

## آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري:

"دراسة على ضوء القانون الجديد رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب"

### *Mechanisms for settling collective labor disputes in Algerian legislation :*

*"Study in the light of the new Law N ° 23-08 on the prevention and settlement of collective labour disputes and the exercise of the right to strike"*

(1) **الدكتورة نوال ملوك**

أستاذ محاضر "ب" - كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف (الجزائر)

n.mellouk@univ-eltarf.dz

تاريخ النشر  
04 أفريل 2024

تاريخ القبول:  
02 أفريل 2024

تاريخ الارسال:  
30 نوفمبر 2023

#### المخلص:

نظرا للأهمية الكبرى لعلاقات العمل وما ينتج عنها من نزاعات جماعية ناتجة عن تضارب المصالح بين العمال وصاحب العمل، ونظرا لتأثيرها السلبي والمباشر على المجالات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية، كان لا بد من تدخل المشرع الجزائري لتجسيد آليات لفض النزاعات الناتجة عن هذه العلاقات وتسويتها بالطرق السلمية الحضارية والمشروعة. كما لم يغفل المشرع على تنظيم وتأطير حق دستوري يستعمله العامل كوسيلة ضغط للاستجابة لمطالبه ألا وهو الحق في ممارسة الإضراب. وسوف نتناول مختلف الآليات والوسائل لتسوية نزاعات العمل الجماعية والأحكام القانونية المستجدة المتعلقة بها.

الكلمات المفتاحية: نزاعات العمل، الاتفاقيات الجماعية، الطرق الوقائية للتسوية، الطرق

العلاجية للتسوية، الحق في الاضراب.

#### Abstract :

In view of the great importance of labor relations and the resulting collective disputes resulting from conflicts of interest between workers and employers and in view of their negative and direct impact on the economic, social and professional fields, it was necessary for the Algerian legislator to intervene to embody friendly mechanisms and methods to settle disputes resulting from these relations and settle them by peaceful and civilized legitimate means. The legislator also did not neglect to organize and frame a constitutional right used by the worker as a means of pressure to respond to his demands, which is the exercise of the right to strike. This study will address the various mechanisms and means for settling collective labor disputes and the various emerging legal provisions related to them.

**key words:** Labor disputes - Collective agreements - Preventive methods of settlement- Therapeutic methods of settlement - Right to strike.



## مقدمة :

لقد حُصيت مسألة النزاعات الجماعية في العمل بعناية خاصة وذلك من خلال محاولات المشرع الجزائري بسن مجموعة من القوانين والإجراءات التي تحدد الآليات القانونية لتسويتها والتصدي لها في مختلف المراحل التي تمر بها، وكان آخرها صدور القانون رقم 23-08<sup>1</sup> المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

وتهدف هذه الدراسة إلى البحث وتبسيط الضوء على أهم التعديلات والمستجدات التي وضعها المشرع من خلال هذا القانون الجديد وذلك للإجابة على الإشكالية التالية: إلى أي مدى ساهم هذا القانون من خلال نصوصه في تعزيز آليات الحوار الاجتماعي، كوسيلة لتبني حلول مشتركة وتوافقية تساهم في تحسين العلاقات المهنية وإرساء الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي وذلك لتفادي النزاعات الجماعية للعمل؟

وللإجابة على الإشكالية المطروحة ارتأينا إتباع عدد مناهج علمية تمثل أولها في المنهج الوصفي لتبيان مختلف النصوص الجديدة التي تضمنها القانون رقم 23-08 إضافة إلى المنهج التحليلي لتحليل أحكامه مع محاولة مقارنتها مع مختلف النصوص القانونية التي تضمنها القانون السابق الملغى 90-02<sup>2</sup>.

وقد قسمنا هذه الدراسة إلى ثلاث مباحث رئيسة حيث تناولنا في المبحث الأول الآليات والوسائل الوقائية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، أما المبحث الثاني فقد خصصناه لدراسة الآليات والوسائل العلاجية لتسوية هذه النزاعات، أما عن المبحث الثالث فتناولنا فيه الإضراب كألية ضاغطة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.

### المبحث الأول: الوسائل والآليات الوقائية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل

يقصد بنزاعات العمل الجماعية هي ذلك الخلاف القائم بين مجموعة من العمال أو فريق منهم وبين صاحب العمل حول تطبيق أو تفسير القانون أو تنظيم اتفاقي يتعلق بظروف أو بشروط العمل الاجتماعية منها أو المهنية<sup>3</sup>.

حيث تمثل الطرق الوقائية أول خطواته يلجأ إليها الأطراف لحل أي خلاف قد ينشأ بينهما، وهي عبارة عن مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تعمل على تفادي وقوع النزاعات الجماعية، وبالتالي تحرص الهيئات المستخدمة على تهيئة الظروف والإجراءات التي تساعد على إحداث الحوار وتبادل الآراء وسماع الشكاوى من أجل عدم تفاقم الأمور بعد ذلك، وغالبا ما يتم العمل على ذلك من خلال ما تتضمنه الاتفاقيات الجماعية وتتمثل في آليتان وقائيتان وهما: آلية التفاوض الجماعي وآلية إحداث اللجان المشتركة.

### المطلب الأول: آلية التفاوض الجماعي

تعد هذه الطريقة من بين أهم الآليات الوقائية التي تشغل اهتمام كل من العمال وصاحب العمل على السواء وقد جعل منها المشرع وسيلة وجوبية لحل كل منازعة جماعية في العمل، وسوف نتطرق في هذا المطلب إلى تحديد تعريفها وتبيان أهميتها كوسيلة ضرورية لحل نزاعات العمل الجماعية.

#### الفرع الأول: تعريفه آلية التفاوض الجماعي

ويقصد بها المفاوضات المباشرة للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلي العمال مع صاحب العمل في اجتماعات دورية لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة، بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح. وتقوم هذه الطريقة على التقاء واجتماع ممثلي العمال داخل الهيئة المستخدمة بغية دراسة القضايا والمسائل المتعلقة بالأوضاع المهنية والاجتماعية والظروف العامة للعمل<sup>4</sup>.

#### الفرع الثاني: أهمية آلية التفاوض الجماعي

يعتبر التفاوض آلية حضرية فعالة تطبع سلوك المجتمع العمالي بطابع الحوار الديمقراطي، ينتهي بصياغة اتفاقية جماعية جديدة أو تعديل القديمة دون الدخول في صراعات قد لا تنتهي وفقا لرغبات مختلف الأطراف، فالتفاوض عن طريق النقابات العمالية يعد أمر في غاية الأهمية وذلك من أجل نيل الحقوق والوصول للمطالب المشروعة. فهي طريقة لتحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسة المستخدمة وذلك من خلال تكريس مبدأ العدالة الاجتماعية ومشاركة العمال في وضع قواعد مهنية تحقق العدل والمساواة بين مختلف الأطراف<sup>5</sup>.

وقد نص المشرع الجزائري على هذه الخطوة الأولية وجعلها وجوبية لحل النزاع الجماعي، وذلك من خلال نص المادة 05 من القانون 23-08 والتي نصت على: "يعقد المستخدمون وممثلي العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة وبصفة مشتركة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة... وفي حالة غياب أحكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات يجب أن تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل"، مقارنة بنص القانون السابق الملغى 90-02 في مادته 04 حيث لم يكن إجراء اللجوء إلى التفاوض وجوبيا بل كان اختياريًا ومن هنا تظهر أهمية التفاوض كإجراء أولي وجب اللجوء إليه.

### المطلب الثاني: آلية اللجان المشتركة

في اغلب الأحيان ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية في العمل أو تأزم بعض الخلافات إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، وهي تعد كمرحلة ثانية بعد عدم توصل طريقة التفاوض المباشر لحل مناسب للمنازعة.

وتفرض التشريعات صلاحية إنشاء وتنظيم مثل هذه اللجان وذلك لمتابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة. ولهذه اللجان دورين أساسيين دور في تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية ودور في تطبيقها وهذا ما سوف نبينه من خلال هذا المطلب.

#### الفرع الأول: دور اللجنة المشتركة في تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية

عاده ما تتضمن الاتفاقية الجماعية وجود لجنة مختصة في تفسير ما قد يشوب الاتفاقية من غموض، حيث يتم النص على تشكيلة اللجنة ومهامها في الاتفاقية الجماعية ذاتها وتضم عددا متساويا من الممثلين لكلا طرفي الاتفاقية الجماعية وغالبا ما يكون ممن شاركوا أو ساهموا في إبرامها، كما تتولى هاته اللجنة مهمة سير الخدمات الاجتماعية ومهمة الإطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة<sup>6</sup>.

#### الفرع الثاني: دور اللجنة المشتركة في تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية

لقد منح المشرع الجزائري عدداً من صلاحيات للجنة المشتركة ومن بينهما تلقي المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل كما تقوم بمراقبة الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والضمان الاجتماعي... الخ<sup>7</sup>.

وقد نص عليها المشرع الجزائري من خلال المادة 07 من القانون 23-08 وكذلك المادة 120 من القانون رقم 90-11<sup>8</sup> حيث أجاز لطرفي الاتفاقية تشكيل لجنة مصالحة داخلية تتولى مهمة التسوية لما يعرض عليها من نزاعات جماعية.

وتتميز هذه الطرق الوقائية بضرورتها ووجوبيتها كمرحلة أولى لفض النزاع لكنها في غالب الأحيان ما لا تؤدي إلى النتائج المرجوة منها، الأمر الذي يستدعي اللجوء إلى وسائل أخرى تسمى بالطرق العلاجية سواء كانت اختيارية منها أو إجبارية.

#### المبحث الثاني: الآليات والوسائل العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل

يقصد بالآليات والوسائل العلاجية تلك الإجراءات التي تهدف إلى الدراسة والبحث في أسباب النزاع الجماعي وإيجاد الحلول المناسبة له، ضمن أطر وهيئات معينة تساهم في تعيين أعضائها كل من أطراف علاقة العمل مستعينين في ذلك بالصلاحيات الواسعة المخولة لهم واحترام تدرجها، وقد نظمها المشرع الجزائري من خلال الباب الثاني من القانون 23-08 تحت

عنوان الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها حيث نصت المادة 06 منه على: "تخضع وجوبا النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية، لإجراءات المصالحة والوساطة، واحتمالا للتحكيم، ضمن الأشكال والشروط المحددة بموجب هذا القانون"، من خلال نص هذه المادة يتضح لنا أن هذه الطرق العلاجية لفض المنازعات الجماعية تتمثل في المصالحة بشقيها الاتفاقية والقانونية والوساطة والتحكيم.

#### المطلب الأول: المصالحة كطريقة علاجية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل

بعد استنفاد الطرق الوقائية لفض النزاع الجماعي للعمل والمتمثلة في كل من التفاوض الجماعي عن طريق عقد الاجتماعات الدورية وتأسيس لجان مشتركة، وجب على طرفي النزاع اللجوء إلى أول طريقة علاجية سلمية والمتمثلة في المصالحة. وسوف نبين في هذا المطلب تعريفها وأنواعها مع تحديد إجراءاتها ونتائجها.

#### الفرع الأول: تعريف المصالحة وأنواعها

تعتبر المصالحة وسيلة توفيقية يتم اللجوء إليها في مرحلة ثانية عند فشل مفاوضات المرحلة الأولى، بواسطة تدخل طرف من الغير يدعى "قائم بالمصالحة" وذلك من أجل إيجاد الحلول وتسوية النزاع الجماعي بين رب العمل والعمال<sup>9</sup>، ويستهدف هذا الإجراء التقريب والتوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، ومنه اختصار الطريق وتقليل المخاطر والمحافظة على العلاقات الودية<sup>10</sup>.

وقد نظمها المشرع الجزائري وجعلها وسيلة إجبارية وعلاجية لفض نزاعات العمل الجماعية سواء كانت بالنسبة للنزاعات التي تثور في الهيئات المستخدمة التابعة للقطاع الاقتصادي، أو التي تثور في المؤسسات والإدارات العمومية. وللمصالحة نوعان: مصالحة اتفاقية وهي التي تقررها الاتفاقيات الجماعية بقصد إيجاد الحلول المناسبة أثناء سيران علاقة العمل، ومصالحة قانونية وهي طريقة يلجأ إليها في حالة فشل المصالحة الاتفاقية أو عدم النص عليها.

#### الفرع الثاني: إجراءات المصالحة ونتائجها

بالنسبة للمنازعات التي تثور على مستوى المؤسسات الاقتصادية فيتم فيها عرض النزاع على مفتش العمل الذي يتولى المصالحة بين طرفي النزاع وجوبا، حيث يقوم باستدعائها إلى الجلسة الأولى خلال مدة لا تتجاوز ثمانية أيام الموالية لإخطاره أين يقوم مفتش العمل بمباشرة التحقيق وله الحق بطلب جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة المحاسبية أو المالية أو الإحصائية أو الإدارية من أطراف النزاع وذلك لمساعدته في إجراء المصالحة<sup>11</sup>.

- وعند انقضاء خمسة عشر يوماً من تاريخ الجلسة الأولى للمصالحة يعد مفتش العمل محضراً يدون فيه المسائل المتفق عليها كما يدون كذلك المسائل التي استمر النزاع عليها، ويوقعه الطرفان المتنازعات وهذا ما نصت عليه المادة 11 من القانون 23-08.

- أما في حالة فشل عملية المصالحة يعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة، ويتم إرساله بأي وسيلة قانونية إلى طرفي النزاع وإلى الوالي المختص إقليمياً وإلى الوزير المكلف بالعمل<sup>12</sup>.

- أما عن المنازعات التي تنور على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية فيقوم ممثلي العمال بتقديم طعن إلى السلطات العمومية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية أو إلى الوزراء أو ممثليهم وذلك عندما يكتسي النزاع الجماعي طابعاً جهوياً أو وطنياً<sup>13</sup>، حيث تستدعي هذه السلطة العليا خلال مدة ثمانية أيام من تاريخ إخطارها طرفي النزاع إلى اجتماع المصالحة وذلك بحضور كل من مفتش العمل وممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>14</sup>. أين تقوم هذه السلطة بإعداد محضر يتضمن الاتفاق المتوصل إليه موقعا من الطرفين وذلك خلال مدة 15 يوماً من تاريخ أول اجتماع<sup>15</sup>.

#### المطلب الثاني: الوساطة كآلية علاجية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل

تعد الوساطة طريقة سريعة ومرنة لتسوية نزاعات العمل الجماعية ودياً وذلك بعد فشل التفاوض الجماعي والمصالحة في حل النزاع، وقد نص عليها المشرع الجزائري لأول مرة ضمن نصوص القانون 90-02 السابق واستحدثها كطريقة جديدة لحل منازعات العمل الجماعية.

#### الفرع الأول: تعريف الوساطة

هو إجراء ذو طبيعة اتفافية يلجأ إليه الأطراف المتنازعة بموجب نص في الاتفافية الجماعية أو بموجب اتفاق لاحق لفشل المصالحة<sup>16</sup>، وتستند هذه المهمة إلى شخص من غير طرفي النزاع ومحايدين لا علاقة له بهما يدعى "بالوسيط" يختار من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء<sup>17</sup>، وقد يلتزم الأطراف مسبقاً بقبول اقتراحه كما يمكنهم عدم الالتزام بذلك، بحيث أن هذا الوسيط مهما كانت صفته أو وظيفته لا يملك أي سلطة قانونية أو تنظيمية على أطراف النزاع، وبالتالي لا يمكنه إلزامهم بقبول ما يراه حلاً للنزاع القائم بينهما<sup>18</sup>.

#### الفرع الثاني: صلاحيات الوسيط

يتمتع الوسيط بعدد صلاحيات في البحث عن حل للنزاع، ويقوم باقتراح الحلول للنزاع المطروح بعد تلقيه كل المعلومات الضرورية وقيامه بالتحقيقات والتحريرات وسماعه للأطراف المتنازعة وذلك في شكل توصيات، وهنا كان من الواجب عليه التقيد بالسري المهني<sup>19</sup>.

### الفرع الثالث: إجراءات الوساطة

تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا بتسليم الوسيط ملف النزاع الجماعي مرفقا بمحضر الغياب أو عدم المصالحة كليا أو جزئيا بطريقة وجوبية في غضون مدّة 15 يوما<sup>20</sup>، على أن يقوم الوسيط بتقديم توصياته للأطراف المتنازعة في مدّة 10 أيام عمل كحد أقصى من تاريخ استلام الملف، كما يمكن تمديد هذا الأجل إلى مدّة 08 أيام عمل على الأكثر باتفاق الطرفين. كما وجب على الوسيط كذلك أن يقوم بإرسال نسخة كتابية تتضمن مختلف الاقتراحات إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا وهذا ما نصت عليه المادة 17 و 31 من القانون نفسه.

وعلى الطرفين أن يبلغا الوسيط بأي وسيلة قانونية مع الإشعار بالاستلام بقبول اقتراحاته أو برفضها وذلك في غضون مدّة 8 أيام ابتداء من تاريخ استلامها لهذه الاقتراحات مع وجوبية إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا، أما في حالة سكوت الطرفين عن الرد في أجل 8 أيام عمل من تاريخ تسلمها الاقتراحات تعتبر مرفوضة، وفي حالة ما إذا اتفقا على قبول توصيات الوسيط يحزر اتفاق جماعي للعمل ويوقع عليه الطرفان ويجب إيداع الاتفاق لدى مفتشية العمل وكذلك لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا<sup>21</sup>.

كما وجب على الوسيط إرسال نسخة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وإلى الوزير المعني بالقطاع والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ومفتش العمل المختص إقليميا، وذلك في حالة ما إذا كان النزاع الجماعي يخص المؤسسات والإدارات العمومية<sup>22</sup>، وعلى الوسيط كذلك أن يرسل تقريرا مفصلا إلى الوزير المكلف بالعمل وإلى وزير القطاع المعني وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا يتضمن هذا التقرير نتائج مهمته<sup>23</sup>.

فالتوصية التي يقترحها الوسيط تعد مجرد اقتراح لتسوية النزاع القائم فهي لا تمثل لا أمرا ولا حكما ولا قرارا ولا تتمتع بأية قوة إلزامية، فهي بمثابة مشروع اتفاقي يخضع لإبداء الرأي من الطرفين المتنازعين ويملكون كامل الحرية في قبول التوصية أو رفضها، ولا يترتب على ذلك أي التزامات أو إجراءات<sup>24</sup>.

ويلاحظ بأن المشرع الجزائري قد ذكر جميع إجراءات الوساطة بطريقة مفصلة موضحا جميع الاحتمالات إلا أنه لم يعتني بالجوانب التنظيمية المتعلقة بكيفية تنفيذ الاقتراحات والتوصيات، وكذلك الإجراءات التي يتم بناء عليها رفض أو قبول هذه التوصيات فهناك نوع من الغموض يكتنف الجانب الإجرائي المتعلق بإجراء الوساطة.

### المطلب الثالث: التحكيم كآلية علاجية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل

إذا توصل أطراف النزاع إلى إيجاد حل لمشاكلهم بالطرق الودية والاتفاقية السابقة الذكر فإن النزاع ينتهي وتنتهي آثاره، لكن في حالة عدم فعالية الإجراءات السابقة فإن آلية التحكيم تبقى مخرجا وحلا للمنازعة الجماعية. و سوف نتطرق في هذا المطلب إلى تعريف التحكيم وأهميته كما سنوضح مختلف إجراءات عرض النزاع على المحكم وتبيان كيفية الفصل فيه مع توضيح طرق تنفيذ القرارات التحكيمية.

#### الفرع الأول: تعريف التحكيم وأهميته

التحكيم هو طريقة يتم بموجبها تفويض المحكم أو هيئة التحكيم ومنحه سلطة النظر في المنازعة القائمة أو التي ستنشأ وذلك بناء على اتفاق بين الأطراف المتنازعة وعزوفهم عن اللجوء إلى القضاء لتجنب بطء إجراءاته.<sup>25</sup>

لقد نص المشرع الجزائري على آلية التحكيم كإجراء علاجي لتسوية النزاع الجماعي في العمل وذلك بعد استنفاذ الطريقتان السابقتان لفض النزاع.

ويكتسي التحكيم أهمية كبرى لكونه يمثل أداء قانونية لحسم النزاع بشكل متميز عن مقتضيات الإجراءات القضائية أمام المحاكم، كما أنه يكاد أن يكون اللجوء إليه أمرا حتميا باعتباره الوسيلة الأخيرة لتسوية النزاع سلميا قبل أن يتطور نحو الحل الغير السلمي والمتمثل في اللجوء إلى الإضراب وغلق المؤسسة، وقد يكون التحكيم إجباري بنص قانوني أو بمقتضى اتفاق جماعي يسبق النزاع أو بقرار من السلطة الوصية.<sup>26</sup>

#### الفرع الثاني: إجراءات عرض النزاع الجماعي للعمل على التحكيم والفصل فيه

بالرجوع إلى نص المادة 20 من القانون 23-08 والتي تنص "عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم، بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة، يطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم مع مراعاة الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون..."

وبناء على نص هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري قد أحال إجراءات التحكيم على النصوص الموجودة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>27</sup>، من المواد "1006 إلى 1031" على أن تطبق على الخصومة التحكيمية الآجال المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك، وذلك عملا بنص المادة 1019 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وذلك على النحو التالي:

إذا اتفق أطراف النزاع على إدراج شرط التحكيم في اتفاقياتهم فإنهما في هذه الحالة يلتزمان بعرض النزاع على التحكيم وذلك طبقا لنص المادة 1007 من قانون الإجراءات المدنية

والإدارية والتي تنص: " شرط التحكيم هو الاتفاق الذي يلتزم بموجبه الأطراف في عقد متصل بحقوق متاحة بمفهوم المادة 1006 أعلاه لعرض النزاعات التي قد تثار بشأن هذا العقد على التحكيم"، على أن يثبت شرط التحكيم تحت طائلة البطلان بالكتابة في الاتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تستند إليها، أما إذا كان اللجوء إلى التحكيم بناء على اتفاق التحكيم فيجب أن يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق نشوؤه على التحكيم<sup>28</sup> ، على أن يحصل الاتفاق على التحكيم كتابيا، ويتضمن موضوع النزاع أسماء المحكمين أو كيفية تعيينهم<sup>29</sup> .

وحسب نص المادة 1009 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وفي حالة ما إذا اعترضت صعوبة في تشكيل محكمة التحكيم بفعل أحد الأطراف أو بمناسبة تنفيذ إجراءات تعيين المحكم، يقوم رئيس المحكمة التي يقع في دائرته اختصاصها محل إبرام العقد أو تنفيذه بتعيين المحكم أو المحكمين، وفي حالة ما إذا كان شرط التحكيم باطلا أو غير كاف لتشكيل محكمة التحكيم، يعاين رئيس المحكمة ذلك ويصرح بالأوجه للتعيين ولا يعد تشكيل محكمة التحكيم صحيحا إلا إذا قبل المحكم أو المحكمون بالمهمة المسندة إليهم<sup>30</sup> ، و يلزم المحكم بإتمام مهمته في ظرف 04 أشهر تبدأ من تاريخ تعيينه أو من تاريخ إخطار محكمة التحكيم ويجوز للأطراف الاتفاق على تمديد هذا الميعاد أو من طرف رئيس المحكمة المختصة<sup>31</sup> .

بعد أن يتم استدعاء أطراف النزاع من قبل هيئة التحكيم فإنهم يمثلون أمامها بصفة شخصية أو بواسطة وكيل لهم وإذا حدث وأن تخلف الأطراف على الحضور أو لم يقيم بتقديم الوثائق اللازمة يمكن أن يتعرض للجزاء المقررة قانونا، كما يمكن لهيئة التحكيم أن تصدر حكمها بناء على ما قدم لها في الموعد المحدد<sup>32</sup> ، كما تقوم هيئة التحكيم بعد إجراء التحقيقات والبحث في المحاضر باتخاذ قرارها وإصدار حكمها في مدّة أقصاها 30 يوما من تاريخ تعيينها وذلك وفقا لنص المادة 20 فقرة 02 من القانون 23-08.

#### الفرع الثالث: تنفيذ قرار التحكيم

ويصبح الحكم نافذا بموجب أمر من رئيس المحكمة التي صدر في دائرته اختصاصها، كما يودع اصل الحكم في أمانة الضبط المحكمة من الطرف الذي يهيمه التعجيل<sup>33</sup> ، على أن يسلم رئيس أمانة الضبط نسخة ممهورة بالصيغة التنفيذية من حكم التحكيم لمن يطلبها من الأطراف<sup>34</sup> .

ويجب الإشارة إلى أن هذه الإجراءات والآليات العلاجية سابقة الذكر من مصلحة ووساطة وتحكيم جعلها المشرع وجوبية وإلزامية، وفي حالة عدم احترامها والتغيب عن جلساتها يتعرض الأطراف لعقوبات جزائية وذلك حسب نص المادة 80 من قانون رقم 23-08 " يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار "20.000" دينار جزائري إلى خمسين ألف دينار "50.000" دينار

جزائري كل طرف في نزاع جماعي للعمل تغيب دون سبب شرعي عن جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم المنظمة طبقا لأحكام هذا القانون. وفي حالة العود تضاعف الغرامة. كما يعاقب كذلك كل مستخدم أو ممثلوا العمال أو أي شخص آخر لا ينفذ أحكام الاتفاقيات والمصالحة والوساطة وقرارات التحكيم الجائزاً على القوّة التنفيذية بغرامة من عشرين ألف دينار 20000 دج إلى خمسين ألف دينار 50000 دج<sup>35</sup>، أما في حالة منح وتزويد القائمين على المصالحة والوساطة والتحكيم معلومات غير صحيحة أو وثائق مزورّة أو ممارسة مناورات أو احتيال بهدف الضغط عليهم، يعاقب الشخص بالحبس من ثلاثة إلى ستة اشهر وبغرامة من 50 ألف دينار إلى 100000 ألف دينار بالإضافة إلى الجزاءات المنصوص عليها في قانون العقوبات وهذا ما نصت عليه المادة 81 من القانون 23-08.

### المبحث الثالث: الإضراب كآلية ضاغطة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل

في غالب الأحيان ما تؤدي الطرق والآليات السلمية التي سبق ذكرها إلى طريق مسدود وفاضل في حل النزاع الجماعي للعمل مما يؤدي إلى اللجوء إلى الإضراب كطريقة ضاغطة ومشروعة<sup>36</sup>. ويعد الإضراب من الوسائل ذات الطابع الاحتجاجي لحل الخلافات الجماعية وفرض المطالب العمالية والدفاع عن الحقوق والمصالح المادية والمهنية والاجتماعية، كما أصبح يعد من الحقوق الدستورية.

وتكريسا للتعديل الدستوري الأخير لسنة 2020<sup>37</sup> الذي نص في مادته 70 على ما يلي: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة".

وقد صدر القانون 23-08 مبينا في نصوصه كيفيات وشروط ممارسة هذا الحق، كما بين الحالات والقطاعات التي يمنع أو يقيد فيها اللجوء إلى الإضراب كما تضمن في نصوصه عدّة أحكام جزائية تعاقب على المساس به. وهذا ما سوف ندرسه من خلال هذا المبحث.

#### المطلب الأول: شروط اللجوء إلى الإضراب

تتمثل شروط اللجوء إلى الإضراب وفقا لأحكام القانون 23-08 في ضرورة استنفاد إجراءات وطرق التسوية الودية السابقة للإضراب والإشعار المسبق بقرار الإضراب وكذلك انعقاد الجمعية العامة، وأن يكون الإضراب تحت إشراف هيئة نقابية بعد التصويت عليه من طرف جماعة العمال، حيث يعد التوقف عن العمل دون احترام كل هذه الإجراءات القانونية توقف غير مشروع.

### الفرع الأول: استنفاد إجراءات وطرق التسوية الودية السابقة على الإضراب

وهو الشرط الذي نصت عليه المادة 42 المشار إليها سابقا والمتمثلة في استنفاد كل الوسائل الوقائية والعلاجية من عقد اجتماعات دورية ومفاوضات جماعية إضافة إلى محاولة التسوية عن طريق المصالحة والوساطة والتحكيم، ذلك أن الإضراب ليس غاية في حد ذاته بل هو وسيلة ضاغطة منحها المشرع لمواجهة صاحب العمل لتسوية النزاع، وبالتالي فإن أي إضراب يشرع فيه قبل استنفاد هذا الشرط يعد غير مشروع.

### الفرع الثاني: انعقاد الجمعية العامة

تتعقد الجمعية العامة في أماكن العمل المعتادة وذلك بحضور العمال المعنيين من جهة أو من طرف منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود منظمة نقابية وكذلك بحضور المستخدم أو ممثله من جهة ثانية.

ويجب على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال إبلاغ المستخدم قبل مدة 48 ساعة على الأقل من انعقاد الجمعية العامة ويكون ذلك كتابيا مقابل إشعار بالاستلام، وهذا ما نصت عليه أحكام المادة 47 من القانون 23-08، وما أضافته هذه المادة وهي تحديد مدة 48 لإبلاغ المستخدم عن انعقاد الجمعية العامة ويكون ذلك كتابيا مقابل إشعار بالاستلام وذلك على عكس المادة 27 من القانون 90-02 السابق والتي كانت فيه المدّة مبهمّة وغير محدّدة.

### الفرع الثالث: يجب أن يكون الإضراب تحت إشراف هيئة نقابية

ويظهر ذلك في ضرورة التزام جميع العمال والموظفين المستخدمين بالمشاركة في تنظيم وتسيير المرفق العام وكذلك السماح لهم بتشكيل وإنشاء نقابات وظيفية والانضمام إليها، من أجل الدفاع عن مصالحهم المهنية وإيصال صوتهم للجهات المعنية<sup>38</sup>.

ويقصد بالمنظمة النقابية هي تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرّة من جماعة من العمال أو المستخدمين لتمارس نشاطا مهنيا بقصد الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني، وهذا ما نصت عليه المادة 04 من القانون رقم 23-02<sup>39</sup> المتعلق بممارسة الحق النقابي، وقد منح هذا القانون المنظمات النقابية صلاحية المشاركة في المفاوضات والعمل على الوقاية من نزاعات الجماعة للعمل وتسويتها وكذلك ممارسة حق الإضراب ذلك حسب نص المادة 88 منه.

وللمنظمات النقابية عدّة مهام وصلاحيات والمتمثلة في المشاركة في الوقاية من الخلافات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، كما تقوم بجمع أعضاء التنظيم النقابي في الأماكن والمحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل واستثناءا أثناء ساعات العمل إذا حصل اتفاق مع المستخدم، أما فيما يخص تنظيمها للإضراب فقد نص المشرع على ذلك من خلال المادة 47 من

القانون 08-23 والتي تنص على ما يلي "... يستدعى العمال المعنيون إلى الجمعية العامة في أماكن العمل المعتادة، بمبادرة وتحت مسؤولية منظمة نقابية تمثيلية..."

كما يعد الإضراب غير قانوني الذي تشرع فيه منظمة نقابية لم يثبت وجودها القانوني أو تمثيليتها النقابية وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 45 من القانون السالف الذكر، ويلاحظ هنا بأن المشرع الجزائري قد اشترط ضرورة وجود منظمة نقابية معترف بها تشرف على الإضراب والا اعتبر غير قانوني وهذا ما لم يكن منصوص عليه في القانون السابق 90-02.

#### الفرع الرابع: التصويت العمالي على الإضراب بالأغلبية البسيطة

وهو أن يصدر قرار الإضراب من قبل جماعة العمال المعنيين بالنزاع بصفة ديمقراطية بعيد عن أي ضغط أو إكراه أو مساومة، وذلك في إطار جمعية عامة يحضرها أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل عن طريق اقتراع سري، كما يجب موافقة ثلثي 2/3 عدد العمال بعدما كان المشرع يشترط في القانون السابق نسبة النصف على الأقل وذلك عن طريق الاقتراع السري وبالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين حتى يعبر كل عامل عن رغبته الصريحة في الإضراب أو الامتناع عنه، وهذا ما نصت عليه المادة 48 من القانون 08-23 بعدما كانت العملية تتم بموافقة الأغلبية المطلقة في القانون 90-02 الملغى<sup>40</sup>، وهذا إضافة إلى إلزامية أن يتم معاينة نتائج الاقتراع بإشراف محضر قضائي حتى تكون العملية أكثر وضوحا.

#### الفرع الخامس: الإشعار المسبق للمؤسسة المستخدمة باللجوء إلى الإضراب

يقصد بالإشعار المسبق إعلام المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا بقرار اللجوء إلى الإضراب مسبقا<sup>41</sup>، حيث إن البدء في تنفيذ الإضراب لا يكون من تاريخ إقراره وإنما من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإشعار المسبق هذه المهلة عادةً تحدد بمقتضى الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية أي عن طريق التفاوض وفي حالة عدم وجود اتفاقية أو عدم تحديدها لهذه المدد<sup>42</sup> فإنها يجب أن لا تقل عن 10 أيام.

وهذا ما أوجبه المشرع الجزائري على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع، وذلك بتقديم إشعار مسبق بتاريخ الإضراب المزمع القيام به إلى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا، مع تحديد مدته بشرط أن لا تقل المدد عن 10 أيام من تاريخ إيداعه وذلك مقابل إشعار بالاستلام وتحت إشراف محضر قضائي، كما لا يمكن أن تقل هذه المدد عن 15 يوم عمل في المرافق العمومية الأساسية والذي تسمى بالأنشطة الاقتصادية الحيوية نظرا لما يسببه هذا الإضراب من أضرار بليغة بالاقتصاد<sup>43</sup>.

• ما يجب أن يتضمنه الإشعار المسبق بالإضراب: لقد وضع المشرع الجزائري عدداً من بيانات يجب ذكرها وجوبا في الإشعار المسبق بالإضراب والا كان الإشعار باطلا وهي<sup>44</sup>:

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

كما يعد باطلا وعديم الأثر كذلك أي إشعار مسبق تبادر به منظمة نقابية لم يتم إثبات وجودها القانوني، أو أي إشعار مسبق يبادر به ممثلي العمال الغير منتخبين<sup>45</sup>، ويرجع هذا التشديد في الإجراءات من طرف المشرع وذلك من أجل الحد من الإضرابات العشوائية والمتكررة والتي سوف تؤثر سلبا على نظام سير المرفق العام.

وبعد تلقي المستخدم للإشعار بالإضراب له أن يترك أجل الإشعار ينتهي وبالتالي يشرع العمال في تنفيذ قرار الإضراب، كما أن للمستخدم الحق أن يلجأ إلى القضاء الاستعجالي لطلب تعليق الإضراب ووقفه على أساس عدم احترام الإجراءات والشروط السابقة على الإضراب<sup>46</sup>، وذلك وفقا للقواعد العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

#### المطلب الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق اللجوء إلى الإضراب

وضع المشرع الجزائري قيودا لممارسة الإضراب وذلك من خلال تدخله في كيفية ممارسة التوقف عن أداء العمل في حد ذاته وتتمثل هذه القيود فيما يلي:

#### الفرع الأول: موانع اللجوء إلى الإضراب

بالرغم من أن الإضراب يعد حقا مكفولا دستوريا إلا أن مبدأ ممارسته في بعض القطاعات يعد مبدأ دستوريا كذلك وهذا ما نصت عليه المادة 70 من الدستور في فقرتها الثانية حيث منع بموجبها المؤسس الدستوري بعض الفئات من العمال والموظفين من ممارسة هذا الحق، وذلك بسبب إستراتيجية وحساسية المناصب التي يشغلونها بالإضافة إلى خطورة الأضرار التي قد تصيب المرفق العام جراء توقف نشاطه وهذا ما أكده القانون 23-08 من خلال نص المادة 67 "يمنع اللجوء إلى الإضراب للمستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة أو أولئك الذين يشغلون وظائف في قطاعات إستراتيجية وحساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة..."

وقد أحال هذا القانون على التنظيم مهمة تحديد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوعة من اللجوء إلى الإضراب. حيث صدر المرسوم التنفيذي رقم 23-361<sup>47</sup>، والذي حدد في مادتيه 08 و09 من فصله الثاني قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب والتي تشمل مجالات الدفاع والأمن الوطنيين والقطاعات الإستراتيجية والحساسة، كما تشمل مصالح العدل والداخلية والحماية المدنية والشؤون الخارجية والمالية، والشؤون الدينية والطاقة والنقل والفلحة والتربية والتكوين والتعليم المهنيين<sup>48</sup>. وأفادت المادة 09 منه أن قائمة المستخدمين والوظائف للقطاعات المعنية من الذين يؤدون وظائف السلطة والممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب تشمل القضاء، والموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج وكذلك مستخدمي مصالح الأمن والحماية المدنية والأعوان الميدانيين للجمارك وأسلاك إدارة السجون وأئمة المساجد...

كما يمنع كذلك كل إخلال بالانضباط وجعل له المشرع جزاءات في قانون العقوبات<sup>49</sup>، إضافة إلى العقوبات التأديبية الأخرى<sup>50</sup>.

#### الفرع الثاني: إجبارية الحد الأدنى من الخدمة

ويتمثل في ضمان العامل أو الموظف المضرب بأداء كامل لعمله أو لجزء منه بالرغم من كونه مضربا، ويقوم بتنفيذ جزء من الالتزامات الواقعة عليه، وهذا ما نص عليه المشرع من خلال المادة 62 من القانون 23-08 وجعله إلزاميا وإجباريا في القطاعات المتعلقة بالمرافق العامة الأساسية والأنشطة الاقتصادية الحيوية لا سيما المتعلقة بتموين المواطنين بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على الهياكل والأماكن، والمصالح العمومية للصحة والمداومة والإستعجالات ومصالح إدارة العدالة ومصالح الدفن والمقابر...<sup>51</sup>.

وقد قام المشرع ولأول مرة بتحديد نسبة الحد الأدنى من الخدمة حيث لا يمكن أن تقل عن نسبة 30٪ من مجموع العمال المعنيين بالإضراب سواء كان في القطاع الاقتصادي أو في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>52</sup>.

ويقوم وزير القطاع المعني بتحديد قائمة قطاعات النشاط ومناصب العمل التي تتطلب حد أدنى من الخدمة وذلك بعد استشارة المنظمات النقابية أو ممثلي العمال كما يتم إعلام الوزير المكلف بالعمل<sup>53</sup>.

#### الفرع الثالث: التسخير

يجوز للسلطات العمومية المختصة أن تأمر بتسخير العمال المضربين إذا ما كانوا يستغلون مناصب ضرورية متعلقة بأمن الأشخاص ومنشآتهم، وبغرض ضمان استمرار المصالح العمومية

الأساسية وإذا كانوا يمارسون أنشطة ضرورية بتموين أفراد المجتمع<sup>54</sup>، أو لتموين السكان ومواجهة حالة استثنائية صحية أو مستعجلة<sup>55</sup>.

وتعهد لمصالح الأمن واجب الحفاظ على الوسائل الإنتاج تباديا لتلفها أو ضياعها خاصة إذا تم احتلال أماكن العمل من طرف العمال المضربين<sup>56</sup>.

وكل رفض لهذا التسخير جعل له المشرع الجزائري جزاءات في قانون العقوبات حيث نصت المادة 187 مكرر من قانون العقوبات على ما يلي: "يعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة من 20000 دينار جزائري إلى 100000 ألف دينار جزائري أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من لا يمثل لأمر تسخير صادر ومبلغ له وفقا للأشكال التنظيمية"، بالإضافة إلى العقوبات التأديبية الأخرى في مجال العمل.

#### المطلب الثالث: تسوية الإضراب والأحكام الجزائية المتعلقة بممارسته

لقد نص القانون 08-23 على الطرق المتبعة لتسوية حق الإضراب حيث خصص نظاما إجرائيا لتسوية هذا الحق وذلك عبر عدّة مراحل وجب إتباعها، كما تضمن عدّة نصوص وأحكام جزائية متعلقة بممارسته.

#### الفرع الأول: التفاوض الجماعي

حيث اعتبره المشرع الجزائري التزاما يقع على عاتق أطراف النزاع وذلك من خلال نص المادة 69 من القانون 08-23 حيث يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل خلال فترة إشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب مواصلة مفاوضات جماعية لتسوية خلافهم.

#### الفرع الثاني: الوساطة

في حالة عدم توصل الطرفين إلى اتفاق بينهما فإنه يمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفننا يعرض على الطرفين اقتراحات لتسوية النزاع، وللطرفين أن يحددا له مدّة زمنية لعرض اقتراحاته<sup>57</sup>.

#### الفرع الثالث: عرض النزاع على اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم

غالبا ما يصعب التوصل لحل يهدف إلى تسوية النزاع رغم المساعي المختلفة المبذولة من الطرفين الأمر الذي ينتج عنه استمرار الإضراب، في هذه الحالة يتم اللجوء إلى آلية نظام التحكيم والذي يتميز بالطابع الإجباري ويتم اللجوء هنا إلى اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم.

ويجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري من خلال نصوص هذا القانون الجديد 08-23 قد استحدث ولأول مرة لجنة جديدة تدعى باللجنة الولائية للتحكيم والتي تفصل في النزاعات الجماعية التي تحدث على مستوى الولاية<sup>58</sup>، إلى جانب اللجنة الوطنية للتحكيم وهي

عبارة 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>59</sup>.

أما عن تشكيلة هذه اللجان فتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم والتي يرأسها قاضي لدى الجهة القضائية المختصة ومن عدد متساو من ممثلي القطاعات الوزارية المعنية، وكذلك من ممثلي المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلا، وهذا ما نصت عليه المادة 73 من القانون 23-08. أما عن تشكيلة اللجنة الولائية للتحكيم فهي كذلك يتراأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة كما تضم عدد متساو من ممثلي الإدارات المحلية والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا<sup>60</sup>.

كما تتخذ اللجنة الوطنية قرارها في الفصل في النزاع خلال مدة أقصاها 30 يوما عمل من تاريخ إخطارها سواء من طرف الوزير المعني أو ممثلي العمال، وذلك بالنسبة لمنازعات المستخدمين العاملين المتنوعين من اللجوء إلى الإضراب في مجال الدفاع والأمن الوطني والمذكورين في المادة 67 من هذا القانون، أو يتم إخطارها من طرف وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي وذلك في حالة استمرار الإضراب في باقي القطاعات الأخرى<sup>61</sup>، أما عن اللجنة الوطنية للتحكيم فتصدر قراراتها وتبت في النزاع خلال مدة 15 يوما من تاريخ متول الطرفين أمامها وذلك حسب ما نصت عليه المادة 75 من نفس القانون.

أما عن قرارات اللجنتين فتصبح نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة وتبلغ خلال مدة ثلاثة أيام الموالية لتاريخ صدورها إلى طرفي النزاع من قبل رئيسا اللجنتين، كما ترسل نسخ من هذه القرارات إلى الوزير المكلف بالعمل إذا صدرت من قبل اللجنة الوطنية للتحكيم وإلى المفتشية الولائية للعمل المختصة إقليميا إذا صدرت هذه القرارات عن اللجنة الولائية للتحكيم<sup>62</sup>.

ويجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد أحال تشكيلة هذه اللجان وكيفية تعيين أعضائها إلى التنظيم.

#### الفرع الثالث: الأحكام الجزائرية المتعلقة بممارسة حق الإضراب

يلاحظ من أول وهلة وعند قراءتنا لنصوص هذا القانون الجديد وفي القسم المتعلق بالأحكام الجزائرية أن المشرع الجزائري ومقارنة مع القانون السابق الملقى 90-02 قد أضاف عدداً من مواد وأصبح عددها 09 مواد بدلا من 05 حيث نظم الأحكام الجزائرية من المواد 78 إلى 87، وقد نص من خلالها على العديد من العقوبات في حالة مخالفة أحكام هذا القانون، لاسيما المتعلقة منها بعدم احترام آجال الاجتماعات الدورية وعدم حضور جلسات واجتماعات

المصالحة والوساطة والتحكيم وذلك من خلال نص المادة 82 "يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار 50000 دج إلى مائة ألف دينار 100000 دج كل من خرق عمدا الأحكام المتعلقة بإجراءات تسوية النزاع الجماعي للعمل...".

كما أقر المشرع كذلك عقوبات جزائية لحماية حق الإضراب فحسب نص المادة 85 من هذا القانون يعاقب بالحبس من ثلاثة إلى ستة أشهر وبغرامة من 50000 دج إلى 100000 دج أو بأحد هاتين العقوبتين كل من توقف عن العمل بصفة مخالفة لأحكام هذا القانون أو عمل على استمرار هذا التوقف أو صاحب التوقف عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات، كما أن رفض قرار التسخير وعدم تنفيذ التدابير المتعلقة بالحد الأدنى من الخدمة من طرف كل أجير أو عون عمومي، فيعاقب حسب نص المادة 86 من هذا القانون بغرامة من 20000 دج إلى 50000 دج، كما وضع المشرع حماية خاصة للأغراض والآلات والمواد والسلع والأجهزة من أعمال الإتلاف أو محاولة الإتلاف أثناء الإضراب وذلك بعقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 20000 دج إلى 50000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين<sup>63</sup>.

أما في حالة العصيان فقد نص المشرع على جزاءاتها من خلال المواد من 183 إلى 187 من قانون العقوبات إضافة إلى العقوبات التأديبية.

#### خاتمة:

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة الوقوف على الواقع العملي لنزاعات العمل الجماعية وتبيان مختلف الأطر القانونية التي وضعها المشرع الجزائري، من خلال ما تضمنته نصوص القانون الجديد 23-08 وذلك من أجل احتوائها والحد منها، حيث عمل المشرع من خلال نصوصه على تفعيل آليات وقائية متمثلة في أسلوب التفاوض الجماعي واللجان المشتركة، إضافة إلى الآليات العلاجية والمتمثلة في أسلوب الوساطة والمصالحة والتحكيم، كما تضمن نصوصا متعلقة بممارسة حق الإضراب كوسيلة ضاغطة يلجأ إليها العامل في حالة فشل الوسيلتين السابقتين.

وقد توصلنا لمجموعة من الاستنتاجات والمقترحات التي نوردتها فيما يلي:

#### أولا - الاستنتاجات:

- لقد أعطى هذا القانون الأولوية لآليات الحوار والمصالحة والوساطة والتحكيم على الآليات الضاغطة والمتمثلة في ممارسة حق الإضراب وجعلها إجبارية، وذلك للحد من الإضرابات العشوائية والمفاجئة التي تهدد سير المرفق العام وتخلق اضطرابات في المؤسسات الحيوية والإستراتيجية في البلاد.

- شدد هذا القانون على إلزامية الإشعار المسبق حيث يعد باطلا وعديم الأثر كل إشعار مسبق صادر من منظمة نقابية لم يتم وجودها القانوني، كما يعد الإضراب غير قانوني إذا نتج عنه أعمال عنف واعتداءات وتهديدات ومناورات احتيالية بهدف المساس بحرية العمل. كما وجب أن يعلق الإضراب إذا عرض النزاع على التحكيم، وقد جعل المشرع من كل هاته الأحكام والإجراءات أحكاما شرطية وجب احترامها والا يعد الإضراب غير مشروع ويمكن الطعن فيه قضائيا من طرف صاحب العمل كما يعرض صاحبه لعقوبات جزائية وتأديبية.
  - لقد أبقى المشرع من خلال هذا القانون على الاقتطاعات المئوية من أجره العمال المضربين.
  - لقد شدد هذا القانون ووسع في قائمة القطاعات التي يحضر فيها اللجوء إلى الإضراب وهذا تكريسا للتعديل الدستوري الأخير حماية للقطاعات الحساسة والسيادية والإستراتيجية.
  - لقد اقر هذا القانون إجبارية ضمان الحد الأدنى من الخدمة بل وقد حدد نسبا معينة وجب احترامها في العمل تحتسب من العدد الإجمالي للعمال.
  - لقد ضيق هذا القانون من ممارسة الحق النقابي، حيث نص على حل المنظمة النقابية بقوة القانون في حالة إشرافها على إضرابات غير قانونية كما أكد المشرع على هذا الأمر وذلك من خلال إصداره للقانون الجديد المتعلق بممارسة الحق النقابي في مادته 65 حيث تحل كل منظمة نقابية أصرت على اللجوء إلى إضرابات غير قانونية.
  - ويمكن القول بأن هذا القانون قد عزز من آليات الحوار الجماعي وذلك من اجل الوصول لحل توافقي سلمية، وبالرغم من تشدده في بعض إجراءاته وخاصة المتعلقة منها بممارسة الحق في اللجوء إلى الإضراب إلا أنه سوف يعمل على خلق نوع من التوازن بين الحق في الإضراب والحق الدستورية الأخرى ولاسيما الحق في استمرارية الخدمة العمومية.
- ثانيا - الاقتراحات:**
- ضرورة إصدار نص قانوني خاص متعلق بالتحكيم في تسوية نزاعات العمل الجماعية مستقل عن قانون الإجراءات المدنية والإدارية لعدم ملاءمته لطبيعة هذا النوع من النزاعات.
  - ضرورة إلغاء النصوص المتضمنة عقوبات جزائية على أخطاء المضربين، وذلك من اجل تحقيق الهدف المرجو من الإضراب وهو الدفاع عن المصالح المهنية للعمال.
  - ضرورة إعادة صياغة النصوص التي تضيق من استعمال الحق النقابي بل ووجب على المشرع تعزيز دور النقابات في حماية المصالح العمالية ومنحها صلاحيات واسعة للإشراف على الإضراب.
  - ضرورة التسريع بإصدار النصوص التنظيمية المحددة لكيفيات تطبيق هذا القانون.

## الهوامش :

- <sup>1</sup> - قانون رقم 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 هـ الموافق ل 21 يونيو سنة 2023 م يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. جريدة رسمية عدد 42 الصادرة بتاريخ 25 يونيو 2023.
- <sup>2</sup> - القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 هـ الموافق ل 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 06 الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990 المعدل والمتمم (ملغى).
- <sup>3</sup> - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 92.
- <sup>4</sup> - نادية يحيياوي، التنظيم الاتفاقي لنزاعات العمل الجماعية، مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والسياسية الصادرة عن جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي الجزائر، مجلد 12، العدد 01، افريل 2021، ص 967
- <sup>5</sup> - عمار زعبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والسياسية، الصادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، العدد 10، جانفي 2015، ص 27.
- <sup>6</sup> - نادية يحيياوي، مرجع سابق، ص 271.
- <sup>7</sup> - نادية يحيياوي، المرجع نفسه، ص 972.
- <sup>8</sup> - قانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17 الصادرة في 25 أفريل 1990، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 22-16 المؤرخ في 20 جويلية 2022 الجريدة الرسمية عدد 49 لسنة 2022.
- <sup>9</sup> - المادة 04 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق.
- <sup>10</sup> - عمار زعبي، مرجع سابق، ص 29.
- <sup>11</sup> - المادة 08 من القانون 23-08 مصدر سابق.
- <sup>12</sup> - المادة 12 من القانون 23-08 مصدر سابق.
- <sup>13</sup> - المادة 23 من القانون 23-08 المصدر نفسه.
- <sup>14</sup> - المادة 24 من القانون 23-08 المصدر نفسه.
- <sup>15</sup> - المادة 27 من القانون 23-08 المصدر نفسه.
- <sup>16</sup> - Zahi amor 'Les procédures de règlement des conflits collectifs de travail d'après la loi N 90-02 de 06 février 1990 ' ,Revue Algerienne des sciences juridiques , Economiques et politiques , N 04 ,1990 , p 781
- <sup>17</sup> - المادة 04 من القانون 23-08 مصدر سابق.
- <sup>18</sup> - الصديق ركلي، الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 مقال منشور بمجلة العلوم الإنسانية الصادرة عن جامعة قسنطينة، عدد 44 ديسمبر 2015 مجلد أ، ص 274.
- <sup>19</sup> - المادة 16 و 30 من القانون 23-08 مصدر سابق.
- <sup>20</sup> - المادة 14 و 28 من القانون 23-08 مصدر سابق.
- <sup>21</sup> - المادة 18 من القانون 23-08 المصدر نفسه.

- 22- المادة 32 الفقرة 02 من القانون 23-08 المصدر نفسه.
- 23- المادة 19 من القانون 23-08 المصدر نفسه.
- 24- الصديق ركلي، مرجع سابق، ص 282.
- 25- *Amor zahi, opcit, p 717.*
- 26- نادية يحيوي، مرجع سابق، ص 980.
- 27- قانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل 25 فبراير سنة 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية جريدة رسمية رقم 29 الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2008 المعدل والمتمم بمقتضى القانون 22-13 المؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق ل 12 يوليو سنة 2022 جريدة رسمية عدد 48 الصادرة بتاريخ 17 يوليو سنة 2022.
- 28- المادة 1011 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مصدر سابق.
- 29- المادة 1012 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المصدر نفسه.
- 30- المادة 1015 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المصدر نفسه.
- 31- المادة 1018 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المصدر نفسه.
- 32- المادة 1022 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مصدر سابق.
- 33- المادة 1035 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المصدر نفسه.
- 34- المادة 1036 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المصدر نفسه.
- 35- المادة 83 من قانون 23-08 مصدر سابق.
- 36- المادة 41 من القانون 23-08 المصدر نفسه.
- 37- الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-242 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 الجريدة الرسمية عدد 82 الصادرة في 01 نوفمبر 2020.
- 38- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة 01، الجزائر، 2015، ص 124، 125.
- 39- المادة 04 من القانون رقم 23-02 المؤرخ في 05 شوال عام 1444 الموافق ل 25 ابريل سنة 2023 يتعلق بممارسة الحق النقابي جريدة رسمية عدد 29 الصادرة بتاريخ 02 مايو 2023.
- 40- المادة 28 من القانون 90-02 مصدر سابق (ملغى).
- 41- *Amoura Amar, Droit du travail et droit social guide pratique , Edition El Maarifa, Amger, 2002 , p201.*
- 42- بوسعيدة دليلة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، مجلة معارف، المجلد 05، العدد 09، 31 ديسمبر 2010، الصادرة عن جامعة أكلي محند أو لحاج البويرة، ص 92.
- 43- المادة 49 و50 من القانون 23-08 مصدر سابق.
- ❖ ويجب الإشارة إلى إن المشرع الجزائري قد رفع من هذه المدّة مقارنة بنص القانون السابق 90-02 في مادته 30 والتي كانت تشترط مدّة 08 أيام فقط.
- 44- المادة 51 من القانون 23-08 مصدر سابق.
- 45- المادة 52 من القانون 23-08 المصدر نفسه.
- 46- بوسعيدة دليلة، مرجع سابق، ص 93.

- 47- المرسوم التنفيذي 23-361 المؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق ل 17 أكتوبر 2023 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء الى الإضراب، الجريدة الرسمية، عدد 67 الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.
- 48- المادة 08 من المرسوم التنفيذي 23-361، مصدر سابق.
- 49- المادة 112 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق ل 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.
- 50- المادة 30 من المرسوم التنفيذي 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية عدد 78 الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2010.
- 51- المادة 02 من المرسوم التنفيذي 23-361، مصدر سابق.
- 52- المادة 63 من القانون 23-08، مصدر سابق.
- 53- المادة 64 من القانون 23\_08، المصدر نفسه.
- 54- شامي ياسين، التنسيق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، الجزائر، عدد 05، ديسمبر 2018، ص 208.
- 55- المادة 65 من القانون 23-08، مصدر سابق.
- 56- شوقي بركاتي، الإضراب في التوظيف العمومي، رسالة ماجستير، جامعة العربي بين مهدي، أم البواقي، الجزائر، 2008، 2009، ص 153.
- 57- خالد حامد، مرجع سابق، ص 177.
- 58- المادة 75 من قانون 23-08 مصدر سابق.
- 59- المادة 70 من القانون 23-08 المصدر نفسه.
- 60- المادة 74 من القانون 23-08 المصدر نفسه.
- 61- المادة 70 الفقرة 01 من القانون 23-08 مصدر سابق
- 62- المادة 77 من القانون 23-08 المصدر نفسه.
- 63- المادة 87 من قانون 23-08 المصدر نفسه.

