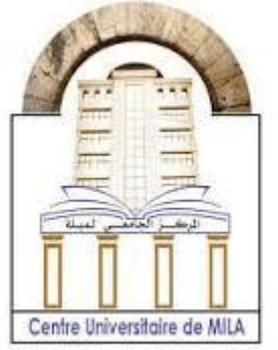


وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله  
معهد الحقوق



الرقم التسلسلي: .....

الرمز: .....

الشعبة: الحقوق

القسم: الحقوق

التخصص: قانون إداري

## ضوابط ممارسة الحق في الإضراب في ظل القانون رقم 23-08

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في الحقوق  
تخصص قانون إداري

مؤسسة اقتصادية في إطار القرار الوزاري رقم 008 المعدل والمتم للقرار رقم 1275

تحت إشراف الأساتذة:

- رماش سميت
- بوالريحان فاروق

إعداد الطالبة:

- حوش صباح

أعضاء لجنة المناقشة

رئيس اللجنة	المركز الجامعي ميله	أ- التعليم العالي	لمزري مفيدة
مشرف رئيسي	المركز الجامعي ميله	أستاذ محاضر- ب	رماش سميت
مشرف مساعد	المركز الجامعي ميله	أستاذ محاضر- أ	أبو الريحان فاروق
مناقشا	المركز الجامعي ميله	أستاذ محاضر- ب	موسى زينب
ممثل الحاضنة	المركز الجامعي ميله	أستاذ محاضر- أ	داودي حمزة
شريك اقتصادي	المركز الجامعي ميله	أستاذ مساعد- أ	شباح بوزيد

السنة الجامعية: 2025/ 2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



س  
اشرح لي  
صَدْرِي وَيَسِّرْ  
لي أَمْرِي  
ر

يقول الإمام الشافعي رحمه الله :

كُلَّمَا أَدَّبَنِي الدَّهْرُ

أَرَانِي نَقْصَ عَقْلِي

وَإِذَا مَا أزدَدْتُ عِلْمًا

زادني عِلْمًا بِجَهْلِي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر و تقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبعونه تهون متاعب الدنيا وبه تزيد آمال الحياة  
أحمد الله حمدا كثيرا طيبا مباركا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه...

أعذب مشاعر التقدير والاحترام... إلى من لم تبخلي بنصائحها وإرشاداتها ...  
أستاذتي الرائعة " رماش سمية "....فشكرا لك سيدتي على مساعدتك وتوجيهاتك... فقد  
حزت علما وحلما ... وتواضعا يليق بشأنك ومكانك ديننا ودنيا لتكوني قدوة لكل طالب ...  
بارك الله فيك..... وعلا درجاتك ...

أسمى عبارات الإكرام والتقدير ... والشكر الجزيل للأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة  
... كل باسمه الخاص.....

الشكر لكل الذين ساعدوني ولو بالكلمة الطيبة...

أتمنى أن تنال ثمرة جهدي المتواضع إعجابكم وأن تكون قطرة في بحر العلم ....

صباح

## قائمة المختصرات :

ص	الصفحة
ط	الطبعة
ص-ص	من الصفحة إلى الصفحة
ج ر	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية
د ط	دون طبعة
د س ن	دون سنة نشر

# مقدمة

## مقدمة

أخذت مواضيع حقوق الإنسان وحرياته حيزا كبيرا من الاهتمام المتزايد والمتصاعد على المستوى الدولي من خلال إصدار العديد من المواثيق الدولية وتضمينها المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان، وحرصت من جهتها الدول على تضمينها من خلال قوانينها الداخلية وإضفاء الحماية القانونية لها، ومن بين هذه الحقوق نجد الحق في ممارسة الإضراب الذي حظي باهتمام التشريعات الدولية والوطنية ذلك لكونه يشكل أحد أبرز تجليات الحرية النقابية، باعتباره الوسيلة الشرعية للعمال سواء كانوا أجراء أو موظفين في التوقف عن العمل بهدف الضغط على المستخدم أو السلطات العامة من أجل تحسين الأوضاع الاجتماعية أو المهنية وظروف العمل.

اعتبارا لأهمية هذا الحق نصت مجموعة من المواثيق الدولية والإقليمية على ضمان ممارسته، فقد تم تكريسه بموجب المواثيق الدولية الصادرة في إطار منظمة الأمم المتحدة بالإضافة إلى الصكوك الدولية الإقليمية على المستوى الأوروبي، الأمريكي، الإفريقي والعربي، والتي جاءت كلها على الاعتراف بالحق في ممارسة الإضراب ولو بشكل غير صريح، كما أنه استقر رأي منظمي العمل الدولية والعربية؛ على اعتبار الحق في ممارسة الإضراب حقا أساسيا ومظهرا من مظاهر الحرية النقابية التي تكفلها العديد من الاتفاقيات والتوصيات و المعايير الدولية ذات الصلة بممارسة الحق في الإضراب.

تعتبر الجزائر من الدول المكرسة للحق في ممارسة الإضراب انطلاقا من أول دستور لها سنة 1963<sup>(1)</sup>، لكن المؤسس الدستوري لم يعترف بحق الإضراب إلا لعمال القطاع الخاص من خلال دستور سنة 1976<sup>(2)</sup>، لكنه تراجع عن هذا الموقف واعترف من خلال دستور 1989<sup>(3)</sup> بحق الإضراب في كلا القطاعين العام والخاص من خلال المادة 54 منه، لتؤكد هذا الحق تعديلات الدستور لسنوات 1996<sup>(4)</sup>، 2016<sup>(5)</sup>، 2020<sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup> - دستور 1963، موافق عليه في استفتاء شعبي بتاريخ 8 سبتمبر 1963، ج ر، العدد رقم 64، الصادرة في 10 سبتمبر 1963،

<sup>2</sup> - الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1976، ج ر العدد رقم 94 الصادرة في 24 نوفمبر 1976.

<sup>3</sup> - مرسوم رئاسي رقم 18/89 مؤرخ في 28 فيفري 1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري 1989، ج ر العدد رقم 09 الصادرة 1 مارس 1989.

<sup>4</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 438/96، المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر العدد 76، الصادرة في 8 ديسمبر 1996.

<sup>5</sup> - القانون 01/16 المؤرخ في 6 مارس 2016، المتعلق بالتعديل الدستوري، ج ر العدد رقم 14، الصادر 7 مارس 2016

كُرس الحق في ممارسة الإضراب في جل دساتير الدولة الجزائرية، غير أن هذا التكريس لم يأت بشكل مطلق بل تم إخضاعه كغيره من الحقوق إلى جملة من الأحكام الخاصة، حيث نصت المادة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على أن " الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون. ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال ذات المنفعة العامة الحيوية للمجتمع"، والذي تم تنظيمه بموجب القانون رقم 08/23 الذي جاء بديلا عن القانون رقم 02/90<sup>(2)</sup> (الملغى). يعتبر القانون 08/23<sup>(3)</sup>؛ الإطار القانوني لممارسة الحق في الإضراب، حيث نصت المادة الأولى منه على أنه " يحدد هذا القانون الأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وكذا شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب الناتج عن نزاع جماعي للعمل"، ونصت المادة الثالثة منه على مجال انطباقه، حيث تطبق أحكامه على المستخدمين وعلى العمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا على الأعوان العموميين الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم. رغم أن الإضراب حق مشروع يكفله الدستور والقانون، إلا أن ممارسته دون ضوابط قد تؤدي إلى تعطيل الخدمات العامة والإضرار بالنظام العام، ومن هنا جاءت الحاجة إلى تدخل المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 08-23، تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال تسليط الضوء على ما جاء به هذا الأخير من ضوابط وشروط لتنظيم ممارسة هذا الحق، بما يضمن حماية الحقوق الاجتماعية من جهة وضمان استمرارية الخدمة العمومية من جهة أخرى بالنظر إلى خطورة الإضراب في العمل وآثاره السلبية بالدرجة الأولى على العمال و المؤسسات، وعلى سير المرافق العامة وبالدرجة الثانية على الاقتصاد الوطني وتهديده للاستقرار والأمن العام والسلم الاجتماعي.

وتأسيسا مما سبق تطرح هذه الدراسة الإشكالية الرئيسية التالية:

<sup>1</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 442/20، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بالتعديل الدستوري، ج ر العدد 82، الصادرة في 30 ديسمبر 2020.

<sup>2</sup> - القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد رقم 6 لسنة 1990، الملغى بموجب القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جويلية 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد رقم 42 الصادر 25 جويلية 2023.

<sup>3</sup> - القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جويلية 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد رقم 42 بتاريخ 25 جويلية 2023.

## إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في ضبط إجراءات وكيفيات ممارسة الحق في الإضراب؟

تدرج تحت الإشكالية الرئيسية مجموعة من التساؤلات الفرعية نوردها على النحو التالي :

- ما هي أهم محطات تكريس الحق في الإضراب دوليا ووطنيا؟
  - ما هي حدود ممارسة الحق في الإضراب ؟
  - كيف نظم المشرع الجزائري إجراءات ممارسة الحق في الإضراب ؟
  - فيما تتجلى رقابة مفتشية العمل والقضاء على ممارسة الحق في الإضراب؟
- يتجلى الهدف الرئيسي للبحث في توضيح خصوصية ممارسة الحق في الإضراب من خلال الوقوف على المستجدات التي جاء به القانون رقم 08/23 في مجال تنظيم إجراءات وكيفيات اللجوء إلى ممارسته، ويمكن أن نميز ذلك من خلال :
- تحديد الإطار القانوني لممارسة الحق في الإضراب على المستوى الدولي والوطني .
  - معرفة إجراءات وكيفيات ممارسة الحق في الإضراب والمستجدات التي جاء بها المشرع الجزائري.
  - التعرف على حقيقة الدور الذي تلعبه مفتشية العمل والقضاء في الرقابة على ممارسة الحق في الإضراب .
- تعود أسباب اختيار هذا الموضوع لدوافع ذاتية وأخرى موضوعية، أما عن الدوافع الذاتية فتتمثل في:
- الرغبة في التعمق في دراسة الموضوع للإطلاع على جميع جوانبه بحكم أنني موظفة في مجال تفتيش العمل.
  - الرغبة في دراسة الموضوع بحكم دراستي في ميدان القانون الإداري لأنه يمثل الواقع العلمي و الحقيقي ، نظرا لنتامي ظاهرة الإضراب بوجهيه الشرعي وغير الشرعي.
  - الرغبة في تنمية المخزون المعرفي في هذا المجال والإطلاع على مختلف المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية المتعلقة بتكريس ممارسة الحق في الإضراب.
- وأما الدوافع الموضوعية فتمكن :
- بروز العمل النقابي واستعماله للإضراب كوسيلة ضغط في جميع المجالات.
  - التعرف على المستجدات التي جاء بها القانون رقم 08/23 مقارنة بالقانون رقم 02/90.
  - الوقوف على التنظيم القانوني لإجراءات ممارسة الحق في الإضراب في ظل القانون رقم 08/23.
  - التعمق في دور مفتشية العمل والقضاء في الرقابة على ممارسة الحق في الإضراب.

رغم الأهمية التي يكتسبها الموضوع خصوصا في جانبه القانوني، فقد واجهت مجموعة من الصعوبات وأنا بصدد إعداد هذا البحث، تمثلت خصوصا في:

- اعتماد الدراسة على النصوص القانونية لأن أغلب الدراسات اقتصرت على دراسة جزئيات الموضوع
- صعوبة التمكن من المراجع نظرا لحدثة القانون وعدم تناوله بالدراسة بشكل مفصل.
- صعوبة الوصول إلى إحصائيات وأرقام دقيقة وموثوقة تثري الدراسة نظرا لحدثة القانون.
- عدم التمكن من إثراء البحث بمبادئ أو اجتهادات قضائية حديثة نظرا لعدم توفرها أو عدم نشرها في المجالات القضائية الخاصة بالمحكمة العليا ومجلس الدولة.

بالنظر إلى طبيعة الموضوع وبغية الإجابة عن الإشكالية المطروحة و الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع اعتمدت على المنهج التاريخي من خلال رصد أهم المحطات التي مر بها التكريس القانوني للحق في الإضراب، وكذلك على المنهج الوصفي في تبيان الجوانب النظرية و القانونية للحق في الإضراب، كما اعتمدت على المنهج التحليلي لتوضيح أهم إجراءات وكيفيات اللجوء إلى ممارسة الحق في الإضراب ، وتحليل الصكوك والمواثيق الدولية للأمم المتحدة ومنظمتي العمل الدولية والعربية ، وتم الاعتماد على المنهج المقارن لاسيما في مقارنة بسيطة بين لنصوص و لتشريعات الداخلية المنظمة لممارسة الحق في الإضراب. للإجابة على الإشكالية المطروحة و ال غاية المرجوة من الدراسة؛ قمت بـإتباع خطة ثنائية من فصلين خصص **الفصل الأول** لدراسة الإطار القانوني لممارسة الحق في الإضراب ضمن مبحثين، خصص المبحث الأول لدراسة التكريس القانوني لممارسة الحق في ، أما المبحث الثاني فتم تناول الحدود القانونية لممارسة الحق في الإضراب.

أما **الفصل الثاني** من البحث فخصص لدراسة التنظيم القانوني لممارسة الحق في الإضراب، ضمن مبحثين؛ تناول المبحث لأول الإجراءات القانونية لممارسة الحق في الإضراب أما المبحث الثاني فتناول الرقابة على ممارسة الحق في الإضراب؛ من خلال التطرق إلى دور كل من مفتشية العمل والقضاء على ممارسة الحق في الإضراب.

# الفصل الأول

الإطار القانوني لممارسة  
الحق في الإضراب

## الفصل الأول : الإطار القانوني لممارسة الحق في الإضراب

جاء الاعتراف بالحق في ممارسة الإضراب في إطار المواثيق الدولية لحقوق الإنسان ، والمواثيق الخاصة بمنظمتي العمل الدولية والعربية من خلال مختلف الاتفاقيات الدولية الصادرة عنها. اعترفت الجزائر على غرار باقي الدول الأعضاء في المنظمات الدولية بالحق في ممارسة الإضراب من خلال دساتيرها المتعاقبة، مباشرة بعد الاستقلال من خلال أول دستور للدولة الجزائرية لسنة 1963 ، دون التمييز بين القطاع العام والخاص، وبصدر دستور 1989 وفي ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية والتعددية الحزبية؛ تم الاعتراف صراحة بحق ممارسة الإضراب في القطاع الاقتصادي وفي المؤسسات والإدارات العمومية، وهذا ما أكد عليه التعديل الدستوري لسنوات 1996، 2016، و 2020. تم تكريس الحق في ممارسة الإضراب دستوريا وتركت تنظيم كيفية ممارسته للنصوص التشريعية والتنظيمية والتي لم تتجسد إلا من خلال القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والذي تم إلغائه من طرف المشرع الجزائري ليعتمد القانون 08/23 لسنة 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب كآخر تشريع في مجال تنظيم كيفية ممارسة الحق في الإضراب. رغم اعتراف المشرع الجزائري بالحق في ممارسة الإضراب إلا أنه لم يأتي على إطلاقه فقد تم وضع حدود قانونية له لاعتبارات أمنية واجتماعية واقتصادية، من خلال المنع التام لبعض الفئات من ممارسته وإجبارية التسوية اللودية للنزاعات، و المنع الجزئي عندما يتعلق الأمر بالسير الحسن للمرفق العام . سنتناول الفصل الأول من البحث من خلال مبحثين، وذلك بالتعرض إلى التكريس القانوني لممارسة الحق في الإضراب في المبحث الأول، وتناول الحدود القانونية لممارسة الحق في الإضراب في المبحث الثاني.

## المبحث الأول : التكريس القانوني لممارسة الحق في الإضراب

يعتبر الحق في ممارسة الإضراب من الحقوق الأساسية للإنسان جاء الاعتراف بها في إطار المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، والمواثيق الخاصة بالعمل والتي ألزمت الدول بتضمين تشريعاتها الداخلية هذا الحق. لاشك أن التكريس الدستوري للحق في ممارسة الإضراب في القطاع الخاص كان منذ استقلال الدولة الجزائرية ولم يتم تكريسه في القطاع العام حتى سنة 1989 وذلك بتغير التوجه الاقتصادي في الجزائري على أن القانون رقم 08/23 لسنة 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب يعتبر بحق الإطار القانوني لتنظيم كيفية ممارسة الإضراب في الجزائر بعد إلغاء القانون رقم 02/90؛ نتطرق في هذا المبحث إلى ممارسة الحق في الإضراب في ظل المواثيق الدولية في المطلب الأول وممارسة الحق في الإضراب في ظل التشريع الجزائري في المطلب الثاني.

### المطلب الأول : ممارسة الحق في الإضراب في ظل المواثيق الدولية

كان لوجود مواثيق الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الإنسان الأثر الكبير في تكريس الحقوق والحريات الأساسية المتعلقة بالحرية النقابية وممارسة حق الإضراب، وهو ما ذهبت إليه الصكوك الإقليمية لحقوق الإنسان على المستوى العربي والإفريقي وحتى الأوروبي والأمريكي .

أقرت كذلك منظمي العمل الدولية والعربية الحق في ممارسة الإضراب من خلال جملة الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنها، سنتعرض في هذا المطلب إلى ممارسة الحق في الإضراب في ظل المواثيق الدولية لحقوق الإنسان؛ من خلال التطرق إلى أهم المواثيق الدولية ذات الصلة (الفرع الأول)، وممارسة الحق في الإضراب في ظل التشريع الدولي للعمل؛ من خلال التطرق إلى أهم الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية (الفرع الثاني)

### الفرع الأول : ممارسة الحق في الإضراب في ظل المواثيق الدولية لحقوق الإنسان

يعتبر الحق في ممارسة الإضراب من الحقوق والحريات الأساسية ضمن مجموعة الحقوق والحريات العامة التي احتلت مكانة هامة على مر العصور لكونها ترتبط بكرامة الإنسان، ولقد دخلت حقوق الإنسان دائرة القانون الدولي بموجب ميثاق الأمم المتحدة ونشأتها في سنة 1945 في أعقاب الحرب العالمية الثانية، وتعززت أكثر مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتبر الخطوة الأولى نحو التنظيم الدولي لحقوق الإنسان، حتى تحققت الخطوة الثانية مع إقرار الأمم المتحدة للعهدين الدوليين الأول الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الثاني خاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث تشكل هذه الأخيرة ما يسمى

بالشرعة الدولية لحقوق الإنسان وتعد الأساس القانوني الذي اشتقت منه مختلف الأعمال والوثائق القانونية الدولية الأخرى الصادرة عن الأمم المتحدة من اتفاقيات وإعلانات وقرارات.

### أولاً/ الصكوك الدولية العالمية:

نص ميثاق الأمم المتحدة<sup>(1)</sup> في ديباجته بأن شعوب الأمم المتحدة تؤكد إيمانها بالحقوق الأساسية للفرد وكرامته، كما نصت المادة 01 في فقرتها الثالثة (3) منه على ضرورة تحقيق التعاون الدولي على حل المسائل الدولية وعلى تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية بلا تمييز لأي سبب، ونصت المادة 56 منه على أعمال التعاون مع الهيئة لإدراك مقاصدها، ونصت المادة 66 منه أن المجلس الاقتصادي والاجتماعي يقدم توصيات فيما يخص إشاعة احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية ومراعاتها.

### 1/ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 :

يعتبر هذا الإعلان أول وثيقة دولية ذات طبيعة عالمية اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة بالإجماع في 10 ديسمبر 1948 بموجب القرار 217 ألف / (د - 3)<sup>(2)</sup> ، بموافقة شبه جماعية، جاء الإعلان متضمناً مقدمة وثلاثين مادة، لم يرد النص على الحق في ممارسة الإضراب في الإعلان بل جاء تضمينه من خلال نص المادة 23 منه التي نصت حق كل شخص في العمل وحرية اختياره بشروط مرضية، وحق جميع الأفراد في أجر عادل، والحق في إنشاء وانضمام العامل إلى نقابات تحمي مصالحه<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> - وقع ميثاق الأمم المتحدة في 26 حزيران/يونيه 1945 في سان فرانسيسكو في ختام مؤتمر الأمم المتحدة الخاص بنظام الهيئة الدولية وأصبح نافذاً في 24 تشرين الأول/أكتوبر 1945. ويعتبر النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية جزءاً متماً للميثاق، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، على الموقع الإلكتروني: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/a001.html> - بثوخ الزيارة 23 أبريل 2025 ، على الساعة 20:36 .

<sup>2</sup> - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اطلع عليه على موقع مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، على الموقع الإلكتروني: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/a001.html> - بثوخ الزيارة 23 أبريل 2025 ، على الساعة 20:36 .

<sup>3</sup> - نصت المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه:

1. لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة.
2. لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي.
3. لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية.
4. لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.

## 2/ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية:

اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 "أ" (د - 21) في 16 ديسمبر 1966 ودخل حيز النفاذ في 26 مارس 1976<sup>(1)</sup> ، ألحق العهد بالبروتوكولين الاختيارين الأول بشأن تقديم الشكاوي من قبل الأفراد والثاني بهدف العمل على إلغاء عقوبة الإعدام<sup>(2)</sup> ، يتكون العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية من ديباجة و 53 مادة موزعة على ستة أجزاء ، جاءت الديباجة لتؤكد على الاعتراف بالكرامة الإنسانية المبنية على أساس الحرية والعدالة والسلام وتعزيز الاحترام العالمي لحقوق الإنسان يحتوي العهد على مجموعة من الحقوق أوسع بكثير من تلك التي تضمنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .

رغم أن الاتفاقية لم تنص بشكل صريح على الحق في ممارسة الإضراب إلا أن المادة 22<sup>(3)</sup> من العهد أقرت الحق في حرية المشاركة مع الآخرين بما في ذلك إنشاء النقابات ، حيث نصت المادة على مبدأ عام وشامل لكل فرد في الاشتراك مع الآخرين وفي تشكيل النقابات أو الجمعيات أو شركة<sup>(4)</sup> .

## 3/ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 "أ" (د - 21)<sup>(5)</sup> ، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، دخل حيز النفاذ في 03 جانفي 1976، ويتألف العهد من مقدمة و 31 مادة مقسمة على خمسة

<sup>1</sup>- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ، جامعة منيسوتا، على الموقع الإلكتروني :

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/b003.html> بتويخ الزيارة 23 أبريل 2025 ، على الساعة 20:36 .

<sup>2</sup> - البروتوكول الثاني الخاص بإلغاء عقوبة الإعدام الملحق بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية - اعتمد بتاريخ 15 ديسمبر 1989 بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم : 128/44 - دخل حيز النفاذ 11 جويلية 1991 وفقا لأحكام المادة 1/8 منه.

<sup>3</sup>- نصت المادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على أنه "1. لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.

2. لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم. ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق.

3. ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.

<sup>4</sup> - زنقيلة سلطان، ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة آفاق علمية، المجلد رقم 12 العدد رقم 01، 2020، ص 592.

<sup>5</sup> - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، اطلع عليها على الموقع الإلكتروني : <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b002.html> بتاريخ 23 أبريل 2025 على الساعة 21.00 .

أجزاء، أقر العهد في جزئه الثالث من خلال المواد (6- 15)؛ الحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية.

حيث نصت المادة الثامنة (8) <sup>(1)</sup> من العهد على أن "

1- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

.....(د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعنى....."

حيث اعتبرت المادة الحق في الإضراب من الحقوق الأساسية التي تلتزم الدول الأطراف بها، ولكن نص المادة في الجزء الثاني من الفقرة أحال مسألة تنظيمه وكيفية ممارسته للقوانين الداخلية للدول، كما أن أحكام المادة أجازت للدول المتعاهدة منع بعض الفئات من أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية وإخضاعها لقيود قانونية.

### ثانياً/ الصكوك الدولية الإقليمية:

لقد أبرمت عدة مواثيق إقليمية لحماية حقوق الإنسان في أوروبا، أمريكا، الوطن العربي وإفريقيا، والتي تعتبر مصدراً مهماً لحقوق الإنسان إلى جانب المصادر العالمية السابقة الذكر.

1 - نصت المادة الثامنة (08)، من العهد على أن "

1- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

(أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها ، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها ، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

(ب) حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

(ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم

(د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعنى.

2- لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق.

3- ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية".

## 1- الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان:

وقعت هذه الاتفاقية سنة 1950<sup>(1)</sup>، ولم تدخل حيز النفاذ إلا في 3 سبتمبر 1953، إذ أقرتها حينذاك واحد وعشرون (21) دولة في المجلس الأوروبي، تتكون الاتفاقية من ديباجة و 59 مادة وتوجد لها عدة بروتوكولات إضافية،

وبالرجوع إلى الاتفاقية نجدها قد أشارت إلى الحق في ممارسة الإضراب بصورة غير صريحة من خلال نص المادة 11 المتعلقة بحرية التجمع وتكوين الجمعيات، على اعتبار الحق في ممارسة الإضراب جزءا لا يتجزأ من حرية تكوين الجمعيات<sup>(2)</sup>

تجدر الإشارة أن الميثاق الأوروبي الاجتماعي<sup>(3)</sup> لعام 1961 تناول هو الآخر بصورة غير صريحة الحق في ممارسة الإضراب من خلال نص المادة 12، التي عالجت موضوعات حرية التجمع وحرية تكوين الاتحادات في صياغة عامة للجمعيات بحيث ذكرت الجمعيات النقابية إلى جانب الجمعيات السياسية والمدنية، ولم يتم ذكر حق إنشاء النقابات في نص مستقل.

## 2- الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان:

أصدرت منظمة الدول الأمريكية لحقوق الإنسان سنة 1969 هذه الاتفاقية ، ولم تدخل حيز النفاذ إلا في 28 جويلية 1978، تتضمن الاتفاقية ديباجة و82 مادة.

لم تتضمن الاتفاقية أي اعتراف صريح بالحق في ممارسة الإضراب، لكنها أشارت من خلا نص المادة 16 إلى حق التجمع وتكوين جمعيات مع الآخرين بحرية لغايات مختلفة في إشارة إلى الحق في ممارسة الإضراب بصورة غير صريحة، وهو ما تداركته دول المنظمة من خلال البروتوكول الإضافي للاتفاقية في

1 - الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، اطع عليها على الموقع الإلكتروني <http://hrlibrary.umn.edu/arab/euhrcom.html> بتاريخ 23 أبريل 2025 على الساعة 23.00 .

2- جاء في نص المادة 11 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان: "

1. لكل إنسان الحق في حرية الاجتماعات السلمية، وحرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق الاشتراك في الاتحادات التجارية لحماية مصالحه.

2. لا تخضع ممارسة هذه الحقوق لقيود أخرى غير تلك المحددة في القانون حسبما تقتضيه الضرورة في مجتمع ديمقراطي لصالح الأمن القومي، وسلامة الجماهير، وحفظ النظام ومنع الجريمة وحماية الصحة والآداب، أو حماية حقوق الآخرين وحياتهم. ولا تمنع هذه المادة من فرض قيود قانونية على ممارسة رجال القوات المسلحة أو الشرطة أو الإدارة في الدولة لهذه الحقوق.

3 - الميثاق الاجتماعي الأوروبي، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، اطع عليها على الموقع الإلكتروني <http://hrlibrary.umn.edu/arab/eu-rights-charter.html> بتاريخ 24 أبريل 2025 على الساعة 22.00.

مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والذي دخل حيز النفاذ بتاريخ 16 نوفمبر 1999<sup>(1)</sup>، وهذا من خلال نص المادة 8 منه والتي جاءت تحت عنوان الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية " تضمن الدول الأطراف: ... (ب) حق الإضراب ..."

حيث تناولت المادة الحق في ممارسة الإضراب بعبارات صريحة ضمن جملة من الحقوق المتعلقة الحرية النقابية والحق في تنظيم النقابات وحرية الانضمام إليها والحق في إنشاء اتحادات وطنية واتحادات كونفيدرالية ومنظمات مهنية دولية والانضمام إليها.

نشير في هذا الإطار إلى الإعلان الأميريكي لحقوق الإنسان لعام 1948، الذي جاء كذلك على الاعتراف بصورة غير مباشرة بالحق في ممارسة الإضراب<sup>(2)</sup> من خلال تكريسه حق إنشاء النقابات بموجب نص المادة 22 وأدرج حق تكوين الجمعيات مهما كان طابعها<sup>(3)</sup>

### 3-الميثاق العربي لحقوق الإنسان:

صدر الميثاق وتم اعتماده في نسخته الأولى بموجب قرار مجلس جامعة الدول العربية في 10 سبتمبر 1997، واعتمدت النسخة الثانية في القمة العربية السادسة عشر في تونس في 23 ماي 2004<sup>(4)</sup>، يتضمن الميثاق ديباجة و53 مادة.

1 - البروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، مكتبة حقوق الإنسان ، جامعة منيسوتا ، اطلع عليها على الموقع الإلكتروني <http://hrlibrary.umn.edu/arab/am3.html> بتاريخ 24 أبريل 2025 على الساعة 22.00.

2 - تنص المادة 22 من الإعلان الأمريكي لحقوق الإنسان على انه " لكل شخص الحق في الاتحاد مع الآخرين من أجل تعزيز وممارسة وحماية المصالح الشرعية لأي اتحاد سياسي أو اقتصادي أو ديني أو اجتماعي أو ثقافي أو مهني أو عمالي، أو أيًا كانت طبيعته."

3 - بورنين محند أورايج، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، رسالة ماجستير في القانون، تخصص القانون الدولي العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010/2011، ص 53.

4 - الميثاق العربي لحقوق الإنسان ، مكتبة حقوق الإنسان ، جامعة منيسوتا ، اطلع عليها على الموقع الإلكتروني : <http://hrlibrary.umn.edu/arab/a003-2.html> بتاريخ 23 أبريل 2025 على الساعة 22.00 .

نصت المادة 3/35 من الميثاق على أن تكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب<sup>(1)</sup> جاء هذا النص في إطار معالجة الحقوق المتعلقة بالنشاطات الاجتماعية<sup>(2)</sup> وهو ما جاءت به المادة 29 من النسخة الأولى من الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 1994<sup>(3)</sup>، التي نصت على الحق في تشكيل نقابات والحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها القانون.

### 4- الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان:

أقرته منظمة الوحدة الإفريقية في سنة 1981<sup>(4)</sup>، ودخل حيز التنفيذ في 21 أكتوبر 1986، يبدأ الميثاق بديباجة ووزعت مواده الثمانية والستون (68) على ثلاثة أجزاء. كرس الميثاق حق تكوين الجمعيات من خلال نص المادة 10<sup>(5)</sup> منه شريطة احترام الشروط المحددة في القانون، دون أن يتم الإشارة إلى الحقوق المتعلقة بالحرية النقابية كإنشاء النقابات و الحق في ممارسة الإضراب، حيث أن الميثاق الإفريقي لم يرقى في مجال الحرية النقابية وممارسة حق الإضراب إلى المستوى الذي وصلت إليه المواثيق الإقليمية الأخرى، وجاءت صياغة المادة غامضة بالشكل الذي يتيح لأنظمة الحكم الإفريقية المساس بالحرية النقابية<sup>(6)</sup>

1 - نصت المادة 35 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أنه:

1. لكل شخص الحق في حرية تكوين الجمعيات أو النقابات المهنية والانضمام إليها وحرية ممارسة العمل النقابي من أجل حماية مصالحه.

2. لا يجوز فرض أي من القيود على ممارسة هذه الحقوق والحرية إلا تلك التي ينص عليها التشريع النافذ وتشكل تدابير ضرورية لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحررياتهم.

3. تكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ

2 - بورنين محند أورابح، مرجع سبق ذكره، ص 49.

3 - الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان، اعتمد ونشر بموجب قرار مجلس جامعة الدول العربية رقم 5427 بتاريخ 15 سبتمبر 1997، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، اطلع عليها على الموقع الإلكتروني :

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/a003.html> بتاريخ 23 أبريل 2025 على الساعة 22.00 .

4 - الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، اطلع عليها على الموقع الإلكتروني :

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/a005.html> بتاريخ 23 أبريل 2025 على الساعة 22.00 .

5 - نصت المادة 10 الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان على أنه"

1. يحق لكل إنسان أن يكون وحرية جمعيات مع آخرين شريطة أن يلتزم بالأحكام التي حددها القانون.

2. لا يجوز إرغام أي شخص على الانضمام إلى أي جمعية على ألا يتعارض ذلك مع الالتزام بمبدأ التضامن المنصوص عليه في هذا الميثاق".

6 - بورنين محند أورابح، مرجع سبق ذكره، ص 55.

## الفرع الثاني : ممارسة الحق في الإضراب في ظل التشريع الدولي للعمل

على الرغم من عدم وجود اتفاقيات دولية تركز الحق في ممارسة الإضراب إلا أن أجهزة منظمة العمل الدولية أكدت على وجود بعض القيود التي تبررها ظروف خاصة وحق الإضراب يقتضيه حق التنظيم المعترف بيه في اتفاقيات منظمة العمل<sup>(1)</sup>، من جهة ثانية نجد منظمة العمل العربية بدورها قد أصدرت عدد من الاتفاقيات والتوصيات الخاصة بالحق في ممارسة الإضراب.

### أولاً/ الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية:

تأسست منظمة العمل الدولية عام 1919، وهي وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة وصلت بها سنة 1946 هدفها الرئيسي تعزيز الحقوق في العمل وأكدت على ذلك في ديباجة دستورها<sup>(2)</sup>، اهتمت المنظمة بمسألة العمل و العمال في مختلف الدول، من أجل تحسين ظروف عملهم و توفير أكبر قدر من الحماية لهم كما أصدرت العديد من الاتفاقيات والتوصيات و المعايير الدولية ذات صلة بممارسة الحق في الإضراب، تم إبرام العديد من الاتفاقيات المتعلقة بالعمل النقابي<sup>(3)</sup> ولعل أبرزها ما أقره مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم والاتفاقية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة 1949.

<sup>1</sup> - خالد مصطفى علي فهمي إدريس، النظام القانوني للحق في الإضراب في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية وأحكام

القضاء (نحو قانون خاص بتنظيم الحق في الإضراب)، مجلة روح القانون ، العدد 97، جانفي 2022، ص 595

<sup>2</sup> - جاء في دستور المنظمة "...لم يكن هناك سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية.."

<sup>3</sup> - بالإضافة إلى الأعمال الصادرة عن المنظمة تناولت العديد من الاتفاقيات مسألة الحرية النقابية لاسيما الاتفاقية رقم 151

بشأن علاقات العمل في الخدمة العمومية، التي تقضي من خلال نص المادة 9 منها على ضرورة المساواة بين الموظفين

العموميين وعمال القطاع الخاص في التمتع بالحق في ممارسة الحرية النقابية مع مراعاة مقتضيات حسن سير المرفق العام

وتحقيق المنفعة العامة، الاتفاقية رقم 105 والتي أكدت من خلال المادة الأولى منها على ضرورة حظر استخدام العمل

الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله وعدم اللجوء إليه كعقاب على ممارسة الحق في الإضراب، الاتفاقية رقم 135 التي تعنى

بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال بالمؤسسات، بكل ما من شأنها لمساس بهم كالتسريح، والتوصية رقم 92 التي دعت

من خلالها المنظمة على تبني آليات للتوفيق بين أصحاب العمل والعمال من أجل تسوية النزاعات لتقادي الإضرابات وعلق

المنشآت، انظر مكتبة حقوق الإنسان ، جامعة منيسوتا، اتفاقيات منظمة العمل الدولية على المواقع الالكترونية ي:

<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>

## 1- الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم :

كرست منظمة العمل الدولية العديد من النصوص التي تكفل الحرية النقابية<sup>(1)</sup> ، فقد قررت من خلال ديباجة دستورها إقرار مبدأ الحرية النقابية كوسيلة لتحسين ظروف العمل و هو ما أكده إعلان فيلادلفيا، ولعل الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي الصادرة سنة 1948<sup>(2)</sup> من أهم الاتفاقيات التي أصدرتها المنظمة في إطار ما يسمى " القانون الدولي للعمل " .

جاءت الاتفاقية في صياغة شاملة وعامة تاركة مسألة تنظيمها للتشريعات الوطنية بما يتوافق وقوانينها الداخلية ، إذ تحتوي على جملة من الضمانات المتعلقة بحماية الحرية النقابية على المستوى الفردي، وحق النقابات وأرباب العمل في إعداد لوائح نظمها الأساسية وحق النقابات في تكوين اتحادات أو اتحادات عامة وحقها في الانتماء إلى منظمات دولية، وضرورة عدم المساس بهذه الضمانات أو حلها أو وقف نشاطها من طرف السلطات العامة للدول<sup>(3)</sup>.

حيث نصت المادة الثانية منها الحق في إنشاء وحق في الانضمام إليها، وحددت المادة الثالثة وما يليها؛ الحقوق والضمانات الممنوحة للتنظيمات النقابية.

لم تنص الاتفاقية على الحق في ممارسة الإضراب بصورة صريحة، لكن قدرت اللجان التابعة للمنظمة لاسيما لجنة الخبراء آرائها بالاعتماد على المواد 3، 8 و 11 من الاتفاقية، وتعرضت لجنة الحريات النقابية من جانبها إلى العديد من الشكاوي المتعلقة بحق الإضراب وأشارت إلى حق العمال ومنظماتهم في ممارسة الإضراب كوسيلة مشروعة للدفاع عن مصالحهم المشروعة<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup>- rapport I(B) du directeur général - Rapport global en vertu de la déclaration de L'OIT relative aux principes et droit fondamentaux au travail liberté d'association enseignement tirés de la pratique- n°97 - 2008 - BIT - Genève - voir le Site web : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms\\_082608.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082608.pdf) - le 27 avril 2025 a 12 :00.

<sup>2</sup> - الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم - المؤتمر العمل الدولي - الدورة 31 - 17 جوان 1948 - اعتمدت بتاريخ 9 جوان 1948 - اطلع عليه على الموقع الإلكتروني : <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html> بتاريخ 25 افريل 2025 على الساعة 20.00

<sup>3</sup> - ثوابتي ايمان ريمه سرور، التناسب والتعارض بين الحرية النقابية وقواعد الوظيفة العمومية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد الخامس رقم 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، نوفمبر 2014، ص ص 220-223

<sup>4</sup> - بورنين محند أورابح، مرجع سبق ذكره، ص ص 72-73.

## 2- الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية :

و الاتفاقية رقم 98<sup>(1)</sup> لعام 1949 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية<sup>(2)</sup>، اعتبرت هذه الاتفاقية مكملة للاتفاقية رقم 87 السابقة الذكر، جاءت أحكامها جد مختصرة لا تتعدى ست(6) مواد مصاغة بشكل عام نصت أحكامها أساسا على المادة الأولى منها على الحماية الفعلية لممثلي العمال من الضغوطات والتهديدات والتسريح ، ونصت أحكامها على الحماية الضرورية للعامل بالنظر إلى انضمامه للنقابة وتقيد تسريحه أو أس إجراء آخر من شأنه الإضرار به بسبب نشاطه النقابي، من جهة ثانية حماية التنظيمات النقابية من أفعال التدخل فيها، مع ضرورة التفاوض وتشجيعه وتعزيز إجراءاته من أجل الوصول إلى تنظيم العمل<sup>(3)</sup>

تقوم الوظيفة النقابية على الدفاع عن مصالح العمال المهنية تتطلب وسائل تدعمها ومنها الحق في ممارسة الإضراب الذي لم تتضمنه الاتفاقيتين رقم 87 و98، ولكن تم تنظيم كفاءات استخدام هذا الحق من خلال تجهزتها ، خاصة لجنة الحرية النقابية ولجنة الخبراء<sup>(4)</sup>، التي استقرت على أن الحق في الإضراب يعتبر من مستلزمات وضرورات ممارسة الحرية النقابية وأن المساس به يتعارض مع المعايير الخاصة بهذه الحرية، وأكدت لجنة الخبراء عن ذلك بوضوح في استبيانها العام حول الحق في الإضراب المنظمة سنة 1959، إذ أكدت أن منع الإضراب يقلل إلى حد خطير من الوسائل المتاحة للنقابات من أجل الدفاع عن مصالح أعضائها ويتعارض مع حقها في تنظيم أنشطتها<sup>(5)</sup>.

1 - الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، المؤتمر العمل الدولي، الدورة 32، 8 جوان 1949، اعتمدت بتاريخ 1 جويلية 1949، اطلع عليه على الموقع الإلكتروني: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html> بتاريخ 25 ماي 2020 على الساعة 20.00.

2 - بورنين محند أورابح، مرجع سبق ذكره، ص 114.

3 - ثوابتي ايمان ريمه سرور، ص 23.

4 - عايبي ميهوب، الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية، المجلة العربية للأبحاث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 6 الرقم 16، سبتمبر 2015، ص 14.

5 - خلفاوي اسماعيل، بن خشبية بن عطية، الحق النقابي في المعاهدات والاتفاقيات الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2015/2016، ص 84.

## ثانيا/ الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية:

أصدرت منظمة العمل العربية واحد وعشرين ( 21 ) اتفاقية وعشرة ( 10 ) توصيات، نظمت بموجبها الجوانب المتعلقة بالأدوات القانونية المتعلقة بالعمل، من أجل ضمان حقوق العمال وتنظيم علاقات العمل وتأطير حقوق العمال (1) .

اهتمت المنظمة بالحق في ممارسة الإضراب من خلال العديد من الاتفاقيات والتوصيات بداية من الاتفاقية الأولى لسنة 1966<sup>(2)</sup> التي تحث الدول على تنظيم حق ممارسة الإضراب وتسوية المنازعات الجماعية من خلال هيئات متخصصة لتنظيم الإضراب والغلق في الحالات المترتبة على منازعات العمل، بما يكفل حفظ النظام العام وهو ما جاءت به أحكام المادة 93 منها التي نصت على أن " ينظم القانون الإضراب والغلق في الحالات المترتبة على منازعات العمل بها يكفل حفظ النظام العام " وتضيف الفقرة الثانية أن " على الطرفين عند عرض النزاع على لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم أو غيرها من هيئات تسوية المنازعات الجماعية الامتناع عن الإضراب، أو غلق المنشأة أثناء السير في إجراءات التوفيق التحكيم"<sup>(3)</sup>

جاءت الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976<sup>(4)</sup> بناء على قرار المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية في دورته الرابعة مارس 1975 الزامي إلى تعديل الاتفاقية الأولى لسنة 1966 التي لم تعد تتماشى مع التطورات الاجتماعية وتم الموافقة عليها واعتمادها من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة المنعقدة في مارس 1976، النص على حق العمال في ممارسة الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية للدفاع عن مصالحهم بنص صريح من خلال أحكام المادة 93 التي جاء فيها " للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية، بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح"

1 - اتفاقيات وتوصيات العمل العربية اطلع عليها على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل العربية:

<https://alolabor.org/conventions-and-recommendations> ، بتاريخ 26 أبريل 2025.

2 - الاتفاقية رقم 01 بشأن مستويات العمل، اطلع عليه على الموقع الإلكتروني: [https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar\\_Convention\\_1.pdf](https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_1.pdf)

بتاريخ 25 أبريل 2025 على الساعة 20.00.

3 - خلفاوي اسماعيل، مرجع سبق ذكره، ص 84.

4 - الاتفاقية رقم 06 بشأن مستويات العمل(معدلة)، اطلع عليه على الموقع الإلكتروني: [https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar\\_Convention\\_1.pdf](https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_1.pdf)

بتاريخ 25 أبريل 2025 على الساعة 20.00.

أصدرت المنظمة في سنة 1977 الاتفاقية رقم 8 المتعلقة بالحريات والحقوق النقابية<sup>(1)</sup>، خلال مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته السادسة في مارس 1977، جاء نص المادة 12 منها على انه "لعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية، بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح"<sup>(2)</sup>

كما أن الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979<sup>(3)</sup>، بشأن المفاوضة الجماعية، اعتمدها مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته السابعة في 12 مارس 1979، ليؤكد على أهمية المفاوضة الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل حيث تلقي فيها إرادة الطرفين لتنظيم شروط وظروف العمل وتحديد الحقوق والواجبات التي تقرر للعمال، جاءت المادة 11 من هذه الاتفاقية لتقرر وجوب تنظيم التشريع الوطني لحق الإضراب أثناء سير التفاوض<sup>(4)</sup>.

مما سبق نستنتج أن الحق في ممارسة الإضراب هو حق دولي، تم تكريسه بموجب المواثيق والصكوك الدولية والعالمية منها والإقليمية، كما تم تكريسه من قبل منظمات العمل الدولية والعربية من خلال إصدار عنها من أعمال وما تصدره مختلف اللجان التابعة لها لا سيما المتعلقة منها بالحقوق النقابية، إلا أن تكريس هذا الحق لا يمكن تجسيده إلا من خلال تضمينه في القوانين الوطنية وهو ما سنتناوله في العنصر القادم من البحث.

### المطلب الثاني: ممارسة الحق في الإضراب في ظل التشريع الجزائري

يعتبر الحق في ممارسة الإضراب من الحقوق المكرسة دستوريا في الجزائر، بداية من أول دستور للدولة الجزائرية المستقلة لسنة 1963 وصولا إلى التعديل الدستوري لسنة 2020، وتركت مسألة تنظيم هذا الحق وكيفية ممارسته إلى النصوص التشريعية والتنظيمية، سنتناول في هذا المطلب ممارسة الحق في

<sup>1</sup> - الاتفاقية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية، اطلع عليه على الموقع الإلكتروني: [https://alolabor.org/wp-](https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_8.pdf)

[content/uploads/2010/10/Ar\\_Convention\\_8.pdf](https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_8.pdf)، بتاريخ 25 أبريل 2025 على الساعة 20.00.

<sup>2</sup> - إيمان مجلد، الضمانات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08/23، المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2024، ص 21.

<sup>3</sup> - الاتفاقية رقم 11 بشأن المفاوضة الجماعية، اطلع عليه على الموقع الإلكتروني: [https://alolabor.org/wp-](https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_8.pdf)

[content/uploads/2010/10/Ar\\_Convention\\_8.pdf](https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_8.pdf)، بتاريخ 25 أبريل 2025 على الساعة 20.00.

<sup>4</sup> - تنص المادة 11 من الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979 على أنه "يحدد التشريع الوطني فترة ومنية للدخول في التفاوض والانتهاه منه أيضا حق الإضراب وقفل مكان العمل أثناء سير التفاوض"

الإضراب في ظل التشريع الجزائري التكريس الدستوري لممارسة الحق في الإضراب (الفرع الأول) وممارسة الحق في الإضراب في ظل التشريع الجزائري الخاص (الفرع الثاني)

### الفرع الأول : التكريس الدستوري للحق في ممارسة الإضراب

يعتبر الدستور القانون الأساسي الاسمي في الدولة، يضمن الحقوق والحريات الفردية والجماعية ويحمي مبدأ حرية اختيار الشعب لممثليه، ويضفي المشروعية على ممارسة السلطات، ويكفل الحماية القانونية<sup>(1)</sup>، تعتبر الجزائر من البلدان المكرسة لهذا الحق انطلاقاً من أول دستور لها سنة 1963، أما دستور 1976 فلم يعترف بحق الإضراب إلا لعمال القطاع الخاص ومن ثمة جاء دستور 1989 الذي اعترف من خلاله المؤسس الدستوري بحق الإضراب في كلا القطاعين العام والخاص من خلال المادة 54 منه، لتؤكد هذا الحق تعديلات الدستور لسنة 1996، 2016، 2020.

جاء الاعتراف بالحق في ممارسة الإضراب في أول دستور للدولة الجزائرية بعد الاستقلال مباشرة لسنة 1963<sup>(2)</sup> من خلال أحكام المادة 20 منه، التي نصت صراحة على الحق النقابي وحق ممارسة الإضراب بقولها "أن الحق النقابي، وحق الإضراب، ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعاً، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون"<sup>(3)</sup>، هذا وإن جاءت صياغة المادة عامة دون التمييز بين القطاع العام أو الخاص.

اتخذت الدولة الجزائرية المنهج الاشتراكي نظاماً جديداً<sup>(4)</sup> وقد حرص المشرع الجزائري من خلال دستورها لسنة 1976<sup>(5)</sup> على منع ممارسة الحق في الإضراب في القطاع العام وأبقى عليه في القطاع الخاص وهو ما جاء النص عليه من خلال أحكام المادة 61 ف 1 بقولها " تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير. في القطاع الخاص حق الإضراب معترف به، وينظم القانون ممارسته" فقد جاء منع الحق في ممارسة الإضراب في القطاع العام

<sup>1</sup> - جاء في ديباجة التعديل الدستوري لدستور الدولة الجزائرية لسنة 2020 " ... إن الدستور فوق الجميع، وهو القانون الأساسي الذي يضمن الحقوق والحريات الفردية والجماعية، ويحمي مبدأ حرية اختيار الشعب، ويضفي المشروعية على ممارسة السلطات ويكرس التداول الديمقراطي عن طريق انتخابات دورية، حرة ونزيهة...."

<sup>2</sup> - انظر دستور سنة 1963.

<sup>3</sup> - دستور 1963، دساتير الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المركز الوطني للوثائق والصحافة والصورة والإعلام، 2020، ص11، أطلع عليها على الموقع الإلكتروني: [/https://el-mouradia.dz](https://el-mouradia.dz)

<sup>4</sup> - نصت المادة الأولى من دستور الدولة الجزائرية 1976 على أن " الجزائر جمهورية ديمقراطية شعبية، وهي وحدة لا تتجزأ، الدولة الجزائرية دولة اشتراكية"

<sup>5</sup> - انظر دستور سنة 1989.

صريحا واقتصر على منح الحق في القطاع الخاص فقط، وترك للقانون مسألة تنظيم كيفية ممارسته، فقد فرضت فلسفة النظام الاشتراكي الذي تبنته الجزائر في هذه الفترة من منع ممارسة الحق في الإضراب لأنه لا يمكن تصور دخول الموظفين والعمال العموميين في الإضراب على اعتبارهم القائمين على التنمية الاقتصادية (1)

بصدور دستور 1989<sup>(2)</sup> اتخذت الجزائر إصلاحات جذرية في النواحي الاقتصادية والسياسية وتبنت التعددية الحزبية، فقد اعترف المؤسس بالحق في ممارسة الإضراب في القطاع العام وهذا ما جاءت به المادة 54 من خلال نصها على أن " الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون.

ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال ذات المنفعة العامة الحيوية للمجتمع"، كما تجدر الإشارة إلى أنه يجب أن تكون ممارسته في إطار القانون، مع إمكانية منعه في القطاعات المتعلقة بالدفاع الوطني والأمن، وفي جميع الخدمات أو الأعمال ذات المنفعة العمومية والحيوية للمجتمع.

استمر المؤسس الدستوري في تكريس الحق في ممارسة الإضراب من خلال المادة 57 من دستور 1996<sup>(3)</sup>، والتي جاء مضمونها مطابقا لنص المادة 54 السابقة الذكر من دستور سنة 1989.

احتفظ المؤسس الدستوري بنفس الأحكام من خلال التعديل الدستوري لسنة 2016<sup>(4)</sup>، وتضمنت المادة 71 الاعتراف بالحق في ممارسة الإضراب في القطاعين العام والخاص على حد سواء.

تضمنت المادة 70 ف 1 من التعديل الدستوري لسنة 2020<sup>(5)</sup> نفس الأحكام بنصها على " أن الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون" في إشارة إلى أن تنظيم كيفية ممارسة الإضراب ترجع إلى أحكام القانون، كما نصت الفقرة الثانية من المادة على إمكانية منع ممارسة هذا الحق أو وضع حدود له في الميادين المتعلقة بالدفاع والأمن، أو جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة.

تقوم الحماية الدستورية لممارسة الحق في الإضراب في وسيلتين أساسيتين ، من خلال الرقابة على والتحقق في مطابقة العمل التشريعي والتنظيمي للدستور<sup>(6)</sup>، وتتمثل الثانية في رقابة أعمال الإدارة للحد من

1 - عمار عوابدي، الوجيز في القانون الإداري، ط2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 339.

2 - انظر دستور سنة 1989.

3 - انظر دستور سنة 1996.

4 - انظر التعديل الدستوري لسنة 2016

5 - انظر التعديل الدستوري لسنة 2020.

6 - تنص المادة 184 من التعديل الدستوري لدستور الدولة الجزائرية لسنة 2020 على انه " تكلف المؤسسات الدستورية وأجهزة الرقابة بالتحقق في مطابقة العمل التشريعي والتنظيمي للدستور...".

تعسف السلطة الإدارية وتجاوزه ا لاختصاصها بما تصدره من قرارات وأعمال تشكل خرقا للقوانين المنظمة لممارسة حق الإضراب<sup>(1)</sup> .

استنتاج لما سبق نقول أن المشرع الجزائري قد التزم بأغلب ما جاءت به المواثيق الدولية والاتفاقيات، من خلال تكريسه للحق في ممارسة الإضراب من أسمى قانون في الدولة ألا وهو الدستور ليترك مسألة تنظيم كفاءات ممارسة هذا الحق إلى مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة.

### الفرع الثاني: ممارسة الحق في الإضراب في ظل التشريع الجزائري

كانت القوانين الفرنسية المقررة للإضراب هي السائدة في الجزائر خلال الفترة الاستعمارية واستمر الوضع حتى خلال الاستقلال<sup>(2)</sup>، وفي مرحلة ما بعد الاستقلال عرفت الجزائر فراغا قانونيا في كل المجالات لذلك تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، حيث تم إصدار القانون 157/62<sup>(3)</sup>، الذي ينص على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية.

شهدت الجزائر تغير في نظام الحكم بصور الأمر المؤرخ في 10 جويلية 1965<sup>(4)</sup>، الذي لم يتضمن أي أحكام تتعلق بالحق في ممارسة الإضراب<sup>(5)</sup>، كما أنه صدر كذلك الأمر رقم 133/66<sup>(6)</sup> الذي لم تشر نصوصه إلى إمكانية ممارسة حق الإضراب رغم إقراره لحق الموظف في ممارسة الحقوق العامة<sup>(7)</sup>، ونفس الشيء نجده بالنسبة للأمر رقم 74/71<sup>(8)</sup>، الذي لم يشر إلى حق الإضراب واكتفى بمجموعة من

<sup>1</sup> - إيمان مجلد، مرجع سبق ذكره، ص 24.

<sup>2</sup> - جاء في ديباجة دستور الدولة الفرنسية الصادر في 27 أكتوبر 1946:

"...7. Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent. " Cit web:

<https://www.conseil-constitutionnel.fr>.

3 - Loi n° 62-157 du 31 décembre 1962 tendant à la reconduction jusqu'à nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, j o n° 02 du 11 janvier 1963, p. 18.

<sup>4</sup> - الأمر رقم 182/65، المؤرخ في 10 جويلية 1965، المتضمن تأسيس الحكومة، ج ر العدد رقم 58 الصادرة 13 جويلية 1965، ص 831.

<sup>5</sup> - شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2009/2008، ص 37.

<sup>6</sup> - الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 3 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام لوظيفة العامة، ج ر العدد رقم 46، الصادرة في 8 جوان 1966.

<sup>7</sup> - قاصد نادية، أتميمو كهينة، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012، ص 28

<sup>8</sup> - الأمر رقم 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر العدد رقم 101، الصادرة في 13 ديسمبر 1971، ص 1730

الحقوق كالحق في الأجر والحق في التأمينات الاجتماعية و المشاركة في التسيير والأرباح والتكوين والراحة وان كان قد اعترف بحق النقابي من خلال نص المادة 15 منه التي على أنه "يعترف لكل العمال بالحق النقابي"<sup>(1)</sup>.

يعتبر الأمر 75/71<sup>(2)</sup> أول نص يجيز حق الإضراب ويعترف به صراحة في القطاع الخاص<sup>(3)</sup> من خلال نص المادة 15 منه " لا يجوز الأمر بالإضراب عن العمل إلا بعد إخبار مفتش العمل بقصد المصالحة وبعد مصادقة السلطات النقابية" ، حيث جعل هذا النص الحق في ممارسة الإضراب مقيد بإجازة مفتش العمل<sup>(4)</sup>، مع صدور الأمر 31/75<sup>(5)</sup>، أكدت المادة سبعة وعشرون ( 27 ) على الحق في ممارسة الإضراب في القطاع الخاص فقط دون القطاع العام، حيث نصت على انه" لا يقطع الإضراب علاقة العمل بل يوقفها، يمارس حق الإضراب طبقاً لأحكام المادة 15 من الأمر رقم 75/71 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص، ولا يجوز فرض إي تسريح أو أي عقاب من جراء الإضراب، عدا حالات الخطأ الجسيم المرتكب بمناسبة هذا الإضراب والمحقق قانوناً عن طريق القضاء"<sup>(6)</sup>.

حرص المشرع الجزائري من خلال دستور سنة 1976 على منع ممارسة الحق في الإضراب في القطاع العام وأبقى عليه في القطاع الخاص وهو ما جاء النص عليه من خلال أحكام المادة 61 ف 1 السالفة الذكر، وتركت للقانون مسألة تنظيم كيفية ممارسته، وأكد القانون 12/78<sup>(7)</sup> من خلال أحكام المادة الواحد والعشرون(21) منه، والتي نصت على ما يلي" تطبيقاً للمادة 61 من الدستور، فإن حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص، ويمارس وفقاً للكيفيات المحددة بموجب القانون، ويحدد هذا القانون على الخصوص إجراءات التحكيم والمصالحة والمسؤوليات التي تؤول للهيئة النقابية"، كما أن القانون تضمن من

<sup>1</sup> - شوقي بركاني، مرجع سبق ذكره ص 38.

<sup>2</sup> - الأمر رقم 75/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص، ج ر العدد رقم 101، الصادرة في 13 ديسمبر 1971، ص 1741.

<sup>3</sup> - قاصد نادية، أتميمو كهينة، مرجع سبق ذكره، ص 28

<sup>4</sup> - رتيبة بن دخان، مداخلة بعنوان: الإضراب كأداة نقابية لتحقيق المطالب العمالية، الملتقى المغربي حول دور النقابة في بناء دولة القانون في الدول المغاربية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قسنطينة، بتاريخ 24 و25 أبريل 2018 ، ص 5

<sup>5</sup> - الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 افريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر العدد رقم 39، الصادرة في 16 ماي 1975، ص 527

<sup>6</sup> - شوقي بركاني، مرجع سبق ذكره ص 39.

<sup>7</sup> - القانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال، ج ر العدد رقم 32 الصادرة في 8 أوت 1978، ص 724.

خلال الباب السادس منه من خلال أحكام المادة 209 العقوبات المقررة في حق العامل في حالة ارتكابه لأعمال تشكل عرقلة وإعاقة لحرية العمل أو ممارسة الحق في التنظيم النقابي أو عرقلة الإنتاج أو احتلاله أمالكن العمل أو توقيف وسئل الإنتاج عن العمل، في إشارة ضمنية إلى منع الإضراب.

استمر موقف المشرع الجزائري اتجاه رفض ممارسة الحق في الإضراب في القطاع العام، ولم يتضمن القانون 05/82<sup>(1)</sup> أية إشارة للحق في ممارسة الإضراب وكذا المرسوم 59/58<sup>(2)</sup> الذي لم تتضمن قواعده ولا أحكامه إي جديد أو إضافة حول موضوع الإضراب<sup>(3)</sup>.

بصدور دستور 1989 تم الاعتراف بالحق في الإضراب في جميع القطاعات الخاصة والعمامة واستثنيت بعض المجالات من الدفاع الوطني والأمن وفي جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع، وتجسد ذلك بصدور القانون رقم 02/90<sup>(4)</sup> تضمنت قواعده كيفية ممارسة الحق في الإضراب وإجراءاته وآثاره في القطاعين العام والخاص، كما تضمن هذا القانون أحكاما جزائية كضمانات لممارسة الحق في الإضراب.

كما أنه كرس الحق في ممارسة الإضراب لموجب القانون رقم 11/90<sup>(5)</sup> من خلال نص المادة 5<sup>(6)</sup> منه، التي اعتبرته حق من حقوق العمال، وتضمن في الباب السادس أحكام تتعلق بالتفاوض الجماعي، في المواد 114 على المادة 134 بحيث تظهر أهمية المفاوضة الجماعية باعتبارها آلية من آليات الحق النقابي والحرية النقابية في مشاركة العمال في اتخاذ القرارات التي تتعلق بهم وبعمالهم وحل النزاعات التي قد تشوب بينهم وبين مستخدميهم بالطرق الودية.

<sup>1</sup> - القانون رقم 05/82 المؤرخ في 13 فيفري 1982، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر العدد 07 لسنة 1982

<sup>2</sup> - المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985، ص 333.

<sup>3</sup> - شوقي بركاني، مرجع سبق ذكره ص 41.

<sup>4</sup> - القانون 02/90، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>5</sup> - القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج ر العدد رقم 17 لسنة 1990.

<sup>6</sup> - نصت المادة 5 من القانون 11/90 " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية .....للجوء إلى الإضراب"

كرس كذلك القانون رقم 14/90<sup>(1)</sup>، من خلال نص المادة 38 منه والتي جاءت على تعداد

الصلاحيات التي تتمتع بها المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، لاسيما المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب<sup>(2)</sup>.

تم التأكيد على حق الموظف في ممارسة الإضراب بصدور الأمر 03/06<sup>(3)</sup> الذي جسد هذا الحق حيث كرست المادة 35 الحق النقابي بينما المادة 36 منه كرست الحق في ممارسة الإضراب ونصت على أنه " يمارس الموظف الحق في الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما".

كما أنه تم بموجب نص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07<sup>(4)</sup>، تكريس حق ممارسة العمل النقابي وممارسة الحق النقابي لفائدة الأعوان المتعاقدين على غرار الموظفين<sup>(5)</sup>.

جاء القانون 02/23<sup>(6)</sup> ليُلغى القانون رقم 14/90، والذي يعتبر الإطار القانوني المنظم لكيفيات

ممارسة الحق من خلال تنظيمه لكافة جوانب الحق النقابي وحرياته وكيفية ممارسته والحماية المخولة لممارسته، حيث نصت المادة رقم 88 من القسم الأول الذي جاء تحت عنوان صلاحيات المنظمات النقابية في فترتها الثالثة على مشاركة المنظمات النقابية التمثيلية في الإقليم أو المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات، لاسيما في ممارسة حق الإضراب طبقا للتشريع الساري المفعول مع عدم الإخلال بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات.

<sup>1</sup> - القانون 14/90، المؤرخ في 2 جوان 1990، يتعلق بكيفيات بممارسة الحق في النقابي، ج ر العدد رقم 23 لسنة 1990 الملغى بموجب القانون رقم 02/23، المؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر العدد رقم 29 بتاريخ 2 ماي 2023.

<sup>2</sup> - تم تعديل المادة 38 بموجب المادة 7 من القانون رقم 30/91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر العدد رقم 68 لسنة 1991.

<sup>3</sup> - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المعدل والمتمم، ج ر العدد رقم 46، المؤرخ في 16 جويلية 2006

<sup>4</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 308/07، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر العدد رقم 61، المؤرخ في 30 سبتمبر 2007.

<sup>5</sup> - عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل حول كيفيات ممارسة الحق لنقابي في قطاع الوظيفة العمومية، مفتشية الوظيفة العمومية لولاية بسكرة، أكتوبر 2022، ص7.

<sup>6</sup> - القانون رقم 02/23، المؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر العدد رقم 29 بتاريخ 2 ماي 2023.

يعتبر القانون 08/23<sup>(1)</sup> الإطار القانوني لممارسة الحق في الإضراب حل محل القانون 02/90

الملغى، حيث نصت المادة الأولى منه على أنه " يحدد هذا القانون الأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وكذا شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب الناتج عن نزاع جماعي للعمل". ونصت المادة الثالثة منه على مجال انطباقه، حيث تطبق أحكامه على المستخدمين وعلى العمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا على الأعدان العموميين الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم.

كما عرفت المادة الثانية والأربعون ( 42 ) منه الإضراب على انه كل توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو الأعدان العموميون وفقا لأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية وهذا بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل .

كما ألحق هذا القانون بمجموعة من المراسيم التنفيذية<sup>(2)</sup> في سبيل تحديد قائمة القطاعات والأنشطة

وكذا مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة الإجبارية، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، ومن أجل تنظيم دورية الاجتماعات الإجبارية ، وكذا تحديد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكيفيات تعيينهم وأتعابهم، وتنظيم اللجنة الوطنية

1 - القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

2 - الحق هذا القانون بمجموعة من المراسيم التنفيذية التالية:

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

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

- المرسوم التنفيذي رقم 363/23، مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفيات تعيينهم وأتعابهم، ج ر العدد رقم 67 المؤرخ في 18 أكتوبر 2023.

- المرسوم التنفيذي رقم 364/23، مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها، ج ر العدد رقم 67 المؤرخ في 18 أكتوبر 2023.

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

واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وتنظيم المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل .

### المبحث الثاني : الحدود القانونية لممارسة الحق في الإضراب في ظل القانون رقم 08/23

كُرس الحق في ممارسة الإضراب في جل دساتير الدولة الجزائرية، غير ان هذا التكريس لم يأت بشكل مطلق بل تم إخضاعه كغيره من الحقوق إلى جملة من الأحكام الخاصة، حيث نصت المادة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على أن " الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون. ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال ذات المنفعة العامة الحيوية للمجتمع" سنتطرق في هذا المبحث إلى الأحكام الخاصة بمنع ممارسة الحق في الإضراب(المطلب الأول) والأحكام الخاصة باستمرارية الخدمة العمومية(المطلب الثاني).

#### المطلب الأول : الأحكام الخاصة بمنع ممارسة الحق في الإضراب

عرف الحق في ممارسة الإضراب أحكاما تقضي المنع التام لبعض الفئات من ممارسته مع إلزامية إتباع الإجراءات الإجبارية الخاصة بتسوية النزاع، سنتناول هذا الجزء من البحث من خلال التطرق إلى الفئات الممنوعة من ممارسة الحق في الإضراب(الفرع الأول) وإجراءات التسوية الإجبارية(الفرع الثاني)

#### الفرع الأول : الفئات الممنوعة من ممارسة الحق في الإضراب

فرض المشرع الجزائري من خلال القانون 08/23<sup>(1)</sup> جملة من القيود على ممارسة الحق في الإضراب رغم أن هذه القيود لا تحد منه، بل جعلها المشرع من أجل تنظيم الإضراب حتى يتم وفق الإجراءات القانونية وهذا لاعتبارات اجتماعية اقتصادية، وأمنية، وكذا مهنية.

<sup>1</sup> - القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

لم تتضمن أحكام المادة 20 من دستور سنة 1963 النص على حالات المنع وأشارت فقط إلى الحق في الإضراب بصورة عامة وترك ت مسألة تنظيمه إلى القانون<sup>(1)</sup>، في حين أجاز الدستور الجزائري لسنة 1989 منع بعض الفئات من ممارسة الحق في الإضراب، وهذا ما جاءت به المادة 54 دستور 1989، في فقرتها الثانية<sup>(2)</sup> من خلال نصها على أنه "... ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال ذات المنفعة العامة الحيوية للمجتمع، وهو ما ذهبت إليه المادة 57<sup>(3)</sup> من دستور 1996 الذي جاء مضمونها في نفس السياق، ونصت في فقرتها الثانية على أنه يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع.

احتفظ المؤسس الدستوري بنفس الأحكام من خلال التعديل الدستوري لسنة 2016، وتضمنت المادة 71<sup>(4)</sup> منه الاعتراف بالحق في ممارسة الإضراب ونصت المادة في فقرتها الثانية على وضع حدود لممارسته، وجاءت المادة 70<sup>(5)</sup> من التعديل الدستوري لسنة 2020، بنفس الأحكام بنصها على إمكانية منع ممارسة هذا الحق أو وضع حدود له في الميادين المتعلقة بالدفاع والأمن، أو جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة.

يعتبر القانون 02/90 السالف الذكر، مرجعا أساسيا لتنظيم ممارسة الحق في الإضراب في جميع القطاعات الاقتصادية والمؤسسات والإدارات العمومية وهذا على غاية إلغائه، نصت المادة 43 منه على منع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الحيوية التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن الوطن أو الاقتصاد الوطني للخطر، وقد منع المشرع الجزائري هذه الفئات من العمال والموظفين من ممارسة الحق في الإضراب بسبب حساسية بعض المناصب من جهة وخطورة الإضراب بالنسبة لبعض الأنشطة نظرا لأهمتها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية وأثار توقفها على حياة الأفراد وأمنهم.

تم تعديل القانون 02/90 بموجب القانون 08/23 المذكور سابقا، حيث نصت المادة 67 منه على منع اللجوء إلى الإضراب للمستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين أو الذين يؤدون وظائف

1 - نصت المادة 20 من دستور الدولة الجزائرية لسنة 1963 على أنه "الحق النقابي، وحق الإضراب، ومشاركة العمال في

تدبير المؤسسات معترف بها، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون"

2 - المادة 54 من دستور سنة 1989.

3 - المادة 57 من دستور 1996.

4 - المادة 71 من التعديل الدستوري لسنة 2016.

5 - المادة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2020.

السلطة باسم الدولة، أو أولئك الذين يشغلون وظائف في قطاعات إستراتيجية وحساسة م ن حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو من المحتمل أن يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو من المحتمل أن يؤدي الإضراب من خلال آثاره إلى أزمة خطيرة.

وترك القانون مسألة تحديد القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب عن طريق التنظيم<sup>(1)</sup>، وتطبيقا لهذا النص صدر المرسوم التنفيذي 361/23<sup>(2)</sup>، ليحدد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب من خلال الفصل الثاني منه.

حيث تطرق المرسوم من خلال نص المادة 8 منه؛ إلى قائمة القطاعات المعنية بالمنع من اللجوء إلى الإضراب، والتي تشمل مجالات الدفاع والأمن الوطنيين والقطاعات الإستراتيجية والحساسة من حيث السيادة أو الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، والتي تهدف إلى الحفاظ على استمرارية المصالح العمومية الأساسية، وضمان توفير الاحتياجات الأساسية للبلد 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.

وعليه تشمل هذه القطاعات لاسيما مصالح العدل والداخلية والحماية المدنية والشؤون الخارجية والمالية والشؤون الدينية والطاقة والنقل والفلاحة والتربية والتكوين والتعليم المهنيين.

أما المادة 9<sup>(3)</sup> فقد جاءت على تعداد قائمة المستخدمين الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة

والممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

■ القضاة، بحكم حساسية الوظيفة وتماشيا مع القانون الأساسي للقضاء<sup>(4)</sup> لاسيما المادة 12 منه والتي

تعرض التقيد الصارم بالتزامات المهنة وعدم جواز الاحتجاج الجماعي بواسطة الإضراب وكل

مخالفة تعرض أصحابها لعقوبات صارمة<sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup> - نصت الفقرة الثانية من المادة 67 من القانون 08/23 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، على أنه " تحدد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، عن طريق التنظيم "

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 361/23، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

<sup>3</sup> - المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 361/23 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

<sup>4</sup> - القانون العضوي رقم 11/04 مؤرخ في 6 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر العدد رقم 57، المؤرخ في 8 سبتمبر 2004.

- الموظفون المعينون بمرسوم، أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج، وذلك على اعتبار أنه تم اختيارهم أساسا كمناصب تأطير ولا يتصور مشاركتهم في الإضراب
- مستخدمي مصالح الأمن، على اعتبارهم مكلفين بالحفاظ النظام العام
- أعوان الأمن الداخلي المكلفين بحماية المواقع والمؤسسات
- مستخدمي مصالح الحماية المدنية.
- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية
- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك وذلك
- أسلاك إدارة السجون وذلك لكون نشاطهم أساسي وتوقفهم يمس بالنظام العام<sup>(2)</sup>
- أئمة المساجد
- مراقبي الملاحة الجوية والبحرية
- العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت حساسة وإستراتيجية
- مستخدمي مراكز المراقبة المنشآت والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربائية والشبكات الطاقوية
- الأعوان المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بإدارة الغابات
- مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية وموظفي التفتيش في قطاعات التربية والتكوين والتعليم المهنيين

اعتمد المشرع الجزائري مبدأ إباحة الحق في الإضراب لعمال قطاع الوظيفة العامة إلا انه منع بعض الفئات منه انطلاقا من معيار وظيفي بالنظر إلى ما قد بنجر عن توقفها عن العمل على المصالح الاقتصادية والأمنية، والاعتماد على هذا المعيار يفتح المجال لاعتبار أي نشاط حيوي، مع إعمال السلطة التقديرية للسلطة التشريعية لتشمل بالمنع ما تقدره<sup>(3)</sup>.

حيث نجد كمثال القانون الأساسي لسلك القضاء قد نص بشكل صريح على منع القاضي من القيام بأي عمل فردي أو جماعي من شأنه أن يؤدي إلى وقف أو عرقلة سير العمل القضائي و يمنع عليه

<sup>1</sup> - نصت المادة 62 من القانون العضوي 11/04 مؤرخ في 6 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء على انه "تعتبر أخطاء تأديبية جسيمة، لاسيما ما يأتي ... المشاركة في الإضراب أو التحريض عليه أو عرقلة سير المصلحة..."

<sup>2</sup> - رتيبة بن دخان، مرجع سبق ذكره، ص 9.

<sup>3</sup> - ذباح فوزية، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص حقوق الإنسان والحريات العامة، قسم الحقوق، كلية العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2015/2016، ص

المشاركة في أي إضراب أو التحريض عليه، ويعتبر ذلك إهمالا لمنصب عمله دون الإخلال بالمتابعة الجزائية، وهو ما يشكل خطأ مهنيا جسيما في طبقا لأحكام المادة 62<sup>(1)</sup> من ذات القانون، يعرضه لعقوبة العزل حسب مقتضيات المادة 63 من ذات القانون<sup>(2)</sup>، وذات الشيء بالنسبة للقانون الأساسي لموظفي الحماية المدنية، فقد نصت المادة 28 من القانون الأساسي بشكل صريح<sup>(3)</sup> على انه يمنع اللجوء إلى الإضراب أو إلى أي شكل آخر من أشكال التوقف المدبر عن العمل، منعا قاطعا على الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية.

بل إن المشرع ذهب إلى تجريم اللجوء إلى الإضراب بالنسبة للموظفين المنتمين إلى أسلاك الأمن الوطني<sup>(4)</sup>، حيث نص قانونهم الأساسي على أن اللجوء إلى الإضراب إي أي شكل من أشكال التوقف المدبر عن العمل، ممنوع منعا قاطعا، كما يعاقب أيضا عن كل إخلال بالانضباط طبقا للمادة 112 من قانون العقوبات، فضلا عن عقوبات تأديبية أخرى<sup>(5)</sup>.

ذهبت المشرع الجزائري من خلال أحكام الأمر 03/06 في إطار المادة 181 إلى تصنيف كل الأضرار المادية التي يتسبب فيها الموظف عمدا نتيجة الإخلال بالسير الحسن للمصلحة خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة، عقوبته تتدرج من التنزيل إلى الدرجة الوظيفية السفلى وتصل حتى التسريح والعزل من الوظيفة، وهو ما لا يمكن الموظف من الترشح من جديد لوظيفة عمومية حسب ما تقتضيه المادة 185 من ذات الأمر<sup>(6)</sup>.

حيث تخضع هذه الفئات من العمال وهذا طبقا للمادة 68 من القانون 08/23 إلى إجراءات التسوية الإجبارية وعند الاقتضاء للدراسة من طرف اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليها في المواد 71 على 76 من نفس القانون.

1 - نصت المادة 63 من القانون العضوي 11/04 مؤرخ في 6 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء على انه " يتعرض القاضي الذي ارتكب خطأ تأديبيا جسيما لعقوبة العزل"

2 - رتيبة بن دخان، مرجع سبق ذكره، ص 9.

3 - المرسوم التنفيذي رقم 106/11، مؤرخ في 6 مارس 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج ر العدد 15، الصادرة في 9 مارس 2011.

4 - المرسوم التنفيذي 322/10، المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج ر العدد رقم 78، الصادرة في 26 ديسمبر 2010.

5 - دباح اسماعيل، ميهوب يزيد، ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد رقم 08، العدد رقم 03، 2021، ص 452.

6 - ثوابتي ايمان ريمه سرور، المرجع سبق ذكره، ص 232.

## الفرع الثاني : إجراءات التسوية الإجبارية

تخضع النزاعات الجماعية للعمل التي يكون طرفا فيها المستخدمون ممنوعون من الإضراب لإجراءات التسوية الإجبارية، من خلال إتباع طرق التسوية التي سنتطرق لها بالتفصيل من خلال الفصل الثاني من هذا البحث، وعند الاقتضاء لدراسة من طرف اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليهما في أحكام المواد 71 إلى 76<sup>(1)</sup>.

نص المشرع الجزائري في الباب الثالث من الفصل الخامس من خلال المواد من 71 إلى 77 من القانون رقم 08/23 المذكور سابقا؛ على إنشاء لجان للتحكيم وهما اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم<sup>(2)</sup>، وجعل دورها الأساسي هو البث في النزاعات الجماعية للعمل<sup>(3)</sup>، للمستخدمين المحرومين من الإضراب، بحيث يكون التحكيم المؤسساتي الوسيلة الوحيدة لتسوية الخلاف القائم وكذا حالة استمرار الإضراب بعد الشروع فيه بشكل يشكل تهديدا خطيرا للوضع الاقتصادية والاجتماعية<sup>(4)</sup> وتطبيقا لأحكام المادة 76 من ذات القانون؛ صدر المرسوم التنفيذي رقم 364/23 السالف الذكر ليحدد تشكيلتها وكيفية تعيين أعضائها وكذا تنظيمها وسيرها.

### أولا/ تشكيلة اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم:

تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم التي يتزأسها قاض لدى المحكمة العليا؛ من عدد متساو من الأعضاء الدائمين والأعضاء الإضافيين من ممثلي القطاعات الوزارية المعنية ومن ممثلي المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلا، كالتالي:

- أربعة (4) أعضاء يمثلون القطاعات الوزارية بالعدل والداخلية والمالية والعمل؛
- عضو (1) يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العامة؛
- خمسة (5) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني؛

1 - المادة 68 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.  
2 - بوشريحة روميعة، رابوط ريان، الحق في الإضراب في ظل القانون 08/23، مذكرة ماستر ، تخصص دولة ومؤسسات، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2024، ص 56.  
3 - المادة 71 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.  
- العلاقات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من ذات القانون".  
4 - بوسعيدة دليلة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، مجلة معارف، المجلد رقم 5 ، العدد رقم 09، 2010 ، ص 88.

○ خمسة (5) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني<sup>(1)</sup>.

نص القانون 08/23 من خلال أحكام المادة 74 على تأسيس لجنة ولائية للتحكيم يرأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة، وتتشكل هذه اللجنة من عدد متساو من الأعضاء الدائمين والإضافيين لممثلين عن الإدارات المحلية والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا، كالتالي:

○ ثلاثة (3) أعضاء يمثلون الإدارة المحلية وهم

- مدير التنظيم والشؤون العامة

- المدير الولائي للتشغيل

- المدير الولائي للتجارة

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

○ أربعة (4) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على صعيد الولاية

○ أربعة (4) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على صعيد الولاية.<sup>(2)</sup>

حرص المشرع الجزائري على التمثيل الثلاثي داخل اللجان في سبيل الحفاظ على مصداقية قراراتها

وأوكل مهمة تعيين ممثلي العمال وممثلي المستخدمين؛ إلى التنظيمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني أو المستوى المحلي<sup>(3)</sup> حسب الحالة هذا من جهة ومن جهة ثانية حرص على استقلاليتها من خلال إسناد رئاستها لجهاز القضاء.

**ثانيا/ كفاءات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم:**

تبعا لنص المادة الرابعة من المرسوم 364/23 المذكور سابقا؛ يتم تعيين أعضاء اللجنة الوطنية

للتحكيم لمدة خمس (5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة (1)؛ من قبل الرئيس الأول للمحكمة العليا، أما أعضاء

اللجنة الولائية للتحكيم فيتم تعيينهم بموجب أمر من رئيس المجلس القضائي بناء على اقتراح السلطات

<sup>1</sup> - المادة 73 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. والمادة رقم 02 من المرسوم التنفيذي رقم 364/23، يحدد تشكيلة وكفاءات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها.

<sup>2</sup> - المادة 74 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. والمادة رقم 05 من المرسوم التنفيذي رقم 364/23، يحدد تشكيلة وكفاءات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها.

<sup>3</sup> - المواد 3 و 6 من المرسوم التنفيذي رقم 364/23، يحدد تشكيلة وكفاءات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها.

والمنظمات التابعين لها، لمدة خمس (5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة (1) (1)، ويجب مباشرة إجراءات تجديد أعضاء اللجان قبل نهاية العضوية بثلاثة (3) أشهر (2).

يتم انتقاء أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم من بين الشخصيات التي تتمتع بالإستقلالية والنزاهة والتي تتوفر فيهم الشروط التالية:

- أن يكونوا من جنسية جزائرية.
  - أن يكون لهم مستوى دراسات عليا، وعلى الأقل خمس (5) سنوات من الخبرة المهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية.
  - أن لا يكونوا موضوع إدانة جزائية تتنافى مع ممارسة مهامهم.
  - أن يتحلى بالنزاهة و الاستقلالية و الحياد تجاه طرفي النزاع الجماعي للعمل (3).
- كما ويمنع على أي عضو في اللجنتين أن تكون له أية صلة قرابة أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل (4).

يؤدي أعضاء اللجان اليمين القانونية أمام المحكمة القضائية التي يعينون في دائرة اختصاصها الإقليمي على النحو التالي: " أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهنتي بعناية وإخلاص وأن أكتم سرها وأن أسلك في كل الظروف سلوك المحكم النزيه والوفي بمبادئ القانون في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، والله على ما أقول شهيد. " (5)

هذا وتنافي ممارسة عهدة في إحدى اللجنتين مع ممارسة مهام الوسيط في مجال النزاعات الجماعية، فلا يمكن الجمع بين عضوية اللجنة ومهمة الوسيط، وتسقط عضوية اللجنتين في الحالات التالية:

- الوفاة

---

1 - المواد 4 و 7 من المرسوم التنفيذي رقم 364/23، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها.

2 - الفقرة الثانية من المواد 4 و 7 من المرسوم التنفيذي رقم 364/23، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها.

3 - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 364/23، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها.

4 - المادة 23 ف 3 من المرسوم التنفيذي رقم 364/23، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها.

5 - المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 364/23، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها.

- التقاعد
  - إنهاء المهام في الوظيفة أو الاستقالة منها
  - فقدان أحد الشروط المنصوص عليها في أحكام المادة 8 أعلاه
  - فقدان صفة العضو الممثل للعمال أو المستخدمين
  - حل المنظمة النقابية الممثلة في اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم .
- ويستبدل هذا العضو بعضو إضافي إلى غاية نهاية فترة العهدة الممنوحة للجننتين <sup>(1)</sup>، تجدر الإشارة إلى أن أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم يستفيدون من تعويض على النفقات المدفوعة <sup>(2)</sup>.
- ثالثا/ تنظيم وسير اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم:**
- تطرق المشرع الجزائري من خلال الفصل الثاني من المرسوم التنفيذي رقم 364/23 السالف الذكر إلى تنظيم سير اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم.
- أ/ اختصاصات اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم:**
- تختص اللجنة الوطنية للتحكيم في البت في النزاعات التي تمتد إلى عدة ولايات أو كامل التراب الوطني، التي تُخصّص المستخدمين ممنوعين من اللجوء إلى الإضراب، وكذا النزاعات التي تستمر بعد فشل إجراءات تسوية الإضراب <sup>(3)</sup>، تتمثل هذه الجهات أساسا في:
- وزير القطاع المعني أو ممثلي العمال، فيما يخص المستخدمين ممنوعين من ممارسة الإضراب حسب ما تنص عليه أحكام المادة 67 من القانون 08/23.
  - وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعنيين، ضمن الشروط المحددة في المادة 70 من القانون 08/23 <sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 364/23، يحدد تشكيلة وكيفية تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها.

<sup>2</sup> - المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 364/23، يحدد تشكيلة وكيفية تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها.

<sup>3</sup> - المادة 70 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

<sup>4</sup> - المادة 72 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

من جهتها تختص اللجنة الولائية للتحكيم في البت في النزاعات الجماعية للعمل التي تخص المستخدمين المشغلين في إقليم الولاية أو أولئك الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب وكذا النزاعات الجماعية للعمل الموجودة على مستوى الولاية<sup>(1)</sup>.

### ب/ اجتماعات اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم:

تجتمع اللجنة الوطنية للتحكيم على مستوى المحكمة العليا، بينما تجتمع اللجنة الولائية للتحكيم على مستوى المجلس القضائي المختص إقليمياً، وتزود اللجنتين بأمانة تقنية تضمنها مصالح الجهات القضائية ويتم اختيار أعضائها من أمراء الضبط لدى الجهات القضائية المعنية، والتي تكلف على الخصوص بتلقي العرائض المكتوبة الموجهة إلى اللجنتين وكذا تحضير وتنظيم اجتماعاتها<sup>(2)</sup>.

تعقد اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم اجتماعات عادية واجتماعات غير عادية بحضور ثلثي (3/2) أعضائها على الأقل، وهذا بناء على استدعاء من رئيسها خلال خمسة عشر (15) يوم عمل على الأقل قبل التاريخ المحدد للاجتماع.

### ج/ إجراءات تقديم ودراسة العرائض أمام اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم:

بموجب المادة 18 ف 2 يتم إخطار اللجنة<sup>(3)</sup> بواسطة عريضة مكتوبة وبشرط أن تتضمن هاتاه العريضة المسائل المثارة حول النزاع والمواقف المعبر عنها من طرفي النزاع الجماعي للعمل، وكالتوضيحات للضرورات القصوى الاقتصادية والاجتماعية والتي تبرر إخطار اللجنة، ثم يقوم رئيس اللجنة بتعيين مقرر من بين أعضاء اللجنة المعنية في غضون ثلاثة (3) أيام الموالية لإيداع العريضة، بعد قبول العريضة<sup>(4)</sup> يقوم المقرر بدراسة الملف الذي يقدمه الطرفان المتنازعان، وله طلب تقديم جميع الوثائق والمعلومات التي تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل المعروض عليه، ويتعين في هذه الحلة على طرفي النزاع الجماعي للعمل تقديم كل التسهيلات وتوفير كل المستندات والمعلومات المتعلقة بالنزاع بناء على طلب

1 - المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 364/23، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها.

2 - المواد 13 و14 من المرسوم التنفيذي رقم 364/23، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها.

3 - اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم حسب الحالة

4 - تنص المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 364/23، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها على أنه "يدرس المقرر مدى قبول العريضة بالنظر إلى الأسباب التي تستند إليها، وبعد سماع عند الضرورة ممثلي العمال المعنيين والمستخدم المعني"

اللجنة، بالإضافة إلى الوثائق التي أعدت في إطار المصالحة والوساطة<sup>(1)</sup>، ويعد المقرر تقريراً مفصلاً يقدمه لجميع أعضاء اللجنة المعنية، ويمكنه أن يقترح بالتشاور مع طرفي الخلاف وباقي أعضاء اللجنة على رئيس اللجنة الولائية للتحكيم التاريخ والساعة المناسبة لعقد جلسة التحكيم، وبعد تحديد الساعة والتاريخ يُبلغ طرفاً النزاع من طرف رئيس اللجنة المعنية بتاريخ الجلسة<sup>(2)</sup>.

تصدر اللجنة قرارها بناءً على عناصر الملف المعروض أمام اللجنة (المقرر) من طرفاً النزاع الجماعي، وحضورهما أمام اللجنة بناءً على طلب رئيسها، شخصياً وفي حال وجود مانع لأحد الطرفين يمكن تمثيلهما بواسطة أشخاص مفوضين قانوناً.

وفي حالة عدم حضور طرفي النزاع أو أحدهما لجلسة التحكيم، يتم استدعاؤهما من طرف رئيس اللجنة الولائية لاجتماع ثانٍ في غضون ثمانية (8) أيام عمل ابتداءً من تاريخ الاجتماع الأول، وهنا يتم البت من طرف اللجنة في النزاع الجماعي للعمل المطروح<sup>(3)</sup>.

تتخذ اللجنة التحكيمية قراراتها بأغلبية أصواتها الحاضرين ويجب أن تكون معللة، وفي حالة تساوي عدد الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحاً، وهذا في غضون ثلاثين (30) يوماً بالنسبة للجنة الوطنية للتحكيم وفي ظرف خمسة عشر (15) يوماً بالنسبة للجنة الولائية للتحكيم، وذلك في المسائل المعروضة في محضر عدم المصالحة، أو محضر معاينة فشل الوساطة حسب تنص عليه المواد 12، 18، و 33 من القانون رقم 08/23<sup>(4)</sup>.

يتم إيداع النسخة الأصلية لقرارات التحكيم لدى أمانة ضبط المحكمة العليا إذا كانت النزاعات الجماعية للعمل من اختصاص اللجنة الوطنية للتحكيم لتأخذ الصيغة التنفيذية بناءً على أمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، في حين يتم إيداعه أمام أمانة ضبط المجلس القضائي المختص إقليمياً إذا ما تعلق النزاعات باختصاص اللجنة الولائية للتحكيم والتي تصبح نافذة بموجب أمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً.

تبلغ قرارات التحكيم إلى طرفي النزاع خلال أيام العمل الثلاثة (3) الموالية لتاريخ صدورها برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام من طرف رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم بالنسبة للقرارات الصادرة عنها

<sup>1</sup> - المادة 76 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>2</sup> - المواد 18، 19، 22 من المرسوم التنفيذي رقم 364/23، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها.

<sup>3</sup> - المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 364/23، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها.

<sup>4</sup> - بوشريحة روميصة، رابط ريان، مرجع سبق ذكره، ص 63.

كما أنه ترسل نسخة من هذه القرارات إلى الوزير المكلف بالعمل، أما بالنسبة لقرارات التحكيم الصادرة عن اللجنة الولائية للتحكيم فتبلغ من طرف رئيسها، وترسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً<sup>(1)</sup>.  
أسند المشرع الجزائري تسوية النزاعات الجماعية للعمل خاصة منها المتعلقة بالفئات الممنوعة من الإضراب بالإضافة إلى النزاعات التي تقتضيها ضرورات اقتصادية واجتماعية إلى لجان التحكيم وحرص على تحديد تشكيلتها وكيفيات تعيين أعضائها وكذا تنظيمها وسيرها في سبيل البت فيها وإيجاد الحلول لها.

### المطلب الثاني : الأحكام الخاصة باستمرارية الخدمة العمومية أثناء الإضراب

يعتبر الحق في ممارسة الإضراب من أهم الحقوق المكرسة دستوريا وقانونيا، لكن الأخذ بهذا الحق على إطلاقه يصطدم بمبدأ الاستمرارية والذي يعد من أهم المبادئ التي تضبط سير المرافق العامة، ويقضي هذا المبدأ سيرها بانتظام دون توقف أو انقطاع، في سبيل تقديم الخدمات وتلبية حاجات المواطنين، بالمقابل هذا الوضع فرض ضرورة تدخل المشرع الجزائري لوضع ضمانات تشريعية للحد من كل ما قد يعيق تقديم الخدمة العمومية باستمرار من خلال توقف العامل أو الموظف عن العمل بممارسة حقه في الإضراب ، هذا ما سنتناوله من خلال هذا المطلب ضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمات العمومية أثناء الإضراب(الفرع الأول) والتسخير كإجراء قانوني لضمان استمرارية الخدمة العمومية أثناء الإضراب(الفرع الثاني)

### الفرع الأول : ضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمات العمومية أثناء الإضراب

يعرف الحد الأدنى من الخدمة على أنه أمر للموظف بأداء جزء من عمله مع كونه مضرباً، أي أن الحد الأدنى للخدمة ليس الخدمة الكاملة ولكنه تنفيذ جزئي للالتزامات<sup>(2)</sup>، اعترف مجلس الدولة في قراره المؤرخ في 18 سبتمبر 1968 بدستورية الحد الأدنى للخدمة، بشرط ألا يكون هو الخدمة العادية في صورتها الكاملة<sup>(3)</sup>.

جاء القسم الأول من الفصل الثاني من القانون 08/23 المذكور سابقاً ؛ تحت عنوان الحد الأدنى من الخدمة، حيث نصت المادة 62 على أنه يجب القيام بكافة الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية ضماناً للحد الأدنى من الخدمة، عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق

<sup>1</sup> - المادة 77 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. والمواد 28 و29 من المرسوم التنفيذي رقم 364/23، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها.

<sup>2</sup> - دباح اسماعيل، ميهوب يزيد، مرجع سبق ذكره، ص 452.

<sup>3</sup> - بوسعيدة دليلة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقاً لأحكام قانون العمل الجزائري، مرجع سبق ذكره ، ص 98.

العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لاسيما تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة." (1)

يتم تحديد مناصب العمل الضرورية لحسن سير الخدمة والحفاظ على استمرارية المؤسسة، ويكون ذلك في القطاع الاقتصادي بموجب اتفاقية أو عقد جماعي بين المستخدم أو ممثله وممثلي العمال، وحالة غياب اتفاقية أو اتفاق جماعي؛ يحدد وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي المعني، كل في مجال اختصاصه، مناصب العمل بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين.

أما بالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية والمرافق العمومية؛ يحدد وزير القطاع المعني بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين حسب الحالة. (2)

يعتبر الحد الأدنى إجراء لا بد منه، خاصة إذا تعلق الأمر بإضراب قد تصل جسامته إلى حد المساس بالحقوق الأساسية للأفراد كالحياة والسلامة الجسدية (3) فقد قرر المشرع الجزائري على أنه لا يمكن أن يقل الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه عن 30%، من مجموع المعنيين بالإضراب (4)

تضمنت الفقرة الثانية من المادة 62 المذكورة أعلاه؛ إحالة على التنظيم لتحديد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة، إجباريا، وتطبيقا لهذا النص صدر المرسوم التنفيذي 361/23 السالف الذكر.

حدد المشرع من خلال نص المادة 2 من المرسوم 361/23 السالف الذكر قائمة قطاعات الأنشطة التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، لما تشكله من أنشطة حيوية أو خاصة بتموين المواطنين أو المتعلقة بالمحافظة على الأملاك والمنشآت، و تتمثل هذه الأنشطة أساسا في:

- المصالح العمومية للصحة والمداومة، و الاستعجالات و صرف وتوزيع الأدوية ومخابر التحاليل الطبية.
- المصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الصحية لاسيما المواد الصيدلانية والمستلزمات الطبية
- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة
- مصالح إدارة العدالة

1 - المادة 62 من القانون 08/23، يتعلق يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

2 - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 361/23، مرجع نفسه.

3 - دباح اسماعيل، ميهوب يزيد، مرجع سبق ذكره، ص 453.

4 - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 361/23، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب

- مصالح الشحن والتفريغ بالموانئ والمطارات ونقل المنتوجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- مصالح الدفن والمقابر.
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة، والبث الإذاعي والتلفزة 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 وتوزيعها.
- مصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمساح، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والمواني والمصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا مصالح التطهير.
- مصالح إزالة أو نقل أو تخزين أو معالجة أو تحويل أو التخلص من النفايات المنزلية وكل النفايات الناجمة عن المنازل وكذا النفايات المماثلة وغيرها والتي بفعل 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 لاسيما الأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراسة حواجز المقاطع و حواجز لمقاطع 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 والمداومات والامتحانات المدرسية والمهنية ذات الطابع المحلي والجهوي والوطني طوال فترة إجرائها بما فيها أشغال تصحيح هذه الامتحانات في جميع هياكل قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي.

- المصالح المرتبطة بخدمات الإطعام والإيواء والنقل والصحة في جميع هياكل قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي.
- مصالح النقل البري 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 التوعية وقمع الغش والمفتشيات ومخابر قمع الغش.
- مصالح صناديق الضمان الاجتماعي والتعاضديات الاجتماعية ومفتشية العمل
- مصالح إدارة البلدية المكلفة بالحالة المدنية.<sup>(1)</sup>

يأتي التزام ضمان الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب تطبيقاً لمبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد، في سبيل الحفاظ على مصالح المواطنين لاسيما تمويلهم بما يحتاجونه من سلع وخدمات والمساس بالأمن العام للبلاد وصيانة المصالح المالية أو الاقتصادية للبلاد<sup>(2)</sup>، وفي حالة ما إذا شمل الإضراب أنشطة يخل توقفها الكامل باستمرارية المرافق العامة الضرورية، الأنشطة الاقتصادية الحيوية، تمويل المواطنين، المحافظة على المنشآت والأموال الموجودة، فيتعين على العمال مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر ادني من الخدمة الإجبارية، أو ما تم تحديده عن طريق المفاوضات أو اتفاقات أو عقود العمل الجماعية<sup>(3)</sup>. ولقد أحاط المشرع الجزائري هذه الحالة الاستثنائية بالأهمية لاستمرار نشاط المرفق العام سواء أكانت هيئة عمومية أم خاصة بتقديم خدماتها بشكل منتظم وبدون انقطاع رغم اختلاف هذه الأنشطة إلا أنها تشترك في عامل أساسي وهو ضرورة هذه الخدمات واستمراريتها لتحقيق المصلحة العامة المشتركة كتوفير الكهرباء، الغاز، المياه، رفع النفايات، الصحة... وغيرها<sup>(4)</sup>

<sup>1</sup> - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 361/23، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجبارياً، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

<sup>2</sup> - ذباح فوزية، مرجع سبق ذكره، ص 127.

<sup>3</sup> - بوعلام طوبال، زرقان وليد، الإستقالة والإضراب بين حق الممارسة والتزام الموظف بمبدأ حسن سير المرافق العامة (دراسة تحليلية في ظل التشريع الجزائري)، مجلة صوت القانون، المجلد 09، العدد 02، 2023، ص 12.

<sup>4</sup> - مراح سليمة، حق الإضراب ومبدأ استمرارية المرافق العامة في التشريع الجزائري، توافق أم تعارض؟، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد رقم 59، العدد 01، 2022، ص 299.

يتم تبليغ العمال المعنيين بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة شخصيا حسب الحالة، بأمر موقع من طرف وزير القطاع المعني أو الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، أو بمقرر من المستخدم أو ممثله، وذلك بكل وسيلة قانونية، في مقرات سكنهم أو مقرات المنظمة النقابية التمثيلية ناو عن طريق الإلصاق في أماكن العمل<sup>(1)</sup>، ويتعرض كل عامل يرفض القيام بالمهام الموكلة إليه في إطار الحد الأدنى للخدمة إلى العقوبات جزائية تناولها المشرع من خلال الباب الرابع من القانون 08/23<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثاني : التسخير كإجراء قانوني لضمان استمرارية الخدمة العمومية أثناء الإضراب

جاءت المادة الرابعة في فقرتها الرابعة على تعريف التسخير بأنه إجراء استثنائي تقوم به السلطة العمومية المختصة لإجبار العمال المضربين في المرافق الأساسية التابعة للهيئات والإدارات العمومية أو للمؤسسات، على مواصلة وتأدية الخدمات في مناصب عمل ضرورية لأمن وصحة الأشخاص وأمن المنشآت والأموال، وكذا استمرارية المرافق العمومية الأساسية لتلبية الحاجيات الحيوية للبلاد، أو العمال الذين يمارسون أنشطة أساسية لتموين السكان<sup>(3)</sup>.

وعليه يمكن إلزام العمال الذين باشرُوا إضرابا بالعودة إلى مناصب عملهم والقيام بأعمالهم وذلك من خلال إجراء يلجأ إليه صاحب العمل وهو التسخير، والذي يعتبر بمثابة استيلاء على حق العمال في الإضراب من خلال إلزامهم على استئناف العمل<sup>(4)</sup> ويؤمر بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات أو المؤسسات العمومية أو الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية وذلك من أجل توفير حاجيات أو ضمان استمرار مرافق عمومية<sup>(5)</sup>.

أشار المشرع الجزائري من خلال المادة 65 من القانون 08/23 السالف الذكر، إلى إمكانية أن يأمر وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية، وذلك إذا تعلق الأمر:

<sup>1</sup> - المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 361/23، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

<sup>2</sup> - المادة 86 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>3</sup> - المادة 4 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>4</sup> - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي، في تشريع العمل الجزائري، بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص 257

<sup>5</sup> - بوشريخة روميصة، رابوط ريان، الحق في الإضراب في ظل القانون 08/23، مذكرة ماستر، تخصص دولة ومؤسسات،

قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2024، ص 52

- أمن الأشخاص والمنشآت والأماكن
  - استمرار المصالح العمومية الأساسية
  - توفير الحاجيات الحيوية للبلاد
  - تموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة<sup>(1)</sup>، وهو ما حدث خلال الفترة الاستثنائية التي مر بها العالم وانتشار جائحة كوفيد- 19، حيث قامت الدولة الجزائرية بإصدار المرسوم التنفيذي رقم 69/20<sup>(2)</sup> والذي مكنت من خلاله الولاية من تسخير مستخدمي قطاع الصحة، الأمن الوطني، الحماية المدنية، مصالح النظافة العمومية، مرافق الإيواء<sup>(3)</sup>.
- يقوم المستخدم أو ممثله القانوني بتبليغ العامل المعني بالإجراء بكل الطرق القانونية الممكنة<sup>(4)</sup>، ويعتبر أمر التسخير قرار إداري يعرض صاحبه للمسائلة عن الخطأ المهني الجسيم في حالة عدم تنفيذه ويمكن للإدارة اتخاذ إجراءات المواتية لما لها من امتيازات السلطة العامة، وقد نصت المادة 66 من القانون 08/23 السالف الذكر؛ على أنه يشكل رفض تنفيذ قرار التسخير خطأ مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية ضد العامل المعني، بالإضافة إلى ذلك يتعرض كل عامل يرفض تنفيذ قرار التسخير الذي تم تبليغه به إلى العقوبات جزائية تناولها المشرع من خلال الباب الرابع من القانون 08/23، حيث أن المادة 86 من نفس القانون نصت أنه يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار ( 20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج) كل من يرفض تنفيذ قرار التسخير الذي تم تبليغه به طبقا لأحكام القانون 08/23<sup>(5)</sup>.

1 - المادة 65 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

2 - المرسوم التنفيذي رقم 69/20، المؤرخ في 21 مارس 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا(كوفيد-19) ومكافحته، ج ر العدد رقم 15، الصادرة في 21 مارس 2020.

3 - تنص المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 69/20 على أنه "يمكن أن يتخذ الوالي المختص إقليميا، كل إجراء يندرج في إطار الوقاية من انتشار فيروس كورونا(كوفيد-19) ومكافحته، كما يمكنه بهذه الصفة أن يسخر..."

4 - المادة 65 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

5 - المادة 86 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

## خلاصة الفصل الأول

من خلال دراستنا لهذا الفصل تناولنا الإطار القانوني لممارسة الحق في الإضراب؛ تطرقنا بداية إلى اهتمام منظمة الأمم المتحدة منذ نشأتها بتعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات العامة بما فيها الحق في ممارسة الإضراب الذي كرسته بصورة مباشرة أو غير مباشرة في العديد من الصكوك الصادرة عنها، بدأ من ميثاقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والحقوق المدنية والسياسية، كما كرست هذا الحق مجموعة من الصكوك الإقليمية على المستوى الأوروبي والأمريكي والعربي والإفريقي.

كرست منظمتي العمل الدولية والعربية الحق في ممارسة الإضراب من خلال الاتفاقيات الصادرة عنها والتي عنيت بالحق في ممارسة الإضراب كأهم حق متفرع عن الحرية النقابية وحق التنظيم والتفاوض. ونتيجة لتصديق الجزائر على جل الاتفاقيات الدولية الصادرة عن المنظمات الدولية، في مجال حقوق الإنسان أو تشريع العمل الدولي جاء تكريسها للحق في ممارسة الحق في الإضراب في مختلف دساتيرها المتعاقبة تاركة المجال لتنظيمها وكيفية ممارستها للنصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة بالموضوع متعاقبة إلى غاية صدور آخر نص قانوني وهو القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل على الرغم من التكريس الدستوري والقانوني للحق في ممارسة الإضراب واعتباره ضمن قائمة الحقوق الأساسية للمواطن، إلا انه مع ذلك ليس حقا مطلقا، بل هو حق مقيد لعدة اعتبارات أمنية، اقتصادية، سياسية، مهنية، وهذه الحدود مقررة دستوريا فأغلب الدساتير تنص على هذه القيود وتحيل مسألة تنظيمها إلى القوانين من خلال القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والمراسيم التنفيذية الملحقة به.

## الفصل الثاني

التنظيم القانوني لممارسة  
الحق في الإضراب

## الفصل الثاني : التنظيم القانوني لممارسة الحق في الإضراب

يعد الحق في ممارسة الإضراب من الحقوق الأساسية للأفراد، وهذا ما أقرت بها المواثيق الدولية لحقوق الإنسان وتشريع العمل الدولي، وبالنتيجة تم تكريسه بموجب دساتير الدولة الجزائرية والتي أحالت مسألة تنظيمه إلى القانون، وهو ما تم تجسيده بموجب القانون 02/90 (الملغى)، الذي شكل منعرجا مهما في المسار التشريعي الخاص بعلاقات العمل، لاسيما ممارسة الحق في الإضراب الذي أصبح يتمتع به عمال القطاع العام والقطاع الخاص.

نظم المشرع الجزائري ممارسة الحق في الإضراب من خلال القانون 08/23، الذي حدد مجموعة الشروط والضوابط والإجراءات المتعلقة بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، بداية بإجراءات تقاضي الإضراب وتسويته بالطرق الودية، ثم المصالحة والوساطة وأخيرا التحكيم. رغم أنه تم دسترة ممارسة الحق في الإضراب وتنظيم ممارسته من قبل المشرع الجزائري إلا أنه لم يجعل ممارسته حق مطلق بل قيده بمجموعة من الضوابط، أسندت رقابتها لمصالح مفتشية العمل المختصة إقليميا بموجب ذات القانون، مع رقابة قضائية للجهات القضائية المختصة حول مدى مشروعية ممارسته، سنتناول الفصل الثاني من البحث من خلال مبحثين، وذلك بالتعرض إلى الإجراءات القانونية لممارسة الحق في الإضراب في ظل القانون رقم 08/23 (المبحث الأول)، والرقابة على ممارسة الحق في الإضراب في ظل القانون رقم 08/23 (المبحث الثاني).

## المبحث الأول : الإجراءات القانونية لممارسة الحق في الإضراب

### في ظل القانون رقم 08/23

استرعت النزاعات الجماعية في العمل وطرق تسويتها اهتمام المشرع الجزائري كما باقي التشريعات العمالية المقارنة، لما تمثله من أهمية بالغة في تسيير علاقات العمل وما قد ينجم عنها من آثار سلبية على العامل والمؤسسة على حد سواء، حيث فرض المشرع الجزائري من خلال القانون 08/23 مجموعة من الإجراءات والشروط الواجب إتباعها قبل اللجوء إلى ممارسة الإضراب بصفة فعلية من طرف العمال أو المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا؛ نتطرق في هذا المبحث إلى التسوية الودية لنزاع العمل في ظل القانون رقم 08/23(المطلب الثاني) وكيفيات اللجوء إلى ممارسة الحق في الإضراب في ظل القانون رقم 08/23(المطلب الثاني)

### المطلب الأول : التسوية الودية لنزاع العمل في ظل القانون رقم 08/23

أخضع المشرع الجزائري ممارسة الحق في الإضراب إلى مجموعة من الإجراءات التي يجب الالتزام بها طبقا لأحكام القانون 08/23 بداية؛ استنفاد طرق التسوية الودية للنزاع قبل مباشرة الإضراب، مع ضرورة الإشارة أن المشرع الجزائري قد تبني الأسلوب المزدوج، حيث أنه ميز بين إجراءات التسوية الودية في إطار القطاع الاقتصادي (العمومي والخاص) ومن جهة، ومن جهة ثانية في إطار الإدارات والمؤسسات العمومية، سنتعرض في هذا المطلب إلى التسوية الودية لنزاع العمل في إطار القطاع الخاص(الفرع الأول) والتسوية الودية لنزاع العمل في إطار الإدارات والمؤسسات العمومية (الفرع الثاني)

### الفرع الأول : التسوية الودية لنزاع العمل الجماعي في إطار القطاع الخاص

خص المشرع الجزائري نزاعات العمل الجماعية بإجراءات وتدابير خاصة نظرا لخطورتها وخصوصيتها وتهديدها للاستقرار المهني والنظام العام وتأثيرها على الاقتصاد الوطني<sup>(1)</sup>؛ فقد جاء القانون 08/23 السابق الذكر بمبدأ تشجيع الشركاء الاجتماعيين على حل ودراسة الخلافات من خلال التفاوض الجماعي الذي يعد أسلوب سلمي متحضر، يشكل أداة مهمة لتحريك وتنشيط الحياة الاقتصادية من خلال مبدأ

<sup>1</sup> عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 115.

التكافؤ بين المصالح المتناقضة<sup>(1)</sup> تمثل الاجتماعات الدورية أول خطوة يمكن أن يقوم بها طرفا النزاع، بالإضافة إلى ما يمكن تسميته بالمصالحة الاتفاقية من خلال تشكيل آليات داخلية لتسوية نزاع العمل الجماعي، وعليه يمكن القول أن الآليات الوقائية الداخلية من الإضراب تتمثل أساسا في آليات الاجتماعات والمشاورات الدورية والمصالحة الاتفاقية(اللجان المشتركة)<sup>(2)</sup>، وفي حالة عدم وجود إجراءات اتفاقية أو في حالة فشلها تباشر إجراءات التسوية الودية القانونية من خلال المصالحة أمام مفتشية العمل، الوساطة، والتحكيم<sup>(3)</sup>.

### أولا/ الاجتماعات والمشاورات الدورية:

نصت المادة 05 من القانون 08/23 الصالف الذكر، على أنه يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية و يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، حيث جعل المشرع الجزائري الاجتماعات الدورية من بين الطرق الأساسية و الأداة الأولى لحل النزاعات الجماعية<sup>(4)</sup>.

تتم الاجتماعات عادة بصفة دورية و تحدد ضمن الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال كميّات إجراء هذه الاجتماعات وكمثال عن هذه الاتفاقيات نجد اتفاقية شركة سونطراك لسنة 1994، التي أشارت في المادة 345 منها إلى الاجتماعات الدورية ومناقشة المسائل العمالية والتفاوض حولها<sup>(5)</sup>، والاتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية الفلاحية التي تقضي بأنه من اجل تفادي أي نزاع في العمل، ينظم المستخدم وممثلو العمال اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر من أجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية

<sup>1</sup> - بن قارة مصطفى عائشة، التفاوض الجماعي بين المواثيق الدولية والتشريع الوطني للعمل، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد العاشر، جوان 2018، ص 943.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، حوليات جامعة الجزائر1، المجلد 25ن العدد 1، 2014، ص 163

<sup>3</sup> - تنص المادة 6 من القانون رقم 8/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على انه" تخضع وجوبا النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة، سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية لإجراءات المصالحة والوساطة، واحتمالا للتحكيم ضمن الأشكال والشروط

<sup>4</sup> - المادة 5 من القانون رقم 8/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>5</sup> - طربيت سعيد، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، د ط، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2019، ص 180.

علاقات العمل المهنية والاجتماعية والظروف العامة للعمل<sup>(1)</sup>، غير أنه في حالة غياب أحكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات يجب أن تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل<sup>(2)</sup>.  
تظهر أهمية اللقاءات الدورية التي يعقدها ممثلو العمال من جهة وصاحب العمل من جهة ثانية في أنها تهيئ الأرضية لإيجاد حلول استباقية لأي خلاف من الممكن أن يثور من خلال انتظام الاتصال المباشر والدائم بين الطرفين وتوفر فرص التشاور والتعاون بينهما في مجال العلاقات المهنية والاجتماعية، كما تمكن هذه الاجتماعات الدورية أطراف العلاقات المهنية، من إيجاد أرضية لضمان استمرار العملية الانتاجية والاقتصادية وحل الإشكالات وعرض وطرح التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية، والحلول المقترحة لها، بدلا من الاتجاه إلى التصلب في المواقف الذي قد ينشأ عنه تزايد حدة الخلاف وعدم استقرار علاقات العمل<sup>(3)</sup>.

### ثانيا/ المصالحة:

نصت المادة الرابعة من القانون رقم 08/23، على أن المصالحة هي كيفية للتسوية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى " قائما بالمصالحة"، يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، وتهدف إلى تقريب أطراف النزاع و مواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي<sup>(4)</sup>.  
في حالة اختلاف طرفان النزاع الجماعي للعمل وعدم اتفاهم في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم و ممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكونون طرفا فيه<sup>(5)</sup>، و إذا لم يكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة، أو في حالة فشلها يتعين على الطرف الأكثر استعجالا عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بمباشرة إجراء المصالحة المنصوص عليها القانون رقم 08/23<sup>(6)</sup>.

يعتبر أسلوب المصالحة إجراء إجباري وسابق على الشروع في الإضراب، و يظهر في صورة مصالحة اتفاقية؛ و التي تنقرر انطلاقا من الاتفاقيات الجماعية تحدد إجراءات القيام بها، أما الصورة الثانية فهي

1 - أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقيه لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، مرجع سبق ذكره، ص 162.

2 - المادة 5 ف 2 و 3 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

3 - شتيوي ربيع، الحوار الاجتماعي وترقية العمل اللائق من منظور تشريعات العمل الدولية والوطنية، مجلة تنمية الموارد البشرية، مجلد 16، العدد 02، جوان 2021، ص 220

4 - المادة 04 الفقرة 1 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

5 - المادة 07 ف 01 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

6 - المادة 07 ف 02 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

المصالحة القانونية المنصوص عليها من خلال المواد من 8 إلى 13 من القانون 08/23 المذكور سالفًا، والتي تأتي بعد فشل المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية<sup>(1)</sup>.

### أ/ المصالحة الاتفاقية:

يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية للعمل أو تقادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور داخل المؤسسة، إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة، تنشأ لغرض دراسة الوضع في المؤسسة ومحاولة حل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، حيث يتيح المشرع الجزائري العمالي الحرية في إنشاء وتنظيم لجان داخلية خاصة تتشكل من الممثلين النقابيين و صاحب العمل، مهمتها متابعة النزاع و دراسته و اقتراح الحلول المناسبة له، ومن أمثلة الاتفاقيات التي أخذت بهذا الأسلوب؛ نجد الاتفاقية الجماعية للبنوك والمؤسسات المالية، التي نصت في مادتها 69 على أنه "في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال، لأي سبب يتعلق بالأوضاع المهنية والاجتماعية، وكذلك حالة النزاعات المفاجئة، يمكن إنشاء لجنة خاصة تتشكل من الممثلين النقابيين وممثل صاحب العمل، المفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع<sup>(2)</sup>."

حيث يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة الداخلية المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية<sup>(3)</sup>، على أن المشرع الجزائري من خلال هذا النص لم يشر إلى العقود التي يكون فيها الطرفان وهذا على خلاف ما جاء به القانون 02/90<sup>(4)</sup>، التي أشارت إلى عقود العمل بين طرفي علاقة العمل، فالمصالحة الاتفاقية هي إجراء وجوبي تقرره الاتفاقيات الجماعية؛ يقوم به طرفي النزاع بهدف تقريب وجهات النظر بينهم، قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، واختصار الطريق وكسب الوقت والمحافظة على علاقات العمل، كما أنه لا يفرض فيها أي التزامات من ناحية الإجراءات الشكلية أو من الناحية الموضوعية، لأن المشرع ترك للمستخدم والعمال كل الحرية في الاتفاق على كيفية تشكيل لجان المصالحة الداخلية وكيفية عملها وعقد دوراتها ونطاق اختصاصها من خلال الاتفاقية الجماعية للعمل، فقد تضمنت

<sup>1</sup> - دليلة بوسعدية، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 86.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، القانون الإتفاقي، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 134.

<sup>3</sup> - المادة 07 ف 01 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>4</sup> - المادة 05 من القانون 02/90(الملغى)، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل، أحكاما تنظم المصالحة الاتفاقية بنصها على إنشاء لجان مصالحة داخلية متساوية الأعضاء ومنها ما تضمنته الاتفاقية الجماعية لمؤسسة المواد الدسمة من خلال نص المادة 151<sup>(1)</sup> ب/المصالحة التنظيمية:

لقد حرص المشرع على وضع قواعد قانونية وإجراءات دقيقة لمعالجة نزاعات العمل الجماعية في ظل قانون 02/90 وهو ما جاء به قانون 08/23 السالف ذكرهما.

تأتي المصالحة التنظيمية في ظل التشريع بعد فشل المصالحة التعاقدية بين ممثلي العمل وممثلي المؤسسة، أو عدم وجود إجراءات المصالحة التعاقدية منصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية، تعتبر المصالحة مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين وقد قيدها المشرع بمواعيد قصيرة تسمح بفض النزاع في آجال قريبة<sup>(2)</sup>.

أوكل المشرع الجزائري مهمة إجراء المصالحة القانونية لمفتشية العمل المختصة إقليميا، على أن يقوم مفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوبا بإجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال<sup>(3)</sup>.

حيث يقوم مفتش العمل باستدعاء طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة، خلال الأيام الثمانية ( 8 ) الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف من كل مسألة من المسائل المتنازع عليها، وهذا على خلاف ما نص عليه القانون رقم 02/90 السالف الذكر<sup>(4)</sup>؛ و يمكنه أن يباشر تحقيقا لدى المستخدم والمنظمة النقابية للعمال، وأن يطلب من الأطراف جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة المحاسبية أو المالية أو الإحصائية أو الإدارية التي يمكن أن تساعد في إجراء المصالحة، ويتعين عليهم توفير التسهيلات الضرورية له لأداء مهامه<sup>(5)</sup>.

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، مرجع سبق ذكره، ص 165.

<sup>2</sup> - عجة الجبالي، مرجع سبق ذكره، ص 216.

<sup>3</sup> - أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، مرجع سبق ذكره، ص 166.

<sup>4</sup> - تنص المادة 06 من القانون 02/90(الملغى)، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب علة أنه " يستدعي مفتش العمل المعين، طرفي الخلاف إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى أربعة أيام الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها".

<sup>5</sup> - المادة 08 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

لقد ألزم المشرع طرفي النزاع الحضور إجباريا لجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل، والتي لا يمكن أن تتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل ابتداء من الجلسة الأولى<sup>(1)</sup>، مع إمكانية أن يعين طرفي النزاع ممثلين مفوضين كتابيا من أجل حضور جلسات المصالحة وإبرام الاتفاق و يكون لمفتش العمل تحديد عدد الأشخاص لإجراء المصالحة، وفي حالة عدم حضور أحد طرفي النزاع لجلسة المصالحة له أن يوجه استدعاء من جديد في أجل لا يتجاوز اثنين وسبعون (72) ساعة<sup>(2)</sup>.

يقوم مفتش العمل حسب كل الحالة؛ بتحرر محضرا بالغياب في حالة عدم حضور أحد طرفي النزاع والذي يعتبر معاينة لعدم المصالحة، وفي حالة حضور طرفي النزاع يحزر محضرا بالنتائج التي تم التوصل إليها، يوقعه الطرفان وتدون فيه المسائل المتفق عليها والمسائل التي يستمر الخلاف حولها إن وجدت، وفي حالة فشل المصالحة يحزر مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة ويتم إرساله بأي وسيلة قانونية إلى طرفي النزاع و إلى والي الولاية والوزير المكلف بالعمل<sup>(3)</sup>.

منح المشرع الجزائري لمفتش العمل صلاحيات واسعة في مجال تحرير محضر مخالفة في حق الطرف الذي تخلف عن حضور جلسات المصالحة، وتصبح المسائل المتفق حولها سارية المفعول من تاريخ إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا من الطرف الأكثر استعجالا، وتعتبر في هذه الحالة اتفاقا يلحق بالاتفاقية السابقة ويخضع بذلك لنفس الشروط الشكلية المتعلقة بالتسجيل والإيداع<sup>(4)</sup>.

أوكل المشرع الجزائري لمفتش العمل إجراء مصالحة ثانية حول جميع المسائل المتنازع عليها أو بعضها بناء على تكليف من الوزير المكلف بالعمل، بعد إخطاره من وزير القطاع الذي تنتمي له المؤسسة وهذا في حالة تجاوز النزاع نطاق المؤسسة وتأثيره على الخدمة الأساسية، وتستأنف إجراءات المصالحة من التاريخ الذي يحدده مفتش العمل لإجراء المصالحة الثانية، وهذا بعد أخذ رأي طرفي النزاع الجماعي في العم، على أنه يجب أن تنتهي إجراءات المصالحة الثانية في ظرف خمسة (05) أيام عمل التي تلي استلام طلب وزير القطاع المعني، ما لم يتفق طرفا النزاع على تمديد هذا الأجل<sup>(5)</sup>.

تعتبر المصالحة أمام مفتش العمل آلية فعالة في مجال تسوية نزاعات العمل الجماعية عرفت بعض التعديلات في ظل القانون 08/23 مقارنة بالقانون رقم 02/90 (الملغى)، لاسيما في مجال تمديد الآجال المتعلقة بالمصالحة، ومنح مفتش العمل صلاحيات جديدة في مجال إجراء التحقيقات وتحرير محاضر

<sup>1</sup> - المادة 11 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>2</sup> - المادة 09 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>3</sup> - المواد 10، 11 و 12 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>4</sup> - المواد 10 و 11 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>5</sup> - المادة 04 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

الغياب عن جلسات المصالحة وكذا إرسال محضر عدم المصالحة إلى الوزير المكلف بالعمل، وإمكانية إجراء مصالحة ثانية<sup>(1)</sup>.

إن فشل إجراء المصالحة يحتم على طرفي النزاع وجوبا عرضه على إجراء الوساطة، وهذا خلافا لما نص عليه قانون 02/90 المذكور سالفا<sup>(2)</sup>، حيث أنه أجاز للطرفين الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم.

### ثالثا/ الوساطة :

يرجع تاريخ بداية العمل بنظام الوساطة كإجراء لتسوية النزاعات التي تقوم في مجال الأجور عند التفاوض أو تعديل الاتفاقيات الجماعية ليتوسع العمل بها ليشمل كافة الخلافات الجماعية للعمل،<sup>(3)</sup> لقد عرف العالم المهني هذه الآلية بعد صدور القانون رقم 02/90 (الملغى)<sup>(4)</sup>، رغم أن المشرع الجزائري بموجب المواد 10، 11، 12 منه اعتبر نظام الوساطة إجراء يلجأ إليه طرفا النزاع اختياريا بعد فشل إجراءات المصالحة، إلا أنه على خلاف ذلك جاء من خلال القانون 08/23 على إجبارية هذا الإجراء<sup>(5)</sup>.

تعرف الوساطة بأنها إجراء تتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى " وسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في تسوية ودية للنزاع الجماعي<sup>(6)</sup>.

تبرز أهمية آلية الوساطة في اعتبارها من أكثر الطرق فعالية في فض نزاعات العمل الجماعية، فهي تعمل على المحافظة على العلاقات الودية بين طرفي النزاع، إذ أن من شأن تسوية النزاع عن طريق الوساطة التوصل إلى حل يرضي كلا الطرفين ويحقق مصالحهم المشتركة، كما أنه يبقي علاقات العمل قائمة هذا من جهة، ومن جهة ثانية تضمن الوساطة خصوصية موضوع النزاع، فهي تتسم بسرية الإجراءات وقلّة التكلفة إذا ما قورنت بالإجراءات القضائية التي تتسم عادة بالعلنية وطول فترة التقاضي وما يتبعه من مصاريف قضائية.

<sup>1</sup> - عمارة حاتم، الإجراءات والتدابير المستحدثة بموجب القانون 08/23 للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 13، العدد 1، 2025، ص 439.

<sup>2</sup> - المادة 09 من القانون رقم 02/90، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>3</sup> - أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، مرجع سبق ذكره، ص 162.

<sup>4</sup> - واضح رشيد، نماذج العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 101.

<sup>5</sup> - تنص المادة 14 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه " في حالة عدم المصالحة الكلية أو الجزئية يعرض النزاع الجماعي للعمل وجوبا على إجراء الوساطة...".

<sup>6</sup> - المادة 4 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

تتم إجراءات الوساطة بدءا باتفاق الأطراف على اللجوء إلى الوساطة لحل النزاع القائم بينهما واتفاقهم على تعيين الوسيط للقيام بهذه المهمة، من بين القائمة التي يحددها الوزير المكلف بالعمل<sup>(1)</sup>، وهو جاءت به المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 363/23 السالف الذكر؛ على أنه يكون في القطاع الاقتصادي بناء على اتفاق مشترك بين طرفي النزاع، ومن قبل وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني<sup>(2)</sup> في حالة عدم التوافق بشأن اختيار وسيط، وعندما يتعلق الأمر بقطاعات النشاطات الحيوية الاقتصادية والصحية والطاقوية ولتي تتطلب تنفيذ القدر الأدنى من الخدمة<sup>(3)</sup>.

يتم اختيار الوسيط من بين الشخصيات التي تتمتع بسلطة معنوية والنزاهة والكفاءة بناء على تقديم ملف الترشيح<sup>(4)</sup> لمزاولة مهمة الوسيط لعهددة لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة<sup>(5)</sup>، ممن تتوفر فيهم الشروط التالية:

- أن يكون من جنسية جزائرية.
- أن يكون لهم حائزا على شهادة جامعية، وله على الأقل خمس ( 5) سنوات من الخبرة المهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية.

<sup>1</sup> - تنص المادة 38 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، على أنه " يحدد الوزير المكلف بالعمل قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادتين 15 و 29، بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني"، وتنص المادة 16 من المرسوم رقم 363/23، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، على انه " تحدد قائمة الوسطاء بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، وتبلغ هذه القائمة إلى أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية وكذا المفتشيات الولائية للعمل".

<sup>2</sup> - مخلوف باهية، المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد التاسع، العدد الأول، 2024، ص 323.

<sup>3</sup> - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 363/23، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم.

<sup>4</sup> - حسب المادة 15 من المرسوم رقم 363/23، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، يجب أن يشمل الملف المتعلق بطل الترشيح للتسجيل في قائمة الوسطاء الوثائق الآتية:

- شهادة تثبت مؤهلات المترشح  
- شهادة الخبرة المهنية

- التعهد بإحترام مبادئ الموضوعية والإنصاف والعدالة والتخلي بالإستقلالية والنزاهة والحياد تجاه طرفي النزاع

<sup>5</sup> - المادة 18 من المرسوم رقم 363/23، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم.

- أن لا يكون قد تلقى تكويننا أو أن يكون له خبرة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل.
- ألا يكون قد صدر حكم ضده بلهانة جزائية تتعارض مع ممارسة مهامه.
- أن لا يكون قد تعرض لعقوبة تأديبية أو إدارية نهائية تخص التسريح أو الشطب أو العزل أو سحب الاعتماد أو الترخيص<sup>(1)</sup>.

يؤدي الوسيط اليمين القانونية أمام المحكمة القضائية التي يعين في دائرة اختصاصها الإقليمي على النحو التالي: " أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهنتي بعناية وإخلاص وأن أكتف سرها وأن أسلك في كل الظروف سلوك الوسيط النزيه والوفي بمبادئ القانون في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، والله على ما أقول شهيد. "<sup>(2)</sup>

يتعين على الوسيط احترام مبادئ الموضوعية والإنصاف والعدالة، وأن يتحلى بالإستقلالية والنزاهة والحياد تجاه طرفي النزاع<sup>(3)</sup>، ويمكن اتخاذ إجراءات الشطب من قائمة الوسطاء في حالة ثبوت إخلاله بالتزاماته المهنية، وكذا استبعاده<sup>(4)</sup> من دراسة ملف النزاع الجماعي في حالة كانت له قرابة أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع أو كانت له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع أحد طرفي النزاع وذات الشيء في حالة ما إذا كان طرفا في نزاع سابق أو جاري مع أحد أطراف النزاع الجماعي للعمل، والحالة الأخيرة هي عدم مباشرته إجراءات الوساطة في الآجال المحددة قانون<sup>(5)</sup>.

يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء القيام بمهامه<sup>(6)</sup>، فيقوم الوسيط بدراسة ملف النزاع والإطلاع

- 1 - المادة 13 المرسوم التنفيذي رقم 363/23، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم.
- 2 - المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 363/23، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم.
- 3 - المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 363/23، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم.
- 4 - المواد 12 و20 من المرسوم التنفيذي رقم 363/23، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم.
- 5 - تنص المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 363/23، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم، على انه " يعرض الوسيط اقتراحات مكتوبة لتسوية النزاع الجماعي للعمل ... في أجل أقصاه عشرة(10) أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع الجماعي للعمل "
- 6 - المادة 16 الفقرة 4 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والمادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 363/23، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم.

على كافة المعطيات والمعلومات المتعلقة بالموضوع، و يتمتع في مجال القيام بمهامه بصلاحيات واسعة لإجراء التحقيقات والتحريرات للإطلاع على كافة المعلومات المتعلقة بالمؤسسة؛ المالية والقانونية والاقتصادية وكل المعلومات التي تفيدده للقيام بمهمته، ويتلقى من النقابة الممثلة داخل الهيئة المستخدمة مذكرات تتضمن ملاحظاتها، و يمكن للوسيط استدعاء أي شخص من المؤسسة لسماعه إذا ما رأى إلى ذلك ضرورة، كما أنه يمكن أن يستعين بخبير أو مختص لمساعدته في أداء مهامه، أو بمفتشية العمل المختصة إقليميا في مجال تشريع العمل، وفي هذا الإطار وبناء على طلبه تسلم مفتشية العمل للوسيط ملف النزاع الجماعي للعمل مرفقا بمحضر الغياب أو محضر عدم المصالحة حسب نتائج المصالحة التي قامت بها<sup>(1)</sup>.

يجب على الوسيط أن يعرض على طرفي النزاع الجماعي للعمل خلال عشرة (10) أيام عمل من تاريخ استلامه الملف المتعلق بالنزاع؛ باقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه، ويمكن تمديد هذا الأجل ثمانية (8) أيام عمل على الأكثر باتفاق الطرفين<sup>(2)</sup>.

في حالة عدم رد طرفي النزاع الجماعي على اقتراحات الوسيط في أجل ثمانية (8) أيام عمل من تاريخ تسليمها؛ تعتبر اقتراحاته مرفوضة<sup>(3)</sup>، أما إذا تم قبول الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط يتم إثبات ذلك في اتفاق جماعي للعمل يوقعه طرفا النزاع الجماعي للعمل الملزمان بتطبيقه في الآجال المتفق عليها، وهذا بعد إيداعه من قبل الطرف الأكثر استعجالا لدى مفتشية العمل وأمانة المحكمة المختصة إقليميا<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 16 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والمواد 4، 5 و 6 من المرسوم التنفيذي رقم 363/23، يحدد مهام الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم.

<sup>2</sup> - المادة 17 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والمواد 7 و 8 من المرسوم التنفيذي رقم 363/23، يحدد مهام الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم.

<sup>3</sup> - تنص المادة 18 الفقرة 1 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه "يجب على الطرفين في أجل ثمانية (8) أيام عمل، ابتداء من تاريخ استلام اقتراحات تسوية النزاع الجماعي للعمل، تبليغ الوسيط بأية وسيلة قانونية مع إشعار بالاستلام أو عند الاقتضاء برفضها على أن يتم إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا بذلك"

<sup>4</sup> - المادة 18 الفقرة 3 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والمادة 8 الفقرة 1 من المرسوم رقم 363/23، يحدد مهام الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم.

في نهاية مهمته يرسل الوسيط خلال الثمانية والأربعون ( 48 ) ساعة؛ تقريراً مفصلاً عن النتائج التي توصل لها إلى كل من الوزير المكلف بالعمل، وزير القطاع المعني وإلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً<sup>(1)</sup>، ويتلقى الوسيط نظير أتعاب وحسب مدى تعقيد النزاع والوقت المخصص للوساطة، والذي يقسم بالتساوي بين طرفي النزاع الجماعي للعمل ما لم يتفق على خلاف ذلك، وفي حالة عدم وجود منظمة نقابية تمثيلية يتحمل المستخدم أتعاب الوسيط<sup>(2)</sup>.

### رابعاً/ التحكيم:

يعرف جانب من الفقه التحكيم بأنه طريق إجرائي خاص للفصل في نزاع معين بواسطة الغير وذلك قبل اللجوء إلى القضاء، دون أن يكون بعبد عن القانون الذي ينظم هذا الجانب من العلاقات<sup>(3)</sup>، يتم اللجوء إلى التحكيم لحل نزاعات العمال الجماعية؛ بعد استنفاد كافة الطرق الودية السابقة، باعتباره المرحلة الأخيرة في تسوية النزاعات الجماعية في العمل بالطرق الودية، إذ يعتبر مظهراً من مظاهر التطور الحديث في مجال التسوية الودية، لمنع اللجوء إلى الإضراب.

أشار القانون رقم 08/23 السالف الذكر؛ إلى نظام التحكيم في نزاعات العمل الجماعية في القطاع الاقتصادي من خلال نص المادة 20 منه، والتي أشارت إلى أنه في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق عليهما أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 02/90 (الملغى)<sup>(4)</sup>.

يعرف التحكيم على أنه كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتتطوي على تدخل الغير يدعى " المحكم"، وذلك تطبيقاً للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>(5)</sup>.

بالرجوع إلى أحكام القانون رقم 09/08<sup>(1)</sup>، نجده تضمن الأحكام المتعلقة بالتحكيم من خلال المواد 1006 إلى 1038 منه، حيث عرف التحكيم على أنه الاتفاق الذي يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق

<sup>1</sup> - المادة 19 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والمادة 9 من المرسوم رقم 363/23، يحدد مهام الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم.

<sup>2</sup> - المواد 21، 22، 23 و 24 من المرسوم رقم 363/23، يحدد مهام الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم.

<sup>3</sup> - زنقيلة سلطان، ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة آفاق علمية، 20، ص 144.

<sup>4</sup> - لقد نصت المادة 14 من القانون رقم 02/90 الملغى يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه " في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية".

<sup>5</sup> - المادة 4 الفقرة 3 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

نشوؤه على التحكيم<sup>(2)</sup>، ويعرف شرط التحكيم من خلال نص المادة 1007 على انه الإتفاق الذي يلتزم بموجبه الأطراف في عقد لعرض النزاعات التي قد تثار بشأنها على التحكيم<sup>(3)</sup>

### 1- كيفيات تعيين أعضاء التحكيم:

استلزم المشرع أن يكون اتفاق التحكيم مثبتا كتابيا في الاتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تس تر إليها، مع ضرورة تضمينه تحت طائلة البطلان؛ موضوع النزاع وأسماء المحكمين و كيفيات تعيينهم<sup>(4)</sup>.  
لقد أشار المشرع الجزائري إلى أن محكمة التحكيم يجوز أن تتشكل من محكم واحد أو عدة محكمين بعدد فردي، ولا تسند مهمة التحكيم إلى شخص طبيعي إلا إذا كان يتمتع بكافة حقوقه المدنية، كما يمكن أن يتم اختيار شخص معنوي على أن يقوم بتعيين شخص أو أكثر من أعضائه الطبيعيين للقيام بمهمة التحكم، ويراعى في شخص المحكم النزاهة والثقة وعدم إفشاء الأسرار وأن يتوفر على المؤهلات المتفق عليها بين الأطراف وأن يكون محايدا أثناء أداء مهامه<sup>(5)</sup>.

إن اختيار المحكم أو المحكمين؛ لا يمكن تقديرها إلا من أطراف النزاع أنفسهم ومن هنا كان حقهم في اختيار المحكم أو المحكمين، أما إذا اعترضت صعوبة تعيين المحكم أو المحكمين يتم تعيينهم من قبل رئيس المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها محل إبرام العقد أو محل تنفيذه، وإذا رفض المحكم المعين القيام بالمهام المسندة إليه يستبدل بغيره بأمر من طرف رئيس المحكمة المختصة<sup>(6)</sup>.

كما أنه لا يجوز للمحكمين التخلي عن المهمة التحكيمية التي شرعوا بها، ولا يجوز ردهم إلا في

الحالات التي تثبت فيها:

- عدم توفر المحكم على المؤهلات المتفق عليها بين الطرفين.
- ثبوت عدم استقلاليته، من خلال وجود مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة، أو علاقة اقتصادية أو عائلية مع أحد طرفي النزاع؛ المباشرة أو عن طريق وسيط
- على أن يرفع طلب الرد إلى رئيس الجهة القضائية المختصة إقليميا من الطرف الأكثر استعجالا، وإذا ما وجد عارض جنائي كالتظعن بالتزوير يحيل المحكمون الخصومة إلى الجهة المختصة، ولا تبدأ إجراءات

<sup>1</sup> - القانون رقم 09/08، المؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتم، ج ر العدد رقم 21، المؤرخ في 23 أفريل 2008.

<sup>2</sup> - المادة 1011 من القانون رقم 09/08، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>3</sup> - زنقيلة سلطان، المرجع سبق ذكره، ص 144.

<sup>4</sup> - المواد 1008 و1012 من القانون رقم 09/08، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>5</sup> - المواد 1014، 1017 القانون رقم 09/08، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>6</sup> - المواد 1011، 1012 القانون رقم 09/08، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

التحكيم من جديد إلا من تاريخ الحكم في تلك المسألة العارضة<sup>(1)</sup>، كما وأنه ينتهي التحكيم في الحالات التالية:

- وفاة أحد المحكمين أو رفضه القيام بمهمته بمبرر أو تحييه أو حصول مانع له
- اتفاق الأطراف على استبداله أو استبداله من قبل المحكم أو المحكمين الباقين
- انتهاء المدة المقررة للتحكيم، فإذا لم تسترط المدة فبانتهاء مدة التحكيم (4 أشهر)
- فقد الشيء موضوع النزاع أو انقضاء الدين المتنازع فيه.
- وفاة احد أطراف العقد.<sup>(2)</sup>

### 2- إجراءات التحكيم:

إذا اتفق طرفا النزاع الجماعي للعمل على عرضه على التحكيم، فإنه يخضع للإجراءات المعمول بها في إطار القواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في القانون رقم 09/08 السالف الذكر، لاسيما ما تعلق منها بجمع المعلومات والوثائق وإجراء التحقيقات التي من شأنها إيجاد حل للخلاف، إذ تقوم هيئة التحكيم باستدعاء طرفي النزاع بصفة شخصية أو من ينوب عنهم، ويقوم كل طرف بتقديم دفاعاته ووثائقه قبل انقضاء أجل التحكيم بخمسة عشر ( 15 ) يوما على الأقل ، وإذا تخلف أحد الأطراف عن الحضور أو لم يقدم ووثائقه تصدر هيئة التحكيم قرارها على ضوء ما قدم لها في المواعيد المحددة لتقديم العرائض<sup>(3)</sup>.  
تطبق على الخصومة التحكيمية الأجال و الأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك، وفي حالة عدم تحديد مدة انتهائه يلزم المحكمون بإتمام مهمتهم في ظرف أربعة (4) أشهر، تبدأ من تاريخ تعيينهم في مهمة التحكيم أو من تاريخ إخطار محكمة التحكيم كما أنه يمكن تمديد هذه المدة باتفاق الأطراف على ذلك، أو من طرف رئيس المحكمة المختصة<sup>(4)</sup>، وهذا ما يجعل من التحكيم آلية أكثر فعالية عن الآليات الأخرى إذ يكون حكم التحكيم ملزم التنفيذ، لأنه يبقى كآلية موازية للقضاء في النزاعات الجماعية للعمل وليس آلية بديلة له.

1 - المواد 1016، 1021، القانون رقم 09/08، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

2 - المواد 1009، 1024، القانون رقم 09/08، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

3 - المادة 1022 من القانون رقم 09/08، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

4 - المادة 1018 من القانون رقم 09/08، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

أما فيما يخص إصدار القرارات التحكيمية، فإن هيئة التحكيم تجمع في جلسات سرية وتصدر أحكامها بأغلبية الأصوات، ويجب أن تكون مسببة ومتضمنة عرضا موجزا لإدعاءات الأطراف وأوجه دفاعهم ويتم التوقيع عليه من قبل جميع المحكمين<sup>(1)</sup>.

يصدر قرار التحكيم بشكل نهائي في مدة أقصاها ثلاثون يوما من تاريخ تعيين المحكمين، ويحوز حجية الشيء المقضي فيه<sup>(2)</sup> بمجرد صدوره وهو ملزم للطرفين بتنفيذه خلال ثلاثة ( 3 ) أيام من تبليغه بصرف النظر عن أي طعن تم تقديمه من احد الطرفين، حيث يحفظ أصل القرار في كتابة ضبط المحكمة، وتمنح نسخ تنفيذية للأطراف قصد إتمام عملية التنفيذ<sup>(3)</sup>.

تختلف طرق الطعن المقررة قانونا في أحكام التحكيم عن طرق الطعن المقررة للأحكام القضائية، ولقد أجاز قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لاسيما المادة 1032؛ إمكانية الطعن في أحكام التحكيم عن طريق اعتراض الغير الخارج عن الخصومة أمام المحكمة المختصة قبل عرض النزاع على التحكيم، وكذلك الطعن فيها عن طريق الاستئناف في أجل شهر من تاريخ النطق بها أمام المجلس القضائي الذي صدر في دائرة اختصاصه اتفاق التحكيم، ما لم يكن الأطراف قد تنازلوا عن حق الاستئناف في اتفاقية التحكيم<sup>(4)</sup>.

### الفرع الثاني : التسوية الودية لنزاع العمل في إطار الإدارات والمؤسسات العمومية

رغم أن القانون رقم 08/23؛ لم يأتي على تعريف الإدارات والمؤسسات العمومية إلا أن القانون 02/90(الملغى) أتي على تعريفها من خلال نص المادة 14 منه على أنه تعد مؤسسات وإدارات عمومة، المؤسسات والهيئات ذات الطابع الإداري، وكذلك الإدارات المركزية التابعة للدولة والولايات والبلديات<sup>(5)</sup>، بالمقابل تضمن القانون 08/23 جملة من الإجراءات المتسلسلة في سبيل الوقاية من النزاعات الجماعية في

<sup>1</sup> - تنص المادة 1028 من القانون رقم 09/08، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية على انه " يجب أن تتضمن أحكام التحكيم جميع البيانات الآتية:

- اسم ولقب المحكم أو المحكمين؛

- تاريخ صدور الحكم؛

- مكان إصداره؛

- أسماء وألقاب الأطراف وموطن كل منهم وتسمية الأشخاص المعنوية ومقرها الاجتماعي؛

- أسماء وألقاب المحامين أو من مثل أو ساعد الأطراف عند الاقتضاء.

<sup>2</sup> - تنص المادة 1031 من القانون رقم 09/08، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه " تحوز أحكام التحكيم حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدورها فيما يخص النزاع المفصول فيه".

<sup>3</sup> - المادة 20 الفقرة 02 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

<sup>4</sup> - المواد 1032، 1033 و 1034 من القانون رقم 09/08، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية

<sup>5</sup> - المادة 14 من القانون رقم 02/90، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

العمل التي تحدث في الوظيفة العامة والتي يمكن أن تكون كفيلا بحل النزاع من غير اللجوء إلى الإضراب والتوقف عن العمل<sup>(1)</sup>، جاءت أحكام الفصل الثاني من القانون السالف الذكر تحت عنوان الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في المؤسسات والإدارات العمومية متضمنة أهم إجراءات التسوية لاسيما الاجتماعات الدورية وتنظيمها وتأطيرها من قبل لجنة الحوار الاجتماعي، إجراء المصالحة، الوساطة وعرض النزاع على المجلس المتساوي الأعضاء.

### أولا/ الاجتماعات الدورية:

تبنى المشرع من خلال القانون رقم 02/90 (الملغى) آلية الاجتماعات الدورية كأول إجراء<sup>(2)</sup> من أجل التفاوض والحوار والتشاور لتسوية الخلافات والوقاية من نزاعات العمل الجماعية التي تثور في المؤسسات والإدارات العمومية إذ نصت المادة 15 منه على أنه " تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية"<sup>(3)</sup>، وقد أكد المشرع الجزائري على هذه الآلية من خلال القانون رقم 08/23 السابق الذكر<sup>(4)</sup>.

وجاء المشرع الجزائري بالمرسوم التنفيذي رقم 362/23<sup>(5)</sup>، ليحدد دورية هذه الاجتماعات، حيث تنص المادة الثانية منه على أنه " تعقد الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل حصريا داخل المؤسسات والإدارات العمومية بين الممثلين المؤهلين لهذه المؤسسات والإدارات العمومية وممثلي العمال..."<sup>(6)</sup>، وتوطين وتنظيم هذه الاجتماعات الإجبارية من قبل لجنة الحوار الاجتماعي<sup>(7)</sup>.

<sup>1</sup> - شامي يسين، النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، العدد 5، ديسمبر 2018، ص 204.

<sup>2</sup> - شامي يسين، المرجع نفسه، ص نفسها.

<sup>3</sup> - موزاوي علي، مساهمة الحوار والتشاور في القطاع الوظيفية العمومية في الحفاظ على استقرار العلاقات المهنية، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد السادس، العدد الثاني، 2022، ص 133.

<sup>4</sup> - المادة 22 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>5</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 362/23، مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد رقم 67 المؤرخ في 18 أكتوبر 2023.

<sup>6</sup> - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 362/23، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

<sup>7</sup> - عمارة حاتم، المرجع سبق ذكره، ص 442.

### أ/ تأسيس لجنة الحوار الاجتماعي:

بموجب المادة الخامسة ( 5) من المرسوم التنفيذي رقم 362/23 السالف الذكر، تنشأ لجنة حوار اجتماعي مستوى كل مؤسسة وإدارة عمومية بموجب قرار من الوزير المعني أو المسؤول المؤهل للهيئة الإدارية المعنية وهذا على مستوى المركزي، أما على المستوى المؤسسات والإدارات العمومية على مستوى المحلي؛ بموجب مقرر من الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليميا أو المسؤول المؤهل للمؤسسة الإدارية المعنية<sup>(1)</sup>.

### ب/ تشكيلة لجنة الحوار الاجتماعي:

تتشكل لجنة الحوار الاجتماعي على المستوى المركزي أو المحلي من عدد متساو من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يمثلون المؤسسات والإدارات العمومية وكذا المندوبين النقابيين، مع مراعاة التمثيلية النقابية<sup>(2)</sup> لان الاعتراف بتمثيلية المنظمة النقابية يجعلها تتمتع بمجموعة من الصلاحيات لاسيما المشاركة في الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب<sup>(3)</sup> وفي حالة عدم وجود مندوبين نقابيين، ينتخب العمال ممثلهم مباشرة ضمن اللجان طبقا للتنظيم المعمول به<sup>(4)</sup>.

لم يعرف القانون رقم 02/23 التمثيل النقابي وإنما اكتفى بتحديد المعايير الواجب توفرها في المنظمات النقابية التمثيلية<sup>(5)</sup>، ويقوم التفاوض الجماعي على مبادئ أساسية، وهي حرية المشاركة في التفاوض ومبدأ

1 - المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 362/23، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

2 - تنص المادة 73 من القانون رقم 02/23، يتعلق بممارسة الحق النقابي، على أنه "تعتبر تمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة كل نقابة للعمال تستجيب لأحد المعياريين الآتيين:

- الحصول على عدد من المنخرطين يساوي نسبة 25 % على الأقل من التعداد الكلي للعمال الذين يغطيهم قانونها الأساسي  
- حصول مترشحها على نسبة 25 % على الأقل من عدد الأصوات المعبر ... أثناء الانتخابات لتأسيس اللجان المتساوية الأعضاء أو اللجان التأسيسية المتساوية الأعضاء في المؤسسات والإدارات العمومية"  
وتنص المادة 74 من ذات القانون على انه "تعتبر تمثيلية في إقليم بلدية أو عدة بلديات وعلى مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني، كل منظمة نقابية للعمال تضم نسبة 25% من التعداد الكلي للعمال الناشطين في احد تلك الأقاليم والذين يغطيهم قانونها الأساسي

3 - بن عزوز بن صابر، عناني سعاد، الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد 005، المجلد 02، جانفي 2017، ص 654.

4 - المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 362/23، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

5 - المرسوم التنفيذي رقم 359/23، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد كفاءات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطيها، ج ر العدد رقم 67، المؤرخ في 18 أكتوبر 2023.

المساواة بين التنظيمات العمالية التمثيلية بحيث يمكن لكل منها المشاركة في عملية التفاوض شريطة توفرها على الشروط المتضمنة في القانون رقم 02/23 المذكور آنفاً، وفي حالة عدم وجود أي تنظيم نقابي يتم تمثيل العمال من قبل ممثليهم المنتخبين الذين يتم انتخابهم مباشرة من مجموع العمال الأجراء<sup>(1)</sup>.

يعين ممثلو المؤسسات والإدارات العمومية من قبل السلطة الإدارية، بالمقابل يعين المندوبون النقابيون من قبل المنظمة النقابية التمثيلية المعنية، ويتولى رئاسة اللجنة بالتداول كل ستة ( 6 ) أشهر، خلال العهدة المحددة بثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة<sup>(2)</sup>.

يحدد عدد أعضاء اللجنة من ممثلي العمال وممثلي الإدارة وفقاً للعدد الإجمالي لعمال المؤسسة أو

الإدارة العمومية المعنية كالتالي:

- 1- بالنسبة للمؤسسات التي يساوي عدد عمالها الإجمالي أو يقل عن 30 عاملاً يقدر عدد ممثلي العمال باثنين (2) عامل مقابل اثنين (2) عامل من ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية.
- 2- بالنسبة للمؤسسات التي يساوي عدد عمالها الإجمالي من 31 على 60 عاملاً يقدر عدد ممثلي العمال بثلاثة (3) عمال مقابل ثلاثة (3) عمال من ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية.
- 3- بالنسبة للمؤسسات التي يساوي عدد عمالها الإجمالي من 61 إلى 100 عاملاً يقدر عدد ممثلي العمال بأربعة (4) عمال مقابل أربعة (4) عمال من ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية.
- 4- بالنسبة للمؤسسات التي يساوي عدد عمالها الإجمالي من 101 إلى 150 عاملاً يقدر عدد ممثلي العمال خمسة (5) عمال مقابل خمسة (5) عمال من ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية.
- 5- بالنسبة للمؤسسات التي يساوي عدد عمالها الإجمالي من 151 إلى 250 عاملاً يقدر عدد ممثلي العمال ستة (6) عمال مقابل ستة (6) عمال من ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية.
- 6- بالنسبة للمؤسسات التي يساوي عدد عمالها الإجمالي من 251 إلى 500 عاملاً يقدر عدد ممثلي العمال سبعة (7) عمال مقابل سبعة (7) عمال من ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية.
- 7- بالنسبة للمؤسسات التي يفوق عدد عمالها الإجمالي 500 عاملاً، يقدر ممثل إضافي واحد (1) لكل طرف عن كل شريحة من 200 عامل، دون أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضواً<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> - فاضل خديجة، حق التفاوض الجماعي في علاقات العمل، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 09، العدد 02، 2022، ص 632.

<sup>2</sup> - المواد 6، 7 و 8 من المرسوم التنفيذي رقم 362/23، يحدد دورية الاجتماعات الإلزامية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

<sup>3</sup> - المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 362/23، يحدد دورية الاجتماعات الإلزامية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

## ج/ سير لجنة الحوار الاجتماعي:

تطرق المشرع الجزائري من خلال الفصل الثالث من المرسوم التنفيذي رقم 364/23 السالف الذكر إلى سير لجان الحوار الاجتماعي.

بموجب المادة 12 من المرسوم رقم 362/23 السالف الذكر؛ ترسل المنظمات النقابية التمثيلية أو الممثلون المنتخبون عن العمال إلى الهيئة المستخدمة المسائل التي ترغب في إدراجها في جدول أعمال اللجنة المعنية، وذلك في أجل ثلاثين (30) يوم عمل قبل تاريخ الاجتماع، حيث تقوم الهيئة المستخدمة بإدراجه في جدول الأعمال وهذا بعد التشاور مع ممثلي العمال.

يتولى المستخدم توفير كل الوسائل الضرورية لعمل اللجنة وكذا السهر على حسن أداء مهامها، ويقوم على إرسال 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<sup>(1)</sup>.

حيث تعقد اللجان اجتماعاتها الإلزامية في مقر الهيئة المستخدمة مرة واحدة كل ستة (6) أشهر على المستوى المركزي، ومرة واحدة كل ثلاثة (3) أشهر على المستوى المحلي<sup>(2)</sup>، ولا تصح اجتماعاتها إلا بحضور نصف (2/1) أعضائها على الأقل، وفي كل الحالات يجب أن يكون عدد ممثلي الإدارة مساويا لعدد ممثلي العمال، وفي حالة عدم اكتمال النصاب؛ يؤجل اجتماع اللجنة بثلاثة (3) أيام عمل، وفي هذه الحالة تجتمع اللجنة مهما كان عدد الأعضاء الحاضرين من كل طرف، ويتم تحرير محضر اجتماع يوقعه الأعضاء الحاضرين يتضمن نتائج الحوار والمحادثات التي تم عرضها من كل طرف حول العلاقات المهنية والاجتماعية والظروف العامة للعمل، ويتم إرسال نسخة منه على سببي الإعلام إلى كل من وزير القطاع المعني وإلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام عمل، ابتداء من تاريخ الاجتماع، أما على المستوى المحلي فترسل نسخة من محضر الاجتماع إلى الوالي<sup>(3)</sup>.

يكون على السلطة الإدارية المعنية على المستوى المحلي أو على المستوى المركزي أن تقدم ردا وتقتراح حلولاً لمعالجة الأوضاع المهنية والاجتماعية وهذا في غضون ثلاثين (30) يوم عمل ابتداء من تاريخ استلام

1 - المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 362/23، يحدد دورية الاجتماعات الإلزامية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

2 - المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 362/23، يحدد دورية الاجتماعات الإلزامية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

3 - المواد 13، 14 من المرسوم التنفيذي رقم 362/23، يحدد دورية الاجتماعات الإلزامية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

المحضر، وتسهر كذلك على اتخاذ التدابير اللازمة لتنفيذ المسائل المتفق عليها، مع ضرورة إعلام السلطة المكلفة بالوظيفة العامة وكذا مفتشية العمل كتابيا بشأن الردود والتدابير المتخذة<sup>(1)</sup>.

يتم في إطار لجان الحوار الاجتماعي دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية إجبارية تنظم بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية، بهدف اتقاء الخلافات التي تحدث بين الطرفين بمناسبة تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي<sup>(2)</sup>.

### ثانيا/ المصالحة:

تناول المشرع الجزائري المصالحة في القانون 08/23 من خلال المواد 23 إلى 26 منه، على اعتبارها ثاني إجراء يتوجب القيام به بعد فشل المساعي بين الطرفين لسوية الخلاف الجماعي للعمل عن طريق الاجتماعات الدورية، حيث يرفع ممثلو العمال المسائل المستمرة فيها الخلاف حسب المادة 23 من القانون 08/23 السالف الذكر إلى السلطات العمومية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية، وعلى المستوى الوطني يتم إخطار الوزراء أو ممثليهم المؤهلين في حالة النزاع الجماعي للعمل ذو الطابع الجهوي أو الوطني<sup>(3)</sup>.

في حالة عدم تسوية النزاع خلال الثمانية (8) أيام الموالية لإخطارها، تستدعي السلطة السلمية العليا طرفي النزاع الجماعي للعمل على اجتماع المصالحة، وهذا بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، ومفتشية العمل المختصة إقليميا، وإذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن النزاع يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي تتخذ السلطة السلمية العليا التي تم إخطارها جميع التدابير التي تراها ضرورية لضمان تطبيق هذا الالتزام في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوم عمل من تاريخ الإخطار، وإذا تعلق النزاع الجماعي للعمل بتأويل الأحكام التشريعية أو تنظيمية تخطر السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية من قبل السلطة السلمية العليا، لعرض النزاع على المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية<sup>(4)</sup>.

في نهاية إجراء المصالحة، والذي لا يمكن أن يتجاوز بخمسة عشر (15) يوم عمل، ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول، تعد السلطة السلمية العليا محضرا يوقعه الطرفان يحوي النقاط المتفق عليها، وكل

1 - المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 362/23، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

2 - خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط 3، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 256.

3 - المادة 23 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

4 - طربيت سعيد، مرجع سبق ذكره، ص 194.

المقترحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية للقيام بجميع الإجراءات لحل المسائل المستمرة فيها النزاع الجماعي للعمل<sup>(1)</sup>.

بالرجوع إلى نص المادة 26 من القانون رقم 08/23؛ نجد أنه يتم إخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية من طرف السلطة السلمية العليا من أجل إخضاع المسائل محل النزاع للمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية<sup>(2)</sup>، والذي تم تأسيسه<sup>(3)</sup> من أجل تولي مهمة المصالحة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل في الإدارات والمؤسسات العمومية عندما يتعلق الأمر بـ:

- تأويل أحكام تشريعية أو تنظيمية.

- دراسة المسائل التي لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العامة<sup>(4)</sup>.

يعد المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العامة جهاز مصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية، تم تحديد مهامه وكيفيات تعيين رئيسه وأعضائه وكذا تنظيمه وسيره بموجب المرسوم التنفيذي رقم 365 /23 السالف الذكر.

### أ/ تشكيلة المجلس:

يتشكل المجلس من عشرة ( 10 ) أعضاء دائمين، ومن عدد مساو من الأعضاء الإضافيين، ويتم تحديد قائمة اسمية بأسمائهم بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العامة منهم:

○ خمسة (5) أعضاء ممثلين عن الإدارة؛ ممثل عن الوزير المكلف بالعدل، ممثل عن وزير المكلف

بالداخلية، ممثل عن وزير المكلف بالمالية و ممثل عن الوزير المكلف بالعمل، ويتولى تعيينهم الوزراء

المكلفون بالقطاعات المعنية

1 - المادة 27 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

2 - تجدر الإشارة إلى أن المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية يختلف عن المجلس الأعلى للوظيفة العامة، حيث يقوم الجهاز الأول على المصالحة في إطار تسوية نزاعات العمل الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية، بينما الجهاز الثاني هو جهاز استشاري تشاوري مكلف بضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية، أنظر، طربيت سعيد، المرجع سبق ذكره، ص 196 و أنظر المرسوم التنفيذي رقم 17-319 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره، ج ر العدد رقم 66، المؤرخ في 12 نوفمبر 2017 .

3 - تنص المادة 34 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه "يؤسس مجلس متساوي الأعضاء للوظيفة العمومية يتشكل من ممثلي الإدارة وممثلي العمال، ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية"

4 - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 365/23، يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمه وسيره

○ خمسة (5) أعضاء ممثلين عن العمال، يتولى تعيينهم المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني في حدود النسب الموافقة لتمثيليتها<sup>(1)</sup>.

### ب/ كفايات تعيين رئيس المجلس وأعضائه:

بناء على أحكام المرسوم 365/23 المذكور سابقا؛ يتم تعيين أعضاء المجلس لمدة خمس (5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة (1)؛ بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>(2)</sup>، يتم انتقاء من بين الأشخاص الذين يستوفون الشروط التالية:

○ أن يكونوا من جنسية جزائرية.

○ أن يكون لهم مستوى دراسات عليا، وعلى الأقل خمس (5) سنوات من الخبرة المهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية.

○ أن لا يكون قد صدر ضدهم حكم جزائي يتنافى مع ممارسة مهامهم

يؤدي أعضاء المجلس اليمين القانونية أمام المجلس القضائي الذي يعينون في دائرة اختصاص ه الإقليمي على النحو التالي: " أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهنتي بعناية وإخلاص وأن أكتم سرها وأن أسلك في كل الظروف سلوك العضو النزيه والوفي بمبادئ القانون في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، والله على ما أقول شهيد. "

هذا وتتأفي العضوية في المجلس مع ممارسة وظيفتي الوسيط أو المحكم في مجال النزاعات الجماعية، فلا يمكن الجمع بين عضوية المجلس ومهمة الوسيط أو المحكم، وتسقط عضوية المجلس في الحالات التالية:

- الوفاة

- التقاعد

- إنهاء المهام في الوظيفة أو الاستقالة منها

- فقدان أحد الشروط المنصوص عليها في أحكام المادة 8 أعلاه

- فقدان العضو صفة الممثل النقابي بالنسبة لممثلي العمال

- حل المنظمة النقابية الممثلة في المجلس<sup>(1)</sup>.

1 - المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 365/23، يحدد مهام وتشكيلة وكفايات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيره.

2 - المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 365/23، يحدد مهام وتشكيلة وكفايات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيره.

ويستبدل هذا العضو بعضو إضافي إلى غاية نهاية مدة عهدة المجلس<sup>(2)</sup>.

### ج/ تنظيم المجلس وسير أعماله:

يتم رفع النزاع الجماعي للعمل أمام المجلس حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 26 من القانون رقم 08/23 السالف الذكر، حيث تقوم السلطة العليا بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل لا يتعدى خمسة (5) أيام عمل، ابتداء من الاجتماع الأخير للمصالحة المنعقد على مستوى الهيئة المستخدمة، وبدوره يقوم رئيس المجلس فور إخطاره باستدعاء أعضاء المجلس خلال أجل لا يتعدى خمسة (5) أيام عمل، ابتداء من تاريخ استلام ملف النزاع الجماعي للعمل، حيث ترسل الإستدعاءات مرفقة بالمحضر الذي أعدته السلطة السلمية العليا ومذكرة تلخيصية حول النزاع الجماعي للعمل<sup>(3)</sup>.

يعين رئيس المجلس مقررًا من بين أعضائه لدراسة النزاع المطروح، الذي يقوم على إعداد تقرير نهائي يتم عرضه أثناء اجتماع المجلس، فإذا تم الاتفاق بين طرفي النزاع أمام المجلس؛ يُحرر محضرا بذلك على أن لا تتجاوز مدة المصالحة خمسة عشر (15) يوم عمل، ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول، ويبلغ للأطراف المعنية ويكون الاتفاق المبرم نافذا من تاريخ تبليغه، أما في حالة فشل المصالحة، يتم تحرير محضر بعدم المصالحة يتضمن النقاط التي لا يزال النزاع قائما بشأنها، وكذا توصيات واقتراحات المجلس المقدمة لطرفي النزاع، وترسل نسخة من المحضر إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وإلى السلطة السلمية العليا وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا<sup>(4)</sup>.

### ثالثا/ الوساطة:

بما أنه عادة ينتج الإضراب عن استمرار النزاع الجماعي، فإن المشرع الجزائري أتاح إمكانية مواصلة المفاوضات لتسوية النزاع وديا من خلال إجراء ودي آخر بعرض النزاع على إجراء الوساطة وهذا في أجل خمسة عشر (15) يوم عمل<sup>(5)</sup> ويعتبر إجراء جديد تم استحداثه بموجب قانون رقم 08/23<sup>(6)</sup>.

1 - المواد 8، 9، 10 و10 من المرسوم التنفيذي رقم 365/23، يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيره.  
2 - المادة 9 ف 2، من المرسوم التنفيذي رقم 365/23، يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيره.  
3 - المواد 15، 16 و17، من المرسوم التنفيذي رقم 365/23، يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيره.  
4 - المواد من 20 إلى 24 من المرسوم التنفيذي رقم 365/23، يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيره.  
5 - المادة 28 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.  
6 - عمارة حاتم، مرجع سبق ذكره، ص 443.

تعرف الوساطة على أنها إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى "وسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي للعمل<sup>(1)</sup>، مع ضرورة التوضيح أن إجراء الوساطة وإن كان إجباريا في مجال تسوية نزاعات العمل الجماعية في القطاع الاقتصادي كما سبق بيانه<sup>(2)</sup>، إلا أنه يبقى اختياريًا في مجال تسوية نزاعات العمل الجماعية في مجال قطاع المؤسسات والإدارات العمومية<sup>(3)</sup>.

حيث استبعد المشرع الجزائري التعيين الإتفاقي للوسيط<sup>(4)</sup> ليأخذ فقط بتعيينه من طرف وزير القطاع

المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الحالة، وسيطا مؤهلا يختار من بين الوسطاء المذكورين في قائمة الوسطاء المعتمدين<sup>(5)</sup>، وهو ما جاءت به أحكام المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 363/23 السالف الذكر، والتي نصت على أنه "يعين الوسيط... في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية:- من قبل وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني.

أما بالنسبة لاختصاصات الوسيط ومهامه والإجراءات التي يقوم بها الوسيط فهي شبيهة بتلك المطبقة في القطاع الاقتصادي خصوصا أنه تم تنظيمها بذات المرسوم، حيث يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته ويقوم بدراسة ملف النزاع والإطلاع على كافة المعطيات والمعلومات المتعلقة بالموضوع، و يتمتع في مجال القيام بمهامه بصلاحيات واسعة لإجراء التحقيقات والتحريات للإطلاع على كافة المعلومات المتعلقة بالمؤسسة؛ المالية والقانونية والاقتصادية وكل المعلومات التي تقيده للقيام بمهمته، كما يمكنه الانتقال إلى أماكن العمل بعد إعلام الطرفين إما للحصول على معلومات تكميلية أو الاستماع إلى أطراف أخرى، ويجب عليه أن يعرض على طرفي النزاع الجماعي للعمل خلال عشرة (10) أيام عمل من

<sup>1</sup> - المادة 04 الفقرة 02 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>2</sup> - تنص المادة 14 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه ".... يعرض النزاع الجماعي للعمل وجوبا على إجراء الوساطة...".

<sup>3</sup> - وهو ما تستشفه من أحكام المادة 28 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، " ... يمكن عرضه في أجل خمسة عشر (15) يوم عمل على إجراء الوساطة"

<sup>4</sup> - مخلوف باهية، المرجع سبق ذكره، ص 323.

<sup>5</sup> - المادة 29 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، " ... يمكن عرضه في أجل خمسة عشر (15) يوم عمل على إجراء الوساطة"

تاريخ استلامه الملف المتعلق بالنزاع؛ اقتراحاته لتسوية النزاع المعروض عليه، مع إمكانية تمديدتها بثمانية(8) أيام عمل على الأكثر موافقة طرفي النزاع<sup>(1)</sup>.

يرسل الوسيط اقتراحاته المكتوبة إلى طرفي النزاع وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، ويتعين على طرفي النزاع تبليغ الوسيط بقبول اقتراحاته أو رفضها في أجل ثمانية (8) أيام عمل من تاريخ استلامها، إذا تم قبول الطرفين التوصيات التي قدمها الوسيط يتم إثبات ذلك في محضر يوقعه الطرفان في المؤسسات والإدارات العمومية،<sup>(2)</sup> ويرسل الوسيط خلال الثمانية والأربعون (48) ساعة؛ تقريرا مفصلا عن النتائج التي توصل لها إلى كل من السلطة المكلفة بالوظيفة العامة والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ومفتش العمل المختص إقليميا<sup>(3)</sup>، وفي حالة عدم رد الطرفين في أجل ثمانية (8) أيام عمل من تاريخ تسليم اقتراحات الوسيط، أو في حالة رفض هذه الاقتراحات يعلم الوسيط ذات الجهات في أجل ثمان وأربعين ساعة (48) ساعة<sup>(4)</sup>.

في حالة استمرار النزاع الجماعي للعمل بعد كل المحاولات التسوية الودية، يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل على اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم حسب الحالة، ولقد تم التطرق إلى ذلك بإسهاب من خلال الفصل الأول من البحث لاسيما تشكيلة اللجان وكيفية تعيين أعضائها وكذا تنظيمها وسيرها.

### المطلب الثاني : كيفية اللجوء إلى ممارسة الحق في الإضراب في ظل التشريع الجزائري

نظم المشرع الجزائري كيفية ممارسة الإضراب من خلال القانون رقم 08/23 المذكور سابقا ، والذي تضمن مجموعة الشروط العامة اللازمة للقيام بالإضراب، سنتناول في هذا المطلب كيفية اللجوء إلى ممارسة الحق الإضراب في ظل التشريع الجزائري من خلال شروط ممارسة الحق في الإضراب (الفرع الأول) وإجراءات تسوية الإضراب (الفرع الثاني).

<sup>1</sup> - المادة 31 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 363/23، يحدد مهام الوطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم.

<sup>2</sup> - المادة 8 الفقرة 1 من المرسوم رقم 363/23، يحدد مهام الوطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم.

<sup>3</sup> - المادة 32 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب 9 من المرسوم رقم 363/23، يحدد مهام الوطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم.

<sup>4</sup> - المادة 33 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

## الفرع الأول : شروط ممارسة الحق في الإضراب

نظم المشرع الجزائري كيفية ممارسة الإضراب من خلال الفصل الأول من الباب الثالث من القانون 08/23؛ المذكور سابقا، والذي تضمن مجموعة الشروط العامة اللازمة للقيام بالإضراب، والتي تشمل أساسا في ضرورة استنفاد كافة وسائل التسوية الودية المتمثلة في الوساطة و المصالحة، و بعد التأكد من انعدام أي طريق أو وسيلة أخرى لحل النزاع وردت في اتفاقيات أو اتفاقات جماعية للعمل<sup>(1)</sup>، كما أنه لا يشرع في الإضراب إذا سبق قرار الإضراب اتفاق الطرفين اللجوء إلى التحكيم، لأن اتفاق التحكيم يوقف قرار الإضراب بل و يوقف الإضراب إذا كان قد شرع فيه<sup>(2)</sup> ، لقد وفق المشرع الجزائري بجعله إجراء استنفاد التسوية الودية إجراء جبري كونه يساهم في الحفاظ على استقرار العلاقات المهنية واستمرارية المرفق العام من خلال ضمان إمكانية حل النزاع الجماعي بشكل ودي دون تعطيل مفاجئ لخدمات المرفق<sup>(3)</sup>.

### أولا/ موافقة العمال على الإضراب :

من بين الشروط الضرورية واللازمة لممارسة حق الإضراب ما جاءت به أحكام 47 من القانون 08/23 المذكور أنفا، أن يصدر قرار اللجوء إلى ممارسة الحق في الإضراب بصفة ديمقراطية صادرا عن أغلبية العمال بصورة جماعية، بإرادة حرة دون إكراه أو ضغط أو مساومة أو توجيه<sup>(4)</sup>، وتكون موافقة أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة، بعد إعلام المستخدم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المنفق عليه، أما المادة 28 من القانون 02/90 المذكور أعلاه فقد أضفت شروط أخرى وهي عقد الجمعية العامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المهنية على الأقل ، و على أن اللجوء إلى الإضراب لا يكون إلا عن طريق الانتخابات بلاقتراع السري المباشر وموافقة أغلبية العمال المجتمعين في الجمعية العامة .

<sup>1</sup> - المادة 41 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

<sup>2</sup> - نصت المادة 44 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، على أنه " عندما يتفق طرقا النزاع الجماعي للعمل على عرض نزاعهما على التحكيم، يعلق وجوبا:

- اللجوء إلى الإضراب

- الإضراب الذي شرع فيه

<sup>3</sup> - جرايد فاطمة الزهرة، مؤذن مأمون، الحق في الإضراب بين الممارسة كحق قانوني والمصلحة العامة كضرورة تستوجب الحماية، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد 10، العدد 01، 2024، ص 183.

<sup>4</sup> - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في تشريع الجزائري المقارن، القانون الإتفاقي، المرجع سبق ذكره، ص

إذ تتعدّد الجمعية العامة بناء على استدعاء العمال المعنيين، وذلك بمبادرة وتحت مسؤولية المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود منظمة نقابية، ويكون الاجتماع في جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة.

غير أنه قبل انعقادها في المكان والزمان المحددان من قبل المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين، ولأجل صحة الإجراء، يتعين تبليغ المستخدم كتابيا بالإجراء المزمع القيام به خلال ثمان وأربعين (48) ساعة على الأقل قبل انعقاد الجمعية، مقابل إشعار بالاستلام، دون أن يمنح المشرع للمستخدم سلطة الرفض ما يعني أن تبليغه يكون لأجل الإعلام لا غير لاسيما أن المشرع مكنه في الفقرة الأخيرة من نص المادة 47 من القانون 08-23 من الحضور هو أو ممثله إشغال الجمعية العامة، كما أن له الحق في التدخل من خلال تقديمه للشروحات والتوضيحات المتعلقة بالنزاع الجماعي للعمل<sup>(1)</sup>.

لا يكفي الشروع في الإضراب بدعوة من المنظمة النقابية، بل يجب أن تعقد من أجل ذلك جمعيات عامة للعمال في أماكن العمل، ورشات، وحدات، يتم فيها اتخاذ قرار اللجوء إلى الإضراب عن طرق التصويت السري المباشر للأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في الجمعية العامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين، كما ألزم المشرع الجزائري ضرورة أن تتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده محضر قضائي<sup>(2)</sup>.

### ثانيا/ الإشعار المسبق بالإضراب :

لا يجيز القانون رقم 08/23 اللجوء إلى الإضراب مباشرة بعد إقراره بالصورة السابقة الذكر، بل لابد من توفر شرط ثان يتعلق بإشعار الهيئة المستخدمة مسبقا بهذا القرار، ويقصد به قيام المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع بإيداع الإشعار بالإضراب وإعلام صاحب العمل<sup>(3)</sup> ومفتشية العمل المختصة إقليميا عن نية العمال في التوفيق الجماعي عن العمل من أجل تحقيق مطالب مهنية<sup>(4)</sup>.

يبدأ سريان مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا، على أن تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن عشرة (10) أيام عمل،

<sup>1</sup> - المادة 47 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، القانون الإتفاقي، مرجع سبق ذكره، ص 405.

<sup>3</sup> - بوسعيدة دليلة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، مجلة معارف، مرجع سبق ذكره، ص 98.

<sup>4</sup> - المادة 48 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

غير انه لا يمكن أن تقل هذه المدة عن خمسة عشر (15) يوم عمل في قطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 من ذات القانون<sup>(1)</sup>.

أوجب المشرع الجزائري تضمين الإشعار بالإضراب تحت طائلة البطلان ما يأتي:

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

من جهة ثانية يعد باطلا وعديم الأثر كل إشعار بالإضراب تبادر به منظمة نقابية لم يتم إثبات وجودها القانوني أو تمثيليتها القانونية أو دون احترام أي شرط من شروط وكيفيات تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذلك اعتبر كل إشعار بالإضراب يبادر به ممثلو العمال غير المنتخبين باطلا وعديم الأثر<sup>(2)</sup>.

اتجه المشرع الجزائري إلى فرض من الضوابط في سبيل تنظيم ممارسة الحق في الإضراب، وجاء على عدم قانونية الإضراب في الحالات التي تتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب بحيث تعد غير قانونية في مفهوم هذا القانون الإضرابات لاسيما تلك التي تكون مفاجئة أو مفتوحة أو متقطعة أو تضامنية، والتي تشرع فيها منظمة نقابية لم يثبت وجودها القانوني أو تمثيليتها النقابية أو لم يتم الموافقة عليها من طرف أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة، ولم يسبقها إشعار مسبق أو يشرع فيها قبل استنفاد إجراءات التسوية طبقا لأحكام القانون 08/23...<sup>(3)</sup>.

يظهر جليا رغبة المشرع في تجنب كل الإضرابات الفجائية والمباغطة أو المفتوحة أو التضامنية أو تلك التي تنظم لأسباب أو مطالب غير اجتماعية ومهنية وكذلك التي تكون لأسباب سياسية أو تشرع فيها المنظمات التي ليس لها وجود نقابي أو لم تستنفذ الإجراءات الودية<sup>(4)</sup>.

لقد قصد المشرع من وجوب الإشعار بالإضراب؛ تمكين أطراف النزاع من إيجاد تسوية سلمية له، وفي

حالة عدم التوصل إلى حل تتيح هذه المدة لطرفي النزاع اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على

1 - المادة 50 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

2 - المادة 52 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

3 - المادة 45 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

4 - بوشريحة روميصة، رابوط ريان، مرجع سبق ذكره، ص 42.

المنشآت والأماكن وضمان أمنها (1) ، ومواصلة الحوار الاجتماعي والتشاور أكثر من أجل إيجاد الحلول السلمية للنزاع هذا من جهة ومن جهة ثانية تعتبر دليل قاطع يُقدمه ممثلو العمال لصاحب العمل للتعبير عن جدية السير لتحقيق مطالبهم إلى آخر إجراء يسمح به القانون (2)، واتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل مواجهة أي توقف في العمل وتحديد الحد الأدنى للخدمة وعدم عرقلة العمل(3).

### الفرع الثاني : إجراءات تسوية الإضراب

أكد المشرع الجزائري على أن الإضراب لا يعد حلا للنزاع، بل هو وسيلة ضغط تتخذها النقابات من أجل تحقيق مطالبها، كما أن اللجوء إلى الإضراب لا يعني التوقف عن إجراءات الصلح والتسوية الودية لإنهاء الإضراب والنزاع معا من خلال إيجاد حل توفيقى بين الطرفين(4).

بالرجوع إلى أحكام القانون رقم 08/23 المذكور سابقا؛ أكد المشرع الجزائري على أن إجراءات التفاوض تبقى مستمرة ومفتوحة لممارسته في أي مرحلة من مراحل النزاع، بما في ذلك مرحلة الإشعار بالإضراب وقبل البدء في الإضراب، أو حتى بعد بدء الإضراب وفق ما نصت عليه المادة 69 من ذات القانون(5)، حيث ألزم المشرع الجزائري طرفي النزاع الجماعي في العمل مواصلة المفاوضات خلال مدة الإشعار المسبق للإضراب وبعد الشروع في الإضراب (6)، والدخول في الإضراب لا يعني وقف أو قطع التفاوض، بل هو وسيلة حوار قوية يستعملها العمال للتعبير عن مطالبهم.

وتبقى إجراءات التفاوض المباشر قائمة وقابلة للممارسة في أي مرحلة من مراحل النزاع، من خلال عقد الاجتماعات الخاصة لمحاولة تسوية النزاع في إطار الإجراءات القانونية المحددة في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة أو التسوية الداخلية، تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري من خلال ذات القانون أكد على نقطة أساسية وهي ضرورة إعلام ممثلي العمال؛ العمال أو الأعيان العموميين المجتمعين في جمعية عامة

1 - بوعلام طوبال، زرقان وليد، مرجع سبق ذكره، ص 841.

2 - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، القانون الإتفاقي، مرجع سبق ذكره، ص 405.

3 - تنص المادة 54 من القانون من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه " يتعين على المستخدم وممثلي العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، الاجتماع خلال فترة هذا الإشعار لمواصلة المفاوضات وتنظيم الحد الأدنى من الخدمة وضمان حماية المنشآت والمعدات طبقا لأحكام هذا القانون".

4 - شامي يسين، مرجع سبق ذكره، ص 210.

5 - زيدي عبد الهادي، الداوي إدريس، لاطرش محمد أمين، آليات تسوية النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة

الماستر، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2024/2023، ص 52

6 - نوال ملوك، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دراسة على ضوء القانون رقم 08/23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 16، العدد 1، مارس 2024، ص 175.

بكل العناصر التي تستجد من خلال المفاوضات، وهو ما يعني رجوع العمال بناء على عقد جمعيه عامة يشارك المستخدم أو الممثل القانوني له حضورها، حيث يتم تسوية الإضراب بمجرد توصل الأطراف لاتفاق على إنهاء النزاع في إطار التفاوض<sup>(1)</sup>.

لم يتضمن القانون رقم 08/23 السالف الذكر؛ نصا صريحا على إجراء الوساطة ضمن إجراءات تسوية الإضراب على خلاف القانون رقم 02/90(الملغى)، الذي نص صراحة على هذا الإجراء من خلال المواد 46 و47 منه، حيث يتم اللجوء إلى الوساطة في حالة فشل أطراف الخلاف على تسوية الإضراب عن طريق التفاوض المباشر، ويمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا، يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات من أجل تسوية الخلاف، ويمكن للهيئة التي عينت الوسيط أن تحدد له المدة الزمنية لتقديم مقترحاته، وهو ما لم يعتمده المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 08/23. من خلال نص المادة 70 من القانون رقم 08/23 السالف الذكر، في حالة استمرار الإضراب يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل، على اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم وذلك بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال، إذا اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، وعندما يتعلق الإضراب بقطاعات نشاط التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر، على انه تم التطرق بإسهاب إلى تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجان وكذا تنظيمهما وسيرهما من خلال الفصل الأول من البحث. مع ضرورة الإشارة إلى أن المشرع الجزائري من خلال نصوص القانون رقم 08/23 السالف الذكر قد استحدث اللجنة الولائية للتحكيم إلى جانب اللجنة الوطنية للتحكيم، وعبارة عن لجان دائمة تبت في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالعمال الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب، وكذلك النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد إلى أكثر من ولاية أو إلى كامل التراب الوطني<sup>(2)</sup>.

تتشكل هذه اللجان والتي يرأسها قضاة لدى الجهات القضائية المختصة من عدد متساو من ممثلي الإدارات المركزية أو المحلية المعنية، وكذلك من ممثلي المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلا كما تتخذ اللجنة الوطنية قرارها خلال مدة أقصاها ثلاثين (30) يوما عمل من تاريخ إخطارها، أما عن اللجنة الولائية للتحكيم فتصدر قراراتها وتبت في النزاع خلال مدة خمسة عشر (15) يوم عمل من تاريخ مثل الطرفين أمامها، وتكون قرارات اللجنتين نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة وتبلغ خلال مدة ثلاثة (3)

<sup>1</sup> - المادة 69 ف 2 من القانون من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>2</sup> - المادة 71 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

أيام عمل الموالية لتاريخ صدورها إلى طريقة النزاع من قبل رئيسا اللجنتين و ترسل نسخة من قراراتها إلى الوزير المكلف بالعمل وإلى مفتشية الولاية للعمل المختصة إقليمياً<sup>(1)</sup>.

### المبحث الثاني : الرقابة على ممارسة الحق في الإضراب في ظل القانون رقم 08/23

لقد كرس المؤسس الدستوري الحق في ممارسة الإضراب وترك مسألة تنظيمه للقانون رقم 08/23 والمراسيم التنظيمية الملحقة به، لاسيما إجراءات وكيفيات اللجوء على ممارسته، وأسند مهمة معاينة ومتابعة مخالفات هذا التشريع إلى جهاز مفتشية العمل، بالموازاة مع جهاز، سنتطرق في هذا المبحث إلى دور مفتشية العمل في الرقابة على ممارسة الحق في الإضراب(المطلب الأول)، ودور القضاء في الرقابة على ممارسة الحق في الإضراب(المطلب الثاني).

#### المطلب الأول : دور مفتشية العمل في الرقابة على ممارسة الحق في الإضراب

بموجب المادة الثانية من القانون 03/90<sup>(2)</sup>؛ تقوم مفتشية العمل<sup>(3)</sup> على الخصوص بتقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم ومساعدتهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل، وكذا إجراء المصالحة قصد انقضاء الخلافات الجماعية وتسويتها، وتبليغهم بالنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل<sup>(4)</sup>، سنتناول هذا الجزء من البحث من خلال دور مفتشية العمل في

1 - نوال ملوك، مرجع سبق ذكره، ص 176.

2 - القانون 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، المعدل و المتمم، ج ج ج العدد رقم 6 بتاريخ 7 فيفري 1990.

3 - يضم الهيكل التنظيمي لمفتشية العمل:

- المفتشية العامة للعمل كأعلى هيئة في التنظيم الهيكلي لمفتشة العمل والتي تم تنظيمها بموجب المرسوم 05/05 مؤرخ في 6 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ج ج العدد رقم 4 بتاريخ 9 جانفي 2005  
- المفتشيات الجهوية للعمل وفق قرار وزاري مشترك مؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج ر رقم 75، المؤرخة في 20 نوفمبر 2005.  
- المفتشيات الولائية للعمل وفق القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005 الذي يحدد تنظيم مفتشية العمل الولائية، ج ر رقم 75، المؤرخة في 20 نوفمبر 2005.

- مكاتب العمل لمفتشية العمل وفق القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد عدد مكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج ر العدد رقم 75، المؤرخة في 20 نوفمبر 2005.

4 - تنص المادة 2 من القانون 03/90 يتعلق بمفتشية العمل، المعدل و المتمم، على انه تختص مفتشية العمل بما يلي:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال

- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال و مستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و التعاقدية والقرارات التحكيمية.

الوقاية من اللجوء إلى الإضراب(الفرع الأول) ورقابة مفتشية العمل على تطبيق الأحكام المتعلقة بممارسة الحق في الإضراب(الفرع الثاني).

### الفرع الأول : دور مفتشية العمل في الوقاية من اللجوء إلى الإضراب

يظهر الاختصاص الرقابي لمفتشية العمل بشكل أساسي في مجال مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال، بالإضافة إلى ذلك هناك وظائف أخرى منوطة به في مجال تسوية النزاعات الجماعية في العمل وحفظ السلم الاجتماعي

لا تقل أهمية الدور الإعلامي والإرشادي (1) لمفتشية العمل عن دورها الرقابي، من خلال تقديم المعلومات والإرشادات للعمال و مستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و التعاقدية والقرارات التحكيمية ، و تبليغ و توضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم

لقد أكد المشرع الجزائري على هذا الدور من خلال العديد من النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتنظيم مفتشية العمل لاسيما القانون رقم 03/90 المذكور سابقا، الذي اعتبر التزام مفتشية العمل بإرشاد وتبليغ العمال ومستخدميهم، بأحكام التشريع العمل من الاختصاصات الأساسية المكلفة بها مفتشية العمل(2)، وتكلف مديرية العلاقات المهنية ومراقبة العمل على مستوى المفتشية العامة للعمل بالمبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتنفيذها والسهر على وضع الآليات والأدوات

- 
- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.
  - إجراء المصالحة قصد انقضاء الخلافات الجماعية وتسويتها.
  - تبليغ و توضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم...
  - 1 - أكدت على وظيفة الإرشاد والإعلام لاتفاقيات لمنظمة العمل الدولية حيث تنص المادة 3 من الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، على انه "وظائف نظام تفتيش العمل هي:...
  - ب - تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال المعنيين بشأن أكثر وسائل الالتزام بالإحكام القانونية فعالية..." وتنص 6 من الاتفاقية رقم 129 بشأن تفتيش العمال في الزراعة، على انه "وظائف تفتيش العمل في الزراعة هي: ..
  - ب- تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال المعنيين بشأن أكثر وسائل الالتزام بالإحكام القانونية فعالية..." أطلع عليها على الموقع الإلكتروني: <http://hrlibrary.law.umn.edu/arabic/ilo.html> بتاريخ 20/05/2025، على الساعة 11:00.

- 2 - تنص المادة 2 من القانون 03/90 يتعلق بمفتشية العمل، المعدل و المتمم، على انه "تختص مفتشية العمل بما يلي:...
- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال و مستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و التعاقدية والقرارات التحكيمية.
- تبليغ و توضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم..."

الكفيلة بترقية الحوار الاجتماعي والتشاور بين مختلف الشركاء في أماكن العمل<sup>(1)</sup>، وتتولى المديرية الفرعية للعلاقات المهنية بالمفتشية العامة للعمل، المساهمة في ترقية الحوار الاجتماعي بين الشركاء في إطار المهام المخولة لمفتشية العمل<sup>(2)</sup>، وتتولى مفتشية العمل للولاية مهمة تنظيم أعمال الإعلام والاستشارة والمساعدة الموجهة للشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية في العمل<sup>(3)</sup>.

يلزم مفتشو العمل كذلك في هذا الإطار بإرشاد وإعلام أطراف أخرى غير العمال والمستخدمين، وهم التنظيمات النقابية الممثلة العمال والمستخدمين وتزويدها بالنصوص التشريعية والتنظيمية لقانون العمل، وذلك نظرا لما تلعبه هذه التنظيمات النقابية من أدوار فعالة وإيجابية في الدفاع عن مصالح طرفي علاقة العمل، وبشكل خاص فإن النقابات العمالية تسعى إلى تحقيق الأمن الاقتصادي والاجتماعي للعمال وضمان استمرارية علاقات العمل، ولتحقيق ذلك ينبغي تزود ممثلي التنظيمات النقابية بثقافة قانونية عالية، خاصة في مجال قانون العمل والتشريعات الاجتماعية<sup>(4)</sup>.

يبرز دور مفتش العمل ومساهمته في حفظ و استقرار علاقة العمل، وضمان السلم الاجتماعي وذلك من خلال الدور الوقائي من نزاعات العمل الجماعية، وكذا تدخله أثناء نشوب هذه النزاعات بحيث يكون هو المحور الأساسي في تسويتها، وذلك بواسطة الإجراءات والآليات التي وضعها المشرع الجزائري الخاصة بتسوية نزاع العمل الجماعي من خلال القانون رقم 08/23 السالف الذكر، و التدخل لتأطير الشركاء الاجتماعيين عن طريق تقديم مجموعة من الإرشادات ومختلف المعلومات التوجيهية لهم، مما يحقق ضمان التطبيق السليم للقواعد القانونية.

يباشر مفتش العمل سلطاته في تسوية النزاع الجماعي للعمل وذلك بداية ب توليه محاولة المصالحة بطريقة ودية بين الأطراف،عندما يرفع الخلاف إليه، حيث يلعب دورا أساسيا وفعالا فيما يتعلق بالمصالحة وفي هذا الشأن نصت المادة 8 من قانون رقم 08/23<sup>(5)</sup>، على أن يقوم مفتش العمل الذي يتم إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوبا بإجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، ويعد محضرا يوقعه الطرفان ويدون المسائل المتفق عليها كما يدون فيه المسائل التي يستمر النزاع الجماعي للعمل قائما في شأنها إن وجدت، وفي حالة فشل إجراء المصالحة في النزاع الجماعي للعمل كله أو بعضه يعد مفتش العمل محضرا بعدم

1 - المادة 5 من المرسوم التنفيذي 05/05، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.

2 - المادة 7 من المرسوم التنفيذي 05/05، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.

3 - المادة 24 من المرسوم التنفيذي 05/05، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.

4 - بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية،

جامعة وهران، 2011/2012،ص94

5 - المادة 8 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

المصالحة، وهو ما جاءت به المادة 13 من القانون 03/90 السالف الذكر التي نصت على انه يحزر مفتش العمل لدى انتهاء إجراء المصالحة لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها بمحضر مصالحة يدون فيه نقاط التفاهم الحاصلة، و إن اقتضى الأمر يسجل المسائل التي لا يزال الخلاف الجماعي في العمل مستمرا في شأنها<sup>(1)</sup>.

رغم أن دور مفتشية العمل في إطار الوساطة والتحكيم هو دور ضيق، إلا أن القانون رقم 08/23 أضفى على دور مفتش العمل في مجال الوساطة نوع من الخصوصية، حيث تسلم مفتشية العمل للوسيط بناء على طلبه ملف النزاع الجماعي في العمل مرفقا بمحضر الغياب في حالة غياب أحد طرفي النزاع أو محضر عدم المصالحة في حالة عدم التوصل إلى أي اتفاق بين الطرفين أثناء جلسات المصالحة<sup>(2)</sup>، ويمكن للوسيط الاستعانة بها لمساعدته في مهامه في الأمور التي تتعلق بتشريع العمل<sup>(3)</sup>، أما في مجال التحكيم فيظهر دور مفتش العمل في تقديم المعلومات والإرشادات للعمال و مستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق القرارات التحكيمية<sup>(4)</sup>.

يتدخل مفتش العمل خلال فترة إيداع الإشعار بالإضراب وقبل الدخول فيه، والحرص على ضرورة مواصلة المفاوضات من خلال الاجتماعات الدورية والخاصة، وتكون له واجبات أدبية يجب أن يعرف ويحسن إتقانها وذلك قبل اللجوء إلى النصوص التشريعية والتنظيمية، لأن قواعد السلوك لا تخضع دائما للقانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وإنما تخضع إلى إجراءات أولية وقائية تتمثل أساسا في تدخل المفتش وتعزيز قنوات الحوار والاتصال والتوعية مع البعد عن أي تحيز، وإعلام جميع الشركاء الاجتماعيين<sup>(5)</sup>.

يظهر دور مفتشية العمل من خلال مساعدة الشركاء الاجتماعيين ومد يد المساعدة لهم لتشجيع الأطراف على إقامة الحوار والتشاور بينهم فيما يخص العلاقات والصعوبات التي تعترض العلاقات المهنية والاجتماعية والمساهمة في استمرار النشاط الاقتصادي للمؤسسة<sup>(6)</sup>.

1 - المادة 13 من القانون 03/90 يتعلق بمفتشية العمل، المعدل و المتمم.

2 - المادة 16 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

3 - المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 363/23، يحدد مهام الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم.

4 - المادة 2 من القانون 03/90 يتعلق بمفتشية العمل، المعدل و المتمم.

5 - بنيزة جمال، مرجع سبق ذكره، ص 66.

6 - سمير يوسف خوجة، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسات المستخدمة الجزائرية، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، المجلد 09، العدد 01، 2023، ص 51.

يستخدم مفتش العمل وظيفة الإرشاد والتوجيه في حالة ملاحظته مخالفات للنصوص التشريعية والتنظيمية للعمل، لإقناع المستخدم لإزالتها بدلا من إعمال وظيفته الرقابية واتخاذ الإجراءات الردعية لاسيما تحرير محاضر مخالفة وإحالتها على الجهات القضائية.

### الفرع الثاني : رقابة مفتشية العمل على تطبيق الأحكام المتعلقة بالقانون رقم 08/23

تعد الرقابة من أهم وظائف مفتشية العمل، إذ تقوم على مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال وتسجيل المخالفات المتعلقة بها وإحالتها على الجهات القضائية للفصل فيها.

بمقتضى أحكام القانون 03/90 المذكور أعلاه، لاسيما المادة الرابعة منه " يمارس صلاحيات مفتشية العمل أعوان متخصصون، يدعون مفتشي العمل..."، وحسب المادة 7 من ذات القانون " مفتشو العمل أعوان محلفون يؤهلون، في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم، للقيام بالأعمال التالية:... محاضر المخالفة..."، وتطبيقا لأحكام المادة 27 من الأمر رقم 155/66<sup>(1)</sup> يتولى مفتشو العمل ملاحظة وتسجيل مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه، كما أنه تتمتع المحاضر المحررة من قبلهم بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض، وهو ما أكدته المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 261/11 المذكور سالفًا.

يقوم مفتش العمل على مهام الرقابة، إجراء الصلح، الإرشاد والتوجيه<sup>(2)</sup>، وتطبيقا لأحكام المادة 78 من القانون 08/23 السالف الذكر " يعاين ويتابع مفتشو العمل مخالفات أحكام هذا القانون طبقا للتشريع المعمول به"، وعليه يمكن يكلف مفتش العمل المختص إقليميا بتسجيل المخالفات المتعلقة بممارسة الحق في الإضراب

تشكل مخالفة عرقلة حرية العمل فعل غير مشروع يقع من العامل ومن المستخدم ، لكن الغالب فيه أن يقع من العامل، وذلك من خلال احتلال أم اكن العمل عند القيام بالإضراب مشروع، أو عند غلق الأبواب

1 - تنص المادة 14 من القانون 03/90، يتعلق بمفتشية العمل على انه" يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر رقم 155/66، المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966، والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض"

2 - تم تنظيم صلاحيات مفتش العمل من خلال الباب الثاني(المواد من 5 إلى 15) من القانون 03/90، يتعلق بمفتشية العمل، والمواد 3 و 4 المرسوم التنفيذي رقم 261/11 تضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل.

ومنع بقية العمال غير المضربين من أداء واجب العمل، بهدف فرض جهة نظر المضربين، والتأثير على المستخدم حتى يستجيب لمطالبهم، وبالتالي فرض نجاحه<sup>(1)</sup>.

جاء المشرع الجزائري بعناصر المخالفة من خلال المواد 59، 60، 61 من القانون رقم 08/23 السالف الذكر، والتي تتجسد أساسا بالأفعال التي من شأنها منع المستخدم أو العامل من الالتحاق بمكان العمل أو استئناف أو مواصلة ممارسة نشاطه المهني، لاسيما عن طريق استعمال العنف أو التهديد أو المناورة أو الاحتيال أو العنف أو الاعتداء لإلزام العمال المضربين على العودة إلى العمل<sup>(2)</sup>، كذلك اعتبر المشرع الجزائري من قبيل عرقلة حرية العلم احتلال العمال المضربين لأماكن العمل أو محيطاتها<sup>(3)</sup> وعدم امتثالهم للأمر الذي قضى بإخلاء الأماكن المحتلة، يعتبر عرقلة حرية العمل وخطأ مهنيا جسيما دون الإخلال بالعقوبات الجزائية<sup>(4)</sup>.

يشكل كل رفض للتسخير وأداء الحد الأدنى من الخدمة مخالفة تقع من العامل أو الموظف العمومي<sup>(5)</sup>، تحدث بمناسبة ممارسة حق الإضراب متى كان الإضراب مشروعاً، غير أن العمال المضربون وأثناء ممارستهم لهذا الإضراب لا يلتزمون بالحد الأدنى من الخدمات وفقا لما تنص عليه المادة 65 من نفس القانون، مما يشكل خطأ جسيما وفقا للمادة 66، ومخالفة معاقبا عليها طبقا لنص المادة 86 من ذات القانون.

يظهر الحوار الجماعي بين المستخدم أو من يمثله من جهة، وبين ممثلي العمال من جهة ثانية، التزام يقع على عاتق طرفي النزاع، ويجري هذا التشاور بشكل دوري وفقا لما تحدده الاتفاقيات الجماعية للعمل، يعاين مفتش العمل مدى احترام المستخدم لدورية الاجتماعات الإلزامية، المنصوص عليها في المادتين 5 و 22 من ذات القانون أو تلك الناتجة عن اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، ويسجل جميع المخالفات المتعلقة بهذا المجال.

بالنسبة لجلسات المصالحة والوساطة والتحكيم؛ يسجل مفتش العمل المخالفات المتعلقة بمدى التزام طرفي النزاع الجماعي للعمل لحضور جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم، وعدم التغيب عنها دون سبب شرعي، وكذا عدم تقديم وثائق إلى القائمين بالمصالحة والوساطة والمحكمين المنصوص عليهم

<sup>1</sup> - بوصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2009/2008، ص 155.

<sup>2</sup> - المادة 59 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>3</sup> - المادة 60 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>4</sup> - المادة 61 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>5</sup> - المادة 86 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

في أحكام المواد 8 و 16 من ذات القانون، أو تزويدهم بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو احتيالا بهدف الضغط عليهم بغية توجيه توصياتهم أو قراراتهم

عمد المشرع الجزائري إلى حماية الحق في الإضراب من أي اعتداء عليه من المستخدم بموجب المادة 56 من القانون 08/23 السالف الذكر، لاسيما قيامه بتعيين العمال عن طريق التشغيل أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، خارج الحالات المتعلقة بالتسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة أو رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة، وكذا تسليطه عقوبات تأديبية و اتخاذه إجراءات تمييزية ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب، وتعتبر الرقابة على هذه الأفعال مظهرا من مظاهر الحماية لاستمرار عقد العمل فلا يكون تسريح العمال بسبب مشاركتهم في الإضراب<sup>(1)</sup>.

يحرص مفتش العمل على استنفاد إجراءات التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية كما هو منصوص عليه في المواد من 5 إلى 76، والتي أضفى عليها المشرع الجزائري عقوبات جزائية من خلال ذات القانون. يسجل مفتش العمل كذلك المخالفات المتعلقة باللجوء على الإضراب خارج الحالات المنصوص عليها في القانون رقم 08/23، وكل من تسبب في إضراب عن العمل مخالف لأحكام هذا القانون، أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره، وإذا صاحب هذا الإضراب عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.

على خلاف القانون رقم 02/90 (الملغى)، عمد المشرع الجزائري من خلال نص المادة 78، إلى منح مفتش العمل صلاحيات في مجال معاينة ومتابعة المخالفات المتعلقة بالقانون 08/23، دون أن يأخذ بعين الاعتبار خصوصية المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا المنظمات النقابية التمثيلية وهو الأمر الذي سيطرح إشكالات على المستوى العملي في مواجهة مفتش العمل فيما يتعلق بالجهة التي يتم تحرير محاضر المخالفة ضدها.

1 - بوسعدية دليلا، الأساس القانوني لمنع الاستخلاف بسبب ممارسة حق الإضراب " دراسة تحليلية ونقدية للمادة 1/33 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، المجلد 12، العدد 2، 2017، ص 175

## المطلب الثاني : دور القضاء في الرقابة على ممارسة الحق في الإضراب

إلى جانب الصلاحيات المخولة قانونا لمصالح مفتشية العمل قصد الرقابة على ممارسة الحق في الإضراب، يلعب القضاء دورا مهما في الرقابة على تطبيق قواعد قانون العمل عن طريق الفصل في النزاعات التي تثار بشأنها، ولا يخلو القضاء من نتائج تتعلق بتسليط عقوبات جزائية على الإخلال بالأحكام التي جاء بها القانون رقم 08/23، سنتناول هذا الجزء من البحث من خلال تطبيقات رقابة القضاء على ممارسة الحق في الإضراب(الفرع الأول) وتجريم المخالفات المتعلقة بممارسة الحق في الإضراب(الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تطبيقات رقابة القضاء على ممارسة الحق في الإضراب

رغم أن المشرع الجزائري وضع إجراءات خاصة لتسوية نزاعات العمل الجماعية لأنها ذات طابع مهني أو اجتماعي أو اقتصادي<sup>(1)</sup>، إلا أن المشرع الجزائري اعتبر المحكمة الجهة القضائية ذات الاختصاص العام<sup>(2)</sup>، ويختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد المتعلقة بالمنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب، وكذا تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل<sup>(3)</sup>، كما يختص بالنظر ابتدائيا نهائيا بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد العامل دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الإجبارية<sup>(4)</sup>، رغم أن المشرع الجزائري لم يأت صراحة على إحالة النزاع الجماعي على القضاء على غرار بعض التشريعات المقارنة التي أقرت بذلك بشكل صريح ضمن إجراءات تسوية نزاع العمل الجماعي<sup>(5)</sup>. يقوم القاضي الاجتماعي ببسط رقابته على مشروعية العقوبات التأديبية المتخذة و صحة التسريح التأديبي بالنظر في صحة الشروط الإجرائية والموضوعية، والتأكد من حقيقة الخطأ المهني المنسوب للعامل المعني، ويراقب كذلك صحة التكييف المعطى للخطأ المهني طبقا للتكييف والتصنيف الشرعي له، ومدى

1 - هدفى بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، ط 2، طبعة مزيدة ومنقحة، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2003. ص218.

2 - المادة 32 من القانون 09/08، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

3 - المادة 500 من القانون 09/08، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

4 - المادة 21 من القانون 04/90، المؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل، ج ر رقم 6 لسنة 1990.

5 - يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، هيئة المعاهد، معهد الإدارة، الرصافة، ذ س نشر، ص 228.

تناسب العقوبة التأديبية المتخذة مع جسامة الخطأ المهني المرتكب<sup>(1)</sup>، تعرضت المحكمة إلى تسليط رقابتها على شرعية الخطأ التأديبي ومدى مطابقته للتكييف والتصنيف الشرعي للأخطاء المهنية في العديد من القضايا تتعلق بإنهاء علاقة العمل بسبب المشاركة في إضراب الغير شرعي<sup>(2)</sup>، أو توقيع عقوبة تأديبية قبل أن يثبت القضاء عدم شرعية الإضراب<sup>(3)</sup>، وتأكيد المحكمة العليا على أن القاضي الاجتماعي يقرر وحده شرعية الإضراب من عدمه، ثم يفصل في واقعة تسريح العامل<sup>(4)</sup>.

يقوم الاختصاص المانع للقاضي الاجتماعي للفصل في مدى شرعية الإضراب، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تعتبر الهيئة المستخدمة أي توقف جماعي عن العمل غير مشروع قبل أن ينطق القاضي الاجتماعي بعدم شرعيته لتعاقب العامل بعقوبة التسريح التأديبي<sup>(5)</sup>، كما أبدت المحكمة عقوبة تسريح العامل لمشاركته في توقف جماعي للعمل في حالة ثبوت عدم شرعيته<sup>(6)</sup>، ويعتبر التسريح تعسفياً، إذا لم يتم الفصل في مسألة الإضراب ولتم تثبت عدم شرعيته<sup>(7)</sup>، وذهب المحكمة العليا إلى اعتبار كل توقف جماعي عن العمل ولو كان لوقت قصير خطأ جسيماً، إذا جاء مخالفاً للإجراءات المقررة قانوناً غير قانونية<sup>(8)</sup>.

كذلك تعرض القضاء إلى تقدير مشروعية الإضراب في حالة عدم احترام الإجراءات المنصوص عليها قانوناً<sup>(9)</sup> حيث أقرت المحكمة بأنه لا بد من استيفاء الإجراءات القانونية للإضراب، قبل كل توقف جماعي عن

1 - بن سالم مليكة، القسم الاجتماعي كآلية قضائية للطعن في العقوبة التأديبية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 7، العدد 1، 2022، ص 264.

2 - قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 111095 قرار بتاريخ: 1994/04/20، قضية: (دخ) ضده (مؤسسة ات م ع البويرة)، المجلة القضائية، العدد الأول، 1995، ص 158.

3 - قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 132207 قرار بتاريخ 1996/05/07، قضية المؤسسة لإنتاج اللوالب والسكاكين والحنفيات) ضد: (غ ع)، المجلة القضائية، منازعات العمل والأمراض المهنية، عدد خاص، الجزء الثاني، 1997، ص 191.

4 - قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1519796 قرار بتاريخ 2021/12/02، قضية شركة النقل "سوتراز" ضد (ب.م)، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2021، ص 124.

5 - بخدة مهدي، التسريح التأديبي للعمال في القانون الجزائري، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، العدد الثاني والثلاثون، 2020، ص 12.

6 - قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0728901 قرار بتاريخ 2013/01/10، قضية شركة ذ م م أ وأبنائه "أ" ضد (ث، ي)، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2013، ص 237.

7 - قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1205085 قرار بتاريخ 2018/02/08، قضية المؤسسة العمومية لأشغال الطرق جنوب شرق "eptri" ضد (ص.س)، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2018، ص 126.

8 - قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 515182 قرار بتاريخ 2009/11/05، قضية (شركة الكوديماكس) ضد (ط)، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2009، ص 421.

9 - بخدة مهدي، الخطأ الجسيم للعمال في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 2، جوان 2016، ص 92.

العمل<sup>(1)</sup>، ولا يجوز ممارسة حق الإضراب ما لم يوافق عليه العمال المجتمعين في جمعية عامة، عن طريق الاقتراع السري وبعد إعلام المستخدم قصد مناقشة نقاط الخلاف<sup>(2)</sup>.

وبموجب المادة 506 من القانون رقم 09/08 السالف الذكر، يمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجالاً باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل<sup>(3)</sup>، وهذا ما يميز القضاء الاجتماعي؛ طابعه الاستعجالي في الحالات التي تتطلب السرعة، ومثال ذلك وقف الإضراب، إذ يلجأ المستخدم إلى القاضي الاستعجالي في القسم الاجتماعي من أجل وقف الإضراب إلى غاية الفصل في موضوع الدعوى، ويكون بتحديد أول جلسة للنظر في الدعوى خلال خمسة عشر (15) يوماً من تاريخ رفع الدعوى، كما ألزم المشرع القاضي بضرورة الفصل في الدعوى في أقرب الآجال<sup>(4)</sup>.

أجاز القانون اللجوء إلى القضاء المختص لاستصدار أوامر إستعجالية ، إذ يعتبر اللجوء إلى القضاء الاستعجالي الحل الأمثل من أجل وضع حد لتصرفات و تجاوزات العمال المضربين من خلال اتخاذه الإجراءات المؤقتة و التحفظية اللازمة<sup>(5)</sup>، وذلك متى شكلت أفعالهم عرقلة لحرية العمل، فلذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضراراً بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية للسلطة ، أو شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً لأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال ، وإذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل<sup>(6)</sup>.

مكن المشرع الجزائري المستخدم من اللجوء إلى القضاء الاجتماعي الإستعجالي في حالة توفر عنصر الإستعجال، من أجل طلب يلتمس من خلاله إستصدار أمر إستعجالي يتضمن إخلاء الأماكن المحتلة من طرف العمال المضربين أو أماكن العمل<sup>(7)</sup>.

- 1 - قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 610645 قرار بتاريخ 2010/10/07، قضية (ب.ب) ضد المؤسسة المتعددة الخدمات للخشن مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني 2011، ص 194.
- 2 - قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1014249 قرار بتاريخ 2016/04/07، قضية عمال المزرعة النموذجية (ع.ط) ضد مدير المزرعة، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2016، ص 207.
- 3 - المادة 506 من القانون 09/08، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- 4 - المادة 505 من القانون 09/08، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- 5 - بلبشير إكرام، القضاء الإستعجالي في المواد الاجتماعية، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 8، العدد 1، ص 6.
- 6 - بلطرش مياسة، الحق النقابي بين الحماية القانونية والقضائية، مجلة جيل حقوق الإنسان، العدد 42، 2022، ص 81.
- 7 - المادة 60 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

ويعتبر كل رفض للامتثال لتنفيذ الحكم القضائي بإخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل، خطأ مهنيا جسيما وينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية دون الإخلال بالعقوبات الجزائية<sup>(1)</sup>  
تعرض القضاء

يلجأ المستخدم إلى القضاء المستعجل في حالة تلقيه إشعار بالإضراب لطلب تعليق الإشعار ووقف الإضراب على أساس عدم احترام الإجراءات المنصوص عليها، ووفقا للقواعد العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية على أساس عدم مشروعية الإضراب أو إذا كان الإضراب سيؤدي على اضطرابات، و تكون السلطة التقديرية للقاضي الإستعجالي لتعليق الإشعار بالإضراب ومنعه قبل وقوعه<sup>(2)</sup>.  
تصدى القضاء الإداري هو الآخر إلى رقابة مشروعية ممارسة الحق في الإضراب مقابل الحفاظ على المصلحة العامة ومدى الالتزام بضوابط وقيود ممارسته القانونية في العديد من القضايا<sup>(3)</sup>، لاسيما الحالات المتعلقة بالفئات الممنوعة من الإضراب كهيئة القضاة والتي كانت محل أمر قضائي استعجالي لوقف الإضراب<sup>(4)</sup>، وحالة الإستعجال المتمثلة في الانعكاسات الخطيرة التي لا يمكن تداركها بسبب تزامن الإضراب المزمع الدخول فيه مع فترة الامتحانات العادية<sup>(5)</sup>.

كرس القضاء الجزائري مجموعة من المبادئ في مجال ممارسة الإضراب التي تركز على تحديد الشروط والأوضاع القانونية التي يمكن بموجبها ممارسة حق الإضراب، مع مراعاة المصلحة العامة وحقوق العمال وأيضا حدود الإضراب، ويكون له دور في الفصل في المنازعات المتعلقة بالإضراب ، لاسيما تقدير مدى شرعية الإضراب، ومدى احترام إجراءاته المنصوص عليها في القانون التنظيمي، العقوبات التأديبية المرتبطة بالإضراب، شرعية الإضراب في القطاعات الممنوعة.. الخ

- 1 - المادة 61 من القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 2 - بوسعدية دليلة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، المرجع سبق ذكره، ص 93-94.
- 3 - جرايد فاطمة الزهرة، مؤمن مأمون، مرجع سبق ذكره، ص 188-189.
- 4 - قضت المحكمة الإدارية بتبليغ القسم الإستعجالي بتاريخ 2019/11/03، بأمر إستعجالي من ساعة إلى ساعة في القضية رقم 02006/19 (وزارة العدل ضد النقابة الوطنية للقضاة ) بعدم مشروعية إضراب المدعى عليها المفتوح منذ تاريخ 27/10/2019 وأمر المدعى عليها بعدم عرقلة العمل القضائي وعدم التعرض للقضاة في ممارسة مهامهم وإخلاء أماكن العمل، أنظر: جرايد فاطمة الزهرة، مؤمن مأمون، مرجع سبق ذكره، ص 188-189.
- 5 - قضت المحكمة الإدارية بالجزائر العاصمة بتاريخ 2018/01/10، بأمر إستعجالي تحت رقم 18-00107 في قضية (وزارة التعليم العالي ضد المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي )، بوقف الإضراب لحالة الإستعجال المتمثلة في الانعكاسات الخطيرة التي لا يمكن تداركها بسبب تزامن تاريخ الإضراب المزمع شنه مع فترة الامتحانات العادية (الدورة الأولى) ، انظر: جرايد فاطمة الزهرة، مؤمن مأمون، مرجع سبق ذكره، ص 188-189.

## الفرع الثاني: تجريم المخالفات المتعلقة بممارسة الحق في الإضراب

وبالرجوع إلى الباب الرابع من القانون رقم 08/23 السالف الذكر، لاسيما المادة 78 منه يكلف مفتش العمل بمتابعة ومعاينة المخالفات المتضمنة فيه، ويقوم القاضي الجزائي بتوقيع العقوبات الجزائية على المخالفين، حيث نص القانون رقم 23-08 في مواده 79 إلى 87 على المخالفات والعقوبات المترتبة في حق المستخدم الذي لا يفي بالتزاماته سواء تعلق الأمر بالتزاماته القانونية والتنظيمية أو الناتجة عن اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

يختص بمحاكمة المستخدم المتهم قسم المخالفات أو قسم الجرح للمحكمة المختصة والتي يقع في اختصاصها الإقليمي المؤسسة المستخدمة، وذلك حسب طبيعة التهمة المتابع بها، والعبارة بالاختصاص المحلي للمحكمة موطن المؤسسة وليس موطن المستخدم، وذلك لان ما ارتكبه المستخدم من مخالفات تصنف على أنها قضية جزائية وهي تمثل فعل مجرم خاضع لقواعد القانون الجزائي لاختصاص المحاكم الجزائية<sup>(1)</sup>.

ما يلاحظ على الأحكام الجزائية التي نص عليها القانون رقم 08/23 المذكور أعلاه، أنها تخضع لإثبات مفتش العمل على عكس القانون رقم 02/90 (الملغى)، الذي لم ينص المشرع على وجوب إثبات هذه الجريمة من قبل مفتش العمل صراحة، لكن نص على ذلك في الأحكام المخالفة لقانون 11/90 بموجب نص المادة 138 منه<sup>(2)</sup>، كما أن أغلب المخالفات التي نص عليها القانون رقم 08/23 السالف الذكر هي مخالفات مشتركة بين العامل والمستخدم وهو ما يستشف من عبارات " كل من يرفض، كل طرف في نزاع جماعي، كل من خرق، كل من تسبب، المستخدم وممثلو العمال، كل من قام".

يعرض على القضاء المخالفات المتعلقة بالمساس بممارسة الحق في الإضراب، التي تضمنتها المادة 43 ف 02 والمادة رقم 56 من القانون رقم 08/23 السالف الذكر والتي تتعلق أساسا بممارسات المستخدم لاسيما استعماله العنف أو التهديد لإلزام العمال المضربين على العودة إلى العمل، وقيامه بتعيين العمال عن طريق التشغيل أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، خارج الحالات المتعلقة بالتسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة أو رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة، وكذا تسليطه عقوبات تأديبية و اتخاذ إجراءات تمييزية ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب، والمعاقب عليها طبقا لنص المادة 84 من القانون رقم 08/23؛ بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر

<sup>1</sup> - بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية،

جامعة وهران، 2012/2011، ص141

<sup>2</sup> - بوصنوبرة مسعود، مرجع سبق ذكره، ص 150.

وبغرامة من عشرين ألف دينار ( 20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار ( 50.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين، وإذا نجم عن المساس بممارسة حق الإضراب عقوبة تأديبية أو تهديد أو عنف أو اعتداء، فإنه يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنة (1) وبغرامة من خمسين ألف دينار ( 50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين<sup>(1)</sup>، وتعتبر هذه الأحكام مظهرا من مظاهر حماية استمرار عقد العمل فلا يكون تسريح العمال بسبب المشاركة في الإضراب<sup>(2)</sup>.

يتطرق القضاء إلى المخالفات المتعلقة بخرق الأحكام المتعلقة باستنفاد إجراءات التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية، حيث يشكل كل خرق للأحكام المتعلقة بإجراءات تسوية النزاع الجماعي للعمل الواردة في المواد من 05 إلى 76 من ذات القانون مخالفة يعاقب عليها القانون بغرامة مالية من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)<sup>(3)</sup>،

تسجل كذلك المخالفات المتعلقة باللجوء إلى الإضراب خارج الحالات المنصوص عليها في القانون رقم 08/23، حيث أقر المشرع الجزائري عقوبات جزائية لحماية حق الإضراب فحسب نص المادة 85 من ذات القانون يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من تسبب في إضراب عن العمل مخالف لأحكام القانون رقم 08/23، أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره، وإذا صاحب هذا الإضراب عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات، فإنه يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنة (1) وبغرامة من مائة ألف دينار ( 100.000 دج) إلى مائتي ألف دينار ( 200.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كما أن رفض قرار التسخير وعدم تنفيذ التدابير المتعلقة بالحد الأدنى من الخدمة من طرف كل أجير أو عون عمومي، يعاقب عليه حسب نص المادة 86 من هذا القانون بغرامة مالية من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج)، كل عامل أجير أو عون عمومي لا ينفذ، دون مبرر، أو يتوقف عن تطبيق التدابير التنظيمية للحد الأدنى من الخدمة، ولو مؤقتا، أو يرفض تنفيذ قرار التسخير الذي تم تبليغه به طبقا لأحكام رقم 08/23.

يشكل المساس بالتشاور الجماعي في مجال عقد الاجتماعات، ومدى احترام المستخدم لدورية هذه الاجتماعات، المنصوص عليها في المادتين 5 و 22 أو تلك الناتجة عن اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل

1 - المادة 84 من القانون رقم 08/23 ، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.  
2 - بوسعدية دليلة، الأساس القانوني لمنع الاستخلاف بسبب ممارسة حق الإضراب " دراسة تحليلية ونقدية للمادة 1/33 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب"، مرجع سبق ذكره، ص

3 - المادة 82 من القانون رقم 08/23 ، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

مخالفة معاقب عليها بغرامة تتراوح ما بين مائة ألف دينار ( 100.000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج)، وفي حالة العود تضاعف الغرامة<sup>(1)</sup>، كما أن التغيب دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة والوساطة والتحكيم المنظمة يشكل مخالفة يعاقب بغرامة مالية من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار ( 50.000 دج)، كل طرف في نزاع جماعي للعمل تغيب دون سبب شرعي عن جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم ، وفي حالة العود، تضاعف الغرامة<sup>(2)</sup>، ويشكل كل رفض لتقديم وثائق إلى القائمين بالمصالحة والوساطة والمحكمين المنصوص عليهم في أحكام المواد 8 و 16 من ذات القانون ، أو تزويدهم بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو احتيالا بهدف الضغط عليهم بغية توجيه توصياتهم أو قراراتهم مخالفة معاقب عليها بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر و بغرامة من خمسين ألف دينار ( 50.000 دج) إلى مائة ألف دينار ( 100.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين<sup>(3)</sup>، ويعاقب كذلك المستخدم وممثلو العمال أو أي شخص آخر لم يقد بتنفيذ أحكام اتفاقات المصالحة أو الوساطة و قرارات التحكيم ، بغرامة من عشرين ألف دينار ( 20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 ج)<sup>(4)</sup>

بالنسبة لجريمة عرقلة حرية العمل عن طريق إتلاف أو محاولة إتلاف، أثناء الإضراب، أي أغراض أو آلات أو مواد أو سلع أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة، أو ممارسة مناورة احتيالية أو تهديد أو عنفا أو اعتداء يكون غرضه عرقلة حرية العمل ، يعاقب الفاعل 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<sup>(5)</sup>.

1 - المادة 79 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.  
2 - المادة 80 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.  
3 - المادة 81 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.  
4 - المادة 83 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.  
5 - المادة 87 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

## خلاصة الفصل الثاني :

من خلال دراستي لهذا الفصل تناولت التنظيم القانوني لممارسة الحق في الإضراب؛ حيث تطرقت بداية إلى إجراءات التسوية الودية في إطار القطاع الاقتصادي (العمومي والخاص) والتي تقوم أساسا على الاجتماعات الدورية الإيجابية، المصالحة الداخلية أو الإتفاقية ، ثم تأتي المصالحة القانونية أمام مفتشية العمل، الوساطة، التحكيم، ومن جهة ثانية في نجد آليات التسوية الودية في إطار الإدارات والمؤسسات العمومية، والتي تقوم أساسا على الاجتماعات الدورية من خلال لجنة الحوار الاجتماعي التي تعتبر من المستجدات التي جاء بها القانون رقم 08/23، المصالحة والمصالحة في إطار المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العامة، الوساطة، واللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم.

لقد نظم المشرع الجزائري الشروط العامة اللازمة للإضراب، والتي تشمل أساسا ضرورة

استنفاد كافة وسائل التسوية الودية، موافقة العمال على الإضراب، الإشعار المسبق للإضراب.

من خلال المبحث الثاني من الفصل تم التطرق إلى الدور الذي تلعبه مفتشية العمل ومساهمتها في

حفظ و استقرار علاقة العمل، وضمان السلم الاجتماعي وذلك من خلال الدور الوقائي من نزاعات العمل

الجماعية، وفي إطار الدور الرقابي و تطبيقا لأحكام المادة 78 من القانون 08/23 أسند لمفتش العمل

معاينة متابعة المخالفات المتعلقة بممارسة الحق في الإضراب .

من جهته سطر القضاء الجزائري في إطار فرض رقابته على ممارسة الحق في الإضراب مجموعة

من المبادئ التي تركز على تحديد الشروط والأوضاع القانونية التي يمكن بموجبها ممارسة حق الإضراب،

ويكون له دور في الفصل في المنازعات المتعلقة بالإضراب ، لاسيما تقدير مدى شرعية الإضراب ومدى

احترام إجراءاته، وكذا توقيع العقوبات الجزائية على المخالفين من قبل القاضي الجزائري

# الخاتمة

## الخاتمة

أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، الذي حل محل القانون رقم 02/90 (الملغى)، ليشكل الإطار القانوني لتنظيم ممارسة الحق في الإضراب من خلال محاولة خلق التوازن بين الحق في ممارسة الإضراب والحفاظ على السلم الاجتماعي من خلال فرض مجموعة من الإجراءات والقيود على ممارسته ، مع وضع أحكام جزائية لضمان نفاذ هذه الإجراءات، حيث تضمن هذا القانون العديد من المستجدات والإجراءات التي لم يتضمنها القانون الملغى رقم 02/90، لاسيما ما تعلق منها بالاجتماعات الدورية الإلزامية ، الزامية المصالحة والوساطة، تحديد نسبة الحد الأدنى من الخدمة وتمديد الأجل بالنسبة لكل إجراء، تجريم المخالفات المتعلقة بممارسة الحق في الإضراب.

### ومن ابرز النتائج التي توصلنا إليها :

- 1- يعتبر الحق في ممارسة الإضراب من الحقوق الأساسية للإنسان جاء الاعتراف بها في إطار المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، والمواثيق الخاصة بالعمل والتي ألزمت الدول بتضمين تشريعاتها الداخلية هذا الحق.
- 2- يعتبر الحق في ممارسة الإضراب من الحقوق المكرسة دستوريا في الجزائر، بداية من أول دستور للدولة الجزائرية المستقلة لسنة 1963 وصولا إلى التعديل الدستوري لسنة 2020، وتركت مسألة تنظيمه و كيفية ممارسته إلى النصوص التشريعية والتنظيمية.
- 3- يعتبر القانون 08/23، الإطار القانوني لممارسة الحق في الإضراب، الذي حل محل القانون 02/90 (الملغى)، حيث نصت المادة الأولى منه على أنه " يحدد هذا القانون الأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وكذا شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب الناتج عن نزاع جماعي للعمل".
- 4- يمنع اللجوء إلى الإضراب للمستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين والقطاعات الإستراتيجية والحساسة من حيث السيادة أو الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، تخضع نزاعات العمل الجماعية بالنسبة لهذه الفئات إلى إجراءات التسوية الإلزامية، وعند الاقتضاء للدراسة من طرف اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم.
- 5- يأتي الالتزام بضمان الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب تطبيقا لمبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد، في سبيل الحفاظ على مصالح المواطنين لاسيما تمويلهم بما يحتاجونه من سلع وخدمات والمساس بالأمن العام للبلاد وصيانة المصالح المالية أو الاقتصادية للبلاد.
- 6- التسخير إجراء استثنائي تقوم به السلطة العمومية المختصة لإجبار العمال المضربين في المرافق الأساسية التابعة للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات، على مواصلة وتأدية الخدمات في مناصب عمل

- ضرورة لأمن وصحة الأشخاص وأمن المنشآت والأموال، وكذا استمرارية المرافق العمومية الأساسية لتلبية الحاجيات الحيوية للبلاد، أو العمال الذين يمارسون أنشطة أساسية لتموين السكان.
- 7- خص المشرع الجزائري نزاعات العمل الجماعية بإجراءات التسوية الودية في إطار القطاع الاقتصادي (العمومي والخاص) تقوم أساسا على الاجتماعات الدورية الإلزامية، المصالحة الداخلية والمصالحة أمام مفتشية العمل، الوساطة، التحكيم، ومن جهة ثانية في إطار الإدارات والمؤسسات العمومية، والتي تقوم أساسا على الاجتماعات الدورية من خلال لجنة الحوار الاجتماعي، المصالحة الخاصة والمصالحة في إطار المجلي المتساوي الأعضاء للوظيفة العامة، الوساطة، واللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم.
- 8- نظم المشرع الجزائري الشروط العامة اللازمة للقيام بالإضراب، والتي تشمل أساسا في ضرورة استنفاد كافة وسائل التسوية الودية، موافقة العمال على الإضراب، الإشعار المسبق للإضراب.
- 9- يبرز دور مفتش العمل ومساهمته في حفظ و استقرار علاقة العمل، وضمان السلم الاجتماعي وذلك من خلال الدور الوقائي من نزاعات العمل الجماعية، وكذا تدخله أثناء نشوب هذه النزاعات بحيث يكون هو المحور الأساسي في تسويتها، والتدخل لتأطير الشركاء الاجتماعيين عن طريق تقديم مجموعة من الإرشادات ومختلف المعلومات التوجيهية لهم، مما يحقق ضمان التطبيق السليم للقواعد القانونية.
- 10- تطبقا لأحكام المادة 78 من القانون 08/23 "يعاين ويتابع مفتشو العمل مخالفات أحكام هذا القانون طبقا للتشريع المعمول به"، وعليه يمكن يكلف مفتش العمل المختص إقليميا بتسجيل المخالفات المتعلقة بممارسة الحق في الإضراب.
- 11- كرس القضاء الجزائري مجموعة من المبادئ في مجال ممارسة الإضراب التي تركز على تحديد الشروط والأوضاع القانونية التي يمكن بموجبها ممارسة حق الإضراب، ويكون له دور في الفصل في المنازعات المتعلقة بالإضراب، لاسيما تقدير مدى شرعية الإضراب ومدى احترام إجراءاته.
- 12- شدد المشرع الجزائري في الأحكام الجزائية المتعلقة بمخالفات القانون رقم 08-23 ، وإحالتها إلى القاضي الجزائي لتوقيع العقوبات الجزائية على المخالفين.
- من خلال هذه الدراسة ارتأيت تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات:**
- 1- الوقوف على التزام المستخدمين بإجراء الاجتماعات الدورية وتطبيق أحكام القانون 08/23 فيما يتعلق بذلك دون إغفال خصوصية الإدارات والمؤسسات العمومية.
- 2- تعزيز إجراءات التسوية الودية بشكل فعال لحل نزاعات العمل الجماعية لاسيما الاجتماعات الدورية المصالحة، الوساطة، التحكيم، والتي من شأنها إيجاد حلول استباقية والتقليل من اللجوء إلى ممارسة الحق في الإضراب.

- 3- ضرورة حصر الفئات التي لا يحق لها ممارسة الحق في الإضراب بما يتوافق مع معايير منظمتي العمل الدولية والعربية وإلحاق بعض الفئات إلى الفئات التي تستوجب الحد الأدنى من الخدمة وضع بدائل قانونية تمكن هذه الفئات من التفاوض وتسوية مطالبها المهنية تجنباً للإضرابات دون سابق إنذار (إضراب سلك الشرطة 2014، إضراب القضاة 2019)
- 4- ضرورة تنظيم مسألة التسخير من أجل استمرارية المرفق العام بالنظر إلى معايير العمل الدولية، وتفصيله من خلال نصوص تنظيمية.
- 5- إعادة النظر في النصوص المتعلقة بالإعلان عن الإضراب وعقد الجمعية العامة والإدلاء بالمعلومات المتعلقة بالعمال وضرورة احترام استقلالية النقابات ومبادئ الحرية النقابية في الإعلان عن الإضراب.
- 6- رفع الغموض واللبس الذي يعتري الأحكام الجزائية الخاصة بالقانون رقم 08/23، والذي أسند لرقابة ومعاينة ومتابعة مفتشية العمل والذي لم يولي أية خصوصية للإدارات والمؤسسات العمومية.
- 7- ضرورة الحرص على إنشاء لجان الحوار الإجماعي وتفعيل دورها في الإدارات والمؤسسات العمومية.
- 8- العمل على إصدار قائمة الوسطاء حسب ما تضمنته المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 363/23، المؤرخ في 2023/10/17، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم.
- 9- ضرورة إصدار نص تنظيمي خاص بآلية التحكيم خارج النصوص العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية وهذا نظراً لخصوصية نزاعات العمل الجماعية وطبيعتها.

# قائمة المصادر والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع:

أولاً/ المصادر

## 1- النصوص القانونية:

أ/ الدستور

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963، موافق عليه في استفتاء شعبي بتاريخ 8 سبتمبر 1963، ج ر، العدد رقم 64، المؤرخ في 10 سبتمبر 1963
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976: الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1976، ج ر العدد رقم 94 المؤرخ في 24 نوفمبر 1976.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989 المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، ج ر العدد 09، الصادر في 1 مارس 1989.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج ر العدد 76، صادر في 08 ديسمبر 1996 المعدل ب:
- بالقانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 أفريل 2002، ج ر العدد 25، صادر في 14 أفريل 2002.
- معدل ومتمم بالقانون 08-19 مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر العدد 63، الصادر في 16 نوفمبر 2008.
- القانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، ج ر العدد 14، الصادر في 07 مارس 2016.

- 30 - المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج ر العدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020
- ب/ الاتفاقيات الدولية:
- ميثاق الأمم المتحدة الصادر في 26 جوان 1945 ودخل حيز النفاذ في 24 أكتوبر 1945.
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان - قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 217 أ (د - 3) - المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 .
- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية - أعتد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 أ (د - 21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 - دخل حيز النفاذ في 26 مارس 1976.
- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية - أعتد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 أ (د - 21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 - دخل حيز النفاذ في 03 جانفي 1976.
- الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، الصادر عن مجلس اوروبا، روما، بتاريخ 4 نوفمبر 1950، دخلت حيز التنفيذ في 3 سبتمبر 1953
- الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية، الصادرة عن مؤتمر كوستاريكا، بتاريخ 22 نوفمبر 1969، دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 18 جويلية 1954.
- الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الصادر عن مجلس الرؤساء الأفارقة، الدورة العادية رقم 18، نيروبي(كينيا)، بتاريخ 28 جوان 1981، دخل حيز النفاذ بتاريخ 21 أكتوبر 1986.
- الميثاق العربي لحقوق الإنسان، قرار مجلس جامعة الدول العربية، رقم 5427، المؤرخ في 15 سبتمبر 1997، دخل حيز التنفيذ بتاريخ 16 ماي 2008.
- \* الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية:

- الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، التي أقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته الحادية والثلاثين بجنيف، بتاريخ 17 جوان 1948
- الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، التي أقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية والثلاثين بجنيف، بتاريخ 08 جويلية 1949.
- \* الاتفاقيات العربية الصادرة عن منظمة العمل العربية:**

- الاتفاقية رقم 01 بشأن مستويات العمل، التي أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة، المنعقد بالسودان، بتاريخ 13 مارس 1979.
- الاتفاقية رقم 06 بشأن مستويات العمل (معدلة)، التي أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة، المنعقد بمصر، بتاريخ 13 مارس 1976.
- الاتفاقية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية، التي أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة، المنعقد بمصر، بتاريخ 13 مارس 1977.
- الاتفاقية رقم 11 بشأن المفاوضة الجماعية، التي أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة، المنعقد بالسودان، بتاريخ 13 مارس 1979.

### ج/ الأوامر والقوانين:

- الأمر رقم 182/65، المؤرخ في 10 جويلية 1965، المتضمن تأسيس الحكومة، ج ر العدد رقم 58 بتاريخ 13 جويلية 1965.
- الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 3 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام لوظيفة العامة، ج ر العدد رقم 46، المؤرخ في 8 جوان 1966.
- الأمر رقم 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر العدد رقم 101، المؤرخ في 13 ديسمبر 1971.
- الأمر رقم 75/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص، ج ر العدد رقم 101، المؤرخ في 13 ديسمبر 1971.
- الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 افريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل

في القطاع الخاص، ج ر العدد رقم 39، المؤرخ في 16 ماي 1975.

- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المعدل والمتمم، ج ر العدد رقم 46، المؤرخ في 16 جويلية 2006.

- القانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، ج ر العدد رقم 32 المؤرخ في 8 أوت 1978.

- القانون رقم 05/82 المؤرخ في 13 فيفري 1982، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر العدد 07 لسنة 1982.

- القانون العضوي رقم 11/04 مؤرخ في 6 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر العدد رقم 57، المؤرخ في 8 سبتمبر 2004.

- القانون رقم 09/08، المؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم، ج ر العدد رقم 21، المؤرخ في 23 أبريل 2008.

- القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد رقم 6 لسنة 1990.

- القانون 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، المعدل و المتمم، ج ر ج ج العدد رقم 6 بتاريخ 7 فيفري 1990.

- القانون 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، المعدل و المتمم، ج ر ج ج العدد رقم 6 بتاريخ 7 فيفري 1990.

- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ج ر العدد 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.

- القانون 14/90، المؤرخ في 2 جوان 1990، يتعلق بكيفيات بممارسة الحق في النقابي، ج ر العدد رقم 23 لسنة 1990

- القانون رقم 02/23، المؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج

ر العدد رقم 29 بتاريخ 2 ماي 2023.

- القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جويلية 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد رقم 42 بتاريخ 25 جويلية 2023.

## 2- النصوص التنظيمية:

### أ/ المراسيم الرئاسية:

- المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ج ر العدد 37 لسنة 1985.

- المرسوم الرئاسي رقم 308/07، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر العدد رقم 61، المؤرخ في 30 سبتمبر 2007.

### ب/ المراسيم التنفيذية:

- المرسوم التنفيذي 322/10، المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج ر العدد رقم 78، المؤرخ في 26 ديسمبر 2010.

- المرسوم التنفيذي رقم 106/11، مؤرخ في 6 مارس 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج ر العدد 15، المؤرخ في 9 مارس 2011.

- المرسوم التنفيذي رقم 69/20، المؤرخ في 21 مارس 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج ر العدد رقم 15، المؤرخ في 21 مارس 2020.

- المرسوم التنفيذي رقم 359/23، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد كفاءات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطيهما، ج ر العدد رقم 67، المؤرخ في 18 أكتوبر 2023.

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

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

- المرسوم التنفيذي رقم 363/23، مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، ج ر العدد رقم 67 المؤرخ في 18 أكتوبر 2023.

- المرسوم التنفيذي رقم 364/23، مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد تشكيلة وكفاءات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها، ج ر العدد رقم 67 المؤرخ في 18 أكتوبر 2023.

- المرسوم التنفيذي رقم 365/23، مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام وتشكيلة وكفاءات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمه وسيره، ج ر العدد رقم 67 المؤرخ في 18 أكتوبر 2023.

## 3- الأحكام والقرارات القضائية :

- قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 111095 قرار بتاريخ: 1994/04/20، قضية: (دخ) ضده (مؤسسة ات م ع البويرة)، المجلة القضائية، العدد الأول، 1995.

- قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ، ملف رقم 132207 قرار بتاريخ 1996/05/07، قضية المؤسسة لإنتاج اللوالب والسكاكين والحنفيات) ضد: (غ (ع)، المجلة القضائية، منازعات العمل والأمراض المهنية، عدد خاص، الجزء الثاني، 1997.

- قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ، ملف رقم 515182 قرار بتاريخ 2009/11/05، قضية (شركة الكوديماكس) ضد (ط)، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2009.

- قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 610645 قرار بتاريخ 2010/10/07، قضية (ب.ب) ضد المؤسسة المتعددة الخدمات للخشب مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني 2011

- قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ، ملف رقم 0728901 قرار بتاريخ 2013/01/10، قضية شركة ذ م م أ وأبنائه "أ" ضد (ث، ي)، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2013.

- قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ، ملف رقم 1205085 قرار بتاريخ 2018/02/08، قضية المؤسسة العمومية لأشغال الطرق جنوب شرق "eptr" ضد (ص.س)، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2018.

- قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ، ملف رقم 1014249 قرار بتاريخ 2016/04/07، قضية عمال المزرعة النموذجية" ضد (ع.ط) ضد مدير المزرعة، مجلة

المحكمة العليا، العدد 1، 2016.

- قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ، ملف رقم 1519796 قرار بتاريخ 2021/12/02، قضية شركة النقل "سوتراز" ضد (ب.م)، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2021

### ثانيا/ المراجع

#### 1- الكتب:

- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، القانون الإتفاقي، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.

- خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط3، دار هومة، الجزائر، 2013.

- طربيت سعيد، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، د ط، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2019.

- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل حول كفاءات ممارسة الحق لنقابي في قطاع الوظيفة العمومية، مفتشية الوظيفة العمومية لولاية بسكرة، أكتوبر 2022.

- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.

- عمار عوابدي، الوجيز في القانون الإداري، ط2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.

- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومة، الجزائر، 2003

- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، ط2، طبعة مزيدة ومنقحة، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2003.

- يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، رقم (71) لسنة 1987، هيئة المعاهد، معهد الإدارة، الرصافة، ذ س نشر.

## 2- الأطروحات و المذكرات الجامعية:

### أ/ أطروحات الدكتوراه:

- بوصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، أطروحة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2009/2008.

- مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي، في تشريع العمل الجزائري، بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.

### ب/ رسائل الماجستير:

- بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2012/2011.

- بورنين محند أورابح، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، رسالة ماجستير في القانون، تخصص القانون الدولي العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011/2010

- شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، رسالة ماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي، 2009/2008.

- ذباح فوزية، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب، رسالة ماجستير في الحقوق، تخصص حقوق الإنسان والحريات العامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة ، 2016/2015.

### ج/ مذكرات الماستر:

- بوشريحة روميصة، رابوط ريان، الحق في الإضراب في ظل القانون 08/23، مذكرة

ماستر، تخصص دولة ومؤسسات، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة  
20 أوت 1955، سكيكدة، 2024.

- خلفاوي اسماعيل، بن خشبية بن عطية، الحق النقابي في المعاهدات والاتفاقيات الدولية  
والتشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية،  
جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016/2015.

- زيدي عبد الهادي، الداوي إدريس، لاطرش محمد أمين، آليات تسوية النزاعات الجماعية  
في العمل، مذكرة ماستر، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية،  
جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2024/2023.

- قاصد نادية، أتميمو كهينة، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في  
القانون الخاص، تخصص القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة  
مولود معمري تيزي وزو، 2012.

### 3- المقالات العلمية :

- أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار  
القانوني والواقع العملي، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 25، العدد 1، 2014.

- بخدة مهدي، الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل،  
العدد 2، جوان 2016.

- بخدة مهدي، التسريح التأديبي للعمال في القانون الجزائري، مجلة المنارة للدراسات  
القانونية والإدارية، العدد الثاني والثلاثون، 2020.

- بلبشير إكرام، القضاء الإستعجالي في المواد الاجتماعية، مجلة نظرة على القانون  
الاجتماعي، المجلد 8، العدد 1.

- بلطرش مياسة، الحق النقابي بين الحماية القانونية والقضائية، مجلة جيل حقوق  
الإنسان، العدد 42.

- بن سالم مليكة، القسم الاجتماعي كآلية قضائية للطعن في العقوبة التأديبية، مجلة

قانون العمل والتشغيل، المجلد 7، العدد 1، 2022.

- بن عزوز بن صابر، عناني سعاد، الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد 005، المجلد 02، جانفي 2017.

- بن قارة مصطفى عائشة، التفاوض الجماعي بين المواثيق الدولية والتشريع الوطني للعمل، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد العاشر، جوان 2018.

- بوسعيدة دليلة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، مجلة معارف، المجلد رقم 5، العدد رقم 09، 2010.

- بوسعيدة دليلة، الأساس القانوني لمنع الاستخلاف بسبب ممارسة حق الإضراب " دراسة تحليلية ونقدية للمادة 1/33 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، المجلد 12، العدد 2، 2017.

- بوعلام طوبال، زرقان وليد، الإستقالة والإضراب بين حق الممارسة والتزام الموظف بمبدأ حسن سير المرافق العامة (دراسة تحليلية في ظل التشريع الجزائري)، مجلة صوت القانون، المجلد 09، العدد 02، 2023.

- ثوابتي ايمان ريمه سرور، التناسب والتعارض بين الحرية النقابية وقواعد الوظيفة العمومية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد الخامس رقم 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، نوفمبر 2014.

- جرايد فاطمة الزهرة، مؤذن مأمون، الحق في الإضراب بين الممارسة كحق قانوني والمصلحة العامة كضرورة تستوجب الحماية، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد 10، العدد 01، 2024.

- خالد مصطفى علي فهمي إدريس، النظام القانوني للحق في الإضراب في ضوء

- الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية وأحكام القضاء (نحو قانون خاص بتنظيم الحق في الإضراب)، مجلة روح القانون ، العدد 97، جانفي 2022.
- دباح اسماعيل، ميهوب يزيد، ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد رقم 08، العدد رقم 03، 2021.
- زنقيلة سلطان، ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة آفاق علمية، المجلد رقم 12 العدد رقم 01، 2020.
- شامي يسين، النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، العدد 5، ديسمبر 2018.
- شتيوي ربيع، الحوار الاجتماعي وترقية العمل اللائق من منظور تشريعات العمل الدولية والوطنية، مجلة تنمية الموارد البشرية، مجلد 16، العدد 02، جوان 2021.
- عايبي ميهوب، الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية، المجلة العربية للأبحاث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 6 الرقم 16، سبتمبر 2015.
- عمارة حاتم، الإجراءات والتدابير المستحدثة بموجب القانون 08/23 للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 13، العدد 1، 2025.
- فاضل خديجة، حق التفاوض الجماعي في علاقات العمل، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 09، العدد 02، 2022.
- مخلوف باهية، المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد التاسع، العدد الأول، 2024.
- مراح سليمة، حق الإضراب ومبدأ استمرارية المرافق العامة في التشريع الجزائري، توافق ام تعارض؟، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد رقم 59، العدد 01، 2022.
- ملوك نوال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دراسة على

ضوء القانون رقم 08/23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 16، العدد 1، مارس 2024.

- موزاوي علي، مساهمة الحوار والتشاور في القطاع الوظيفية العمومية في الحفاظ على استقرار العلاقات المهنية، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد السادس، العدد الثاني، 2022.

#### 4- المداخلات العلمية:

- رتيبة بن دخان، مداخلة بعنوان: الإضراب كأداة نقابية لتحقيق المطالب العمالية، الملتقى المغربي حول دور النقابة في بناء دولة القانون في الدول المغربية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قسنطينة، بتاريخ 24 و 25 أبريل 2018.

#### 5- المواقع الإلكترونية:

موقع الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية  
[:https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm](https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm)  
 الموقع الإلكتروني لجامعة منيسوتا:  
<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/index.html>  
 منظمة الأمم المتحدة: [/https://www.un.org](https://www.un.org)  
 موقع المجلس الدستوري الفرنسي: [www.conseil-constitutionnel.fr](http://www.conseil-constitutionnel.fr)  
 منظمة العمل العربية: [/https://alolabor.org](https://alolabor.org)  
 وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الجزائري:  
[/https://www.mtess.gov.dz/ar](https://www.mtess.gov.dz/ar)  
 وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الجزائري:  
[/https://www.mtess.gov.dz/ar](https://www.mtess.gov.dz/ar)  
 منظمة الأمم المتحدة: [/ https://www.un.org](https://www.un.org)

ثانيا/ المصادر باللغة الأجنبية:

**1. TEXTES LEGISLATIFS :**

-Loi n° 62-157 du 31 décembre 1962 tendant à la reconduction jusqu'à nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, j o n° 02 du 11 janvier 1963

**2. RAPPORTS :**

- rapport I(B) du directeur général - Rapport global en vertu du suivi de la déclaration de L'OIT relative aux principes et droit fondamentaux au travail liberté d'association enseignement tirés de la pratique- n°97 - 2008 – BIT – Genève

# فهرس المحتويات

## الفهرس

4 -1 .....مقدمة

### الفصل الأول: الإطار القانوني لممارسة الحق في الإضراب

07 .....المبحث الأول : التكريس القانوني لممارسة الحق في الإضراب

07 .....المطلب الأول : ممارسة الحق في الإضراب في ظل المواثيق الدولية

07 .....الفرع الأول : ممارسة الحق في الإضراب في ظل المواثيق الدولية لحقوق الإنسان

07 .....أولا/ الصكوك الدولية العالمية

08 .....أولا/ الصكوك الإقليمية

14 .....الفرع الثاني : ممارسة الحق في الإضراب في ظل التشريع الدولي للعمل

14 .....أولا/ الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية

17 .....ثانيا/ الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية

18 .....المطلب الثاني : ممارسة الحق في الإضراب في ظل التشريع الجزائري

19 .....الفرع الأول : التكريس الدستوري للحق في ممارسة الإضراب

21 .....الفرع الثاني : ممارسة الحق في الإضراب في ظل التشريع الجزائري

26 .....المبحث الثاني : الحدود القانونية لممارسة الحق في الإضراب في ظل القانون رقم 08/23

26 .....المطلب الأول : الأحكام الخاصة بمنع ممارسة الحق في الإضراب

27 .....الفرع الأول : الفئات الممنوعة من ممارسة الحق في الإضراب

31 .....الفرع الثاني : إجراءات التسوية الإجبارية

32 .....أولا/ تشكيلة اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم

33	..... ثانيا/ كفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم
34	..... ثالثا/ تنظيم وسير اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم
37	..... المطلب الثاني : الأحكام الخاصة باستمرارية الخدمة العمومية أثناء ممارسة الحق في الإضراب....
38	..... الفرع الأول : ضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمات العمومية أثناء الإضراب.....
41	..... الفرع الثاني : التسخير كإجراء قانوني لضمان استمرارية الخدمة العمومية أثناء الإضراب.....

### الفصل الثاني: التنظيم القانوني لممارسة الحق في الإضراب

47	..... المبحث الأول الإجراءات القانونية لممارسة الحق في الإضراب في ظل القانون رقم 08/23.....
47	..... المطلب الأول : التسوية الودية لنزاع العمل في ظل القانون رقم 08/23.....
47	..... الفرع الأول : التسوية الودية لنزاع العمل الجماعي في إطار القطاع الخاص.....
48	..... أولا/ الاجتماعات والمشاورات الدورية.....
49	..... ثانيا/ المصالحة.....
53	..... ثالثا/ الوساطة.....
57	..... رابعا/ التحكيم.....
60	..... الفرع الثاني :التسوية الودية لنزاع العمل في إطار الإدارات والمؤسسات العمومية.....
61	..... أولا/ الاجتماعات الدورية.....
65	..... ثانيا/ المصالحة.....
69	..... ثالثا/ الوساطة.....
71	..... المطلب الثاني:كفيات اللجوء إلى ممارسة الحق في الإضراب في ظل التشريع الجزائري.....
71	..... الفرع الأول : شروط ممارسة الحق في الإضراب.....

72	أولاً/ موافقة العمال على الإضراب.....
73	ثانياً/ الإشعار المسبق بالإضراب.....
74	الفرع الثاني: إجراءات تسوية الإضراب.....
76	المبحث الثاني: الرقابة على ممارسة الحق في الإضراب في ظل القانون رقم 08/23.....
77	المطلب الأول: دور مفتشية العمل في الرقابة على ممارسة الحق في الإضراب.....
80	الفرع الأول : دور مفتشية العمل في الوقاية من اللجوء إلى الإضراب.....
80	الفرع الثاني: رقابة مفتشية العمل على تطبيق الأحكام المتعلقة بالقانون رقم 08/23.....
84	المطلب الثاني : دور القضاء في الرقابة على ممارسة الحق في الإضراب.....
84	الفرع الأول : تطبيقات رقابة القضاء على ممارسة الحق في الإضراب.....
87	الفرع الثاني : الفرع الثاني: تجريم المخالفات المتعلقة بممارسة الحق في الإضراب.....
92	خاتمة.....
96	قائمة المراجع.....
107	الفهرس.....

## المخلص:

يشكل الحق في ممارسة الإضراب أحد أبرز تجليات الحرية النقابية، جاء الاعتراف به في إطار المواثيق الدولية الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة، المتعلقة بحقوق الإنسان، وكل الصكوك الدولية الإقليمية على المستوى الأوروبي، الأمريكي، الإفريقي والعربي، كما أنه أستقر رأي منظمي العمل الدولية والعربية على اعتباره حقا أساسيا ومظهرا من مظاهر الحرية النقابية التي تكفلها العديد من الاتفاقيات والتوصيات و المعايير الدولية ذات صلة بممارسة الحق في الإضراب.

كُرس الحق في ممارسة الإضراب في جل دساتير الدولة الجزائرية، غير أن هذا التكريس لم يأت بشكل مطلق بل تم إخضاعه كغيره من الحقوق إلى جملة من الأحكام الخاصة من خلال القانون رقم 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. الكلمات المفتاحية : الإضراب ، القانون 08/23 ، التسوية الودية ، مفتشية العمل، القضاء .

**Summary:**

The right to strike constitutes one of the most prominent manifestations of freedom of association. Its recognition came within the framework of international conventions issued by the United Nations related to human rights, and all regional international instruments at the European, American, African and Arab levels. The opinion of the International and Arab Labor Organizations also settled on Considering it a fundamental right and a manifestation of freedom of association guaranteed by many agreements, recommendations and international standards related to exercising the right to strike.

The right to strike was enshrined in most of the Algerian state constitutions, but this enshrinement did not come absolutely. Rather, like other rights, it was subjected to a set of special provisions through Law No.23/08 relating to the prevention and settlement of collective labor disputes and the exercise of the right to strike.