

## قوانين

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

إنّ رئيس الجمهورية،

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- وبعد رأي مجلس الدولة،

- وبعد مصادقة البرلمان،

**يصدر القانون الآتي نصه :**

## الباب الأول

### أحكام عامة

### الفصل الأول

#### الهدف ومجال التطبيق

**المادة الأولى** : يحدد هذا القانون الأحكام والمبادئ المتعلقة بتأسيس المنظمات النقابية والحرية النقابية وممارسة الحق النقابي.

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

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

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

## الفصل الثاني

### التعاريف

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

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

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

## الباب الثاني

### الحرية النقابية وحماية ممارسة الحق النقابي

#### الفصل الأول

##### حماية الحرية النقابية

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## الفصل الثاني

### استقلالية المنظمات النقابية

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

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

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

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

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

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

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

## الباب الثالث

### الوضع القانوني للمنظمة النقابية

#### الفصل الأول

##### هدف المنظمة النقابية وقواعد تأسيسها والانخراط فيها

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

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

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

## الفصل الثاني

### إجراءات تأسيس المنظمات النقابية

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## القسم الأول

### تأسيس المنظمات النقابية القاعدية

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

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

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

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

## القسم الثاني

### تأسيس الفدراليات والكنفدراليات

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### الفصل الثالث

#### القانون الأساسي للمنظمة النقابية ونظامها الداخلي

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

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

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

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

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

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

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

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

- الوثيقة التي تثبت وجود مقر للمنظمة النقابية القاعدية.

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

- نسخ من وصولات تسجيل المنظمات النقابية التي تتشكل منها،

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

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

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

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

- الوثيقة التي تثبت وجود مقر للفدرالية أو الكنفدرالية.

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

- إيداع ملف التصريح بالتأسيس لدى السلطة الإدارية المختصة،

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



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

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

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

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

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

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

ترسل نسخة من النظام الداخلي إلى السلطة الإدارية المختصة.

## الفصل الرابع

### الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية ومواردها وحقوق وواجبات أعضائها

#### القسم الأول

#### الشخصية المعنوية

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

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

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

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

- القواعد المتعلقة بإحداث وتنظيم وسير وكذا صلاحيات الفروع النقابية،

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

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

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

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

- القواعد والإجراءات المتعلقة بالرقابة الإدارية والمالية للمنظمة النقابية،

- قواعد وإجراءات المصادقة على حسابات المنظمة النقابية،

- قواعد تحديد مبلغ الاشتراكات المطلوبة من المنخرطين،

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

- كيفية تعيين ممثلي المنظمة النقابية في المجلس النقابي،

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

- القواعد العامة لممارسة السلطة التأديبية على مستوى الهياكل النقابية،

- إجراءات تعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية والمصادقة عليه،

- القواعد المحددة لإجراءات الحل الإداري للمنظمة النقابية وأيلولة ممتلكاتها.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### القسم الثالث

#### حقوق وواجبات الأعضاء

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

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

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

- أن يكون عضوا في المنظمة النقابية،

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

- أن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية،

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

- أن يثبت مؤهلات مهنية و/أو مستوى تعليمي،

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

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

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

### القسم الثاني

#### الموارد والذمة المالية

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

- اشتراكات أعضائها،

- المداخيل الناتجة عن نشاطاتها،

- الهبات والوصايا،

- الإعانات المالية المحتملة من الدولة والجماعات المحلية.

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

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

- التكوين النقابي والتكوين التسييري،

- نشر المجلات والوثائق على مختلف الدعائم،

- تنظيم مؤتمرات وملتقيات ومحاضرات وندوات وأيام اعلامية وتوعوية.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## الفصل الخامس

### تعليق وحل المنظمة النقابية

#### القسم الأول

### تعليق نشاط المنظمة النقابية

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

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

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

- عدم طلب التراخيص المسبقة من السلطات الإدارية المختصة،

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- التمثيلية النقابية،

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

- المساهمة في البرامج الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية،

- الإدارة المالية الشفافة.

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

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



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

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

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

## الباب الرابع

### تمثيلية المنظمات النقابية

#### الفصل الأول

#### تقييم التمثيلية النقابية

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

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

- بلوغ نسبة انخراط نقابي محدد،

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

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

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

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

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

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

## القسم الثاني

### حل المنظمة النقابية

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

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

- خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بهدفها،

- خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بعلاقتها مع الأحزاب السياسية،

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

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

- رفض الامتثال وتنفيذ الأحكام القضائية،

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

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

- قبول هبات ووصايا، مخالفة لأحكام هذا القانون.

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

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

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

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

### القسم الثالث

#### المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية

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

### الفصل الثالث

#### إثبات التمثيلية النقابية

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### الفصل الثاني

#### تقدير تمثيلية المنظمات النقابية

#### القسم الأول

#### تمثيلية المنظمات النقابية للعمال

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

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

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

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

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

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

### القسم الثاني

#### تمثيلية المنظمات النقابية للمستخدمين

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

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

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

## القسم الثاني

### صلاحيات المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية

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

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

**المادة 91 :** تمثل المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني في المؤسسات والهيئات الآتية :  
- مجالس الإدارة لهيئات الضمان الاجتماعي والهيئات المكلفة بالتشغيل،

- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية،  
- المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية،  
- اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليهما في التشريع الساري المفعول.

## الفصل الثاني

### التمثيل النقابي في أماكن العمل للهيئة المستخدمة

#### القسم الأول

#### إنشاء الفرع النقابي

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

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

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

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

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

## الباب الخامس

### صلاحيات وتمثيل المنظمات النقابية

#### الفصل الأول

#### صلاحيات المنظمات النقابية

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

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

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

#### القسم الأول

#### صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية

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

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

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

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

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

## القسم الثاني

### شروط الترشح لانتخاب مندوبين النقابيين

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

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

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

ويشارك في هذه الانتخابات المنخرطون في المنظمة النقابية دون سواهم.

يحدد عدد المندوبين حسب النسب والحدود المبينة أدناه :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### القسم الثالث

#### التسهيلات وشروط ممارسة عهدة مندوب نقابي

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

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

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

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

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

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

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

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



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

### الفصل الثالث

#### التمثيل على مستوى الهيئة المستخدمة

#### القسم الأول

#### المجلس النقابي

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

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

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

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

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

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

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

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

### القسم الثاني

#### صلاحيات المجلس النقابي

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

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

### القسم الرابع

#### صلاحيات المندوبين النقابيين

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

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

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

### القسم الخامس

#### الغيابات والانتداب

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- المندوبين النقابيين،

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

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

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

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

## الفصل الثاني

### إجراءات الحماية ضد التمييز وعراقيل ممارسة الحق النقابي

#### القسم الأول

#### حماية العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي

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

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

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

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

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

## الباب السادس

### حماية العمال المنخرطين في المنظمة النقابية

#### الفصل الأول

#### حماية ممارسة الحق النقابي

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## القسم الثاني

### حماية الموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية

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

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

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

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

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

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

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

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

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

تسلّم نسخة من هذا الإعدار إلى العامل وإلى منظمته النقابية.

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

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

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

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

### الباب السابع أحكام جزائية

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

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

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

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

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

وفي حالة العود، تضاعف الغرامة.

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

**المادة 151 :** دون الإخلال بالعقوبات الأشد، يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر، وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من استعمل

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

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

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

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

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

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

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

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

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

و في حالة العود، تضاعف العقوبة.

## الباب الثامن

### أحكام انتقالية وختامية

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

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

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

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

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

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

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

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

عبد المجيد تبون

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

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

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

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

**المادة 154 :** دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر، وبغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يستمر في تسيير أو عقد اجتماع لأعضاء منظمة نقابية محل حكم قضائي بالتعليق أو الحل، أو يساهم في هذا الاجتماع.

**المادة 155 :** دون الإخلال بالأحكام التشريعية الأخرى المعمول بها، يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يعرقل تنفيذ حكم قضائي بتعليق أو حل منظمة نقابية اتخذ طبقا لأحكام هذا القانون.

**المادة 156 :** يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، كل شخص يقوم بعرقلة تأسيس أو سير هيئات قيادة و/أو إدارة منظمة نقابية. و في حالة العود، تضاعف العقوبة.

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

و في حالة العود، تضاعف العقوبة.