

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 21-275 المؤرخ في 19 ذي القعدة عام 1442 الموافق 30 يونيو سنة 2021 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 23-119 المؤرخ في 23 شعبان عام 1444 الموافق 16 مارس سنة 2023 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 10 ربيع الأول عام 1411 الموافق 29 سبتمبر سنة 1990 والمتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-124 المؤرخ في 9 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 15 أبريل سنة 2008 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020 والمتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كيفيات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطيه، تطبيقا لأحكام المواد 59 و73 و81 من القانون رقم 23-02 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمتعلق بممارسة الحق النقابي.

الفصل الأول

معايير تقدير التمثيلية النقابية

القسم الأول

أحكام مشتركة

المادة 2 : تحدد معايير تقدير تمثيلية المنظمات النقابية للعمال والمنظمات النقابية للمستخدمين الناشطة في القطاع الاقتصادي وفي قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسة قانونا كمنظمات نقابية قاعدية أو فدراليات أو كنفدراليات، طبقا لأحكام هذا المرسوم.

المادة 3 : تسمح تمثيلية المنظمات النقابية للعمال والمنظمات النقابية للمستخدمين بتمثيل أعضائها والدفاع عن مصالحهم وتعزيزها على المستوى الإقليمي أو المهني، سواء في مهنة أو فرع أو عدة فروع أو قطاع أو عدة قطاعات نشاطات.

مرسوم تنفيذي رقم 23-359 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق في 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد كيفيات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطيه.

إنّ الوزير الأول،

- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 5-112 و141 (الفقرة 2) منه،

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

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

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

- وبمقتضى القانون رقم 18-07 المؤرخ في 25 رمضان عام 1439 الموافق 10 يونيو سنة 2018 والمتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي،

- وبمقتضى القانون رقم 23-02 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمتعلق بممارسة الحق النقابي، لا سيما المواد 59 و73 و81 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، المعدل والمتمم،

المادة 7: يتم تقدير تمثيلية المنظمات النقابية القاعدية للعمال على مستوى الهيئة المستخدمة من قبل المفتش الولائي للعمل، كما يتم تقدير تمثيلية المنظمات النقابية القاعدية وفدراليات وكنفدراليات العمال والمستخدمين، على المستويين الإقليمي أو المهني، من قبل الوزير المكلف بالعمل.

القسم الثاني

تحديد تمثيلية المنظمات النقابية للعمال

المادة 8: طبقاً لأحكام المادة 74 من القانون رقم 02-23 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمذكور أعلاه، تعتبر المنظمات النقابية القاعدية للعمال تمثيلية على المستوى الوطني أو في إقليم بلدية أو عدة بلديات وعلى مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات، عند حصولها على نسبة 25%، على الأقل، من التعداد الكلي للعمال الناشطين في أحد تلك الأقاليم الذين تغطيهم قوانينها الأساسية.

المادة 9: طبقاً لأحكام المادة 75 من القانون رقم 02-23 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمذكور أعلاه، تعتبر المنظمات النقابية القاعدية للعمال تمثيلية على مستوى مهنة أو فرع أو عدة فروع أو قطاع أو عدة قطاعات نشاطات، عند حصولها على نسبة 25%، على الأقل، من التعداد الكلي للعمال، حسب الحالة، المشتغلين في هذه المهن والفروع والقطاعات، الذين تغطيهم قوانينها الأساسية.

المادة 10: تعتبر تمثيلية على المستويين الإقليمي أو المهني، فدراليات وكنفدراليات العمال التي تضم 25%، على الأقل، من المنظمات النقابية القاعدية أو فدراليات العمال التمثيلية، حسب الحالة، التي تغطيها قوانينها الأساسية.

المادة 11: مع مراعاة أحكام المادة 4 أعلاه وطبقاً لأحكام المادة 73 من القانون رقم 02-23 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمذكور أعلاه، تعتبر المنظمات النقابية للعمال تمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة في القطاع الاقتصادي، عند حصولها:

- إما على نسبة 25% على الأقل، من تعداد المنخرطين الذين يسدون اشتراكاتهم بانتظام مقارنة بالتعداد الكلي لعمال الهيئة المستخدمة الذين تغطيهم قوانينها الأساسية، للسنة المعتمدة،

- وإما على نسبة 25% على الأقل، من الأصوات المعبر عنها خلال الدور الأول من الانتخابات لمدوبي المستخدمين لفائدة مرشحها، مع مراعاة كيفيات الانتخاب المنصوص

كما تسمح لهذه المنظمات النقابية بممارسة صلاحياتها القانونية، لا سيما تلك المنصوص عليها في أحكام المادة 88 من القانون رقم 02-23 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمذكور أعلاه.

المادة 4: تقدر تمثيلية المنظمات النقابية للعمال والمنظمات النقابية للمستخدمين، دورياً كل ثلاث (3) سنوات، على أساس المعايير الآتية:

- أقدمية سنة واحدة (1)، على الأقل، ابتداءً من تاريخ تأسيسها القانوني،

- تعداد المنخرطين الذين سددوا اشتراكاتهم بانتظام، المعبر عنه بالنسبة المئوية من إجمالي العمال أو المستخدمين، حسب الحالة، الذين تغطيهم قوانينها الأساسية خلال السنة المعنية،

- احترام مبدأ استقلالية التسيير وأحكام ميثاق أخلاقيات ممارسة النشاط النقابي،

- الشفافية المالية، لا سيما من خلال إرسال التقارير المالية السنوية وتنفيذ الالتزامات المحاسبية وتبرير مصادر التمويل،

- الحياد السياسي للمنظمة النقابية ولمسؤوليها النقابيين واستقلاليتها عن الأحزاب السياسية أو الجمعيات أو أية مجموعة ضغط، لا سيما الامتناع عن التصريح بأي شكل من الأشكال بمساندتهم لهذه الكيانات ولأي شخصية سياسية، أو الحصول على دعم بوسائل مالية أو امتيازات أخرى من طرفها.

المادة 5: يجب على المنظمة النقابية المؤسفة قانوناً منذ سنة واحدة (1) على الأقل، أن تقدم إلى السلطة الإدارية المختصة عناصر المعلومات التي تسمح بتقدير تمثيليتها النقابية المذكورة في المادة 19 أدناه.

ترسل عناصر تقدير التمثيلية النقابية عبر المنصة الإلكترونية المذكورة في المادة 19 أدناه، ابتداءً من التاريخ الذي ثبتت فيه التمثيلية للمرة الأولى، في أجل لا يتجاوز ثلاثة (3) أشهر بعد نهاية فترة ثلاث (3) سنوات.

تقدم المنظمة النقابية المعنية لإثبات تمثيليتها لأول مرة، عناصر التقدير المتوفرة لديها، في أجل لا يتجاوز ثلاثة (3) أشهر، ابتداءً من التاريخ المحدد من قبل السلطة الإدارية المختصة.

المادة 6: يجب على المنظمات النقابية استيفاء الشروط المنصوص عليها في أحكام المادتين 4 و5 أعلاه، تحت طائلة اعتبارها غير تمثيلية، طبقاً لأحكام المادة 83 من القانون رقم 02-23 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمذكور أعلاه.

القسم الثالث

تحديد تمثيلية المنظمات النقابية للمستخدمين

المادة 16 : طبقا لأحكام المادة 76 من القانون رقم 02-23 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمذكور أعلاه، تعتبر المنظمات النقابية القاعدية للمستخدمين تمثيلية على المستوى الوطني أو في إقليم بلدية أو عدة بلديات وفي إقليم ولاية أو عدة ولايات، عند حصولها على نسبة 25%، على الأقل، من التعداد الكلي للمستخدمين الناشطين في أحد تلك الأقاليم الذين تغطيهم قوانينها الأساسية.

المادة 17 : طبقا لأحكام المادة 77 من القانون رقم 02-23 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمذكور أعلاه، تعتبر المنظمات النقابية القاعدية للمستخدمين تمثيلية على مستوى مهنة أو فروع أو قطاعات نشاطات، عند حصولها على نسبة 25 %، على الأقل، من التعداد الكلي للمستخدمين المنتمين لهذه المهنة أو الفروع أو قطاعات النشاطات كما هو محدد في قوانينها الأساسية.

المادة 18 : تعتبر تمثيلية على المستويين الإقليمي أو المهني، فدراليات وكنفدراليات المستخدمين التي تضم 25 %، على الأقل، من المنظمات النقابية القاعدية أو فدراليات المستخدمين التمثيلية، حسب الحالة، التي تغطيها قوانينها الأساسية.

الفصل الثاني

كيفية معالجة عناصر

تقدير التمثيلية النقابية وإثباتها

المادة 19 : يجب أن تتضمن عناصر المعلومات الخاصة بتقدير التمثيلية النقابية التي يتم إرسالها عبر المنصة الإلكترونية لوزارة المكلفة بالعمل، ما يأتي :

- **بالنسبة للمنظمات النقابية القاعدية وفدراليات وكنفدراليات العمال :**

- رقم التسجيل لدى الضمان الاجتماعي لكل عامل منخرط،
- رقم بطاقة وتاريخ انخراطه،
- مبلغ اشتراكاته،
- قائمة المنظمات النقابية المشكّلة لفدرالية أو كنفدرالية العمال.

- **بالنسبة للمنظمات النقابية القاعدية وفدراليات وكنفدراليات المستخدمين :**

- رقم التسجيل لدى الضمان الاجتماعي المحيّن لكل مستخدم،

عليها في أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 10 ربيع الأول عام 1411 الموافق 29 سبتمبر سنة 1990 والمذكور أعلاه. وفي هذه الحالة، يتم ترتيب المنظمات النقابية التي تحصلت على نسبة التمثيلية حسب عدد الأصوات المعبر عنها في هذه الانتخابات والتي تدوّن في محضر انتخابات.

المادة 12 : عندما يتعلق الأمر بانتخابات مندوبي المستخدمين المنصوص عليها في المطّة 2 من المادة 11 أعلاه، وعندما تضم الهيئة المستخدمة أماكن عمل متميزة، يتم تقدير تمثيلية المنظمات النقابية بجمع عدد الأصوات المعبر عنها والمتحصل عليها في مختلف هذه الأماكن.

تبقى التمثيلية النقابية قائمة خلال كل مدة الدورة الانتخابية لثلاث (3) سنوات في حالة إعادة هيكلة أو تعديل مكان العمل المتميز ضمن الهيئة المستخدمة.

المادة 13 : مع مراعاة أحكام المادة 4 أعلاه، تعتبر المنظمات النقابية للموظفين والأعوان المتعاقدين تمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، في الحالات الآتية :

- حصولها على عدد منخرطين يساوي، على الأقل، نسبة 25 % من التعداد الكلي للمستخدمين الذين تغطيهم قوانينها الأساسية، المحددين حسب القائمة الإسمية التي تعدها الهيئة المستخدمة، أو

- حصول مرشحها على نسبة 25 % على الأقل، من الأصوات المعبر عنها في انتخابات أعضاء لجنة أو لجان إدارية متساوية الأعضاء مشكّلة من رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك أو لجان تأديبية استشارية متساوية الأعضاء مؤسسة طبقا للتنظيم المعمول به. وفي هذه الحالة، يتم ترتيب المنظمات النقابية التي تحصلت على نسبة التمثيلية حسب عدد الأصوات المعبر عنها في هذه الانتخابات، والتي تدوّن في محضر نتائج انتخاب هذه اللجان المنصوص عليه في المادة 15 أدناه.

المادة 14 : إذا نظمت المؤسسة أو الإدارة العمومية انتخابات أعضاء اللجان المذكورة في المطّة 2 من المادة 13 أعلاه، في عدة أماكن عمل متميزة، سواء تم ذلك في نفس التاريخ أو تواريخ متباعدة، يتم حساب نسبة 25 % لاعتبار المنظمة النقابية تمثيلية، بجمع الأصوات المعبر عنها التي تحصل عليها مرشحوها في هذه الأماكن مجتمعة، بغض النظر عن النسبة المئوية التي تحصلت عليها أماكن العمل المتميزة.

المادة 15 : ترسل السلطة التي لها صلاحية التعيين نسخة من محضر نتائج الانتخابات المذكورة في المطّة 2 من المادة 13 أعلاه، إلى المفتشية الولائية للعمل المختصة إقليميا، ونسخة للإعلام إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام، ابتداء من تاريخ توقيع هذا المحضر.

المادة 24 : تضمن الوزارة المكلفة بالعمل إيواء وإدارة المنصة الإلكترونية المخصصة لمعالجة عناصر المعلومات التي تسمح بتقدير التمثيلية النقابية، المنصوص عليها في المادة 19 أعلاه، وكذا ضمان أمنها التقني.

المادة 25 : يخضع استعمال المنصة الإلكترونية إلى الحصول على وثيقة رسمية تحمل اسم المستخدم وكلمة المرور تسلمها المصالح المختصة للوزارة المكلفة بالعمل لمسؤول المنظمة النقابية مقابل إشهاد بالاستلام.

المادة 26 : يتحمل مستعملو المنصة الإلكترونية مسؤولية استخدام الحساب وكلمة المرور المخصصين لهم وكذا حسابات المستخدمين التي ينشئونها.

المادة 27 : تُعدّ المصالح المختصة للوزارة المكلفة بالعمل دليلا يتضمن قواعد تشغيل واستعمال المنصة الإلكترونية.

الفصل الثالث

المؤشرات الإحصائية الخاصة بتعداد منخرطي المنظمات النقابية

المادة 28 : يحدد مضمون المؤشرات الإحصائية المتعلقة بتعداد المنخرطين والشكل العام لتقديم الحصيلة الإحصائية الواجب إرسالها دوريا إلى السلطة الإدارية المختصة من قبل المنظمات النقابية للعمال والمنظمات النقابية للمستخدمين، طبقا لأحكام هذا المرسوم.

المادة 29 : يتعيّن على المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات أن ترسل، كل ثلاث (3) سنوات، عبر المنصة الإلكترونية المنصوص عليها في المادة 19 أعلاه، وبالتزامن مع عملية تقدير التمثيلية النقابية، المؤشرات الإحصائية المتعلقة بمنخرطيها، المنصوص عليها في أحكام المادتين 30 و 31 أدناه، في أجل لا يتعدى ثلاثة (3) أشهر، بعد انتهاء مدة السنوات الثلاث (3) المذكورة أعلاه.

المادة 30 : تشمل المؤشرات الإحصائية والمعلومات المتعلقة بمنخرطي المنظمات النقابية للعمال، المنصوص عليها في المادة 29 أعلاه :

- الرقم التعريفي الوطني الوحيد،
- الجنس،
- الجنسية،
- الفئات العمرية،
- المستوى التعليمي،
- الفئة الاجتماعية المهنية،

- عدد المنخرطين الحائزين قرار أو مقرر تعيين أو عقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة،

• رقم بطاقة وتاريخ انخراطه،

• مبلغ اشتراكاته،

• عدد العمال المشغّلين،

• قائمة المنظمات النقابية المشكّلة لفدرالية أو كنفدرالية المستخدمين.

المادة 20 : المنصة المنصوص عليها في المادة 19 أعلاه، هي البوابة الإلكترونية التي تسمح للمنظمات النقابية للعمال والمنظمات النقابية للمستخدمين بتقديم إلكترونيا عناصر المعلومات التي تسمح بتقدير تمثيليتها النقابية وكذا استكمال وتعيين وتصحيح البيانات المتعلقة بأعضائها.

المادة 21 : البيانات المدخلة من قبل المنظمات النقابية تتم بصفة آلية معالجتها وضبطها على مستوى المنصة الإلكترونية بهدف تحديد نسبة التمثيلية النقابية وفقا للمعلومات المتعلقة بأعضاء المنظمات النقابية المصرح بهم لدى صناديق الضمان الاجتماعي.

لا تؤخذ في الحسبان، عند تقييم معيار عدد المنخرطين لكل منظمة نقابية، الانخراطات المتعددة في المنظمات النقابية للعمال أو المنظمات النقابية للمستخدمين، طبقا لأحكام المادة 82 من القانون رقم 02-23 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمذكور أعلاه.

المادة 22 : يُسَلّم المفتش الولائي للعمل، بعد تقدير تمثيلية منظمة أو عدة منظمات نقابية قاعدية للعمال على مستوى الهيئة المستخدمة، إلى المنظمة النقابية المعنية وثيقة تثبت أن عناصر تمثيليتها متوفرة، في أجل لا يتعدى شهرا واحدا (1) بعد انتهاء فترة السنوات الثلاث (3) المخصصة لتقديم عناصر تمثيليتها المنصوص عليها في أحكام المادة 83 من القانون رقم 02-23 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمذكور أعلاه.

ترسل نسخة من هذه الوثيقة إلى الهيئة المستخدمة أو إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين.

المادة 23 : يُسَلّم الوزير المكلف بالعمل، بعد تقدير تمثيلية المنظمات النقابية القاعدية وفدراليات وكنفدراليات العمال والمستخدمين على المستوى الإقليمي أو المهني، إلى المنظمة النقابية المعنية وثيقة تثبت أن عناصر تمثيليتها متوفرة، في أجل لا يتعدى شهرا واحدا (1) بعد انتهاء فترة السنوات الثلاث (3) المخصصة لتقديم عناصر تمثيليتها المنصوص عليها في أحكام المادة 83 من القانون رقم 02-23 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمذكور أعلاه.

مرسوم تنفيذي رقم 23-360 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد كيفية الانتداب لممارسة عهدة نقابية والاستفادة من رخص الغياب وعطلة التكوين النقابي في المؤسسات والإدارات العمومية.

إنّ الوزير الأوّل،

- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 112-5 و141 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم،

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

- وبمقتضى القانون رقم 23-02 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمتعلق بممارسة الحق النقابي، لا سيما المواد 110 و118 و119 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب،

- وبمقتضى المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تخص وضعية الموظفين،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 21-275 المؤرخ في 19 ذي القعدة عام 1442 الموافق 30 يونيو سنة 2021 والمتضمن تعيين الوزير الأوّل،

- الأسلاك،
- الرتب،
- مناصب الشغل،
- عدد المنخرطين حسب المهن وقطاعات وفروع النشاطات،

- عدد المنخرطين حسب كل ولاية،
- عدد الفروع النقابية والمجالس النقابية المنشأة،
- عدد المندوبين النقابيين،
- عدد المنخرطين المنتدبين لممارسة عهدة نقابية،
- عدد المندوبين النقابيين المستفيدين من عطلة تكوين نقابي.

المادة 31: تشمل المؤشرات الإحصائية والمعلومات المتعلقة بمنخرطي المنظمات النقابية للمستخدمين، المنصوص عليها في المادة 29 أعلاه:

- الطبيعة القانونية للهيئة المستخدمة (عمومي أو خاص، وطني أو أجنبي أو مختلط، شركة أو هيئة وطنية)،

- الرقم التعريفي الوطني الوحيد،

- الجنسية،

- الفئة العمرية للممثل القانوني،

- تصنيف الهيئة المستخدمة حسب عدد عمالها،

- عدد المستخدمين المنخرطين،

- المهن والقطاعات وفروع النشاطات،

- عدد العمال الأجراء المشغّلين من قبل المستخدمين المنخرطين،

- توزيع المستخدمين المنخرطين حسب كل ولاية.

المادة 32: يحدد الشكل العام لتقديم الحصيلة الإحصائية وفق الاستمارة الموجودة على المنصة الإلكترونية المنصوص عليها في المادة 19 أعلاه.

المادة 33: تحدد كيفية تطبيق أحكام هذا المرسوم، عند الحاجة، بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل، أو بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الحالة.

المادة 34: ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرّر بالجزائر في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023.

أيمن بن عبد الرحمان

الفصل الثاني

كيفية الانتداب لممارسة عهدة نقابية

المادة 4 : يمكن انتداب العضو في فرع نقابي أو مجلس نقابي لدى منظمة نقابية تمثيلية بناء على طلبها، بعد ترخيص مسبق من هيئته المستخدمة، مع مراعاة ضرورات المصلحة، لممارسة وظيفة الدائم على مستوى الهيئات القيادية و/أو الإدارية المنصوص عليها في القانون الأساسي لهذه المنظمة النقابية.

المادة 5 : يتم انتداب العضو في فرع نقابي أو مجلس نقابي لممارسة عهدة نقابية، عند استيفائه الشروط الآتية :

- أن يثبت أقدمية مهنية تساوي سنتين (2) على الأقل، لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها،
- أن لا يكون محل عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة أو توقيف تحفظي،

- أن لا يكون قد صدر ضده حكم جزائي نهائي يتنافى وممارسة الحق النقابي.

المادة 6 : يتعين على السلطة التي لها صلاحية التعيين الرد على طلب الانتداب المذكور في المادة 4 أعلاه، برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوم عمل، ابتداء من تاريخ استلام الطلب.

وفي حالة عدم رد السلطة التي لها صلاحية التعيين على الطلب في الأجل المحدد أعلاه، يمكن المنظمة النقابية التمثيلية المعنية تقديم تظلم لدى وزير القطاع المعني أو المسؤول المؤهل للمؤسسة أو الإدارة المعنية في أجل لا يتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل.

المادة 7 : يجسد انتداب العضو في فرع نقابي أو مجلس نقابي لدى منظمته النقابية التمثيلية، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد إعلام وزير القطاع المعني أو المسؤول المؤهل للمؤسسة أو الإدارة المعنية بذلك. ويتم خلال فترة الانتداب تعليق علاقة عمل العضو المنتدب المعني.

المادة 8 : يحدد القرار أو المقرر المذكور في المادة 7 أعلاه، مدة الانتداب لدى المنظمة النقابية التمثيلية، التي تكون مساوية لمدة ممارسة العهدة النقابية، على أن لا تتعدى خمس (5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، طبقاً لأحكام المادة 56 من القانون رقم 02-23 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمذكور أعلاه، وكذا لأحكام القانون الأساسي للمنظمة النقابية المعنية.

غير أن مدة انتداب العون المتعاقد تحدد بحسب مدة عقد عمله، دون الإخلال بأحكام الفقرة الأولى أعلاه.

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 23-119 المؤرخ في 23 شعبان عام 1444 الموافق 16 مارس سنة 2023 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-124 المؤرخ في 9 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 15 أبريل سنة 2008 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020 والمتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 12 ديسمبر سنة 2020 والمتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كيفية الانتداب لممارسة عهدة نقابية وكذا الاستفادة من رخص الغياب وعطلة التكوين النقابي في المؤسسات والإدارات العمومية، تطبيقاً لأحكام المواد 110 و118 و119 من القانون رقم 02-23 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمتعلق بممارسة الحق النقابي.

الفصل الأول

أحكام عامة

المادة 2 : تطبق أحكام هذا المرسوم على الأعضاء في فرع نقابي تابع لمنظمة نقابية تمثيلية، لا سيما الذين لهم صفة مندوب نقابي ويوجدون في حالة نشاط فعلي في المؤسسات والإدارات العمومية.

المادة 3 : يقصد، في مفهوم هذا المرسوم، بما يأتي :

- **العضو في فرع نقابي لمنظمة نقابية تمثيلية :** الموظف أو العون المتعاقد المنخرط في فرع نقابي تابع لمنظمة نقابية تمثيلية.

- **المندوب النقابي :** الموظف أو العون المتعاقد المنتخب والمعين بصفة ممثل لمنظمة نقابية تمثيلية يمارس مسؤولية نقابية قانونية أساسية في فرع نقابي أو مجلس نقابي.

المادة 14 : يعاد إدماج العضو المنتدب، دون أجل، عند انقضاء مدة انتدابه أو إنهائه، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، في رتبته الأصلية أو منصب عمله الأصلي أو في منصب مساوٍ في الراتب ومناسب لمؤهلاته، ولو كان زائداً عن العدد، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفصل الثالث

رخص الغياب للمشاركة في النشاط النقابي

المادة 15 : يمكن أن يستفيد العضو في الفرع النقابي أو في المجلس النقابي من رخص الغياب، دون فقدان الراتب، وذلك لأسباب مرتبطة بنشاطاته النقابية، شريطة تقديم مبررات للمشاركة في :

- المؤتمرات النقابية على الصعيدين المحلي والوطني،
- اجتماعات هيئات القيادة و/أو الإدارة للمنظمة النقابية القاعدية والفدرالية أو الكنفدرالية النقابية الذي هو عضو فيها،
- الهيئات الاستشارية التي تم انتخابه عضواً فيها،
- أيام دراسية،
- هيئات القيادة و/أو الإدارة في المنظمات النقابية الدولية التي تكون منظمته النقابية عضواً فيها،
- أشغال مؤتمرات العمل الدولية.

المادة 16 : لا يمكن أن تتجاوز مدة رخص الغياب الممنوحة لنفس العضو خمسة (5) أيام عمل خلال سنة واحدة (1)، إلا في حالة المشاركة في مؤتمرات أو اجتماعات هيئات القيادة و/أو الإدارة للمنظمات النقابية الدولية، حيث يمكن في هذه الحالة تمديد مدتها إلى خمسة عشر (15) يوم عمل كحد أقصى.

يمكن إضافة الفترات الضرورية للتنقل إلى فترات رخص الغياب المنصوص عليها في الفقرة أعلاه.

المادة 17 : يجب على العضو المعني الراغب في الاستفادة من رخصة الغياب، تقديم طلب كتابي معمل إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، مع احترام السلطة السلمية، يحدد فيه مكان إجراء النشاط النقابي ومدة الترخيص بالغياب، وذلك قبل ثمانية (8) أيام عمل، على الأقل، من تاريخ بداية نشاط منظمته النقابية.

يمكن السلطة التي لها صلاحية التعيين منح أو تجزئة أو تخفيض مدة رخصة الغياب المطلوبة حسب ضرورة المصلحة.

تمنح رخص الغياب بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

المادة 9 : يخضع قرار أو مقرر الانتداب إلى التأشيرة القانونية للمصالح المختصة، وترسل نسخة منه إلى المنظمة النقابية المعنية وإلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، طبقاً للتنظيم المعمول به.

المادة 10 : يتقاضى العضو في فرع نقابي أو في مجلس نقابي، خلال فترة انتدابه، راتبا تدفعه شهريا منظمته النقابية التمثيلية، يكون مساويا، على الأقل، للراتب المرتبط برتبته الأصلية أو بمنصب عمله الأصلي، حسب الحالة، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 11 : يستمر العضو في فرع نقابي أو في مجلس نقابي، خلال فترة انتدابه، في الاستفادة من حقوقه في الأقدمية والترقية والتقاعد وفقا لأحكام القانون الأساسي الخاص المطبقة على رتبته أو منصب عمله، وللتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 12 : دون الإخلال بواجباته المهنية المنصوص عليها في أحكام الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، وأحكام المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، المذكورين أعلاه، يخضع العضو المعني إلى القانون الأساسي لمنظمته النقابية وإلى نظامها الداخلي فيما يخص تنظيم العمل وتحديد المهام الموكلة إليه في وظيفته كدائم.

تبلغ المنظمة النقابية السلطة التي لها صلاحية التعيين بكل إخلال من العضو المنتدب بواجباته المهنية.

المادة 13 : ينقضي الانتداب لدى المنظمة النقابية التمثيلية بانقضاء مدته المحددة طبقاً لأحكام المادة 8 أعلاه. ويمكن إنهاء الانتداب قبل تاريخ انقضائه، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، في الحالات الآتية :

- بناء على طلب العضو المعني أو منظمته النقابية، شريطة أن يقدم هذا الطلب قبل شهرين (2)، على الأقل، من التاريخ المقترح لإنهاء الانتداب،
- إخلال العضو المعني بالتزاماته المترتبة على الانتداب،
- ارتكاب العضو المعني خطأ مهنيا جسيما، يحول دون مواصلة وظيفته كدائم لدى منظمته النقابية التمثيلية،
- تعرض العضو المعني لمتابعة جزائية يترتب عليها توقيفه تحفظيا،
- تعليق نشاط المنظمة النقابية أو حلها،
- حدوث تغيير في هيئات قيادة و/أو إدارة المنظمة النقابية يؤدي إلى إلغاء وظيفة الدائم المنتدب من أجلها،
- إلغاء الهيكل الإداري الذي ينتمي إليه العضو المعني.

الفصل الرابع

عطلة التكوين النقابي

المادة 18 : يمكن المندوب النقابي، الموجود في حالة نشاط، أن يستفيد، مع مراعاة ضرورات المصلحة، من عطلة تكوين نقابي مدفوعة الأجر، لمدة أقصاها خمسة عشر (15) يوم عمل في السنة، بموجب مقرر من الهيئة المستخدمة، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 19 : تمنح عطلة التكوين النقابي للمشاركة في دورات تكوين بغرض اكتساب معارف في مجالات الحق النقابي وقانون العمل وفي الميادين الاقتصادية والاجتماعية، على أساس برامج تكوين تقترحها هيئات التكوين المعتمدة المعنية، وتوافق عليها المصالح المختصة للوزارة المكلفة بالعمل.

المادة 20 : تنظم دورات التكوين إما على مستوى المؤسسات العمومية للتكوين المؤهلة، وإما في هياكل التكوين التابعة للمنظمات النقابية، أو في المؤسسات الخاصة للتكوين المعتمدة طبقا للتنظيم المعمول به.

المادة 21 : يجب أن تقدم المنظمة النقابية التمثيلية طلبا كتابيا إلى الهيئة المستخدمة قبل ثلاثين (30) يوم عمل على الأقل، من بداية التكوين النقابي.

ويجب أن يتضمن الطلب ألقاب وأسماء المندوبين النقابيين المعنيين وتاريخ ومدة التكوين واسم هيئة التكوين المعنية.

المادة 22 : تتم دراسة الطلب المذكور في المادة 21 أعلاه، بالتشاور بين الهيئة المستخدمة والمنظمة النقابية التمثيلية، لتحديد عدد المندوبين النقابيين المعنيين المؤهلين للاستفادة من عطلة التكوين ومدتها وتاريخها.

يتعين على الهيئة المستخدمة البت في الطلب وتبليغ المنظمة النقابية في أجل لا يتعدى خمسة (5) أيام عمل، ابتداء من تاريخ استلام الطلب المذكور أعلاه.

في حالة عدم رد الهيئة المستخدمة على الطلب في الأجل المحدد أعلاه، يمكن المنظمة النقابية التمثيلية تقديم تظلم، في أجل لا يتعدى عشرة (10) أيام عمل، لدى وزير القطاع المعني أو المسؤول المؤهل للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

المادة 23 : إذا ارتأت الهيئة المستخدمة أن الغياب لمتابعة تكوين نقابي يمكن أن يؤثر على السير العادي للمؤسسة أو الإدارة العمومية، فإنه يمكنها أن تؤجل المشاركة في هذا التكوين بتقديم رد معلل يبلّغ إلى المنظمة النقابية المعنية في أجل ثمانية (8) أيام عمل، ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار.

المادة 24 : تسلم الهيئة المكلفة بالتكوين النقابي، في نهاية الدورة التكوينية، شهادة تكوين إلى المندوب النقابي المعني.

يجب على المندوب النقابي المعني تسليم نسخة من هذه الشهادة إلى الهيئة المستخدمة عن طريق السلم الإداري، عند استئنافه لعمله.

تحفظ نسخة من هذه الشهادة في الملف الإداري للمعني.

المادة 25 : تحدد أحكام هذا المرسوم، عند الحاجة، بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 26 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023.

أيمن بن عبد الرحمان



مرسوم تنفيذي رقم 23-361 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

إنّ الوزير الأوّل،

- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 112-5 و 141 (الفقرة 2)،

- وبمقتضى القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 21 رجب عام 1425 الموافق 6 سبتمبر سنة 2004 والمتضمن القانون الأساسي للقضاء،

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

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

- 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 المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني،
- مصالح الدفن والمقابر،
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة والبريد والتلفزيوني 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 الناجمة عن المنازل وكذا النفايات المماثلة الناتجة عن النشاطات الصناعية والتجارية والحرفية وغيرها، والتي يفعل طبيعتها ومكوناتها تشبه النفايات المنزلية، التابعة للبلدية والقطاعات الأخرى المعنية،
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج لدى بنك الجزائر والبنوك التجارية،
- 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

- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم،
- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم،
- وبمقتضى القانون رقم 23-02 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمتعلق بممارسة الحق النقابي،
- وبمقتضى القانون رقم 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، لا سيما المواد 62 و63 و64 و67 و68 منه،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، المعدل والمتمم،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 21-275 المؤرخ في 19 ذي القعدة عام 1442 الموافق 30 يونيو سنة 2021 والمتضمن تعيين الوزير الأول،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 23-119 المؤرخ في 23 شعبان عام 1444 الموافق 16 مارس سنة 2023 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يهدف هذا المرسوم إلى تحديد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وكذا قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، تطبيقا لأحكام المادتين 62 و67 من القانون رقم 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

الفصل الأول

قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل

التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا

- المادة 2 :** تضم قائمة قطاعات الأنشطة التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا والمذكورة في أحكام المادة الأولى أعلاه، ما يأتي :
- المصالح العمومية للصحة والمداومة والاستعدادات وصرف وتوزيع الأدوية ومخابر التحاليل الطبية،

المادة 4 : 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 تمويل المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة.

المادة 5 : يتم تبليغ العمال المعنيين بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة شخصياً، إما بأمر خدمة موقَّع 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 الإلصاق في أماكن العمل.

المادة 6 : يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف العمال المعنيين بالحد الأدنى من الخدمة الإجباري، كل الوسائل الضرورية لإنجاز مهامهم في إطار هذه الخدمة.

المادة 7 : يتقاضى المستخدمون المعنيون أجورهم عن أداء عملهم في إطار تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة خلال الإضراب، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفصل الثاني

تحديد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب

المادة 8 : 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 للأمة.

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 الخارجية والمالية والشؤون الدينية والطاقة والنقل والفلاحة والتربية والتكوين والتعليم المهنيين.

المادة 9 : تشمل قائمة المستخدمين والوظائف للقطاعات المذكورة في أحكام المادة 8 أعلاه أو الذين يؤديون وظائف السلطة باسم الدولة والممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، ما يأتي :

- القضاة،

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

حواجز المقاطع ومصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة مباشرة بحماية الأرواح البشرية وعمليات الجر أو إنقاذ السفن،

- المصالح المرتبطة بتلقين البرامج البيداغوجية وصب النقاط واجتماعات مجالس الأقسام والمداولات والامتحانات المدرسية والمهنية ذات الطابع المحلي والجهوي والوطني طوال فترة إجرائها، بما فيها أشغال تصحيح هذه الامتحانات في جميع هيكل قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي،

- المصالح المرتبطة بخدمات الإطعام والإيواء والنقل والصحة في جميع هيكل قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي،

- مصالح النقل البري وعن 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، ومصالح 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 البلدية المكلفة بالحالة المدنية.

المادة 3 : يتم تحديد مناصب العمل الضرورية لحسن سير الخدمة والحفاظ على استمراريتهَا والمرتبطة بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في أحكام المادة 2 أعلاه، كما يأتي :

- 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 والإدارات 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 المعيّنين بالإضراب.

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

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

- وبمقتضى القانون رقم 23-02 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمتعلق بممارسة الحق النقابي،

- وبمقتضى القانون رقم 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، لا سيما المادة 22 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعدان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 21-275 المؤرخ في 19 ذي القعدة عام 1442 الموافق 30 يونيو سنة 2021 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 23-119 المؤرخ في 23 شعبان عام 1444 الموافق 16 مارس سنة 2023 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1425 الموافق 6 يناير سنة 2005 والمتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يهدف هذا المرسوم إلى تحديد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، تطبيقا لأحكام المادة 22 من القانون رقم 08-23 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

الفصل الأول

رئانمة وموضوع الاجتماعات

المادة 2 : تعقد الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة

- مستخدمى مصالح الأمن،
- أعوان الأمن الداخلي المكلفين بمهمة حماية المواقع والمؤسسات،

- مستخدمى مصالح الحماية المدنية،
- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في الوزارتين المكلفتين بالداخلية والشؤون الخارجية،

- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك،
- أسلاك إدارة السجون،
- أئمة المساجد،

- مراقبي الملاحة الجوية والبحرية،
- العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت حساسة واستراتيجية،

- مستخدمى مراكز مراقبة المنشآت والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربائية والشبكات الطاقوية،
- الأعوان المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات،

- مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية وموظفي التفيتش في قطاعات التربية والتكوين والتعليم المهنيين.

المادة 10 : تراجع القائمتان المذكورتان في أحكام المادتين 9 و 2 أعلاه، عند الاقتضاء، بالتنسيق مع القطاعات المعنية بنفس الأشكال.

المادة 11 : يؤدي عدم احترام أحكام هذا المرسوم إلى تطبيق العقوبات وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 12 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023.

أيمن بن عبد الرحمان



مرسوم تنفيذي 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 والإدارات العمومية.

إنّ الوزير الأول،

- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 112-5 و 141 (الفقرة 2) منه،

إضافيين يمثلون المؤسسات والإدارات العمومية وكذا مندوبين النقابيين، مع مراعاة التمثيلية النقابية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وفي حالة عدم وجود مندوبين نقابيين، ينتخب العمال ممثلهم مباشرة ضمن هذه اللجان طبقا للتنظيم المعمول به. يتولّى رئاسة اللجنة بالتداول كل ستة (6) أشهر خلال العهدة المحددة في المادة 8 أدناه، عضو يمثل المؤسسات والإدارات العمومية وعضو يمثل العمال.

المادة 7: يعيّن ممثلو المؤسسات والإدارات العمومية من قبل السلطة الإدارية المعنية.

يعيّن المندوبون النقابيون من قبل المنظمة النقابية التمثيلية المعنية.

تحدد القائمة الإسمية لأعضاء لجان الحوار الاجتماعي بموجب مقرر من وزير القطاع أو المسؤول المؤهل للإدارة المعنية.

المادة 8: تحدد عهدة أعضاء اللجان بثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة (1).

يتم تجديد عهدة اللجان من طرف الهيئة المستخدمة في أجل شهر قبل انقضاء العهدة.

وفي حالة عدم تجديد عهدة اللجنة عند انقضائها، يتم تمديدها إلى غاية تجديد اللجنة في أجل لا يتعدى ثلاثة (3) أشهر.

المادة 9: يحدد عدد ممثلي العمال وممثلي الإدارة وفقا للعدد الإجمالي لعمال المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، كما يأتي :

للعمل حصريا داخل المؤسسات والإدارات العمومية بين الممثلين المؤهلين لهذه المؤسسات والإدارات العمومية وممثلي العمال، طبقا لأحكام هذا المرسوم.

المادة 3: تنظّم وتوطّر الاجتماعات الإجبارية من قبل لجنة الحوار الاجتماعي المنصوص عليها في أحكام المادة 5 أدناه.

المادة 4: تعد لجنة الحوار الاجتماعي رزنامة تحدد فيها موضوع ودورية هذه الاجتماعات المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل، وكذا مواضيع الحوار والتشاور.

الفصل الثاني

تشكيل لجنة الحوار الاجتماعي

المادة 5: تنشأ في كل مؤسسة وإدارة عمومية على المستوى المركزي لجنة للحوار الاجتماعي بموجب مقرر من الوزير المعني أو المسؤول المؤهل للهيئة الإدارية المعنية.

تنشأ في كل مؤسسة وإدارة عمومية على مستوى الولايات والبلديات والمؤسسات العمومية المحلية، لجنة للحوار الاجتماعي، حسب الحالة، بموجب مقرر من الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليميا أو المسؤول المؤهل للمؤسسة الإدارية المعنية.

المادة 6: تتشكل اللجان المنصوص عليها في أحكام المادة 5 أعلاه، من عدد متساوٍ من أعضاء دائمين وأعضاء

عدد ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية	عدد ممثلي العمال	العدد الإجمالي للعمال
2	2	يساوي أو يقل عن 30
3	3	من 31 إلى 60
4	4	من 61 إلى 100
5	5	من 101 إلى 150
6	6	من 151 إلى 250
7	7	من 251 إلى 500
ممثل إضافي واحد (1) لكل طرف عن كل شريحة من 200 عامل، دون أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضوا.		أكثر من 500

تعلم السلطة الإدارية المعنية كتابيا السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وكذا مفتشية العمل بشأن الرد والحلول والتدابير المتخذة.

المادة 16 : تعد لجان الحوار الاجتماعي نظامها الداخلي الذي يحدد قواعد سيرها وكيفية الاستدعاء وإجراءات تنظيم اجتماعاتها، وتصادق عليه.

المادة 17 : تعدّ لجان الحوار الاجتماعي تقريراً سنوياً عن نشاطاتها، وترسله إلى السلطة الإدارية المعنية وإلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 18 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023.

أيمن بن عبد الرحمان



مرسوم تنفيذي رقم 23-363 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم.

إنّ الوزير الأوّل،

- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 112-5 و141 (الفقرة 2) منه،

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

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

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

- وبمقتضى القانون رقم 23-02 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمتعلق بممارسة الحق النقابي،

- وبمقتضى القانون رقم 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، لا سيما المواد 14 إلى 19 و28 إلى 33 و38 إلى 40 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي

المادة 10 : في حالة فقدان أحد الأعضاء صفة العضوية، يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها المنصوص عليها في أحكام هذا المرسوم.

الفصل الثالث

سير لجان الحوار الاجتماعي

المادة 11 : تعقد لجان الحوار الاجتماعي اجتماعاتها الإجبارية في مقر الهيئة المستخدمة مرة واحدة كل ستة (6) أشهر بالنسبة للمستخدمين على المستوى المركزي، ومرة واحدة كل ثلاثة (3) أشهر بالنسبة للمستخدمين على المستوى المحلي.

يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف لجان الحوار الاجتماعي الوسائل الضرورية للسير الحسن لأداء مهامها على أحسن وجه.

المادة 12 : ترسل 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.

تسجل 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.

المادة 13 : لا تصح اجتماعات اللجنة إلا بحضور نصف (2/1) أعضائها على الأقل.

في كل الحالات، يجب أن يكون عدد ممثلي الإدارة مساوياً 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 طرف.

المادة 14 : تدوّن اجتماعات اللجنة في محضر يوقّعه أعضاء اللجنة الحاضرون، يتضمن نتائج الحوار والمحاادثات التي عرضها كل طرف حول العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل.

ترسل 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 من محضر اللجنة على المستوى المحلي إلى الوالي.

المادة 15 : تقدم السلطة الإدارية 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.

تتخذ السلطة الإدارية المركزية أو المحلية المعنية التدابير الضرورية لتنفيذ المسائل المتفق عليها.

- في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية :

• من قبل وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني.

المادة 4 : يقوم الوسيط في إطار مهامه، بتحقيقات وتحريرات للاطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العلاقات المهنية وظروف عمل العمال المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل.

ويمكنه الانتقال إلى أماكن العمل بعد إعلام الطرفين، إمّا للحصول على معلومات تكميلية، وإمّا للاستماع إلى أطراف أخرى.

المادة 5 : يستمع الوسيط إلى الطرفين بحضورهما شخصيا معًا أو بشكل منفصل.

وفي حالة تعذر ذلك، يمكنه الاستماع لهما بأي وسيلة اتصال قانونية أخرى.

يحدد الوسيط تاريخ ومكان الاجتماعات بعد استشارة طرفي النزاع.

المادة 6 : يمكن الوسيط 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 إقليمياً والاستعانة بخبراء ومختصين في مجال العمل، ويطلب منهم معلومات إضافية.

المادة 7 : يعرض 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.

ويمكن تمديد هذا الأجل بثمانية (8) أيام عمل، على الأكثر، باتفاق الطرفين طبقاً لأحكام المادتين 17 و 31 من القانون رقم 08-23 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمذكور أعلاه.

ويرسل الوسيط هذه الاقتراحات المكتوبة إلى طرفي النزاع وإلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

المادة 8 : يبلغ الوسيط في نهاية مهمته، كتابياً، طرفي النزاع الجماعي للعمل بالنتائج المتوصل إليها.

في حالة اتفاق طرفي النزاع، تدوّن النتائج :

• إمّا في اتفاق جماعي للعمل يوقّعه الطرفان ويخضع لإجراءات التسجيل طبقاً لتشريع العمل الساري المفعول في القطاع الاقتصادي،

• وإمّا في محضر يوقّعه الطرفان في المؤسسات والإدارات العمومية.

يحفظ ملف الوساطة على مستوى الهيئة المستخدمة، وترسل نسخة منه، حسب الحالة، إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وكذا إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

يحدد كفاءات موظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 21-275 المؤرخ في 19 ذي القعدة عام 1442 الموافق 30 يونيو سنة 2021 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 23-119 المؤرخ في 23 شعبان عام 1444 الموافق 16 مارس سنة 2023 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1425 الموافق 6 يناير سنة 2005 والمتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-124 المؤرخ في 9 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 15 أبريل سنة 2008 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يهدف هذا المرسوم إلى تحديد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، تطبيقاً لأحكام المادة 40 من القانون رقم 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

الفصل الأول**مهام الوسيط**

المادة 2 : 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.

المادة 3 : يعيّن الوسيط، طبقاً لأحكام المواد 14 و 15 و 28 و 29 و 38 و 39 من القانون رقم 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمذكور أعلاه، من بين قائمة الوسطاء :

- في القطاع الاقتصادي :

• 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 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمذكور أعلاه.

المادة 14 : يتعيّن على الأشخاص الذين تتوفر فيهم الشروط المذكورة أعلاه، الراغبين في مواولة مهمة الوسيط، تقديم طلب الترشح للتسجيل في قائمة الوسطاء، مرفقاً بالملف المذكور في أحكام المادة 15 أدناه.

المادة 15 : يجب أن يشمل الملف المتعلق بطلب الترشح للتسجيل في قائمة الوسطاء الوثائق الآتية :

- 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 بعد دراسة الملف والتأكد من مطابقته للشروط المطلوبة، وعرضه على الوزير المكلف بالعمل لاتخاذ قرار التعيين.

المادة 16 : تحدد قائمة الوسطاء بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني.

وتبلغ هذه القائمة إلى أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والولاة ورؤساء المجالس الشعبية البلدية وكذا المفتشيات الولائية للعمل.

المادة 17 : تحيّن قائمة الوسطاء المنصوص عليها في أحكام المادة 14 أعلاه، حسب الأشكال نفسها.

المادة 18 : تحدد مدة عهدة الوسطاء بثلاث (3) سنوات على الأكثر، قابلة للتجديد مرة واحدة.

يمتد اختصاص الوسطاء المعيّنين إلى كامل التراب الوطني.

المادة 19 : 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 أكنتم سرّها وأن أسلك في كل الظروف سلوك الوسيط النزيه والوفي لمبادئ القانون في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها،

والله على ما أقول شهيد ."

المادة 20 : يمكن شطب الوسيط من قائمة الوسطاء إذا أخلّ بالتزاماته المهنية، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفصل الثالث

أتعاب الوسيط

المادة 21 : تحدد أتعاب الوسيط في مجال تسوية نزاع جماعي للعمل باتفاق مشترك بين طرفي النزاع والوسيط، على الخصوص، حسب مدى تعقيد النزاع الجماعي للعمل والوقت المخصّص للوساطة والمهارات المحددة المطلوبة.

المادة 9 : يرسل الوسيط خلال ثمان وأربعين (48) ساعة، حسب الحالة، إلى الوزير المكلف بالعمل ووزير القطاع المعني ومفتشية العمل المختصة إقليمياً والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي، تقريراً مفصلاً يدوّن فيه نتائج مهمته.

المادة 10 : يتعين على الوسيط احترام مبادئ الموضوعية والإنصاف والعدالة، وأن يتحلى بالاستقلالية والنزاهة والحياد تجاه طرفي النزاع.

ويتعهد بذلك كتابياً قبل تأدية مهمته، وفق نموذج تعدّه الوزارة المكلفة بالعمل.

المادة 11 : يلتزم الوسيط بالتقيد إزاء الغير بالسرّ المهني بالنسبة للمعلومات والوثائق والوقائع التي اطلع عليها خلال تأدية مهمته.

المادة 12 : يمكن استبعاد الوسيط من ملف النزاع الجماعي للعمل أثناء ممارسة مهامه، واستخلافه بوسيط آخر مُدرج في قائمة الوسطاء، إذا :

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

- كانت له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع طرفي النزاع الجماعي للعمل،

- كان طرفاً في نزاعات سابقة أو جارية مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل،

- لم يشرع في تنفيذ مهمته في الأجل المحدّدة في أحكام المادة 7 أعلاه.

الفصل الثاني

كيفية تعيين الوسيط

المادة 13 : 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 والاجتماعية وكذا القدرة على حل النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها.

يجب أن تتوفر في الوسيط الشروط الآتية :

- أن يكون من جنسية جزائرية،

- أن يكون حائزاً لشهادة جامعية وله، على الأقل، خمس (5) سنوات من الخبرة المهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية،

- أن يثبت، حسب الحالة، أنه تلقى تكويناً أو أنّ لديه خبرة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل،

- ألا يكون قد صدر ضده حكم جزائي بالإدانة يتعارض مع تأدية مهمة الوسيط،

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

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفاءات وتوظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 21-275 المؤرخ في 19 ذي القعدة عام 1442 الموافق 30 يونيو سنة 2021 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 23-119 المؤرخ في 23 شعبان عام 1444 الموافق 16 مارس سنة 2023 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 5 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 22 ديسمبر سنة 1990 والمتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يهدف هذا المرسوم إلى تحديد تشكيلة وكفاءات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمهما وسيرهما، تطبيقاً لأحكام المادة 76 من القانون رقم 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

الفصل الأول

تشكيلة وكفاءات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم

المادة 2 : تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم التي تدعى في صلب النص "اللجنة الوطنية"، من عدد متساو من الأعضاء الدائمين والأعضاء الإضافيين، وتتكون مما يأتي :

- أربعة (4) أعضاء يمثلون القطاعات الوزارية المكلفة بالعدل والداخلية والمالية والعمل،
 - عضو (1) يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية،
 - خمسة (5) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني،
 - خمسة (5) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني.
- يرأس اللجنة الوطنية قاضٍ لدى المحكمة العليا يعينه الرئيس الأول لهذه المحكمة.

المادة 3 : يعين ممثلو العمال وممثلو المستخدمين في اللجنة الوطنية من طرف المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 22 : يحدد طرفا النزاع والوسيط موضوع الوساطة وكيفياتها وشروط دفع الأتعاب، لا سيما على أساس ساعي أو يومي أو المهمة بأكملها.

المادة 23 : يتعين على طرفي النزاع أداء أتعاب الوسيط في الآجال المحددة في الاتفاق المكتوب المبرم بينهما.

المادة 24 : تُقسّم أتعاب الوسيط بالتساوي بين طرفي النزاع الجماعي للعمل، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.

في حالة عدم وجود منظمة نقابية تمثيلية وانتخاب ممثلين للعمل، يتحمل المستخدم أتعاب الوسيط.

المادة 25 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023.

أيمن بن عبد الرحمان



مرسوم تنفيذي رقم 23-364 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد تشكيلة وكفاءات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمهما وسيرهما.

إنّ الوزير الأول،

- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 112-5 و141 (الفقرة 2) منه،

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

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

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

- وبمقتضى القانون رقم 23-02 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمتعلق بممارسة الحق النقابي، لا سيما المادة 91 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، لا سيما المواد 71 إلى 77 منه،

المادة 9 : تتنأفي ممارسة عهدة في اللّجنة الوطنية أو اللّجنة الولائية مع ممارسة مهمة الوسيط في مجال النزاعات الجماعية للعمل.

المادة 10 : يؤدي أعضاء اللّجنة الوطنية واللّجنة الولائية أمام الجهة القضائية المعينون في دائرة اختصاصها الإقليمي، اليمين القانونية الآتي نصها :

" بسم الله الرحمن الرحيم،

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

والله على ما أقول شهيد "

المادة 11 : يفقد عضو اللّجنة الوطنية أو اللّجنة الولائية عضويته في الحالات الآتية :

- 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 للمستخدمين،
- حل المنظمة النقابية الممثلة في اللّجنة الوطنية أو اللّجنة الولائية للتحكيم.

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

الفصل الثاني

تنظيم وسير اللّجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم

المادة 12 : تكلف اللّجنة الوطنية بالبت في النزاعات الجماعية للعمل التي تخصّ المستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب، وكذا النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 13 : تجتمع اللّجنة الوطنية على مستوى المحكمة العليا.

تزود اللّجنة المذكورة في الفقرة أعلاه، بأمانة تقنية تضمنها مصالح المحكمة العليا، ويتم اختيار أعضائها من أمناء ضبط هذه المحكمة.

تكلف الأمانة التقنية بتلقي العرائض المكتوبة الموجهة إلى اللّجنة الوطنية، وتحضير وتنظيم اجتماعاتها.

المادة 4 : تحدد القائمة الإسمية لأعضاء اللّجنة الوطنية، بموجب أمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، بناءً على اقتراح السلطات والمنظمات التابعين لها، وذلك لعهددة خمس (5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة (1).

ويجب مباشرة إجراءات تجديد أعضاء اللّجنة الوطنية قبل نهاية العضوية بثلاثة (3) أشهر.

المادة 5 : تتشكل اللّجنة الولائية للتحكيم التي تدعى في صلب النص "اللجنة الولائية" من عدد متساوٍ من الأعضاء الدائمين والأعضاء الإضافيين، وتتكون مما يأتي :

- ثلاثة (3) أعضاء يمثلون الإدارة المحلية : مدير التنظيم والشؤون العامة، والمدير الولائي للتشغيل، والمدير الولائي للتجارة،

- عضو (1) يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على المستوى المحلي،

- أربعة (4) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على صعيد الولاية،

- أربعة (4) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على صعيد الولاية.

يرأس اللّجنة الولائية قاضٍ من المجلس القضائي المختص إقليمياً يعينه رئيس هذا المجلس.

المادة 6 : يعيّن ممثلو العمال وممثلو المستخدمين في اللّجنة الولائية من طرف المنظمات النقابية للعمال والمنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على صعيد الولاية، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 7 : تحدد القائمة الإسمية لأعضاء اللّجنة الولائية، بموجب أمر من رئيس المجلس القضائي، بناءً على اقتراح السلطات والمنظمات التابعين لها، وذلك لعهددة خمس (5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة (1).

ويجب مباشرة إجراءات تجديد أعضاء اللّجنة الولائية قبل نهاية العضوية بثلاثة (3) أشهر.

المادة 8 : يتم انتقاء أعضاء اللّجنة الوطنية واللجنة الولائية المذكورتين في أحكام المادتين 2 و5 أعلاه، على أساس خبرتهم المثبتة وكفاءتهم في التحكيم، من بين الشخصيات التي تتوفر فيها الشروط الآتية :

- أن يكونوا من جنسية جزائرية،
- أن يكون لهم مستوى دراسات عليا، وعلى الأقل خمس (5) سنوات من الخبرة المهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية،

- ألا يكونوا موضوع إدانة جزائية تتنافى مع ممارسة مهامهم.

يجب أن يتحلّى الأعضاء المعينون في اللّجنة الوطنية أو اللّجنة الولائية بالاستقلالية والنزاهة والحياد تجاه طرفي النزاع الجماعي للعمل.

المادة 14 : تكلف اللجنة الولائية بالبت في النزاعات الجماعية للعمل التي تخص المستخدمين المشغلين في إقليم الولاية وأولئك الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب، وكذا النزاعات الجماعية للعمل الموجودة على مستوى الولاية، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 15 : تجتمع اللجنة الولائية على مستوى المجلس القضائي المختص إقليمياً.

وتزود اللجنة المذكورة في الفقرة أعلاه، بأمانة تقنية تضمنها مصالح المجلس القضائي، ويتم اختيار أعضائها من أمناء ضبط هذا المجلس.

تكلف الأمانة التقنية بتلقي العرائض المكتوبة الموجهة إلى اللجنة الولائية، وتحضير وتنظيم اجتماعاتها.

المادة 16 : تعد اللجنة الوطنية واللجنة الولائية نظاميهما الداخلي، وتصادقان عليهما.

كما تعدان تقريراً سنوياً عن نشاطاتهما.

المادة 17 : يمكن اللجنة الوطنية واللجنة الولائية القيام بالتحريات اللازمة لإنجاز مهامهما.

يمكن كلاً من اللجنتين الاستعانة بأي شخص ذي خبرة ومؤهلات وكفاءة مطلوبة تراه مفيداً لأشغالها.

يجب ألا تكون لأعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم أي صلة قرابة أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل. كما يجب عليهم التحلي بالاستقلالية والنزاهة والحياد تجاه هؤلاء الأطراف.

المادة 18 : يتم إخطار اللجنة الوطنية واللجنة الولائية بعريضة مكتوبة وفق الشروط المنصوص عليها في أحكام المواد 70 و 71 و 72 و 75 من القانون رقم 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمذكور أعلاه.

المادة 19 : يعيّن رئيس اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم من بين أعضاء اللجنة المعنية مقرراً لكل نزاع جماعي للعمل في غضون الأيام الثلاثة (3) المالية لإيداع العريضة.

يجب أن تتضمن العريضة المسائل محل النزاع الجماعي للعمل والمواقف المعبر عنها من الطرفين بشأنها، وكذا توضيحاً للضرورات القصوى الاقتصادية والاجتماعية التي تبرر إخطار اللجنة.

و في حالة وجود مانع، يمكن تمثيل طرفي النزاع من قبل أشخاص مفوضين قانوناً.

المادة 20 : تتلقى اللجنة الوطنية واللجنة الولائية الوثائق والمعلومات من الأطراف ومن جميع الهيئات الأخرى التي تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل المعروض عليهما.

إذا لم يحضر طرفا النزاع الجماعي للعمل أو أحدهما، يتم استدعاؤهما من طرف رئيس اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية، حسب الحالة، لاجتماع ثان في غضون ثمانية (8) أيام عمل، ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول. وفي هذه الحالة، تبت هاتان اللجنتان في النزاع الجماعي للعمل.

المادة 21 : يدرس المقرر مدى قبول العريضة بالنظر إلى الأسباب التي تستند إليها، وبعد سماع، عند الضرورة، ممثلي العمال المعنيين والمستخدم المعني.

يعيّن كل شخص معنوي يكون طرفاً في النزاع الجماعي للعمل ممثلاً عنه مفوضاً قانوناً.

المادة 22 : بعد قبول العريضة، يدرس المقرر بعناية الوثائق ذات الصلة التي قدمها الطرفان المتنازعان ويُعدّ تقريراً مفصلاً يتضمن ملخصاً موضوعياً للحجج المقدمة من الطرفين، استناداً إلى الملفات التي أُعدت من قبل الأمانة التقنية وفقاً لأحكام المادتين 13 و 15 أعلاه.

المادة 23 : تعقد اللجنة الوطنية واللجنة 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.

المادة 24 : تقرّر اللجنة الوطنية واللجنة الولائية في النزاع الجماعي للعمل، بناء على عناصر الملف المعروض عليهما.

يحضر طرفا النزاع الجماعي للعمل شخصياً أمام اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية بناء على طلب رئيسها.

و في حالة وجود مانع، يمكن تمثيل طرفي النزاع من قبل أشخاص مفوضين قانوناً.

المادة 25 : 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، وفقاً لأحكام المواد 12 و 18 و 33 من القانون رقم 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمذكور أعلاه.

مرسوم تنفيذي رقم 23-365 مؤرخ 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمه وسيره.

إنّ الوزير الأوّل،

- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 112-5 و141 (الفقرة 2) منه،

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

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

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

- وبمقتضى القانون رقم 23-02 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمتعلق بممارسة الحق النقابي، لا سيما المادة 91 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، لا سيما المواد من 23 إلى 27 و34 إلى 37 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 21-275 المؤرخ في 19 ذي القعدة عام 1442 الموافق 30 يونيو سنة 2021 والمتضمن تعيين الوزير الأوّل،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 23-119 المؤرخ في 23 شعبان عام 1444 الموافق 16 مارس سنة 2023 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 5 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 22 ديسمبر سنة 1990 والمتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وتنظيمه وعمله،

المادة 26 : تتخذ القرارات التحكيمية للجنة الوطنية واللجنة الولائية بأغلبية أصوات أعضائهما الحاضرين، ويجب أن تكون معللة.

وفي حالة تساوي عدد الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحاً.

المادة 27 : تودع النسخة الأصلية لقرار التحكيم إمّا لدى أمانة ضبط المحكمة العليا إذا كانت النزاعات الجماعية للعمل من اختصاص اللجنة الوطنية، وإمّا لدى أمانة ضبط المجلس القضائي المختص إقليمياً إذا كانت النزاعات الجماعية للعمل من اختصاص اللجنة الولائية.

المادة 28 : تصبح القرارات التحكيمية للجنة الوطنية واللجنة الولائية نافذة طبقاً لأحكام المادة 77 من القانون رقم 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمذكور أعلاه، بموجب :

- أمر من الرئيس الأوّل للمحكمة العليا، إذا كان النزاع من اختصاص اللجنة الوطنية،

- أمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً، إذا كان النزاع من اختصاص اللجنة الولائية.

المادة 29 : تبليغ الأوامر المذكورة في أحكام المادة 28 أعلاه، إلى طرفي النزاع خلال أيام العمل الثلاثة (3) الموالية لتاريخ صدورهما، من قبل رئيس اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم، حسب الحالة، عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام.

المادة 30 : يستفيد أعضاء اللجنة الوطنية وأعضاء اللجنة الولائية من تعويض عن النفقات المدفوعة، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفصل الثالث

أحكام انتقالية وختامية

المادة 31 : تواصل اللجنة الوطنية للتحكيم الموجودة عند تاريخ نشر هذا المرسوم، ممارسة مهامها إلى غاية تنصيب اللجنة الوطنية المنصوص عليها في أحكام هذا المرسوم.

المادة 32 : تُلغى كل الأحكام المخالفة لهذا المرسوم، ولا سيما المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 5 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 22 ديسمبر سنة 1990 والمتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها.

المادة 33 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرّر بالجزائر في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023.

أيمن بن عبد الرحمان

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يهدف هذا المرسوم إلى تحديد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسييره، تطبيقاً لأحكام المادة 37 من القانون رقم 08-23 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والذي يدعى في صلب النص "المجلس".

الفصل الأول**مهام المجلس**

المادة 2 : 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 لتطبيقه.

المادة 3 : يعالج المجلس المسائل المستمرة فيها النزاع الجماعي للعمل، المذكورة في المحضر الذي تعدّه السلطة السلمية العليا والمتضمن الاقتراحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، بشأن أشكال وإجراءات التكفل بها.

الفصل الثاني**تشكيلة المجلس وكيفيات****تعيين رئيسه وأعضائه**

المادة 4 : يتشكل المجلس من عشرة (10) أعضاء دائمين، ومن عدد مساوٍ من الأعضاء الإضافيين، منهم :

- خمسة (5) ممثلين عن الإدارة،
 - خمسة (5) ممثلين عن العمال.
- المادة 5 :** 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.

المادة 6 : تتولى تعيين ممثلين عمال في المجلس، المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني، في حدود النسب الموافقة لتمثيليتها.

يتولى تعيين ممثلين إدارة المذكورين في أحكام المادة 5 أعلاه، الوزراء المكلفون بالقطاعات المعنية.

تحدد القائمة الإسمية لأعضاء المجلس بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 7 : تحدد عهدة أعضاء المجلس بخمس (5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

المادة 8 : يجب على الأعضاء المعيّنين في المجلس استيفاء الشروط الآتية :

- أن يكونوا من جنسية جزائرية،
- أن يكون لهم مستوى دراسات عليا، وعلى الأقل، خمس (5) سنوات من الخبرة المهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية،

- ألا يكون قد صدر ضدهم حكم جزائي يتنافى مع ممارسة مهامهم.

المادة 9 : تفقد صفة العضوية في المجلس، في الحالات الآتية :

- الوفاة،
- التقاعد،
- إنهاء المهام في الوظيفة أو الاستقالة منها،
- فقدان أحد الشروط المنصوص عليها في أحكام المادة 8 أعلاه،

- فقدان صفة الممثل النقابي بالنسبة لممثلي العمال،

- حل المنظمة النقابية الممثلة في المجلس.

يستبدل العضو في حالة فقدان عضويته في المجلس، حسب الأشكال نفسها، إلى غاية انتهاء مدة عهدة المجلس.

المادة 10 : تتنافى العضوية في المجلس مع ممارسة وظيفتي الوسيط أو المحكم في النزاعات الجماعية للعمل.

المادة 11 : يؤدي عضو المجلس أمام المجلس القضائي المعين في دائرة اختصاصه الإقليمي، اليمين الآتية نصها :

" بسم الله الرحمن الرحيم،

أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية وإخلاص وأن أكتف سزها وأن أسلك في كل الظروف سلوك العضو النزاهة والوفى لمبادئ القانون في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها،

والله على ما أقول شهيد".

الفصل الثالث**تنظيم المجلس وسييره**

المادة 12 : يوضع المجلس لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 13 : يزود المجلس بأمانة تقنية تضمنها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وتكلف، على الخصوص، بالمهام الآتية :

المادة 20 : يعين رئيس المجلس من بين أعضائه مقررا 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.

المادة 21 : 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.

المادة 22 : إذا تم الاتفاق أمام المجلس، يحرر محضرا بذلك يتضمن النقاط التي وافق عليها طرفا النزاع وكذا كيفيات تطبيقها.

يبليغ الرئيس هذا المحضر للأطراف المعنية فوراً.

يكون الاتفاق المبرم بين الأطراف نافذاً من تاريخ تبليغه.

المادة 23 : 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.

المادة 24 : يتم التوقيع على المحضرين المذكورين في أحكام المادتين 22 و 23 أعلاه، من قبل كل من رئيس المجلس وطرفي النزاع.

ترسل نسخة من المحضر إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وإلى السلطة السلمية العليا وإلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

المادة 25 : يستفيد أعضاء المجلس من تعويض عن النفقات المدفوعة، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفصل الرابع

أحكام انتقالية وختامية

المادة 26 : يستمر المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية الموجود في حالة نشاط عند تاريخ نشر هذا المرسوم، في القيام بمهامه إلى غاية تنصيب المجلس المنصوص عليه في هذا المرسوم.

المادة 27 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا المرسوم، لا سيما المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 5 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 22 ديسمبر سنة 1990 والمتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وتنظيمه وعمله.

المادة 28 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023.

أيمن بن عبد الرحمان

- 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.

المادة 14 : يعد المجلس نظامه الداخلي ويصادق عليه.

كما يعدّ تقريراً سنوياً عن نشاطاته.

المادة 15 : 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، مرفقاً بملف كامل حول النزاع الجماعي للعمل.

المادة 16 : يقوم رئيس المجلس، فور إخطاره بنزاع جماعي للعمل حسب الشروط والأشكال المنصوص عليها في أحكام المادتين 26 و 27 من القانون رقم 08-23 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمذكور أعلاه، باستدعاء أعضاء المجلس خلال أجل لا يتعدى خمسة (5) أيام عمل، ابتداء من تاريخ استلام ملف النزاع الجماعي للعمل.

المادة 17 : يجب أن ترسل الاستدعاءات إلى أعضاء المجلس مرفقة بالمحضر الذي أعدته السلطة السلمية العليا المنصوص عليه في أحكام المادة 27 من القانون رقم 08-23 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمذكور أعلاه، وبمذكرة تلخيصية حول النزاع الجماعي للعمل.

المادة 18 : يمكن رئيس المجلس أن يطلب من طرفي النزاع الجماعي للعمل تسليمه وثائق إضافية حول المسائل ذات الصلة بالنزاع التي يراها ضرورية لتسويته.

ويمكنه كذلك استشارة مفتش العمل المختص إقليمياً والاستعانة بخبراء مختصين في مجال العمل.

المادة 19 : 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 بثلاثة (3) أيام ابتداء من تاريخ الاجتماع المؤجل، وعندئذ، يجتمع المجلس مع مراعاة تساوي عدد ممثلي العمال وممثلي الإدارة، عند الاقتضاء، باستدعاء الأعضاء الإضافيين.

يجب ألا تكون للأعضاء المعينين 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.