

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

الباب الاول

الهدف ومجال التطبيق

المادة الاولى : يحدد هذا القانون كفيات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وشروط وكفيات ممارسة حق الاضراب الناتج عن النزاع الجماعي، بمفهوم المادة الثانية أدناه.

المادة 2 : يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5 أدناه.

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

الباب الثاني

الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها

الفصل الاول

الاحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والادارات العمومية

القسم الاول

الوقاية من النزاعات

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

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

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

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

قانون رقم 90 - 02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

إن رئيس الجمهورية،

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

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

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

- وبمقتضى الامر رقم 75 - 33 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975 والمتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية،

- وبمقتضى القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسي العام للعامل،

- وبمقتضى القانون رقم 82 - 05 المؤرخ في 19 ربيع الثاني عام 1402 الموافق 13 فبراير سنة 1982 والمتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها،

- وبمقتضى القانون رقم 82 - 06 المؤرخ في 3 جمادى الأولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية،

- وبمقتضى القانون رقم 86 - 01 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1406 الموافق 28 يناير سنة 1986 المعدل والمتمم للامر رقم 66 - 154 المؤرخ في 18 صفر عام 1986 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الاجراءات المدنية،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 01 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 14 المؤرخ في 16 رمضان عام 1408 الموافق 3 مايو سنة 1988 المعدل والمتمم للامر رقم 75 - 58 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون المدني،

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

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

القسم الرابع التحكيم

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

يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه.

الفصل الثاني

الاحكام التي تطبق على المؤسسات والادارات العمومية

القسم الاول التعريف

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

القسم الثاني

الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل

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

القسم الثالث

المصالحة

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

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

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

القسم الثاني المصالحة

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

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

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

المادة 8 : عند انقضاء اجراء المصالحة، الذي لا يمكن أن يتجاوز 15 يوما ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها، إن وجدت.

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

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

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

القسم الثالث الوساطة

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

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

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

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

الباب الثالث

ممارسة حق الاضراب

الفصل الاول

كيفية ممارسة حق الاضراب

القسم الاول

الشروط العامة

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

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

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

القسم الثاني

موافقة جماعة العمال على الاضراب

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

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

- الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الادارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا.

المادة 17 : في حالة عدم تسوية المسائل المقصودة بالطعن المنصوص عليها في المادة السابقة تستدعي، خلال الثمانية أيام (8) الموالية لأخطارها، السلطة السلمية العليا المباشرة، طرفي الخلاف الجماعي في العمل الى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة اقليميا.

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

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

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

القسم الرابع

مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء

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

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

القسم الخامس

عرقلة حرية العمل

المادة 34 : يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل.

ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعه من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلة بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء.

المادة 35 : يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل.

وفي هذه الحالة، يمكن اصدار أمر قضائي باخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم.

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

الفصل الثاني

تحديد ممارسة حق الاضراب

القسم الاول

القدر الأدنى من الخدمة

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

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

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

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

القسم الثالث

الاشعار المسبق بالاضراب

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

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

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

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

القسم الرابع

حماية حق الاضراب

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

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

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

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

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

القسم الثاني

التسخير

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

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

الفصل الثالث

موانع اللجوء الى الاضراب

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

1 - القضاة،

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

3 - أعوان مصالح الأمن،

4 - الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية،

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

6 - الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك،

7 - عمال المصالح الخارجية لادارة السجون.

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

الباب الرابع

تسوية الاضراب

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

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

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

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

7 - المصالح المكلفة بانتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري،

8 - نقل المحروقات بين السواحل الوطنية،

9 - مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني،

10 - المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الارصاد الجوي والاشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع)،

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

12 - مصالح الدفن والمقابر،

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

14 - مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.

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

وإذا لم يكن ذلك، يحدد المستخدم أو السلطة الادارية المعنية، بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به.

المادة 40 : يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما.

المادة 51 : يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاض من المحكمة العليا وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة، وعدد ممثلي العمال.

يحدد تكوين هذه اللجنة وكيفية إجراءات تعيين أعضائها وطريقة تنظيمها وتسييرها، عن طريق التنظيم.

القسم الثاني

قرارات التحكيم

المادة 52 : تصبح قرارات التحكيم نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات الى الطرفين خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخها.

الباب السادس

أحكام جزائية

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

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

المادة 55 : يعاقب بالحبس من ثمانية أيام الى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500,00 دج و 2000,00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون، أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره.

ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر الى ثلاث سنوات حبسا ومن 2.000,00 دج الى 50.000,00 دج غرامة مالية، أو ترفع احدهما، اذا صاحب التوقف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.

المادة 46 : يمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفاءا، يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما، اذا بدت من موافقهما صعوبات في المفاوضات المباشرة.

كما يمكن الأطراف المعنية للوسيط أن تحدد له مدة زمنية لتقديم اقتراحاته.

المادة 47 : يمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من أحد طرفي الخلاف الجماعي في العمل.

المادة 48 : اذا استمر الاضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل، ان اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال.

الباب الخامس

اللجنة الوطنية للتحكيم

القسم الاول

اختصاصها وتكوينها

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

- الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون اللجوء الى الاضراب،

- الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من هذا القانون.

المادة 50 : تبت اللجنة الوطنية للتحكيم في الخلافات الجماعية في العمل، التي يحيلها عليها :

- الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الشروط المحددة في المادة 48 أعلاه.

- الوزير المعني أو ممثلو العمال فيما يخص المستخدمين المنصوص عليهم في المادة 43 أعلاه،

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

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

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

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

الباب السابع

أحكام نهائية

المادة 58 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لأحكام هذا القانون، لا سيما المادة 171 من الأمر رقم 66 - 156 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم والمتضمن قانون العقوبات.

كما تلغى أحكام القانون رقم 82 - 05 المؤرخ في 13 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.

المادة 59 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990.

الشاذلي بن جديد

«»

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.

Le Président de la République,

Vu la Constitution et notamment ses articles 52, 53, 54, 113, 115 et 117 ;

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

Vu l'ordonnance n° 71-74 du 16 novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises ;

Vu l'ordonnance n° 75-33 du 29 avril 1975 relative aux attributions de l'inspection du travail et des affaires sociales ;

Vu la loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au statut général du travailleur ;

Vu la loi n° 82-05 du 13 février 1982 relative à la prévention et au règlement des différends collectifs de travail ;

Vu la loi n° 82-06 du 27 février 1982 relative aux relations individuelles de travail ;

Vu la loi n° 86-01 du 28 janvier 1986 modifiant et complétant l'ordonnance n° 66-154 du 8 juin 1966 portant code de procédure civile ;

Vu la loi n° 88-01 du 12 janvier 1988 portant loi d'orientation sur les entreprises publiques économiques ;

Vu la loi n° 88-14 du 3 mai 1988 modifiant et complétant l'ordonnance n° 75-58 du 26 septembre 1975 portant code civil ;

Après adoption par l'Assemblée populaire nationale ;

Promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE I

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1er. — La présente loi a pour objet de déterminer les modalités de prévention et de règlement des conflits collectifs de travail ainsi que les conditions et modalités d'exercice du droit de grève résultant d'un conflit collectif au sens de l'article 2 ci-dessous.

Art. 2. — Constitue un conflit collectif de travail, régi par les dispositions de la présente loi, tout désaccord relatif aux relations socio-professionnelles et aux conditions générales de travail, entre les travailleurs et l'employeur, parties à une relation de travail, et non résolu dans le cadre des dispositions prévues aux articles 4 et 5 ci-dessous.

Art. 3. — Les dispositions de la présente loi s'appliquent à l'ensemble des travailleurs et employeurs, personnes physiques ou morales, à l'exclusion des personnes civiles et militaires de la défense nationale.

TITRE II

DE LA PREVENTION ET DU REGLEMENT DES CONFLITS DE TRAVAIL

Chapitre 1

Dispositions applicables aux organismes employeurs autres que les institutions et administrations publiques

Section 1

De la prévention des conflits

Art. 4. — Les employeurs et les représentants des travailleurs organisent des réunions périodiques en vue d'examiner, en commun, la situation des relations socio-professionnelles.

Au sens des dispositions de la présente loi, le terme « représentants des travailleurs » désigne les représentants syndicaux des travailleurs ou des représentants élus par les travailleurs lorsqu'il n'y a pas de représentants syndicaux.

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

Art. 5. — En cas de différend entre les deux parties sur toute ou partie des questions examinées, l'employeur et les représentants des travailleurs engagent les procédures éventuelles de conciliation prévues par les conventions ou accords auxquels ils sont parties.

A défaut de procédures conventionnelles de conciliation ou, en cas d'échec de celles-ci, l'inspection du travail territorialement compétente est saisie du différend collectif de travail par l'employeur ou les représentants des travailleurs.

Section 2

De la conciliation

Art. 6. — L'inspection du travail territorialement compétente saisie d'un différend collectif de travail procède obligatoirement à la tentative de conciliation entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

A cet effet, l'inspecteur du travail désigné convoque les parties au différend collectif de travail à une première audience de conciliation qui a lieu dans les huit (8) jours qui suivent la saisine, à l'effet de consigner la position de chacune des parties sur chacune des questions, objet du litige.

Art. 7. — Les parties au différend collectif de travail sont tenues de se présenter aux audiences de conciliation organisées par l'inspecteur du travail.

Art. 8. — Au terme de la procédure de conciliation, qui ne saurait excéder quinze (15) jours à compter de la date de la première audience, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal signé des parties, consignnant les accords intervenus et lorsqu'il en est cas, les questions sur lesquelles persiste le différend collectif de travail.

Les accords conclus par les parties sont exécutoires au jour de leur dépôt au greffe du tribunal territorialement compétent par la partie la plus diligente.

Art. 9. — En cas d'échec de la procédure de conciliation sur toute ou partie du différend collectif de travail, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal de non conciliation.

Dans ce cas, les parties peuvent convenir de recourir à la médiation ou à l'arbitrage tels que prévus par les dispositions de la présente loi.

Section 3

De la médiation

Art. 10. — La médiation est la procédure par laquelle les parties à un différend collectif de travail s'accordent pour confier à une personne tierce appelée médiateur, qu'elles désignent d'un commun accord, la mission de leur proposer un règlement amiable de leur différend.

Art. 11. — Le médiateur reçoit des parties toutes informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

Il est tenu, à l'égard des tiers, au secret professionnel sur toute information dont il a pu prendre connaissance à l'occasion de sa mission.

Le médiateur est assisté, en matière de législation du travail, à sa demande, par l'inspection du travail territorialement compétente.

Art. 12. — Le médiateur soumet aux parties, dans un délai qu'elles déterminent et sous forme de recommandation motivée, les propositions de règlement du différend soumis à son examen.

Copie de ladite recommandation est transmise par le médiateur à l'inspection du travail territorialement compétente.

Section 4

De l'arbitrage

Art. 13. — Lorsque les parties conviennent de soumettre leur différend à l'arbitrage, il est fait application des articles 442 à 454 du code de procédure civile, sous réserve des dispositions particulières de la présente loi.

La sentence arbitrale est rendue en dernier ressort dans les trente (30) jours de la désignation des arbitres. Elle s'impose aux parties, tenues d'en assurer l'exécution.

Chapitre II

Dispositions applicables aux institutions et administrations publiques

Section 1

Définition

Art. 14. — Constituent des institutions et administrations publiques, au sens de la présente loi, les établissements, institutions et organismes publics à caractère administratif ainsi que les administrations centrales de l'Etat, des wilayas et des communes.

Section 2

De la prévention des conflits collectifs de travail

Art. 15. — L'examen de la situation des relations socio-professionnelles se réalise dans les institutions et administrations publiques au cours de réunions périodiques entre les représentants des travailleurs et les représentants habilités des institutions et administrations publiques concernées.

Section 3

De la conciliation

Art. 16. — En cas de différend entre les deux parties sur toute ou partie des questions examinées, les représentants des travailleurs saisissent, en recours :

— les autorités administratives 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 différend collectif de travail revêt un caractère régional ou national.

Art. 17. — A défaut de règlement des questions, objet du recours, prévues à l'article précédent, l'autorité hiérarchique supérieure convoque dans les huit (8) jours de sa saisine, les parties au différend collectif de travail à une réunion de conciliation, en présence de représentants de l'autorité chargée de la fonction publique et de l'inspection du travail territorialement compétente.

Art. 18. — Lorsqu'il est constaté, lors de la réunion de conciliation, que le différend porte sur la non application d'une obligation réglementaire, l'autorité hiérarchique supérieure saisie, veille à en assurer l'application, dans un délai n'excédant pas trente (30) jours à compter de la date de la saisine.

Art. 19. — Lorsqu'il est constaté lors de la réunion de conciliation que les points objet du différend collectif de travail portent sur l'interprétation 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 à l'article 20 ci-dessous, par l'autorité hiérarchique supérieure visée à l'article 16 ci-dessus, à l'effet de soumettre les questions objet du différend au conseil paritaire de la fonction publique prévu aux articles 21 à 23 ci-dessous.

Art. 20. — Au terme de la procédure de conciliation prévue aux articles 16 à 19 et qui ne saurait excéder quinze (15) jours à compter de la date de la première réunion, l'autorité hiérarchique supérieure établit un procès-verbal signé des parties consignant les accords intervenus et, le cas échéant, des propositions, à l'autorité chargée de la fonction publique, relatives aux formes et procédures de prise en charge des questions sur lesquelles persiste le différend.

Section 4

Du conseil paritaire de la fonction publique

Art. 21. — Il est institué un conseil paritaire de la fonction publique composé de représentants de l'administration et des travailleurs et placé auprès de l'autorité chargée de la fonction publique.

Art. 22. — Le conseil paritaire de la fonction publique constitue un organe de conciliation en matière de différends collectifs de travail au sein des institutions et administrations publiques.

Il est, en outre, consulté en matière d'élaboration et d'adaptation de textes législatifs et réglementaires régissant les conditions et les relations de travail au sein des institutions et administrations publiques.

Art. 23. — La composition et les modalités de désignation du président et des membres du conseil paritaire de la fonction publique ainsi que son mode d'organisation et de fonctionnement sont définis par voie réglementaire.

TITRE III

DE L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE

Chapitre 1

Des modalités d'exercice du droit de grève

Section 1

Des conditions générales

Art. 24. — Lorsque le différend persiste après épuisement des procédures de conciliation et accessoirement de médiation prévues ci-dessus, et à défaut d'autres voies de règlement éventuellement prévues par accord ou convention des parties, le droit des travailleurs de recourir à la grève s'exerce dans les conditions et selon les modalités définies par les dispositions de la présente loi.

Art. 25. — Le recours à la grève ne peut s'exercer et la grève déclenchée est suspendue, dès lors que les parties au conflit collectif de travail sont convenues de soumettre leur différend à l'arbitrage.

Art. 26. — L'arrêt collectif de travail résultant d'un conflit collectif de travail au sens de l'article 2 ci-dessus, intervenu en violation des dispositions de la présente loi, constitue une faute professionnelle grave des travailleurs qui y ont pris part et engage la responsabilité des personnes qui y ont contribué par leur action directe.

Section 2

De l'approbation de la grève par le collectif

Art. 27. — Dans les cas prévus à l'article 25 ci-dessus, le collectif des travailleurs concernés est convoqué, l'employeur informé, en assemblée générale sur les lieux habituels de travail à l'effet de l'informer sur les points de désaccord persistants et de se prononcer sur l'éventualité d'un arrêt concerté et collectif de travail. Le collectif des travailleurs entend, à leur demande, les représentants de l'employeur ou de l'autorité administrative concernée.

Art. 28. — Le recours à la grève est approuvé par un vote à bulletin secret à la majorité des travailleurs réunis en assemblée générale, constituée d'au-moins la moitié des travailleurs composant le collectif concerné.

Section 3

Du préavis de grève

Art. 29. — La grève, approuvée dans les conditions prévues aux articles 27 et 28 ci-dessus, prend effet à l'expiration d'un délai de préavis de grève.

Art. 30. — Le préavis de grève court à compter de la date de son dépôt auprès de l'employeur, l'inspection du travail territorialement compétente informée.

Sa durée est fixée par voie de négociation et ne peut être inférieure à huit (8) jours à compter de la date de son dépôt.

Art. 31. — Dès le dépôt du préavis de grève, l'employeur et les représentants des travailleurs s'obligent à prendre les mesures nécessaires pour assurer la préservation et la sécurité des installations et des biens et désignent les travailleurs chargés de ces tâches.

Section 4

De la protection du droit de grève

Art. 32. — Le droit de grève exercé dans le respect des dispositions de la présente loi est protégé par la loi.

La grève déclenchée dans ces conditions ne rompt pas la relation de travail.

Elle en suspend les effets pour la durée de l'arrêt collectif de travail, sauf dans ce que les parties au différend sont convenues par conventions ou accords signés par les parties.

Art. 33. — Sauf dans les cas de réquisitions ordonnées par les autorités administratives ou de refus des travailleurs d'exécuter les obligations découlant du service minimum visé aux articles 39 et 40 ci-dessous, est interdite toute affectation de travailleurs par voie de recrutement ou autrement, destinée à pourvoir au remplacement des travailleurs en grève.

De même, aucune sanction 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.

Section 5

De l'entrave à la liberté du travail

Art. 34. — L'entrave à la liberté du travail est punie par la loi.

Constitue une entrave à la liberté du travail, tout acte de nature à empêcher, par menaces, manœuvres frauduleuses, 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. 35. — L'occupation par des travailleurs en grève de locaux professionnels de l'employeur est interdite quand elle a pour objet de constituer une entrave à la liberté du travail.

Dans ce cas, l'évacuation des locaux peut être prononcée par ordonnance judiciaire sur demande de l'employeur.

Art. 36. — L'entrave à la liberté du travail ainsi que le refus d'obtempérer à l'exécution d'une ordonnance judiciaire d'évacuation des locaux professionnels, constituent une faute professionnelle grave, sans préjudice des sanctions pénales.

Chapitre 2

Des limitations à l'exercice du droit de grève

Section 1

Du service minimum

Art. 37. — Lorsque la grève concerne des activités dont l'interruption complète est de nature à porter atteinte à la continuité de services publics essentiels, à des activités économiques vitales, l'approvisionnement de la population ou à la sauvegarde des installations et biens existants, la poursuite des activités indispensables est organisée en la forme d'un service minimum obligatoire ou résultant de négociations, de conventions ou d'accords tels que prévus aux articles 38 et 39 ci-dessous.

Art. 38. — Un service minimum obligatoire est organisé dans les domaines ci-après énumérés :

1 — services hospitaliers de garde, des urgences et de distribution des médicaments,

2 — services liés au fonctionnement du réseau national de télécommunications, de radiotélévision et de radiodiffusion,

3 — services liés à la production, au transport et à la distribution de l'électricité, du gaz, des produits pétroliers et de l'eau,

4 — services communaux d'enlèvement des ordures au sein des structures sanitaires et abattoirs, les services de contrôle sanitaires phytosanitaires et vétérinaires opérant aux frontières, sur les ports et aéroports, les services vétérinaires aussi biens publics que privés, ainsi que les services de désinfection,

5 — services directement liés à la production d'énergie destinée à l'alimentation du réseau de télécommunications ainsi que les services indispensables au fonctionnement des centres de transit des télécommunications et à la maintenance du réseau des transmissions nationales,

6 — services chargés au sein de la Banque centrale et des banques publiques des relations financières avec l'étranger,

7 — services chargés de la production, du transport par canalisation, du chargement et du transport maritime des hydrocarbures,

8 — cabotage national des hydrocarbures,

9 — services de manutention portuaire et aéroportuaire et de transport des produits reconnus dangereux, rapidement périssables ou liés aux besoins de la défense nationale,

10 — services liés à la sécurité des moyens de transport (météorologie, signalisation maritime, ferroviaire y compris les gardes-barrières),

11 — services de transport et de télécommunication directement liés à la sauvegarde des vies humaines et aux opérations de remorquage ou de sauvegarde des navires,

12 — services des inhumations et des cimetières,

13 — services chargés du contrôle de la circulation aérienne (centre de contrôle régionaux, approche et tours de contrôle),

14 — services du greffe des cours et tribunaux.

Art. 39. — Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 38, le service minimum est déterminé dans des domaines d'activité spécifiés par voie de convention ou accord collectif.

A défaut, l'employeur ou l'autorité administrative concernée déterminent, après consultation des représentants des travailleurs, les domaines d'activité sujets au service minimum et les travailleurs strictement indispensables à leur prise en charge.

Art. 40. — Le refus par un travailleur concerné d'assurer le service minimum auquel il est astreint constitue une faute professionnelle grave.

Section 2

De la réquisition

Art. 41. — Il peut être ordonné, conformément à la législation en vigueur, la réquisition de ceux 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, ainsi qu'à la continuité des services publics essentiels à la satisfaction des besoins vitaux du pays ou exerçant des activités indispensables à l'approvisionnement de la population.

Art. 42. — Sans préjudice des sanctions prévues par le code pénal, le refus d'exécuter un ordre de réquisition constitue une faute professionnelle grave.

Chapitre 3

Des interdictions aux recours à la grève

Art. 43. — Le recours à la grève est interdit dans les domaines d'activité essentiels 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 économique grave.

A ce titre, le recours à la grève est interdit aux :

1 — magistrats,

2 — fonctionnaires nommés par décret ou en poste à l'étranger,

3 — agents des services de sécurité,

4 — agents actifs des services de la protection civile,
5 — agents des services d'exploitation du réseau des transmissions nationales des ministères de l'intérieur et des affaires étrangères,

6 — agents actifs des douanes,

7 — personnels des services extérieurs de l'administration pénitentiaire.

Art. 44. — Les différends collectifs de travail auxquels font partie les travailleurs régis par les dispositions de l'article précédent sont soumis aux procédures de conciliation prévues aux articles 16 à 20 et, le cas échéant, à l'examen de la commission nationale d'arbitrage telle que prévue au titre V de la présente loi.

TITRE IV

DE LA RESOLUTION DE LA GREVE

Art. 45. — Les parties au différend collectif de travail sont tenues, durant la période de préavis et après le déclenchement de la grève, de poursuivre leurs négociations pour le règlement de leur désaccord, objet du conflit.

Art. 46. — Le ministre chargé du secteur considéré, le wali, ou le président de l'Assemblée populaire communale peuvent, lorsque les positions des parties font présumer des difficultés de négociations directes, désigner un médiateur qualifié en vue de soumettre aux parties au conflit des propositions de règlement de leur différend.

Les parties ayant désigné le médiateur peuvent lui fixer un délai pour présenter ses propositions.

Art. 47. — Le rapport du médiateur peut être rendu public à la demande de l'une ou l'autre des parties au conflit collectif de travail.

Art. 48. — En cas de persistance de la grève et après échec de la médiation prévue à l'article 46, le ministre, le wali ou le président de l'Assemblée communale populaire concernés peuvent, lorsque d'impérieuses nécessités économiques et sociales l'exigent, déférer, après consultation de l'employeur et des représentants des travailleurs, le conflit collectif de travail devant la commission nationale d'arbitrage prévue au titre V de la présente loi.

TITRE V

DE LA COMMISSION NATIONALE D'ARBITRAGE

Section 1

Compétence et composition

Art. 49. — La commission nationale d'arbitrage est compétente pour les différends collectifs de travail :

— qui concernent les personnels auxquels le recours à la grève est interdit,

— qui lui sont soumis dans les conditions prévues à l'article 48 de la présente loi.

Art. 50. — La commission nationale d'arbitrage statue sur les différends collectifs de travail dont elle est saisie, dans un délai n'excédant pas trente (30) jours :

— par le ministre, le wali ou le président de l'Assemblée communale populaire concernés, dans les conditions fixées à l'article 48 ci-dessus,

— par le ministre concerné ou les représentants des travailleurs pour les personnels prévus à l'article 43 ci-dessus.

Elle reçoit communication de toute information ayant trait au différend collectif de travail ainsi que tout document établi dans le cadre des procédures de conciliation et de médiation prévues.

Art. 51. — La commission nationale d'arbitrage est présidée par un magistrat près de la Cour suprême et est composée, en nombre égal, de représentants désignés par l'Etat et de représentants des travailleurs.

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

Section 2

Des sentences arbitrales

Art. 52. — Les sentences arbitrales sont rendues exécutoires par ordonnances du premier président de la Cour suprême.

Elles sont notifiées aux parties dans les trois (3) jours de leur date de décision par le président de la commission nationale d'arbitrage.

TITRE VI

DISPOSITIONS PENALES

Art. 53. — L'absence, sans motif légitime, de l'une ou de l'autre des parties au conflit collectif de travail aux audiences et réunions de conciliation organisées, conformément aux dispositions de la présente loi, est punie d'une amende de 500.00 à 2.000.00 DA.

Elle peut être portée à 5.000.00 DA en cas de récidive.

Art. 54. — La fourniture aux arbitres et médiateurs prévus par les dispositions de la présente loi, d'informations fausses ou de documents falsifiés, ainsi que toute manœuvre frauduleuse tendant à faire pression sur les membres desdits organes, en vue d'orienter leur décision ou recommandation, est punie d'une amende de 5.000.00 à 20.000.00 DA et de 2 à 6 mois d'emprisonnement ou de l'une de ces deux peines.

Art. 55. — Est puni d'un emprisonnement de huit (8) jours à deux (2) mois et d'une amende de 500.00 à 2.000.00 DA ou de l'une de ces deux peines, quiconque a amené ou tenté d'amener, maintenir ou tenté de maintenir une cessation concertée et collective de travail contraire aux dispositions de la présente loi.

Ces peines sont fixées de six (6) mois à trois (3) ans d'emprisonnement et de 2.000.00 à 50.000.00 DA d'amende, ou l'une de ces deux peines, lorsque l'arrêt concerté et collectif de travail s'est accompagné de violences ou voies de fait contre les personnes ou contre les biens.

Art. 56. — Toute manœuvre frauduleuse, menace, violence et/ou voies de fait ayant pour objet de constituer une entrave à la liberté du travail, au sens de la présente loi, est punie d'une amende de 500.00 à 2.000.00 DA et d'un emprisonnement de quinze jours (15) à deux (2) mois, ou de l'une de ces deux peines.

Art. 57. — Est punie d'un emprisonnement de huit (8) jours à deux (2) mois, et d'une amende de 500.00 à 2.000.00 DA ou de l'une de ces deux peines, toute personne qui par recrutement ou affectation de travailleurs porte ou tente de porter atteinte à l'exercice du droit de grève exercé dans le respect des dispositions de la présente loi.

Lorsque les atteintes à l'exercice du droit de grève sont accompagnées de menaces, violences et/ou voies de fait, ces peines sont fixées de six (6) mois à trois (3) ans d'emprisonnement et de 2.000.00 à 50.000.00 DA ou de l'une de ces deux peines.

TITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Art. 58. — Toutes dispositions contraires à celles de la présente loi sont abrogées, notamment l'article 171 de l'ordonnance n° 66-156 du 8 juin 1956, modifiée et complétée, portant code pénal et la loi n° 82-05 du 13 février 1982 relative à la prévention et au règlement des différends collectifs de travail.

Art. 59. — La présente loi sera publiée au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 6 février 1990.

Chadli BENDJEDID.