

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 ومنتتم

معدل ومنتتم 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 والمنتتم، والمتضمن قانون العقوبات،
- وبمقتضى الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971
والمعلقة بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات،
- وبمقتضى الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975
والمعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية،
- وبمقتضى القانون رقم 78-12 المؤرخ في 1 رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978
والمضمن القانون الأساسي العام للعامل،
- وبمقتضى القانون رقم 82-05 المؤرخ في 19 ربيع الثاني عام 1402 الموافق 13 فبراير سنة
1982 و المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها،
- وبمقتضى القانون رقم 82-06 المؤرخ في 3 جمادى الأولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة
1982 و المتعلق بعلاقات العمل الفردية،
- وبمقتضى القانون رقم 86-01 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1406 الموافق 22 يناير سنة
1986 المعدل والمنتتم للأمر رقم 99-154 المؤرخ في 18 صفر عام 1986 الموافق 8 يونيو سنة
1966 و المتضمن قانون الإجراءات المدنية،
- وبمقتضى القانون رقم 88-01 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة
1988 و المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،
- وبمقتضى القانون رقم 88-14 المؤرخ في 16 رمضان عام 1408 الموافق 3 مايو سنة 1988
المعدل والمنتتم للأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 و المتضمن القانون المدني،

وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه:

الباب الأول: الهدف ومجال التطبيق

- المادة 1-** يحدد هذا القانون كفايات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وشروط وكفايات 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: المصالحة.

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

◆ السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي 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) الموالية 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 وفقا 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.

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 والأماك وضمن 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 يفلح 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 لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلة نشاطه بالتهديد أو المناورات الاحتيالية 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 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 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 و39 أدناه.

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

- 1- المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستجالات 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 اللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
 - 6- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
 - 7- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري،
 - 8- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية،
 - 9- مصالح الشحن والتفريغ المينائية و المطارية ونقل المنتجات المعترف بخطرتها 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 الجزائري.

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 كفتا، 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 إحدهما، 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/ أو اعتداء واستهدف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون.

المادة 57- يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و2.000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالاً آخرين أو تعيينهم.

وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف و/أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث 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 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