

قانون رقم 90-90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، معدل ومتتم

معدل ومتتم بـ:

- قانون رقم 91-27 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991. (>>ج.ر.<<) رقم 68 لسنة 1991 إن رئيس الجمهورية
- بناء على الدستور، لاسيما المواد 52 و 53 و 54 و 113 و 115 و 117 منه، وبمقتضى الأمر رقم 156-66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتم، والمتضمن قانون العقوبات، وبمقتضى الأمر رقم 74-71 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 وال المتعلقة بالتسخير الاشتراكي للمؤسسات، وبمقتضى الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 17 ربى الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975 وال المتعلقة باختصاصات مفتشية العمل والشئون الاجتماعية، وبمقتضى القانون رقم 12-78 المؤرخ في 1 رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل، وبمقتضى القانون رقم 05-82 المؤرخ في 19 ربى الثاني عام 1402 الموافق 13 فبراير سنة 1982 وال المتعلقة باتفاق العمال والجمعيات في العمل وتسويتها، وبمقتضى القانون رقم 06-82 المؤرخ في 3 جمادى الأولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982 وال المتعلقة بعلاقات العمل الفردية، وبمقتضى القانون رقم 01-86 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1406 الموافق 22 يناير سنة 1986 المعدل والمتم للأمر رقم 154-99 المؤرخ في 18 صفر عام 1986 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية، وبمقتضى القانون رقم 01-88 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، وبمقتضى القانون رقم 14-88 المؤرخ في 16 رمضان عام 1408 الموافق 3 مايو سنة 1988 المعدل والمتم للأمر رقم 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون المدني،

وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

**يصدر القانون التالي نصه:
الباب الأول: الهدف ومجال التطبيق**

- المادة 1** - يحدد هذا القانون كيفيات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وشروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب الناتج عن النزاع الجماعي، بمفهوم المادة الثانية أدناه.
- المادة 2** - يعد نزاعاً جماعياً في العمل خاصعاً لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال المستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه.
- المادة 3** - تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال المستخدمين الأشخاص الطبيعيين أو المعنوين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني.
- الباب الثاني: الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها.**

**الفصل الأول: الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية.
القسم الأول: الوقاية من النزاعات.**

- المادة 4** - يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعيّة العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.
- تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين. تحدد كيفية تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات في الانقاقيات والانقاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال.
- المادة 5** - إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدرسّة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في الانقاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها.
- وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

القسم الثاني: المصالحة.

المادة 6- تقوم مفتشية العمل المختصة إقليماً التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل، وجوهاً بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمل.

ولهذا الغرض، يستدعي مفتش العمل المعين، طرف في الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى أربعة (4) أيام الموالية للأخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها.

المادة 7- يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل.

المادة 8- عند انتهاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائماً في شأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي انقضت الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً.

المادة 9- في حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو على بعضه، يعد مفتش العمل محضراً بعد المصالحة وفي هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون.

القسم الثالث: المصالحة

المادة 16- إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يرفع ممثلو العمال المسائل المستمرة فيها الخلاف إلى:

- ◆ السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تتبعها المؤسسة أو الإدارة المعنية،
- ◆ الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعاً جهرياً أو وطنياً.

المادة 17- في حالة عدم توسيبة المسائل المنصوص عليها في المادة السابقة تستدعي، خلال الثمانية أيام (8) الموالية للأخطارها، السلطة السلمية العليا المباشرة، طرف في الخلاف الجماعي في العمل إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليمياً.

المادة 18- إذا تبين، خلال اجتماع المصالحة، أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني وتنظيمي، تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي أخطرت على ضمان تطبيق ذلك الالتزام، في أجل لا يتعدى ثلاثة (30) يوماً من تاريخ الأخطار.

المادة 19- إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل تتصل بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية أو تتعلق بمسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها، تخطر السلطة السلمية العليا، المذكورة في المادة 16 أعلاه السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الإشكال المنصوص عليها في المادة 20 أدناه، قصد عرض نقاط الخلاف على المجلس المتسلوي الأعضاء في الوظيفة العمومية المنصوص عليه في المواد من 21 إلى 23 أدناه.

المادة 20- عند نهاية إجراء المصالحة المنصوص عليه في المواد من 16 إلى 19 أعلاه الذي لا يمكن أن يتجاوز 15 يوماً ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول، تعد السلطة السلمية العليا محضراً يوقعه الطرفان ويتضمن النقاط المتفق عليها، إذا اقتضى الأمر، تتضمن المقررات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، التي تتعلق بأشكال التكفل بالمسائل المستمرة فيها الخلاف وإجراءاته.

القسم الرابع: مجلس الوظيفة العمومية المتسلوي الأعضاء

المادة 21- يحدث مجلس متسلوي الأعضاء في الوظيفة العمومية يتكون من الإدارة وممثلي العمال ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 22- يشكل المجلس المتسلوي الأعضاء في الوظيفة العمومية، جهاز مصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

ويستشار، زيادة على ذلك، في إعداد النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل ضمن المؤسسات والإدارات العمومية وتنكيف هذه النصوص.

المادة 23- يحدد تشكيل المجلس المتسلوي الأعضاء في الوظيفة العمومية وطرق تعين رئيسه وأعضائه وكذا كيفية تنظيمه وسيره، عن طريق التنظيم.

الباب الثالث: ممارسة حق الإضراب

الفصل الأول: كيفيات ممارسة حق الإضراب

القسم الأول: الشروط العامة

المادة 24- إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون.

المادة 25- لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم.

المادة 26- ملغاة

القسم الثاني: موافقة جماعة العمال على الإضراب

المادة 27- تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه، جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال، كما تحددهم المادة 4 (الفقرة2) من هذا القانون إلى جمعية عامة في موقع العمل المعتادة، بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقطة الخلاف المستمر والبالت في احتلال التوقف الجماعي على العمل المتفق عليه وتنسج جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم.

المادة 28- يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل.

القسم الثالث: الإشعار المسبق بالإضراب

المادة 29- يشرع في الإضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27 و 28 أعلاه، لدى إنتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب.

المادة 30- تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً. تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه.

المادة 31- يلتزم المستخدم وممثلو العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأملاك وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتلقون بهذه المهام

القسم الرابع: حماية حق الإضراب

المادة 32- يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون. ولا يقل الإضراب، الذي شرع فيه، حسب هذه الشروط، علاقة العمل.

ويوقف الإضراب أثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها..

المادة 33- يمنع أي تعين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و 40 أدناه.

كما أنه لا يمكن تسلیط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 33 مكرر - يشكل التوقف الجماعي عن العمل، الناتج من النزاع الجماعي للعمل، بمفهوم المادة 2 أعلاه، والذي يحدث خرقا لأحكام هذا القانون، خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر. وفي هذه الحالة، يتخذ المستخدم تجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية، المنصوص عليها في النظام الداخلي، وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

القسم الخامس: عرقلة حرية العمل

المادة 34- يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل. وبعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء.

المادة 35- يمنع العمال المضربون عن احتلال محلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل. وفي هذه الحالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم.

المادة 36- تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما، دون المساس بالعقوبات الجزائية.

الفصل الثاني: تحديد ممارسة حق الإضراب

القسم الأول: القدر الأدنى من الخدمة

المادة 37- إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو توسيع المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتان 38 و 39 أدناه.

المادة 38- ينظم قدر أدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:

- 1- المصالح الاستشفائية، والمناوحة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية،
- 2- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة،
- 3- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها،
- 4- المصالح البلدية لرفع القمامات من الهياكل الصحية المسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية الحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا مصالح التطهير.

5- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية اللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.

6- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.

7- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري،

8- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية،

9- مصالح الشحن والتغليف المينائي والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسرعة التلف أو المرتبطة ب حاجيات الدفاع الوطني،

10- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكك الحديدية ومنها حراص حواجز المقاطع)،

11- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح و عمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة،

12- مصالح الدفن والمقابر،

13- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة)،

14- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم،

15- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طوال فترة إجرائها،

16- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.

المادة 39- يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي، دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 أعلاه.

وإذا لم يكن ذلك، يحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثل العمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكميل به.

المادة 40- يعد رفض العامل المعنى القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما.

القسم الثاني: التسخير

المادة 41- عملا بالتشريع الساري المعمول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون، في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والنشأت والأملاك، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان.

المادة 42- يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيما، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري.

الفصل الثالث: موقع اللجوء إلى الإضراب

المادة 43- يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرّض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو اقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة، يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

1- القضاة،

2- الموظفين المعينين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج،

3- أعيان مصالح الأمن،

4- أعيان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية،

5- أعيان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية،

6- الأعيان الميدانيين العاملين في الجمارك،

7- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون

المادة 44- تخضع الخلافات الجماعية في العمل، التي يكون العمال الخاضعون لأحكام المادة السابقة طرفا فيها، لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد من 16 إلى 20 أعلاه ولدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية، إن اقتضى الأمر كما ينص عليها الباب الخامس من هذا القانون.

الباب الرابع: تسوية الإضراب

المادة 45- يجب على طرفى الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما.

المادة 46- يمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفأ، يعرض على طرفى الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما، إذا بدت من مواقفهم صعوبات في المفاوضات المباشرة. كما يمكن الأطراف المعنية للوسيط أن تحدد له مدة زمنية لتقديم اقتراحاته.

المادة 47- يمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من أحد طرفى الخلاف الجماعي في العمل.

المادة 48- إذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن الوزير المعنى أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحل الخلاف الجماعي في العمل، إن اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون، بعد استشارة المستخدم وممثل العمال.

الباب الخامس:لجنة الوطنية للتحكيم

القسم الأول: اختصاصها أو تكوينها

المادة 49- تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالخلافات الجماعية في العمل الآتية:

◆ الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون اللجوء إلى الإضراب،

◆ الخلافات التي تعرّض إليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من هذا القانون.

المادة 50- تبت اللجنة الوطنية للتحكيم في الخلافات الجماعية في العمل، التي يحيطها عليها:

- ♦ الوزير المعنى أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الشروط المحددة في المادة 48 أعلاه،
 - ♦ الوزير المعنى أو ممثل العمال فيما يخص المستخدمين المنصوص عليهم في المادة 48 أعلاه،
- تنقلي اللجنة الوطنية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية في العمل وكذا أية وثيقة أعدت في إطار إجراء المصلحة والوساطة والمنصوص عليها.

المادة 51- يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاضي من المحكمة العليا وتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة، وعدد ممثلي العمال. يحدد تكوين هذه اللجنة وكيفيات إجراءات تعين أعضائها وطريقة تنظيمها وتسويتها عن طريق التنظيم.

القسم الثاني: قرارات التحكيم

المادة 52- تصبح قرارات التحكيم نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات إلى الطرفين خلال الأيام الثلاثة الموالية لتأريخها.

الباب السادس: أحكام جزائية

المادة 53- يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و2000 دج كل من يتغيب من طرف في الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها، التي تنظم طبقاً لأحكام هذا القانون. ويمكن أن ترفع هذه الغرامة المالية إلى 5.000 دج في حالة العود.

المادة 54- يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5.000 دج و20.000 دج وشهرين إلى ستة (6) أشهر حبساً أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من زود الحكم والوسطاء المذكورين في أحكام هذا القانون بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مارس مناورات إحتيالية تستهدف الضغط على أعضاء هذين الجهازين بغية توجيه قرارهما أو توصيتهم.

المادة 55- يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح من 500 دج و2.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تسبب في التوقف التشاركي الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون، أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره.

ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات حبساً ومن 2.000 دج إلى 50.000 دج غرامة مالية، أو ترفع إحداهما، إذا صاحب التوقف التشاركي الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.

المادة 56- يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و2.000 دج وخمسة عشر يوماً إلى شهرين حبساً أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من مارس مناورات احتيالية أو تهديدآ أو عنفاً أو اعتداء واستهدف بذلك عرقية حرية العمل في مفهوم هذا القانون.

المادة 57- يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و2.000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عملاً آخرين أو تعينهم. وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف وأعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات حبساً ومن 2.000 دج إلى 50.000 دج أو إحدى هاتين العقوبتين.

الباب السابع : أحكام نهائية.

المادة 58- تلغى جميع الأحكام المخالفة لأحكام هذا القانون، لاسيما المادة 171 من الأمر رقم 156-66 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم والمتضمن قانون العقوبات.

كما تلغى أحكام القانون رقم 05-82 المؤرخ في 13 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.

المادة 59- ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 10 رجب عام 1410
الموافق لـ: 6 فبراير سنة 1990

الشاذلي بن جدي