

- وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،
يصدر القانون التالي نصه :

الباب الاول

الهدف ومجال التطبيق

المادة الاولى : يحدد هذا القانون كفيات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وشروط وكفيات ممارسة حق الاضراب 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 و5 أدناه.

المادة 3 : تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال والمستخدمين الاشخاص الطبيعيين أو المعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني.

الباب الثاني

الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها

الفصل الاول

الاحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والادارات العمومية

القسم الاول

الوقاية من النزاعات

المادة 4 : يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويديرون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية.

تدل عبارة ممثلي العمال، في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال، في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين.

تحدد كفيات تطبيق هذه المادة، لاسيما دورية الاجتماعات، في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال.

المادة 5 : اذا اختلف الطرفان في كل المسائل الدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال اجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها.

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 الاضراب.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور لاسيما المواد 52 و53 و54 و113 و115 و117 منه،

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

- وبمقتضى الامر رقم 71 - 74 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات،

- وبمقتضى الامر 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 أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسي 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 28 يناير سنة 1986 المعدل والمتمم للامر رقم 66 - 154 المؤرخ في 18 صفر عام 1986 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الاجراءات 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 للامر رقم 75 - 58 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون المدني،

وتساعد الوسيط، في مجال تشريع العمل، بناء على طلبه، مفتشية العمل المختصة اقليميا.

المادة 12 : يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية مغللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة الى مفتشية العمل المختصة اقليميا.

القسم الرابع التحكيم

المادة 13 : في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 442 الى 454 من قانون الاجراءات المدنية، مع مراعاة الاحكام 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

الاحكام التي تطبق على المؤسسات والادارات العمومية

القسم الاول التعريف

المادة 14 : تعد مؤسسات وادارات عمومية، في مفهوم هذا القانون، المؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الاداري، وكذلك الادارات المركزية التابعة للدولة والولايات والبلديات.

القسم الثاني

الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل

المادة 15 : تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والادارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والادارات العمومية المهنية.

القسم الثالث

المصالحة

المادة 16 : إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف الى :

- السلطات الادارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي اليها المؤسسة أو الادارة المعنية،

وإذا لم تكن هناك اجراءات اتفافية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل الى مفتشية العمل المختصة اقليميا.

القسم الثاني المصالحة

المادة 6 : تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع اليها الخلاف في العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثل العمال.

ولهذا الغرض، يستدعى مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل الى جلسة أولى للمصالحة، خلال الايام الثمانية (8) الموالية للاخطار، قصد تسجيل موقف كل واحد في كل مسألة من المسائل المتنازل عليها.

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

المادة 8 : عند انقضاء اجراء المصالحة، الذي لا يمكن أن يتجاوز 15 يوما 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.

تصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الاكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة اقليميا.

المادة 9 : في حالة فشل اجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو على بعضه، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة.

وفي هذه الحالة، يمكن الطرفين أن يتفقا على اللجوء الى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما احكام هذا القانون.

القسم الثالث الوساطة

المادة 10 : الوساطة هي اجراء يتفق، بموجبه، طرفا الخلاف الجماعي في على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع الى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه.

المادة 11 : يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات الفيدة للقيام بمهمة ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني ازاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته.

ويستشار، وزيادة على ذلك، في اعداد النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل ضمن المؤسسات والادارات العمومية وتكييف هذه النصوص.

المادة 23 : يحدد تشكيل المجلس المتساوي الاعضاء في الوظيفة العمومية وطرق تعيين رئيسه وأعضائه وكذا كيفية تنظيمه وتسييره، عن طريق التنظيم.

الباب الثالث

ممارسة حق الاضراب

الفصل الاول

كيفية ممارسة حق الاضراب

القسم الاول

الشروط العامة

المادة 24 : اذا استمر الخلاف بعد استنفاد اجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء الى الاضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في احكام هذا القانون.

المادة 25 : لايمكن اللجوء الى ممارسة الاضراب ويوقف الاضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم.

المادة 26 : يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل، بمفهوم المادة الثانية أعلاه، والذي يحدث خرقا لاحكام هذا القانون، خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين يشاركون فيه ويتحمل المسؤولية الاشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.

القسم الثاني

موافقة جماعة العمال على الاضراب

المادة 27 : تستدعى، في الحالات المنصوص عليها في المادة 225 أعلاه، جماعة العمال المعنيين الى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة، بعد اعلام المستخدم، قصد اعلامهم بنقاط الخلاف المستمر، والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه.

وتسمع جماعة العمال الى ممثلي المستخدم أو السلطة الادارية المعنية، بناء على طلبهم.

- الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الادارات 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 الى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة اقليميا.

المادة 18 : اذا تبين، خلال اجتماع المصالحة، أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي أخطرت على ضمان تطبيق ذلك الالتزام، في أجل لايتعدى ثلاثين (30) يوما من تاريخ الاخطار.

المادة 19 : اذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل تتعلق بتأويل الاحكام القانونية أو التنظيمية أو تتعلق بمسائل لايمكن التكفل بها في اطار الاحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها، تخطر السلطة السلمية العليا، المذكورة في المادة 16 أعلاه السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الاشكال المنصوص عليها في المادة 20 أدناه، قصد عرض نقاط الخلاف على المجلس المتساوي الاعضاء في الوظيفة العمومية المنصوص عليه في المواد من 21 الى 23 أدناه.

المادة 20 : عند نهاية اجراء المصالحة المنصوص عليه في المواد من 16 الى 19 أعلاه الذي لايمكن أن يتجاوز 15 يوما ابتداء من تاريخ الاجتماع الاول، تعد السلطة السلمية العليا محضرا يوقعه الطرفان ويتضمن النقاط المتفق عليها، اذا اقتضى الامر، تتضمن المقترحات المقدمة الى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، التي تتعلق باشكال التكفل بالمسائل المستمر فيها الخلاف واجراءاته.

القسم الرابع

مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء

المادة 21 : يحدث مجلس متساوي الاعضاء في الوظيفة العمومية يتكون من الادارة وممثلي العمال ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 22 : يشكل المجلس المتساوي الاعضاء في الوظيفة العمومية، جهاز مصلحه في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والادارات العمومية.

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 يمنعه من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلة 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 اصدار أمر قضائي باخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم.

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

الفصل الثاني

تحديد ممارسة حق الاضراب

القسم الاول

القدر الأدنى من الخدمة

المادة 37 : اذا كان الاضراب يمس الانظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الاساسية، أو يمس الانشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والاملاك الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الانشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة اجباري أو ناتج عن مفاوضات أو إتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتان 38 و39 أدناه.

المادة 38 : ينظم قدر أدنى من الخدمة الاجبارية في المجالات التالية :

- 1 - المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجال وتوزيع الادوية.
- 2 - المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والاذاعة والتلفزة،
- 3 - المصالح المرتبطة بانتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها،

المادة 28 : يوافق على اللجوء الى الاضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الاقل.

القسم الثالث

الاشعار المسبق بالاضراب

المادة 29 : يشرع في الاضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27 و28 أعلاه، لدى انتهاء أجل الاشعار المسبق بالاضراب.

المادة 30 : تحسب مدة الاشعار المسبق بالاضراب ابتداء من تاريخ ايداعه لدى المستخدم واعلام مفتشية العمل المختصة اقليميا.

تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ ايداعه.

المادة 31 : يلتزم المستخدم وممثلو العمال، بمجرد ايداع الاشعار المسبق بالاضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والاملاك وضمان أمنها وبعين الطرفين العمال الذين يتكفلون بهذه المهام.

القسم الرابع

حماية حق الاضراب

المادة 32 : يحمي القانون حق الاضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون.

ولا يقع الاضراب، الذي شرع فيه، حسب هذه الشروط، علاقة العمل.

ويوقف الاضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة إتفاقيات وعقود يوقعانها.

المادة 33 : يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ماعدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الادارية أو اذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و40 أدناه.

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

القسم الثاني

التسخير

المادة 41 : عملا بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون، في الهيئات أو الادارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لامن الاشخاص والمنشآت والاملاك، لضمان استمرار المصالح العمومية الاساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان.

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

الفصل الثالث

موانع اللجوء الى الاضراب

المادة 43 : يمنع اللجوء الى الاضراب في ميادين الانشطة الاساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة، يمنع اللجوء الى الاضراب على :

1 - القضاة،

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

3 - أعوان مصالح الأمن،

4 - الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية،

5 - أعوان مصالح استغلال شبكات الاشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية،

6 - الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك،

7 - عمال المصالح الخارجية لادارة السجون.

المادة 44 : تخضع الخلافات الجماعية في العمل، التي يكون العمال الخاضعون لاحكام المادة السابقة طرفا فيها، لاجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد من 16 الى 20 أعلاه وللدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية، ان اقتضى الامر، كما ينص عليها الباب الخامس من هذا القانون.

الباب الرابع

تسوية الاضراب

المادة 45 : يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الاشعار المسبق وبعد الشروع في الاضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما.

4 - المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا مصالح التطهير،

5 - المصالح المرتبطة مباشرة بانتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للاشارة،

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

7 - المصالح المكلفة بانتاج 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 (الارصاد الجوي والاشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع)،

11 - مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الارواح وعمليات الشحن وانقاذ السفن مباشرة،

12 - مصالح الدفن والمقابر،

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

14 - مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.

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

وإذا لم يكن ذلك، يحدد المستخدم أو السلطة الادارية 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.

المادة 51 : يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاض 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 الى الطرفين خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخها.

الباب السادس

أحكام جزائية

المادة 53 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500,00 دج و 2.000,00 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها، التي تنظم طبقا لأحكام هذا القانون. ويمكن أن ترفع هذه الغرامة المالية الى 5000,00 دج في حالة العود.

المادة 54 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000,00 دج و 20.000,00 دج وشهرين الى ستة (06) أشهر حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من زود الحكام والوسطاء المذكورين في أحكام هذا القانون بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مارس مناورات احتيالية تستهدف الضغط على أعضاء هذين الجهازين بغية توجيه قرارهما أو توصيتهما.

المادة 55 : يعاقب بالحبس من ثمانية أيام الى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500,00 دج و 2000,00 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 الى ثلاث سنوات حبسا ومن 2.000,00 دج الى 50.000,00 دج غرامة مالية، أو ترفع احدهما، اذا صاحب التوقف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.

المادة 46 : يمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفاء، يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما، اذا بدت من موافقهما 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 : اذا استمر الاضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل، ان 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 الاول

اختصاصها وتكوينها

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

- الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون اللجوء الى الاضراب،

- 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 43 أعلاه،

تتلقى اللجنة الوطنية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية في العمل وكذا أية وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة المنصوص عليهما.

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

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

- 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 88 - 07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

- 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 الاضراب.

- وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني.

يصدر القانون التالي نصه :

المادة الأولى : يحدد هذا القانون مهام مفتشية العمل واختصاصاتها وصلاحيات مفتشي العمل.

الباب الأول

مهام مفتشية العمل واختصاصاتها

المادة 2 : تختص مفتشية العمل بما يأتي :

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.

- تقديم المعلومات والارشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.

- مساعدة العمال ومستخدميهم في اعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.

- اجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.

المادة 56 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500,00 دج و 2.000,00 دج وخمسة عشر يوما الى شهرين حبسا أو باحدى هاتين العقوبتين كل من مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا و/ أو اعتداء واستهدف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون.

المادة 57 : يعاقب بالحبس من ثمانية أيام الى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500,00 دج و 2000,00 دج، أو باحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الاضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم.

وإذا صاحب مس ممارسة حق الاضراب تهديد أو عنف و/ أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر الى ثلاث سنوات حبسا ومن 2000,00 دج الى 50.000,00 دج أو إحدى هاتين العقوبتين.

الباب السابع

أحكام نهائية

المادة 58 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لأحكام هذا القانون، لا سيما 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 6 فبراير سنة 1990.

الشاذلي بن جديد

قانون رقم 90 - 03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل

إن رئيس الجمهورية.

- بناء على الدستور، لا سيما المواد 113 و 114 و 115 و 117 منه.

- وبمقتضى الأمر رقم 66 - 154 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 المعدل والمتمم، والمتضمن قانون الاجراءات المدنية.