

قانون رقم 08-23 مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

إنّ رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المواد 70 و 139-18 و 141 (الفقرة 2) و 143 و 144 (الفقرة 2) و 145 و 148 منه،

- وبمقتضى القانون العضوي رقم 05-12 المؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012 والمتعلق بالإعلام،

- وبمقتضى الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 81-10 المؤرخ في 9 رمضان عام 1401 الموافق 11 يوليو سنة 1981 والمتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، المعدل،

- وبمقتضى القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90-04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية،

يعاقب على هذه الأخطاء والمخالفات عبر إصدار قرارات تصفية باقي الحساب من طرف مجلس المحاسبة أو قرارات تصفية باقي الحساب صادرة عن الوزير المكلف بالمالية. لا يوقف الطعن المقدم من قبل المدينين عملية التحصيل.

المحاسبون العموميون ومفوضوهم والأعوان الموضوعون تحت سلطتهم مسؤولون شخصيا عن الأخطاء والمخالفات التي تشكل خرقاً بيناً للأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم استعمال وتسيير المال العام التي من شأنها أن تلحق ضرراً بالخزينة العمومية أو بهيئة عمومية.

ويعاقب على هذه الأخطاء والمخالفات وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 113 : يمكن للوزير المكلف بالمالية منح إبراء من المسؤولية أو إعفاء جزئياً أو كلياً من تصفية باقي الحساب المنطوق به في حق المحاسبين العموميين ومفوضيهم والأعوان الموضوعين تحت سلطتهم وكذا الوكلاء الماليين، في حالات إثبات حسن النية أو حالات القوة القاهرة.

تحدد كليات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

الباب الخامس

أحكام انتقالية ونهاية

المادة 114 : تمسك المحاسبة العمومية، وفقا للتنظيم المعمول به، في انتظار إرساء نظام معلوماتي مدمج.

المادة 115 : تحدّد أحكام هذا القانون، عند الحاجة، عن طريق التنظيم.

المادة 116 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون، لاسيما منها أحكام القانون رقم 90-21 المؤرخ في 15 غشت سنة 1990 والمتعلق بالمحاسبة العمومية، المعدل والمتمم.

تبقى النصوص التنظيمية المتخذة تطبيقاً لأحكام القانون رقم 90-21 المؤرخ في 15 غشت سنة 1990 والمذكور أعلاه، سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التطبيقية لهذا القانون.

المادة 117 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023.

عبد المجيد تبون

والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة، ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى، لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 3: تطبيق أحكام هذا القانون على المستخدمين وعلى العمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا على الأعوان العموميين الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم.

الفصل الثاني

التعاريف

المادة 4: يقصد في مفهوم هذا القانون بما يأتي :

- **المصالحة:** كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى "قائماً بالمصالحة"، يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

تهدف المصالحة إلى تقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي.

في حالة عدم وجود إجراءات المصالحة الاتفاقية أو في حالة فشلها، يجب على الأطراف، عندئذ، احترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل.

- **الوساطة:** إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى "وسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي.

- **التحكيم:** كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتنطوي على تدخل الغير يدعى "المحكّم" وذلك تطبيقاً للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

يمكن أن يكون التحكيم إلزامياً وفق الأشكال والشروط التي يحددها هذا القانون، بحسب الحالة، أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم.

تتمثل المهمة الأساسية للتحكيم في إصدار حكم في شكل قرار تحكيمي.

- **التسخير:** إجراء استثنائي تلجأ إليه السلطة العمومية المختصة لإجبار العمال المضربين في المرافق الأساسية التابعة للهيئات والإدارات العمومية أو للمؤسسات، على مواصلة وتأدية الخدمات في مناصب عمل ضرورية لأمن وصحة الأشخاص وأمن المنشآت والأملك، وكذا لاستمرارية المرافق العمومية الأساسية لتلبية الحاجيات الحيوية للبلاد، أو العمال الذين يمارسون أنشطة أساسية لتموين السكان.

- وبمقتضى القانون رقم 01-05 مؤرخ في 27 ذي الحجة عام 1425 الموافق 6 فبراير سنة 2005 والمتعلق بالوقاية من تبييض الأموال وتمويل الإرهاب ومكافحتهما، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 11-07 المؤرخ في 15 ذي القعدة عام 1428 الموافق 25 نوفمبر سنة 2007 والمتضمن النظام المحاسبي المالي، المعدل،

- وبمقتضى القانون رقم 09-08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 11-08 المؤرخ في 21 جمادى الثانية عام 1429 الموافق 25 يونيو سنة 2008 والمتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها،

- وبمقتضى القانون رقم 10-11 المؤرخ في 20 رجب عام 1432 الموافق 22 يونيو سنة 2011 والمتعلق بالبلدية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 07-12 المؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1433 الموافق 21 فبراير سنة 2012 والمتعلق بالولاية،

- وبمقتضى القانون رقم 02-23 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمتعلق بممارسة الحق النقابي،

- وبعد رأي مجلس الدولة،

- وبعد مصادقة البرلمان،

يصدر القانون الآتي نصه :

الباب الأول

أحكام عامة

الفصل الأول

الهدف ومجال التطبيق

المادة الأولى: يحدد هذا القانون الأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وكذا شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب الناتج عن نزاع جماعي للعمل.

المادة 2: يُعد نزاعاً جماعياً للعمل، كل نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية

وفي حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية، يتعين على الطرف الأكثر استعجالاً عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي تقوم بمباشرة إجراء المصالحة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون.

المادة 8: يقوم مفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوباً بإجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال.

ويستدعي طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى جلسة أولى للمصالحة التي يجب أن تنعقد في أجل لا يتعدى الثمانية (8) أيام عمل الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل المسائل المتنازع عليها.

ويمكنه أن يباشر تحقيقاً لدى المستخدم والمنظمة النقابية للعمال، وأن يطلب من الأطراف جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة المحاسبية أو المالية أو الإحصائية أو الإدارية التي يمكن أن تساعده في إجراء المصالحة.

يتعين على طرفي النزاع الجماعي توفير التسهيلات الضرورية لمفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع، لأداء مهمته.

إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعدم تطبيق أحكام قانونية أو تنظيمية أو عدم تنفيذ التزامات متعاقد عليها ناشئة عن اتفاقيات أو اتفاقات جماعية للعمل، يسهر مفتش العمل على تطبيق هذا الالتزام طبقاً للمهام والصلاحيات المخولة له بموجب القانون.

المادة 9: يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور وجوباً، لاجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل.

يعين الطرفان، بحرية، ممثليهما المفوضين كتابياً بمطلق الصلاحية للتفاوض وإبرام اتفاق.

غير أنه، يمكن مفتش العمل أن يحدد عدد الأشخاص لإجراء المصالحة.

وعندما لا يمثل أحد الطرفين، يستدعيها مفتش العمل من جديد في أجل لا يتجاوز اثنتين وسبعين (72) ساعة.

المادة 10: يحزر مفتش العمل محضر مخالفة ومحضراً بالغياب، الذي يعد معاينة لعدم المصالحة، إذا لم يستجب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني عند انقضاء الأجل المنصوص عليه في المادة 9 أعلاه.

المادة 11: عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضراً بوقوع الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر النزاع الجماعي للعمل قائماً في شأنها، إن وجدت.

- **الإضراب من أجل مطالب سياسية:** إضراب يهدف إلى تلبية مطالب سياسية غير مهنية.

- **الإضراب المفاجئ:** إضراب دون إيداع إشعار مسبق ودون مراعاة الإجراءات المسبقة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.

- **الإضراب المتقطع:** إضراب في أوقات مختلفة.

- **الإضراب التضامني:** إضراب ينفذه عمال مؤسسة غير عمال المؤسسة المضربة بهدف دعم مطالب عمالها بصفة تضامنية.

- **الإضراب المفتوح:** إضراب متواصل غير محدد المدة.

الباب الثاني

الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها

الفصل الأول

الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها

في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي

القسم الأول

الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل

المادة 5: يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوباً اجتماعات دورية قصد دراسة، بصفة مشتركة، وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة.

تحدد كليات تطبيق هذه المادة، لا سيما دورية الاجتماعات، عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات، التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال.

في حالة غياب أحكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات، يجب أن تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل.

المادة 6: تخضع وجوباً النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة، سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، لإجراءات المصالحة والوساطة، واحتمالاً للتحكيم، ضمن الأشكال والشروط المحددة بموجب هذا القانون.

القسم الثاني

المصالحة

المادة 7: في حالة نزاع جماعي للعمل بين المستخدمين وممثلي العمال حول كل المسائل موضوع النزاع أو بعضها، يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي يكونون طرفاً فيها.

ويمكنه أن يطلب من الأطراف إفادته بجميع الوثائق أو المعلومات ذات الطبيعة الاقتصادية أو المحاسبية أو الإحصائية أو المالية أو الإدارية التي تساعد في إنجاز مهمته.

ويمكنه أن يستعين بالخبراء وكذا بأي شخص مؤهل.

ويتعين عليه التقيد بإزاء الغير بالسري المهني بالنسبة للمعلومات التي تم إخطاره بها والوقائع التي يكون قد اطلع عليها خلال أداء مهمته.

يساعد الوسيط في مجال تشريع العمل، بناء على طلبه، مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي تسلمه ملف النزاع الجماعي، مرفقا بمحضر الغياب أو عدم المصالحة.

المادة 17: يعرض الوسيط اقتراحات على الأطراف لتسوية النزاع في شكل توصيات معللة في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع الجماعي للعمل.

يمكن تمديد هذا الأجل ثمانية (8) أيام عمل، على الأكثر، باتفاق الطرفين.

يُرسل الوسيط الاقتراحات المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، كتابياً إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

المادة 18: يجب على الطرفين في أجل ثمانية (8) أيام عمل، ابتداء من تاريخ استلام اقتراحات تسوية النزاع الجماعي للعمل، تبليغ الوسيط بأية وسيلة قانونية مع إشعار بالاستلام، بقبول اقتراحاته أو، عند الاقتضاء، برفضها، على أن يتم إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً بذلك.

في حالة ما إذا لم يرد الطرفين في أجل ثمانية (8) أيام عمل من تاريخ تسليمها، تعتبر اقتراحات الوسيط مرفوضة من هذين الطرفين.

في حالة اتفاق الطرفين على اقتراحات الوسيط، يحرر اتفاق جماعي للعمل، ويوقع عليه طرفا النزاع الجماعي للعمل الملزمان بتطبيقه في الأجال والشروط المتفق عليها بينهما بعد إيداعه من قبل الطرف الأكثر استعجالاً لدى مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة المختصتين إقليمياً.

في حالة فشل إجراء الوساطة، يمكن طرفي النزاع الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون.

المادة 19: يرسل الوسيط خلال ثمان وأربعين (48) ساعة إلى الوزير المكلف بالعمل وإلى وزير القطاع المعني وإلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً تقريراً مفصلاً يدون فيه نتائج مهمته.

تصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودع الطرف الأكثر استعجالاً محضر المصالحة لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً.

المادة 12: يعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة في حالة فشل إجراء المصالحة في النزاع الجماعي للعمل كله أو بعضه.

يتم إرسال محضر الغياب أو محضر عدم المصالحة في حالة الفشل الكلي أو الجزئي لإجراءات المصالحة بأي وسيلة قانونية إلى طرفي النزاع وإلى الوالي المختص إقليمياً والوزير المكلف بالعمل.

المادة 13: عندما يتجاوز النزاع الجماعي للعمل نطاق المؤسسة ويؤثر على خدمة أساسية، يمكن وزير القطاع المعني، في أجل لا يتجاوز ثمانية (8) أيام عمل من تاريخ محضر عدم المصالحة، إخطار الوزير المكلف بالعمل، الذي يمكنه تكليف مفتش العمل بإجراء مصالحة ثانية حول جميع مسائل النزاع أو بعضها.

تستأنف إجراءات المصالحة، في التاريخ الذي حدده مفتش العمل لإجراء المصالحة الثانية، بعد أخذ رأي طرفي النزاع الجماعي للعمل.

يجب أن ينتهي إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة الأولى أعلاه في الخمسة (5) أيام عمل التي تلي استلام طلب وزير القطاع المعني، ما لم يتفق الطرفان على تمديد هذا الأجل.

القسم الثالث

الوساطة

المادة 14: في حالة عدم المصالحة الكلية أو الجزئية، يعرض النزاع الجماعي للعمل وجوباً على إجراء الوساطة في أجل الخمسة عشر (15) يوم عمل التي تلي تاريخ محضر الغياب أو عدم المصالحة، وفي هذه الحالة، يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تعيين وسيط باتفاق مشترك من بين القائمة المذكورة في المادة 38 أدناه.

المادة 15: في حالة خلاف بين الطرفين حول اختيار الوسيط وعندما يتعلق الأمر بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 أدناه، يعين وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، حسب الحالة، وسيطاً تلقائياً من قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة 38 أدناه.

المادة 16: يؤهل الوسيط، في حدود مهمته، لإجراء التحقيقات والتحريات للاطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العمال المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل.

- الوزراء أو ممثليهم المؤهلين عندما تكون المؤسسات أو الإدارات المعنية تابعة لاختصاصهم أو عندما يكتسي النزاع الجماعي للعمل طابعاً جهوياً أو وطنياً.

المادة 24 : إذا تعذرت تسوية المسائل موضوع الطعن المنصوص عليها في المادة 23 أعلاه، تستدعي السلطة السلمية العليا، خلال الثمانية (8) أيام عمل الموالية لإخطارها، طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليمياً.

المادة 25 : إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تتخذ السلطة السلمية العليا التي تم إخطارها التدابير الضرورية لضمان تطبيق هذا الالتزام في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوم عمل من تاريخ الإخطار.

المادة 26 : إذا تبين أثناء اجتماع المصالحة، بأن النقاط محل النزاع الجماعي للعمل تخص تأويلات لأحكام تشريعية أو تنظيمية أو مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، يتم إخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الأشكال المنصوص عليها في المادة 27 أدناه من قبل السلطة السلمية العليا من أجل إخضاع المسائل محل النزاع للمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية المنصوص عليه في أحكام المواد من 34 إلى 37 أدناه.

المادة 27 : عند نهاية إجراء المصالحة المنصوص عليه في أحكام المواد 23 إلى 26 أعلاه والذي لا يمكن أن يتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل، ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول، تعد السلطة السلمية العليا محضراً يوقعه الطرفان يتضمن الاتفاقات الحاصلة، وعند الاقتضاء، الاقتراحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، المتعلقة بأشكال وإجراءات التكفل بالمسائل المستمر فيها النزاع الجماعي للعمل.

القسم الثالث

الوساطة

المادة 28 : إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد إجراء المصالحة المنصوص عليها في المواد 23 إلى 26 أعلاه، يمكن عرضه في أجل خمسة عشر (15) يوم عمل على إجراء الوساطة.

المادة 29 : يعين وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، حسب الحالة، وسيطاً مؤهلاً يختار من بين الوسطاء المذكورين في قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة 38 أدناه.

القسم الرابع

التحكيم

المادة 20 : عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم، بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة، تُطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم، مع مراعاة الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون.

يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين (30) يوم عمل الموالية لتعيين المحكمين، ويُعد هذا القرار ملزماً للطرفين في تنفيذه، بصرف النظر عن أي طعن مقدم من أحد الطرفين في أجل ثلاثة (3) أيام عمل التي تلي التبليغ حسب الأشكال والشروط المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

المادة 21 : يجب على الطرفين الحضور أمام المحكم.

ويمكن أن يمثلهم ممثل مفوض قانوناً.

يجب تمثيل كل شخص معنوي طرف في النزاع الجماعي للعمل بممثل قانوني.

الفصل الثاني

الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها

في المؤسسات والإدارات العمومية

القسم الأول

الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل

المادة 22 : تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية إجبارية بين ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية.

تحدد كليات تطبيق أحكام هذه المادة، لا سيما دورية الاجتماعات، عن طريق التنظيم.

تخضع وجوباً النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة وبالطرق الودية لإجراءات المصالحة، واحتمالاً للوساطة والتحكيم، ضمن الأشكال والشروط المحددة في هذا القانون.

القسم الثاني

المصالحة

المادة 23 : في حالة نزاع جماعي للعمل بين الطرفين حول كل المسائل المدروسة أو بعضها، يخطر ممثلو العمال بواسطة طعن :

- السلطات العمومية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية،

المادة 37 : تحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية وكذا تنظيمه وسيره، عن طريق التنظيم.

الفصل الثالث

الأحكام المشتركة المتعلقة بالوساطة

المادة 38 : يحدد الوزير المكلف بالعمل قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادتين 15 و 29 أعلاه، بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

يتم إعلام أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية والمفتشيات الولائية للعمل بهذه القائمة.

تتم مراجعة هذه القائمة، عند الاقتضاء، بنفس الأشكال.

المادة 39 : يتم اختيار الوسطاء من بين الشخصيات المعترف بكفاءتها في المجال القانوني والاجتماعي وسلطتها المعنوية وخبرتها وحيادها واستقامتها والتزامها بمبادئ العدالة الاجتماعية والإنصاف.

يجب ألا تكون للوسطاء أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع طرفي النزاع الجماعي للعمل.

المادة 40 : تحدد مهام الوسطاء وكيفيات تعيينهم وكذا أتعابهم عن طريق التنظيم.

الباب الثالث

ممارسة حق الإضراب

الفصل الأول

كيفية وشروط ممارسة حق الإضراب

المادة 41 : إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاد الإجراءات الإيجابية للتسوية الودية للنزاعات المنصوص عليها في الباب الثاني من هذا القانون وفي غياب طرق أخرى للتسوية الواردة في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل، يمكن العمال اللجوء إلى ممارسة حقهم في الإضراب ضمن الشروط وحسب الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون.

المادة 42 : يقصد بالإضراب، بمفهوم هذا القانون، توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقاً للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاد الإجراءات الإيجابية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل.

المادة 30 : يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل تزويد الوسيط بالدعم اللازم لمساعدته والتعاون الوثيق معه لتسهيل مهمته وإفادته دون تأخير بجميع الوثائق والمعلومات المرتبطة بالنزاع.

ويمكن الوسيط أن يستعين بخبراء وكذا بكل شخص مؤهل.

المادة 31 : يرسل الوسيط اقتراحات مكتوبة في شكل توصيات معللة إلى طرفي النزاع لتسويته في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع.

ويمكن تمديد هذا الأجل بثمانية (8) أيام عمل، على الأكثر، بموافقة الطرفين المعنيين.

يجب على الطرفين تبليغ الوسيط بقبول اقتراحاته أو برفضها، عند الاقتضاء، بأية وسيلة قانونية مع إشعار بالاستلام في أجل ثمانية (8) أيام عمل، ابتداء من تاريخ استلام اقتراحاته، على أن يتم إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً بذلك.

يرسل الوسيط اقتراحاته كتابياً إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

المادة 32 : في حالة اتفاق الطرفين، يحرر الوسيط محضراً يدون فيه الاقتراحات المقبولة ويسلمه إلى الأطراف المعنية.

وترسل نسخة منه، حسب الحالة، إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ووزير القطاع المعني والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ومفتش العمل المختص إقليمياً.

المادة 33 : في حالة عدم رد الطرفين في أجل ثمانية (8) أيام عمل، ابتداء من تاريخ تسليم اقتراحات الوسيط، أو في حالة رفض هذه الاقتراحات، يعلم الوسيط في أجل ثمان وأربعين (48) ساعة، الأطراف وكذا السلطات المذكورة في المادة 32 أعلاه.

القسم الرابع

المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية

المادة 34 : يؤسس مجلس متساوي الأعضاء للوظيفة العمومية يتشكل من ممثلي الإدارة وممثلي العمال، ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 35 : يعد المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، جهازاً صالحاً في مجال النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية.

المادة 36 : يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل حضور جميع اجتماعات المصالحة التي ينظمها المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية.

القسم الأول**موافقة العمال على الإضراب**

المادة 47 : بعد استنفاد الإجراءات المنصوص عليها في المادة 41 أعلاه، ومع مراعاة احترام أحكام المادة 48 أدناه، يستدعى العمال المعنيون إلى جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة، بمبادرة وتحت مسؤولية منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود منظمة نقابية، قصد إعلامهم بنقاط النزاع المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل والمتفق عليه.

يتعين على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل تبليغ المستخدم، قبل ثمان وأربعين (48) ساعة على الأقل، من انعقاد الجمعية العامة، كتابياً، مقابل إشعار بالاستلام.

يحضر المستخدم أو ممثله الجمعية العامة، ويمكنه أخذ الكلمة بهذه المناسبة لإبداء أي شروحات أو توضيحات تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل.

المادة 48 : تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل.

تتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده المحضر القضائي.

القسم الثاني**الإشعار المسبق للإضراب**

المادة 49 : لا يشرع في الإضراب إلا عند انقضاء أجل الإشعار المسبق المودع وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع، لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، مقابل إشعار بالاستلام.

المادة 50 : يبدأ سريان مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليمياً مرفقاً بمحضر المحضر القضائي المنصوص عليه في المادة 48 أعلاه.

تحدد مدة هذا الإشعار عن طريق المفاوضة على أن لا تقل عن عشرة (10) أيام عمل من تاريخ إيداعه.

غير أنه، لا يمكن أن تقل هذه المدة عن خمسة عشر (15) يوم عمل في قطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 أدناه.

المادة 51 : يجب أن يتضمن الإشعار المسبق للإضراب، تحت طائلة البطلان، ما يأتي :

- تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب ممثلي العمال المنتخبين،

لا يمكن أن تتم المشاركة في الإضراب إلا بمناسبة نزاع جماعي للعمل وبعد استنفاد وسائل تسوية النزاع القانونية والاتفاقية المذكورة أعلاه.

المادة 43 : تمنع جميع الأفعال والتهديدات التي تهدف إلى إجبار العامل على المشاركة في إضراب أو منعه من العمل أو استئنافه العمل.

ويمنع كذلك كل تهديد أو ضغط أو إجراء كيدي ضد العمال المشاركين في إضراب تم تنظيمه طبقاً لأحكام هذا القانون.

المادة 44 : عندما يتفق طرفا النزاع الجماعي للعمل على عرض نزاعهما على التحكيم، يعلّق وجوباً :

- اللجوء إلى الإضراب،

- الإضراب الذي شرع فيه.

المادة 45 : تعد غير قانونية في مفهوم هذا القانون، الإضرابات التي :

- تنظم لأسباب سياسية،

- تكون مفاجئة أو مفتوحة أو متقطعة أو تضامنية،

- تنظم لأسباب أو مطالب غير اجتماعية ومهنية،

- تشرع فيها منظمة نقابية لم يُثبت وجودها القانوني أو تمثيليتها النقابية،

- لم يتم الموافقة عليها من طرف أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة،

- لم يسبقها إشعار مسبق،

- يُشرع فيها قبل استنفاد إجراءات التسوية طبقاً لأحكام هذا القانون،

- يُشرع فيها بعد اللجوء إلى التحكيم،

- تكون مرفقة بعنف أو اعتداء أو تهديد أو مناورات بهدف المساس بحرية العمل،

- تكون خرقاً لأحكام اتفاق مصالحة أو وساطة أو لقرار تحكيمي حائز على القوة التنفيذية.

لا يستفيد المشاركون من الحماية بمقتضى هذا القانون.

تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، لا يمكن، بأي حال من الأحوال، أن يرافق ممارسة حق الإضراب أعمال عنف أو ترهيب أو استيلاء عنيف لأماكن العمل.

المادة 46 : طبقاً للتشريع المعمول به، يمكن المنظمة النقابية التي تبادر إلى تنظيم إضراب غير قانوني أن تتعرض إلى عقوبة الحل.

وتتحمل أيضا المسؤولية، المنظمة النقابية التي ساهمت في هذا الإضراب.

يتم توجيه إغذارات، بأية وسيلة كانت، إلى العمال المضربين لدعوتهم إلى استئناف العمل في أجل ثمان وأربعين ساعة. (48)

ويتعرض العمال الذين لم يلتحقوا بمناصب عملهم، دون سبب مقبول، عند انتهاء الأجل المذكور في الفقرة أعلاه، إلى تطبيق الإجراءات التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 58: يُمنع على المنظمة النقابية إقصاء منخرطها أو معاقبتهم بأي طريقة كانت، بسبب رفضهم المشاركة أو رفضهم الاستمرار في إضراب غير قانوني بموجب هذا القانون.

القسم الرابع

عرقلة حرية العمل

المادة 59: يعاقب على عرقلة حرية العمل طبقا لأحكام هذا القانون.

يعد عرقلة لحرية العمل، كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو استئناف أو مواصلة ممارسة نشاطهم المهني عن طريق التهديد أو المناورة أو الاحتيال أو العنف أو الاعتداء.

المادة 60: يمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية أو أماكن العمل للمستخدم أو محيطها المباشر عندما يشكل عرقلة لحرية العمل.

يمكن الجهة القضائية المختصة أن تقرر إخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل بناء على طلب المستخدم.

المادة 61: تشكل عرقلة حرية العمل وكذا رفض الامتثال لتنفيذ حكم قضائي بإخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل، خطأ مهنيا جسيما ينجز عنه تطبيق الإجراءات التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، دون الإخلال بالعقوبات الجزائية.

الفصل الثاني

تحديد ممارسة حق الإضراب

القسم الأول

الحد الأدنى من الخدمة

المادة 62: يجب القيام بكافة الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية ضماناً للحد الأدنى من الخدمة، عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضرب انقطاعها التام باستمرار

- اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين، الموقع على الإشعار،

- تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه،

- عدد العمال المعنيين بالتصويت،

- مكان الشروع في الإضراب،

- النطاق الإقليمي للإضراب.

المادة 52: يعد باطلاً وعديم الأثر، أي إشعار مسبق تبادر به منظمة نقابية لم يتم إثبات وجودها القانوني أو تمثيليتها القانونية أو دون احترام أي شرط من شروط وكيفيات تسوية النزاعات الجماعية للعمل المحددة في أحكام هذا القانون.

ويعد كذلك باطلاً وعديم الأثر، كل إشعار مسبق يبادر به ممثلو العمال غير المنتخبين طبقا لأحكام هذا القانون.

المادة 53: يسري مفعول الإشعار المسبق بالإضراب في التاريخ المحدد له، ولا يمكن تمديده عند انقضاء أجله.

المادة 54: يتعين على المستخدم وممثلي العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، الاجتماع خلال فترة هذا الإشعار لمواصلة المفاوضات وتنظيم الحد الأدنى من الخدمة وضمان حماية المنشآت والمعدات طبقا لأحكام هذا القانون.

القسم الثالث

حماية حق الإضراب

المادة 55: دون الاخلال بأحكام المادة 45 أعلاه، حق الإضراب محمي طبقا للتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة العمل ويترتب عليه تعليق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل.

لا يترتب على ساعات أو أيام العمل غير المؤداة بسبب الإضراب، أي حق في تقاضي الأجر.

المادة 56: يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التشغيل أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ما عدا في حالات التسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في أحكام هذا القانون.

لا يمكن تسليط أية عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب شرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 57: يعد الإضراب الناتج عن النزاع الجماعي للعمل المنظم خرقاً للإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، خطأ مهنيا جسيماً يرتكبه العمال الذين شاركوا وساهموا فيه بنشاطهم المباشر.

المادة 66 : دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يشكل رفض تنفيذ قرار التسخير خطأ مهنيا جسيما ينجز عنه تطبيق الإجراءات التأديبية ضد العامل المعني، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفصل الثالث

موانع اللجوء إلى الإضراب

المادة 67 : يمنع اللجوء إلى الإضراب للمستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة، أو أولئك الذين يشغلون وظائف في قطاعات استراتجية وحساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو من المحتمل أن يؤدي الإضراب، من خلال آثاره، إلى أزمة خطيرة.

تحدد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، عن طريق التنظيم.

المادة 68 : تخضع النزاعات الجماعية للعمل التي يكون طرفاً فيها العمال الخاضعون لأحكام المادة 67 أعلاه، لإجراءات التسوية الإجبارية، وعند الاقتضاء، للدراسة من طرف اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليهما في أحكام المواد 71 إلى 76 أدناه.

الفصل الرابع

تسوية الإضراب

المادة 69 : يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل، خلال مدة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، مواصلة المفاوضات لتسوية الخلاف موضوع النزاع.

إذا ظهر عنصر أساسي جديد إيجابي لتسوية النزاع الجماعي خلال المفاوضات، فإنه يجب على ممثلي العمال إشعار العمال أو الأعيان العموميين المجتمعين في جمعية عامة بذلك، ويجب على هؤلاء أن يقرروا، وفق أحكام هذا القانون، العودة إلى العمل من عدمه.

ويشارك المستخدم أو ممثله المفوض قانوناً في الجمعية العامة.

المادة 70 : في حالة استمرار الإضراب، يمكن وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال، عرض النزاع الجماعي للعمل، حسب الحالة، على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليهما في أحكام هذا القانون، عندما :

المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لا سيما تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة.

تحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة، إجبارياً، عن طريق التنظيم.

المادة 63 : دون الإخلال بأحكام المادة 62 أعلاه، يُحدد الحد الأدنى للخدمة في القطاع الاقتصادي الذي لا يمكن أن يقل عن 30% من مجموع العمال المعنيين بالإضراب، بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

في حالة غياب اتفاقية أو اتفاق جماعي، يحدد وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، كل في مجال اختصاصه، قائمة قطاعات النشاطات ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة، بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي العمال المنتخبين، حسب الحالة.

يمكن رفع كل نزاع يتعلق بتحديد الحد الأدنى من الخدمة، المذكور في الفقرة الأولى أعلاه، أمام الجهة القضائية المختصة.

المادة 64 : تحدد قائمة قطاعات النشاطات ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية والمرافق العمومية، والتي لا تقل عن 30% من مجموع العمال المعنيين بالإضراب، من قبل وزير القطاع المعني بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي العمال المنتخبين، حسب الحالة.

ويتم إعلام الوزير المكلف بالعمل بذلك.

القسم الثاني

التسخير

المادة 65 : طبقاً للتشريع الساري المفعول، يمكن أن يأمر وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية :

- لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن،
 - لاستمرار المصالح العمومية الأساسية،
 - لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد،
 - لتموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة.
- ويبلغ المستخدم أو ممثله القانوني بكل الطرق القانونية، كل عامل معني بقرار التسخير.

المادة 76 : يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تقديم كلّ التسهيلات وتوفير كل المستندات والمعلومات المتعلقة بالنزاع بناءً على طلب اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم.

تتلقى اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالنزاعات الجماعية للعمل، وكذا كل وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة المنصوص عليها في هذا القانون.

تحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم وكذا تنظيمهما وسيرهما، عن طريق التنظيم.

القسم الثاني

قرارات التحكيم

المادة 77 : تصبح قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة.

وتبلغ هذه القرارات إلى طرفي النزاع خلال أيام العمل الثلاثة (3) الموالية لتاريخ صدورها، حسب الحالة، من قبل رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم أو رئيس اللجنة الولائية للتحكيم.

ترسل نسخ من هذه القرارات إلى الوزير المكلف بالعمل إذا صدرت عن اللجنة الوطنية للتحكيم، وإلى المفتشية الولائية للعمل المختصة إقليمياً إذا صدرت عن اللجنة الولائية للتحكيم.

الباب الرابع

أحكام جزائية

المادة 78 : يعاقب ويتابع مفتشو العمل مخالقات أحكام هذا القانون طبقاً للتشريع المعمول به.

المادة 79 : يعاقب بغرامة من مائة ألف دينار (100.000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج)، المستخدم الذي لا يفي بالتزاماته فيما يتعلق بالاجتماعات الدورية المنصوص عليها في المادتين 5 و 22 أعلاه، سواء تعلق الأمر بالتزاماته القانونية والتنظيمية أو تلك الناتجة عن اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

وفي حالة العود، تضاعف الغرامة.

المادة 80 : يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج)، كل طرف في نزاع جماعي

- تقتضي ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة،

- يتعلق الإضراب بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 أعلاه التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر.

الفصل الخامس

اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم

القسم الأول

الاختصاص والتشكيلة

المادة 71 : تختص اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في البت في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب وكذا النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد، حسب الحالة، إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني أو على المستوى الولائي التي تعرض عليها ضمن الشروط المنصوص عليها في أحكام المادة 70 أعلاه حول المسائل والاقتراحات المدونة في المحضر الذي يثبت إمّا فشل المصالحة أو الوساطة.

المادة 72 : تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوم عمل في النزاعات الجماعية للعمل التي تخطر بها من طرف :

- وزير القطاع المعني أو ممثلي العمال، فيما يخص المستخدمين المنصوص عليهم في المادة 67 أعلاه،

- وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعنيين، ضمن الشروط المحددة في المادة 70 أعلاه.

المادة 73 : تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم التي يرأسها قاضٍ لدى الجهة القضائية المختصة، من عدد متساوٍ من ممثلي القطاعات الوزارية المعنية، ومن ممثلي المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلاً.

المادة 74 : تؤسس لدى كل ولاية لجنة ولائية للتحكيم يرأسها قاضٍ لدى الجهة القضائية المختصة، وتتشكل من عدد متساوٍ من ممثلين عن الإدارات المحلية والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً.

المادة 75 : تقرر اللجنة الولائية للتحكيم، عندما يتم إخطارها فقط في النزاعات الجماعية للعمل التي تحدث في نطاق الولاية.

تصدر اللجنة الولائية للتحكيم قرار التحكيم بشأن النزاع في أجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل من تاريخ مثول الطرفين أمامها.

إذا صاحب هذا الإضراب عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات، فإنه يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنة (1) وبغرامة من مائة ألف دينار (100.000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

المادة 86 : دون الإخلال بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في أحكام المادة 66 أعلاه، يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج)، كل عامل أجبر أو عون عمومي لا ينفذ، دون مبرر، أو يتوقف عن تطبيق التدابير التنظيمية للحد الأدنى من الخدمة، ولو مؤقتاً، أو يرفض تنفيذ قرار التسخير الذي تم تبليغه به طبقاً لأحكام هذا القانون.

المادة 87 : دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من قام بإتلاف أو محاولة إتلاف، أثناء الإضراب، أي أغراض أو آلات أو مواد أو سلع أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة، أو مارس مناورة احتيالية أو تهديداً أو عنفاً و/أو اعتداء يكون غرضه عرقلة حرية العمل.

الباب الخامس

أحكام انتقالية وختامية

المادة 88 : تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذا القانون، عند الاقتضاء، عن طريق التنظيم.

المادة 89 : تبقى النصوص التطبيقية للقانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 والمذكور أعلاه، سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التطبيقية المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 90 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون، لا سيما القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم.

المادة 91 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023.

عبد المجيد تبون

للمعمل تغيب دون سبب شرعي عن جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم المنظمة طبقاً لأحكام هذا القانون.

وفي حالة العود، تضاعف الغرامة.

المادة 81 : دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يرفض تقديم وثائق إلى القائمين بالمصالحة والوساطة والمحكمين المنصوص عليهم في أحكام هذا القانون، أو يزودهم بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو يمارس مناورة أو احتيالا بهدف الضغط عليهم بغية توجيه توصياتهم أو قراراتهم.

المادة 82 : يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، كل من خرق عمداً الأحكام المتعلقة بإجراءات تسوية النزاع الجماعي للعمل كما هو منصوص عليها في المواد 5 إلى 76 أعلاه.

المادة 83 : يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج)، المستخدم وممثلو العمال أو أي شخص آخر لا ينفذ عمداً أحكام اتفاقات المصالحة أو الوساطة وقرارات التحكيم الحائزة على القوة التنفيذية.

المادة 84 : يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل مستخدم يمس أو يحاول المساس بممارسة حق الإضراب، دون الإخلال بأحكام المادة 56 أعلاه.

إذا نجم عن المساس بممارسة حق الإضراب عقوبة تأديبية أو تهديد أو عنف و/أو اعتداء، فإنه يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنة (1) وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

المادة 85 : يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من تسبب أو حاول أن يتسبب في إضراب عن العمل مخالف لأحكام هذا القانون، أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره.