جامعة 20 أوت 1955 – سكيكدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في المؤسسات والإدارات العمومية في ظل القانون 23-08

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: دولة ومؤسسات

من تقديم الطالبين:

زعير صلاح الدين

مليط رائد

إشراف:

د/ سوداني نور الدين

لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د/ سياب حكيم	أستاذ محاضر	رئيسا
د/ سوداني نور الدين	أستاذ محاضر	مشرفا و مقررا
أ/ بوشامة فايزة	أستاذ مساعد	مناقشا

دورة جوان2025

بسم الله الرحمن الرحيم

سورة طه الآية 114.

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى حبيبنا سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

الحمد لله الذي وفقنا وسدد خطانا في تحقيق هذا المبتغى

نتقدم بالشكر الجزيل والثناء إلى كل من:

الأستاذ سوداني نور الدين على إشرافه للموضوع المنجز ولما بدله من جهود وإرشادات سديدة في تفحص محتويات المذكرة وتصويباتها العملية والدقيقة.

وكذلك الشكر والثناء موصول إلى السادة أعضاء لجنة المناقشة الموقرين : الدكتور سياب حكيم والأستاذة بوشامة فايزة لما تحملوه من عبئ مراجعة هدا العمل، ولما سيدونوه من اقتراحات قيمة وتوجيهات بناءة.

كما لا ننسى شكر كافة أسرة كلية الحقوق والعلوم السياسية وإلى كل من ساعدنا.

دمتم فخرا لنا ولكلية الحقوق.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين حبيبنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أما بعد:

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من علمني أن الدنيا كفاح ومعرفة ..إلى الذي لم يبخل عني بأي شيء ومن سعى لراحتي ونجاحي، أبي حفظه الله ورعاه.

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 أمي العزيزة حفظها الله ورعاها.

الطالب:زعير صلاح الدين.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين حبيبنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أما بعد:

أهدي هذا العمل المتواضع 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 أطال الله في عمرها.

وإلى أبي الغالي الذي رباني أحسن تربية وزرع في كل ما هو جميل حفظ الله صحته وأطال في عمره.

الطالب: مليط رائد.

مـــــــقدمـــــــة

مقدمة:

يعد العمل بمثابة المحرك الرئيسي للتنمية والتطور وتحقيق التقدم في جميع المجالات والميادين سواء الاقتصادية أو الاجتماعية وغيرها، وتتميز الحياة العملية بالمرونة والسرعة والحركية وعدم الثبات، وذلك بحكم أن علاقات العمل تقوم على فكرة تضارب المصالح بين طرفيها، مما يؤذي إلى حدوث أزمات في العلاقات المهنية وذلك لعدم الالتزام بالواجبات المنصوص عليها في القانون والاتفاقيات الجماعية.

فحدوث النزاعات الجماعية في العمل أمر وارد بسبب طبيعة علاقات العمل، وهو نزاع يتعلق بقضية يشترك فيها جميع الموظفين بغية تحقيق مصالحهم، ونظرا لتأثيرها على استمرار العلاقات المهنية وما يمكن أن تخلفه من خطر وأضرار اقتصادية واجتماعية لكلا الطرفين والإخلال بسير العمل، فقد أحاطتها تشريعات الوظيفة العمومية بمجموعة من النصوص القانونية، وتحديدا القانون رقم 23-08[1].

ولقد صدرت العديد من النصوص التطبيقية للقانون الجديد والتي عملت على التفصيل في الإجراءات المتبعة في الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وآليات تسويتها وتتمثل في الاجتماعات الدورية، ووسائل التسوية الودية سواء المصالحة أو الوساطة لمعالجة هذه الخلافات وتقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة، وفي حال فشلها يمكن أن تؤذي هذه النزاعات إلى الإضراب أي توقف جماعي عن العمل وبالتالي عرقلة تحقيق المصلحة العامة.

[1] القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 25 يونيو 2023.

1- أهمية الموضوع:

تتمثل أهمية الموضوع من خلال دراسة تسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية، في كون أن الوقاية من النزاعات وأساليب التسوية الودية لها دور كبير في حسن سير المرافق العامة و تلبية حاجيات المواطنين في جميع المجالات، وبالتالي تفادي حدوث توقف جماعي عن العمل، كما تكمن الأهمية في تنوع وسائل وطرق معالجة الخلافات بين الموظفين والمؤسسات والإدارات العمومية.

إضافة إلى أن أهمية الموضوع تبرز في دراسة الإجراءات القانونية المحددة لممارسة حق الإضراب، باعتباره آلية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية يتم اللجوء إليها في حال فشل آليات التسوية الودية، حيث تعتبر هذه الإجراءات مقيدة له وذلك بهدف تحقيق التوازن بين اللجوء إليه والحفاظ على حسن سير المرفق العام.

2- أسباب اختيار الموضوع:

تتمثل أسباب اختيار الموضوع في:

- الأسباب الذاتية:

تتجلى الأسباب الذاتية في: الرغبة في البحث في موضوع تسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية لارتباطه بالحياة المهنية للموظف وكذا المؤسسات والإدارات العمومية من خلال السهر على حسن سير المرفق العام وعدم المساس بمبدأ استمرارية المرفق العام، وكذلك الاطلاع على كيفية حل وتسوية هذه النزاعات، والتي يمكن أن نصادفها في الحياة العملية.

- الأسباب الموضوعية:

تتمثل الأسباب الموضوعية في: ازدياد عدد القضايا المتعلقة بالنزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية، والخطورة التي تحملها النزعات الجماعية وتأثيرها على المصلحة العامة، وكذلك دراسة الآليات المتعلقة في فض نزاعات العمل الجماعية، وتفادي اللجوء للقضاء.

3- أهداف الدراسة:

- التعرف على دور الاجتماعات الدورية في الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية.

-بيان الأحكام الجديدة التي جاء بها القانون رقم 23-08 ومقارنتها بالقانون السابق رقم 90-02.

- تسليط الضوء على كيفية سير الإجراءات القانونية للوسائل العلاجية لمنازعات العمل الجماعية.

- التعرف على الجهات المختصة للفصل في النزاعات.

- الوقوف على كيفية ممارسة حق الإضراب.

4-الإشكالية:

بناءً على ما تقدم، ولأهمية موضوع تسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية، فإن السؤال الرئيسي في هذا الموضوع هي:

ما هو الإطار القانوني المنظم للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وآليات تسويتها في المؤسسات والإدارات العمومية في ظل القانون 23-08؟

يتفرع عن هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

- فيم تتمثل الوسائل الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية؟

- ما هي الشروط والإجراءات الواجب توافرها لممارسة الحق في الإضراب؟

5- المنهج المتّبع:

اعتمدتا في هذا البحث على المنهج الوصفي والتحليلي، حيث يتجلى المنهج الوصفي في سرد الأحكام والنصوص المتعلقة بإجراءات تسوية نزاعات العمل الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية.

أما المنهج التحليلي فيتضح من خلال تحليل المواد المتعلقة بإجراءات ممارسة الحق في الإضراب وموانع اللجوء إليه.

6- تقسيم البحث:

تم تقسيم الدراسة المتعلقة بتسوية نزاعات العمل الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية إلى فصلين، في الفصل الأول سنتحدث عن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية وآليات التسوية الودية لها، والذي سيتم تقسيمه إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وفي المبحث الثاني سنتطرق إلى الآليات الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية.

أما الفصل الثاني فسنتحدث عن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب كآلية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية، من خلال مبحثين سنتناول في المبحث الأول إجراءات وقيود ممارسة الإضراب، أما المبحث الثاني فسنخصصه لموانع اللجوء إلى الإضراب وتسويته.

الفصل الأول

الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية وآليات التسوية الودية لها

الفصل الأول: الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية وآليات التسوية الودية لها

إن الأهمية الكبرى لعلاقات العمل والتي قد ينتج عنها نزاعات جماعية بسبب تضارب المصالح بين الموظفين والمؤسسات والإدارات العمومية ولما لها من تأثير سلبي مباشر على المجالات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية، جعلت المشرع الجزائري يتدخل من خلال إقراره لآليات متنوعة بغية فض هذه النزاعات وتسويتها بطرق ودية ومشروعة، وتقرب من وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة، وعادة ما يكون اللجوء إلى الوسائل الودية أحسن سبيل يمكن لأطراف علاقة العمل المتنازعة أن تسلكه لإنهاء الخلاف القائم وبدون أضرار من الممكن وقوعها.

ولذا سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل

المبحث الثاني: الآليات الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية

المبحث الأول: الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل

إن مسألة الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل تشغل اهتمام كل من الموظفين والمؤسسات والإدارات العمومية، كيف لا وكل اتفاقية بين الطرفين تتضمن عديد الاحتياطات تفاديا لحدوث نزاع جماعي بينهما[1]، وتعتبر أول خطوة يلجأ إليها طرفا النزاع في حال نشوب خلاف بينهما، وقد أولى المشرع الجزائري اهتماما كبيرا بالتسوية الوقائية للنزاع الجماعي.

حيث كرس في القانون رقم 23-08 آلية داخلية تتمثل في التفاوض والحوار والتشاور في كل ما يتعلق بعلاقة العمل سواء كانت أمور مهنية أو اجتماعية أو الظروف العامة للعمل، وذلك عن طريق الاجتماعات الدورية بين الموظفين وممثلي الإدارة لإيجاد حلول لكل مسألة في مهدها وقبل أن تتطور إلى خلاف فنزاع[2]، حيث يتم من خلالها الوقوف على وضعية العلاقات المهنية والاجتماعية داخل المؤسسة ويتم تنظيمها عن طريق الاتفاقيات الجماعية.

وقد نصت المادة 22 من القانون 23-08 على وجوب القيام باجتماعات دورية داخل المؤسسات والإدارات العمومية أي تحمل صفة الإجبارية، وهذا ما ميزها عن تلك المنصوص عليها في القانون 90-02 الملغى[3]، كما تتصف بالسرعة والسهولة التي تتم بها وأثرها الطيب في بث الثقة والطمأنينة بين الطرفين[4].

---

[1] أحمية سليمان، **آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري**، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 96.

[2] حاتم عمارة، " **الإجراءات والتدابير المستحدثة بموجب القانون 23-08 للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل**"، مجلة الحقوق والحريات، جامعة محمد خيضر، بسكرة، المجلد 13، العدد 01، 2025، ص 442.

[3] القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990.

[4] عباس صادقي، عبد الغني بن حامد، " **مبدأ الوقاية من نزاعات العمل الجماعية- تطوراته، وآليات تطبيقه في القانون الجزائري** "، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، المجلد 13، العدد 01، 2025، ص 570.

فالمشرع بهذه الخطوة يكون قد أعطى أهمية كبيرة لهذه الآلية لدورها وفعاليتها في القضاء على جميع المشاكل التي يمكن أن تظهر أثناء العلاقة المهنية[1]، وقد جاء المرسوم التنفيذي رقم 23-362[2] ليؤكد هذا التوجه.

حيث سنقسم هذا المبحث إلى تشكيلة ورزنامة لجنة الحوار الجماعي (مطلب أول) وسير عملها (مطلب ثاني).

المطلب الأول: تشكيلة ورزنامة لجنة الحوار الاجتماعي

تعقد الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل بشكل حصري داخل المؤسسات والإدارات العمومية بين الممثلين المؤهلين لها[3].

ويتم تأطير هذه الاجتماعات وتنظيمها من قبل لجنة الحوار الاجتماعي، هذه الأخيرة تقوم بإعداد رزنامة تحدد فيها موضوع ودورية الاجتماعات وكذا مواضيع الحوار والتشاور[4].

إن إنشاء لجنة للحوار الاجتماعي يكون في كل مؤسسة وإدارة عمومية على المستوى المركزي بموجب مقرر من الوزير المعني أو المسؤول المؤهل للهيئة الإدارية المعنية، ويتم إنشاء هذه اللجنة في كل مؤسسة وإدارة عمومية على مستوى الولايات والبلديات والمؤسسات العمومية المحلية حسب الحالة وذلك بموجب مقرر من الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليميا أو المسؤول المؤهل للمؤسسة الإدارية المعنية[5].

---

[1] حاتم عمارة، مرجع سابق، ص 442.

[2] 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، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

[3] أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 23-362.

[4] أنظر المادتين 03، 04 من المرسوم التنفيذي 23-362.

[5] أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي 23-362.

وتتشكل هذه اللجان من عدد متساو من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يمثلون المؤسسات والإدارات العمومية وكذا المندوبين النقابيين، مع مراعاة التمثيلية النقابية.

وفي حالة عدم وجود مندوبين نقابيين ينتخب الموظفون ممثليهم مباشرة ضمن هذه اللجان والتي يتولى رئاستها بالتداول كل ستة أشهر عضو يمثل المؤسسات والإدارات العمومية وعضو يمثل الموظفين[1].

وتقوم السلطة الإدارية المعنية بتعيين ممثلي المؤسسات والإدارات العمومية، أما المنظمة النقابية التمثيلية المعنية فتعين المندوبين النقابيين، وبموجب مقرر من وزير القطاع أو المسؤول المؤهل للإدارة المعنية يتم تحديد القائمة الاسمية لأعضاء لجان الحوار الاجتماعي[2].

وتقدر عهدة أعضاء اللجان بثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، وتجدد الهيئة المستخدمة عهدة اللجان في أجل شهر قبل انقضاء العهدة، وفي حالة عدم تجديد عهدة اللجنة عند انقضائها تمدد إلى غاية تجديد اللجنة في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر[3].

ويتم تحديد عدد ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين وفقا للعدد الإجمالي لعمال المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، أما في حالة فقدان أحد الأعضاء لصفة العضوية يتم استخلافه[4].

[1] أنظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي 23-362.

[2] أنظر المادة 07 من المرسوم التنفيذي 23-362.

[3] أنظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي 23-362.

[4] أنظر المادتين 09، 10 من المرسوم التنفيذي 23-362.

المطلب الثاني: سير لجان الحوار الاجتماعي

يتم عقد اجتماعات لجان الحوار الاجتماعي الإجبارية في مقر الهيئة المستخدمة مرة واحدة كل ستة أشهر بالنسبة للمستخدمين على المستوى المركزي ومرة واحدة كل ثلاثة أشهر بالنسبة للمستخدمين على المستوى المحلي.

ويجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف لجان الحوار الاجتماعي الوسائل الضرورية للسير الحسن لأداء مهامها[1].

أما المسائل التي ترغب المنظمات النقابية التمثيلية أو الممثلون المنتخبون عن الموظفين في معالجتها، ترسلها إلى الهيئة المستخدمة في أجل 30 يوم عمل قبل تاريخ الاجتماع، وتسجلها الهيئة في جدول الأعمال بالتشاور مع ممثلي الموظفين والتي تقترحها هي نفسها للدراسة.

ويتم إرسال الاستدعاءات مرفقة بنسخة من جدول الأعمال عن طريق البريد أو بالوسيلة الالكترونية إلى أعضاء اللجنة المعنيين في أجل 15 يوم قبل تاريخ الاجتماع، ولا تصح اجتماعات اللجنة إلا بحضور نصف أعضائها على الأقل.

كما يجب أن يكون عدد ممثلي الإدارة مساويا لعدد ممثلي الموظفين، ويتم تأجيل اجتماع اللجنة بثلاثة أيام عمل في حال عدم اكتمال النصاب، حيث تجتمع اللجنة مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين من كل طرف[2].

ثم تدون اجتماعات اللجنة في محضر يوقعه الأعضاء الحاضرون متضمنا نتائج الحوار والمحادثات التي عرضها كل طرف حول العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل.

[1] أنظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي 23-362.

[2] أنظر المادتين 12، 13 من المرسوم التنفيذي 23-362.

ويتم إرسال نسخة إلى وزير القطاع المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على سبيل الإعلام وذلك في أجل لا يتعدى 8 أيام عمل ابتداء من تاريخ الاجتماع، كما ترسل نسخة على المستوى المحلي إلى الوالي[1].

بعد ذلك تقوم السلطة الإدارية المعنية على المستوى المركزي أو المحلي بتقديم رد معلل أو تقترح حلول وتدابير لمعالجة الانشغالات المطروحة في أجل لا يتجاوز 30 يوم عمل ابتداء من تاريخ استلام المحضر.

كما أنها تعلم كتابيا السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل بشأن الرد والحلول والتدابير المتخذة[2].

أما بالنسبة للنظام الداخلي المحدد لقواعد سير وكيفيات الاستدعاء وإجراءات تنظيم الاجتماعات تعده لجان الحوار الاجتماعي وتصادق عليه، كما تقوم هذه الأخيرة بإعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها وترسله لكل من السلطة الإدارية المعنية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية[3].

[1] أنظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي 23-362.

[2] أنظر المادة 15 من المرسوم التنفيذي 23-362.

[3] أنظر المادتين 16، 17 من المرسوم التنفيذي 23-362.

المبحث الثاني: الآليات الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية

يقصد بالآليات العلاجية تلك الإجراءات التي تهدف إلى الدراسة والبحث في أسباب النزاع الجماعي وإيجاد الحلول المناسبة له، وذلك ضمن هيئات معينة تساهم في تعيين أعضائها كل من أطراف علاقة العمل حسب الصلاحيات الواسعة المخولة لهم[1].

وقد نظم المشرع الجزائري الوسائل العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية في القانون 23-08، وتتمثل في: المصالحة والوساطة.

حيث سنقسم هذا المبحث إلى: المصالحة كمطلب أول والوساطة كمطلب ثاني.

المطلب الأول: المصالحة

بعد استنفاد الطرق الوقائية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل عن طريق الاجتماعات الدورية، وجب على طرفي النزاع اللجوء إلى أول آلية وهي المصالحة.

وسنتطرق إلى تعريفها (فرع أول) وإجراءاتها (فرع ثاني).

الفرع الأول: تعريف المصالحة

عرفت المادة 04 من القانون رقم 23-08 المصالحة على أنها: << كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى " قائما بالمصالحة "، يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.>>

[1] نوال ملوك، " **آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري: " دراسة على ضوء القانون الجديد رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب** "، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، المجلد 16، العدد 01، مارس 2024، ص 164.

ويمكن تعريفها بأنها: إجراء يرمي إلى تقريب وجهات النظر المتعارضة لكل من الموظفين وأصحاب العمل، بقصد الوصول إلى حل يقبله الطرفان[1].

كذلك هي: إجراء يقوم به طرف ثالث خارج عن طرفي النزاع، يهدف هذا الأخير إلى تقريب وجهات النظر بين الطرفين وكسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية المحور الأساسي في علاقة العمل[2].

والمصالحة هي إجراء يرمي إلى التقريب بين وجهتي النظر المتباعدتين إلى أن يتم تراضي الطرفين على حل وسط[3]، وذلك عن طريق طرف ثالث يتميز بالحياد والاستقلالية[4].

وتعتبر نوعا من التفاوض المنظم يقتضي من الناحية العملية تدخل طرف ثالث يعمل على تقريب وجهات نظر الطرفين المتنازعين.

وباعتبارها وسيلة إجبارية وجب اللجوء إليها في حال حدوث نزاعات في العمل ووسيلة توفيقية فهي تهدف إلى تقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي[5].

وللمصالحة نوعان: مصالحة اتفاقية ومصالحة قانونية.

---

[1] الصديق ريكلي، " **المصالحة كطريقة أساسية لتسوية منازعات العمل الجماعية وديا طبقا للقانون 02/90 لسنة 1990**"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، المجلد 34، العدد 01، جوان 2023، ص 275.

[2] أحمية سليمان، **قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري**، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 385.

[3] محمود جمال الدين زكي، **قانون العمل**، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، 1982، ص 821، www.neelwafurat.com.

[4] أحمد حسن البرعي، **الوجيز في قانون العمل**، دار النهضة العربية، نسخة مخصصة لطلبة الفرقة الثالثة بكليات الحقوق، القاهرة، 2003، ص 947،www.noor.book.com.

[5] أنظر المادة 04 فقرة 02 من القانون رقم 23-08.

الفرع الثاني: إجراءات المصالحة

عند حدوث نزاع جماعي للعمل بين الطرفين حول جميع المسائل المدروسة أو بعضها، يقوم ممثلو الموظفين بواسطة طعن بإخطار كل من:

أولا: السلطات العمومية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية، والوزراء أو ممثليهم المؤهلين عندما تكون المؤسسات أو الإدارات المعنية تابعة لاختصاصهم أو عندما يكتسي النزاع الجماعي للعمل طابعا جهويا أو وطنيا.

وإذا تعذرت تسوية المسائل موضوع الطعن تستدعي السلطة السلمية العليا خلال 8 أيام عمل الموالية لإخطارها طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا[1].

والملاحظ أنه وبالمقارنة مع القانون 90-02 الملغى فقد قام المشرع بتمديد آجال استدعاء مفتش العمل للأطراف إلى ثمانية أيام بعد أن كانت في السابق 4 أيام فقط.

وإذا تبين في اجتماع المصالحة أن النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تقوم السلطة السلمية العليا التي تم إخطارها باتخاذ التدابير الضرورية لضرورة تطبيق هذا الالتزام في أجل لا يتعدى 30 يوم من تاريخ الإخطار[2].

أما إذا ظهر في اجتماع المصالحة بأن النقاط محل النزاع الجماعي للعمل تخص تأويلات لأحكام تشريعية أو تنظيمية أو مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، يتم إخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية من قبل السلطة السلمية العليا من أجل إخضاع المسائل محل النزاع للمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية[3].

---

[1] أنظر المادتين 23، 24 من القانون رقم 23-08.

[2] أنظر المادة 25 من القانون رقم 23-08.

[3] أنظر المادة 26 من القانون رقم 23-08.

ثانيا: المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية هو الجهاز المكلف بالمصالحة:

يعتبر المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية جهاز مصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية، ويجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل حضور جميع اجتماعات المصالحة التي ينظمها المجلس[1].

وعليه سنتعرض إلى كل ما يتعلق بهذا الجهاز من تشكيلته وشروط العضوية فيه وكذا تنظيمه وسيره، وهو كالآتي:

1- التشكيلة:

يتشكل المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية من عشرة أعضاء دائمين، ومن عدد متساو من الأعضاء الإضافيين منهم:

_ 5 ممثلين عن الإدارة،

- 5 ممثلين عن الموظفين.

كما يمثل الإدارة في المجلس الذي يرأسه المدير العام للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية كل من:

- ممثل الوزير المكلف بالعدل،
- ممثل الوزير المكلف بالداخلية،
- ممثل الوزير المكلف بالمالية،

[1] أنظر المادتين 35، 36 من القانون رقم 23-08.

– ممثل الوزير المكلف بالعمل[1].

تتولى تعيين ممثلي العمال في المجلس المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني في حدود النسب الموافقة لتمثيليتها، ويتم تحديد القائمة الاسمية لأعضاء المجلس بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وتقدر عهدة أعضاء المجلس ب 5 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة[2].

2- شروط عضويته:

وتتمثل الشروط التي يجب أن يستوفيها الأعضاء المعينين في المجلس في:

- أن يكونوا من جنسية جزائرية،

– لهم مستوى دراسات عليا وعلى الأقل خمس سنوات من الخبرة المهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية،

- وكذلك ألا يكون قد صدر ضدهم حكم جزائي يتنافى مع ممارسة مهامهم[3].

وفي حالة: الوفاة، التقاعد، إنهاء المهام في الوظيفة أو الاستقالة منها، فقدان أحد الشروط السالفة الذكر، فقدان صفة الممثل النقابي بالنسبة لممثلي العمال، حل المنظمة النقابية المتمثلة في المجلس، يتم فقدان صفة العضوية في المجلس واستبدال العضو حسب الأشكال نفسها إلى غاية انتهاء مدة عهدة المجلس، وتتنافى العضوية في المجلس مع ممارسة وظيفتي الوسيط أو المحكم في النزاعات الجماعية للعمل[4].

[1] أنظر المادتين 04، 05 من المرسوم التنفيذي رقم 23-365 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية، العدد 67، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

[2] أنظر المادتين 06، 07 من المرسوم التنفيذي 23-365.

[3] أنظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي 23-365.

[4] أنظر المادتين 09، 10 من المرسوم التنفيذي 23-365.

ثم يقوم عضو المجلس أمام المجلس القضائي المعين في دائرة اختصاصه الإقليمي بتأدية اليمين الآتي نصها:

" بسم الله الرحمن الرحيم،

أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية وإخلاص وأن أكتم سرها وأن أسلك في كل الظروف سلوك العضو النزيه والوفي لمبادئ القانون في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها،

والله على ما أقوله شهيد ".[1]

3- تنظيم المجلس وسيره:

يوضع المجلس لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويتم تزويده بأمانة تقنية تضمنها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويتم تزويده بأمانة تقنية تضمنها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وتكلف على الخصوص بالمهام الآتية:

- تسجيل النزاعات المعروضة على المجلس،
- التحضير الإداري والمادي لاجتماعات المجلس،
- جمع الوثائق التي لها صلة بالمسائل المدرجة في جدول أعمال المجلس لاسيما منها التقارير الواردة من المؤسسات أو الإدارات العمومية وممثلي الموظفين المعنيين،
- إعداد محاضر الاجتماعات وتبليغها[2].

يقوم المجلس بإعداد نظامه الداخلي والمصادقة عليه، كما يعد تقريرا سنويا عن نشاطاته، وتخطر السلطة العليا السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية لعرض المسائل محل النزاع الجماعي للعمل على المجلس في أجل لا يتعدى خمسة أيام عمل ابتداء من الاجتماع

[1] أنظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي 23-365.

[2] أنظر المادتين 12، 13 من المرسوم التنفيذي 23-365.

الأخير للمصالحة المنعقد على مستوى الهيئة المستخدمة، مرفقا بملف كامل حول النزاع الجماعي للعمل[1].

لرئيس المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية إمكانية طلب وثائق إضافية من طرفي النزاع الجماعي للعمل حول المسائل ذات الصلة بالنزاع التي يراها ضرورية لتسويته، ويمكنه كذلك استشارة مفتش العمل المختص إقليميا والاستعانة بخبراء مختصين في مجال العمل[2].

يعقد المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية اجتماعاته بحضور نصف أعضائه على الأقل، ويجب في كل الحالات أن يتساوى عدد الممثلين الحاضرين من الإدارة ومن الموظفين.

وعندما لا يكتمل هذا النصاب يتم تأجيل الاجتماع بثلاثة أيام ابتداء من تاريخ الاجتماع المؤجل وعندئذ يجتمع المجلس مع مراعاة تساوي عدد ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة عند الاقتضاء باستدعاء الأعضاء الإضافيين.

ويجب ألا يكون للأعضاء المعينين في المجلس سواء كانوا أعضاء دائمين أو إضافيين أي صلة قرابة أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل، كما يجب على الأعضاء إظهار الاستقلالية والنزاهة والحياد اتجاه طرفي النزاع[3].

يقوم رئيس المجلس بتعيين من بين أعضائه مقررا لكل نزاع جماعي للعمل تم عرضه على المجلس، ويدرس المقرر الملفات التي أعدتها الأمانة التقنية، ويعد تقريرا بشأنها، ولا يمكن أن تتجاوز مدة المصالحة 15 يوم عمل ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول[4].

[1] أنظر المادتين 14، 15 من المرسوم التنفيذي 23-365.

[2] أنظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي 23-365.

[3] أنظر المادة 19 من المرسوم التنفيذي 23-365.

[4] أنظر المادتين 20، 21 من المرسوم التنفيذي 23-365.

فإذا تم الاتفاق أمام المجلس، يتم تحرير محضر يتضمن النقاط التي وافق عليها طرفا النزاع وكذا كيفيات تطبيقها، حيث يقوم الرئيس بتبليغ هذا المحضر للأطراف المعنية فورا، ويكون الاتفاق المبرم بين الأطراف نافذا من تاريخ تبليغه، أما في حالة فشل المصالحة فيتم تحرير محضر بعدم المصالحة الكلية أو الجزئية يتضمن النقاط التي لا يزال النزاع قائما بشأنها، وكذا توصيات واقتراحات المجلس المقدمة لطرفي النزاع لتسويتها[1].

يقوم كل من رئيس المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية وطرفي النزاع بالتوقيع على محضر الاتفاق أو محضر عدم المصالحة، وإرسال نسخة منه إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والسلطة السلمية العليا ومفتشية العمل المختصة إقليميا، كما يستفيد أعضاء المجلس من تعويض عن النفقات المدفوعة[2].

المطلب الثاني: الوساطة

في حال فشل المصالحة واستمرار النزاع الجماعي للعمل، يمكن عرضه في أجل 15 يوم عمل[3] على ثاني إجراء منصوص عليه في القانون رقم 23-08 وهو الوساطة.

حيث سنتطرق إلى تعريف الوساطة (فرع أول) وإجراءات الوساطة (فرع ثاني).

الفرع الأول: تعريف الوساطة

الوساطة هي: << 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>>[4].

[1] أنظر المادتين 22، 23 من المرسوم التنفيذي 23-365.

[2] أنظر المادتين 24، 25 من المرسوم التنفيذي 23-365.

[3] أنظر المادة 28 من القانون رقم 23-08.

[4] أنظر المادة 04 من القانون رقم 23-08.

ويمكن تعريفها أنها المساعي التي يقوم بها شخص محايد بين أطراف النزاع ومحاميهم من أجل الوصول إلى حل ودي لهذا النزاع[1].

وهي أسلوب من أساليب الحلول البديلة لحل النزاعات تقوم على إيجاد حل ودي للنزاع خارج مرفق القضاء عن طريق الحوار وتقريب وجهات النظر بمساعدة شخص محايد[2].

كذلك هي إجراء يقوم به طرف ثالث أكثر فعالية لا تربطه أي علاقة بأحد الطرفين من أجل تسوية النزاع، الذي يخرج عن إطار المؤسسة[3].

وكان إجراء الوساطة اختياري في القانون 90-02 الملغى، ولكن أصبح وجوبي في القانون رقم 23-08، وتتميز بأن النزاع مع الخصم يكون سريا وخصوصيا بعيدا عن علنية الجلسات، كما أنها تتسم بالسرعة والمرونة، والمحافظة على العلاقات الودية بين طرفي النزاع، إضافة إلى تخفيف العبء على القضاء وقلة التكاليف[4].

فمن خلال التعاريف المذكورة، يتبين أن الوسيط يعتبر عنصرا رئيسيا لهذا الطريق البديل لتسوية النزاعات، فنجاح أو فشل العملية وفعاليتها في فض الخلافات القائمة مرهون بشخصية الوسيط في تسيير إجراءات الوساطة[5].

حيث سنتعرض إلى كيفية تعيين الوسيط وكذا كيف يتقاضى أتعابه.

---

[1] محمد سلام، " **دور الطرق البديلة لحل النزاعات في إصلاح القضاء وتأهيله لمواجهة تحديات العولمة** "، مجلة الملحق القضائي، المعهد العالي للقضاء، المغرب، العدد 37، ص 29، www.abhatoo.net.ma.

[2] عبد اللطيف علاوي، " **الوساطة كطريق بديل لحل النزاعات** "، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 12، العدد 03، جويلية 2020، ص 443.

[3] عمار زعبي، " **الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية** "، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، العدد 10، ص 176.

[4] بوزنة ساجية، **الوساطة في ظل قانون الإجراءات المدنية**، مذكرة ماجستير، قانون عام، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2011-2012، ص 19.

[5] باهية مخلوف، "**المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل**"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 09، العدد 01، مارس 2024، ص 320.

أولا: كيفيات تعيين الوسيط:

لمزاولة مهمة الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية، تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 23-363[1]، والذي تضمن مجموعة من الشروط تتعلق بشخص الوسيط.

فلا بد أن تتوفر في الوسيط الشروط التي حددتها المادة 13 من المرسوم التنفيذي 23-363:

- أن يكون من جنسية جزائرية، والمشرع لم ينص إن كانت أصلية أو مكتسبة، بل تركها مفتوحة.

- أن يكون حائز على شهادة جامعية وله على الأقل خمس سنوات من الخبرة المهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية، وأن يكون قد تلقى تكوين وأن لديه خبرة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل.

فالكفاءة والخبرة عنصران مهمان للوسيط من خلال تمتعه بمؤهلات وقدرات في مجالات وتخصصات معينة تمكنه من اقتراح حلول فعالة تحسم النزاع القائم، وهذا بحكم الدور الذي يؤديه الوسيط[2].

- ألا يكون قد صدر ضده حكم جزائي بالإدانة يتعارض مع تأدية مهمة الوسيط، وأن لا يكون قد تعرض لعقوبة تأديبية أو إدارية نهائية تخص التسريح أو الشطب أو العزل أو سحب الاعتماد أو الترخيص.

[1] المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفيات تعيينهم وأتعابهم، الجريدة الرسمية، العدد 67، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

[2] باهية مخلوف، مرجع سابق، ص 321.

وهذا معناه بأن الوسيط لا بد أن يتحلى بحسن السلوك والنزاهة والاستقامة، فمن غير المعقول أن يتم وضع حقوق طرفي النزاع الجماعي للعمل بين يدي شخص غير نزيه أو سلوكه سيء[1].

– كذلك يتمتع الوسيط بالسلطة المعنوية، حيث يكون شخصية مؤثرة بحكم مكانته الاجتماعية التي تجعله محل احترام وتقدير وقادر على حل النزاع بطريقة ودية.

– إضافة إلى أنه يحترم مبادئ الموضوعية والإنصاف والعدالة، ويتحلى بالاستقلالية أي انعدام ضغوطات خارجية من شأنها أن تؤثر على سير مهمته، والحياد تجاه طرفي النزاع، ويتعهد بذلك كتابيا قبل تأدية مهمته وفق نموذج تعده الوزارة المكلفة بالعمل[2].

– كما أن الوسيط ملزم بالتقيد إزاء الغير بالسر المهني بالنسبة للمعلومات والوثائق والوقائع التي اطلع عليها خلال تأدية مهمته[3].

ولضمان حياد الوسيط واستقلاليته عن الخصوم، يمكن استبعاد الوسيط من ملف النزاع الجماعي للعمل أثناء ممارسة مهامه واستخلافه بوسيط آخر مدرج في قائمة الوسطاء، في حالة:

– إذا كانت لديه علاقات قرابة أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل،

– وكانت له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع طرفي النزاع الجماعي للعمل،

– وكان طرفا في نزاعات سابقة أو جارية مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل، ولم يشرع في تنفيذ مهمته في الآجال المحددة[4].

وللأشخاص الراغبين في مزاولة مهنة الوسيط ومتوفرة فيهم الشروط السالفة الذكر، وجب عليهم:

---

[1] باهية مخلوف، مرجع سابق، ص 321.

[2] أنظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي 23-363.

[3] أنظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي 23-363.

[4] أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي 23-363.

- تقديم طلب الترشح للتسجيل في قائمة الوسطاء مرفقين:
  - بشهادة تثبت مؤهلات المترشح،
  - شهادة تثبت خبرته المهنية،
  - إضافة إلى التعهد الكتابي قبل تأدية مهمته،

وبعدها 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[1].

ويتم تعيين الوسيط باتفاق مشترك بين طرفي النزاع قصد تسوية خلافهما بطريقة ودية من قبل وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني وهذا في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية والذي يتسم بالطابع التنظيمي.[2]

ويتم تحديد قائمة الوسطاء بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، وتبلغ القائمة إلى أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والولاة ورؤساء المجالس الشعبية البلدية وكذا المفتشيات الولائية للعمل[3].

تحدد مدة عهدة الوسطاء بثلاث سنوات على الأكثر وذلك بعد تحيين قائمة الوسطاء، وتكون قابلة للتجديد مرة واحدة، ويمتد اختصاص الوسطاء المعينين إلى كامل التراب الوطني، وقبل ممارسة مهامه يؤذي اليمين أمام المجلس القضائي المعين في دائرة اختصاصه الإقليمي[4].

[1] أنظر المادتين 14، 15 من المرسوم التنفيذي 23-363.

[2] أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي 23-363.

[3] أنظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي 23-363.

[4] أنظر المادتين 18، 19 من المرسوم التنفيذي 23-363.

وإذا أخل الوسيط بالتزاماته المهنية يتم شطبه من قائمة الوسطاء[1].

ثانيا: أتعاب الوسيط:

يحق للوسيط الحصول على أتعابه، والتي تحدد في مجال تسوية نزاع جماعي للعمل باتفاق مشترك بين طرفي النزاع والوسيط على الخصوص حسب مدى تعقيد النزاع الجماعي للعمل والوقت المخصص للوساطة والمهارات المحددة المطلوبة.

أما موضوع الوساطة وكيفياتها وشروط دفع الأتعاب سواء بشكل ساعي أو يومي أو المهمة بأكملها فيحددها كل من طرفي النزاع والوسيط[2].

ويتم أداء أتعاب الوسيط في الآجال المحددة في الاتفاق المكتوب المبرم بينهما، ويكون تقديم هذه الأتعاب بالتساوي بين طرفي النزاع ما لم يتم الاتفاق خلاف ذلك.

أما في حالة عدم وجود منظمة نقابية تمثيلية وانتخاب ممثلين للعمال، فالمستخدم هو من يتحمل أتعاب الوسيط[3].

الفرع الثاني: إجراءات الوساطة

حرص المشرع الجزائري على تنظيم الوساطة وفق إجراءات يكون فيها للوسيط دورا محايدا في تقريب وجهات النظر بين الطرفين للوصول لحل يرضي كليهما[4].

يقوم الوسيط في إطار مهامه بتحقيقات وتحريات للاطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العلاقات المهنية وظروف عمل الموظفين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل.

---

[1] أنظر المادة 20 من المرسوم التنفيذي 23-363.

[2] أنظر المادتين 21، 22 من المرسوم التنفيذي 23-363.

[3] أنظر المادتين 23، 24 من المرسوم التنفيذي 23-363.

[4] بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الرابعة، دار بغدادي للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 531.

كما لديه الإمكانية للانتقال إلى أماكن العمل بعد إعلام الطرفين، إما للحصول على معلومات تكميلية أو للاستماع إلى أطراف أخرى، ويتم السماع للطرفين حضوريا من قبل الوسيط بشكل شخصي معا أو بشكل منفصل، وإذا تعذر ذلك يمكن للوسيط الاستماع لهما بوسائل اتصال قانونية أخرى.

وبعد استشارة طرفي النزاع يتم تحديد تاريخ ومكان الاستدعاءات من طرف الوسيط[1].

ويمكن للوسيط أن يطلب من طرفي النزاع تسليمه مذكرات حول المسائل ذات الصلة بالنزاع الجماعي للعمل، وكذا الوثائق والمحاضر التي يراها ضرورية لتسويته.

وله الحق في استشارة مفتش العمل المختص إقليميا والاستعانة بخبراء ومختصين في مجال العمل، ويطلب منهم معلومات إضافية. كما أنه يعرض اقتراحات مكتوبة لتسوية النزاع الجماعي للعمل، في شكل توصيات معللة في أجل أقصاه 10 أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع الجماعي للعمل، ويمكن تمديد هذا الأجل بثمانية أيام عمل على الأكثر باتفاق الطرفين[2].

واللذين وجب عليهما تبليغ الوسيط بقبول اقتراحاته أو رفضها عند الاقتضاء بأي وسيلة قانونية مع الإشعار بالاستلام في أجل 8 أيام عمل ابتداء من تاريخ استلام اقتراحاته، وبعد ذلك يرسل الوسيط اقتراحاته كتابيا إلى طرفي النزاع[3].

يقوم الوسيط في نهاية مهمته بتبليغ طرفي النزاع الجماعي للعمل بالنتائج المتوصل إليها كتابيا، ففي حالة اتفاق طرفي النزاع:

[1] أنظر المادتين 04، 05 من المرسوم التنفيذي 23-363.

[2] أنظر المادتين 06، 07 من المرسوم التنفيذي 23-363.

[3] أنظر المادة 31 من القانون رقم 23-08.

تدون النتائج في اتفاق جماعي للعمل يوقعه الطرفان في المؤسسات والإدارات العمومية، ويتم حفظ ملف الوساطة على مستوى الهيئة المستخدمة وترسل نسخة منه حسب الحالة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية[1].

أما في حالة عدم رد الطرفين في أجل 8 أيام عمل ابتداء من تاريخ تسليم اقتراحات الوسيط أو في حالة رفض هذه الاقتراحات والتي يجب أن تكون مسببة، يعلم الوسيط في أجل 48 ساعة الأطراف والوزير المكلف بالعمل ووزير القطاع المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي، ويرسل للسلطات المذكورة تقريرا مفصلا يدون فيه نتائج مهمته[2].

[1] أنظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي 23-363.

[2] أنظر المادة 33 من القانون رقم 23-08.

الفصل الثاني

اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب كآلية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية

الفصل الثاني: اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب كآلية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية

الإضراب هو: << توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل>>[1].

فالإضراب هو حق مكفول دستوريا ومعترف به عالميا بحيث لا يكاد يخلو منها عالم الشغل، وهو بمثابة وسيلة ضاغطة ومشروعة في حال فشل الطرق السلمية، ومن الوسائل ذات الطابع الاحتجاجي ومكفول دستوريا، وقد صدر القانون رقم 23-08 والذي تضمن كيفيات وشروط ممارسة هذا الحق كما بين القطاعات والحالات التي يمنع فيها اللجوء إلى الإضراب.

حيث سنتطرق في هذا الفصل الذي يتضمن مبحثين إلى:

المبحث الأول: إجراءات وقيود ممارسة الإضراب

المبحث الثاني : موانع اللجوء إلى الإضراب وتسويته

[1] أنظر المادة 42 من القانون رقم 23-08.

المبحث الأول: إجراءات وقيود ممارسة الإضراب

أقر التعديل الدستوري لسنة 2020 في مادته 70 بالاعتراف بحق الإضراب كونه حق من الحقوق والحريات الأساسية، حيث تم تكريسه في الدستور وأخضعت ممارسته للتشريع الذي ينظمه ويحدد شروطه وضوابطه وإجراءاته من أجل تكييف ممارسته، مثلها مثل باقي الدساتير والتشريعات المقارنة[1].

وسنتطرق في هذا المبحث إلى: إجراءات ممارسة الإضراب (مطلب أول) وقيود ممارسة الإضراب (مطلب ثاني).

المطلب الأول: إجراءات ممارسة الإضراب

يعد الإضراب وسيلة دستورية وأساسية يلجأ إليها الموظفون للدفاع عن مصالحهم المهنية، وقد نظم المشرع إجراءات ممارسة هذا الحق ولتنفيذه بشكل قانوني.

حيث سنتطرق إلى الموافقة على الإضراب (فرع أول) والإشعار المسبق (فرع ثاني).

الفرع الأول: الموافقة على الإضراب

إذا استمر اللجوء النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية، وفي ظل غياب طرق أخرى للتسوية الواردة في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل، يمكن للموظفين اللجوء إلى ممارسة الإضراب[2]، وذلك من خلال:

– عقد جمعية عامة للموظفين بأماكن الخدمة المعتادة، باستدعاء ممثلي الموظفين المنتخبين تحت مسؤولية منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي الموظفين المنتخبين في حال عدم وجود منظمة نقابية قصد إعلامهم بنقاط النزاع المستمر والبث في احتمال التوقف الجماعي عن العمل والمتفق عليه.

– ويحضر المستخدم أو ممثله الجمعية العامة، ويمكنه أخذ الكلمة بهذه المناسبة لإبداء أي شروحات أو توضيحات تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل[3].

---

[1] المرسوم الرئاسي رقم 20–442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 01 نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

[2] أنظر المادة 41 من القانون رقم 23–08.

[3] أنظر المادة 47 من القانون رقم 23–08.

وتتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة من الموظفين الحاضرين في جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد الموظفين المعنيين على الأقل.

ونجد أن المشرع اشترط نسبة التصويت في القانون 23-08 بالأغلبية البسيطة عكس القانون 90-02 الملغى الذي لم يشر إلى نسبة التصويت بسيطة أو مطلقة.

وتتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده المحضر القضائي[1].

وقد جعل المشرع الجزائري إجراء التصويت وجوبي يترتب على مخالفته الطعن في قرار الإضراب أمام الجهات القضائية المختصة بالنظر في مدى مشروعية الإضراب[2].

ويعد من الإجراءات الوقائية التي عمد المشرع من وراءها إلى الحد من تعسف الموظفين في اللجوء إلى ممارسة الحق في الإضراب بصفة عشوائية، مستهدفا من خلال الإجراء تحصيل موافقة غالبية الموظفين على خيار الإضراب، لنيتهم في الدفاع عن مصالح مهنية مشتركة، حتى لا يمارس من قبل التكتلات التي عادة ما يشكلها الموظفون في المرافق العامة لأسباب وغايات شخصية[3].

ولا يجوز للموظفين المضربين إجبار الموظفين غير المضربين عن التوقف عن العمل، فإذا كان القانون يحمي حق الموظف في اللجوء إلى الإضراب، فإنه يحمي كذلك حق وحرية العامل في ممارسة عمله[4].

---

[1] أنظر المادة 48 من القانون رقم 23-08.

[2] أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 150.

[3] فاطمة الزهرة جرايد، مأمون مؤذن، " **الحق في الإضراب بين الممارسة كحق قانوني والمصلحة العامة كضرورة تستوجب الحماية** "، مجلة القانون والعلوم السياسية، معهد الحقوق والعلوم السياسية بالمركز الجامعي صالحي أحمد، النعامة، المجلد 10، العدد 01، 2024، ص 184.

[4] عتيقة بلجيل، **الإضراب في المرافق العامة دراسة مقارنة**، مذكرة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2004-2005، ص 84.

الفرع الثاني: الإشعار المسبق

يعتبر إجراء إجباري ومهم لتعزيز الحوار بين طرفي النزاع، وهو عبارة عن إجراء شكلي يجب أن يسبق الإضراب وتلتزم به اللجنة النقابية المكلفة بإدارة الإضراب في حالة وجودها بالمرفق العمومي، ويقصد به أيضا إبلاغ الإدارة المعنية بالوقت التي ينوي فيه الموظفين التوقف عن أداء الخدمة، بحيث أن التنظيم النقابي الأكثر تمثيلا هو الجهة المخول لها قانونا بالالتزام بإخطار الإدارة المعنية لتفادي الإضراب المفاجئ[1].

ويعد هذا الإشعار بمثابة التزام يقع على عاتق المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا في المؤسسات والإدارات العمومية، فعدم الالتزام به ينجر عنه عدم مشروعية الإضراب والمسؤولية التأديبية للموظف ومسؤولية النقابة على حد سواء[2].

هذا وسنتعرض إلى مدة ومضمون الإشعار المسبق:

أولا: مدة الإشعار المسبق:

ويبدأ سريان مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا مرفقا بمحضر المحضر القضائي، وتحدد مدة هذا الإشعار عن طريق المفاوضة ولا تقل عن عشرة أيام عمل من تاريخ إيداعه، غير أنه لا يمكن أن تقل هذه المدة عن 15 يوم عمل في قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة[3].

فالمشرع رفع مدة الإشعار إلى 10 أيام بعد أن كانت 8 أيام في القانون 90-02 الملغى، والهدف من رفع المدة هو أن يتمكن الأطراف من إيجاد حل خلال هذه الفترة قبل الشروع في الإضراب.

---

[1] مصدق عادل طالب، **الإضراب المهني للعمال وآثاره، دراسة مقارنة**، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، 2013، ص 159.

[2] ميتم غانم جبر المحمودي، **حق الإضراب بين الحظر والإباحة، دراسة مقارنة**، الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، مصر 2016، ص 146.

[3] أنظر المادة 50 من القانون رقم 23-08.

ثانيا: مضمون الإشعار المسبق

ويجب أن يتضمن الإشعار المسبق للإضراب تحت طائلة البطلان ما يأتي:

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

وهذه الشروط التي يجب أن يتضمنها الإشعار المسبق للإضراب، حيث لم يترك المشرع أي مجال للتفاوض أو الحرية بين الإدارة والموظف[1].

ويعد باطلا وعديم الأثر أي إشعار مسبق تبادر به منظمة نقابية لم يتم إثبات وجودها القانوني، أو تمثيليتها القانونية أو دون احترام أي شرط من شروط وكيفيات تسوية النزاعات الجماعية للعمل، ويعتبر كذلك باطلا وعديم الأثر كل إشعار مسبق يبادر به ممثلو الموظفين غير المنتخبين[2].

فالمشرع لم يترك الإشعار مفتوح فقيده بشروط، وحرص على وجود الصفة القانونية لمن يبادر به، عكس القانون رقم 90-02 الملغى الذي ترك المجال مفتوح.

ويسري مفعول الإشعار المسبق للإضراب في التاريخ المحدد له، ولا يمكن تمديده عند انقضاء أجله، ويتعين على المستخدم وممثلي العمال بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، الاجتماع خلال فترة هذا الإشعار لمواصلة المفاوضات وتنظيم الحد الأدنى من الخدمة وضمان حماية المنشآت والمعدات[3].

---

[1] أنظر المادة 51 من القانون رقم 23-08.

[2] أنظر المادة 52 من القانون رقم 23-08.

[3] أنظر المادتين 53، 54 من القانون رقم 23-08.

وتكمن أهمية الإشعار المسبق في حماية المرافق العامة من التبعات السلبية للإضرابات المفاجئة التي تجعل الإدارة عاجزة عن أخذ احتياطاتها اللازمة لضمان سير المرافق العامة بانتظام وإضطراد[1].

المطلب الثاني: قيود ممارسة الإضراب

إن القيود والضوابط الواردة على ممارسة الحق في الإضراب تتمثل في إلزام الموظفين المضربين في بعض القطاعات والمؤسسات والمرافق الحيوية التي تقدم بعض الخدمات والمصالح الحيوية التي تضمن حماية الأشخاص والممتلكات، وقد حرص المشرع الجزائري على حماية الحق في الإضراب باعتباره أحد الحقوق الدستورية، لكنه لم يغفل عن تحقيق مبدأ استمرارية المرفق العام، والذي ينبثق عنه مبدأ ضمان استمرارية أداء وتقديم الخدمة العمومية، وذلك لتحقيق التوازن بين ممارسة الموظفين والأعوان العموميين لحقوقهم الدستورية والمهنية[2].

وسنتطرق في هذا المطلب إلى: تقديم الحد الأدنى للخدمة (فرع أول) والتسخير (فرع ثاني).

[1] فاطمة الزهرة جراید، مأمون مؤذن، مرجع سابق، ص 185.

[2] عمار عوابدي، **القانون الإداري الجزء الثاني النظام الإداري**، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 180.

الفرع الأول: تقديم الحد الأدنى من الخدمة

يتمثل الحد الأدنى للخدمة في أن العون المضرب يمكن أن يؤمر بأداء كل عمله أو جزء منه مع كونه مضربا، أي أن الحد الأدنى للخدمة ليس هو الخدمة الكاملة، وإنما تنفيذ جزئي للالتزامات حتى يسمح بتطبيق قواعد الاقتطاع من الأجر بسبب الإضراب[1].

بمعنى آخر وتجسيدا لقاعدة دوام سير المرافق العامة بانتظام، أوجب المشرع على الموظفين العاملين ببعض المرافق العمومية الأساسية التي تسعى لتقديم خدمات ضرورية ضمان الحد الأدنى من الخدمات لمرتفقي هذه القطاعات، حتى لا يترتب على توقفها ارتباك وفوضى في الحياة اليومية للأفراد، لاسيما الأنشطة الاقتصادية وتموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة[2].

هذا ولقد حدد المرسوم التنفيذي 23-361[3] قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، والتي لها علاقة بقطاع الوظيف العمومي، وهي كالتالي:

1. المصالح العمومية للصحة والمداومة والاستعجالات وصرف وتوزيع الأدوية ومخابر التحاليل الطبية.
2. مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.
3. مصالح إدارة العدالة.
4. مصالح الدفن والمقابر.
5. مصالح البلدية لرفع النفايات وهياكل الصحة والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية، بما فيها الصحة النباتية والبيطرية العاملة في الحدود والموانئ والمطارات والمصالح البيطرية العمومية والخاصة ومصالح التطهير.

---

[1] دليلة بوسعيدة، " **التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري**"، مجلة معارف، جامعة البويرة، السنة 05، العدد 09، ديسمبر 2010، ص 98.

[2] أنظر المادة 62 من القانون رقم 23-08.

[3] المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 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، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

6. مصالح استقبال وحماية ومرافقة الأشخاص المسنين والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والطفولة المسعفة والمعرضة للخطر.
7. المصالح المرتبطة بتلقين البرامج البيداغوجية وصب النقاط و اجتماعات مجالس الأقسام والمداولات والامتحانات المدرسية والمهنية ذات طابع محلي وجهوي ووطني طوال فترة إجرائها، بما فيها أشغال تصحيح هذه الامتحانات في جميع هياكل قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم مهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي.
8. مصالح إدارة البلدية المكلفة بالحالة المدنية[1].

يتم تحديد مناصب العمل الضرورية لحسن سير الخدمة والحفاظ على استمراريتها والمرتبطة بقطاعات الأنشطة السالفة الذكر وذلك:

بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل بين المستخدم أو ممثله أو ممثلي الموظفين.

وفي حالة غياب اتفاقية أو اتفاق جماعي يحدد وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني كل في مجال اختصاصه مناصب العمل السالفة الذكر بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي الموظفين المنتخبين، ومن قبل وزير القطاع المعني في المؤسسات والإدارات العمومية والمرافق العمومية بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي الموظفين المنتخبين حسب الحالة.

ولا يمكن أن يقل الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه عن 30% من مجموع الموظفين المعنيين بالإضراب[2].

ويمكن رفع كل نزاع يتعلق بتحديد الحد الأدنى من الخدمة أمام الجهة القضائية المختصة[3].

يتم تبليغ المعنيين بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة شخصيا إما بأمر خدمة موقع من طرف وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني أو بمقرر من

[1] أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 23-361.

[2] أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي 23-361.

[3] أنظر المادة 63 فقرة 01 من القانون رقم 23-08.

المستخدم أو ممثله، وذلك بكل وسيلة قانونية في مساكنهم أو في مقر المنظمة النقابية التمثيلية المعنية عند الاقتضاء وعن طريق الإلصاق في أماكن العمل[1].

ووجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف العمال المعنيين بالحد الأدنى من الخدمة الإجباري كل الوسائل الضرورية لإنجاز مهامهم في إطار الخدمة، إضافة إلى أن المستخدمين المعنيين يتقاضون أجورهم عن أداء عملهم في إطار تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة خلال الإضراب[2].

ويتم تحديد قائمة قطاعات النشاط ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية والمرافق العمومية التي لا تقل عن 30% من مجموع الموظفين المعنيين بالإضراب من قبل وزير القطاع المعني بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين حسب الحالة، ويتم إعلام الوزير المكلف بالعمل بذلك[3].

الفرع الثاني : التسخير

يعتبر التسخير إجراء قانوني استثنائي تلجأ الإدارة إلى فرضه على الموظفين العاملين في الهيئات الإدارية العمومية أو في مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت، وذلك من أجل حسن سير بعض المرافق العمومية الحساسة ذات الطابع الحيوي والأمني، وحتى تواصل نشاطها دون انقطاع[4].

ولا يكون التسخير مشروعا إلا إذا كان مبررا بوجود ضرورات حيوية تستدعي اللجوء إليه، منها:

-وجود تهديد على جزء من الإقليم أو قطاع حيوي في البلاد، أو شريحة من المواطنين، فهو يتخذ في وقت السلم متى وجد تهديد داخلي، ولو لم يكن هذا التهديد جزئيا أو كليا، جغرافيا واقتصاديا.

---

[1] أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي 23-361.

[2] أنظر المادتين 06، 07 من المرسوم التنفيذي 23-361.

[3] أنظر المادة 64 من القانون رقم 23-08.

[4] فاطمة الزهرة جراید، مأمون مؤذن، مرجع سابق، ص 185.

– وجود مساس جسيم باستمرار المرفق العام، إذ لا يكفي مجرد انقطاع المرفق، أو الإزعاج الذي ينتج عنه لتبرير اللجوء إلى التسخير.

– وجود مساس جسيم بالنظام العام[1].

ولوزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني إمكانية الأمر بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية:

– لأمن الأشخاص والمنشآت والأملاك،

– لاستمرار المصالح العمومية الأساسية،

– لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد،

– لتموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة.

ويتم إبلاغ المستخدم أو ممثله القانوني بكل الطرق القانونية كل عامل معني بقرار التسخير[2].

إن رفض تنفيذ قرار التسخير يعد خطأ مهنيا جسيما[3]، ينجر عنه تطبيق إجراءات تأديبية ضد الموظف المعني، حيث يعاقب بغرامة من عشرين ألف 20000 دينار إلى خمسين ألف 50000 دينار جزائري[4].

[1] دليلة بوسعيدة، مرجع سابق، ص 100.

[2] أنظر المادة 65 من القانون رقم 23-08.

[3] أنظر المادة 66 من القانون رقم 23-08.

[4] أنظر المادة 86 من القانون رقم 23-08.

المبحث الثاني: موانع اللجوء إلى الإضراب وتسويته

لقد قيد المشرع ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات بتقييد نسبي، ووصل إلى حد المنع لبعض المرافق وقطاعات معينة، وذلك لكونها ذات أهمية سيادية، أمنية، اقتصادية، اجتماعية، مهنية، كما سعى المشرع لوضع طرق يتم بها تسوية الإضراب.

حيث سنتطرق في هذا المبحث إلى موانع اللجوء إلى الإضراب(مطلب أول) وتسوية الإضراب (مطلب ثاني).

المطلب الأول: موانع اللجوء إلى الإضراب

موازاة مع إباحة المؤسس الدستوري لحق الإضراب في القطاع العام، قام بدسترة إمكانية حظره تشريعيا في بعض القطاعات.

فالهدف من المنع هو الحفاظ على استمرارية المصالح العمومية الأساسية وضمان توفير الاحتياجات الأساسية للبلاد والسكان والتي يمكن أن يؤذي انقطاعها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو بالإمكان أن يؤذي الإضراب من خلاله إلى آثار خطيرة، وتشمل هذه القطاعات لا سيما مصالح العدل والداخلية والحماية المدنية والشؤون الخارجية والمالية والشؤون الدينية والطاقة والنقل والفلاحة والتربية والتكوين والتعليم المهنيين[1].

وقد حدد المشرع في المرسوم التنفيذي 23-361 قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب والذين لهم علاقة بالوظيف العمومي، وهي كالتالي:

1. الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.
2. مستخدمي مصالح الأمن.
3. أعوان الأمن الداخلي المكلفين بمهمة حماية المواقع والمؤسسات.
4. مستخدمي مصالح الحماية المدنية.

[1] أنظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي 23-361.

5. أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في الوزارتين المكلفتين بالداخلية وبالشؤون الخارجية.
6. أسلاك إدارة السجون.
7. أئمة المساجد.
8. الأعوان المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات.
9. مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية وموظفي التفتيش في قطاعات التربية والتكوين والتعليم المهنيين[1].

– ويمكن مراجعة القائمة المذكورة عند الاقتضاء بالتنسيق مع القطاعات المعنية[2].

فنجد أن المشرع وسع من قائمة الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، بحيث أصبحت القائمة تشمل قطاعات أخرى إضافة للقطاعات المذكورة في القانون رقم 90-02 الملغى، ومن بين هذه القطاعات الأئمة الذين ينتمون إلى قطاع الشؤون الدينية والأوقاف، ومراقبي الملاحة الجوية والبحرية، والأعوان المنتمين لإدارة الغابات، ومديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين.

فأعوان مصالح الأمن والحماية المدنية وأعوان إدارة السجون ممنوعون من ممارسة الإضراب، وهذا راجع لطبيعة مهامهم وحساسيتها وشبه أمنية والحفاظ على الأمن والنظام العام في المجتمع وتأمين الأفراد من كافة المخاطر الصحية والبيئية[3].

[1] أنظر المادة 09 من المرسوم التنفيذي 23-361.

[2] أنظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي 23-361.

[3] جرايد فاطمة الزهرة، مؤذن مأمون، مرجع سابق، ص 187.

المطلب الثاني: تسوية الإضراب

تعتبر الميزة القانونية لتسوية حق الإضراب هو التوصل إلى إيجاد حل رضائي ونهائي بين طرفي النزاع.

ففي حال استمرار الإضراب يمكن لوزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بعد استشارة المستخدم وممثلي الموظفين، عرض النزاع الجماعي للعمل حسب الحالة على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم عندما تقتضي ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة.

يتعلق الإضراب بقطاعات الأنشطة المتعلقة بتنفيذ حد أدنى من الخدمة التي قد يؤذي توقفها إلى تعريض حياة أو أمن أو صحة المواطنين في الاقتصاد الوطني للخطر[1].

ومن أجل معرفة دور اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم، سنتطرق في هذا المطلب إلى: تشكيلة اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم (فرع أول) واختصاصات اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم (فرع ثاني) وإجراءات تسوية الإضراب من طرف اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم (فرع ثالث).

الفرع الأول: تشكيلة اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم

تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم التي تدعى في صلب النص "اللجنة الوطنية" من عدد متساو من الأعضاء الدائمين والأعضاء الإضافيين حيث تتكون من:

- أربع أعضاء يمثلون القطاعات الوزارية المكلفة بالعدل والداخلية والمالية والعمل،
- عضو يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية،
- خمسة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني،

[1] أنظر المادة 70 من القانون رقم 23-08.

و يرأس اللجنة الوطنية قاض لدى المحكمة العليا يعينه الرئيس الأول لهذه المحكمة[1].

يتم تعيين ممثلو الموظفين وممثلو المستخدمين في اللجنة الوطنية من طرف المنظمات النقابية والمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

ويتم تحديد القائمة الاسمية لأعضاء اللجنة الوطنية بموجب أمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا بناء على اقتراح السلطات والمنظمات التابعين لها، وذلك لعهدة خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، ويجب مباشرة إجراءات تجديد أعضاء اللجنة الوطنية قبل نهاية العضوية بثلاثة أشهر[2].

بالنسبة للجنة الولائية للتحكيم التي تدعى في صلب النص اللجنة الولائية تتشكل من عدد متساو من الأعضاء الدائمين والأعضاء الإضافيين كما يلي:

ثلاثة أعضاء يمثلون الإدارة المحلية: مدير التنظيم والشؤون العامة، المدير الولائي للتشغيل، 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 قاض من المجلس القضائي المختص إقليميا يعينه رئيس هذا المجلس[3].

[1] أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 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، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

[2] أنظر المادتين 03، 04 من المرسوم التنفيذي 23-364.

[3] أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي 23-364.

ويعين ممثلو الموظفين وممثلو المستخدمين في اللجنة الولائية من طرف المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على صعيد الولاية[1].

ويتم تحديد القائمة الاسمية لأعضاء اللجنة الولائية بموجب أمر من رئيس المجلس القضائي بناء على اقتراح السلطات والمنظمات التابعين لها وذلك لعهدة 5 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، ويحب مباشرة إجراءات تجديد أعضاء اللجنة الولائية قبل نهاية العضوية بثلاثة أشهر[2].

إن اختيار أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم يكون على أساس الخبرة المثبتة والكفاءة في التحكيم من بين الشخصيات التي تتوفر فيها الشروط التالية:

- الجنسية جزائرية

- مستوى دراسات عليا وعلى الأقل خمس سنوات من الخبرة المهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية.

- عدم وجود إدانة جزائية تتنافى مع ممارسة المهام.

كما وجب على الأعضاء التحلي بالاستقلالية والنزاهة والحياد تجاه طرفي النزاع الجماعي للعمل[3].

وتتنافى ممارسة عهدة في اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية مع ممارسة مهمة الوسيط في مجال النزاعات الجماعية للعمل، إضافة إلى ذلك يؤذي أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم أمام الجهة القضائية المعينون في دائرة اختصاصها الإقليمي اليمين القانونية الآتية:

[1] أنظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي 23-364.

[2] أنظر المادة 07 من المرسوم التنفيذي 23-364.

[3] أنظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي 23-364.

" بسم الله الرحمن الرحيم،

أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية وإخلاص وأن أكتم سرها وأن أسلك في كل الظروف سلوك العضو النزيه والوفي لمبادئ القانون في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها،

والله على ما أقوله شهيد."[1]

– كما يمكن أن يفقد عضو اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية عضويته في الحالات الآتية:

– الوفاة

– التقاعد

– إنهاء المهام في الوظيفة أو الاستقالة منها

– فقدان أحد الشروط السالفة الذكر

– فقدان صفة العضو الممثل للموظفين أو المستخدمين

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

ويتم استبدال العضو في حال فقدانه عضويته في اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية حسب الحالة بالعضو الإضافي إلى غاية انقضاء مدة عهدة هاتين اللجنتين[2].

[1] أنظر المادتين 09، 10 من المرسوم التنفيذي 23-364.

[2] أنظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي 23-364.

الفرع الثاني: اختصاصات اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم

يتم تكليف اللجنة الوطنية بالبث في النزاعات الجماعية للعمل التي تخص المستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب وكذا النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني[1].

وتجتمع اللجنة الوطنية على مستوى المحكمة العليا، حيث يتم تزويدها بأمانة تقنية تضمنها مصالح المحكمة العليا ويتم اختيار أعضائها من أمناء ضبط هذه المحكمة، وتكلف الأمانة التقنية بتلقي العرائض المكتوبة الموجهة إلى اللجنة الوطنية وتحضير وتنظيم اجتماعاتها[2].

أما بالنسبة للجنة الولائية فيتم تكليفها بالبث في النزاعات الجماعية للعمل التي تخص المستخدمين المشغلين في إقليم الولاية وأولئك الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب، وكذا النزاعات الجماعية للعمل الموجودة على مستوى الولاية[3].

وتجتمع اللجنة الولائية على مستوى المجلس القضائي المختص إقليميا، حيث يتم تزويدها بأمانة تقنية تضمنها مصالح المجلس القضائي ويتم اختيار أعضائها من أمناء ضبط هذا المجلس، ونكلف الأمانة التقنية بتلقي العرائض المكتوبة الموجهة إلى اللجنة الولائية وتحضير وتنظيم اجتماعاتها[4].

تقوم كل من اللجنة الوطنية واللجنة الولائية بإعداد نظاميهما الداخلي والمصادقة عليهما، كما يعدان تقريرا سنويا عن نشاطاتهما[5].

[1] أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي 23-364.
[2] أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي 23-364.
[3] أنظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي 23-364.
[4] أنظر المادة 15 من المرسوم التنفيذي 23-364.
[5] أنظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي 23-364.

للجنة الولائية واللجنة الوطنية إمكانية القيام بالتحريات اللازمة لإنجاز مهامهما، والاستعانة بأي شخص ذي خبرة ومؤهلات وكفاءة مطلوبة تراه مفيدا لأشغالها[1].

هذا ويخضع سير عمل اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم للإجراءات التالية:

الفرع الثالث: إجراءات تسوية الإضراب من طرف اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم

1-إخطار اللجنة: وفيما يتعلق بالإخطار، يتم إخطار كلا اللجنتين بعريضة مكتوبة وفق شروط محددة في المواد 70،71،72،75 من القانون 23-08، وتتضمن المسائل محل النزاع الجماعي للعمل والمواقف المعبر عنها من الطرفين بشأنها، وكذا توضيحا للضرورات القصوى الاقتصادية والاجتماعية التي تبرر إخطار اللجنة[2].

2- تعيين مقرر للنزاع الجماعي للعمل: ويعين رئيس اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم من بين أعضاء اللجنة المعينة مقررا لكل نزاع جماعي للعمل في غضون الأيام الثلاثة الموالية لإيداع العريضة[3].

إضافة إلى تلقي اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للوثائق والمعلومات من الأطراف ومن جميع الهيئات الأخرى التي تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل المعروض عليهما[4].

3- دراسة المقرر للنزاع الجماعي: ويقوم المقرر بدراسة مدى قبول العريضة بالنظر إلى الأسباب التي تستند إليها وبعد سماع ممثلي الموظفين والمستخدم المعني عند الضرورة[5].

---

[1] أنظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي 23-364.

[2] أنظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي 23-364.

[3] أنظر المادة 19 من المرسوم التنفيذي 23-364.

[4] أنظر المادة 20 من المرسوم التنفيذي 23-364.

[5] أنظر المادة 21 من المرسوم التنفيذي 23-364.

بعد قبول العريضة، يقوم المقرر بدراسة الوثائق ذات الصلة التي قدمها الطرفان المتنازعان بعناية ويعد تقريرا مفصلا يتضمن ملخصا موضوعيا للحجج المقدمة من الطرفين، استنادا للملفات التي أعدت من قبل الأمانة التقنية.

4- تقديم المقرر للتقرير: بعد إعداد المقرر للتقرير، يتم تقديمه لجميع أعضاء اللجنة الوطنية أو الولائية للتحكيم من طرف المقرر، حيث يقترح المقرر بالتشاور مع الطرفين المتنازعين وأعضاء اللجنة الآخرين على رئيس اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية حسب الحالة، تاريخا وساعة مناسبين لعقد جلسة التحكيم، وبعد تحديد الساعة والتاريخ يقوم رئيس اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم بتبليغ الطرفين المتنازعين بتاريخ الجلسة[1].

5- انعقاد اجتماع جلسة التحكيم: بالنسبة للاجتماعات العادية وغير العادية يتم عقدها من قبل اللجنة الوطنية واللجنة الولائية حسب الاحتياجات وحجم العمل بناء على استدعاء من رئيسيهما خلال خمسة عشر يوم عمل على الأقل قبل تاريخ الاجتماع بحضور ثلثي 3/2 أعضائهما على الأقل، وفي حال عدم اكتمال النصاب تجتمع اللجنة الوطنية واللجنة الولائية بعد مرور ثمانية أيام عمل موالية لتاريخ الاجتماع المؤجل مهما كان عدد الحاضرين، ولا بمكن أن يجتمع الأعضاء الإضافيون إلا في حالة غياب الأعضاء الدائمين.

لا بد أن لا تكون لأعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية أي صلة قرابة أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل، كما يجب عليهم التحلي بالاستقلالية والنزاهة والحياد[2].

وفي حالة عدم حضور طرفا النزاع الجماعي للعمل أو أحدهما يتم استدعاؤهما من طرف رئيس اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية حسب الحالة لاجتماع ثان في غضون ثمانية أيام عمل ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول وفي هذه الحالة تبث اللجنتان في النزاع الجماعي

[1] أنظر المادة 22 من المرسوم التنفيذي 23-364.

[2] أنظر المادة 23 من المرسوم التنفيذي 23-364.

للعمل، ويقوم كل شخص معنوي يكون طرفا في النزاع الجماعي للعمل بتعيين ممثل عنه مفوضا قانونا[1].

6- قرارات التحكيم: تقرر اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في النزاع الجماعي للعمل بناء على عناصر الملف المعروض عليهما، وفي حالة وجود مانع يمكن تمثيل طرفي النزاع من قبل أشخاص مفوضين قانونا.

تقوم اللجنة الوطنية بإصدار قراراتها التحكيمية في أجل ثلاثون يوم عمل وتصدر اللجنة الولائية قراراتها التحكيمية في أجل 15 يوم عمل، وذلك ابتداء من تاريخ مثول طرفي النزاع الجماعي للعمل أمامهما في المسائل المذكورة في محضر عدم المصالحة أو في محضر معاينة فشل الوساطة[2].

تتخذ القرارات التحكيمية للجنة الوطنية واللجنة الولائية بأغلبية أصوات أعضائهما الحاضرين ويجب أن تكون معللة، وفي حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا[3].

يتم إيداع النسخة الأصلية لقرار التحكيم إما لدى أمانة ضبط المحكمة العليا إذا كانت النزاعات الجماعية للعمل من اختصاص من اختصاص اللجنة الوطنية وإما لدى أمانة ضبط المجلس القضائي المختص إقليميا إذا كانت النزاعات الجماعية للعمل من اختصاص اللجنة الولائية[4].

وتكون القرارات التحكيمية للجنة الوطنية واللجنة الولائية نافذة طبقا لأحكام المادة 77 من القانون رقم 23-08، وذلك بموجب:

أمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا إذا كان النزاع من اختصاص اللجنة الوطنية.

---

[1] أنظر المادة 24 من المرسوم التنفيذي 23-364.

[2] أنظر المادة 25 من المرسوم التنفيذي 23-364.

[3] أنظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي 23-364.

[4] أنظر المادة 27 من المرسوم التنفيذي 23-364.

أمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا إذا كان النزاع من اختصاص اللجنة الولائية[1].

تبلغ هذه الأوامر إلى طرفي النزاع خلال ثلاثة أيام عمل الموالية لتاريخ صدورها من قبل رئيس اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم حسب الحالة عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام[2].

ويستفيد أعضاء اللجنة الوطنية وأعضاء اللجنة الولائية من تعويض عن النفقات المدفوعة[3].

[1] أنظر المادة 28 من المرسوم التنفيذي 23-364.

[2] أنظر المادة 29 من المرسوم التنفيذي 23-364.

[3] أنظر المادة 30 من المرسوم التنفيذي 23-364.

خـــــــاتمـــــة

خاتمة:

في ختام دراستنا وبشكل عام، نستنتج أن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية يعد من المواضيع التي تحمل أهمية كبيرة كون أن حدوث هذه النزاعات يؤذي إلى خلل في سير المرافق العمومية وبالتالي عدم تحقيق المصلحة العامة، وقد وضع المشرع الجزائري في القانون رقم 23-08 الجديد مجموعة من الآليات الودية لتسوية الخلافات بين الموظفين والمؤسسات والإدارات العمومية والمتمثلة في الاجتماعات الدورية والمصالحة والوساطة، كما تطرق المشرع إلى الحق في الإضراب في حال فشل هذه الوسائل، وذلك من خلال تحديد شروط وإجراءات تطبيق هذا الحق الدستوري، وموانع اللجوء إليه وكيفية تسويته.

وعلى ضوء ما تقدم، تم استخلاص بعض النتائج والاقتراحات التي توصلنا إليها في هذا البحث.

أولا/ النتائج:

- إجبارية استنفاد طرق الوقاية والتسوية الودية، والمتمثلة في: الاجتماعات الدورية، والمصالحة، والوساطة.

- أصبحت الوساطة تحمل الطابع الإجباري في قانون 23-08 الجديد بعد أن كانت وسيلة اختيارية في القانون رقم 90-02 الملغى.

- المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية هو الجهاز المكلف بالمصالحة.

- اللجوء إلى الحق في الإضراب عند فشل حل النزاعات بطرق الوقاية والتسوية الودية.

- توسيع قائمة الفئات التي يمنع عليها اللجوء إلى الإضراب والمنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 23-361، ومن بين هذه القطاعات الأئمة، ومراقبي الملاحة الجوية والبحرية، والأعوان المنتمين لإدارة الغابات، ومديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين.

– اختصاص اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم بتسوية الإضراب في حالة عدم حل النزاع الجماعي للعمل، وإحالة تنظيمها إلى المرسوم التنفيذي 23–364.

ثانيا/ الاقتراحات:

– ضرورة إضافة طرق وقائية أخرى لحل النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية إلى جانب الاجتماعات الدورية.

– وجوب تحديد الأحكام القانونية الخاصة بالتسخير من خلال توضيح الإجراءات والشروط المحددة لسيرها .

– الدعوة إلى إعادة النظر في قائمة الفئات الممنوعة من الإضراب.

قـــــــائمـــــــة المصـــادر والمراجـــــع

قائمة المصادر والمراجع

أولا/ المصادر:

أ/ الدساتير:

1- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

ب/ القوانين العادية:

1- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 06، الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990.

2- القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 25 يونيو 2023.

ج/ المراسيم التنفيذية:

1- المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 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، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

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

3- المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفيات تعيينهم وأتعابهم، الجريدة الرسمية، العدد 67، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

4- 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، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

5- المرسوم التنفيذي رقم 23-365 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية، العدد 67، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

ثانيا/ المراجع:

أ/ الكتب:

1- أحمد حسن البرعي، **الوجيز في قانون العمل**، دار النهضة العربية، نسخة مخصصة لطلبة الفرقة الثالثة بكليات الحقوق، القاهرة، 2003، www.noor.book.com.

2- أحمية سليمان، **آلية تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري**، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

3- أحمية سليمان، **قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري**، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.

4-عبد الرحمن بربارة، **شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية**، الطبعة الرابعة، دار بغدادي للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

5- عمار عوابدي، **القانون الإداري الجزء الثاني النظام الإداري**، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.

6- محمود جمال زكي، **قانون العمل**، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، 1982، www.neelwafurat.com.

7- مصدق عادل طالب، **الإضراب المهني للعمال وآثاره، دراسة مقارنة**، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، 2013.

8- ميتم غانم جبر المحمودي، **حق الإضراب بين الحظر والإباحة، دراسة مقارنة**، الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، مصر، 2016.

ب/ مذكرات الماجستير:

1- بوزنة ساجية، **الوساطة في ظل قانون الإجراءات المدنية**، مذكرة ماجستير، قانون عام، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2011-2012.

2- عتيقة بلجيل، **الإضراب في المرافق العامة دراسة مقارنة**، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2004-2005.

ج/ المقالات العلمية:

1- الصديق ريكلي، " **المصالحة كطريقة أساسية لتسوية منازعات العمل الجماعية وديا طبقا للقانون 90-02 لسنة 1990** "، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، المجلد 34، العدد 01، جوان 2023.

2- باهية مخلوف، " **المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل** "، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 09، العدد 01، مارس 2024.

3- حاتم عمارة، " **الإجراءات والتدابير المستحدثة بموجب القانون 23-08 للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل** "، مجلة الحقوق والحريات، جامعة محمد خيضر، بسكرة، المجلد 13، العدد 01، 2025.

4- دليلة بوسعيدة، " **التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري** "، مجلة معارف، جامعة البويرة، السنة 05، العدد 09، ديسمبر 2010.

5- عباس صادقي، عبد الغني بن حامد، " **مبدأ الوقاية من نزاعات العمل الجماعية – تطوراته، وآليات تطبيقه في القانون الجزائري** "، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، المجلد 13، العدد 01، 2025.

6- عبد اللطيف علاوي، " **الوساطة كطريق بديل لحل النزاعات** "، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 12، العدد 03، جويلية 2020.

7- عمار زعبي، " **الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية** "، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، العدد 10.

8- فاطمة الزهرة جرايد، مأمون مؤذن، " **الحق في الإضراب بين الممارسة كحق قانوني والمصلحة العامة كضرورة تستوجب الحماية** "، مجلة القانون والعلوم السياسية، معهد الحقوق والعلوم السياسية بالمركز الجامعي صالحي أحمد، النعامة، المجلد 10، العدد 01، 2024.

9- محمد سلام، " **دور الطرق البديلة لحل النزاعات في إصلاح القضاء وتأهيله لمواجهة تحديات العولمة** "، مجلة الملحق القضائي، المعهد العالي للقضاء، المغرب، العدد 37، www.abhatoo.net.ma.

10- نوال ملوك، " **آليات تسوية النزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري:** "، دراسة على ضوء القانون الجديد رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب "، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، المجلد 16، العدد 01، مارس 2024.

الفهـــرس

الفهرس

مقدمة: 2

الفصل الأول: الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية وآليات التسوية الودية لها 7

المبحث الأول: الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل 8

المطلب الأول: تشكيلة ورزنامة لجنة الحوار الاجتماعي 9

المطلب الثاني: سير لجان الحوار الاجتماعي..... 11

المبحث الثاني: الآليات الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية 13

المطلب الأول: المصالحة 13

الفرع الأول: تعريف المصالحة 13

الفرع الثاني: إجراءات المصالحة 15

المطلب الثاني: الوساطة..... 20

الفرع الأول: تعريف الوساطة..... 20

أولا: كيفيات تعيين الوسيط:..... 22

ثانيا: أتعاب الوسيط: 25

الفرع الثاني: إجراءات الوساطة..... 25

الفصل الثاني: اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب كآلية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية..... 29

المبحث الأول: إجراءات وقيود ممارسة الإضراب 30
المطلب الأول: إجراءات ممارسة الإضراب 30
الفرع الأول: الموافقة على الإضراب 30
الفرع الثاني: الإشعار المسبق 32
أولا: مدة الإشعار المسبق: 32
ثانيا: مضمون الإشعار المسبق 33
المطلب الثاني: قيود ممارسة الإضراب 34
الفرع الأول: تقديم الحد الأدنى من الخدمة 35
الفرع الثاني : التسخير 37
المبحث الثاني: موانع اللجوء إلى الإضراب وتسويته 39
المطلب الأول: موانع اللجوء إلى الإضراب 39
المطلب الثاني: تسوية الإضراب 41
الفرع الأول: تشكيلة اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم 41
الفرع الثاني: اختصاصات اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم 45
الفرع الثالث: إجراءات تسوية الإضراب من طرف اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم 46
خاتمة: 51
قائمة المصادر والمراجع 54

الفهرس.....59

ملخص البحث:

تعد تسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية من المواضيع التي تحمل أهمية كبيرة في كيفية سير علاقات العمل بين الموظفين والمؤسسات والإدارات العمومية، كون حدوث هذه الخلافات يؤذي إلى خلل في استمرارية المرفق العام وبالتالي عدم تحقيق المصلحة العامة، وهذا ما دفع المشرع الجزائري إلى سن القانون رقم 23-08 والذي يتضمن كيفية الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وذلك عبر عقد اجتماعات دورية، وكذلك نص على وسائل التسوية الودية والمتمثلة في المصالحة والوساطة من خلال تنظيم إجراءات تطبيقهما.

وفي حال استمرار النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية، فيمكن للموظفين اللجوء إلى الإضراب والذي يعتبر حق دستوري، حيث نظمه المشرع بمجموعة من الإجراءات والشروط المتعلقة لممارسته، وكذا موانع اللجوء إليه، إضافة إلى كيفية تسويته.

Summary :

The resolution of collective labor disputes within public institutions and administrations is a topic of significant importance, as it directly impacts the functioning of labor relations between employees and public entities. The occurrence of such disputes can disrupt the continuity of public service, thereby hindering the achievement of the public interest. This concern prompted the Algerian legislator to enact Law No. 23-08, which outlines the mechanisms for preventing collective labor disputes. These mechanisms include holding regular meetings and providing for amicable settlement methods such as conciliation and mediation, with clearly defined implementation procedures.

If the collective labor dispute persists despite the exhaustion of amicable settlement measures, employees are entitled to resort to a strike a constitutional right. The legislator has regulated this right by setting out specific procedures and conditions for its exercise, as well as the circumstances under which striking is prohibited, in addition to outlining how such disputes can ultimately be resolved.