

بعلاقات العمل،

معدل ومتمم بـ:

- قانون رقم 91-29 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991 (<<).ج.ر >> رقم 68 لسنة 1991)
- مرسوم تشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 30 شوال عام 1414 الموافق 11 أبريل سنة 1994 (<<).ج.ر >> رقم 20 لسنة 1994)
- مرسوم تشريعي 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 96-21 مؤرخ في 23 صفر عام 1417 الموافق 09 يوليو سنة 1996 (<<).ج.ر >> رقم 43 لسنة 1996)
- أمر رقم 97-02 مؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997 (<<).ج.ر >> رقم 3 لسنة 1997)
- أمر رقم 97-03 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 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 بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات،
وبمقتضى الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975 والمتعلق بالمتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص،
وبمقتضى القانون رقم 78-12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل،
وبمقتضى القانون رقم 81-03 المؤرخ في 16 ربيع الثاني عام 1401 الموافق 21 فبراير سنة 1981، الذي يحدد المدة القانونية للعمل،
وبمقتضى القانون رقم 81-08 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981، المتعلق بالعتل السنوية،
وبمقتضى القانون رقم 82-06 المؤرخ في 3 جمادى الأولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية،
وبمقتضى القانون رقم 88-01 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،
وبمقتضى القانون رقم 88-02 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتعلق بالتخطيط،
وبمقتضى القانون رقم 88-04 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 88-06 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتعلق بنظام البنوك والقرض،
-وبمقتضى القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990،
المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب،
-وبمقتضى القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق
بمفتشية العمل،
-وبمقتضى القانون رقم 90-04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق
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 الأجراء والمستخدمين.
المادة 02 – يعتبر عمالا أجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا
مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى
<<المستخدم>>

المادة 03 – يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون
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 تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد
البحري والعمال في المنازل والصحفيين والفنانين والمسرحيين وممثلين التجاريين ورياضي النخبة
ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به.

الباب الثاني: حقوق العمال وواجباتهم
الفصل الأول: حقوق العمال

المادة 05 - يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

- ممارسة الحق النقابي
 - التفاوض الجماعي
 - المشاركة في الهيئة المستخدمة
 - الضمان الاجتماعي والتقاعد
 - الوقاية الصحية والأمن وطب 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 ارتباطاً نوعياً.

الفصل الثاني: واجبات العمال

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

• أن يؤديوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملون بعناية ومواظبة في إطار تنظيم

العمل الذي يضعه المستخدم،

• أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية،

• أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة

• أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقاً للتشريع والتنظيم،

• أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة

• أن يشاركوا 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 مقولة من الباطن إلا إذا كان اتفاق مع المستخدم وأن لا تتنافس 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 بعقد 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 والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل.

المادة 09 - يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تنفق عليها الأطراف المتقاعدة.

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

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

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

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 باستخلاف عمل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،

• 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 .

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

المادة 12- مكرر- يتأكد مفتش العمل المختص إقليمياً، بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع و التنظيم المعمول بهما، من أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون، وأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل.

المادة 13 - يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة 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. تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم .

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

الفصل الثاني: شروط التوظيف وكفاءاته.

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 وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

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

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

المادة 17- تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات 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 تتعدى ستة (6) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر (12) شهراً 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 المعمول 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 ليلا والساعة الخامسة صباحا عملا ليليا. تحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

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

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

الفرع الثالث: العمل التناوبي

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

الفرع الرابع: الساعات الإضافية

المادة 31- يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كملا يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا.

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

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

- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث،
- إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها، بحكم طبيعتها، في أضرار.

يستشار وجوبا في هذه الحالات ممثلو العمال ويعلم إلزاما مفتش العمل المختص إقليميا .

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 والعطل والغيابات

الفرع الأول: العطل والراحة القانونية

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

المادة 34- يحدد القانون أيام العيد والعطل المدفوعة الأجر.

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

المادة 36- يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها وينتفع بالحق في زيادة ساعات إضافية، طبقا 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 مهنة، 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 المتمم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابق 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 تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوما تقويميا 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 الاتفاقات الجماعية كيفيات 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 الجزئي.

المادة 44- تعادل الفترة التي تتعدى 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 خصوصا، أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغالا تسبب في متاعب بدنية أو عصبية.

وتحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات 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 تكن مدة العطلة المرضية.

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

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

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

المادة 51- يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية وتجزئتها، 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.

تتخبط الهيئات المستخدمة المذكورة أعلاه وجوبا في هذا الصندوق.
تحدد المهن والفروع وقطاعات النشاط المذكور أعلاه عن طريق التنظيم.
المادة 52 مكرر 2- تغطي النفقات المتعلقة تسديد تعويض العطللة المذكورة في المادة 52 مكرر أعلاه، وكذا مصاريف التسيير، بواسطة اشتراك على عاتق الهيئات المستخدمة دون سواها.
تحديد نسبة الاشتراك وكيفية تحصله عن طريق التنظيم.
المادة 52 مكرر 3- يحدد عن طريق التنظيم إنشاء الصندوق الخاص المنصوص عليه في هذا الأمر وكذا شروط سيره وكيفية عمله.

الفرع الثاني: الغيابات

المادة 53- لا يمكن أن يتقاضى 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 التأديبية 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، مسبقا، للأسباب التالية:

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل مستخدمين حسب المادة التي حددتها 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 لزوج، أو وفاة زوج العامل، أو ختان ابن العامل غير أنه في حالتي الولادة أو وفاة يكون التبرير لاحقا .

• 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 طبقا للتشريع المعمول به.

ويمكنهن الاستفادة أيضا 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 النظام الداخلي.

الفصل الخامس: التكوين والترقية خلال العمل

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

مادة 58- يتعين على كل عامل متابعة الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى الذي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعميقها أو تطويرها.
المادة 59- يمكن المستخدم أن يطالب العمال، 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 تكييف 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 وتبعا 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 الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال 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 علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:

- اتفاق الطرفين المتبادل،
- عطل مرضية أو ما يمثلها كتلك 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 العمال، المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد انقضاء الفترة التي تسببت في تعليق علاقة العمل.

الفرع الثالث: إنهاء علاقة العمل

المادة 66- تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

- البطلان أو الإلغاء القانوني،
- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة،
- الاستقالة،
- العزل،
- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع،
- التسريح للتقليص 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. يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

المادة 69- يجوز للمستخدم تقليل عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية. وإذا كان تقليل العدد ينبغي على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي.

يمنع على أي مستخدم، قام بتقليل عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليل.

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

• تخفيض ساعات العمل،

• العمل الجزئي، كما هو محدد في هذا القانون،

• الإحالة إلى التقاعد وفقا للتشريع المعمول به،

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

المادة 71- تحدد كفاءات تقليل عدد المستخدمين، بعد استنفاد جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء إليه، على أساس معايير ولاسيما الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل.

توضح الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية مجموع الكفاءات المحدد.

المادة 72- ملغاة

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

وعلاوة عن الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل 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 أضرارا بالمؤسسة،

• والصادر من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.

إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصناعة والتنظيم أو وثائق داخلية للمهنة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون،

• إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال،

• إذا قام بأعمال عنف،

• إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنيات والمنشآت والآلات 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 المعني، الذي يمكنه، في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا 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 و/أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح 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 73-5 يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيماً الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية.

المادة 73-6 للعامل المسرح الحق طول مدة مهلة العطلة في ساعتين كل يوم قابلتين للجمع ومأجورتين حتى يتمكن من البحث من منصب عمل آخر. يمكن الهيئة المستخدمة أن تفي بالالتزام بإعطاء مهلة عطلة للعامل المسرح بدفعها مبلغاً مساوياً للأجرة الكلية الذي يكون قد تقاضاه طول المدة نفسها. لا يحرر التوقف عن نشاط الهيئة المستخدمة في التزامها باحترام مهلة العطلة .

المادة 74- 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 السابع: النظام الداخلي.

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

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

تحدد طبيعة هذه الأنشطة عن طريق التنظيم.

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

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

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

المادة 79 -يودع النظام الداخلي، المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه، لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً للمصادقة على مطابقتها 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 المعنيين.

الباب الرابع: أجره العمل

الفصل الأول: أحكام عامة

المادة 80- للعمال الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا 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 التناوبي والعمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة،
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.

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

المادة 83- تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء خدمة، وتبعات مماثلة).

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

المادة 85- تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة

المادة 86- يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدوري التي يعدها المستخدم. ولا يطبق هذا الحكم على تسديد المصاريف.

الفصل الثاني: الأجر الوطني الأدنى المضمون.

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

ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي :

•متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة،

•الأرقام الاستدلالية لأرقام الاستهلاك،

•الظروف الاقتصادية العامة.

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

الفصل الثالث: الامتيازات والضمانات.

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

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

المادة -90 لا يمكن الاعتراض على الأجور 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 طبقا 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 متميزة تضم كل واحدة أقل من عشرين عاملاً. لكن عددهم الإجمالي يساوي أو يفوق عشرين عاملاً

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

المادة 93 مكرر- يمارس مندوب 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- تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل والخاصة بـ :
 - * تطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل،
 - * تطور عدد المستخدمين وهيكل 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 وطب العمل،

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

- * المخططات السنوية وحصيلات تنفيذها ،

- * تنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفز، ومراقبة العمل ، وتوقيت العمل)،
- * مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال وتقليص عددهم)،
- * مخططات التكوين المهني وتحديد المعارف 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 إخطار مفتش العمل وجوباً.

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

6- الإطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة :

تحصيلات و حسابات 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 طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 96 – إذا كان للهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متميزة يمارس مندوبو المستخدمين في كل مكان متميز تحت مراقبة لجنة المشاركة صلاحيات هذه اللجنة المبينة في الفقرتين 1 و 3 من المادة 84 أعلاه المتعلقة بمكان العمل المعني. **الفصل الثالث: طريقة الانتخاب**

وتشكيل أجهزة المشاركة

المادة 97 – ينتخب العمال المعنيون بالاقتراع الفردي الحر السري والمباشر مندوبي المستخدمين طبقا للمادتين 91 و 92 أعلاه. ويعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة، وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى والإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية.

وينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين اللذين تتوفر 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 مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم معايير قابلية الانتخاب المحددة في المادة 97 أعلاه.

إذا كان عدد المصوتين أقل من نصف عدد الناخبين يجري الدور الثاني من الاقتراع في مدة أقصاها ثلاثون (30) يوما.

وفي هذه الحالة، يمكن كل العمال الذين تتوفر 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 مندوبي 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 فائزا 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 فائزا المترشح الأكبر سنا.

تحدد كفيات تطبيق هذه المادة، لاسيما المتعلقة منها بتنظيم الانتخابات عن طريق التنظيم، بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا.

المادة 99 – يحدد عدد مندوبي العمال كالتالي:

• من 20 إلى 50 عاملا : مندوب (1)

• من 51 إلى 150 عاملا : مندوبان (2)،

• من 151 إلى 400 عاملا : أربعة (4) مندوبين،

• من 1401 إلى 1.000 عاملا : ستة (6) مندوبين،

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

المادة 100 -يرفع كل إحتجاج يتعلق بانتخابات مندوبي المستخدمين في أجل الثلاثين (30) يوما التالية للانتخابات أمام المحكمة المختصة إقليميا التي تبث بحكم ابتدائي ونهائي في أجل ثلاثين (30) يوما من إخطارها.

المادة 101 - تدوم عضوية مندوبي المستخدمين ثلاث (3) سنوات ويمكن أن تسحب هذه العضوية من مندوبي المستخدمين بناء على قرار أغلبية العمال الذين انتخبوهم خلال جمعية عامة يستدعيها 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 مندوبين اثنين للمستخدمين على الأقل.

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

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

المادة 104- يجتمع مكتب لجنة المشاركة، أيضا تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانونا يساعده مساعده الأقربون مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر.

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

وتبلغ 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 أعدها مكتب لجنة المشاركة إلى المستخدم قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المقرر لعقد الاجتماع.

المادة 105 - يعقد الممثل، الذي خوله المستخدم و يساعده مساعده الرئيسيون، اجتماعا في كل مكان عمل مرة على الأقل كل ثلاث (3) أشهر مع مندوبي المستخدمين المعنيين طبقا للمادة 96 أعلاه، على أساس جدول الأعمال المعد مسبقا 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 كفاءات حساب الساعات المخصصة على هذا النحو موضوع اتفاق مع المستخدم.

المادة 107 - يمكن أن يصطلح مندوبو المستخدمين علي جميع حساب الساعات المخصصة إليهم بعد اتفاق مع المستخدم حتى ينتفع بها مندوبو أو عدة مندوبين.

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

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

المادة 110- تنظم لجنة المشاركة نشاطاتها في إطار اختصاصاتها ونظامها الداخلي، كما يمكنها أن تلجأ

إلى خيارات غير تابعة لأصحاب العمل.

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

المادة 112- يخضع مندوبو 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 النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية.

الباب السادس: التفاوض الجماعي

الفصل الأول: أحكام عامة

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

الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معين أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية. ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية. تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، من جهة أخرى.

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

المادة 115- تحدد الاتفاقية الجماعية مجاله تطبيقها المهني والإقليمي ويمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا. المادة 116- عندما تخص الاتفاقيات الجماعية عدة مؤسسات مستخدمة تلزم هذه الأخيرة، شريطة أن يكون ممثلو العمال ومستخدمين هذه المؤسسات أطرافا فيها أو أن ينضموا إليها باتفاق مشترك.

المادة 117- تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة.

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

المادة 118- تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة وانضمت إليها وتطبق على أعمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم.

المادة 119- يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية، دوما، 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 خصوصا العناصر التالية:

1-التصنيف المهني،

2-مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها،

3-الأجور الأساسية الدنيا المطابقة،

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

5-المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل،

- 6-كيفية مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود،
- 7-تحديد النفقات المصرفية،
- 8-فترة 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 وكيفية تمديدتها 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 للتفاوض تتكون من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم. ويختص كل احد الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونه.

المادة 124- يمكن أن كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاث (3) إلى سبعة (7) أعضاء.

أما في الاتفاقيات من درجة أعلى، لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي 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 مفتشوا العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية ويشعرون بكل خلاف يتعلق بتطبيقها.

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

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

المادة 133- يلزم تبليغ النقص الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين (30) يوما لإبرام اتفاقية جماعية جديدة.

ولا يمكن، في أي حال من الأحوال، أن يؤثر نقض الاتفاقية على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للأحكام 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.

الباب السابع: حالات البطلان

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

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

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

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

الباب الثامن: الأحكام الجزائية

المادة 138- يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل.

المادة 139 -تضاعف الغرامة في حالة العود، فيما يخص المخالفة . ويعتبر عودا إذا أدين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال الاثني عشر (12) شهرا السابقة للواقعة الملاحقة.

المادة 140- يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 إلى 2.000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة، إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وفي حالة العود، يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوما إلى شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها بالفقرة السابقة.

المادة 141- يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلق بظروف استخدام الشبان و النسوة بغرامة مالية تتراوح من 2.000 دج إلى 4.000 دج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعينة .

المادة 142- يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2.000 دج إلى 5.000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون.

ويعاقب 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 المتعلق بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع 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 المعنيين.

المادة 143 مكرر -يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلق 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 المعنيين.

المادة 144 - يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية، ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين.

المادة 145 - يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج على كل مخالفة معاينة وحسب عدد العمال المعنيين كل من يخالف أحكام المواد من 38 إلى 52 أعلاه .

المادة 146 - يعاقب كل من قام بتقليص عدد المستخدمين خرقا لأحكام هذا القانون بغرامة مالية تتراوح من 2.000 دج إلى 5.000 دج وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين، 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 مكررا 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 عنصرا 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 الإخلال 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 ثلاث (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 تسهيلات ووسائل منحها هذا القانون لأجهزة 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 والإشهار بهافي وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية.

المادة 153- تعتبر كل مخالفة لما نصت عليها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها طبقا لأحكام هذا القانون.

المادة 154- يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 4.000 دج على كل مخالفة في مسك الدفاتر والسجلات الخاصة المذكورة في المادة 156 من هذا القانون وكذا عدم تقديمها لمفتش العمل من أجل مراقبتها .

و في حالة العود ترفع الغرامة من 4.000 دج إلى 8.000 دج.

المادة 155- يمكن مخالفي أحكام هذا القانون أن يضعوا حدا للدعوى الجنائية المباشرة ضدهم 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 وكيفية 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 يطلبها مفتش العمل.

المادة 157- تلغى كل الأحكام لهذا القانون لاسيما الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات والأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل سنة 1975 المتعلق

بالشرط العامة للعمل في القطاع الخاص والمواد من 1 إلى 197 ومن 199 إلى 216 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غوشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال 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 بالعتل السنوية والقانونية رقم 82-06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982

والمتمتع 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 طبقا 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

الجرائد الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

القانون 90-11 "ج.ر" رقم 17 لسنة 1990

القانون 91-29 "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 96-21 "ج.ر" رقم 43 لسنة 1996

الأمر رقم 97-02 "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 النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، معدل ومتمم

معدل ومتمم ب :

- 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 بالتسيير 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 باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها،
- وبمقتضى القانون رقم 82-06 المؤرخ في 3 جمادى الأولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية،
- وبمقتضى القانون رقم 86-01 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1406 الموافق 22 يناير سنة 1986 المعدل والمتمم للأمر رقم 99-154 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 75-58 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 كليات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وشروط وكليات ممارسة حق الإضراب الناتج عن النزاع الجماعي، بمفهوم المادة الثانية أدناه.
- المادة 2- يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه.
- المادة 3 - تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال والمستخدمين الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين 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 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 الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال.

المادة 5- إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا 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 إقليميا.

القسم الثاني: المصالحة.

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

ولهذا الغرض، يستدعي مفتش العمل المعين، طرفي 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 انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا.

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

القسم الثالث : الوساطة

المادة 10- الوساطة هي إجراء يتفق، بموجبه، طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسويةودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه.

المادة 11- ينقل الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمة ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته وتساعد الوسيط، في مجال تشريع العمل، بناء على طلبه، مفتشية. العمل المتخصصة إقليميا.

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

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 يوما الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين 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 ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية.

القسم الثالث: المصالحة.

المادة 16- إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى: "السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها 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 طابعا جهويا أو وطنيا.

المادة 17- في حالة عدم تسوية المسائل المقصودة بالطعن المنصوص عليها

في المادة السابقة تستدعي، خلال الثمانية أيام (8) المالية لأخطارها، السلطة السلمية العليا المباشرة، طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى اجتماع المصالحة

بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليميا.

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 ثلاثين (30) يوما 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 عليها 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 يوما ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول، تعد السلطة السلمية العليا محضرا يوقعه الطرفان ويتضمن النقاط المتفق عليها، إذا اقتضى الأمر، تتضمن المقترحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، التي تتعلق بأشكال التكفل بالمسائل المستمر 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 تعيين رئيسه وأعضائه وكذا كيفية تنظيمه وسيره، عن طريق التنظيم.

الباب الثالث: ممارسة حق الإضراب

الفصل الأول: كيفية 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- تستدعى في الحالات المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه، جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال، كما تحددهم المادة 4 (الفقرة 2) من هذا القانون إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة، بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي على العمل المتفق عليه. وتستمع 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 والأماكن وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفون 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 علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها..

المادة 33- يمنع أي تعيين 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 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، خطأ مهنياً جسيماً 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.

ويعد عرقلة حرية 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 مواصلة التهديد أو المناورات الاحتياطية أو العنف أو الاعتداء.

المادة 35- 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 عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيًا جسيمًا، 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 والأماكن 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، المناوبة 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 القمامة 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 واللاسلكية 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 والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني،

10- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد الجوي والإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع)

11- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات 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 ممثلي

العمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به .

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

القسم الثاني: التسخير

المادة 41- عملا بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون، في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والنشآت والأموال، 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 الجزائي.

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 المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج،

3- أعوان مصالح الأمن،

4- أعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية،

5- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي 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 وللدراسة 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 كفئا، 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 المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل 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 وممثلي العمال.

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 تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من هذا القانون.
المادة 50- تبت اللجنة الوطنية للتحكيم في الخلافات الجماعية في العمل، التي يحيلها عليها:
”الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الشروط المحددة في المادة 48 أعلاه،
”الوزير المعني أو ممثلو العمال فيما يخص المستخدمين المنصوص عليهم في المادة 48 أعلاه،
تتلقى اللجنة الوطنية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية في العمل وكذا أية وثيقة
أعدت في إطار إجراء المصلحة والوساطة والمنصوص عليهما.
المادة 51- يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاضي من المحكمة العليا وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد
الممثلين الذين تعينهم الدولة، وعدد ممثلي العمال.

يحدد تكوين هذه اللجنة وكيفية إجراءات تعيين أعضائها وطريقة تنظيمها وتسييرها 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 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 الحكام 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 ثلاث سنوات حبساً ومن 2.000 دج إلى 50.000 دج غرامة
مالية، أو ترفع إحداهما، إذا صاحب التوقيف التشاوري 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 مناورة احتيالية أو تهديداً أو عنفاً و/

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 عمالاً آخرين أو تعيينهم.
وإذا صاحب ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف و/أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر
إلى ثلاث 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 66-156
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 جديد

المراجع الجرائد الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية القانون 02-90 "ج.ر" رقم

199006

القانون 27-91 "ج.ر" رقم 68 لسنة 1991

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