

## قوانين

### قانون رقم 02-23 مؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي.

إنّ رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المواد 69 و70 و139-18 و141 (الفقرة 2) و143 و144 (الفقرة 2) و145 و148 منه،

- وبمقتضى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي، المعتمدة في سان فرانسيسكو من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته الحادية والثلاثين بتاريخ 9 يوليو سنة 1948 والمصدق عليها بموجب أداة الانضمام الحكومي في 19 أكتوبر سنة 1962،

- وبمقتضى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، المعتمدة في جنيف من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية والثلاثين بتاريخ أول يوليو سنة 1949 والمصدق عليها بموجب أداة الانضمام الحكومي في 19 أكتوبر سنة 1962،

- وبمقتضى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر سنة 1966، لا سيما المادة 8 منه، والمصدق عليه بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 67-89 المؤرخ في 11 شوال عام 1409 الموافق 16 مايو سنة 1989،

- وبمقتضى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 135 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، المعتمدة بجنيف في 23 يونيو سنة 1971 والمصدق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 58-06 المؤرخ في 12 محرم عام 1427 الموافق 11 فبراير سنة 2006،

- وبمقتضى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، المعتمدة بجنيف في 21 يونيو سنة 1976، والمصدق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 248-92 المؤرخ في 12 ذي الحجة عام 1412 الموافق 13 يونيو سنة 1992،

- 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 القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، 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،

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

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

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

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

- **المستخدم** : كل شخص طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، ينتج سلعا و/أو يؤدي خدمات ويُشغل لحسابه شخصا أو عدة أشخاص طبيعيين مقابل أجره.

- **الهيئة المستخدمة** : كل مؤسسة مهما كان قانونها الأساسي، وكل مؤسسة وإدارة عمومية يطبق فيها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أو قانون أساسي خاص، وكل هيئة ذات تسيير خاص، وكذا كل وحدة إنتاج أو بيع للمنتجات و/أو الخدمات تشغل لحساب شخص طبيعي عمالا أجراء.

- **مكان العمل المتميز** : وحدة تنظيمية تتابع فيها أهداف العمل بصفة مستقلة ويوضع العمال فيها تحت المراقبة المباشرة أو غير المباشرة للمستخدم.

- **المهنة أو الوظيفة** : نشاط من نفس الطبيعة يمارس فرديا أو جماعيا من قبل أشخاص مؤهلين في مجال محدد يدر عليهم أجره أو دخل.

- **المنظمة النقابية القاعدية** : تجتمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها.

- **الفدرالية** : اتحاد منظمات نقابية قاعدية من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات.

- **الكنفدرالية** : اتحاد منظمات نقابية قاعدية و/أو فدراليات من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات أو تغطي عدة مهن أو فروع أو قطاعات نشاطات.

- **المنظمة النقابية** : يقصد بها المنظمة النقابية القاعدية والفدرالية و/أو الكنفدرالية.

- **المنظمة النقابية التمثيلية** : منظمة نقابية للعمال أو المستخدمين تستوفي عدداً معيناً من المعايير المحددة بموجب هذا القانون.

- **الفرع النقابي** : تجتمع أعضاء منظمة نقابية تمثيلية ضمن نفس الهيئة المستخدمة أو أماكن عملها المتميزة.

- **المنسوب النقابي** : عامل أجير منتخب بصفته ممثل منظمة نقابية تمثيلية لدى الهيئة المستخدمة.

- **الدائم** : عامل أجير لديه عهدة نقابية مدعو من قبل منظمته النقابية، في إطار انتداب، لممارسة وظيفة نقابية بصفة كاملة على مستوى هيئاتها القيادية و/أو الإدارية.

- **السلطة الإدارية المختصة** : السلطة التي لها بموجب هذا القانون، صلاحية تسليم وصل تسجيل التصريح بتأسيس منظمة نقابية. ويتعلق الأمر بالوزير المكلف بالعمل أو الوالي المختص إقليميا، حسب طبيعة المنظمة النقابية، وطنية أو محلية.

- وبمقتضى القانون رقم 08-11 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 11-10 المؤرخ في 20 رجب عام 1432 الموافق 22 يونيو سنة 2011 والمتعلق بالبلدية، المعدل والمتمم،

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

- 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 والمبادئ المتعلقة بتأسيس المنظمات النقابية والحرية النقابية وممارسة الحق النقابي.

**المادة 2** : تطبق أحكام هذا القانون على المستخدمين وعلى العمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا على الأعدوان العموميين الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم.

يخضع العمال الأجراء التابعون لقطاع الدفاع الوطني والأمن الوطني إلى أحكام خاصة.

**المادة 3** : تسري أحكام هذا القانون على المنظمات النقابية دون الإخلال بالأحكام الخاصة بالفيديريات والكنفدراليات.

## الفصل الثاني

### التعاريف

**المادة 4** : يقصد، في مفهوم هذا القانون، بما يأتي :

- **العامل الأجير** : كل شخص طبيعي يؤدي عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل أجر تحت إدارة وسلطة شخص طبيعي أو معنوي آخر عام أو خاص يدعى "المستخدم".

ويخص هذا التعريف أيضاً الأعدوان العموميين الذين يشملون المستخدمين الذين لهم صفة الموظف المرسم أو المتربص وكذلك الأعدوان المتعاقدين العاملين في المؤسسات والإدارات العمومية.

## الباب الثاني

### الحرية النقابية وحماية ممارسة الحق النقابي

#### الفصل الأول

#### حماية الحرية النقابية

**المادة 5 :** ممارسة الحق النقابي معترف بها للعمال والمستخدمين في كل مؤسسات القطاع الاقتصادي والمؤسسات والإدارات العمومية وكذا في كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي، في ظل احترام الحقوق والحريات المضمونة بموجب الدستور، لاسيما الحرية الفردية والجماعية للعمل.

يمنع تأسيس منظمات نقابية على أساس اعتبارات تمس بالوحدة الوطنية والقيم والثوابت الوطنية والأحكام المنصوص عليها في الدستور.

**المادة 6 :** يمكن كل العمال الأجراء والمستخدمين، دون أي تمييز، الإنخراط بكل حرية وإرادة في منظمة نقابية واحدة يختارونها في إطار مهنتهم. ويمكنهم أيضا الانسحاب من المنظمة النقابية التي يكونون أعضاء فيها طبقا للإجراءات المحددة في قانونها الأساسي.

**المادة 7 :** يتعين على المستخدم التعامل بالمساواة مع المنظمات النقابية للعمال.

ويجب عليه خاصة أن يمتنع عن أي تدخل في سير هيئات القيادة و/أو الإدارة للمنظمات النقابية وبمناسبة الانتخابات المهنية التي تكون هذه المنظمات النقابية المعنية بها بموجب القانون.

تعتبر تدخلاً في شؤون المنظمة النقابية، الإجراءات الهادفة إلى التحريض على تأسيس منظمات نقابية للعمال أو تدعيمها بوسائل مالية أو بكل وسيلة أخرى بغرض وضع هذه المنظمات تحت مراقبة المستخدم.

**المادة 8 :** يمنع على أي شخص طبيعي أو معنوي التدخل في سير منظمة نقابية، باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون.

**المادة 9 :** يمنع الجمع بين عهدة عضو في هيئات القيادة و/أو الإدارة لمنظمة نقابية طبقا لقانونها الأساسي وممارسة وظيفة سلطة لدى الهيئة المستخدمة.

**المادة 10 :** يُمنع على الهيئات المستخدمة أخذ في الاعتبار الانخراط في منظمة نقابية للعمال الأجراء أو عدمه أو ممارسة نشاط نقابي، عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف والترقية في الدرجات والترقية في الرتب والتحويل والتكويين المهني والأجرة، ومنح المزايا الاجتماعية والإجراءات التأديبية.

**المادة 11 :** يمنع على أي مستخدم أن يمارس على العمال، في مكان العمل، ضغوطات أو تهديدات أو ممارسات تمييزية بغرض عرقلة ممارسة الحق النقابي أو الحث على تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها.

## الفصل الثاني

### استقلالية المنظمات النقابية

**المادة 12 :** المنظمات النقابية مستقلة في سيرها و متميزة في هدفها وتسميتها عن أي حزب سياسي.

يمنع على المنظمات النقابية الارتباط هيكلية ووظيفيا بأحزاب سياسية، ولا يمكنها الحصول على دعم بوسائل مالية أو امتيازات أخرى من هذه الأحزاب، تحت طائلة تطبيق أحكام المادتين 62 و 65 من هذا القانون.

يمنع الجمع بين عهدة عضو في هيئة قيادة و/أو إدارة لمنظمة نقابية وممارسة عهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي وفقا لقوانينها الأساسية، غير أن أعضاء المنظمة النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الأحزاب السياسية.

**المادة 13 :** يجب على الأعضاء المؤسسين و/أو القياديين في المنظمات النقابية الالتزام بالحياد والامتناع عن التصريح بمساندتهم لأحزاب سياسية ولأي شخصية سياسية.

**المادة 14 :** يمنع على المنظمات النقابية ممارسة نشاطات سياسية، تحت طائلة تطبيق الأحكام المتعلقة بالحل المنصوص عليها في هذا القانون.

**المادة 15 :** يجب على كل منظمة نقابية إعداد والمصادقة على ميثاق أخلاقيات يتعلق بالنشاط الممارس من طرف منخرطيهما الذين لا يمكنهم مخالفته.

يجب أن تتضمن القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية للمنظمات النقابية أحكاما تنص على الاستقلال عن أي حزب سياسي أو جمعية أو أي مجموعة ضغط، وعلى الفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي باستثناء المجالات الاجتماعية والاقتصادية.

## الباب الثالث

### الوضع القانوني للمنظمة النقابية

#### الفصل الأول

#### هدف المنظمة النقابية وقواعد تأسيسها والانخراط فيها

**المادة 16 :** تهدف المنظمات النقابية إلى حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمادية والمعنوية والفردية والجماعية للأعضاء الذين تغطيهم قوانينها الأساسية والدفاع عنها بكل وسيلة قانونية.

**المادة 26 :** تتشكل الفدرالية، على الأقل، من ثلاث (3) منظمات نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو للمستخدمين المؤسسة قانونا وفقا لأحكام هذا القانون.

**المادة 27 :** تتشكل الكنفدرالية، على الأقل، من فدراليتين (2) أو على الأقل، من خمس (5) منظمات نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو للمستخدمين، مؤسسة قانونا وفقا لأحكام هذا القانون.

## الفصل الثاني

### إجراءات تأسيس المنظمات النقابية

**المادة 28 :** يجب على الأشخاص المذكورين في المادة 2 أعلاه، استيفاء الشروط المذكورة أدناه، من أجل تأسيس منظمة نقابية :

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية،
- أن يبلغوا سن الرشد،
- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية.

**المادة 29 :** تؤسس المنظمة النقابية إثر جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين وتتم معاينتها عن طريق محضر قضائي.

**المادة 30 :** يجب أن يتضمن كل تصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية ذات طابع وطني، ثلاثين (30) عضوا مؤسسا، على الأقل، موزعين على ثلاثين (30) ولاية على الأقل، بصفة متوازنة على كامل التراب الوطني.

بالنسبة للمنظمات النقابية ذات الطابع الإقليمي، يحدد العدد الأدنى بصفة متوازنة كما يأتي :

- عشرة (10) أعضاء مؤسسين، بالنسبة للمنظمات ذات الطابع المشترك بين الولايات، موزعين على ثلاث (3) ولايات على الأقل،

- ثمانية (8) أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع الولائي، موزعين على بلديتين (2)، على الأقل،

- خمسة (5) أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات، موزعين على بلديتين (2)، على الأقل.

**المادة 31 :** يودع ملف التصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية أو فدرالية أو كنفدرالية بواسطة أحد الأعضاء المؤسسين مفوض قانونا لهذا الغرض من قبل نظرائه، مقابل الحصول على تأشيرة الإيداع لدى :

- الوزير المكلف بالعمل، فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك أو الوطني،

**المادة 17 :** يجب على المنظمات النقابية أن تسعى في علاقاتها، على كل المستويات، إلى تفضيل الحوار الاجتماعي وترقية الوسائل السلمية لتسوية النزاعات والحفاظ على المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء ومصالح المستخدمين.

**المادة 18 :** يحق للمنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات الإنخراط في منظمات نقابية دولية وقارية وجهوية لها نفس الأهداف أو أهداف مشابهة في ظل احترام الوحدة الوطنية والقيم والثوابت الوطنية والأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وحسب الشروط المنصوص عليها في المادة 58 أدناه.

## القسم الأول

### تأسيس المنظمات النقابية القاعدية

**المادة 19 :** يحق للعمال الأجراء والمستخدمين أن يؤسسوا بكل حرية وباختيارهم منظمات نقابية قاعدية.

**المادة 20 :** لكل عامل أجير وكل مستخدم الحق في الانخراط بكل حرية وبصفة إرادية في منظمات نقابية قاعدية مسجلة شريطة الامتثال للقوانين الأساسية لهذه المنظمات.

**المادة 21 :** يجب أن تحدد معايير الانخراط بنحو لا يعرقل حق الانخراط في منظمة نقابية.

تكتسب صفة عضو في منظمة نقابية قاعدية بتوقيع المعني على وثيقة الانخراط، وتسلم له بطاقة انخراط.

## القسم الثاني

### تأسيس الفدراليات والكنفدراليات

**المادة 22 :** يمكن المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين، المؤسسة قانونا، التجمع في فدراليات وكنفدراليات.

**المادة 23 :** يحق للمنظمة النقابية الانخراط في الفدرالية أو الكنفدرالية الموجودة التي تختارها، شريطة الامتثال لقوانينها الأساسية.

**المادة 24 :** يتم الانخراط في فدرالية أو كنفدرالية بموجب تصريح كتابي للمنظمة النقابية المعنية، وتسلم لها شهادة بذلك من الهيئة المؤهلة للفدرالية أو الكنفدرالية.

تعلم المنظمة النقابية وجوباً السلطات الإدارية المختصة بكل انخراط جديد لها في فدرالية أو كنفدرالية وبكل انسحاب منها.

**المادة 25 :** للفدراليات والكنفدراليات نفس الحقوق والواجبات المطبقة على المنظمات النقابية القاعدية وتخضع في ممارسة نشاطاتها لأحكام هذا القانون.

- استيفاء، على نفقة المنظمة النقابية، إجراءات الإشهار في يومية وطنية إعلامية واحدة (1)، على الأقل، باللغة الوطنية.

**المادة 35 :** يسجل التصريح بتأسيس منظمة نقابية المنصوص عليه في المادتين 32 و 33 أعلاه، في سجل تمسكه السلطة الإدارية المختصة، مرقم ومؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة المختصة إقليميا، ويتضمن رقم وتاريخ التسجيل وتسمية المنظمة النقابية المعنية والعنوان، وكذا ألقاب وأسماء الأعضاء المؤسسين وتاريخ تسليم وصل التصريح بالتأسيس.

في حالة غياب رد من السلطة الإدارية المختصة عند نهاية الأجل المذكور في المادة 34 أعلاه، تعد المنظمة النقابية مسجلة، ويسلم لها وصل التسجيل في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام عمل.

**المادة 36 :** في حالة عدم المطابقة مع أحكام هذا القانون، لا تسجل السلطة الإدارية المختصة التصريح بالتأسيس، وتبلغ التحفظات للأعضاء المؤسسين المودعين للملف من أجل المطابقة للقانون في الأجل المحددة.

وفي هذه الحالة، يبقى ملف تأسيس المنظمة النقابية معلقا إلى غاية رفع التحفظات ومطابقة الملف لأحكام هذا القانون.

وعند إيداع الملف المطابق، يسلم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس في أجل ثمانية (8) أيام عمل.

### الفصل الثالث

#### القانون الأساسي للمنظمة النقابية ونظامها الداخلي

**المادة 37 :** تخضع المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات إلى نفس الحقوق والالتزامات فيما يخص القانون الأساسي.

**المادة 38 :** تعد المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات بكل حرية، قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية، ويجب أن تتضمن القوانين الأساسية، تحت طائلة البطلان، لاسيما الأحكام الآتية :

- هدف المنظمة النقابية المعنية وتسميتها ومقرها،
- فئات المنخرطين المعنيين طبقا للمادة 2 أعلاه،
- المهن أو فروع أو قطاعات النشاطات المعنية،
- الاختصاص الإقليمي للمنظمة النقابية،
- حقوق وواجبات الأعضاء،
- قواعد الانخراط والانسحاب والإقصاء،

- والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو البلدي المشترك أو الولائي.

**المادة 32 :** يرفق التصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو للمستخدمين، تحت طائلة البطلان، بملف يتضمن ما يأتي :

- القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة و/أو الإدارة، تتضمن حالتهم المدنية ومهنتهم وأرقام انتسابهم للضمان الاجتماعي وموطنهم وتوقيعهم،

- نسختان (2) من القانون الأساسي موقعتان من عضوين (2) مؤسسين، على الأقل، أحدهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية،

- نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية، يعده محضر قضائي،

- الوثيقة التي تثبت وجود مقر للمنظمة النقابية القاعدية.

**المادة 33 :** يرفق التصريح بتأسيس فدرالية أو كنفدرالية المنظمات النقابية للعمال الأجراء أو للمستخدمين، تحت طائلة البطلان، بملف يتضمن ما يأتي :

- نسخ من وصولات تسجيل المنظمات النقابية التي تتشكل منها،

- القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة و/أو الإدارة، تتضمن حالتهم المدنية ومهنتهم وأرقام انتسابهم للضمان الاجتماعي وموطنهم وتوقيعهم،

- نسخ من محاضر الجمعيات العامة للمنظمات النقابية العضوة التي تصرح بإيرادتها بتأسيس فدرالية أو كنفدرالية، يعدها محضرون قضائيون،

- نسختان (2) من القانون الأساسي للفدرالية أو الكنفدرالية، موقعتان من عضوين (2)، على الأقل، من المنظمات النقابية المؤسسة، أحدهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية،

- نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية للفدرالية أو الكنفدرالية، يعده محضر قضائي،

- الوثيقة التي تثبت وجود مقر للفدرالية أو الكنفدرالية.

**المادة 34 :** يصرح بتأسيس المنظمة النقابية بعد :

- إيداع ملف التصريح بالتأسيس لدى السلطة الإدارية المختصة،

- تسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس من طرف السلطة الإدارية المختصة في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوم عمل بعد إيداع الملف،

ولا يحتج بهذه التعديلات والتغييرات لدى الغير إلا بعد نشرها في يومية وطنية إعلامية واحدة (1)، على الأقل، باللغة الوطنية.

**المادة 40 :** يجب أن يضمن القانون الأساسي لكل عضو في المنظمة النقابية، الحق في المشاركة في هيئاتها القيادية و/أو الإدارية على كل المستويات وتشجيع مشاركة النساء والشباب.

كما يجب أن يضمن القانون الأساسي إجراء مداولة واسعة داخل هيئات القيادة و/أو الإدارة حول القرارات الهامة، لاسيما القرارات المتعلقة بالإضراب.

**المادة 41 :** يمنع إدراج أي تمييز بين المنخرطين في القوانين الأساسية للمنظمات النقابية من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية، لاسيما حريتهم النقابية.

**المادة 42 :** تكون النزاعات بمختلف أنواعها بين أعضاء المنظمة النقابية أو مع هيئاتها من اختصاص الجهة القضائية المختصة، مع مراعاة أحكام المادة 38 - المطعة 18 أعلاه.

**المادة 43 :** يهدف النظام الداخلي للمنظمة النقابية إلى تنظيم أو توضيح أحكام قانونها الأساسي، لاسيما التدابير المتعلقة بسير هيئات القيادة و/أو الإدارة وإجراءات قبول الأعضاء، وفقدان صفة العضو وطرق التصويت واشتراكات الأعضاء وعلاقاتهم مع هيئات القيادة و/أو الإدارة للمنظمة النقابية.

ترسل نسخة من النظام الداخلي إلى السلطة الإدارية المختصة.

## الفصل الرابع

### الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية ومواردها وحقوق وواجبات أعضائها

#### القسم الأول

#### الشخصية المعنوية

**المادة 44 :** تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية ابتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها، طبقاً لأحكام المادة 34 أعلاه، ويحق لها، بالخصوص :

- تمثيل أعضائها لدى السلطات والإدارات العمومية والغير،
- إبرام أي عقد أو اتفاقية لها علاقة بهدفها،
- اقتناء أملاك عقارية أو منقولة مجاناً أو بمقابل لممارسة نشاطاتها،

- التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة في كل الوقائع التي لها علاقة مع هدفها، لاسيما تلك التي تمس بمصالح المنظمة النقابية والمصالح الجماعية والفردية لأعضائها.

- القواعد المتعلقة بتنظيم وصلاحيات هيئات القيادة و/أو الإدارة،

- القواعد المتعلقة بإحداث وتنظيم وسير وكذا صلاحيات الفروع النقابية،

- قواعد انتخاب أعضاء هيئات القيادة و/أو الإدارة وتجديدها وكذا مدة عضويتها،

- القواعد المتعلقة بالفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي دون المساس بأحكام المادتين 12 و15 أعلاه،

- قواعد منع الجمع بين عهدة عضو في هيئات القيادة و/أو الإدارة لمنظمة نقابية وممارسة وظيفة سلطة لدى الهيئة المستخدمة،

- القواعد المتعلقة باستدعاء وسير هيئات القيادة و/أو الإدارة،

- القواعد والإجراءات المتعلقة بالرقابة الإدارية والمالية للمنظمة النقابية،

- قواعد وإجراءات المصادقة على حسابات المنظمة النقابية،

- قواعد تحديد مبلغ الاشتراكات المطلوبة من المنخرطين،

- كيفية تمثيل المرأة والشباب في هيئات القيادة و/أو الإدارة للمنظمة النقابية،

- كيفية تعيين ممثلي المنظمة النقابية في المجلس النقابي،

- كيفية تسوية النزاعات الداخلية ووضعيات الانسداد في سير المنظمة النقابية،

- القواعد العامة لممارسة السلطة التأديبية على مستوى الهياكل النقابية،

- إجراءات تعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية والمصادقة عليه،

- القواعد المحددة لإجراءات الحل الإداري للمنظمة النقابية وأيلولة ممتلكاتها.

**المادة 39 :** يتعين على المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات إخطار السلطات الإدارية المختصة، في غضون الثلاثين (30) يوم عمل التي تلي القرارات المتخذة، بكل التعديلات التي تطرأ على قوانينها الأساسية والمعينة من طرف محضر قضائي.

تقر السلطات الإدارية المختصة باستلام هذه التعديلات خلال ثلاثين (30) يوم عمل من تاريخ استلامها بعد التحقق من مطابقتها لأحكام هذا القانون والقانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمة النقابية.

**المادة 50 :** تمسك محاسبة المنظمات النقابية حسب الشكل التجاري وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

**المادة 51 :** يخضع فتح حساب بنكي أو بريدي لمنظمة نقابية إلى احترام الإجراءات الآتية :

- موافقة هيئة القيادة و/أو الإدارة التي تعين الأشخاص المؤهلين المفوض لهم تسيير حساب المنظمة النقابية واختيار المؤسسة البنكية أو البريدية،

- إرسال رقم التعريف البنكي أو البريدي إلى السلطة الإدارية المختصة للاستفادة من الإعانات المالية المحتملة،

- تسليم نسخة من وصل تسجيل المنظمة النقابية والمحضر الذي تم بموجبه تعيين الأعضاء المكلفين بتسيير الحساب البنكي أو البريدي للمنظمة إلى المؤسسة البنكية أو البريدية.

**المادة 52 :** يتعين على المنظمات النقابية أن تقدم سنويا إلى السلطة الإدارية المختصة، الحصائل الأدبية والمالية التي تصادق عليها الجمعية العامة.

ويجب أن تكون الحصيلة المالية مصدقا عليها من طرف محافظ الحسابات.

### القسم الثالث

#### حقوق وواجبات الأعضاء

**المادة 53 :** يتمتع المنخرطون في منظمة نقابية بنفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات المحددة في التشريع المعمول به وقانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

**المادة 54 :** يحق لكل منخرط في منظمة نقابية أن يشارك في هيئات القيادة و/أو الإدارة طبقا لأحكام هذا القانون وقانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

يشترط في تولي قيادة و/أو إدارة منظمة نقابية ما يأتي :

- أن يكون عضوا في المنظمة النقابية،

- أن يكون عمره إحدى وعشرين (21) سنة كاملة،

- أن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية،

- ألا يكون محل إدانة بعقوبة سالبة للحرية، تتعلق بجرم يتنافى والعمل النقابي،

- أن يثبت مؤهلات مهنية و/أو مستوى تعليمي،

- أن يثبت تكويننا نقابيا و/أو تكويننا في مجال العمل.

**المادة 55 :** زيادة على الشروط المنصوص عليها في المادة 54 أعلاه، يجب أن يكون مسؤول المنظمة النقابية من جنسية جزائرية.

**المادة 45 :** الأملاك المنقولة والعقارية للمنظمة النقابية المخصصة لاجتماعاتها ونشاطاتها التكوينية طبقا لقانونها الأساسي، غير قابلة للحجز.

### القسم الثاني

#### الموارد والذمة المالية

**المادة 46 :** تتكون موارد المنظمة النقابية من :

- اشتراكات أعضائها،

- المداخيل الناتجة عن نشاطاتها،

- الهبات والوصايا،

- الإعانات المالية المحتملة من الدولة والجماعات المحلية.

**المادة 47 :** يجب أن تستعمل المداخيل المرتبطة بنشاطات المنظمة النقابية حصريا في تحقيق هدفها، كما هو محدد في المادة 16 أعلاه.

**المادة 48 :** يمكن المنظمات النقابية أن تمارس، زيادة على النشاطات الخاصة بها، النشاطات ذات الصلة الآتية :

- التكوين النقابي والتكوين التسييري،

- نشر المجلات والوثائق على مختلف الدعائم،

- تنظيم مؤتمرات وملتقيات ومحاضرات وندوات وأيام اعلامية وتوعوية.

ويمكنها أيضا نشر دوريات أو مجلات لها علاقة بهدفها، طبقا للتشريع والتنظيم ساري المفعول، لا سيما القانون العضوي المتعلق بالإعلام.

يمنع على المنظمات النقابية، ممارسة أي نشاط تجاري أو عقاري باستثناء إيجار الممتلكات العقارية بطبيعتها والنشاطات ذات الصلة المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه.

**المادة 49 :** يمنع على المنظمة النقابية استلام الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط إلا إذا كانت متطابقة مع الأهداف المحددة في قانونها الأساسي وأحكام هذا القانون.

لا يمكن استلام الهبات والوصايا الواردة من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية أو الوطنية إلا بعد الموافقة المسبقة من السلطات الإدارية المختصة. التي تتأكد من المصدر والمبلغ والمطابقة مع الأهداف المحددة في القانون الأساسي للمنظمة النقابية وكذا الالتزامات التي يمكن أن تفرضها عليها.

يجب أن تمسك المنظمة النقابية سجلا خاصا، مرقما ومؤشرا عليه، يسجل فيه مصدر ومبلغ وطبيعة الهبات والوصايا.

تعين المنظمات النقابية ممثلها بكل حرية في جميع الأشغال المدعوة إليها بما فيها أشغال الهيئات الدولية للعمل.

**المادة 59 :** يتعين على المنظمات النقابية أن ترسل إلى السلطة الإدارية المختصة المسجلة لديها كل ثلاث (3) سنوات، مؤشرات إحصائية تسمح بتحديد تعداد المنخرطين مقارنة بالعدد الإجمالي للعمال في كل مكان عمل.

يحدد مضمون كل مؤشر وكذا الشكل العام لتقديم الحويلة الإحصائية عن طريق التنظيم.

**المادة 60 :** يتعين على المنظمة النقابية أن تكتب تأميها يضمن التبعات المرتبطة بمسؤوليتها المدنية.

تسلم المنظمة النقابية نسخة من التأمين المكتتب إلى السلطة الإدارية المختصة بعد ثلاثين (30) يوم عمل، على الأكثر، من تأسيسها القانوني.

**المادة 61 :** يتعين على المنظمات النقابية الرد على كل الطلبات والاستشارات التي تطلبها السلطة الإدارية المختصة.

## الفصل الخامس

### تعليق وحل المنظمة النقابية

#### القسم الأول

### تعليق نشاط المنظمة النقابية

**المادة 62 :** دون الإخلال بالأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، يمكن تعليق نشاط المنظمة النقابية لمدة أقصاها سنتان (2) بالطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة، لاسيما في الحالات الآتية :

- ممارسة نشاطات غير تلك المنصوص عليها في هذا القانون وفي قانونها الأساسي،

- عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وأحكام قانونها الأساسي ونظامها الداخلي،

- عدم طلب التراخيص المسبقة من السلطات الإدارية المختصة،

- عدم إخطار السلطة الإدارية المختصة بالتعديلات في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي،

**المادة 63 :** في حالة معارضة إحدى المخالفات المذكورة في المادة 62 أعلاه، توجه السلطة الإدارية المختصة إعدارا للمنظمة النقابية من أجل رفع التحفظات التي تمت معاينتها في الأجل المحددة.

يمكن العمال الأجانب أو المستخدمين الأجانب المنخرطين في منظمة نقابية أن يكونوا أعضاء في هيئات قيادتها و/أو إدارتها، في ظل احترام الأحكام المتعلقة بشروط الترشح، وطبقا لأحكام قانونها الأساسي ونظامها الداخلي، وذلك في حدود 30 % من أعضائها، إذا كانوا :

- مقيمين في الجزائر بصفة قانونية منذ ثلاث (3) سنوات، على الأقل،

- حائزين على سندات عمل صالحة، بالنسبة للعمال الأجانب أو مستندات تُبرر نشاطهم الصناعي أو التجاري أو الحرفي أو الحر بالنسبة للمستخدمين، مسلمة من المصالح العمومية المختصة.

**المادة 56 :** تنتخب وتجدد هيئات قيادة وإدارة المنظمة النقابية وفقا لمبادئ الديمقراطية في الأجل المحددة طبقا لقانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

يجب أن لا تتعدى مدة عهدة أعضاء هيئات القيادة و/أو الإدارة خمس (5) سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة (1).

ولا يمكنهم ممارسة أكثر من عهدتين (2) نقابيتين متتاليتين أو منفصلتين خلال مساهمهم النقابي في نفس المنظمة النقابية.

يتم تجديد هيئات قيادة و/أو إدارة المنظمة النقابية بمحضر معاينة يعده محضر قضائي.

**المادة 57 :** يمكن المنظمات النقابية للعمال الأجانب الاستفادة من الإعانات المالية للدولة والجماعات المحلية.

تمنح هذه الإعانات للمنظمة النقابية على أساس، لاسيما المعايير الآتية :

- التمثيلية النقابية،

- المساهمة في ترقية التفاوض الجماعي من أجل إبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والوقاية من النزاعات،

- المساهمة في البرامج الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية،

- الإدارة المالية الشفافة.

تمنح إعانات الدولة والجماعات المحلية استنادا إلى برامج الدراسات والنشر والتكوين التي تبادر بها المنظمات النقابية، ذات الصلة بمهامها والأهداف المحددة في قوانينها الأساسية.

**المادة 58 :** يتعين على المنظمات النقابية إعلام السلطة الإدارية المختصة، بانخراطها في منظمات نقابية دولية وقارية وجوية، لها نفس الأهداف أو أهداف متشابهة في أجل الخمسة عشر (15) يوم عمل التي تلي الانخراط.



**المادة 67 :** لا يمكن أن تؤول أملاك المنظمة النقابية، موضوع الحل، في أي حال من الأحوال، إلى أعضائها.

مع مراعاة أحكام الفقرة الأولى أعلاه، يمكن الأعضاء طلب استرجاع مساهماتهم العقارية على الحالة التي تكون عليها عند وقوع الحل.

يترتب على حل المنظمة النقابية في جميع الحالات، أيلولة أملاكها المنقولة والعقارية الأخرى وفق ما ينص عليه قانونها الأساسي ما لم تقض الجهة القضائية المختصة بخلاف ذلك.

## الباب الرابع

### تمثيلية المنظمات النقابية

#### الفصل الأول

#### تقييم التمثيلية النقابية

**المادة 68 :** تعتبر تمثيلية المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات المؤسسة قانونا منذ سنة واحدة (1) على الأقل، طبقا لأحكام هذا القانون، ضمن الشروط الواردة في المواد من 73 إلى 77 أدناه.

**المادة 69 :** تكتسب المنظمة النقابية تمثيليتها بتوفر أحد الشرطين :

- بلوغ نسبة انخراط نقابي محدد،

- الحصول على نسبة انتخابية محددة بمناسبة الانتخابات المهنية على مستوى الهيئة المستخدمة.

يؤخذ في الحسبان عند تقدير تمثيلية المنظمة النقابية، الشفافية المالية لحساباتها وحيادها السياسي.

**المادة 70 :** يمكن المنظمة النقابية وأعضاءها المنخرطين، سواء كانت تمثيلية أم لا، العمل بكل حرية من أجل نشر معلومات أو القيام بنشاطات مناسبة من أجل تحفيز انخراط أعضاء جدد بغرض الحصول على التمثيلية أو رفع نسبتها الانتخابية.

**المادة 71 :** يؤخذ بعين الاعتبار في تقييم التمثيلية النقابية، تعداد عمال الهيئة المستخدمة الذين يغطيهم القانون الأساسي للمنظمة النقابية للعمال، مهما كان النظام القانوني لعلاقات عملهم ونوع عقد العمل مهما كانت تواريخ دخولهم وخروجهم خلال السنة المعنية.

**المادة 72 :** تبلغ السلطة الإدارية المختصة، قائمة المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات المسجلة إلى المفتشية العامة للعمل وإلى القطاعات الوزارية المعنية.

في حالة عدم الامتثال للإعذار، تُرفع القضية أمام الجهة القضائية المختصة التي تبت في التعليق بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن.

## القسم الثاني

### حل المنظمة النقابية

**المادة 64 :** يمكن أن تحل المنظمة النقابية إراديا من قبل أعضائها الذين يعلنون حلها طبقا للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في قانونها الأساسي.

**المادة 65 :** يمكن أن تحل المنظمة النقابية بالطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة، في الحالات الآتية :

- خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بهدفها،

- خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بعلاقتها مع الأحزاب السياسية،

- عدم ممارسة نشاط فعلي مرتبط بهدفها لمدة ثلاث (3) سنوات،

- التحريض على العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي مع خرق أو محاولة خرق حقوق العمال،

- رفض الامتثال وتنفيذ الأحكام القضائية،

- الإصرار في اللجوء إلى إضرابات غير قانونية لها تأثير على استمرارية المرفق العمومي أو سيره،

- ارتكاب مخالفات متكررة، سبق وأن كانت موضوع تعليق قضائي،

- قبول هبات ووصايا، مخالفة لأحكام هذا القانون.

يمكن السلطة الإدارية المختصة، عند الاقتضاء، وعند معاينة إحدى الحالات المذكورة أعلاه، أن توجه إعذارا للمنظمة النقابية المعنية من أجل تسوية وضعيتها في الأجل المحددة.

يكون قرار الجهة القضائية المختصة المتعلق بحل المنظمة النقابية مشمولا بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن.

**المادة 66 :** في حالة ارتكاب المنظمة النقابية مخالفة من شأنها الإخلال بالنظام العام، يمكن السلطة الإدارية المختصة أن ترفع دعوى أمام الجهة القضائية المختصة للمطالبة بتعليق كل نشاط لهذه المنظمة.

تقرر الجهة القضائية المختصة كل إجراء تحفظي تراه مناسبا إلى غاية الفصل في الموضوع.

## الفصل الثاني

### تقدير تمثيلية المنظمات النقابية

#### القسم الأول

#### تمثيلية المنظمات النقابية للعمال

**المادة 73:** تعتبر تمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة، كل منظمة نقابية للعمال تستجيب لأحد المعيارين الآتيين:

- الحصول على عدد من المنخرطين يساوي، نسبة 25% على الأقل، من التعداد الكلي للعمال الذين يغطيهم قانونها الأساسي،

- حصول مرشحها على نسبة 25%، على الأقل، من عدد الأصوات المعبر عنها بمناسبة انتخابات مندوبي المستخدمين في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي أو أثناء الانتخابات لتأسيس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أو اللجان التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء في المؤسسات والإدارات العمومية.

تحدد كليات تطبيق أحكام هذه المادة في المؤسسات والإدارات العمومية، عن طريق التنظيم.

**المادة 74:** تعتبر تمثيلية في إقليم بلدية أو عدة بلديات وعلى مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني، كل منظمة نقابية للعمال تضم نسبة 25% من التعداد الكلي للعمال الناشطين في أحد تلك الأقاليم والذين يغطيهم قانونها الأساسي.

**المادة 75:** تعتبر تمثيلية على مستوى مهنة أو فرع أو عدة فروع أو قطاع أو عدة قطاعات نشاطات، كل منظمة نقابية للعمال تضم نسبة 25% من التعداد الكلي للعمال كما هو محدد في قانونها الأساسي.

## القسم الثاني

### تمثيلية المنظمات النقابية للمستخدمين

**المادة 76:** تعتبر تمثيلية في إقليم بلدية أو عدة بلديات وفي إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني، كل منظمة نقابية تضم نسبة 25% من التعداد الكلي للمستخدمين الناشطين في أحد تلك الأقاليم، الذين يغطيهم قانونها الأساسي.

**المادة 77:** تعتبر تمثيلية على المستوى المهني، كل منظمة نقابية تضم نسبة 25% من التعداد الكلي لمستخدمي المهنة أو الفروع أو قطاعات النشاطات كما هو محدد في قانونها الأساسي.

## القسم الثالث

### المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية

**المادة 78:** تعتبر الأكثر تمثيلية، مهما كان المستوى إقليمي أو مهنيًا، المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات التي تضم أكبر تعداد من المنخرطين والتي تتوزع بصفة أكثر توازنا على مستوى الأقاليم أو المهن المعنية التي تغطيها قوانينها الأساسية.

## الفصل الثالث

### إثبات التمثيلية النقابية

**المادة 79:** يتعين على المنظمة النقابية القاعدية للعمال، إثبات تمثيليتها على مستوى الهيئة المستخدمة كل ثلاث (3) سنوات.

تبدأ هذه الفترة من تاريخ أول إقرار بتمثيليتها من طرف السلطة الإدارية المختصة.

يجب على المنظمة النقابية القاعدية أن ترسل إلى المستخدم وإلى مفتش العمل للولاية، كل عناصر المعلومات ذات الصلة بمعايير التمثيلية، في الإقليم الذي يوجد فيه مقر الهيئة المستخدمة، كما هو محدد بموجب أحكام المادة 73 أعلاه.

يسلم المفتش الولائي للعمل إلى المنظمة النقابية المعنية وثيقة تثبت أن عناصر التمثيلية متوفرة.

**المادة 80:** يتعين على المنظمات النقابية القاعدية وفدراليات وكنفدراليات العمال والمستخدمين أن تثبت تمثيليتها على المستوى الإقليمي أو المهني لدى السلطة الإدارية المختصة كل ثلاث (3) سنوات.

تبدأ هذه الفترة من تاريخ أول إقرار بتمثيليتها من طرف السلطة الإدارية المختصة.

تسلم السلطة الإدارية المختصة إلى المنظمة النقابية المعنية وثيقة تثبت بأن عناصر التمثيلية متوفرة.

**المادة 81:** يتعين على المنظمات النقابية المذكورة في المادة 80 أعلاه، أن ترسل كل ثلاث (3) سنوات، عبر المنصة الإلكترونية المباشرة والمسيرة من قبل الوزارة المكلفة بالعمل، كل عناصر المعلومات التي تسمح بتقدير تمثيليتها النقابية، لا سيما:

- رقم التسجيل لدى الضمان الاجتماعي لكل عامل أجير منخرط ورقم بطاقة وتاريخ انخراطه وكذا اشتراكاته، بالنسبة للمنظمات النقابية القاعدية وفدراليات وكنفدراليات العمال،

- إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها،  
- ممارسة حق الإضراب طبقا للتشريع الساري المفعول،  
مع عدم الإخلال، لا سيما بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات.

## القسم الثاني

### صلاحيات المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية

**المادة 89 :** تستشار المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني، لا سيما في الميادين الآتية :  
- إعداد وتقييم البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية،  
- سياسة التشغيل وحماية القدرة الشرائية وسياسة الأجور،  
- إعداد وتقييم ومراجعة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،  
- المصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وتنفيذها.

**المادة 90 :** زيادة عن الميادين المذكورة في المادة 89 أعلاه، تشارك المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني في الاستشارات والمشاورات التي تنظمها الحكومة في إطار الحوار الاجتماعي الثلاثي الأطراف.

**المادة 91 :** تمثل المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني في المؤسسات والهيئات الآتية :

- مجالس الإدارة لهيئات الضمان الاجتماعي والهيئات المكلفة بالتشغيل،  
- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية،  
- المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية،  
- اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليهما في التشريع الساري المفعول.

## الفصل الثاني

### التمثيل النقابي في أماكن العمل للهيئة المستخدمة

#### القسم الأول

#### إنشاء الفرع النقابي

**المادة 92 :** يمكن كل منظمة نقابية تمثيلية إنشاء، في كل هيئة مستخدمة وأماكن عملها المتميزة، إن وجدت، فرعا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل مصالح أعضائها.

- رقم التسجيل لدى الضمان الاجتماعي لكل مستخدم ورقم بطاقة وتاريخ انخراطه واشتراكاته وعدد مناصب الشغل المتوفرة لديه، بالنسبة للمنظمات النقابية القاعدية وفدراليات وكفدراليات المستخدمين.  
تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

**المادة 82 :** لا تؤخذ في الاعتبار عند تحديد التمثيلية النقابية لكل منظمة نقابية، الانخراطات المتعددة في المنظمات النقابية للعمال أو للمستخدمين.

**المادة 83 :** لا تعتبر المنظمات النقابية تمثيلية في حالة عدم تقديم عناصر المعلومات التي تسمح بتقدير تمثيليتها، في أجل لا يتعدى ثلاثة (3) أشهر بعد انتهاء فترة الثلاث (3) سنوات.

**المادة 84 :** يمكن أن يكون كل نزاع ناتج عن تقدير التمثيلية النقابية موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة التي تفصل فيه بحكم مشمول بالنفاذ المعجل، بصرف النظر عن أي طعن، في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوم عمل من تاريخ إيداع العريضة.

## الباب الخامس

### صلاحيات وتمثيل المنظمات النقابية

#### الفصل الأول

#### صلاحيات المنظمات النقابية

**المادة 85 :** تعيّن المنظمات النقابية ممثلها وتمارس صلاحياتها في الأقاليم وفي كل المهن والفروع وقطاعات النشاطات وفي كل الهيئات المستخدمة وأماكن عملها المتميزة وفقا لأحكام هذا الباب.

**المادة 86 :** يمكن أن تنص الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل على تدابير تتعلق بممارسة الحق النقابي وتهدف إلى تطبيق أحكام هذا الباب، لا سيما توسيع طبيعة التسهيلات الممنوحة للممثلين النقابيين لممارسة عهدتهم.

**المادة 87 :** يجب أن تحترم كفاءات الانتخاب أو التعيين في الوظائف النقابية في كل المستويات، مبدأ المساواة في الترشيح.

#### القسم الأول

#### صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية

**المادة 88 :** تشارك كل منظمة نقابية تمثيلية في الإقليم أو في المهنة أو فرع أو قطاع النشاطات، لا سيما فيما يأتي :  
- التشاور أو التفاوض الجماعيين طبقا لتشريع العمل الساري المفعول،

يمكن المستخدم أن يخصص محلاً مهياً يستجيب لحاجات كل الفروع النقابية، إذا كانت هياكل الهيئة المستخدمة أو مكان العمل لا تسمح بذلك.

**المادة 100 :** يمكن الفرع النقابي دعوة خبراء و/أو مسؤولين نقابيين أجانب عن الهيئة المستخدمة للمشاركة في الاجتماعات أو الحصص التكوينية التي ينظمها في المحلات التي يضعها تحت تصرفه المستخدم.

يجب إعلام المستخدم كتابياً بثمانية (8) أيام عمل، على الأقل، قبل تاريخ الاجتماع، بالموضوع وبهوية وصفة الشخص المدعو.

يجب على الخبراء و/أو المسؤولين النقابيين المدعويين الامتثال للنظام الداخلي ولقواعد الأمن المطبقة أثناء زيارات الأشخاص الأجانب عن الهيئة المستخدمة.

## القسم الثاني

### شروط الترشح لانتخاب مندوبين النقابيين

**المادة 101 :** يجب أن يستوفي المندوب النقابي الشروط الآتية :

- أن يبلغ إحدى وعشرين (21) سنة كاملة عند تاريخ إيداع ترشحه،
- أن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية،
- أن يكون قد عمل لدى الهيئة المستخدمة، منذ سنة على الأقل، وتخفص هذه المدة إلى ثلاثة (3) أشهر في حالة إنشاء مؤسسة أو فتح مكان عمل جديد،
- ألا يكون محل إدانة بعقوبة سالبة للحرية، تتعلق بجرم يتنافى والعمل النقابي،
- أن يثبت مؤهلات مهنية و/أو مستوى تعليميا،
- أن يثبت تكويناً نقابياً و/أو تكويناً في مجال قانون العمل،
- ألا تكون له علاقة قرابة مباشرة أو غير مباشرة من الدرجة الثالثة بالمستخدم.

**المادة 102 :** يجب أن ينظم الفرع النقابي الانتخابات، وفقاً للقانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمة النقابية المعنية، من أجل تعيين مندوب أو مندوبين نقابيين لتمثيل أعضائه أمام المستخدم أو ممثله في مكان العمل.

ويشارك في هذه الانتخابات المنخرطون في المنظمة النقابية دون سواهم.

يحدد عدد المندوبين حسب النسب والحدود المبينة أدناه :

- أقل من 30 منخرطاً : مندوب نقابي واحد (1)،

**المادة 93 :** يحدد القانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمة النقابية كليات إنشاء وتنظيم وسير كل فرع نقابي ينتمي إليها.

**المادة 94 :** يمكن الفرع النقابي أن يعين أحد أعضائه لتمثيله على مستوى الهيئة المستخدمة أو أحد أماكن عملها المتميزة.

**المادة 95 :** يمكن المنظمة النقابية التي لها منخرطون في هيئات مستخدمة وأماكن عملها المتميزة دون أن يكون لها تمثيلية فيها، أن تعين ممثلاً نقابياً يمكنه نشر وإصاق معلومات لها علاقة بالنشاطات النقابية لمنظمتها وجمع الاشتراكات النقابية وذلك خارج أوقات عمله.

**المادة 96 :** يجمع الفرع النقابي الاشتراكات النقابية في مكان العمل حسب الكيفيات المقررة في القانون الأساسي للمنظمة النقابية بعد إعلام المستخدم.

يمنع على المستخدم اقتطاع الاشتراكات النقابية من الأجرة المستحقة لعضو من المستخدمين التابعين له بغرض تسديدها مكانه لصالح المنظمة النقابية المنخرط فيها.

**المادة 97 :** مع مراعاة أحكام المادة 105 أدناه، للفرع النقابي الحق في جمع أعضائه في أماكن العمل وفي المحلات التي يضعها المستخدم في متناوله، كلما اقتضت الحاجة ذلك.

تعقد الاجتماعات خارج أوقات عمل المشاركين المعنيين، وفي حالة الاستعجال أثناء أوقات العمل، بعد موافقة مكتوبة من المستخدم في مكان العمل.

**المادة 98 :** يحق للفرع النقابي إعلام العمال بالمسائل المرتبطة بهدفه بواسطة إعلانات مكتوبة ذات طبيعة مهنية أو نقابية أو عن طريق الإصاق. ويجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف الفرع النقابي لوحة إعلانات في مكان مناسب مخصص لهذا الغرض.

ترسل نسخة من الإعلانات النقابية إلى المستخدم أو ممثله في مكان العمل تزامناً مع إصاقها.

يمكن أن تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل إجراءات وضع الإعلانات النقابية على الخط في موقع نقابي يتم إنشاؤه، أو على شبكة الإنترنت الخاصة بالمؤسسة، أو توزيعها عبر نظام الرسائل الإلكترونية الخاص بالمؤسسة.

**المادة 99 :** يضع المستخدم تحت تصرف كل فرع نقابي محلاً ملائماً ومهياً بالعتاد الضروري لسيره في الهيئات المستخدمة أو في أماكن عملها المتميزة التي لها، على الأقل، مائة وخمسين (150) عاملاً.

**المادة 107 :** يمكن في ظروف استثنائية وبموافقة كتابية من المستخدم تجاوز الرصيد الساعي الشهري.

يجب أن يستفيد المندوبون النقابيون وكل عضو من العمال المعينين للمشاركة في المفاوضات الجماعية أو الاستشارات التي يبادر بها المستخدم، من وقت كافٍ ومدفوع الأجر لا يخضع من رصيد الساعات الشهري.

**المادة 108 :** يستفيد المندوبون النقابيون من الوقت الضروري والمدفوع الأجر للمشاركة بطلب من منظماتهم النقابية في المفاوضات أو الاستشارات أو الاجتماعات على مستوى أعلى من الهيئة المستخدمة، بعد ترخيص من المستخدم.

**المادة 109 :** للمندوب النقابي الحق في عطلة للتكوين النقابي.

تعتبر عطلة التكوين النقابي فترة يشارك فيها المندوب النقابي في تكوينات توافق عليها الوزارة المكلفة بالعمل، وتتم على مستوى مؤسسة تكوين معتمدة وفقا للتنظيم الساري المفعول.

**المادة 110 :** تهدف عطلة التكوين النقابي التي لا تتعدى مدتها القصوى خمسة عشر (15) يوم عمل في السنة، إلى اكتساب معارف في المجال النقابي وقانون العمل وفي الميادين الاقتصادية والاجتماعية.

يحدد مضمون التكوين وكيفيات الاستفادة من عطلة التكوين النقابي بالاتفاق المشترك بين المنظمات النقابية التمثيلية للعمال والمستخدم دون الإخلال بالسير العادي للعمل على مستوى الهيئة المستخدمة.

تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذه المادة في المؤسسات والإدارات العمومية، عن طريق التنظيم.

**المادة 111 :** تعد عطلة التكوين النقابي فترة عمل فعلي مع إبقاء الأجرة على عاتق المستخدم.

**المادة 112 :** يجب على المنظمة النقابية التمثيلية تقديم طلب عطلة التكوين النقابي كتابيا للمستخدم، ثلاثين (30) يوم عمل، على الأقل، قبل بداية الدورة التكوينية.

ويجب أن يتضمن الطلب ألقاب وأسماء المندوبين النقابيين المعينين وكذا تاريخ ومدة الغياب الملتزمة.

**المادة 113 :** تسلّم الهيئة التي تولت التكوين شهادة تكوين إلى المندوب النقابي عند نهاية الدورة التكوينية.

يجب على المندوب النقابي المعني أن يسلم نسخة من هذه الشهادة إلى مستخدمه عند استئناف العمل.

- من 31 إلى 60 منخرطاً : مندوبان نقابيان (2)،  
- من 61 إلى 100 منخرط : ثلاثة (3) مندوبين نقابيين،  
- من 101 إلى 150 منخرطاً : أربعة (4) مندوبين نقابيين،  
- من 151 إلى 250 منخرطاً : خمسة (5) مندوبين نقابيين،  
- من 251 إلى 500 منخرط : ستة (6) مندوبين نقابيين،  
- أكثر من 500 منخرط : يضاف مندوب نقابي واحد (1) لكل مائتي (200) منخرط.

**المادة 103 :** تبلغ ألقاب وأسماء المندوب أو المندوبين النقابيين في أن واحد إلى المستخدم وإلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً في الثمانية (8) أيام عمل الموالية لانتخابهم.

وتلصق كذلك في اللوحات المخصصة للفرع النقابي. لا يبدأ المندوبون النقابيون نشاطهم إلا بعد استيفاء هذه الإجراءات المسبقة. تطبق نفس الإجراءات في حالة إنهاء عهدة المندوب النقابي أو استخلافه.

### القسم الثالث

#### التسهيلات وشروط ممارسة عهدة مندوب نقابي

**المادة 104 :** يمنع الجمع بين عهدة مندوب نقابي وعهدة مندوب المستخدمين.

**المادة 105 :** يستفيد كل مندوب نقابي من رصيد ساعي مدفوع الأجر من أجل ممارسة عهده النقابية.

وتساوي الساعات التي يستفيد منها عشر (10) ساعات لكل شهر.

يمكن المندوبين النقابيين جمع أو اقتسام فيما بينهم مجموع أرصدة الساعات الشهرية الممنوحة لهم بعد إعلام المستخدم.

إذا تحجج المستخدم بضرورة المصلحة، يتم اقتسام وجمع ساعات المندوبين باتفاق كتابي مشترك.

لا تجمع الساعات غير المستعملة من قبل المندوب النقابي من شهر إلى آخر.

**المادة 106 :** لا يدخل في حساب الرصيد الساعي الشهري الوقت الذي يقضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يدعون إليها بمبادرة من المستخدم أو تلك التي يوافق عليها بطلب منهم.

كما لا تؤخذ في الحسبان ساعات الغيابات التي يرخص بها المستخدم للسماح للمندوبين النقابيين بالمشاركة في نشاطات منظماتهم النقابية خارج الهيئة المستخدمة.

تحدد عن طريق التنظيم، كليات تطبيق أحكام هذه المادة في المؤسسات والإدارات العمومية فيما يخص الانتداب لدى المنظمات النقابية التمثيلية.

### الفصل الثالث

#### التمثيل على مستوى الهيئة المستخدمة

#### القسم الأول

#### المجلس النقابي

**المادة 120 :** تؤسس كل منظمة نقابية تمثيلية مجلسها النقابي، على مستوى المقر الاجتماعي لكل هيئة مستخدمة تشغل، على الأقل، مائتين وخمسين (250) عاملا في مكان عمل وحيد أو التي لها عدة أماكن عمل متميزة، مهما كان عدد العمال الكلي.

يتشكل المجلس النقابي من خمسة (5) أعضاء، على الأقل، مع مراعاة أحكام المادة 102 أعلاه.

**المادة 121 :** تعين كل منظمة نقابية تمثيلية من بين مندوبيها النقابيين ممثلها في مجلسها النقابي المذكور في المادة 120 أعلاه.

يمارس المندوبون النقابيون المنتخبون على مستوى المقر الاجتماعي، مهام وصلاحيات المجلس النقابي، عندما لا تتوفر في الهيئات المستخدمة الشروط المنصوص عليها أعلاه.

يحدد القانون الأساسي للمنظمة النقابية كليات تعيين الممثلين في المجلس النقابي.

**المادة 122 :** يجب على ممثلي المنظمة النقابية استيفاء نفس الشروط المطبقة على المندوبين النقابيين، من أجل أن يتم تعيينهم في المجلس النقابي.

**المادة 123 :** يتمتع أعضاء المجلس النقابي بنفس الحقوق المخولة للمندوبين النقابيين كما هي محددة في هذا القانون.

يستفيد أعضاء المجلس النقابي من نفس الحماية التي يستفيد منها المندوبون النقابيون طبقا لأحكام الباب السادس من هذا القانون.

### القسم الثاني

#### صلاحيات المجلس النقابي

**المادة 124 :** يتمتع المجلس النقابي بالصلاحيات الآتية :

- المشاركة في الاجتماعات الدورية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في الهيئة المستخدمة،

### القسم الرابع

#### صلاحيات المندوبين النقابيين

**المادة 114 :** يشارك المندوبون النقابيون في أماكن عملهم بصفتهم ممثلي العمال في الاجتماعات الدورية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها.

**المادة 115 :** يؤهل المندوبون النقابيون لإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا بكل إخلال بتشريع وتنظيم العمل في مكان العمل وطلب تدخلها، إن اقتضى الأمر.

**المادة 116 :** يمثل الفرع النقابي المنظمة النقابية أمام الجهات القضائية المختصة، من أجل ضمان الدفاع عن حقوق أعضائه المضمونة بموجب التشريع والتنظيم الساري المفعول والقانون الأساسي للمنظمة النقابية المعنية وكذا الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل.

### القسم الخامس

#### الغيابات والانتداب

**المادة 117 :** يحدد المستخدم والمنظمات النقابية التمثيلية، عن طريق التفاوض، الشروط التي يمكن بموجبها أن يرخص لأعضاء من الفرع النقابي، خاصة الذين يمارسون مسؤوليات قانونية أساسية، الغياب لأسباب مرتبطة بنشاطاتهم النقابية، ولا سيما المشاركة في المؤتمرات والاجتماعات والأيام الدراسية أو التكوينات النقابية.

ويشمل التفاوض كذلك الشروط التي يمكن بموجبها لعضو في الفرع النقابي أن ينتدب لدى هيئة للمنظمة النقابية لممارسة، لمدة محددة، مهام الدائم لدى هذه المنظمة.

**المادة 118 :** تخضع الغيابات والانتدابات إلى ترخيص مسبق.

تحدد كليات تطبيق هذه الفقرة بموجب اتفاق جماعي في القطاع الاقتصادي أو عن طريق التنظيم في الهيئات والإدارات العمومية.

**المادة 119 :** لا تكون الأجرة مستحقة في حالة الغياب.

غير أن شروط الاحتفاظ بهذه الأجرة تحدد عن طريق المفاوضة الجماعية في القطاع الاقتصادي وعن طريق التنظيم في المؤسسات والإدارات العمومية.

يترتب على الانتداب تعليق علاقة العمل، وتكون أجرة الشخص المنتدب على عاتق المنظمة النقابية المعنية.

وعند انتهاء فترة الانتداب، يعاد إدماج العامل بقوة القانون وبدون أجل في منصبه الأصلي أو في منصب مساوٍ في الأجرة ومناسب لمؤهلاته.

وفي حالة إخلاله بالتزاماته المهنية، يمكن استخدامه أن يباشر ضده إجراء تأديبيا مهما كان وضعه القانوني في المنظمة النقابية.

**المادة 129:** مع مراعاة الأحكام الخاصة الواردة في هذا الباب، الإجراءات التأديبية المطبقة ضد عضو منظمة نقابية هي نفس الإجراءات المطبقة على جميع العمال.

**المادة 130:** تختص المنظمة النقابية، دون سواها، بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي البحت طبقا لقانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

**المادة 131:** تطبق الحماية ضد التسريح أو العزل التعسفي، وفقا لأحكام هذا القانون، على العمال الآتين:

- المندوبين النقابيين،

- الممثلين المنتخبين مباشرة من قبل جماعة العمال لغرض المفاوضة الجماعية والوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل،

- الممثل النقابي المؤهل للمنظمة النقابية غير التمثيلية،  
- أعضاء المجلس النقابي للهيئة المستخدمة.

**المادة 132:** يجب على المستخدم، قبل مباشرة الإجراءات التأديبية، إعلام العامل المستفيد من الحماية ومنظمتها النقابية ومفتش العمل المختص إقليميا، بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، إذا قرر تسريح أو عزل العامل المعني، بسبب خطأ جسيم.

ويجب أن توضح الرسالة بالتفصيل الوقائع المبررة للتسريح والظروف التي ارتكبت فيها.  
ويمكن أن ترفق الرسالة بكل وثيقة لها علاقة بما نسب للعامل المستفيد من الحماية.

## الفصل الثاني

### إجراءات الحماية ضد التمييز وعراقيل ممارسة الحق النقابي

#### القسم الأول

#### حماية العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي

**المادة 133:** يمكن العامل الأجير إيداع عريضة مكتوبة لدى مفتش العمل المختص إقليميا، إذا ادعى بأن القرار الذي اتخذه المستخدم بشأنه، سواء تعلق بعقوبة أم لا، مرتبط بانتمائه أو بنشاطه النقابي.

لا تدرس العريضة إلا إذا قدم المتظلم الوقائع التي تثبت وجود تمييز مباشر أو غير مباشر أو وقائع تؤكد الادعاءات بعرقلة ممارسة الحق النقابي.

- المشاركة في تحضير وفي سير المفاوضات حول الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل وفي التشاور في الهيئة المستخدمة،

- تمثيل منظماتهم النقابية أمام الجهات القضائية المختصة لضمان الدفاع عن المصالح الجماعية والفردية لأعضائها طبقا لهدفها،

- المساهمة في ترقية عمليات التكوين النقابي لفائدة أعضائه على مستوى الهيئة المستخدمة، وفقا لكيفيات يجب أن تكون موضوع اتفاق مع المستخدم.

## الباب السادس

### حماية العمال المنخرطين في المنظمة النقابية

#### الفصل الأول

#### حماية ممارسة الحق النقابي

**المادة 125:** الحماية مكفولة، بمقتضى أحكام هذا القانون، لكل عامل عضو في منظمة نقابية سواء كانت تمثيلية أم لا.

**المادة 126:** يمنع اتخاذ قرار التسريح أو تسليط أي عقوبة تأديبية أخرى ضد أي عضو في منظمة نقابية، تكون مرتبطة بانتمائه أو نشاطه النقابي.

يمنع على المستخدم تحويل مندوب نقابي خلال فترة عهده إلى مكان عمل آخر غير الذي تم انتخابه فيه أو تغيير منصب عمله إلا لضرورة المصلحة المبررة.

**المادة 127:** لا تندرج ضمن النشاطات النقابية المحمية، نداءات الممثلين النقابيين للتوقف عن العمل أو الامتناع عن تنفيذ بعض المهام التي ينتج عنها اختلال في النشاط العادي للهيئة المستخدمة دون مراعاة الإجراءات القانونية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

والأمر كذلك بالنسبة للمطالب غير المشروعة والسب والشتم والتهديد والمناورة والاعتداء وأي نوع من أنواع العنف أثناء ممارسة النشاط النقابي التي تهدف إلى المساس بحرية العمل وبوسائله.

يتعرض مرتكبو هذه الأفعال والمشاركون فيها إلى عقوبات تأديبية، مع احترام الإجراءات المحددة في أحكام هذا الباب، دون الإخلال بالمتابعات الجزائية عن هذه الأفعال طبقا للتشريع الساري المفعول.

**المادة 128:** يخضع كل عضو في منظمة نقابية للأحكام التشريعية والتنظيمية للعمل السارية المفعول ولأحكام الاتفاقية الجماعية وقواعد التنظيم والسير والانضباط المطبقة في الهيئة المستخدمة.

ولمنظمتها النقابية، مع الإشعار بالاستلام، في أجل لا يتجاوز ثلاثة (3) أيام عمل، ابتداء من تاريخ إعداد هذين المحضرين من أجل استعمالهما أمام الجهة القضائية المختصة.

**المادة 141 :** إذا تم تسريح العامل المحمي خرقاً لأحكام هذا القانون، يمكن العامل المحمي، بعد استنفاد إجراءات الوقاية وتسوية النزاعات الفردية المنصوص عليها في تشريع العمل الساري المفعول، أو منظمته النقابية اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة.

تبت الجهة القضائية المختصة في أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوم عمل بحكم مشمول بالنفاذ المعجل، بصرف النظر عن أي طعن، بإلغاء قرار التسريح مع إلزام المستخدم بإعادة إدماج العامل المحمي في منصب عمله، دون الإخلال بالتعويض عن الأضرار التي يمكن أن يطالب بها العامل المحمي أو منظمته النقابية، جبراً للضرر الذي لحق به.

ينجر عن إلغاء قرار التسريح إعادة إدماج العامل بقوة القانون في منصب عمله تحت غرامة تهديدية لا تقل عن المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون عن كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم على أن تسري ابتداء من يوم تبليغه.

**المادة 142 :** يجب إعادة إدماج العامل في نفس مكان العمل وفي نفس المنصب أو في منصب بأجر مساوٍ وموافق لمؤهلاته.

يحتفظ العامل في حالة إعادة إدماجه، بجميع الامتيازات المكتسبة عند تاريخ التسريح، لاسيما الاستفادة من تعويض مالي لا يقل عن الأجرة أو ما تبقى منها، التي لم يسدها المستخدم وذلك لكل الفترة التي تم فيها تعليق علاقة العمل إلى تاريخ إعادة إدماجه الفعلي.

## القسم الثاني

### حماية الموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية

**المادة 143 :** لا يتعرض أي موظف أو عون متعاقد أو عون عمومي في المؤسسات والإدارات العمومية يمارس عهدة نقابية وفقاً لأحكام هذا القانون، إلى أي عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أو إلى العزل لإهمال المنصب أو فسح عقد العمل بالنسبة للعون المتعاقد قبل حصول السلطة التي لها صلاحيات التعيين، مسبقاً، على الرأي الملزم الصادر، حسب الحالة، عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، وفق التشريع والتنظيم الساري المفعول.

**المادة 134 :** يتولى مفتش العمل المختص إقليمياً التحقيق في العريضة.

إذا تبين عدم تأسيس ادعاءات المتظلم، يعلم مفتش العمل العامل ومنظمته النقابية كتابياً في أجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل.

**المادة 135 :** يحتفظ العامل الذي يحتج ضد قرار مفتش العمل، بحقه في اللجوء إلى إجراءات تسوية النزاعات الفردية للعمل المنصوص عليها في تشريع العمل الساري المفعول بعد استنفاد الإجراءات المنصوص عليها في المادة 134 أعلاه.

**المادة 136 :** في حالة ما إذا عاين مفتش العمل تبعاً لتحريراته وجود علاقة بين القرار محل الاحتجاج والانتماء أو النشاط النقابي للعامل المتظلم، يوجه إعداراً إلى المستخدم لإلغاء القرار المحتج عليه في أجل لا يتجاوز ثمانية (8) أيام عمل.

في حالة عدم امتثال المستخدم، يحرر مفتش العمل، في آن واحد، محضر مخالفة ومحضر عدم الامتثال للإعدار، تسلّم نسخة منه للعامل المعني ولمنظمته النقابية لاستخدامه في إطار إجراءات تسوية النزاعات الفردية للعمل.

**المادة 137 :** مع مراعاة أحكام المادة 132 أعلاه، يجب على المستخدم الذي يعترض تسريح عامل مستفيد من الحماية، بسبب خطأ جسيم، أن يعلم مفتش العمل المختص إقليمياً برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام.

**المادة 138 :** يجري مفتش العمل تحقيقاً في أجل ثمانية (8) أيام عمل، ابتداء من أول يوم عمل يلي إخطاره للتأكد من أن السبب المثار لتبرير التسريح يكتسي طابعاً مهنياً بحتاً وليست له أي علاقة بالانتماء أو بالنشاط النقابي.

**المادة 139 :** دون الإخلال بأحكام المادة 136 أعلاه، إذا تبين لمفتش العمل أن التسريح الصادر عن المستخدم بسبب الانتماء أو النشاط النقابي للعامل المحمي، يعذر المستخدم للتراجع عن قرار التسريح أو إعادة إدماج العامل في منصب عمله واسترجاع حقوقه في أجل ثمانية (8) أيام عمل من تاريخ تبليغ الإعدار.

تسلّم نسخة من هذا الإعدار إلى العامل وإلى منظمته النقابية.

**المادة 140 :** في حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم للامتثال، يحرر مفتش العمل، في آن واحد، محضر مخالفة ومحضر عدم الامتثال للإعدار، تسلّم نسخة منه للعامل



ينجز عن إلغاء قرار التسريح أو العزل أو فسخ العقد إعادة إدماج الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي بقوة القانون في منصب عمله تحت غرامة تهديدية لا تقل عن المبلغ الشهري للأجر الأدنى المضمون عن كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم، على أن تسري ابتداء من يوم تبليغه.

**المادة 147 :** يجب إعادة إدماج الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي في نفس مكان العمل وفي نفس المنصب أو في منصب بأجر مساوٍ وموافق لمؤهلاته.

يحتفظ الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي في حالة إعادة الإدماج، بجميع الامتيازات المكتسبة عند تاريخ التسريح أو العزل أو فسخ العقد، لاسيما الاستفادة من الأجرة أو ما تبقى منها، التي لم تسدها السلطة التي أصدرت القرار وذلك لكل الفترة التي تم فيها تعليق علاقة العمل إلى تاريخ إعادة إدماجه الفعلي.

### الباب السابع أحكام جزائية

**المادة 148 :** يعاين ويتابع مفتشو العمل مخالقات أحكام هذا القانون طبقاً للتشريع الساري المفعول.

**المادة 149 :** يعاقب بغرامة من مائة ألف دينار (100.000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج)، كل من يرتكب أحد الأفعال الآتية :

- التدخل في تسيير المنظمة النقابية بواسطة أي فعل يكون الغرض منه المساس باستقلالية المنظمة النقابية،

- الجمع بين ممارسة عهدة نقابية في هيئة قيادة و/أو إدارة لمنظمة نقابية وعهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي،

- الإضرار بالعامل الأجير بسبب الانتماء أو ممارسة النشاط النقابي، لا سيما فيما يتعلق بالتوظيف والترقية والتحويل والتكوين المهني، وكذا منح المزايا الاجتماعية والإجراءات التأديبية.

وفي حالة العود، تضاعف الغرامة.

**المادة 150 :** يعاقب بغرامة من عشرين ألفاً دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألفاً دينار (50.000 دج) عن الانخراط في منظمات نقابية دولية أو قارية أو جهوية دون إعلام السلطة الإدارية المختصة في الأجل المحددة.

**المادة 151 :** دون الإخلال بالعقوبات الأشد، 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 استعمل

**المادة 144 :** بغض النظر عن الإجراءات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المتعلقين بالوظيفة العمومية، يجب على اللجنة المذكورة في المادة 143 أعلاه، أن تبت في أجل لا يتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل من تاريخ إخطارها بعد دراسة أسباب التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل والاستماع إلى توضيحات الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي.

يجب استدعاء المعني للمثول أمام اللجنة المذكورة أعلاه، في أجل ثمانية (8) أيام عمل، على الأقل، قبل تاريخ انعقادها، وتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي وتقديم ملاحظاته الكتابية والشفهية والاستعانة بمدافع يختاره بنفسه.

**المادة 145 :** يبلغ الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المعني وكذا المنظمة النقابية المنتمي إليها بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية أو التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل في أجل ثمانية (8) أيام عمل من تاريخ توقيع هذا القرار.

وتسلم له نسخة من محضر اللجنة المذكورة في المادة 143 أعلاه، أو مستخرج منه، عند الاقتضاء.

يمكن الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي الذي يدعي أن قرار التسريح أو العزل أو فسخ العقد الذي اتخذته المستخدم بشأنه مرتبط بانتمائه أو نشاطه النقابي، أو منظمته النقابية، إخطار مفتش العمل، المختص إقليمياً، بعد استنفاذ إجراءات الطعن أو التظلم طبقاً للتشريع والتنظيم الساري المفعول.

يقوم مفتش العمل بإجراء تحقيق، ويعد محضر معاينة يدون فيه نتائج التحقيق، ويسلم نسخة منه إلى المعني ومنظمته النقابية وإلى المستخدم.

**المادة 146 :** مع مراعاة أحكام المادة 145 أعلاه، إذا تم تسريح أو عزل الموظف أو فسخ عقد العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي خرقاً لأحكام هذا القانون، يمكنه، أو يمكن منظمته النقابية اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة.

تبت الجهة القضائية المختصة في أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوم عمل بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن، بإلغاء قرار التسريح أو العزل أو فسخ العقد مع إلزام السلطة التي لها صلاحيات التعيين بإعادة إدماج الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي في منصب عمله، دون الإخلال بالتعويض عن الأضرار التي يمكن أن يطالب بها الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي أو منظمته النقابية، جبراً للضرر الذي لحق به.

**المادة 158 :** يعاقب بغرامة من مائة ألف دينار (100.000 دج)، إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج)، كل من يقوم بممارسات تمييزية أو ضغوطات أو تهديدات أو تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها، بقصد عرقلة ممارسة الحق النقابي المضمون بموجب أحكام هذا القانون.

و في حالة العود، تضاعف العقوبة.

## الباب الثامن

### أحكام انتقالية وختمية

**المادة 159 :** المنظمات النقابية المؤسسة قانونا عند تاريخ نشر هذا القانون، ليست معنية بالأحكام المتعلقة بإجراءات التصريح بالتأسيس.

غير أنه، يتعين عليها مطابقة قوانينها الأساسية مع أحكام هذا القانون في أجل ستة (6) أشهر، ابتداء من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية، تحت طائلة تطبيق الأحكام المتعلقة بالتعليق والحل المنصوص عليها في المادتين 62 و 65 أعلاه.

**المادة 160 :** يتعين على المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات تقديم عناصر تمثيلية نقابية إلى السلطات الإدارية المختصة في أجل سنة (1)، ابتداء من تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية.

**المادة 161 :** يجب أن يتم انتخاب مندوبي النقابيين وتأسيس المجالس النقابية على مستوى الهيئات المستخدمة في أجل سنة (1) ابتداء من تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية.

**المادة 162 :** تحدد كفاءات تطبيق أحكام هذا القانون، عند الحاجة، عن طريق التنظيم.

**المادة 163 :** تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون، لاسيما القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي الحجة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكفاءات ممارسة الحق النقابي.

**المادة 164 :** ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

حرر بالجزائر في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023.

عبد المجيد تبون

المداهيل المرتبطة بنشاطات المنظمة النقابية لتحقيق أغراض مخالفة لأهداف المنظمة النقابية كما هو محدد في هذا القانون.

**المادة 152 :** يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنة (1) وبغرامة من مائة ألف دينار (100.000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج)، عن كل قبول للهبات أو الوصايا الواردة من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية دون الموافقة المسبقة من السلطة الإدارية المختصة.

**المادة 153 :** يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج) على أي عرقلة للحرية النقابية وحماية ممارسة الحق النقابي، كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون، لاسيما تلك المنصوص عليها في الباب السادس منه.

و في حالة العود، يعاقب مرتكب الفعل بالحبس من ثلاثين (30) يوما إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من مائة ألف دينار (100.000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين.

**المادة 154 :** 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 مائة ألف دينار (100.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يستمر في تسيير أو عقد اجتماع لأعضاء منظمة نقابية محل حكم قضائي بالتعليق أو الحل، أو يساهم في هذا الاجتماع.

**المادة 155 :** دون الإخلال بالأحكام التشريعية الأخرى المعمول بها، 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 يعرقل تنفيذ حكم قضائي بتعليق أو حل منظمة نقابية اتخذ طبقا لأحكام هذا القانون.

**المادة 156 :** 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)، كل شخص يقوم بعرقلة تأسيس أو سير هيئات قيادة و/أو إدارة منظمة نقابية. و في حالة العود، تضاعف العقوبة.

**المادة 157 :** يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، كل مستخدم يقوم بخضم الاشتراكات النقابية من أجرة العامل بغرض تسديدها لصالح المنظمة النقابية التي ينتمي إليها.

و في حالة العود، تضاعف العقوبة.

## DECRETS

### Loi n° 23-02 du 5 Chaoual 1444 correspondant au 25 avril 2023 relative à l'exercice du droit syndical.

-----

Le Président de la République,

Vu la Constitution, notamment ses articles 69, 70, 139-18, 141 (alinéa 2), 143, 144 (alinéa 2), 145 et 148 ;

Vu la convention de l'Organisation Internationale du Travail n° 87 relative à la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée par la conférence internationale du travail, en sa trente et unième session, à San-Francisco, le 9 juillet 1948, ratifiée par l'instrument d'adhésion du Gouvernement, le 19 octobre 1962 ;

Vu la convention de l'Organisation Internationale du Travail n° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, adoptée par la conférence internationale du travail, en sa trente-deuxième session, à Genève, le 1er juillet 1949, ratifiée par l'instrument d'adhésion du Gouvernement, le 19 octobre 1962 ;

Vu le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, au pacte international relatif aux droits civils et politiques et au protocole facultatif se rapportant au pacte international relatif aux droits civils et politiques adoptés par l'Assemblée générale des Nations Unies, le 16 décembre 1966, notamment son article 8, ratifié par le décret présidentiel n° 89-67 du 16 mai 1989 ;

Vu la convention de l'Organisation Internationale du Travail n° 135 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, adoptée à Genève, le 23 juin 1971, ratifiée par le décret présidentiel n° 06-58 du 12 Moharram 1427 correspondant au 11 février 2006 ;

Vu la convention de l'Organisation Internationale du Travail n° 144 concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail, adoptée à Genève le 21 juin 1976, ratifiée par le décret présidentiel n° 92-248 du 13 juin 1992 ;

Vu la loi organique n° 12-05 du 18 Safar 1433 correspondant au 12 janvier 2012 relative à l'information ;

Vu l'ordonnance n° 66-155 du 8 juin 1966, modifiée et complétée, portant code de procédure pénale ;

Vu l'ordonnance n° 66-156 du 8 juin 1966, modifiée et complétée, portant code pénal ;

Vu l'ordonnance n° 75-58 du 26 septembre 1975, modifiée et complétée, portant code civil ;

Vu la loi n° 81-10 du 11 juillet 1981, modifiée, relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers ;

Vu la loi n° 90-02 du 6 février 1990, modifiée et complétée, relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève ;

Vu la loi n° 90-03 du 6 février 1990, modifiée et complétée, relative à l'inspection du travail ;

Vu la loi n° 90-04 du 6 février 1990, modifiée et complétée, relative au règlement des conflits individuels de travail ;

Vu la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail ;

Vu la loi n° 90-14 du 2 juin 1990, modifiée et complétée, relative aux modalités d'exercice du droit syndical ;

Vu le décret législatif n° 94-09 du 15 Dhou El Hidja 1414 correspondant au 26 mai 1994 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi ;

Vu la loi n° 05-01 du 27 Dhou El Hidja 1425 correspondant au 6 février 2005 relative à la prévention et à la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme ;

Vu l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006, complétée, portant statut général de la fonction publique ;

Vu la loi n° 07-11 du 15 Dhou El Kaâda 1428 correspondant au 25 novembre 2007 portant système comptable financier ;

Vu la loi n° 08-09 du 18 Safar 1429 correspondant au 25 février 2008, modifiée et complétée, portant code de procédure civile et administrative ;

Vu la loi n° 08-11 du 21 Joumada Ethania 1429 correspondant au 25 juin 2008 relative aux conditions d'entrée, de séjour et de circulation des étrangers en Algérie ;

Vu la loi n° 11-10 du 20 Rajab 1432 correspondant au 22 juin 2011, modifiée et complétée, relative à la commune ;

Vu la loi n° 12-07 du 28 Rabie El Aouel 1433 correspondant au 21 février 2012 relative à la wilaya ;

Après avis du Conseil d'Etat,

Après adoption par le Parlement,

**Promulgue la loi dont la teneur suit :**

### TITRE I

### DISPOSITIONS GENERALES

#### Chapitre 1er

#### Objet et champ d'application

Article 1er. — La présente loi a pour objet de définir les dispositions et les principes relatifs à la constitution des organisations syndicales, à la liberté syndicale et à l'exercice du droit syndical.

Art. 2. — Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs salariés, quelle que soit la nature juridique de leur relation de travail ainsi qu'aux agents publics exerçant au sein des institutions et administrations publiques, quels que soient leurs statuts ou la nature juridique de leur relation de travail.

Les travailleurs salariés relevant du secteur de la défense nationale et de la sûreté nationale sont régis par des dispositions particulières.

Art. 3. — Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux organisations syndicales, sans préjudice des prescriptions spécifiques aux fédérations et confédérations.

## Chapitre 2

### Définitions

Art. 4. — Au sens de la présente loi, on entend par :

**Travailleur salarié** : toute personne physique qui fournit un travail manuel ou intellectuel moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, appelée « employeur ».

Cette définition concerne, également, les agents publics qui englobent les personnels ayant la qualité de fonctionnaire, titulaire ou stagiaire ainsi que les agents contractuels exerçant au sein des institutions et administrations publiques.

**Employeur** : toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui produit des biens et/ou fournit des services, employant pour son propre compte une ou plusieurs personnes physiques, en contrepartie d'une rémunération.

**Organisme employeur** : toute entreprise, quel que soit son statut juridique, toute institution et administration publique où s'applique le statut général de la fonction publique ou un statut particulier, tout organisme à gestion spécifique, ainsi que toute unité de production ou de vente de biens et/ou de services où sont occupés des travailleurs salariés pour le compte d'une personne physique.

**Lieu de travail distinct** : unité organisationnelle dans laquelle des objectifs de travail sont poursuivis de façon autonome et où les travailleurs sont placés sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur.

**Profession ou métier** : activité de même nature exercée individuellement ou collectivement par des personnes qualifiées dans un domaine déterminé, leur procurant une rémunération ou un revenu.

**Organisation syndicale de base** : groupement de travailleurs ou d'employeurs de même profession, branche ou secteur d'activités, pour défendre les intérêts communs de leurs membres.

**Fédération** : union d'organisations syndicales de base de même profession, branche ou secteur d'activités.

**Confédération** : union d'organisations syndicales de base et/ou de fédérations de même profession, branche ou secteur d'activités ou couvrant plusieurs professions, branches ou secteurs d'activités.

**Organisation syndicale** : désigne l'organisation syndicale de base, la fédération et/ou la confédération.

**Organisation syndicale représentative** : organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs qui réunit un certain nombre de critères déterminés par la présente loi.

**Section syndicale** : groupement des membres d'une organisation syndicale représentative, au sein d'un même organisme employeur ou de ses lieux de travail distincts.

**Délégué syndical** : travailleur salarié, élu en sa qualité de représentant d'une organisation syndicale représentative, au sein de l'organisme employeur.

**Permanent** : travailleur salarié titulaire d'un mandat syndical appelé par son organisation syndicale, dans le cadre d'un détachement, à exercer pleinement une fonction syndicale au niveau de ses organes de direction et/ou d'administration.

**Autorité administrative compétente** : autorité ayant reçu, conformément à la présente loi, le pouvoir de délivrer le récépissé d'enregistrement de la déclaration de constitution de l'organisation syndicale. Il s'agit du ministre chargé du travail ou du wali territorialement compétent, selon la vocation de l'organisation syndicale, nationale ou locale.

## TITRE II

### LIBERTE SYNDICALE ET PROTECTION DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

#### Chapitre 1er

#### Protection de la liberté syndicale

Art. 5. — L'exercice du droit syndical est reconnu aux travailleurs et aux employeurs dans toutes les entreprises du secteur économique, les institutions et administrations publiques ainsi que dans tout organisme quel que soit son statut dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, notamment, la liberté individuelle et collective du travail.

Il est interdit de constituer des organisations syndicales sur la base de considérations qui portent atteinte à l'unité nationale, aux valeurs, aux constantes nationales et aux dispositions, prévues par la Constitution.

Art. 6. — Les travailleurs salariés et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, peuvent adhérer librement et volontairement à une organisation syndicale de leur choix dans le cadre de leur profession. Ils peuvent également se retirer de l'organisation syndicale dont ils sont membres, conformément aux procédures fixées par son statut.

Art. 7. — L'employeur est tenu de traiter à égalité les organisations syndicales des travailleurs.

Il doit, en particulier, s'abstenir de toute ingérence dans le fonctionnement des organes de direction et/ou d'administration des organisations syndicales et à l'occasion des élections professionnelles dans lesquelles la loi implique ces organisations.

Est considéré acte d'ingérence, les mesures tendant à provoquer la constitution d'organisations syndicales de travailleurs ou à les soutenir par des moyens financiers ou par tout autre moyen, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle de l'employeur.

Art. 8. — Il est interdit à toute personne physique ou morale de s'ingérer dans le fonctionnement d'une organisation syndicale, à l'exception des cas prévus expressément par la loi.

Art. 9. — Le cumul est interdit entre le mandat de membre d'un organe de direction et/ou d'administration de l'organisation syndicale, conformément à son statut, et l'exercice d'une fonction d'autorité au sein de l'organisme employeur.

Art. 10. — Il est interdit aux organismes employeurs de prendre en considération l'adhésion ou non à une organisation syndicale des travailleurs salariés ou l'exercice d'une activité syndicale, dans les décisions relatives au recrutement, à l'avancement, à la promotion, à la mutation, à la formation professionnelle, à la rémunération, à l'octroi des avantages sociaux, et aux mesures disciplinaires.

Art. 11. — Il est interdit à tout employeur d'exercer, dans le lieu de travail, sur les travailleurs des pressions, menaces ou pratiques discriminatoires, à l'effet d'entraver l'exercice du droit syndical ou de susciter des comportements hostiles à l'organisation syndicale, à ses membres et à ses activités.

#### Chapitre 2

##### **Indépendance des organisations syndicales**

Art. 12. — Les organisations syndicales sont indépendantes dans leur fonctionnement et sont distinctes par leur objet et dénomination, de tout parti politique.

Il est interdit aux organisations syndicales d'entretenir avec des partis politiques, des relations structurelles et fonctionnelles, ni de recevoir de leur part un soutien par des moyens financiers ou autres avantages, sous peine de l'application des dispositions prévues aux articles 62 et 65 de la présente loi.

Le cumul est interdit entre le mandat d'un membre d'un organe de direction et/ou d'administration d'une organisation syndicale et l'exercice d'un mandat dans les organes dirigeants d'un parti politique, conformément à leurs statuts. Toutefois, les membres de l'organisation syndicale sont libres d'adhérer individuellement aux partis politiques.

Art. 13. — Les membres fondateurs et/ou les dirigeants des organisations syndicales doivent observer la neutralité et s'abstenir de déclarer leur soutien à des partis politiques et à toute personnalité politique.

Art. 14. — Il est interdit aux organisations syndicales d'exercer des activités politiques, sous peine de l'application des dispositions relatives à la dissolution, prévues par la présente loi.

Art. 15. — Toute organisation syndicale doit élaborer et adopter une charte d'éthique inhérente à l'activité exercée par ses adhérents qu'ils ne peuvent enfreindre.

Les statuts et les règlements intérieurs des organisations syndicales doivent contenir des dispositions prévoyant l'indépendance à l'égard de tout parti politique, association ou groupe de pression et la séparation de l'activité syndicale de l'activité politique, à l'exception des domaines sociaux et économiques.

#### TITRE III

##### **STATUT JURIDIQUE DE L'ORGANISATION SYNDICALE**

#### Chapitre 1er

##### **Objet, règles de constitution et d'adhésion de l'organisation syndicale**

Art. 16. — Les organisations syndicales ont pour objet de protéger et de défendre, par tout moyen légal, les intérêts économiques et sociaux, matériels et moraux, individuels et collectifs des membres couverts par leurs statuts.

Art. 17. — Les organisations syndicales ont le devoir de privilégier dans leurs relations, à tous les niveaux, le dialogue social et promouvoir les moyens pacifiques de règlement des conflits et préserver les intérêts matériels et moraux des travailleurs salariés et ceux des employeurs.

Art. 18. — Les organisations syndicales de base, les fédérations et les confédérations ont le droit d'adhérer à des organisations syndicales internationales, continentales et régionales, qui poursuivent les mêmes buts ou des buts similaires, dans le respect de l'unité nationale, des valeurs et des constantes nationales et des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et selon les conditions prévues à l'article 58 ci-dessous.

#### Section 1

##### *Constitution des organisations syndicales de base*

Art. 19. — Les travailleurs salariés et les employeurs ont le droit de constituer librement des organisations syndicales de base de leur choix.

Art. 20. — Tout travailleur salarié et tout employeur ont le droit d'adhérer, de façon libre et volontaire, à des organisations syndicales de base enregistrées, à la seule condition de se conformer à leurs statuts.

Art. 21. — Les critères d'adhésion doivent être déterminés de façon à ne pas entraver le droit d'adhésion à une organisation syndicale.

La qualité de membre d'une organisation syndicale de base s'acquiert à la signature, par l'intéressé, d'un acte d'adhésion. Une carte d'adhérent lui est délivrée.

## Section 2

*Constitution de fédérations et de confédérations*

Art. 22. — Les organisations syndicales des travailleurs salariés et des employeurs, légalement constituées, peuvent se regrouper dans des fédérations et des confédérations.

Art. 23. — L'organisation syndicale a le droit d'adhérer à la fédération ou à la confédération existante qu'elle choisit à la seule condition de se conformer à ses statuts.

Art. 24. — L'adhésion à une fédération ou à une confédération se fait par une déclaration écrite de l'organisation syndicale concernée et la délivrance d'une attestation par l'organe habilité de la fédération ou de la confédération à cette organisation syndicale.

Les autorités administratives compétentes sont, obligatoirement, informées par l'organisation syndicale de toute nouvelle adhésion à une fédération ou à une confédération et de tout retrait de celle-ci.

Art. 25. — Les fédérations et les confédérations ont les mêmes droits et obligations que ceux applicables aux organisations syndicales de base et sont soumises, dans l'exercice de leurs activités, aux dispositions de la présente loi.

Art. 26. — La fédération est constituée d'au moins, trois (3) organisations syndicales de base de travailleurs salariés ou d'employeurs, constituées légalement conformément aux dispositions de la présente loi.

Art. 27. — La confédération est constituée d'au moins, deux (2) fédérations ou d'au moins, cinq (5) organisations syndicales de base de travailleurs salariés ou d'employeurs, constituées légalement conformément aux dispositions de la présente loi.

## Chapitre 2

**Procédures de constitution des organisations syndicales**

Art. 28. — Pour constituer une organisation syndicale, les personnes citées à l'article 2 ci-dessus, doivent remplir les conditions ci-après :

- jouir de leurs droits civils et civiques ;
- être majeures ;
- exercer une activité en relation avec l'objet de l'organisation syndicale.

Art. 29. — L'organisation syndicale est constituée à l'issue d'une assemblée générale constitutive regroupant ses membres fondateurs, laquelle est constatée par un huissier de justice.

Art. 30. — Toute déclaration de constitution d'une organisation syndicale de base à vocation nationale doit réunir, au moins, trente (30) membres fondateurs, issus de trente (30) wilayas, au moins, répartis d'une façon équilibrée sur tout le territoire national.

Pour les organisations syndicales à vocation territoriale, le nombre minimal est fixé, d'une façon équilibrée, comme suit :

— dix (10) membres fondateurs pour les organisations à vocation inter-wilayale, issus de trois (3) wilayas, au moins ;

— huit (8) membres fondateurs pour les organisations à vocation wilayale, issus de deux (2) communes, au moins ;

— cinq (5) membres fondateurs pour les organisations à vocation communale ou intercommunale, issus de deux (2) communes, au moins.

Art. 31. — Le dossier de déclaration de constitution d'une organisation syndicale de base d'une fédération ou d'une confédération est déposé par un des membres fondateurs dûment mandaté, à cet effet, par ses pairs, moyennant un récépissé de dépôt auprès :

— du ministre chargé du travail, pour les organisations syndicales à vocation inter-wilayale ou nationale ;

— du wali de la wilaya du siège, pour les organisations syndicales à vocation communale, intercommunale ou wilayale.

Art. 32. — La déclaration de constitution d'une organisation syndicale de base de travailleurs salariés ou d'employeurs est accompagnée, sous peine de nullité, d'un dossier comprenant :

— la liste nominative des membres fondateurs et des organes de direction et/ou d'administration comportant l'état civil, la profession, les numéros d'affiliation à la sécurité sociale, le domicile et la signature ;

— deux (2) exemplaires du statut signés par, au moins, deux (2) membres fondateurs dont le premier responsable de l'organisation syndicale ;

— la copie du procès-verbal de l'assemblée générale constitutive de l'organisation syndicale, établi par un huissier de justice ;

— le document justifiant l'existence du siège de l'organisation syndicale de base.

Art. 33. — La déclaration de constitution d'une fédération ou d'une confédération d'organisations syndicales des travailleurs salariés ou d'employeurs est accompagnée, sous peine de nullité, d'un dossier comprenant :

— les copies des récépissés d'enregistrement des organisations syndicales, qui les composent ;

— la liste nominative des membres fondateurs des organes de direction et/ou d'administration comportant l'état civil, la profession, les numéros d'affiliation à la sécurité sociale, le domicile et la signature ;

— les copies des procès-verbaux des assemblées générales des organisations syndicales membres, déclarant leur volonté de constituer une fédération ou une confédération, établis par des huissiers de justice ;

— deux (2) exemplaires du statut de la fédération, ou de la confédération, signés par, au moins, deux (2) membres des organisations syndicales fondatrices dont le premier responsable de l'organisation syndicale ;

— la copie du procès-verbal de l'assemblée générale constitutive de la fédération ou de la confédération, établi par un huissier de justice ;

— le document justifiant l'existence du siège de la fédération ou de la confédération.

Art. 34. — L'organisation syndicale est déclarée constituée après :

— dépôt du dossier de déclaration de constitution auprès de l'autorité administrative compétente ;

— délivrance d'un récépissé d'enregistrement de la déclaration de constitution par l'autorité administrative compétente, au plus tard, trente (30) jours ouvrables après le dépôt du dossier ;

— accomplissement, aux frais de l'organisation syndicale, des formalités de publicité dans, au moins, un (1) quotidien national d'information en langue nationale.

Art. 35. — La déclaration de constitution de l'organisation syndicale prévue aux articles 32 et 33 ci-dessus, est enregistrée sur un registre tenu par l'autorité administrative compétente, coté et paraphé par le président du tribunal territorialement compétent, sur lequel sont portés le numéro et la date d'enregistrement, la dénomination de l'organisation syndicale concernée, l'adresse ainsi que les noms et prénoms des membres fondateurs et la date de la remise du récépissé de déclaration de constitution.

L'absence de réponse de l'autorité administrative compétente, au terme du délai mentionné à l'article 34 ci-dessus, vaut enregistrement de l'organisation syndicale, le récépissé d'enregistrement lui est délivré dans un délai n'excédant pas huit (8) jours ouvrables.

Art. 36. — En cas de non-conformité avec les dispositions de la présente loi, la déclaration de constitution n'est pas enregistrée par l'autorité administrative compétente, les réserves sont notifiées aux membres fondateurs ayant déposé le dossier pour se conformer à la loi dans les délais impartis.

Dans ce cas, le dossier de constitution de l'organisation syndicale est suspendu jusqu'à la levée des réserves et la mise en conformité du dossier aux dispositions de la présente loi.

Au dépôt du dossier conforme, il est délivré un récépissé d'enregistrement de la déclaration de la constitution dans les huit (8) jours ouvrables.

### Chapitre 3

#### **Statut et règlement intérieur de l'organisation syndicale**

Art. 37. — Les organisations syndicales de base, les fédérations et les confédérations sont soumises aux mêmes droits et obligations en matière de statut.

Art. 38. — Les organisations syndicales de base, les fédérations et les confédérations élaborent librement leurs statuts et leurs règlements intérieurs. Les statuts doivent énoncer, sous peine de nullité, notamment les dispositions suivantes :

— l'objet, la dénomination et le siège de l'organisation syndicale concernée ;

— les catégories des adhérents concernés, conformément à l'article 2 ci-dessus ;

— les professions, les branches ou les secteurs d'activités concernés ;

— la compétence territoriale de l'organisation syndicale ;

— les droits et obligations des membres ;

— les règles d'adhésion, de retrait et d'exclusion ;

— les règles concernant l'organisation et les attributions des organes de direction et/ou d'administration ;

— les règles de création, d'organisation, de fonctionnement ainsi que les attributions des sections syndicales ;

— les règles d'élection et de renouvellement des membres des organes de direction et/ou d'administration, ainsi que la durée de leurs mandats ;

— les règles relatives à la séparation entre l'activité syndicale et l'activité politique, sans préjudice, des dispositions des articles 12 et 15 susvisés ;

— les règles prévoyant l'interdiction du cumul entre le mandat de membre d'un organe de direction et/ou d'administration de l'organisation syndicale et l'exercice d'une fonction d'autorité au sein de l'organisme employeur ;

— les règles relatives à la convocation et au fonctionnement des organes de direction et/ou d'administration ;

— les règles et procédures de contrôle administratif et financier de l'organisation syndicale ;

— les règles et procédures d'approbation des comptes de l'organisation syndicale ;

— les règles de détermination du montant des cotisations demandées aux adhérents ;

— les modalités de représentation de la femme et des jeunes aux organes de direction et/ou d'administration de l'organisation syndicale ;

— les modalités de désignation des représentants de l'organisation syndicale au sein du conseil syndical ;

— les modalités de règlement des conflits internes et des situations de blocage dans le fonctionnement de l'organisation syndicale ;

— les règles générales d'exercice du pouvoir disciplinaire au sein des structures syndicales ;

— les procédures de modification du statut de l'organisation syndicale et de son approbation ;

— les règles définissant les procédures de dissolution volontaire de l'organisation syndicale et celles relatives à la dévolution de son patrimoine.

Art. 39. — Les organisations syndicales de base, les fédérations et les confédérations sont tenues de faire connaître, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent les décisions prises, aux autorités administratives compétentes, toutes les modifications apportées à leurs statuts, constatées par un huissier de justice.

Les autorités administratives compétentes, accusent réception, dans un délai de trente (30) jours ouvrables, à compter de la date de réception de ces modifications, après vérification de leur conformité aux dispositions de la présente loi, au statut et au règlement intérieur régissant l'organisation syndicale.

Les modifications et changements apportés aux statuts ne sont opposables aux tiers qu'à partir du jour de leur publication dans, au moins, un quotidien national d'information en langue nationale.

Art. 40. — Le statut doit garantir à tout membre de l'organisation syndicale, le droit de participer à ses organes de direction et/ou d'administration, à tous les niveaux et encourager la participation des femmes et des jeunes.

Il doit garantir également une large délibération au sein des organes de direction et/ou d'administration sur les décisions importantes, notamment celles relatives à la grève.

Art. 41. — Il est interdit d'introduire dans les statuts des organisations syndicales toute discrimination entre les adhérents de nature à porter atteinte à leurs libertés fondamentales, notamment leur liberté syndicale.

Art. 42. — Les litiges de toute nature entre les membres de l'organisation syndicale ou entre ses structures relèvent de la juridiction compétente, sans préjudice des dispositions de l'article 38 ci-dessus, tiret 18.

Art. 43. — Le règlement intérieur de l'organisation syndicale, est destiné à compléter ou expliciter les dispositions de son statut, notamment les mesures concernant le fonctionnement des organes de direction et/ou d'administration, les procédures d'admission des membres, la perte de qualité de membre, les modalités de vote, les cotisations des membres et les relations des membres avec les organes de direction et/ou d'administration de l'organisation syndicale.

Une copie du règlement intérieur est adressée à l'autorité administrative compétente.

#### Chapitre 4

### **Personnalité morale, ressources de l'organisation syndicale et droits et obligations de ses membres**

#### Section 1

##### *Personnalité morale*

Art. 44. — L'organisation syndicale acquiert la personnalité morale, à compter du jour de la déclaration de sa constitution, conformément aux dispositions de l'article 34 ci-dessus. Elle a, notamment le droit :

— de représenter ses membres auprès des tiers et des autorités et administrations publiques ;

— de conclure tout contrat et convention en rapport avec son objet ;

— d'acquérir, à titre gracieux ou onéreux, des biens meubles ou immeubles pour l'exercice de ses activités ;

— d'ester en justice devant les juridictions compétentes pour les faits en rapport avec son objet, notamment ceux ayant porté préjudice aux intérêts de l'organisation syndicale et aux intérêts collectifs et individuels de ses membres.

Art. 45. — Les biens meubles et immeubles de l'organisation syndicale consacrés à ses réunions et ses activités de formation sont insaisissables conformément à son statut.

#### Section 2

##### *Ressources et patrimoine*

Art. 46. — Les ressources de l'organisation syndicale sont constituées par :

— les cotisations de ses membres ;

— les revenus liés à ses activités ;

— les dons et legs ;

— les subventions éventuelles de l'Etat et des collectivités locales.

Art. 47. — Les revenus liés aux activités de l'organisation syndicale sont exclusivement utilisés pour la réalisation de leur objet tel que défini à l'article 16 ci-dessus.

Art. 48. — En plus de l'exercice de leur activité propre, les organisations syndicales peuvent exercer les activités connexes suivantes :

— la formation syndicale et managériale ;

— la publication de revues et documents sur tout support ;

— l'organisation de congrès, séminaires, conférences, colloques et journées d'information et de sensibilisation.

Elles peuvent également éditer des périodiques ou revues, en rapport avec leur objet, en se conformant à la législation et à la réglementation en vigueur, notamment la loi organique relative à l'information.

Il est interdit aux organisations syndicales d'exercer toute activité, commerciale, ou immobilière à l'exception des locations de biens immobiliers par leur nature et des activités connexes citées à l'alinéa 1er ci-dessus.

Art. 49. — Il est interdit à l'organisation syndicale de recevoir des dons et legs avec charges et conditions que s'ils sont compatibles avec les objectifs assignés par son statut et avec les dispositions de la présente loi.



Les dons et legs provenant d'organisations syndicales ou d'organismes étrangers ou nationaux ne sont recevables qu'après accord préalable des autorités administratives compétentes qui en vérifient l'origine, le montant, la compatibilité avec les buts assignés par le statut de l'organisation syndicale et les contraintes qu'ils peuvent faire naître sur elles.

L'organisation syndicale doit tenir un registre spécial, coté et paraphé sur lequel sont consignés l'origine, le montant et la nature des dons et legs.

Art. 50. — La comptabilité des organisations syndicales est tenue en la forme commerciale, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Art. 51. — L'ouverture d'un compte bancaire ou postal de l'organisation syndicale est soumise au respect des procédures suivantes :

— l'accord de l'organe de direction et/ou d'administration qui désigne les personnes habilitées et mandatées à gérer le compte de l'organisation syndicale et le choix de l'établissement bancaire ou postal ;

— la communication du numéro d'identification bancaire ou postal à l'autorité administrative compétente pour le bénéfice éventuel des subventions ;

— la remise d'une copie de récépissé d'enregistrement de l'organisation syndicale et du procès-verbal désignant les membres en charge de gérer le compte bancaire ou postal à l'établissement bancaire ou postal.

Art. 52. — Les organisations syndicales sont tenues de fournir annuellement à l'autorité administrative compétente les bilans moraux et financiers adoptés par l'assemblée générale.

Le bilan financier doit être certifié par le commissaire aux comptes.

### Section 3

#### *Droits et obligations des membres*

Art. 53. — Les adhérents d'une organisation syndicale ont les mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations fixées par la législation en vigueur, le statut et le règlement intérieur de ladite organisation.

Art. 54. — Tout adhérent d'une organisation syndicale a le droit de participer aux organes de direction et/ou d'administration, conformément aux dispositions de la présente loi, de son statut et de son règlement intérieur.

La direction et/ou l'administration d'une organisation syndicale, est soumise aux conditions suivantes :

- être membre de l'organisation syndicale ;
- être âgé de vingt et un ans (21 ans) révolus ;
- jouir de ses droits civils et civiques ;

— ne pas avoir fait l'objet de condamnation comportant une peine privative de liberté liée à un délit incompatible avec l'action syndicale ;

— justifier des qualifications professionnelles et/ou d'un niveau d'instruction ;

— justifier d'une formation syndicale et/ou d'une formation en matière de droit du travail.

Art. 55. — Outre les conditions prévues à l'article 54 ci-dessus, le responsable de l'organisation syndicale doit être de nationalité algérienne.

Les travailleurs salariés ou employeurs étrangers adhérant à une organisation syndicale, peuvent être membres des organes de direction et/ou d'administration d'une organisation syndicale, dans le respect des dispositions relatives aux conditions de candidature et selon son statut et son règlement intérieur, dans la limite de 30 % de ses membres, s'ils :

— résident d'une manière légale en Algérie depuis trois (3) ans, au moins ;

— disposent des titres de travail valables pour les travailleurs salariés ou des documents justificatifs d'une activité industrielle, commerciale, artisanale, ou libérale pour les employeurs, délivrés par les services publics compétents.

Art. 56. — Les organes de direction et d'administration de l'organisation syndicale sont élus et renouvelés selon les règles démocratiques et aux échéances fixées, conformément à son statut et à son règlement intérieur.

La durée du mandat des membres des organes de direction et/ou d'administration ne doit pas excéder cinq (5) ans, renouvelable une seule (1) fois.

Ils ne peuvent exercer plus de deux (2) mandats syndicaux consécutifs ou séparés durant leur parcours syndical dans la même organisation syndicale.

Le renouvellement des organes de direction et/ou d'administration de l'organisation syndicale est constaté par un procès-verbal établi par un huissier de justice.

Art. 57. — Les organisations syndicales des travailleurs salariés, peuvent bénéficier des subventions de l'Etat et des collectivités locales.

Les subventions sont attribuées à l'organisation syndicale sur la base, notamment des critères suivants :

- la représentativité syndicale ;
- la contribution dans la promotion de la négociation collective pour la conclusion des conventions et accords collectifs de travail et dans la prévention des conflits ;
- la contribution aux programmes nationaux de développement économique, social et environnemental ;
- la gestion financière transparente.

Les subventions de l'Etat et des collectivités locales sont accordées en appui à des programmes d'études, de publications ou de formations initiés par les organisations syndicales en rapport avec leur objet et les objectifs assignés par leurs statuts.

Art. 58. — Les organisations syndicales sont tenues d'informer l'autorité administrative compétente de leur adhésion à des organisations syndicales internationales, continentales et régionales qui poursuivent les mêmes buts ou des buts similaires, dans les quinze jours (15) jours ouvrables qui suivent l'adhésion.

Les organisations syndicales désignent librement leurs représentants à tous les travaux auxquels elles sont invitées, y compris les travaux des institutions internationales du travail.

Art. 59. — Les organisations syndicales sont tenues de communiquer, tous les trois (3) ans, à l'autorité administrative compétente auprès de laquelle elles ont effectué leur enregistrement, des indicateurs statistiques permettant d'identifier les effectifs syndiqués rapportés à l'effectif total, pour chaque lieu de travail.

Le contenu de chaque indicateur ainsi que le mode de présentation générale du bilan statistique sont fixés par voie réglementaire.

Art. 60. — L'organisation syndicale est tenue de souscrire une assurance en garantie des conséquences attachées à sa responsabilité civile.

Copie de l'assurance souscrite est remise par l'organisation syndicale à l'autorité administrative compétente, trente (30) jours ouvrables, au maximum, après sa constitution légale.

Art. 61. — Les organisations syndicales sont tenues de répondre à toutes les sollicitations et consultations qui leurs sont adressées par l'autorité administrative compétente.

## Chapitre 5

### Suspension et dissolution de l'organisation syndicale

#### Section 1

##### *Suspension de l'activité de l'organisation syndicale*

Art. 62. — Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'activité d'une organisation syndicale peut être suspendue pour une durée n'excédant pas deux (2) années par voie judiciaire devant la juridiction compétente, à la demande de l'autorité administrative compétente, notamment dans les cas suivants :

- exercer des activités autres que celles prévues par la présente loi et par son statut ;
- ne pas respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et celles prévues par son statut et son règlement intérieur ;
- ne pas demander les autorisations préalables auprès des autorités administratives compétentes ;
- ne pas notifier à l'autorité administrative compétente les modifications de son statut et son règlement intérieur ;

Art. 63. — Dans le cas de constatation de l'une des infractions citées à l'article 62 ci-dessus, l'autorité administrative compétente adresse une mise en demeure à l'organisation syndicale afin de lever les réserves constatées dans les délais impartis.

En cas d'inobservation de la mise en demeure, l'affaire est portée devant la juridiction compétente qui statue sur la suspension par jugement exécutoire sur provision, nonobstant tout recours.

#### Section 2

##### *Dissolution de l'organisation syndicale*

Art. 64. — La dissolution d'une organisation syndicale peut être volontaire. Elle est prononcée par ses membres, conformément aux règles et procédures prévues dans son statut.

Art. 65. — La dissolution de l'organisation syndicale peut être effectuée par voie judiciaire devant la juridiction compétente à la demande de l'autorité administrative compétente, dans les cas suivants :

- violation des dispositions de la présente loi relatives à son objet ;
- violation des dispositions de la présente loi concernant ses relations à l'égard des partis politiques ;
- absence d'activité de manière effective en rapport avec son objet pendant (3) ans ;
- incitation à la violence, aux menaces, ou à tout autre comportement illégal, en violant ou en tentant de violer les droits des travailleurs ;
- refus de se conformer et d'exécuter les décisions judiciaires ;
- persistance dans le recours à des grèves illicites ayant un impact sur la continuité ou le fonctionnement du service public ;
- infractions répétées ayant déjà fait l'objet d'une suspension judiciaire ;
- perception de dons et legs en violation des dispositions de la présente loi.

Lors du constat d'un des cas suscités, l'autorité administrative compétente peut, en tant que de besoin, adresser une mise en demeure à l'organisation syndicale concernée afin de régulariser sa situation dans les délais fixés.

La décision de la juridiction compétente relative à la dissolution de l'organisation syndicale est exécutoire sur provision, nonobstant tout recours.

Art. 66. — Dans le cas où l'infraction commise par l'organisation syndicale est de nature à constituer un trouble à l'ordre public, l'affaire peut être portée par l'autorité administrative compétente, devant la juridiction compétente, pour requérir la suspension de toute activité à cette organisation.

La juridiction compétente prononce toute mesure conservatoire qu'elle juge appropriée, jusqu'au prononcé du jugement sur le fond.

Art. 67. — Les biens de l'organisation syndicale, objet de la dissolution, ne peuvent, en aucun cas, faire l'objet d'une dévolution à ses membres.

Sous réserve des dispositions du 1er alinéa ci-dessus, ses membres peuvent demander la reprise de leurs apports immobiliers dans leur état au jour de la dissolution.

Dans tous les cas, la dissolution de l'organisation syndicale entraîne la dévolution de ses autres biens mobiliers et immobiliers, conformément à son statut, à moins que la juridiction compétente n'en décide autrement.

#### TITRE IV

### REPRESENTATIVITE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

#### Chapitre 1er

#### Evaluation de la représentativité syndicale

Art. 68. — Les organisations syndicales de base, les fédérations et les confédérations, constituées légalement depuis, au moins, une (1) année conformément aux dispositions de la présente loi, sont considérées représentatives, dans les conditions prévues aux articles 73 à 77 ci-dessous.

Art. 69. — La représentativité est obtenue par une organisation syndicale par l'une des deux conditions :

— l'atteinte d'un taux de syndicalisation déterminé ;

— l'obtention d'un taux d'audience électorale défini, à l'occasion des élections professionnelles au sein de l'organisme employeur.

La représentativité de l'organisation syndicale tient compte de la transparence financière de ses comptes et de sa neutralité politique.

Art. 70. — L'organisation syndicale et ses membres adhérents, qu'elle soit ou non représentative, peuvent agir librement, par la diffusion d'informations et par des actions appropriées, pour susciter de nouveaux adhérents, à l'effet d'atteindre la représentativité ou d'augmenter leur audience électorale.

Art. 71. — Les effectifs de l'organisme employeur pris en considération dans l'évaluation de la représentativité syndicale sont ceux couverts par le statut de l'organisation syndicale des travailleurs, quel que soit le régime juridique de leurs relations de travail, le type de contrat de travail, et quelles que soient leurs dates d'entrée et de sortie durant l'exercice considéré.

Art. 72. — La liste des organisations syndicales de base, des fédérations et des confédérations, enregistrée par l'autorité administrative compétente, est communiquée à l'inspection générale du travail et aux secteurs ministériels concernés.

#### Chapitre 2

### Appréciation de la représentativité des organisations syndicales

#### Section 1

#### *Représentativité des organisations syndicales des travailleurs*

Art. 73. — Est réputée représentative au sein d'un organisme employeur, toute organisation syndicale des travailleurs, répondant à l'un des deux critères suivants :

— compter un nombre d'adhérents égal à 25%, au moins, de l'effectif total des travailleurs couverts par son statut ;

— avoir obtenu, en faveur de ses candidats, au moins, 25% des suffrages exprimés, selon le cas, à l'occasion des élections des délégués du personnel dans les organismes employeurs du secteur économique, ou lors des élections pour constituer les commissions administratives paritaires ou commissions disciplinaires consultatives paritaires, au sein des institutions et administrations publiques.

Les modalités d'application des dispositions du présent article dans les institutions et administrations publiques sont fixées par voie réglementaire.

Art. 74. — Est réputée représentative sur le territoire d'une ou de plusieurs communes, d'une ou plusieurs wilayas ou au niveau national, toute organisation syndicale des travailleurs qui regroupe 25% de l'effectif total des travailleurs couverts par son statut, en activité sur l'un de ces territoires.

Art. 75. — Est réputée représentative au niveau d'une profession, d'une ou de plusieurs branches ou d'un ou plusieurs secteurs d'activités, toute organisation syndicale de travailleurs qui regroupe 25% de l'effectif total des travailleurs tel que défini par son statut.

#### Section 2

#### *Représentativité des organisations syndicales d'employeurs*

Art. 76. — Est réputée représentative sur le territoire d'une ou de plusieurs communes, d'une ou de plusieurs wilayas ou au niveau national, toute organisation syndicale, qui regroupe 25% de l'effectif total des employeurs couverts par son statut, en activité sur l'un de ces territoires.

Art. 77. — Est considérée comme représentative au niveau professionnel toute organisation syndicale qui regroupe 25% de l'effectif total des employeurs de la profession, des branches ou des secteurs d'activités, tel que défini par son statut.

#### Section 3

#### *Organisations syndicales les plus représentatives*

Art. 78. — Sont réputées les plus représentatives, que ce soit au niveau territorial ou professionnel, les organisations syndicales de base, les fédérations et les confédérations qui regroupent les effectifs d'adhérents les plus élevés et ayant la répartition la plus équilibrée sur les territoires ou dans les professions considérées, couverts par leurs statuts.

## Chapitre 3

**Justification de la représentativité syndicale**

Art. 79. — L'organisation syndicale de base de travailleurs est tenue de justifier sa représentativité au sein d'un organisme employeur tous les trois (3) ans.

Le point de départ de cette période est la date à laquelle a été établie, pour la première fois, sa représentativité par l'autorité administrative compétente.

L'organisation syndicale de base doit communiquer à l'employeur et à l'inspecteur du travail de wilaya, tous les éléments d'information en rapport avec les critères de la représentativité, sur le territoire où se trouve le siège de l'organisme employeur, tels que définis par les dispositions de l'article 73 ci-dessus.

Un document attestant que les éléments de la représentativité sont réunis, est délivré par l'inspecteur du travail de wilaya à l'organisation syndicale concernée.

Art. 80. — Les organisations syndicales de base, les fédérations et les confédérations de travailleurs ou d'employeurs, sont tenues de justifier leur représentativité au niveau territorial ou professionnel, tous les trois (3) ans, auprès de l'autorité administrative compétente.

Le point de départ de cette période est la date à laquelle a été établie pour la première fois leur représentativité par l'autorité administrative compétente.

Un document attestant que les éléments de la représentativité sont réunis est délivré par l'autorité administrative compétente à l'organisation syndicale concernée.

Art. 81. — Les organisations syndicales citées à l'article 80 ci-dessus sont tenues de communiquer, tous les trois (3) ans, via la plateforme électronique en ligne, administrée par le ministère chargé du travail, tous les éléments d'information permettant d'apprécier leur représentativité syndicale, notamment :

— le numéro d'immatriculation à la sécurité sociale de chaque travailleur salarié adhérent, le numéro et la date de sa carte d'adhésion et ses cotisations pour les organisations syndicales de base, les fédérations et les confédérations des travailleurs ;

— le numéro d'immatriculation à la sécurité sociale de chaque employeur, le numéro et la date de sa carte d'adhésion, ses cotisations ainsi que le nombre de ses emplois pour les organisations syndicales de base, les fédérations et les confédérations des employeurs.

Les modalités d'application de cet article sont fixées par voie réglementaire.

Art. 82. — Les adhésions multiples à des organisations syndicales des travailleurs ou d'employeurs ne sont pas retenues dans la détermination de la représentativité syndicale de chacune des organisations syndicales.

Art. 83. — Les organisations syndicales ne sont pas considérées comme représentatives en cas de non-production des éléments d'informations permettant d'apprécier sa représentativité, dans un délai qui ne saurait excéder les trois (3) mois après la fin de la période de trois (3) années.

Art. 84. — Tout litige né suite à l'appréciation de la représentativité syndicale, peut faire l'objet d'un recours auprès de la juridiction compétente qui statue dans un délai qui ne saurait excéder les trente (30) jours ouvrables, à compter du jour de dépôt de la requête par jugement exécutoire sur provision, nonobstant tout recours.

## TITRE V

**ATTRIBUTIONS ET REPRESENTATION  
DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

## Chapitre 1er

**Attributions des organisations syndicales**

Art. 85. — Les organisations syndicales désignent leurs représentants et exercent leurs attributions sur les territoires, dans toutes les professions, branches et secteurs d'activités et dans tous les organismes employeurs et leurs lieux de travail distincts, conformément aux dispositions du présent titre.

Art. 86. — Les conventions ou les accords collectifs de travail peuvent prévoir des mesures relatives à l'exercice du droit syndical ayant pour objet la mise en œuvre des dispositions du présent titre, notamment, élargir la nature des facilités accordées aux représentants syndicaux pour l'exercice de leur mandat.

Art. 87. — Les modalités d'élection ou de nomination aux fonctions syndicales à tous les niveaux, doivent veiller au respect du principe d'égalité dans la candidature.

## Section 1

*Attributions des organisations syndicales représentatives*

Art. 88. — Toute organisation syndicale représentative, sur le territoire ou dans la profession, branche ou secteur d'activités participe, notamment :

— aux concertations ou aux négociations collectives, conformément à la législation du travail en vigueur ;

— aux procédures de prévention et de règlement des conflits collectifs de travail ;

— à l'exercice du droit de grève, conformément à la législation en vigueur, sans porter atteinte, notamment aux principes de la continuité du service public et de la protection de la sécurité des personnes et des biens.

## Section 2

*Attributions des organisations syndicales les plus représentatives*

Art. 89. — Les organisations syndicales les plus représentatives, à l'échelle nationale sont consultées, notamment, dans les domaines suivants :

— l'élaboration et l'évaluation des programmes nationaux ou locaux de développement économique, social et environnemental ;

— la politique de l'emploi, la protection du pouvoir d'achat et la politique des rémunérations ;

— l'élaboration, l'évaluation et la révision de la législation et de la réglementation relatives au travail, à l'emploi et à la sécurité sociale ;

— la ratification et la mise en œuvre des traités internationaux en matière économique, sociale et environnementale.

Art. 90. — Outre les domaines cités à l'article 89 ci-dessus, les organisations syndicales les plus représentatives à l'échelle nationale participent également aux consultations et concertations organisées par le Gouvernement dans le cadre du dialogue social tripartite.

Art. 91. — Les organisations syndicales les plus représentatives à l'échelle nationale sont représentées dans les institutions et organes suivants :

— les conseils d'administration des organismes de sécurité sociale et des organismes chargés de l'emploi ;

— le conseil supérieur de la fonction publique ;

— le conseil paritaire de la fonction publique ;

— la commission nationale et la commission de wilaya d'arbitrage, prévues par la législation en vigueur.

## Chapitre 2

### Représentation syndicale sur les lieux de travail de l'organisme employeur

#### Section 1

##### *Création de la section syndicale*

Art. 92. — Dans tout organisme employeur et ses lieux de travail distincts, lorsqu'il en comporte, chaque organisation syndicale représentative peut créer une section syndicale, conformément à son statut, pour assurer la représentation des intérêts de ses membres.

Art. 93. — Les modalités de création, d'organisation et de fonctionnement de chaque section syndicale sont fixées par le statut et le règlement intérieur de l'organisation syndicale à laquelle elle appartient.

Art. 94. — La section syndicale peut désigner un de ses membres pour la représenter au niveau de l'organisme employeur ou sur l'un de ses lieux de travail distincts.

Art. 95. — Dans les organismes employeurs et leurs lieux de travail distincts, l'organisation syndicale qui n'est pas représentative au sein de ces organismes, mais qui y compte des adhérents, peut désigner un représentant syndical, qui peut diffuser et afficher des informations, en rapport avec les activités syndicales de son organisation, et prélever les cotisations syndicales, en dehors de ses heures de travail.

Art. 96. — La section syndicale collecte les cotisations syndicales sur le lieu de travail, selon des modalités arrêtées par le statut de l'organisation syndicale après information de l'employeur.

Il est interdit à l'employeur de prélever les cotisations syndicales sur la rémunération due à un membre de son personnel, pour les verser, en son lieu et place, à l'organisation syndicale à laquelle il est adhérent.

Art. 97. — Sous réserve des dispositions de l'article 105 ci-dessus, la section syndicale a le droit de réunir ses membres sur les lieux de travail, dans des locaux mis à sa disposition par l'employeur, chaque fois que de besoin.

Les réunions se tiennent en dehors des heures de travail des participants concernés et, en cas d'urgence, durant les heures de travail, après accord écrit de l'employeur sur le lieu de travail.

Art. 98. — La section syndicale a le droit d'informer les travailleurs, en rapport avec son objet, par des communications écrites de nature professionnelle ou syndicale ou par voie d'affichage. Un tableau d'affichage doit être mis à sa disposition par l'employeur, en un lieu approprié réservé à cet effet.

Simultanément à l'affichage, un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur ou son représentant sur le lieu de travail.

Les conventions et les accords collectifs de travail peuvent déterminer les procédures de mise en ligne des communications syndicales sur un site syndical mis en place ou sur l'intranet de l'entreprise ou leur diffusion via la messagerie électronique de l'entreprise.

Art. 99. — L'employeur met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé du matériel nécessaire à son fonctionnement, dans les organismes employeurs ou leurs lieux de travail distincts, d'au moins, cent cinquante (150) travailleurs.

Dans le cas où les infrastructures de l'organisme employeur ou du lieu de travail ne le permettent pas, il peut être affecté par l'employeur un local aménagé de sorte à répondre aux besoins de l'ensemble des sections syndicales.

Art. 100. — La section syndicale peut inviter des experts et/ou des responsables syndicaux étrangers à l'organisme employeur, à des réunions ou à des séances de formation organisées par elles dans les locaux mis à sa disposition par l'employeur.

L'employeur doit être informé par écrit, au moins, huit (8) jours ouvrables avant la date de la réunion de l'objet, de l'identité et de la qualité de la personne invitée.

Les experts et/ou les responsables syndicaux invités doivent se conformer au règlement intérieur et aux règles de sécurité, applicables lors des visites de personnes étrangères à l'organisme employeur.

#### Section 2

##### *Conditions de candidature à l'élection des délégués syndicaux*

Art. 101. — Le délégué syndical doit remplir les conditions suivantes :

— être âgé de vingt-un (21) ans révolus au jour de dépôt de sa candidature ;

— jouir de ses droits civils et civiques ;

— avoir travaillé dans l'organisme employeur depuis un an, au moins. Ce délai est réduit à trois (3) mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'un nouveau lieu de travail ;

— ne pas avoir fait l'objet de condamnation comportant une peine privative de liberté, liée à un délit incompatible avec l'action syndicale ;

— justifier de qualifications professionnelles et/ou d'un niveau d'instruction ;

— justifier d'une formation syndicale et/ou d'une formation dans le domaine du droit du travail ;

— ne pas avoir un lien de parenté directe ou indirecte avec l'employeur au troisième (3ème) degré.

Art. 102. — La section syndicale doit organiser, conformément au statut et règlement intérieur de l'organisation syndicale concernée, des élections pour désigner un ou plusieurs délégués syndicaux qui représentent ses membres auprès de l'employeur ou de son représentant dans le lieu de travail.

Seuls les adhérents de l'organisation syndicale participent à ces élections.

Le nombre de délégués est fixé dans les proportions et limites indiquées ci-après :

— moins de 30 adhérents : un (1) délégué syndical ;

— de 31 à 60 adhérents : deux (2) délégués syndicaux ;

— de 61 à 100 adhérents : trois (3) délégués syndicaux ;

— de 101 à 150 adhérents : quatre (4) délégués syndicaux ;

— de 151 à 250 adhérents : cinq (5) délégués syndicaux ;

— de 251 à 500 adhérents : six (6) délégués syndicaux ;

— Au-delà de 500 adhérents : un (1) délégué syndical supplémentaire par tranche de deux cents (200) adhérents.

Art. 103. — Les noms et prénoms du ou des délégués syndicaux sont notifiés, simultanément, à l'employeur et à l'inspection du travail territorialement compétente, dans les huit (8) jours ouvrables qui suivent leur élection.

Ils sont, également, affichés sur les tableaux réservés à la section syndicale.

Les délégués syndicaux n'entrent en fonction que lorsque ces formalités préalables ont été satisfaites.

Les mêmes formalités sont accomplies en cas de cessation de fonction du délégué syndical ou de son remplacement.

### Section 3

#### *Facilités et conditions d'exercice du mandat du délégué syndical*

Art. 104. — Le cumul entre un mandat de délégué syndical et un mandat de délégué du personnel est interdit.

Art. 105. — Pour l'exercice de son mandat, chaque délégué syndical dispose d'un crédit d'heures, sans perte de rémunération.

Les heures dont il dispose sont égales à dix (10) heures pour chaque mois.

Les délégués syndicaux peuvent cumuler et répartir entre eux les crédits d'heures mensuels qui leur sont accordés, après information de l'employeur.

En cas de contestation de l'employeur, invoquant des nécessités de service, la répartition et le cumul des heures de délégation sont convenus par écrit d'un commun accord.

Les heures non utilisées par un délégué syndical ne sont pas cumulables d'un mois à l'autre.

Art. 106. — Le temps passé par les délégués syndicaux aux réunions, convoquées à l'initiative de l'employeur ou acceptées par celui-ci à leur demande, n'est pas pris en compte pour le décompte du crédit d'heures mensuel.

Ne sont pas également prises en compte les heures d'absences autorisées par l'employeur, pour permettre aux délégués syndicaux de participer aux activités de leurs organisations syndicales, en dehors de l'organisme employeur.

Art. 107. — Le crédit d'heures mensuel peut être dépassé, en cas de circonstances exceptionnelles, avec l'accord écrit de l'employeur.

Les délégués syndicaux et tout membre du personnel désignés pour participer à des négociations collectives ou à des concertations à l'initiative de l'employeur, doivent disposer d'un temps suffisant rémunéré, qui n'est pas décompté du crédit d'heures mensuel.

Art. 108. — Les délégués syndicaux bénéficient, après autorisation de l'employeur, du temps nécessaire rémunéré pour participer, à la demande de leur organisation syndicale, à des négociations, des concertations ou des réunions d'instances à un niveau supérieur à celui de l'organisme employeur.

Art. 109. — Le délégué syndical a droit à un congé de formation syndicale.

Le congé de formation syndicale est une période au cours de laquelle le délégué syndical participe à des formations approuvées par le ministère chargé du travail, effectuées auprès d'un établissement de formation agréé, conformément à la réglementation en vigueur.

Art. 110. — Le congé de formation syndicale a pour objectif d'acquérir des connaissances en matière syndicale, de droit du travail et dans les domaines économique et social, dont la durée ne peut excéder quinze (15) jours ouvrables, au maximum, dans l'année.

Le contenu de la formation et les modalités du bénéfice du congé de formation syndicale, sont fixés en commun accord entre les organisations syndicales représentatives des travailleurs et l'employeur, sans porter préjudice au fonctionnement normal du travail au niveau de l'organisme employeur.

Les modalités d'application des dispositions du présent article dans les institutions et administrations publiques, sont fixées par voie réglementaire.

Art. 111. — Le congé de formation syndicale est considéré comme période de travail effectif, avec maintien de la rémunération à la charge de l'employeur.

Art. 112. — La demande de congé pour formation syndicale doit être faite par écrit par l'organisation syndicale représentative à l'employeur, au moins, trente (30) jours ouvrables avant le début de la session de formation.

Elle doit mentionner les noms et prénoms des délégués syndicaux concernés ainsi que la date et la durée de l'absence sollicitée.

Art. 113. — A la fin de la session de formation, l'organisme qui a dispensé la formation délivre une attestation de formation au délégué syndical.

Le délégué syndical concerné doit remettre une copie de cette attestation à son employeur au moment de la reprise de travail.

#### Section 4

##### *Attributions des délégués syndicaux*

Art. 114. — Les délégués syndicaux participent dans leurs lieux de travail, en qualité de représentants des travailleurs, aux réunions périodiques de prévention et de règlement des conflits collectifs de travail.

Art. 115. — Les délégués syndicaux sont habilités à informer l'inspection du travail, territorialement compétente, de tout manquement à la législation et à la réglementation du travail sur le lieu du travail et de solliciter, le cas échéant, son intervention.

Art. 116. — La section syndicale représente l'organisation syndicale devant les juridictions compétentes à l'effet d'assurer la défense des droits de ses membres, garantis par la législation et la réglementation en vigueur, le statut de l'organisation syndicale concernée ainsi que les conventions et accords collectifs de travail.

#### Section 5

##### *Absences et détachement*

Art. 117. — L'employeur et les organisations syndicales représentatives déterminent, par négociation, les conditions dans lesquelles des membres de la section syndicale, notamment, ceux exerçant des responsabilités statutaires, peuvent être autorisés à s'absenter pour des motifs en rapport avec leurs activités syndicales, notamment, la participation à des congrès, des réunions et journées d'études ou de formations syndicales.

La négociation porte également sur les conditions dans lesquelles un membre de la section syndicale peut être détaché auprès d'une instance de l'organisation syndicale, en vue d'exercer pendant une durée déterminée, des fonctions de permanent auprès de cette organisation.

Art. 118. — Les absences et les détachements sont soumis à une autorisation préalable.

Les modalités d'application du présent alinéa, sont fixées par accord collectif dans le secteur économique ou par voie réglementaire dans les organismes et les administrations publiques.

Art. 119. — En cas d'absence, la rémunération n'est pas due.

Toutefois, les conditions de maintien de cette rémunération sont fixées par voie de négociation collective dans le secteur économique et par voie réglementaire dans les institutions et administrations publiques.

Le détachement a pour effet de suspendre la relation de travail. La rémunération de la personne détachée est à la charge de l'organisation syndicale concernée.

A l'expiration de cette période, le travailleur est réintégré de droit, sans délai, dans son emploi initial ou dans un emploi de rémunération équivalente correspondant à ses qualifications.

Les modalités d'application des dispositions du présent article dans les institutions et administrations publiques, en ce qui concerne le détachement auprès des organisations syndicales représentatives, sont fixées par voie réglementaire.

#### Chapitre 3

##### **Représentation au niveau de l'organisme employeur**

#### Section 1

##### *Conseil syndical*

Art. 120. — Toute organisation syndicale représentative constitue son conseil syndical au niveau du siège social de tout organisme employeur occupant, au moins, deux cents cinquante (250) travailleurs sur un lieu de travail unique ou ayant des lieux de travail distincts, quel que soit le nombre total des travailleurs.

Le conseil syndical est composé de cinq (5) membres, au moins, sous réserve des dispositions de l'article 102 ci-dessus.

Art. 121. — Chaque organisation syndicale représentative désigne, parmi ses délégués syndicaux, ses représentants au sein de son conseil syndical cité à l'article 120 ci-dessus.

Dans les organismes employeurs ne répondant pas aux conditions précitées, les délégués syndicaux élus au niveau du siège social exercent les fonctions et attributions du conseil syndical.

Les modalités de désignation des représentants au sein du conseil syndical, sont fixées par le statut de l'organisation syndicale.

Art. 122. — Pour être désignés au conseil syndical, les représentants de l'organisation syndicale doivent remplir les mêmes conditions que les délégués syndicaux.

Art. 123. — Les membres du conseil syndical ont les mêmes droits que les délégués syndicaux, tels que précisés par la présente loi.

Ils bénéficient des mêmes protections que les délégués syndicaux, conformément aux dispositions du titre VI de la présente loi.

## Section 2

### Attributions du conseil syndical

Art. 124. — Le conseil syndical jouit des attributions suivantes :

— participer aux réunions périodiques de prévention et de règlement des conflits collectifs de travail dans l'organisme employeur ;

— participer à la préparation et conduite des négociations des conventions et accords collectifs de travail et à la concertation dans l'organisme employeur ;

— représenter leur organisation syndicale devant les juridictions compétentes pour assurer la défense des intérêts collectifs et individuels de ses membres, conformément à son objet ;

— contribuer à la promotion des actions de formation syndicale en direction de leurs membres, au sein de l'organisme employeur, selon des modalités qui doivent faire l'objet d'un accord avec l'employeur.

## TITRE VI

### PROTECTION DES TRAVAILLEURS ADHERENTS A L'ORGANISATION SYNDICALE

#### Chapitre 1er

#### Protection de l'exercice du droit syndical

Art. 125. — La protection est garantie, en vertu des dispositions de la présente loi, à tout travailleur membre d'une organisation syndicale, qu'elle soit représentative ou non.

Art. 126. — Il est interdit de prendre à l'encontre de tout membre d'une organisation syndicale une décision de licenciement, ou toute autre sanction disciplinaire qui serait en lien avec son appartenance ou son activité syndicale.

Il est interdit à l'employeur de muter, durant la période de son mandat, un délégué syndical sur un autre lieu de travail que celui où il a été élu ou de changer son poste de travail, sauf nécessité de service justifiée.

Art. 127. — Les appels de représentants syndicaux aux arrêts de travail ou à l'abstention d'exécuter certaines tâches, ayant pour effet de perturber l'activité normale de l'organisme employeur, sans se conformer aux procédures légales de prévention et de règlement des conflits collectifs de travail et d'exercice du droit de grève, ne relèvent pas des activités syndicales protégées.

Il en est de même des revendications illégitimes, injures, menaces, manœuvres, voies de fait et toute sorte de violence utilisée durant l'exercice de l'activité syndicale ayant pour objet de porter atteinte à la liberté et à l'outil de travail.

Les auteurs et ceux qui y participent sont passibles de sanctions disciplinaires, dans le respect des procédures fixées par les dispositions du présent titre, sans préjudice des poursuites pénales pour ces faits, conformément à la législation en vigueur.

Art. 128. — Tout membre d'une organisation syndicale est soumis aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail en vigueur, à celles de la convention collective et des règles d'organisation, de fonctionnement et de discipline applicables dans l'organisme employeur.

En cas de manquement à ses obligations professionnelles, une procédure disciplinaire peut être engagée à son encontre par son employeur, quelle que soit sa situation juridique dans l'organisation syndicale.

Art. 129. — Sous réserve des dispositions particulières, prévues par le présent titre, la procédure disciplinaire mise en œuvre à l'encontre d'un membre d'une organisation syndicale, est celle applicable à tous les travailleurs.

Art. 130. — L'organisation syndicale est seule compétente pour le traitement des fautes strictement syndicales, conformément à son statut et son règlement intérieur.

Art. 131. — La protection contre le licenciement ou la révocation abusifs, conformément à la présente loi, est applicable aux travailleurs suivants :

— les délégués syndicaux ;

— les représentants élus directement par le collectif des travailleurs pour le besoin de la négociation collective, la prévention et le règlement des conflits collectifs de travail ;

— le représentant syndical habilité de l'organisation syndicale non représentative ;

— les membres du conseil syndical de l'organisme employeur.



Art. 132. — Avant d'entamer les procédures disciplinaires, l'employeur doit informer par lettre recommandée avec accusé de réception, le travailleur bénéficiaire de la protection, son organisation syndicale ainsi que l'inspecteur du travail territorialement compétent, s'il décide de licencier ou de révoquer le travailleur concerné pour faute grave.

Il doit être mentionné dans la lettre, en détail, les faits justifiant le licenciement et les circonstances dans lesquelles ils se sont déroulés.

La lettre peut être accompagnée de tout document en rapport avec les faits attribués au travailleur bénéficiaire de la protection.

## Chapitre 2

### Procédures de protection contre la discrimination et les entraves à l'exercice du droit syndical

#### Section 1

##### *Protection des travailleurs salariés dans le secteur économique*

Art. 133. — Le travailleur salarié peut déposer une requête écrite auprès de l'inspecteur du travail territorialement compétent, lorsqu'il soutient qu'une décision le concernant prise par l'employeur, constitue ou non une sanction, est liée à son appartenance ou son activité syndicale.

L'examen de la requête ne peut être engagé que si le plaignant présente des faits qui permettent de prouver l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ou des faits qui corroborent les allégations d'entrave à l'exercice du droit syndical.

Art. 134. — L'inspecteur du travail, territorialement compétent, est chargé d'instruire la requête.

Dans le cas où il conclut que les allégations du plaignant ne sont pas fondées, il informe par écrit le travailleur et son organisation syndicale dans un délai qui ne saurait dépasser quinze (15) jours ouvrables.

Art. 135. — Le travailleur qui, au terme de la procédure prévue à l'article 134 ci-dessus, conteste la décision prise par l'inspecteur du travail, conserve le droit de mettre en œuvre la procédure de règlement des conflits individuels de travail prévue par la législation du travail en vigueur.

Art. 136. — Dans le cas où, à la suite de ses investigations, l'inspecteur du travail constate l'existence d'un lien entre la décision contestée et l'appartenance ou l'activité syndicale du plaignant, il met en demeure l'employeur d'annuler la décision contestée dans un délai qui ne saurait dépasser huit (8) jours ouvrables.

Si l'employeur n'obtempère pas, l'inspecteur du travail dresse simultanément un procès-verbal d'infraction et un autre de refus d'obtempérer dont une copie est remise au travailleur concerné et à son organisation syndicale pour l'utiliser dans le cadre des procédures de règlement des conflits individuels de travail.

Art. 137. — Sous réserve des dispositions de l'article 132 ci-dessus, l'employeur qui prévoit de licencier, pour faute grave, un travailleur bénéficiaire de la protection, doit informer l'inspecteur du travail, territorialement compétent, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Art. 138. — L'inspecteur du travail procède à une enquête, dans un délai de huit (8) jours ouvrables, à compter du premier jour ouvrable qui suit celui de sa saisine, en vue de s'assurer que le motif invoqué pour justifier le licenciement est strictement d'ordre professionnel et sans aucun lien avec l'appartenance ou l'activité syndicale.

Art. 139. — Sans préjudice des dispositions de l'article 136 ci-dessus, dans le cas où l'inspecteur du travail constate que le licenciement prononcé par l'employeur en raison de l'appartenance ou de l'activité syndicale du travailleur protégé, il met en demeure l'employeur de renoncer à la décision de licenciement ou de réintégrer le travailleur dans son poste de travail et de le rétablir dans ses droits dans un délai de huit (8) jours ouvrables, à compter de la date de notification de la mise en demeure.

Une copie de ladite mise en demeure est remise au travailleur et son organisation syndicale.

Art. 140. — En cas de refus manifeste de l'employeur de s'y conformer, l'inspecteur du travail dresse simultanément un procès-verbal d'infraction et un autre de refus d'obtempérer à la mise en demeure dont une copie est remise au travailleur et à son organisation syndicale, avec accusé de réception, dans un délai n'excédant pas trois (3) jours ouvrables, à compter de la date de l'établissement desdits procès-verbaux, pour les utiliser devant la juridiction compétente.

Art. 141. — Lorsque le licenciement du travailleur protégé survient en violation des dispositions de la présente loi, le travailleur protégé peut, après épuisement des procédures de prévention et de règlement des conflits individuels prévues par la législation du travail en vigueur, ou son organisation syndicale, recourir à la juridiction compétente.

La juridiction compétente statue dans un délai n'excédant pas trente (30) jours ouvrables par jugement exécutoire sur provision, nonobstant tout recours en annulant la décision de licenciement et obligeant l'employeur à réintégrer le travailleur protégé dans son poste de travail, sans préjudice des dommages et intérêts que pourrait réclamer le travailleur protégé ou son organisation syndicale en réparation du préjudice subi.

L'annulation de la décision de licenciement a pour effet la réintégration de droit du travailleur dans son poste de travail, sous astreinte journalière qui ne saurait être inférieure au montant mensuel du salaire national minimum garanti pour chaque jour de retard dans l'exécution du jugement, à partir du jour de sa notification.

Art. 142. — La réintégration du travailleur doit se faire sur le même lieu de travail, dans le même emploi ou un autre emploi de rémunération équivalente, correspondant à ses qualifications.

En cas de réintégration, le travailleur maintient tous les avantages acquis à la date du licenciement, notamment le bénéfice d'une compensation pécuniaire qui ne saurait être inférieure à la rémunération ou le reliquat de la rémunération dont l'employeur ne se serait pas acquitté, pour toute la période durant laquelle la relation était suspendue, jusqu'à la date de sa réintégration effective.

## Section 2

### *Protection des fonctionnaires et agents publics dans les institutions et administrations publiques*

Art. 143. — Aucun fonctionnaire, agent contractuel ou agent public qui exerce dans les institutions et administrations publiques un mandat syndical, conformément aux dispositions de la présente loi, ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire du 3ème ou 4ème degré ou d'une révocation pour abandon de poste ou résiliation de contrat de travail pour l'agent contractuel, avant que l'autorité investie du pouvoir de nomination n'ait obtenu au préalable l'avis conforme émis, selon le cas, par la commission administrative paritaire ou la commission disciplinaire consultative paritaire, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Art. 144. — Nonobstant les procédures prévues par la législation et la réglementation relatives à la fonction publique, la commission prévue à l'article 143 ci-dessus, doit statuer, dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, à compter de la date de sa notification, après étude des motifs de licenciement, de révocation ou de résiliation du contrat de travail et l'audition des explications du fonctionnaire ou de l'agent contractuel ou de l'agent public protégé.

L'intéressé doit être convoqué pour comparaître devant la commission précitée dans un délai de huit (8) jours ouvrables, au moins, avant la date de la tenue de la réunion, et lui permettre de consulter son dossier disciplinaire, de présenter ses observations écrites et orales, et de solliciter l'assistance d'un défenseur de son choix.

Art. 145. — La décision portant la sanction disciplinaire, le licenciement, la révocation ou la résiliation du contrat de travail est notifiée au fonctionnaire, à l'agent contractuel ou à l'agent public concerné, ainsi qu'à l'organisation syndicale à laquelle il appartient, dans un délai de huit (8) jours ouvrables, à compter de la date de la signature de cette décision.

Une copie du procès-verbal de la commission visée à l'article 143 ci-dessus ou un extrait de ce procès-verbal, s'il y a lieu, lui est délivrée.

Le fonctionnaire, l'agent contractuel ou l'agent public qui soutient que la décision de licenciement, de révocation ou de résiliation du contrat de travail le concernant prise par l'employeur est liée à son appartenance ou son activité syndicale ou son organisation syndicale, peut saisir l'inspecteur du travail, territorialement compétent, après épuisement des procédures de recours ou de réclamation, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

L'inspecteur du travail ouvre une enquête et établit un procès-verbal de constatation dans lequel il répertorie les résultats de l'enquête, une copie est délivrée au concerné et à son organisation syndicale ainsi qu'à l'employeur.

Art. 146. — Sous réserve des dispositions de l'article 145 ci-dessus, s'il est procédé au licenciement ou la révocation du fonctionnaire ou la résiliation du contrat de l'agent contractuel ou l'agent public protégé en violation des dispositions de la présente loi, il lui est permis à lui ou à son organisation syndicale de recourir à la juridiction compétente.

La juridiction compétente, statue par jugement exécutoire sur provision, nonobstant tout recours, dans un délai n'excédant pas trente (30) jours ouvrables, en annulant la décision de licenciement, de révocation ou de résiliation de contrat et obligeant l'autorité investie du pouvoir de nomination à réintégrer le fonctionnaire, l'agent contractuel ou l'agent public protégé dans son poste de travail, sans préjudice des dommages et intérêts que pourrait réclamer le fonctionnaire, l'agent contractuel, l'agent public protégé ou son organisation syndicale en réparation du préjudice subi.

L'annulation de la décision de licenciement, de révocation ou de résiliation du contrat a pour effet la réintégration de droit du fonctionnaire, de l'agent contractuel ou de l'agent public dans son poste de travail, sous astreinte journalière qui ne saurait être inférieure au montant mensuel du salaire national minimum garanti pour chaque jour de retard dans l'exécution du jugement, à partir du jour de sa notification.

Art. 147. — La réintégration du fonctionnaire, de l'agent contractuel ou de l'agent public doit se faire sur le même lieu de travail, et dans le même emploi ou un emploi de rémunération équivalente, correspondant à ses qualifications.

En cas de réintégration, le fonctionnaire, l'agent contractuel ou l'agent public maintient tous les avantages acquis à la date du licenciement, de révocation ou de résiliation de contrat, notamment le bénéfice de la rémunération ou le reliquat de la rémunération dont l'autorité qui a rendu la décision ne se serait pas acquitté, pour toute la période durant laquelle la relation de travail était suspendue, jusqu'à la date de sa réintégration effective.

## TITRE VII

### DISPOSITIONS PENALES

Art. 148. — Les infractions aux dispositions de la présente loi sont constatées et poursuivies par les inspecteurs du travail, conformément à la législation en vigueur.

Art. 149. — Est puni d'une amende de cent mille dinars (100.000 DA) à deux cent mille dinars (200.000 DA) quiconque commet l'un des actes suivants :

— s'ingérer dans la gestion de l'organisation syndicale par tout acte ayant pour objet de porter atteinte à l'indépendance de l'organisation syndicale ;

— cumuler l'exercice d'un mandat syndical au niveau d'un organe de direction et/ou d'administration d'une organisation syndicale et un mandat au niveau des instances dirigeantes d'un parti politique ;

— léser un travailleur salarié du fait de l'appartenance ou l'exercice de l'activité syndicale, notamment en matière de recrutement, de promotion, de mutation, de formation professionnelle, d'octroi d'avantages sociaux et de mesures disciplinaires.

En cas de récidive, l'amende est portée au double.

Art. 150. — Est puni d'une amende de vingt mille dinars (20.000 DA) à cinquante mille dinars (50.000 DA) le fait d'adhérer à des organisations syndicales internationales, continentales ou régionales sans informer l'autorité administrative compétente dans les délais impartis.

Art. 151. — Sans préjudice des peines les plus sévères, est puni d'un emprisonnement de trois (3) mois à six (6) mois, et d'une amende de cinquante mille dinars (50.000 DA) à cent mille dinars (100.000 DA), ou de l'une de ces deux peines, quiconque utilise des revenus liés aux activités de l'organisation syndicale pour atteindre des fins contraires aux objectifs de l'organisation syndicale tels que déterminé dans la présente loi.

Art. 152. — Est puni d'un emprisonnement de six (6) mois à une (1) année et d'une amende de cent mille dinars (100.000 DA) à deux cent mille dinars (200.000 DA), toute acceptation de dons ou legs provenant d'organisations syndicales ou d'organismes étrangers sans l'accord préalable de l'autorité administrative compétente.

Art. 153. — Est punie d'une amende de cinquante mille dinars (50.000 DA) à cent mille dinars (100.000 DA), toute entrave à la liberté syndicale et la protection de l'exercice du droit syndical, tel que prévu par les dispositions de la présente loi, notamment celles énoncées par son titre VI.

En cas de récidive, l'auteur est puni d'un emprisonnement de trente (30) jours à six (6) mois et d'une amende de cent mille dinars (100.000 DA) à deux cent mille dinars (200 000 DA) ou de l'une de ces deux peines.

Art. 154. — Sans préjudice des dispositions prévues par le code pénal, est puni d'un emprisonnement de trois (3) mois à six (6) mois et d'une amende de vingt mille dinars (20.000 DA) à cent mille (100.000DA) ou de l'une de ces deux peines, quiconque continue à diriger ou à organiser des réunions aux membres d'une organisation syndicale, objet d'un jugement de suspension ou de dissolution, ou contribue à cette réunion.

Art. 155. — Sans préjudice d'autres dispositions législatives en vigueur, est puni d'un emprisonnement de trois (3) mois à six (6) mois et d'une amende de vingt mille dinars (20.000 DA) à cinquante mille dinars (50.000 DA) ou de l'une de ces deux peines, quiconque fait obstacle à l'exécution d'un jugement de suspension ou de dissolution d'une organisation syndicale, prise conformément aux dispositions de la présente loi.

Art. 156. — Est punie d'un emprisonnement de trois (3) mois à six (6) mois et d'une amende de cinquante mille dinars (50.000 DA) à cent mille dinars (100.000 DA), toute personne qui entrave la constitution ou le fonctionnement des organes de direction et/ou d'administration d'une organisation syndicale.

En cas de récidive, la peine est portée au double.

Art. 157. — Est puni d'une amende de cinquante mille dinars (50.000 DA) à cent mille dinars (100.000 DA), tout employeur qui prélève des cotisations syndicales sur le salaire du travailleur en vue de les verser au profit de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

En cas de récidive, la peine est portée au double.

Art. 158. — Est puni d'une amende de cent mille dinars (100.000 DA) à deux cent mille dinars (200.000 DA) quiconque exerce des pratiques discriminatoires, pressions, menaces ou comportements hostiles à l'organisation syndicale, à ses membres et à ses activités, dans l'intention d'entraver l'exercice du droit syndical garanti par les dispositions de la présente loi.

En cas de récidive, la peine est portée au double.

### TITRE VIII

#### DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 159. — Les organisations syndicales légalement constituées à la date de publication de la présente loi, ne sont pas concernées par les dispositions relatives à la procédure de déclaration de constitution.

Toutefois, elles sont tenues de mettre leurs statuts en conformité avec les dispositions de la présente loi dans un délai de six (6) mois, à compter de la date de sa publication au *Journal officiel*, sous peine de l'application des dispositions relatives à la suspension et à la dissolution, prévues aux articles 62 et 65 ci-dessus.

Art. 160. — Les organisations syndicales de base, les fédérations et les confédérations sont tenues de présenter aux autorités administratives compétentes, les éléments de leur représentativité syndicale dans un délai d'une (1) année, à compter de la date de publication de la présente loi au *Journal officiel*.

Art. 161. — L'élection des délégués syndicaux et la constitution des conseils syndicaux au niveau des organismes employeurs doivent intervenir dans un délai d'une (1) année, à compter de la date de publication de la présente loi au *Journal officiel*.

Art. 162. — Les modalités d'application des dispositions de la présente loi sont fixées, en tant que de besoin, par voie réglementaire.

Art. 163. — Toutes les dispositions contraires à la présente loi sont abrogées, notamment la loi n° 90-14 du 2 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical.

Art. 164. — La présente loi sera publiée au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 5 Chaoual 1444 correspondant au 25 avril 2023.

Abdelmadjid TEBBOUNE.