مجلة الحقوق والحريات
المجلد 13 ، العدد 1
السنة 2025، ص434-ص453

الاجراءات و التدابير المستحدثة بموجب القانون 08/23 للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل

The procedures and measures introduced under law 23-08 for the prevention of collective labor disputes

عمارة حاتم [1]
[1] جامعة الشاذلي بن جديد الطارف (الجزائر)
h.amara@univ-eltarf.dz

تاريخ الارسال:	تاريخ القبول:	تاريخ النشر:
2024/11/26	2025/03/08	2025/04/01

الملخص:

نظرا لخطورة المنازعات الجماعية في العمل و أثارها على المؤسسات بصفة خاصة و على الإقتصاد الوطني بصفة عامة بشكل يؤدي إلى تهديد الإستقرار و النظام العام و السلم الإجتماعي عملت مختلف التشريعات على وضع إطار قانوني خاص بها يضمن و يمنع تطورها، و المشرع الجزائري كغيره أحاط هذا النوع من النزاعات بجملة من الإجراءات و التدابير التي تحول و وقوع الضرر، وتجسد ذلك بصدور العديد من القوانين كان آخرها القانون الجديد رقم 08/23 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، والذي أدخل فيه المشرع مستجدات لم يعرفها القانون الملغى 02/90، و تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهم ما جاء به القانون الجديد.

الكلمات المفتاحية:

القانون 08/23، المنازعات الجماعية، آليات الوقاية، التسوية الودية، حق ممارسة الإضراب

Abstract:

Due to the severity of collective disputes at work and their effects on institutions in particular, and on the national economy in general, which may threaten stability, public order, and social peace, various legislations have implemented a legal framework that ensures and prevents their escalation. Like others, the Algerian legislator has surrounded this type of dispute with a set of procedures and

المؤلف المرسل : عمارة حاتم

measures that prevent and mitigate damage. This is embodied in the issuance of many laws, the latest of which is the new law No. 23/08, concerning the prevention of collective disputes at work, their settlement, and the exercise of the right to strike. This law introduces some novelties that were not known in the repealed law 90/02. The purpose of this study is to shed light on the main provisions of the new law.

key words:
Law 23-08, collective disputes, prevention mechanisms, amicable settlement, the right to strike.

مقدمة:

نظرا للعيوب التي رافقت تطبيق الجزائر للنظام الإشتراكي خصوصا بعد الأزمة الكبيرة التي عرفها إقتصادها بسبب الإنخفاض المحسوس و غير متوقع لأسعار النفط وكذلك إنهيار الإمبراطورية الإشتراكية السوفياتية و توجه العديد من الدول إلى تبني إقتصاد السوق، كل هذا أدى إلى ضرورة مسايرة التطورات الحاصلة في العالم .

وقد باشرت الجزائر العديد من الإصلاحات الإقتصادية و الهيكلية في ظل تحولها من الإقتصاد الإشتراكي إلى إقتصاد السوق، ومن بين أهم هذه الإصلاحات ما مس الجانب التشريعي و القانوني و قد إتضح ذلك جليا خلال تلك الفترة بصدور العديد من القوانين بدءا بقانون توجيه المؤسسات العمومية، ومرورا بقانون النقد و القرض وقانون التجارة و الإستثمار، ووصولا للقوانين المتعلقة بالتشغيل و العمل، هذه الأخيرة إنتقلت بعلاقات العمل من النمط المعتمد في ظل النظام الإشتراكي و الذي كانت السلطة تتدخل في كل مراحله و مظاهره إلى نظام يعتمد على مبدأ سلطان الإرادة و ترك حرية التفاوض لأطراف علاقة العمل، ومن بين أهم هذه القوانين نجد القانون 02/90 المتعلق بالمنازعات الجماعية وطرق تسويتها ومن خلاله تم تكريس آليات تعتمد بشكل أساسي على التفاوض و التسوية الودية للخلافات الجماعية.

و نظرا للتطورات الحاصلة في العلاقات المهنية و المطالب المتنوعة و الجديدة التي عرفتها هذه الأخيرة قام المشرع مؤخرا بإتخاذ إجراءات و تدابير جديدة سعيا منه على الحفاظ على الإستقرار المهني و الإجتماعي و لقد تجسدذلك بصدور القانون الجديد 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023.

ترتبط النزاعات الجماعية للعمل إرتباطا وثيقا بمطالب مهنية جماعية ، ونظرا لأهميتها و خصوصيتها و خطورتها على الإستقرار الإجتماعي و النظام العام و جب تسويتها و حلها بطرق ودية و إتباع إجراءات و تدابير فعالة لأجل ذلك.

فما مدى فعالية التدابير و الإجراءات التي جاء بها القانون الجديد 08/23 في تسوية النزاعات الجماعية للعمل؟

تهدف هذه الدراسات إلى تسليط الضوء على أهم ما جاء به القانون 08/23 من آليات تسوية المنازعات الجماعية و كذا حق اللجوء إلى الإضراب و القيود الواردة على ذلك.

الإجابة على الإشكالية المطروحة و الإحاطة بالموضوع بكل جوانبه تستدعي تناوله من خلال مبحثن بالإعتماد على المنهج الوصفي و المنهج التحليلي، وذلك بالتعرض إلى آليات الوقاية و تسوية المنازعات الجماعية للعمل في ظل القانون الجديد 08/23 في المبحث الأول ثم إلى الحق في ممارسة الإضراب بين الحرية و التقييد في المبحث الثاني.

المبحث الأول: آليات الوقاية و تسوية المنازعات الجماعية للعمل في ظل القانون الجديد 08/23

خص المشرع الجزائري المنازعات الجماعية للعمل بإجراءات و تدابير خاصة نظرا لطبيعتها و خصوصيتها و كذا خطورتها و تهديدها للإستقرار المهني و النظام العام و تأثيرها المباشر على الإقتصاد الوطني، و يعرف النزاع الجماعي للعمل على أنه عبارة عن خلاف بين جماعة العمال و رب العمل يتعلق أساسا بمطالب إجتماعية و مهنية و لم يتم تسويتها خلال الإجتماعات الدورية التي تتم بين المستخدم و النقابة، أو بإجراءات المصالحة المنصوص عليها في الإتفاقية الجماعية[1].

ورجوعا للمشرع الجزائري فقد عرف النزاع الجماعي للعمل بموجب المادة 02 من القانون 08/23 على أنه كل خلاف يرتبط بمطالب إجتماعية مهنية و كذلك الشروط العامة للعمل يكون بين العمال أو ممثليهم من جهة و المستخدم من جهة أخرى شرط أن لا يتم تسويتها بالطرق الودية.

[1] عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الإجتماعية. دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص115.

المطلب الأول: المصالحة و الوساطة إجراء وجوبي في حل النزاعات الجماعية للعمل في القطاع الإقتصادي

نصت المادة 05 من القانون 08/23 على آلية داخلية فعالة يتم بواسطتها التشاور و التفاوض على كل الأمور التي تخص علاقة العمل سواء كانت إجتماعية أو مهنية أو ما تعلق بالظروف العامة للعمل، وتتمثل هذه الآلية في تلك الإجتماعات الدورية التي يجب أن يعقدها المستخدم مع ممثلي العمال، و الجديد الذي جاءت به هذه المادة هو إلزامية عقد هذه الإجتماعات عكس ما كان في القانون السابق 02/90 أين لم تكن هذه الإجتماعات وجوبية، و كما هو معروف في العلاقات الإجتماعية أن مبدأ الوقاية هو الأصل في حل المشاكل المرتبطة بعلاقة العمل و أن ممارسة حق الإضراب هو الإستثناء، ولذلك نجد أن المشرع من خلال القانون الجديد حاول تكريس مبدأ الوقائية بشكل فعال سواء عن طريق الآلية الداخلية أو عن طريق المصالحة و الوساطة كإجراء وجوبي لابد من القيام بهما قبل مباشرة أي إجراء آخر و هو ما نصت عليه المادة 06 من القانون 08/23 عكس القانون 02/90 أين كان إجراء المصالحة وجوبي أما الوساطة فكانت إختيارية.

الفرع الأول: المصالحة

من خلال نص المادة 06 من القانون 08/23 يتبين لنا أن المصالحة هي إجراء وجوبي يجب اللجوء إليه في حال وجود نزاع جماعي عمالي لم يتم تسويته خلال الإجتماعات الدورية أو بالطرق الودية وقد ميز المشرع في نص المادة 07 من القانون الجديد بين نوعين من المصالحة، مصالحة داخلية تكون طبقا لما تنص عليه الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية المبرمة بين طرفي علاقة العمل، ومصالحة قانونية تكون في حال فشل الإتفاقية إذ يقوم الطرف الأكثر إستعجالا بعرض النزاع القائم على طرف خارجي لتقريب وجهات النظر بين الطرفين [1]، ويتمثل هذا الطرف الخارجي في مفتشية العمل المختصة إقليميا.

بعد عرض النزاع على مفتش العمل المختص إقليميا يقوم هذا الأخير بمباشرة إجراءات المصالحة بين ممثل العمال و المستخدم فيستدعي الطرفان لجلسة المصالحة الأولى في أجل أقصاه 08 أيام من الإخطار قصد تسجيل موقف كل منهما وتقريب وجهات

[1] ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية. الجزائر: دار القصبة للنشر، 2003، ص363.

النظر [1]، وللإشارة كانت المدة المذكورة أعلاه 04 أيام في القانون القديم و هذا دليل على محاولة المشرع إعطاء وقت أكثر لطرفي العلاقة، و الملاحظ أن المشرع في القانون الجديد قد منح صلاحيات كبيرة لمفتش العمل لم تكن موجودة في القانون الملغى 02/90 و تتمثل أساسا في إمكانية مباشرة و إجراء تحقيق سواء عند المستخدم أو لدى المنظمة النقابية على أ ن يتم تقديم جميع التسهيلات له خاصة إذا تعلق الأمر بتوفير الوثائق و المعلومات ذات الطبيعة المحاسبية أو المالية أو الإحصائية و الإدارية التي لها صلة مباشرة بالنزاع و إجراء المصالحة [2]، وفي حال عدم حضور أحد طرفي النزاع إلى جلسات المصالحة يقوم مفتش العمل بإعادة إستدعائه من جديد في أجل لا يتجاوز 72 ساعة و هذا دليل آخر على حرص المشرع على الحل الودي و يعتبر هذا الإجراء كذلك جديد، و عندما لا تكون هناك إستجابة من أحد الأطراف بعد أستيفاء الإجراءات المنصوص عليها سابقا يحرر مفتش العمل محضر مخالفة و محضر غياب ، هذا الأخير يعد كمعاينة لعدم المصالحة.

أما في حال حضور الأطراف فلا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتجاوز مدة إجراء المصالحة 15 يوما إبتداءا من تاريخ الجلسة الأولى، و يقوم مفتش العمل بتحرير محضر يوقع فيه الطرفان و يتم فيه تسجيل كل ما تم الإتفاق عليه و في حال عدم الإتفاق يتم إعداد محضر عدم المصالحة سواء كان ذلك للنزاع الجماعي كله أو لجزء منه [3]، و بعدها يتم إرسال محضر الغياب أو محضر عدم المصالحة إلى الوالي و الوزير المكلف بالعمل ، كما يجوز للوزير المكلف بالقطاع في حال ما إذا كان للنزاع تأثير عللى خدمة أساسية أن يقوم بإخطار الوزير المكلف بالعمل و الذي يمكنه تكليف مفتش العمل بإجراء مصالحة ثانية شرط أن يكون الإخطار في أجل 08 أيام من تاريخ تبليغ محضر عدم المصالحة، على أن تنتهي هذه المصالحة في مدة أقصاها 05 أيام الموالية للطلب المقدم من طرف الوزير المعني. [4]

---

[1] أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية،1998،ص100.

[2] المادة 08 من القانون 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42 الصادر في 25 يونيو 2023.

[3] المادة10 من القانون 08/23، نفس المرجع.

[4] المادة 13، المرجع نفسه.

من خلال ما سبق يتبين لنا أن المشرع من خلال إجراء المصالحة كرس إجراءات و تدابير لم يعرفها القانون القديم 02/90 الملغى و الغاية من ذلك كما ذكرنا سابقا هو إعطاء فرصة للأطراف و وقت أكبر لإيجاد تسوية و حل ودي يرضي الجميع و تتمثل أهم المستجدات التي جاء بها في صلب إجراء المصالحة في:

- تمديد آجال إستدعاء مفتش العمل للأطراف إلى 08 أيامم عكس القانون الملغى فكانت 04 أيام.
- إعطاء صلاحيات جديدة لمفتش العمل لإجراء تحقيقات تساعده في عملية المصالحة على مستوى الهيئة المستخدمة أو المنظمة النقابية.
- في حال عدم حضور أحد الأطراف يقوم مفتش العمل المختص إقليميا بإعادة إستدعائه في أجل 72 ساعة.
- تحرير محضر المخالفة و محضر الغياب و هو كذلك إجراء جديد.
- مدة إجراء المصالحة أصبحت 15 يوما عكس القانون القديم فكانت 08 أيام.
- إرسال محضر عدم المصالحة إلى الوالي و الوزير المكلف بالعمل.
- إمكانية إجراء مصالحة ثانية إذا كان النزاع يؤثر على خدمة أو عمل أساسي.

الفرع الثاني: الوساطة إجراء إجباري

في ظل القانون الملغى 02/90 كان إجراء الوساطة إختياري يمكن للأطراف اللجوء إليه و لكن بمجيئ القانون 08/23 أصبح وجوبي و يجب القيام به في أجل 15 يوما التي تلي تاريخ محضر الغياب أو محضر عدم المصالحة [1]، وقد عرف العالم المهني هذه الآلية بعد صدور القانون 02/90 و الذي ترك حرية تعيين الوسيط لأطراف النزاع من أجل محاولة التقريب بين وجهات النظر و الوصول إلى تسوية ودية[2]، و تتمثل مهام الوسيط أساسا في العمل على تقديم إقترحات لطرفي النزاع على شكل توصيات معللة في حال فشل إجراء المصالحة، على

[1] المادة 14 من القانون 08/23، مرجع سبق ذكره.

[2] واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية. الجزائر: دار هومة، 2003، ص101.

أن يتم إختيار و تعيين الوسيط إما عن طريق إتفاق مشترك بين الأطرف و إما عن طريق وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي في حال عدم الإتفاق.[1]

و الوسيط يكون من بين الشخصيات التي يشهد لها بالنزاهة و الكفاءة و الخبرة في المجالات القانونية و الإقتصادية و الإجتماعية و إمتلاك القدرة الكافية لحل مثل هذه النزاعات و يجب أن يكون من حاملي الشهادات الجامعية و له الخبرة المهنية في القانون و الإقتصاد و الإجتماع ما يؤهله للقيام بمهمته على الأقل 05 سنوات [2]، إضافة إلى عدم صدور ضده لا حكم جزائي و لاعقوبة تأديبية، ويتم إعداد قائمة للوسطاء بناءا على طلبات الأشخاص الذين تتوفر فيهم الشروط المذكورة سابقا، ترسل إلى الوزارة المكلفة بالعمل التي تقوم بوضع القائمة لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة و للعلم يمتد إختصاص الوسطاء المعينين إلى كامل التراب الوطني، و يجب على الوسيط أن يحترم و يلتزم بالموضوعية و الحياد أثناء تأدية مهامه و كذلك يجب عليه الحفاظ على السر المهني، و في حال ما إذا أخل هذا الأخير بهذه الإلتزامات يتم شطبه من قائمة الوسطاء، ويجوز استبدال الوسيط بآخر في الحالات التالية:[3]

- وجود علاقة قرابة أو نسب مع أحد الأطراف.
- و جود مصلحة مباشرة للوسيط مع أحد طرفي النزاع.
- إذا كان الوسيط طرفا في نزاعات سابقة أو حالية مع أحد طرفي النزاع الجماعي.
- عدم إلتزامه بتنفيذ مهامه في الآجال المحددة قانونا.

ومن خلال المادة 21 من المرسوم 363/23 يتضح أن المهام التي يقوم بها الوسيط ليست مجانية و تكون بمقابل، هذا الأخير يتم تحديده بناءا على إتفاق مشترك بين طرفي النزاع و الوسيط مع الأخذ بعين الإعتبار في وضع الأتعاب درجة تعقيد النزاع و كذا الوقت اللازم لفضه و أساس حسابه إن كان بشكل يومي او ساعي أو بالمهمة ، و تجدر الإشارة أنه يتم

---

[1] المرسوم التنفيذي 362/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 67 الصادر في 18 أكتوبر 2023، ص20.

[2] نفس المرجع، ص21.

[3] المرسوم 363/23، مرجع سبق ذكره.

تقسيم الأتعاب بالتساوي بين طرفي النزاع ما لم يتم الإتفاق على خلاف ذلك و أما في حال عدم وجود منظمة نقابية فيقوم المستخدم بدفع الأتعاب. [1]

وبحسب نص المادة 16 من القانون 08/23 فإن الوسيط له صلاحيات تؤهله للقيام بالتحقيقات و التحريات التي تساعده في إنجاز مهامه إضافة إلى إمكانية طلبه لجميع الوثائق المالية المحاسبية و الإحصائية ذات الصلة و لهذا الأخير الإستعانة بمن يراهم مؤهلين ولهم خبرة في المجال شرط أن يتقيد بالحفاظ على المعلومات التي يطلع عليها.

وتجدر الإشارة أن مفتشية العمل المختصة إقليميا تقوم بتسليم ملف النزاع إلى الوسيط و تساعده و ترافقه في كل ما له علاقة بتشريع العمل على أن يقوم بتقديم إقتراحاته و توصياته في أجل 10 أيام من تاريخ تسلمه للملف مع إمكانية تمديدها إلى 08 أيام على الأكثر بإتفاق الطرفين [2]، ويتم إرسال هذه التوصيات كتابيا إلى طرفي النزاع و كذلك لمفتشية العمل المختصة إقليميا. [3]

بعدها يقوم طرفي النزاع الجماعي بتبليغ الوسيط نتيجة عملية الوساطة إما بقبول مقترحاتها أو رفضها مع إلزامية إبلاغ مفتشية العمل المختصة بذلك و هذا في أجل 08 أيام من تاريخ إستلام الإقترحات، وفي حال عدم الرد في الأجل المذكور سابقا فتأخذ الإقتراحات على أنها مرفوضة، أما في حالة القبول و الإتفاق يتم تدوين ذلك إما في إتفاق جماعي للعمل و يخضع للإجراءات المعمول بها في هذا المجال. [4]

المطلب الثاني: إجبارية الإجتماعات الدورية و الوساطة إجراءات مستحدثة لحل النزاعات الجماعية داخل الإدارات و المؤسسات العمومية

المتصفح للقوانين التي تناولت المنازعات الجماعية للعمل في الجزائر بدءا من القانون 05/82 و المتعلق بإتقاء الخلافات الجماعية للعمل و مرورا بالقانون 02/90 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و وصولا إلى القانون الجديد 08/23 يجد أن

---

[1] نفس المرجع، ص22.

[2] القانون 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42 الصادر في 25 يونيو 2023، ص16.

[3] المرسوم 363/23، مرجع سبق ذكره،ص16

[4] المادة 18 من /08 المؤرخ في 21 يونيو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42 الصادر في 25 يونيو 2023، ص16

المشرع كرس آلية داخلية تتمثل في التفاوض و الحوار و التشاور على كل ما يخص علاقة العمل سواء كانت أمور مهنية أو إجتماعية أو ما تعلق منها بالظروف العامة للعمل، وذلك عن طريق الإجتماعات الدورية بين ممثلي العمال و ممثلي الإدارة و الغرض من هذا هو إيجاد حلول لكل مسألة أو مشكلة مهنية أو إجتماعية في مهدها و قبل تطورها لتصبح خلافا فمنازعة، فالإجتماعات الدورية من خلالها يتم الوقوف على وضعية العلاقات المهنية و الاجتماعية داخل المؤسسة و يتم تنظيمها عن طريق الإتفاقيات الجماعية [1]، ولكن الجديد الذي جاء به القانون الجديد و لم يكن موجودا في القانون الملغى هو إجبارية الإجتماعات الدورية على مستوى الإدرات و المؤسسات العمومية، وكذلك من بين الإجراءات و التدابير التي إستحدثها المشرع في مجال النزاعات الجماعية للعمل على مستوى هذه الهيئات أي تلك التي تخضع لأحكام القانون 03/06 و المتعلق بالوظيفة العمومية هو إجراء الوساطة، و هذا سعيا منه للحفاظ على الإستقرار المهني و انلسلم الإجتماعي خاصة و أن معظم المرافق العمومية تقدم خدمات للمواطنين.

1.2.2 الفرع الأول: الإجتماعات الدورية

نصت المادة 22 من القانون 08/23 أنه يتم إجراء إجتماعات دورية داخل المؤسسات و الإدارات العمومية قصد تفعيل الحوار و النقاش المتعلق أساسا بوضعية العلاقات الإجتماعية و المهنية داخل هذه الهيئات الإدارية، و الذي يميز هذه الإجتماعات عن تلك المنصوص عليها في القانون 02/90 الملغى هو إجبارية القيام بها ، فالمشرع بهذه الخطوة يكون قد أعطى للآلية الداخلية أهمية كبيرة إيمانا منه بدورها و فعاليتها في القضاء على جميع المشاكل التي يمكن أن تطفو و تظهر أثناء العلاقة المهنية، وقد جاء المرسوم التنفيذي رقم 362/23 المؤرخ في 2023/10/17 و الذي يحدد دورية الإجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية و المهنية و الظروف العامة للعمل داخل المؤسسات و الإدارات العمومية ليؤكد هذا التوجه.

وبحسب نص المادة 03 من المرسوم 362/23 فإنه يتم تنظيم و تأطير هذه الإجتماعات الدورية عن طريق لجنة الحوار الإجتماعي، هذه الأخيرة تنشأ على مستوى كل مؤسسة أو إدارة عمومية مركزية بموجب مقررة من وزير القطاع المعني و على المستوى المحلي بموجب

[1] ذيب عبد السلام، مرجع سبق ذكره، ص362.

مقرر من الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي ، و تتكون هذه اللجنة من عدد متساوي من أعضاء دائمين من ممثلي الإدارات و ممثلي النقابات، وكذا أعضاء إضافيين من كلا الطرفين و تمتد عهدة الأعضاء إلى ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

تقوم لجنة الحوار الإجتماعي بإعداد رزنامة فيها تحديد موضوع و دورية الإجتماعات التي تعنى بدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية و المهنية و الظروف العامة [1]، وتجتمع مرة كل 06 أشهر على مستوى مقر الهيئة المستخدمة مركزيا و كل ثلاث أشهر محليا، [2] و يتم إرسال النقاط و المسائل التي يرغب ممثلي العمال مناقشتها إلى الهيئة المستخدمة خلال 30 يوما التي تسبق الإجتماع الدوري،، وتجدر الإشارة أنه لإنعقاد الإجتماع و صحته وجب حضور نصف أعضائها على الأقل شرط التساوي بين ممثلي الإدارة و العمال، وفي حال مالم يكتمل النصاب يتم تأجيل الإجتماع ب 03 أيام على أن يتم عقده بعد هذه المدة مهما كان عدد الأعضاء الحاضرين. [3]

بعدها يتم تدوين الإجتماعات في محضر يوقعه الأعضاء و فيه نتائج ما توصلوا إليه وما تم تداوله و ترسل نسخة منه إلى وزير القطاع و إلى الوظيفة العمومية على سبيل الإعلام في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ الإجتماع، و بعدها تقوم الإدارة المعنية بالرد على ما ورد في المحضر مع التبرير أو تقديم الإقتراحات أو الحلول في أجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ تسلمها للمحضر و يتم إعلام الوظيفة العمومية و مفتشية العمل بكل ما تم إتخاذه من التدابير. [4]

ولكن قد يحدث و لا تجد المسائل العالقة حلولا في الإجتماعات الدورية المنعقدة هنا ألزم المشرع الأطراف اللجوء إلى المصالحة كإجراء وجوبي، وإذا ما استمر الخلاف يمكن للأطراف اللجوء إلى الوساطة و هو ما يعتبر إجراء جديد تم إستحداثه بموجب القانون الجديد 08/23.

[1] المرسوم التنفيذي362/23، مرجع سبق ذكره، ص18.

[2] المرجع نفسه.

[3] المرسوم التنفيذي 362/23، مرجع سبق ذكره، ص19.

[4] المرجع نفسه.

الفرع الثاني: الوساطة إجراء جديد لتسوية النزاعات الجماعية في الإدارات والمؤسسات العمومية

في ظل القانون القديم و الملغى بأحكام القانون الجديد كانت آلية الوساطة تقتصر فقط على النزاعات الجماعية التي يمكن أن تحدث على مستوى المؤسسات التابعة للقطاع الإقتصادي و الخاضعة للقانون 11/90، لكن بمجيئ القانون الجديد 08/23 أصبح بإمكان الأطراف الخاصة لأحكام القانون 03/06 اللجوء إلى هذه الآلية من أجل إيجاد حل و تسوية النزاع القائم، وتنص المادة 28 من القانون السالف الذكر أنه و في حال ما لم يجد النزاع الجماعي حلا من خلال الآلية الوقائية و المتمثلة في الإجتماعات الدورية ولا في آلية التسوية الودية و المتمثلة في المصالحة يجوز إخضاع النزاع إلى إجراء الوساطة و على خلاف آلية تعيين الوسيط في القطاع الإقتصادي و التي تتم عن طريق إتفاق الطرفين على إختيار وسيط من قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة 38 من القانون 08/23 فإن وزير القطاع المعني هو الذي يتولى مهمة إختيار و تعيين الوسيط.

هذا الأخير وجب تزويده بكل المعلومات و الوثائق التي تساعده في إنجاز المهام الموكلة له، ويجوز له الإستعانة بأي شخص يكون مؤهلا ليقوم بعدها بإرسال الإقتراحات على شكل توصيات معللة إلى الأطراف و مفتشية العمل في مدة أقصاها 10 أيام من تاريخ إستلام ملف النزاع مع وجود إمكانية تمديد هذا الأجل إلى 08 أيام على الأكثر شرط موافقة ممثلي الإدارة و العمال.[1]

يقوم الطرفين في أجل 08 أيام من تاريخ وصول المقترحات إليهم من طرف الوسيط بالإجابة إما بالقبول أو الرفض مع إعلام مفتشية العمل بذلك، وفي حال قبول الإقتراحات المقدمة يقوم الوسيط بتحرير محضر بذلك و يرسل نسخة منه إلى الأطراف و كذا سلطة الوظيفة العامة و الوزير المعني و رئيس المجلس الشعبي البلدي و مفتش العمل المختص إقليميا، أما في حال الرفض أو عدم الرد خلال 08 أيام يقوم الوسيط بإعلام طرفي النزاع و كذا السلطات المذكورة أعلاه في ظرف 48 ساعة.[2]

إن تعزيز آليات التسوية الودية للنزاعات الجماعية على مستوى الإدارات و المؤسسات العمومية بآلية اوساطة يعتبر خطوة جيدة خطاها المشرع وذلك بإعطاء الأطراف فرصة

[1] المادة 17 من القانون 08/23، مرجع سبق ذكره.

[2] المادة 18، المرجع نفسه.

ووقت أكثر لحل المشاكل المهنية و الإجتماعية العالقة بتدخل طرف آخر مؤهل بإمكانه أن يوفق و يقرب بين وجهات النظر و إقتراح حلول ترضي الجميع و بالتالي الحفاظ على الاستقرار المهني و عدم تعطيل مصالح مرتفقي المرافق العمومية من خلال اللجوء إلى الطريق و الأسلوب الأعنف في حلحلة مثل هذه النزاعات ألا وهو الإضراب.

المبحث الثاني: الحق في ممارسة الإضراب بين الحرية و التقييد

يعتبر الإضراب حق من الحقوق التي كرستها مختلف التشريعات، و في الجزائر كان هذا الحق في ظل دستور 1976 لا يمكن ممارسته إلا في القطار الخاص ليأتي دستور 1989 ويعترف بهذا الحق بموجب المادة 54 منه في القطاعين عام كان أو خاص، وهو الأمر الذي ذهبت إليه جميع التعديلات التي مست اللدستور الجزائري بدءا من تعديل 1996 و وصولا إلى دستور 2020.

وتجسيدا للمبدأ الدستوري الجديد الذي جاء به تعديل 1989 تم صدور القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب وقد فصل و نظم هذا القانون كيفية و ممارسة حق الإضراب وقد إستثنت المادة 03 منه الفئات التي لا تخضع لأحكامه من مدنيين و عسكريين تابعين للدفاع الوطني ، كما نصت المادة 24 من ذات القانون على أنه في حال ما لم يجد الخلاف حلا بإستنفاذ جميع الآليات و الطرق الودية يمارس العمال حق الإضراب .

و نظرا للتطورات الحاصلة في عالم الشغل و تزايد العمل النقابي وما يرافق ذلك من إتساع في رقعة ا المطالب المهنية و الإجتماعية و إختلافها من جهة، وكذا تزايد عدد الإضرابات خلال السنوات الأخيرة وما خلفه ذلك من خسائر مادية معتبرة من جهة أخرى، كل هذا أدى بالمشرع إلى إدخال جملة من التعديلات الجذرية على آليات و كيفيات ممارسة حق الإضراب في الجزائر و تجسد ذلك بصدور القانون الجديد 08/23.

المطلب الأول: آليات و شروط ممارسة الإضراب على ضوء القانون 08/23

بعد المرور بكافة الإجراءات و التدابير الودية لفض النزاع الجماعي للعمال القائم و في حال ما إذا كللت هذه الأخيرة بالفشل و عدم الوصول إلى حل يرضي الأطراف المتنازعة يأتي الحل غير سلمي و المكفول دستوريا و قانونيا ألا وهو الإضراب، فالدستور منح الحق للعمال في ممارسة الإضراب لتلبية مطالبهم الاجتماعية و المهنية و تحقيقها على أرض الواقع، فقد نصت المادة 70 من دستور 2020 (دستور، 2020)على أنه يمارس حق

الإضراب بكل حرية و هو مضمون على أن يتم ذلك في إطار القانون ، ومن جهة أخرى نجد المادة 27 من الدستور لأعمال مبدأ دستوري يتمثل في إستمرارية المرافق العمومية، كما تنص المادة 34 على أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يتم تقييد أو تحديد ممارسة حق من الحقوق إلا بقانون و لأسباب لها علاقة بالنظام العام أو لحماية حقوق و حريات يكفلها الدستور، وقد جاءت أحكام القانون الجديد 08/23 للموازنة بين ممارسة الإضراب على إعتباره حق من الحقوق المكفولة دستورا و قانونا وبين الإستمرارية كمبدأ دستوري يقوم عليه المرفق العمومي خاصة في ظل إرتفاع موجة الإحتجاجات و الإضرابات العمالية في السنوات الأخيرة و ما تسببت فيه من أضرار و خسائر للدولة و للمواطن على حد سواء.

الفرع الأول: شروط ممارسة الإضراب

قبل الخوض في كيفيات و شروط ممارسة الحق في الإضراب وجب أن نعرج على تعريفه، فالإضراب ظاهرة عرفها عالم الشغل و هو نتيجة لنظالات كبيرة و طويلة قام بها النقابيون و الغرض الأساسي منه هو إرغام المستخدم على تلبية مطالب مهنية وإجتماعية[1]

و الإضراب لغة يعني الإمتناع عن فعل شيء و هو عبارة عن التوقف عن العمل شرط أن يكون متفق عليه و لأجل تلبية المطالب، [2] و رجوعا للمشرع الجزائري فقد قام بتعريف الإضراب بموجب القانون 08/23 على خلاف القانون الملغى 02/90 ، وعرفت المادة 42 من القانون الجديد الإضراب على أنه عبارة عن ذلك التوقف الجماعي عن العمل من أجل تحصيل مطالب إجتماعية و مهنية، ويتم اللجوء إليه بعد إستنفاذ كل الآليات و الطرق الودية للتسوية و ذلك وفقا لمقتضيات القانون و بما يتماشى مع مبدأ إستمرارية المرفق العمومي.

ونلاحظ أن المشرع في القانون 08/23 أغلق جميع المنافذ التي يمكن أن يحتج بها النقابيون و العمال من أجل ممارسة الإضراب و حصرها في المطالب المهنية و الإجتماعية المحضة، ولا يمكن بأي حال أن يكون سبب الإضراب سياسيا أو تضامنيا أو لأي أسباب أخرى عير تلك المرتبطة بالجانب المهني و الاجتماعي، ومن جهة أخرى الإضراب يجب أن يكون محدد المدة فالإضراب المفتوح أو المتقطع غير قانوني بحسب أحكام القانون الجديد.

وبحسب نص المادة 45 من القانون 08/23 يعتبر غير قانوني:

---

[1] واضح رشيد، مرجع سبق ذكره، ص103.

[2] نفس المرجع، ص123.

- الإضراب الذي يتم دون موافقة أغلبية المعنيين به.
- الإضراب الذي يتم دون إشعار مسبق.
- الإضراب القائم بفعل منظمة نقابية ليس لها تمثيلية نقابية.
- الإضراب الذي يتم الشروع فيه دون إتمام الإجراءات و التدابير الودية المنصوص عليها قانونا.
- الإضراب الذي يكون فيه خرق لأحكام الوساطة أو المصالحة.

و تجدر الإشارة إلى أن المنظمة النقابية التي تباشر إضراب لا تتوفر فيه الشروط القانونية تتعرض إلى عقوبة الحل.

الفرع الثاني: إجراءات الدخول في الإضراب

أدخل المشرع بموجب القانون 08/23 العديد من التعديلات الجديدة التي لم يعرفها القانون القديم الملغى و التي مست أساسا الإجراءات التي يباشرها العمال للممارسة حق الإضراب و كذا الآجال القانونية، وشرعية الإضراب من عدمه تقوم أساسا على إحترام هذه التدابير و الأجال و إستقراءا للقانون 08/23 نجده أقر إجرائين جوهريين، موافقة العمال على الإضراب و الإشعار المسبق.

*** موافقة العمال على الإضراب:**

قد تكلل كل المساعي الرامية إلى حل و تسوية النزاع بشكل ودي بالفشل و تصل إلى طريق مسدود، و يبقى الإضراب هو الحل الأخير لتلبية المطالب، ونظرا لحساسية القرار القاضي بمباشرة الإضراب أحاطه المشرع بشرط أساسي ألا وهو موافقة جماعة العمال المعنيين، فتقوم المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين بإستدعاء العمال إلى جمعية عامة يتم عقدها في الأماكن المعتادة للعمل قصد إعلامهم بنقاط النزاع التي لاتزال محل خلاف و عدم التوافق و إحتمالية التوقف الجماعي عن العمل شرط إخطار المستخدم بإنعقاد هذه الجمعية قبل 48 ساعة من التاريخ المحدد لذلك، ويكون ذلك كتابيا مع الإشعار المسبق بالإستلام وعلى المستخدم الحضور لهذا الإجتماع [1]، و للإشارة في ظل القانون الملغى لم يحدد المشرع كيفية تبليغ المستخدم بعقد الجمعية العامة و لا الوقت اللازم لذلك و هو ما طرح العديد من الإشكالات على أرض الواقع.

[1] المادة 47 من القانون 08/23، مرجع سبق ذكره.

ويتم إتخاذ قرار الدخول في الإضراب من عدمه بعد عملية الإقتراع السري الذي يجب أن يحضره على الأقل أكثر من نصف العمال على أن تتم معاينة النتائج عن طريق محضر قضائي، و حضور هذا الأخير يعتبر إجراء مستحدث جاء به القانون 08/23 و ذلك لإعطاء الإقتراع شفافية أكثر و ضمان دم التلاعب بنتائجه.

*** الإشعار المسبق:**

لا يكفي لمباشرة الإضراب موافقة جماعة العمال فقط و إنما وضع المشرع شرط وجوبي ليكون الإضراب شرعيا ألا وهو إيداع الإشعار بالإضراب لدى المستخدم و مفتشية العمل المختصة إقليميا، و هذا ما نصت عليه المادة 49 من القانون 08/23 شرط إرفاقه بمحضر المحضر القضائي و أما بالنسبة لمدة الإشعار المسبق فيتم تحديدها عن طريق المفاوضة على أن لا تقل على 10 أيام (في القانون القديم كانت 08 أيام)، أما في القطاعات التي يتسبب توقف العمل فيها بالمساس بإستمرارية الخدمة العمومية أو يمس الأنشطة الإقتصادية الحيوية خاصة ما تعلق منها بتموين المواطنين بكافة المواد فلا يمكن أن تقل مدة الإشعار المسبق بالإضراب عن 15 يوما.[1]

وبحسب المادة 51 من القانون محل الدراسة يقوم ممثل العمال و رب العمل خلال فترة الإشعار بالإضراب بالإجتماع قصد الإستمرار في المفاوضات و تحديد الحد الأدنى للخدمة وحماية المنشآت و المعدات.

المطلب الثاني: حدود وقيود ممارسة حق الإضراب

إضافة إلى الإجراءات و التدابير التي و ضعتها المشرع لمشروعية و شرعية الحق في ممارسة الإضراب بدءا من محاولة فض النزاع العمالي و تسويته بالآليات و الطرق الودية من مصالحه و وساطة و تحكيم، أقر القانون كذلك مجموعة من الحدود و القيود خاصة ما تعلق منها بعدم التعطيل و التوقف التام للمرفق العمومي تطبيقا للمبدأ الدستوري القاضي بالإستمرارية، وكذلك لابد لأطراف النزاع العمل على توفير الحد الأدنى من الخدمة خصوصا في تلك الأنشطة الإقتصادية الحيوية و التي لها علاقة مباشرة بتموين المواطنين بمختلف المواد الإستهلاكية، و إضافة إلى هذا فهناك فئات يمنعها القانون من ممارسة الإضراب .

[1] المادة 50 من القانون 08/23، مرجع سبق ذكره.

الفرع الأول: الحد الأدنى من الخدمة

الإضراب حق معترف به دستوريا لكنه غير مطلق و قد فرض القانون على ممارسته عدة قيود، ولعل من أهم هذه القيود هو ضمان الحد و القدر الأدنى من الخدمة خاصة في تلك النشاطات و القطاعات التي ترتبط إرتباطا مباشرا بأنشطة حيوية و يكون لها علاقة بتموين المواطنين بالمواد الإستهلاكية سواء كانت صحية ، غذائية و طاقوية و قد أدخل المشرع على هذا القيد بعض التعديلات التي لم تكم موجودة في القانون 02/90 و من بين هذه التعديلات هو إضافة العديد من قطاعات الأنشطة التي يكون فيها توفير حد أدنى من الخدمة إجباريا، وتتمثل أساسا في:[1]

- المصالح المكلفة بإنتاج و نموين و توزيع المواد الصحية لايسما المواد الصيدلانية.
- مصالح إدارة العدالة (في القانون السابق كانت محصورة في كتابة الضبط).
- مصالح إزالة أو نقل أو تخزين أو معالجة أو تحويل أو التخلص من النفايات المنزلية.
- مصالح إدارة الضرائب و الخزينة العمومية و الرقابة الميزانياتية، ومصالح أملاك الدولة والحفظ العقاري.
- شركات التأمين عن الأخطار.
- مصالح إستقبال و حماية الأشخاص المسنين و ذوي الإحتياجات الخاصة و الأطفال المسعفة.
- المصالح المرتبطة بخدمات الإطعام و الإيواء.
- البريد و الإتصالات.
- المصالح الفلاحية.
- مصالح صناديق الضمان الإجتماعي.
- مصالح مفتشية العمل.

و تنص المادة 66 من القانون الجديد على أنه يعتبر خطأجسيم رفض أو عدم تنفيذ القدر و الحد الأدنى من الخدمة و يعرض العامل إلى العقوبات التأديبية المعمول بها في

[1] المرسوم التنفيذي 361/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذحد أدنى منالخدمة إجباريا،وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 67 الصادر في 18 أكتوبر 2023.

التشريع ناهيك عن العقوبات الجزائية التي أقرتها المادة 86 من ذات القانون و المتمثلة في غرامة مالية من 20.000 إلى 50.000 دج .

ومن جهة أخرى القانون الملغى 02/90 لم يحدد نسبة الحد الأدنى الواجب توفيره عكس القانون 08/23 أين نصت المادة 63 و 64 منه على أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تقل هذه النسبة عن 30% من مجموع العمال، وسبب وضع مثل هذا القيد على ممارسة حق الإضراب في القطاعات و الأنشطة الحيوية له بعد إقتصادي و
إجتماعي و أمني، فالتوقف عن العمل يضر بمصلحة المؤسسة المستخدمة من جهة وكذا مصلحة مرتفقي المرفق العمومي من جهة أخرى.

2.2.3 الفرع الثاني: موانع اللجوء إلى الإضراب

إنطلاقا من المادة 34 من دستور 2020 و القاضية بعدم إمكانية تقييد الحريات و الحقوق إلا بموجب نص قانوني، وذلك راجع لأسباب عدة تتمثل أساسا في حفظ النظام العام و كذا الثوابت الوطنية و إضافة إلى تلك الأسباب التي يكون الغرض منها حماية حريات و حقوق أخرى يكفلها و يكرسها الدستور، نجد أن المشرع الجزائري قد قيد ووضع حدود لحق ممارسة الإضراب و منع اللجوء إليه في عدة ميادين خاصة تلك التي لها علاقة بأمن و سكينة و حياة المواطنين و كذا بالإقتصاد و الدفاع الوطني، وكل القطاعات الإستراتيجية و الحساسة التي لها علاقة بالسيادة الوطنية و المصالح الحيوية للأمة.

والجديد الذي حمله القانون 08/23 بين طياته في هذا الشأن هو إضافته لعدة قطاعات و أنشطة لقائمة الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب المنصوص عليهم في القانون 02/90 و تتمثل هذه القطاعات في: [1]

- أعوان الأمن الداخلي المكلفين لحماية المواقع و المؤسسات.
- أئمة المساجد.
- مراقبي الملاحة الجوية.
- العاملين في مؤسسات تحتوي على منشآت حساسة و إستراتيجية.
- الأعوان المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بإدارة الغابات.

[1] المرسوم التنفيذي 361/23 ، مرجع سبق ذكره.

- مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية و موظفي التفتيش في قطاعات التربية والتكوين و التعليم المهنيين.

الملاحظ أن المشرع في تحديده ووضعه لقائمة النشاطات التي يمنع عليها ممارسة حق الإضراب إعتمد بشكل أساسي على الأمن و السكينة و السيادة الوطنية و الإقتصاد الوطني، فمستخدمي هذه القطاعات من الفئات التي لها دور فعال و كبير في حفظ النظام و إستبداد الوضع و المحافظة على السلم الإجتماعي، ولكن قد يحدث و أن تكون هناك خلافات عمالية على مستوى هذه القطاعات فالمشرع الجزائري لم يغفل عن هذا الإحتمال و أحال حل هذه النزاعات إلى اللجنة الوطنية للتحكيم التي تكلف بالبث في النزاعات الجماعية التي تخص المستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

خاتمة:

من خلال ما سبق يتبين لنا أن القانون الجديد 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب تضمن أحكاما و شروطا و تدابير خاصة، وحمل بين طياته العديد من المستجدات و الإجراءات التي لم يعرفها و لم تكن موجودة في القانون القديم الملغى 02/90، إنطلاقا من نصه على إجبارية الإجتماعات الدورية و مرورا بإلزامية إجراء المصالحة و الوساطة و وصولا إلى تحديد نسبة الحد الأدنى من الخدمة، ناهيك إلى الزيادات الملحوظة في الآجال المصاحبة لجميع الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.

فكل هذه التدابير من شانها المساهمة بشكل فعال في حلحلة المشاكل المهنية والإجتماعية التي قد تطفو أثناء سير علاقة العمل و تعطي فرصة و وقت أكثر لطرفي النزاع الجماعي لتفعيل الحوار و التشاور و الإعتماد على الطرق و الأساليب و الآليات الودية لفض النزاع و بالتالي الحفاظ على إستمرارية المرفق العام و عدم تعريض مصالح المواطنين للتعطيل.

مبدئيا نستطيع القول أن القانون 08/23 سوف يساهم بقدر كبير في الحفاظ على إستمراية عمل المرفق العام من جهة و تفعيل الحوار و آليات التسوية الودية من جهة آخرى مما يعم بالفائدة على المستخدم و العامل على حد سواء، و يضمن تحقيق مصلحتي طرفي العلاقة و كذلك سيقضي القانون الجديد على كل العيوب و النقائص التي كانت في

القانون القديمالملغى 02/90، و التي ساهمت بشكل كبير في إزدياد عدد الإضرابات في السنوات الأخيرة بالجزائر.

وفي مايلي بعض المقترحات و التوصيات التي من شأنها المساهمة في تطبيق هذا القانون:

- إلزام المستخدمين بضرورة إجراء الإجتماعات الدورية و ذلك عن طريق التطبيق الصارم لأحكام هذا القانون خاصة ما تعلق منها بتطبيق العقوبات المنصوص عليها في المادة 79 منه.
- العمل على تسهيل عمل الوسطاء من خلال ردع كل من يحاول أو يعيق عملهم كما نصت على ذلك المادة 81 من القانون محل الدراسة.
- إحترام الآجال القانونية المنصوص عليها في القانون الجديد.
- القيام بأيام دراسية و ملتقيات علمية قصد شرح القانون و تبسيطه خاصة لفئة النقابين .

قائمة المصادر والمراجع:

القوانين:

1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،2020، الجريدة الرسمية، العدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020.

2- القانون 18/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42 الصادر في 25 يونيو 2023.

3- المرسوم التنفيذي 361/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذحد أدنى منالخدمة إجباريا،وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 67 الصادر في 18 أكتوبر 2023.

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

5- المرسوم التنفيذي 363/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاءفيمجالتسوية النزاعاتالجماعية للعمل، وكذا كيفيات تعيينهم وأتعابهم، الجريدة الرسمية، العدد 67 الصادر في 18 أكتوبر 2023.

قائمة المراجع:

الكتب:

1- أحمية سليمان، *آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي*، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الجزائر، 2001.

2- ذيب عبد السلام، *قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية*، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003.

3- عجة الجيلالي، *الوجيز في قانون العمل و الحماية الإجتماعية*، دار الخلدونية، الجزائر، 2005..

4- واضح رشيد، *منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية*. دار هومة، الجزائر، 2003