



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



حق الاضراب كضمانة ضاغطة
لتسوية النزاعات الجماعية للعمل وفق القانون رقم 08/23

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في الحقوق
تخصص: قانون اداري

إعداد الطالبين:

حساني عبد الرزاق

زايدي عبد المالك

لجنة المناقشة:

| الاسم واللقب | المؤسسة | الصفة |
|------------------|--------------------------------|-------------|
| أ. د غريسي جمال | جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي | رئيسا |
| أ. د جروني فايزة | جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي | مشرفا ومقرا |
| د. عطية سليمة | جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي | مشرف مساعد |
| د. حضري حسان | جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي | مناقشا |

السنة الجامعية: 2025/2024

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

إِنْ أُرِيدُ إِلَّا الْإِطْلَاقَ مَا اسْتَطَعْتُ وَمَا تَوْفِيقِي
إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ

صدق الله العظيم

سورة هود (88)

شكر

نشكر الله عز وجل ونحمده حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه

الحمد لله الذي بعونه أتممنا هذا العمل.

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه.

باسم هذا العمل نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم

وسهر من أجل إنجازه وإتمامه ونخص بالذكر كل من

الأستاذة الدكتورة جروني فايضة والدكتورة عطية سليمة

اللذان تفضلتا بالإشراف على هذه المذكرة ولم يبخلتا علينا

بالتوجيهات القيمة

فجزاهما الله عنا خير الجزاء.

الشكر موصول لكل دكاترة وأساتذة الكلية كل باسمه والذين

بفضلهم وبفضل جهودهم التي بذلوها استطعنا انجاز هذا

العمل المتواضع

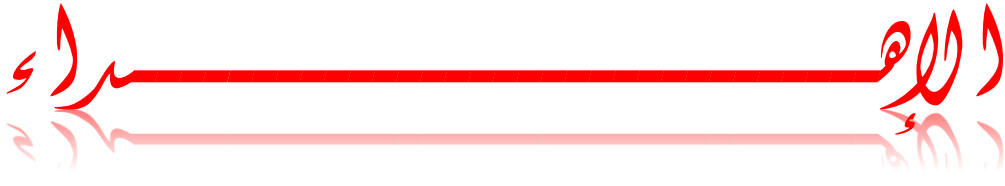
الذم سر

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبفضله وتوفيقه
وكرمه نبلغ المقاصد والغايات

الحمد لله الذي بفضله بلغت هذا المقام بعد 7 سنين
عجاف من إعادة البكالوريا حيث كان النجاح هو الحلم
الوحيد الذي تمنيت تحقيقه بالرغم من كل الصعوبات
الحمد لله دائما وأبدا

أهدي هذا العمل الى عائلتي والى والداي وبالأخص **أمي**
التي لطالما آمنت بي وأحاطتني بدعواتها والتي أنا هنا
اليوم بفضلها

بدون أن أنسى التي كانت لي دائما سندا في الكلية **حنين**
لا يمكن أبدا نسيان أصدقاء وزملاء الدراسة الذين بدونهم
لم يكن لأيام الجامعة أن تنقضي دمتم دائما وأبدا



الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبفضله وتوفيقه وكرمه نبغ
المقاصد والغايات

الحمد لله حتى يبلغ الحمد منتهاه

اهدي هذا العمل الى عائلتي الكريمة "زوجتي وابني" اللذان كانا لي سنداً
طيلة مشواري الجامعي

الى أصدقاء الدراسة كل باسمه

قائمة المختصرات:

ج ر ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

ج ر ج م ع: الجريدة الرسمية للجمهورية المصرية العربية.

م ج ع: المنازعات الجماعية للعمل.

ب س ن: بدون سنة نشر.

ب ن: بدون بلد نشر.

ل و ل و: اللجنة الولائية واللجنة الوطنية.

مقدمة

مقدمة

ينظر الى الاضراب سابقا باعتباره وسيلة لإشاعة الفوضى والعنف، فلم تكن تتضمن تشريعات وديساتير العديد من الدول في نصوصها الحق في الاضراب ولم تكن تسمح به، بل كانت قوانينها وتشريعاتها المختلفة تجرم الاضراب والتحريض عليه، الا ان اصبح فيما بعد ذلك وسيلة مشروعة للتعبير عن الراي والمطالبة بالحقوق والمصالح المهنية، واصبح يتمتع بحماية قانونية كبقية الحريات الاساسية التي يتمتع بها افراد المجتمع.

بحيث اصبح يتسم بصفة التعبير عن الراي، وما صاحب ذلك من تزايد الاهتمام الدولي بحقوق الانسان وحرياته العامة خاصة في نطاق الحرية القابية، وما يصاحبه من حق اللجوء للإضراب بوصفه وسيلة من الوسائل المشروعة لتحقيق المطالب المهنية والمتعلقة في بيئة العمل والوظيفة العامة، كان له الاثر في اتجاه الدول اقرار حق الموظف العام في الاضراب وفق ضوابط وقيود قانونية توازن بين هذا الحق المصلحة.

يلجا العمال الى الاضراب في المرافق العامة الى ممارسة حق الاضراب من اجل ان تستجيب الادارة لمطالبهم نتيجة عمل قامت به الادارة، فهو بمثابة اتفاق بين عدد من العمال على التوقف عن العمل المنوط بهم لأي سبب من الاسباب، سواء كان لتحقيق مصلحة خاصة بالمضربين او رفع ضرر قد يقع عليهم. مما يفرض عليها مسؤوليات كبيرة، حيث تسعى إلى تبني أساليب فعالة لتجنب النزاعات، لذلك أولى المشرع الجزائري اهتمامًا خاصًا بموجب القانون رقم 23-08¹ بالطرق التسوية الوقائية والعلاجية مما يعكس رغبته في إنشاء نظام وقائي وعلاجي للنزاعات العمالية، وبذلك تُعد هذه الآليات استباقية للحفاظ على استقرار علاقات العمل.

وتتمثل الآليات الوقائية التي اقرها المشرع الجزائري اول خطوة يلجا اليها الاطراف لحل الخلافات الجماعية التي قد تنشأ بينهم والتي تعمل على تقادي وقع النزاع بينهم، اما الآليات العلاجية تلك الاجراءات التي تهدف الى الدراسة والبحث في اسباب النزاع الجماعي للعمل وايجاد الحلول المناسبة له ضمن اطر قانونية وهيئات معينة مستعنيين بالصلاحيات الواسعة المخولة لهم قانونا.

¹ - القانون رقم 23-08 المؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، ج ر ج، العدد 42، الصادر بتاريخ 2023/06/25.

إذا كانت الآليات الوقائية لتسوية الخلاف الجماعي للعمل يتم بين اطراف النزاع لوحدهم دون تدخل شخص اجنبي او أي جهاز خارجي نجد التسوية الودية او العلاجية تفترض تدخل عنصر خارجي لتقريب وجهات النظر بين الطرفين، ويدخل ضمن هذه الآليات لتسوية النزاع المصالحة والوساطة والتحكيم، هاته الآليات اصبحت مكرسة في كل الانظمة القانونية التي تسمح للعمال الاجراء باستعمال حق الاضراب للمطالبة بحقوقهم المهنية والاجتماعية، وهذا ما جعل المشرع الجزائري يكرسها في قانون الاجراءات المدنية والادارية ويعطيها وصف جديد وهو الطرق البديلة في فض المنازعات الجماعية للعمل.

علاوة عن ذلك نجد المشرع الجزائري استحدث لجنتي التحكيم الوطنية والولائية في القانون رقم 08-23 مكلفة بالبت في النزاعات الجماعية للعمل باعتبارها احد الطرق واخرها حل هذه النزاعات وتسويتها.

وإذا فشلت الآليات الودية والعلاجية واللجان الوطنية والولائية في ايجاد حل للنزاع القائم بين ممثلي العمال وممثلي صاحب العمل بعدم الاقتناع بالحلول المقترحة او بعدم توفر الضمانات الكافية لتنفيذها، وخاصة فشل كل من الية المصالحة والوساطة والتحكيم، فانه يبقى للعمال الاضراب ضمانا اخيرة للمطالبة بتحسين ظروفهم المهنية والاجتماعية، الا وهو اللجوء الى الاضراب كضمانة ضاغطة، باعتباره السلاح الاقوى الذي ينتهجه العمال للحصول على مطالبهم المشروعة.

لم تأتي هذه المشروعية جزافا او بسهولة بل مرت بمراحل مريرة حيث حرمت بعض التشريعات في البداية الاضراب تحريما مطلقا، ومع توالي الاحتجاجات والعمل النقابي بدأت هذه الدول بالاعتراف بحق الاضراب على استحياء في دساتيرها بما فيها الدستور الجزائري الذي يكرس الحق في الاضراب وحرية ممارسته في اطار احترام القانون، تطبيقا لنص المادة 70 من التعديل الدستوري 2020 التي تنص على ان "الحق في الاضراب" معترف به، ويمارس في اطار القانون. يمكن ان يمنع القانون ممارسة هذا الحق، او يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والامن، او في جميع الخدمات او الانشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للامة".²

² - الدستور الجزائري المعدل بتاريخ الفاتح من شهر نوفمبر 2020 بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الاولى 1442 هـ الموافق ل 30 ديسمبر 2020، يتعلق بالتعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء اول نوفمبر 2020، ج.ر.ج.ج، العدد 82، الصادر بتاريخ 30-12-2020.

وفرض عليه مجموعة من الضوابط والقيود التي من شأنها ان تكفل ممارسته بما يتفق والغرض الذي يشرع من اجله وفق النظام العام، والا يكون هناك تعسفا في استعماله، وان يقتصر على بعض المرافق في الدولة دون البعض الاخر خصوصا في المرافق الحيوية والاستراتيجية لدوافع سياسية واقتصادية وامنية، وينظم بقانون بما يكفل حسن سير واداء عمل المرافق العامة. وكل من يخالف قواعده تسلط له عقوبات.

اهمية الموضوع:

تكمن اهمية الدراسة في معالجة مسألة ممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل وفق القانون رقم 08-23 من خلال توضيح الاجراءات السلمية السابقة على ممارسة حق الاضراب من خلال اليات التسوية الودية والعلاجية كإجراء سابق عن الاضراب حتى يكون مشروعا، باعتبار الاضراب هو الوسيلة الاخيرة التي يلجا اليها العمال للمطالبة بحقوقهم المهنية المشروعة، ولا يمكن ترك ممارسة هذا الحق دون معالجة والشروط الواجب اتباعها، وعلاوة عن ذلك تحديد الضمانات القانونية الضاغطة التي تؤدي الى فعالية الاضراب وقدرته على تحديد الاهداف المرجوة منه، لذا وجب البحث في الأطر القانونية الملائمة لتنظيم هذا الحق بالشكل الذي يحقق الأمن القانوني للعمال.

أسباب اختيار الدراسة:

هناك العديد من الأسباب التي دفعت لاختيار موضوع الدراسة منها ما هي أسباب موضوعية وأخرى شخصية.

الأسباب الشخصية:

تعود الأسباب الشخصية التي دفعتنا لاختيار موضوع الدراسة الرغبة في دراسة موضوع يخدم الجانب التطبيقي للتخصص الذي ننتمي إليه "قانون اداري" وما زاد شغفنا لهذا الموضوع على الرغم من اباحة الاضراب في التشريع الجزائري للعامل باعتباره حق دستوري الا انه اعتبره ليس حقا مطلقا ولم ينل حظه الأوفر من الضمانات بل فرض عليه مجموعة من الضوابط والقيود التي من شأنها ان تحد ممارسته.

الأسباب الموضوعية:

تتمثل في كون ممارسة حق الاضراب كضمانة ضاغطة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل مطلب ينادي به الجميع من نقابات عمالية ورجال قانون، وما يفرض علينا مسايرة هذا الاهتمام الوقوف على الآليات والضمانات القانونية للممارسة هذا الحق والتحديات التي تواجهها، وما زاد شغفنا لهذا الموضوع خصوصا لاستجابة المشرع الجزائري لمطالب العمال والنقابات العمالية بتكريس حق الاضراب وحمايته بإصدار قانون خاص به رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الاضراب وما تباعه من مراسيم تنفيذية تنظمه.

أهداف الدراسة:

انطلاقا من الأهمية التي يكتسبها موضوع حق الاضراب كضمانة ضاغطة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل وفق القانون رقم 08/23

- اظهار اهمية وفعالية الآليات الوقائية والعلاجية لتسوية حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل.

- توضيح مدى مشروعية ممارسة حق الاضراب والتكريس الدستوري له.

- تبيان كيفية اللجوء الى الاضراب كضمانة ضاغطة، باعتباره السلاح الاقوى الذي ينتهجه العمال للحصول على مطالبهم المشروعة.

- تبيان مدى نجاعة الجان الولائية والوطنية لتسوية حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل.

- ابراز القواعد القانونية الضابطة والناظمة سواء الشكالية او الموضوعية للممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل.

- توضيح العقوبات الجزائية لمخالفة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل.

إشكالية الدراسة:

من أجل الإلمام بموضوع الدراسة وقصد تحقيق الأهداف التي تم تسطيرها، وانطلاقا من الواقع لموضوع حق الاضراب كضمانة ضاغطة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل وفق القانون رقم 08/23 نطرح الاشكالية التالية:

ما مدى كفاية الآليات والضمانات القانونية التي اوجدها المشرع الجزائري للعمال لممارسة حق الاضراب في تسوية النزاعات الجماعية للعمل وفق القانون رقم 08/23؟
وللإجابة على الإشكالية المطروحة، يتعين تبيان التساؤلات الفرعية التالية:

- فيما تتمثل الآليات السلمية السابقة لممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل؟
- هل اثبتت اللجان الوطنية والولائية نجاعتها بتسوية حق ممارسة الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل؟
- ما الاسباب التي تدفع بالعمال لممارسة الضغط في النزاعات الجماعية للعمل؟
- ما هي القواعد القانونية الضابطة والناظمة لممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل؟

منهج الدراسة:

اقتضت طبيعة موضوع الدراسة اعتماد المنهج التحليلي القانوني من خلال القراءة التحليلية للنصوص القانونية والمعلومات المتحصل عليها من مختلف المراجع وما يوفره هذا المنهج من إمكانية الوصول إلى استنتاجات تؤدي إلى وضع تصور جديد للنصوص القانونية من خلال الدراسة الموضوعية لأحكامها بغية الوصول إلى أفضل الحلول لكل مسألة تثيرها هذه الدراسة. واستعنا بالدراسة المقارنة وذلك في مواطن مختلفة وذلك بالتعرض لتحليل نصوص تشريعية مقارنة حظيت بإقرار ممارسة حق الاضراب في المنازعات الجماعية للعمل خاصة ما تعلق منها بمشروعيته وتكريسه ضمن دساتيرها.

صعوبات الدراسة:

إن المواضيع المرتبطة بموضوع حق الاضراب كضمانة ضاغطة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل وفق القانون رقم 08/23 متشعبة يصعب حصرها، فلا يمكن إحاطتها جميعا بالدراسة، لذا تم التطرق إلى العناصر ذات الأهمية فقط والتي تدخل موضوع حق الاضراب لتسوية النزاعات الجماعية للعمل وفق القانون رقم 08/23 إضافة إلى ذلك كثرة المراسيم التنفيذية ذات الصلة

بموضوع حق الاضراب وتشعبها، منها من عدل في فترات زمنية متقاربة، وهذا يستدعي منا التحري والدقة لخصر كافة التعديلات ذات الصلة بالموضوع.

الدراسات السابقة:

بنتبع معظم المراجع والكتب عبر المكاتب الجامعية وغيرها التي سبقتنا في موضوع الدراسة، لاحظنا عدم حداثتها البحثية لموضع الدراسة خصوصا في ظل التعديلات الجديدة، حيث عالجت العديد من الدراسات موضوع ممارسة حق الاضراب بشكل عام، وكل ما وجدناه عبارة عن دراسات تتناول أجزاء من الموضوع أو تتقاطع معه في بعض الجزئيات، ومن بين هذه الدراسات القانونية: دباخ حورية، حق الموظف العمومي في اللجوء الى الاضراب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، نوقشت 2016/2015 حيث تعرضت الباحثة الى ماهية الاضراب والمرافق العامة وتطرقت الى مفهوم الاضراب ومفهوم المرافق العامة، في حين خصصت درستها الى كيفية تنظيم الحق في الاضراب، وتكريسه في التشريع الجزائري والتشريعات والمقارنة، وتبيان القيود الواردة على حق الاضراب ويأتي هذا كله وفق النصوص القديمة. في حين تختلف دراستها عنها من خلال من حيث حداثة النصوص القانونية والمراسيم التنفيذية التي اوجدها المشرع لتبيان فعالية الآليات القانونية لتسوية حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل وابرار الضمانات القانونية للممارسة هذا الحق.

ذباح اسماعيل، ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الاضراب في التشريع الجزائري، مقال صدر عن مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية لسنة 2021، حيث تطرق الى الاعتراف بحق ممارسة الاضراب في الوظيفة العمومية، ثم تنظيم حق الاضراب في الوظيفة العمومية. ويأتي هذا كله وفق النصوص القديمة. في حين تختلف دراستها عنها من خلال من حيث حداثة النصوص القانونية والمراسيم التنفيذية التي اوجدها المشرع لتبيان فعالية الآليات القانونية لتسوية حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل وابرار الضمانات القانونية للممارسة هذا الحق.

بولوداني علي ولمرابط كمال، مذكرة ماستر بعنوان المصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمل، نوقشت في دورة جوان 2024، حيث قسمتها الى فصلين، تناولت الاطار المفاهيمي لمنازعات الجماعية للعمل والمصالحة واحكامها، في النزاعات الجماعية للعمل، وتنظيم وسير اجراءات المصالحة في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي وفي الهيئات العمومية. ويأتي هذا كله وفق

النصوص الجديدة المعدلة وفي تناولهم لألية واحدة فقط وهي المصالحة. في حين تختلف دراستها عنها من حيث التي التطرق لكل الآليات القانونية للنزاعات الجماعية للعمل التي اوجدها المشرع وابرز الضمانات القانونية للممارسة هذا الحق.

خطة الدراسة:

قسمنا هذه الدراسة بتقسيم ثنائي تطرقنا في:

الفصل الأول إلى الآليات القانونية لممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل في مبحثين اساسيين، حيث المبحث الأول تعرضنا من خلاله إلى تفعيل الآليات السلمية السابقة لممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل أما المبحث الثاني فخصصناه إلى اللجان المكلفة بتسوية حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل.

أما الفصل الثاني فتطرقنا فيه الضمانات القانونية للممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل في مبحثين اساسيين، حيث المبحث الأول تعرضنا من خلاله إلى اللجوء الى ممارسة حق الاضراب كضمانة ضاغطة لتسوية النزاعات الجماعية، أما المبحث الثاني فخصصناه إلى القواعد القانونية الضابطة والناظمة لممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل.

الفصل الأول:

الآليات القانونية لتسوية

الاضراب في النزاعات

الجماعية للعمل

الفصل الاول

الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

ان التحولات السياسية والاجتماعية والاقتصادية واستفحال ظاهرة المنازعات الجماعية في العمل ولا سبب اجتماعية ومهنية تم تفعيل الآليات القانونية للتسوية ومواجهة الكم الهائل والمتنوع من المنازعات والتخفيف من شدتها وحدتها، فالنزاع الجماعي أيا كان محله يتطلب البحث عن آليات التسوية وذلك من خلال تشجيع التفاوض الجماعي بين الطرفين وعدم تدخل السلطة العامة الا عند الضرورة او بطلب احد الاطراف المتنازعة.

اذا كانت الآليات الوقائية لتسوية الخلاف الجماعي للعمل يتم بين اطراف النزاع لوحدهم دون تدخل شخص اجنبي او أي جهاز خارجي نجد التسوية الودية او العلاجية تقتض تدخل عنصر خارجي لتقريب وجهات النظر بين الطرفين، ويدخل ضمن هذه الآليات لتسوية النزاع المصالحة والوساطة والتحكيم، هاته الآليات اصبحت مكرسة في كل الانظمة القانونية التي تسمح للعمال الاجراء باستعمال حق الاضراب للمطالبة بحقوقهم المهنية والاجتماعية، وهذا ما جعل المشرع الجزائري يكرسها في قانون الاجراءات المدنية والادارية ويعطيها وصف جديد وهو الطرق البديلة في فض المنازعات الجماعية للعمل.

علاوة عن ذلك نجد المشرع الجزائري استحدث لجنتي التحكيم الوطنية والولائية في القانون رقم 08-23 مكلفة بالبحث في النزاعات الجماعية للعمل باعتبارها احد الطرق واخرها لحل هذه النزاعات وتسويتها، حيث تختص هذه اللجان بالبحث في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء للإضراب، وكذا النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد حسب الحالة، الى عدة ولايات او الى كامل التراب الوطني او على المستوى الولائي التي تعرض عليها حول المسائل والاقتراحات المدونة في المحضر الذي يثبت اما فشل المصالحة او الوساطة.

وعليه سنحاول من خلال هذا الفصل توضيح تفعيل الآليات السلمية السابقة قبل ممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل في (المبحث الاول)، ثم نرجع الى تبيان اللجان المكلفة بتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل في (المبحث الثاني).

المبحث الأول:

تفعيل الآليات السلمية السابقة لممارسة حق الاضراب

في النزاعات الجماعية للعمل

ان نشوء خلافات عمالية داخل عدة مؤسسات مستخدمة داخل الدولة قد يشكل ذلك اخلافاً بالنظام المهني، ومن ثم يشكل هذا الاختلال مساساً بالنظام الاقتصادي وحتى السياسي لبعض أنظمة الحكم¹، ولهذا تلجا التشريعات العمالية الحديثة ومنها المشرع الجزائري لسن مجموعة من الاجراءات قصد الوقاية من هذه النزاعات الحديثة.

اذا كانت الآليات الوقائية لتسوية الخلاف الجماعي للعمل يتم بين اطراف النزاع لوحدهم دون تدخل شخص اجنبي او أي جهاز خارجي نجد التسوية الودية او العلاجية تفترض تدخل عنصر خارجي لتقريب وجهات النظر بين الطرفين، ويدخل ضمن هذه الآليات لتسوية النزاع المصالحة والوساطة والتحكيم². وعليه سنحاول من خلال هذا المبحث تبين الآليات الوقائية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل في (المطلب الاول) ثم نخرج الى توضيح الآليات العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل في (المطلب الثاني) كما يلي:

المطلب الأول:

الآليات الوقائية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل

تعتبر الوقاية من النزاعات الجماعية الخطوة الأولى لتجنب الخلافات بين العمال وأصحاب العمل، حيث تتضمن الاتفاقيات الجماعية إجراءات احتياطية لمنع حدوث نزاعات، وبعد حصول النقابات على الشخصية القانونية أصبحت تشارك في إدارة العمل والتفاوض لتنظيم العلاقات. مما يفرض عليها مسؤوليات كبيرة، حيث تسعى إلى تبني أساليب فعالة لتجنب النزاعات، كما أولى المشرع اهتماماً خاصاً بطرق التسوية الوقائية، مما يعكس رغبته في إنشاء نظام وقائي

¹ - لالو رايح، المبسط في علاقات العمل في التشريع الجزائري (عقد العمل الفردي - عقد العمل الجماعي - الاتفاقيات

الجماعية - نزاعات العمل الفردية- نزاعات العمل الجماعية طبقاً للقانون الجديد رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات

الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الاضراب - نزاعات الضمان الاجتماعي - النقابات حسب القانون الجديد رقم 23-08

المتعلق بالحق النقابي، الطبعة الاولى، بيت الافكار، الجزائر، 2024، ص 127.

² - خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 151.

الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

للنزاعات العمالية، وبذلك تُعد الوقاية الية استباقية للحفاظ على استقرار علاقات العمل والذي يتجسد عبر اليتين هما التفاوض الجماعي (الفرع الأول) من جهة واللجان المشتركة (الفرع الثاني) من جهة أخرى سنوضحه كما يلي:

الفرع الأول: التفاوض الجماعي

تعتبر المفاوضات الجماعية من الآليات الأساسية التي تفرضها استقلالية اطراف العمل في مختلف المجالات وكافة المستويات وتصبح هذه الآلية اكثر اهمية في المسائل المتعلقة بنزاعات العمل للوقاية منها او لتسويتها، تجنباً لأثار سلبية على الصعيد الاقتصادي¹.

حيث يهدف التفاوض الجماعي الذي كرسه المشرع الجزائري وفق القانون رقم 08-23 كوسيلة أولية لمعالجة المنازعات الجماعية للعمل، إلى دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل داخل المؤسسة ففي مؤسسات القطاع الاقتصادي ترك تنظيم هذه الاجتماعات عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل الذي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال.

كما يقصد به التقاء مجموعة العمال أو الموظفين، بغض النظر عن صفاتهم، بهدف التشاور والحوار السلمي، حيث يعتبر المشرع التفاوض المباشر إجراء مثاليا لتقادي أي خلاف يمس علاقة العمل ومنح له صفة الإلزامية والإجبارية على أطراف علاقة العمل².

وهو ما أكدته عليه المادة 05 من القانون رقم 08-23 مضيئة في فقرتها الثالثة ما يلي: "في حالة غياب أحكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات، يجب أن تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل"³.

ويبين مما سبق ان المشرع قد لزم العمال واصحاب العمل بالدخول في مفاوضة جماعية حال قيام نزاع جماعي بينهم لتسويته وديا، ومن ثم يتعين عليهم التفاوض بشأن المطالب العمالية، ولا يتسنى للعمال للقيام بالإضراب قبل التفاوض مع صاحب العمل بشأن مطالبهم، فاذا رفض

1 - حامد خالد، نزاعات العمل (التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعة، 2011، ص 245.

2 - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 214.

3- المادة 05 من القانون 08-23، مصدر سابق.

الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

صاحب العمل الدخول في المفاوضات او فشلت المفاوضات في التوصل الى توافق بين الطرفين بشأن مطالب العمال، جاز حينئذ للعمال اللجوء للإضراب.¹

يعتبر التفاوض المباشر بانه الية نقابية ودية لتنظيم شروط العمل وحل نزاعات العمل الجماعية التي قد تنشأ بين العمال والموظفين من جهة والادارة من جهة اخرى، وقد تكون هذه الالية وقائية قبل وقوع الاضراب او بعده، بحيث تكون حائلا دون وقوع الاضراب بإيجاد الحلول المناسبة² وهذا نفس ما ذهب اليه قانون العمل المصري حيث الزم المشرع حسب المادة 169 منه بإجراء المفاوضات اذا ثار خلاف او نزاع جماعي داخل اطار العمل او بسببه، وجب على طرفي النزاع الدخول في مفاوضات جماعية لتسوية ودية.³

الفرع الثاني: اللجان المشتركة

في أغلب الأحيان ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية في العمل أو تأزم بعض الخلافات إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، وهي تعد كمرحلة ثانية بعد عدم توصل طريقة التفاوض المباشر لحل مناسب للمنازعة. وتفرض التشريعات صلاحية إنشاء وتنظيم مثل هذه اللجان وذلك لمتابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة.⁴

حيث تقوم اللجان المشتركة بإعداد نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتبا يتكون من رئيس ونائب رئيس، عندما تكون مكونة من مندوبين اثنين للمستخدمين على الأقل، وتجتمع مرة واحدة كل ثلاث أشهر على الأقل وتجتمع إجباريا بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، وعلى لجنة المشاركة إبلاغ المستخدم بجدول أعمال الاجتماعات التي تقوم بها قبل

¹ - رندة محمد صميده، اشكاليات التنظيم التشريعي لحق الاضراب (دراسة في قانون العمل المصري المقارن)، مجلة القانون الاقتصاد، تصدر عن جامعة مصر، ملحق خاص، العدد 92، اغسطس 2019، ص 479.

² - مصطفى سالم مصطفى، حق الاضراب لموظفي الدولة والقطاع الخاص في التشريع العراقي (دراسة مقارنة)، مجلة العلوم القانونية، تصدر عن كلية القانون بجامعة بغداد، المجلد 37، العدد 02، 31 ديسمبر، 2022 ص 91.

³ - المادة 169، قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، ج ر ج. م ع، العدد 14 مكرر (أ)، بتاريخ 7 أبريل 2003، تاريخ الاطلاع: 2025/05/11، الساعة 20:30، الموقع:

نص-قانون-العمل-الم-العمل-قانون-المصري/ar/kanonmisr.com/https://

⁴ - نوال ملوك، آليات تسوية نزاع العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دراسة على ضوء القانون الجديد رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد 01، المجلد 16، جامعة محمد خيضر بسكرة، افريل 2024، ص 164.

15 يوما من تاريخ اجتماعها، كما أنه يمكن للمستخدم أن يفوض واحد أو أكثر من أجل حضور الاجتماعات التي تقوم بها اللجان المشتركة¹.

ويجتمع مكتب لجنة المشاركة أيضا تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانونا يساعده الأقربون مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر، ويجب أن يبلغ رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل ثلاثين يوما على الأقل بجدول أعمال هذه الاجتماعات، كما يجب أن يتناول مواضيع تابعة لاختصاصات لجنة المشاركة كما أنه يمكن لمكتب لجنة المشاركة اقتراح إضافة نقاط لجدول أعمال الاجتماع، شرط أن تكون هذه المسائل المثارة من اختصاصه، إضافة إلى إرسال الملفات التي أعدها مكتب لجنة المشاركة إلى المستخدم قبل عقد الاجتماع بخمسة عشر يوما على الأقل. تنظم اللجان المشتركة نشاطاتها في إطار اختصاصات ونظامها الداخلي، كما يمكنها اللجوء إلى خبرات غير تابعة لصاحب العمل². كما أنه يخضع مندوبو المستخدمين عند ممارستهم لأعمالهم المهنية للأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم³. وتبدي رأيها قبل تنفيذ قرارات الهيئة المستخدمة المتعلقة بالمسائل التالية:

- المخططات السنوية وحصيلة تنفيذها.
 - تنظيم العمل من حيث المقاييس، وطرق التحفيز، ومراقبة العمل وتوقيته.
 - مشاريع إعادة هيكلة الشغل المتعلقة بتخفيض مدة العمل، وإعادة توزيع العمال، وتقليص عددهم.
 - مخططات التكوين المهني وتحسين المعارف المهنية.
 - نماذج عقود العمل والتكوين المهني.
 - النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.
- ويجب إبداء الرأي في أجل خمسة عشر يوما بعد تسلم عرض الأسباب الذي يقدمه المستخدم، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يجب إخطار مفتش العمل⁴.

¹ المادة 98 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج رج ج، عدد 17 الصادرة في 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 22-16 المؤرخ في 20 جويلية 2022، ج رج ج، عدد 49 لسنة 2022.

² انظر المادة 110 من القانون رقم 90-11.

³ انظر المادة 112 من القانون رقم 90-11.

⁴ انظر المادة 94 من القانون رقم 90-11.

وعليه تقوم آلية اللجان المشتركة في دورين أساسيين هما:

تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية: عادة ما تتضمن الاتفاقية الجماعية وجود لجنة مختصة في تفسير ما قد يشوب الاتفاقية من غموض، حيث يتم النص على تشكيلة اللجنة ومهامها في الاتفاقية الجماعية ذاتها وتضم عددا متساويا من الممثلين لكلا طرفي الاتفاقية الجماعية وغالبا ما يكون ممن شاركوا أو ساهموا في إبرامها، كما تتولى هاته اللجنة مهمة سير الخدمات الاجتماعية ومهمة الاطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة¹.

تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية: نص المشرع الجزائري من خلال المادة 07 من القانون 23-08 وكذلك المادة 120 من القانون رقم 90-11 حيث أجاز لطرفي الاتفاقية تشكيل لجنة مصالحة داخلية تتولى مهمة التسوية لما يعرض عليها من نزاعات جماعية.

المطلب الثاني

الآليات العلاجية لتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل

يقصد بالآليات والوسائل العلاجية تلك الإجراءات التي تهدف إلى الدراسة والبحث في أسباب النزاع الجماعي وإيجاد الحلول المناسبة له ضمن أطر وهيئات معينة تساهم في تعيين أعضائها كل من أطراف علاقة العمل مستعنيين في ذلك بالصلاحيات الواسعة المخولة لهم واحترام تدرجها، وقد نظمها المشرع الجزائري من خلال الباب الثاني من القانون 23-08 تحت عنوان الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، من خلال نص المادة 06 يتضح لنا أن الطرق العلاجية لفض المنازعات الجماعية تتمثل في المصالحة بشقيها الاتفاقية والقانونية والوساطة والتحكيم²، وفي الباب الرابع تطرق القانون الى الاحكام الجزائية المتعلقة بمخالفة القانون رقم 23-08. وعليه سنحاول من خلال هذا المطلب تبيان المصالحة (الفرع الاول) ثم نعرض الى توضيح الوساطة كآلية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل في (الفرع الثاني) واخير التحكيم (الفرع الثالث) كما يلي:

¹ -نادية يحيوي التنظيم الاتفاقي لنزاعات العمل الجماعية، مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والسياسية الصادرة عن جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي الجزائر، مجلد، 12، العدد 01 أفريل 2021، ص 271.

² - نوال ملوك، مرجع سابق، ص ص 164-165.

الفرع الاول: المصالحة كآلية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل

عرفها القانون رقم 08-23 في المادة 04 منه، على انها احدى كفيات التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل التي تتم بمساعدة الغير يدعى "قائما بالمصالحة"، يمكن النص عليها في اتفاقية او اتفاق جماعي للعمل، وتهدف المصالحة الى تقريب اطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة ايجاد اتفاق ودي، وفي حالة عدم وجود اجراءات المصالحة الاتفاقية او في حالة فشلها، يجب على الاطراف عندئذ احترام اجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون امام مفتشية العمل¹. حيث توجد نوعان من المصالحة (اولا) مصالحة داخلية (ثانيا) مصالحة خارجية سنوضحها كما يلي:

اولا: اجراءات المصالحة الداخلية

حيث تكون هذه المصالحة على هيئات المستخدمة في القطاع الاقتصادي، وكذا على مستوى الهيئات والادارات العمومية.

أ. الهيئات المستخدمة في القطاع الاقتصادي:

المصالحة كمرحلة اجبارية يتعين المرور بها في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين، وقد قيدها المشرع بمواعيد قصيرة تسمح بفض النزاع في اقرب الآجال، وتتخذ صورتين²:

1- المصالحة الاتفاقية كإجراء الزامي على الاطراف: بموجب المادة 07 الفقرة الاولى من القانون رقم 08-23 في حالة نزاع جماعي للعمل بين المستخدمين وممثلي العمال حول كل المسائل موضوع النزاع او بعضها، يباشر الطرفان اجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية التي يكونون طرفا فيها.

2- المصالحة القانونية كإجراء استعجالي: يتم اللجوء الى هذا الاجراء بحسب المادة 07 الفقرة الثانية في حالة فشل اجراءات المصالحة الداخلية، يتعين على اطراف الاكثر استعجالا عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة اقليميا التي تقوم بمباشرة اجراء المصالحة المنصوص عليها في احكام هذا القانون³.

¹ - المادة 04 من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

² - خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 152.

³ - المادة 07 من القانون رقم 08-23، المصدر السابق.

3- عقد جلسات اجتماع المصالحة ومخرجاته:

تنص المادة 08 على انه يقوم مفتش العمل الذي تم اخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوبا بإجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، ويستدعي طرفي النزاع الجماعي للعمل الى جلسة اولى لمصالحة التي يجب ان تتعقد في اجل لا يتعدى الثمانية (08) ايام الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل المسائل المتنازع عليها، ويمكنه ان يباشر تحقيقا لدى المستخدم والمنظمة النقابية للعمال، وان يطلب من الاطراف جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة المحاسبية او المالية او الاحصائية او الادارية التي يمكن ان تساعد في اجراء المصالحة، ويتعين على طرفي النزاع الجماعي توفير التسهيلات الضرورية لمفتش العمل الذي تم اخطاره بالنزاع لأداء مهمته¹.

وإذا تبين خلال اجتماع المصالحة ان النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعدم تطبيق احكام قانونية او تنظيمية او عدم تنفيذ التزامات متعاقد عليها ناشئة عن اتفاقيات او اتفاقات جماعية للعمل، يسهر مفتش العمل على تطبيق هذا الالتزام طبقا للمهام والصلاحيات المخولة له بموجب القانون، وبموجب المادة 09 يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور وجوبا لاجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل، ويعين الطرفان بحرية ممثليهما المفوضين كتابيا بمطلق الصلاحية للتفاوض وابرام اتفاق، غير انه يمكن مفتش العمل ان يحدد عدد الاشخاص لأجراء المصالحة، وعندما لا يمثل احد الطرفين يستدعيهما مفتش العمل من جديد في اجل لا يتجاوز اثنتين وسبعين (72) ساعة².

4- محضر المصالحة:

يحرر مفتش العمل محضر مخالفة ومحضرا بالغياب، الذي يعد معاينة لعدم المصالحة، اذا لم يستجب احد الطرفين للاستدعاء الثاني عند انقضاء الاجل المنصوص عليه في المادة 09 اعلاه، وعند انقضاء مدة اجراء المصالحة التي لا يمكن ان تتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل ابتداء من تاريخ الجلسة الاولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر النزاع الجماعي للعمل قائما في شأنها، ان وجدت،

1 - المادة 08 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق.

2 - المادة 09، المصدر نفسه.

الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

وحينها تصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودع الطرف الاكثر استعجالا محضر المصالحة لدى امانة ضبط المحكمة المختصة اقليميا.

كما يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة في حالة فشل اجراء المصالحة في النزاع الجماعي للعمل كله او بعضه. ويتم ارسال محضر الغياب او محضر بعدم المصالحة في حالة الفشل الكلي او الجزئي للإجراءات المصالحة باي وسيلة قانونية الى طرفي النزاع والى الوالي المختص اقليميا والوزير المكلف بالعمل.¹

وعندما يتجاوز النزاع الجماعي للعمل نطاق المؤسسة ويؤثر على خدمة اساسية، يمكن وزير القطاع المعني، في اجل لا يتجاوز ثمانية (08) ايام عمل من تاريخ محضر عدم المصالحة، اخطار الوزير المكلف بالعمل، الذي يمكنه تكليف مفتش العمل بإجراء مصالحة ثانية حول جميع مسائل النزاع او بعضها، تستأنف اجراءات المصالحة، في التاريخ الذي حدده مفتش العمل لإجراء المصالحة الثانية، بعد اخذ رأي طرفي النزاع الجماعي للعمل، ويجب ان ينتهي اجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة الاولى اعلاه في الخمسة (05) ايام عمل التي تلي استلام طلب وزير القطاع المعني، ما لم يتفق الطرفان على تمديد هذا الاجل.

05- نتائج اجراء المصالحة:

عند نهاية اجراء المصالحة الذي لا يمكن ان يتجاوز خمسة عشر (15) يوما، ابتداء من تاريخ الاجتماع الاول، تعد السلطة السليمة محضرا يوقعه الطرفان يتضمن الاتفاقيات الحاصلة وعند الاقتضاء، الاقتراحات المقدمة الى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، المتعلقة بأشكال واجراءات التكفل بالمسائل التي لا يزال النزاع الجماعي للعمل مستمرا فيها.²

ب- المصالحة في المؤسسات والادارات العمومية:

حدد احكام القانون رقم 23-08 في فصله الاول الهدف ومجال تطبيق الاحكام العامة في الباب الاول سيما المادة 03 منه، حيث تطبق احكام هذا القانون على المستخدمين وعلى العمال الاجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا على الاعوان العموميين الذين يمارسون في المؤسسات والادارات العمومية مهما كانت قوانينهم الاساسية او الطبيعة القانونية لعلاقة

1 - المادة 10 و 11 و 12 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق.

2 - المادة 13، المصدر نفسه.

الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

عملهم.¹ حيث تعقد الاجتماعات الاجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل حصريا داخل المؤسسات و الادارات العمومية بين الممثلين المؤهلين لهذه المؤسسات والادارات العمومية وممثلي العمال، طبقا لأحكام هذا المرسوم.

1- رزنامة وموضوع الاجتماعات

تنظّم وتؤطر الاجتماعات الاجبارية من قبل لجنة الحوار الاجتماعي المنصوص عليها في أحكام المادة 5 أدناه. كما تعد لجنة الحوار الاجتماعي رزنامة تحدد فيها موضوع ودورية هذه الاجتماعات المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل، وكذا مواضيع الحوار والتشاور.²

2- تشكيلة لجنة الحوار الاجتماعي

تتشأ في كل مؤسسة وإدارة عمومية على المستوى المركزي لجنة للحوار الاجتماعي بموجب مقرر من الوزير المعني او المسؤول المؤهل للهيئة الإدارية المعنية، وتتشأ في كل مؤسسة وإدارة عمومية على مستوى الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية المحلية، لجنة للحوار الاجتماعي حسب الحالة بموجب مقرر من الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليميا أو المسؤول المؤهل للمؤسسة الإدارية المعنية، وتتشكل للجان المنصوص عليها في أحكام المادة 5 أعلاه، من عدد متساو من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يمثلون المؤسسات والإدارات العمومية وكذا المندوبين النقابيين، مع مراعاة التمثيلية النقابية طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما، وفي حالة عدم وجود مندوبين نقابيين ، ينتخب العمال ممثلهم مباشرة ضمن هذه اللجان طبقا للتنظيم المعمول به. كما يتولى رئاسة اللجنة بالتداول كل ستة (6) أشهر خلال العهدة المحددة في المادة 8 أدناه عضو يمثل المؤسسات والادارات العمومية وعضو يمثل العمال.³

1 - الامر 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج، العدد 46.

2 - المادة 02 و 03 و 04 مرسوم تنفيذي رقم 362-23 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والادارات العمومية، ج.ج.ر، العدد 67.

3 - المادة 05 و 06، المصدر نفسه.

ويعيّن ممثلو المؤسسات و الإدارات العمومية من قبل السلطة الإدارية المعنية، في حين يعيّن المندوبون النقابيون من قبل المنظمة النقابية التمثيلية المعنية، تحدد القائمة الاسمية لأعضاء لجان الحوار الاجتماعي بموجب مقرر من وزير القطاع أو المسؤول المؤهل للإدارة المعنية، كما تحدد عهدة أعضاء اللجان بثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة (1)، ويتم تجديد عهدة اللجان من طرف الهيئة المستخدمة في أجل شهر قبل انقضاء العهدة، وفي حالة عدم تجديد عهدة اللجان عند انقضائها، يتم تمديدها إلى غاية تجديد اللجنة في أجل لا يتعدى ثلاثة (3) أشهر. يحدد عدد ممثلي العمال وممثلي الإدارة وفقا للعدد الاجمالي لعمال المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، في حالة فقدان أحد اعضاء صفة العضوية، يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها المنصوص عليها في أحكام هذا المرسوم¹.

3- سير لجان الحوار الاجتماعي

تعقد لجان الحوار الاجتماعي اجتماعاتها الاجبارية في مقر الهيئة المستخدمة مرة واحدة كل ستة (6) أشهر بالنسبة للمستخدمين على المستوى المركزي، ومرة واحدة كل ثلاث (3) أشهر بالنسبة للمستخدمين على المستوى المحلي، ويجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف لجان الحوار الاجتماعي الوسائل الضرورية للسير الحسن لأداء مهامها على أحسن وجه، وترسل المنظمات النقابية التمثيلية أو الممثلون المنتخبون عن العمال إلى الهيئة المستخدمة المسائل التي ترغب في معالجتها، وذلك في أجل ثلاثين (30) يوم عمل قبل تاريخ الاجتماع، كما تسجيل الهيئة المستخدمة في جدول الأعمال، بالتشاور مع ممثلي العمال المسائل المبينة في الفقرة الأولى أعلاه، وكذا المسائل التي تقترحها هي نفسها للدراسة.

ترسل الاستدعاءات مرفقة بنسخة من جدول الأعمال، عن طريق البريد أو بالوسيلة الإلكترونية إلى أعضاء اللجنة المعنيين في أجل خمسة عشر (15) يوم عمل قبل تاريخ الاجتماع. لا تصح اجتماعات اللجنة إلا بحضور نصف (2/1) أعضائها على الأقل، وفي كل الحالات يجب أن يكون عدد ممثلي الإدارة مساويا لعدد ممثلي العمال، وفي حالة عدم اكتمال النصاب يؤجل اجتماع اللجنة بثلاثة (3) أيام عمل، وفي هذه الحالة تجتمع اللجنة مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين من كل طرف².

1 - المادة 07 و 08، 09 و 10 من المرسوم تنفيذي رقم 23-362، مصدر سابق.

2 - المادة 11 و 12 و 13، المصدر نفسه.

الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

تدوّن اجتماعات اللجنة في محضر يوقعه أعضاء اللجنة الحاضرون، يتضمن نتائج الحوار والمحادثات التي عرضها كل طرف حول العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل، وترسل نسخة من المحضر إلى وزير القطاع المعني وإلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، على سبيل الإعلام، في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام عمل ابتداء من تاريخ الاجتماع. ترسل نسخة محضر اللجنة على المستوى المحلي على الوالي.

تقدم السلطة المعنية على المستوى المركزي أو المحلي رداً معللاً أو تقترح حلولاً وتدابير لمعالجة الانشغالات المطروحة في أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوم عمل، ابتداء من تاريخ استلام المحضر.¹

تتخذ السلطة الإدارية المركزية أو المحلية المعنية التدابير الضرورية لتنفيذ المسائل المتفق عليها، وتعلم السلطة الإدارية المعنية كتابياً السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وكذا المفتشية العمل بشأن الرد والحلول والتدابير المتخذة.

وعليه تعد لجان الحوار الاجتماعي نظامها الداخلي الذي يحدد قواعد سيرها وكيفيات الاستدعاء وإجراءات تنظيم اجتماعاتها، وتصادق عليه، كما تعد تقريراً سنوياً عن نشاطاتها وترسله إلى السلطة الإدارية المعنية وإلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.²

ثانياً: المصالحة الخارجية على مستوى المجلس المتساوي الاعضاء للوظيفة العمومية للمصالحة

تماشياً مع الإطار التشريعي والمتمثل في القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب لاسيما المادة 34 منه.

والنص الآخر ذو الطابع التنظيمي والذي ينظم المسائل المتعلقة بالمجلس المتساوي الاعضاء للوظيفة العمومية للمصالحة والمتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 23-365 الذي يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس واعضاء المجلس للوظيفية العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيره.³

¹ - المادة 14 و15 من المرسوم التنفيذي رقم 23-362، مصدر سابق.

² - المادة 16 و17، المصدر نفسه.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 23-365 مؤرخ في ربيع الثاني عام 1445 الموافق ل 17 أكتوبر سنة 2023 يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس واعضاء المجلس المتساوي الاعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيره. ج ر ج، العدد 67.

1- الاطار التنظيمي للمجلس المتساوي الاعضاء للمصالحة

يؤسس مجلس متساوي الاعضاء للوظيفة العمومية يتشكل من ممثلي الادارة وممثلي العمال، ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويعد المجلس المتساوي الاعضاء للوظيفة العمومية، جهاز مصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والادارات العمومية، كما يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل حضور جميع اجتماعات المصالحة التي ينظمها المجلس المتساوي الاعضاء للوظيفة العمومية.¹

2- مهام المجلس

يتولى المجلس مهمة المصالحة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية عندما يتعلق الأمر بتأويل أحكام تشريعية أو تنظيمية، أو مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، لا سيما تلك المكرسة بموجب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والنصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه². كما يعالج مسائل المستمر فيها النزاع الجماعي للعمل، المذكورة في المحضر الذي تعدّه السلطة السلمية العليا والمتضمن الاقتراحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بشأن أشكال وإجراءات التكفل بها³.

3- تشكيلة المجلس وكيفيات تعيين رئيسه واعضائه

يتشكل المجلس من عشرة (10) أعضاء دائمين و من عدد مساو من الأعضاء الإضافيين منهم خمسة (5) ممثلين عن الإدارة، وخمسة (5) ممثلين عن العمال، 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، ممثل الوزير المكلف بالعمل)، و تتولى تعيين ممثلي العمال في المجلس، المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، في حدود النسب الموافقة لتمثيليتها، ويتولى تعيين ممثلي الإدارة المذكورين في أحكام المادة 5 أعلاه الوزراء المكلفون بالقطاعات المعنية.⁴

1 - المادة 34 و 35 و 36 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق.

2 - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 23-365، المصدر السابق.

3 - المادة 03، المصدر نفسه.

4 - المادة 04 و 05 و 06، المصدر نفسه.

الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

وتحدد القائمة الإسمية لأعضاء المجلس بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية. وحسب المادة 07 تحدد عهدة أعضاء المجلس بخمس (5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة¹.

حيث يؤدي عضو المجلس أما المجلس القضائي المعين في دائرة اختصاصه الإقليمي، اليمين الآتي نصها "بسم الله الرحمن الرحيم أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية وإخلاص وأن أكنم سرّها وأن أسلك في كل الظروف سلوك العضو النزيه والوفى لمبادئ القانون في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، والله على ما أقول شهيد".

4- تنظيم المجلس وسيره

يوضع المجلس لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ويزود المجلس بأمانة تقنية تضمنها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وتكف 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، لا سيما منها التقارير الواردة من المؤسسات أو الإدارات العمومية وممثلي العمال المعنيين.
- إعداد محاضر الاجتماعات وتبليغها.

كما يعد المجلس نظامه الداخلي ويصادق عليه، ويعد تقريراً سنوياً عن نشاطاته².

5- اخطار المجلس

تقوم السلطة السلمية العليا بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية لعرض المسائل محل النزاع الجماعي للعمل على المجلس، في أجل لا يتعدى خمسة (5) أيام عمل ابتداء من الاجتماع الأخير للمصالحة المنعقد على مستوى الهيئة المستخدمة مرفقا بملف كامل حول النزاع الجماعي للعمل، يقوم رئيس المجلس فور إخطاره بنزاع جماعي للعمل حسب الشروط الأشكال المنصوص عليها في أحكام المادتين 26 و 27 من القانون رقم 08-23 باستدعاء أعضاء المجلس خلال أجل لا يتعدى خمسة (5) أيام عمل ابتداء من تاريخ استلام ملف النزاع الجماعي للعمل، يجب أن ترسل الاستدعاءات إلى أعضاء المجلس مرفقة بالمحضر الذي أعدته السلطة السلمية العليا

1 - المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 23-365، مصدر سابق.

2 - المادة 11 و12 و13 و14، المصدر نفسه.

المنصوص عليه في أحكام المادة 27 من القانون رقم 23-08 وبمذكرة تلخيصية حول النزاع الجماعي للعمل.¹

ويمكن رئيس المجلس أن يطلب من طرفي النزاع الجماعي للعمل تسليمه وثائق إضافية حول المسائل ذات صلة بالنزاع التي يراها ضرورية لتسويته، ويمكنه كذلك استشارة مفتش العمل المختص إقليمياً والاستعانة بخبراء مختصين في مجال العمل. كما يعقد المجلس اجتماعاته بحضور نصف أعضائه (2/1) على الأقل، ويجب في كل الحالات أن يتساوى عدد الممثلين الحاضرين عن الإدارة وعن العمال وعندما لا يكتمل هذا النصاب، يتم تأجيل الاجتماع بثلاث (3) أيام ابتداء من تاريخ الاجتماع المؤجل، وعندئذ يجتمع المجلس مع مراعاة تساوي عدد ممثلي العمال وممثلي الإدارة، عند الاقتضاء، باستدعاء الأعضاء الإضافيين.

ويجب ألا تكون للأعضاء المعيّنين في المجلس، سواء كانوا أعضاء دائمين أو إضافيين، أي صلة قرابة أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل، كما يجب عليهم أن يظهروا استقلاليتهم ونزاهتهم وحيادهم تجاه طرفي النزاع.²

وعليه يعين رئيس المجلس من بين أعضائه مقرراً لكل نزاع جماعي للعمل تم عرضه على المجلس يدرس المقرر الملفات التي أعدتها الأمانة التقنية المنصوص عليها في أحكام المادة 13 أعلاه، ويعدّ تقريراً بشأنها، مع مراعاة أحكام المادة 16 أعلاه، لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتجاوز مدة المصالحة خمسة عشر (15) يوم عمل، ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول، وإذا تم الاتفاق أمام المجلس، يحرر محضراً بذلك يتضمن النقاط التي وافق عليها طرفا النزاع وكذا كيفية تطبيقها، ويبلغ الرئيس هذا المحضر للأطراف المعنية فوراً. ويكون الاتفاق المبرم بين الأطراف نافذاً من تاريخ تبليغه.³

6- في حالة فشل المصالحة

يتم تحرير محضر بعدم المصالحة الكلية أو الجزئية، يتضمن النقاط التي لا يزال النزاع قائماً بشأنها، وكذا توصيات واقتراحات المجلس المقدمة لطرفي النزاع لتسويتها، ويتم توقيع على المحضرين المذكورين في أحكام المادتين 22 و 23 أعلاه، من قبل كل من رئيس المجلس وطرفي

¹ - المادة 15 و 16 و 17 من المرسوم التنفيذي رقم 23-365، مصدر سابق.

² - المادة 18 و 19، المصدر نفسه.

³ - المادة 20 و 21 و 22، المصدر نفسه.

الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

النزاع، وترسل نسخة من المحضر إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وإلى السلطة السلمية العليا وإلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.¹

الفرع الثاني: الوساطة كضمانة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل

إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد اجراء المصالحة المنصوص عليها في المواد 23 الى 26 اعلاه، يمكن عرضه في اجل خمسة عشر (15) يوم عمل على اجراء الوساطة،² وفي هذا الشأن نجد المشرع الجزائري جعل الوساطة الى جانب كل من المصالحة والتحكيم، اجراء اجباري يتم اللجوء اليه وجوباً لحل النزاعات الجماعية للعمل بعد فشل الاجراءات الوقائية، لهذا نجده قد ارسى نظاماً قانونياً مفصلاً لهذا الطريق البديل ضمن احكام القانون رقم 08-23.

لذلك تعتبر الوساطة يتفق بموجبه اطراف النزاع الجماعي على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع الى شخص من الغير يدعى الوسيط³ وعرفها القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 على انها اجراء يتم من خلاله اسناد النزاعات الجماعية الى الغير يدعى "وسيط" يتم اختياره بالاتفاق المشترك من بين الاشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء. وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي.⁴

وهو نفس ما ذهب اليه المشرع المصري حيث نص اذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين (30) يوماً من تاريخ بدء المفاوضات، جاز لطرفين او احدهما او لمن يمثلهما التقدم بطلب الى الجهة الادارية المختصة لاتخاذ اجراءات الوساطة.⁵

من خلال هذا يتبين جلياً ان الوسيط يعد المحور الاساسي لهذا الطريق البديل لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، فنجاح او فشل عملية الوساطة وفعاليتها في فض الخلافات القائمة مرهون بشخصية الوسيط في تسيير اجراءات الوساطة بنوع من الاحترافية والخبرة.⁶

1 - المادة 18 و 19 من المرسوم التنفيذي رقم 23-365، مصدر سابق.

2 - المادة 28 من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

3 - عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 153.

4 - المادة 04 من القانون رقم 08-23، المصدر السابق.

5 - المادة 170، قانون العمل المصري، نفس الموقع، مرجع سابق.

6 - مخلوف باهية، المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، تصدر عن جامعة زيان عاشور بالجلفة، المجلد التاسع، العدد الاول، مارس 2024، ص 320.

اولا: كيفية تعيين الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل

يحدد الوزير المكلف بالعمل، قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادتين 15 و 29 اعلاه، بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الاكثر تمثيلا على المستوى الوطني، ويتم اعلام اعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية والمتفشيات الولائية للعمل بهذه القائمة. وتتم مراجعة هذه القائمة، عند الاقتضاء بنفس الاشكال، ويتم اختيار الوسطاء من بين الشخصيات المعترف بكفاءتها في المجال القانوني والاجتماعي وسلطتها المعنوية وخبرتها وحيادها واستقامتها والتزامها بمبادئ العدالة الاجتماعية والانصاف، كما يجب الا تكون للوسطاء اي مصلحة مباشرة او غير مباشرة مع طرفي النزاع الجماعي للعمل.¹

ان كيفية تعيين الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل نجد المادة 40 القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 تحيلنا على التنظيم، ليصدر في هذا الشأن المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم واتعابهم.²

ثانيا: الشروط الواجب توافرها لأداء مهمة الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل

ونظرا للدور البارز الذي يلعبه الوسيط في البحث عن ارضية توافقية بين الاطراف المتنازعة، فقد تم تنظيم مركزه القانوني بموجب المرسوم التنفيذي رقم 23-363 الذي يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم واتعابهم. وعليه يشترط فيه استيفاء جملة من الشروط تتعلق بشخصه مع ضرورة اتباع الاجراءات القانونية للقيد في قائمة الوسطاء المعتمدين التي سنوضحها كما يلي:

1. الشروط المتعلقة بشخص الوسيط

مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، يتم تعيين الوسيط من بين الشخصيات التي تتمتع بسلطة معنوية ومعترف لها بالنزاهة والكفاءة والخبرة في المجالات القانونية والاقتصادية

¹ - المادة 38 والمادة 39 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق.

² - المرسوم التنفيذي رقم 23-363 مؤرخ في 02 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 اكتوبر سنة 2023 يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم واتعابهم، ج ر ج ج، العدد 67.

الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

والاجتماعية وكذا القدرة على حل النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها. ويجب أن تتوفر في الوسيط الشروط الآتية¹ :

- أ. أن يكون من جنسية جزائرية.
 - ب. أن يكون حائزا شهادة جامعية: يجب ان يكون حائزا على شهادة جامعية وله على الأقل خمس (5) سنوات من الخبرة المهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية. علاوة عن ذلك أن يثبت حسب الحالة أنه تلقى تكويناً أو أنّ لديه خبرة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل.
 - ج. ألا يكون قد صدر ضده حكم جزائي بالإدانة يتعارض مع تأدية مهمته: بمعنى ان يتحلى الوسيط بالاستقامة والنزاهة بموجب المادة 39 من القانون رقم 23-08 علاوة عن ذلك في نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 ان الا يكون الوسيط قد تعرض حسب الحالة، خصوصا لعقوبة تأديبية أو إدارية نهائية تخص التسريح أو الشطب أو العزل أو حسب الاعتماد أو الترخيص.
 - د. ان يتمتع الوسيط بالسلطة المعنوية: بمعنى ان يكون الوسيط ذو شخصية مؤثرة بين افراد المجتمع بحكم مكانته الاجتماعية التي تجعله محل تقدير واحترام، قادر على حل النزاع بطريق ودي.
 - د. ان يتمتع بالحياد والاستقلالية: حيث يتعين على الوسيط احترام مبادئ الموضوعية والإنصاف والعدالة، وأن يتحلى بالاستقلالية والنزاهة والحياد تجاه طرفي النزاع ويتعهد بذلك كتابيا قبل تأدية مهمته، وفق نموذج تعدّه الوزارة المكلفة بالعمل.
- علاوة عن ذلك يلتزم الوسيط بالتقيد إزاء الغير بالسّر المهني بالنسبة للمعلومات والوثائق والوقائع التي اطلع عليها خلال تأدية مهمته²، وبغية ضمان حياد واستقلالية اكثر للوسيط خصوصا للخصوم اثناء سير اجراءات الوساطة يمكن استبعاد الوسيط من ملف النزاع الجماعي للعمل أثناء ممارسة مهامه، واستخلافه بوسيط آخر مدرج في قائمة الوسطاء إذا:³
- كانت لديه علاقات قرابة أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل.

¹ - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، مصدر سابق.

² - المادة 10 والماد 11، المصدر نفسه.

³ - المادة 13، المصدر نفسه.

الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

- كانت له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع طرفي النزاع الجماعي للعمل.
- كان طرفا في نزاعات سابقة او جارية مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل.
- لم يشرع في تنفيذ مهمته في الآجال المحددة في أحكام المادة 7 أعلاه.

2. اجراءات التسجيل في قائمة الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل

يتعين على الأشخاص الذين تتوفر فيهم الشرط المذكورة أعلاه، الراغبين في مزاوله مهمة الوسيط، تقديم طلب الترشح للتسجيل في قائمة الوسطاء، مرفقا بالملف المذكور في أحكام المادة 15 أدناه، يجب أن يشمل الملف المتعلق بطلب الترشح للتسجيل في قائمة الوسطاء الوثائق الآتية:¹

- شهادة تثبت مؤهلات المترشح.
- شهادة تثبت خبرته المهنية.
- التعهد المنصوص عليه في أحكام المادة 10 أعلاه.

يرسل الملف إلى الوزارة المكلفة بالعمل التي تباشر عملية انتقاء الأشخاص المؤهلين للقيام بمهمة الوسيط يعد دراسة الملف والتأكد من مطابقته للشروط المطلوبة، وعرضه على الوزير المكلف بالعمل لاتخاذ قرار التعيين، حيث تحدد قائمة الوسطاء بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، وتبلغ هذه القائمة إلى أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية وكذا المفتشيات الولائية للعمل.²

كما تحين قائمة الوسطاء المنصوص عليها في أحكام المادة 14 أعلاه، حسب الأشكال نفسها وتحدد مدة عهدة الوسطاء بثلاث (3) سنوات على الأكثر، قابلة للتجديد مرة واحدة، ويمتد اختصاص الوسطاء المعينين إلى كامل التراب الوطني.

علاوة عن ذلك يؤدي الوسيط، قبل ممارسة مهامه، أمام المجلس القضائي المعين في دائرة اختصاصه الإقليمي، اليمين الآتية: " بسم الله الرحمن الرحيم أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية وإخلاص وأن أكتم سرّها وأن أسلك في كل الظروف سلوك الوسيط النزيه والوفي

1 - المادة 14 و15 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، المصدر نفسه.

2 - المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، مصدر سابق.

لمبادئ القانون في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، والله على ما أقول شهيد¹.

وعليه يمكن شطب الوسيط من قائمة الوسطاء إذا أخلّ بالتزاماته المهنية، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

ثالثاً: مهام الوسيط

تتمثل مهمة الوسيط في تقديم اقتراحات لطرفي النزاع الجماعي للعمل في شكل توصيات معللة للتوصل إلى تسوية ودية لنزاعهما في حالة عدم المصالحة الكلية أو الجزئية بينهما، حيث يتعين الوسيط طبقاً لأحكام المواد 14 و 15 و 28 و 29 و 38 و 39 من القانون رقم 08-23 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمذكور أعلاه من بين قائمة الوسطاء²:

1. في القطاع الاقتصادي

يكون باتفاق مشترك بين طرفي النزاع وفق الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم قصد تسوية نزاعهما بطريقة ودية، من قبل وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، في حالة عدم التوافق بشأن اختيار وسيط وعندما يتعلق الأمر بقطاعات النشاط المنصوص عليها في أحكام المادة 62 من القانون رقم 08-23 المذكور أعلاه³.

2. في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية

يكون من قبل وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بحيث يقوم الوسيط في إطار مهامه، بتحقيقات وتحريات للاطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العلاقات المهنية وظروف عمل العمال المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل، كما يمكنه الانتقال إلى أماكن العمل بعد إعلام الطرفين، إما للحصول على معلومات تكميلية و إما للاستماع إلى أطراف أخرى، وفي هذا الشأن يستمع الوسيط إلى الطرفين بحضورهما شخصياً معاً أو بشكل

¹ - المادة 17 و 18 و 19 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، مصدر سابق.

² - المادة 02، المصدر نفسه.

³ - المادة 03، المصدر نفسه.

الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

منفصل، وفي حالة تعذر ذلك يمكنه الاستماع لهما بأي وسيلة اتصال قانونية أخرى، ويحدد الوسيط تاريخ و مكان الاجتماعات بعد استشارة طرفي النزاع.¹

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

ويمكنه أيضا استشارة مفتش العمل المختص إقليميا والاستعانة بخبراء ومختصين في مجال العمل ويطلب منهم معلومات إضافية، ويعرض الوسيط اقتراحات مكتوبة لتسوية النزاع الجماعي للعمل، في شكل توصيات معللة، في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع الجماعي للعمل.² ويمكن تمديد هذا الأجل بثمانية (8) أيام عمل على الأكثر باتفاق الطرفين طبقا لأحكام المادتين 17 و 31 من القانون رقم 23-08 ويرسل الوسيط هذه الاقتراحات المكتوبة إلى طرفي النزاع وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

يبلغ في نهاية مهمته كتابيا طرفي النزاع الجماعي للعمل بالنتائج المتوصل إليها، وفي حالة اتفاق طرفي النزاع تدون النتائج:

- إمّا في اتفاق جماعي للعمل يوقعه الطرفان ويخضع لإجراءات التسجيل طبقا لتشريع العمل الساري المفعول في القطاع الاقتصادي.
- وإمّا في محضر يوقعه الطرفان في المؤسسات والإدارات العمومية.

يحفظ ملف الوساطة على مستوى الهيئة المستخدمة وترسل نسخة منه حسب الحالة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وكذا إلى المفتشية العمل المختصة إقليميا، ويرسل خلال ثمان وأربعين (48) ساعة حسب الحالة إلى الوزير المكلف بالعمل ووزير القطاع المعني ومفتشية العمل المختصة إقليميا والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي تقريرا مفصلا يدون فيه نتائج مهمته.³

رابعاً: التنسيق مع الوسيط

حسب المادة 30 يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل تزويد الوسيط الذي يتم الاتفاق عليه، بالدعم اللازم لتحقيق مساعيه، والتعاون الوثيق معه لتسهيل مهمته افادته دون تأخير بجميع

¹ - المادة 04 و 05 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، مصدر سابق.

² - المادة 06 و 07، المصدر نفسه.

³ - المادة 08 و 09، المصدر نفسه.

الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

الوثائق والمعلومات المرتبطة بالنزاع، حيث انه يمكن للوسيط ان يستعين بخبراء وكذا بكل شخص مؤهل.

خامسا: ارسال الاقتراحات الى طرفي النزاع وتبليغ الوسيط بالرأي حول الاقتراحات

بموجب المادة 31 يرسل الوسيط الاقتراحات المعدة من طرفه مكتوبة في شكل توصيات معلقة الى طرفي النزاع لتسويته في اجل اقصاه عشرة (10) ايام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع، ويمكن تمديد هذا الاجل بثمانية (08) ايام عمل على الاكثر، بموافقة الطرفين المعنيين، كما يقوم الوسيط بإرسال اقتراحاته كتابيا الى مفتشية العمل المختصة اقليميا.

وفي المادة 3/31 يجب على الطرفين تبليغ الوسيط بقبول اقتراحاته او رفضها عند الاقتضاء، باي وسيلة قانونية مع الاشعار بالاستلام في اجل ثمانية (08) ايام عمل، ابتداء من تاريخ استلام اقتراحاته على ان يتم اعلام مفتشية العمل المختصة اقليميا بذلك¹.

سادسا: نتائج اجراء الوساطة

في حالة اتفاق الطرفين، يحرر الوسيط محضرا يدون فيه الاقتراحات المقبولة ويسلمه الى الاطراف المعنية، وترسل نسخة منه حسب الحالة، الى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ووزير القطاع المعني والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ومفتش العمل المختص اقليميا.

اما في حالة عدم رد الطرفين في اجل ثمانية (08) ايام عمل، ابتداء من تاريخ تسليم اقتراحات الوسيط، او حالة رفض هذه الاقتراحات، يعلم الوسيط في اجل ثمان واربعين (48) ساعة الاطراف وكذا السلطات المعنية².

وفيما يخص اتعاب الوسيط في مجال تسوية نزاع جماعي للعمل تحدد باتفاق مشترك بين طرفي النزاع و الوسيط على الخصوص، حسب مدى تعقيد النزاع الجماعي للعمل والوقت المخصص للوساطة والمهارات المحددة المطلوبة، كما يحدد طرفا النزاع و الوسيط موضوع الوساطة و كفاءاتها و شروط دفع الأتعاب، لا سيما على أساس ساعي أو يومي أو المهمة بأكملها ويتعين على طرفي النزاع أداء أتعاب الوسيط في الآجال المحددة في الاتفاق المكتوب

1 - المادة 31 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق.

2 - المادة 32 و33، المصدر نفسه.

المبرم بينهما، كما تقسم أتعاب الوسيط بالتساوي بين طرفي النزاع الجماعي للعمل، مالم يتم الاتفاق على خلاف ذلك، وفي حالة عدم وجود منظمة نقابية تمثيلية و انتخاب ممثلين للعمال يتحمل المستخدم أتعاب الوسيط.¹

الفرع الثالث: التحكيم كضمانة لتسوية المنازعات الجماعية للعمل

ان التحكيم في قانون الجزائري من حيث المبدأ ذات طبيعة اختيارية، بمعنى ان احالة النزاع الى التحكيم يحتاج الى اتفاق اطراف النزاع على ذلك²، واذا توصل اطراف المنازعة الى ايجاد حل لمشاكلهم بالطرق الاولية الاتفاقية والقانونية فان النزاع ينتهي وتنتهي اثاره، لكن في حالة عدم فاعلية اجراءات السابقة فان ضمانة التحكيم تبقى متنفسا ومخرجا وحلا للمنازعة الجماعية، وقد وسع المشرع من نطاق هاته الضمانة حيث اجاز لأطراف المنازعة عرض النزاع على التحكيم وترك اجراءات ذلك لقانون الاجراءات المدنية والادارية.³

وهذا ما اكدته المادة 20 من القانون رقم 08-23 عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم، بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة، تطبق احكام قانون الاجراءات المدنية والادارية المتعلقة بالتحكيم مع مراعاة الاحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون، ويصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين (30) يوم عمل الموالية لتعيين المحكمين، ويعد هذا القرار ملزما للطرفين في تنفيذه، بصرف النظر عن اي طعن مقدم من احد الطرفين في اجل ثلاثة (3) ايام عمل التي تلي التبليغ حسب الاشكال والشروط المنصوص عليها في قانون الاجراءات المدنية والادارية. يجب على الطرفين الحضور امام المحكم، ويمكن ان يمثلهم ممثل مفوض قانونا كما يجب تمثيل كل شخص معنوي طرف في النزاع الجماعي للعمل بممثل قانوني.⁴

اولا: التحكيم على ضوء قانون الاجراءات المدنية والادارية

لقد اولى قانون الاجراءات المدنية والادارية الجديد اهمية بالغة للطرق الودية والعلاجية واعطاها وصف "الطرق البديلة في حل المنازعات" لأنها تخفف من عبء المنازعة، لهذا نجد المشرع الجزائري رغم تأكيده على ضرورة استعمال التحكيم كضمانة لفك المنازعة الجماعية الا

1 - المادة 21 و 22 و 23 و 24 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، مصدر سابق.

2 - شواخ محمد الاحمد، التحكيم العمالي في المنازعات ذات الطابع الجماعي (دراسة مقارنة)، مجلة البيان للدراسات القانونية والسياسية، تصدر عن جامعة البشير الابراهيمي ببرج بوعريبيج، المجلد 05، العدد 01، جوان 2020 ص 177.

3 - عبد الرحمان خلفي، مرجع سابق، ص 156.

4 - المادة 20 و 21 من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

انه لم يفرد اجراءات تخص طبيعة المنازعة العمالية بل احال على قانون الاجراءات المدنية والادارية كل المسائل المتعلقة بإجراءات وسير وعمل عملية التحكيم وكيفية اختيار المحكمين وطبيعة القرارات التحكيمية وكيفية نفاذها.¹

1. تعيين هيئة التحكيم:

التحكيم يعتبر التحكيم من الوسائل الودية لتسوية وحسم النزاعات بقرار يصدر من شخص او هيئة من الغير يلزم الاطراف، والتحكيم يكون بالفصل بين الاطراف المتنازعة بقرار يصدر من حكم يتم اختياره من غير اطراف النزاع.²

بموجب المادة 1007 من قانون الاجراءات المدنية والادارية المعدل والمتمم³ مبدئيا كقاعدة عامة فان اطراف النزاع يتمتعون بحرية كاملة في اختيار المحكم او المحكمين الذين سيلجؤون لهم عند وقوع النزاع، وذلك سواء اثناء ابرام الاتفاقات الجماعية، حيث تحدد قائمة مسبقة بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء لهم عند وقوع اي نزاع في العمل، اي قبل قيامه، وقد سماه المشرع في قانون الاجراءات المدنية والادارية بشرط التحكيم، في حين المادة 1011 تنص او يتم تعيينهم كلما تطلب الامر ذلك، اي بعد قيام النزاع وسماه المشرع في نفس القانون باتفاق التحكيم.

اشترط المشرع ان يكون مكتوبا سواء في الاتفاقية الاصلية او في وثيقة تسند لها ووجب ان يتضمن تحت طائلة البطلان تعيين المحكم او المحكمين او تحديد كيفية تعيينهم.

وهيئة التحكيم تشكل حسب ارادة الطرفين والاشكال التي يقررونها واذا اعترضت صعوبة في تشكيلها بفعل احد الاطراف او بمناسبة تنفيذ اجراءات تعيين المحكم او المحكمين، يقوم رئيس المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها محل ابرام العقد او تنفيذه بتعيينهم، واذا كان شرط التحكيم باطلا وغير كاف لتشكيل محكمة التحكيم يعلن رئيس المحكمة ذلك ويعلن لا وجه للتعيين.⁴

¹ - عبد الرحمان خلفي، مرجع سابق، ص 156.

² - مصباح عمر التائب، الحق في الاضراب (دراسة مقارنة)، مجلة الحق، تصدر عن كلية القانون بجامعة بني وليد بليبيا، العدد العاشر، يناير 2022، ص 201.

³ - القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، ج ر ج، العدد 21، الصادر بتاريخ 23 افريل 2008. المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13.

⁴ - المادة 1008 والمادة 1009، المصدر نفسه.

الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

اما في حالة اتفاق التحكيم فقد اشترط فيه المشرع ايضا الكتابة وان يتضمن كذلك تحت طائلة البطلان موضوع النزاع واسماء المحكمين، او كيفية تعيينهم وفي حالة رفض المحكم المعين القيام بالمهام المسندة اليه، يستبدل بغيره بأمر من طرف رئيس المحكمة المختصة.

2. اجراءات التحكيم:

حيث يقوم طرفي النزاع او الطرف الذي يهمله التعجيل بطرح النزاع على هيئة التحكيم، ويقدم لها كافة الوثائق والمعلومات والمحاضر الخاصة بمختلف مراحل النزاع والملمة بمختلف جوانبه وخلفياته واشكالياته، فتطبق على الخصومة التحكيمية الآجال والاوضاع المقررة امام الجهات القضائية ما لم يتفق الاطراف على خلاف ذلك¹، ووفق المادة 1022 حيث يتقدم امامها كل طرف من اطراف النزاع، اما بصفة شخصية او بواسطة وكيل عنه، بعد استدعاء يوجه لهم من قبل هيئة التحكيم، وفي حالة تخلف بعض الاطراف عن الحضور، او عن تقديم الوثائق والمعلومات اللازمة، يمكنها ان توقع عليه كل الاجراءات المقررة في القوانين والنظم المعمول بها. ويجب على كل طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل انقضاء اجل التحكيم بخمسة عشر (15) يوما على الاقل، والا فصلت هيئة التحكيم بناء على ما قدم لها خلال هذا الاجل².

3. القرارات الصادرة عن هيئة التحكيم:

بموجب المادة 20 من قانون رقم 08-23 يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين (30) يوم عمل الموالية لتعيين المحكمين، ويعد هذا القرار ملزما للطرفين في تنفيذه، بصرف النظر عن اي طعن مقدم من احد الطرفين في اجل ثلاثة (3) ايام عمل التي تلي التبليغ حسب الاشكال والشروط المنصوص عليها في قانون الاجراءات المدنية والادارية³.

أ. تنفيذ قرارات التحكيم:

بالرجوع الى نص المادة 20 من قانون رقم 08-23 اعلاه، نجدها تخرج عن القاعدة العامة بحيث تجعل القرارات التحكيمية ملزمة للطرفين مباشرة في تنفيذها، ولا تحتاج الى ترخيص صادر عن رئيس المحكمة المختصة، وهذا نظرا لطبيعة وخصوصية المنازعات العمل.

1 - المادة 1019 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13، مصدر سابق.

2- المادة 1022، المصدر نفسه.

3 - المادة 20 من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

ولكن بالرجوع الى نص المادة 1035 من قانون الاجراءات المدنية والادارية المعدل والمتمم والتي تنص على انه "يكون حكم التحكيم النهائي او الجزئي او التحضيري قابلا للتنفيذ بأمر من رئيس المحكمة التي صدر في دائرة اختصاصها، ويودع اصل الحكم في امانة ضبط المحكمة من الطرف الذي يهمله التعجل"، على انه يسلم رئيس امانة الضبط نسخة رسمية ممهورة بالصيغة التنفيذية من حكم التحكيم لمن يطلبها من الاطراف¹.

في حين جعل من القواعد العامة، والتي يخضع لها النفاذ المعجل في الاحكام القضائية التي تصدر عن المحاكم، وطبقها ايضا على احكام التحكيم، فالحكم الصادر عن هيئة التحكيم عندما يكون مشمولا بالنفاذ المعجل، تطبق عليه نفس احكام النفاذ المعجل والتي تخضع لها الاحكام القضائية الصادرة عن المحاكم.

كما نص المشرع على عدم امكانية الاحتجاج بأحكام التحكيم تجاه غير اطراف الاتفاق، وها ما جاءت به المادة 1038 بنصها "لا يحتج بأحكام التحكيم تجاه الغير"².

ب. الطعن في قرارات التحكيم:

لقد خصصها المشرع الجزائري في الفصل الرابع من الباب الثاني من الكتاب الخامس من قانون الاجراءات المدنية والادارية المعدل والمتمم تحت عنوان "طرق الطعن في قرارات التحكيم" ونص في المادة 1032 منه على ان احكام التحكيم غير قابلة للمعارضة، ويجوز الطعن فيها عن طريق اعتراض الغير الخارج عن الخصومة امام المحكمة المختصة قبل عرض النزاع على التحكيم، ويرفع الاستئناف في احكام التحكيم في اجل شهر واحد (01) من تاريخ النطق بها امام المجلس القضائي الذي صدر في دائرة اختصاصه حكم التحكيم، ما لم يتنازل الاطراف عن حق الاستئناف في اتفاقية التحكيم، وتكون القرارات الفاصلة في الاستئناف وحدها قابلة للطعن بالنقض طبقا للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون³.

¹ - المادة 1035 و1036 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، المعدل والمتمم بالقانون رقم 13-22، مصدر سابق.

² - المادة 1037 و1038، المصدر نفسه.

³ - المادة 1032 و1033 و1034، المصدر نفسه.

المبحث الثاني

اللجان الوطنية والولائية الكلفة بتسوية النزاعات الجماعية للعمل

لقد انشا المشرع الجزائري على تشكيل لجنتي التحكيم الوطنية والولائية في القانون 08-23 في الفصل الخامس منه مكلفة بالبت في النزاعات الجماعية للعمل باعتبارها احد الطرق واخرها لحل هذه النزاعات وتسويتها وبموجب المادة 71 حيث تختص هذه اللجان بالبت في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء للإضراب، وكذا النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد حسب الحالة، الى عدة ولايات او الى كامل التراب الوطني او على المستوى الولائي التي تعرض عليها ضمن الشروط المنصوص عليها في احكام المادة 70 من نفس القانون¹، حول المسائل والاقتراحات المدونة في المحضر الذي يثبت اما فشل المصالحة او الوساطة، كذلك نص عليها في النص التنظيمي التطبيقي المتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 23-364² وعليه سنحاول من خلال هذا المبحث تبين اللجنة الولائية في (المطلب الاول) ثم نرجع الى توضيح اللجنة الولائية للعمل في (المطلب الثاني) كما يلي:

المطلب الاول

اللجنة الوطنية للتحكيم

طبقا للأحكام الواردة في القانون رقم 08-23 السابق ذكره، سنوضح النقاط المهمة لهذه اللجنة كما يلي:

الفرع الاول: شروط انتقاء اعضاء اللجنة الوطنية للتحكيم

يتم انتقاء اعضاء اللجنة الوطنية المذكورتين في أحكام المادتين 2 و 5 أعلاه على أساس خبرتهم المثبتة و كفاءاتهم في التحكيم من بين الشخصيات التي تتوفر فيهم الجنسية الجزائرية، وأن يكون لهم مستوى دراسات عليا وعلى الأقل خمس (5) سنوات من الخبرة المهنية في المجالات القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية، وألا يكونوا موضوع إدانة جزائية تتنافى مع ممارسة مهامهم،

1 - المادة 70 و 71 من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

2 - المرسوم التنفيذي رقم 23-364 المؤرخ في 02 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 اكتوبر سنة 2023، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين اعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمهما وسيرهما، ج ر ج ج، العدد 67.

الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

كما يجب أن يتحلى الأعضاء المعينون في اللجنة الوطنية بالاستقلالية و النزاهة و الحياد تجاه طرفي النزاع الجماعي للعمل¹، ويؤدي أعضاء اللجنة الوطنية أمام الجهة القضائية المعينون في دائرة اختصاصها الاقليمي اليمين القانوني الآتي نصها :

"بسم الله الرحمن الرحيم، أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية وإخلاص وأن أكرم سرّها وأن أسلك في كل الظروف سلوك المحكم النزيه والوفي لمبادئ القانون في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، والله على ما أقول شهيد"².

الفرع الثاني: اختصاصها وتشكيلتها

تختص اللجنة الوطنية للتحكيم طبقا للمادة 71 الواردة في القانون رقم 23-08 السابق ذكره، بـ:

- النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء الى الاضراب.
- النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد حسب الحالة الى عدة ولايات او الى كامل التراب الوطني.

بموجب المادة 73 من القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، والمادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 23-364 تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم على مستوى المحكمة العليا من:

- رئيس لجنة التحكيم الوطنية برتبة قاضي من المحكمة العليا معين من طرف رئيس المحكمة العليا.
- عضو يمثل وزارة العدل.
- عضو يمثل وزارة الداخلية.
- عضو يمثل وزارة المالية.
- عضو يمثل وزارة العدل.
- عضو يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.
- خمسة اعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الاكثر تمثيلا على المستوى الوطني.
- خمسة اعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الاكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

1 - المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، مصدر سابق.

2 - المادة 10، المصدر نفسه.

الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

وتحدد القائمة الاسمية لهذه اللجنة بموجب امر من الرئيس الاول لمحكمة العليا لعهددة خمس (05) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، اين تباشر اجراءات تجديد الاعضاء قبل نهاية العضوية بثلاث (03) اشهر¹، اما عملية استبدال العضو بسبب فقدان العضوية فتتم بالعضو الاضافي الى غاية انقضاء عهددة اللجنة القائمة².

الفرع الثالث: طريقة اخطارها

بموجب المادتين 70 و72 من القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، فان الاشخاص الذين لهم حق اخطار اللجة الوطنية للتحكيم هم:

- وزير القطاع المعني بالمنازعات الجماعية للعمل بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال عند استمرارية الاضراب المرتبط بضرورة اقتصادية او اجتماعية او عندما يضر بالاقتصاد او امن او صحة المواطنين.
- ممثلي العمال لأي قطاع ممنوع من ممارسة الاضراب المنصوص عليهم في المادة 67 من نفس القانون.
- وزير القطاع المعني لأي قطاع ممنوع من ممارسة الاضراب المنصوص عليهم في المادة 67 من نفس القانون.
- الوالي بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال عند استمرارية الاضراب المرتبط بضرورة اقتصادية او اجتماعية او عندما يضر بالاقتصاد او امن او صحة المواطنين.
- رئيس المجلس الشعبي البلدي بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال عند استمرارية الاضراب المرتبط بضرورة اقتصادية او اجتماعية او عندما يضر بالاقتصاد او امن او صحة المواطنين³.

¹ - المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، مصدر سابق.

² - المادة 11، المصدر نفسه.

³ - المادة 70 و72 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق.

الفرع الرابع: سير وتنظيم لجنة التحكيم الوطنية

سنحاول تسليط الضوء على سير وتنظيم لجنة التحكيم الوطنية من خلال التنظيم الداخلي لها، واجراءات سير عملها، واخيرا شروط صحة انعقاد جلسة التحكيم للجنة الوطنية للتحكيم كما يلي:

1. التنظيم الداخلي للجنة الوطنية للتحكيم: حيث تتكون من جهازين وهما:

❖ امانة اللجنة الوطنية للتحكيم: تجتمع اللجنة الوطنية على مستوى المحكمة العليا، تزود

اللجنة المذكورة في الفقرة أعلاه، بأمانة تقنية تضمنها مصالح المحكمة العليا ويتم اختيار

أعضائها من أمناء ضبط هذه المحكمة، حيث تكلف الأمانة التقنية بتلقي العرائض المكتوبة

الموجهة إلى اللجنة الوطنية، وتحضير وتنظيم اجتماعاتها.¹

❖ اللجنة الوطنية للتحكيم: تتولى اللجنة الوطنية للتحكيم اعداد نظامها الداخلي والمصادقة

عليه،² ودراسة مختلف المسائل المتعلقة بالنزاعات الجماعية للعمل المختصة فيها نوعيا

واقليميا، والتي سبقت دراسة مختلف ملفاتها من قبل المقرر المعين من طرف اللجنة

الوطنية للتحكيم، ليتم البت فيها عن طريق التصويت، وفي حال تساوي الاصوات يكون

صوت الرئيس مرجحا.³

2. اجراءات سير عمل اللجنة الوطنية للتحكيم

يتم إخطار اللجنة الوطنية للتحكيم بعريضة مكتوبة وفق الشروط المنصوص عليها في

أحكام المواد 70 و71 و72 و75 من القانون رقم 08-23 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444

الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمذكور أعلاه، ويجب أن تتضمن العريضة المسائل محل النزاع

الجماعي للعمل والمواقف المعبر عنها من الطرفين بشأنها، وكذا توضيحا للضرورات القصوى

الاقتصادية والاجتماعية التي تبرر إخطار اللجنة.⁴

حيث يعين رئيس اللجنة الوطنية من بين أعضاء اللجنة المعنية مقررا لكل نزاع جماعي

للعمل في غضون الأيام الثلاثة (3) الموالية لإيداع العريضة، وتتلقى اللجنة الوطنية الوثائق

والمعلومات من الأطراف ومن جميع الهيئات الأخرى التي تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل المعروض

1 - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، مصدر سابق.

2 - المادة 16، المصدر نفسه.

3 - المادة 26، المصدر نفسه.

4 - المادة 18، المصدر نفسه.

الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

عليهما، كما يدرس المقرر مدى القبول العريضة بالنظر إلى الأسباب التي تستند إليها، وبعد السماع عند الضرورة، ممثلي العمال المعنيين والمستخدم المعني.

وبعد قبول العريضة، يدرس المقرر بعناية الوثائق ذات الصلة التي قدمها الطرفان المتنازعان ويعد تقريراً مفصلاً يتضمن ملخصاً موضوعياً للحجج المقدمة من الطرفين، استناداً إلى الملفات التي أعدت من قبل الأمانة التقنية وفقاً لأحكام المادتين 13 و 15 أعلاه. وبعدها يقدم التقرير لجميع أعضاء اللجنة الوطنية من طرف المقرر والمذكور في الفقرة أعلاه، ويقترح المقرر، بالتشاور مع الطرفين المتنازعين وأعضاء اللجنة الآخرين على رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم حسب الحالة، تاريخاً وساعة مناسبين لعقد جلسة التحكيم، وحينها يقوم بتبليغ الطرفين المتنازعين بتاريخ الجلسة.¹

3. شروط صحة انعقاد جلسة التحكيم للجنة الوطنية للتحكيم

تعقد اللجنة الوطنية اجتماعات عادية واجتماعات غير عادية حسب الاحتياجات وحجم العمل، بناء على استدعاء من رئيسيهما خلال خمسة عشر (15) يوم عمل على الأقل قبل تاريخ الاجتماع بحضور ثلثي (3/2) أعضائهما على الأقل، وعندما لا يكتمل النصاب تجتمع اللجنة الوطنية، بعد الثمانية (8) أيام عمل الموالية لتاريخ الاجتماع المؤجل مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين، بحيث لا يمكن أن يجتمع الأعضاء الإضافيون إلا في حالة غياب الأعضاء الدائمين. يجب ألا تكون لأعضاء اللجنة الوطنية للتحكيم أي صلة قرابة أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل، كما يجب عليهم التحلي بالاستقلالية والنزاهة والحياد تجاه هؤلاء الأطراف.² علاوة عن ذلك تقرّر اللجنة الوطنية في النزاع الجماعي للعمل بناء على عناصر الملف المعروف عليها، ويحضر طرفاً النزاع الجماعي للعمل شخصياً أمام اللجنة الوطنية بناء على طلب رئيسها، وفي حالة وجود مانع يمكن تمثيل طرفي النزاع من قبل أشخاص مفوضين قانوناً، وإذا لم يحضر طرفاً النزاع الجماعي للعمل أو أحدهما، يتم استدعاؤهما من طرف رئيس اللجنة الوطنية حسب الحالة لاجتماع ثانٍ في غضون ثمانية (8) أيام عمل ابتداءً من تاريخ الاجتماع الأول، وفي هذه الحالة تبت اللجنة في النزاع الجماعي للعمل، وبعدها يعيّن كل شخص معنوي يكون طرفاً في النزاع الجماعي للعمل ممثلاً عنه مفوضاً قانوناً.³

¹ - المادة 19 إلى 22 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، مصدر سابق.

² - المادة 23، المصدر نفسه.

³ - المادة 24، المصدر نفسه.

المطلب الثاني

اللجنة الولائية للتحكيم

تتشابه تشكيلة لجنة الولائية للتحكيم مع اللجنة الوطنية للتحكيم على مستوى كل ولاية في تساوي عدد الاعضاء الدائمين والاضافيين، اما الاختلاف فيكمن في اقليمية الاختصاص وفي عدد وصفة الاعضاء، سنوضح النقاط المهمة لهذه اللجنة كما يلي:

الفرع الاول: شروط انتقاء اعضاء اللجنة الوطنية للتحكيم

يتم انتقاء أعضاء اللجنة الولائية المذكورتين في أحكام المادتين 2 و5 أعلاه على أساس خبرتهم المثبتة وكفاءاتهم في التحكيم من بين الشخصيات التي تتوفر فيهم الجنسية الجزائرية، وأن يكون لهم مستوى دراسات عليا وعلى الأقل خمس (5) سنوات من الخبرة المهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية، وألا يكونوا موضوع إدانة جزائية تتنافى مع ممارسة مهامهم، كما يجب أن يتحلى الأعضاء المعينون في اللجنة الولائية بالاستقلالية والنزاهة والحياد تجاه طرفي النزاع الجماعي للعمل¹.

يؤدي أعضاء اللجنة الولائية أمام الجهة القضائية المعينون في دائرة اختصاصها الاقليمي اليمين القانوني الآتي نصها: "بسم الله الرحمن الرحيم، أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية وإخلاص وأن أكتم سرّها وأن أسلك في كل الظروف سلوك المحكم النزاهة والوفى لمبادئ القانون في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، والله على ما أقول شهيد".²

الفرع الثاني: تشكيلتها

طبقاً للأحكام الواردة للمادة 74 من القانون رقم 23-08 السابق ذكره، والمادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364 تتشكل لجنة التحكيم الولائية على مستوى مجلس القضاء لكل ولاية من:

1 - المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، مصدر سابق.

2 - المادة 10، المصدر نفسه.

الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

- رئيس لجنة التحكيم الولائية برتبة قاضي من المجلس القضائي معين من طرف رئيس المجلس.

- عضو يمثل مدير التنظيم والشؤون العامة.

- عضو يمثل المدير الولائي للتشغيل.

- عضو يمثل المدير الولائي للتجارة.

- عضو يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالولاية.

- اربعة (04) اعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الاكثر تمثيلا على المستوى الولاية.

- اربعة (04) اعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الاكثر تمثيلا على المستوى الولاية.

وتحدد القائمة الاسمية لهذه اللجنة بموجب امر من الرئيس المجلس القضائي لعهددة خمس (05) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، اين تباشر اجراءات تجديد الاعضاء قبل نهاية العضوية بثلاث (03) اشهر¹، اما عملية استبدال العضو بسبب فقدان العضوية فتتم بالعضو الاضافي الى غاية انقضاء عهددة اللجنة القائمة².

الفرع الثالث: اختصاصها

تختص اللجنة الولائية للتحكيم طبقا للمادة 71 الواردة في القانون رقم 23-08 ب:

- النزاعات الجماعية للعمل للعمال الممنوعين من الاضراب على مستوى الولاية فقط.
- النزاعات الجماعية للعمل لقطاعات العمل الممنوعة من الاضراب على مستوى الولاية فقط.
- النزاعات الجماعية للعمل بالنسبة لقطاعات التي يؤدي توقفها على مستوى الولاية فقط تشكيل خطر على الامن العام وصحة المواطنين وحياتهم وخطر الاقتصاد الوطني.
- النزاعات الجماعية للعمل الممتدة انتشارا لعدة بلديات على مستوى الولاية فقط.³

¹ - المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، مصدر سابق.

² - المادة 11، المصدر نفسه.

³ - المادة 71 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق.

الفرع الرابع: سير وتنظيم عمل لجنة التحكيم الولائية

لقد حاول المشرع الجزائري تبيان سير وتنظيم عمل اللجنة الولائية للتحكيم من خلال الفصل الثاني للمرسوم التنفيذي رقم 23-364 من المواد 14 الى 30 وعليه سنحاول تسليط الضوء على سير وتنظيم لجنة الولائية للتحكيم من خلال التنظيم الداخلي لها، واجراءات سير عملها، واخيرا شروط صحة انعقاد جلسة التحكيم للجنة الولائية للتحكيم كما يلي:

أ. **التنظيم الداخلي للجنة الولائية للتحكيم:** حيث تتكون اللجنة الولائية للتحكيم من جهازين وهما:

1- **امانة اللجنة الولائية للتحكيم:** يتم اختيار اعضاء امانة اللجنة الولائية للتحكيم من امانة ضبط محكمة المجلس القضائي، حيث تتولى مهمة¹ استلام العرائض المكتوبة الموجهة للجنة الولائية للتحكيم، وتسجيل النزاعات العمالية الجماعية المعروضة على اللجنة والتحضير المادي والاداري لاجتماعات اللجنة، كما تقوم بإعداد الجداول وجمع الوثائق والملفات ذات الصلة بالأعمال المدرجة في جدول اعمال اللجنة، كالتقارير الواردة من طرفي النزاع الجماعي للعمل.

2- **اللجنة الولائية للتحكيم:** تتولى اللجنة الولائية للتحكيم اعداد نظامها الداخلي والمصادقة عليه،² ودراسة مختلف المسائل المتعلقة بالنزاعات الجماعية للعمل المختصة فيها نوعيا واقليميا، والتي سبقت دراسة مختلف ملفاتها من قبل المقرر المعين من طرف اللجنة الولائية للتحكيم، ليتم البت فيها عن طريق التصويت، وفي حال تساوي الاصوات يكون صوت الرئيس مرجحا.³ علاوة عن ذلك عقد اجتماعات دورية عادية واخرى استثنائية غير عادية كلما دعت الضرورة لذلك.

ب. **اجراءات سير عمل اللجنة الولائية للتحكيم**

يتم إخطار اللجنة الولائية للتحكيم بعريضة مكتوبة وفق الشروط المنصوص عليها في أحكام المواد 70 و71 و72 و75 من القانون رقم 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمذكور أعلاه، ويجب أن تتضمن العريضة المسائل محل النزاع الجماعي

1 - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، مصدر سابق.

2 - المادة 16، المصدر نفسه.

3 - المادة 26، المصدر نفسه.

الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

للعمل والمواقف المعبر عنها من الطرفين بشأنها، وكذا توضيحا للضرورات القصوى الاقتصادية والاجتماعية التي تبرر إخطار اللجنة.¹

حيث يعين رئيس اللجنة الولائية من بين أعضاء اللجنة المعنية مقررا لكل نزاع جماعي للعمل في غضون الأيام الثلاثة (3) الموالية لإيداع العريضة، وتتلقى اللجنة الوطنية الوثائق والمعلومات من الأطراف ومن جميع الهيئات الأخرى التي تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل المعروض عليهما، كما يدرس المقرر مدى القبول العريضة بالنظر إلى الأسباب التي تستند إليها، وبعد السماع عند الضرورة ممثلي العمال المعنيين والمستخدم المعني.

وبعد قبول العريضة يدرس المقرر بعناية الوثائق ذات الصلة التي قدمها الطرفان المتنازعان ويعد تقريرا مفصلا يتضمن ملخصا موضوعيا للحجج المقدمة من الطرفين، استنادا إلى الملفات التي أعدت من قبل الأمانة التقنية وفقا لأحكام المادتين 13 و 15 أعلاه. وبعدها يقدم التقرير لجميع أعضاء اللجنة الوطنية من طرف المقرر والمذكور في الفقرة أعلاه، ويقترح المقرر، بالتشاور مع الطرفين المتنازعين وأعضاء اللجنة الآخرين على رئيس اللجنة الولائية للتحكيم حسب الحالة، تاريخا وساعة مناسبين لعقد جلسة التحكيم، وحينها يقوم بتبليغ الطرفين المتنازعين بتاريخ الجلسة.²

ج. شروط صحة انعقاد جلسة التحكيم للجنة الولائية للتحكيم

تعقد اللجنة الولائية اجتماعات عادية واجتماعات غير عادية حسب الاحتياجات وحجم العمل، بناء على استدعاء من رئيسيهما خلال خمسة عشر (15) يوم عمل على الأقل قبل تاريخ الاجتماع بحضور ثلثي (3/2) أعضائهما على الأقل، وعندما لا يكتمل النصاب تجتمع اللجنة الولائية، بعد الثمانية (8) أيام عمل الموالية لتاريخ الاجتماع المؤجل مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين، بحيث لا يمكن أن يجتمع الأعضاء الإضافيون إلا في حالة غياب الأعضاء الدائمين. يجب ألا تكون لأعضاء اللجنة الولائية للتحكيم أي صلة قرابة أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل، كما يجب عليهم التحلي بالاستقلالية والنزاهة والحياد تجاه هؤلاء الأطراف.³ علاوة عن ذلك تقرّر اللجنة الولائية في النزاع الجماعي للعمل بناء على عناصر الملف المعروض عليها، ويحضر طرفا النزاع الجماعي للعمل شخصيا أمام اللجنة الولائية بناء على

¹ - المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، مصدر سابق.

² - المادة 19 الى 22، المصدر نفسه.

³ - المادة 23، المصدر نفسه.

الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

طلب رئيسها، وفي حالة وجود مانع يمكن تمثيل طرفي النزاع من قبل أشخاص مفوضين قانوناً، وإذا لم يحضر طرفا النزاع الجماعي للعمل أو أحدهما، يتم استدعاؤهما من طرف رئيس اللجنة الولائية حسب الحالة لاجتماع ثان في غضون ثمانية (8) أيام عمل ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول، وفي هذه الحالة تبت اللجنة في النزاع الجماعي للعمل، وبعدها يعين كل شخص معنوي يكون طرفاً في النزاع الجماعي للعمل ممثلاً عنه مفوضاً قانوناً.¹

وفي نقطة مهمة نود ان نشير إليها بموجب المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364 انتهاء عضوية اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم ان عضو اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية يفقد عضويته في الحالات الآتية² :

- 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.

يستبدل العضو، في حالة فقدان عضويته في اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية، حسب الحالة، بالعضو الإضافي إلى غاية انقضاء مدة عهدة هاتين اللجنتين، طبقاً لأحكام هذا المرسوم.

الفرع الثالث: القرارات التحكيمية للجان الوطنية والولائية للتحكيم

يصدر عن كل من اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم بعد انتهاء اشغالها قرارات التحكيم وذلك بغرض فض النزاعات الجماعية وتسويتها، التي يترتب عنها حل الاضراب واستئناف العمال او الموظفين والاعوان العموميين عملهم، وحسب المادة 77 تصبح قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة.³

اما تبليغ قرارات التحكيم الى طرفي النزاع خلال ايام العمل الثلاثة 03 الموالية لتاريخ صدورها حسب الحالة، من قبل رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم او رئيس اللجنة الولائية للتحكيم،

¹ - المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، مصدر سابق.

² - المادة 11، المصدر نفسه.

³ - المادة 77 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق.

الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

كما ترسل نسخ من قرارات التحكيم الى الوزير المكلف بالعمل اذا صدرت عن اللجنة الوطنية للتحكيم. والى المفتشية الولائية للعمل المختصة اقليميا اذا صدرت عن اللجنة الولائية للتحكيم.

حيث تصدر اللجنة الوطنية قراراتها التحكيمية في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوم عمل، وتصدر اللجنة الولائية قراراتها التحكيمية في أجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل، ابتداء من تاريخ مثول طرفي النزاع الجماعي للعمل أمامهما، في المسائل المذكورة في محضر عدم المصالحة أو في محضر معاينة فشل الوساطة وفقا لأحكام المواد 12 و18 و33 من القانون رقم 08-23 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمذكور أعلاه.

كما تتخذ القرارات التحكيمية للجنة الوطنية واللجنة الولائية بأغلبية أصوات أعضائهما الحاضرين ويجب أن تكون معللة، وفي حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا¹، وتودع النسخة الأصلية لقرار التحكيم إمّا لدى أمانة ضبط المحكمة العليا إذا كانت النزاعات الجماعية للعمل في اختصاص اللجنة الوطنية، وإمّا لدى أمانة ضبط المجلس القضائي المختص إقليميا إذا كانت النزاعات الجماعية للعمل من اختصاص اللجنة الولائية.

وعليه تصبح القرارات التحكيمية للجنة الوطنية واللجنة الولائية نافذة طبقا لأحكام المادة 77 من القانون رقم 08-23 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمذكور أعلاه بموجب:

- أمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، إذا كان النزاع من اختصاص اللجنة الوطنية.
- أمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا، إذا كان النزاع من اختصاص اللجنة الولائية.

¹ - المادة 25 و26 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، مصدر سابق.

خلاصة الفصل الأول

وما نخلص اليه من الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل ان
المشرع جعل من الآليات الوقائية لتسوية الخلاف الجماعي للعمل تتم بين اطراف النزاع لوحدهم
دون تدخل شخص اجنبي او أي جهاز خارجي, في حين جعل التسوية الودية او العلاجية تفترض
تدخل عنصر خارجي لتقريب وجهات النظر بين الطرفين، ويدخل ضمن هذه الآليات لتسوية
النزاع المصالحة والوساطة والتحكيم, واعتبرها اجراء اجباري يتم اللجوء اليه وجوبا لحل النزاعات
الجماعية للعمل بعد فشل الاجراءات الوقائية، لهذا نجده قد ارسى نظاما قانونيا مفصلا لهذا
الطريق البديل ضمن احكام القانون رقم 23-08.

كما لاحظنا برغم ان قانون الاجراءات المدنية والادارية اولى اهمية بالغة للطرق الودية
والعلاجية واعطاها وصف "الطرق البديلة في حل المنازعات" لأنها تخفف من عبء المنازعة.
لهذا نجد المشرع الجزائري رغم تأكيده على ضرورة استعمال التحكيم كاليه لتسوية النزاعات
الجماعية للعمل, الا انه لم يفرد اجراءات تخص طبيعة المنازعة العمالية بل احال على قانون
الاجراءات المدنية والادارية كل المسائل المتعلقة بإجراءات وسير وعمل عملية التحكيم وكيفية
اختيار المحكمين وطبيعة القرارات التحكيمية وكيفية نفاذها.

علاوة عن ذلك نشمن الخطوة الايجابية التي قام بها المشرع الجزائري باستحداث لجنتي
التحكيم الوطنية والولائية في القانون رقم 23-08 اليات مكلفة بالبت في النزاعات الجماعية للعمل
باعتبارها احد الطرق لتسوية النزاعات الجماعية. والتي تختص بالبت في النزاعات الجماعية
للعمل التي تمتد حسب الحالة، الى عدة ولايات او الى كامل التراب الوطني او على المستوى
الولائي التي تعرض عليها حول المسائل والاقتراحات المدونة في المحضر الذي يثبت اما فشل
المصالحة او الوساطة.

الفصل الثاني:

الضمانات القانونية

للممارسة حق الاضراب في

النزاعات الجماعية للعمل

الفصل الثاني

الضمانات القانونية للممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

وإذا فشلت الآليات الودية والعلاجية في ايجاد حل للنزاع القائم بين ممثلي العمال وممثلي صاحب العمل بعدم الاقتناع بالحلول المقترحة او بعدم توفر الضمانات الكافية لتنفيذها، وخاصة فشل كل من الية المصالحة والوساطة والتحكيم، فانه يبقى للعمال الاضمانة اخيرة للمطالبة بتحسين ظروفهم المهنية والاجتماعية، الا وهو اللجوء الى الاضراب كضمانة ضاغطة.

اساس الحق في الاضراب هو التوازن الاقتصادي والاجتماعي، فهو ضمانة من ضمانات رفع الظلم الواقع على العمال، فالإضراب عمل جماعي متفق عليه بين العمال بهدف الضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالب مهنية للعمال، اقرت مشروعيتها الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية بهدف تحقيق اقصى درجات الاستقرار داخل المجتمع، لهذا كان لزاما على المشرع الجزائري ان يتدخل لتنظيم احكامه ووضع الضوابط والشروط لممارسته، على النحو الذي يتلاقى من خلاله اثاره الضارة على طرفي علاقة العمل وعلى المجتمع.

ان الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل كضمانة ضاغطة ووفق القانون رقم 23-08 ليس حقا مطلقا من كل قيد، بل فرضت عليه مجموعة من الضوابط والقيود التي من شأنها ان تكفل ممارسته بما يتفق والغرض الذي يشرع من اجله وفق النظام العام، والا يكون هناك تعسفا في استعماله، وان يقتصر على بعض المرافق في الدولة دون البعض الاخر خصوصا في المرافق الحيوية والاستراتيجية لدوافع سياسية واقتصادية وامنية، وينظم بقانون بما يكفل حسن سير واداء عمل المرافق العامة.

وعليه سنحاول من خلال هذا الفصل توضيح اللجوء الى ممارسة حق الاضراب كضمانة ضاغطة لتسوية النزاعات الجماعية في (المبحث الاول)، ثم نعرض الى تبيان القواعد القانونية الضابطة والناظمة للممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل في (المبحث الثاني).

المبحث الأول:

الرجوع الى ممارسة حق الاضراب كضمانة ضاغطة لتسوية النزاعات الجماعية

كان ينظر الى الاضراب سابقا باعتباره وسيلة وإشاعة الفوضى والعنف، فلم تكن تتضمن تشريعات وديساتير العديد من الدول صوصا خاصة تضمن الحق في الاضراب ولم تكن تسمح به، بل كانت فوائدها وتشريعاتها المختلفة تجرم الاضراب والتحريض عليه، الا ان أصبح فيما بعد ذلك وسيلة مشروعة للتعبير عن الراي والمطالبة بالحقوق والمصالح المهنية، وأصبح يتمتع بحماية قانونية كبقية الحريات الاساسية التي يتمتع بها افراد المجتمع.¹

حتى يكون الاضراب مشروعاً فلا بد للعامل ان يسلك الوسائل السلمية قبل البدء بالإضراب، لأنه ليس بحق مطلق ولكيلا يصعب عليه صبغة التعسف في استعماله وعدم تجاوز حدوده، ضمنا تمتع الاخرين بحقوقهم، وليكون مانعا من اثاره الفوضى وتضرر الاخرين منه، ولغرض امهال الادارة مدة كافية من الوقت للتفكير جليا بما يطلبه المضربون.²

المطلب الأول:

مدى مشروعية ممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

ان غالبية الدساتير وبخاصة الحديثة منها تحرص على تضمين نصوصها حول الحقوق والحريات العامة، واضفاء الحماية القانونية لها، لاسيما تلك الحقوق والحريات النسبية لكونها قابلة للتنظيم والتقييد من المشرع العادي، حيث ان هذه الحماية توفر لها الضمانة بعدم قيام المشرع بالانتقاص من هذا الحق او مصادرته، وتمنع قيام السلطة التنفيذية بالتعدي على هذا الحق بذريعة حفظ النظام العام. ومن هذه الحقوق حق الاضراب حيث يعد أحد مظاهر حرية الراي والتعبير، ومن المسائل التي حظيت باهتمام التشريعات الدولية والوطنية بمختلف دول العالم، ويبدو وضوح هذا الاهتمام من خلال ما تضمنته القوانين الوضعية لأغلبية الدول بتنظيم حق الاضراب حتى لا يؤثر على سير المرافق العامة.³

1 - ابراهيم محمد علي شريتح، مشروعية الاضراب في المرافق العامة بين الشريعة والقانون "المعلمون نموذجا" دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة القدس، نوقشت سنة 2025، ص 37.

2 - ابراهيم محمد علي شريتح، المرجع نفسه، ص 59.

3 - فوزي ابراهيم محمد دياب، التنظيم القانوني لحق الاضراب في المرافق العامة، مجلة البحوث القانونية، تصدر عن جامعة الكويت، العدد 11، 2020، ص 02.

الفرع الاول: مفهوم الاضراب والمنازعات الجماعية للعمل

سنتطرق في هذا الفرع الى مفهوم كل من الاضراب والمنازعات الجماعية للعمل على النحو التالي:

اولا: تعريف الاضراب

يعرف الاضراب على انه التوقف الجماعي عن العمل بصفة ارادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال، بهدف الضغط على صاحب العمل او السلطة العامة، قصد اجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، اي شكل من اشكال المقاومة والنضال والتصدي والمواجهة التي تمكنهم من الوقوف في وجه اصحاب العمل او السلطة العامة، ووسيلة من وسائل تحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم المادية والمهنية.¹

ثانيا: تعريف النزاعات الجماعية للعمل

ورد القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 مجموعة من التعاريف او المفاهيم المتداولة في مجال للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويته وممارسة حق الاضراب والذي من شأنه ان يوضح الغموض ويوحد تعريفها ويحدد المسؤوليات والجهات المكلفة بالتنفيذ، والتي سنوضحها كما يلي:

النزاع الجماعي للعمل: هو كل نزاع مسير بموجب احكام القانون 08-23 المؤرخ في 21 يونيو 2023، وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الاجراء او ممثليهم النقابيين من جهة، ومستخدم او مجموعة من المستخدمين او ممثليهم النقابيين من جهة اخرى، لم تتم تسويته في اطار الاجراءات المنصوص عليها في القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو 2023.²

وبالرجوع للمادة الثالثة (03) من القانون رقم 08-23 السابق ذكره، نجدها حددت مجال تطبيقه من حيث فئات العمال الذين يخضعون لأحكام هذا القانون وهم:

¹ - احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 139.

² - المادة 02 من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

- المستخدمين والعمال الاجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم.
- الاعوان العموميين الذين يمارسون مهامهم على مستوى المؤسسات والادارات العمومية، مهما كانت القوانين الاساسية التي تحكمهم او الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، ليشمل بذلك تطبيق هذه الاحكام كل من الموظفين والاعوان المتعاقدين وغيرهم من الاعوان العموميين¹.

الفرع الثاني: التكريس الدستوري والتشريعي للممارسة حق الاضراب

نصت مختلف الدساتير الجزائرية بما في ذلك الدستور الحالي، الذي يكرس الحق في الاضراب وحرية ممارسته في اطار احترام القانون، تطبيقا لنص المادة 70 من دستور 2020 التي تنص على ان "الحق في الاضراب معترف به، ويمارس في اطار القانون. يمكن ان يمنع القانون ممارسة هذا الحق، او يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والامن، او في جميع الخدمات او الانشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للامة"².

وبالتالي فان ممارسة حق الاضراب تعتبر من بين الحقوق الدستورية الاساسية التي ضمنها المشرع التأسيسي الجزائري لجميع المستخدمين والعمال الاجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، بالإضافة الى الاعوان العموميين الذين يمارسون مهامهم في المؤسسات والادارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، مهما كانت قوانينهم الاساسية الخاصة او الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم (موظف او متعاقد).

وتطبيقا لذلك يمكن ان يمنع القانون ممارسة حق الاضراب، او يقيد حق ممارسته في ميادين الدفاع الوطني والامن، او في جميع الخدمات او الانشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للامة والبلاد.

كما نجد المشرع المصري قد اقر حق الاضراب وكفله في دستور 2014 حيث تنص المادة 15 منه على ان الاضراب السلمي حقا ينظمه القانون، كما كفل للأفراد الحق في انشاء النقابات والتي تعتبر صمام الامان لحقوق العمال³.

1 - المادة 03 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق.

2- الدستور الجزائري المعدل بتاريخ الفاتح من شهر نوفمبر 2020 بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الاولى 1442 هـ الموافق ل 30 ديسمبر 2020، يتعلق بالتعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء اول نوفمبر 2020، ج.ر.ج.ج، العدد 82، الصادر بتاريخ 30-12-2020.

3 - المادة 15 من دستور جمهورية مصر العربية، ج ر ج م ع، العدد 3، مكرر (أ)، الصادر في 18 يناير سنة 2014.

ثانيا: التكريس التشريعي للممارسة حق الاضراب

يقصد بالتكريس التشريعي للممارسة حق الاضراب تلك القواعد والاحكام التي يحددها المشرع، ويفرض احترامها على كافة العمال والمؤسسات عند ممارسة حق الاضراب انطلاقا من القاعدة العامة، التي تقتضي بان كل حق يقابله التزام، وان الحقوق التي تحظى بالحماية القانونية واحترام الغير لها.¹

عرفت المادة 42 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 السالف الذكر، الاضراب على انه توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضنة، يقره العمال الاجراء او الاعوان العموميون وفقا لأحكام الاجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاد الاجراءات الاجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الاخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية للعمل، بحيث لا يمكن ان تتم المشاركة في الاضراب الا بمناسبة نزاع جماعي للعمل وبعد استنفاد وسائل تسوية النزاع القانونية والاتفاقية المذكورة اعلاه.²

ثالثا: حماية حق الاضراب

كرس القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 حماية ممارسة حق الاضراب من خلال سن مجموعة من الاجراءات نوضحها كما يلي³:

- الاضراب محمي طبقا للتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة العمل ويترتب عليه فقط تعليق اثاره طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل.
- يمنع اي تعيين للموظفين او الاعوان العموميين عن طريق التشغيل او غيره قصد استخلاف الموظفين والاعوان العموميين المضربين، ماعدا في حالات التسخير الذي تامر به السلطات العمومية المختصة او اذا رفض الموظفين والاعوان العموميين تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الادنى من الخدمة المنصوص عليها في احكام القانون.

1 - احمية سليمان، المرجع السابق، ص 147.

2 - المادة 03 من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

3 - المواد 55 الى 58، المصدر نفسه.

- لا يمكن تسليط اية عقوبة تأديبية او اتخاذ اي اجراء تمييزي ضد الموظفين والاعوان العموميين، بسبب مشاركتهم في اضراب شرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به.

-يمنع على المنظمات النقابية اقضاء منخراطها او معاقبتهم باي طريقة كانت، بسبب رفضهم للمشاركة ورفضهم الاستمرار في اضراب غير قانوني بموجب القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023.

بالرغم من ان حق الاضراب في المنازعات الجماعية للعمل هو حق دستوري، لا انه يبقى ضمن او في دائرة الحقوق النسبية التي تخضع لتنظيم ورقابة القوانين، معنى ذلك انه لا يمكن ترك ممارسة هذا الحق بشكل مطلق، او استخدامه خارج نطاق المشروعية، لذلك فان كلحق يقابله واجب ولا يجوز التعسف في استعمال الحقوق الدستورية خارج اطار الحدود المنظمة له.

المطلب الثاني:

شروط وكيفيات ممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

اذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاد الاجراءات الاجبارية للتسوية الودية المنصوص عليها في الباب الثاني من هذا القانون، وفي غياب طرق اخرى للتسوية الواردة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، يمكن العمال اللجوء الى ممارسة حقهم في الاضراب ضمن الشروط وحسب الكيفيات المحددة في احكام هذا القانون¹.

تعتبر ممارسة الاضراب الضمانة الضاغطة والسلاح الاقوى الذي ينتهجه العمال للحصول على مطالبهم المشروعة، لذلك عمل المشرع الجزائري على سن قانون ينظم ممارسة هذا الحق من خلال تحديد شروطه وكيفيات ممارسته ووضع القيود الواردة عليه².

1 - المادة 41 من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

2 - رضوان محمد مصطفى صالح، اضراب العاملين في المرافق العامة بين الحرية الدستورية والتنظيم القانوني (دراسة مقارنة)، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير، تخصص القانون الاداري والنظام الدستوري، الجامعة العربية الامريكية، كلية الدراسات العليا، فلسطين، نوقشت بتاريخ جويلية 2023، ص 12.

الفرع الاول: الشروط او القواعد التي يقوم عليها النزاع الجماعي للعمل:

من خلال التعريف المشار اليه اعلاه يتضح ان النزاع الجماعي للعمل يقوم على (04) قواعد او شروط اساسية وهي:

اولا: استنفاد الإجراءات وطرق التسوية الودية السابقة للإضراب

نصت المادة 41 والمتمثلة في استنفاد كل الوسائل الوقائية والعلاجية من عقد اجتماعات دورية ومفاوضات جماعية إضافة إلى محاولة التسوية عن طريق المصالحة والوساطة والتحكيم ذلك أن الإضراب ليس غاية في حد ذاته بل هو وسيلة ضاغطة منحها المشرع لمواجهة صاحب العمل لتسوية النزاع، وبالتالي فإن أي إضراب يشرع فيه قبل استنفاد هذا الشرط يعد غير مشروع¹.

ثانيا: ضرورة وقف الاضراب الذي شرع فيه عند عرض الخلاف الجماعي على التحكيم

وهو الامر الذي عالجته المادة 44 من القانون رقم 23-08 الذي جاء فيها عندما يتفق طرفا النزاع الجماعي للعمل على عرض نزاعهما على التحكيم يعلق وجوبا اللجوء الى الاضراب او الاضراب الذي شرع فيه².

ثالثا: ضرورة استدعاء العمال لعقد جمعية عامة في اماكن العمل المعتادة تحت مسؤولية منظمة نقابية

ان ضرورة استدعاء العمال لعقد جمعية عامة في اماكن العمل المعتادة تحت مسؤولية منظمة نقابية او تمثيلية او ممثلي العمال المنتخبين، وفي حالة عدم وجود منظمة نقابية تمثيلية قصد اعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي للعمل والمتفق عليه، لكن يجب على ممثلي العمال تبليغ المستخدم على انعقاد هذه الجمعية قبل ذلك بثمان واربعين (48) ساعة كتابيا مقابل اشعار بالاستلام³.

1 نوال ملوك، مرجع سابق، ص 171.

2- المادة 44 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق.

3- المادة 47، المصدر نفسه.

تطلب المشرع ان يكون تنظيم الاعلان عن الاضراب حكرا على المنظمة النقابية دون سواها، حيث يعد شرطا لمشروعية الاضراب، ومن ثم فان الاضراب غير المنظم الذي يقوم به العمال دون تدخل المنظمة النقابية يعد غير مشروع.¹

وعليه إذا تخلف أحد شروط ممارسة حق الاضراب، يصبح غير مشروع او غير قانوني، وبالتالي ينبغي عدم اللجوء اليه او تعليقه او وقفه في حال الشروع فيه.

رابعا: ضرورة التصويت العمالي على الاضراب بالأغلبية البسيطة في اطار جمعية عامة

تتمثل ضرورة التصويت العمالي على الاضراب بالأغلبية البسيطة في اطار جمعية عامة يحضرها اكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل عن طريق اقتراع سري. وفي حالة الاتفاق على الاضراب لا يمكن الشروع فيه الا بعد انتهاء اجل الاشعار المسبق المودع وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية او تمثيلية او ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة اقليميا مقابل اشعار بالاستلام.²

الفرع الثاني: كفاءات ممارسة حق الاضراب

سوف نوضح بعض المسائل المتعلقة بممارسة حق الاضراب التي بينها القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 في النقاط التالية:

1. الاضرابات غير القانونية: تعد الاضرابات الغير القانونية في مفهوم القانون رقم

08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 طبقا للمادة 45 الاضرابات الناتجة عن نزاع

جماعي للعمل والتي تنظم خرقا للإجراءات المنصوص عليها في التشريع المعمول به،

وهي الاضرابات التي:

-تنظم لأسباب سياسية، سواء من حيث الدعوة اليها او تنظيمها او تمويلها، وهي تهدف الى

تحقيق او تلبية مطالب سياسية وليست مهنية.

-تكون مفاجئة او مفتوحة او متقطعة او تضامنية.

-تنظيم لأسباب او لتلبية مطالب غير اجتماعية ومهنية.

¹- رندة محمد صميده، اشكاليات التنظيم التشريعي لحق الاضراب (دراسة في قانون العمل المصري المقارن)، مجلة القانون

الاقتصاد، تصدر عن جامعة مصر، ملحق خاص، العدد 92، اغسطس 2019، ص 489.

² - المادة 49 من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

- تشرع فيها منظمة نقابية لم يثبت وجودها القانوني او تمثليتها النقابية.
 - لم يتم الموافقة عليها من طرف اغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة.
 - لم يسبقها اشعار مسبق.
 - يشرع فيها قبل استنفاد اجراءات التسوية طبقا لأحكام القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023¹.
 - يشرع فيها بعد اللجوء الى التحكيم.
 - تكون مرفقة بعنف او اعتداء او تهديد او مناورات بهدف المساس بحرية العمل.
 - تكون خرقا لأحكام اتفاق مصالحة او وساطة او لقرار تحكيمي حائز على القوة التنفيذية.
2. **الجزاء المترتبة عن المشاركة في الاضرابات غير القانونية:** يترتب عن المشاركة في الاضرابات الغير القانونية مجموعة من الجزاءات التي حددها القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023، والتي سنوضحها كما يلي:
- **جزاءات تخص الموظفين والاعوان العموميين:**

لا يستفيد الموظفين والاعوان العموميين المشاركين في الاضرابات غير القانونية من الحماية المقررة بمقتضى القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 وفق المادة 45.

وتعد مشاركة ومساهمة الموظفين والاعوان العموميين بالنشاط المباشر في الاضراب المنظم خرقا للإجراءات المنصوص عليها في القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 خطا مهنيا جسيما.

وعليه يتعرض الموظفين والاعوان العموميين المعنيين في حال عدم التحاقهم بمناصب عملهم بعد اعدارهم، دون تقديم مبرر مقبول، عند الآجال المحددة في التشريع المعمول به الى تطبيق الاجراءات التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال.

¹ - كرس القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 السالف الذكر، بموجب المادة 04 منه مجموعة من صور ممارسة حق الاضراب، يمكن او نوجزها فيما يلي: (الاضراب السياسي: اضراب يهدف الى تلبية مطالب سياسية غير مهنية. الاضراب المفاجئ: اضراب دون ايداع اشعار مسبق ودون مراعاة الاجراءات المسبقة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل. الاضراب المتقطع: اضراب في اوقات مختلفة. الاضراب التضامني: اضراب ينفذه عمال مؤسسة غير عمال المؤسسة المضربة بهدف دعم مطالب عمالها بصفة تضامنية. الاضراب المفتوح: اضراب متواصل غير محدد المدة.

➤ جزاءات تخص المنظمات النقابية:

وفقا للمادة 46 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023، يمكن ان تتعرض المنظمات النقابية التي تبادر الى تنظيم اضراب غير قانوني الى عقوبة الحل.

وعليه ان مشروعية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل مسألة لا نقاش فيها بعد الاعتراف الدستوري له باعتباره احد اهم الحقوق مع مراعاة الضوابط القانونية لممارسته، كما ان تنظيم الاضراب بقواعد قانونية له ضرورة مهمة لارتباطها بين ممارسة هذا الحق ضمن الاطار القانوني، وبين القواعد التي من شأنها توفير الحماية والضمانات القانونية، لذلك يقتضي تنظيم الاضراب ضمن القواعد الموضوعية والاجرائية.¹

علاوة عن ذلك استلزم المشرع في الاضراب المعترف به لحق للعمال ان يكون سلميا فاذا اقترن بأعمال عنف فقد سلميته، وبالتالي فقد مشروعيته وتحول الى عمل غير مشروع، ذلك ان الاضراب كحق للعمال يجب ان يمارس في اطار حدوده المشروعة، والتي تخدم تحقيق اهدافه ودون تعسف من العمال المضربين.²

¹ - رضوان محمد مصطفى صالح، مرجع سابق، ص 60.

² - رندة محمد صميحة، مرجع سابق، ص 487.

المبحث الأول:

القواعد القانونية الضابطة والناظمة لممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

اصبح التوجه لدى التشريعات الوطنية الحديثة يذهب الى اقرار الحق العامل في اللجوء الى الاضراب بوصفه من الاساليب المشروعة في الدفاع عن حقوقه ومزاياه الوظيفية وتحقيق كافة مطالبه المترتبة بالبيئة الوظيفية، كما اخذت هذه التشريعات بضبط ممارسة حق الاضراب في اطار العمل، انطلاقا من حرصها على التوازن بين هذا الحق، وبين مبدأ سير المرفق العام بانتظام وباطراد،¹ وهو ما اقره المشرع وفق القانون رقم 08-23 في حق العامل في اللجوء الى الاضراب كضمانة لتحقيق مطالبه، واجاز هذا الحق في اطار قانوني منظم له بالمراسيم التنظيمية. كما اوضح المعايير الواجب اتباعها عند تحديد الشروط والقيود التي فرضها لضبط ممارسة حق الاضراب وتقييده الى درجة الحظر لبعض الفئات العمالية تحت ذريعة وضع القواعد الضابطة والمنظمة للممارسة حق الاضراب.

المطلب الأول:

الضوابط الشكلية والموضوعية لممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل

اجمع الفقه والقضاء على القيود الواردة على ممارسة حق الاضراب والمنصوص عليها في القانون ولا يمكن مخالفتها، ومشروعية الاضراب مرتبطة كذلك باحترامها، واهم القيود والحدود المفروضة على ممارسة حق الاضراب تتمثل في الضوابط التالية:²

¹ - ماجد احمد صالح العدوان، الحق في الاضراب في المرافق العامة ومدى مشروعيته في القانون الاردني "دراسة مقارنة"، مجلة الحقوق، تصدر عن جامعة الكويت، العدد 04، 2019، ص 265.

² - عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 166.

الفرع الاول: الضوابط الشكلية لممارسة حق الاضراب

يتطلب القانون في بعض الاحيان اجراءات شكلية حتى نضفي على الاضراب صفة المشروعية، وينبغي اتباعها قبل اللجوء الى الاضراب، وهي عبارة عن مجموعة قيود¹ سنوضحها كما يلي:

اولا: موافقة العمال على الاضراب

معظم التشريعات المقارنة اتفقت مع المشرع الجزائري من حيث التعريق والاجراءات الوقائية والعلاجية السابقة لشن الاضراب، وبعد فشلها لابد من توفر الشروط القانونية المتمثلة في موافقة العمال، وان المطالب يجب ان تكون مهنية تعبر عن اهداف العمال المضربين.² وبعد استنفاد كافة الاجراءات الاجبارية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل المنصوص عليها في التشريع المعمول به، وفي حال الرغبة في الشروع في الاضراب يتم اللجوء الى اول اجراء يتمثل في موافقة العمال الاضراب من خلال:

عقد جمعية عامة: بموجب المادة 47 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 يستدعي الموظفين والاعوان العموميين المعنيين الى جمعية العامة في اماكن العمل المعتادة، بمبادرة وتحت مسؤولية منظمة نقابية تمثيلية او ممثلي الموظفين والاعوان العموميين المنتخبين في حال عدم وجود منظمة نقابية، وذلك قصد اعلامهم بنقاط النزاع المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه.³

تبليغ المستخدم او المؤسسة او الادارة العمومية بعقد جمعية عامة: المادة 2/47 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 يتعين على المنظمة النقابية التمثيلية او ممثلي الموظفين والاعوان العموميين المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل، تبليغ المستخدم او المؤسسة والادارة العمومية، قبل ثمان واربعين (48) ساعة على الاقل، بانعقاد الجمعية العامة كتابيا مقابل اشعار بالاستلام.

حضور ممثلي المؤسسة او الادارة العمومية: بموجب المادة 3/47 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 يحضر مسؤولي المؤسسة او الادارة العمومية المعنية او ممثليهم

¹ - مصباح عمر التائب، مرجع سابق، ص 199.

² غزالة لعيمش، القانون الجزائري لعلاقات العمل الفردية والجماعية (دراسة مقارنة)، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2023، ص 84.

³ - المادة 47 من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

المؤهلين الجمعية العامة، ويمكنهم اخذ الكلمة بهذه المناسبة من اجل ابداء اي شروحات او توضيحات تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل التي من شأنها رفع اللبس ومحاولة اقناع المعنيين قصد العدول عن الاضراب.

تتم الموافقة على اللجوء الى الاضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة من الموظفين والاعوان العموميين الحاضرين في الجمعية العامة التي تضم اكثر من نصف عدد الموظفين والاعوان العموميين المعنيين على الأقل، حيث انه تتم معالجة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده محضر قضائي.¹

ثانيا: الاشعار المسبق

هو اجراء اجباري يقضي بإخطار الهيئة المستخدمة بعزم الموظفين اللجوء الى الاضراب، يسبق الاضراب بمدة كافية حتى تتكفل خلالها ادارة المرفق باتخاذ كافة الاجراءات الضرورية التي تضمن استمرارية خدمات المرفق.² بما يحول دون انقطاع او تعطيل مصالح المرتفقين، ويترتب على خرقه عدم مشروعة الاضراب.³

الاشعار المسبق يكون ذا دلالة واضحة على عزم العمال وتصميمهم على القيام بالإضراب، وتسمح مهلة الاخطار للأطراف المعنية بالتفاوض للقضاء على اسباب النزاع بينهم، فضلا عن سماحها لصاحب باتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة الاضراب، وتقليل اثاره وخسائره على المشروع، لذلك فان اشعار او اخطارها الجهة الادارية المختصة يتيح لها ان تبذل مساعيها خلال مهلة الاشعار لحل النزاع وديا.⁴

يتم الشروع في الاضراب عند انقضاء اجل الاشعار المسبق المودع وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية او ممثلي الموظفين والاعوان العموميين المنتخبين المعنيين بالنزاع،

¹ - المادة 48 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق.

² - جرايد فاطمة الزهراء، مودن مأمون، الحق في الاضراب بين الممارسة كحق قانوني والمصلحة العامة كضرورة تستوجب الحماية، مجلة القانون والعلوم السياسية، تصدر عن المركز الجامعي صالح احمد بالنعامة، المجلد 10، العدد 01، جانفي 2024، ص 184.

³ - مصطفى احمد ابو عمرو، الحق في الاضراب بين القانون الفرنسي والقوانين العربية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2016، ص 99.

⁴ - رنزة محمد صميذة، مرجع سابق، ص 499.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للممارسة حق الاضراب في المنازعات الجماعية للعمل

لدى المؤسسة او الادارة العمومية المعنية ومفتشية العمل المختصة اقليميا، مقابل اشعار بالاستلام.¹

ويتطلب الشروع في الاضراب اتباع مجموعة من الاجراءات التي جاء بها القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023، وحيث انه اذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاد الاجراءات الاجبارية للتسوية الودية للنزاعات المنصوص عليها في التشريع المعمول به، يمكن للموظفين والاعوان العموميين اللجوء الى ممارسة حقهم في الاضراب بعد اتباع الاجراءات التالية: اجال ايداع الاشعار المسبق بالاضراب: بموجب المادة 49 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 يودع الاشعار المسبق وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية او ممثلي الموظفين والاعوان العموميين المنتخبين المعنيين بالنزاع، لدى المؤسسة او الادارة العمومية المعنية ومفتشية العمل المختصة اقليميا، مقابل اشعار بالاستلام.

تاريخ بداية سريان مدته: بموجب المادة 50 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 يبدأ سريان مدة الاشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ ايداعه لدى المؤسسة او الادارة العمومية ومفتشية العمل المختصة اقليميا، مرفقا بنسخة عن المحضر الذي يعده المحضر القضائي بخصوص معاينة نتائج الاقتراع المنصوص عليه في المادة 48 اعلاه الخاصة باللجوء الى الاضراب.

حيث انه تحدد مدة هذا الاشعار عن طريق المفاوضة على ان لا تقل عن عشرة (10) ايام عمل من تاريخ ايداعه².

غير انه لا يمكن ان تقل هذه المدة عن خمس عشر (15) يوم عمل في قطاعات الانشطة المنصوص عليها في المادة 62 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023.

اما فيما يخص تاريخ سريان مفعول الاشعار المسبق للإضراب في التاريخ المحدد له، ولا يمكن تمديده عند انقضاء اجله المحدد له.

1 - المادة 48 من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

2 - المادة 50، المصدر نفسه.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للممارسة حق الاضراب في المنازعات الجماعية للعمل

مشمات الاشعار المسبق بالإضراب: بموجب المادة 51 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 يجب ان يتضمن الاشعار المسبق بالإضراب تحت طائلة البطلان ما يلي:

- تسمية المنظمة النقابية التمثيلية او اسماء والقاب ممثلي الموظفين العموميين المنتخبين.
- اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والادارة للمنظمة النقابية التمثيلية او ممثلي الموظفين والاعوان العموميين المنتخبين الموقع على الاشعار.
- تاريخ الشروع في الاضراب ومدته وسببه.
- عدد الموظفين والاعوان العموميين المعنيين بالتصويت.
- مكان الشروع في الاضراب.
- النطاق الاقليمي للإضراب.¹

مشمات صحة الاشعار المسبق بالإضراب: لكي يكون الاشعار المسبق بالإضراب صحيحا ومرتباً لأثاره القانونية لا بد ان تتوفر فيه مجموعة من الشروط التالية وفقاً للمادة 52 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023:

- ان تتم المبادرة بالإشعار المسبق من طرف منظمة نقابية لم يتم اثبات وجودها القانوني او تمثيلها القانوني.
- ان تتم المبادرة بالإشعار المسبق من طرف منظمة نقابية دون احترام اي شرط من شروط وكيفيات تسوية النزاعات الجماعية للعمل المحدد في القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023.
- كل اشعار مسبق يبادر به ممثلو الموظفين والاعوان العموميين غير المنتخبين طبقاً لأحكام القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو.

نؤمن ما قام به المشرع الجزائري حينما اشترط للاعتراف بمشروعية الاضراب للعمال استعمال الية الاشعار المسبق او الاخطار للإضراب بالنسبة للنزاعات الجماعية للعمل وعلاوة عن ذلك ان يكون الاعلان عنه بمدة زمنية ومسبقة من طرف منظمة نقابية وهو نفس ما ذهب اليه المشرع المصري وفقاً لنص المادة 192 ان يخطر صاحب العمل بالموعد المحدد للإضراب قبل القيام به بعشرة (10) ايام بكتاب مسجل بعلم الوصول، وكذلك اخطار القوى العاملة المختصة

¹ - المادة 51 من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

قبل التاريخ المحدد للإضراب، وذلك بعشرة (10) ايام على الاقل بكتاب مسجل بعلة الوصول، وعلى ان يتضمن الاخطار توضيح اسباب الاضراب والمدة الزمنية المحددة له، واشترطت لمشروعيتها ان تتولى اللجنة النقابية الاخطار بالإضراب مع بيان مواعده واسبابه.¹

ثالثا: عرقلة حرية العمل

يعد عرقلة لحرية العمل، كل فعل من شأنه ان يمنع الحامل او المستخدم او ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد او استئناف او مواصلة ممارسة نشاطهم المهني عن طريق التهديد او المناورة او الاحتيال او العنف او الاعتداء، ويمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية او اماكن العمل للمستخدم او محيطها المباشر عندما يشكل عرقلة لحرية العمل، يمكن الجهة القضائية المختصة ان تقرر اخلاء المحلات المهنية او اماكن العمل بناء على طلب المستخدم، كما تشكل عرقلة حرية العمل وكذا رفض الامتثال لتنفيذ حكم قضائي بإخلاء المحلات المهنية او اماكن العمل، خطأ مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الاجراءات التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، دون الاخلال بالعقوبات الجزائية.²

الفرع الثاني: الضوابط الموضوعية لممارسة حق الاضراب

ان الاضراب ليس حقا مطلقا بل يخضع كغيره من الحقوق لقيود شكلية واخرى موضوعية تضمن ممارسته بشكل سلميا وتحفظ السير العادي للعمل مع ضمان حرية العمال في التعبير عن مطالبهم المهنية وقد حدد المشرع الجزائري هذه القيود الموضوعية حتى لا يعتبر المضربون خارجون عن القانون:³

اولا: الحد الادنى من الخدمة

جعل المشرع الجزائري ووجود بعض القطاعات والخدمات التي تكتسي اهمية خاصة وان كانت لا تجعلها ذات طابع حيوي، الا انها نظرا لهذه الاهمية لا يمكن ان يتوقف العمل فيها بصفة كاملة بسبب الاضراب، فعمدا الى اللجوء الى حل وسط لا يحرم العمال فيها كلية من حق

¹ - المادة 192، قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، الجريدة الرسمية المصرية، العدد 43 مكرر (أ)، الصادر في نوفمبر 2016، تاريخ الاطلاع: 2025/05/12، الساعة 21:45، الموقع:

نص-قانون-العمل-الم-word-قانون-العمل-المصري/ar/https://kanonmisr.com

² - المادة 59 و60 و61 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق.

³ - خالد مصطفى علي فهمي ادريس، مرجع سابق، ص 641.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للممارسة حق الاضراب في المنازعات الجماعية للعمل

الاضراب من جهة، وبتوقي الاثار الوخيمة التي يمكن ان تترتب عن توقف العمل كلية في هذه القطاعات من جهة اخرى، وهذا الحل يتمثل في تقييد حق الاضراب في هذه القطاعات دون حضره، وذلك من خلال منح العمال حق الاضراب مع الزامهم بالحد الأدنى من الخدمة خلال فترة الاضراب.¹

تجسيدا لقاعدة دوام سير المرافق العامة بانتظام، اوجب المشرع على الموظفين العاملين ببعض المرافق العمومية الاساسية التي تسعى لتقديم خدمات ضرورية، ضمان الحد الأدنى من الخدمة لمرتفقي هذه القطاعات حتى لا يترتب على توقيفها فوضى في الحياة اليومية للأفراد.

بموجب المادة 62 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 يقصد به كافة الاجراءات التي يجب القيام بها من اجل مواصلة الانشطة الضرورية ضمانا للحد الأدنى من الخدمة، وذلك عندما يمس الاضراب الانشطة التي يمكن ان يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الاساسية او يمس الانشطة الاقتصادية الحيوية، لاسيما تموين المواطنين عبر كامل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقية او المحافظة على المنشآت والاملاك الموجودة.²

تحدد قائمة قطاعات النشاط ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد ادنى من الخدمة في قطاع المؤسسات والادارات العمومية والمرافق العمومية، ولاتي لا تقل عن 30% من مجموع الموظفين والاعوان العموميين المعنيين بالاضراب، من قبل وزير القطاع المعني بعد استشارة المنظمات النقابية الاكثر تمثيلا او ممثلي الموظفين والاعوان العموميين المنتخبين حسب الحالة، ويتم اعلام الوزير المكلف بالعمل بذلك.³

➤ قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا:

تضم قائمة قطاعات الأنشطة التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا والمذكورة في أحكام المادة الأولى أعلاه ما يأتي:

1 - رندة محمد صميذة، المرجع السابق، ص 512.

2 - المادة 62 من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

3 - المادة 64، المصدر نفسه.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للممارسة حق الاضراب في المنازعات الجماعية للعمل

- المصالح العمومية للصحة والمداومة والاستجاليات وصرف وتوزيع الأدوية ومخابر التحاليل الطبية.
- المصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الصحية، لا سيما المواد الصيدلانية والمستلزمات الطبية.
- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.
- مصالح إدارة العدالة.
- مصالح الشحن والتفريغ بالموانئ والمطارات ونقل المنتجات المعترفة بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- مصالح الدفن والمقابر .
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية 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.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمحروقات والمواد البترولية والماء ونقلها وشحنها وتوزيعها.
- مصالح البلدية لرفع النفايات في الهياكل الصحية والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والبيطرية العاملة في الحدود والموانئ والمطارات والمصالح البيطرية العمومية والخاصة ومصالح التطهير .
- مصالح إزالة أو نقل أو تخزين أو معالجة أو تحويل أو التخلص من النفايات المنزلية وكل النفايات الناجحة عن المنازل وكذا النفايات المماثلة الناتجة عن النشاطات الصناعية والتجارية والحرفية وغيرها، والتي بفعل طبيعتها ومكوناتها تشبه النفايات المنزلية، التابعة للبلدية والقطاعات الأخرى المعنية.¹
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج لدى بنك الجزائر والبنوك التجارية.

¹ - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361 مؤرخ في 02 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ جد ادنى من الخدمة اجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء الى الاضراب، ج ج ج ج، العدد 67.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للممارسة حق الاضراب في المنازعات الجماعية للعمل

- المصالح الإدارية للضرائب والخزينة العمومية والرقابة الميزانية، والمصالح الإدارية المسؤولة عن تطبيق التشريع والتنظيم الجمركيين وتحصيل الحقوق والرسوم عند الاستيراد والتصدير، والمصالح الإدارية للأموال الوطنية والحفظ العقاري.
- مصالح شركات التأمين ضد الأخطار.
- مصالح استقبال وحماية ومرافقة الأشخاص المسنين والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والطفولة المسعفة والمعرضة للخطر.
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل، لا سيما الأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكك الحديدية ومنها حراسة حواجز المقاطع ومصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة مباشرة بحماية الأرواح البشرية وعمليات الجر أو إنقاذ السفن.
- المصالح المرتبطة بتلقي البرامج البيداغوجية وصب النقاط واجتماعات مجالس الأقسام والمداولات والامتحانات المدرسية والمهنية ذات الطابع المحلي والجهوي والوطني طوال فترة إجرائها، مما فيها أشغال تصحيح هذه الامتحانات في جميع هياكل قطاعات التربية الوطنية والتعليم المعنيين والتعليم العالي والبحث العلمي.
- المصالح المرتبطة بخدمات الإطعام والإيواء والنقل والصحة في جميع هياكل قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي.
- مصالح النقل البري ومن طريق السكك الحديدية والجوي والبحري، بما في ذلك مصالح الطرق السيارة وملحقاتها، والموانئ والمطارات والمحطات البرية ومحطات السكك الحديدية الخاصة بالمسافرين.
- مصالح البريد والبريد السريع ومكاتب البريد والمراكز المالية ومراكز الفرز ومراكز التوزيع، مصالح الاتصالات والاتصالات عبر الساتل والاتصالات بالهاتف النقال.
- المصالح الفلاحية، والمصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الغذائية ذات الاستهلاك الواسع، والمصالح الإدارية لمراقبة النوعية وقمع الغش والمفتشيات ومخابر قمع الغش.
- مصالح صناديق الضمان الاجتماعي والتعاضديات الاجتماعية ومفتشية العمل.
- مصالح إدارة البلديات المكلفة بالحالة المدنية.

يتم تحديد مناصب العمل الضرورية لحسن سير الخدمة والحفاظ على استمراريته والمرتبطة بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في أحكام المادة 2 أعلاه، كما يأتي¹:

- بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل بين المستخدم أو ممثله وممثلي العمال في القطاع الاقتصادي، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما. وفي حالة غياب اتفاقية أو اتفاق جماعي يحدد وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، كل في مجال اختصاصه، مناصب العمل المذكورة أعلاه، بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي العمال المنتخبين، حسب الحالة.

- من قبل وزير القطاع المعني في قطاع المؤسسات والادارات العمومية والمرافق العمومية بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي العمال المنتخبين، حسب الحالة. لا يمكن أن يقل الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه أعلاه، عن 30% من مجموع العمال المعنيين بالإضراب.

يجب ضمان حد أدنى من الخدمة إجبارياً، في حالة الشروع في إضراب عن العمل في ميادين الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها الجزئي أو الكامل باستمرار نشاطات المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية. لا سيما في تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقية أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة.²

يتم تبليغ العمال المعنيين بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة شخصياً، إما بأمر خدمة موقع من طرف وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، أو بمقرر من المستخدم أو ممثله، وذلك بكل وسيلة قانونية، في مساكنهم أو في مقر المنظمة النقابية التمثيلية المعنية، عند الاقتضاء وعن طريق الإصاق في أماكن العمل، ويجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف العمال المعنيين بالحد الأدنى من الخدمة الإجباري، كل الوسائل الضرورية لإنجاز مهامهم في إطار هذه الخدمة.³

وحسب المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجبارياً، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف

1 - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361، مصدر سابق.

2 - المادة 04، المصدر نفسه.

3 - المادة 05 و06، المصدر نفسه.

الممنوع عليهم اللجوء الى الاضراب. يتقاضى المستخدمون المعنيون أجورهم عن أداء عملهم في إطار تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة خلال الإضراب، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. وإذا كان الاضراب يمكن ان يضر باستمرارية المرافق العمومية الاساسية او الانشطة الاقتصادية الحيوية او تموين المواطنين او المحافظة على الاملاك والمنشآت، فيتعين تنظيم مواصلة الانشطة الضرورية في شكل قدر أدني من الخدمة، ويعد رفض العامل المعني بالقيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما.

ثانيا: التسخير

ان لجوء المشرع الى تقييد ممارسة هذا الحق بضوابط هدفه وضع هذا الحق الدستوري ضمن نسق عملي يتوافق مع المصلحة العامة بفرض قيود تنظيمية لاعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة واحترام حقوق الغير، في حين سعى الى حظر ممارسته في بعض المرافق لما فيه من مساس خطير بالمصلحة العامة.¹

اجراء التسخير كأحد الاجراءات للحد من سلبيات الاضراب والذي يتم اللجوء اليه عادة في حال عدم الاستجابة لإجراء ضمان الحد الأدنى من الخدمة او عدم كفايته. وكرسه المشرع الجزائري وفق القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023.

حيث يقصد به بموجب المادة 04 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 الاجراء الاستثنائي الذي تلجا اليه السلطات العمومية المختصة لإجبار العمال المضربين في المرافق الاساسية التابعة للهيئات والادارات العمومية او للمؤسسات على مواصلة وتأدية الخدمات في مناصب عمل ضرورية لأمن وصحة الاشخاص وامن المنشآت والاملاك، وكذا لاستمرارية المرافق العمومية الاساسية لتلبية الحاجيات الحيوية للبلاد، او العمال الذين يمارسون أنشطة اساسية لتموين السكان.²

✓ ومن بين الجهات التي يمكنها القيام بتسخير العمال:

يمكن ان يتخذ اجراء التسخير ويأمر به كل من وزير القطاع او والي الولاية او رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، حيث تقوم المؤسسة او الادارة العمومية المعنية او ممثلها القانوني وباستعمال كافة الطرق القانونية بتبليغ كل موظف او عون عمومي معني بقرار التسخير.

1 - جرايد فاطمة الزهراء، مودن مأمون، مرجع سابق، ص 183.

2 - المادة 04 من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

✓ اما مناصب العمل المعنية بإجراء التسخير:

يمكن ان يتخذ اجراء التسخير ويأمر به كل من وزير القطاع او والي الولاية او رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، وذلك من اجل تسخير الموظفين والاعوان العموميين المضربين التابعين للهيئات والمؤسسات والادارات العمومية الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية¹:

- لأمن الاشخاص والمنشآت والاملاك.

- لاستمرار المصالح العمومية الاساسية.

- لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد.

- لتموين السكان او لمواجهة كل حالة استثنائية صحية او مستعجلة.

✓ فيما يخص الجزاءات المترتبة عن عدم تنفيذ اجراء التسخير:

بموجب المادة 66 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 يشكل رفض تنفيذ قرار التسخير خطا مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الاجراءات التأديبية ضد العامل المهني، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وذلك دون الاخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات.

ثالثا: منع الفئات من اللجوء لممارسة حق الاضراب

ان ممارسة حق الاضراب للموظفين العموميين حق مكفول، واستثنى المشرع الجزائري من هذا الحق بعض المرافق لاعتبارات معينة، لهذا توجب على الادارة بحكم سلطتها التنظيمية من التدخل ووضع القيود والضوابط على بعض الفئات من الموظفين، وهذا بهدف تغليب الصالح العام على المصالح الخاصة واصبح من حق الادارة مصادرة هذا الحق بشكل عام عن بعض الفئات من الموظفين العموميين او مصادرته بشكل جزئي عن البعض الاخر لما قد يلحق اضرار بالناس.² منع اللجوء لممارسة حق الاضراب لفئة المستخدمين العاملين على مستوى بعض قطاعات النشاط المهمة التي تعرف بأهميتها القصوى والتي حددها القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 بموجب المادة 67 منه وهي:

- المستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والامن الوطنيين.

- المستخدمين الذين يشغلون وظائف السلطة باسم الدولة.

1 - المادة 65 من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

2 - رضوان محمد مصطفى صالح، مرجع سابق، ص 27.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية للممارسة حق الاضراب في المنازعات الجماعية للعمل

- المستخدمين الذين يشغلون وظائف في قطاعات استراتيجية وحساسة من حيث السيادة او في الحفاظ على المصالح الاساسية ذات الاهمية الحيوية للامة، التي قد يؤدي توقفها الى تعريض حياة المواطن او سلامته او صحته للخطر، او من المحتمل ان يؤدي الاضراب من خلال اثاره الى ازمة خطيرة¹.

رابعاً: تحديد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب

تشمل قائمة القطاعات المعنية بالمنع من اللجوء إلى الإضراب، مجالات الدفاع والأمن الوطنيين والقطاعات الاستراتيجية والحساسة من حيث السيادة أو الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة².

كما تهدف أيضاً إلى الحفاظ على استمرارية المصالح العمومية الأساسية، وضمان توفير الاحتياجات الأساسية للبلاد والسكان والتي يمكن أن يؤدي انقطاعها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو بالإمكان أن يؤدي الإضراب من خلال آثاره إلى أزمة خطيرة. تشمل هذه القطاعات، لا سيما مصالح العدل والداخلية والحماية المدنية والشؤون الدينية والطاقة والنقل والفلاحة والتربية والتكوين والتعليم المهنيين.

تشمل قائمة المستخدمين والوظائف للقطاعات المذكورة في أحكام المادة 8 أعلاه أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة والممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب ما يأتي³:

- القضاة.

- الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.

- مستخدمي مصالح الأمن.

- أعوان الأمن الداخلي المكلفين بمهمة حماية المواقع والمؤسسات.

- مستخدمي مصالح الحماية المدنية.

- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في الوزارتين المكلفتين بالداخلية والشؤون الخارجية.

1 - المادة 67 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق.

2 - المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361 مؤرخ في 02 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ جد ادنى من الخدمة اجبارياً، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء الى الاضراب، ج ر ج، العدد 67.

3 - المادة 09، المصدر نفسه.

- الاعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.
 - أسلاك إدارة السجون.
 - أئمة المساجد.
 - مراقبي الملاحة الجوية والبحرية.
 - العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت حساسة واستراتيجية.
 - مستخدمي مراكز المراقبة المنشآت والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربائية والشبكات الطاقة.
 - الأعوان المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات.
 - مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية وموظفي التفتيش في قطاعات التربية والتكوين والتعليم المهنيين.
- كما تراجع القائمتان المذكورتان في أحكام المادتين 2 و 9 أعلاه عند الاقتضاء بالتنسيق مع القطاعات المعنية بنفس الأشكال.¹

نؤمن ما قام به المشرع الجزائري حيث كان صريحا من البداية بوضع القيود الشكلية والموضوعية التي تضيء الشرعية على هذا الحق، وتجعل حرية الوصول اليه ميسرة بالنسبة للعمال، وايضا الحفاظ على حقوق الغير التي تختلف احيانا مع الحق في الاضراب.² وجعل ممارسة حق الاضراب للموظفين العموميين حق مكفول، واستثنى من هذا الحق بعض المرافق لاعتبارات معينة، لهذا توجب على الادارة بحكم سلطتها التنظيمية من التدخل ووضع القيود والضوابط على بعض الفئات من الموظفين، وهذا بهدف تغليب الصالح العام على المصالح الخاصة واصبح من حق الادارة مصادرة هذا الحق بشكل عام عن بعض الفئات من الموظفين العموميين او مصادرته بشكل جزئي عن البعض الاخر لما قد يلحق اضرار بالناس.³

¹ - المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361، مصدر سابق.

² - خالد مصطفى علي فهمي ادريس، النظام القانوني للحق في الاضراب في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية واحكام القضاء نحو قانون خاص تنظيم الحق في الاضراب (دراسة مقارنة)، مجلة روح القوانين، تصدر عن جامعة مصر، العدد السابع والتسعون، يناير 2022، ص 664.

³ - رضوان محمد مصطفى صالح، مرجع سابق، ص 27.

المطلب الثاني:

الاحكام الجزائية التي تتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها

وممارسة حق الاضراب

ان قانون العمل بمفهومه المعاصر في جميع التشريعات المقارنة يشكل مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية بين العمال والمستخدمين ، كما يهدف الى تحقيق العدالة في محيك العمل، اذ يعبر عن المطالب الاجتماعية للعمال من ناحية ثم الحاجات الاقتصادية للمؤسسات واصحاب العمل من ناحية اخرى، الا ان سياسية قوانين العمل الحديثة هي تقنين نصوص الحماية الجزائية للحقوق العمالية بغية توفر مستوى لائق لفئة العمال، فتنص غالبية الدساتير ومن بينهم الجزائري على العمل حق وواجب، لذلك يجرم قانون العمل مخالفة قواعده¹

حيث تنص المادة 78 من القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو 2023، على انه يعاين ويتابع مفتشو العمل مخالفات احكام هذا القانون طبقا للتشريع ساري المفعول به.

الفرع الاول: العقوبات الجزائية ذات الطابع المالي والمخالفات المقابلة لها

نص عليها القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 في المواد 79، 80، 82، 83، 86، حيث يعاقب بغرامة من مائة ألف دينار (100.000دج) الى مائتي ألف دينار (200.000دج)، المستخدم الذي لا يفي بالتزاماته فيما يتعلق بالاجتماعات الدورية المنصوص عليها في المادتين 5 و22 من القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو 2023، سواء تعلق الامر بالتزاماته القانونية والتنظيمية او تلك الناتجة عن اتفاقية او اتفاق جماعي للعمل. يعاقب بغرامة من مائة الف دينار (100.000دج) الى مائتي الف دينار (200.000دج). وفي حالة العودة تضاعف العقوبة.²

1 - غزالة لعيمش، مرجع سابق، ص 13.

2 - المادة 79 من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

اما في قانون العقوبات رقم 24-06 المعدل والمتمم يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة وبصفة مشتركة، وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة.

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات، عن طريق الاتفاقيات او الاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال.

في حالة غياب احكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات، يجب ان تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الاقل¹.

تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والادارات العمومية في اجتماعات دورية اجبارية بين ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات والادارات العمومية المعنية².

كما ينص المرسوم التنفيذي رقم 23-362 يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والادارات العمومية:

يعاقب بغرامة من عشرين الف دينار (20.000 دج) الى خمسين الف دينار (50.000 دج). كل طرف في نزاع جماعي للعمل تغيب دون سبب شرعي عن جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم المنظمة طبقا لأحكام القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023. وفي حالة العود تضاعف العقوبة³.

يعاقب بغرامة من خمسين الف دينار (50.000 دج) الى مائة الف دينار (100.000 دج). كل من خرق عمدا الاحكام المتعلقة بإجراءات تسوية النزاع الجماعي للعمل كما هو منصوص عليه في احكام المواد 5 الى 76 اعلاه⁴.

¹ - المادة 05 من القانون رقم 24-06 مؤرخ في 19 شوال 1445 الموافق 28 ابريل، يعدل ويتم الامر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق 08 يونيو 1966 والمتضمن قانون العقوبات، العدد 30، الصادر في 30 ابريل سنة 2024.

² - المادة 22 من القانون رقم 24-06 يعدل ويتم الامر رقم 66-156 والمتضمن قانون العقوبات، المصدر نفسه.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 23-362 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والادارات العمومية، العدد 67، الصادر في 18 اكتوبر سنة 2023.

⁴ - المادة 80 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق.

يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000دج) الى خمسين ألف دينار (50.000دج). المستخدم وممثلو العمال او اي شخص اخر لا ينفذ عمدا احكام اتفاقية المصالحة او الوساطة وقرارات التحكيم الحائزة على القوة التنفيذية¹.

دون الاخلال بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في احكام المواد 66 اعلاه، يعاقب بغرامة من عشرين الف دينار (20.000دج) الى خمسين الف دينار (50.000دج). كل عامل اجير او عون عمومي لا ينفذ، دون مبرر، او يتوقف عن تطبيق التدابير التنظيمية للحد الأدنى من الخدمة ولو مؤقتا، او يرفض تنفيذ قرار التسخير الذي تم تبليغه به².

دون الاخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات في قانون العقوبات رقم 24-06 المعدل والمتمم يشكل رفض تنفيذ قرار التسخير خطاه مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الاجراءات التأديبية ضد العامل المهني، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما³.
الفرع الثاني: العقوبات الجزائية ذات الطابع المالي والسالبة للحرية والمخالفات المقابلة لها

نص عليها القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 في المواد 81، 84، 85، 87. دون الاخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يعاقب بالحبس من ثلاثة (03) اشهر الى ستة (06) اشهر، وبغرامة من خمسين الف دينار (50.000دج) الى مائة الف دينار (100.000دج). او بإحدى هاتين العقوبتين. كل من يرفض تقديم وثائق الى القائمين بالمصالحة والوسطاء والمحكمين المنصوص عليهم في القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023، او يزودهم بمعلومات غير صحيحة او وثائق مزورة او يمارس مناورات او احتيالا بهدف الضغط عليهم بغية توجيه توصياتهم او قراراتهم⁴.

يعاقب بالحبس من ثلاثة (03) اشهر الى ستة (06) اشهر، وبغرامة من عشرين الف دينار (20.000دج) الى خمسين الف دينار (50.000دج). او بإحدى هاتين العقوبتين. كل مستخدم يمس او يحاول المساس بممارسة حق الاضراب، دون الاخلال بأحكام المادة 56 من القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023.

¹ - المادة 82 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق.

² - المواد 83 و86، المصدر نفسه.

³ - المادة 66 من القانون رقم 24-06، يعدل ويتم الامر رقم 66-156 والمتضمن قانون العقوبات، مصدر سابق.

⁴ - المادة 81 من القانون رقم 23-08، المصدر السابق.

إذا نجم عن المساس بممارسة حق الاضراب عقوبة تأديبية او تهديد او عنف و/او اعتداء. يعاقب بالحبس من ستة (06) اشهر الى سنة (01)، وبغرامة من خمسين الف دينار (50.000دج) الى مائة الف دينار (100.000دج). او بإحدى هاتين العقوبتين.¹

حيث في قانون العقوبات رقم 06-24 يمنع اي تعيين للعمال عن طريق التشغيل او غيره قصد استخلاف العمال المضربين ماعدا في حالات التسخير الذي تامر به السلطات العمومية المختصة او اذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في احكام هذا القانون.

لا يمكن تسليط اي عقوبة تأديبية او اتخاذ اي اجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في اضراب شرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون.²

يعاقب بالحبس من ثلاثة (03) اشهر الى ستة (06) اشهر، وبغرامة من خمسين الف دينار (50.000دج) الى مائة الف دينار (100.000دج). او بإحدى هاتين العقوبتين. كل من تسبب او حاول ان يتسبب في اضراب عن العمل مخالف لأحكام القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو 2023، او عمل على استمراره او حاول من اجل استمراره.

وإذا صاحب هذا الاضراب عنف او اعتداء على الأشخاص او الممتلكات، يعاقب بالحبس من ستة (06) اشهر الى سنة (01)، وبغرامة من مائة الف دينار (100.000دج) الى مائتي الف دينار (200.000دج). او بإحدى هاتين العقوبتين.³

دون الاخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يعاقب بالحبس من ثلاثة (03) اشهر الى ستة (06) اشهر، وبغرامة من عشرين الف دينار (20.000دج) الى خمسين الف دينار (50.000دج). او بإحدى هاتين العقوبتين. كل من قام بإتلاف او محاولة إتلاف، اثناء الاضراب، اي اغراض او الات او مواد او سلع او اجهزة او ادوات تابعة للهيئة المستخدمة، او مارس مناورة احتيالية او تهديدا او عنفا و/او اعتداء يكون غرضه عرقلة حرية العمل.⁴

1 - المادة 84 من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

2 - المادة 56 من القانون رقم 06-24 يعدل ويتم الامر رقم 66-156 والمتضمن قانون العقوبات، مصدر سابق.

3 - المادة 85 من القانون رقم 08-23، المصدر السابق.

4 - المادة 87، المصدر نفسه.

خلاصة الفصل الثاني

وما نخلص اليه من هذا الفصل الضمانات القانونية لممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل حق الاضراب لتسوية النزاعات الجماعية على ضوء القانون رقم 08-23 في التشريع الجزائري حق دستوري وقانوني مشروع ومباح مدام استخدامه سلميا وفي اطار الضوابط القانونية النازمة، وطالما يمارسه العمال في اطار القانون سواء من حيث الشروط الموضوعية او الاجرائية، والطابع السلمي له يعني عدم ارتكاب العمال للخطأ الجسيم الذي يبرر الفصل، اي ضرورة ان يلتزم العمال بالاطار القانوني للإضراب، بحيث تكون الاسباب الداعية للإضراب في النزاعات الجماعية مهنية وممكنة ومشروعة، ومن خلال النقابات العمالية وفقا للإجراءات والضوابط التي وضعها المشرع الجزائري، والا يمس العمال المنشأة ومحتوياتها، وعدم الاعتداء على حرية العمل بالنسبة للعمال الاخرين غير المشاركين في الاضراب.

فحق الاضراب مكفول لعمال المرافق العامة في اطار القانون الذي يمكنه حظره او تقييده بالنسبة لبعض فئات العمال بما يضمن عدم الاخلال بالأمن او بالنظام العام، وسير المرفق العام بانتظام واطراد.

نثمن ما قام به المشرع الجزائري بوضع القانون رقم 08-23 المتعلق بالنزاعات الجماعية وممارسة حق الاضراب وتسويته بجعل الحق في الاضراب مقنن حتى لا تخرج لنا احكام متضاربة كل منها ينظر للإضراب من وجهة نظره دون مراعاة الصالح العام.

الخاتمة

الخاتمة

وما نخلص اليه من الآليات القانونية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل ان المشرع الجزائري جعل من الآليات الوقائية لتسوية الخلاف الجماعي للعمل تتم بين اطراف النزاع لوحدهم دون تدخل شخص اجنبي او أي جهاز خارجي.

في حين جعل التسوية الودية او العلاجية تقتض تدخل عنصر خارجي لتقريب وجهات النظر بين الطرفين، ويدخل ضمن هذه الآليات لتسوية النزاع المصالحة والوساطة والتحكيم.

تعتبر اليات المصالحة والوساطة والتحكيم اجراء اجباري يتم اللجوء اليه وجوبا لحل النزاعات الجماعية للعمل بعد فشل الاجراءات الوقائية، لهذا المشرع ارسى لها نظاما قانونيا مفصلا ضمن احكام القانون رقم 08-23.

نجد المشرع الجزائري رغم تأكيده على ضرورة استعمال التحكيم كاليه لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، الا انه لم يفرد اجراءات تخص طبيعة المنازعة العمالية بل احال على قانون الاجراءات المدنية والادارية كل المسائل المتعلقة بإجراءات وسير وعمل عملية التحكيم وكيفية اختيار المحكمين وطبيعة القرارات التحكيمية وكيفية نفاذها.

علاوة عن ذلك نشمن الخطوة الايجابية التي قام بها المشرع الجزائري باستحداث لجنتي التحكيم الوطنية والولائية في القانون رقم 08-23 اليات مكلفة بالبت في النزاعات الجماعية للعمل باعتبارها احد الطرق لتسوية النزاعات الجماعية. والتي تختص بالبت في النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد حسب الحالة، الى عدة ولايات او الى كامل التراب الوطني او على المستوى الولائي التي تعرض عليها حول المسائل والاقتراحات المدونة في المحضر الذي يثبت اما فشل المصالحة او الوساطة.

ومن خلال دراستنا ما سبق توصلنا الى النتائج التالية:

- ان حق الاضراب كضمانة ضاغطة في المنازعات الجماعية للعمل وفق القانون 08-23 اخر الوسائل واهمهما التي قد يلجا اليها العمال للضغط على الادارة في المطالبة بحقوقهم المشروعة الممكن تحقيقها في حال تم، وهي من وسائل الضغط التي يمكن ان تشل وتعرقل سير المرفق العام حتى يتم تحقيق المطلب.

- ان مشروعية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل مسألة لا نقاش فيها بعد الاعتراف الدستوري له باعتباره أحد اهم الحقوق مع مراعاة الضوابط القانونية لممارسته، كما ان تنظيم الاضراب بقواعد قانونية له ضرورة مهمة لارتباطها بين ممارسة هذا الحق ضمن الإطار القانوني، وبين القواعد التي من شأنها توفير الحماية والضمانات القانونية، لذلك يقتضي تنظيم الاضراب ضمن القواعد الموضوعية والاجرائية.
- بالرغم من ان حق الاضراب في المنازعات الجماعية للعمل هو حق دستوري، الا انه يبقى ضمن او في دائرة الحقوق النسبية التي تخضع لتنظيم ورقابة القوانين، معنى ذلك انه لا يمكن ترك ممارسة هذا الحق بشكل مطلق، او استخدامه خارج نطاق المشروعية، لذلك فان كل حق يقابله واجب ولا يجوز التعسف في استعمال الحقوق الدستورية خارج إطار الحدود المنظمة له.
- على الرغم من اباحة الاضراب في التشريع الجزائري للعامل الا انه اعتبره ليس حقا مطلقا، بل فرض عليه مجموعة من الضوابط والقيود التي من شأنها ان تكفل ممارسته بما يتفق والغرض الذي شرع من اجله وفق مقتضيات النظام العام.
- تعتبر ممارسة الاضراب الضمانة الضاغطة والسلاح الاقوى الذي ينتهجه العمال للحصول على مطالبهم المشروعة، لذلك عمل المشرع الجزائري على سن قانون ينظم ممارسة هذا الحق من خلال تحديد شروطه وكيفيات ممارسته ووضع القيود الواردة عليه.
- ان ممارسة حق الاضراب للموظفين العموميين حق مكفول، واستثنى المشرع الجزائري من هذا الحق بعض المرافق لاعتبارات معينة، لهذا توجب على الادارة بحكم سلطتها التنظيمية من التدخل ووضع القيود والضوابط على بعض الفئات من الموظفين، وهذا بهدف تغليب الصالح العام على المصالح الخاصة وأصبح من حق الادارة مصادرة هذا الحق بشكل عام عن بعض الفئات من الموظفين العموميين او مصادرته بشكل جزئي عن البعض الاخر لما قد يلقي اضرار بالناس.
- يلجا العمال الى الاضراب في المرافق العامة الى ممارسة حق الاضراب من اجل ان تستجيب الادارة لمطالبهم نتيجة عمل قامت به الادارة، فهو بمثابة اتفاق بين عدد من العمال على التوقف عن العمل المنوط بهم لأي سبب من الاسباب، سواء كان لتحقيق مصلحة خاصة بالمضربين او رفع ضرر قد يقع عليهم.

- ان اعتماد المشرع الية الاشعار المسبق على كل من اصحاب النزاع الجماعي للعمل والجهة الادارية المختصة قبل الاضراب بمدة معينة، وهي مدة ملائمة ومعقولة لا تتضمن عرقلة للممارسة الاضراب، بحيث تسمح لجهة الادارة ببذل مساعيها خلالها لحل النزاع، كما تسمح للأطراف المعنية بالتفاوض للقضاء على اسباب النزاع، وتتيح كذلك لأصحاب الاضراب الجماعي الفرصة لاتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة الاضراب.

الاقتراحات

وفي ضوء هذه النتائج المستخلصة من هذه الدراسة سنحاول أن نقدم أهم الاقتراحات التي ربما من شأنها أن تساهم في معالجة القصور:

- تفعيل وتعظيم الدور الاجتماعي للدولة ولمنظمات المجتمع المدني لخدمة العمال وايجاد ضمانات اسرع لحل المشكلات العمالية دون انتظار لحدوث اضراب.

- تفعيل التواصل المباشر بين العمال وموظفي الدولة واجهزة الدولة المعنية بتحقيق المطالب العمال والموظفين المهنية التي لا تخرج عن هذه الحدود.

نثمن ما قام به المشرع الجزائري بوضع القانون رقم 23-08 المتعلق بالنزاعات الجماعية وممارسة حق الاضراب وتسويته بجعل الحق في الاضراب مقنن حتى لا تخرج لنا احكام متضاربة كل منها ينظر للإضراب من وجهة نظره دون مراعاة الصالح العام.

قائمة المصادر والمراجع

1- قائمة المصادر

أولاً: الدساتير

1. الدستور الجزائري المعدل بتاريخ 1 نوفمبر 2020، المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج رج ج، العدد 82.
2. دستور جمهورية مصر العربية، ج رج. م ع، العدد 3 مكرر (أ)، الصادر في 18 يناير 2014.

ثانياً: الاوامر

1. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج رج ج، العدد 46.

ثالثاً: القوانين

1. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج رج ج، العدد 17، 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون 22-16، ج رج ج، العدد 49 لسنة 2022
2. القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج رج ج، العدد 21، 23 أبريل 2008، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13.
3. القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج رج ج، العدد 42، 25 جوان 2023.
4. القانون رقم 24-06 مؤرخ في 19 شوال 1445 الموافق 28 ابريل، يعدل ويتمم الامر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق 08 يونيو 1966 والمتضمن قانون العقوبات، العدد 30، الصادر في 30 ابريل سنة 2024.

ثالثاً: المراسيم التنفيذية

1. المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد قائمة قطاعات النشاطات ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجبارياً، ج رج ج، العدد 67.
2. المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية، ج رج ج، العدد 67.
3. المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في تسوية النزاعات الجماعية، ج رج ج، العدد 67.
4. المرسوم التنفيذي رقم 23-364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين لجان التحكيم، ج رج ج، العدد 67.
5. المرسوم التنفيذي رقم 23-365 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام وتشكيلة المجلس المتساوي الأعضاء، ج رج ج، العدد 67.

2- قائمة المراجع

أولاً: الكتب

1. احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
2. حامد خالد، نزاعات العمل (التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.
3. غزالة لعيمش، القانون الجزائري لعلاقات العمل الفردية والجماعية (دراسة مقارنة)، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2023.
4. لالو رابح، المبسط في علاقات العمل في التشريع الجزائري (عقد العمل الفردي - عقد العمل الجماعي - الاتفاقات الجماعية - نزاعات العمل الفردية - نزاعات العمل الجماعية طبقاً للقانون الجديد رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الاضراب - نزاعات الضمان الاجتماعي - النقابات حسب القانون الجديد رقم 23-08 المتعلق بالحق النقابي، الطبعة الاولى، بيت الافكار، الجزائر، 2024.

5. مصطفى أحمد أبو عمرو، الحق في الإضراب بين القانون الفرنسي والقوانين العربية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2016.

6. هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.

ثانياً: رسائل الماجستير الجامعية

1. إبراهيم محمد علي شريط، مشروعية الإضراب في المرافق العامة بين الشريعة والقانون - المعلمون نموذجاً - دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة القدس، عمادة الدراسات العليا، نوقشت سنة 2025.

2. رضوان محمد مصطفى صالح، إضراب العاملين في المرافق العامة بين الحرية الدستورية والتنظيم القانوني (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، تخصص القانون الإداري والنظام الدستوري، الجامعة العربية الأمريكية، فلسطين، نوقشت في جويلية 2023.

ثالثاً: المقالات والمجلات العلمية

1. جرايد فاطمة الزهراء، مودن مأمون، "الحق في الإضراب بين الممارسة كحق قانوني والمصلحة العامة كضرورة تستوجب الحماية"، مجلة القانون والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالح أحمد بالنعامة، المجلد 10، العدد 01، جانفي 2024.

2. خالد مصطفى علي فهمي إدريس، "النظام القانوني للحق في الإضراب في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية وأحكام القضاء - نحو قانون خاص ينظم الحق في الإضراب (دراسة مقارنة)"، مجلة روح القوانين، جامعة مصر، العدد 97، جانفي 2022.

3. رندا محمد صميده، "إشكاليات التنظيم التشريعي لحق الإضراب - دراسة في قانون العمل المصري المقارن"، مجلة القانون والاقتصاد، جامعة مصر، ملحق خاص، العدد 92، أوت 2019.

4. شواخ محمد الأحمد، "التحكيم العمالي في المنازعات ذات الطابع الجماعي - دراسة مقارنة"، مجلة البيان للدراسات القانونية والسياسية، جامعة البشير الإبراهيمي - برج بوعرييج، المجلد 05، العدد 01، جوان 2020.

5. فوزي إبراهيم محمد دياب، "التنظيم القانوني لحق الإضراب في المرافق العامة"، مجلة البحوث القانونية، جامعة الكويت، العدد 11، 2020.

6. ماجد أحمد صالح العدوانى، "الحق في الإضراب في المرافق العامة ومدى مشروعيته في القانون الأردني - دراسة مقارنة"، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد 04، 2019.
7. مخلوف باهية، "المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، المجلد 9، العدد 1، مارس 2024.
8. مصباح عمر التائب، "الحق في الإضراب - دراسة مقارنة"، مجلة الحق، كلية القانون، جامعة بني وليد - ليبيا، العدد العاشر، جانفي 2022.
9. مصطفى سالم مصطفى، "حق الإضراب لموظفي الدولة والقطاع الخاص في التشريع العراقي - دراسة مقارنة"، مجلة العلوم القانونية، كلية القانون - جامعة بغداد، المجلد 37، العدد 02، ديسمبر 2022.
10. نادية يحيوي، "التنظيم الاتفاقي لنزاعات العمل الجماعية"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي، المجلد 12، العدد 01، أبريل 2021.
11. نوال ملوك، "آليات تسوية نزاع العمل الجماعية في التشريع الجزائري - دراسة على ضوء القانون الجديد رقم 23-08"، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر - بسكرة، المجلد 16، العدد 01، أبريل 2024.

المواقع الالكترونية:

1. قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، ج ر ج. م ع، العدد 14 مكرر (أ)، بتاريخ 7 أبريل 2003، تاريخ الاطلاع: 2025/05/11، الساعة 20:30، الموقع:
<https://kanonmisr.com/ar/word-قانون-العمل-المصري>
2. قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، الجريدة الرسمية المصرية، العدد 43 مكرر (أ)، الصادر في نوفمبر 2016، تاريخ الاطلاع: 2025/05/12، الساعة 21:45، الموقع:
<https://kanonmisr.com/ar/word-قانون-العمل-المصري>

الفهرس

| الصفحة | العنوان |
|--------|---|
| | شكر وعرهان |
| | الاهداء |
| | قائمة المختصرات |
| 01 | مقدمة |
| 8 | الفصل الأول: الآليات القانونية لتسوية الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل |
| 10 | المبحث الأول: تفعيل الآليات السلمية السابقة لممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل |
| 10 | المطلب الأول: الآليات الوقائية لتسوية النزعات الجماعية للعمل |
| 11 | الفرع الأول: التفاوض الجماعي |
| 12 | الفرع الثاني: اللجان المشتركة |
| 14 | المطلب الثاني: الآليات العلاجية لتسوية النزعات الجماعية للعمل |
| 15 | الفرع الأول: المصالحة كآلية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل |
| 24 | الفرع الثاني: الوساطة كضمانة لتسوية النزعات الجماعية للعمل |
| 31 | الفرع الثالث: التحكيم كضمانة لتسوية المنازعات الجماعية للعمل |
| 36 | المبحث الثاني: اللجان الوطنية والولائية المكلفة بتسوية النزاعات الجماعية للعمل |
| 36 | المطلب الأول: اللجنة الوطنية للتحكيم |
| 36 | الفرع الاول: شروط انتقاء اعضاء اللجنة الوطنية للتحكيم |
| 37 | الفرع الثاني: اختصاصها وتشكيلتها |

| | |
|----|---|
| 38 | الفرع الثالث: طريقة اخطارها |
| 39 | الفرع الرابع: سير وتنظيم لجنة التحكيم الوطنية |
| 41 | المطلب الثاني: اللجنة الولائية للتحكيم |
| 41 | الفرع الاول: شروط انتقاء اعضاء اللجنة الوطنية للتحكيم |
| 41 | الفرع الثاني: تشكيلتها |
| 42 | الفرع الثالث: اختصاصها |
| 43 | الفرع الرابع: سير وتنظيم عمل لجنة التحكيم الولائية |
| 47 | خلاصة الفصل الاول |
| 48 | الفصل الثاني: الضمانات القانونية للممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل |
| 50 | المبحث الاول: اللجوء الى ممارسة حق الاضراب كضمانة ضاغطة لتسوية النزاعات الجماعية |
| 50 | المطلب الاول: مدى مشروعية حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل |
| 51 | الفرع الاول: مفهوم الاضراب والمنازعات الجماعية للعمل |
| 52 | الفرع الثاني: التكريس الدستوري والتشريعي للممارسة حق الاضراب |
| 54 | المطلب الثاني: شروط وكيفيات ممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل |
| 55 | الفرع الاول: الشروط او القواعد التي يقوم عليها النزاع الجماعي للعمل |
| 56 | الفرع الثاني: كيفيات ممارسة حق الاضراب |
| 59 | المبحث الثاني: القواعد القانونية الضابطة والناظمة لممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل |
| 59 | المطلب الاول: الضوابط الشكلية والموضوعية لممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل |

| | |
|----|--|
| 60 | الفرع الاول: الضوابط الشكلية لممارسة حق الاضراب |
| 64 | الفرع الثاني: الضوابط الموضوعية لممارسة حق الاضراب |
| 72 | المطلب الثاني: الاحكام الجزائية التي تتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب |
| 72 | الفرع الاول: العقوبات الجزائية ذات الطابع المالي والمخالفات المقابلة لها |
| 74 | الفرع الثاني: العقوبات الجزائية ذات الطابع المالي والسالبة للحرية والمخالفات المقابلة لها |
| 76 | خلاصة الفصل الاول |
| 77 | خاتمة |
| 82 | قائمة المصادر والمراجع |
| 85 | فهرس الموضوعات |
| 88 | خلاصة المذكرة |

ملخص:

تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على المنظومة القانونية الجزائرية الخاصة بممارسة حق الاضراب كضمانة ضغطة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل على ضوء القانون رقم 23-08 في التشريع الجزائري من خلال تحليل النصوص القانونية والمراسيم التنفيذية المنظمة لها، وتبيان الآليات القانونية لممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل، ومدى نجاعة الآليات الوقائية كالتفاوض الجماعي واللجنة المشتركة، اضافة الى الآليات العلاجية المتمثلة في المصالحة والوساطة والتحكيم، وحتى يعزز هذه الآليات أكثر سمح المشرع بتفعيل اللجان الولائية والوطنية كطريق اخر لتسوية النزاعات في حال فشل الآليات السابقة، وبما أن هذه الآليات وحدها لا تكفي، سنحاول تبيان جملة من الضمانات القانونية التي أوجدها المشرع الجزائري لها بهدف اضاء المشروعية اكثر على ممارسة حق الاضراب في النزاعات الجماعية للعمل، وفي المقابل توضيح القواعد القانونية الضابطة والناظمة للممارسة هذا الحق.

الكلمات المفتاحية: نزاعات جماعية - مصالحة - وساطة - تحكيم - لجان - اضراب - ضمانات - اليات.

Abstract:

This study seeks to shed light on the Algerian legal system related to the exercise of the right to strike as a pressure guarantee for the settlement of collective labor disputes in light of Law No. 23-08 in Algerian legislation, through the analysis of the legal texts and executive decrees organizing it, and to show the legal mechanisms for exercising the right to strike in collective labor disputes, and the effectiveness of preventive mechanisms such as collective bargaining and the joint committee, in addition to the curative mechanisms represented in conciliation, mediation, and arbitration. In order to strengthen these mechanisms further, the legislator allowed the activation of provincial and national committees as another path for the settlement of disputes in case of the failure of previous mechanisms. And since these mechanisms alone are not sufficient, we will try to show a set of legal guarantees that the Algerian legislator has established for them with the aim of giving more legitimacy to the exercise of the right to strike in collective labor disputes, and, in return, clarify the legal rules that regulate and govern the exercise of this right.