات الحاصلة بعد انشاء الصندوق الوطني للطفولة .

ويخصص الصندوق الوطني للطفولة للتكفل بالاحتياجات ذات الاولوية للطفولة .

المادة 184 : يجب أن يواكب تميم أنظمة المطاعم والنقل وتنميتها الانقضاء التدريجي لتعويض النقل والسلة اللذين يدفعان حالياً، حتى الغائهما نهائياً .

المادة 185 : عندما تقدم المؤسسة المستخدمة المسكن أو الغذاء أو النقل للعامل الذي تستخدمه، يشارك فيما تتكلف به من مصاريف .

وتحدد شروط هذه المشاركة وكيفياتها طبقاً للقواعد المنصوص عليها بموجب مرسوم .

المادة 186 : في حالة مرض العامل أو عجزه أو احواله على التقاعد، فإن حقه في البقاء في المسكن أو في سكن لائق، يضمنه القانون .

ويستفيد من هذا الحق، في حالة وفاة العامل، الاشخاص الذين يكفلهم العامل قانوناً .

وتستثنى من مجال تطبيق الحق في البقاء في المسكن، المساكن الوظيفية المرتبطة بسير الخدمة وفقاً للتحديد الوارد في التنظيم المعمول به .

الفصل الثالث

الحماية الاجتماعية

المادة 187 : يستفيد العمال من الحق في الضمان الاجتماعي .

ويحدد بموجب القانون توحيد الانظمة وتمائل المنافع في مجال الضمان الاجتماعي لجميع العمال .

المادة 188 : يجب أن يضمن تشريع العمل مستوى معيشياً لائقاً يتماشى مع دخل العامل بالنسبة لجميع الذين لا يمكنهم العمل مؤقتاً أو باستمرار بسبب حوادث أو أمراض متبناة قانوناً .

المادة 204 : كل شخص مسؤول عن أدائه، بطريق الاتصال، لاجر زائد عن الاجر الذي يستحقه العامل، تطبق عليه العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي .

المادة 205 : يستوجب الاداء المتعمد لاجر زائد عن الاجر المستحق، باى تحايل كان، العقوبات المنصوص عليها في المادة 228 من قانون العقوبات وكذلك الامر بالنسبة لاداء كل اجر لم يقيد عن قصد في بطاقة الاجر .

المادة 206 : كل خرق لاحكام الفقرة الثانية من المادة 36 اعلاه، يستوجب العقوبات المنصوص عليها في القوانين الاساسية والنظام الداخلي .

المادة 207 : كل خرق لاحكام المادة 145 اعلاه، يستوجب العقوبات المنصوص عليها في القوانين الاساسية والنظام الداخلي . وعندما تثبت جريمة الرشوة، تطبق العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات .

المادة 208 : كل عامل يقدم، خلافا للمادة 37 اعلاه، على افشاء أو محاولة افشاء الاسرار المهنية المصنفة بهذا العنوان بموجب القوانين الاساسية أو النظام الداخلي، تطبق عليه العقوبات المنصوص عليها في المادة 302 من قانون العقوبات، فضلا عن العقوبات المقررة بموجب النظام الداخلي .

المادة 209 : كل شكل من اشكال اعاقه حرية العمل، أو ممارسة الحق في التنظيم النقابي، أو عرقلة الانتاج، أو احتلال أماكن العمل، أو توقيف وسائل الانتاج عن العمل، يعاقب عنه طبقا للقانون .

المادة 210 : عندما يؤدي عدم مراعاة الاحكام الواردة في المادتين 32 و 38 من هذا القانون، الى اتلاف وسائل الانتاج، تفرض على المخالفين العقوبات المنصوص عليها في الفقرة الاولى من المادة 421 من قانون العقوبات .

يستوجب الاتلاف المتعمد لوسائل الانتاج، العقوبات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 431 من قانون العقوبات .

يعاقب القانون على التخريب الاقتصادي، عند ثبوته .

الباب السابع احكام مختلفة

المادة 211 : تنشأ لجنة وطنية للاجور تتألف من أشخاص مؤهلين يمثلون الحزب والمنظمات الجماهيرية، والادارات المختصة والمؤسسات الاشتراكية .

وتكلف هذه اللجنة، بناء على طلب الحكومة، بالدراسة وابداء الراى في أساليب تحديد الاجور والمشاكل التي يطرحها تطبيقي

المادة 196 : اذا توفي العامل، يضمن للافراد الذين يكفلهم قانونا معاش، ماعدا حالة الجمع المحظور في التنظيم .

وإذا توفي العامل أثناء قيامه بنشاطاته المهنية يضمن للعائلة التي كان يكفلها قانونا معاش يؤمن لها مستوى معيشة لائقا يتماشى وأجر المنصب الذي كان يشغله العامل عند وفاته .

وترتبط اعادة تقييم هذا المعاش بمدى تطور الاجور، لحماية القدرة الشرائية للعائلة التي كان يكفلها قانونا العامل المتوفى .

المادة 197 : معاشات التقاعد ومعاشات العجز قابلة للتحويل لذوى الحقوق، ضمن الشروط التي تحدد بموجب التشريع .

المادة 198 : علاوة على الحقوق المنصوص عليها في المادة 46 اعلاه، تضمن الدولة حماية جميع حقوق المجاهدين وذويهم كلهم،

ويضمن القانون أيضا حياة لائقة وكرامة للمجاهدين المعطوبين أو الذين لا يستطيعون العمل، وذوى حقوق الشهداء .

ويعترف للمجاهدين بحقوق خاصة في مجال التقاعد .

ويبقى المجاهدون وذوو حقوقهم خاضعين للتشريع الخاص

بهم .

الباب السادس العقوبات

المادة 199 : في حالة الاهمال أو عدم مراعاة قواعد الامن، يتعرض الفاعل للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي، دون الاخلال بالعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات .

المادة 200 : يعاقب القانون على الاختلاس أو اخفاء وثائق المصلحة أو المعلومات الخاصة بالتسيير أو المعلومات ذات الطابع المهني .

المادة 201 : اذا خرق العامل احكام المادتين 37 و 200 اعلاه، احتفظ المؤسسة المستخدمة أو الدولة بحقها في المطالبة بالتعويض عن الضرر اللاحق بهاء دون المساس بالتابعات الجزائية .

المادة 202 : يتعرض العامل للعقوبات التأديبية وعند الاقتضاء للمتابعات الجزائية، مهما كان المنصب الذي يشغله، اذا لم يراع هذا القانون والقوانين الاساسية الخاصة المطبقة في المؤسسات المستخدمة أو أنظمتها الداخلية .

ويتضمن القانون الاساسي النموذجي لقطاع النشاط والقانون الاساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة جدولا بالعقوبات المطبقة ابتداء من التنبيه ثم التنزيل حتى التسريح، وذلك بالنسبة لمختلف الحالات المتعلقة بالاخطاء المهنية .

المادة 203 : كل كتمان أو تصريح كاذب في مجال التنافي أو الجمع بين الوظائف يؤدي الى فسخ عقد العمل دون تعويض أو اخبار مسبق .

المادة 215 : تحدد بموجب مرسوم، شروط تسوية وضع العمال الذين مارسوا بصورة دائمة وظائف سياسية أو انتخابية ضمن الحزب وضمن هيئاته أو لدى المجموعات المحلية، دون أن يكونوا تابعين في الاصل لاي سلك تنظيمي .

المادة 216 : تلغى جميع الاحكام المخالفة لهذا القانون .

غير أن نص الفقرة الاولى أعلاه، يطبق تدريجيا مع صمدوز النصوص التطبيقية المستمدة من هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وكذلك النصوص المتضمنة انسجام التشريع المعمول به مع أحكام هذا القانون .

المادة 217 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

حرر بالجزائر في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 .

هواري بومدين

سياسة الاجور على الصعيد الوطني والقطاعي، في اطار توازن شامل للاجور والمهمل والاسعار .

وتضع هذه اللجنة تقريرا سنويا عن نشاطها .

وتحدد كيفيات تنظيم هذه اللجنة وسيرها وتدخلها بموجب مرسوم .

المادة 212 : تستمد أحكام القانون الاساسي للوظيفة العسكرية من هذا القانون .

المادة 213 : يستفيد العمال المغتربون من البرامج السنوية والمتعددة السنوات الخاصة باعادة دمجهم والمدرجة ضمن المخطط الوطني للتنمية الذي يأخذهم في المستقبل بعين الاعتبار كطالبين للعمل .

المادة 214 : يخضع العامل الاجنبي للاحكام المحددة في التشريع المتعلق بالعمال الاجانب .

فهرس

المواد

I الى 5

6 الى 26

27 الى 43

4 الى 62

63 الى 66

67 الى 87

67 الى 71

72 الى 78

79 الى 87

88 الى 98

88 و 89

90 و 91

92 الى 98

99 الى 103

104 الى 115

116 و 117

118 الى 126

119 الى 123

124 و 125

126

127 الى 132

133 الى 145

146 الى 162

163 و 164

165 الى 170

171 الى 179

180 الى 186

187 الى 198

199 الى 210

211 الى 216

احكام تمهيدية

الباب الاول

المبادئ العامة لحقوق العامل وواجباته

الفصل الاول - حقوق العامل

الفصل الثاني - واجبات العامل

الباب الثاني

علاقة العمل

الفصل الاول - شروط التوظيف وكيفياته

الفصل الثاني - بعض حالات النشاط

الفصل الثالث - مدة العمل والغيابات والعطل

الفرع الاول - مدة العطل

الفرع الثاني - الغيابات

الفرع الثالث - العطل

الفصل الرابع - النظام الداخلي والمصالحة والظعن

الفرع الاول - النظام الداخلي

الفرع الثاني - المصالحة والظعن

الفصل الخامس - انتهاء علاقة العمل

الباب الثالث

مناصب العمل

الفصل الاول - تعريف منصب العمل

الفصل الثاني - تقييم منصب العمل

الفصل الثالث - الرتبة

الفصل الرابع - المناصب والاطارات العليا

الفرع الاول - الاطارات العليا للمؤسسة المستخدمة

الفرع الثاني - الوظائف العليا للحزب والدولة

الفرع الثالث - الاطارات العليا للامة

الباب الرابع

اجر العمل

الفصل الاول - الاجر

الفصل الثاني - اجر المنصب

الفصل الثالث - تعويض المنطقة

الفصل الرابع - الحوافز الجماعية والمشاركة في النتائج

الباب الخامس

الترقية والحماية الاجتماعية

الفصل الاول - التكوين

الفصل الثاني - الخدمات الاجتماعية

الفصل الثالث - الحماية الاجتماعية

الباب السادس

العقوبات

الباب السابع

احكام مختلفة