

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

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

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

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

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

- وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني.

### يصدر القانون التالي نصه :

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

### الباب الأول

#### مهام مفتشية العمل واختصاصاتها

**المادة 2 :** تختص مفتشية العمل بما يأتي :

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

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

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

- اجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.

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

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

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

### الباب السابع

#### أحكام نهائية

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

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

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

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

الشاذلي بن جديد

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

إن رئيس الجمهورية.

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

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

ب - أخذ عينة من أية مادة مستعملة، أو من أى منتج موزع أو مستعمل أو السعي لأخذها قصد تحليلها،

ج - طلب الاطلاع على أى دفتر، أو سجل، أو وثيقة، منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه، بغية التحقق من مطابقتها، واستنساخها أو استخراج خلاصات منها،

د - التماس، عند الحاجة، آراء أى شخص مختص، أو مساعدته، أو إرشاداته، لا سيما في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل،

هـ - اصطحاب المستخدم أو ممثله وممثل العمال وأى شخص آخر يطلبون منه أن يصطحبهم خلال زيارتهم بحكم سلطاتهم.

المادة 7 : مفتشو العمل اعوان محلفون يؤهلون، في اطار مهمتهم وحسب الاشكال المنصوص عليها في التنظيم، للقيام بالأعمال الآتية :

أ - ملاحظات كتابية،

ب - تقديم الاعذار،

ج - محاضر المخالفات،

د - محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.

المادة 8 : يحرر مفتشو العمل الملاحظات الكتابية والاعذارات ومحاضر المخالفات كلما عاينوا تقصيرا في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والمعمول بهما.

ويقدرون، حسب كل حالة، مدى ملاءمة تحرير احدى الوثائق المذكورة في الفقرة السابقة.

يدون مفتشو العمل الملاحظات والاعذارات التي يقدمونها، في اطار ممارسة وظيفتهم، في دفتر مرقم وموقع من طرفهم، يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض، ويتعين عليه أن يقدمه اليهم في أى وقت، بناء على طلبهم.

المادة 9 : اذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يوجه الى المستخدم أعذارا بامتثال التعليمات.

يحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير أو الخرق.

المادة 10 : اذا تعرض العمال لآخطار جسيمة، سببها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، يحرر مفتش العمل فوراً محضر المخالفة، ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للآخطار المطلوب اتقاؤها.

- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم،

- اعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الاقليمي،

- اعلام الادارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.

المادة 3 : يمارس تفتيش العمل في أى مكان عمل يشتغل فيه عمال اجراء أو متهنون من الجنسين، باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الاساسي للتوظيف العسكري والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص اجانب عنها.

المادة 4 : يمارس صلاحيات مفتشية العمل اعوان متخصصون، يدعون مفتشي العمل.

يحدد تنظيم مفتشية العمل وتسييرها والقانون الاساسي لمفتشي العمل عن طريق التنظيم.

## الباب الثاني

### صلاحيات مفتشى العمل

المادة 5 : يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات الى أماكن العمل، التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية.

ويمكنهم بهذه الصفة، الدخول في أية ساعة من النهار أو الليل، الى أى مكان يشتغل فيه أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها.

غير أنه اذا كانت الورشة أو وسائل الانتاج الصناعية أو التجارية الأخرى موجودة في محل ذى استعمال سكني، يمكن مفتشي العمل، في اطار ممارسة صلاحياتهم، أن يدخلوا في أي وقت من ساعات العمل الى أماكن الانتاج.

المادة 6 : يمكن مفتشي العمل أن يقوموا بأى فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا.

ويمكنهم أن يقوموا خصوصا بما يأتي :

أ - الاستماع الى أى شخص، بحضور شاهد أو بدونه، فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهمتهم،

## الباب الثالث

## واجبات مفتشي العمل وحمايتهم

المادة 17 : تتناهى صفة مفتش العمل مع حيازة املاك او مصالح في اية مؤسسة او منشأة، فضلا عن الالتزامات المحددة في التشريع والتنظيم المطبق عليهم.

المادة 18 : يجب على مفتشي العمل ان يدرسوا، في كنف السرية المطلقة، كل العرائض والمعلومات التي يطلعون عليها، كما يجب عليهم ان يحرصوا على عدم كشف هوية المشتكين.

المادة 19 : يتعين على مفتشي العمل، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، ان يتقيدوا بالسر المهني، ولو بعد مغادرتهم مصطلحتهم، فيما يخص كل طرق المنع او جميع المعلومات الاخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وادارتها، الخاضعة لرقابتهم، والتي يكونون قد اطلعوا عليها اثناء ممارسة وظائفهم.

المادة 20 : لايمكن الاحتجاج باحكام المادتين 18 و19 اعلاه، على السلطات المخول لها سلطة قضائية.

المادة 21 : يحمي مفتش العمل اثناء ممارسة وظيفته، من قبل ادارته، من التهديدات والاهانات والشتائم والقذف او الاعتداءات مهما يكن نوعها. وتضمن له تعويض الضرر الناتج عن ذلك، ان اقتضى الامر.

وفي هذه الظروف، تحل الادارة محل مفتش العمل في حقوقه لتحصل من مرتكبي التهديدات او الاعتداءات على استرداد المبالغ المدفوعة بعنوان تعويض الضرر المذكور.

المادة 22 : اذا تعرض مفتش العمل لمتابعة من الغير بسبب خطأ في الخدمة، وجب على الادارة ان تحميه من الادانات المدنية الموجهة اليه، ما لم يكن هناك خطأ شخصي يمكن فصله عن ممارسة وظائفه.

## الباب الرابع

## العقوبات

المادة 23 : تطبق احكام المادتين 144 و148 من الامر رقم 66 - 156 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم، والمتضمن قانون العقوبات، على من يمارسون الضغوط والاهانات والعنف ضد مفتش العمل.

ويدون هذا الاعذار في دفتر الاعذارات المنصوص عليه في المادة 8 اعلاه.

المادة 11 : مع مراعاة احكام المادة 10 اعلاه، اذا لاحظ مفتش العمل، خلال زيارته، خطرا جسيما على صحة العامل وامنه يوشك ان يقع، يخطر الوالي او رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين اقليميا، اللذان يتخذان، كل فيما يخصه، جميع التدابير اللازمة، بعد اعلام المستخدم.

المادة 12 : اذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للاحكام الامرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بامتثالها في اجل لا يمكن ان يتجاوز ثمانية ( 08 ) ايام.

وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الاجل المحدد له، يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبث، خلال جلستها الاولى، بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض او الاستئناف.

المادة 13 : يحرر مفتش العمل، لدى انتهاء اجراء المصالحة لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، محضر مصالحة، يدون فيه نقاط التفاهم الحاصلة، وان اقتضى الامر، يسجل المسائل التي ما يزال الخلاف الجماعي في العمل مستمرا في شأنها.

وإذا فشل اجراء المصالحة في كل الخلاف الجماعي في العمل او في بعضه يحرر مفتش العمل محضر عدم المصالحة.

المادة 14 : يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الامر رقم 66 - 155 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الاجراءات الجزائية.

تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية مالم يطعن فيها بالاعتراض.

المادة 15 : يعلم مفتش العمل، في المؤسسات والادارات العمومية، السلطة السلمية المعنية بالمخالفات التي لاحظها في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والمعمول بهما، ويقدم في هذا الصدد، جميع الملاحظات او التوصيات، التي تدون في دفتر مفتوح لهذا الغرض.

تحدد كليات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 16 : يجب على الاعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام ان يمدوا لمفتشي العمل يد العون المساعدة، اثناء قيامهم بمهامهم، بناء على طلبهم.

- وبمقتضى القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل، ومجموع النصوص التطبيقية له،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 15 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي،

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

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

- وبناء على ما اقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه :

### الباب الاول

#### احكام عامة

المادة الاولى : يحدد هذا القانون كليات الوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها، وكذا القواعد والاجراءات المسيرة لمكاتب المصالحة، والمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية لدراسة النزاعات الفردية في العمل.

المادة 2 : يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل اجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين اذا لم يتم حله في اطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة.

### الباب الثاني

كليات معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة

المادة 3 : يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل ان تحدد الاجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة.

المادة 4 : في حالة غياب الاجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل امره الى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (8) ايام من تاريخ الاخطار.

المادة 24 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2.000,00 دج و4.000,00 دج بالحبس من ثلاثة ايام الى شهرين أو باحدى هاتين العقوبتين فقط، كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الاشخاص الذين يساعدونه بمقتضى المادة 6 اعلاه.

وفي حالة العود، يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 4.000,00 دج و8.000,00 دج والحبس من شهرين الى ستة اشهر، أو باحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 25 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500,00 دج و2.000,00 دج على انعدام الدفتر المنصوص عليه في المادة 8 اعلاه، أو على عدم تقديمه.

وفي حالة العود، تصبح الغرامة المالية تتراوح ما بين 1.000,00 دج و4.000,00 دج.

المادة 26 : تلغى احكام الامر رقم 75 - 33 المؤرخ في 29 ابريل سنة 1975 المذكور اعلاه، وجميع الاحكام الاخرى المخالفة لهذا القانون.

المادة 27 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حدر بالجزائر في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سن 1990.

الشاذلي بن جديد

قانون رقم 90 - 04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 نوفمبر سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

ان رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، ولاسيما المواد 55 و113 و115 و117 و137 منه،

- وبمقتضى الامر رقم 65 - 278 المؤرخ في 22 رجب عام 1385 الموافق 16 نوفمبر سنة 1965 والمتضمن التنظيم القضائي،

- وبمقتضى الامر رقم 66 - 154 المؤرخ في 18 صفر عام 1385 الموافق 8 يونيو سنة 1966، والمتضمن قانون الاجراءات المدنية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الامر رقم 75 - 32 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتعلق بالعدالة في العمل،