

قانون رقم 11-90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل،
معدل ومتتم بـ:

-قانون رقم 29-91 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991 (رقم 68 لسنة 1991).ج.ر <رقم 20 لسنة 1994 (مرسوم تشريعى رقم 94-03 مؤرخ في 30 شوال عام 1414 الموافق 11 أبريل سنة 1994).ج.ر >

-مرسوم تشريعى رقم 94-09 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994، يضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية> .ج.ر <رقم 34 لسنة 1994)

-أمر رقم 21-96 مؤرخ في 23 صفر عام 1417 الموافق 09 يوليو سنة 1996.ج.ر <رقم 43 لسنة 1996)

-أمر رقم 02-97 مؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997.ج.ر <رقم 3 لسنة 1997)

-أمر رقم 03-97 مؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997، يحدد المدة القانونية للعمل> .ج.ر <رقم 3 لسنة 1997)

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 والمتمم، والمتضمن قانون العقوبات،
وبمقتضى الأمر رقم 74-71 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 المتعلقة بالتسهيل الاشتراكي للمؤسسات،
وبمقتضى الأمر رقم 31-75 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975 والمتعلق المتعلقة بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص،
وبمقتضى القانون رقم 12-78 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل،
وبمقتضى القانون رقم 03-81 المؤرخ في 16 ربيع الثاني عام 1401 الموافق 21 فبراير سنة 1981، الذي يحدد المدة القانونية للعمل،
وبمقتضى القانون رقم 08-81 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981، المتعلقة بالعطل السنوية،
وبمقتضى القانون رقم 06-82 المؤرخ في 3 جمادى الأولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية،
وبمقتضى القانون رقم 01-88 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،
وبمقتضى القانون رقم 02-88 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتعلقة بالخطيط،
وبمقتضى القانون رقم 04-88 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المعدل والمتمم للأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون التجاري، والذي يحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية،
وبمقتضى القانون رقم 06-88 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتعلقة بنظام البنك والقرض،
وبمقتضى القانون رقم 02-90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسيتها وممارسة حق الإضراب،
وبمقتضى القانون رقم 03-90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلقة بمفتشية العمل،
وبمقتضى القانون رقم 04-90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلقة بالنزاعات الفردية للعمل،
وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني، يصدر القانون التالي نصه:
الباب الأول: الهدف ومجال التطبيق.

المادة 01 - يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال والأجراء والمستخدمين.

المادة 02 - يعتبر عمالاً أجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو عمومي أو خاص، يدعى>> المستخدم.>

المادة 03 - يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظرون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات و مستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة.

المادة 04 - تحدد، عند الاقتضاء، أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعنى مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنازل والصحفيين والفنانين والمسرحيين وممثلين التجاريين ورياضيي النخبة ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به.

الباب الثاني: حقوق العمال وواجباتهم

المادة 05 - يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

- ممارسة الحق النقابي
- التفاوض الجماعي

- المشاركة في الهيئة المستخدمة
- الضمان الاجتماعي والتقاعد
- الوقاية الصحية والأمن وطه العمل
- الراحة

• المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها
• اللجوء إلى الإضراب.

المادة 06 - يحق للعمال أيضا، في إطار علاقات العمل، ما يأتي:

- التشغيل الفعلي،
- احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم،
- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم،
- التكوين المهني والترقية في العمل،
- الدفع المنتظم للأجر المستحق،
- الخدمات الاجتماعية،
- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

الفصل الثاني: واجبات العمال

المادة 07 - يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن يؤدوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملون بعناية ومواطبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم،
- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية،
- أن ينفوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادلة لسلطاته في الإدارة
- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يدها المستخدم وفقاً للتشريع والتنظيم،
- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في إطار طب العمل أو مراقبة المواطبة
- أن يشاركون في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن،
- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو مقاولة من الباطن إلا إذا كان اتفاق مع المستخدم وأن لا تنافسه في مجال نشاطه،
- أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم بصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية،
- أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.

الباب الثالث: علاقات العمل الفردية

الفصل الأول: أحكام عامة

المادة 08 - تنشأ علاقة العمل بعد قرار كتابي أو غير كتابي. وتقوم هذه العلاقة، على أية حال. بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقات أو الاتفاques الجماعية وعقد العمل.

المادة 09 - يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة.

المادة 10 - يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت.

المادة 11 - يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة.

وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة.

المادة 12 - يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

• عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير محددة،

• عندما يتعلق الأمر باستئلاج عمل مثبت في منصب تغيير عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبها،

• عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،

• عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

• عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها .

وبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة.

المادة 12 - مكرر - يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا، بحكم الصلاحيات التي يخولها إيه التشريع و التنظيم المعهول بهما، من أن عقد العمل لمدة محددة ابرم من أجل الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون، وان المدة المنصوص عليها في العقد موافقة النشاط الذي وظف من أجله العامل.

المادة 13 - يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محددة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل ويكون ذلك في الحالتين التاليتين:

- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت،
- إذا طلب العامل ممارسة ذلك، لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية، ووافق المستخدم.
- ولا يمكن أن يقل، في أي حال من الأحوال الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل.

المادة 14- يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محددة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون.

الفصل الثاني: شروط التوظيف وكيفياته.

المادة 15- لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشر سنة (16) إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بها.

ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تتعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو ننس بأخلاقياته.

المادة 16- يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

المادة 17- تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيف ما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها.

المادة 18- يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدي ستة (6) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثنى عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

المادة 19- يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات. وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه، إثر انتهاء الفترة التجريبية.

المادة 20- يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت عقد العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق.

المادة 21- يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعول بهما.

الفصل الثالث: مدة العمل.

الفرع الأول: المدة القانونية للعمل

المادة 22 - ملغاة

المادة 23 - ملغاة

المادة 24 - ملغاة

المادة 25 - ملغاة

المادة 26 - ملغاة

الفرع الثاني: العمل الليلي

المادة 27- يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلاً والساعة الخامسة صباحاً عملاً ليلياً. تحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية.

المادة 28- لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسعة عشر (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي.

المادة 29- يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية. غير أنه، يجوز لمنشئ العمل المختص إقليماً أن يمنح رخصة خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل.

الفرع الثالث: العمل التناوبى

المادة 30- يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبى إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة. يخول العمل التناوبى الحق في التعويض.

الفرع الرابع: الساعات الإضافية

المادة 31- يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما لا يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعاً استثنائياً.

وفي هذه الحالة، يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية، زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدي 20% من المدة القانونية المذكورة، مع مراعاة أحكام المادة 26 أعلاه.

غير أنه يجوز مخالفته الحدود المنصوص عليها في الفقرة 2 من هذه المادة في الحالات المذكورة صراحة أدناه وضمن الشروط المحددة في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية، وهي:

• الوقاية منحوادث الوشكية الواقع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث،

• إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها، بحكم طبيعتها، في أضرار.

يسشار وجوباً في هذه الحالات ممثلو العمال ويعلم إزاماً مفتش العمل المختص إقليماً.

المادة 32- يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة

الفصل الرابع: الراحة القانونية والغطاء والغيابات

الفرع الأول: الغطاء والراحة القانونية

المادة 33- حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع. وتكون الراحة الأسبوعية العادي في ظروف العمل العادي يوم الجمعة.

المادة 34- يحدد القانون أيام العيد والغطاء المدفوعة الأجر.

المادة 35- يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والغطاء أيام راحة قانونية.

المادة 36- يحق للعامل الذي يستغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها وينتفع بالحق في زيادة ساعات إضافية، طبقاً لأحكام هذا القانون.

المادة 37- يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج. ويحق لهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم.

المادة 38- يحدد الوالي بقرار يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال أو لبعضهم في الهياكل أو مؤسسات التجارة بالتجزئة، ويأخذ بعين الاعتبار ضرورة تموين المستهلك وحاجات كل منه، ويضمن تناوب هياكل كل فئة ومؤسساتها.

المادة 39- لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنحها إياه المستخدم . وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلاً عديم الأثر.

المادة 40- يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتم خالٍ فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 يونيو من سنة العطلة. وتسحب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف.

المادة 41- تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل دون أن تتعدي المدة الإجمالية ثلاثة (30) يوماً تقويمياً عن سنة العمل الواحدة.

المادة 42- يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن عشرة (10) أيام عن سنة العمل الواحدة . تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية كيفية منح هذه العطلة.

المادة 43- كل فترة تساوي أربعة وعشرين (24) يوم عمل كامل أو أربع أسابيع عمل تعادل شهر عمل فعلي، إذا تعلق الأمر بتحديد العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

تساوي هذه المادة 180 ساعة عمل للعمال الموسميين أو العاملين بالتوقيت الجري.

المادة 44- تعادل الفترة التي تتعدي خمسة عشر (15) يوم عمل في الشهر الأول من تشغيل العامل، شهر عمل لتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

المادة 45- يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصاً، أشغالاً شاقة أو خطيرة أو أشغالاً تسبب في متاعب بدنية أو عصبية.

وتحدد الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية كيفية تطبيق هذه المادة.

المادة 46- تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية ما يأتي:

• فترات العمل المؤداة،

• فترات العطل السنوية،

• فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو التي يرخص بها المستخدم،

• فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد المذكورة أعلاه.

• فترات الغيابات بسبب الأمومة والمرض وحوادث العمل،

فترات البقاء في الجيش أو إعادة التجنيد.

المادة 47- لا يجوز، في أي حال من الأحوال، أن تخول العطلة المرضية الطويلة الأمد، الحق في دفع أكثر من مرتب شهر واحد عطلة سنوية، وذلك مهما تكون مدة العطلة المرضية.

المادة 48- يمكن أن يستند العامل الموجود في عطلة لضرورة ملحة تقتضيها الخدمة.

المادة 49- لا يجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها أثناء العطلة السنوية.

المادة 50- يرخص للعامل بتوفيق العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد

المادة 51- يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية وتجزتها، بعد استشارة لجنة المشاركة المحدثة بمقتضى هذا القانون إن وجدت.

المادة 52- يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة.

المادة 52 مكرر 1- يسدد صندوق خاص تعويض العطلة السنوية المستحقة لعمال المهن والفروع وقطاعات النشاط الذين لا يشتغلون عادة بصفة مستمرة عند نفس الهيئة المستخدمة خلال المدة المعتمدة لتقدير الحق في العطلة.

تخرط الهيئات المستخدمة المذكورة أعلاه وجوباً في هذا الصندوق.

تحدد المهن والفروع وقطاعات النشاط المذكور أعلاه عن طريق التنظيم.

المادة 52 مكرر 2- تغطي النفقات المتعلقة تسديد تعويض العطلة المذكورة في المادة 52 مكرر أعلاه، وكذا مصاريف التسيير، بواسطة

اشتراك على عاتق الهيئات المستخدمة دون سواها.

تحديد نسبة الاشتراك وكيفيات تحصله عن طريق التنظيم.

المادة 52- مكرر 3 يحددون طريق التنظيم إنشاء الصندوق الخاص المنصوص عليه في هذا الأمر وكذا شروط سيره وكيفيته.

الفرع الثاني: العيابات

المادة 53- لا يمكن أن يتضمن العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما كانت وضعيته في الترتيب السلمي، ماعدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، ذلك دون الإخلال بالتدابير التأدية الواردة في النظام الداخلي.

المادة 54- زيادة على حالات الغياب لأسباب منصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن العامل أن يتغيب، دون فقدان الأجر، إذا أعلم مستخدم بذلك وقدم له التبريرات، مسبقاً، للأسباب التالية:

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثل مستخدمين حسب المادة التي حدتها الأحكام القانونية أو التعاقدية.

- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية،

- يستفيد العامل ثلاثة (3) أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية: زواج العامل وولادة مولود له، أو زواج أحد فروع العامل أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوجه، أو وفاة زوج العامل، أو ختان ابن العامل غير أنه في حالتي الولادة أو وفاة يكون التبرير لاحقاً.

- تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

المادة 55 - تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقاً للتشريع المعمول به.

ويمكنهن الاستفادة أيضاً من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

المادة 56- يمكن المستخدم أن يمنح رخصة تغيب خاص غير مدفوع الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب حسب الشروط المحددة في نظام الداخلي.

الفصل الخامس: التكوين والترقية خلال العمل

المادة 57- يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالاً تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العامل، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي، كما يجب عليه، في إطار التشريع المعمول به، أن ينظم أعمالاً تتعلق بالتهجين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما.

مادة 58- يتبعن على كل عامل متباينة الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى الذي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعرف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعزيزها أو تطويرها.

المادة 59- يمكن المستخدم أن يطالب العامل، الذين تسمح لهم المؤهلات أو الكفاءات، بالمساهمة بشكل فعال في الأعمال التكوينية وتحسين المستوى، التي ينظمها.

المادة 60- يجوز للعامل المسجل لمزاولة دروس التكوين أو تحسين المستوى المهني للاستفادة من تكيف وقت عمله أو من عطلة خاصة، مع الاحتفاظ بمنصب عمله، بشرط موافقة المستخدم.

المادة 61- تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني. وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعاً لأهلية العامل واستحقاقه.

الفصل السادس: تعديل علاقة العمل، تعليقها وإنهاؤها

الفرع الأول: تعديل عقد العمل

المادة 62- يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية ت ملي قواعد أكثر نفعاً للعامل من تلك التي نص عليها عقد العمل.

المادة 63- يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون.

الفرع الثاني: تعليق علاقة العمل

المادة 64- تعليق علاق العمل قانوناً للأسباب التالية:

- اتفاق الطرفين المتبادل،

- عطل مرضية أو ما يمثلها كذلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،

- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها،

- ممارسة مهمة انتخابية عمومية،

- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي،

- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،

- ممارسة حق الإضراب،

- عطلة بدون أجر.

المادة 65- يعد إدراج العامل، المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانوناً في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد انقضاء الفترة التي تسببت في تعليق علاق العمل.

الفرع الثالث: إنهاء علاق العمل

المادة 66- تنتهي علاق العمل في الحالات التالية:

- البطلان أو الإلغاء القانوني،
- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحددة،
- الاستقالة،
- العزل،
- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع،
- التسريح للتقلص من عدد العمال،
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،
- التقاعد،
- الوفاة.

المادة 67- يسلم للعامل، عند إنهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها.

لا يترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة من عقد العمل أو عقد التكوين إلا إذا اتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة.

المادة 68- الاستقالة حق معترف به للعامل .

على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة.

يعادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقاً للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية.

المادة 69- يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بترت ذلك أسباب اقتصادية. وإذا كان تقليص العدد ينبع على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريرات فردية متزامنة، ويتحذّر قراره بعد تفاوض جماعي.

يمعى على أي مستخدم، قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعينة بالتقليص.

المادة 70- يجب على المستخدم، قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريرات لاسيما:

• تخفيف ساعات العمل،

• العمل الجزئي، كما هو محدد في هذا القانون،

• الإلالة إلى التقاعد وفقاً للتشريع المعمول به،

• دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى إذا لم يرغبوa في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين.

المادة 71- تحدد كيفيات تقليص عدد المستخدمين، بعد استفاد جمّيع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء إليه، على أساس معايير ولاسيما الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل.

توضح الإتفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية مجموع الكيفيات المحدد.

المادة 72- ملاغة

المادة 73- يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة.

وعلامة عن الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يتحمل أن ينجز عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات، الأفعال الآتية :

• إذا رفض العامل، بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضراراً بالمؤسسة،

• وال الصادر من السلطة السليمة التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادلة لسلطاته.

إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصناعة والتنظيم أو وثائق داخلية للمهنة المستخدمة، إلا إذا أدنت السلطة

السلمية بها أو أجازها القانون،

إذا شارك في توقف جماعي وتشاور في العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال،

إذا قام بأعمال عنف،

إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البناءات والمنشآت والأدوات والمواد الأولية أو الأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل،

إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفق أحكام التشريع المعمول به، إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.

المادة 73-1- يجب أن يراعي المستخدم، على الخصوص، عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ و مدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكاته هيئته المستخدمة.

المادة 73-2 - يعلن على التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه، ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي بقرار التسريح وإستماع المستخدم للعامل المعنى، الذي يمكنه، في هذه الحالة أن يختار عاماً تابعاً للهيئة المستخدمة ليصطحبه.

المادة 73-3 كل تسريح فردي، يتم خرقاً لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفياً وعلى المستخدم أن يثبت العكس.

المادة 73-4 إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية وأو الاتفاقيات الملزمة، تلغى المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً قرار

التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتنحن العامل، تعويضاً مالياً على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.

وإذا حدث تسريح العامل خرقاً لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفياً .

تفصل المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضاً مالياً لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة(6) أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة . يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلاً للطعن بالنقض.

المادة 5- يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيماً الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقيات الجماعية.

المادة 6- للعامل المسرح الحق طول مدة مهلة العطلة في ساعتين كل يوم قابلتين للجمع وأجازتين حتى يتمكن عن البحث من منصب عمل آخر. يمكن الهيئة المستخدمة أن تقني بالالتزام بإعطاء مهلة عطلة للعامل المسرح بدفعها مبلغاً مساوياً للأجر الكلية الذي يكون قد تقاضاه طول المدة نفسها. لا يحرر التوقف عن نشاط الهيئة المستخدمة في التزامها باحترام مهلة العطلة .

المادة 7- إذا حدث تغير في الوضعية القانونية للمهنة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال. لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية.

الفصل السادس: النظام الداخلي.

المادة 75- يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغّل عشرين (20) عاملاً فأكثر أن تعد نظام داخلياً وأن تعرّضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال ، في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه.

المادة 76- يمكن المستخدم في المؤسسات التي تشغّل أقل من عشرين (20) عاملاً أن يعد نظاماً داخلياً، حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة .

تُحدّد طبيعة هذه الأنشطة عن طريق التنظيم.

المادة 77- النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدّد فيها المستخدم لزوماً، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط.

يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ.

المادة 78- تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي قد تلغي حقوق العمال أو تحدّ منها، كما تنصّ عليها والقوانين والاتفاقيات الجماعية المعتمد بها ، لاغية وعديمة المفعول.

المادة 79- يودع النظام الداخلي، المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه، لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (8) أيام.

يسري مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليمياً.

ويضمن له المستخدم إشهاراً واسعاً في أوساط العمال المعنّيين.

الباب الرابع: أجرة العمل

الفصل الأول: أحكام عامة

المادة 80- للعمال الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبًا أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل .

المادة 81- يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون، ما يلي :

-الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة،

-التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاص، لاسيما العمل التناوبى والعمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة،

-العلاوات المرتبطة بإنجاحية العمل ونتائجها.

المادة 82- يفهم من عبارة الدخل المناسب مع نتائج العمل الأجرة حسب المردود، لاسيما العمل بالالتزام أو العمل بالحصة أو حسب رقم الأعمال.

المادة 83- تسدّد المصارييف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء خدمة ومتطلبات مماثلة).

المادة 84- يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور للعمال لكل عامل مساوٍ بدون أي تميز.

المادة 85- تحدّد الأجور بعبارات نقية محضره وتدفع عن طريق وسائل نقية محضره

المادة 86- يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسمة الأجور الدوري التي يدها المستخدم.

ولا يطبق هذا الحكم على تسديد المصارييف.

الفصل الثاني: الأجر الوطني الأدنى المضمون.

المادة 87- يحدّد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً.

ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي :

•متوسط الإناتجية الوطنية المسجلة،

**• الأرقام الاستدللية لأرقام الاستهلاك،
• الظروف الاقتصادية العامة.**

المادة-87 مكرر يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون، المذكور في المادة 87 أعلاه، الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مما كانت طبيعتها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاري夫 التي دفعها العامل .

الفصل الثالث: الامتيازات والضمانات.

المادة 88- يجب على المستخدم دفع الأجر لكل العمال بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه.

المادة 89- تمنع الأفضلية لدفع الأجر وتسويقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها.

المادة 90- لا يمكن الاعتراض على الأجر المرتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها.

الباب الخامس: مشاركة العمال الفصل الأول: أجهزة المشاركة

المادة 91- تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:

بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الأقل، بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، المنتخبين طبقاً للمادة 93 أدناه.

المادة 92- يمكن أن ينضم العمال في أقرب مكان أو أن يتجمعوا لانتخاب مندوبيهم، عندما يوجد ضمن نفس الهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متizzaة تضم كل واحدة أقل من عشرين عاملاً لكن عددهم الإجمالي يساوي أو يفوق عشرين عاملاً

المادة 93- ينتخب مندوبي المستخدمين ضمن نفس الهيئة المستخدمة، المنتخبين طبقاً لأحكام المادتين 91 و 92 من هذا القانون من بينهم لجنة مشاركة ويحدد عدد المندوبيين فيها طبقاً للشروط المنصوص عليها في المادة 99 أدناه.

المادة 93 مكرر- يمارس منصب المستخدمين المنتخب، طبقاً للمادتين 91 و 92 من هذا القانون، صلاحيات لجنة المشاركة المنصوص عليها في المادة 94 أدناه في الحالات التي تتوفر فيها الهيئة المستخدمة على مكان عمل متميز وحيد.

الفصل الثاني: صلاحيات أجهزة المشاركة

المادة 94 – للجنة المشاركة الصلاحيات التالية :

1- تلقي المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل والخاصة بـ :

- * تطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل،
- * تطور عدد المستخدمين وهيكلة الشغل،
- * نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية،
- * تطبيق النظام الداخلي.

2- مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

3- القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم إحترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطبع العمل،

4- إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يالي:

*المخططات السنوية وحسابات تنفيذها ،

*تنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفز ، ومراقبة العمل ، وتوقيت العمل)،

*مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال وتقليل عددهم)،

*مخططات التكوين المهني وتحديد المعرف وتحسين المستوى والتمهين،

*النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

يجب الإدلاء بالأراء في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوماً بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخبار مفتش العمل وجوباً.

5- تسخير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة إذا أسدت تسخير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد موافقته، تحدد اتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط وكيفيات ممارستها والرقابة.

6- الإطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة :

تحصيلات وحسابات الاستغلال، وحسابات الأرباح والخسائر.

7- إعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ماعدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي الكتمان والسرية

المادة 95 - تضم الهيئة المستخدمة أكثر من مائة وخمسين (150) عاملاً وعندما يوجد بداخلها مجلس إدارة أو مراقبة تعين لجنة مشاركة من بين أعضائها أو من غير أعضائها قائمين بالإدارة يتولون تمثيل العمال في هذا المجلس طبقاً للتشريع المعمول به.

المادة 96 - إذا كان الهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متمايز يمارس مندوبي المستخدمين في كل مكان متمايز تحت مراقبة لجنة المشاركة

صلاحيات هذه اللجنة المبينة في الفقرتين 1 و 3 من المادة 84 أعلاه المتعلقة بمكان العمل المعنى. الفصل الثالث: طريقة الانتخاب وتشكيل أجهزة المشاركة

المادة 97 – ينتخب العمال المعنيون بالاقتراع الفردي الحر السري والمباشر مندوبى المستخدمين طبقاً للمادتين 91 و 92 أعلاه. ويعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة، وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربها بالنسبة من الدرجة الأولى والإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولة مع التمتع بسلطنة تأدية و العمالة الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية. وينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين توفر فيهم شروط الناخب، البالغين 21 سنة والمثبتين لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة.

لا تشترط الأقدمية المنصوص عليها في الفقرة الثالثة أعلاه، إذا كانت الهيئة المستخدمة مؤسسة منذ أقل من سنة.

المادة 98 – يتم الاقتراع في دورين، في الدور الأول تقدم المنظمات النقابية التمثيلية ضمن الهيئة المستخدمة مترشحين لانتخاب مندوبى المستخدمين من بين العمال الذين توفر فيهم معايير قابلية الانتخاب المحددة في المادة 97 أعلاه.

إذا كان عدد المتصوتين أقل من نصف عدد الناخبين يجري الدور الثاني من الاقتراع في مدة أقصاها ثلاثة (30) يوماً.

وفي هذه الحالة، يمكن كل العمال الذين توفر فيهم معايير قابلية الانتخاب المحددة في المادة 97 أعلاه أن يرشحوا أنفسهم.

وفي حالة عدم وجود منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية، ضمن الهيئة المستخدمة، تنظم انتخابات مندوبى المستخدمين ضمن الشروط المحددة في الفقرة 3 السابقة، مع مراعاة النسبة الدنيا للمشاركة الاقتراع كما هو محدد في الفقرة 2 أعلاه، يجب، زيادة على ذلك، أن يسمح نمط الاقتراع بالحصول على تمثيل عادل لمختلف الفئات الاجتماعية والمهنية في مكان العمل وفي الهيئة المستخدمة المعنية.

يعتبر فائزاً في الانتخاب، المرشحون الذين يحصلون على أكبر عدد من الأصوات وعندما يحصل مترشحان أو عدة مترشحين على نفس عدد الأصوات، تؤخذ الأقدمية ضمن الهيئة المستخدمة بعين الاعتبار من أجل الفصل بينهم.

غير أنه، في حالة ما إذا كان المترشحون الفائزون يتمتعون بنفس الأقدمية ضمن الهيئة المستخدمة، يعتبر فائزاً المترشح الأكبر سناً. تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة، لاسيما المتعلقة منها بتنظيم الانتخابات عن طريق التنظيم، بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً.

المادة 99 – يحدد عدد مندوبى العمال كالتالي:

• من 20 إلى 50 عاملًا : مندوب (1)

• من 51 إلى 150 عاملًا : مندوبيان (2)،

• من 151 إلى 400 عامل : أربعة (4) مندوبيين،

• من 1401 إلى 1.000 عامل : ستة (6) مندوبيين،

ويخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عامل إذا تجاوز العدد 1.000 عامل

المادة 100 – يرفع كل إحتجاج يتعلق بانتخابات مندوبى المستخدمين في أجل الثلاثين (30) يوماً التالية لانتخابات أمام المحكمة المختصة إقليمياً التي تبت بحكم ابتدائي ونهائي في أجل ثلاثة (30) يوماً من إخطارها.

المادة 101 – تقوم عضوية مندوبى المستخدمين ثلاثة (3) سنوات ويمكن أن تسحب هذه العضوية من مندوبى المستخدمين بناء على قرار أغلبية العمال الذين انتخبوهم خلال جمعية عامة يستدعى بها رئيس مكتب لجنة المشاركة المنصوص عليها في المادة 102 أدناه أو المنعقد بناء على طلب ثلث العمال المعنيين على الأقل.

في حالة الشعور لأي سبب كان يختلف مندوب المستخدمين العامل الذي حصل في الانتخابات على عدد من الأصوات يلي مباشرة عدد الأصوات التي تحصل عليها آخر شخص منتخب كمندوب للمستخدمين.

الفصل الرابع: التسيير والتسهيلات

المادة 102 – تعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتباً يتكون من رئيس ونائب رئيس، عندما تتكون من مندوبيين اثنين للمستخدمين على الأقل.

المادة 103 – تجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة في كل ثلاثة (3) أشهر على الأقل وتجتماعاً إجبارياً بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، ويجب إبلاغ المستخدم بجدول أعمال هذه الاجتماعات قبل 15 يوماً من اجتماعها.

ويمكن المستخدم أن يفوض واحد أو أكثر من مساعديه لحضور هذه الاجتماعات.

المادة 104 – يجتمع مكتب لجنة المشاركة، أيضاً تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانوناً يساعده مساعدوه الأقربون مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر.

يجب أن يبلغ جدول أعمال هذه الاجتماعات إلى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل ثلاثة (30) يوماً على الأقل، كما يجب أن يتناول مواضيع تابعة لاختصاصات لجنة المشاركة.

وبلغ الملفات الخاصة بالمسائل المطلوبة تناولها إلى رئيس لجنة المشاركة.

يمكن مكتب لجنة المشاركة أن يقترح إضافة نقاط لجدول أعمال الاجتماع شريطة أن تكون المسائل التي تثار داخله في اختصاصه وأن تصل الملفات المطابقة التي أعدتها مكتب لجنة المشاركة إلى المستخدم قبل خمسة عشر (15) يوماً على الأقل من التاريخ المقرر لعقد الاجتماع.

المادة 105 – يعقد الممثل، الذي خوله المستخدم ويساعده مساعدوه الرئيسيون، اجتماعاً في كل مكان عمل مرة على الأقل كل ثلاثة (3) أشهر مع مندوبى المستخدمين المعنيين طبقاً للمادة 96 أعلاه، على أساس جدول الأعمال المعد مسبقاً والمبلغ إلى هؤلاء قبل سبعة أيام على الأقل من تاريخ عقد هذا الاجتماع.

المادة 106 - يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب عشر(10) ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا عضويتهم ماعدا خلال عطلتهم السنوية.

تكون كيفيات حساب الساعات المخصصة على هذا النحو موضوع اتفاق مع المستخدم.

المادة 107 - يمكن أن يصطلاح مندوبي المستخدمين على جميع حساب الساعات المخصصة إليهم بعد اتفاق مع المستخدم حتى ينتفع بها مندوبي أو عدة مندوبي.

المادة 108 - لا يدخل في حساب الساعات الشهرية، المشار إليه في المادة 106 أعلاه. الوقت التي يقضيه مندوبي المستخدمين في الاجتماعات التي يبادر المستخدم إلى استدعائهما أو التي يقللها بناء عن طلبهم .

المادة 109 - يضع المستخدم تحت تصرف لجنة المشاركة ومندوبي المستخدمين الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم وإنجاز أعمالهم السكرتارية.

المادة 110- تنظم لجنة المشاركة نشاطاتها في إطار اختصاصاتها ونظمها الداخلي، كما يمكنها أن تلأى إلى خيرات غير تابعة لأصحاب العمل.

المادة 111-تطبيقاً لاحكام المادة 110 أعلاه تخصص الهيئة المستخدمة ميزانيات،حسب الكيفيات التي تحدد بالطرق التنظيمية.

المادة 112- يخضع مندوبي المستخدمين عند ممارستهم لأعمالهم المهنية للأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق العمل وواجباتهم.

المادة 113- لا يمكن أي مندوب أن يكون موضوع تسريح أو تحويل أو أية عقوبة تأديبية أيا كان نوعها، بسبب النشطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية.

الباب السادس: التفاوض الجماعي الفصل الأول: أحكام عامة

المادة 114- الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموعة شروط التشغيل والعمل فيما فئة أو الفئات المهنية.

الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معيناً أو عدة عناصر محددة من مجموعة شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية. ويمكن أن يشكل ملحقاً للاتفاقية الجماعية .

تبرم الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثلية للمستخدمين، من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثلية للعمال، من جهة أخرى.

تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقاً للشروط المنصوص عليها في القانون.

المادة 115- تحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني والإقليمي ويمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعاً محلياً أو جهرياً أو وطنياً.

المادة 116- عندما تخص الاتفاقيات الجماعية عدة مؤسسات مستخدمة تلزم هذه الأخيرة، شريطة أن يكون ممثلو العمال ومستخدمين هذه المؤسسات أطرافاً فيها أو أن ينضموا إليها باتفاق مشترك.

المادة 117- تبرم شروط مغایرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحددة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدودة.

وإن لم توجد شروط مغایرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحددة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدودة المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة.

المادة 118- تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتسبت بها هذه الهيئة وأنضمت إليها وتطبق على أعمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أدنى مضمونة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم.

المادة 119- يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفاً فيها في أوسع جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية، دوماً، تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان العمل.

الفصل الثاني: محتوى الاتفاقيات الجماعية

المادة 120- تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصاً العناصر التالية:

-1-التصنيف المهني،

-2-مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها،

-3-الأجور الأساسية الدنيا المطابقة،

-4-التعويضات المرتبطة بالأقدمية وال ساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة،

-5-المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل،

-6-كيفيات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود،

-7-تحديد النفقات المصرفية،

-8-فتره التجريب والإشعار المسبق،

- 9-مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط،

- 10-الغيابات الخاصة،

- 11-إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل،

- 12 الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب،

- 13 ممارسة الحق النقابي،

- 14 مدة الاتفاقية وكيفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها .

الفصل الثالث: الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة

والاتفاقيات التي تعلوها درجة.

المادة 121- يمكن أي هيئة مستخدمة أن تتوفر على اتفاقية جماعية للمؤسسة أو تكون طرفا في اتفاقية جماعية تعلوها درجة.

المادة 122- تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تتجاوز إطار الهيئة المستخدمة من درجة أعلى بمجرد ما تتفاوض في شأنها وتبرمها التنظيمات النقابية للعمال والمستخدمين المعترف بتمثيلها في مجال التطبيق القطاعي أو المهني الإقليمي لتلك الاتفاقيات.

الفصل الرابع: التفويض في الاتفاقيات الجماعية.

المادة 123- يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للفتاوض تتكون من عدد متساو من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتبهم أولئك الذين يمثلونهم. ويختص كل أحد الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونه.

المادة 124- يمكن أن كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة (3) إلى سبعة (7) أعضاء. أما في الاتفاقيات من درجة أعلى، لا يمكن أن يتجاوز عدد مماثلي كل طرف أحد عشر (11) عضوا.

المادة 125- يعين كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية، رئيسا يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح نطقه الرسمي.

الفصل الخامس: تنفيذ الاتفاقيات الجماعية.

المادة 126- يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية فور إبرامها، قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية

العمل ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:

• في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة،

• في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية،

• في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة،

• وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع، أو الوطنية .

المادة 127- تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة.

المادة 128- يجوز للأشخاص الذين تربطهم اتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوة تستهدف الحصول إلى تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية المذكورة.

المادة 129- يمكن التنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية، أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها.

المادة 130- يسهر مفتشو العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية ويسعون بكل خلاف يتعلق بتطبيقها.

المادة 131- يمكن الأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا ولا يمكن، مع ذلك أن يقع النقض في غضون أثني عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها .

المادة 132- يبلغ النقض برسالة مستعجلة، إلى الطرف المتعاقد الآخر، مع إرساله نسخة إلى مفتشية العمل، التي سجلت هذه الاتفاقية وتسليمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها

المادة 133- يلزم تبليغ النقض الأطراف بالمشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثة (30) يوما إبراهم اتفاقية جماعية جديدة.

ولا يمكن، في أي حال من الأحوال، أن يؤثر نقض الاتفاقية على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للاحكام المعمول بها إلى غاية إبرام اتفاقية جماعية جديدة.

المادة 134- إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا مخالف(ة) للتشريع والتنظيم المعمول بهما، يعرضها (يعرضه) تلقائيا على الجهة القضائية المختصة.

باب السابع: حالات البطلان

المادة 135- تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقه عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به.

غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أداؤه.

المادة 136- يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للإحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بهما وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون

المادة 137- يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستثنائه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية

باب الثامن: الأحكام الجزائية

- المادة 138- يعاقب مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقاً لتشريع العمل.
- المادة 139- تضاعف الغرامة في حالة العود، فيما يخص المخالفة . ويعتبر عوداً إذا أدين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال الاثني عشر (12) شهراً السابقة للاوقعة الملاحقة.
- المادة 140- يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 إلى 2.000 دج على كل نوظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة، إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- وفي حالة العود، يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوماً إلى شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها فالمرة السابقة.
- المادة 141- يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان و النسوة بغرامة مالية تتراوح من 2.000 دج إلى 4.000 دج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعاينة .
- المادة 142- يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2.000 دج إلى 5.000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقاً جماعياً للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تميز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون.
- ويتعاقب في حالة العود بغرامة تتراوح من 2.000 دج إلى 10.000 دج وبالحبس مدة ثلاثة (3) أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.
- المادة 143- يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية وارتفاع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي، فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1.000 دج، وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال المعينين.
- المادة 143 مكرر- يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالتجاوزات المرخصة في مجال الساعات الإضافية كما هو محدد في المادة 31 من هذا القانون، بغرامة مالية من 1.000 دج إلى 2.000 دج مطبقة حسب عدد العمال المعينين.
- المادة 144- يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية، ويتعاقب تطبيقها حسب عدد العمال المعينين.
- المادة 145- يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج على كل مخالفة معاينة وحسب عدد العمال المعينين كل من يخالف أحكام المواد من 38 إلى 52 أعلاه .
- المادة 146- يعاقب كل من قام بتقليل عدد المستخدمين خرقاً لأحكام هذا القانون بغرامة مالية تتراوح من 2.000 دج إلى 5.000 دج وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعينين، دون المساس بحقوق العمال بإعادة إدماجهم.
- المادة 146 مكرر- يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحددة خارج الحالات والشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و 12 مكرراً من هذا القانون بغرامة مالية من 1.000 دج إلى 2.000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات.
- المادة 147- يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج كل من خالف أحكام هذا القانون بوجوب إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل ولدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة.
- المادة 148- يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1.000 دج، كل من دفع أجر لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبض، أو يغفل فيها عنصراً أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.
- المادة 149- يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمال وذلك دون الالتزام بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.
- وفي حالة العودة، تتراوح الغرامة المالية من 2.000 دج إلى 5.000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات.
- المادة 150- يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج على كل مخالفة لوجوب دفع المرتب عند حلول أجل استحقاقه وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.
- وفي حالة العودة، تتراوح الغرامة المالية من 2.000 دج إلى 4.000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات بالحبس من ثلث (3) أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.
- المادة 151- يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 5.000 دج إلى 20.000 دج وبالحبس من شهر واحد إلى ثلاثة (3) أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط وكل من يعرقل تكوين لجنة المشاركة أو ممارسة صلاحياتها أو صلاحيات مندوبي المستخدمين أو كل من رفض تقديم تسوييات ووسائل منها لآجهزة المشاركة.
- المادة 152- يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 4.000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل اتفاقيات أو اتفاقات جماعية بالإشهاد بهافي وسط العمال المعينين وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية.
- المادة 153- تعتبر كل مخالفة لما نصت عليها الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها طبقاً لأحكام هذا القانون.
- المادة 154- يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 4.000 دج على كل مخالفة في مسک الدفاتر والسجلات الخاصة المذكورة في المادة 156 من هذا القانون وكذا عدم تقديمها لمفتش العمل من أجل مراقبتها .
- وفي حالة العود ترتفع الغرامة من 4.000 دج إلى 8.000 دج.
- المادة 155- يمكن مخالفتي أحكام هذا القانون أن يضعوا حداً للدعوى الجنائية المباشرة ضدتهم بدفع غرامة الصلح تساوي الحد الأدنى للغرامة

المنصوص عليها في هذا القانون.

لا يزيل دفع غرامة الصلح طابع العود في المخالفة المتكررة ويحدد التنظيم إجراءات وكيفيات دفع غرامة الصلح المذكورة.

الباب التاسع: الأحكام الختامية.

المادة 156- يحدد التنظيم، قصد تطبيق هذا القانون الدفاتر والسجلات

الخاصة التي يلزم بها كل مستخدم كما يحد مضمونها.

يقدم المستخدم هذه السجلات كلما بطلها مقتضى العمل.

المادة 157- تلغى كل الأحكام لهذا القانون لاسيما الأمر رقم 74-71 المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالتسهير الاشتراكي للمؤسسات والأمر رقم 31-75 المؤرخ في 29 أبريل سنة 1975 المتعلق بالشرط العامة للعمل في القطاع الخاص والمواد من 1 إلى 197 و من 199 إلى 216 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل والقانون رقم 81-03 المؤرخ في 21 فبراير سنة 1981، الذي يحدد المدة القانونية للعمل والقانون رقم 81-08 المؤرخ في 27 يونيو سنة 1981 المتعلق بالعمل السنوي والقانونية رقم 82-06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالعلاقات الفردية للعمل وكذا كل النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقها.

غير أنه، مع مراعاة أحكام المادة 3 أعلاه، تظل علاقات العمل المبرمة عند صدور هذا القانون تحدث أثرها الكامل، ما عدا أحكامها المخالفة. وتكون تعديلاتها طبقاً لأحكام هذا القانون.

المادة 158- ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
حرر بالجزائر في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990.

المراجع

الجرائم الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

القانون 11-90 "ج.ر" رقم 17 لسنة 1990

القانون 29-91 "ج.ر" رقم 68 لسنة 1991

المرسوم التشريعي 94-03 "ج.ر" رقم 20 لسنة 1994

المرسوم التشريعي 94-09 "ج.ر" رقم 34 لسنة 1994

الأمر رقم 21-96 "ج.ر" رقم 43 لسنة 1996

الأمر رقم 02-97 "ج.ر" رقم 04 لسنة 1997

الأمر رقم 97-03 "ج.ر" رقم 03 لسنة 1997

العدد 04

قانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من التزاعات 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 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم، والمتضمن قانون العقوبات،

- وبمقتضى الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلقة بالتسهير الاشتراكي للمؤسسات،

وبمقتضى الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975 والمتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية،

وبمقتضى القانون رقم 78-12 المؤرخ في 1 رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل،

وبمقتضى القانون رقم 82-05 المؤرخ في 19 ربيع الثاني عام 1402 الموافق 13 فبراير سنة 1982 والمتعلق باتفاقية العلاقات الجماعية في العمل وتسويتها،

- وبمقتضى القانون رقم 82-06 المؤرخ في 3 جمادى الأولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982 و العلاقات العمل الفردية،

وبمقتضى القانون رقم 86-01 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1406 الموافق 22 يناير سنة 1986 المعدل والمتمم للأمر رقم 99

المؤرخ في 18 صفر عام 1986 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية،

وبمقتضى القانون رقم 88-01 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،

وبمقتضى القانون رقم 88-14 المؤرخ في 16 رمضان عام 1408 الموافق 3 مايو سنة 1988 المعدل والمتمم 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 و مجال 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 خاضعاً لاحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقه العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبار هما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه.

المادة 3- تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال والمستخدمين 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 وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.

تدل عبارة ممثل 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 الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثل العمال.

المادة 5- إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدرورة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثل العمال لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها.

وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثل العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

القسم الثاني: المصالحة.

المادة 6- تقوم مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل، وجوباً بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثل العمال.

ولهذا الغرض، يستدعي مفتش العمل المعين، طرف 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 طرف الخلاف الجماعي في العمل أن يحضر 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، بعد 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 اتفق 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، بعد مفتش العمل محضراً بعد المصالحة وفي هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفقاً على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون.

القسم الثالث : الوساطة

المادة 10- الوساطة هي إجراء ينفق، بموجبه، طرف الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية تودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتراك في تعينه.

المادة 11- يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة لقيام بهمة ويتquin عليه أن يتقييد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته وتساعد الوسيط، في مجال تشرع العمل، بناء على طلبه، مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

المادة 12- يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً

القسم الرابع : التحكيم

المادة 13- في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوماً الموالية لتعيين الحكم، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلزمان بتنفيذه.

الفصل الثاني: الأحكام التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية

القسم الأول: التعريف

المادة 14- تعد مؤسسات وإدارات عمومية، في مفهوم هذا القانون، المؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري، وكذلك الإدارات المركزية التابعة للدولة والولايات والبلديات.

القسم الثاني: الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل

المادة 15- تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثل العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية.

القسم الثالث: المصالحة

المادة 16- إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدرورة وفي بعضها، يرفع ممثل العمال المستمر فيها الخلاف إلى: "السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلديات أو الولاية التي تنتهي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية، الوزارة"

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 تسوية المسائل المقتصدة بالطعن المنصوص عليها في المادة السابقة تستدعي، خلال الثمانية أيام(8) الموالية لأخطارها، السلطة السلمية العليا المباشرة، طرفى الخلاف الجماعي في العمل إلى اجتماع المصالحة

بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومقشية 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 يتجاوز ثلاثة(30) يوماً من تاريخ الأخطار.

المادة 19- إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل تتعلق 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 عليهما في المادة 20 أدناه، قصد عرض نقاط الخلاف على المجلس المتساوي 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 المقترنات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، التي تتعلق بأشكال التكفل بالمسائل المستمرة فيها الخلاف وإجراءاته.

القسم الرابع: مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء

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

المادة 22- يشكل المجلس المتساوي 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 وتكييف هذه النصوص.

المادة 23- يحدد تشكيل المجلس المتساوي 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 استئناف 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 ويوافق الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم.

المادة 26- ملاغة

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 المعتاد، بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم ب نقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي على العمل المتفق عليه. وتستمع جماعة العمال

إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهما.

المادة 28- يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراح السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تكون 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 مقشية العمل المختصة إقليمياً. تحدد هذه المدة عن طريق المفأوضة 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 يتتكلفون بهذه المهام.

القسم الرابع: حماية حق الإضراب

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

ويوقف الإضراب آثار علاقه العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما اتفق عليه طرفاً الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها..

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

كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقاً 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 خرقاً لأحكام هذا القانون، خطأً مهنياً جسرياً يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.

وفي هذه الحالة، يتخذ المستخدم تجاه العمال المعينين 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.

ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتمد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصيته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء.

المادة 35-3 يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات 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 عرفة حرية العمل كما يشكل رفض الامثال 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 تموين 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 و39 أدناه.

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

- 1- صالح الاستهفائية، المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية،
 - 2- صالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة،
 - 3- صالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها،
 - 4- صالح البلدية لرفع القمامات من الهياكل الصحية المسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية الحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا صالح التطهير.
 - 5- صالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية اللاسلكية وكذلك صالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
 - 6- صالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
 - 7- صالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري،
 - 8- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية،
 - 9- صالح الشحن والتغليف المينائي والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسرعة التلف أو المرتبطة ب حاجيات الدفاع الوطني،
 - 10- صالح المرتبطة بأمن وسائل

النقل (الأرصاد الجوية والإشارات البحرية) الجديدة التي منها راس حواجز المقاطع

11- صالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح و عمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرةً،
12- صالح 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 ذ

16- مصالح الإدارات العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة

المادة 39- يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص

المادة 38 أعلاه. وإذا لم يكن ذلك، يحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكلف به.

المادة 40- يعد رفض العامل المعنوي القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنياً جس

القسم الثاني: التسخير

المادة ٤١- عملاً بالتشريع

المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والثبات 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 جسيماً، دون

الفصل الثالث: موقع اللجوء إلى الإضراب

المادة 43- يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض 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 وزارة الداخلية والشؤون الخارجية،

6- الأعوان 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 طرفي 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 كفنا، يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما، إذا بدت من مواقفهما 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 طرفي 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 العمالة.

الباب الخامس: اللجنة 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 عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من هذا القانون.

المادة 50- تنت اللجنة الوطنية للتحكيم في الخلافات الجماعية في العمل، التي يحلها عليها:

.. الوزير المعنى أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الشروط المحددة في المادة 48 أعلاه،

.. الوزير المعنى أو ممثل العمالة فيما يخص المستخدمين المنصوص عليهم في المادة 48 أعلاه،

تنتفى 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 ممثل العمالة.

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 لتاريخها.

الباب السادس: أحكام جزائية

المادة 53- يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و2000 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها، التي تنظم طبقا لأحكام هذا القانون. ويمكن أن ترتفع 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 حبسا 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 توصيتهما.

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 التشاوري 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 حبسا ومن 2.000 دج إلى 50.000 دج غرامة مالية، أو ترتفع إحداهما، إذا صاحب التوقف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.

المادة 56- يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2.000 دج وخمسة عشر يوما إلى شهرين حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عفوا و/

المادة 57- يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2.000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عملا آخرين أو تعينهم. وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عرف وأو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات حبسا 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 82-05 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 جيد

الجريدة الرسمية للجمهورية

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية القانون 90-02 "ج.ر." رقم 199006

القانون 91-27 "ج.ر." رقم 68 لسنة 1991

المرسوم التنفيذي 418-90 "ج.ر." رقم 01 لسنة 1991

المراجع

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية القانون 90-02 "ج.ر." رقم 199006

القانون 91-27 "ج.ر." رقم 68 لسنة 1991

المرسوم التنفيذي 418-90 "ج.ر." رقم 01 لسنة 1991