

---

## الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب

دليل توضيحي إسترشادي مُعد على ضوء أحكام القانون رقم 23-08 المؤرخ في 3 ذي  
الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية  
للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

من إعداد: عبد الحكيم بن مصباح سواكر  
رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية، بسكرة  
05 جويلية 2023

## \*\*\* وُعَاءُ لِأَبِي الْغَالِي \*\*\*

اللّهُمَّ إِرْحَمْ أَبِي الَّذِي رَحَلَ مِنَ الدُّنْيَا دُونَ أَنْ يُودَعَنِّي  
وَاشْتَاقَتْ لَهُ رُوحِي وَلَمْ تَجِدْهُ، رَبِّي إِرْحَمْ مَنْ نَامَ بِأَحْضَانِ  
التُّرَابِ وَعَانَسَ وَحَدَّتْهُ يَا أَرْحَمَ الرَّاحِمِينَ  
اللّهُمَّ أَدْخِلْ أَبِي الْجَنَّةَ وَاجْعَلْ ثَوَابَ أَعْمَالِنَا  
كُلَّهَا فِي مِيزَانِ حَسَنَاتِهِ

## تمهيد

ينبغي على إدارة الموارد البشرية ذات الكفاءة العمل على خلق وإيجاد علاقات وظيفية جيدة وقوية مع جميع الشركاء و الفاعلين في قطاع النشاط الذي تنتمي إليه، بدءاً بالموظفين والمستخدمين المنتمين للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، وكذا كافة الشركاء الاجتماعيين لاسيما المنظمات النقابية.

حيث أنه، وحتى تتمكن إدارة الموارد البشرية من أداء مهامها على أحسن وجه الأمر الذي من شأنه أن يعود إيجاباً على الأداء العام للمؤسسة أو الإدارة العمومية، فإنه ينبغي عليها إيجاد وإرساء علاقات وظيفية جيدة وقوية مع مستخدميها وهذه الهيئات التي تُعتبر شريك أساسي وجزء مهم من شأنه المساهمة في تجسيد أهداف وغايات المؤسسة.

لذلك، فإن تنظيم وإدارة العلاقة الوظيفية مع المستخدمين و / أو النقابات التي تُمثلهم، تُعتبر أحد وظائف إدارة الموارد البشرية التي تهتم بإدارة وتنظيم العلاقة الوظيفية مع المستخدمين والمنظمات النقابية، لاسيما التي تملك تمثيلاً على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية، وكذا الإهتمام بجميع الموضوعات والمسائل ذات الصلة بنزاعات العمل الجماعية التي قد تقوم بخصوص العلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين كل من المستخدمين وممثليهم، من جهة، والمؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة، من جهة أخرى.

فتنظيم مثل هذه العلاقة الوظيفية من شأنه أن يُجنب المؤسسة أو الإدارة العمومية الوقوع في مشاكل أو سوء فهم مع المستخدمين أو المنظمات النقابية التي تُمثلهم، مما سيُساهم في الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وإيجادتها لوسائل الحوار، سيُمكنها لا محالة من خوض المفاوضات مع هذه المنظمات النقابية أو ممثلي العمال وتسيير إجراءات المصالحة والوساطة بكل أريحية وقوة، مما يُمكنها من تسويتها في أحسن الظروف والاجال، وتفادي اللجوء قدر الإمكان إلى الاضراب وما قد ينجر عليه من توقف للخدمة العمومية وعدم سيرورة المرفق العام بانتظام وإضطراب.

من أجل ذلك، وتماشياً مع الإطار التشريعي الجديد الذي يُنظم هذه المسألة تم إعداد هذا الدليل في شكله المبسط والمباشر كمساهمة في تبيان موضوع الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وكيفية ممارسة حق الاضراب، لكي يتمكن كل من مسيري الموارد البشرية، وأعضاء المنظمات النقابية ومنخرطيها وكذا الموظفين وغيرهم من الباحثين أو المهتمين من أخذ فكرة ولو بسيطة ومباشرة عن هذا الموضوع المهم.

أخوكم، رئيس المفتشية

## الفهرس

الصفحة	الموضوع
3	تمهيد
7-4	الفهرس
8	<b>الفصل الأول: معلومات عامة حول الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب</b>
9	01- المرجعية التأسيسية والتشريعية التي تُكرس ممارسة حق الإضراب
10-9	1 / 1- المرجعية التأسيسية التي تُكرس ممارسة حق الإضراب
10	2 / 1- المرجعية التشريعية التي تُكرس ممارسة حق الإضراب
11-10	02- المرجعية التشريعية التي تُحدد كليات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب
11	03- مجال تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب
11	04- بعض التعريفات أو المفاهيم ذات الصلة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب
12-11	1 / 4- التعريفات أو المفاهيم ذات الطابع العام
12	2 / 4- التعريفات أو المفاهيم الخاصة بالإجراءات
13-12	3 / 4- التعريفات أو المفاهيم الخاصة بالكيفيات أو طرق تسوية النزاعات
14-13	4 / 4- التعريفات أو المفاهيم الخاصة بالإضراب
15	05- أهم المبادئ المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب
16	<b>الفصل الثاني: الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في المؤسسات والإدارات العمومية</b>
16	أولاً: الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل
16	01- الإجراءات المتخذة للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل
17	ثانياً: طرق تسوية النزاعات الجماعية للعمل
17	01- الطرق المباشرة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل
18	1 / 1- ما المقصود بالطرق المباشرة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل
18	2 / 1- كليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل بالطرق المباشرة
18	02- الطرق غير المباشرة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل
19	1 / 2- إجراء المصالحة
19	1 / 1 / 2- ما هي طبيعة النزاعات التي يتم تسويتها عن طريق المصالحة

- 19 / 1 / 2 - من هي الجهة التي يُمكنها الإخطار بوجود نزاع جماعي
- 19 / 1 / 2 -3 عقد إجتماع المصالحة
- 19 - 20 / 1 / 2 -4 مخرجات إجتماع المصالحة
- 20 / 1 / 2 -5 المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية بإعتباره أحد أجهزة المصالحة
- 21 - 20 / 1 / 2 -6 نتائج إجراء المصالحة
- 21 / 2 / 2 - الوساطة
- 21 / 2 / 2 -1 متى يتم اللجوء إلى الوساطة
- 21 - 22 / 2 / 2 -2 ما هي إجراءات الوساطة
- 23 **الفصل الثالث: ممارسة حق الإضراب**
- 24 **أولاً: شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب**
- 24 -01 شروط ممارسة حق الإضراب
- 24 / 1 / 1 -1 شروط ممارسة حق الإضراب والجزاء المترتب عن تخلفها
- 24 / 1 / 2 -2 الجزاء المترتب عن تخلف أحد شروط ممارسة حق الإضراب
- 24 -02 كيفيات ممارسة حق الإضراب
- 24 / 1 / 2 -1 الإضرابات غير القانونية
- 25 - 24 -أ ما هي الإضرابات غير القانونية
- 25 -ب ما هي النتائج المترتبة عن اللجوء أو المشاركة في الإضرابات غير القانونية
- 26 -ج ما هي الإجراءات المتخذة في حال تنظيم إضراب غير مشروع
- 26 / 2 / 2 -2 الأفعال الممنوعة أثناء ممارسة حق الإضراب
- 26 -أ ما هي الأفعال الممنوعة على العمال المشاركين في الإضراب
- 26 - 27 -ب ما هي الأفعال الممنوعة على المؤسسات والإدارات العمومية
- 27 -ج ما هي الأفعال الممنوعة على المنظمات النقابية
- 27 -د عرقلة حرية العمل
- 28 - 27 / 3 / 2 - متى يتم تعليق اللجوء إلى الإضراب أو الشروع فيه
- 28 / 2 / 4 - ما هي الإجراءات المتخذة لحماية حق الإضراب
- 28 / 2 / 5 - ما هي الحقوق المقررة للموظفين التي لا يَتَمَّ منحها بسبب الإضراب
- 28 / 2 / 6 - ما هي إجراءات الشروع في الإضراب
- 29 / 6 / 1 -1 موافقة العمال على الإضراب
- 29 -أ الإجراءات المتخذة للحصول على موافقة العمال
- 29 -ب الموافقة على اللجوء إلى الإضراب
- 29 / 6 / 2 -2 الإشعار المسبق بالإضراب
- 30 -أ ما هي اجال إيداع الإشعار المسبق بالإضراب م

- ب- تاريخ بداية سريان مدة الإشعار المسبق بالإضراب 30
- ج- ما هي مُشمّلات الإشعار المسبق بالإضراب 30
- د- ما هي شروط صحة الإشعار المسبق بالإضراب 30-31
- ه- تاريخ سريان مفعول الإشعار المسبق بالإضراب 31
- و- ما هي أهم الإجراءات المتخذة خلال فترة الإشعار المسبق بالإضراب 31
- 2 / 6 / 3- الشروع في الإضراب 31
- أ- متى يتم الشروع في الإضراب 31
- ثانياً: الإجراءات المقررة لضمان أداء الخدمة وموانع اللجوء إلى الإضراب وطرق تسويتها** 31
- 01- الإجراءات المقررة لضمان أداء الخدمة أثناء ممارسة الإضراب 31-32
- 1 / 1- ضمان الحد الأدنى من الخدمة 32
- 1 / 1 / 1- ما المقصود بضمان الحد الأدنى من الخدمة 32
- 1 / 1 / 2- ما هي قائمة قطاعات النشاط ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة 32
- 1 / 2- التسخير 32
- 1 / 2 / 1- ما المقصود بالتسخير 33
- 1 / 2 / 2- من هي الجهات التي يمكنها القيام بتسخير العمال 33
- 1 / 2 / 3- ما هي مناصب العمل المعنية بإجراء التسخير 33
- 1 / 2 / 4- ما هي الجزاءات المترتبة عن عدم تنفيذ إجراء التسخير 33
- 02- موانع اللجوء إلى الإضراب 33-34
- 1 / 2- ما هي مجالات العمل التي يُمنع اللجوء فيها إلى الإضراب 34
- 2 / 2- كيفية تسوية نزاعات العمل الجماعية في قطاعات النشاط التي يُمنع فيها اللجوء إلى الإضراب 34
- 03- كيف تتم تسوية الإضراب 34
- 1 / 3- ما هي الإجراءات الإستثنائية التي يمكن إتخاذها من أجل تسوية الإضراب 34-35
- 2 / 3- ما هي الإجراءات المتخذة في حال إستمرارية الإضراب 35
- ثالثاً: اللجان المكلفة بالبت في النزاعات الجماعية للعمل** 35
- 01- اللجنة الوطنية للتحكيم 35
- 1 / 1- الإختصاص 36
- 2 / 1- طريقة الإخطار 36
- 3 / 1- التشكييلة 36
- 4 / 1- أجال البت في النزاعات الجماعية للعمل 36

- 36 02- اللجنة الولائية للتحكيم
- 37 1 / 2 - الإختصاص
- 37 2 / 2 - طريقة الإخطار
- 37 3 / 2 - التشكيلة
- 37 4 / 2 - أجال البت في النزاعات الجماعية للعمل
- 37 03- قرارات التحكيم
- 38 1 / 3 - نفاذ قرارات التحكيم
- 38 2 / 3 - تبليغ قرارات التحكيم
- 39 **الفصل الرابع: أحكام جزائية تتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب**
- 40 1- الجهة الإدارية المخول لها معاينة ومتابعة المخالفات المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب
- 41- 40 2- العقوبات الجزائية ذات الطابع المالي والمخالفات المقابلة لها
- 42- 41 3- العقوبات الجزائية ذات الطابع المالي والسالبة للحرية والمخالفات المقابلة لها
- 43 **الفصل الخامس: أحكام إنتقالية وختامية**
- 44 **أولاً: الأحكام الإنتقالية**
- 44 1- النصوص التنظيمية التي تبقى سارية المفعول
- 44 **ثانياً: الأحكام الختامية أو النهائية**
- 44 1- نهائية أحكام القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب
- 45- 44 2- النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيق القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

## الفصل الأول

معلومات عامة حول الوقاية من النزاعات الجماعية  
للعمل وتسويتها وممارسة حقّ الإضراب



## الفصل الأول:

معلومات عامة حول الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

### 01- المرجعية التأسيسية والتشريعية التي تُكرس ممارسة حق الإضراب.

#### 1 / 1- المرجعية التأسيسية التي تُكرس ممارسة حق الإضراب:

ونقصد بالمرجعية التأسيسية، نصوص مختلف دساتير الجمهورية الجزائرية بما في ذلك الدستور الحالي، الذي كرّس الحق في الإضراب وحرية ممارسته في إطار احترام القانون. وبالتالي فإن ممارسة حق الإضراب تُعتبر من بين الحقوق الدستورية الأساسية التي ضمنها المشرع التأسيسي الجزائري لجميع المستخدمين والعمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا الأعدان العموميين الذين يُمارسون مهامهم في المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، مهما كانت قوانينهم الأساسية الخاصة أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم ( موظف أو متعاقد ).

وعليه، فإنه لا يُمكن بأي حال من الأحوال حرمان هؤلاء المستخدمين وغيرهم من العمال الأجراء وكذا الأعدان العموميين الذين يُمارسون مهامهم في المؤسسات والإدارات العمومية، سألني الذكر، من حرية ممارسة هذا الحق الدستوري تحت أي ذريعة أو أي سبب طالما أن هذه الممارسة تتم وفقاً للأطر القانونية والتنظيمية المعمول بها في هذا المجال. ( <sup>1</sup> )

ومن خلال ما سبق يُمكننا أن نستشف بعض العناصر التي تخص هذه المسألة نُوجزها في مايلي:

1- أن الحق في الإضراب يُعتبر من بين الحقوق الأساسية التي ضمنها الدستور الجزائري لطائفة المستخدمين، وغيرهم من العمال الأجراء وكذا الأعدان العموميين الذين يُمارسون مهامهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

2- أن ممارسة الحق في الإضراب تتم بكل حرية، وهي كذلك مسألة كرسها وأكدت عليها جميع النصوص التشريعية المعمول بها في هذا المجال.

3- أن ممارسة الإضراب حقّ لكنه مُقيد بشرط، أي أن هذه الممارسة ينبغي أن تكون وفقاً للقانون، وبالتالي فهي ممارسة غير مُطلقة، بل ينبغي تقييدها وتنظيمها وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال.

<sup>1</sup> - راجع المادة 70 من الدستور الحالي للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20 - 442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، التي تنص على أن " الحق في الإضراب مُعترف به ، ويُمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة ".

وتطبيقاً لذلك، يُمكن أن يمنع القانون ممارسة الحقّ في الإضراب، أو يجعل حدوداً لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العموميّة ذات المصلحة الحيويّة للأمة والبلاد.

## 1 / 2- المرجعية التشريعية التي تُكرس ممارسة حقّ الإضراب:

يُعتبر الأمر رقم 06 – 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المُتمم، هو المرجعية التشريعية سارية المفعول، التي تضمن لطائفة الموظفين والأعوان العموميين العاملين في قطاع الوظيفة العمومية، ممارسة حقّ الإضراب، بإعتباره حقّ دستوري، لاسيما أحكام المادة 36 منه، التي تنص على أنه " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما ".

كما أنه، تم بموجب نص المادة 13 المطبة 06 من المرسوم الرئاسي رقم 07 – 308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، المُعدل والمُتمم، تكريس أو ضمان ممارسة حق الإضراب لفائدة الأعوان المتعاقدين، على غرار الموظفين.

حيث نجد، أن نص المادة 36 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا نص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07 – 308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 سالف الذكر، قد إعتبرتا ممارسة حقّ الإضراب، حقاً من حقوق الموظفين والأعوان المتعاقدين، وأحالت مسألة تنظيم كفاءات ممارستها إلى التشريع والتنظيم المعمول بهما، أي التشريع ساري المفعول الذي يحكم هذه المسألة بصفة عامة وكلية، على إعتبار أن قطاع الوظيفة العمومية أحد قطاعات النشاط التي يتّواجد فيها فئة العمال الأجراء أو المستخدمين وفقاً للمفهوم العام للعامل الأجير. (2)

## 02- المرجعية التشريعية التي تُحدد كفاءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حقّ الإضراب.

يُعتبر القانون رقم 23 – 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المرجعية القانونية والتشريعية الأساسية الذي يُحدد الأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وكذا شروط وكفاءات ممارسة حقّ الإضراب الناتج عن نزاع جماعي للعمل في جميع قطاعات النشاط، بما في ذلك قطاع الوظيفة العمومية.

<sup>2</sup>- تجدر الإشارة إلى أن التشريع ساري المفعول في الجزائر نظم الحقّ في الإضراب في جميع القطاعات بنص تشريعي واحد، مع بعض الاختلاف البسيط في بعض قطاعات النشاط حسب خصوصيتها. حيث يعتبر القانون رقم 23 – 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حالياً المرجعية التشريعية الجديدة التي صدرت مؤخراً في الجريدة الرسمية عدد 42 لسنة 2023.

فقد نصت المادة الأولى (1) من ذات القانون على أن يحدد هذا الأخير الأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وكذا شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب الناتج عن نزاع جماعي للعمل. بحيث يُعتبر هذا النص هو المرجعية التشريعية الأساسية والوحيدة التي تحكم هذا المجال وتنظمه.

### 03- مجال تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

حددت المادة الثالثة (3) من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، مجال تطبيقه من حيث فئات العمال الذين يخضعون لأحكام هذا القانون، وهم:

1- المستخدمين و العمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم.

2- الأعوان العموميين الذين يُمارسون مهامهم على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، مهما كانت القوانين الأساسية الخاصة التي تحكمهم أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، ليشمل بذلك تطبيق هذه الأحكام كل من الموظفين والأعوان المتعاقدين وغيرهم من الأعوان العموميين.

### 04- بعض التعريفات أو المفاهيم ذات الصلة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

أورد القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، مجموعة من التعريفات أو المفاهيم المتداولة في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وهي في العادة تكون مصطلحات أو مفاهيم ذات صلة بالموضوع الأساسي الذي ينظمه نص القانون. حيث أن تحديد هذه التعاريف بموجب النص القانوني من شأنه أن يرفع الغموض ويوضح هذه المفاهيم ويوحد تعريفها ويحدد المسؤوليات والجهات المكلفة بالتنفيذ.

حيث أنه، ومن خلال مراجعة المواد 2، 4 و 42 من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، نجد أن هذه التعاريف تنقسم إلى أربعة (04) أقسام تُوضحها في الآتي:

#### 4 / 1- التعريفات أو المفاهيم ذات الطابع العام:

وتتضم بدورها تعريف (01) واحد هو:

1- النزاع الجماعي للعمل: وهو كل نزاع مُسيّر بموجب أحكام القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو مُمثلهم النقابيين من جهة، ومُستخدم أو مجموعة من المُستخدمين أو مُمثلهم النقابيين من جهة أخرى، لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

من خلال التعريف المشار إليه أعلاه، يتضح لنا أن النزاع الجماعي للعمل يقوم على أربعة (4) عناصر أساسية هي:

- أن يكون النزاع جماعي وليس فردي مُسير بموجب أحكام القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

- أن يتعلق الخلاف بالعلاقات الإجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل.

- أن يقوم الخلاف بين مجموعة من العمال الأجراء أو مُمثلهم النقابيين من جهة، ومُستخدم أو مجموعة من المُستخدمين أو مُمثلهم النقابيين من جهة أخرى.

- أن المسائل الخلافية التي يتشكل منها النزاع لم يتم تسويتها في إطار الإجراءات المكرسة بموجب القانون رقم 23 - 01 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

#### 4 / 2- التعريفات أو المفاهيم الخاصة بالإجراءات:

وتضمُ بدورها تعريفين ( 02 ) إثنين نذكرها فيمايلي:

1- الوساطة: وهي إجراء يتّم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يُدعى " وسيط " يُختار بالإتفاق المُشترك من بين الأشخاص المُدرجين في قائمة الوُسطاء، وتتمثل مهمته في إقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي.

2- التسخير: إجراء إستثنائي تلجأ إليه السلطة العمومية المختصة لإجبار العمال المُضربين في المرافق الأساسية التابعة للهيئات والإدارات العمومية أو للمؤسسات، على مُواصلة وتأدية الخدمات في مناصب عمل ضرورية لأمن وصحة الأشخاص وأمن المنشآت والأماكن، وكذا لإستمرارية المرافق العمومية الأساسية لتلبية الحاجيات الحيوية للبلاد، أو العمال الذين يُمارسون أنشطة أساسية لتموين السكان.

#### 4 / 3- التعريفات أو المفاهيم الخاصة بالكيفيات أو طرق تسوية النزاعات:

وتضمُ بدورها تعريفين ( 02 ) إثنين نذكرها فيمايلي:

1- المُصالحة: وهي كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمُساعدة الغير يُدعى " قائماً بالمصالحة "، يُمكن النص عليها في إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل.

تهدفُ المصالحة إلى تقريب وُجهات نظر أطراف النزاع ومُواجهتهم ومُحاولة إيجاد إتفاق ودي يفض النزاع.

حيث أنه، في حالة عدم وُجود إجراءات المُصالحة الإتفاقية أو في حالة فشلها، يجبُ على الأطراف المتنازعة، عندئذ، إحترام إجراءات المُصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل المختصة.

2- التحكيم: وهو كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد إتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتتطوي على تدخل الغير يُدعى "المُحكّم" وذلك تطبيقاً للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

يُمكن أن يكون التحكيم إلزامياً وفق الأشكال والشروط التي يُحددها هذا القانون، بحسب الحالة، أمام اللّجنة الوطنية للتحكيم أو اللّجنة الولائية للتحكيم. بحيث تتمثل المهمة الأساسية للتحكيم في إصدار حُكم في شكل قرار تحكيمي.

وفيمايلي نُحدد من خلال هذا الجدول اوجه الشبه والاختلاف بين إجراءات وطرق تسوية النزاعات الجماعية للعمل، المثكوسة بموجب القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر:

الإجراء أو الطريقة	الطبيعة	الجهة المكلفة بالإجراء أو الطريقة	طريقة إختيار الجهة المكلفة	الهدف من الإجراء أو الطريقة	مخرجات الإجراء أو الطريقة
المصالحة	كيفية او طريقة للتسوية الودية	الغير يدعى " قائماً بالمصالحة "	عن طريق السلطة السلمية العليا	تقريب وجهات النظر	محضر إجتماع يوقعه الأطراف يتضمن الإتفاقات الحاصلة والإقتراحات المقدمة
الوساطة	إجراء للتسوية الودية	الغير يدعى " وسيط "	عن طريق التعيين	إقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي	محضر يحرره الوسيط بدون فيه الاقتراحات المقبولة ويسلمه إلى الأطراف المعنية
التحكيم	كيفية او طريقة للتسوية الودية	الغير يدعى " المحكّم "	عن طريق الوزير أو الوالى أو رئيس المجلس الشعبى البلدى المعنى	تسوية النزاع نهائياً	إصدار حكم في شكل قرار تحكيمي

#### 4 / 4- التعريفات أو المفاهيم الخاصة بالإضراب:

وتضمُ بدورها ست ( 06 ) تعريفات نذكرها فيمايلي:

1- الإضراب: هو كل توقف جماعي ومُنق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب إجتماعية ومهنية محضة، يُقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميين وفقاً للأحكام والإجراءات المنصوص عليها

في القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة و إستمرارية الخدمة العمومية، بعد إستيفاء الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الإتفاقيات أوالإتفاقات الجماعية للعمل.

من خلال التعريف المشار إليه أعلاه، يتضح لنا أن الإضراب يقوم على خمسة (5) عناصر أساسية هي:

- أنه توقف جماعي ومُتفق عليه عن العمل، وبالتالي تستثنى التوقفات الفردية أو التوقفا الجماعية غير المتفق عليها بين العمال والمستخدم.

- أنه يهدف إلى تلبية مطالب إجتماعية ومهنية محضة، وبالتالي تستثنى المطالب الفردية والمطالب غير الإجتماعية او المهنية، مثل المطالب السياسية او غيرها.

- أنه يُقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميين وفقاً للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، وبالتالي لا يمكن أن يُقرر اللجوء إلى الإضراب جهات خارجة عن الأطراف المعنية، مثال ذلك أن تقرر اللجوء إلى الإضراب أحزاب سياسية أو جمعيات أو غيرها من المنظمات الأخرى.

- أن يتوافق التوقف الجماعي للعمل مع متطلبات نشاط المؤسسة وإستمرارية الخدمة العمومية.

- أن يتم اللجوء إلى الإضراب بعد إستيفاء الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق اتسوية الأخرى المحتملة.

2- الإضراب من أجل مطالب سياسية: هو كل إضراب يهدف إلى تلبية مطالب سياسية غير مهنية.

3- الإضراب المفاجيء: هو كل إضراب يَتم اللجوء إليه أو المشاركة فيه دون إيداع إشعار مُسبق ودون مُراعاة الإجراءات المُسبقة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.

4- الإضراب المتقطع: هو كل إضراب يَتم اللجوء إليه أو المشاركة فيه في أوقات مُختلفة.

5- الإضراب التضامني: هو كل إضراب ينفذه عمال مؤسسة غير عمال المؤسسة المُضربة بهدف دعم مطالب عمالها بصفة تضامنية.

6- الإضراب المفتوح: هو كل إضراب مُتواصل غير مُحدد المدة. (3)

<sup>3</sup>- تُعد حالات الإضراب من 02 إلى 06 إضرابات غير قانونية، وذلك طبقاً لأحكام المادة 45 من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، هذا الأخير الذي إعتبر هذه الأنواع من الإضرابات غير قانونية كونها تهدف إلى تحقيق مطالب غير تلك التي يرمي ذات النص التشريعي إلى المحافظة عليها من خلال تكريس حق الإضراب، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، أنه هناك أنواع من الإضرابات مثل المفتوحة و المفاجئة و المتقطعة من شأنها الإضرار وبشكل واضح على السير الحسن للمرافق العمومية والتأثير سلباً على حسن تقديم الخدمة العمومية، لاسيما في قطاعات النشاط الأساسية والحيوية.

## 05- أهم المبادئ المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

من خلال الإطلاع على مواد القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، يُمكننا إستنتاج مجموعة من المبادئ المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، نذكر منها بإختصار:

1- أن ممارسة حق الإضراب مضمونٌ لجميع المستخدمين والعمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا الأعوان العموميين الذين يُمارسون مهامهم في المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، مهما كانت قوانينهم الأساسية الخاصة أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم (موظف أو متعاقد).

2- أن ممارسة حق الإضراب يكون وفقاً للتشريع المعمول به من أجل تلبية مطالب إجتماعية ومهنية محضة، وبالتالي فإنه يُمنع منعاً باتاً اللجوء إلى الإضراب من أجل تلبية مطالب سياسية أو مطالب أخرى غير مهنية. وذلك حتى لا يتم إستغلال ممارسة الحق النقابي وممارسة حق الإضراب من طرف جهات سياسية أو جهات أخرى غير ذات صلة.

3- أنه لا يُمكن اللجوء أو المشاركة في الإضراب إلا بمناسبة نزاع جماعي للعمل وبعد إستيفاء وسائل تسوية النزاع القانونية والإتفاقية المذكورة في التشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال. حيث أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال اللجوء إلى الإضراب أو المشاركة فيه بمناسبة نزاع فردي قد يقوم بين الموظف أو العون العمومي والمؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة، حتى ولو كان النزاع ذا طابع مهني إجتماعي.

4- أنه لا يُمكن الشروع في الإضراب دون إشعار مسبق وفقاً للكيفيات والإجراءات المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال. حيث أن إجراء الإشعار المسبق يُعتبر ضماناً للمؤسسة و الإدارة العمومية المستخدمة، حتى تتمكن من تهيئة جميع الظروف لمواجهة تداعيات الإضراب وما قد ينجر عنه من التأثير على سيرورة المرفق العام بغنتظام وإضطراب وحسن أداء الخدمة العمومية.

5- أن حق ممارسة الإضراب محمي طبقاً للتشريع المعمول به.

6- أنه لا يُمكن عرقلة حرية العمل أثناء ممارسة الإضراب، وهو أمر يعاقب عليه طبقاً لأحكام القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر. حيث أنه وبالمقابل لحماية حق الإضراب فإنه لا يُمكن إتخاذ وسيلة لعرقلة حرية العمل للأطراف الغير معنية به.

7- أنه ينبغي ضمان حد أدنى من الخدمة أثناء ممارسة الإضراب وفقاً للكيفيات والإجراءات المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال. حيث أنه تم تكريس هذا المبدأ إنطلاقاً من مبدأ سيرورة المرفق العام بإنتظام وإضطراب ومبدأ ضمان تقديم الخدمة العمومية.

## الفصل الثاني

الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها  
في المؤسسات والإدارات العمومية



## الفصل الثاني:

الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في المؤسسات والإدارات العمومية.

أولاً: الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

### 01- الإجراءات المتخذة للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

كرّس القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، إجراء من شأنه الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وذلك بإعتبارها أحد الإجراءات الوقائية التي من شأنها الحماية أو التقليل قدر الإمكان من وقوع النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، بإعتبارها أحد أهم قطاعات النشاط المتواجدة بالدولة.

حيث أن النص التشريعي سالف الذكر، كرّس مبدأ الحوار كمبدأ أساسي يحكم العلاقة الاجتماعية المهنية، وكرّس إجراء خاص للرقابة من النزاعات الجماعية للعمل، يتمثل في إجبارية دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية عن طريق عقد إجتماعات دورية، بين كل من ممثلي العمال أو الموظفين والأعوان المتعاقدين والممثلين المؤهلين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية.

حيث انه، يُمكن أن تُسلط على كل مُستخدم لا يفي بإلتزاماته المُنبثقة عن الإجتماعات الدورية غرامة مالية، سواءً تعلق الأمر بإلتزاماته القانونية والتنظيمية أو تلك الناتجة عن إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل وفي حالة العودة تضاعف الغرامة (4)

ثانياً: طرق تسوية النزاعات الجماعية للعمل.

### 01- الطُرق المباشرة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.

حرص المُشرع الجزائري من خلال القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، على تكريس مجموعة من الطُرق الودية أو المباشرة لحل النزاعات الجماعية للعمل وذلك بغرض الحفاظ على العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية، والعمل على فضها بصفة مباشرة بواسطة الأطراف المعنية، ممّا من شأنه الحفاظ على إستقرار هاته المؤسسات والإدارات العمومية وضمان مواصلتها لنشاطاتها وتقديمها للخدمة العمومية التي ينتظرها منها مُستعملي المرفق العمومي. (5)

<sup>4</sup> تحدد كفاءات تطبيق أحكام المادة 22 من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، لاسيّما فيما يخص دورية الإجتماعات عن طريق التنظيم.

<sup>5</sup> كما نص ذات النص التشريعي، على إمكانية حل النزاعات الجماعية للعمل بصفة مباشرة وبالطرق الودية، على أن تخضع النزاعات التي لا يُمكن حلها بهذه السُبل لإجراءات المُصالحة، وإحتمالاً للوساطة والتحكيم، ضمن الأشكال والشروط المحددة في القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

## 1 / 1 - ما المقصود بالطرق المباشرة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل:

هي الكيفية أو الإجراءات التي يتمّ من خلالها حل وتسوية النزاعات الجماعية للعمل بصفة مباشرة وودية من طرف ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، وذلك دون مساعدة الغير أو تدخله.

من خلال ما سبق، يتّضح لنا أن الطرق المباشرة لحل النزاعات الجماعية للعمل تتحقّق لاسيما من خلال عنصرين ( 02 ) أساسيين هما:

1- أن تسوية النزاعات الجماعية للعمل بهذه الطريقة تتمّ بصفة مباشرة بين ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية.

2- أن تسوية النزاعات الجماعية للعمل بهذه الطريقة تتمّ دون تدخل أو مساعدة من الغير.

## 1 / 2 - كيفيات تسوية النزاعات الجماعية للعمل بالطرق المباشرة:

يتمّ حل النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها بالطرق المباشرة أو الودية من طرف ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، ودون مساعدة الغير أو تدخلهم، وذلك بالطرق التي تمّ الإتفاق والنص عليها في إتفاقية أو إتفاق جماعي أو النظام أو القانون الأساسي الداخلي للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

تهدف هذه الطرق المباشرة لحل النزاعات إلى تقريب وجهات النظر بين كل أطراف النزاع ومواجهتهم بعضهم ببعض ومحاولة إيجاد إتفاق ودي، وذلك عن طريق عقد إجتماعات وجلسات عمل ودية يغلب عليها طابع الحوار، تتناول هذه الإجتماعات الإشكاليات المطروحة والإقتراحات المقدمة لحلها.

قد يترتب عن عقد مثل هذه الإجتماعات تحرير محاضر إجتماع تتضمّن تدوين كل الملاحظات والتدخلات والإقتراحات والقرارات المتخذة بهذا الصدد لحل النزاعات.

## 02- الطرق غير المباشرة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.

حرص أيضاً المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، على تكريس مجموعة من الطرق غير المباشرة لحل النزاعات الجماعية للعمل، وذلك بغرض حل وتسوية النزاعات الجماعية للعمل التي لم يتمّ حلها مباشرة وبالطرق الودية.

تتمثل أهم الطرق غير المباشرة لحل النزاعات الجماعية للعمل في طريقي المصالحة والوساطة التي نص عليهما القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

## 1 / 2 - إجراء المصالحة:

عرفها القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، على أنها إحدى كفاءات التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل التي تتم بمساعدة الغير يُدعى " قائماً بالمصالحة ". حيث أنه يُمكننا أن نوضح هذه الطريقة لحل النزاعات في مجموعة من النقاط الفرعية نوجزها في الآتي:

### 1 / 1 / 2- ما هي طبيعة النزاعات التي يتم تسويتها عن طريق المصالحة:

يتم اللجوء إلى المصالحة بفرض حل أو تسوية كل نزاع جماعي للعمل بين الطرفين المعنيين، حول بعض أو كل المسائل التي تم دراستها خلال الاجتماعات الدورية المخصصة لدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

يتضح من خلال هذه النقطة ان النزاع الجماعي للعمل قد يتشكل من مسألة واحدة أو مجموعة من المسائل التي يتم دراستها. مثال ذلك مسألة عدم تقاضي الراتب لمدة معينة وعدم تقاضي المنح ذات الطابع العائلي، عدم تهيئة أماكن العمل ... إلخ.

### 2 / 1 / 2- من هي الجهة التي يمكنها الإخطار بوجود نزاع جماعي:

يتم الإخطار بوجود نزاع جماعي للعمل من طرف ممثلوا العمال بواسطة طعن يقدم حسب الحالة أمام الجهات الآتية:

- السلطات العمومية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية.

- الوزراء أو ممثلهم المؤهلين عندما تكون المؤسسات أو الإدارات المعنية تابعة لإختصاصهم أو عندما يكتسي النزاع الجماعي للعمل طابعاً جهوياً أو وطنياً.

### 3 / 1 / 2- عقد إجتماع المصالحة:

إذا تعذرت تسوية المسائل موضوع الطعن المقدم من طرف ممثلوا العمال، تستدعي السلطة السلمية العليا، خلال الثمانية (8) أيام عمل الموالية لإخطارها، طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى إجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليمياً.

### 4 / 1 / 2- مخرجات إجتماع المصالحة:

ينتج عن إجتماع المصالحة الذي ينعقد بين كل من ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات والإدارات العمومية، بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليمياً تحت إشراف السلطة السلمية العليا، حسب طبيعة المسائل المطروحة إتخاذ أحد التدابير الآتية:

## 1- التدابير المتخذة في حال تعلق الأمر بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي:

إذا تبين خلال إجتماع المصالحة أن النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعدم تطبيق إلتزام قانوني أو تنظيمي، تتخذ السلطة السلمية العليا التي تم إخطارها التدابير الضرورية لضمان تطبيق هذا الإلتزام في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوم عمل من تاريخ الإخطار.

## 2- التدابير المتخذة في حال تعلق الأمر بتأويل أحكام تشريعية أو تنظيمية أو مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها:

إذا تبين أثناء إجتماع المصالحة، بأن النقاط محل النزاع الجماعي للعمل تخص تأويلات لأحكام تشريعية أو تنظيمية أو مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، يتم إخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ممثلة في مصالحها المركزية، حسب الأشكال المنصوص عليها في المادة 27 من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، من قبل السلطة السلمية العليا من أجل إخضاع المسائل محل النزاع للمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية.

### 2 / 1 / 5- المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية بإعتباره أحد أجهزة المصالحة:

يؤسس مجلس متساوي الأعضاء للوظيفة العمومية يتشكل من ممثلي الإدارة وممثلي العمال، ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ( المصالح المركزية ). بحيث يُعتبر المجلس جهاز مُصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية. ( 6 )

حيث أنه، يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل حضور جميع إجتماعات المصالحة التي يُنظمها المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، الذي سوف تحدد مهامه وتشكيلته وكيفيات تعيين رئيسه وأعضاء المجلس المعني وكذا تنظيمه وسيره، عن طريق التنظيم. ( 7 )

### 2 / 1 / 6- نتائج إجراء المصالحة:

عند نهاية إجراء المصالحة الذي لا يمكن أن يتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل، إبتداءً من تاريخ الإجتماع الأول، تُعد السلطة السلمية العليا محضراً يُوقعه الطرفان يتضمن الإتفاقات الحاصلة،

<sup>6</sup> تجدر الإشارة إلى أنه عند استعمال مُصطلح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في النصوص التشريعية والتنظيمية، فإنه يُقصد بها حصراً الإدارة المركزية ممثلة في مديرها العام. في حين عند استعمال مُصطلح ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، فإنه يُقصد بها، حسب الحالة، إما المصالح المركزية أو المحلية.

<sup>7</sup> يُحدد حالياً تشكيلة مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وتنظيمه وعمله المرسوم التنفيذي رقم 90 - 416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتخذ تطبيقاً لأحكام القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، حيث أنه وطبقاً لأحكام المادة 89 من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، تبقى أحكام هذا النص التنظيمي سارية المفعول إلى غاية صدور النص التنظيمي الجديد المتخذ تطبيقاً لأحكام المادة 37 من ذات القانون.

وعند الإقتضاء، الإقتراحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، المتعلقة بأشكال وإجراءات التكفل بالمسائل التي لا يزال النزاع الجماعي للعمل فيها مُستمرّاً.

## 2 / 2 - الوساطة:

عرفها القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، على أنها إجراء يتم من خلاله إقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي عن طريق الغير يُدعى " وسيط " يتم إختياره بالإتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء. حيث أنه يُمكننا أن نوضح هذه الطريق لحل النزاعات في مجموعة من النقاط الفرعية نُوجزها في الآتي:

### 2 / 2 / 1- متى يتم اللجوء إلى الوساطة:

إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد إجراء المصالحة يُمكن عرضه في أجل خمسة عشر (15) يوم عمل على إجراء الوساطة.

### 2 / 2 / 2- ما هي إجراءات الوساطة:

تمرّ عملية الوساطة بمجموعة من الإجراءات ذكرها القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، يُمكن أن نُوجزها في مايلي:

#### 1- تعيين الوسيط:

يقوم وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، حسب الحالة، بتعيين وسيطاً مؤهلاً يتم إختياره من بين الوسطاء المذكورين في قائمة الوسطاء التي يُحددها الوزير المكلف بالعمل، بعد إستشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني.

يتم إختيار الوسطاء من بين الشخصيات المُعترف بكفاءتها في المجال القانوني والإجتماعي وسلطتها المعنوية وخبرتها وحيادها وإستقامتها وإلتزامها بمبادئ العدالة الإجتماعية والإنصاف، كما يجب ألا تكون للوسطاء أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع طرفي النزاع الجماعي للعمل.

يتم إعلام أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية والمفتشيات الولائية للعمل بهذه القائمة، التي يُمكن أن تتم مراجعتها، عند الإقتضاء بنفس الأشكال. ( 8 )

#### 2- التنسيق مع الوسيط:

يتعيّن على طرفي النزاع الجماعي للعمل تزويد الوسيط الذي يتم الإتفاق عليه، بالدعم اللازم لتحقيق مساعيه، والتعاون الوثيق معه لتسهيل مهمته وإفادته دون تأخير بجميع الوثائق والمعلومات المرتبطة بالنزاع، حيث أنه يُمكن للوسيط أن يستعين بخبراء وكذا بكل شخص مؤهل.

<sup>8</sup> تجدر الإشارة إلى أنه وطبقاً لأحكام المادة 40 من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، تحدد مهام الوسطاء وكيفيات تعيينهم وكذا أتعابهم عن طريق التنظيم.

### 3- إرسال الإقتراحات إلى طرفي النزاع:

يُرسل الوسيط الإقتراحات المُعدة من طرفه مكتوبة في شكل توصيات مُعلّلة إلى طرفي النزاع لتسويته في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل من تاريخ إستلام الملف المُتعلق بالنزاع، ويُمكن تمديد هذا الأجل بثمانية (8) أيام عمل، على الأكثر، بمُوافقة الطرفين المعنيين. كما يقوم الوسيط بإرسال إقتراحاته كتابياً إلى مفتشية العمل المُختصة إقليمياً

### 4- تبليغ الوسيط بالرأي حول الإقتراحات:

يجبُ على الطرفين تبليغ الوسيط بقبول إقتراحاته أو رفضها، عند الإقتضاء، بأي وسيلة قانونية مع إشعار بالإستلام في أجل ثمانية (8) أيام عمل، إبتداءً من تاريخ إستلام إقتراحاته، على أن يتم إعلام مفتشية العمل المُختصة إقليمياً بذلك.

### 5- نتائج اجراء الوساطة:

- في حالة إتفاق الطرفين، يُحرر الوسيط محضراً يُدوّن فيه الإقتراحات المقبولة ويُسلّمه إلى الأطراف المعنية. وتُرسل نسخة منه، حسب الحالة، إلى السلطة المُكلفة بالوظيفة العمومية ووزير القطاع المعني والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ومفتش العمل المُختص إقليمياً.

- في حالة عدم رد الطرفين في أجل ثمانية (8) أيام عمل، إبتداءً من تاريخ تسليم إقتراحات الوسيط، أو في حالة رفض هذه الإقتراحات، يُعلم الوسيط في أجل ثمان وأربعين (48) ساعة، الأطراف وكذا السلطات المعنية.

## الفصل الثالث

### مُمارسة حقّ الإضراب

## الفصل الثالث:

### ممارسة حق الإضراب.

#### أولاً: شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.

#### 01- شروط ممارسة حق الإضراب والجزاء المترتب عن تخلفها.

##### 1 / 1 - شروط ممارسة حق الإضراب:

كرّس القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، مجموعة من الشروط لممارسة حق الإضراب، يُمكن أن نوجزها في الشروط الآتية:

1- أن يكون ممارسة الإضراب بمناسبة نزاع جماعي للعمل.

2- إستمرار النزاع الجماعي للعمل بعد إستتفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاعات المنصوص عليها في الباب الثاني من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

3- الموافقة على الإضراب من طرف أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة.

4- إنقضاء أجل الإشعار المسبق للإضراب طبقاً للتشريع المعمول به في هذا المجال.

5- عدم اللجوء إلى التحكيم.

##### 2 / 1 - الجزاء المترتب عن تخلف أحد شروط ممارسة حق الإضراب:

إذا تخلف أحد شروط ممارسة حق الإضراب، يُصبح الإضراب غير مشروع أو غير قانوني وبالتالي ينبغي عدم اللجوء إليه أو تعليقه أو وقفه في حال الشروع فيه.

#### 02- كيفيات ممارسة حق الإضراب.

سوف نتناول في هذا الجزء مجموعة من المسائل المتعلقة بممارسة حق الإضراب التي حددها القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، نوجز هذه النقاط فيما يلي:

##### 1 / 2 - الإضرابات غير القانونية:

##### أ- ما هي الإضرابات غير القانونية:

تُعد غير قانونية في مفهوم القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، الإضرابات الناتجة عن نزاع جماعي للعمل التي تنظم خرقاً للإجراءات المنصوص عليها في التشريع المعمول به، وهي الإضرابات التي:



- تنظم لأسباب سياسية، سواءاً من حيث الدعوة إليها أو تنظيمها أو تمويلها، وهي تهدف إلى تحقيق أو تلبية مطالب سياسية وليست مهنية.
- تكون مفاجئة أو مفتوحة أو متقطعة أو تضامنية.
- تنظم لأسباب أو لتلبية مطالب غير إجتماعية و مهنية.
- تشرع فيها منظمة نقابية لم يُثبت وجودها القانوني أو تمثيليتها النقابية.
- لم يتم الموافقة عليها من طرف أغلبية العمال المُجتمعين في جمعية عامة.
- لم يسبقها إشعار مُسبق.
- يُشرع فيها قبل إستنفاد إجراءات التسوية طبقاً لأحكام القانون رقم 23 - 08 المؤرخ 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

- يُشرع فيها بعد اللجوء إلى التحكيم.

- تكون مُرفقة بعنف أو إعتداء أو تهديد أو مناورات بهدف المساس بحرية العمل.
- تكون خرقاً لأحكام إتفاق مُصالحة أو وساطة أو لقرار تحكيمي حائز على القوة التنفيذية.

#### ب- ما هي النتائج المترتبة عن اللجوء أو المشاركة في الإضرابات غير القانونية:

يترتب عن اللجوء إلى تنظيم الإضرابات غير القانونية أو المشاركة فيها مجموعة من الجزاءات التي حددها القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، نوجزها في مايلي:

#### 1- جزاءات تخص الموظفين والأعوان العموميين:

- أنه لا يستفيد الموظفون والأعوان العموميين المشاركون في الإضرابات غير القانونية من الحماية المُقررة بمقتضى القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

- أنه تُعد مشاركة ومساهمة الموظفون والأعوان العموميين بالنشاط المباشر في الإضراب المنظم خرقاً للإجراءات المنصوص عليها في القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، خطأً مهنيًا جسيمًا.

حيث أنه يتّعرض الموظفون والأعوان العموميين المعنيين في حال عدم إلتحاقهم بمناصب عملهم بعد إعدارهم، دون تقديم مُبرر مقبول، عند الاجال المحددة في التشريع المعمول به، إلى تطبيق الإجراءات التأديبية طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال.

#### 2- جزاءات تخص المنظمات النقابية:

- يمكن أن تتعرض المنظمة النقابية التي تبادر إلى تنظيم إضراب غير قانوني إلى عقوبة الحل.

## ج- ما هي الإجراءات المتخذة في حال تنظيم إضراب غير مشروع:

في حال تنظيم إضراب مخالفاً للإجراءات المنصوص عليها في القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، يتم توجيه إعدارات، بأي وسيلة كانت، للموظفين و الأعدوان العموميين المضربين قصد دعوتهم إلى إستئناف العمل في أجل ثمان وأربعين (48) ساعة.

### 2 / 2 - الأفعال الممنوعة أثناء ممارسة حقّ الإضراب:

يُمنع أثناء ممارسة الإضراب إتيان مجموعة من الأفعال تشمل كل من العمال المضربين والمؤسسات والإدارات العمومية وكذا المنظمات النقابية، نُوجزها فيمايلي:

#### أ- ما هي الأفعال الممنوعة على العمال المشاركين في الإضراب:

يُمنع على الموظفين والأعدوان العموميين إتيان مجموعة من الأفعال قبل وأثناء ممارسة الإضراب، نذكرها فيمايلي:

- تُمنع جميع الأفعال والتهديدات التي تهدف إلى إجبار الموظفين والأعدوان العموميين على المشاركة في الإضراب المزمع تنظيمه ( سلمية عملية تنظيم الإضراب والشروع فيه ).

- تُمنع جميع الأفعال والتهديدات التي تهدف إلى منع الموظفين والأعدوان العموميين من العمل أو إستئنافه.

- يُمنع تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، ارتكاب أعمال عُنف أو ترهيب أو إستيلاء عنيف على أماكن العمل.

#### ب- ما هي الأفعال الممنوعة على المؤسسات والإدارات العمومية:

في إطار حماية حق ممارسة الإضراب يُمنع على المؤسسات والإدارات العمومية إتيان مجموعة من الأفعال قبل وأثناء ممارسة الإضراب، نذكرها فيمايلي:

- يُمنع كل تهديد أو ضغط أو إجراء كيدي ضد الموظفين والأعدوان العموميين المشاركين في إضراب تم تنظيمه طبقاً لأحكام القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

- لا يُمكن للإدارة أن تُنهي علاقة العمل نتيجة المشاركة في إضراب تم تنظيمه طبقاً للتشريع المعمول به، ويترتب عليه فقط تعليق أثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل.

- يُمنع أي تعيين للموظفين أو الأعدوان العموميين عن طريق التشغيل أو غيره قصد إستخلاف الموظفين والأعدوان العموميين المضربين، ماعدا في حالات التسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة أو إذا رفض الموظفين والأعدوان العموميين تنفيذ الإلتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليها في أحكام القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

- أنه لا يُمكن تسليط أية عقوبة تأديبية أو إتخاذ أي إجراء تمييزي ضد الموظف والأعوان العموميين، بسبب مشاركتهم في إضراب شرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به.

### ج- ما هي الأفعال الممنوعة على المنظمات النقابية:

- يُمنع على المنظمات النقابية إقصاء مُنخرطيها أو مُعاقبتهم بأي طريقة كانت، بسبب رفضهم المشاركة أو رفضهم الإستمرار في إضراب غير قانوني بموجب القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

### د- عرقلة حرية العمل:

تعتبر عرقلة حرية العمل أحد الأفعال التي يُمنع إرتكابها من طرف الموظفين و الأعوان العموميين أثناء مُمارسة حق الإضراب، حيث أنه ونظراً لخطورتها أفرداها المُشرع الجزائري بأحكام خاصة نوجزها في الآتي:

#### 1- تعريف عرقلة حرية العمل:

يُعد عرقلة لحرية العمل، كُل فعل من شأنه أن يُمنع الموظف أو العون العمومي أو المُستخدم أو مُمثليه من الإلتحاق بمكان عملهم المُعتاد أو إستئناف أو مُواصلة مُمارسة نشاطهم المهني عن طريق التهديد أو المناورة أو الإحتيال أو العنف أو الإعتداء. بحيث يُعاقب على عرقلة حرية العمل طبقاً لأحكام القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

#### 2- الأفعال الممنوعة التي تُعد عرقلة لحرية العمل:

يُمنع على الموظفين والأعوان العموميين المُضربين إحتلال المحلات المهنية أو أماكن العمل للمستخدم أو مُحيطها المُباشر عندما يشكل عرقلة لحرية العمل. ويُمكن حينها للمستخدم أن يطلب من الجهة القضائية المختصة، أن تأمر الأطراف المعنية بإخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل.

#### 3- ما هو الجزاء المترتب عن عرقلة حرية العمل:

تشكل عرقلة حرية العمل وكذا رفض الإمتثال لتنفيذ حكم قضائي بإخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل، خطأ مهنيًا جسيمًا ينجرُ عنه تطبيق الإجراءات التأديبية طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، دون الإخلال بالعقوبات الجزائية.

### 2 / 3 - متى يتم تعليق اللجوء إلى الإضراب أو الشروع فيه:

عندما يتفق طرفا النزاع الجماعي للعمل على عرض نزاعهما على التحكيم، يتم التعليق الوجوبي لـ:

- اللجوء إلى الإضراب.

- الإضراب الذي شرع فيه.

يتضح من ذلك، حرص المشرع الجزائري على تكريس و وضع جميع الاليات التي من شأنها تعزيز السبل الودية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وتقادي قدر الإمكان اللجوء إلى الإضراب.

## 2 / 4 - ما هي الإجراءات المتخذة لحماية حقّ الإضراب:

كرس القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، حماية ممارسة حقّ الإضراب، من خلال سن مجموعة من الإجراءات نوجزها في الآتي:

1- أن الإضراب محمي طبقا للتشريع المعمول به ولا يُنهى علاقة العمل ويترتب عليه فقط تعليق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل.

2- يُمنع أي تعيين للموظفين أو الأعوان العموميين عن طريق التشغيل أو غيره قصد إستخلاف الموظفين والأعوان العموميين المضربين، ماعدا في حالات التسخير الذي تام ربه السلطات العمومية المختصة أو إذا رفض الموظفين والأعوان العموميين تنفيذ الإلتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليها في احكام القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

3- أنه لا يُمكن تسليط أية عقوبة تأديبية أو إتخاذ أي إجراء تمييزي ضد الموظفن والأعوان العموميين، بسبب مشاركتهم في إضراب شرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به.

4- يُمنع على المنظمات النقابية إقصاء مُنخرطيها أو مُعاقبتهم بأي طريقة كانت، بسبب رفضهم المشاركة أو رفضهم الإستمرار في إضراب غير قانوني بموجب القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

## 2 / 5 - ما هي الحقوق المقررة للموظفين التي لا يتم منحها بسبب الإضراب:

كرس الأمر رقم 6 - 03 المؤرخ في 15 يوليو 200 سالف الذكر، مبدأ أساسي لتقاضي الراتب أو المقابل المادي لأداء الخدمة، حيث نص ضمن المادة 207 منه على أنه لا يُمكن للموظف مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها. وعليه فإنه لا يترتب عن ساعات أو أيام العمل غير المؤداة بسبب الإضراب، أي حق في تقاضي الأجر.

## 2 / 6 - ما هي إجراءات الشروع في الإضراب:

يتطلب الشروع في الإضراب إتباع مجموعة من الإجراءات التي كرسها القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، حيث أنه إذا إستمر النزاع الجماعي للعمل بعد إستنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاعات المنصوص عليها في التشريع المعمول به، يُمكن للموظفين والأعوان العموميين اللجوء إلى ممارسة حقهم في الإضراب بعد إتباع الإجراءات الآتية:

## 2 / 6 / 1- موافقة العمال على الإضراب:

بعد إستنفاد كافة الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل المنصوص عليها في التشريع المعمول به، وفي حال الرغبة في الشروع في الإضراب يتم اللجوء إلى أول إجراء يتمثل في الحصول على موافقة العمال على الإضراب، هذا الإجراء الذي نوضحه من خلال الإجراءات الفرعية الآتية:

### أ- الإجراءات المتخذة للحصول على موافقة العمال:

#### 1- عقد جمعية عامة:

يُستدعى الموظفين والأعوان العموميين المعنيين إلى جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة، بمبادرة وتحت مسؤولية منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي الموظفين والأعوان العموميين المنتخبين في حال عدم وجود منظمة نقابية، وذلك قصد إعلامهم بنقاط النزاع المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه.

#### 2- تبلغ المستخدم أو المؤسسة أو الإدارة العمومية بعقد جمعية عامة:

يتعين على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي الموظفين والأعوان العموميين المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل، تبليغ المستخدم أو المؤسسة والإدارة العمومية، قبل ثمان وأربعين (48) ساعة على الأقل، بإنعقاد الجمعية العامة، كتابياً، مقابل إشعار بالإستلام.

#### 3- حضور ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية:

يحضر مسؤولي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو ممثليهم المؤهلين الجمعية العامة، ويُمكنهم أخذ الكلمة بهذه المناسبة من أجل إبداء أي شروحات أو توضيحات تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل، التي من شأنها رفع اللبس ومحاولة إقناع المعنيين قصد العدول عن الإضراب.

### ب- الموافقة على اللجوء إلى الإضراب:

تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الإقتراع السري بالأغلبية البسيطة من الموظفين والأعوان العموميين الحاضرين في الجمعية العامة التي تضم أكثر من نصف عدد الموظفين والأعوان العموميين المعنيين على الأقل. حيث أنه تتم معاينة نتائج الإقتراع بموجب محضر يُعده محضر قضائي.

## 2 / 6 / 2- الإشعار المسبق بالإضراب:

حرص المشرع الجزائري على ضمان إخطار المؤسسة أو الإدارة العمومية بصفة مسبقة بتنظيم الإضراب وذلك حتى يتسنى لها مواجهة هذا الطرف الإستثنائي، الذي من شأنه التأثير سلباً على سيرورة المرفق العام بانتظام وإضطراب، هذا الإجراء الذي نوضحه من خلال الإجراءات الفرعية الآتية:

## أ- ما هي اجال إيداع الإشعار المسبق بالإضراب:

يُودع الإشعار المسبق وجوباً في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي الموظفين والأعوان العموميين المنتخبين المعينين بالنزاع، لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، مُقابل إشعار بالإستلام.

## ب- تاريخ بداية سريان مدة الإشعار المسبق بالإضراب:

يبدأ سريان مدة الإشعار المسبق للإضراب إبتداءً من تاريخ إيداعه لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، مرفقاً بنسخة عن المحضر الذي يُعده المحضر القضائي بخصوص معاينة نتائج الإقتراع الخاصة باللجوء إلى الإضراب.

حيث أنه، تُحدد مدة هذا الإشعار عن طريق المفاوضة على أن لا تقل عن عشرة (10) أيام عمل من تاريخ إيداعه.

غير أنه، لا يُمكن أن تقل هذه المدة عن خمسة عشر (15) يوم عمل في قطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

## ج- ما هي مُشمّلات الإشعار المسبق بالإضراب:

يجب أن يتّضمن الإشعار المسبق بالإضراب تحت طائلة البطلان، ما يأتي:

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

## د- ما هي شروط صحة الإشعار المسبق بالإضراب:

لكي يكون الإشعار المسبق بالإضراب صحيحاً ومُرتباً لأثاره القانونية لا بد أن تتّوفر فيه مجموعة من شروط الصحة، نوجزها في الآتي:

- أن تتّم المبادرة بالإشعار المسبق من طرف منظمة نقابية لم يتم إثبات وجودها القانوني أو تمثيليتها القانونية.

- أن تتم المبادرة بالإشعار المسبق من طرف منظمة نقابية دون إحترام أي شرط من شروط وكيفيات تسوية النزاعات الجماعية للعمل المحددة في القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

- كل إشعار مسبق يُبادر به ممثلوا الموظفين والأعوان العموميين غير المنتخبين طبقاً لأحكام القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

#### ه- تاريخ سريان مفعول الإشعار المسبق بالإضراب:

يسري مفعول الإشعار المسبق بالإضراب في التاريخ المحدد له، ولا يُمكن تمديده عند إنقضاء أجله المحدد له.

#### و- ما هي أهم الإجراءات المتخذة خلال فترة الإشعار المسبق بالإضراب:

يتعين على كل من مسؤولي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو ممثليهم المؤهلين وممثلي الموظفين والأعوان العموميين، وبمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، الاجتماع خلال فترة هذا الإشعار لمواصلة المفاوضات وتنظيم الحد الأدنى من الخدمة وضمان حماية المنشآت والمعدات طبقاً لأحكام القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر. (9)

#### 2 / 6 / 3- الشروع في الإضراب:

#### أ- متى يتم الشروع في الإضراب:

يتم الشروع في الإضراب عند إنقضاء أجل الإشعار المسبق المُودع وجوباً في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي الموظفين والأعوان العموميين المنتخبين المعينين بالنزاع، لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، مُقابل إشعار بالإستلام.

### ثانياً: الإجراءات المقررة لضمان أداء الخدمة وموانع اللجوء إلى الإضراب وطرق تسويتها.

#### 01- الإجراءات المقررة لضمان أداء الخدمة أثناء ممارسة الإضراب.

حرص المشرع الجزائري على حماية ممارسة حق الإضراب بإعتباره أحد الحقوق الدستورية، لكنه لم يُغفل كذلك عن تحقيق مبدأ إستمرارية المرفق العام الذي تتبثق عنه مسألة ضمان إستمرارية أداء وتقديم الخدمة العمومية.

<sup>9</sup>- تأتي كل هذه الإجراءات في إطار حرص المشرع الجزائري على تفضي قدر الإمكان اللجوء إلى الإضراب، وتنظيم المسائل المهمة مثل ضمان الحد الأدنى من الخدمة والتسخير في حال تقرير اللجوء إلى الإضراب والشروع فيه، على الرغم من مواصلة المفاوضات في جميع الحالات.

حيث أنه، وبغرض ضمان تحقيق التوازن بين ممارسة الموظفين والأعوان العموميين لحقوقهم الدستورية و المهنية، من جهة، و ضمان تقديم الخدمة العمومية الموكلة للمرافق العمومية، من جهة أخرى، كرس المشرع الجزائري مجموعة من الإجراءات الكفيلة بمواجهة السلبات التي قد تظهر جراء ممارسة حقّ الاضراب. هذه الإجراءات التي نوجزها فيما يلي:

### 1 / 1 - ضمان الحد الأدنى من الخدمة:

كرّس القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، إجراء ضمان الحد الأدنى من الخدمة كأحد الإجراءات للحد من سلبات الاضراب بإعتباره حالة إستثنائية تعرفها المرافق العمومية، هذا الإجراء الذي نوضحه من خلال النقاط الآتية:

#### 1 / 1 / 1- ما المقصود بضمن الحد الأدنى من الخدمة:

يقصد به كافة الإجراءات التي يجب القيام بها من أجل مواصلة الأنشطة الضرورية ضماناً للحد الأدنى من الخدمة، وذلك عندما يمُس الاضراب الأنشطة التي يُمكن أن يضرّ إنقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمُس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لاسيما تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة. (10)

#### 1 / 1 / 2- ما هي قائمة قطاعات النشاط ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة:

تُحدد قائمة قطاعات النشاط ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية والمرافق العمومية، والتي لا تقل عن 30 % من مجموع الموظفين والأعوان العموميين المعنيين بالاضراب، من قبل وزير القطاع المعني بعد إستشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي الموظفين والأعوان العموميين المنتخبين، حسب الحالة. ويتم إعلام الوزير المُكلف بالعمل بذلك.

#### 1 / 2 - التسخير:

كرّس القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، إجراء التسخير كأحد الإجراءات للحد من سلبات الاضراب والذي يتم اللجوء إليه عادة في حال عدم الإستجابة لإجراء ضمان الحد الأدنى من الخدمة أو عدم كفايته، هذا الإجراء الذي نوضحه من خلال النقاط الآتية:

<sup>10</sup>- تُحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة، إجبارياً، عن طريق التنظيم.



## 1 / 2 / 1- ما المقصود بالتسخير:

يقصد به الإجراء الذي يُمكن أن تأمر به بعض السلطات الإدارية، طبقاً للتشريع ساري المفعول، وذلك من أجل تسخير الموظفين والأعوان العموميين المُضربين التابعين للهيئات والمؤسسات والإدارات العمومية الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية، وذلك بغرض إستئناف العمل.

## 1 / 2 / 2- من هي الجهات التي يمكنها القيام بتسخير العمال:

يُمكن أن يتخذ إجراء التسخير ويأمر به كل من وزير القطاع أو والي الولاية أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني. حيث أنه، تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو ممثليها القانوني وباستعمال كافة الطرق القانونية بتبليغ كل موظف أو عون عمومي معني بقرار التسخير.

## 1 / 2 / 3- ما هي مناصب العمل المعنية بإجراء التسخير:

يُمكن أن يتخذ إجراء التسخير ويأمر به كل من وزير القطاع أو والي الولاية أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، وذلك من أجل تسخير الموظفين والأعوان العموميين المُضربين التابعين للهيئات والمؤسسات والإدارات العمومية الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية:

- لأمن الأشخاص و المنشآت والأماكن.
- لإستمرار المصالح العمومية الأساسية.
- لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد.
- لتموين السكان أو لمواجهة كل حالة إستثنائية صحية أو مُستعجلة.

## 1 / 2 / 4- ما هي الجزاءات المترتبة عن عدم تنفيذ إجراء التسخير:

يُشكل رفض تنفيذ قرار التسخير خطأً مهنيًا جسيمًا ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية ضد الموظف أو العون المتعاقد المعني، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وذلك دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات. (11)

## 02- موانع اللجوء إلى الإضراب.

حرص المشرع الجزائري على حماية مُمارسة حقّ الإضراب بإعتباره أحد الحقوق الدستورية، لكنه لم يُغفل كذلك عن تحقيق مبدأ إستمرارية المرفق العام الذي تتبثق عنه مسألة ضمان إستمرارية أداء وتقديم الخدمة العمومية.

<sup>11</sup>- من خلال الأحكام سالفة الذكر، يتضح لنا أن عدم تنفيذ قرار التسخير يعتبر خطأً مهنيًا جسيمًا ينجر عنه تطبيق أحكام المادة 173 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر، بإعتباره خطأً مهنيًا من الدرجة الرابعة يستوجب التوقيف والعرض أمام المجلس التأديبي لتسليط أحد عقوبات الدرجة الرابعة على الموظف المعني. كما يمكن أن يترتب عن ارتكاب هذا الخطأ من طرف عون متعاقد إلى تسليط عقوبة فسخ عقد العمل دون إشعار مسبق أو تعويض بعد مُثوله أمام اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء.

حيث أنه، منع اللّجوء إلى الإضراب للمستخدمين العاملين على مستوى بعض قطاعات النشاط المهمة التي تُعرف بأهميتها القصوى. هذه الإجراءات الذي نوضحه فيمايلي:

## 1 / 2 - ما هي مجالات العمل التي يُمنع اللّجوء فيها إلى الإضراب:

حدد القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، بموجب المادة 67 منه فئات المستخدمين ومجالات النشاط التي يُمنع عليها اللّجوء إلى الإضراب، وهي:

- المستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين.

- المستخدمين الذين يشغلون وظائف السلطة بإسم الدولة.

- المستخدمين الذين يشغلون وظائف في قطاعات إستراتيجية وحساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، التي قد يُؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو من المحتمل أن يُؤدي الإضراب من خلال آثاره إلى أزمة خطيرة. (12)

## 2 / 2 - كيفية تسوية نزاعات العمل الجماعية في قطاعات النشاط التي يُمنع فيها اللّجوء إلى الإضراب:

تخضع النزاعات الجماعية للعمل التي يكون طرفاً فيها العمال أو المستخدمين الممنوعين من اللّجوء إلى الإضراب، لإجراءات التسوية الإجبارية، وعند الإقتضاء، للدراسة من طرف اللّجنة الوطنية أو اللّجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليها في أحكام المواد 71 إلى 76 من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

## 03- كيف تتمّ تسوية الإضراب.

حرص المشرع الجزائري على تكريس مبدأ مُهم يشمل كافة مراحل النزاع الجماعي للعمل وحتى إلى غاية اللّجوء إلى الإضراب، والمتمثل في تغليب اليات الحوار الدائم خلال كافة مراحل النزاع الجماعي. هذه الإستراتيجية التي من شأنها العمل على الوقاية من بروز النزاعات الجماعية للعمل ومعالجتها في حينها.

حيث أن، المشرع الجزائري ومن خلال القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، كرس مجموعة من الإجراءات لتسوية الإضراب نوجزها فيمايلي:

## 1 / 3 - ما هي الإجراءات الإستثنائية التي يُمكن إتخاذها من أجل تسوية الإضراب:

يتعيّن على طرفي النزاع الجماعي للعمل خلال مدة الإشعار المُسبق وبعد الشروع في الإضراب مواصلة المفاوضات لتسوية الخلاف موضوع النزاع.

<sup>12</sup>- تُحدد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف التي يُمنع على شاغليها اللّجوء إلى الإضراب، عن طريق التنظيم.

حيث أنه، إذا ظهر عنصر أساسي جديد إيجابي لتسوية النزاع الجماعي خلال المفاوضات، فإنه يجب على ممثلي العمال أو الموظفين والأعوان العموميين إشعار العمال أو الموظفين والأعوان العموميين المجتمعين في جمعية عامة بذلك، ويجب على هؤلاء أن يقرروا، وفق أحكام القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، العودة إلى العمل من عدمه. حيث أنه، يُشارك المُستخدم أو مسؤولي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو ممثليهم المُؤهلين في الجمعية العامة.

### 3 / 2 - ما هي الإجراءات المُتخذة في حال إستمرارية الإضراب:

في حالة إستمرار الإضراب، يُمكن لوزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، وبعد إستشارة المُستخدم أو مسؤولي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو ممثليهم المُؤهلين ومُمثلي العمال، عرض النزاع الجماعي للعمل، حسب الحالة، على اللّجنة الوطنية أو اللّجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليها في أحكام القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، عندما:

- تقتضي ذلك ضرورات إقتصادية وإجتماعية قاهرة.

- يتعلق الإضراب بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الإقتصاد الوطني للخطر. ( 13 )

### ثالثاً: اللّجان المكلفة بالبت في النزاعات الجماعية للعمل.

أنشأ المشرع الجزائري لجان للتحكيم مُكلفة بالبت في النزاعات الجماعية للعمل بإعتبارها أحد الطرق واخرها لحل هذه النزاعات وتسويتها، وهي نوعين لجنة ذات طابع وطني تختص بفض نوع محدد من النزاعات، وأخرى ذات طابع ولائي تختص بدورها بفض نوع معين من النزاعات الجماعية للعمل.

وبغية التعرف أكثر على هذه اللّجان سوف نتناولها بنوع من التوضيح وفقاً للأحكام الواردة في القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

#### 01- اللّجنة الوطنية للتحكيم.

سوف نتطرق بالدراسة لهذه اللّجنة وفقاً للأحكام الواردة في القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، ونبيّنها في النقاط الآتية:

<sup>13</sup>- تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يُحدد المدة الدُنيا والقصوى للإضراب، بل تركها لتقدير الجهة المُبادرة به، شريطة أن لا يكون الإضراب مُتقطعاً أو مفتوحاً، حيث أنه وحسب وجهة نظرنا ومنعاً للتعسف في إستعمال هذا الحق كان بإمكان المشرع أن يُحدد المدة القصوى التي لا يُمكن أن يتجاوزها الإضراب، لاسيّما وأنه إعتبر الإضرابات المفتوحة إضرابات غير قانونية.

## 1 / 1 - الإختصاص:

طبقاً لأحكام المادة 71 من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالبت في:

- النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يُمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب.
- النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني.

حيث أنه، يجبُ على طرفي النزاع الجماعي للعمل تقديم كل التسهيلات وتوفير كل المستندات والمعلومات المتعلقة بالنزاع بناءً على طلب اللجنة، التي يُمكنها أن تتلقى جميع المعلومات التي لها صلة بالنزاعات الجماعية للعمل، وكذا كل وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة المنصوص عليها في القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

## 2 / 1 - طريقة الإخطار:

يتم إخطار اللجنة الوطنية للتحكيم من طرف وزير القطاع المعني في حال إستمرار الإضراب، وذلك بعد إستشارة المستخدم أو مسؤولي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو مُمثلهم المؤهلين ومُمثلي العمال، حول المسائل والإقتراحات المدونة في المحضر الذي يثبت إمّا فشل المصالحة أو الوساطة.

## 3 / 1 - التشكيلة:

تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم التي يرأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة، من عدد متساو من مُثلي القطاعات الوزارية المعنية، ومن مُثلي المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلاً.

## 4 / 1 - أجال البت في النزاعات الجماعية للعمل:

تُقرر اللجنة الوطنية للتحكيم في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوم عمل في النزاعات الجماعية للعمل التي تُخطر بها من طرف:

- وزير القطاع المعني أو مُثلي المستخدمين الممنوعين من اللجوء إلى مُمارسة حقّ الإضراب.
- وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعنيين ضمن الشروط المذكورة في المادة 70 من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

## 02- اللجنة الولائية للتحكيم.

سوف نتطرق بالدراسة لهذه اللجنة وفقاً للأحكام الواردة في القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، ونبينها في النقاط الآتية:

## 1 / 2 - الإختصاص:

طبقاً لأحكام المادة 71 من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالبت في:

- النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يُمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب.
- النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد على المستوى الولائي.

حيث أنه، يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تقديم كل التسهيلات وتوفير كل المستندات والمعلومات المتعلقة بالنزاع بناءً على طلب اللجنة، التي يُمكنها أن تتلقى جميع المعلومات التي لها صلة بالنزاعات الجماعية للعمل، وكذا كل وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة المنصوص عليها في القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

## 2 / 1 - طريقة الإخطار:

يتم إخطار اللجنة الولائية للتحكيم من طرف الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني في حال إستمرار الإضراب، وذلك بعد إستشارة المستخدم أو مسؤولي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو ممثلهم المؤهلين وممثلي العمال، حول المسائل والإقتراحات المدونة في المحضر الذي يثبت إما فشل المصالحة أو الوساطة.

## 3 / 1 - التشكيلة:

تُؤسس لدى كل ولاية لجنة ولائية للتحكيم يرأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة، وتتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارات المحلية والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً.

## 4 / 1 - أجال البت في النزاعات الجماعية للعمل:

تُقرر اللجنة الولائية للتحكيم عندما يتم إخطارها فقط في النزاعات الجماعية للعمل التي تحدث في نطاق الولاية، و تصدر اللجنة الولائية للتحكيم قرار التحكيم بشأن النزاع في أجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل من تاريخ مُثول الطرفين أمامها.

## 03- قرارات التحكيم.

يصدر عن كل من اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم بعد إنتهاء أشغالها قرارات التحكيم وذلك بغرض فض النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، التي يترتب عنها حل الإضراب وإستئناف العمال أو الموظفين والأعوان العموميين عملهم.

## 1 / 2 - نفاذ قرارات التحكيم:

تُصبح قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة.

## 2 / 2 - تبليغ قرارات التحكيم:

تُبلغ قرارات التحكيم إلى طرفي النزاع خلال أيام العمل الثلاثة (3) الموالية لتاريخ صدورها، حسب الحالة، من قبل رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم أو رئيس اللجنة الولائية للتحكيم.

كما تُرسل نُسخ من قرارات التحكيم إلى الوزير المُكلف بالعمل إذا صدرت عن اللجنة الوطنية للتحكيم، وإلى المفتشية الولائية للعمل المختصة إقليمياً إذا صدرت عن اللجنة الولائية للتحكيم (14)

<sup>14</sup>- تُحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم وكذا تنظيمهما وسيرهما عن طريق التنظيم، حيث أنه يُحدد حالياً تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم وتنظيمها وعملها المرسوم التنفيذي رقم 90- 418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المُتخذ تطبيقاً لأحكام القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 سالف الذكر، حيث أنه وطبقاً لأحكام المادة 89 من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، تبقى أحكام هذا النص التنظيمي سارية المفعول إلى غاية صدور النص التنظيمي الجديد المُتخذ تطبيقاً لأحكام المادة 76 من ذات القانون.

## الفصل الرابع

**أحكام جزائية تتّعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية  
للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب**

## الفصل الرابع:

أحكام جزائية تتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

**01- الجهة الإدارية المخول لها مُعَاينة ومُتَابَعَة المخالفات المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.**

نصت المادة 78 من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، على أنه يُعَين ويتابع مفتشو العمل مخالفات أحكام هذا القانون طبقاً للتشريع ساري المفعول. حيث أنه وطبقاً لأحكام المادة سالفه الذكر، فإن المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية تخضع بدورها في مجال مُعَاينة ومتابعة مثل هذه المخالفات لإختصاص مفتشية العمل المختصة إقياً وليس مفتشية الوظيفة العمومية للولاية.

**02- العقوبات الجزائية ذات الطابع المالي والمخالفات المقابلة لها.**

سوف نُلخص هذه المخالفات والعقوبات المقابلة لها الوارد ذكرها في المواد 79، 80، 82، 83 و86 من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، في الجدول الآتي:

المخالفة و/أو المخالفات	العقوبة و/أو العقوبات
- المُستخدم الذي لا يفي بالتزاماته فيما يتعلق بالإجتماعات الدورية المنصوص عليها في المادتين 5 و 22 من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، سواء تعلق الأمر بالتزاماته القانونية والتنظيمية أو تلك الناتجة عن إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل.	- يعاقب بغرامة من مائة ألف دينار ( 100.000 دج ) إلى مائتي ألف دينار ( 200.000 دج ). - في حالة العود، تُضاعف الغرامة.
- كل طرف في نزاع جماعي للعمل تغيّب دون سبب شرعي عن جلسات وإجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم المنظمة طبقاً لأحكام القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.	- يعاقب بغرامة من عشرين ألفاً دينار ( 20.000 دج ) إلى خمسين ألفاً دينار ( 50.000 دج ). - في حالة العود، تُضاعف الغرامة.
- كل من خرق عمداً الأحكام المتعلقة بإجراءات تسوية النزاع الجماعي للعمل كما هو منصوص عليه في المواد 5 إلى 76 من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.	- يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار ( 50.000 دج ) إلى مائة ألف دينار ( 100.000 دج )



<p>- يعاقب بغرامة من عشرين ألفا دينار ( 20.000 دج ) إلى خمسين ألفاً دينار ( 50.000 دج ).</p>	<p>- المُستخدم ومُمثلوا العمال أو أي شخص اخر لا يُنفذُ عمداً أحكام إتفاقات المصالحة أو الوساطة وقرارات التحكيم الحائزة على القوة التنفيذية.</p>
<p>- يعاقب بغرامة من عشرين ألفا دينار ( 20.000 دج ) إلى خمسين ألفاً دينار ( 50.000 دج )، وذلك دون الإخلال بالعقوبات التأديبية.</p>	<p>- كل عامل أجير أو عون عُمومي لا يُنفذ، دون مُبرر، أو يتوقف عن تطبيق التدابير التنظيمية للحد الأدنى من الخدمة، ولو مؤقتاً، أو يرفض تنفيذ قرار التسخير الذي تم تبليغه به طبقاً لأحكام القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.</p>

### 03- العقوبات الجزائية ذات الطابع المالي و/أو السالبة للحرية والمخالفات المقابلة لها.

سوف نُلخص هذه المخالفات والعقوبات المقابلة لها الوارد ذكرها في المواد 81، 84، 85 و 87 من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، في الجدول الآتي:

العقوبة و /أو العقوبات	المخالفة و /أو المخالفات
<p>- دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يُعاقب بالحبس من ثلاثة ( 03 ) أشهر إلى ستة ( 06 ) أشهر، وبغرامة من خمسين ألف دينار ( 50.000 دج ) إلى مائة ألف دينار ( 100.000 دج ) أو بإحدى هاتين العقوبتين.</p>	<p>- كل من يرفض تقديم وثائق إلى القائمين بالمصالحة و الوسطاء والمُحكّمين المنصوص عليهم في القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، أو يُزودهم بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مُزورة أو يُمارس مناورات أو إحتيالاً بهدف الضغط عليهم بُغية توجيه توصياتهم أو قراراتهم.</p>
<p>- يُعاقب بالحبس من ثلاثة ( 03 ) أشهر إلى ستة ( 06 ) أشهر، وبغرامة من عشرين ألف دينار ( 20.000 دج ) إلى خمسين ألف دينار ( 50.000 دج ) أو بإحدى هاتين العقوبتين.</p>	<p>- كل مُستخدم يمس أو يُحاول المساس بمُمارسة حق الاضراب، دون الإخلال بأحكام المادة 56 من القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.</p>
<p>- يُعاقب بالحبس من ستة ( 06 ) أشهر إلى سنة ( 1 ) ، وبغرامة من خمسين ألف دينار ( 50.000 دج ) إلى مائة ألف دينار ( 100.000 دج ) أو بإحدى هاتين العقوبتين.</p>	<p>- إذا نجم عن المساس بمُمارسة حق الاضراب عقوبة تأديبية أو تهديد أو عنف و/أو إعتداء.</p>

<p>- يُعاقب بالحبس من ثلاثة ( 03 ) أشهر إلى ستة ( 06 ) أشهر، وبغرامة من خمسين ألف دينار ( 50.000 دج ) إلى مائة ألف دينار ( 100.000 دج ) أو بإحدى هاتين العقوبتين.</p>	<p>- كل من تسبب أو حاول أن يتسبب في إضراب عن العمل مخالف لأحكام القانون رقم 23 - 08 المؤرخ 21 يونيو 2023 سالف الذكر، أو عمل على إستمراره أو حاول من أجل إستمراره.</p>
<p>- يُعاقب بالحبس من ستة ( 06 ) أشهر إلى سنة ( 1 )، وبغرامة من مائة ألف دينار ( 100.000 دج ) إلى مائتي ألف دينار ( 200.000 دج ) أو بإحدى هاتين العقوبتين.</p>	<p>- إذا صاحب هذا الإضراب عنف أو إعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.</p>
<p>- يُعاقب بالحبس من ثلاثة ( 03 ) أشهر إلى ستة ( 06 ) أشهر، وبغرامة من عشرين ألف دينار ( 20.000 دج ) إلى خمسين ألف دينار ( 50.000 دج ) أو بإحدى هاتين العقوبتين.</p>	<p>- كل من قام بإتلاف أو محاولة إتلاف، أثناء الإضراب، أي أغراض أو الات أو مواد أو سلع أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة، أو مارس مناورة إحتيالية أو تهديداً أو عنفاً و / أو إعتداءً يكون غرضه عرقلة حرية العمل.</p>

## الفصل الخامس

### أحكام إنتقالية وختامية

## الفصل الخامس:

### أحكام إنتقالية وختامية.

### أولاً: الأحكام الإنتقالية.

1 / 1 - النصوص التنظيمية التي تبقى سارية المفعول.

تبقى النصوص المتخذة تطبيقاً لأحكام القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم، الملغى، سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التطبيقية المنصوص عليها في القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

### ثانياً: الأحكام الختامية أو النهائية.

**01- نهائية أحكام القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.**

تعتبر أحكام القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، الصادر في الجريدة الرسمية، عدد 42 المؤرخة في 25 يونيو 2023 نهائية، وقد تحدد كميّات تطبيقها عند الإقتضاء، عن طريق التنظيم. فهي بذلك، تُلغى وتُغوض جميع الأحكام المخالفة لها، لاسيّما أحكام القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 سالف الذكر.

**02- النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيق القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.**

عادة ما تتضمن القوانين التي تُنظم شؤون أو ميادين ذات أهمية، إحالة لتطبيق بعض أحكامها على النصوص التنظيمية، التي تصدر لاحقاً، فالمرشح يترك في بعض الأحيان مسألة تنظيم بعض المسائل للسلطة التنفيذية التي تتخذ بخصوص ذلك نصوص تنظيمية مختلفة. وفي الجدول أدناه سوف نبين طبيعة الأحكام وتعداد النصوص التنظيمية، التي سوف تصدر لاحقاً في مجال تطبيق القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر.

الرقم	الأحكام المعنية	المادة
01	- كميّات تطبيق أحكام المادة 5 لاسيما دورية الاجتماعات	المادة 05
02	- كميّات تطبيق احكام المادة 22 لاسيما فيما يخص دورية الاجتماعات	المادة 22
03	- تحديد مهام وتشكيلة وكميّات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية وكذا تنظيمه وسيره	المادة 37
04	- تحديد مهام الوسطاء وكميّات تعيينهم وكذا أتعابهم	المادة 40

المادة 62	- تحديد قائمة الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجبارياً	05
المادة 64	- تحديد قائمة قطاعات النشاط ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية والمرافق العمومية	06
المادة 67	- تحديد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب	07
المادة 76	- تحديد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم وكذا تنظيمها وسيرها	08
المادة 88	- تحديد كيفيات تطبيق أحكام القانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023	09