

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

إنّ رئيس الجمهورية،

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

الفصل الثاني

التعاريف

المادة 4: يقصد في مفهوم هذا القانون بما يأتي :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- وبمقتضى الأمر رقم 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، المعدل،

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

- 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 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وكذا شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب الناتج عن نزاع جماعي للعمل.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

الباب الثاني

الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها

الفصل الأول

الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها

في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي

القسم الأول

الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل

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

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

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

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

القسم الثاني

المصالحة

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

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

ويمكنه أن يستعين بالخبراء وكذا بأي شخص مؤهل.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

القسم الثالث

الوساطة

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

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

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

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

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

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

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

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

القسم الثالث

الوساطة

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

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

القسم الرابع

التحكيم

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

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

المادة 21 : يجب على الطرفين الحضور أمام المحكم.

ويمكن أن يمثلهم ممثل مفوض قانوناً.

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

الفصل الثاني

الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها

في المؤسسات والإدارات العمومية

القسم الأول

الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل

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

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

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

القسم الثاني

المصالحة

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

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

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

الفصل الثالث

الأحكام المشتركة المتعلقة بالوساطة

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

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

تتم مراجعة هذه القائمة، عند الاقتضاء، بنفس الأشكال.

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

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

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

الباب الثالث

ممارسة حق الإضراب

الفصل الأول

كيفية وشروط ممارسة حق الإضراب

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

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

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

ويمكن الوسيط أن يستعين بخبراء وكذا بكل شخص مؤهل.

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

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

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

يرسل الوسيط اقتراحاته كتابياً إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

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

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

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

القسم الرابع

المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية

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

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

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

القسم الأول**موافقة العمال على الإضراب**

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

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

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

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

تتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده المحضر القضائي.

القسم الثاني**الإشعار المسبق للإضراب**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- اللجوء إلى الإضراب،

- الإضراب الذي شرع فيه.

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

- تنظم لأسباب سياسية،

- تكون مفاجئة أو مفتوحة أو متقطعة أو تضامنية،

- تنظم لأسباب أو مطالب غير اجتماعية ومهنية،

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

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

- لم يسبقها إشعار مسبق،

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

- يُشرع فيها بعد اللجوء إلى التحكيم،

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

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

لا يستفيد المشاركون من الحماية بمقتضى هذا القانون.

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

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

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

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

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

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

القسم الرابع

عرقلة حرية العمل

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

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

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

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

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

الفصل الثاني

تحديد ممارسة حق الإضراب

القسم الأول

الحد الأدنى من الخدمة

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

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

- تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه،

- عدد العمال المعنيين بالتصويت،

- مكان الشروع في الإضراب،

- النطاق الإقليمي للإضراب.

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

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

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

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

القسم الثالث

حماية حق الإضراب

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

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

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

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

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

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

الفصل الثالث

موانع اللجوء إلى الإضراب

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

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

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

الفصل الرابع

تسوية الإضراب

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

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

ويشارك المستخدم أو ممثله المفوض قانوناً في الجمعية العامة.

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

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

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

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

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

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

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

ويتم إعلام الوزير المكلف بالعمل بذلك.

القسم الثاني

التسخير

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

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

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

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

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

القسم الثاني

قرارات التحكيم

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

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

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

الباب الرابع

أحكام جزائية

المادة 78 : يعاين ويتابع مفتشو العمل مخالفات أحكام هذا القانون طبقاً للتشريع المعمول به.

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

وفي حالة العود، تضاعف الغرامة.

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

- تقتضي ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة،

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

الفصل الخامس

اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم

القسم الأول

الاختصاص والتشكيلة

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

الباب الخامس

أحكام انتقالية وختامية

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

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

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

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

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

عبد المجيد تبون

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

وفي حالة العود، تضاعف الغرامة.

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

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

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

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

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

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

Loi n° 23-08 du 3 Dhou El Hidja 1444 correspondant au 21 juin 2023 relative à la prévention, au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève.

Le Président de la République,

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

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, modifiée et complétée, 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, modifiée, 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 déterminer les dispositions relatives à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail ainsi que les conditions et les modalités d'exercice du droit de grève résultant d'un conflit collectif de travail.

Art. 2. — Constitue un conflit collectif de travail, tout conflit régi par les dispositions de la présente loi et tout désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales de travail entre, d'une part un groupe de travailleurs salariés ou leurs représentants syndicaux et, d'autre part un employeur, un groupe d'employeurs ou leurs représentants syndicaux, non résolu dans le cadre des procédures prévues par la présente loi.

Art. 3. — 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.

Chapitre 2

Définitions

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

Conciliation : mode de règlement amiable des conflits collectifs de travail, avec l'aide d'un tiers dénommé « conciliateur », dont la mention peut être faite dans la convention ou l'accord collectif de travail.

La conciliation a pour objet de rapprocher les parties du conflit, de les affronter et de tenter de trouver un accord à l'amiable.

En cas d'absence ou d'échec des procédures de conciliation conventionnelle, les parties doivent alors respecter les procédures de conciliation établies par la loi devant l'inspection du travail.

Médiation : procédure par laquelle les conflits collectifs de travail sont confiés à un tiers dénommé « médiateur » choisi, d'un commun accord, parmi les personnes figurant sur la liste des médiateurs, dont la mission est de proposer un règlement amiable du conflit collectif.

Arbitrage : mode de règlement des conflits collectifs de travail, qui fait intervenir, après accord formel de chacune des parties au conflit, un tiers dénommé « arbitre », et ce, en application des règles générales d'arbitrage prévues par le code de procédure civile et administrative.

L'arbitrage peut être obligatoire, conformément aux formes et aux conditions fixées par la présente loi, devant la commission nationale d'arbitrage ou la commission de wilaya d'arbitrage, selon le cas.

La mission essentielle de l'arbitrage consiste à rendre une décision sous forme d'une sentence arbitrale.

Réquisition : procédure exceptionnelle à laquelle l'autorité publique compétente doit recourir, pour contraindre les travailleurs grévistes dans les services essentiels relevant des institutions, administrations publiques ou entreprises, à poursuivre et fournir des services dans des postes de travail indispensables à la sécurité et à la santé des personnes, à la sécurité des installations et des biens ainsi qu'à la continuité des services publics essentiels à la satisfaction des besoins vitaux du pays, ou les travailleurs exerçant des activités indispensables à l'approvisionnement de la population.

Grève pour des revendications politiques : grève qui a pour objet la satisfaction des revendications politiques, non professionnelles.

Grève inopinée : grève sans dépôt d'un préavis ni de respect des procédures préalables de règlement des conflits collectifs de travail.

Grève discontinue : grève à des moments différents.

Grève de solidarité : grève faite par les travailleurs d'une entreprise autres que ceux de l'entreprise en grève qui a pour objectif de soutenir, par solidarité, les revendications de ses travailleurs.

Grève illimitée : grève continue dont la durée est indéterminée.

TITRE II

PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Chapitre 1er

Prévention et règlement des conflits collectifs de travail dans les organismes employeurs du secteur économique

Section 1

Prévention des conflits collectifs de travail

Art. 5. — Les employeurs et les représentants des travailleurs tiennent, obligatoirement, des réunions périodiques, en vue d'examiner en commun la situation des relations socioprofessionnelles et des conditions générales de travail au sein des organismes employeurs.

Les modalités d'application du présent article, notamment la périodicité des réunions, sont fixées par les conventions ou accords conclus entre les employeurs et les représentants des travailleurs.

A défaut de clauses conventionnelles sur la périodicité des réunions, ces réunions doivent être tenues, au moins, une fois par semestre.

Art. 6. — Les conflits collectifs de travail qui ne peuvent être résolus directement, soit amiablement ou au cours des réunions périodiques, soit par application des dispositions de conventions ou accords collectifs, sont obligatoirement soumis aux procédures de conciliation, de médiation et éventuellement d'arbitrage, dans les formes et conditions fixées par la présente loi.

Section 2

La conciliation

Art. 7. — En cas de conflit collectif de travail entre les employeurs et les représentants des travailleurs sur tout ou partie des questions objet du conflit, les parties engagent les procédures de conciliation prévues par les conventions ou les accords collectifs, auxquels ils sont parties.

En cas d'échec des procédures de conciliation internes, le conflit collectif de travail doit être porté par la partie la plus diligente devant l'inspection du travail, territorialement compétente, qui engage la procédure de conciliation prévue par les dispositions de la présente loi.

Art. 8. — L'inspecteur du travail saisi du conflit collectif de travail procède, obligatoirement, à la procédure de conciliation entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

Il convoque les parties au conflit collectif de travail à une première audience de conciliation qui doit se tenir dans un délai qui ne saurait excéder les huit (8) jours ouvrables qui suivent la saisine, à l'effet de consigner la position de chacune des parties sur toutes les questions, objet du conflit.

Il peut mener une enquête auprès de l'employeur et de l'organisation syndicale des travailleurs et demander aux parties tous documents et informations de nature comptable, financière, statistique ou administrative, pouvant l'aider dans la procédure de conciliation.

Les parties au conflit collectif sont tenues d'accorder toutes les facilités nécessaires à l'inspecteur du travail saisi du conflit pour remplir sa mission.

S'il apparaît, lors de la réunion de conciliation, que le conflit collectif de travail est lié à l'inapplication des dispositions légales ou réglementaires ou à l'inexécution des engagements contractés découlant des conventions ou accords collectifs de travail, l'inspecteur du travail veille à l'exécution de cette obligation, conformément aux missions et attributions qui lui sont conférées par la loi.

Art. 9. — Les parties au conflit collectif de travail sont tenues de se présenter, obligatoirement, aux réunions de concertation et aux audiences de conciliation organisées par l'inspecteur du travail.

Les parties désignent librement leurs représentants, investis par écrit du plein pouvoir, pour négocier et conclure un accord.

Toutefois, l'inspecteur du travail peut limiter le nombre de personnes pour la procédure de conciliation.

Lorsque l'une des parties ne comparait pas, l'inspecteur du travail les convoque de nouveau, dans un délai qui ne saurait excéder soixante-douze (72) heures.

Art. 10. — L'inspecteur du travail dresse un procès-verbal d'infraction et un procès-verbal de carence, valant constat de non-conciliation si l'une des parties ne donne pas suite à la deuxième convocation, au terme du délai prévu par l'article 9 ci-dessus.

Art. 11. — Au terme de la procédure de conciliation qui ne saurait excéder quinze (15) jours ouvrables, à compter de la date de la première audience, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal signé des parties, consignait les questions qui ont fait l'objet d'accords et consigne, également, les questions sur lesquelles persistent le conflit collectif de travail, le cas échéant.

Les accords conclus par les parties deviennent exécutoires au jour de dépôt du procès verbal de conciliation au greffe du tribunal, territorialement compétent, par la partie la plus diligente.

Art. 12. — L'inspecteur du travail établit un procès-verbal de non-conciliation en cas d'échec de la procédure de conciliation, sur tout ou partie du conflit collectif de travail.

Le procès-verbal de carence ou le procès-verbal de non conciliation en cas d'échec, total ou partiel, de la procédure de conciliation est adressé par tout moyen légal aux parties au conflit, au wali territorialement compétent et au ministre chargé du travail.

Art. 13. — Lorsque le conflit collectif de travail dépasse le cadre de l'entreprise et affecte un service essentiel, le ministre du secteur concerné peut, dans un délai n'excédant pas huit (8) jours ouvrables, à compter de la date du procès-verbal de non conciliation, saisir le ministre chargé du travail qui peut charger l'inspecteur du travail de procéder à une deuxième conciliation, sur l'ensemble ou sur une partie des questions du conflit.

La procédure de conciliation reprend alors son cours à la date fixée par l'inspecteur du travail pour la deuxième procédure de conciliation, après avis des parties au conflit collectif de travail.

La procédure de conciliation prévue à l'alinéa 1er ci-dessus, doit prendre fin dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la demande du ministre du secteur concerné, sauf si les parties conviennent d'un commun accord de prolonger ce délai.

Section 3

La médiation

Art. 14. — En cas de non-conciliation totale ou partielle, le conflit collectif de travail est, obligatoirement, soumis à la procédure de médiation dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la date du procès-verbal de carence ou de non conciliation. Dans ce cas, les parties au conflit collectif de travail doivent désigner, d'un commun accord, un médiateur, parmi la liste citée par l'article 38 ci-dessous.

Art. 15. — En cas de désaccord entre les parties sur le choix du médiateur et lorsqu'il s'agit des secteurs d'activités, prévus par l'article 62 ci-dessous, le ministre du secteur, le wali ou le président de l'assemblée populaire communale concerné, selon le cas, désigne d'office un médiateur parmi la liste des médiateurs prévue par l'article 38 ci-dessous.

Art. 16. — Le médiateur est habilité, dans la limite de sa mission, à mener des enquêtes et des investigations pour s'informer de la situation économique de l'organisme employeur et de la situation des travailleurs concernés par le conflit collectif de travail.

Il peut requérir des parties la communication de tous les documents ou renseignements d'ordre économique, comptable, statistique, financier ou administratif pouvant l'aider dans l'accomplissement de sa mission.

Il peut faire appel à des experts ainsi qu'à toute personne qualifiée.

Il est tenu, à l'égard des tiers, au secret professionnel en ce qui concerne les informations qui lui sont communiquées, ainsi que les faits qui viendraient à sa connaissance dans l'accomplissement de sa mission.

En matière de législation du travail, le médiateur est assisté, à sa demande, par l'inspection du travail territorialement compétente, qui lui remet le dossier relatif au conflit collectif accompagné du procès-verbal de carence ou de non conciliation.

Art. 17. — Le médiateur soumet aux parties des propositions de règlement du conflit sous forme de recommandations motivées, dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables, après réception du dossier relatif au conflit collectif de travail.

Ce délai peut être prorogé de huit (8) jours ouvrables, au plus, avec l'accord des parties.

Le médiateur transmet, par écrit, les propositions citées à l'alinéa 1er ci-dessus, à l'inspection du travail territorialement compétente.

Art. 18. — A compter de la date de réception des propositions de règlement du conflit collectif de travail par les parties, celles-ci doivent, dans un délai de huit (8) jours ouvrables, notifier au médiateur par tout moyen légal, avec accusé de réception, l'acceptation de ses propositions ou, le cas échéant, leur rejet. L'inspection du travail, territorialement compétente, est tenue informée.

Dans le cas où les parties ne répondent pas, dans le délai de huit (8) jours ouvrables, à compter de la date de leur remise, les propositions du médiateur sont réputées rejetées par ces parties.

En cas d'accord des parties sur les propositions du médiateur, un accord collectif de travail est établi et signé par les parties au conflit collectif de travail, qui sont tenues de l'appliquer dans les délais et conditions convenus entre elles, après son dépôt par la partie la plus diligente auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal territorialement compétents.

En cas d'échec de la procédure de médiation, les parties peuvent convenir de recourir à l'arbitrage, tel que prévu par les dispositions de la présente loi.

Art. 19. — Le médiateur transmet, dans les quarante-huit (48) heures, au ministre chargé du travail, au ministre du secteur concerné et à l'inspection du travail territorialement compétente, un rapport circonstancié consignait les conclusions de sa mission.

Section 4

L'arbitrage

Art. 20. — Lorsque les parties conviennent de soumettre leur conflit à l'arbitrage, après échec des procédures de conciliation et de médiation, il est fait application des dispositions du code de procédure civile et administrative relatives à l'arbitrage, sous réserve des dispositions particulières prévues par la présente loi.

La sentence arbitrale est rendue en dernier ressort dans les trente (30) jours ouvrables, suivant la désignation des arbitres. Elle s'impose aux parties, tenues d'en assurer l'exécution, nonobstant tout recours introduit par l'une d'elles dans les trois (3) jours ouvrables, suivant la notification dans les formes et conditions prévues par le code de procédure civile et administrative.

Art. 21. — Les parties doivent se présenter devant l'arbitre.

Elles peuvent se faire représenter par un représentant, dûment mandaté.

Toute personne morale partie au conflit collectif de travail, doit se faire représenter par un représentant légal.

Chapitre 2

Prévention et règlement des conflits collectifs de travail dans les institutions et administrations publiques

Section 1

Prévention des conflits collectifs de travail

Art. 22. — La situation des relations socioprofessionnelles est examinée dans les institutions et administrations publiques au cours des réunions périodiques, obligatoires, entre les représentants des travailleurs et les représentants habilités des institutions et administrations publiques concernées.

Les modalités d'application des dispositions du présent article, notamment la périodicité des réunions, sont fixées par voie réglementaire.

Les conflits collectifs de travail qui ne peuvent être résolus directement et à l'amiable sont, obligatoirement, soumis aux procédures de conciliation et, éventuellement, de médiation et d'arbitrage, dans les formes et conditions fixées par la présente loi.

Section 2

La conciliation

Art. 23. — En cas de conflit collectif de travail entre les deux parties sur, tout ou partie, des questions examinées, les représentants des travailleurs saisissent, en recours :

— les autorités publiques compétentes au niveau de la commune ou de la wilaya dont relève l'institution ou l'administration concernée ;

— les ministres ou leurs représentants habilités, lorsque les institutions ou administrations concernées relèvent de leur compétence ou lorsque le conflit collectif de travail revêt un caractère régional ou national.

Art. 24. — A défaut de règlement des questions, objet du recours, prévues par l'article 23 ci-dessus, l'autorité hiérarchique supérieure convoque dans les huit (8) jours ouvrables de sa saisine, les parties au conflit collectif de travail à une réunion de conciliation, en présence des représentants de l'autorité chargée de la fonction publique et de l'inspection du travail, territorialement compétente.

Art. 25. — Lorsqu'il est constaté, lors de la réunion de conciliation, que le conflit collectif de travail porte sur la non-application d'une obligation légale ou réglementaire, l'autorité hiérarchique supérieure saisie, prend les mesures nécessaires pour en assurer l'application, dans un délai n'excédant pas trente (30) jours ouvrables, à compter de la date de la saisine.

Art. 26. — Lorsqu'il est constaté, lors de la réunion de conciliation, que les points objet du conflit collectif de travail portent sur des interprétations de dispositions légales ou réglementaires ou sur des questions qui ne peuvent être prises en charge dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires en vigueur, l'autorité chargée de la fonction publique est saisie dans les formes prévues par l'article 27 ci-dessous, par l'autorité hiérarchique supérieure, à l'effet de soumettre les questions, objet du conflit, au conseil paritaire de la fonction publique prévu par les dispositions des articles 34 à 37 ci-dessous.

Art. 27. — Au terme de la procédure de conciliation prévue par les dispositions des articles 23 à 26 ci-dessus, et qui ne saurait excéder quinze (15) jours ouvrables, à compter de la date de la première réunion, l'autorité hiérarchique supérieure établit un procès-verbal signé par les parties consignait les accords intervenus et, le cas échéant, les propositions soumises à l'autorité chargée de la fonction publique, relatives aux formes et procédures de prise en charge des questions sur lesquelles persiste le conflit collectif de travail.

Section 3

La médiation

Art. 28. — Si le conflit collectif de travail persiste, après la procédure de conciliation prévue par les articles 23 à 26 ci-dessus, il peut être soumis, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, à la procédure de la médiation.

Art. 29. — Le ministre du secteur concerné, le wali ou le président de l'assemblée populaire communale désigne, selon le cas, un médiateur qualifié parmi les médiateurs figurant sur la liste des médiateurs prévue par l'article 38 ci-dessous.

Art. 30. — Les parties au conflit collectif de travail sont tenues de fournir au médiateur, le soutien nécessaire à ses démarches et de coopérer étroitement avec lui en facilitant sa mission et en lui communiquant, sans délai, tous les documents et les informations afférents au conflit.

Le médiateur peut faire appel à des experts ainsi qu'à toute personne qualifiée.

Art. 31. — Le médiateur adresse aux parties au conflit des propositions écrites, sous forme de recommandations motivées, pour son règlement, dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables, à compter de la date de réception du dossier relatif au conflit.

Ce délai peut être prorogé de huit (8) jours ouvrables au plus, avec l'accord des parties concernées.

Les parties doivent notifier au médiateur l'acceptation de ses propositions ou, le cas échéant, leur rejet par tout moyen légal avec accusé de réception, dans un délai de huit (8) jours ouvrables, à compter de la date de réception de ses propositions. L'inspection du travail, territorialement compétente, est tenue informée.

Le médiateur transmet ses propositions, par écrit, à l'inspection du travail territorialement compétente.

Art. 32. — En cas d'accord des parties, le médiateur établit un procès-verbal dans lequel sont consignées les propositions acceptées et le remet aux parties concernées.

Une copie est transmise, selon le cas, à l'autorité chargée de la fonction publique, au ministre du secteur concerné, au wali, au président de l'assemblée populaire communale et à l'inspecteur du travail territorialement compétent.

Art. 33. — En cas de non-réponse des parties dans un délai de huit (8) jours ouvrables, à compter de la date de la remise des propositions du médiateur, ou en cas de rejet de ses propositions, le médiateur informe, dans un délai de quarante-huit (48) heures, les parties ainsi que les autorités citées à l'article 32 ci-dessus.

Section 4

Conseil paritaire de la fonction publique

Art. 34. — Il est institué un conseil paritaire de la fonction publique composé de représentants de l'administration et de représentants des travailleurs et placé auprès de l'autorité chargée de la fonction publique.

Art. 35. — Le conseil paritaire de la fonction publique constitue un organe de conciliation en matière de conflits collectifs de travail au sein des institutions et administrations publiques.

Art. 36. — Les parties au conflit collectif de travail sont tenues d'assister à toutes les réunions de conciliation organisées par le conseil paritaire de la fonction publique.

Art. 37. — Les missions, la composition et les modalités de désignation du président et des membres du conseil paritaire de la fonction publique ainsi que son organisation et son fonctionnement, sont définis par voie réglementaire.

Chapitre 3

Dispositions communes relatives à la médiation

Art. 38. — La liste des médiateurs prévue par les articles 15 et 29 ci-dessus, est fixée par le ministre chargé du travail, après consultation des organisations syndicales des travailleurs et des employeurs les plus représentatives à l'échelle nationale.

Cette liste est portée à la connaissance des membres du Gouvernement, de l'autorité chargée de la fonction publique, des walis, des présidents des assemblées populaires communales et des inspections du travail de wilaya.

Cette liste est révisée, en tant que de besoin, dans les mêmes formes.

Art. 39. — Les médiateurs sont choisis parmi les personnalités reconnues pour leur compétence dans le domaine juridique et social, leur autorité morale, leur expertise, leur impartialité, leur probité et leur attachement aux principes de justice sociale et d'équité.

Les médiateurs ne doivent avoir aucun intérêt direct ou indirect avec les parties au conflit collectif de travail.

Art. 40. — Les missions, les modalités de désignation ainsi que les honoraires des médiateurs, sont fixés par voie réglementaire.

TITRE III

EXERCICE DU DROIT DE GREVE

Chapitre 1er

Modalités et conditions d'exercice du droit de grève

Art. 41. — Lorsque le conflit collectif de travail persiste, après épuisement des procédures obligatoires de règlement à l'amiable du conflit, prévues au titre II de la présente loi, et à défaut d'autres voies de règlement, prévues par les conventions ou accords collectifs de travail, les travailleurs peuvent recourir à l'exercice de leur droit de grève dans les conditions et selon les modalités définies par les dispositions de la présente loi.

Art. 42. — On entend par grève, au sens de la présente loi, l'arrêt collectif et concerté du travail en vue d'obtenir la satisfaction des revendications d'ordre purement socio-professionnel, décidé par des travailleurs salariés ou des agents publics, conformément aux dispositions et procédures prévues par la présente loi et compatible avec les exigences de l'activité de l'entreprise et la continuité du service public, après épuisement des procédures obligatoires de règlement à l'amiable du conflit et, éventuellement, d'autres voies de règlement prévues par les conventions ou accords collectifs de travail.

La participation à la grève ne peut avoir lieu qu'à l'occasion d'un conflit collectif de travail et une fois que les moyens de règlement du conflit légaux et conventionnels, prévus ci-dessus, ont été épuisés.

Art. 43. — Sont interdits tous actes et menaces tendant à contraindre un travailleur à participer à une grève ou à l'empêcher de travailler ou de reprendre le travail.

Sont, également, interdites toutes menaces, pressions ou mesures vexatoires à l'égard des travailleurs qui ont pris part à une grève déclenchée, conformément aux conditions prévues par la présente loi.

Art. 44. — Lorsque les parties au conflit collectif de travail sont convenues de soumettre leur conflit à l'arbitrage, il est obligatoirement suspendu :

- le recours à la grève ;
- la grève déclenchée.

Art. 45. — Sont illicites au sens de la présente loi les grèves :

- organisées pour des motifs politiques ;
- inopinées, illimitées, discontinues ou de solidarité ;
- organisées pour des causes ou revendications non socioprofessionnelles ;
- déclenchées par une organisation syndicale dont l'existence légale ou la représentativité ne sont pas établies ;
- n'ayant pas été approuvées par la majorité des travailleurs réunis en assemblée générale ;
- n'ayant pas été précédées de préavis ;
- déclenchées avant l'épuisement des procédures de règlement, conformément aux dispositions de la présente loi ;
- déclenchées après le recours à l'arbitrage ;
- accompagnées de violence, voies de fait, menaces ou manœuvres dans le but de porter atteinte à la liberté du travail ;
- en violation des dispositions d'un accord de conciliation ou de médiation ou d'une sentence arbitrale ayant acquis force exécutoire.

Les participants ne bénéficient pas de la protection de la présente loi.

Sous peine des sanctions prévues par la présente loi, en aucun cas, l'exercice du droit de grève ne peut s'accompagner d'actes de violence, d'intimidation ou d'occupation violente des lieux de travail.

Art. 46. — Conformément à la législation en vigueur, l'organisation syndicale initiatrice d'une grève illicite peut s'exposer à la sanction de dissolution, conformément à la législation en vigueur.

Section 1

Approbation de la grève par les travailleurs

Art. 47. — Après épuisement des procédures prévues par l'article 41 ci-dessus, et sous réserve du respect des dispositions de l'article 48 ci-dessous, les travailleurs concernés sont convoqués en assemblée générale sur les lieux habituels de travail, à l'initiative et sous la responsabilité d'une organisation syndicale représentative ou des représentants des travailleurs élus, en cas d'absence d'organisation syndicale, à l'effet de les informer sur les points du conflit persistant et de se prononcer sur l'éventualité d'un arrêt concerté et collectif de travail.

L'organisation syndicale représentative ou les représentants des travailleurs élus, en conflit collectif de travail, sont tenus d'informer l'employeur, au moins, quarante-huit (48) heures avant la tenue de l'assemblée générale, par écrit, contre accusé de réception.

L'employeur ou son représentant assiste à l'assemblée générale et peut prendre, à cette occasion, la parole à l'effet de donner toutes les explications et clarifications se rapportant au conflit collectif de travail.

Art. 48. — Le recours à la grève est approuvé par un vote à bulletin secret à la majorité simple des travailleurs réunis en assemblée générale, constituée de plus de la moitié (1/2) des travailleurs concernés, au moins.

Les résultats du vote effectué sont constatés par un procès-verbal établi par l'huissier de justice.

Section 2

Le préavis de grève

Art. 49. — Le recours à la grève ne peut avoir lieu qu'après expiration du délai de préavis déposé obligatoirement le même jour, par une organisation syndicale représentative ou par les représentants des travailleurs élus concernés par le conflit, auprès de l'employeur et de l'inspection du travail territorialement compétente, contre accusé de réception.

Art. 50. — La durée du préavis de grève court à compter de la date de son dépôt auprès de l'employeur et de l'inspection du travail, territorialement compétente, accompagné du procès-verbal de l'huissier de justice prévu par l'article 48 ci-dessus.

La durée de ce préavis est fixée par voie de négociation et ne peut être inférieure à dix (10) jours ouvrables, à compter de la date de son dépôt.

Toutefois, cette durée ne peut être inférieure à quinze (15) jours ouvrables dans les secteurs d'activités prévus par l'article 62 ci-dessous.

Art. 51. — Le préavis de grève doit comporter, sous peine de nullité :

- la dénomination de l'organisation syndicale représentative ou les nom et prénom des représentants des travailleurs élus ;
- le nom et prénom, la qualité du membre de l'organe de direction et de l'administration de l'organisation syndicale représentative ou des représentants des travailleurs élus, signataire du préavis ;
- la date du déclenchement de la grève, sa durée et son motif ;
- le nombre des travailleurs concernés par le vote ;
- le lieu de déroulement de la grève ;
- l'étendue territoriale de la grève.

Art. 52. — Est nul et de nul effet, tout préavis initié par une organisation syndicale dont l'existence légale ou la représentativité légale ne sont pas établies, ou sans que l'une des conditions et modalités de règlement des conflits collectifs de travail définies par les dispositions de la présente loi, ne soit respectée.

Est, également, nul et de nul effet, tout préavis de grève initié par les représentants des travailleurs non élus, conformément aux dispositions de la présente loi.

Art. 53. — Le préavis de grève prend effet à la date fixée préalablement et ne peut être reconduit à la date de son expiration.

Art. 54. — Dès le dépôt du préavis de grève, l'employeur et les représentants des travailleurs sont tenus de se réunir pendant la durée du préavis pour poursuivre les négociations, organiser un service minimum et assurer la protection des installations et des équipements, conformément aux dispositions de la présente loi.

Section 3

Protection du droit de grève

Art. 55. — Sans préjudice des dispositions de l'article 45 ci-dessus, le droit de grève est protégé conformément à la législation en vigueur et ne rompt pas la relation de travail et en suspend les effets pour la durée de l'arrêt collectif de travail.

Les heures ou les journées de travail non effectuées pour cause de grève ne donnent lieu à aucune rémunération.

Art. 56. — Sauf dans les cas de réquisitions ordonnées par les autorités publiques compétentes ou de refus des travailleurs d'exécuter les obligations découlant du service minimum prévu par les dispositions de la présente loi, est interdite toute affectation de travailleurs par voie de recrutement ou autrement, destinée à pourvoir au remplacement des travailleurs en grève.

Aucune sanction disciplinaire ou mesure discriminatoire ne peut être prononcée contre les travailleurs en raison de leur participation à une grève régulièrement déclenchée, dans les conditions prévues par la présente loi.

Art. 57. — La grève résultant d'un conflit collectif de travail, intervenue en violation des procédures prévues par la présente loi, constitue une faute professionnelle grave pour les travailleurs qui y ont pris part et ayant contribué par leur action directe.

La responsabilité de l'organisation syndicale ayant contribué à cette grève est, également, engagée.

Des mises en demeure sont adressées par tout moyen aux travailleurs grévistes à l'effet de reprendre le travail, dans un délai de quarante-huit (48) heures.

Les travailleurs qui, sans raison valable, ne se présentent pas à leur poste de travail à la fin du délai cité à l'alinéa ci-dessus, sont passibles de l'application des procédures disciplinaires, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Art. 58. — Il est interdit à l'organisation syndicale d'exclure ou de sanctionner ses adhérents, de quelque façon que ce soit, pour avoir refusé de participer ou refuser de poursuivre une grève illicite en vertu de la présente loi.

Section 4

Entrave à la liberté du travail

Art. 59. — L'entrave à la liberté du travail est punie, conformément aux dispositions de la présente loi.

Constitue une entrave à la liberté du travail, tout acte de nature à empêcher, par menaces, manœuvres, fraudes, violences ou voies de fait, un travailleur, un employeur ou ses représentants d'accéder à leur lieu habituel de travail, de reprendre ou de poursuivre l'exercice de leur activité professionnelle.

Art. 60. — L'occupation par des travailleurs en grève de locaux professionnels ou de lieux de travail de l'employeur ou de leurs abords immédiats, est interdite quand elle a pour objet de constituer une entrave à la liberté du travail.

L'évacuation des locaux professionnels ou des lieux de travail peut être prononcée par la juridiction compétente, sur demande de l'employeur.

Art. 61. — L'entrave à la liberté du travail ainsi que le refus d'obtempérer à l'exécution d'un jugement judiciaire d'évacuation des locaux professionnels ou des lieux de travail, constituent une faute professionnelle grave qui entraîne l'application des procédures disciplinaires, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, sans préjudice des sanctions pénales.

Chapitre 2

Limitations à l'exercice du droit de grève

Section 1

Le service minimum

Art. 62. — Il faut prendre toutes les dispositions nécessaires pour poursuivre les activités nécessaires au service minimum lorsque la grève concerne des activités dont l'interruption complète est de nature à porter atteinte à la continuité des services publics essentiels, à des activités économiques vitales, notamment l'approvisionnement de la population à travers tout le territoire national en matière de produits alimentaires, sanitaires et énergétiques ou à la sauvegarde des installations et biens existants.

La liste des secteurs d'activités et des postes de travail nécessitant la mise en œuvre d'un service minimum obligatoire, est fixée par voie réglementaire.

Art. 63. — Sans préjudice des dispositions prévues par l'article 62 ci-dessus, le service minimum qui ne saurait être inférieur à 30% du collectif concerné par la grève est déterminé, pour le secteur économique, par voie de convention ou d'accord collectifs de travail.

A défaut de convention ou d'accord collectifs, le ministre du secteur, le wali ou le président de l'assemblée populaire communale concerné, chacun dans son domaine de compétence, détermine la liste des secteurs d'activités et des postes de travail nécessitant la mise en œuvre d'un service minimum, après consultation des organisations syndicales les plus représentatives ou les représentants des travailleurs élus, selon le cas.

Tout conflit relatif à la fixation d'un service minimum prévu à l'alinéa 1er ci-dessus, peut être porté devant la juridiction compétente.

Art. 64. — Dans le secteur des institutions et administrations publiques et des services publics, la liste des secteurs d'activités et des postes de travail nécessitant la mise en œuvre d'un service minimum dont le taux ne peut être inférieur à 30% du collectif concerné par la grève, est fixée par le ministre du secteur concerné, après consultation des organisations syndicales les plus représentatives ou les représentants des travailleurs élus, selon le cas.

Le ministre chargé du travail en est tenu informé.

Section 2

La réquisition

Art. 65. — Conformément à la législation en vigueur, le ministre du secteur, le wali ou le président de l'assemblée populaire communale concerné, peut ordonner la réquisition des travailleurs en grève occupant dans des institutions ou administrations publiques ou dans des entreprises, des postes de travail indispensables :

- à la sécurité des personnes, des installations et des biens ;
- à la continuité des services publics essentiels ;
- à la satisfaction des besoins vitaux du pays ;
- à l'approvisionnement de la population ou pour faire face à toute situation exceptionnelle sanitaire ou urgente.

La notification est faite par tous les moyens légaux par l'employeur ou son représentant légal à tout travailleur concerné par la réquisition.

Art. 66. — Sans préjudice des dispositions prévues par le code pénal, le refus d'exécuter un ordre de réquisition constitue une faute professionnelle grave qui entraîne l'application des procédures disciplinaires à l'encontre du travailleur concerné, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Chapitre 3

Interdictions au recours à la grève

Art. 67. — Le recours à la grève est interdit pour les personnels exerçant dans les domaines de défense et de sécurité nationales, ou assurant des fonctions d'autorité au nom de l'Etat, ou ceux titulaires d'emplois dans des secteurs stratégiques et sensibles en termes de souveraineté ou au maintien des services essentiels d'intérêt vital pour la Nation dont l'interruption peut mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé du citoyen ou est susceptible d'entraîner, par ses effets, une crise grave.

La liste des secteurs, des personnels et des fonctions auxquels le recours à la grève est interdit, est fixée par voie réglementaire.

Art. 68. — Les conflits collectifs de travail auxquels sont parties les travailleurs régis par les dispositions de l'article 67 ci-dessus, sont soumis aux procédures de règlement obligatoire et, le cas échéant, à l'examen de la commission nationale ou la commission de wilaya d'arbitrage, prévues par les dispositions des articles 71 à 76 ci-dessous.

Chapitre 4

Résolution de la grève

Art. 69. — Les parties au conflit collectif de travail sont tenues, pendant la durée du préavis de grève et après le déclenchement de la grève, de poursuivre leurs négociations pour le règlement de leur désaccord, objet du conflit.

S'il survient durant les négociations un élément nouveau positif pour le règlement du conflit collectif, les représentants des travailleurs doivent le porter à la connaissance des travailleurs ou agents publics réunis en assemblée générale. Ces derniers doivent se prononcer, conformément aux dispositions de la présente loi sur la reprise ou non du travail.

L'employeur ou son représentant, dûment mandaté, prend part à l'assemblée générale.

Art. 70. — En cas de persistance de la grève, le ministre du secteur concerné, le wali ou le président de l'assemblée populaire communale concerné, peut soumettre, selon le cas, après consultation de l'employeur et des représentants des travailleurs, le conflit collectif de travail devant la commission nationale ou la commission de wilaya d'arbitrage prévues par les dispositions de la présente loi, lorsque :

— d'impérieuses nécessités économiques et sociales l'exigent ;

— la grève concerne les secteurs d'activités, prévus par l'article 62 ci-dessus, dont l'interruption peut mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la population ou de l'économie nationale.

Chapitre 5

Commission nationale et commission de wilaya d'arbitrage

Section 1

Compétence et composition

Art. 71. — La commission nationale et la commission de wilaya d'arbitrage sont compétentes pour se prononcer sur les conflits collectifs de travail concernant les personnels auxquels le recours à la grève est interdit ainsi que les conflits collectifs de travail qui s'étendent, selon le cas, à plusieurs wilayas ou à l'ensemble du territoire national ou au niveau de wilaya qui lui sont soumis, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 70 ci-dessus, portant sur les questions et propositions inscrites au procès-verbal constatant l'échec soit, de la conciliation ou de la médiation.

Art. 72. — La commission nationale d'arbitrage statue sur les conflits collectifs de travail dont elle est saisie, dans un délai n'excédant pas trente (30) jours ouvrables :

— par le ministre du secteur concerné ou les représentants des travailleurs pour les personnels prévus par l'article 67 ci-dessus ;

— par le ministre du secteur, le wali ou le président de l'assemblée populaire communale concerné, dans les conditions fixées par l'article 70 ci-dessus.

Art. 73. — La commission nationale d'arbitrage, présidée par un magistrat auprès de la juridiction compétente est composée, en nombre égal, de représentants des secteurs ministériels concernés et de représentants des organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives.

Art. 74. — Il est institué auprès de chaque wilaya, une commission de wilaya d'arbitrage, présidée par un magistrat auprès de la juridiction compétente et composée, en nombre égal, de représentants de l'administration locale et des représentants des organisations syndicales des travailleurs et d'employeurs les plus représentatives.

Art. 75. — La commission de wilaya d'arbitrage saisie, statue uniquement sur les conflits collectifs de travail survenant dans la limite de la wilaya.

La commission de wilaya d'arbitrage prononce sa sentence arbitrale sur le conflit dans un délai ne dépassant pas quinze (15) jours ouvrables, à compter de la comparution des parties devant elle.

Art. 76. — Les parties au conflit collectif de travail doivent accorder toutes les facilités et fournir tous documents et informations en relation avec le conflit, à la demande de la commission nationale ou de la commission de wilaya d'arbitrage.

La commission nationale et la commission de wilaya d'arbitrage reçoivent communication de toutes informations ayant trait aux conflits collectifs de travail ainsi que tout document établi dans le cadre des procédures de conciliation et de médiation prévues par la présente loi.

La composition et les modalités de désignation des membres de la commission nationale et de la commission de wilaya d'arbitrage ainsi que leur organisation et fonctionnement, sont définis par voie réglementaire.

Section 2

Sentences arbitrales

Art. 77. — Les sentences arbitrales de la commission nationale d'arbitrage et de la commission de wilaya d'arbitrage, sont rendues exécutoires par les juridictions compétentes.

Elles sont notifiées aux parties en conflit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de leur décision, selon le cas, par le président de la commission nationale d'arbitrage ou le président de la commission de wilaya d'arbitrage.

Des copies de ces sentences sont adressées au ministre chargé du travail si cette sentence est rendue par la commission nationale d'arbitrage et à l'inspection du travail de wilaya territorialement compétente, si elle est rendue par la commission de wilaya d'arbitrage.

TITRE IV

DISPOSITIONS PENALES

Art. 78. — Les infractions aux dispositions de la présente loi sont constatées et poursuivies par les inspecteurs du travail, conformément à la législation en vigueur.

Art. 79. — Est puni d'une amende de cent mille dinars (100.000 DA) à deux cent mille dinars (200.000 DA), l'employeur qui ne remplit pas ses obligations en matière de réunions périodiques, prévues par les articles 5 et 22 ci-dessus, qu'il s'agit de ses obligations légales et réglementaires ou de celles issues d'une convention ou d'un accord collectif de travail.

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

Art. 80. — Est punie d'une amende de vingt mille dinars (20.000 DA) à cinquante mille dinars (50.000 DA), toute partie au conflit collectif de travail qui s'absente, sans motif légitime, aux audiences et réunions de conciliation, de médiation et d'arbitrage organisées, conformément aux dispositions de la présente loi.

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

Art. 81. — Sans préjudice des dispositions prévues par le code pénal, est puni de trois (3) mois à six (6) mois d'emprisonnement 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 refuse de communiquer des documents aux conciliateurs, médiateurs et arbitres, prévus par les dispositions de la présente loi, ou fournit des informations fausses ou de documents falsifiés ou exerce des manœuvres ou fraudes tendant à leur faire pression, en vue d'orienter leurs recommandations ou sentences.

Art. 82. — Est puni d'une amende de cinquante mille dinars (50.000 DA) à cent mille dinars (100.000 DA), quiconque enfreint, sciemment, les dispositions relatives à la procédure de règlement du conflit collectif de travail, tel que prévu par les articles 5 à 76 ci-dessus.

Art. 83. — Est puni d'une amende de vingt mille dinars (20.000 DA) à cinquante mille dinars (50.000 DA), l'employeur, les représentants des travailleurs ou toute autre personne qui n'exécute pas, sciemment, les dispositions des accords de conciliation ou de médiation et des sentences arbitrales devenues exécutoires.

Art. 84. — 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, tout employeur qui porte ou tente de porter atteinte à l'exercice du droit de grève sans préjudice des dispositions de l'article 56 ci-dessus.

Dans le cas où les atteintes à l'exercice du droit de grève entraîne une sanction disciplinaire, menace, violence et/ou voie de fait, l'auteur est condamné d'un emprisonnement de six (6) mois à une (1) année 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.

Art. 85. — 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 a amené ou tenté d'amener, maintenu ou tenté de maintenir une grève contraire aux dispositions de la présente loi.

Dans le cas où cette grève est accompagnée de violence ou voie de fait contre les personnes ou contre les biens, ces peines sont fixées de six (6) mois à une (1) année d'emprisonnement 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. 86. — Sans préjudice des sanctions disciplinaires prévues par les dispositions de l'article 66 ci-dessus, est puni d'une amende de vingt mille dinars (20.000 DA) à cinquante mille dinars (50.000 DA) tout travailleur salarié ou agent public qui n'exécute pas, sans motif valable, ou cesse, même temporairement, d'appliquer les mesures d'organisation du service minimum ou refuse d'exécuter l'ordre de réquisition lui ayant été notifié, en application des dispositions de la présente loi.

Art. 87. — 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 cinquante mille dinars (50.000 DA) ou de l'une de ces deux peines, quiconque aura détérioré ou tenté de détériorer, pendant la grève, tous objets, machines, matières, marchandises, appareils ou instruments appartenant à l'organisme employeur ou employant une manœuvre frauduleuse, menace, violence et/ou voie de fait ayant pour objet de constituer une entrave à la liberté du travail.

TITRE V

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 88. — Les modalités d'application des dispositions de la présente loi sont fixées, le cas échéant, par voie réglementaire.

Art. 89. — Les textes d'application de la loi n° 90-02 du 6 février 1990 susvisée, demeurent en vigueur, jusqu'à la promulgation des textes d'application prévus par la présente loi.

Art. 90. — Toutes dispositions contraires à la présente loi sont abrogées, notamment la loi n° 90-02 du 6 février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève.

Art. 91. — La présente loi sera publiée au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 3 Dhou El Hidja 1444 correspondant au 21 juin 2023.

Abdelmadjid TEBBOUNE.