

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



## الحق في الإضراب في ظل القانون 08-23

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: دولة ومؤسسات

تحت إشراف الأستاذ:

د/غربي أحسن

من تقديم الطالبتين:

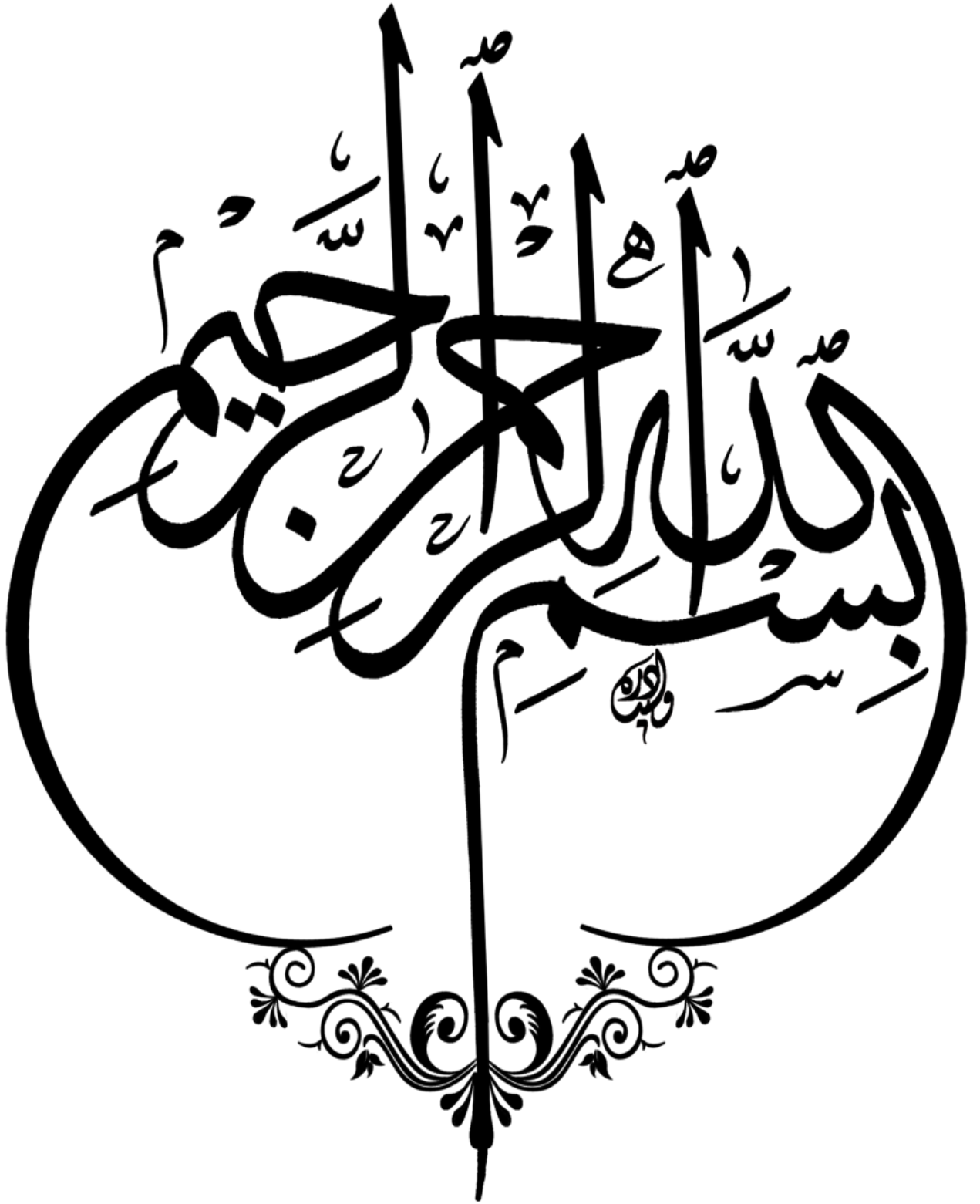
بوشريحة روميصة

رابوط ريان

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د/ بوحديد فارس	أستاذ محاضر	رئيسا
د /غربي أحسن	أستاذ محاضر	مشرفا ومقررا
أ / بالخالد عبد الرزاق	أستاذ مساعد	مناقشا

دورة جوان 2024



## شكر وتقدير

الحمد لله ولا حول ولا قوة إلا بالله العلي العظيم له الحمد وله الفضل وهو على كل شيء قدير والحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والصلاة والسلام على رسولنا وحبیبنا محمد صلی الله علیه وسلم وعلى صحبه وآله وسلم تسليما كثيرا.

نقدم شكرنا وامتناننا إلى كل من ساهم وساعد على انجاز هذا البحث المتواضع وفيما قدمه الأستاذ المشرف، الدكتور {أحسن غربي} لما بذله من جهود وإرشادات سديدة في تفحص محتويات المذكرة وتصويباتها العملية والدقيقة، فلنا منه كل الشكر والتقدير والامتنان على كل ما فعله من اجلنا ليس فقط مدة الإشراف بل نظير دراستنا في تخصص الحقوق لم يبخل علينا بأي معلومة وفقه الله لما فيه الخير.

كما نقدم بجزيل الشكر والعرفان للسادة أعضاء لجنة المناقشة الموقرين لما تحملوه من عبء مراجعة هذا العمل، ولما سيدونوه من اقتراحات قيمة وتوجيهات بناءة. ولا يفوتنا الإشادة بالجهود الطيبة والمساعدة الصادقة لكل الأساتذة الذين قدموا لنا يد العون لإنجاز بحثنا، ونخص بالذكر الأستاذ فوزي لعدايسية والأستاذة بوعزيز شهرزاد والأستاذ فيلالي منصف والأستاذ قليل علاء الدين والأستاذة حمامة لامية، الأستاذة بن جامع حنان، الأستاذ صخري طه.

-ولله الحمد والشكر من قبل ومن بعد-

## إهداء

الحمد لله الذي بلغني هذا اليوم للتتويج والحصاد وبعد رحلة طويلة من الجد والاجتهاد وسهر الليالي وبعد خيبات ومحاولات لا تنتهي...اليوم حصدت تعب السنين الخمس.

إلى من علمني أن الدنيا كفاح ومعرفة ..إلى الذي لم يبخل عني بأي شيء ومن سعى لراحتي ونجاحي، أبي عزيزي: عمار.

إلى تلك الحبيبة ذات القلب النقي إلى من أوصاني الرحمان بها برا وإحسانا إلى من سعت وعانت من اجلي إلى من كان دعائها سر نجاحي أُمي العزيزة :خروفة بساطي

إلى من أشاركهم لحظاتي إلى من يفرحون لنجاحي...إخوتي بلال، نور الهدى ، آية ،وصال ،خليل.

إلى جدي عزيزي: عاشور بوشريحة

أساتذتي:لعدايسية فوزي ،صخري طه.

إلى زميلاتي: بشرى ساطوح، غنية بوعكاز، شيماء حديبي ،عبير غربي،أميرة،غدير، زواك سارة، رابوط ريان.

لكل من دعاني بدعوة خير اهدي لكم جهدي المتواضع.

**بوشريحة روميصة**

## إهداء

الحمد لله الذي تسبح له الرمال وتسجد له الظلال وتندك في هيئته الجبال أشكر الله الذي بلغني هذه الآمال أما بعد،

بعد سيرة دراسية حملت في طياتها التعب والفرح، ها أنا اليوم على عتبة تخرجي فالحمد لله على فرصة البدايات والنهايات.

إلى قرة عيني أمي إلى من جعلت الجنة تحت قدميها إلى التي حرمت نفسها وأعطتني ومن نبع حنانها سقتني إلى من وهبتني الحياة أمي الغالية : عبلة جمعون .

إلى أمي جدتي الغالية: زينب جمعون.

إلى أبي الغالي الذي رباني أحسن تربية وزرع في كل ما هو جميل حفظ الله صحته وأطال في عمره: محمد

إلى إخوتي: خالد، شيماء، إياد

وخالاتي: ياسمينة عزيزتي وأخصها بالذكر، ووسيلة، نبيهة، ابتسام، رزيقة، فتيحة، سليمة بلعابد.

و أخوالي عبد الناصر، لمين، عبد الحميد أهدي لهم نجاحي

إلى أختي: مريم لوالي أختي التي لم تلدها أمي التي شجعتني حتى هاته اللحظة أحبك رفيقة دربي، وسندس فنيخ غاليتي.

إلى قلبي الصغير سيليا .

إلى عزيزاتي: المحامية بوحوش نعيمة، أمينة بوصبيعة، رندة معمري، غدير مطمد، إكرام بوصوفة، دعاء زويتن، سمونة ولد العايب، هيبه لطرش، ياسمين عبد النوري، بوشريحة روميصة، شيماء غوطي، يسرى بوغاغة، هديل بولحديد

أيضا إلى أساتذتي الأعزاء: الدكتورة بوعزيز شهرزاد، الدكتورة حنان بن جامع،

الأستاذة براك أحلام، الأستاذ فوزي لعدايسية، الأستاذ صخري طه، الأستاذة نظيرة عتيق.

. والله الحمد والشكر.

رابطو ريان

مقدمة

## مقدمة:

إن عالم الشغل يمكن أن تحدث فيه العديد من المشاكل سواء على صعيد القطاع العام أو القطاع الخاص، فالعمال يمكن أن يصطدموا بمشاكل وصعوبات ولا يجدون لها حلا للتسوية الودية.

بحيث أن هاته العراقيل لا تقتصر فقط على العمال بصفة خاصة بل حتى على أصحاب العمل فكل منهما يريد تحقيق مصالحه، فلعمال الحصول على مطالبهم المهنية والاجتماعية وذلك بالضغط على الهيئة المستخدمة عن طريق الإضراب، حيث يعتبر الإضراب من الحقوق المعترف بها في أغلب دول العالم كما نصت عليه العديد من المعاهدات والاتفاقيات الدولية وهذا بالنظر لخصوصيته كونه يمس بالحقوق والحريات من جهة في حال قيام الفئة المخولة لها قانونا ممارسته برفع انشغالاتها، ومن جهة أخرى يمكن أن يسبب ضررا بمرافق الدولة لاسيما في الجانب المتعلق بالنشاط الاقتصادي للدولة وأمنها.

وتعتبر الجزائر من البلدان المكرسة لهذا الحق انطلاقا من أول دستور لها سنة 1963 في المادة 20<sup>1</sup> منه، أما دستور 1976<sup>2</sup> فلم يعترف بحق الإضراب إلا لعمال القطاع الخاص، ومن ثم جاء دستور 1989<sup>3</sup> والذي أعاد فيه المؤسس الدستوري الاعتراف مجددا بحق الإضراب في كلا القطاعين العام والخاص وتحديدا في المادة 54 منه، واستمر المؤسس

---

<sup>1</sup> دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1963، الصادر بالجريدة الرسمية، رقم 64 صادر بتاريخ 10 سبتمبر 1963، المادة 20 منه.

<sup>2</sup> دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1967، الصادر بالجريدة الرسمية، رقم 94 صادر بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

<sup>3</sup> دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1989 الصادر بالمرسوم الرئاسي 89-18 المؤرخ في 28 فبراير 1989، المتعلق بدستور 1989، الجريدة الرسمية، العدد 09، الصادر بتاريخ 1 مارس 1989، المادة 54 منه.

الدستوري في تكريس حق الإضراب من خلال المادة 57 من دستور<sup>1</sup> 1996، مروراً بالتعديل الدستوري لسنة 2016 في مادته<sup>2</sup> 71 وصولاً لآخر تعديل سنة 2020 في المادة 70<sup>3</sup> منه في الفقرة (1)، كما تم تنظيمه بموجب القانون رقم 08-23 الذي حل محل القانون رقم 90-02 الملغى، والمحدد لمجال تطبيق الإضراب في كل من القطاع الاقتصادي والمؤسسات والإدارات العمومية، ويعتبر هذا القانون مرجعاً أساسياً لتنظيم هذا الحق مع مراعاة خصوصية كل قطاع.

**. نطاق الدراسة:** موضوع متشعب لذا حصرناه في القيود و هذا نظراً لتوجه المشرع الجزائري في القانون 08-23 المتعلق بالإضراب وتسوية النزاعات الجماعية، وهذا بعد تحليلنا لمواد هذا القانون.

### 1. إشكالية الدراسة:

- . ما مدى تقييد المشرع لممارسة حق الإضراب في ظل القانون 08-23؟
- ومنه طرح التساؤلات الآتية:
- ماهي أهم الشروط المنصوص عليها في هذا القانون لممارسة الإضراب؟
- ما محل النقابة في تسييرها للإضراب من عدمه؟
- ما نجاعة القيود في تنظيم حق الإضراب؟
- ما دور مفتشية العمل والقضاء في مشروعية الإضراب؟

<sup>1</sup> دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 26 رجب عام 1417 هـ الموافق لـ 7 ديسمبر سنة 1996 المتعلق بإصدار تعديل الدستور مصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية، العدد 76 الصادر بتاريخ 27 رجب عام 1417 هـ، المادة 57 منه.

<sup>2</sup> التعديل الدستوري لسنة 2016 الصادر بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016 المتعلق بالتعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد 14، الصادر بتاريخ 7 مارس 2016، المادة 71 منه.

<sup>3</sup> التعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بالتعديل الدستوري، الرسمية، العدد 82، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020، المادة 70.

**2. أهمية الموضوع:** تكمن أهمية موضوع الحق في الإضراب في كونه يساعد العمال في الدفاع عن حقوقهم المشروعة بطريقة سلمية، بغية أن يخرج العمال بالمطالب التي يرغبون في تجسيدها دون أن يؤثر ذلك على سير المرافق العامة والخاصة وعدم المساس بالجانب الاقتصادي للبلاد، وذلك بغية تحقيق المصلحة العامة.

**3. أسباب اختيار الموضوع:** اجتمعت عدة أسباب دفعتنا للبحث في هذا الموضوع دون غيره، منه ما هو ذاتي: كرغبتنا في الاطلاع على هذا الموضوع بحكم التخصص الذي ندرسه القانون العام، ضف إلى ذلك ارتباطه بالحياة العملية للموظف.

أما الموضوعية فيمكن حصرها في ما يلي:

- تعرض العديد من القطاعات الحساسة في السنوات القليلة الماضية لحملات إضراب واسعة من بينها قطاع التربية والتعليم.
- في الأعوام الأخيرة ازدادت القضايا المتعلقة بمنازعات العمل في القطاع العام والخاص.
- تبيان الأحكام الناتجة عن ممارسة الإضراب.
- الوقوف على شروط اللجوء إلى حق الإضراب.
- تسليط الضوء على الإجراءات المطبقة على المصالحة والوساطة والتحكيم.

#### **4. الأهداف من دراسة الموضوع:**

- . مدى نجاعة إجراءات التسوية الودية التي ذكرها القانون 23-08 لتقادي اللجوء للإضراب.
- . إبراز أهم النقاط والجوانب التي جاء بها هذا القانون ولم يتم ذكرها في القانون 90-02 الملغى.
- . التركيز على فعالية ودور كل من مفتشية العمل والقضاء في حل النزاعات المتعلقة بالإضراب.
- . معرفة دور اللجان الوطنية والولائية للتحكيم التي تم استحداثها.

**5. الدراسات السابقة:** من خلال دراستنا لموضوع الحق في الإضراب في ظل قانون 08-23 ونظرا لأهميته فقد تم تناوله من عدة جوانب في دراسات سابقة ولكن حسب القانون 02-90 الملغى.

على غرار: دباخ فوزية، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق تخصص حقوق الإنسان والحريات العامة، جامعة قاصدي مرباح -ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2015-2016، حيث تم طرح إشكالية البحث كالآتي: هو المنهج الذي اعتمده المشرع الجزائري لتحقيق التوازن بين الاعتبارات ومقتضيات استمرار سير المرافق العمومية الأساسية بانتظام من جهة، وبين حرية العاملين لدى القطاع العام (الدولة) في الدفاع عن مصالحهم وحقوقهم عن طريق الإضراب من جهة أخرى، وقد تم تقسيم هذا البحث إلى فصلين:

الفصل الأول بعنوان: الجانب المفاهيمي لفكرتي الإضراب والمرفق العام، وبدوره تم تقسيمه إلى مبحثين: المبحث الأول يتعلق بالجانب المفاهيمي لفكرة الإضراب، والمبحث الثاني يتضمن الجانب المفاهيمي لفكرة المرفق العام.

أما الفصل الثاني عنوانه: التنظيم القانوني للحق في الإضراب، والذي تم تقسيمه إلى مبحثين بعنوان ممارسة الحق في الإضراب ( المبحث الأول) والقيود القانونية المقررة على ممارسة الحق في الإضراب ( المبحث الثاني).

و أبرز نتيجة تم التوصل إليها في هذه المذكرة هي: اشترط المشرع لصحة الإضراب إنهاء مدة الإشعار المسبق للإضراب، دون تحديد مضمون هذا الإشعار من بيانات إلزامية يجب توافرها تحت طائلة البطلان ودون تحديد الجهة المختصة التي يودع لديها الإشعار المسبق بالإضراب، بيانات شكلية إجبارية أغفلها المشرع الجزائري وسكت عنها قد تتيح المجال أمام الإدارة أو الهيئة المستخدمة التذرع بتخلفها لفتح باب المتابعة القضائية وتقرير عدم مشروعية الإضراب .

أما في دراستنا فالنتيجة التي توصلنا إليها وتختلف عن هذه الدراسة هي: أن المشرع ألزم المنظمات النقابية أو ممثلي العمال المنتخبين بتقديم الإشعار المسبق لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا حيث حدد مدة الإشعار المسبق ب 10 أيام عمل في المؤسسات

العمومية و 15 يوم عمل في المرافق العمومية الأساسية والتي تمس بالأنشطة الاقتصادية مقابل إشعار بالاستلام تحت إشراف المحضر القضائي، كما أُلزم المشرع الجزائري بالقالب الذي يكون عليه الإشعار.

**6. المنهج المتبع:** اتبعنا في دراستنا لموضوع الحق في الإضراب في ظل القانون رقم 23-08 المناهج التالية:

المنهج التحليلي: من خلال تحليلنا لمواد هذا القانون والتي نظمها المشرع الجزائري. المنهج المقارن: تم توظيفه ضمنا من خلال المقارنة مع القانون رقم 90-02 الملغى. المنهج الوصفي: لتبيين المواد القانونية التي جاء بها القانون رقم 23-08، من خلال ذكر إجراءات طرق التسوية الودية وشروط ممارسة حق الإضراب.

### 7. صعوبات الدراسة:

- موضوع ضيق ومحصور على قانون يستغرق وقتا من أجل تفحصه جيدا واستخراج أهم المسائل التي يثيرها والجوانب التي ينظمها هذا القانون.  
- صعوبة الحصول على وثائق ونماذج متعلقة باتفاقيات العمل وكذلك نماذج عن المصالحة والوساطة والتحكيم يمكنها تدعيم دراستنا للموضوع.  
- وجود عدة مراجع كالكتب لا تتماشى مع مضمون القانون الجديد، كذلك غموض بشأن إجراءات التحكيم.

### 8 . خطة الدراسة:

. وللإجابة على إشكالية البحث والتساؤلات الفرعية اعتمدنا التقسيم الثنائي لخطة الدراسة حيث خصصنا الفصل الأول منها بعنوان: القيود الإجرائية الواردة على حق الإضراب في ظل القانون 23-08 الذي قسمناه هو الآخر إلى مبحثين الأول يتناول: استنفاد إجراءات التسوية الودية في ظل القانون 23-08 أما المبحث الثاني: يتناول الحدود المفروضة أثناء مباشرة الإضراب في ظل القانون 23-08.

أما الفصل الثاني بعنوان: القيود الموضوعية الواردة من ممارسة حق الإضراب في ظل القانون 23-08 قسمناه هو الآخر إلى مبحثين حيث تطرقنا في المبحث الأول فيه: الحدود

الموضوعية المفروضة لممارسة حق الإضراب في ظل القانون 08-23، أما المبحث الثاني  
يتناول: مشروعية الإضراب في ظل القانون 08-23.

# الفصل الأول

القيود الإجرائية الواردة على حق الإضراب في ظل

القانون 08-23

## الفصل الأول: القيود الإجرائية الواردة على حق الإضراب في ظل القانون

08-23

يعد الإضراب من الوسائل التي يأخذ بها العمّال أو المنظمات النقابية وذلك من أجل الحصول على مطالبهم المهنية، والتي لا بد أن تكون بصفة ممكنة ومشروعة.

حيث يتم اللجوء إلى الإضراب وذلك لاعتبار<sup>1</sup> أن علاقات العمل ليست دائما في أحسن حال من أجل الغرض الذي أنشئت من أجله، فإنه وفي بعض الأحيان تقع خلافات من شأنها أن تؤثر على العلاقات القائمة بين أطرافها، "أي المستخدم والعامل"، وعليه فإن المشرع الجزائري قد أقر وفرض قبل اللجوء إلى هاته الوسيلة مجموعة من الضوابط والإجراءات التي من شأنها الحفاظ على مصالح الأطراف وهذا ما جاء في القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها والحق في الإضراب، وبهذا سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين وفق التقسيم الآتي:

المبحث الأول: استنفاد طرق التسوية الودية

المبحث الثاني: الحدود المفروضة أثناء مباشرة الإضراب

<sup>1</sup> إيسغلي محمد، طبيعة مساهمة الأطراف في التنظيم القانوني بعلاقة العمل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه (ل م د) في الحقوق، الجامعة الإفريقية أحمد درارية أدرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2020-2021 م، ص 129.

## المبحث الأول: استنفاد طرق التسوية الودية

من غير الممكن للعمال أو الموظفين الشروع في الإضراب دون القيام بإجراءات التسوية الودية، والتي تتدرج على أساس الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها سواء لدى الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي أو المؤسسات والإدارات العمومية، وفق ما ينص عليه القانون 08-23 المتعلق بالإضراب، فالنزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة، سواء بالطرق الودية أو خلال التجمعات الدورية أو من خلال تطبيق أحكام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، تخضع وجوباً لإجراءات التسوية الودية المسبقة المتمثلة في المصالحة والوساطة، كما يمكن أن تخضع للتحكيم، وذلك ضمن الشروط والأشكال المحددة في القانون رقم 08-23، فمن شأن هذه الإجراءات أن تكون مناسبة خاصة أن الإضراب يمكن أن يسبب ضرراً في سير المرفق العام.<sup>1</sup>

## المطلب الأول: إجراء اللجوء إلى المصالحة

تعتبر علاقات العمل من بين العلاقات التي تشغل الرأي العام، حيث ألزم المشرع أطراف النزاع بحل وتسوية النزاعات والخلافات داخلياً وفق ما هو منصوص عليه في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، فإذا باءت هاته الأخيرة بالفشل أو في حال عدم النص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات، هنا ألزم المشرع الجزائري أطراف النزاع الجماعي للعمل باللجوء إلى المصالحة القانونية كآلية للتسوية الودية للنزاع، لذا سنتناول تعريف المصالحة (الفرع الأول) ثم نتطرق إلى إجراءاتها (الفرع الثاني).

<sup>1</sup> السعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي دراسة مقارنة، ط1، منشورات زين الحقوقية، بيروت، لبنان، 2015.

## الفرع الأول: تعريف إجراء المصالحة

تعد المصالحة أول إجراء من إجراءات التسوية الودية، يتم اللجوء إليها وجوبا، ولا يمكن بأي حال من الأحوال عدم اللجوء إلى هذا الإجراء، لأنه من الثابت التي تتركز عليها إجراءات التسوية الودية للنزاعات الجماعية، فهو بمثابة الضوء الأخضر لتسوية النزاعات القائمة بين العمال والمستخدمين، وفي حال اقتضى ظرف الاستعجال، فإنه يؤول للطرف الأكثر استعجالا حق اللجوء للمصالحة القانونية وجوبا ويعرض هذا الأخير النزاع على مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بمباشرة المصالحة القانونية المنصوص عليها في أحكام القانون 08-23 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وحق الإضراب حسب المادة 4 منه.

وتعني المصالحة قيام طرف ثالث بالتوسط بين طرفي النزاع من أجل الوصول إلى تسوية ودية ترضي الطرفين.<sup>1</sup>

ويقصد بالمصالحة حسب نص المادة 204<sup>2</sup> من القانون المذكور أعلاه: "كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير "قائما بالمصالحة"، يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

حيث يستهدف هذا الإجراء تقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع بغية الوصول إلى تسوية أو حل يكون مرضا للطرفين وهذا للحفاظ على العلاقات الودية.<sup>3</sup>..

<sup>1</sup> بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، طبعة 2006، الجزائر، دون سنة نشر.

<sup>2</sup> انظر القانون رقم 08-23 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444هـ الموافق لـ 21 يونيو سنة 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42، الصادر بتاريخ 25 يونيو سنة 2023، المادة 04 ف1.

<sup>3</sup> نوال ملوك، "آلية تسوية النزاعات الجماعية في التشريع الجزائري: دراسة على ضوء التعديل القانون الجديد 08-23"، مجلة الاجتهاد القضائي، مخبر اثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 16، العدد 01، مارس 2024، ص 165.

## الفرع الثاني: الإجراءات المتبعة في المصالحة

حرص المشرع الجزائري في القانون 08-23 على تحديد إجراءات خاصة للجوء إلى إجراء المصالحة، وهذا ما سنتناول في هذا الفرع :

### أولاً: إجراءات المصالحة في القطاع الاقتصادي

طبقاً لنص المادة 07 من القانون 08-23 المتعلق بالإضراب والوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، فإنه في حال وجود نزاع جماعي للعمل بين المستخدمين وممثلي العمال حول كل أو بعض المسائل موضوع النزاع، يتعين أن يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي يكونوا طرفاً فيها، فإذا باءت هاته الإجراءات الداخلية بالفشل، يتعين على الطرف الأكثر استعجالاً عرض النزاع الجماعي للعمل أمام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، التي تقوم بدورها بمباشرة إجراء المصالحة المنصوص عليها في أحكام القانون المذكور أعلاه<sup>1</sup>، وعليه تتمثل هاته الإجراءات فيما يلي:

إخطار طرفي النزاع الجماعي<sup>2</sup> للعمل لمفتش العمل، حيث يقوم هذا الأخير وجوباً بإجراء المصالحة بين المستخدم وممثلين العمل، لم يتم تحديد ما إذا كان الإخطار كتابياً أو شفويًا أمام مفتش العمل، وما مدى فعالية دور الطرفين في إخطار مفتش العمل في حال امتناعهما عنه، فهل هما ملزمان به في حال أن المشرع لم يوضح ذلك ؟

<sup>1</sup> القانون رقم 08-23، المصدر السابق، المادة 07.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، المادة 02: "النزاع الجماعي هو كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة، و مستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى."

1. يتم استدعاء طرفي الخلاف إلى جلسة أولى للمصالحة، حيث حددت هاته المدة في أجل لا يتعدى الثمانية (8) أيام عمل موائية لتاريخ الإخطار حيث يتم أثناء الجلسة تسجيل موقف كل طرف من طرفي النزاع في كل المسائل المتنازع فيها، ويمكن لمفتش العمل أن يباشر التحقيق لدى المستخدم والمنظمة النقابية للعمال، كما له أن يتقدم بطلب من الأطراف يطلب من خلاله جميع الوثائق والمعلومات ذات طبيعة المحاسبية أو المالية أو الإحصائية أو الإدارية، التي تساعده في إجراء المصالحة بين الطرفين، وفي مقابل هذا يتعين على طرفي النزاع الجماعي القيام بالتسهيلات الكافية لمفتش العمل من أجل أداء مهامه.

إذا كان النزاع يثور حول عدم تطبيق أحكام قانونية أو تنظيمية أو عدم تنفيذ التزامات متعاقد عليها بالنسبة للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل، فإن مفتش العمل يسهر على تطبيق هذا الالتزام طبقا للاختصاصات المخولة بموجب القانون الساري النفاذ<sup>1</sup>.

2. يكون الحضور إجباريا لكلا طرفي النزاع أمام مفتش العمل، وفي حال الغياب يتم تسليط عقوبات جزائية حيث يتعين على طرفي النزاع الحضور وجوبا لاجتماعات وجلسات التشاور التي ينظمها مفتش العمل، ولكامل الطرفين الحرية التامة في اختيار ممثليهما المفوضين كتابيا، ولهما مطلق الصلاحية للتفاوض وإبرام اتفاق، غير أن لمفتش العمل الحق في تحديد عدد الأشخاص لإجراء المصالحة.

في حالة عدم حضور وغياب أحد الطرفين، يتم استدعاهما من طرف مفتش العمل في أجل لا يتعدى اثنتين وسبعين (72) ساعة، حيث يقوم هذا الأخير بتحرير محضر مخالفة ومحضراً بالغياب، وإذا لم يستجب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني، عند انقضاء الآجال المذكورة أعلاه، يعد مفتش العمل محضر معاينة لعدم المصالحة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> القانون 08-23، المصدر السابق، المادة 08.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، المادتين 09 و10.

يترتب على انقضاء المدة المحددة لإجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز خمسة

عشر (15) يوم عمل تحسب من تاريخ الجلسة الأولى ما يلي:

- **حدوث مصالحة بين أطراف النزاع:** إذ يعد مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان، وتدون فيه جل المسائل المتفق عليها والمسائل التي بقى النزاع مثار حولها إن وجدت. وهذا طبقاً لنص المادة 11 من القانون 08-23 حيث تصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودع فيه الطرف الأكثر استعجالاً محضر المصالحة لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً<sup>1</sup>، و هنا تتعلق المسألة بشرط الاستعجال المقدم من أحد الطرفين.

- **فشل إجراء المصالحة:** فإذا فشل إجراء المصالحة في النزاع الجماعي للعمل كله أو بعضه يعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة في حالتي الفشل الكلي أو الجزئي لإجراءات المصالحة ويبلغه بأي وسيلة قانونية إلى كل من طرفي النزاع وإلى الوالي المختص إقليمياً والوزير المكلف بالعمل<sup>2</sup>.

يمكن إجراء مصالحة ثانية بطلب من الوزير المعني بالقطاع يوجهه للوزير المكلف بالعمل في أجل لا يتجاوز ثمانية (8) أيام عمل تحسب من تاريخ تحرير محضر عدم المصالحة الأولى، وذلك إذا كان النزاع الجماعي للعمل يتجاوز نطاق المؤسسة ويؤثر على خدمة أساسية، ففي هذه الحالة يكلف وزير العمل مفتش عمل للقيام بمصالحة ثانية بين الأطراف المتنازعة، إذ تنصب المصالحة الثانية على جميع مسائل النزاع أو بعضها، وتجرى المصالحة في الآجال التي يحددها مفتش العمل بعد أخذه رأي الأطراف المتنازعة، على أن

<sup>1</sup> القانون 08-23، المصدر السابق، المادة 11.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، المادة 12.

ينتهي عمله خلال خمسة (5) أيام عمل التي تلي استلام طلب وزير القطاع المعني ما لم يتفق الطرفان على تمديد الأجل إلى خمسة أيام أخرى<sup>1</sup>.

### ثانياً: إجراءات المصالحة في المؤسسات والإدارات العمومية

قبل اللجوء إلى التسوية الودية عن طريق المصالحة ألزم المشرع الأطراف المتمثلة في ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية بإجراء تسوية ودية تتعلق بدراسة المطالب الاجتماعية والمهنية من خلال اجتماعات دورية بغية التوصل إلى حلول ودية لها، إلا أنه إذا فشلت هذه المساعي، فإن أول إجراء يتم القيام به هو المصالحة، وعليه لا يتم المرور إلى إجراء المصالحة إلا بعد استنفاد إجراء تسوية المسائل المتنازع عليها، ويكون ذلك من خلال المرور على إجراء إخطار ممثلو العمال والموظفين بواسطة طعن يقدم للجهات التالية:

1. على المستوى المحلي: يتم إخطار السلطات العمومية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية.
2. على المستوى الوطني: يتم إخطار الوزراء أو ممثليهم المؤهلين، وذلك في إحدى الحالتين، تتمثل الحالة الأولى في تبعية المؤسسات أو الإدارات المعنية لاختصاص الوزراء أو ممثليهم أما الحالة الثانية فتتمثل في اكتساء النزاع الجماعي للعمل الطابع الجهوي أو الوطني<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> القانون 08-23، المصدر السابق، المادة 13.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، المادة 23.

إذا باءت التسوية المذكورة أعلاه بالفشل تقوم السلطة السلمية خلال أجل ثمانية (08) أيام عمل الموالية لإخطارها باستدعاء طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليمياً<sup>1</sup>.

في حال تعلق النزاع بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي تتخذ السلطة السلمية العليا التي تم إخطارها جميع التدابير التي تراها ضرورية لضمان تطبيق هذا الالتزام في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوم عمل من تاريخ الإخطار<sup>2</sup>. أما إذا تعلق النزاع الجماعي للعمل بتأويلات لأحكام تشريعية أو تنظيمية أو مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام التشريعية أو التنظيمية المعمول بها، والتي تظهر في اجتماع المصالحة، يتم هنا إخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية من قبل السلطة السلمية العليا، وفي هذه الحالة تخضع السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المسائل محل النزاع للمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية<sup>3</sup>.

يترتب على نهاية إجراء المصالحة، خلال الأجل المحدد بخمسة عشر (15) يوم عمل، يحسب الأجل ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول، تحرير السلطة السلمية العليا التي تسهر على المصالحة محضراً يوقعه الطرفان يتضمن الاتفاقات الحاصلة، وعند الاقتضاء، الاقتراحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، للقيام بجميع الإجراءات لحل المسائل المستمرة فيها النزاع الجماعي للعمل، إلا أن المشرع لم يتطرق لمحضر عدم المصالحة بين الطرفين، فهل هذا يعني أنه استبعد ذلك صراحة؟ غير أنه يفهم من اللجوء

<sup>1</sup> القانون 08-23، المصدر السابق، المادة 24.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، المادة 25.

<sup>3</sup> المصدر نفسه، المادة 26.

إلى إجراء الوساطة أنه يمكن أن يترتب على المصالحة فشلها وبالتالي تحرير السلطة القائمة بها لمحضر عدم المصالحة<sup>1</sup>.

يهدف إجراء المصالحة إلى إخضاع المسائل محل النزاع التي لم تحسم في التسوية الداخلية الودية للمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية الذي يوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وهذا الإجراء جوهري، إذ يتكون المجلس من ممثلي الإدارة وممثلي العمال ويضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حيث يكون تحت رقابتها، ويعد هذا الأخير جهازاً للمصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية، ويجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور إلى جميع اجتماعات المصالحة التي ينظمها المجلس المتساوي<sup>2</sup>.

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 17-319 نجد أن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية يرأسه الوزير الأول أو ممثله، ويتكون من خمسة وعشرون عضواً بالإضافة إلى الرئيس، حيث تمثل الإدارات المركزية للدولة باثني عشر (12) عضواً، المؤسسات العمومية ممثلة بثلاث (3) أعضاء، الجماعات المحلية ممثلة بأربعة (4) أعضاء، المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني في المؤسسات والإدارات العمومية ممثلة بأربعة أعضاء، ويضاف لهؤلاء شخصيتين اثنتين (2) تختاران لكفاءتهما في ميدان الوظيفة العمومية يعينهما الوزير الأول<sup>3</sup>.

ملاحظة: لم ينص المشرع في المواد من 23 إلى 27 من القانون رقم 08-23 ما إذا كان الحضور للمصالحة التي يسهر عليها المجلس المتساوي الأعضاء إجباري أم لا، أم أننا

<sup>1</sup> القانون 08-23، المصدر السابق، المادة 27.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، المواد 34 و35 و36.

<sup>3</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 17-319 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 هـ الموافق لـ 2 نوفمبر 2017، يحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية، العدد 66 الصادر بتاريخ 12 نوفمبر 2017، المادتين 02 و03.

نستأنس بنص المادة 9 من القانون المذكور أعلاه بأن الحضور أمام المجلس المتساوي الأعضاء هو أمر وجوبي.

### المطلب الثاني: إجراء الوساطة

بعد فشل إجراء المصالحة يأتي الدور على ثاني قيد من القيود الشكلية وهو إجراء الوساطة، والتي تعد من أهم الوسائل الودية لحل الخلافات بين طرفي العمل، وعليه يتم اللجوء إلى إجراء الوساطة كإجراء ودي لحل الخلاف بعد فشل إجراء المصالحة، إذ يمكن عرض الخلاف، في أجل خمسة عشر (15) يوم عمل تحسب من تاريخ فشل المصالحة، على إجراء الوساطة<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: تعريف إجراء الوساطة

عرفت المادة 4 من القانون رقم 08-23 الوساطة بأنها «إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى "وسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي»<sup>2</sup>.

ينظر الفقيه **Tricoit Jean-Philippe** إلى الوساطة نظرة اجتماعية لأنها ترقى إلى مرتبة الالتزام الأخلاقي الذي يستهدف المحافظة على الروابط الاجتماعية<sup>3</sup>، كما تعتبر الوساطة وسيلة لإعادة بناء النسيج الاجتماعي<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> أنظر القانون رقم 08-23، المصدر السابق، المادة 14.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، المادة 04 ف 4.

<sup>3</sup> TRICOIT jean philippe, la médiation judiciaire L'Harmattan , paris, p 15.

<sup>4</sup> خلاف فاتح، مكانة الوساطة لتسوية النزاع الإداري في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه تخصص القانون العام، جامعة بسكرة، 2014-2015، ص6.

ومن خلال نص المادة المذكورة أعلاه نستنتج أن الوساطة هي إجراء يتفق عليه أطراف النزاع الجماعي للعمل بإسناد مهمة اقتراح التسوية الودية للنزاع إلى شخص يدعى الوسيط، ومن هذا التعريف نذهب إلى كفاءات تعيين الوسيط وذلك مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

يتم تعيين الوسيط من بين الشخصيات التي تتمتع بسلطة معنوية ومعتزف لها بالنزاهة والكفاءة والخبرة في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية وكذلك القدرة على حل النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، أي أنه بمثابة الضوء الأخضر في إجراء الوساطة<sup>1</sup>. لا بد أن يحوز الوسيط خبرة في المجالات السابقة الذكر، وهذا ما جعل المشرع الجزائري يخصه بالعديد من الشروط حددتها المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363<sup>2</sup>، نذكرها كالآتي:

. أن يكون من جنسية جزائرية.

أن يكون حائز على شهادة جامعية وله على الأقل خمس (5) سنوات من الخبرة المهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية.

1. أن يثبت حسب الحالة، أنه تلقى تكويناً وأن لديه خبرة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل.

2. ألا يكون قد صدر ضده حكم جزائي بالإدانة يتعارض مع تأدية مهمة الوسيط.

3. ألا يكون قد تعرض حسب الحالة، خصوصاً لعقوبة تأديبية أو إدارية نهائية تخص التسريح أو الشطب أو العزل أو سحب الاعتماد أو الترخيص.

<sup>1</sup> عبد الرحمان خليفي الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، ص62.

<sup>2</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445هـ الموافق لـ 17 أكتوبر سنة 2023 المتعلق بتحديد مهام الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم، الجريدة الرسمية، العدد 67 الصادر بتاريخ 18 أكتوبر سنة 2023، المادة 13.

حدد المرسوم التنفيذي رقم 23-363 مهام الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وانتخابهم، فكل شخص تتوفر فيه الشروط السابقة الذكر والراغبين في مزاوله مهنة الوسيط أن يبادروا بتقديم طلب الترشح للتسجيل في قائمة الوسطاء<sup>1</sup>، مرفقا بالوثائق التالية:

- شهادة تثبت مؤهلات المترشح.
- شهادة تثبت خبرته المهنية.
- التعهد المنصوص عليه في المادة 10 من المرسوم التنفيذي 23-363 حيث يتعين على الوسيط احترام مبادئ الموضوعية والإنصاف والعدالة والتحلي بالاستقلالية والنزاهة والحياد تجاه طرفي النزاع<sup>2</sup>.

كما يتعهد بذلك كتابيا قبل تأدية مهمته، وفق نموذج تعدده الوزارة المكلفة بالعمل، ومن ثم يرسل الملف إلى الوزارة المكلفة بالعمل التي تباشر عملية انتقاء الأشخاص المؤهلين للقيام بمهمة الوسيط، بعد دراسة الملف والتأكد من مطابقته للشروط المطلوبة وعرضه على الوزير المكلف بالعمل لاتخاذ قرار التعيين<sup>3</sup>.

تحيين قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة 14 يكون بنفس الشكل، وتحدد مدة عهدة الوسطاء بثلاث (3) سنوات على الأكثر قابلة للتجديد مرة واحدة، وهذا ما يضيفي شفافية أكثر، ويكون الاختصاص لهؤلاء الوسطاء المعينين عبر كافة التراب الوطني، دون المضي قبل ممارسته لمهامه حيث يؤدي هذا الأخير اليمين أمام المجلس القضائي المعين في دائرة اختصاصه الإقليمي، إذ يتمثل نص اليمين في ما يلي: " بسم الله الرحمن الرحيم أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية وإخلاص وأن أكتم سرها وأن أسلك في كل الظروف

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 23-363، المصدر السابق، المادة 14.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، المادة 10.

<sup>3</sup> المصدر نفسه، المادة 15.

سلوك الوسيط النزيه والوفي لمبادئ القانون في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها والله على ما أقول شهيد<sup>1</sup>

فإذا أخل الوسيط بالتزاماته المهنية، يمكن شطبه من قائمة الوسطاء، حسب التشريع والتنظيم المعمول بهما، وهذا طبقا لنص المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: الإجراءات المتعلقة بالوساطة

بعد فشل المصالحة بصفة كلية أو جزئية يعرض النزاع وجوبا على إجراء الوساطة في حدود أجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل التي تلي محضر الغياب أو عدم المصالحة، وفي هذه الحالة يجب تعيين وسيط من طرف طرفي النزاع باتفاق مشترك<sup>3</sup>، إلا أنه تختلف إجراءات الوساطة باختلاف القطاع الذي يحدث فيه الخلاف، وعليه تتمثل الإجراءات المتعلقة بالوساطة في الإجراءات التالية:

#### أولا: إجراءات الوساطة في القطاع الاقتصادي

تكون بالقيام باتفاق مشترك بين طرفي النزاع حيث يعين الوسيط بطريقة ودية، أما في حالة ما إذا كان هناك خلاف بين الطرفين بخصوص اختيار الوسيط، أو في حالة ما إذا تعلق الأمر بقطاعات الأنشطة المذكورة في المادة 62 من القانون 08-23 والتي هي ضرورية وهامة جدا ضمانا للحد الأدنى من الخدمة، عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية لاسيما تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني للمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة، حيث تحدد قائمة

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 23-363، المصدر السابق، المواد 17 و18 و19.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، المادة 20.

<sup>3</sup> أنظر القانون رقم 08-23، المصدر السابق، المادة 14.

قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا وهذا عن طريق التنظيم<sup>1</sup>، في هاتين الحالتين يعين وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني وسيطا تلقائيا من قائمة الوسطاء<sup>2</sup>.

يحدد الوزير المكلف بالعمل قائمة الوسطاء بعد إشعار المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، وكذا إعلام أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية ومفتشيات العمل بهذه القائمة<sup>3</sup>.

يقوم الوسيط<sup>4</sup> بإجراءات عديدة في إطار مهمته كالتحقيقات والتحريات للإطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العمال المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل، حيث من صلاحياته الطلب من الأطراف بإفادته بالوثائق والمعلومات ذات الطبيعة الاقتصادية أو المحاسبية أو الإحصائية أو المالية أو الإدارية، التي من شأنها وضع حل للنزاع المعروض أمامه، كذلك أعطى المشرع للوسيط صلاحية الاستعانة بخبراء أو أي شخص مؤهل، إلا أنه يتعين على الوسيط عدم إفشاء سر مهنته أي الالتزام بالسري المهني بالنسبة للمعلومات التي تم إخطاره بها والوقائع التي يكون قد اطلع عليها أثناء أدائه لمهمته<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> أنظر القانون 08-23، المصدر السابق، المادة 62.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، المادة 15.

<sup>3</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 23-363، المصدر السابق، المادة 16.

<sup>4</sup> المصدر نفسه، المادة 04.

<sup>5</sup> أنظر القانون رقم 08-23، المصدر السابق، المادة 16.

وبذلك نسلط الضوء على مفتشية العمل<sup>1</sup> المختصة إقليمياً فهي لها دور فعال خصوصاً أنها تقوم بمساعدة الوسيط في مجال تشريع العمل حيث تسلم للوسيط ملف النزاع الجماعي مرفقاً بمحضر الغياب وعدم المصالحة<sup>2</sup>، في حين يقوم الوسيط بتقديم التوصيات وهي ثمرة مهامه، ففي أصلها اقتراحات يقوم بعرضها على الأطراف لتسوية النزاعات بين طرفي العمل حيث تكون هاته الأخيرة معللة ومحددة في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع الجماعي للعمل، ويقوم بإرسالها كتابياً إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً طبقاً لنص المادة 17 من القانون 08-23، ويمكن تمديد آجال عشرة (10) أيام إلى ثمانية (8) أيام عمل على الأكثر بناء على اتفاق الطرفين<sup>3</sup>، وخلال أجل ثمانية (8) أيام عمل تحسب من تاريخ استلام الأطراف لمقترحات الوسيط، يقوم الطرفين وجوباً بتبليغ الوسيط بأي وسيلة قانونية مع إشعار بالاستلام، إما بقبولهما اقتراحاته أو برفضها، كما يتم خلال الأجل نفسه إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً بموقف الأطراف من اقتراحات الوسيط، أما في حالة عدم الرد على المقترحات خلال الأجل المحدد أعلاه تعتبر اقتراحات الوسيط مرفوضة من قبل الطرفين<sup>4</sup>.

يترتب على عرض الوسيط اقتراحاته على الأطراف وقبولها من قبل الأطراف المتنازعة تحرير محضر اتفاق جماعي للعمل ملزم للطرفين وموقع عليه من قبلها، على أن يتم إيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً ومفتشية العمل المختصة من طرف الطرف الأكثر استعجالاً، أما في حالة رفض الطرفين للمقترحات التي تقدم بها الوسيط، تنتهي الوساطة بالفشل، غير أنه يمكن الطرفين الاتفاق على الاستمرار في التسوية الودية من خلال الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم. وفي كلتا الحالتين يرسل الوسيط تقريراً مفصلاً

<sup>1</sup> أنظر القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 هـ الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990 المتعلق بمفتشية العمل،

الجريدة الرسمية، العدد 6 الصادر بتاريخ 11 رجب عام 1410 هـ.

<sup>2</sup> أنظر القانون رقم 08-23، المصدر السابق، المادة 16 ف5.

<sup>3</sup> المصدر نفسه، المادة 17.

<sup>4</sup> المصدر نفسه، المادة 18 ف1 و2.

عن نتائج مهمته المكلف بها إلى الوزير المكلف بالعمل ووزير القطاع المعني ومفتشية العمل المختصة إقليميا خلال أجل ثمان وأربعين (48) ساعة<sup>1</sup>.

### ثانيا: إجراءات الوساطة في المؤسسات والإدارات العمومية

إذا فشلت التسوية الودية لحل الخلاف عن طريق إجراء المصالحة يمكن اللجوء إلى إجراء الوساطة كتسوية ودية للخلاف ويكون ذلك خلال أجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل تحسب من تاريخ محضر فشل المصالحة<sup>2</sup>، إذ حسب نص المادة 29 من القانون 08-23 فإن وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، حسب الحالة، هو من يتولى تعيين وسيط مؤهل للقيام بحل الخلافات بين طرفي العمل، حيث نصت المادة على أنه: "يعين وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، حسب الحالة، وسيطا مؤهلا يختار من بين الوسطاء المذكورين في قائمة الوسطاء المذكورين في المادة 38 أدناه"<sup>3</sup>.

بالنسبة للإجراءات التي يقوم بها الوسيط و الصلاحيات التي منحها المشرع له هي تقريبا نفسها بالنسبة للقطاع الاقتصادي، حيث نجد المادة 4 من المرسوم التنفيذي 23-363 الذي يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، فإن الوسيط له القيام بالتحقيقات والتحريات للاطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العلاقات المهنية وظروف عمل العمال المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> أنظر القانون 08-23، المصدر السابق، المادتين 18 ف 3 و 4 و 19.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، المادة 28.

<sup>3</sup> المصدر نفسه، المادة 29.

<sup>4</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 23-363، المصدر السابق، المادة 04 ف 1.

أيضا له صلاحية الانتقال للأماكن الخاصة بالعمل وهذا يكون بعد إعلام الطرفين إما للحصول على معلومات تكميلية أو للاستماع إلى أطراف أخرى، وهذا ما يبين لنا أن الوسيط لا يتحرك من تلقاء نفسه فهو مقيد بإعلام الطرفين<sup>1</sup>، حيث له أن يطلب من طرفي النزاع تسليمه جميع المذكرات التي لها صلة بموضوع النزاع، والمحاضر والوثائق التي يراها ضرورية للحد من النزاع وتسويته، كما له الاستعانة بخبراء ومختصين في مجال العمل وأيضا يتعين عليه إشعار مفتش العمل المختص إقليميا، حول المعلومات المفيدة للنزاع، وهذا طبقا لنص المادتين 5 و6 من المرسوم التنفيذي 23-363<sup>2</sup> والمادة 30 من القانون 23-08-308.

كما يقوم الوسيط بعد إكمال تحقيقاته بإرسال اقتراحاته المكتوبة في شكل توصيات معللة، في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع الجماعي إلى طرفي النزاع لتسويته وهذا طبقا لنص المادة 7 من المرسوم 23-363<sup>4</sup> والمادة 31 من القانون 23-08<sup>5</sup>، كما يمكن تمديد الآجال بثمانية (8) أيام عمل على الأكثر بموافقة الطرفين المعنيين.

هاته الآجال كافية للطرفين، ويقوم هذا الأخير بإرسال هاته الاقتراحات إلى طرفي النزاع وأيضا لمفتشية العمل المختصة إقليميا.

ومن ثم على الطرفين تبليغ الوسيط بقبول اقتراحاته أو رفضها بأي وسيلة قانونية مع إشعارات الاستلام في أجل ثمانية (8) أيام عمل ابتداء من تاريخ استلامهما للاقتراحات،

<sup>1</sup> أنظر المرسوم التنفيذي 23-363، المصدر السابق، المادة 04 ف2.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، المادتين 05 و06.

<sup>3</sup> أنظر القانون رقم 23-08، المصدر السابق، المادة 30.

<sup>4</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 23-363، المصدر السابق، المادة 07.

<sup>5</sup> أنظر القانون رقم 23-08، المصدر السابق، المادة 31.

دون إغفال إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً بذلك، ويرسل الوسيط اقتراحاته كتابياً إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

يترتب على إجراء الوساطة بين طرفي النزاع إما تحرير محضر يدون فيه المقترحات المقبولة يسلمه الوسيط للأطراف المعنية، كما يرسل نسخة منه إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ووزير القطاع المعني والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ومفتش العمل المختص إقليمياً، حسب الحالة، وإما إعلام الوسيط الأطراف المذكورة أعلاه برفض اقتراحات الوساطة ما يعني فشل التسوية الودية عن طريق الوساطة لحل النزاع الجماعي للعمل، ويكون الرفض إما صراحة من طرف طرفي النزاع أو عن طريق عدم رد الطرفين على المقترحات التي قدمها الوسيط خلال أجل ثمانية (8) أيام عمل تحسب من تاريخ استلام الطرفين اقتراحات الوسيط أما بخصوص إعلام الأطراف المعنية بفشل الوساطة فيكون خلال أجل ثمان وأربعين (48) ساعة طبقاً لنص المادتين 32 و33 من القانون رقم 08-23<sup>1</sup>.

وعليه في حال الاتفاق تدون النتائج بشكلين إما في اتفاق جماعي للعمل يوقعه الطرفان، ويخضع للإجراءات التسجيل طبقاً لتشريع العمل المعمول به في القطاع الاقتصادي، وإما في محضر يوقعه الطرفان في المؤسسات والإدارات العمومية، ويحفظ ملف الوساطة على مستوى الهيئة المستخدمة وترسل نسخة منه حسب الحالة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وكذا مفتشية العمل المختصة إقليمياً وهذا طبقاً لنص المادة 8 من المرسوم التنفيذي 23-363<sup>2</sup>.

تجدر الإشارة أنه يمكن استبعاد الوسيط من ملف النزاع الجماعي للعمل أثناء ممارسته لمهامه واستخلافه بوسيط آخر مدرج في قائمة الوسطاء وذلك إذا توفرت إحدى الحالات الآتية:

<sup>1</sup> أنظر القانون 08-23، المصدر السابق، المادتين 32 و 33.

<sup>2</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 23-363، المصدر السابق، المادة 08.

- كانت لديه علاقة قرابة أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل.
- كانت له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع طرفي النزاع الجماعي للعمل.
- كان طرفا في نزاعات سابقة أو جارية مع أحد الطرفين النزاع الجماعي للعمل.
- لم يشرع في أداء مهمته في الآجال المحددة في أحكام المادة 7 وهذا طبقا لنص المادة 12 من المرسوم التنفيذي 23-363 المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: التحكيم كآلية لتسوية النزاع الجماعي للعمل

بناءً على استنفاد إجراءات التسوية الودية المتمثلة في المصالحة والوساطة والتي باءت بالفشل في تسوية النزاع الجماعي للعمل، يمكن لأطراف النزاع الجماعي الاستمرار في التسوية الودية لحل الخلاف من خلال الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم باعتباره وسيلة من وسائل التسوية الودية للنزاعات الجماعية.

#### الفرع الأول: تعريف التحكيم

نصت المادة 04 من القانون 08-23 في الفقرة 3 منها على تعريف التحكيم حيث جاء فيها « التحكيم: كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتتطوي على تدخل الغير يدعى "المحكم" وذلك تطبيقا للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>2</sup> وهو القانون رقم 08-09 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13.

ويعتبر التحكيم الطريق الثالث لحل النزاعات مثله مثل الصلح والوساطة، يتم خارج مرفق القضاء دون تدخل القاضي، شريطة أن لا يتعارض حكم التحكيم مع حكم قضائي

<sup>1</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 23-363، المصدر السابق، المادة 12.

<sup>2</sup> أنظر القانون رقم 08-23، المصدر السابق، المادة 04 ف 5.

سابق موضوع النزاع<sup>1</sup>، كما يمكن تعريفه بأنه: وسيلة لحل النزاعات يخول بواسطتها للأطراف أن يحسموا ما يثور بينهم من خلافات حالة أو مستقبلية عن طريق محكم أو محكمين أو منظمة متخصصة يختارهم الأطراف بموجب اتفاق خاص في الحدود المرسومة شرعا وقانونا<sup>2</sup>، فالتحكيم بصقة عامة هو نوع من القضاء الخاص الذي يتم معه استبعاد ولاية القضاء العادي.<sup>3</sup>

ولقد عرف الأستاذ R.David التحكيم بأنه: "وسيلة أو آلية تهدف إلى الفصل في مسألة تتعلق بالعلاقات العامة بين طرفين أو عدة أطراف بواسطة شخص أو عدة أشخاص وهم المحكم أو المحكمين، والذين يستمدون سلطتهم من اتفاق خاص ويفصلون في المنازعة بناءً على هذا الاتفاق دون أن يكونوا مخولين بهذه المهمة من قبل الدولة."<sup>4</sup>

ويرتقي البعض الآخر بالتحكيم إلى مستوى المؤسسة التي يفصل بموجبها شخص ما في نزاع يجمع بين شخصين أو أكثر ممارسا بذلك مهمة قضائية يمنحها له هؤلاء الأشخاص.<sup>5</sup>

يمكن أن يكون التحكيم إلزاميا وفق الأشكال والشروط التي يحددها المشرع في القانون رقم 08-23، بحسب الحالة، أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم بحيث تتمثل المهنة الأساسية للتحكيم في إصدار حكم في شكل قرار تحكيمي ملزم للأطراف.

<sup>1</sup> بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ط2، دار بغداد للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 534.

<sup>2</sup> محمد بواط، التحكيم في حل النزاعات الدولية، مذكرة ماجستير، جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف، كلية العلوم القانونية والإدارية، 2007-2008، ص 16.

<sup>3</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية المفاوضات النقابات العمالية إتفاقيات العمل الجماعية منازعات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر، 2005، ص 319 .

<sup>4</sup> René David l'arbitrage dans le commerce international, economica , paris , 1982, p 09.

<sup>5</sup> Charles Jarosson, la nation d'arbitrage, LGDJ ; 1987, p 372.

حسب نص المادة 4 من القانون 08-23 فإن إجراء التحكيم هو إجراء جد مهم في حل النزاعات الناتجة عن العمل، حيث نصت المواد من 1006 إلى 1038 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على التحكيم<sup>1</sup>، وعليه يمكن لكل شخص اللجوء إلى التحكيم ما عدا في المسائل المتعلقة بالنظام العام، أو حالة الأشخاص وأهليتهم، كما لا يجوز للأشخاص المعنوية العامة أن تطالب بالتحكيم، ما عدا في علاقاتها الاقتصادية الدولية أو في إطار الصفقات العمومية.

كما أن شرط التحكيم هو اتفاق يلزم بموجبه الأطراف بعقد متصل بحقوق متاحة، و يثبت هذا الأخير تحت طائلة البطلان بالكتابة في الاتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي يستند إليها ويشترط وجوب أن يتضمن شرط التحكيم تعيين المحكم أو المحكمين أو تحديد كفاءات تعيينهم، ومن ثم لا تستند مهمة التحكيم لشخص طبيعي إلا إذا كان متمتعاً بحقوقه المدنية<sup>2</sup>.

إذا عينت اتفاقية التحكيم شخصاً معنوياً تولى هذا الأخير تعيين عضو أو أكثر من أعضائه بصفة محكم، ولا يعد تشكيل محكمة التحكيم صحيحاً إلا في حال قبل المحكم أو المحكمون بالمهمة المسندة لهم، في حال اعترضت صعوبة تشكيل محكمة التحكيم بفعل أحد الأطراف أو بمناسبة تنفيذ إجراءات تعيين المحكم أو المحكمين، يعين المحكم أو المحكمون من قبل رئيس المحكمة التي تقع في دائرة اختصاصها محل إبرام العقد أو محل تنفيذه أو يعرض النزاع على محكمة التحكيم من قبل الأطراف أو من الطرف الأكثر استعجالاً<sup>3</sup>، وإذا رفض المحكم المعين القيام بالمهام المستندة إليه، يستبدل بغيره بأمر من طرف رئيس

<sup>1</sup> أنظر القانون رقم 22-13 المؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443هـ الموافق لـ 12 يوليو سنة 2022 يعدل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات، الجريدة الرسمية، العدد 48 الصادر بتاريخ 18 ذو الحجة عام 1443 هـ الموافق لـ 17 يوليو سنة 2022، المواد 1006 إلى 1038.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، المواد 1007 و 1008 و 1014 ف1.

<sup>3</sup> القانون 22-13، المصدر السابق، المواد 1009 و 1014 ف2 و 1015 ف1.

المحكمة المختصة<sup>1</sup>، وللأطراف الاتفاق على التحكيم حتى أثناء سريان الخصومة أمام الجهة القضائية<sup>2</sup>، ويخبر المحكم الأطراف أنه قابل للرد ولا يمكنه القيام بالمهمة إلا بموافقتهم<sup>3</sup>، ويجوز رد المحكم في الحالات التي ذكرتها المادة 1016 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والمتمثلة في:

1. عندما لا تتوفر فيه المؤهلات المتفق عليها بين الأطراف.
2. عندما يوجد سبب رد منصوص عليه في نظام التحكيم الموافق عليه من قبل الأطراف.
3. عندما يتبين من الظروف شبهة مشروعية في استقلاليته، لاسيما بسبب وجود مصلحة أو علاقة اقتصادية أو عائلة مع أحد الأطراف مباشرة أو عن طريق وسيط، حيث لا يجوز رد المحكم من طرف الذي كان قد عينه، أو شارك في تعيينه، إلا لسبب علم به بعد التعيين.

- يتم تبليغ محكمة التحكيم والطرف الآخر دون تأخير بسبب الرد.
- في حالة النزاع ولم يتضمن نظام التحكيم كليات تسوية النزاع أو لم يسع الأطراف تسوية إجراءات الرد بفصل القاضي بناءً على طلب من يهمله التعجيل<sup>4</sup>.

ومنه يكون التحكيم في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية تحكيما اختياريا، أما إذا تعلق الأمر بالمرافق الأساسية يتم إحالة هذا النزاع الجماعي إلى التحكيم الإلزامي أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم وهذا حسب المادة 4 من القانون 08-23 في الفقرة 6 منها<sup>5</sup>.

## الفرع الثاني: إجراءات التحكيم

<sup>1</sup> المصدر نفسه، المادة 1012 ف3.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، المادة 1013.

<sup>3</sup> المصدر نفسه، المادة 1015 ف2.

<sup>4</sup> المصدر نفسه، المادة 1016.

<sup>5</sup> أنظر القانون رقم 08-23، المصدر السابق، المادة 04 ف6.

إذا اتفق الطرفان على عرض النزاع على التحكيم، فإن كفاءات التحكيم في النزاعات الجماعية تخضع للعمل بقواعد قانون الإجراءات المدنية والإدارية بما فيها الصلاحيات المخولة لهيئة التحكيم، فلها القيام بكل أعمال التحقيق من جمع المعلومات والوثائق التي ترى من شأنها إيجاد حل للخلاف وكذا إنجاز المحاضر والذي يكون من قبل جميع المحكمين، إلا إذا أجاز اتفاق التحكيم سلطة ندب أحدهم للقيام بهما<sup>1</sup>، ما نجد أن للمحكم سلطة اختيار الطريقة الملائمة والمناسبة للوصول إلى حل للنزاع المعروض أمامه من خلال المعلومات التي يتلقاها في شكل تقارير و آراء تتعلق بأطراف النزاع، أو حتى شهادة الشهود وأيضا اللجوء إلى الخبرة إذا تعلق الأمر بالمسائل التقنية أو الوضعيات المالية وهذا حسب ما جاء في نصوص قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويحق للأطراف تقديم دفاعهم ومستنداتهم قبل انقضاء أجل التحكيم بخمسة عشر (15) يوما على الأقل، وإلا فصل المحكم بناءً على ما قدم إليه خلال هذا الأجل<sup>2</sup>، يخضع التحكيم إلى نفس الآجال والأوضاع المقررة أمام الجهة القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك.

تكون مداوات التحكيم سرية، وتصدر بأغلبية الأصوات ويجب أن تكون مسببة ويتم التوقيع عليها من قبل جميع المحكمين<sup>3</sup>.

يترتب على اللجوء إلى التحكيم وإتباع إجراءاته المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية صدور قرار التحكيم بشكل نهائي وذلك خلال أجل لا يتجاوز الثلاثين (30) يوم عمل، ويحسب الأجل من تاريخ تعيين المحكمين، كما أن قرار التحكيم هو ملزم للطرفين لاسيما فيما يخص تنفيذه، وذلك بغض النظر عن إمكانية الطعن فيه من قبل أحد الطرفين خلال أجل ثلاثة (3) أيام عمل الموالية لتبليغه للأطراف وفق ما ينص

<sup>1</sup> أنظر القانون رقم 22-13، المصدر السابق، المادة 1020.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، المادة 1022.

<sup>3</sup> المصدر نفسه، المواد 1025 و1026 و1027.

عليه قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويجب على الطرفين الحضور أمام المحكم، ويمكن أن يمثلهم ممثل مفوض قانونياً، ويجب تمثيل كل شخص معنوي طرف في النزاع الجماعي للعمل من قبل ممثل قانوني<sup>1</sup>.

نلاحظ غموضاً في إجراءات التحكيم نظراً لإحالتها إلى نصوص قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث أن المشرع لم يضع نصوص خاصة وإجراءات تنظيمية خاصة بالنسبة للمحكم، أيضاً لم يبين طبيعة النزاعات التي يقوم بتسويتها عن طريق التحكيم وهذا ما يطرح العديد من التساؤلات.

### المبحث الثاني: الحدود المفروضة أثناء مباشرة الإضراب

تكون ممارسة الإضراب بعد فشل الإجراءات الوقائية للنزاع الجماعي والمتمثلة في المصالحة، الوساطة، والتحكيم، وذلك راجع لتمسك الأطراف بدوافعهم وأفكارهم<sup>2</sup> أو بسبب عدم اقتناعهم بالحلول المقدمة لهم وذلك لانعدام ضمانات التنفيذ، وفي غياب طرق أخرى للتسوية التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية للعمل، يلجأ العمال إلى وسيلة تكون إما بالتوقف عن العمل أو الإضراب.

حيث باعتبار أن الإضراب من الحقوق التي تم تكريسها في الدستور الجزائري لسنة 2020<sup>3</sup> من خلال نص المادة 70 منه والتي تنص على أنه: " إن حق الإضراب معترف به ويمارس في الإطار القانوني".

وما يدل على التكريس الفعلي لهذا الحق الدستوري هو صدور قانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية والحق في الإضراب والذي وضع تعريفاً للإضراب

<sup>1</sup> أنظر القانون رقم 08-23، المصدر السابق، المادتين 20 و21.

<sup>2</sup> مداولات مجلس الأمة حول دراسة نص يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، 24-

https://www-mrp.gov.dz، 2023-04

<sup>3</sup> المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المصدر السابق، المادة 70.

ولأول مرة حيث نصت المادة 42 فقرة 1 على أنه: "توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل"<sup>1</sup>، إلا أن المشرع في هذا القانون ألزم قبل الشروع في الإضراب إتباع مجموعة من الشروط و الضوابط لممارسة هذا الحق وهو ما يجعل الحق في الإضراب حقا نسبيا أي أنه ليس حقا مطلقا.

إن دراسة الشروط والضوابط التي تسبق اللجوء إلى الإضراب تقتضي منا التطرق إلى إجراء الموافقة المسبقة على الإضراب (المطلب الأول) ثم التطرق لإجراء الإشعار المسبق للإضراب (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: الموافقة المسبقة على قرار اللجوء إلى الإضراب

<sup>1</sup> أنظر القانون رقم 08-23، المصدر السابق، المادة 42.

تعتبر الموافقة المسبقة من بين أهم<sup>1</sup> الإجراءات الأساسية، التي تجعل التوقف عن العمل توقفا شرعيا والتي بها تضافى الصبغة الشرعية للإضراب، وذلك يكون أن الرفض<sup>2</sup> الجماعي هو أساس الذي يشكل الإضراب.

فإذا استمر الخلاف بعد استنفاد الطرق الودية لحل النزاع الجماعي يشرع العمال في إعلان الإضراب، في حين أن المشرع الجزائري قد قيد هذا الحق، من خلال تقييده لحرية العمال في القيام بهذا الحق والمتمثل في<sup>3</sup> بداية الإضراب للحصول على مطالبهم المهنية من خلال اشتراطه لمجموعة من الضوابط والشروط الإجرائية قبل الشروع في الإضراب، ويكون ذلك من خلال الموافقة المسبقة للعمال يتم فيها تعيين جمعية والتصويت عليه.

وعلى هذا الأساس سنتناول في هذا المطلب انعقاد الجمعية العامة (الفرع الأول) ثم نتطرق للتصويت على اللجوء إلى الإضراب (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: انعقاد الجمعية العامة

<sup>1</sup> علي زنييع، تكييف الإضراب في إطار قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، 2008، ص 84.

<sup>2</sup> شايب الراس حياة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2017/2018، ص 11.

<sup>3</sup> ايسغلي محمد، المرجع السابق، ص 173.

يتعين قبل اللجوء إلى الإضراب انعقاد الجمعية العامة، إذ لا تنعقد هذه الجمعية إلا بناء على استدعاء<sup>1</sup> للعمال المعنيين، وذلك بمبادرة وتحت مسؤولية المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تمثيل نقابي، ويكون الاجتماع في جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة.

غير أنه قبل انعقادها في المكان والزمان المحددان من قبل المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين، ولأجل صحة الإجراء، يتعين احترام ما يلي:

- تبليغ المستخدم كتابيا بالإجراء المزمع القيام به خلال ثمان وأربعين (48) ساعة على الأقل قبل انعقاد الجمعية، مقابل إشعار بالاستلام، دون أن يمنح المشرع للمستخدم سلطة الرفض ما يعني أن تبليغه يكون لأجل الإعلام لا غير لاسيما أن المشرع مكنه في الفقرة الأخيرة من نص المادة 47 من القانون 08-23 من الحضور هو أو ممثله إشغال الجمعية العامة، كما أن له الحق في التدخل من خلال تقديمه للشروحات والتوضيحات المتعلقة بالنزاع الجماعي للعمل<sup>2</sup>.
- حضور الجمعية العامة أكثر من نصف العمال المعنيين على الأقل أي ضرورة أن تكون هناك أغلبية مطلقة بخصوص حضور العمال، فالمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين مطالبين بإثبات حضور أكثر من نصف العمال للجمعية العامة.

يهدف إجراء دعوة العمال إلى الاجتماع في جمعية عامة إلى إعلامهم بنقاط النزاع المستمر والفصل في إمكانية اللجوء إلى الإضراب وفق ما نصت عليه المادة 47 من قانون 08-23، وعليه تنعقد الجمعية العامة بصفة حصرية لهذا الغرض في أماكن العمل المعتادة للجهة المستخدمة أثناء فترة العمل، إذ لا يمكن عقدها خارج أماكن أو أوقات العمل وإلا كان الإجراء باطلا يؤثر على صحة الإضراب إذا ما تم اللجوء إليه.

<sup>1</sup> علي زنيغ، المرجع السابق، ص 84-85.

<sup>2</sup> أنظر القانون 08-23، المصدر السابق، المادة 47 ف3.

حيث يتم في هذه الجمعية العامة تقديم تقرير من طرف ممثلي العمل أو المنظمة النقابية التمثيلية إلى جماعة العمال المعنيين حول النتائج المتوصل إليها من المفاوضات حول المطالب المهنية، وفي خضم هذا الاجتماع يخبر العمال بنقاط الخلاف المستمر حولها، وبها نكون أمام احتمالية وإمكانية مباشرة الدخول في الإضراب وهذا ما أكدته المادة 47 من قانون 08-23 من خلال عبارة: «.....» والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه».

فيما يخص حق المستخدم في حضور الجمعية العامة وأخذ الكلمة لتقديم التوضيحات و الشروحات المتعلقة بالنزاع الجماعي للعمل، لاشك أن له انعكاس سلبي على ممارسة العمال لحقهم في الإضراب، إذ يمكن أن يكون لحضوره تأثير على إرادة العمال في اتخاذ موقف صريح بشأن التوقف الجماعي عن العمل أي حضور المستخدم "صاحب العمل" قد يكون لصالح توجيه العمال إلى مسار آخر غير التوجه الذي كان هدفهم.

يلاحظ من خلال نص المادة 47 من القانون 08-23 أن المشرع الجزائري لم يقتصر بخصوص انعقاد الجمعية العامة على المبادرة من التمثيل النقابي فقط<sup>2</sup>، بل أقر صراحة بالحق في اللجوء إلى هذا الإجراء بمبادرة من ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود انتماء نقابي، وهذا ما أكدته المادة 47 من القانون 08-23 من خلال عبارة: "..... أو ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود منظمة نقابية"، وهذا خلاف للقانون رقم 90-02 الملغى.

<sup>1</sup> ذباح إسماعيل و ميهوب يزيد، "ضوابط ممارسة التوظيف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، مخبر العلوم السياسية الجديدة، جامعة برج بوعريبيج، الجزائر، المجلد 08، العدد 03، 2021، ص 450.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 451.

## الفرع الثاني: التصويت على اللجوء إلى الإضراب<sup>1</sup>

يقصد به التصويت على إعلان الإضراب أو انتهائه، أو هو معرفة رأي العمال في اللجوء إلى الإضراب أو العودة إلى العمل، ويكون ذلك بعد الاستماع إلى رأي ممثلي العمال وبعد رأي المستخدم، يلجأ العمال إن كانوا مصرين عن الإضراب إلى الاقتراع السري بأغلبية بسيطة للعمال الحاضرين في الجمعية العامة والتي تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل وتتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده محضر قضائي وهذا حسب نص المادة 48 من القانون 08-23.

أما المادة 48 من نفس القانون عرفت تعديلا جوهريا وهو يتمثل في تحقيق النصاب المتعلق بالموافقة على اللجوء إلى الإضراب من الأغلبية المطلقة إلى الأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في الجمعية العامة، كما يلاحظ على هذه المادة تم تخفيض النصاب المتعلق بصحة انعقاد الجمعية العامة من 2/3 العمال إلى أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل الحاضرين في الجمعية العامة.

كما يعتبر التصويت -الاستفتاء- الوسيلة الوحيدة<sup>3</sup> التي من الممكن أن تؤدي إلى حل النزاع القائم، لأن به يعبر كل عامل عن رغبته الصريحة بالإضراب أو الامتناع عن ذلك، بحيث يكون بطريقة ديمقراطية وحرّة بعيدة عن كل ضغط أو إكراه، إضافة على ذلك ننوّه إلى دور النقابة<sup>4</sup> فلها دور هام سواء في مرحلة تعيين الجمعية أو بإجراء الاستفتاء بين العمال والدليل على هذا أن المشرع الجزائري قد أخذ بالمعيار العضوي للإضراب حيث أن عدم

<sup>1</sup> مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013، ص 150.

<sup>2</sup> أنظر القانون 08-23، المصدر السابق، المادة 48.

<sup>3</sup> دليلة بوسعيدة، "التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري"، مجلة معارف، العدد التاسع، ديسمبر 2010، 91.

<sup>4</sup> مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 156.

إشراك النقابة أو حتى ممثلي العمال المنتخبين يوصف الإضراب بعدم المشروعية وهذا ما نصت عليها المواد 47، 48، 49، من القانون 08-23<sup>1</sup> وذلك من خلال استدعاء أطراف النزاع بمبادرة من المنظمة النقابية أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود تمثيل نقابي.

تجدر الإشارة أن إجراء الاستفتاء الذي ينتج عنه الإضراب من عدمه قد يقلل من قيمته- الإضراب- باعتباره حق<sup>2</sup> من الحقوق الدستورية حيث لو أمكن المشرع أن يجعلها اختيارية لا إجبارية ويدرجها ضمن البنود التي يمكن معالجتها ضمن الاتفاقيات والاتفاقات الاجتماعية للعمل يجعل منه وسيلة أفضل للتفاوض والاتفاق بين أطراف علاقة العمل بالاستفتاء حول اللجوء إلى الإضراب، ومنه يفهم أن نية المشرع هي تضيق من فاعلية الإضراب بهذا الإجراء، وكذلك إجراء التصويت قبل<sup>3</sup> الإعلان عن الإضراب يتعارض مع طبيعته وذلك لكونه حق فردي وحرية عامة جماعية في نفس الوقت، كما أن التقليل من قيمة الأقلية وإلزامها بقبول رأي الأغلبية وبالتالي جعله شرط في جمعيته التي تستدعي لهذا الغرض.

لكن بالرغم من تقييد المشرع الجزائري لشرط الاستفتاء إلا أن عدم إضراب الأقلية لا ينفي شرعية أغلبية العمال المضربين لأن العبرة في احترام إجراء التصويت وليس في عدد العمال، لأن الإضراب يشترط جزء فقط من العمال وبالتالي يكون وسيلة فاعلة لتدعيم الديمقراطية، إضافة على ذلك هو أداة واضحة في التقليل من النقابات المتحكمة لاسيما المتحيزة منها.

### المطلب الثاني: الإشعار المسبق للإضراب

<sup>1</sup> أنظر القانون 08-23، المصدر السابق، المادتين 47 و49.

<sup>2</sup> ايسغلي محمد، المرجع السابق، ص 174.

<sup>3</sup> علي زنبغ، المرجع السابق، ص 86.

تعتبر ممارسة حق الإضراب ممارسة مقيدة ومحدودة وذلك من خلال تطبيق العمال للإجراءات المنصوص عليها في قانون 08-23، حيث أن المشرع الجزائري في هذا القانون لم يكتف بتقييده فقط بالقيام بالموافقة المسبقة للعمال والتصويت عليها فقط، بل أقر بأخطار كل من المستخدم ومفتشية العمل بالنية في الشروع في الإضراب من خلال إجراء الإشعار المسبق بالإضراب.

وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف الإشعار المسبق -إخطار- (الفرع الأول) ثم التطرق إلى إجراءات القيام بالإشعار المسبق (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تعريف الإشعار المسبق

لم يعرف المشرع في المواد من 49 إلى 54 من القانون 08-23 الإشعار المسبق بالإضراب تاركا المسألة للفقهاء، إذ يقصد بالإشعار المسبق بالإضراب<sup>1</sup> القيام بإبلاغ أو إعلام صاحب العمل "المستخدم" بالوقت الذي ينوي العمال التوقف عن العمل فيه، أو بعبارة أخرى هو: قيام ممثلي العمال الموافقين على الإضراب<sup>2</sup> بإعلام المستخدم عن نيتهم في التوقف عن العمل، بحيث يكون التوقف توقف جماعي وذلك بسبب عدم تلبية مطالبهم المهنية، ويقصد أيضا منه: إعلام صاحب العمل<sup>3</sup> أو إخباره بقرار اللجوء إلى إضراب محدد مدته وتاريخ بدايته.

<sup>1</sup> مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 152 .

<sup>2</sup> علي زنيبغ، المرجع السابق، ص 86.

<sup>3</sup> أبا علال محرز، عزوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات (ماستر مهني)، جامعة أحمد دراية أدرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2017-2018، ص 35، نقلا عن جدي نريمان، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2012-2013، ص 63.

يعتبر الإشعار المسبق للإضراب الخطوة الثانية بعد استنفاد إجراء موافقة العمال على الإضراب، إذ لا يمكن تقديم إجراء الإشعار المسبق على إجراء الموافقة المسبقة لجماعة العمال على الإضراب.

إن الهدف من الإشعار المسبق بالإضراب هو تمكين صاحب العمل<sup>1</sup> -أي المستخدم- من اتخاذ كافة الإجراءات الاحتياطية اللازمة وذلك من أجل مواجهة أي توقف في العمل خلال المدة التي يتم تحديدها وعدم عرقلة العمل.

### الفرع الثاني: إجراءات القيام بالإشعار المسبق

إن إلزام المشرع الجزائري قبل الشروع في الإضراب باستنفاد إجراءات التسوية الودية وأثناء بدايته بالموافقة المسبقة لجماعة العمال والتصويت عليها والتي سبق ذكرها سابقا، حيث رأى المشرع أن صدور قرار الإضراب غير كافي بل لا بد من إخطار المستخدم وصاحب العمل، حيث يعني من هذا الإجراء أن العمال لهم الرغبة الواضحة والصريحة لممارسة حقهم القانوني أي الإضراب، وذلك من خلال<sup>2</sup> إيداع هذا الإشعار من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي المنتخبين المعنيين بالنزاع لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا وذلك مقابل إشعار بالاستلام طبقا لنص المادة 49و ذلك وعلى عكس ما جاء به القانون 90-02 الملغى، كما وضع المشرع الجزائري في القانون 08-23 القالب الذي يكون عليه الإشعار وهذا ما أكدته المادة 51<sup>3</sup> بحيث يكون على الشكل الآتي:

<sup>1</sup> زنفيلة سلطان، "الإضراب في الجزائر" دراسة قانونية"، مجلة القانون والتنمية المحلية، جامعة الجزائر 01 يوسف بن خدة، المجلد 03، العدد 02، 2021، ص 150 نقلا عن رأفت دسوقي محمود، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، دار النهضة العربية، مصر، 2012.

<sup>2</sup> أنظر القانون رقم 08-23، المصدر السابق، المادة 47 ف2.

<sup>3</sup> المصدر نفسه، المادة 51.

- ❖ تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب ممثلي العمال المنتخبين.
- ❖ اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين، الموقع على الإشعار.
- ❖ تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه.
- ❖ عدد العمال المعنيين بالتصويت
- ❖ مكان الشروع في الإضراب.
- ❖ النطاق الإقليمي للإضراب.

يفهم من تحديد المشرع القالب الذي يكون عليه الإشعار، رغبة المشرع في تجنب كل الإضرابات الفجائية والمباغته أو المفتوحة أو التضامنية أو تلك التي تنظم لأسباب أو مطالب غير اجتماعية ومهنية وكذلك التي تكون لأسباب سياسية أو تشرع فيها المنظمات التي ليس وجود نقابي أو لم تستنفد الإجراءات الودية وهذا حسب المادة 45<sup>1</sup> من القانون 08-23 التي حددت الإضرابات غير القانونية التي يترتب على حدوثها تسليط عقوبات، كما أنها تعد بمثابة أخطاء مهنية.

كما أنه لا يشرع في الإضراب إلا بعد انقضاء أجل الإشعار المسبق، الذي لا يقبل التمديد والذي يحدد عن طريق التفاوض والذي لا يقل عن عشرة (10) أيام عمل تحسب من تاريخ إيداعه لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، والتي كانت ثمانية (8) أيام سابقاً في ظل قانون 02-90 الملغى، ويمكن أن تتجاوز المدة خمسة عشر (15) يوم عمل وذلك إذا تعلق الأمر بالمرافق الأساسية، أو الأنشطة الاقتصادية الحيوية مثل تموين المواطنين على المستوى الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية، أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة و هذا حسب المادة 50 من قانون 08-23.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> القانون 08-23، المصدر السابق، المادة 45.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، المادة 50.

وما يلاحظ على هذه المادة التي فرضها المشرع الجزائري والتي هي مدة طويلة وهذا ما يسمح للمنازعين من إمكانية التراجع عن الإضراب، وهذا يؤدي لاستمرار المفاوضات، كذلك مما يمنح للمستخدم فرصة ووقت للاستعداد ولاتخاذ كافة الإجراءات و الاحتياطات الواجبة وذلك لسلامة ومحافظة على المنشآت والأماكن، وتنظيم الحد الأدنى من الخدمة حسب المادة<sup>1</sup> 54، وامتناع عن عرقلة حرية العمال الغير مضربين وهذا ما نصت عليه المواد 59 و 60 و 61 من القانون رقم 23-08<sup>2</sup>، كما يكون الإشعار المسبق تحت طائلة البطلان، كل إشعار تبادر به منظمة نقابية لم يثبت إيجاد وجودها القانوني أو تمثيلها القانوني أو لم يحترم أي شرط من شروط وكيفيات التسوية الودية، أو لم يبادر له ممثلي العمال حسب نص المادة 52 فقرة 2 من القانون 23-08<sup>3</sup>.

إلا أن إجراء الإخطار يتعارض<sup>4</sup> مع طبيعة الإضراب الذي يعتبر حرية فردية ويمارس بصفة جماعية، كما ألزم المشرع أن يتم الإخطار من طرف الممثلين المعينين أو المنظمة النقابية ويوجد للمستخدم، وهذا كأنه يفرض عليه قيود تقيد أيادي الحرية مما يؤدي إلى صعوبة ممارسة حق الإضراب مع مثل هذا الإجراء، وكذلك نص المشرع على إلزامية استمرار المفاوضات وعدم توقفها رغم وجود إشعار مسبق بالإضراب، يؤدي ذلك إلى عرقلة فعالية الإضراب.

وعليه يترتب على إيداع إشعار مسبق بالإضراب لدى الجهات المعنية العديد من الآثار والمتمثلة فيما يلي:

<sup>1</sup> القانون 23-08، المصدر السابق، المادة 54.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، المواد 59 و 60 و 61.

<sup>3</sup> المصدر نفسه، المادة 52 ف2.

<sup>4</sup> علي زنيبيغ، المرجع السابق، ص 88.

- انتظار انقضاء أجل الإشعار المسبق من قبل المنظمة النقابية أو ممثلي العمال المنتخبين حتى يتم الشروع في الإضراب، أي لا يمكن التوقف جماعيا عن العمل خلال المدة التي يسري فيها الإشعار المسبق.
- سريان مفعول الإشعار المسبق بالإضراب في التاريخ المحدد له دون إمكانية تمديده عند انقضاء أجله.
- اجتماع كل من المستخدم وممثلي العمال خلال فترة الإشعار المسبق لمواصلة المفاوضات وتنظيم الحد الأدنى من الخدمة وضمان حماية المنشآت والمعدات.
- اعتبار الإشعار المسبق باطلا وعديم الأثر إذا بادرت به جهة غير الجهات المعترف لها بحق تقديمه أو إذا لم يتم احترام شروط وكيفيات تسوية النزاعات الجماعية للعمل.
- إمكانية المستخدم اللجوء إلى القضاء الاستعجالي لطلب تعليق الإضراب ووقفه على أساس عدم احترام الإجراءات حسب المادة 46.

## الفصل الثاني

القيود الموضوعية الواردة من ممارسة حق الإضراب في ظل القانون

08-23

## الفصل الثاني: القيود الموضوعية الواردة من ممارسة حق الإضراب في ظل

### القانون 23-08

يعد الإضراب حق من حقوق العمال، والذي تم تكريسه دستوريا، إلا أن هذا الحق يعرف حدود تعرقل ممارسته، وذلك لكونه يتصادم مع مبدأ دستوري يتمثل فيسير المرافق العمومية والذي يهدف إلى تحقيق مصلحة عامة سواء كانت مصلحة اقتصادية أو عمومية. وبالتالي في حالة التوقف الجماعي للعمال عن قيام بمهامهم نتيجة ممارسة حقهم في الإضراب لاسيما في القطاعات الحساسة والإستراتيجية للدولة، يؤدي ذلك إلى عرقلة المرافق العمومية و الاقتصادية في الدولة.

وعليه فإن المشرع الجزائري فرض على ممارسي الحق في الإضراب نوع من الضوابط والحدود، وذلك بغرض إحداث نوع من التوازن بين ممارسة الحق في الإضراب وبين المحافظة على سير المرافق العمومية بانتظام وباضطراد، حيث تعرف هذه القيود والحدود بالضوابط الموضوعية.

لهذا قسمنا الفصل الثاني المتعلق بالحدود والقيود الموضوعية الواردة على ممارسة حق الإضراب إلى مبحثين وفق التقسيم الآتي:

**المبحث الأول: الحدود المفروضة لممارسة حق الإضراب.**

**المبحث الثاني: شرعية ممارسة حق الإضراب.**

### المبحث الأول: الحدود الموضوعية المفروضة للممارسة حق الإضراب

أكد المشرع الجزائري على حماية حق الإضراب أثناء الممارسة، إذ لا يترتب على ممارسته قطع لعلاقة العمل أو تسليط أي عقوبة على العمال والموظفين الممارسين له والمشاركين فيه إذا كان مشروعاً وهذا حسب نص المادة<sup>1</sup> 55 من القانون 08-23، إلا أن المشرع الجزائري لم يغفل عن سلبيات ناجمة عن ممارسته والتي لها تأثير على عرقلة سير المرافق العمومية وتعطيلها خاصة المرافق الحساسة منها، ولكي لا يشل حق الإضراب حركة هذه المرافق، و حفاظاً على استمراريته من جهة وممارسة حق الإضراب من جهة أخرى، وضع المشرع مجموعة من الشروط والضوابط أو الإجراءات لتنظيم وضبط هذا الحق - ممارسة الإضراب- وحتى لا يؤثر على سير المرافق العمومية.

وعليه سنتناول في المطلب الأول المنع الجزئي للممارسة حق الإضراب أما وفي المطلب الثاني نتطرق لحالات المنع الكلي لممارسة الإضراب وطرق تسويته.

#### المطلب الأول: المنع الجزئي للممارسة حق الإضراب

إن المشرع الجزائري حتى يحقق التوازن بين ممارسة حق الإضراب وبين استمرارية المرافق العمومية بانتظام وباضطراد وضع قيود جزئية على ممارسة هذا الحق تقابل ضمانات تكريسه، وهذا ما سنتناوله في الفرع الأول من خلال تقديم الحد الأدنى والفرع الثاني من خلال اللجوء إلى قرارات التسخير.

#### الفرع الأول: تقديم الحد الأدنى من الخدمة

لقد ألزم المشرع الجزائري على الموظفين تقديم الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب بحيث يكون في القطاعات أو المجالات التي يؤدي توقفها إلى ضرر في استمرارية المرافق العمومية أو الأنشطة الاقتصادية الحيوية، خاصة تلك التي تتعلق بتزويد المواطنين بالمنتجات الغذائية والصحية وكذا الطاقوية، أو حتى تلك المتعلقة بالمحافظة على

<sup>1</sup> أنظر القانون رقم 08-23، المصدر السابق، المادة 55.

منشآت الأملاك، وسواء أكانت هذه القطاعات على المستوى المحلي أو الوطني، وهذا حسب نص المادة 162<sup>1</sup> من القانون 08-23.

كما ننوه إلى أن هذه المادة السابق ذكرها لم تبين إذا كان تقديم الحد الأدنى من الخدمة إجباريا أولا، لكن بالرجوع إلى نص هذه المادة نجدها تنص على أنه: " يجب القيام بكافة الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية ضمان للحد الأدنى من الخدمة... " بحيث يفهم من كلمة " يجب " على أنها الإلزامية وذلك لدلالة زمانية لهذه الكلمة. كما يؤكد على أن تقديم الحد الأدنى إجباري هو نص المادة 4 من المرسوم التنفيذي 361-23، التي تضمنت النص على عبارة " يجب ضمان حد أدنى من الخدمة إجباريا... " وعليه نتطرق في هذا الفرع إلى تعريف الحد الأدنى لتقديم الخدمة (أولا) ثم التطرق للحالات التي تقتضي تقديم الحد الأدنى للخدمة (ثانيا).

### أولا: تعريف الحد الأدنى لتقديم الخدمة

نص المشرع الجزائري في القانون 08-23 على أن تنظيم الحد الأدنى من الخدمة يكون وفق الإجراءات الضرورية التي تضمن الاستمرارية وذلك في قطاعات وأنشطة محددة، لكن لم يضع المشرع تعريفا دقيقا للمقصود بالحد الأدنى من الخدمة وإنما اكتفى فقط بالنص على ضرورة اتخاذ كافة الإجراءات التي تضمن الاستمرارية في حالة الشروع في الإضراب الذي قد يسبب ضررا لتلك القطاعات.

أشار المشرع في القانون رقم<sup>2</sup> 03-2000 إلى مفهوم الحد الأدنى من الخدمة في البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية حيث نص في المادة 8 على تحديد نوع الخدمة المقدمة كحد أدنى وذلك من خلال النص على: " خدمة عامة للمواصلات السلكية واللاسلكية: جعل تحت تصرف الجميع القدر الأدنى من الخدمة تتمثل في خدمة هاتفية ذات نوعية خاصة، وكذا بث وإرسال المكالمات المستعجلة وتقديم خدمات استعلاماتية وكذا دليل

<sup>1</sup> المصدر نفسه، المادة 62.

<sup>2</sup> قانون رقم 03-2000 المؤرخ في 5 غشت سنة 2000 يحدد القواعد العامة المتعلقة بالبريد وبالمواصلات السلكية واللاسلكية، الجريدة الرسمية، العدد 48 الصادر بتاريخ 6 غشت سنة 2000.

هاتفي للمشاركين، في شكل مطبوع أو إلكتروني وتزويد كامل التراب الوطني بالغرف الهاتفية المركبة على الأملاك العمومية، وهذا في إطار احترام مبادئ المساواة والاستمرارية العمومية والقابلية للتكيف".

ونص في المادتين 9 و10 من القانون رقم<sup>1</sup> 18-04 على مفهوم الحد الأدنى من الخدمة من خلال تعريف كل من الخدمة الشاملة للبريد والخدمة الشاملة للاتصالات الإلكترونية، إذ يقصد بالأولى: "الحد الأدنى من الخدمات البريدية والمالية البريدية القاعدية المعروضة للجمهور وذات جودة محددة وبصفة مستمرة عبر كامل التراب الوطني بأسعار متاحة في ظل احترام مبادئ المساواة والديمومة والشمولية"، ويقصد بالثانية: "مجموع الحد الأدنى من الخدمات، بما فيها خدمة أو عدة خدمات ذات قيمة مضافة، تحدد عن طريق التنظيم، ذات نوعية معينة ومتوفرة لجميع السكان على مستوى التراب الوطني بأسعار متاحة".

### ثانياً: الحالات التي تقتضي تقديم الحد الأدنى للخدمة

تتمثل الحالات التي تقتضي تقديم حد أدنى من الخدمة في تحديد المشرع لقائمة القطاعات والأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ وتقديم الحد الأدنى من الخدمة وقت ممارسة الإضراب حيث أحال المشرع بخصوصها إلى التنظيم وهذا حسب المادة 62 الفقرة 2<sup>2</sup> من القانون 23-08، إذ بالرجوع إلى المرسوم المذكور أعلاه نجد أنه تضمن تحديد الحالات فيما يلي:

يجب تحديد كل قائمة أنشطة ومناصب العمل بالنسبة للقطاع الاقتصادي بموجب الاتفاقية أو اتفاق عمل بين كل من المستخدم أو ممثلي القانون و ممثلي العمال، وفي حالة غياب كل من الاتفاقية أو اتفاق عمل، يتولى تحديد تلك أنشطة والمناصب كل من وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي كل حسب اختصاصه، أما في القطاع

<sup>1</sup> قانون رقم 18-04 المؤرخ في 10 مايو سنة 2018 يحدد القواعد العامة المتعلقة بالبريد والاتصالات الإلكترونية، الجريدة الرسمية العدد 27 الصادر بتاريخ 23 مايو سنة 2018.

<sup>2</sup> أنظر القانون رقم 23-08، المصدر السابق، المادة 62 ف2.

المؤسساتي العمومي والمرفقي تحدد هذه الأنشطة ومناصب العمل عن طريق الوزير المعني بها، ويتم إعلام الوزير بذلك.

وكل هذا بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي العمال المنتخبين في كلا القطاعين، القطاع الاقتصادي والقطاع عمومي والمؤسساتي، بحيث لا يقل الحد الأدنى من الخدمة في كلا القطاعين 30% من مجموع العمال المعنيين بالإضراب وهذا حسب المادة<sup>13</sup> من المرسوم التنفيذي 23-361، والمادتين<sup>2</sup> 63 و 64 من القانون 23-08، كما أنه إذا وقع نزاع يتعلق بتحديد الحد الأدنى في القطاع الاقتصادي يمكن رفع هذا النزاع أمام الجهة القضائية المختصة بذلك وهذا حسب نص مادة 63 الفقرة الثالثة<sup>3</sup> من القانون 23-08.

وحسب المادة 402<sup>4</sup> من المرسوم التنفيذي رقم 23-361 فإن القائمة التي تضم قطاعات الأنشطة التي تتطلب حد أدنى مع إمكانية مراجعتها بالتنسيق مع القطاعات المعينة بذلك لكونها أجدر بالعلم بالقطاعات التي تتطلب<sup>5</sup> حد أدنى من خدمة حسب المادة 10 من مرسوم 23-361 حددت هذه القطاعات كالاتي:

1. المصالح العمومية للصحة والمداومة والاستعجالات وصرف وتوزيع الأدوية ومخابر التحاليل الطبية.
2. المصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الصحية لاسيما المواد الصيدلانية والمستلزمات الطبية.
3. مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.

<sup>1</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 2 ربيع الثاني 1445 هـ الموافق لـ 17 أكتوبر سنة 2023 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجبارياً، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 67 الصادر بتاريخ 18 أكتوبر 2023، المادة 03.

<sup>2</sup> أنظر القانون رقم 23-08، المصدر السابق، المادتين 63 و 64 منه.

<sup>3</sup> المصدر نفسه، المادة 63 ف3.

<sup>4</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 23-361، المرجع السابق، المادة 02.

<sup>5</sup> المصدر نفسه، المادة 10.

4. مصالح إدارة العدالة.
5. مصالح الشحن والتفريغ بالموانئ والمطارات ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
6. مصالح الدفن والمقابر.
7. المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية و اللاسلكية والإذاعة والتلفزة والبث الإذاعي والتلفزي والمصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذا المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
8. المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمحروقات والمواد البترولية والماء ونقلها وشحنها وتوزيعها.
9. مصالح البلدية لرفع النفايات وهيكل الصحة والمسالك، ومصالح المراقبة الصحية، بما فيها الصحة النباتية والبيطرية العاملة في الحدود والموانئ والمطارات والمصالح البيطرية العمومية والخاصة ومصالح التطهير.
10. مصالح إزالة أو نقل أو تخزين أو معالجة أو تحويل أو التخلص من النفايات المنزلية وكل النفايات الناجمة عن المنازل وكذا النفايات المماثلة الناتجة عن النشاطات الصناعية والتجارية والحرفية وغيرها، والتي بفعل طبيعتها ومكوناتها تشبه النفايات المنزلية، التابعة للبلدية والقطاعات الأخرى المعنية.
11. المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج لدى بنك الجزائر والبنوك التجارية.
12. مصالح استقبال وحماية ومرافقة الأشخاص المسنين والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والطفولة المسعفة والمعرضة للخطر.
13. المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل، لاسيما الأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكك الحديدية ومنها حراسة حواجز المقاطع ومصالح النقل و المواصلات السلكية و اللاسلكية المرتبطة مباشرة بحماية الأرواح البشرية وعمليات الجر وإنقاذ السفن.
14. المصالح المرتبطة بتلقيين البرامج البيداغوجية وصب النقاط و اجتماعات مجالس الأقسام والمداومات والامتحانات المدرسية والمهنية ذات طابع محلي و جهوي و وطني طوال

فترة إجرائها، بما فيها أشغال تصحيح هذه الامتحانات في جميع هياكل قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم مهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي.

15. مصالح النقل البري وعن طريق السكك الحديدية والجوي والبحري بما في ذلك مصالح الطرق والسيارة وملحقاتها، والموانئ والمطارات والمحطات البرية ومحطات السكك الحديدية الخاصة بالمسافرين.

16. مصالح البريد والبريد السريع ومكاتب البريد والمراكز المالية و مراكز الفرز ومراكز التوزيع، ومصالح الاتصالات عبر الساتل والاتصالات بالهاتف النقال.

17. المصالح الفلاحية، والمصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الغذائية ذات الاستهلاك الواسع، والمصالح الإدارية لمراقبة النوعية وقمع الغش والمفتشات ومخابر قمع الغش.

18. مصالح صناديق الضمان الاجتماعي والتعاضديات الاجتماعية ومفتشية العمل.

19. مصالح إدارة البلدية المكلفة بالحالة المدنية.

إذا توفرت حالة من الحالات التالية يتم تبليغ العمال المضربين المعنيين والملزمين بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة شخصياً أو بأمر خدمة موقع من طرف وزير القطاع<sup>1</sup> المعني أو الوالي المختص أو رئيس المجلس الشعبي البلدي معني بذلك، أو بمقرر من طرف مستخدم أو ممثلة، كما يمكن أن يكون التبليغ في مساكنهم أو في مقر المنظمة النقابية التمثيلية المعنية بذلك أو عن طريق الإلصاق في أماكن العمل، مع إلزام المستخدم بتوفير كل الوسائل الضرورية والمهمة وذلك لإنجاز مهمتهم المتمثلة في تقديم الحد الأدنى من الخدمة مع قبض العمال لأجورهم عن عملهم تنفيذاً للحد الأدنى وفي حالة رفضهم أو الإخلال بالتزاماتهم في تقديم الحد الأدنى من الخدمة يعتبر تصرفهم خطأ مهني جسيم يترتب عليه فرض عقوبة تأديبية.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 23-361، المصدر السابق، المادة 05.

إلا أنه ما يلاحظ على المشرع الجزائري بالرغم من تقييده للموظفين أو العمال وإلزامهم بتقديم الحد الأدنى من الخدمة بالرغم من أنهم مضربين، إلا أنه نظم نسبة تقديم الحد الأدنى من خدمة ولم يتركه للسلطة التقديرية للمستخدم أو الإدارة. وفي نفس الوقت نجد أن المشرع الجزائري يتعارض مع نفسه بالرغم من أنه ترك تحديد القطاعات و الأنشطة ومناصب العمل التي تقدم فيها الحد الأدنى للخدمة بموجب اتفاقية أو اتفاق عمل، إلا أنه في نفس الوقت حددها في القائمة السالفة الذكر في المادة 02، ومنه نفهم أن المشرع الجزائري كأنه يقول تحدد بموجب اتفاقية أو عن طريق الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، إلا أنها لا تخرج عن هذه القطاعات الأنشطة محددة في المادة 2 من المرسوم التنفيذي 23-361.

### الفرع الثاني: اللجوء إلى إجراء التسخير

يقصد بالتسخير إجراء تلجأ إليه أو تتخذه سلطة عمومية بإلزام و أمر العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات أو المؤسسات أو الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية وذلك من أجل توفير حاجيات أو ضمان استمرار مرافق عمومية. بحيث تتمثل الجهات الإدارية المعنية باتخاذ قرار التسخير العمال في كل من وزير القطاع المعني، الوالي المختص إقليمياً، رئيس مجلس الشعبي البلدي المعني بذلك طبقاً لنص المادة 65 من<sup>1</sup> القانون 23-08.

يلجأ إلى تسخير العمال المضربين في الهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية تتمثل في ما يلي:

1. أمن الأشخاص والمنشآت والأماكن.
2. استمرارية المصالح العمومية الأساسية.
3. تموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة مثل ما حدث في فترة كوفيد 19 أين تم اللجوء لهذا الإجراء من قبل الحكومة لمواجهة انتشار الجائحة طبقاً

<sup>1</sup> أنظر القانون رقم 23-08، المصدر السابق، المادة 65.

للمادة 10 من المرسوم التنفيذي<sup>1</sup> 20-69 التي مكنت الولاية من تسخير مستخدمي كل من الصحة، الأمن الوطني، الحماية المدنية، النظافة العمومية، مرافق الإيواء مثل الفنادق.....

تقوم الجهات الإدارية التي تصدر قرارات التسخير في شكل أوامر بتبليغها للعمال المضربين المعنيين بها<sup>2</sup> بكل طرق التبليغ القانونية من طرف المستخدم أو ممثله القانوني وكل رفض لهذا الأمر يعتبر خطأ مهني يستوجب المتابعات التأديبية وتطبق عليه العقوبة التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

### المطلب الثاني: حالات المنع الكلي لممارسة الإضراب وطرق تسويته الإجبارية

لم يكتف المشرع الجزائري في القانون 23-08 بإلزام الموظفين المضربين بضرورة تقديمهم الحد الأدنى من الخدمة من جهة، وإصدار السلطات الإدارية المختصة لأوامر التسخير وتنفيذها من جهة ثانية، بل أقر أيضا بالمنع الكلي لبعض الفئات من حق اللجوء إلى ممارسة الإضراب، إلا أنه نظم مسألة نزاعاتهم وطرق تسويتها، وهذا ما سنتناوله في الفرع الأول من خلال التطرق للفئات الممنوعة من اللجوء إلى الإضراب ثم نتطرق إلى اللجوء إلى إجراءات التسوية الإجبارية في الفرع الثاني.

#### الفرع الأول: الفئات الممنوعة من الإضراب

لقد فرض المشرع الجزائري في القانون 23-08 التقييد الكلي لحق الإضراب بخصوص بعض القطاعات من خلال منعه اللجوء إلى ممارسة الإضراب بالنسبة للفئات التي تشغل مجالات الدفاع والأمن الوطنيين وكذا المستخدمين الذين يشغلون<sup>3</sup> وظائف السلطة باسم الدولة والمستخدمين الذين يشغلون وظائف في القطاعات الإستراتيجية من حيث السيادة أو الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، والتي قد يؤدي

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس سنة 2020 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية رقم 15 الصادر بتاريخ 21 مارس سنة 2020، المادة 10.

<sup>2</sup> أنظر القانون رقم 23-08، المصدر السابق، المادة 65 ف2.

<sup>3</sup> المصدر نفسه، المادة 67.

توقفها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر أو احتمال أن يؤدي الإضراب إلى أزمات خطيرة وهذا حسب نص المادة 67 من القانون 23-08. وذلك نظرا لحساسية هذه القطاعات التابعة لها وخطورة النتائج المترتبة على ممارسة الإضراب وهذا حسب المادة 8<sup>1</sup> من المرسوم التنفيذي 23-361.

بحيث تتمثل هذه الفئات الممنوعة عن اللجوء إلى الإضراب حسب نص المادة 67 من القانون 23-08 والتي أحالت إلى التنظيم وبذلك حددت المادة 9<sup>2</sup> من المرسوم التنفيذي رقم 23-361 هذه الفئات في:

1. القضاة.
2. الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.
3. مستخدمي مصالح الأمن.
4. أعوان الأمن الداخلي المكلفين بمهمة حماية المواقع والمؤسسات.
5. مستخدمي مصالح الحماية المدنية.
6. أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في الوزارتين المكلفتين بالداخلية وبالشؤون الخارجية.
7. الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.
8. أسلاك إدارة السجون.
9. أئمة المساجد.
10. مراقبي الملاحة الجوية والبحرية.
11. العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربائية والشبكات الطاقوية.
12. الأعوان المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات.
13. مديري المؤسسات العمومية للتربية والتكوين والتعليم المهنيين.

<sup>1</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 23-361، المصدر السابق، المادة 08.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 23-361، المصدر السابق، المادة 09.

14. يمكن مراجعة القائمة المذكورة أعلاه، عند الاقتضاء، بالتنسيق مع القطاعات المعنية بذلك وهذا حسب نص المادة 10 من مرسوم التنفيذي رقم 23-361، كما أنه إضافة إلى ذلك، تخضع النزاعات الجماعية للعمل والتي يكون فيها العمال و الموظفين ممنوعين من حق اللجوء إلى ممارسة الإضراب وخاضعين لأحكام المادة 67 من القانون 23-08 إلى إجراءات التسوية، وإذا تحتم الأمر من طرف اللجنتين الولائية أو الوطنية للتحكيم حسب المادة 68 والمواد 71 إلى 76 من القانون رقم 23-08.

### الفرع الثاني: اللجوء إلى إجراءات التسوية الإجبارية

إن تأكيد المشرع الجزائري في القانون رقم 23-08 على تعزيز آليات الحوار الاجتماعي في كافة مراحل النزاع الجماعي وحتى إلى غاية اللجوء إلى الإضراب والدليل على ذلك أن المشرع الجزائري أقر للمستخدمين وممثلي العمال بتسوية نزاعاتهم على المستوى الداخلي<sup>1</sup>، إلا أنه وفي حالة فشلها يمكنهم اللجوء إلى وسائل التسوية الودية للنزاع الجماعي، وفي حالة إصرارهم على الإضراب والشروع فيه وذلك من خلال إلزام المشرع طرفي النزاع الجماعي للعمل خلال مدة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب على مواصلة المفاوضات لتسوية الخلاف موضوع النزاع، حيث إذا ظهر عنصر أساسي جديد إيجابي وذلك من خلال المفاوضات فإنه يجب على ممثلي العمال إشعار العمال أو أعوان وموظفين العموميين المجتمعين في الجمعية العامة بذلك.

ويجب على هؤلاء إصدار قرار العودة إلى العمل من عدمه وهذا حسب نص المادة 69<sup>2</sup> من القانون 23-08، أما إذا استمر الإضراب يمكن لكل من وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني بذلك واستشارة المستخدم و ممثلي العمال أو ممثليهم المؤهلين عرض النزاع الجماعي على اللجنة الولائية أو الوطنية للتحكيم حسب المادة 70 من القانون 23-08 وذلك عندما تقتضي:

<sup>1</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 هـ الموافق لـ 17 أكتوبر سنة 2023 يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الجماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 67 الصادر بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

<sup>2</sup> أنظر القانون 23-08، المصدر السابق، المادة 69.

ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة.

تعليق الإضراب بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في نص المادة 62 من القانون 23-08 والتي سبق ذكرها.

حيث يؤدي توقفهما إلى تعرض أو مساس بحياة وأمن المواطنين وحتى الاقتصاد الوطني وهذا حسب المادة 170<sup>1</sup> فقرة الثانية من القانون 23-08.

وبخصوص العمال والموظفين المنتمين للقطاعات الممنوعة من الإضراب فإنه تخضع نزاعاتهم الجماعية وجوبا للتسوية الإجبارية من خلال إتباع طرق التسوية التي تطرقنا لها في الفصل الأول، كما أنه عند الاقتضاء تعرض نزاعاتهم على اللجنة الولائية أو اللجنة الوطنية للتحكيم للبت فيها، بعد إخطار اللجنة من قبل الوزير القطاع المعني أو ممثلي العمال، وهذا ما سنبينه في المبحث الثاني.

### المبحث الثاني: مشروعية اللجوء إلى الإضراب في ظل القانون 23-08

يعد حق الإضراب من الحقوق التي قيدها المشرع وأحكمها بشروط محددة، ألا وهي شروط إجرائية وشروط موضوعية متعلقة بإجراءات ممارستها، وحتى يكون الإضراب مشروعاً يجب أن تتبع هاته الإجراءات بدقة وفق ما نص عليه القانون رقم 23-08، وذلك من قبل العمال والموظفين على سواء في القطاع الاقتصادي وفي قطاع المؤسسات العمومية، وللعمال والموظفين كامل الحماية القانونية والدستورية، بحيث نجد الوسائل الفعالة لتحقيق مشروعية الإضراب هو الدور الفعال للجنة الولائية والوطنية وكذا القضاء سواء القضاء العادي أو الإداري من خلال البث في النزاعات القائمة بين طرفي النزاع الجماعي للعمل، وهذا ما سنتناوله في مبحثنا هذا من خلال مطلبين يتضمن الأول دور لجان التحكيم في الفصل في النزاعات بينما يتضمن المطلب الثاني الجزاءات الواقعة على مخالفة ممارسة الإضراب.

**المطلب الأول: دور لجان التحكيم في الفصل في النزاعات في ظل القانون 23-**

**.08**

<sup>1</sup> المصدر نفسه، المادة 70 ف2.

نص المشرع الجزائري في الباب الثالث الفصل الخامس من خلال المواد من 71 إلى 77 على إنشاء لجان للتحكيم وجعل دورها الأساسي هو البث في النزاعات الجماعية للعمل وهما اللجنة الوطنية للتحكيم لها الطابع الوطني وتختص بنزاع محدد، واللجنة الولائية للتحكيم ذات طابع ولائي تختص هي الأخرى بنوع محدد من النزاع، وفي مطلبنا هذا سنتعرف على هاتان اللجنتان طبقاً للأحكام الواردة في القانون 23-08 والمرسوم التنفيذي 23-364 الذي يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في النزاعات الجماعية للعمل.

### الفرع الأول: اللجنة الولائية للتحكيم

سنتناول في هذا الفرع اللجنة الولائية للتحكيم من خلال التطرق إلى تشكيلها اختصاصاتها (أولاً) ثم التطرق لقرارات اللجنة الولائية للتحكيم (ثانياً) طبقاً لأحكام القانون 23-08 والمرسوم التنفيذي 23-364.

### أولاً: تشكيلة واختصاصات اللجنة الولائية للتحكيم وإجراءات عملها

نص المشرع الجزائري في المادتين 74 و 75 من القانون 23-08 والمرسوم التنفيذي 23-364 على تشكيلة اللجنة الولائية للتحكيم.

#### 1. تشكيلة اللجنة الولائية للتحكيم:

اللجنة الولائية للتحكيم أو كما جاء ذكرها في القانون 23-08<sup>1</sup> "اللجنة الولائية، تتشكل هاته الأخيرة من عدد متساوي من الأعضاء الدائمين والأعضاء الإضافيين، وأن يتم انتقائهم من الشخصيات التي تتوفر فيهم الشروط الآتية:

1. أن يكونوا من جنسية جزائرية.
2. أن يكون لهم مستوى دراسات عليا وعلى الأقل 5 سنوات من الخبرة المهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية.

<sup>1</sup> أنظر القانون 23-08، المصدر السابق، المواد من 71 إلى 77.

3. يجب أن لا يكونوا موضوع إدانة جزائية تتنافى مع ممارسة مهامه.  
4. يجب أن يتحلى الأعضاء بالنزاهة و الاستقلالية و الحياد تجاه طرفي النزاع الجماعي للعمل.

تتأفي العهدة في اللجنة الولائية للتحكيم مع مهام الوسيط في مجال النزاعات الجماعية، أي هنا ألا يكون في حالة تتأفي مع مهمة الوسيط، فلا يمكن الجمع بين عضوية اللجنة ومهمة الوسيط.

يؤدي أعضاء اللجنة الولائية اليمين القانونية أمام المحكمة القضائية في دائرة اختصاصها الإقليمي الآتية: " أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهنتي بعناية وإخلاص وأن أكرم سرها وأن أسلك في كل الظروف سلوك المحكم النزيه والوفي بمبادئ القانون في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها والله على ما أقول شهيد" .

#### ملاحظة:

إن هاته الشروط سابقة الذكر والتي تم النص عليها في المرسوم التنفيذي 23-364 هي نفس الشروط التي يجب أن تتوفر في كلا أعضاء اللجنتان الوطنية و الولائية. تتكون اللجنة الولائية من هؤلاء الأعضاء حسب المادة 5 من المرسوم التنفيذي 23-364:

- ثلاث أعضاء يمثلون الإدارة المحلية وهم:

1. مدير التنظيم والشؤون العامة.
  2. المدير الولائي للتشغيل.
  3. المدير الولائي للتجارة.
- عضو يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على المستوى المحلي.
- أربعة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على صعيد الولاية.
- أربعة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على صعيد الولاية.
- يرأس اللجنة الولائية قاضٍ من المجلس القضائي المختص إقليميا يعينه رئيس هذا المجلس.

نلاحظ من التشكيلة أنها تشكيلة يضاف عليها الاستقلالية خصوصا أن رئيس اللجنة الولائية هو قاضي، ويتم تعيينه من قبل رئيس المجلس القضائي، أيضا أن تمثيل العمال والمستخدمين يكون من قبل المنظمات النقابية للعمال والمنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على صعيد الولاية، وتحدد القائمة الاسمية للأعضاء بموجب أمر من طرف رئيس المجلس القضائي بناءً على اقتراح من السلطات والمنظمات التابعة لها، حيث تكون العهدة ضمن اللجنة مدتها خمس (5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، وهذا ما يمد نوع من الاستقلالية والشفافية أكثر لهته اللجنة، حيث يجب مباشرة إجراءات تجديد أعضاء اللجنة الولائية قبل نهاية العضوية بـ ثلاثة (3) أشهر وهذا طبقا للمواد من<sup>1</sup> 5 إلى 10 من المرسوم التنفيذي 23-364.

ومن هنا فإن هؤلاء الأعضاء يفقدون عضوية اللجنة الولائية في الحالات التالية:

❖ الوفاة.

❖ التقاعد.

❖ إنهاء المهام في الوظيفة أو الاستقالة منها.

❖ فقدان أحد الشروط المنصوص عليها في أحكام المادة 8 أعلاه.

❖ فقدان صفة العضو الممثل للعمال أو المستخدمين.

❖ حل المنظمة النقابية الممثلة في اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم.

نخص بالذكر بخصوص حالات فقدان العضوية المحددة في الحالات التي ذكرناها سابقا،

فإنه يستبدل هذا العضو بعضو إضافي إلى غاية نهاية فترة العهدة الممنوحة للجنيتين وهذا

طبقا لأحكام المادة 11 فقرة الأخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

**ملاحظة:**

<sup>1</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 23-364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمهما وسيرهما، الجريدة الرسمية، العدد 67 الصادر بتاريخ 18 أكتوبر 2023، المواد من 5 إلى 10.

تطبق بخصوص فقدان عضوية أعضاء اللجنة الوطنية نفس الأحكام المطبقة في حالة فقدان عضوية أعضاء اللجنة الولائية.

## 2. اختصاصات وإجراءات عمل اللجنة الولائية للتحكيم

حسب ما نص عليه المرسوم التنفيذي 23-364 في مواده من<sup>1</sup> 14 إلى 24، وكذا المادتين 75 و 76 من القانون 23-08، فإن اللجنة تكلف بالبحث في النزاعات الجماعية للعمل التي تخص المستخدمين المشتغلين في إقليم الولاية، وكذلك أولئك الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب، وكذا النزاعات الجماعية للعمال المتواجدين على مستوى الولاية، وهذا حسب التنظيم والتشريع المعمول به وهذا ما يعطيها الطابع المحلي، وهذا بناءً على إخطار بعريضة مكتوبة من طرف الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي في حال استمرار الإضراب، وهذا بعد إشارة المستخدم أو مسؤولي المؤسسة أو ممثلي العمال. وذلك حول المسائل المدونة في محضر فشل المصالحة أو الوساطة، وهذا حسب نص المواد<sup>2</sup> 70 و<sup>3</sup> 72 الفقرة 2 و 3 والمادة 75 من القانون 23-08.

### ملاحظة:

بالنسبة لإخطار اللجنة الولائية، كما هو الحال بالنسبة للجنة الوطنية فيكون بواسطة عريضة وبشرط أن تتضمن هاته العريضة المسائل المثارة حولها النزاع والمواقف المعبر عنها من طرفي النزاع الجماعي للعمل، وكذا توضيحات للضرورات القصوى الاقتصادية والاجتماعية والتي من شأنها تبرير إخطار اللجنة وهذا طبقاً لنص المادة<sup>3</sup> 18 الفقرة 02 من القانون 23-364.

حيث تجمع اللجنة الولائية على مستوى المجلس القضائي المختص إقليمياً و تزود بأمانة تقنية تضمن مصالح المجلس القضائي ويختار أعضائها من قبل أمناء ضبط هذا

<sup>1</sup> المصدر نفسه، المواد من 14 إلى 24.

<sup>2</sup> أنظر القانون رقم 23-08، المصدر السابق، المواد 70 و 72 ف2 و 3 و المادة 75.

<sup>3</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 23-364، المصدر السابق، المادة 01 ف2.

المجلس، وتكلف هاته الأمانة بتلقي العرائض المكتوبة الموجهة للجنة الولائية وتقوم بتحضير وتنظيم اجتماعاتها.

إن اللجنة الولائية لها كامل الصلاحية في إعداد نظامها الداخلي وتقوم بالمصادقة عليه، كما تعد تقريرا سنويا حول نشاطاتها.

من الصلاحيات المخولة لرئيس اللجنة الولائية للتحكيم، أن له تعيين مقررا من بين أعضاء اللجنة الولائية لكل نزاع جماعي للعمل وهذا في غضون ثلاثة (3) أيام الموالية لإيداع العريضة.

**ملاحظة:**

نفس الشيء لرئيس اللجنة الوطنية، وهذا وفقا لنص المادة<sup>1</sup> 19 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

على طرفي النزاع تقديم كافة الوثائق والمستندات والمعلومات التي لها صلة بموضوع النزاع وذلك وجوبا حسب نص المادة 76<sup>2</sup> من القانون 08-23 ونخص بالذكر بالنسبة للمعلومات، فإن اللجنة الولائية لها أن تتلقى جميع الوثائق من جميع الهيئات الأخرى وليس فقط طرفي النزاع، ومن ثم فإن المقرر الذي قام بتعيينه رئيس اللجنة يقوم بالنظر في مدى قبول العريضة مقارنة مع الأسباب التي تستند عليها، وعند الضرورة يمكن سماع ممثلي العمال المعنيين والمستخدم المعني أي طرفي النزاع، وهذا طبقا لنص المادتين<sup>3</sup> 20 و 21 من المرسوم التنفيذي 23-364.

بعد التأكد من مطابقة العريضة للأسباب التي تستند إليها يتم قبول العريضة، ويقوم المقرر بدراسة الوثائق المقدمة من الطرفين والتي لها صلة بالنزاع، يعد هذا الأخير تقريرا مفصلا يتضمن تلخيصا موضوعيا للحجج المقدمة من الطرفين وذلك استنادا للملفات المعدة

<sup>1</sup> المصدر نفسه، المادة 19.

<sup>2</sup> أنظر القانون 08-23، المصدر السابق، المادة 76.

<sup>3</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 23-364، المادتين 20 و 21.

من قبل الأمانة التقنية حسب المادتين 14 و 15 من المرسوم التنفيذي 23-364 وكذا المادة 22 منه.

للمقرر تقديم تقريره المكتوب لجميع أعضاء اللجنة الولائية للتحكيم، ويمكنه أن يقترح وهذا بالتشاور مع طرفي الخلاف وباقي أعضاء اللجنة، على رئيس اللجنة الولائية للتحكيم التاريخ والساعة المناسبة لعقد جلسة التحكيم، وبعد تحديد الساعة والتاريخ يبلغ الطرفان من طرف رئيس اللجنة الولائية بتاريخ الجلسة.

للجنة الولائية أن تعقد اجتماعات عادية وغير عادية حسب الاحتياجات وحجم العامل وهذا يكون بناءً على استدعاء من طرف رئيسها وهذا يكون في أجل خمسة عشر ( 15 ) يوم عمل، على الأقل، قبل تاريخ الاجتماع ويكون بحضور الثلثين (3/2) من أعضائها على الأقل، وفي حال عدم بلوغ النصاب تجتمع اللجنة الولائية للتحكيم، بعد ثمانية (8) أيام عمل الموالية لتاريخ الاجتماع المؤجل ولا يهم عدد أعضائها، لا يمكن للأعضاء الإضافيين الاجتماع إلا في حالة غياب الأعضاء الدائمين.

يجب على الأطراف التحلي بالنزاهة والحياد والاستقلالية تجاه الأطراف؛ ويمنع أن تكون لهم علاقة قرابة أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع وهذا حسب نص المادة 23<sup>2</sup> من المرسوم التنفيذي 23-364. ومن هنا فإن اللجنة الولائية تقرر بناءً على عناصر الملف المعروف عليها على طرفا النزاع الجماعي للعمل الحضور شخصيا أمام اللجنة الولائية بناءً على طلب رئيسها، وفي حال وجود مانع لأحد الطرفين يمكن تمثيلها بواسطة أشخاص مفوضين قانونياً.

إذا لم يحضر الطرفان أو أحدهما، يتم استدعاؤهما من طرف رئيس اللجنة الولائية، للاجتماع ثان في غضون ثمانية (8) أيام عمل ابتداءً من تاريخ الاجتماع الأول، وهذا على

<sup>1</sup> المصدر نفسه، المادة 22.

<sup>2</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 23-364، المصدر نفسه، المادة 23.

الصعيد الولائي. يمكن للشخص المعنوي تعيين ممثلاً عنه مفوض قانوني في النزاع الجماعي للعمل، وهذا حسب نص المادة 24 من المرسوم التنفيذي 23-364<sup>1</sup>.  
ملاحظة:

بخصوص حضور الطرفان للاجتماع كان على المشرع وضع مصطلح مضبوط أكثر وملزم "يحضر" و استبداله ب "يجب" ليضفي الصفة الإلزامية.

### ثانياً: قرارات اللجنة الولائية للتحكيم

تقوم اللجنة الولائية للتحكيم بعد اتحاد كافة الإجراءات السابقة الذكر من جمع معلومات وإعداد تقارير والقيام بالاجتماعات لغرض تسوية النزاعات الجماعية للعمل بإعداد قرارات نهاية حول النزاع.

إن قرارات اللجنة الولائية للتحكيم هي واجبة النفاذ من قبل الجهات القضائية المختصة، حيث تصدر اللجنة الولائية قراراتها في أجل خمسة (5) أيام عمل، ابتداءً من تاريخ مثول طرفي النزاع الجماعي للعمل أمامهما، وذلك في المسائل المعروضة في محضر عدم المصالحة، أو محضر فشل الوساطة حسب نص المواد 18<sup>2</sup> و 33 من القانون 23-08، وتكون قراراتها بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين شرط أن تكون القرارات معللة، وفي حال تساوي الأصوات فإنه يرجع صوت الرئيس.

تودع النسخة الأصلية لقرارات اللجنة الولائية لدى أمانة ضبط المجلس القضائي المختص إقليمياً وتتدخل حيز النفاذ بموجب أمر كما ذكرنا أعلاه من طرف رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً، وتبلغ القرارات إلى أطراف النزاع في أجل ثلاثة (03) أيام عمل الموالية لتاريخ صدورها من قبل رئيس اللجنة الولائية للتحكيم، عن طريق رسالة مرفقة بإشعار بالاستلام وهذا حسب نص المادة 77<sup>3</sup> من القانون 23-08 والمواد<sup>4</sup> من 25 إلى 29 من المرسوم التنفيذي 23-364.

<sup>1</sup> المصدر نفسه، المادة 24.

<sup>2</sup> أنظر القانون رقم 23-08، المصدر السابق، المواد من 18 إلى 33.

<sup>3</sup> أنظر القانون 23-08، المصدر السابق المادة 77.

<sup>4</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 23-364، المصدر السابق، المواد من 25 إلى 29.

تجدر الإشارة أنه طبقا لنص المادة 30 من المرسوم التنفيذي 23-364 فإن أعضاء اللجنة الولائية للتحكيم يستفيدون من تعويض على النفقات المدفوعة.

### الفرع الثاني: اللجنة الوطنية للتحكيم

سنقوم في هذا الفرع بالتطرق إلى تشكيلة اللجنة الوطنية للتحكيم واختصاصاتها وإجراءات عملها، وكذا القرارات التي تقوم بإصدارها طبقا لأحكام القانون 23-08 والمرسوم التنفيذي 23-364.

### أولا: تشكيلة واختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم وإجراءات عملها

#### 1. تشكيلة اللجنة الوطنية للتحكيم:

تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم طبقا لنص المادة 2<sup>1</sup> من المرسوم 23-364 من عدد متساوي من الأعضاء الدائمين والأعضاء الإضافيين وتتكون من:

أربعة (4) أعضاء يمثلون القطاعات الوزارية المكلفة بالعدل، الداخلية، المالية والعمل. عضو يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

5 أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني.

5 أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني.

ويرأس اللجنة الوطنية قاض لدى المحكمة العليا يعينه الرئيس الأول لهذه المحكمة.

نلاحظ على هذه التشكيلة أنها تضيي عليها الاستقلالية والشفافية خصوصا أن رئيس اللجنة الوطنية هو قاض معين من طرف الرئيس الأول للمحكمة العليا ما يعطيها الطابع القضائي وضمانة أكثر للشفافية والمساواة.

أيضا بالنسبة للأعضاء الذين يمثلون المنظمات النقابية بالنسبة للعمال و المستخدمين من خلال خمسة (5) أعضاء لكليهما مقارنة مع اللجنة الولائية 4 أعضاء ربما يرجع هذا للطابع الوطني.

فاللجنة الوطنية بالنسبة لممثلي العمال والمستخدمين يعينون من طرف المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به،

<sup>1</sup> المصدر نفسه، المادة 02.

كما أنه تحدد القائمة الاسمية لهؤلاء الأعضاء بموجب أمر من طرف الرئيس الأول للمحكمة العليا بناءً على اقتراح من طرف السلطات والمنظمات التابعين لها، وهذا لعهددة مدتها خمس (5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة ويجدد أعضائها وجوباً قبل نهاية العضوية بثلاثة (3) أشهر وهذا طبقاً لنص المادتين 3 و 4 من المرسوم 23-364<sup>1</sup>.

## 2. اختصاص اللجنة الوطنية للتحكيم وإجراءات عملها

يتم إخطار اللجنة الوطنية للتحكيم من طرف وزير القطاع المعني في حالة لم يتوقف الإضراب، وهذا بعد إشارة المستخدم أو مسؤولي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو ممثليهم المؤهلين وممثلي العمال، حول المسائل التي تثبت محضر فشل المصالحة و الوساطة وهذا حسب نص المادة 70<sup>2</sup> من القانون 23-08.

يكون الإخطار بواسطة عريضة مكتوبة حسب نص المادة 18<sup>3</sup> من المرسوم التنفيذي 23-364 ومن هنا فإن اللجنة الوطنية تثبت في النزاعات الجماعية للعمل التي تخص المستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء للإضراب وأيضا للنزاعات التي تمتد إلى عدة ولايات أو إلى كافة التراب الوطني، حيث يكون اجتماع اللجنة الوطنية على مستوى المحكمة العليا، وتزود هذه الأخيرة بأمانة تقنية تضمنها مصالح المحكمة العليا و ينتقي أعضائها من أمناء ضبط هذه المحكمة، وتكلف هاته الأخيرة بتلقي العرائض المكتوبة والموجهة للجنة الوطنية، وكذلك تحضير وتنظيم اجتماعات اللجنة الوطنية.

تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بإعداد نظامها الداخلي وتصادق عليه ولها القيام بإعداد تقريرها السنوي عن جل نشاطاتها. وهذا طبقاً لنصوص المواد 12، 13، 16 من المرسوم التنفيذي 23-364<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 23-364، المصدر السابق، المادتين 3 و4.

<sup>2</sup> أنظر القانون رقم 23-08، المصدر السابق، المادة 70.

<sup>3</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 23-364، المصدر السابق، المادة 18.

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي رقم 23-364، المصدر السابق، المواد 12 و13 و16.

كما أنه للجنة الوطنية القيام بكافة التحريات اللازمة لإنجاز مهامها، كما لها الاستعانة بأي شخص تكون له خبرة والمؤهلات والكفاءة التي تراها مفيدة لعملها وهذا طبقاً لنص المادة 17 من المرسوم التنفيذي 23-364<sup>1</sup>.

#### ملاحظة:

نفس الصلاحية للجنة الولائية، وبالنسبة للإخطار فإن العريضة تتضمن المسائل محل النزاع الجماعي للعمل والمواقف المعبر عنها من قبل الطرفين وكذلك توضيحات للضروريات القصوى الاقتصادية والاجتماعية التي من شأنها تبرير إخطار اللجنة وهذا حسب نص المادة 18<sup>2</sup> الفقرة 2 من المرسوم 23-364. إن لرئيس اللجنة الوطنية للتحكيم تعيين مقرراً من بين أعضاء اللجنة الوطنية لكل نزاع جماعي للعمل وهذا في غضون ثلاثة (3) أيام الموالية للإيداع العريضة.

#### ملاحظة:

نفس الشيء لرئيس اللجنة الولائية وهذا طبقاً لنفس المادة 19<sup>3</sup> من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

<sup>1</sup> المصدر نفسه، المادة 17.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، المادة 18 ف2.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي 23-364، المصدر السابق، المادة 19.

بالنسبة لتقديم الوثائق والمستندات التي لها صلة بالموضوع من قبل طرفي النزاع هو نفس الشيء كما بالنسبة للجنة الولائية التي ذكرناها سابقا وهذا طبقا لنص المادة<sup>1</sup>76 من القانون 23-08 والمادة<sup>2</sup>20 من المرسوم التنفيذي 23-364.

كذا بالنسبة لأعمال التي يقوم بها المقرر في نص المادتين 21 و 22 من المرسوم التنفيذي 23-364 وأيضا بخصوص الإجراءات الواردة في المادتين 23 و 24 من المرسوم التنفيذي المذكور هي نفسها بالنسبة للجنة الوطنية و الولائية والتي ذكرناها سابقا<sup>3</sup>.

### ثانيا: قرارات اللجنة الوطنية

تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم قراراتها التحكيمية في أجل ثلاثين (30) يوم عمل من تاريخ مثول طرفي النزاع أمامهما.

#### ملاحظة:

نرى فرقا في الآجال بالنسبة للجنة الوطنية واللجنة الولائية، فاللجنة الولائية منحت أجل خمسة عشر (15) يوم عمل بينما اللجنة الوطنية منحت أجل ثلاثين (30) يوم عمل، وربما هذا راجع للطابع الوطني للجنة الوطنية.

بالنسبة للآجال التي سبق ذكرها حددت في نص المادة 25 من المرسوم التنفيذي 23-364<sup>4</sup>.

نص المشرع الجزائري على ضرورة أن تكون قرارات اللجنة الوطنية معللة وتصدر بالأغلبية البسيطة لأصوات الأعضاء الحاضرين مع ترجيح صوت الرئيس في حالة تساوي الأصوات<sup>5</sup>.

#### ملاحظة:

<sup>1</sup> أنظر القانون رقم 23-08، المصدر السابق، المادة 76.

<sup>2</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 23-364، المصدر السابق، المادة 20.

<sup>3</sup> المصدر نفسه، المواد 21 و 22 و 23 و 24.

<sup>4</sup> المصدر نفسه، المادة 25.

<sup>5</sup> المصدر نفسه، المادة 26.

تودع النسخة الأصلية لقرار التحكيم الصادر عن اللجنة الوطنية للتحكيم لدى أمانة ضبط المحكمة العليا، وتصبح قراراتها نافذة بموجب أمر من طرف الرئيس الأول للمحكمة العليا وهذا حسب نص المواد 27 و<sup>1</sup>28 من المرسوم التنفيذي 23-364.

## المطلب الثاني: الجزاءات الواقعة على مخالفة ضوابط ممارسة الإضراب في ظل

### القانون 23-08

أمد المشرع في القانون رقم 23-08 العامل والموظفين بحماية قانونية أثناء قيامهم بالإضراب، إلا أنه في حال قيام العمال أو الموظفين بالإخلال بالتزاماتهم وهذا نتيجة التحريات والتحقيقات التي تقوم بها مفتشية العمل والتي لها أن تقوم بإخطار القضاء المختص حيث نبين في الفرع الأول دور مفتشية العمل وفي الفرع الثاني دور القضاء المختص.

## الفرع الأول: دور مفتشية العمل في التحري عن المخالفات التي تمس أحكام

### القانون 23-08.

منح المشرع الجزائري لمفتش العمل صلاحيات ومهام كثيرة، وذلك بموجب القانون 90-03، حيث أن لمفتش العمل طابع وقائي فعند إتمام جميع الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية يقوم هذا الأخير بالرقابة على التزام أطراف التفاوض، للأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية، وكذا لمدى مطابقتها للنصوص التشريعية والتنظيمية للعمل، وفي حال مخالفتها يكون مآلها البطلان، وهذا طبقا للمهام والصلاحيات المخولة له على ضوء القانون 90-03<sup>2</sup> المتعلق بمفتشية العمل، لاسيما ما جاءت به المادة 2 منه التي نصت على ما يلي:

1. مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية

وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.

<sup>1</sup> المصدر نفسه، المادتين 27 و 28.

<sup>2</sup> أنظر القانون رقم 90-03، المصدر السابق، المادة 02.

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

3. مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.

4. إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.

5. تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.

6. إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.

7. إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.

يجوز لمفتش العمل القيام بالتفتيش في أي مكان يشغل فيه عمال أجراء أو ممتهنون من الجنسين، أما استثناءً المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري وكذا المؤسسات التي تقتضي فيها ضروريات الدفاع والأمن الوطنيين منع دخول الأجانب عنها وهذا طبقاً لنص المادة<sup>1</sup> 3 من القانون 90-03.

كما يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارة الأماكن الخاصة للعمل التي تكون في مجال اختصاصهم وذلك لمراقبة مشروعيتها طبقاً للقوانين والتنظيمات، حيث لهم الدخول في أي ساعة من النهار أو الليل إلى أي مكان يشغل فيه الأشخاص المحميين في الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها إذا تعلق الأمر بالورشات أو وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية الأخرى الموجودة في محل ذو استعمال سكني يمكن لمفتشي العمل الدخول في أي وقت من ساعات العمل إلى أماكن الإنتاج.

لمفتشي العمل السماع للشهود وأخذ عينة من أي مادة مستعملة أو أي منتج قصد تحليله، وكذا الاطلاع على الدفاتر و السجلات والوثائق بغية التحقق من مطابقتها للتشريع المعمول به، كذا التماس أي شخص له الخبرة والاختصاص في مجال الوقاية الصحية.

<sup>1</sup> المصدر نفسه، المادة 03.

لمفتشي العمل أعوان محلفون يقومون بتقديم ملاحظاتهم الكتابية وتقديم الأعدار، وكذا تحرير محاضر المخالفات ومحاضر المصالحة وعدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية وتسويتها.

وهذا على صعيد هياكل مفتشية العمل المركزية والتي تضم:

- مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل.
- مديرية الإدارة والتكوين وهذا طبقا بنص المادة 4 من المرسوم التنفيذي 05-05<sup>1</sup> الذي يتضمن المفتشية العامة للعمل وسيرها وكذا المادة 18 منه والتي هي هياكل غير ممرضة والتي تضم:

مفتشيات جهوية للعمل.

مفتشيات العمل للولاية.

مكاتب مفتشية العمل.

كذلك تقوم هذه الأخيرة طبقا لأحكام القانون 90-03 والرسوم التنفيذية 05-05، المواد من 05 إلى 11 من القانون 90-03<sup>2</sup> أنه لها إعلام السلطات السلمية المعنية بالمخالفات التي لاحظها في تطبيق التشريع والنظم وكذا تقديم ملاحظات وتوصيات التي تدون في دفتر لهذا الغرض يكون مرقم وموقع من طرفهم، فإذا لاحظ مفتش العمل خرقا أو تقصير لأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل يوجه إلى المستخدم أعدار بالامتثال للتعليمات وهذا مع تحديد الأجل بوضع حدا للتقصير أو الخرق.

كذلك في حال تعريض العمال لأخطار جسمية سببتها مواقع العمل المفترقة للنظافة أو الخطيرة، يحرر مفتش العمل محضرا للمخالفة، ويعذر المستخدم باتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لتفادي هذه الأخطار، وإذا لاحظ هذا الأخير خطر على وشك الوقوع يهدد بصحة

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1425 هـ الموافق لـ 6 يناير سنة 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 04 الصادر بتاريخ 9 يناير سنة 2005، المادتين 04 و 18.

<sup>2</sup> أنظر القانون رقم 90-03، المصدر السابق، المواد من 5 إلى 11.

العامل هنا يقوم بإخطار الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليمياً وهذا بعد إعلام المستخدم في هاته الحالة يلزم المستخدم بالامتثال في أجل لا يتجاوز ثمانية 8 أيام، وفي حال لم ينفذ خلال هذا الأجل يقوم مفتش العمل بتحرير محضر ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبث هذه الأخيرة بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض والاستئناف، وهذا طبقاً لنص المواد 12 و<sup>1</sup>13 من القانون 90-03.

إضافة إلى ذلك يقوم مفتش العمل بمعاينة ومتابعة كل المخالفات المتعلقة بالشروع في الإضراب وهذا لأحكام القانون 23-08 في مادته 278.

ونخص بالذكر المادة 45 بخصوص الإضرابات غير القانونية حيث تنص هذه الأخيرة:

\* تنظم لأسباب سياسية.

\* تكون مفاجئة أو مفتوحة أو منقطعة أو تضامنية.

\*تنظم لأسباب ومطالب غير اجتماعية أو مهنية.

\*تشرع فيها منظمة نقابية لم يثبت وجودها القانوني أو تمثيليتها النقابية.

\*لم يتم الموافقة عليها من طرف أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة.

\* لم يسبقها إشعار مسبق

\*يشرع فيها قبل إجراءات التسوية طبقاً لأحكام هذا القانون .

\*يشرع فيها بعد اللجوء إلى التحكيم .

\*تكون مرفقة بعنف أو اعتداء أو تهديد أو مناورات بهدف المساس بحرية العمل.

\*تكون خرقاً لأحكام اتفاق المصالحة أو الوساطة أو القرار تحكيمي حائز على القوة

التنفيذية<sup>3</sup>.

ومنه يفهم من هاته المادة أن مفتشية العمل تقوم بإصدار المخالفات وتدوينها في محضر وإخطار الجهات المعنية لتوقيع الجزاءات طبقاً للتشريع المعمول به.

<sup>1</sup> أنظر القانون رقم 90-03، المصدر السابق، المادتين 12 و 13.

<sup>2</sup> أنظر القانون رقم 23-08، المصدر السابق، المادة 78.

<sup>3</sup> أنظر القانون 23-08، المصدر السابق ، المادة 45.

## الفرع الثاني: دور القضاء في تحديد مشروعية الإضراب في ظل القانون

### 08-23

إن للقضاء دور جد هام في تحديد مشروعية الإضراب فله دور ردي على مخالفتي أحكام القانون 08-23 هنا سنتناول في هذا الفرع أولاً: أمام القضاء الإداري و ثانياً: أمام القضاء العادي.

#### أولاً: القضاء الإداري

للقضاء الإداري دور جد هام في المنازعات المتعلقة بالإضراب وذلك من خلال سلطته في الرقابة على أعمال الإدارة وضمان احترامها للقانون، حيث يمكن تلخيص دور القضاء الإداري في هذا الشأن على النحو التالي:

يقوم القضاء الإداري بالرقابة على مشروعية الإضراب من عدمه، وذلك من خلال التأكد من مطابقته للقانون وكذا مراعاة الأهداف المرجوة من الإضراب وعدم المساس بالخدمات الأساسية، بحيث يختص بالنظر في دعاوي الطرد أو الأجور أو التفويض.

لا يختص القضاء الإداري بتنظيم الإضراب، وأيضاً لا يقوم بالفصل في شرعية النزاع أي التوقف الجماعي ومن أمثلة المنازعات التي يخص بها: ينظر في النزاعات التي تنشأ بين الإدارة والمضربين كالمنازعات التي تنشأ حول أحقية بعض الفئات في المشاركة في الإضراب والمنازعات حول الإجراءات التأديبية المتخذة ضد المضربين وأيضاً المنازعات الناشئة عن تعويض الضرر الناتج عن الإضراب، ويكون القضاء الإداري فاصلاً في المنازعة التي تثور بين الموظف والإدارة العمومية سواء تعلق الأمر بقضاء الإلغاء أو القضاء الكامل لحماية الحقوق والحريات.

إن القضاء الإداري يوفر حماية لحق الإضراب فهو يوازن بين حقوق الغير أي حق العمال في الإضراب كما هو الحال في حق أصحاب العمل في استمرار سير العمل وحق المواطنين في الحصول على الخدمات الأساسية، ولمجلس الدولة ضمان حق الموظف في

ممارسة حق الإضراب باعتباره منازعة من منازعات الوظيفة العمومية، ولا يمكن للقاضي الإداري التدخل في الدوافع وراء الإضراب، وتقدير تحقيق الإضراب لأهدافه<sup>1</sup>.  
وأخيرا فإن أحكام القضاء الإداري تهدف إلى ضمان ممارسة حق الإضراب بشكل سلمي ومراعاة مصالح الأطراف المعنية به.  
ثانيا: أمام القضاء العادي.

بعد الإخطار المقدم من طرف مفتشية العمل يأتي دور القضاء والذي يلعب دورا هاما في نزاعات العمل فهو المحدد لمشروعية وعدم مشروعية الإضراب.  
حسب ما جاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية في المادة<sup>2</sup> 500، يكون الاختصاص للمحكمة القضائية المختصة إقليميا أمام القسم الاجتماعي في المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي بالنسبة للنقابات التي تقوم بإضرابات غير مشروعة والمنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

حسب نص المادة<sup>3</sup> 501 يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد فيها موطن المدعي عليه، وفي حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول هنا الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي .

بخصوص تشكيلة القسم الاجتماعي فإنه يتشكل من قاض، رئيسا، ومساعدين طبقا لما ينص عليه تشريع العمل، حيث ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى وهذا في أجل ستة(6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح تحت طائلة سقوط

<sup>1</sup> عيسى زايد، الساسي قنجرة، حق الإضراب في الإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون العام تخصص الدولة والمؤسسات، جامعة جامعة 20 اوت 1955سكيكدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2019-2020، ص ص 73 و74، نقلا عن لحسن عويسات، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، السنة الجامعية 2016-2017، ص 60.

<sup>2</sup> أنظر القانون رقم 22-13، المصدر السابق، المادة 500.

<sup>3</sup> المصدر نفسه، المادة 501.

الحق في رفع الدعوى. ومن ثم تحدد الجلسة في أجل أقصاه خمسة (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى، ويجب على القاضي الفصل في أقرب الآجال، ويمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجاليا باتخاذ كافة الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف يمكن له عرقلة حرية العمل وهاته الأوامر الصادرة من طرف رئيس القسم الاستعجالي هي أوامر قابلة للاستئناف.

في حالة طلب التنفيذ الفوري من رئيس القسم الاجتماعي يكون جائزا في حالتين:  
الامتناع عن تنفيذ المصالحة من أحد الأطراف.

الامتناع الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل الذي يكون فيه ممثلي العمال طرفا وواحد أو أكثر من أصحاب العمل.

ويقوم هذا الأخير بالأمر بالتنفيذ الفوري للأمر تحت طائلة غرامة تهديدية طبقا لما ينص عليه تشريع العمل وهذا الأمر قابل للتنفيذ بقوة القانون. ويقوم هذا الأخير بتوقيع العقوبات الجزائية على المخالفين طبقا للأحكام القانون 23-08 حيث اعتبرها مخالفة، حيث نص القانون 23-08 في مواده 78 إلى 87 على المخالفات والعقوبات المترتبة عليها المستخدم الذي لا يفي بالتزاماته فيما يتعلق بالاجتماعات الدورية المنصوص عليها في المادتين 15<sup>1</sup> و 22 من القانون 23-08 السابق الذكر، سواء تعلق الأمر بالتزاماته القانونية والتنظيمية الناتجة عن اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

حيث يعاقب بغرامة من مائة ألف دينار (100.000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج) وفي حالة العود تضاعف الغرامة.

كل طرف في نزاع جماعي للعمل تغيب دون سبب شرعي عن جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم المنظمة طبقا لأحكام القانون رقم 23-08 ويعاقب بغرامة عن عشرين ألف دينار (20.000 دج إلى 50.000 دج) في حالة العود تضاعف الغرامة.

<sup>1</sup> أنظر القانون رقم 23-08، المصدر السابق المادتين، 05 و 22.

كل من خرق عمدا للأحكام المتعلقة بإجراءات تسوية النزاع الجماعي للعمل كما هو منصوص عليه في المواد 5 إلى 76 من القانون 08-23 ويعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار (500.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج).

المستخدم وممثلي العمال أو أي شخص آخر لا ينفذ عمدا أحكام اتفاقات المصالحة أو الوساطة وقرارات التحكيم الحائزة على القوة التنفيذية ويعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج).

كل عامل أجبر أو عون عمومي لا ينفذ، دون مبرر، أو يتوقف عن تطبيق التدابير التنظيمية للحد الأدنى من الخدمة، و لو مؤقتا، أو يرفض تنفيذ قرار التسخير الذي تم تبليغه به طبقا لأحكام القانون 08-23 ويعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج)، وذلك دون الإخلال بالعقوبات التأديبية<sup>1</sup>.

سنقوم بذكر المخالفات وتلخيصها الموجودة في المواد 81، 84، 85، 87 من القانون 23-08.

كل من يرفض تقديم وثائق إلى القائمين بالمصالحة و الوسطاء والمحكمين المنصوص عليهم في القانون 08-23 أو يزودهم بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو يمارس مناورات أو احتيالا بهدف الضغط عليهم بغية توجيه توصياتهم أو قراراتهم ودون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات يعاقب بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين

4. كل مستخدم يمس أو يحاول المساس بممارسة حق الإضراب، دون الإخلال بأحكام المادة 56<sup>2</sup> من القانون 08-23 يعاقب بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر، وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين.

<sup>1</sup> أنظر القانون 08-23، المصدر السابق، المواد من 78 إلى 87.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، المادة 56.

5. إذا نجم عن المساس بممارسة حق الإضراب عقوبة تأديبية أو تهديد أو عنف أو اعتداء يعاقب بالحبس يعاقب بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر، وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين.
6. كل من تسبب أو حاول أن يتسبب في إضراب عن العمل مخالف لأحكام القانون 23-08 السابق الذكر أو على استمراره أو حاول من أجل استمراره يعاقب بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر، وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين.
7. إذا صاحب هذا الإضراب عنف أو اعتداء على الأشخاص و الممتلكات يعاقب بالحبس من (06) أشهر إلى سنة وبغرامة من (100.000 دج) مائة ألف دينار إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين.
8. كل من قام بإتلاف أو محاولة إتلاف، أثناء الإضراب، أي أغراض أو آلات أو مواد أو سلع أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة، أو مارس مناورة احتيالية أو تهديد أو عنفا أو اعتداء يكون غرضه عرقلة حرية العمل ويعاقب بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر، وبغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين.

خاتمة

## خاتمة:

و في الختام و من خلال دراستنا لموضوع حق الإضراب في ظل القانون رقم 08-23 نستخلص أن المشرع الجزائري ومن خلال وضعه لهذا القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل و ممارسة حق الإضراب وما تضمنه من مواد حول طرق استنفاد التسوية الودية، والوقاية من النزاعات الجماعية للعمل سواء في القطاع الاقتصادي أو المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا ممارسة هذا الحق من شروط وإجراءات وأيضا كيفية حمايته وتسويته، إضافة إلى موانع اللجوء إليه، فإنه قام بتقييد هذا الحق و في نفس الوقت حرص على تنظيمه و ضبطه وذلك من أجل تحسين العلاقات المهنية والوظيفية حفاظا على الاستقرار الاجتماعي و الاقتصادي للدولة كما أكد على ضرورة التفاوض والحوار حتى في الإضراب، وبالتالي فإن المشرع الجزائري قد وفق إلى حد ما في تنظيم أحكام حق الإضراب على الرغم من تقييده في بعض الشروط لممارسته.

وفي هذا الصدد ومن خلال بحثنا توصلنا لمجموعة من النتائج والاقتراحات والتي نوردتها كالآتي:

## أولا: النتائج

\* لقد أعطى القانون رقم 08-23 ولأول مرة تعريفا لكل من حق الإضراب، النزاع الجماعي للعمل، المصالحة، التحكيم.

\* تشديد المشرع على استنفاد طرق التسوية الودية وجعلها إجبارية.

\* بالإضافة إلى طرق الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية، فقد نص المشرع في عنوان الفصل الأول من القانون الجديد 08-23 على "الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي" حيث حدد طبيعة هذه الهيئات عكس القانون السابق 90-02 والتي

جاءت بعبارة: "الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية".

\* توسيع فئة الممنوعين من ممارسة حق الإضراب في القانون رقم 23-08 عبر المرسوم التنفيذي رقم 23-361 كالأئمة ومراقبي الملاحة الجوية والبحرية.

\* تعزيز دور النقابات من خلال إشرافها على الإضراب، إلا أنه في نفس الوقت ضيق من دورها وذلك في حالة مبادرتها في إضراب غير قانوني مما يؤدي إلى حلها.

\* استحداثه لأول مرة اللجنة الولائية للتحكيم والتي فصل فيها في المرسوم التنفيذي 23-364 الذي يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيره.

\* توسيع المشرع للجزاء المترتبة على مخالفات الإضراب مقارنة مع القانون 90-02، أيضا كما هو الحال في الآجال بالنسبة للإشعار المسبق وتحديد لكل من نطاق التصويت وتحديد نسبة تقديم الحد الأدنى من الخدمة

### ثانيا: الاقتراحات

\* إصدار مرسوم تنفيذي متعلق بالتحكيم حتى لا يقع غموض حول إجراءاتها نظرا لإحالتها إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

\* إبراز دور النقابات بشكل أكبر وتعزيزه بحيث لا يكون مقتصرًا فقط في الإشراف على الإضراب.

\* إعادة النظر في بعض مواد القانون رقم 23-08 نظرا لأن موضوع الإضراب يعتبر جد حساس في البلاد، خصوصا في التحكيم خاصة .

# قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً/ المصادر:

1/ النصوص القانونية:

أ/ النصوص الدستورية:

1- دستور 1963، الجريدة الرسمية رقم 64 المؤرخة في 10 سبتمبر 1963.

2- دستور 1976، الجريدة الرسمية رقم 94 المؤرخة في 24 نوفمبر 1976.

3. دستور 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 89-18 المؤرخ في 28 فبراير 1989، الجريدة الرسمية، عدد 09 المؤرخة في 01 مارس 1989.

4. دستور 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية، عدد 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.

5. التعديل الدستوري لسنة 2016، الصادر بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، الجريدة الرسمية، عدد 14 المؤرخة في 07 مارس 2016.

6. التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية، عدد 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

ب/ النصوص التشريعية:

1- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06 المؤرخة في 07 فبراير 1990.

- 2- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية، العدد 06 المؤرخة في 07 فبراير 1990.
- 3- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 المؤرخة في 16 يوليو 2006، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، الجريدة الرسمية، العدد 85 المؤرخة في 19 ديسمبر 2022.
- 4- قانون رقم 2000-03 المؤرخ في 5 غشت سنة 2000 يحدد القواعد العامة المتعلقة بالبريد وبالمواصلات السلكية واللاسلكية، الجريدة الرسمية، العدد 48 المؤرخة في 6 غشت سنة 2000.
- 5- قانون رقم 18-04 المؤرخ في 10 مايو سنة 2018 يحدد القواعد العامة المتعلقة بالبريد والاتصالات الالكترونية، الجريدة الرسمية، رقم 27 المؤرخة في 23 مايو سنة 2018.
- 6- القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو سنة 2022 يعدل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات، الجريدة الرسمية، العدد 48 المؤرخة في 17 يوليو 2022.
- 7- القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42 المؤرخة في 25 يونيو 2023.
- ج/ النصوص التنظيمية:
- 1- المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 يناير 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 04 المؤرخة في 9 يناير 2005.

2- المرسوم التنفيذي رقم 17-319 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتشكيلته وسيره، الجريدة الرسمية، العدد 66 المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.

3- المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس سنة 2020 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد- 19) ومكافحته، الجريدة الرسمية رقم 15 المؤرخة في 21 مارس سنة 2020.

4- المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر سنة 2023 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 67 المؤرخة في 18 أكتوبر 2023.

3- المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الجماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 67 المؤرخة في 18 أكتوبر 2023.

4- المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم و أتعابهم، الجريدة الرسمية، العدد 67 المؤرخة في 18 أكتوبر 2023.

5- المرسوم التنفيذي رقم 23-364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد تشكيلة وكفاءات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمهما وسيرهما، الجريدة الرسمية، العدد 67 المؤرخة في 18 أكتوبر 2023.

ثانيا/ المراجع:

1/ الكتب:

- باللغة العربية:

1- بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة 2، دار بغدادي للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 534.

2- . بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، طبعة 2006، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، دون سنة نشر.

3. سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي للدراسة المقارنة، منشورات زين الحقوقية، بيروت . لبنان، دون طبعة.

4. عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008، دون طبعة.

5- مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013.

6- مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية المفاوضات الجماعية النقابات العمالية اتفاقية العمل الجماعية منازعات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، دون طبعة.

- باللغة الأجنبية:

1 ,1987.Charles Jarosson, la nation d'arbitrage, LGDJ -

2-René David l'arbitrage dans le commerce international,

-TRICOIT jean philippe, la médiation 3.économica , paris , 1982

judiciaire L'Harmattan , paris.

## 2/ الرسائل والمذكرات الجامعية:

### أ- دكتوراه:

إيسغلي محمد، طبيعة مساهمة الأطراف في التنظيم القانوني التشريع بعلاقة العمل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه (ل م د) في الحقوق جامعة محمد خيضر، بسكرة، المجلد 16، الجامعة الإفريقية أحمد درارية أدرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2020-2021م.

-خلاف فاتح، مكانة الوساطة لتسوية النزاع الإداري في القانون الجزائر، أطروحة دكتوراه نخصص قانون عام، جامعة بسكرة، 2014-2015.

### ب- ماجستير

- علي زنيب، تكييف الإضراب في إطار قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، 2008.

- محمد بواط، التّحكيم في حل النزاعات الدوليّة، مذكرة ماجستير، جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف، كلية العلوم القانونيّة والإداريّة، 2007-2008.

### ج- ماستر:

أبا علال محرز، عزاوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات (ماستر مهني)، جامعة أحمد دراية أدرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2017-2018.

جدي نريمان، حق الإضراب في المؤسسات العموميّة الاقتصادية، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2012-2013.

- شايب الراس حياة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2017/2018.

- عيسى زايد، الساسي قنجرة، حق الإضراب في الإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون العام تخصص الدولة والمؤسسات، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2019-2020.

### 3/ المقالات:

1- دليلة بوسعيدة، "التنظيم القانون لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري"، مجلة معارف، العدد التاسع، ديسمبر 2010.

2- ذباح إسماعيل وميهوب يزيد، "ضوابط ممارسة التوظيف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، مخبر العلوم السياسية الجديدة، جامعة برج بوعريريج، الجزائر، المجلد 08، العدد 03، 2021.

3- زنقيلة سلطان، "الإضراب في الجزائر" دراسة قانونية"، مجلة لقانون والتنمية المحلية، جامعة الجزائر 01 يوسف بن خدة، المجلد 03، العدد 02، 2021.

4. نوال ملوك، "آلية تسوية النزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري: دراسة على ضوء القانون الجديد 08-23"، مجلة الاجتهاد القضائي، مخبر اثر الاجتهاد القضائي على حركة ، العدد 01، مارس 2024.

4/ المواقع الالكترونية:

<https://www.mrp.gov.dz> وزارة العلاقات مع البرلمان .

<https://www.asjp.erist.dz> المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات.

# الفهرس

## الفهرس

2	مقدمة:
8	القيود الإجرائية الواردة على حق الإضراب في ظل القانون 08-23
9	الفصل الأول: القيود الإجرائية الواردة على حق الإضراب في ظل القانون 08-23
10	المبحث الأول: استنفاذ طرق التسوية الودية
10	المطلب الأول: إجراء اللجوء إلى المصالحة
11	الفرع الأول: تعريف إجراء المصالحة
15	ثانيا: إجراءات المصالحة في المؤسسات والإدارات العمومية
18	المطلب الثاني: إجراء الوساطة
18	الفرع الأول: تعريف إجراء الوساطة
21	الفرع الثاني: الإجراءات المتعلقة بالوساطة
21	أولاً: إجراءات الوساطة في القطاع الاقتصادي
24	ثانيا: إجراءات الوساطة في المؤسسات والإدارات العمومية
27	المطلب الثالث: التحكيم كآلية لتسوية النزاع الجماعي للعمل
27	الفرع الأول: تعريف التحكيم
30	الفرع الثاني: إجراءات التحكيم
32	المبحث الثاني: الحدود المفروضة أثناء مباشرة الإضراب
33	المطلب الأول: الموافقة المسبقة على قرار اللجوء إلى الإضراب
34	الفرع الأول: انعقاد الجمعية العامة

37	الفرع الثاني: التصويت على اللجوء إلى الإضراب
38	المطلب الثاني: الإشعار المسبق للإضراب
39	الفرع الأول: تعريف الإشعار المسبق
40	الفرع الثاني: إجراءات القيام بالإشعار المسبق
44	القيود الموضوعية الواردة من ممارسة حق الإضراب في ظل القانون 08-23
45	الفصل الثاني: القيود الموضوعية الواردة من ممارسة حق الإضراب في ظل القانون 08-23
46	المبحث الأول: الحدود الموضوعية المفروضة للممارسة حق الإضراب
46	المطلب الأول: المنع الجزئي للممارسة حق الإضراب
46	الفرع الأول: تقديم الحد الأدنى من الخدمة
47	أولاً: تعريف الحد الأدنى لتقديم الخدمة
48	ثانياً: الحالات التي تقتضي تقديم الحد الأدنى للخدمة
52	الفرع الثاني: اللجوء إلى إجراء التسخير
53	المطلب الثاني: حالات المنع الكلي لممارسة الإضراب وطرق تسويته الإجبارية
53	الفرع الأول: الفئات الممنوعة من الإضراب
55	الفرع الثاني: اللجوء إلى إجراءات التسوية الإجبارية
56	المبحث الثاني: مشروعية اللجوء إلى الإضراب في ظل القانون 08-23
56	المطلب الأول: دور لجان التحكيم في الفصل في النزاعات في ظل القانون 08-23
57	الفرع الأول: اللجنة الولائية للتحكيم
57	أولاً: تشكيلة واختصاصات اللجنة الولائية للتحكيم وإجراءات عملها
63	ثانياً: قرارات اللجنة الولائية للتحكيم
64	الفرع الثاني: اللجنة الوطنية للتحكيم
64	أولاً: تشكيلة واختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم وإجراءات عملها

---

---

67	ثانيا: قرارات اللجنة الوطنية.....
68	المطلب الثاني: الجزاءات الواقعة على مخالفة ضوابط ممارسة الإضراب في ظل القانون 08-23 .....
68	الفرع الأول: دور مفتشية العمل في التحري عن المخالفات التي تمس أحكام القانون 08-23 .....
72	الفرع الثاني: دور القضاء في تحديد مشروعية الإضراب في ظل القانون 08-23 .....
72	أولا: القضاء الإداري.....
73	ثانيا: أمام القضاء العادي.....
78	خاتمة:.....
81	قائمة المصادر والمراجع.....

---

---

المخلص

## ملخص الدراسة:

نظرا لأهمية علاقة العمل التي تجمع العمال والمستخدمين وما ينتج عنها من نزاعات جماعية، والتي من شأنها التأثير على المصالح الاقتصادية والاجتماعية وكذلك المهنية، دفعت بالمشروع إلى تنظيمها وذلك من خلال فرضه لمجموعة من الطرق لتسويتها بصفة مشروعة وهذا في ظل القانون 08-23 والذي يوازي كفتي المستخدمين والمنظمات النقابية التي تمثلهم، إضافة على ذلك تنظيم المؤسس الدستوري لحق الإضراب كحق دستوري والذي يمد العمال بحماية وهذا لتحقيق هدفهم وهو الظفر بحقوقهم ومطالبهم المهنية كما يسعنا الذكر أن القانون 08-23 عزز آلية الحوار والتفاوض تجنباً للاضطرابات التي من شأنها إحداث نزاعات بين طرفي العمل الجماعي.

## الكلمات المفتاحية:

الإضراب، النزاعات الجماعية، المطالب المهنية، مشروعة، الحوار والتفاوض.

## Summary of the two chapters:

Due to the importance of the work relationship between workers and employers and the resulting collective conflicts that can impact economic, social, and professional interests, the legislator has regulated this through Law 23-08, which balances the rights of employees and the unions representing them. Additionally, the constitutional organization of the right to strike as a constitutional right provides workers with necessary protection to achieve their goal of securing their professional rights and demands. It is worth mentioning that Law 23-08 has strengthened the mechanism of dialogue and negotiation to avoid disturbances that could arise

### **The keywords are:**

**collective conflicts ,demands professionalism ,legitimate ,Strike, dialogue , and negotiation.**

---

---