

**مرسوم تنفيذي رقم 23-360 مؤرّخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد كيفيات الانتداب لممارسة عهدة نقابية والاستفادة من رخص الغياب وعطلة التكوين النقابي في المؤسسات والإدارات العمومية.**

إنّ الوزير الأوّل،

- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 112-5 و 141 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83-11 المؤرّخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 83-12 المؤرّخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 23-02 المؤرّخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمتعلق بممارسة الحق النقابي، لا سيما المواد 110 و 118 و 119 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 23-08 المؤرّخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب،

- وبمقتضى المرسوم رقم 66-145 المؤرّخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تخص وضعية الموظفين،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرّخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 21-275 المؤرّخ في 19 ذي القعدة عام 1442 الموافق 30 يونيو سنة 2021 والمتضمن تعيين الوزير الأوّل،

- الأسلاك،  
- الرتب،  
- مناصب الشغل،  
- عدد المنخرطين حسب المهن وقطاعات وفروع النشاطات،

- عدد المنخرطين حسب كل ولاية،  
- عدد الفروع النقابية والمجالس النقابية المنشأة،  
- عدد المندوبين النقابيين،  
- عدد المنخرطين المنتدبين لممارسة عهدة نقابية،  
- عدد المندوبين النقابيين المستفيدين من عطلة تكوين نقابي.

**المادة 31:** تشمل المؤشرات الإحصائية والمعلومات المتعلقة بمنخرطي المنظمات النقابية للمستخدمين، المنصوص عليها في المادة 29 أعلاه:

- الطبيعة القانونية للهيئة المستخدمة (عمومي أو خاص، وطني أو أجنبي أو مختلط، شركة أو هيئة وطنية)،  
- الرقم التعريفي الوطني الوحيد،  
- الجنسية،  
- الفئة العمرية للممثل القانوني،  
- تصنيف الهيئة المستخدمة حسب عدد عمالها،  
- عدد المستخدمين المنخرطين،  
- المهن والقطاعات وفروع النشاطات،  
- عدد العمال الأجراء المشغّلين من قبل المستخدمين المنخرطين،  
- توزيع المستخدمين المنخرطين حسب كل ولاية.

**المادة 32:** يحدد الشكل العام لتقديم الحصيلة الإحصائية وفق الاستمارة الموجودة على المنصة الإلكترونية المنصوص عليها في المادة 19 أعلاه.

**المادة 33:** تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذا المرسوم، عند الحاجة، بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل، أو بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الحالة.

**المادة 34:** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرّر بالجزائر في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023.

**أيمن بن عبد الرحمان**

## الفصل الثاني

### كيفية الانتداب لممارسة عهدة نقابية

**المادة 4 :** يمكن انتداب العضو في فرع نقابي أو مجلس نقابي لدى منظمة نقابية تمثيلية بناء على طلبها، بعد ترخيص مسبق من هيئته المستخدمة، مع مراعاة ضرورات المصلحة، لممارسة وظيفة الدائم على مستوى الهيئات القيادية و/أو الإدارية المنصوص عليها في القانون الأساسي لهذه المنظمة النقابية.

**المادة 5 :** يتم انتداب العضو في فرع نقابي أو مجلس نقابي لممارسة عهدة نقابية، عند استيفائه الشروط الآتية :

- أن يثبت أقدمية مهنية تساوي سنتين (2) على الأقل، لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها،  
- أن لا يكون محل عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة أو توقيف تحفظي،

- أن لا يكون قد صدر ضده حكم جزائي نهائي يتنافى وممارسة الحق النقابي.

**المادة 6 :** يتعين على السلطة التي لها صلاحية التعيين الرد على طلب الانتداب المذكور في المادة 4 أعلاه، برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوم عمل، ابتداء من تاريخ استلام الطلب.

وفي حالة عدم رد السلطة التي لها صلاحية التعيين على الطلب في الأجل المحدد أعلاه، يمكن المنظمة النقابية التمثيلية المعنية تقديم تظلم لدى وزير القطاع المعني أو المسؤول المؤهل للمؤسسة أو الإدارة المعنية في أجل لا يتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل.

**المادة 7 :** يجسد انتداب العضو في فرع نقابي أو مجلس نقابي لدى منظمته النقابية التمثيلية، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد إعلام وزير القطاع المعني أو المسؤول المؤهل للمؤسسة أو الإدارة المعنية بذلك. ويتم خلال فترة الانتداب تعليق علاقة عمل العضو المنتدب المعني.

**المادة 8 :** يحدد القرار أو المقرر المذكور في المادة 7 أعلاه، مدة الانتداب لدى المنظمة النقابية التمثيلية، التي تكون مساوية لمدة ممارسة العهدة النقابية، على أن لا تتعدى خمس (5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، طبقاً لأحكام المادة 56 من القانون رقم 02-23 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمذكور أعلاه، وكذا لأحكام القانون الأساسي للمنظمة النقابية المعنية.

غير أن مدة انتداب العون المتعاقد تحدد بحسب مدة عقد عمله، دون الإخلال بأحكام الفقرة الأولى أعلاه.

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 23-119 المؤرخ في 23 شعبان عام 1444 الموافق 16 مارس سنة 2023 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-124 المؤرخ في 9 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 15 أبريل سنة 2008 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020 والمتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 12 ديسمبر سنة 2020 والمتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف،

### يرسم ما يأتي :

**المادة الأولى :** يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كيفية الانتداب لممارسة عهدة نقابية وكذا الاستفادة من رخص الغياب وعطلة التكوين النقابي في المؤسسات والإدارات العمومية، تطبيقاً لأحكام المواد 110 و118 و119 من القانون رقم 02-23 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 والمتعلق بممارسة الحق النقابي.

## الفصل الأول

### أحكام عامة

**المادة 2 :** تطبق أحكام هذا المرسوم على الأعضاء في فرع نقابي تابع لمنظمة نقابية تمثيلية، لا سيما الذين لهم صفة مندوب نقابي ويوجدون في حالة نشاط فعلي في المؤسسات والإدارات العمومية.

**المادة 3 :** يقصد، في مفهوم هذا المرسوم، بما يأتي :

- **العضو في فرع نقابي لمنظمة نقابية تمثيلية :** الموظف أو العون المتعاقد المنخرط في فرع نقابي تابع لمنظمة نقابية تمثيلية.

- **المندوب النقابي :** الموظف أو العون المتعاقد المنتخب والمعين بصفة ممثل لمنظمة نقابية تمثيلية يمارس مسؤولية نقابية قانونية أساسية في فرع نقابي أو مجلس نقابي.

**المادة 14 :** يعاد إدماج العضو المنتدب، دون أجل، عند انقضاء مدة انتدابه أو إنهائه، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، في رتبته الأصلية أو منصب عمله الأصلي أو في منصب مساوٍ في الراتب ومناسب لمؤهلاته، ولو كان زائداً عن العدد، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

### الفصل الثالث

#### رخص الغياب للمشاركة في النشاط النقابي

**المادة 15 :** يمكن أن يستفيد العضو في الفرع النقابي أو في المجلس النقابي من رخص الغياب، دون فقدان الراتب، وذلك لأسباب مرتبطة بنشاطاته النقابية، شريطة تقديم مبررات للمشاركة في :

- المؤتمرات النقابية على الصعيدين المحلي والوطني،
- اجتماعات هيئات القيادة و/أو الإدارة للمنظمة النقابية القاعدية والفدرالية أو الكنفدرالية النقابية الذي هو عضو فيها،
- الهيئات الاستشارية التي تم انتخابه عضواً فيها،
- أيام دراسية،
- هيئات القيادة و/أو الإدارة في المنظمات النقابية الدولية التي تكون منظمته النقابية عضواً فيها،
- أشغال مؤتمرات العمل الدولية.

**المادة 16 :** لا يمكن أن تتجاوز مدة رخص الغياب الممنوحة لنفس العضو خمسة (5) أيام عمل خلال سنة واحدة (1)، إلا في حالة المشاركة في مؤتمرات أو اجتماعات هيئات القيادة و/أو الإدارة للمنظمات النقابية الدولية، حيث يمكن في هذه الحالة تمديد مدتها إلى خمسة عشر (15) يوم عمل كحد أقصى.

يمكن إضافة الفترات الضرورية للتنقل إلى فترات رخص الغياب المنصوص عليها في الفقرة أعلاه.

**المادة 17 :** يجب على العضو المعني الراغب في الاستفادة من رخصة الغياب، تقديم طلب كتابي معمل إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، مع احترام السلطة السلمية، يحدد فيه مكان إجراء النشاط النقابي ومدة الترخيص بالغياب، وذلك قبل ثمانية (8) أيام عمل، على الأقل، من تاريخ بداية نشاط منظمته النقابية.

يمكن السلطة التي لها صلاحية التعيين منح أو تجزئة أو تخفيض مدة رخصة الغياب المطلوبة حسب ضرورة المصلحة.

تمنح رخص الغياب بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

**المادة 9 :** يخضع قرار أو مقرر الانتداب إلى التأشيرة القانونية للمصالح المختصة، وترسل نسخة منه إلى المنظمة النقابية المعنية وإلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، طبقاً للتنظيم المعمول به.

**المادة 10 :** يتقاضى العضو في فرع نقابي أو في مجلس نقابي، خلال فترة انتدابه، راتبا تدفعه شهريا منظمته النقابية التمثيلية، يكون مساويا، على الأقل، للراتب المرتبط برتبته الأصلية أو بمنصب عمله الأصلي، حسب الحالة، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

**المادة 11 :** يستمر العضو في فرع نقابي أو في مجلس نقابي، خلال فترة انتدابه، في الاستفادة من حقوقه في الأقدمية والترقية والتقاعد وفقا لأحكام القانون الأساسي الخاص المطبقة على رتبته أو منصب عمله، وللتشريع والتنظيم المعمول بهما.

**المادة 12 :** دون الإخلال بواجباته المهنية المنصوص عليها في أحكام الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، وأحكام المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، المذكورين أعلاه، يخضع العضو المعني إلى القانون الأساسي لمنظمته النقابية وإلى نظامها الداخلي فيما يخص تنظيم العمل وتحديد المهام الموكلة إليه في وظيفته كدائم.

تبلغ المنظمة النقابية السلطة التي لها صلاحية التعيين بكل إخلال من العضو المنتدب بواجباته المهنية.

**المادة 13 :** ينقضي الانتداب لدى المنظمة النقابية التمثيلية بانقضاء مدته المحددة طبقاً لأحكام المادة 8 أعلاه. ويمكن إنهاء الانتداب قبل تاريخ انقضائه، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، في الحالات الآتية :

- بناء على طلب العضو المعني أو منظمته النقابية، شريطة أن يقدم هذا الطلب قبل شهرين (2)، على الأقل، من التاريخ المقترح لإنهاء الانتداب،
- إخلال العضو المعني بالتزاماته المترتبة على الانتداب،
- ارتكاب العضو المعني خطأ مهنيا جسيما، يحول دون مواصلة وظيفته كدائم لدى منظمته النقابية التمثيلية،
- تعرض العضو المعني لمتابعة جزائية يترتب عليها توقيفه تحفظيا،
- تعليق نشاط المنظمة النقابية أو حلها،
- حدوث تغيير في هيئات قيادة و/أو إدارة المنظمة النقابية يؤدي إلى إلغاء وظيفة الدائم المنتدب من أجلها،
- إلغاء الهيكل الإداري الذي ينتمي إليه العضو المعني.

## الفصل الرابع

### عطلة التكوين النقابي

**المادة 18 :** يمكن المندوب النقابي، الموجود في حالة نشاط، أن يستفيد، مع مراعاة ضرورات المصلحة، من عطلة تكوين نقابي مدفوعة الأجر، لمدة أقصاها خمسة عشر (15) يوم عمل في السنة، بموجب مقرر من الهيئة المستخدمة، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

**المادة 19 :** تمنح عطلة التكوين النقابي للمشاركة في دورات تكوين بغرض اكتساب معارف في مجالات الحق النقابي وقانون العمل وفي الميادين الاقتصادية والاجتماعية، على أساس برامج تكوين تقترحها هيئات التكوين المعتمدة المعنية، وتوافق عليها المصالح المختصة للوزارة المكلفة بالعمل.

**المادة 20 :** تنظم دورات التكوين إما على مستوى المؤسسات العمومية للتكوين المؤهلة، وإما في هياكل التكوين التابعة للمنظمات النقابية، أو في المؤسسات الخاصة للتكوين المعتمدة طبقا للتنظيم المعمول به.

**المادة 21 :** يجب أن تقدم المنظمة النقابية التمثيلية طلبا كتابيا إلى الهيئة المستخدمة قبل ثلاثين (30) يوم عمل على الأقل، من بداية التكوين النقابي.

ويجب أن يتضمن الطلب ألقاب وأسماء المندوبين النقابيين المعنيين وتاريخ ومدة التكوين واسم هيئة التكوين المعنية.

**المادة 22 :** تتم دراسة الطلب المذكور في المادة 21 أعلاه، بالتشاور بين الهيئة المستخدمة والمنظمة النقابية التمثيلية، لتحديد عدد المندوبين النقابيين المعنيين المؤهلين للاستفادة من عطلة التكوين ومدتها وتاريخها.

يتعين على الهيئة المستخدمة البت في الطلب وتبليغ المنظمة النقابية في أجل لا يتعدى خمسة (5) أيام عمل، ابتداء من تاريخ استلام الطلب المذكور أعلاه.

في حالة عدم رد الهيئة المستخدمة على الطلب في الأجل المحدد أعلاه، يمكن المنظمة النقابية التمثيلية تقديم تظلم، في أجل لا يتعدى عشرة (10) أيام عمل، لدى وزير القطاع المعني أو المسؤول المؤهل للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

**المادة 23 :** إذا ارتأت الهيئة المستخدمة أن الغياب لمتابعة تكوين نقابي يمكن أن يؤثر على السير العادي للمؤسسة أو الإدارة العمومية، فإنه يمكنها أن تؤجل المشاركة في هذا التكوين بتقديم رد معلل يبلّغ إلى المنظمة النقابية المعنية في أجل ثمانية (8) أيام عمل، ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار.

**المادة 24 :** تسلم الهيئة المكلفة بالتكوين النقابي، في نهاية الدورة التكوينية، شهادة تكوين إلى المندوب النقابي المعني.

يجب على المندوب النقابي المعني تسليم نسخة من هذه الشهادة إلى الهيئة المستخدمة عن طريق السلم الإداري، عند استئنافه لعمله.

تحفظ نسخة من هذه الشهادة في الملف الإداري للمعني.

**المادة 25 :** تحدد أحكام هذا المرسوم، عند الحاجة، بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

**المادة 26 :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023.

أيمن بن عبد الرحمان



**مرسوم تنفيذي رقم 23-361 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.**

إنّ الوزير الأوّل،

- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 112-5 و 141 (الفقرة 2)،

- وبمقتضى القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 21 رجب عام 1425 الموافق 6 سبتمبر سنة 2004 والمتضمن القانون الأساسي للقضاء،

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

- وبمقتضى القانون رقم 90-04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم،