



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
تخصص قانون إداري

بعنوان:

النظام القانوني لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء

إعداد الطالب: - صيفي صالح
إشراف الأستاذ: - بوخالفة غريب

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
معيني محمد	استاذ محاضر -ب-	رئيسا
بوخالفة غريب	استاذ محاضر -ب-	مشرفا ومقررا
مباركي التهامي	استاذ محاضر -ب-	ممتحنا

السنة الجامعية: 2021/2020



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
تخصص قانون إداري

بعنوان:

النظام القانوني لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء

إشراف الأستاذ:

- بوخالفة غريب

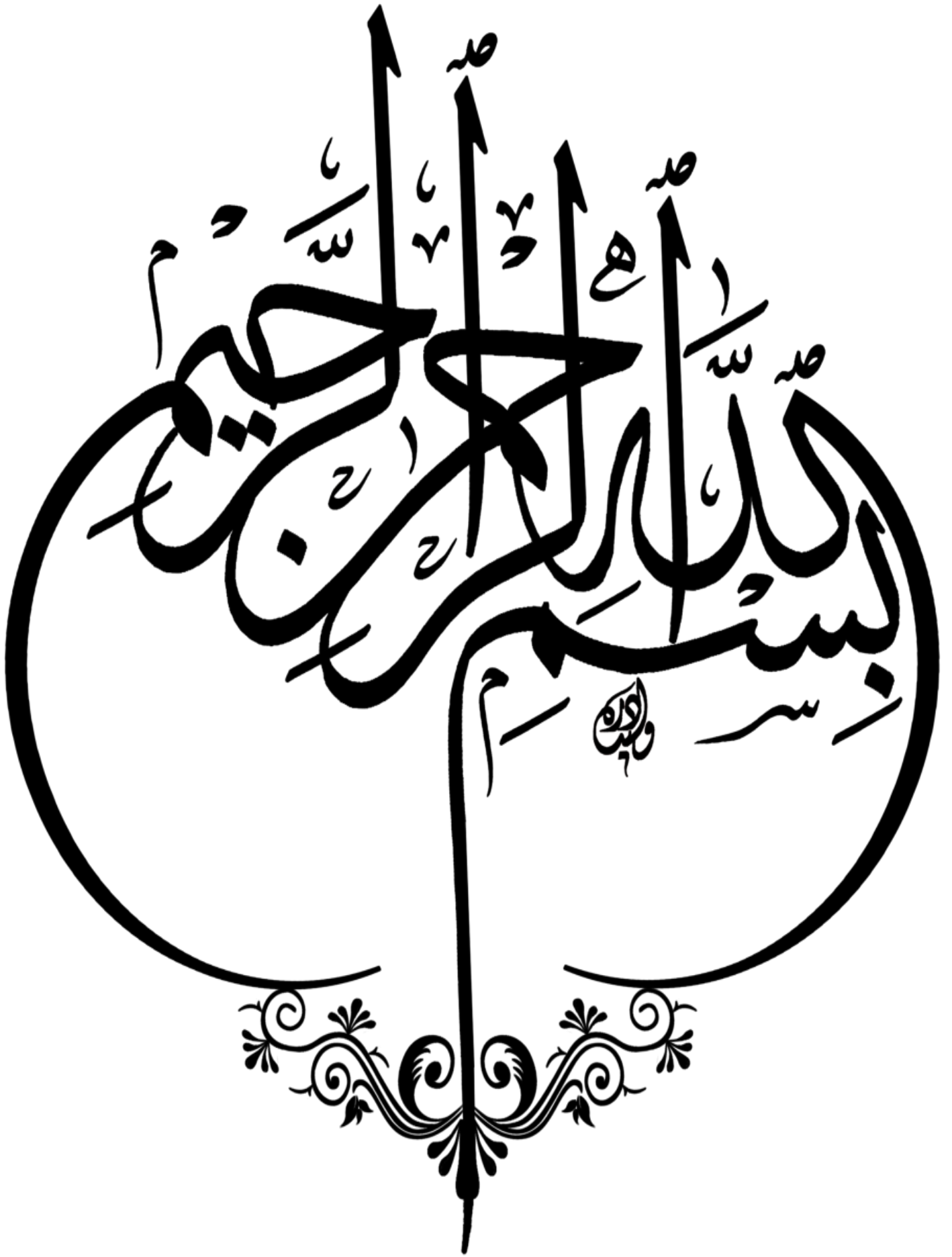
إعداد الطالب:

- صيفي صالح

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
معيفي محمد	استاذ محاضر -ب-	رئيسا
بوخالفة غريب	استاذ محاضر -ب-	مشرفا ومقررا
مباركي التهامي	استاذ محاضر -ب-	ممتحنا

السنة الجامعية: 2021/2020



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ
وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ
بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

سورة المجادلة . آية 11

شكر وعرفان

الحمد لله

الواحد الأحد و الفضل لله الذي خلق السموات بلا عمد.
ورزق ولم ينسى أحد . له الحمد حتى يرضى و له الحمد
إذا رضى . أتقدم بالشكر الجزيل مع فائق الاحترام و
التقدير للأستاذ بوخالفة غريب وأعضاء لجنة المناقشة

الأفاضل معيفي محمد و مباركى التوهامى

وإلى كل أساتذة كلية الحقوق و العلوم السياسية
وإلى جميع من ساهم أو عمل في انجاز هذا العمل
المتواضع

قائمة المختصرات

الجريدة الرسمية	ج ر
الصفحة	ص
دون سنة النشر	د س ن
دون تاريخ	د تا
مرسوم تنفيذي	م ت
دون طبعة	د ط
مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء	م و ع م أ



مقدمة



تثير حل نزاعات علاقات العمل الفردية منها والجماعية داخل المؤسسات والادارات العمومية، إشكالات عديدة سواء كان ذلك أثناء سريانها أو تنفيذها، أو حتى انتهائها لسبب أو لآخر، بغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل الأداة القانونية التي تقوم عليها، الأمر الذي يستوجب الاهتمام بدراستها وتنظيم عمليات حلها، وتسوية النزاعات التي تثار بشأنها وذلك عن طريق إجراءات محددة، واقامة أجهزة وقائية وعلاجية مختصة لمعالجتها والبت فيها. ذلك ما يضمن بناء ادارة عمومية عصرية تحسن التدبير في خدمة الشأن العام وخدمة المواطن وتحقيق المصلحة العامة وحسن سير الوظيفة العمومية بتنظيم العلاقة بين الادارة المستخدمة والموظف العمومي، وبالرجوع إلى أحكام قوانين وأنظمة الوظيفة العمومية والأحكام الخاصة بتسوية هذا النوع من النزاعات ، فإننا نجدتها تتضمن أنواع من الإجراءات إبتداءا من التظلم، إلى المصالحة، إلى التحكيم، بدون أن نأخذ بعين الاعتبار الاحتياطات الوقائية التي يجب على كل من ممثلي العمال، والإدارات المستخدمة العمل على توفيرها والعمل بها، والمتمثلة بالخصوص في استمرار التشاور بينهما بصورة دائمة ومنظمة، وفقا لنص المادة 15 من القانون 02 - 90 السالف الذكر، والتي تنص على أنه " تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية" .

لأجل ذلك أسند المشرع لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء مهمة القيام بالمصالحة بين طرفي النزاع الجماعي داخل المؤسسات والادارات العمومية وهو ما حكمته المواد من 21 إلى 23 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، وهذا بهدف دعم آليات الحوار والمصالحة والتحكيم فيما يخص تسوية نزاعات العمل الجماعية، إضافة إلى تعزيز قدرات فض النزاعات الجماعية في العمل في الهيئات الادارية العمومية والرفع من دور ومكانة الشركاء الاجتماعيين بما يكفل حقوق العمل ومصالح المؤسسة.

ويرمي أيضا مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء الى إعلام كافة أطراف علاقات العمل بالآليات الممكنة للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وطرق تسويتها وديا والعمل على ايجاد الحلول التوفيقية في سياق منظم ومنتظم يكتسي طابعا مؤسساتيا حتى يسهم في استقرار العلاقات الجماعية داخل المؤسسات والادارات العمومية.

أهمية الموضوع:

تبرز أهمية الموضوع " مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء " من خلال دراسته كألية أو وسيلة من الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل داخل الادارات والمؤسسات العمومية وديا ، وتظهر التسوية الودية التي يتكفل بها مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء في محاولة الاتفاق حول المسائل التي كانت مصدر للخلاف وتقريب وجهات

النظر للأطراف هذا بالإضافة إلى دراسة الإطار الشكلي والوظيفي لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء ومعرفة تشكيلته وعمله ومدى نجاحه.

دوافع اختيار الموضوع:

أما عن مبررات اختياري لهذا الموضوع، فتعود لسببين أولهما ذاتي والثاني موضوعي

الاسباب الذاتية:

- الرغبة في تنمية المعرفة الذاتية وهذا ما منحني الدافع والعزيمة للبحث في هذا الموضوع.
- الرغبة الملحة في معالجة هذا الموضوع، وتحديد أبعاده وزواياه وفك بعض غموضه، إضافة إلى محاولة معرفة الإشكالات الهامة سواء على الصعيد النظري أو العملي للموضوع.

- قلة البحوث والدراسات المتخصصة و الجامعة للموضوع ما جعل هذا حافزا لي على المضي قدما في انجازه من أجل تقديم الجديد.
- إثراء المكتبة ببحث جديد يكون في متناول الباحثين الاخرين لإنجاز دراسات أخرى مكتملة.

الأسباب الموضوعية:

- أهمية وجدية الموضوع من الناحية العلمية وكذا القانونية.
- الرغبة في التعرف على الاليات الودية لتسوية نزاعات الوظيفة العمومية.

- الاحاطة بمختلف الوسائل والآليات الممكنة للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وطرق تسويتها.

- معرفة مدى توفيق المشرع في ايجاد الحلول التحكيمية والتوفيقية في سياق منظم ومنتظم يكتسي طابعا مؤسساتيا حتى يساهم في استقرار العلاقات الجماعية داخل المؤسسات والادارات العمومية.

الإشكالية:

ومن هذا المنظور فالإشكالية المثارة تتمثل في:

- فيما يتمثل النظام القانوني لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء؟

ومن خلال الاشكالية تبرز لنا الأسئلة الفرعية التالية:

- ماهي نزاعات العمل الجماعية ؟
- فيما يتمثل مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الاعضاء؟
- فيما تتمثل نزاعات العمل الجماعية داخل المؤسسات والادارات العمومية؟
- ما هو دور مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الاعضاء في التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية داخل المؤسسات والادارات العمومية؟
- ماهي أليات عمل مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الاعضاء؟
- ما هو تقييم مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الاعضاء كجهاز مصالحه في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات و الادارات العمومية؟

المنهج المتبع:

إن النظر إلى طبيعة الموضوع وبغرض توضيحه يستدعي إتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي تماشياً مع كون المنهج الوصفي ضرورة لوصف الظاهرة محل الدراسة المتمثلة في - مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء - وكذا المنهج التحليلي كونه الأنسب لتشريح وتفصيل النصوص القانونية وتوضيح ما ورد فيها في قراءة للقانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب (الفصل الاول) والذي من خلاله تم استحداث مجلس الوظيفة العمومية المتساوي وكذا المرسوم التنفيذي 90-416 المتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء وتنظيمه وعمله والذي يبرز فيه الاطار الشكلي والوظيفي لهذا المجلس (الفصل الثاني)، وصولاً إلى القرار المؤرخ في 14 أكتوبر 2020 المتضمن تعيين أعضاء مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء، والذي تم تنصيبه في 13 مارس 2021. هذا مع إبراز النفاص التي إعتراها والتعرف على اليات ووسائل معالجتها ، لما ذلك من الفهم الجيد للموضوع وتناوله بالصورة الصحيحة .

أهداف الدراسة:

إن أي باحث يقوم ببحث علمي في أي مجال كان لابد أن يكون له هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة التي يرجو بلوغها من خلال بحثه ونظراً لأهمية موضوع

البحث - النظام القانوني لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء- ودوره في المصالحة في حالة النزاعات الجماعية للعمل على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، و غايته في تقريب وجهات النظر المتباينة لطرفي النزاع، بغية مساعدتهما على إيجاد تسوية أو حل بطريقة ودية ، بالإضافة إلى معرفة تشكيله ونظام عمله والنتائج المرجوة من عمله.

الدراسات السابقة:

- الإشارة إلى الدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث تقودنا إلى كل من:
- يحيوي نادية ، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ، تخصص المسؤولية المهنية ، جامعة تيزي وزو ، 2014.
 - عمار زعبي، الطرق الودية لتسوية النزاعات الجماعية، جامعة الوادي، مجلة العلوم القانونية ، 2015 ،
 - عيساني محمد ، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسالة دكتوراه، جامعة تيزي وزو، 2016
 - شوقي بركاني ، الاضراب في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة أم البواقي، 2009
 - كرمية هاجر ، تسوية منازعات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة البويرة 2016.

صعوبات البحث:

- لابأس أن نشير إلى الصعوبات التي واجهت إنجازنا لهذه الدراسة والتي تمثلت أساسا في:
- قلة المراجع العلمية التي تناولت الموضوع في قطاع الوظيفة العمومية وإن وجدت فهي مقتضية.
 - حداثة موضوع البحث في التشريع الجزائري وقلة النصوص القانونية.
 - كما يمكننا الحديث عن جمود عمل موضوع الدراسة بالإضافة إلى إفتقاره للمادة العلمية وبالتالي الاعتماد شبه الكلي على النصوص القانونية المتاحة.
- وحيث أننا لا نجد ضير في ذلك فلا منأى للباحث من ذلك وهو الامر الذي قد يواجه أي باحث أو طالب علم وكما يقال أن للعلم ضريبة ، على أننا نريد القول مهما كانت هذه الصعوبات فما دورنا إلا محاولة تذليلها والمضي قدما نحو أفاق العلم والتعلم.



المفصل الأول



تمهيد

تعد نزاعات العمل من أهم وأخطر النزاعات التي تنشأ بين أفراد المجتمع خاصة داخل الإدارات والمؤسسات العمومية فهي تكتسي أهمية بالغة في إنشغالات السياسيين والاقتصاديين والاجتماعيين لاعتبارات شتى أهمها كونها تمس شريحة عريضة من المجتمع، ولما كان الأمر حدوث هذه النزاعات متوقعا بل وحتميا نظرا للطابع الحيوي والحركي لعلاقات العمل داخل الإدارة يستوجب التنبؤ به وإيجاد وتحضير السبل والاجراءات الكفيلة بحلها وتسويتها بل والوقاية منها قدر الامكان، بهدف المحافظة على الاستقرار الوظيفي والسلم الاجتماعي داخل المؤسسات، حيث سنتناول في هذا الفصل النزاعات الجماعية للعمل داخل الإدارات والمؤسسات وتسويتها وهذا من خلال مبحثين ، سنتطرق بالمبحث الاول إلى مفهوم علاقة العمل الجماعية من خلال تعريفها وخصائصه بالمطلب الاول وبالمطلب الثاني نحدد مفهوم منازعات العمل الجماعية من خلال تعريف وأنواعها، أما بالمبحث الثاني تحت عنوان أليات تسوية نزاعات العمل قبل إخطار مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء وذلك من خلال المطلب الاول والذي سندرس فيه نظام المصالحة قبل إخطار مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء، أما بالنسبة للمطلب الثاني تحت عنوان نظام التحكيم والذي سيتم التطرق من خلاله إلى تشكيل وتنظيم اللجنة الوطنية للتحكيم بالفرع الاول ثم قرارات التحكيم وتنفيذها بالفرع الثاني

المبحث الأول: مفهوم علاقة العمل الجماعية

حتى يتسنى فهم موضوع البحث وجب علينا أولاً تحديد مفهوم علاقة العمل الجماعية من خلال تحديد تعريف هذه العلاقات ، ثم بيان خصائصها بالمطلب الأول، أما المطلب الثاني يتم التطرق إلى تعريف نزاعات العمل الجماعية وأنواعها .

المطلب الأول: تعريف وخصائص علاقة العمل الجماعية

سيتم في هذا المطلب تحديد تعريف علاقة العمل الجماعية بالفرع الأول ثم تحديد خصائص علاقة العمل الجماعية بالفرع الثاني

الفرع الأول: تعريف علاقة العمل الجماعية

عرف المشرع الجزائري علاقة العمل الجماعي بأنها " اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ، و تبرم داخل المؤسسة الواحدة بين المستخدم و الممثلين النقابيين للعمال ، كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من ناحية أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية للعمال من ناحية أخرى".¹

الفرع الثاني: خصائص علاقة العمل الجماعية

تتسم علاقة العمل الجماعي بالعديد من الخصائص أبرزها:

1- **الصفة التعاقدية** : بالرغم من أن شروطه و أحكامه تكون واجبة الإلتباع عند إبرام العقود الفردية بوصفها الشريعة العامة واجبة الإلتباع ، إلا أن ذلك لا يفقده الصفة التعاقدية² ،

¹ - أحمة سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012، ص 13 .

² - Amar BENAMAROUCHE, Le Nouveau Droit du Travail en Algérie - éd. HIWARCOM, Alger, 1994.p 36

فعلاقة العمل الجماعية هي عبارة عن اتفاق يبرم بين طرفين و يكون نابعا من إرادتيهما أي إرادة العمال و إرادة صاحب العمل أو من يمثلهما و من ثم لا يعود هناك مجال للخلط بينها و بين التشريع الذي تصدره الدولة أو النظام الداخلي للمؤسسة .

2- **الصفة الجماعية :** لا يتصور وجود علاقة العمل الجماعية إلا إذا كان أحد طرفيه مجموعة من العمال أو من يمثلهم كنفابة ، و بغض النظر عن الطرف الآخر إذ يكون صاحب عمل واحد أو أكثر أو جهة تمثلهم كنفابة¹.

3- **علاقة العمل الجماعية من العقود الشكلية :** طبقا للمادة 114 من القانون 90-11 اعتمد المشرع الشكلية عند إبرام علاقة العمل الجماعية²، عندما نص على أن علاقة العمل الجماعية هي عبارة عن اتفاق مكتوب ، و صفة الكتابة هنا تعد ركن في العقد و ليست مجرد وسيلة إثبات يؤدي تخلفها إلى بطلان الاتفاق ، تأسيسا من الصيغة الآمرة لنص المادة المذكورة أعلاه

و الحكمة من اشتراط الكتابة هنا تتمثل في محاولة المشرع قطع أوجه النزاع بين الطرفين حول موضوع العقد ، و تحقيقا لهذا الشرط فقد قضى المشرع الجزائري من خلال المادة 119 من القانون 90-11 سالف الذكر³ ، بضرورة أن يتم إشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي

1- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2005، ص23.

2- أنظر المادة 114 من القانون 90-11 المؤرخ في 06-02-1990 المعدل و المتمم، المتضمن علاقات العمل ، ج ر ، عدد17.

3- أنظر المادة 119 من القانون السالف الذكر.

تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين ، و توضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية دوما تحت تصرف العمال.

المطلب الثاني: مفهوم منازعات العمل الجماعية

ارتبطت ظاهرة نزاعات العمل الجماعية بتطور الحركة العمالية ونضالها في سبيل إتنزاع حقوقها وتحسين ظروف العمل ورفع التعسف الممارس من أصحاب العمل والادارة لذلك نجد أن مختلف التشريعات الحديثة سواء الوطنية أو الدولية قد إهتمت بهذا الجانب، حيث نظمت الطرق والتشريعات والاجهزة والوسائل المختلفة لتسوية النزاعات الجماعية المتعلقة بالمؤسسات والادارات العمومية خاصة بإتباع الطرق والسبل الودية لتحقيق ذلك¹ ، سيتم في هذا المطلب بيان مفهوم نزاعات العمل الجماعية بالفرع الاول ، تقديم تعريف لها بداية ، ثم بيان أنواعها بالفرع الثاني

الفرع الاول: تعريف منازعة العمل الجماعية

عرف المشرع الجزائري النزاعات الجماعية في العمل من خلال المادة 02 من القانون 90-02 " يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل والمستخدم ..."²

¹- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار ربحانة، الجزائر، 2002، ص180.

²- القانون 90-02 المؤرخ في 06-02-1990 المتضمن القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر ،

وتعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تنثور بين مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ، و صاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة أخرى حيث يتمحور النزاع الجماعي للعمل حول الحقوق و المصالح الجماعية للعمال ، كتطبيق اتفاقية عمل جماعية أو حول تعديل قانون يحكم و ينظم العلاقة بين العمال و المستخدمين ، حيث يقوم النزاع الجماعي على معيار المصلحة الجماعية المشتركة للعمال ، و هو ما يميزها عن المصلحة الشخصية في المنازعات الفردية.¹

الفرع الثاني: أنواع منازعات العمل الجماعية

تتنوع أسباب و حالات قيام نزاعات العمل الجماعية إلى عدة أسباب حيث تنشأ إما بمناسبة تطبيق قانون قائم أو تعديل قانون ، أو تفسير اتفاقية جماعية.

1-نزاعات متعلقة بتطبيق قانون : تنثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال و المستخدمين

حول تطبيق قانون يدعى العمال فيه خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقية المبرمة بينهما ، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال ، بحيث تم تصنيفهم مثلا في مرتبة أقل مما صنفهم فيها القانون.

¹ - أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ،مرجع سابق ، ص 33.

2- نزاعات متعلقة بتعديل قانون : في هذه الصورة يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقهم في

المطالبة بتعديل و مراجعة عقد أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو

الحصول أو الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية ، بناء على تغير وضع أو أوضاع

اقتصادية و اجتماعية ، و ظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية¹

3- نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات جماعية : يجب على الطرفين في علاقة العمل الجماعية

الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات الجماعية و ذلك بتطبيقه و تنفيذه ، و في ذلك

يجب أن تكيف كل علاقات كل عقود العمل الفردية المبرمة بين قبل التوقيع على الاتفاقية

أو الاتفاق الجماعي للعمل مع البنود الواردة فيها مع ما يتطابق ليكون أفضل بالنسبة

للعامل².

غير أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند أو شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية بما يمس أو

يلحق ضررا بالعمال ، إذ يمكن أن يكون هناك نزاع فردي إذا مس عاملا واحدا ، أو جماعيا

إذا مس فئة من العمال أو قطاعا معينا بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية ،

خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر

¹ رشيد واضاح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية ، دار هومة ، الجزائر ، 2001، ص 25.

² - (M) LANANI, La Gestion des Conflits Individuels dans la Fonction Ressources Humaines - Revue Algérienne du travail, N° 22, Editée par L'institut National du Travail, Alger 1998, P 34.

باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المتخصصة لتسويته بقصد تجنب تأزم الأوضاع و
عرقلة العمل.

المبحث الثاني: آليات تسوية منازعات العمل الجماعية قبل إخطار مجلس الوظيفة

المتساوي الاعضاء

ينتهج في إطار تسوية نزاعات العمل الجماعية ، صورتين من الآليات ، حيث
تتطبق التسوية من الآليات الوقائية على نحو المفاوضات المباشرة ، و اللجان المشتركة
، ثم الآليات العلاجية على نحو المصالحة ، الوساطة ، التحكيم.
هذا و ننوه إلى أن القانون في حالة فشل الآليات السابق بيانها ، قد أقر للعمال إمكانية
اللجوء إلى الإضراب وفق ضوابط محددة كآلية لدفع المستخدمين أو الإدارة إلى إعادة
النظر في قراراتهم¹.

المطلب الاول: نظام المصالحة قبل العرض على مجلس الوظيفة المتساوي الاعضاء

إن التظلم كثيرا ما يعجز عن تحقيق الهدف المسطر له ، الأمر الذي يستدعي تدخل
أجهزة، وجهان أخرى للتكفل بإيجاد حل أو تسوية مناسبة للنزاع الجماعي، وفق ما تفرضه
طبيعة العلاقة المهنية الجماعية للعمال، والإدارة المستخدمة، حيث وضع المشرع نتيجة لهذه
الطبيعة مستويين للمصالحة، على خلاف ما هو معمول به في للنزاعات الجماعية في

¹- رشيد واضاح ، مرجع سابق ، ص 27.

القطاعات الخاضعة لقانون العمل، يمكن أن نصطلح على المستوى الأول بالمصالحة الرسمية نظرا لكونها تتم بإشراف الجهات الرئاسية لأطراف النزاع، أي الوالي، أو الوزير، أما المستوى الثاني الذي وصفناه بالمصالحة العادية، فنتم فيه المصالحة بإشراف مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، الذي تتلخص مهمته الأساسية في المصالحة بين أطراف النزاعات الجماعية.¹

الفرع الأول: المصالحة الرسمية (الوساطة)

وتتم هذه المصالحة في شكل وساطة، تحت إشراف السلطات الرئاسية السلمية، التي تستدعي الأطراف المتنازعة لجلسة مصالحة ودية بين الطرفين، وفق ما تقضي به المادة 17 من القانون 90-02 السالفة الذكر، التي تنص على أنه " في حالة عدم تسوية جميع المسائل المقصودة بالطعن المنصوص عليها في المادة السابقة، تستدعي خلال الثمانية (8) أيام الموالية لإخطارها السلطة السلمية العليا المباشرة، طرفي الخلاف في العمل الجماعي، إلى اجتماع للمصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، والمفتشية العمل المختصة إقليميا"²، وهو النص الذي يوحي بأن السلطة السلمية العليا لا تتدخل باعتبارها سلطة رئاسية لتفرض تسوية معينة للنزاع، وإنما تتدخل كوسيط بين الطرفين، على جانب إدارة

¹ - عمار زعيبي، مرجع سابق، ص 56.

² - أنظر المادة 17 من القانون 90-02 السالفة الذكر.

الوظيفة العمومية، ومفتشية العمل للتقريب بين وجهات نظر المتنازعين حول المسائل المختلف حولها، والتي قد تتعلق إما بتطبيق أو تفسير نص قانوني أو تنظيمي، حيث يكون تدخل السلطة السلمية في الحالة الأولى بصفة مباشرة، بينما في الحالة الثانية بصفة غير مباشرة.¹

فالنسبة للحالة الأولى، تنص المادة 18 من القانون 90 - 02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية السلف الذكر، على أنه "إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي أخطرت على ضمان تطبيق ذلك الالتزام ، في أجل لا يتعدى الثلاثين (30) يوما من تاريخ الاخطار "أو بمعنى آخر أن هذه السلطة في هذه الحالة تمثل الضمان المعنوي والعملي لجدية التسوية التي يمكن التوصل إليها، وإلزامية تطبيقها وتنفيذها، وذلك من خلال الأوامر والتعليمات الرئاسية التي يمكن أن تصدرها للجهات المعنية، والملزمة بتطبيق النصوص القانونية أو التنفيذية محل النزاع. أما في الحالة الثانية، فقد تضمنتها المادة 19 من القانون السالف الذكر، التي تنص على أنه "إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل تتعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها، تخطر السلطة السلمية العليا المذكورة في المادة 16 أعلاه السلطة أما في الحالة الثانية، فقد تضمنتها المادة 19 من القانون السالف الذكر، التي تنص على أنه "إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل

¹ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية، وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، ب-ط، الجزائر، 2010، ص 64.

تتعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها، تخطر السلطة السلمية العليا المذكورة في المادة 16 أعلاه

الفرع الثاني: المصالحة العادية

وكما هو الحال بالنسبة للإجراءات السابقة ، فقد تعجز الوساطة أو المصالحة التي تشرف عليها السلطات الرسمية الرئاسية عن إيجاد حل أو تسوية للنزاع ، لاسيما في بعض الحالات مثل الصورة الثانية التي سبق التعرض إليها، لهذا أوجب المشرع إحالة مثل هذه الحالات على هيئة متساوية الأعضاء، تعرف تحت اسم "مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء" الذي أحدث بمقتضى المادة 21 من القانون 90 - 02 المشار إليها سابقا، والذي رسمت له مهمة إجراء المصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والادارات العمومية،¹ وسنتطرق له بالتفصيل في الفصل الثاني

المطلب الثاني: نظام التحكيم

يتميز التحكيم المعمول به في مثل هذه المنازعات، بالطابع الاجباري من حيث الشكل والمضمون، على خلاف المبدأ العام لنظام التحكيم في منازعات الجماعية في القطاعات الخاضعة لقانون العمل.

¹ - هاشمي خرفي، مرجع سابق ، ص66.

وقبل التطرق إلى بحث هذه المطلب، يجدر بنا أن نشير إلى أن هذا النوع الخاص من التحكيم، قد تم استحداثه بمقتضى القانون 90 - 02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 ، والمشار إليه سابقا، حيث تناول الباب الخامس من هذا القانون، اختصاصات وصلاحيات الوطنية للتحكيم، كهيئة تحكيم خاصة بالفصل في النزاعات الجماعية، التي تنشأ في المؤسسات والادارات العمومية

الفرع الاول: تشكيل وتنظيم اللجنة الوطنية للتحكيم

تنص المادة 51 من القانون 90 - 02 السالف الذكر على أن "يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاض من المحكمة العليا، وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة وعدد ممثلي العمال"¹، وصدر المرسوم التنفيذي رقم 418 - 90 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 ، محددًا لعدد أعضاء هذه اللجنة بأربعة عشر (14) عضوا دائما، منهم أربعة (4) ممثلين تعينهم الدولة، وخمسة (5) ممثلين للعمال، وخمسة (5) ممثلين للمستخدمين أي المؤسسات والهيئات الإدارية منهم ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وقد حدد هذا المرسوم التنفيذي كذلك، صفة الأعضاء الممثلين للدولة فحصرهم في ممثلي الوزراء المكلفين بالعمل، العدل، المالية، والداخلية فقط ، إلى جانب ممثل السلطة المكلف بالوظيفة العمومية.²

¹- أنظر المادة 51 من القانون 90 - 02 السالف الذكر .

²- المرسوم التنفيذي رقم 418 - 90 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها.

أما ممثلي العمال أي الموظفين فيتم اختيارهم وتعيينهم من قبل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال على مستوى الوطني ، على أن تضم كل فئة من الممثلين الدائمين، عدد مماثل من الأعضاء الاحتياطيين، على أن لا يحضر هؤلاء الاحتياطيين اجتماعات اللجنة، إلا في حالة غياب الأعضاء الدائمين، ويتم تعيين الجميع أي كل الفئات المشكلة للجنة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد اما من حيث تنظيم اللجنة فإنها باعتبارها هيئة دائمة، فإن مقرها الرئيسي والرسمي هو مقر المحكمة العليا، ولها أمانة مهمتها تلقي الطلبات الافتتاحية للدعوة أمام اللجنة، وتحضير اجتماعاتها، وتوفير التحضيرات والإجراءات والنظم المادية لهذه الاجتماعات، على أن تعد اللجنة نظامها الداخلي مباشرة بعد تكوينها.¹

الفرع الثاني: كيفية اصدار قرارات التحكيم وتنفيذها

تنص المادة 19 من المرسوم المنظم للجنة الوطنية للتحكيم، المشار إليها سابقا على أن " تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم عن طريق إصدار حكم معلل، يتخذ بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وفي حالة الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحا " ² ولا يكون هذا الحكم قابل للتنفيذ إلا بمقتضى أمر صادر عن الرئيس الأول للمحكمة العليا، يصدره خلال الثلاثة الأيام

¹- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني ، الطبعة الأولى ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2010 ، ص 160.

²- أنظر المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 418 ، السابق ذكره.

التالية لصدور الحكم ، ويبلغ هذا الأخير من قبل رئيس اللجنة إلى الاطراف المعنية به، ونلاحظ من احكام هذه النصوص، أن قرار التحكيم هنا يختلف عن قرار التحكيم الصادر عن نظام التحكيم العادي أي الاختياري الذي يفرض نفسه على الاطراف المعنية بمجرد صدوره، ولا يحتاج لأمر من الجهة القضائية لنفاذ ، مما يعني أن هذا الحكم غير قابل للاستئناف، وهو بذلك يعتبر حكماً نهائياً ملزماً للأطراف المعنية به، شأنه في ذلك شأن أي حكم نهائي صادر عن الجهات القضائية العادية.¹

¹- بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص ص160، 161.

خلاصة الفصل

من خلال ما تقدم يمكن القول أن إتساع الآليات البديلة لحل النزاعات الجماعية في العمل في مختلف تشريعات العمل على الصعيد الدولي، وأصبحت تساهم في حل الكثير من الخلافات بين العمال والمستخدمين، حيث أضحى التفاوض والصلح والوساطة والتحكيم من الآليات التي تلجأ إليها الدول لتسوية النزاعات في العمل بمشاركة الأطراف ورضاهم. وعليه، تستمد آليات المصالحة والتحكيم مرجعيتها من العديد من المقتضيات القانونية حيث نص الفصل الأول من الدستور على أنه من واجب الدولة العمل على ضمان الحقوق الأساسية والحريات بمقتضى القانون وعليه، فقد أرست أحكام القانون رقم 90 - 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الضراب، مجموعة من الإجراءات الوقائية على مستوى الهيئات المستخدمة التي تعمل على تهيئة ظروف وإجراءات تساعد على إحداث الحوار والتشاور و تبادل الآراء حول المسائل العالقة ذات الصلة بالعلاقات الاجتماعية والمهنية و الشروط العامة للعمل، سواء كانت إشكالات تتعلق بتطبيق أو سوء تفسير نص قانوني أو تنظيمي أو نزاعات مصلحة. كما تضمن القانون أيضا على آليات أخرى في حالة فشل التسوية الودية للخلاف الجماعي وذلك بإمكانية إحالة النزاع على هيئات توفيقية في إطار المصالحة القانونية سواء بالنسبة للقطاع الاقتصادي وبالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية.



المفصل الثاني



تمهيد :

من خلال الفصل الاول والذي تم من خلاله التطرق إلى مفاهيم علاقات العمل الجماعية ومنازعات العمل الجماعية وأنواع منازعات العمل الجماعية وألية تسويتها ، سنبحث في هذا الفصل أهم جهاز أستحدثه المشرع الجزائري في القانون 90-02 ومهمته القيام بالمصالحة بين طرفي النزاع وديا وحيث يعتبر مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء الذي سنتطرق إليه في هذا الفصل جهاز مصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والادارات العمومية من خلال مبحثين يتعلقان بالإطار الشكلي لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء بالمبحث الاول ثم الاطار الوظيفي من خلال المبحث الثاني.

المبحث الاول: الإطار الشكلي لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء

يعتبر مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء جهاز مصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والادارات العمومية، حيث سيتم التطرق في هذا المبحث إلى الإطار الشكلي للمجلس مخ خلال مطلبين ، المطلب الاول يتضمن تعريف ومهام مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء، أما المطلب الثاني يبحث صور منازعات مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء.

المطلب الاول: تعريف ومهام مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء

لمعرف الإطار الشكلي مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء كان لا بد أولا من تحديد مفهوم وتعريف مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء بالفرع الاول ثم تحديد المهام المنوطة به من خلال الفرع الثاني.

الفرع الاول: تعريف مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء

مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء هو هيئة متساوية الأعضاء أحدث بمقتضى المادة 21 من القانون 90 - 02¹ المشار إليها سابقا " يحدث مجلس متساوي الاعضاء في الوظيفة العمومية يتكون من الادارة وممثلي العمال ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية" ويشكل المجلس جهاز مصالحة في مجال الخلافات الجماعية في

¹ - أنظر المادة 21 من القانون 90-02 ، السابق الذكر.

العمل داخل المؤسسات والادارات العمومية " 1 (المادة 22) ترفع له عن طريق إخطار السلطة السلمية العليا نقاط الخلاف الجماعي التي تتعلق بتأويل الاحكام القانونية أو التنظيمية أو التي لا يمكن التكفل بها في إطار الاحكام القانونية المعمول بها (المادة 19). وللإشارة فقد تم تنصيب أعضاء مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء لأول مرة يوم السبت 13 مارس 2021 في مراسم نظمتها وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بالتنسيق مع وزارة العدل والمديرية العامة للوظيفية العمومية والإصلاح الإداري، وذلك تحت إشراف كل من وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي السيد الهاشمي جعبوب، ووزير العدل حافظ الأختام السيد بلقاسم زغماتي وهذا في إطار ترقية الحوار الاجتماعي وتفعيل آليات تسوية النزاعات الجماعية في العمل.²

الفرع الثاني: مهام مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء

لقد أسند المشرع لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء مهمة القيام بالصالحة بين طرفي النزاع الجماعي وهو ما حكته المواد من 21 إلى 23 من القانون 90-02³ تتمثل مهام المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية في المصالحة في حالة النزاعات الجماعية للعمل على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، حيث يرفع إليه كل

¹ - أنظر المادة 21 من القانون 90 - 02، مرجع سابق.

² - الموقع الرسمي لوزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي/ <https://www.mtess.gov.dz>

³ - عمار بوضياف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، 2015، ص127.

نزاع جماعي العمل لاسيما فيما تعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية أو المسائل التي

لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها.

ويعتبر الصلح الذي يقوم به مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء إجراء

لتسوية نزاعات العمل في الهيئات والإدارات العمومية على غرار إجراءات الصلح المطبقة

في حالة نشوب نزاع جماعي في العمل في القطاع الاقتصادي وذلك في إطار ترقية الحوار

الاجتماعي بالإضافة إلى تعزيز قدرات فض النزاعات الجماعية في العمل وتتمثل غايته

في تقريب وجهات النظر المتباينة لطرفي النزاع، بغية مساعدتهما على إيجاد تسوية أو حل

بطريقة ودية.¹

وللإشارة فقد نص المشرع أن مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء الذي

يمارس دوره كجهاز مصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل الإدارات

والمؤسسات العمومية يمارس مهام إستشارية من خلال المادة 22 الفقرة 02 من القانون

90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

"ويستشار، زيادة على ذلك في إعداد النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها

علاقات العمل ضمن المؤسسات والادارات العمومية وتكييف هذه النصوص " ²

¹- بجاوي نادية ، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ، تخصص المسؤولية المهنية ، جامعة

تيزي وزو ، 2014 .

²- أنظر المادة 22 من القانون 90-02

لكن المشرع ألغى وظيفة أو مهام المجلس الإستشارية من خلال نص المادة 222 من القانون 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة.¹

المطلب الثاني: صور منازعات مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء

يرجع اعتماد هذا أسلوب المصالحة في تسوية هذا النوع من النزاعات التي تشكل النسبة الغالبة في النزاعات الجماعية في الادارات والمؤسسات العمومية، إلى طبيعة سبب النزاع الذي يأخذ أحد الصورتين التاليتين:

الفرع الاول: نزاع تفسير نص قانوني

النزاع حول تفسير أو تأويل نص قانوني أو تنظيمي معين، حيث يتشبت كل طرف بتفسير أو تأويل معين، قد يتناقض مع التفسير الذي يراه الطرف الثاني، وهنا يحتاج البحث عن تفسير يوفق بين الطرفين، وهي المهمة المسندة إلى إدارة الوظيفة العمومية، باعتبارها المرجع الرسمي لكل خلاف، حول تفسير أو تطبيق هذه النصوص، لإيجاد تفسير موحد ومرجعي للنص المعني²

¹- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر رقم 46.

²- كرمية هاجر ، تسوية منازعات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة البويرة 2016، ص 43.

الفرع الثاني: نزاع حول موضوع جديد

فهي تلك التي تكون سبب النزاع فيها مسألة لم يتم الحسم فيها، أو موضوع لم يتم تنظيمه وتحديده بشكل واضح في النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها، نظرا إما لطابعها العملي أو التقني، أو لكونها من المستجدات أو لظروف معينة لاحقة على النصوص المعمول بها، أو ما إلى ذلك من الأسباب الأخرى.

وفي هذه الحالة يتطلب الأمر عرض مقترحات خاصة للتكفل بإيجاد إطار خاص (قانوني أو تنظيمي)، لتنظيم المسألة أو الموضوع محل النزاع، على سبيل الاستشارة والمساعدة على تسوية النزاع، إلى الجهات المختصة بذلك، والتي عليها إيجاد تسوية تستجيب للمتطلبات العملية والميدانية.¹

المبحث الثاني: الاطار الوظيفي لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء

سنتطرق في هذا المبحث إلى تنظيم وعمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء بالمطلب الاول ثم بالمطلب الثاني نبحث نتائج مصالحه مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء وتقييمه.

¹- كرمية هاجر ، مرجع سابق، ص44

المطلب الأول : تنظيم وعمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء

يعتمد مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء على تنظيم وتشكيل أقره المشرع

الجزائري بهدف تنظيمه والرفع من فعاليته وهذا ما نبهته في مايلي:

الفرع الاول: تنظيم مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء

يتكون مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، كما يدل عليه وصفه، من عدد

متساوي من الأعضاء الممثلين للإدارة، والأعضاء الممثلين للموظفين، حيث أنه وطبقا لنص

المادة 23 من القانون السالف الذكر، صدر المرسوم التنفيذي رقم 90 - 416 المؤرخ في 22

ديسمبر 1990، المتضمن تشكيل وتنظيم وعمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء،¹

الذي ينص في مادته الثانية على أنه "يتكون مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء من

ثمانية (8) أعضاء، أربعة (4) أعضاء يمثلون الإدارة وأربعة (4) أعضاء يمثلون العمال"، على

أن يكون لكل صنف من هؤلاء الممثلين الرسميين، عدد مماثل من الممثلين الاحتياطيين، وعلى

أن لا يشارك هؤلاء الآخرين في اجتماعات المجلس، إلا في حالة غياب الأعضاء الرسميين

(المادة 05) أما بالنسبة لكيفية اختيار هؤلاء الأعضاء، فقد حددت المادة 3 من المرسوم

السالف الذكر، صفة ممثلي الإدارة الذين حصرتهم على سبيل التحديد في: المدير العام

للوظيفة العمومية، وممثل عن كل من الوزير المكلف بالعمل، والوزير المكلف بالمالية، والوزير

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 يتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء وتنظيمه وعمله.

المكلف بالداخلية، فيما تتكفل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا في قطاع الإدارة العمومية على المستوى الوطني، بتعيين الأعضاء الممثلين للعمال (المادة 4 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر)، ويتم تعيين هؤلاء الأعضاء بقرار صادر من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد (المادة 6)، أي من طرف رئاسة الحكومة، باعتبارها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في الوقت الحالي وكنتيجة لتبعية إدارة الوظيفة العمومية لجهة إدارية معينة، هي في لوقت الحالي رئاسة الحكومة، فإن هذا المجلس يوضع تحت وصاية وإشراف هذه السلطة، يرأسه المدير العام للوظيفة العمومية (المادة 8)، وهو مزود بهيئة تقنية، تكلف بتحضير أعماله واجتماعاته، وتتلقى كل الوثائق والتقارير الموجهة إليه (المادة 9).

ولالإشارة فقد صدر أول قرار مؤرخ في 26 صفر 1442 الموافق لـ: 14 أكتوبر سنة 2020 يتضمن تعيين أعضاء مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء وتم تنصيب الاعضاء بتاريخ 2021/03/13.¹

الفرع الثاني: إجراءات المصالحة لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء

إن تنظيم مجلس الوظيفة العمومية في شكل هيئة دائمة ومستقرة، جعل اللجوء إليه لإجراء المصالحة بين المتنازعين، مقيدة بأربعة إجراءات أولية وشكلية وثابتة، حدد البعض منها

¹- أنظر قرار مؤرخ في 26 صفر 1442 الموافق لـ: 14 أكتوبر سنة 2020 يتضمن تعيين أعضاء مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء

بمقتضى القانون¹، بينما حدد البعض الآخر بمقتضى التنظيم. ففي حالة فشل المصالحة الرسمية، للأسباب الواردة في المادة 19 من القانون 90 - 02 السالف الذكر، تقوم الجهة الرئاسية العليا، أي رئيس البلدية، أو الوالي، أو الوزير، بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويتم هذا من الناحية العملية، بإخطار المدير العام للوظيفة العمومية، باعتباره مفوضاً من قبل رئيس الحكومة في اتخاذ كافة الإجراءات، والقيام بكل الأعمال والتصرفات والقرارات التي يخولها القانون أو التنظيم لإدارة الوظيفة العمومية، وكذلك باعتباره رئيس المجلس المتساوي الأعضاء، وذلك بواسطة محضر عدم المصالحة، الذي تعده هذه الجهة الرئاسية، والذي يوقعه الأطراف، والمتضمن للنقاط المتفق عليها، والأخرى الباقي الخلاف قائماً حولها، مع اقتراح الحلول التي تراها مناسبة لتسوية النقاط الأخيرة (المادة 20 من القانون 90-02) ، ومعنى هذا أن الخلاف لا يرفع إلى المجلس من قبل الأطراف المتنازعة مباشرة، كما هو عليه الحال في النزاعات الخاضعة لقانون العمل، وإنما من قبل السلطات الرئاسية الوصية عليها. وبمجرد إخطار المجلس بالنزاع، يقوم رئيسه باستدعاء أعضائه للاجتماع للنظر في النزاع الذي رفع إليه، وذلك في مدة لا تتجاوز الأربعة (4) أيام (المادة 13 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر)، على أن يتضمن الاستدعاء الموجه لكل عضو من أعضاء المجلس،

¹ - بدران مراد، محاضرات في منازعات الوظيفة العامة، لطلبة الماجستير تخصص القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، السنة الجامعية 2006/2007، ص16

على ملخص للنزاع المعروض للتسوية، ونسخة من المحضر الذي أعدته السلطة السلمية العليا للأطراف المتنازعة، والاقتراحات التي عرضتها هذه السلطة (المادة) 14 ، بالإضافة إلى استدعاء الأطراف المتنازعة التي يستوجب عليها المشاركة في اجتماعات المجلس عند نظره في النزاع القائم بينهما (المادة) 15 ، وعند بداية الاجتماع يعين رئيس المجلس مقررا من بين أعضائه لكل قضية¹، حيث يقوم هذا الأخير بإعداد تقرير كامل حول معطيات وملابسات النزاع، انطلاقا من الملفات والمستندات والتقارير والمحاضر التي تجمعها وتوثقها الأمانة التقنية، والمرسلة إليها من المؤسسات والإدارات العمومية، وممثلي العمال (المادة) 16 من المرسوم السالف الذكر) ومن أجل الاطلاع والتحقق من كافة الجوانب المتعلقة بالنزاع المعروض عليها.²

يستوجب على المجلس أن يستمع قانونا على الأقل على ثلاثة ممثلين من التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، وثلاثة ممثلين عن المؤسسات و الإدارات العمومية المعنية (المادة 12 من المرسوم المشار إليه) بعد إتمام الإجراءات الأولية، يشرع المجلس في عملية المصالحة بعد الاستماع إلى التقرير الذي يعده ويقدمه المقرر المعين للقضية، وإلى عرض وجهات نظر كل طرف من أطراف النزاع، وأحيانا

¹ - أنظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 ، السابق ذكره.

² - بدران مراد، محاضرات في منازعات الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص17.

وعند الحاجة، يمكن للرئيس أن يستدعي أي شخص أجنبي عن المجلس، وعن الاطراف، للاستعانة بخبرته أو معرفته، والاستماع إلى رأيه، إذا كان ذلك يساعد المجلس في إيجاد تسوية للنزاع المعروض عليه(المادة 17 من المرسوم السابق)¹، ويمكن تشبيه هذه العملية بمرحلة المرافعة أمام المحكمة، حيث تستمع المحكمة إلى قرار الإحالة، وأقوال المتهمين ودفاعهم، ورأي الخبراء في الموضوع، وبعد إتمام المرافعة يصدر المجلس حكمه أي يعلن رأيه وقراره بعد المداولة، في خلال ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اجتماعه الأول(المادة 17 ف2)²

المطلب الثاني: نتائج مصالحة مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وتقييمه

نبحث من خلال المطلب نتائج مصالحة مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء بالفرع الاول ثم تقدير وتقييم مهام مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء بالفرع الثاني

الفرع الاول: نتائج مصالحة مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء

هناك نتيجتين يمكن أن تسفر عن إحداهما إجراءات المصالحة، عن طريق مجلس الوظيفة العمومية.

النتيجة الأولى: هي التوصل لاتفاقه بين الطرفين، حول تسوية كلية أو جزئية لنزاع،

حيث تنص المادة 18 من المرسوم السالف الذكر بأنه " إذا حصل اتفاق أمام مجلس الوظيفة

¹- أنظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 ، السابق ذكره.

²- بدران مراد، محاضرات في منازعات الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص19.

العمومية المتساوي الأعضاء، يحزر محزر وبلغه الرئيس في الحين للأطراف المعنية، ويكون الاتفاق المبرم بهذا الشكل بين الأطراف، قابل للتنفيذ عند تاريخ تبليغه¹، على أن يوقع هذا المحزر من طرف الرئيس وكل من الطرفين سواء اكان الاتفاق على كل جوانب النزاع، أو جزء منه فقط (المادة 20 من المرسوم).

النتيجة الثانية: هي عدم التوصل إلى تسوية كاملة للنزاع، أو إلى تسوية جزئية له، وهي الحالة التي عالجتها المادة 19 من المرسوم السالف الذكر، والتي تنص على أنه " إذا لم تفلح المصالحة بشأن النزاع كله أو جزء منه، يبادر فوراً إلى تحرير محضر عدم المصالحة، يبين فيه بوضوح ما تم الاتفاق بشأنه من نقاط، وما لا يزال الخلاف مستمراً بشأنه من نقاط أخرى، ويرسل إلى أطراف النزاع"²، طبعاً بعد توقيعه من طرف الرئيس وممثلي الأطراف المتنازعة.

الفرع الثاني: تقييم مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء

من خلال النصوص القانونية التي تضبط عمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء نلاحظ الاشكالات التالية:

الاشكال الاول: تطرحه احكام المواد السابقة، يتعلق بجدوى وجود الفقرة الثانية من

المادة 17 ، التي يستنتج منها أن مجلس الوظيفة العمومية يتداول في غياب الأطراف المتنازعة

¹ - أنظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 ، السابق ذكره.

² - أنظر المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 ، السابق ذكره.

في بعض الحالات، وهو أمر يصعب فهمه وتصوره، خاصة إذا علمنا أن مهمة المجلس هي المصالحة بين الأطراف المتنازعة، وليس لجنة تحكيم الأمر الذي يحصر مهمته في محاولة التوفيق بين آراء ومواقف الطرفين المتنازعين، والسعي إلى تقديم اقتراحات منصفة وعادلة، تقرب مواقفها المتباينة، وهو ما يفترض عمليا ومنطقيا أن يحدث، بحضور الأطراف المعنية بالنزاع في اجتماع المصالحة، فإما ان ينجح المجلس في هذه المهمة، ويتم الاتفاق بين المتنازعين على تسوية معينة للنزاع، واما أن يفشل في مهمته، وهنا نتساءل ماذا يقصد بنص الفقرة الثانية من المادة 17 من المرسوم السالف الذكر¹؟ وإذا افترضنا تجاوزا أنه يمكن للمجلس أن يتداول في النزاع على أن يصدر حكمه في خلال الثمانية (8) أيام، فما ضمانات قبول الأطراف بهذا الحكم؟ وما يرغمهم على ذلك؟ وما هو تاريخ بداية سريانه إذا قبلوا به؟ وهل يعتبر اتفاق صلح، ولو أنه لم يتم بحضور الأطراف المتنازعة، ولم يتم توقيعهم له، أم حكم صلح؟ وفي هذه الحالة ما هو مصدر صلاحية المجلس في إصدار هذه الأحكام؟ وماهي قوتها الإلزامية بالنسبة للأطراف المتنازعة؟ هذه الأسئلة كلها لا نجد لها أي جواب في النص المنظم لعمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، مما يؤكد انها كلها تصب في اتجاه واحد، وهو عدم جدوى مثل هذا الاجراء، وعدم تلائمه مع منطق وهدف إجراء المصالحة أصلا، إذ أن مجلس الوظيفة العمومية هذا ليس لجنة أو هيئة تحكيم، وليس هيئة قضائية كذلك، وإنما هو

¹ - أنظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 ، السابق ذكره.

مجرد وسيط مهمته الرئيسية تقريب وجهات النظر والمواقف المتباينة بين الأطراف المتنازعة ومساعدتهم على التوصل إلى اتفاق لتسوية النزاع القائم بينهم، وفق ما يحقق مصالحهم وأهدافهم، مع احترام وضمان مصالح كل طرف منهم.

الإشكال الثاني: تثيره الفقرة الثانية من المادة 18 من نفس النص، التي تقيد اتفاق

المصالحة بتاريخ تبليغه إلى الأطراف، فإذا كان الاتفاق يتم بين الطرفين، أي بحضورهما، وهو ما يجب أن يكون، وهما مطالبين بالتوقيع عليه،¹ وهو ما يمثل دليل كافي على إعلان إرادتهما الصريحة في الالتزام بأحكامه ومضمونه، فأبي تبليغ يبقى بعد هذا؟ خاصة وأن المادة 15 من نفس النص تلزم الأطراف بالحضور، أي أن هذا الخير يعتبر واجب قانوني، لذلك نرى أنه من منطوق الأمور، أن يعاد صياغة المادة 18 السالفة الذكر، على النحو الذي يجعلها تتناسب مع المهمة الموكلة للمجلس، كأن تكون صياغتها على النحو التالي " إذا حصل أمام المجلس اتفاق حول التسوية الكلية للنزاع، يحرر الرئيس محضرا بذلك في الحين، يوقع من قبل أعضاء المجلس، وطرفي النزاع، ويكون نافذا من تاريخ توقيعه "

الإشكال الثالث: تثيره صياغة المادة 19 من نفس المرسوم، وذلك من زاويتين:

- الأولى فيما يتعلق بحالة وقوع اتفاق حول التسوية الجزئية للنزاع، هل يمكن تنفيذ ما

اتفق عليه في الحال؟ أم يجب انتظار التسوية الكاملة للنزاع؟ خاصة إذا كان الجانب أو

¹ - أنظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416، السابق ذكره.

الجوانب المتفق حولها ليست مرتبطة عضويا أو شرطيا بالجوانب التي لا يزال الخلاف قائما حوله.¹

- والثانية حول الإجراءات التي يستوجب على أطراف النزاع اتباعها، في حالة فشل المصالحة كليا أو جزئيا، حيث أن المادة لا توضح هذه المسألة، ولا تبين ما هو الحل أو الاجراء الذي يستوجب القيام به في هذه الحالة، إذ كان الأصح أن تنص هذه المادة على تبليغ المحضر محضر عدم الصلح إلى السلطات الرئاسية العليا، الوصية على أطراف النزاع ، وليس لأطراف النزاع أنفسهم، باعتبار أنهم قد وقعوا المحضر، وبالتالي لا داعي لإبلاغهم، حيث يفترض فيهم العلم بفشل المصالحة، باعتبار أنهم هم الذين قاموا بالتفاوض من أجل الوصول إلى الاتفاق. أما السبب في وجوب تبليغ السلطات الرئاسية العليا، فيعود إلى:

- أولا : لكونها هي التي رفعت النزاع إلى المجلس، وبالتالي من المنطق والضرورة أن تطلع على نتائج ما توصل إليه المجلس بشأن بحثه للنزاع، سواء توصل إلى تسوية كلية أو جزئية للنزاع، أو فشل ذلك كليا أو جزئيا.

- ثانيا: لكونها هي الخولة قانونا بصلاحيية عرض النزاعات الجماعية في حالة فشل إجراءات المصالحة بشأنها، على اللجنة الوطنية للتحكيم.

¹ - أنظر المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 ، السابق ذكره.

إن تحديد الإجراء الموالي، بعد فشل المجلس في تسوية النزاع، أمر غامض في التنظيم الحالي، ولا يمكن الاستناد بشأنه للقواعد العامة في هذا المجال، حيث انه إذا رجعنا إلى المبدأ العام الوارد في القانون 90 - 02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 ، المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، وممارسة حق الإضراب، والذي تنص عليه المادة 24 منه¹، فإن فشل المصالحة يؤدي مباشرة إلى شرعية قيام العمال بممارسة حق الإضراب، وفق الشروط والإجراءات المحددة في هذا القانون، ونعني بذلك أن عمال المؤسسات والهيئات الإدارية المعنية، يمكنهم بمجرد فشل المجلس في تسوية نزاعهم، بإعلان إرادتهم وقرارهم في ممارسة حق الإضراب، وهنا لا يمكن عرض النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم " إلا إذا اقتضت ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة " .

ولما كان حق الإضراب في هذا القطاع بصفة خاصة تتحكم فيه عدة اعتبارات وقيود، تصل إلى حد منع بعض الفئات من الموظفين من التمتع بهذا الحق بحكم القانون. فإن الاختصاص بتسوية النزاعات الجماعية الخاصة بهذه الفئة يرجع بصفة مباشرة إلى اللجنة الوطنية للتحكيم، وبالتالي لا يشكل هذا النوع من المنازعات في الحقيقة والواقع أي إشكال، على خلاف النزاعات التي تنثور بين بقية الفئات من الموظفين، في مختلف القطاعات والمؤسسات الإدارية، والتي تؤول مباشرة إلى الإضراب، وفقا للقاعدة العامة التي ينص عليها القانون، كما

¹ - أنظر المادة 24 من القانون 90-02، السابق ذكره

سبق ذكرها، وأن تكليف اللجنة الوطنية للتحكيم بها قد جاء على سبيل الاستثناء، أي عندما تفرض بعض الضرورات أو الظروف الاقتصادية والاجتماعية القاهرة ذلك.¹

¹ - شوقي بركاني ، الاضراب في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة أم البواقي، 2009، ص 44.

خلاصة الفصل

من خلال ما سبق التطرق له في هذا الفصل يعد مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء ، المشكل من ممثلي الإدارة والعمال ويرأسه السيد المدير العام للوظيفة العمومية، جهازا للمصالحة في مجال النزاعات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية التي تعرضها عليه السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و من خلال تشكيلة المجلس وتنظيمه وعمله المنصوص عليها في القانون والمهام التي أسندها المشرع له إلا أننا نجد أن مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء عديم الأثر وغير مفعّل بالرغم من تعيين أعضائه وتنصيبهم مؤخرا خلال السنة لجارية 13 مارس 2021 ومع ذلك فإن مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء لم يعقد أولى إجتماعاته بعد ولم يتم بإعداد قانونه الداخلي بعد، وهذا ما يجعل المجلس غير مفعّل ويحتاج إلى بث الروح فيه للقيام بالمهام المسنودة له.



الذخائفة



خاتمة

الخلاصة التي يمكن أن نخرج بها من خلال ما تمت معالجته والتطرق إليه في هذا البحث ، هي أن الوضعية العامة لهيكله تسوية نزاعات العمل في المؤسسات العمومية يمكن أن نصفه بالإيجابي على مستوى النصوص القانونية والتنظيمية المتضمنة لإقامة الأجهزة وتحديد الإجراءات المناسبة لخصوصية ومتطلبات هذا النوع من النزاعات وذلك من خلال إقامة جهاز مصالحة " مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء" وتحديد مهامه وصلاحياته ومكانته القانونية في ظل منظومة إجرائية ، ويعتبر مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء جهاز أستحدثه المشرع الجزائري في القانون 90-02 ومهمته القيام بالمصالحة بين طرفي النزاع وديا وحيث يعتبر مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء جهازا للمصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والادارات العمومية

ويعتبر الصلح الذي يقوم به مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء إجراء ودي لتسوية نزاعات العمل في الهيئات والإدارات العمومية على غرار إجراءات الصلح المطبقة في حالة نشوب نزاع جماعي في العمل في القطاع الاقتصادي وذلك في إطار ترقية الحوار الاجتماعي بالإضافة إلى تعزيز قدرات فض النزاعات الجماعية في العمل وتتمثل غايته في تقريب وجهات النظر المتباينة لطرفي النزاع، بغية مساعدتهما على إيجاد تسوية أو حل بطريقة ودية ومن خلال دراستنا لمختلف جوانب مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء تم التوصل إلى النتائج التالية :

- مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء جهاز يتكون من الادارة وممثلي العمال يوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.
- مهمة مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء القيام بالمصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والادارات العمومية.

خاتمة

- تم إلغاء وظيفة مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء الاستشارية في إعداد النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل ضمن المؤسسات والادارات العمومية بموجب الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الاساسي للوظيفة العمومية.
 - يشتمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء على أمانة تقنية تقيد القضايا المرفوعة وتحضر الاجتماعات وتجمع وثائق ذات الصلة بجدول الاعمال كما يشمل على مقرر للجلسة.
 - تم تعيين أعضاء مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء بقرار في 2020/20/14 وتم تنصيب المجلي بتاريخ 2021/03/13.
 - تم تعيين أعضاء مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء بقرار في 2020/20/14 وتم تنصيب المجلي بتاريخ 2021/03/13.
- ومن خلال النتائج المتوصل إليها في عرض النظام القانوني لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء يمكن الخروج بالتوصيات التالية:
- الإسراع في إعداد النظام الداخلي لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء وتفعيله في ظل غيابه شلله التام.
 - أصبح من الضروري إعادة النظر في نظام المصالحة بالشكل الذي يجعله أكثر قدرة على التكفل بالنزاعات المعروضة عليه.
 - ضرورة الاهتمام بجانب التكوين القانوني فيما يخص اختيار المساعدين الممثلين للعمال والادارة.
 - إقتراح وضع آلية لإنتخاب أعضاء مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء بدلا من تعيينهم.

خاتمة

- كذلك الشأن في رئاسة مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء يمكن أن تكون دورية أو بالانتخاب.
- وضع آلية تعطي عمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء أكثر جدية فعالية .



قائمة المصادر والمراجع



قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر:

أولاً: الدساتير.

- الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل في سنة 2008.
- ثانياً: النصوص القانونية.
- القانون 90-02 المؤرخ في 06-02-1990 المتضمن القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر ، عدد 02
- القانون 90-11 المؤرخ في 06-02-1990 المعدل و المتمم، المتضمن علاقات العمل ، ج ر ، عدد 17.

ثالثاً: المراسيم الرئاسية و التنفيذية.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 بتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء وتنظيمه وعمله.
- المرسوم التنفيذي رقم 418 - 90 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها.
- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر رقم 46.
- قرار مؤرخ في 26 صفر 1442 الموافق لـ: 14 أكتوبر سنة 2020 يتضمن تعيين أعضاء مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب والمؤلفات

- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2005.
- أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012،

قائمة المصادر والمراجع

- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار ريحانة، الجزائر، 2002.
 - بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني ، الطبعة الأولى ، دار الخلدونية ،الجزائر ، 2010.
 - عمار بوضياف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، 2015.
 - هاشمي خرفي ،الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية، وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة ،ب-ط، الجزائر، 2010
 - رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية ، دار هومة ، الجزائر ، 2001.
 - عبد الرحمن خليفي ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، 2008.
- ثانيا : الرسائل و المذكرات**
- شوقي بركاني ، الاضراب في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة أم البواقي، 2009
 - يحيوي نادية ، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ، تخصص المسؤولية المهنية ، جامعة تيزي وزو ، 2014
 - عمار زعبي، الطرق الودية لتسوية النزاعات الجماعية، جامعة الوادي، مجلة العلوم القانونية ، 2015
 - عيساني محمد ، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسالة دكتوراه، جامعة تيزي وزو، 2016
 - كرمية هاجر ، تسوية منازعات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة البويرة 2016

قائمة المصادر والمراجع

ثالثا : المقالات العلمية

بدران مراد، محاضرات في منازعات الوظيفة العامة، لطلبة الماجستير تخصص القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، السنة الجامعية 2006/2007.

رابعا: المواقع الالكترونية

[/https://www.mtess.gov.dz](https://www.mtess.gov.dz) الموقع الرسمي لوزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي.

خامسا: المراجع باللغة الأجنبية

- Amar BENAMAROUCHE, Le Nouveau Droit du Travail en Algérie - éd. HIWARCOM, Alger, 1994.
- (M) LANANI, La Gestion des Conflits Individuels dans la Fonction Ressource Humaines - Revue Algérienne du travail, N° 22, Editée par L'institut National du Travail, Alger 1998.



الفهرس



الفهرس

الصفحة	المحتوى
	شكر و عرفان
أ - ز	مقدمة
الفصل الأول: النزاعات الجماعية في الوظيفة العمومية وتسويتها	
09	تمهيد
10	المبحث الأول: مفهوم علاقة العمل الجماعية
10	المطلب الأول: تعريف وخصائص علاقة العمل الجماعية
10	الفرع الأول: تعريف علاقة العمل الجماعية
10	الفرع الثاني: خصائص علاقة العمل الجماعية
12	المطلب الثاني: مفهوم منازعات العمل الجماعية
12	الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية
13	الفرع الثاني: أنواع منازعات العمل الجماعية
15	المبحث الثاني: آليات تسوية نزاعات العمل قبل إخطار مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الاعضاء
15	المطلب الأول: نظام المصالحة قبل إخطار مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الاعضاء
16	الفرع الأول: المصالحة الرسمية (الوساطة)
18	الفرع الثاني: المصالحة العادية
18	المطلب الثاني: نظام التحكيم
19	الفرع الأول: تنظيم وتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم

الفهرس

20 الفرع الثاني: إصدار قرارات التحكيم وتنفيذها

22 خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الإطار الشكلي والوظيفي لمجلس الوظيفة العمومي المتساوي الاعضاء

24 تمهيد

25 المبحث الأول: الإطار الشكلي لمجلس الوظيفة العمومي المتساوي الاعضاء

25 المطلب الأول: تعريف مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الاعضاء ومهامه

25 الفرع الأول: تعريف مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الاعضاء

26 الفرع الثاني: مهام مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الاعضاء

28 المطلب الثاني: صور منازعات مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الاعضاء

28 الفرع الأول: نزاع حول تفسير نص قانوني

29 الفرع الثاني: نزاع حول موضوع جديد

29 المبحث الثاني: الإطار الوظيفي لمجلس الوظيفة العمومي المتساوي الاعضاء

30 المطلب الأول: تنظيم وعمل مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الاعضاء

30 الفرع الأول: تنظيم مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الاعضاء

31 الفرع الثاني: إجراءات المصالحة لمجلس الوظيفة العمومي المتساوي الاعضاء

34 المطلب الثاني: نتائج مصالحة مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الاعضاء وتقييمه

34 الفرع الأول: نتائج مصالحة مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الاعضاء

35 الفرع الثاني: تقييم مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الاعضاء

الفهرس

41	خلاصة الفصل
42	الخاتمة
50	قائمة المصادر والمراجع
54	الملاحق
	الملخص



الملاحق





الجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية

الجريدة الرسمية

اتفاقات دولية، قوانين، مراسيم

قرارات وآراء، مقررات، منشور، إعلانات وبلاغات

الإدارة والتحرير الأمانة العامة للحكومة الطبع والاشتراكات المطبعة الرسمية	تونس	الجزائر	الاشتراك سنوي
	الجزائر المغرب موريطانيا	خارج الجزائر	
	سنة	سنة	النسخة الاصلية..... النسخة الاصلية وترجمتها
	100 د.ج	300 د.ج	
	200 د.ج	550 د.ج	
7 و9 و13 شارع عبد القادر بن مبارك - الجزائر الهاتف 65.18.15 إلى 17 ح ج ب 50 - 3200 الجزائر Télex : 65 180 IMPOF DZ	تزداد عليها نفقات الارسال		
<p>ثمن النسخة الاصلية 2.50 د.ج ثمن النسخة الاصلية وترجمتها 5.00 د.ج ثمن العدد للسنين السابقة : حسب التسعيرة. وتسلم الفهارس مجاناً للمشاركين. المطلوب منهم ارسال لفائف الورق الاخيرة عند تجديد اشتراكاتهم والاعلام بمطالبهم. يؤدي عن تغيير العنوان 3.00 د.ج ثمن النشر على اساس 20 د.ج للسطر.</p>			

فهرس

قانون رقم 90 - 03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق
6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل. 237

قانون رقم 90 - 04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق
6 فبراير سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في
العمل. 240

مراسيم تنظيمية

مرسوم تنفيذي رقم 90 - 49 مؤرخ في 10 رجب عام 1410
الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتضمن القانون الاساسي
الخاص لعمال قطاع التربية. 244

قوانين

قانون رقم 90 - 01 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق
6 فبراير سنة 1990 يعدل ويتمم قانون المعاشات العسكرية،
المعدل والمتمم، والملحق بالامر رقم 76 - 106 المؤرخ
في 9 ديسمبر سنة 1976. 226

قانون رقم 90 - 02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق
6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات
الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب. 231

- وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،
يصدر القانون التالي نصه :

الباب الاول

الهدف ومجال التطبيق

المادة الاولى : يحدد هذا القانون كليات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وشروط وكليات ممارسة حق الاضراب الناتج عن النزاع الجماعي، بمفهوم المادة الثانية أدناه.

المادة 2 : يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5 أدناه.

المادة 3 : تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال والمستخدمين الاشخاص الطبيعيين أو المعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني.

الباب الثاني

الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها

الفصل الاول

الاحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والادارات العمومية

القسم الاول

الوقاية من النزاعات

المادة 4 : يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية.

تدل عبارة ممثلي العمال، في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال، في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين.

تحدد كليات تطبيق هذه المادة، لاسيما دورية الاجتماعات، في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال.

المادة 5 : اذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها؛ يباشر المستخدم وممثلو العمال اجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها.

قانون رقم 90 - 02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور لاسيما المواد 52 و53 و54 و113 و115 و117 منه،

- وبمقتضى الامر رقم 66 - 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم، والمتضمن قانون العقوبات،

- وبمقتضى الامر رقم 71 - 74 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات،

- وبمقتضى الامر رقم 75 - 33 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975 والمتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية،

- وبمقتضى القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسي العام للعامل،

- وبمقتضى القانون رقم 82 - 05 المؤرخ في 19 ربيع الثاني عام 1402 الموافق 13 فبراير سنة 1982 والمتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها،

- وبمقتضى القانون رقم 82 - 06 المؤرخ في 3 جمادى الاولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية،

- وبمقتضى القانون رقم 86 - 01 المؤرخ في 18 جمادى الاولى عام 1406 الموافق 28 يناير سنة 1986 المعدل والمتمم للامر رقم 66 - 154 المؤرخ في 18 صفر عام 1986 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الاجراءات المدنية،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 01 المؤرخ في 22 جمادى الاولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 14 المؤرخ في 16 رمضان عام 1408 الموافق 3 مايو سنة 1988 المعدل والمتمم للامر رقم 75 - 58 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون المدني،

وتساعد الوسيط، في مجال تشريع العمل، بناء على طلبه، مفتشية العمل المختصة إقليميا.

المادة 12 : يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معلة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة الى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

القسم الرابع التحكيم

المادة 13 : في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 442 الى 454 من قانون الاجراءات المدنية، مع مراعاة الاحكام الخاصة في هذا القانون.

يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه.

الفصل الثاني

الاحكام التي تطبق على المؤسسات والادارات العمومية

القسم الاول التعريف

المادة 14 : تعد مؤسسات وادارات عمومية، في مفهوم هذا القانون، المؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الاداري، وكذلك الادارات المركزية التابعة للدولة والولايات والبلديات.

القسم الثاني

الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل

المادة 15 : تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والادارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والادارات العمومية المهنية.

القسم الثالث

المصالحة

المادة 16 : إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يرفع ممثلو العمال المسائل المستمرة فيها الخلاف الى :

- السلطات الادارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي اليها المؤسسة أو الادارة المعنية،

وإذا لم تكن هناك اجراءات اتفافية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل الى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

القسم الثاني المصالحة

المادة 6 : تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع اليها الخلاف في العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثل العمال.

ولهذا الغرض، يستدعى مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل الى جلسة أولى للمصالحة، خلال الأيام الثمانية (8) الموالية للاخطار، قصد تسجيل موقف كل واحد في كل مسألة من المسائل المتنازل عليها.

المادة 7 : يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل.

المادة 8 : عند انقضاء اجراء المصالحة، الذي لا يمكن أن يتجاوز 15 يوما ابتداء من تاريخ الجلسة الاولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها، إن وجدت.

تصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الاكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا.

المادة 9 : في حالة فشل اجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو على بعضه، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة.

وفي هذه الحالة، يمكن الطرفين أن يتفقا على اللجوء الى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما احكام هذا القانون.

القسم الثالث الوساطة

المادة 10 : الوساطة هي اجراء يتفق، بموجبه، طرفا الخلاف الجماعي في على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع الى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه.

المادة 11 : يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات الفيدة للقيام بمهمة ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني ازاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته.

ويستشار، زيادة على ذلك، في اعداد النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل ضمن المؤسسات والادارات العمومية وتكييف هذه النصوص.

المادة 23 : يحدد تشكيل المجلس المتساوي الاعضاء في الوظيفة العمومية وطرق تعيين رئيسه وأعضائه وكذا كيفية تنظيمه وتسييره، عن طريق التنظيم.

الباب الثالث

ممارسة حق الاضراب

الفصل الاول

كيفية ممارسة حق الاضراب

القسم الاول

الشروط العامة

المادة 24 : اذا استمر الخلاف بعد استنفاد اجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها اعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء الى الاضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في احكام هذا القانون.

المادة 25 : لا يمكن اللجوء الى ممارسة الاضراب ويوقف الاضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم.

المادة 26 : يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل، بمفهوم المادة الثانية اعلاه، والذي يحدث خرقا لاحكام هذا القانون، خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين يشاركون فيه ويتحمل المسؤولية الاشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.

القسم الثاني

موافقة جماعة العمال على الاضراب

المادة 27 : تستدعى، في الحالات المنصوص عليها في المادة 225 اعلاه، جماعة العمال المعنيين الى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة، بعد اعلام المستخدم، قصد اعلامهم بنقاط الخلاف المستمر، والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه.

وتسمع جماعة العمال الى ممثلي المستخدم أو السلطة الادارية المعنية، بناء على طلبهم.

- الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الادارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا.

المادة 17 : في حالة عدم تسوية المسائل المقصودة بالظن المنصوص عليها في المادة السابقة تستدعي، خلال الثمانية أيام (8) الموالية لأخطارها، السلطة السلمية العليا المباشرة، طرفي الخلاف الجماعي في العمل الى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة اقليميا.

المادة 18 : اذا تبين، خلال اجتماع المصالحة، أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي أخطرت على ضمان تطبيق ذلك الالتزام، في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوما من تاريخ الاخطار.

المادة 19 : اذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل تتعلق بتأويل الاحكام القانونية أو التنظيمية أو تتعلق بمسائل لا يمكن التكفل بها في اطار الاحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها، تخطر السلطة السلمية العليا، المذكورة في المادة 16 اعلاه السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الاشكال المنصوص عليها في المادة 20 أدناه، قصد عرض نقاط الخلاف على المجلس المتساوي الاعضاء في الوظيفة العمومية المنصوص عليه في المواد من 21 الى 23 أدناه.

المادة 20 : عند نهاية اجراء المصالحة المنصوص عليه في المواد من 16 الى 19 اعلاه الذي لا يمكن أن يتجاوز 15 يوما ابتداء من تاريخ الاجتماع الاول، تعد السلطة السلمية العليا محضرا يوقعه الطرفان ويتضمن النقاط المتفق عليها، اذا اقتضى الامر، تتضمن المقترحات المقدمة الى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، التي تتعلق باشكال التكفل بالمسائل المستمر فيها الخلاف واجراءاته.

القسم الرابع

مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء

المادة 21 : يحدث مجلس متساوي الاعضاء في الوظيفة العمومية يتكون من الادارة وممثلي العمال ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 22 : يشكل المجلس المتساوي الاعضاء في الوظيفة العمومية، جهازا مصلحه في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والادارات العمومية.

القسم الخامس

عرقلة حرية العمل

المادة 34 : يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل.

ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلة بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء.

المادة 35 : يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل.

وفي هذه الحالة، يمكن اصدار أمر قضائي باخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم.

المادة 36 : تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامثال لتنفيذ أمر قضائي باخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما، دون المساس بالعقوبات الجزائية.

الفصل الثاني

تحديد ممارسة حق الاضراب

القسم الاول

القدر الأدنى من الخدمة

المادة 37 : اذا كان الاضراب يمس الانظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الاساسية، أو يمس الانشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والاملاك الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الانشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة اجباري أو ناتج عن مفاوضات أو إتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتان 38 و39 أدناه.

المادة 38 : ينظم قدر أدنى من الخدمة الاجبارية في المجالات التالية :

- 1 - المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الادوية.
- 2 - المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلوكية واللاسلكية والاذاعة والتلفزة،
- 3 - المصالح المرتبطة بانتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها،

المادة 28 : يوافق على اللجوء الى الاضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الاقل.

القسم الثالث

الاشعار المسبق بالاضراب

المادة 29 : يشرع في الاضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27 و28 أعلاه، لدى انتهاء أجل الاشعار المسبق بالاضراب.

المادة 30 : تحسب مدة الاشعار المسبق بالاضراب ابتداء من تاريخ ايداعه لدى المستخدم واعلام مفتشية العمل المختصة اقليميا.

تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولايمكن أن تقل عن ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ ايداعه.

المادة 31 : يلتزم المستخدم وممثلو العمال، بمجرد ايداع الاشعار المسبق بالاضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والاملاك وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام.

القسم الرابع

حماية حق الاضراب

المادة 32 : يحمي القانون حق الاضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون.

ولايقع الاضراب، الذي شرع فيه، حسب هذه الشروط، علاقة العمل.

ويوقف الاضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة إتفاقيات وعقود يوقعانها.

المادة 33 : يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ماعدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الادارية أو اذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و40 أدناه.

كما أنه لايمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في اضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

القسم الثاني

التسخير

المادة 41 : عملا بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون، في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لامن الاشخاص والمنشآت والاملاك، لضمان استمرار المصالح العمومية الاساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان.

المادة 42 : يعد عدم الامتثال لامر التسخير خطأ جسيما، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري.

الفصل الثالث

موانع اللجوء الى الاضراب

المادة 43 : يمنع اللجوء الى الاضراب في ميادين الانشطة الاساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة، يمنع اللجوء الى الاضراب على :

1 - القضاة،

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

3 - أعوان مصالح الأمن،

4 - الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية،

5 - أعوان مصالح استغلال شبكات الاشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية،

6 - الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك،

7 - عمال المصالح الخارجية لادارة السجون.

المادة 44 : تخضع الخلافات الجماعية في العمل، التي يكون العمال الخاضعون لاحكام المادة السابقة طرفا فيها، لاجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد من 16 الى 20 أعلاه وللدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية، ان اقتضى الامر، كما ينص عليها الباب الخامس من هذا القانون.

الباب الرابع

تسوية الاضراب

المادة 45 : يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الاشعار المسبق وبعد الشروع في الاضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما.

4 - المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا مصالح التطهير،

5 - المصالح المرتبطة مباشرة بانتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للاشارة،

6 - المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية،

7 - المصالح المكلفة بانتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري،

8 - نقل المحروقات بين السواحل الوطنية،

9 - مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتوجات المعترف بخطرورها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني،

10 - المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الارصاد الجوي والاشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع)،

11 - مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الارواح وعمليات الشحن وانقاذ السفن مباشرة،

12 - مصالح الدفن والمقابر،

13 - المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية والاستعداد للنزول وابرار المراقبة)،

14 - مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.

المادة 39 : يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي، دون المساس بالاحكام الواردة في المادة 38 أعلاه.

وإذا لم يكن ذلك، يحدد المستخدم أو السلطة الادارية المعنية، بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به.

المادة 40 : يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما.

المادة 51 : يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاض من المحكمة العليا وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة، وعدد ممثلي العمال.

يحدد تكوين هذه اللجنة وكيفية إجراءات تعيين أعضائها وطريقة تنظيمها وتسييرها، عن طريق التنظيم.

القسم الثاني

قرارات التحكيم

المادة 52 : تصبح قرارات التحكيم نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات الى الطرفين خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخها.

الباب السادس

احكام جزائية

المادة 53 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500,00 دج و 2.000,00 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها، التي تنظم طبقا لأحكام هذا القانون. ويمكن أن ترفع هذه الغرامة المالية الى 5000,00 دج في حالة العود.

المادة 54 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000,00 دج و 20.000,00 دج وشهرين الى ستة (06) أشهر حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من زود الحكام والوسطاء المذكورين في أحكام هذا القانون بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مارس مناورات احتيالية تستهدف الضغط على أعضاء هذين الجهازين بغية توجيه قرارهما أو توصيتهما.

المادة 55 : يعاقب بالحبس من ثمانية أيام الى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500,00 دج و 2000,00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون، أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره.

ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر الى ثلاث سنوات حبسا ومن 2.000,00 دج الى 50.000,00 دج غرامة مالية، أو ترفع احدهما، اذا صاحب التوقف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.

المادة 46 : يمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفاء، يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما، اذا بدت من موافقهما صعوبات في المفاوضات المباشرة. كما يمكن الأطراف المعنية للوسيط أن تحدد له مدة زمنية لتقديم اقتراحاته.

المادة 47 : يمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من أحد طرفي الخلاف الجماعي في العمل.

المادة 48 : اذا استمر الاضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل، ان اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال.

الباب الخامس

اللجنة الوطنية للتحكيم

القسم الاول

اختصاصها وتكوينها

المادة 49 : تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالخلافات الجماعية في العمل الآتية :

- الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون اللجوء الى الاضراب،
- الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من هذا القانون.

المادة 50 : تبت اللجنة الوطنية للتحكيم في الخلافات الجماعية في العمل، التي يحيلها عليها :

- الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الشروط المحددة في المادة 48 أعلاه.
- الوزير المعني أو ممثلو العمال فيما يخص المستخدمين المنصوص عليهم في المادة 43 أعلاه.

تتلقى اللجنة الوطنية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية في العمل وكذا أية وثيقة أعدت في اطار إجراء المصالحة والوساطة المنصوص عليهما.

مرسوم تنفيذي رقم 90 - 416 مؤرخ في 5 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 22 ديسمبر سنة 1990 يتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء وتنظيمه وعمله.

ان رئيس الحكومة،

- بناء على الدستور، لاسيما المادتان 81 و116 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب،

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

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل لاسيما المادتان 3 و157 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 9 ذى القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،

يرسم ما يلي :

المادة الاولى : يحدد هذا المرسوم تشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء وتنظيمه وعمله وفقا لاحكام المادة 23 من القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 المذكور اعلاه.

الفصل الاول

التشكيل

المادة 2 : يتكون مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء من ثمانية (8) اعضاء دائمين، اربعة (4) ممثلين للادارة، واربعة (4) ممثلين للعمال.

المادة 3 : يكون اعضاء في مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء ممثلين للادارة :

- المدير العام للوظيفة العمومية،

- ممثل الوزير المكلف بالعمل،

مرسوم تنفيذي رقم 90 - 415 مؤرخ في 5 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 22 ديسمبر سنة 1990 يتضمن إحداث تعويض إتقان الخدمات وتحسينها لصالح عمال المؤسسات التابعة لقطاع الصحة.

إن رئيس الحكومة،

- بناء على تقرير وزير الصحة،

- وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 81 و116 منه،

- وبمقتضى الامر رقم 66 - 133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم رقم 85 - 58 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 والمتعلق بتعويض الخبرة، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 193 المؤرخ في أول ذى الحجة عام 1410 الموافق 23 يونيو سنة 1990 والمتضمن رفع الاجور الرئيسية للعمال التابعين لقطاع المؤسسات العمومية،

يرسم ما يلي :

المادة الاولى : يحدد تعويض لاتقان الخدمات وتحسينها لصالح عمال المؤسسات التابعة لقطاع الصحة، في حدود 10% من حجم الاجور.

المادة 2 : يستبعد منح هذا التعويض جميع التعويضات المماثلة.

ويستفيد العمال المتمتعون بنظام تعويضي خاص ونوعي من الاستفادة من تعويض الاداء وتحسين الخدمات.

المادة 3 : تحدد الشروط والمقاييس والنسبة القصوى لكل عون بقرار مشترك بين الوزيرين المكلفين بالصحة والاقتصاد.

المادة 4 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ويسرى مفعوله ابتداء من أول ديسمبر سنة 1990.

حرر بالجزائر في 5 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 22 ديسمبر سنة 1990.

مولود حمروش

المادة 10 : يضبط مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء نظامه الداخلي.

المادة 11 : يجتمع مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء بتشكيلته المذكورة في المادة 2 اعلاه بمبادرة من رئيسه كلما استشير في مجال إعداد نصوص تشريعية وتنظيمية تحكم شروط العمل وعلاقاته في المؤسسات والادارات العمومية، وتكييفها.

المادة 12 : إذا رفع إلى مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء نزاع جماعي للعمل حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 19 من القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 المذكور اعلاه، فإنه يستمع بقوة القانون إلى ثلاثة (3) ممثلين لأكثر المنظمات النقابية تمثيلا لعمال المؤسسة أو الادارة العمومية المعنية، وثلاثة (3) ممثلين للمؤسسة أو الادارة العمومية.

المادة 13 : يقوم الرئيس، فور إخطاره بنزاع جماعي للعمل حسب الشروط والاشكال المنصوص عليها في المادتين 19 و20 من القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 المذكور اعلاه باستدعاء اعضاء مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء خلال مهلة لا تتجاوز اربعة (4) ايام.

المادة 14 : يجب أن يشتمل الاستدعاء الموجه إلى اعضاء مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء على المسائل المتنازع فيها والمحضر الذي تعده السلطة السلمية العليا حسب مفهوم القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 المذكور اعلاه، ومقترحات السلطة المذكورة، عند الحاجة، المتعلقة بأشكال تسوية المسائل المستمر بشأنها النزاع وإجراءات ذلك.

المادة 15 : يتعين على اطراف النزاع الجماعي للعمل المذكور في المادة 12 اعلاه أن تشارك في جلسات مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء التي تستدعى لها قانونا.

المادة 16 : يعين رئيس مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء مقروا لكل قضية. ويقوم هذا المقرر باعداد تقرير استنادا إلى الملفات التي تعدها الامانة التقنية وفقا للمادة 9 اعلاه.

- ممثل الوزير المكلف بالمالية،

- ممثل الوزير المكلف بالداخلية.

المادة 4 : يتولى تعيين ممثلي العمال في مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء أكثر المنظمات النقابية تمثيلا للعمال الاجراء على المستوى الوطني في المؤسسات والادارات العمومية بالتناسب مع درجة تمثيلها لهم.

المادة 5 : يشتمل كل صنف من الممثلين على عدد متساو من الاعضاء المرسمين والاعضاء الاضافيين. ولا يشارك الاعضاء الاضافيون في الاجتماعات إلا في حالة غياب الاعضاء المرسمين.

المادة 6 : يعين اعضاء مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء ممثلو الادارة، وممثلو العمال المعينون حسب الكيفيات المذكورة في المادتين 4 و5 اعلاه لمدة ثلاث (3) سنوات بقزار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

ويكون تفويضهم قابلا للتجديد.

المادة 7 : إذا منع أحد الموانع المنصوص عليها في النظام الداخلي المذكور في المادة 10 أدناه عضوا من اعضاء مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء أو انتهت مدة التفويض النقابي لأحد الاعضاء الممثلين للعمال فإنه يستبدل حسب الشروط المنصوص عليها في المواد 3 و4 و5 اعلاه.

الفصل الثاني

التنظيم والعمل

المادة 8 : يوضع مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ويرأسه المدير العام للوظيفة العمومية.

المادة 9 : يزود مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء بأمانة تقنية تكلف بما يأتي على الخصوص :

- تقييد القضايا المرفوعة إلى المجلس،

- تحضير اجتماعات المجلس ماديا وتقنيا،

- جمع المذكرات وأية وثيقة أخرى لها صلة بالمسائل المدرجة في جدول أعمال المجلس لاسيما التقارير الواردة من المؤسسات أو الادارات العمومية وممثلي العمال المعينين.

- وبمقتضى القانون رقم 84 - 09 المؤرخ في 2 جمادى الاولى عام 1404 الموافق 4 فبراير سنة 1984 والمتعلق بالتنظيم الاقليمي للبلاد،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 08 المؤرخ في 12 رمضان عام 1410 الموافق 7 أبريل سنة 1990 والمتعلق بالبلدية،

يرسم ما يلي :

المادة الاولى : تحمل بلدية " الهريه " الواقعة على تراب ولاية قسنطينة من الآن فصاعدا اسم " ابن باديس " .

المادة 2 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرد بالجزائر في 5 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 22 ديسمبر سنة 1990.

مولود حمروش

مرسوم تنفيذي رقم 90 - 418 مؤرخ في 5 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 22 ديسمبر سنة 1990 يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعطلها.

ان رئيس الحكومة،

- بناء على الدستور، لاسيما المادتان 81 و116 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب،

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

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل لاسيما المادتان 3 و157 منه،

المادة 17 : يشرع مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء، عقب الاستماع إلى المقرر واطراف النزاع وأي شخص آخر يرى الرئيس فائدة في الاستماع إليه عند الحاجة، في إجراء المصالحة.

يعد مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء نتائج حكمه خلال مهلة لا تتجاوز ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اجتماعه الاول.

المادة 18 : إذا حصل اتفاق أمام مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء يحرر محضر ويبلغه الرئيس في الحين للاطراف المعنية.

ويكون الاتفاق المبرم بهذا الشكل بين الاطراف قابلا للتنفيذ عند تاريخ تبليغه.

المادة 19 : إذا لم تفلح المصالحة بشأن النزاع كله أو جزء منه، يبادر فوراً إلى تحرير محضر بعدم المصالحة يبين فيه بوضوح، ما تم الاتفاق بشأنه من نقاط، وما لا يزال الخلاف مستمرا بشأنه من نقاط أخرى، ويرسل إلى أطراف النزاع.

المادة 20 : يوقع على المحضر المذكور في المادتين 18 و19 أعلاه رئيس مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء واطراف النزاع.

المادة 21 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرد بالجزائر في 5 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 22 ديسمبر سنة 1990.

مولود حمروش

مرسوم تنفيذي رقم 90 - 417 مؤرخ في 5 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 22 ديسمبر سنة 1990 يتضمن تغيير اسم بلدية " الهريه " الواقعة على تراب ولاية قسنطينة.

ان رئيس الحكومة،

- بناء على تقرير وزير الداخلية،

- وبناء على الدستور، لاسيما المادة 81 و116 منه،

قرارات، مقررات، آراء

- مرنيش مالك، نائب مدير تشمين الموارد البشرية
بوزارة المالية.

- ممثلو العمال :

1 - الأعضاء الدائمون :

السادة :

- عمارة رشيد، الاتحاد العام للعمال الجزائريين،

- بغلول رابع، الاتحاد العام للعمال الجزائريين،

- مخانق بن يوسف، النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي
الإدارة العمومية،

- صغيري محمود، النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي
الإدارة العمومية.

2 - الأعضاء الاحتياطيون :

السيدة والسادة :

- عتيق مراد، الاتحاد العام للعمال الجزائريين،

- غضبان جمال، الاتحاد العام للعمال الجزائريين،

- أملال زينة، النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي
الإدارة العمومية،

- طايبي فتحي، النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي
الإدارة العمومية.

وزارة التربية الوطنية

قرار وزاري مشترك مؤرخ في 12 صفر عام 1442 الموافق
30 سبتمبر سنة 2020، يعدل القرار الوزاري
المشترك المؤرخ في 3 رجب عام 1431 الموافق 16
يونيو سنة 2010 الذي يحدد تعداد مناصب الشغل
وتصنيفها ومدة العقد الخاص بالأعوان العاملين
في نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات
بعنوان الإدارة المركزية والمصالح اللامركزية
والمؤسسات العمومية تحت وصاية وزارة التربية
الوطنية.

إنّ الوزير الأول،

ووزير المالية،

ووزير التربية الوطنية،

مصالح الوزير الأول

قرار مؤرخ في 26 صفر عام 1442 الموافق 14 أكتوبر
سنة 2020، يتضمن تعيين أعضاء مجلس الوظيفة
العمومية المتساوي الأعضاء.

بموجب قرار مؤرخ في 26 صفر عام 1442 الموافق 14
أكتوبر سنة 2020، يعين الأعضاء الآتية أسماؤهم، تطبيقا
لأحكام المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ
في 5 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 22 ديسمبر سنة
1990 والمتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي
الأعضاء، وتنظيمه وعمله، في مجلس الوظيفة العمومية
المتساوي الأعضاء :

- ممثلو الإدارة :

1 - الأعضاء الدائمون :

السادة :

- بوشمال بلقاسم، المدير العام للوظيفة العمومية
والإصلاح الإداري، رئيسا،

- مرابطي عبد الحليم، مدير عام الموارد البشرية
والتكوين والقوانين الأساسية بوزارة الداخلية والجماعات
المحلية والتهيئة العمرانية،

- بركاتي أكلي، المفتش العام للعمل بوزارة العمل والتشغيل
والضمان الاجتماعي،

- بلاش سليم، مدير الموارد البشرية بوزارة المالية.

2 - الأعضاء الاحتياطيون :

السادة :

- لعويسي عبد الوهاب، مدير التنظيم والقوانين الأساسية
للوظائف العمومية بالمديرية العامة للوظيفة العمومية
والإصلاح الإداري،

- حمدي سليمان، مدير القوانين الأساسية لمستخدمي
الإدارة المحلية والتقييس بوزارة الداخلية والجماعات المحلية
والتهيئة العمرانية،

- مختاري عثمان، نائب مدير التقييس والمناهج
بالمفتشية العامة للعمل بوزارة العمل والتشغيل والضمان
الاجتماعي،

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

مراسم تنصيب اللجنة الوطنية للتحكيم

ومجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء

الكلمة الافتتاحية للسيد الهاشمي جعبوب

وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

الخميس 13 مارس 2021

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف المرسلين،

السيد وزير العدل حافظ الأختام،

حضرات الضيوف الكرام ،

أسرة الإعلام،

الحضور الكريم ،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يسعدني أن أفتتح اليوم مراسم تنصيب أعضاء اللجنة الوطنية للتحكيم ومجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء بعد إعادة تفعيلها وتجديد تكوينها وذلك بالتنسيق مع وزارة العدل والمديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري.

وبهذه المناسبة المتميزة، أتوجه بخالص الشكر والعرفان إلى زميلي السيد وزير العدل، حافظ الأختام وإلى السيد المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، وإلى كافة مسئولى الدوائر الوزارية والمنظمات النقابية المعنية على مشاركتهم الفعالة في تفعيل هاتين الهيئتين.

السيدات الفضليات، السادة الأفاضل،

لقد اتسعت الآليات البديلة لحل النزاعات الجماعية في العمل في مختلف تشريعات العمل على الصعيد الدولي، وأصبحت تساهم في حل الكثير من الخلافات بين العمال والمستخدمين، حيث أضحى التفاوض والصلح والوساطة والتحكيم من الآليات التي تلجأ إليها الدول لتسوية النزاعات في العمل بمشاركة الأطراف ورضاهم.

وعليه، تستمد آليات المصالحة والتحكيم مرجعيتها من العديد من المقتضيات القانونية حيث نص الفصل الأول من الدستور على أنه من واجب الدولة العمل على ضمان الحقوق الأساسية والحريات بمقتضى القانون.

وعليه، فلقد أرست أحكام القانون رقم: 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مجموعة من الإجراءات الوقائية على مستوى الهيئات المستخدمة التي تعمل على تهيئة ظروف وإجراءات تساعد على إحداث الحوار والتشاور و تبادل الآراء حول المسائل العالقة ذات الصلة بالعلاقات الاجتماعية والمهنية و الشروط العامة للعمل، سواء كانت إشكالات تتعلق بتطبيق أو سوء تفسير نص قانوني أو تنظيمي أو نزاعات مصالحة.

كما تضمن القانون أيضا على آليات أخرى في حالة فشل التسوية الودية للخلاف الجماعي وذلك بإمكانية إحالة النزاع على هيئات توفيقية في إطار المصالحة القانونية سواء بالنسبة للقطاع الاقتصادي وبالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية.

وفي هذا الإطار، يعد المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية، المشكل من ممثلي الإدارة والعمال ويرأسه السيد المدير العام للوظيفة العمومية، جهازاً للمصالحة في مجال النزاعات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية التي تعرضها عليه السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

أما التحكيم فهو أحد الطرق القانونية لحل النزاعات الجماعية في العمل، حيث يمكن عرض الخلاف على التحكيم الاختياري وفق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية أو على اللجنة الوطنية للتحكيم في الحالات المنصوص عليها قانوناً في القطاع الاقتصادي.

أما في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية يرفع النزاع الجماعي إلى اللجنة الوطنية للتحكيم كهيئة مكلفة بمعالجة النزاعات التي يكون طرفاً فيها المستخدمون الممنوعون من اللجوء إلى الإضراب وهم:

- القضاة،

- الموظّفين المعيّنين بمرسوم،

- الموظّفين الذين يشغلون مناصب في الخارج،

- أعوان مصالح الأمن والأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية،

- أعوان استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية و الخارجية،

- الأعوان الميدانيين في الجمارك،

- وعمال المصالح الخارجية لإدارة السجون،

فضلاً على ذلك، تحال الخلافات التي تُعرض على هذه اللجنة حسب الشروط المنصوص عليها قانوناً وإذا اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية وطنية وذلك كإجراء وحيد لفرض حلٍ نهائي للنزاع الجماعي.

السيدات الفضليات، السادة الأفاضل،

اقتناعاً من الحكومة بالمكانة التي تحتلها آليات الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية في العمل، حضي ملف تفعيل أجهزة المصالحة والتحكيم باهتمام كبير، حيث تم تكليف قطاعنا الوزاري بإعادة بعث اللجنة الوطنية للتحكيم ومجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء في إطار تنفيذ مخطط عمل الحكومة.

وتجسيدا لهذا النهج، واثميناً للممارسة الفضلى لبلادنا في مجال الحوار الاجتماعي، وتنفيذا للأولوية الواردة في البرنامج الحكومي وطبقاً للمعايير الدولية للعمل المتعلقة بترقية الحوار الاجتماعي، عملنا على تجسيد هذا الهدف إلى جانب مواصلة استكمال تنصيب الهيئات واللجان الاستشارية لمختلف المؤسسات والهيئات ذات التركيبة الثلاثية.

والهدف من ذلك هو ضمان التطبيق السليم للقانون وإحداث الشروط الكفيلة بتحسين مناخ العمل في عالم الشغل وتكريس مبادئ العدالة الاجتماعية من خلال اعتماد المقاربة التشاركية مع مختلف الفاعلين في عالم الشغل.

السيدات الفضليات، السادة الأفاضل،

كما لا يخفى عليكم، يُعقد حفلنا هذا في سياقات عديدة تتطلب منا تكثيف الجهود وتعبئة كل الطاقات الكفيلة بتطبيق مقتضيات القانون في فترة تعيش بلادنا، مثلها مثل بلدان العالم، ظروفًا صعبة وغير مسبوقه بفعل تفشي فيروس كورونا المستجد، وما خلفه من انعكاسات صحية واجتماعية واقتصادية.

فحسب مرصد منظمة العمل الدولية، فإنه من المتوقع في سنة 2021 أن يشهد العالم تقليصًا في عدد مناصب الشغل للعمال الأجراء لتصل نحو 130 مليون أجير بالتوقيت الكامل، خاصة بعد فرض إجراءات الإغلاق الكامل أو الجزئي في العديد من الدول.

وبالنظر إلى التطورات التي يعرفها عالم الشغل والتقلبات الاقتصادية والاجتماعية فإن الأمر يدفعنا للتساؤل عن مدى قدرتنا على الاستجابة لتلك التطورات، خصوصًا في ظل الوضع الصحي الراهن وتداعياته على عالم الشغل. وهو ما يفرض علينا إيلاء أهمية كبيرة لمسألة السلم الاجتماعي بغرض الحفاظ على مناصب الشغل واستقرار مستويات المعيشة والدخل وتعزيز الانعاش الاقتصادي.

ولمواجهة هذا الوضع، كان لزامًا علينا مرافقة المتعاملين الاجتماعيين لتعزيز الحوار والتشاور وتمهينة مناخ اجتماعي سليم ومتوازن بما فيها دعم آليات تسوية النزاعات الجماعية في العمل.

السيدات الفضليات، السادة الأفاضل،

إن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، بحكم مسؤولياتها الاجتماعية، تعمل دائمًا على المساهمة في تحسين شروط وظروف العمل والعلاقات المهنية من خلال مراجعة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل لاسيما في مجالات ممارسة الحق النقابي وشروط وإجراءات ممارسة حق الإضراب وتسوية النزاعات الجماعية في العمل، وذلك طبقًا لمعايير العمل الدولية التي صدقت عليها الجزائر ووفقًا للمقتضيات الدستورية والقانونية.

كما تسعى أيضًا إلى تغيير السلوكيات وتفضيل لغة الحوار والتشاور بين مختلف الفاعلين بما يتماشى واستراتيجية الحكومة في مجال الوقاية وتفعيل استباق حالات النزاعات الجماعية في العمل وبما يمكن أيضًا من تجاوز النزاعات عبر استلهاً آليات المصالحة والوساطة والتحكيم.

وغايتنا في ذلك هو إيجاد الحلول السلمية والقرارات التحكيمية لجميع مظاهر الانفلات والتشنج التي تقع داخل أماكن العمل، والتي بطبيعتها تُبقي هذه الانفلاتات سهلة الوقوع، خصوصًا ما لم تكن هناك أجهزة قادرة على التدخل واحتواء ما من شأنه أن يعكس صفو العلاقات المهنية في عالم الشغل.

وعليه، فإن نجاح أعضاء اللجنة الوطنية للتحكيم والمجلس المتساوي الأعضاء للتوظيف العمومية في مهامهم ومسؤولياتهم النبيلة يتوقف على الإرادة الثابتة لكافة الأعضاء في الوصول إلى فض الخلافات بين المستخدمين وممثلي العمال وكذا في التوصل إلى إصدار قرارات وأوامر وأحكام من شأنها أن تؤدي إلى حلحلة هذه النزاعات.

وفي ذات السياق، أؤكد لكم أن قطاع العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي حريص على مرافقتكم انطلاقاً من قناعتنا الراسخة بأن الحوار الاجتماعي يعد أحد أهم الآليات لتعزيز التقدم الاجتماعي والاقتصادي واحترام الحقوق الأساسية للعمال.

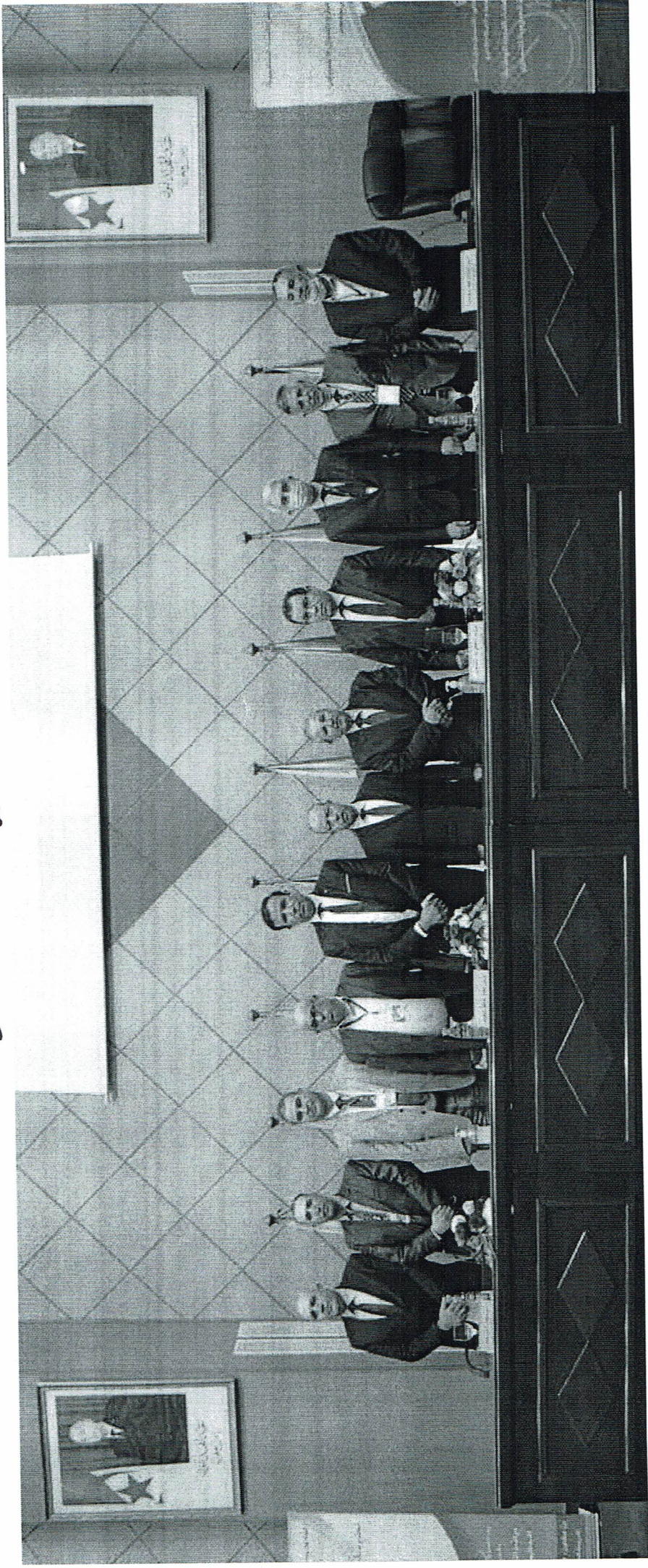
السيدات الفضليات والسادة الأفاضل،

قبل أن أختتم كلمتي هذه، اغتنم هذه الفرصة لأجدد تهاني لكافة أعضاء اللجنة الوطنية للتحكيم ومجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء.

كما أود أن اغتنم هذه الفرصة لأتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى جميع الوزارات والمنظمات النقابية على انخراطهم ودعمهم المتواصل لهذه المبادرة الهادفة إلى تعزيز بناء دولة الحق والقانون.

أشكركم على كرم الإصغاء والسلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

صهوة لانتھیب حجلس الو طلیفة العمومية المتساوي الأ حد ضاء
یوم الخمیس 13 حارس 2024 یمقر الهدرسة الو طینة
للضمان الاجتاعي بالجزائر.



<https://w.w.w.mtes.gov.dz>
الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي .



كلية الحقوق و العلوم السياسية
FACULTY OF LAW AND POLITICAL SCIENCES

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم و البحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة العربي التبسي
Larbi Tebessi University - Tebessa



جامعة العربي التبسي تبسة
LARBI TEBESSI UNIVERSITY.TEBESSA

رقم : ق ح / ك . ح . ع . س . ا . ج . ع . ت . ت / 2021

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

بمقتضى القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في جولية 2016

الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية

أنا الممضي أدناه،

الصفة : طالب

السيد (ة) : صبيقي صالح

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : .. بر. ب. 12.03/12.02/12.01.12.01 والصادرة بتاريخ : 2016/12/12.01.12.01.01.

المسجل بكلية : الحقوق والعلوم السياسية

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر في تخصص : القاتون البراداري -

عنوانها : النظام النقائدي لمجلس الوظيفة العمومية

..... المهندس الأخصائي

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ : 2021/06/06

إمضاء المعني



السنة الجامعية : 2020-2021

السنة الثانية ماستر حقوق

تخصص:قانون إداري -

إذن بالطبع

أنا الممضي أسفله

.....الأستاذ(ة): بوخالقة عسيري

المشرف (ة) على مذكرة الطالب(ة):

.....صبيحي صالح

.....قانون إداري في مسار الماستر، تخصص:

أشهد أني صرحت له (لها) بإيداع مذكرته (الموسومة :

.....المتظام القانوني لمجلس الوظيفة العمومية

.....الجنشاي الأعضاء

على مستوى رئاسة القسم.

التاريخ:03/04/2021

توقيع المشرف

بوخالقة

الملخص

مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء يشكل جهاز مصالحة في مجال النزاعات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والهيئات العمومية وكذا الادارات المركزية التابعة للدولة والولايات والبلديات يتكون من الادارة وممثلي العمال يوضع لادي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حيث يرفع إليه كل نزاع جماعي للعمل لاسيما فيما تعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية أو المسائل التي لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها ويهدف إلى دعم آليات الحوار والمصالحة إضافة إلى تعزيز قدرات فض النزاعات الجماعية في العمل بالهيئات الإدارية العمومية بشكل ودي ما يضمن بناء ادارة عمومية عصرية تحسن التدبير في خدمة الشأن العام وخدمة المواطن.

الكلمات المفتاحية:

مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء ، النزاعات الجماعية في العمل، المصالحة

Summary

The public service council of equal members constitutes a conciliation body in the field of collective disputes at work within public institutions and bodies, as well as the central administrations of the state, states and municipalities. It aims to support mechanisms of dialogue and reconciliation, in addition to strengthening the capabilities of collective dispute resolution in the work of public administrative bodies in a friendly manner, which ensures the construction of a modern public administration that improves management in the service of public affairs and the service of the citizen

key words:

Equal member public service council, collective disputes at work, reconciliation