جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

آليات تسوية منازعات العمل الجماعية وفقا للقانون رقم 23-08

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص

تخصص: قانون خاص

من إعداد الطالبتان:

- حمديني ثينهينان
- عاشور أمينة

تحت إشراف الأستاذ (ة):

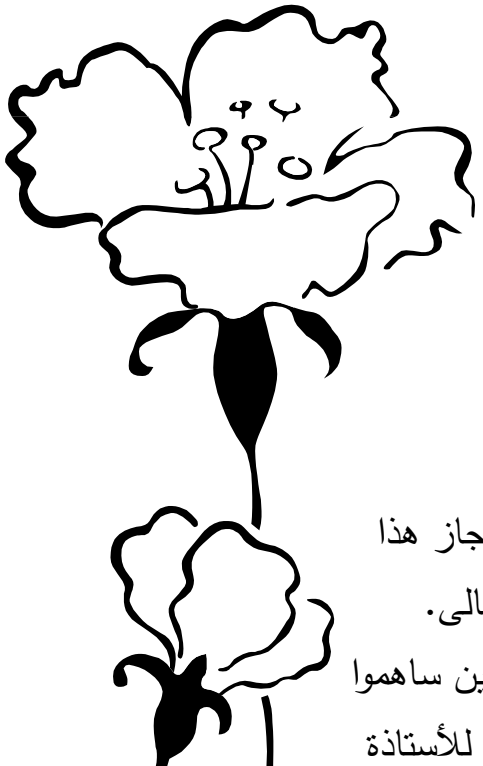
د/ سليماني حميدة

لجنة المناقشة

- د/بوخرس بلعيد، أستاذ محاضر "أ"، جامعة تيزي وزو.....رئيسا
- د/ سليماني حميدة ، أستاذة محاضر "أ"، جامعة تيزي وزو.....مشرفا ومقررا
- د/ موزاوي علي، أستاذ محاضر "أ"، جامعة تيزي وزو.....ممتحنا

تاريخ المناقشة: 2024/06/24

بسم الله الرحمن الرحيم



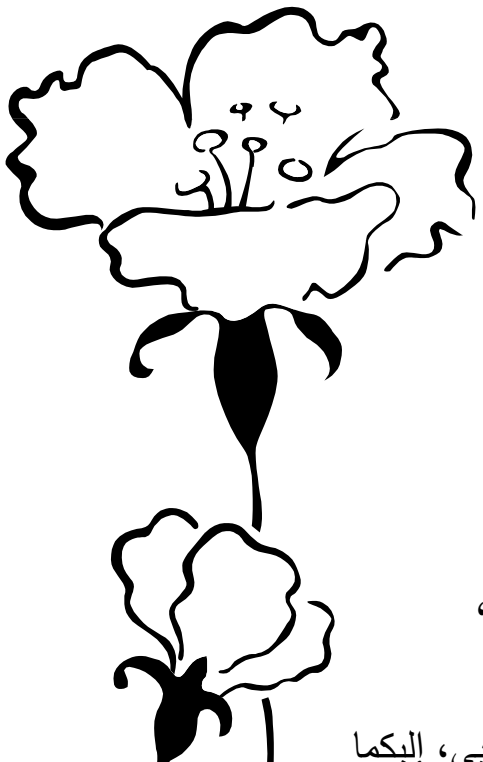
شكر وعرفان

نشكر الله عزوجل على كريم فضله وتوفيقه لنا على إنجاز هذا البحث، ونسأله المزيد من النجاح والتوفيق بإذنه تعالى.

نتقدم بخالص الشكر الجزيل والامتنان لكافة الأساتذة الذين ساهموا في تكويننا طيلة المشوار الجامعي، ونوجه شكر خاص للأستاذة "**سليماني حميدة**"، التي تفضلت بقبول الإشراف على هذه المذكرة، ولم تبخل علينا بتوجيهاتها ونصائحها القيمة.

كما نشكر كل من رافقنا في هذا العمل سوآءا من بعيد أو من قريب، أو كان من طرف العائلة الكريمة، أو الأساتذة الأفاضل، أو الزملاء الأعزاء من أجل إتمام المذكرة.

*** ثينهينان وأمينة ***



إهداء

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام،

أهدي ثمرة جهدي ونجاحي،

إلى هديتي من الله، والنعمة الكبيرة التي أعيشها، أمي وأبي، إليكما أهدي هذا العمال المتواضع، عسى أن يكون صدقة جارية عنّي وعنكما،

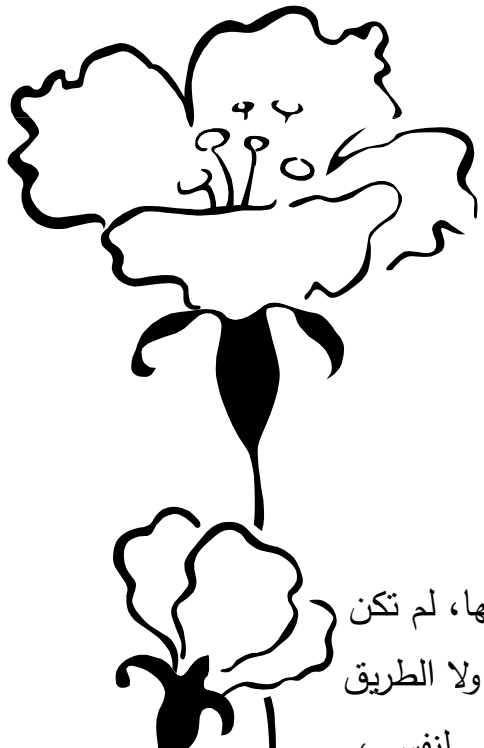
إلى إخوتي اللذان ساندني بكل حب عند ضعفي، إلى من زرعا في طريقي الثقة والإصرار، رغم كل الصعوبات، إلى من شدّ الله بهما عضدي فكانا كتفيّ **(مولود، يوغرطة)**،

إلى نور عيني وملاكي الصغيرة أختي **(فطيمة)**،

كما أهدي هذا العمل لزوجي الغالي الذي وقف بجانبي لتحقيق حلمي، وإلى عائلته الكريمة،

إلى الأستاذة الفاضلة " **سليماني حميدة**"، التي كانت وراء هذا النجاح، جزاك الله خيرا.

*** ثينهينان ***



إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

وأقول من فرط الطموح أنالها وإن أتت رغما عنها أتيت بها، لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون، لم يكن الحلم قريبا ولا الطريق كان محفوظا بالتسهيلات لكنني فعلتها ونلتها أهدي حلمي لنفسي،

أهدي حلمي الذي لطالما انتظرته إلى الذي زين اسمي بأجمل الألقاب من دعمني بلا حدود أعطاني بلا مقابل إلى من علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة، إلى من غرس في روحي مكارم الأخلاق داعمي الأول في مسيرتي قوتي وملاذي بعد الله إلى فخري واعتزازي **(أبي)**،

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها واحتضنتني بقلبها قبل يديها وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى القلب الحنون الشمعة التي كانت في الليالي المظلمات سر قوتي نجاحي مصباح دربي **(أمي)**

إلى أخي وأخواتي إلى كل من كان عونا وسندا لي في هذا الطريق أهديكم هذا الإنجاز وثمرة نجاحي وتخرجي من كلية الحقوق والعلوم السياسية.

*** أمينة ***

مقدمة

إن العمل هو مصدر كل تطور اجتماعي، وعامل أساسي للإنتاج، يهدف إلى إشباع الحاجيات الاجتماعية والاقتصادية من أجل الاستقرار الاجتماعي والتطور الاقتصادي، غير أن الحياة العمالية لا تخلو من النزاعات فهي بمثابة إفرازات طبيعية لعلاقات العمل، نتيجة لتناقض وتضارب المصالح بين العمال وأصحاب العمل، بذلك تؤثر هذه النزاعات على علاقة العمل فتتأزم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، ما يؤدي بهم إلى الدخول في النزاعات العمالية الفردية منها والجماعية.

يعرف النزاع الفردي على أنه كل خلاف في العمل بين العامل والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل الفردية، التي تربط الطرفين، سواء كان هذا بعدم تنفيذ بنود العقد، أو خرق لاتفاق عمل، أو لأحكام قانون العمل،[1] فتعرف النزاعات الجماعية تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال، أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، و صحاب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة أخرى، فتؤثر هذه النزاعات سلبا على المجالات الاقتصادية و الاجتماعية و المهنية.

حظيت النزاعات الجماعية للعمل بعناية خاصة من قبل المشرع الجزائري، ذلك بسن مجموعة من القوانين والإجراءات التي تحدد الآليات القانونية لتسويتها والتصدي لها في مختلف المراحل التي تمر بها، وأحدثها صدور قانون رقم 23-08، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب[2]، بعد إلغاء قانون رقم

1- بوحميدة عبد الكريم، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون رقم90-04، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد الثامن، ص 174.

2- قانون رقم 23-08، مؤرخ في 21 جويلية 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 42، صادرة بتاريخ 25 جويلية 2023، يلغي القانون رقم 90-02، المؤرخ 06 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06 صادرة بتاريخ 07 فيفري 1990.

90-02[1]، فبموجب نص المادة 01 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر تنص على أنه " **يحدد هذا القانون الأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وكذا شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب الناتج عن نزاع جماعي للعمل**".

لذا تتمحور إشكالية البحث في:

ما مدى فعالية آليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل في ظل قانون رقم 23-08 لتحسين العلاقات المهنية وإرساء الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي لتفادي النزاعات الجماعية للعمل؟

وضع المشرع الجزائري آليات وأنظمة للوقاية وتسوية النزاعات العمالية التي تثور داخل الهيئة المستخدمة، فميز بين إجراءات وقائية وأخرى علاجية، فالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، لابد أن تكون بدايتها عقد اجتماعات دورية بين المستخدم وممثلي العمال لهدف دراسة وتسوية النزاع، ذلك بإتباع مجموعة من الطرق المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية وفي ظل ما شرعه قانون رقم 23-08 سالف الذكر، وفي حين فشل الطرق الوقائية أي المصالحة الداخلية، يلجأ للمصالحة الإجبارية وتكون داخلية على مستوى الهيئة المستخدمة، وخارجية على مستوى مكاتب المصالحة (**الفصل الأول**).

كثيرا ما لا تنصب الإجراءات الوقائية والعلاجية السلمية إلى تسوية النزاع الجماعي القائم لأسباب متعددة، مما يؤدي بالعمال اللجوء إلى وسيلة أخرى ضاغطة وهي الإضراب عن العمل، الذي ضبطه المشرع موضوع الإضراب بموجب القانون رقم 23-08 سالف الذكر، بشكل لا يعود بالضرر على الهيئة المستخدمة والمجتمع ككل، يخضع حق الإضراب لقواعد وأحكام قانونية واتفاقية، لحماية حق العمال في ممارسته إلى جانب حماية مصالح

1- قانون 90-02، مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج رعدد 06 صادرة بتاريخ 07 فيفري 1990، الملغى بقانون رقم 23-08، مؤرخ في 21 جويلية 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، ج ر عدد 42، صادرة بتاريخ 25 جويلية 2023.

الهيئة المستخدمة من كل أشكال التعسف، وقيده لاعتبارات اقتصادية وأمنية واجتماعية **(الفصل الثاني)**.

الفصل الأول

الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية

في ظل قانون رقم 23-08

اقر المشرع الجزائري مجموعة من الآليات لحل الخلافات الجماعية في العمل التي تلعب دورا وقائيا قبل أن يتحول الخلاف إلى نزاع، حيث يتم احتوائه في بداية الأمر بتفعيل اللقاءات الدورية، واللجنة المشاركة، فنص على هذه الآليات بموجب القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل[1]، وقانون رقم 23-08، متعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها و ممارسة حق الاضراب، فدور هذه الآليات الوقائية تحول دون تطور الخلاف إلى نزاع حيث يتم احتوائه في بداية الأمر بتفعيل اجتماعات دورية ولجان المشاركة يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العامة للعمل داخل الهيئة المستخدمة، نتيجة لمشاركة العمال فيها، قام المشرع الجزائري بتنظيمها وذلك عن طريق وضع هياكل من أجل تسهيل تسيير مهامها ولتسوية نزاعات العمل الجماعية **(المبحث الأول)**.

بعد فشل جميع الطرق الوقائية وعدم التوصل إلى حل كلي للخلاف، يستدعي الأمر اللجوء إلى وسائل أخرى تتمثل في الطرق العلاجية، التي أتى بها المشرع الجزائري لحل النزاع وذلك بموجب قانون رقم 23-08 سالف الذكر، حيث اعتبرها المشرع وجوبية تهدف إلى البحث عن أسباب النزاعات الجماعية وإيجاد الحل الأمثل لها، ذلك ضمن أطر وهيئات

1- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أفريل 1990 يتضمن علاقات العمل ج.ر عدد 17، صادرة بتاريخ 26 أفريل 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29، مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، صادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991، وأمر رقم 96-21، مؤرخ في09 جوان 1996، ج.ر عدد 43، صادرة بتاريخ 16 جويلية 1996، وأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج.ر عدد 03، صادرة بتاريخ 12 جانفي 1997، وأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج.ر، عدد 03، صادرة بتاريخ 12 جانفي 1997، معدل بقانون رقم 22-16، مؤرخ في20 جويلية 2022.

معينة تساهم في تعيين أعضائها كل من أطراف علاقة العمل مستعينين في ذلك بالصلاحيات المخولة لهم قانونا (**المبحث الثاني**).

المبحث الأول

الطرق الوقائية لتسوية نزاعات العمل الجماعية

لحل الخلاف القائم بين مجموعة من العمال وأصحاب العمل تتضمن الاتفاقيات الجماعية الإجراءات الوقائية، تتمثل في الطرق والأساليب التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاعات الجماعية والتوصل لاتفاق يحسم نزاعا قائما أو يمنع نشوئه مستقبلا، وتسعى لاتفاق جماعي ينظم شروط العمل وظروفه من خلال الحوار الذي يجري بين أصحاب العمل وبين المنظمة النقابية الممثلة للعمال.

تحرص الهيئة المستخدمة على تهيئة الظروف والإجراءات التي تساعد على احداث الحوار وتبادل الآراء وسماع الشكاوى من أجل عدم تفاقم الخلاف، ويتم ذلك من خلال ما تضمنته الاتفاقيات الجماعية المتمثلة في آليتان وقائيتان، تتمثلان في آلية التفاوض الجماعي **(المطلب الأول)**، ومساهمة لجان المشاركة في درأ خطر حدوث نزاع **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول

التفاوض الجماعي كآلية لتسوية خلافات العمل الجماعية

أول طريق يسلكه المتنازعان من أجل تسوية الخلاف هو التفاوض، فهو الإطار الأمثل لتنظيم شروط، وظروف العمل الفردية والجماعية، بحيث يعتبر التفاوض الجماعي أهم آليات الحرية النقابية للعمال، وهو عبارة عن حوار ومناقشات **(الفرع الأول)**، تكون بين المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل **(الفرع الثاني)**، ليصلوا في النهاية إلى الحلول الممكنة للنزاع القائم **(الفرع الثالث)**.

الفرع الأول

تعريف التفاوض الجماعي

يعد التفاوض آلية حضارية فعالة تعكس سلوك الهيئة العمالية بطابع الحوار الديمقراطي، بين طرفي النزاع الجماعي، تتم المناقشة بين ممثلي العمال مع صاحب العمل في اجتماعات دورية لتبادل الآراء وإيجاد حلول للنزاع القائم، فيجتمع ممثلي العمال داخل الهيئة المستخدمة لدراسة القضايا والمسائل المتعلقة بالأوضاع المهنية والاجتماعية والظروف العامة للعمل[1].

لم يعرف المشرع الجزائري التفاوض الجماعي، بل اكتفى بتعريف الاتفاقية الجماعية للعمل، بموجب نص المادة 114 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر على أن " **الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا او عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لعدة فئات اجتماعية ومهنية ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية**".

نص المشرع الجزائري على وجوبية أولوية التفاوض لحل النزاع الجماعي وذلك من خلال المادة 05 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه "**يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة، بصفة مشتركة، وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة.**

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة، لا سيما دورية الاجتماعات، عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات، التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال.

في حالة غياب أحكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل".

1- يحياوي نادية، "التنظيم الاتفاقي لنزاعات العمل الجماعية"، مجلة العلوم القانونية السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي الجزائر، مجلد12، العدد01، 2021، ص 967.

من خلال مقارنة نص المادة أعلاه بنص القانون الملغى رقم 90-02 سالف الذكر في المادة 04[1]، لم يكن إجراء اللجوء إلى التفاوض وجوبيا، بل كان اختياريا، من هنا تظهر مدى أهمية التفاوض كإجراء أولي وجب اللجوء إليه.

الفرع الثاني

خصائص التفاوض الجماعي

أهم ما يميز عملية التفاوض الجماعي، كونها وسيلة سلمية من جهة **(أولا)**، حيث يلجأ إليها أطراف علاقة العمل **(ثانيا)**، و تكون بكل حرية ولا أي ضغط **(ثالثا)**.

أولا: التفاوض الجماعي وسيلة سلمية

يعد التفاوض الجماعي وسيلة سلمية لتنظيم شروط العمل، تتمثل في تلك المناقشات والاتصالات والتشاور التي تحافظ على العلاقة الودية والثقة بين العمال و المستخدم، تُجنبهم اللجوء إلى الوسائل غير السلمية كالإضراب من طرف العمال أو إغلاق المؤسسة من طرف المستخدم، وهذه أهم خاصية تميز التفاوض الجماعي كونه يتم بطرق و وسائل سلمية يسعى من خلالها العمال تحسين ظروف وشروط عملهم من جهة، والعمل على حل نزاعات العمل الجماعية القائمة مع المستخدم من جهة أخرى[2].

1- تنص المادة 04 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر على أنه "**يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية.**

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

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

2- بلعبدون عواد، "شروط وخصائص التفاوض الجماعي"، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، العدد06، 2018، ص152.

ثانيا: التفاوض الجماعي وسيلة جماعية

يعد التفاوض الجماعي وسيلة جماعية يشمل مجموع العمال الذين تجمعهم مصالح مشتركة تتفاوض بشأنها المنظمة العمالية التي تمثلهم، وتجدر الإشارة إلى أن سمة الجماعية مطلوبة في جانب العمال فقط على أساس أنهم إذا دخلوا المفاوضات دون أن تنوب عنهم منظمة قوية قادرة على حماية مصالحهم، فإن حقوقهم ستهدر ومطالبهم ستهمل وأصواتهم لن تسمع، ولا يشترط أن يكون العمال أعضاء في نقابة بل يكفي أن يختاروا من يتحدث باسمهم كجماعة عمالية تربطهما أهداف ومصالح مهنية مشتركة وهذا ما يتفق مع مبدأ الحرية النقابية.

لم يشترط المشرع الجزائري على صاحب العمل الصفة الجماعية في جانبه، فقد يكون صاحب العمل واحد أو أكثر أو منظمة تمثلهم[1].

ثالثا: التفاوض الجماعي وسيلة مباشرة

يعتبر التفاوض الجماعي وسيلة مباشرة، بحيث تعد مواجهة مباشرة بين الأطراف تجعل اقتناع كل منهما بمطالب الآخر ووجهة نظره أمر سهلا وممكنا، تعتبر وسيلة لتنظيم شروط العمل ظروفه وعلاقته، حيث تجري بين طرفيها دون أن يتدخل طرف ثالث، ويتوصل أطرافها بأنفسهم إلى قواعد اتفاقية، لتنظيم علاقات العمل، وتعني المباشرة ضرورة أن يجلس طرف المفاوضة وجها لوجه على مائدة التفاوض[2].

الفرع الثالث

نتائج التفاوض الجماعي حول الخلافات الجماعية للعمل

تتمثل نتائج التفاوض الجماعي، في حل النزاعات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل بطريقة سلمية، بحيث تهدف إلى استقرار علاقات العمل الجماعية **(أولا)**، وإما أن

1- بلعبدون عواد، مرجع سابق، ص 156.

2- برتيمة عبد الوهاب، "المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 01، الجزائر، العدد22، دون سنة النشر، ص143.

تكون بالفشل في التفاوض الجماعي أي لم يتم الصلح بين طرفي النزاعات في علاقات العمل(**ثانيا**).

أولا: نجاح التفاوض الجماعي

يتمثل نجاح التفاوض الجماعي في وصول أطرافها إلى حل كلي أو جزئي للنزاع المطروح، وهذا يعد تجسيدا للجهود التي بذلتها الأطراف كلها للمشاركة في المفاوضة الجماعية، ونتيجة لتوافر الضمانات المختلفة التي تضافرت وساعدت في الوصول لحل النزاع موضوع المفاوضة، فيجب عندئذ صياغة ما تم الاتفاق عليه في اتفاق العمل الجماعي طبقا للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في قانون العمل، والهدف من هذا النجاح هو استقرار علاقات العمل الجماعية، ويحفظ الأمن والسلم الاجتماعي في الهيئة المستخدمة بأن المفاوضة الجماعية حققت هدفها النهائي، وهو الحفاظ على السلم الاجتماعي في العمل[1].

ثانيا: فشل التفاوض الجماعي

عند فشل أطراف التفاوض الجماعي في حل الخلاف المطروح في المفاوضة، سواء كان فشل بشكل كامل أم بشكل جزئي في حل نزاع العمل الجماعي، أو إذا لم تتم تسوية النزاع كليا، جاز لأطراف النزاع أو من ممثليهم قانونا التقدم إلى المديرية المختصة بطلب إجراء المصالحة والوساطة أو احتمال اللجوء للتحكيم، و هو ما أكدته المادة 6 من قانون رقم23-08 سالف الذكر، تنص على أنه :"**تخضع وجوبا النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة، سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، لإجراء المصالحة والوساطة، واحتمالا للتحكيم...**".

1- شوّاخ بن محمد الأحمد، "المفاوضة الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة"، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، كلية الحقوق، جامعة دار العلوم الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد03 ،2021، ص 334.

يهدف هذا القرار إلى تجنب لجوء أطراف المفاوضة الجماعية، إلى استخدام الوسائل كالإضراب والغلق، وتأجيل المواجهة بين الشركاء الاجتماعية لحين استنفاد جميع الوسائل الودية كالوساطة والتحكيم[1].

المطلب الثاني

اجتماع لجنة المشاركة لدرأ النزاع الجماعي

تلعب لجنة المشاركة العمالية دورا هاما في المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة، لاسيما إذا كانت فعالة وإيجابية، حيث تساهم في ترقية الحوار والتواصل داخل الهيئة بين العمال والمستخدم، فكثيرا ما يوكل أمر الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل لها لهدف تفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين لآخر، فتعمل لجنة المشاركة على التصدي للخلافات في مراحلها الأولى[2]، لذا خصص لها المشرع ضمن قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل مكانة هامة في كل هيئة مستخدمة من خلال تنظيمه لكيفية تشكيلها **(الفرع الأول)** وسيرها **(الفرع الثاني)**، كما حدد مرسوم تنفيذي رقم 90-289 كيفية تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين[3]، حيث تتمتع هذه اللجنة بصلاحيات واسعة تتعلق باستراتيجيات العمل **(الفرع الثالث)**.

الفرع الأول

تشكيل لجنة المشاركة

طبقا لنص المادة 5 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر، تعد المشاركة في الهيئة المستخدمة من الحقوق الأساسية المكفولة للعمال، وتتحقق هذه المشاركة من خلال أجهزة

1- شوّاخ بن محمد الأحمد، مرجع سابق، ص 335.

2- حمدوش نعيمة، لعباسي عايدة، الإطار القانوني للمنازعات الجماعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2017، ص 21.

3- مرسوم تنفيذي رقم 90-289 مؤرخ في 29 سبتمبر 1990، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، ج.ر، عدد 42، صادرة في 03 أكتوبر 1990، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248 مؤرخ في 08 جويلية 1997، ج.ر، عدد 46، الصادرة بتاريخ في 09 جويلية 1997.

المشاركة التي نص عليها المشرع في القانون سالف الذكر، حيث تتضمن المشاركة العمالية المباشرة عن طريق مندوبي المستخدمين، والذين يشكلون في مجموعهم لجنة المشاركة.

تتشكل لجنة المشاركة عن طريق انتخاب عمال بتوفر معايير بخصوص عددهم **(أولا)**، ويشترط وضع قواعد محددة لتعيينهم ومدة عهدتهم **(ثانيا)**.

أولا: تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين ولجنة المشاركة

أولى المشرع الجزائري مهمة تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين أو تجديدها للجنة انتخابية، حيث أكدت عليها المادة 102 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر، حيث تنص على أنه "**تعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتبا يتكون من رئيس ونائب رئيس، عندما تتكون من مندوبين على الأقل**".

تتكون اللجنة من عدد متساوي من ممثلي المستخدمين وممثلي العمال، على أن يفوق عدد ممثلي كل طرف ثلاثة أعضاء[1]، ولانتخاب مندوبي المستخدمين يجب توفر الحد الأدنى للعمال في المؤسسة، ولانتخاب مندوبي المستخدمين وضع المشرع الجزائري شروطا لابد من توافرها حتى يتم اختيار الممثل.

تنص المادة 101 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر على أنه " **تدوم عضوية مندوبي المستخدمين ثلاث (03) سنوات ويمكن أن تسحب هذه العضوية من مندوبي المستخدمين بناء على قرار أغلبية العمال الذين انتخبوهم خلال جمعية عامة يستدعيها رئيس مكتب لجنة المشاركة النصوص عليها في المادة 102 ادناه أو المنعقدة بناء على طلب من ثلث العمال المعنيين على الأقل**".

تدوم مدة عضوية المندوبين المستخدمين لمدة 03 سنوات، كما يجوز سحب هذه العضوية، بناء على قرار أغلبية العمال الذين انتخبوه خلال جمعية عامة يستدعيها رئيس

1- إيسيغلي محمد، حاج سودي محمد، "دور لجنة المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة في ظل القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أجمد الدرارية، أدرار،العدد03، 2021، ص 627.

مكتب لجنة المشاركة، المنصوص عليها في المادة 102 من قانون رقم 90-11، السالف الذكر، والمنعقدة بناء على طلب من ثلث العمال المعنيين على الأقل.

ثانيا: شروط انتخاب لجنة المشاركة

لعملية انتخاب لجنة المشاركة عدة شروط منها ما هي موضوعية أي تتعلق بالترشح والبعض الآخر إجرائية تتعلق بالانتخاب.

1- الشروط الموضوعية لانتخاب لجنة المشاركة:

وضع المشرع الجزائري مجموعة من الشروط الموضوعية يجب توفرها في العامل لممارسة المهمة التمثيلية داخل المؤسسة[1]، التي نصت عليها المادة 97 فقرة 02 و 03 و04، من قانون رقم 90-11 سالف الذكر، "**يعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة، وأصول المستخدم فروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى الإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلوا مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية و الوطنية.**

وينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب، البالغين 21 سنة كاملة والمثبتين لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة

لا تشترط الأقدمية المنصوص عليها في الفقرة الثالثة أعلاه، إذا كانت الهيئة المستخدمة مؤسسة منذ أقل من سنة".

يستنتج من نص المادة 97 من قانون رقم 90-11، الشروط الموضوعية لانتخاب لجنة المشاركة وهي كالتالي:

- ألا يكون المرشح من الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة والإطارات المسيرة والمستخدمين من الذين لهم مراكز مسؤولية ويتمثلون سلطة تأديبية.
- ألا يكون له أصول أو فرع وحواشي أو أقارب من الدرجة الأولى في الهيئة المستخدمة.

1- إيسيغلي محمد، حاج سودي محمد، مرجع سابق، ص 627.

- أن يتمتع المترشح بجميع حقوقه المدنية والسياسية.
- أن يبلغ المترشح 21 سنة كاملة ويكون مثبت في الهيئة المستخدمة، ولا يشترط في المترشح الأقدمية في المنصب للمترشح.

من كل ما سبق يمكن القول أن المشرع الجزائري لم يشترط الجنسية الجزائرية، مما يفسر عدم التمييز بين العمال الوطنيين والعمال الأجانب، ترك حرية في اختيار العمال من يمثلهم بأنفسهم مستندين إلى اعتبارات توفر الكفاءة في الممثلين حتى يكونون قيد المسؤولية المسندة إليهم[1].

2- الشروط الإجرائية لانتخاب لجنة المشاركة:

تتمثل الشروط الإجرائية في الشروط المتعلقة بالانتخاب والتي حدد لها المشرع شروطا حيث تنص المادة **97** في الفقرتين **02 و03**، من قانون رقم 90-11، سالف الذكر على أنه "**يعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة، وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الألى والاطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية.**

وينتخب مندوبو العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب، البالغين 21 سنة كاملة والمثبتين لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة

لا تشترط الاقدمية المنصوص عليها في الفقرة الثالثة أعلاه، إذا كانت الهيئة المستخدمة مؤسسة منذ أقل من سنة".

على عكس شروط الانتخاب وضع المشرع شروطا أكثر صرامة بالنسبة لشروط الترشح، وهو ما أكده في المادة السابقة، تتمثل هذه الشروط في:

- أن يكون ناخبا.
- أن يبلغ من العمر 21 سنة.
- أن يعمل في المؤسسة بدون انقطاع منذ سنة على الأقل.

1- بن الشيخ صراح، الهيئات العمالية المنتخبة من المؤسسات المستخدمة (حالة لجنة المشاركة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 01، الجزائر، 2014، ص 7.

- ألا يكون اطارا مسيرا أو زوجا أو أصلا أو فرعا له أو من حواشيه أو من حواشي المستخدم.
- ألا يتمتع بالسلطة التأديبية.
- أن يتمتع بحقوقه المدنية.

اشترط المشرع توفر شرط أقدمية العامل أكثر من سنة، من الناحية العملية هذه المدة غير كافية حتى يكون بوسعه الاطلاع على كل ما يجري في المؤسسة، مما يتعين على المشرع رفع هذه المدة، حتى يتسنى للعامل الاطلاع التام بكل ما يدور في المؤسسة[1].

تكون طريقة الانتخاب بتمثيل عادل لجميع الفئات الاجتماعية في مكان العمل، وذلك بعد استشارة النقابات العمالية الأكثر تمثيلا، حسب الماد ة 1/98و2، من قانون رقم 90-11 سالف الذكر أي "**يتم الاقتراع في دورين، في الدور الأول تقدم المنظمات النقابية التمثيلية ضمن الهيئة المستخدمة مترشحين لانتخاب مندوب المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم معايير قابلية الانتخاب المحددة في المادة 97 أعلاه.**

إذا كان عدد المصوتين اقل من نصف عدد الناخبين يجرى الدور الثاني من الاقتراع في مدة أقصاها ثلاثون (30) يوما".

يتم إجراء الاقتراح في دورين، ففي الدور الأول تقدم المنظمات النقابية التمثيلية ضمن الهيئة المستخدمة مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم الشروط السالفة الذكر، فيمكن القول من خلال الفقرة 02 من المادة 98 سالفة الذكر، أنه إذا كان عدد المصوتين اقل من نصف عدد الناخبين يكون دور ثاني في مدة أقصاها 30 يوم.

أما الفقرتين 06 و07 من نفس المادة تنص على أنه، إذا كان عدد المصوتين أكبر من نصف عدد الناخبين ولا يكون أي أشكال فالفائزين الأكبر أصوات، وفي حالة تساوي عدد الأصوات يؤخذ بمعيار الأقدمية، أما في حالة تساوي أقدمية المترشحين نعتمد معيار الأكبر سنا.

أما في حالة عدم وجود منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية، ضمن الهيئة المستخدمة تنظم انتخابات مندوبي المستخدمين ضمن الشروط المحددة سابقا مع مراعاة النسبة الدنيا للمشاركة في

1- إيسيغلي محمد الحاج، محمد حاج سودي، مرجع سابق، ص 628.

الاقتراع[1]، غير أنه من خلال هذه المادة، المشرع لم ينظم الحالة التي يؤول إليها الاقتراح عند عدم تحقق النصاب في الدور الثاني.

يقع على عاتق لجنة الانتخابات استدعاء المندوبين المنتخبين فور الانتهاء من الإعلان عن نتائج الاقتراح في أجل أقصاه 8 (ثمانية) أيام من اجل تعيين أعضاء لجنة المشاركة من بينهم، عن طريق التصويت السري وفقا للنسب المحدد ة في المادة 99 من القانون 90-11 أي:

- مندوب واحد بالنسبة لعدد العمال الذي يتراوح من 20 و50 عامل.
- مندوبين بالنسبة لعدد العمال الذين يتراوح عددهم من 51 إلى 150 عامل.
- أربعة مندوبين بالنسبة لعدد العمال الذين يتراوح من 161 إلى 400 عامل.
- ستة مندوبين بالنسبة لعدد العمال الذين يتراوح عددهم من 401 إلى 1000 عامل.
- ويخصص مندوب واحد إضافي عن كل شريحة 500 عامل إذا تجاوز العدد 1000 عامل.
- ويصرح بفوز الأعضاء الذين تحصلوا على أغلبية الأصوات[2].

الفرع الثاني

سير أعمال لجنة المشاركة العمالية

من أجل أن تمارس الهيئة المستخدمة مهامها على أكمل وجه، والسير الحسن لعمل لجنة المشاركة، أوجب المشرع الجزائري على لجنة المشاركة وضع مكتب خاص بها **(أولا)**، ومنحها لوحات إعلانية خاصة بها **(ثانيا)**، وتستعين بالخبراء للاطلاع على وضعية الهيئة **(ثالثا)**.

1- تنص المادة 98 /6 و7، من قانون رقم 90-11، على أنه "**يعتبر فائزا في الانتخابات، المترشحون الذين يحصلون على أكبر عدد من الأصوات وعندما يحصل مترشحان او عدة مترشحين على نفس عدد الأصوات، تؤخذ الاقدمية ضمن الهيئة المستخدمة بعين الاعتبار من اجل الفصل بينهم، ير أنه في حالة ما إذا كان المترشحون الفائزون يتمتعون بنفس الاقدمية ضمن الهيئة المستخدمة، يعتبر فائزا المترشح الأكبر سنا**".

2- تنص المادة 99 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر، على أنه "**يحدد عدد مندوبي العمال كالتالي:**

- **من 20 الى 50 عاملا: مندوب (01) – من 51 الى 150 عاملا: مندوبان (02)**
- **من 161 الى 400 عامل: أربعة (04) مندوبين**
- **من 401 الى 1000 عامل: ستة (06) مندوبين**

ويخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عامل إذا تجاوز العدد 1000 عامل".

أولا: وضع مكتب خاص بها

تعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتبا يتشكل من مندوبين على الأقل، يتكون من الرئيس ومن نائب الرئيس، وهو ما قضت به المادة 102 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر، في نصها "**تعد اللجنة المشاركة نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتبا يتكون من رئيس ونائب رئيس، عندما تتكون من مندوبين إثنين على الأقل**".

ثانيا: وضع لوحات النشر والإعلانات

تنص المادة 103 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر على أنه "**تجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة في كل 03 أشهر على الأقل وتجتمع إجباريا من طلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، ويجب إبلاغ المستخدم بجدول أعمال هذه الاجتماعات قبل 15 يوم من تاريخ اجتماعها.**

حيث يمكن للمستخدم أن يفوض واحد أو أكثر من مساعديه لحضور هذه الاجتماعات".

يجتمع مكتب لجنة المشاركة برئاسة العمال أو من يمثله المخول قانونا، ذلك بالاستعانة بمساعديه الأقربون على أن تكون الاجتماعات مرة واحدة على الأقل كل 3 أشهر[1].

يتم التطرق إلى المواضيع التي تدخل في اختصاصات لجنة المشاركة ويمكن لمكتب لجنة المشاركة ان يقترح إضافة نطاق لجدول أعمال الاجتماع بشرط أن تكون المسائل التي تثار لا تخرج من اختصاصاته[2]، وأن تصل الملفات المطابقة التي أعدها مكتب لجنة المشاركة إلى المستخدم قبل

1- تنص المادة 104 فقرة 04 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر على أنه "**يمكن مكتب لجنة المشاركة أن يقترح إضافة نقاط لجدول أعمال الاجتماع، شريطة أن تكون المسائل التي تثار داخلة في اختصاصه وأن تصل الملفات المطابقة التي أعدها مكتب لجنة المشاركة الى المستخدم قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المقرر لعقد الاجتماع**"

2- مزاري أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2012، ص 35.

15 يوم من تاريخ عقد الاجتماع [1].

ثالثا: الاستعانة بخبير

يمكن للجنة المشاركة الاستعانة بالخبراء الذي يعد كحق لها، لقراءة وشرح الوثائق المتعلقة بالمحاسبة والمالية المقدمة لها من قبل المؤسسة، حيث يسمح لها ذلك إعلام النقابة بالوضع الاقتصادي للمؤسسة، والهدف منها الوصول إلى مفاوضات ناجعة وفعالة لرفع المستوي الاقتصادي للمؤسسة، فالاهتمام بالجانب الاقتصادي للمؤسسة هو بمثابة شكل جديد لدور اللجنة، مقارنة مع دورها الذي عهدناه وهو الدور الاجتماعي فقط.

وهو ما نصت عليه المادة 110 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر على " **تنظم لجنة المشاركة نشاطاتها في إطار اختصاصاتها ونظامها الداخلي، كما يمكنها ان تلجأ الى خبرات غير تابعة لأصحاب العمل**".

الفرع الثالث

صلاحيات لجنة المشاركة العمالية

مكن المشرع لجنة المشاركة بوسائل تؤهلها للاطلاع على السير العام الذي تكون عليه الهيئة المستخدمة بمنحها صلاحيات واسعة متعلقة بمصالح العمال(**أولا**)، أفرد المشرع أحكام عامة للمشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة، حيث منح من خلال هذه الأحكام لجنة المشاركة ومندوبي العمال صلاحيات واسعة للمشاركة في التسيير مما يؤدي إلى رفع وتحسين المستوى الاجتماعي لكافة العمال(**ثانيا**).

أولا: الإعلام والاستشارة

تحظى لجنة المشاركة بوسائل مختلفة تساعدها وتسهل عليها عملية المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة كحق الإعلام وحق الاستشارة.

1- تنص المادة 103 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر على أنه " **تجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة في كل 03 أشهر على الأقل...**".

1-التزام الهيئة المستخدمة بإعلام لجنة المشاركة:

منح المشرع سلطات واسعة للجنة المشاركة التي تمكنها من الاطلاع على الوثائق التي لا يمكن أن يطلع عليها الشركاء[1]، مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في قانون رقم 90-11 سالف الذكر، فقد ألزم المشرع الهيئة المستخدمة تمكين لجنة المشاركة كل ثلاثة أشهر بكل المعلومات المتعلقة بتطور إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل بالإضافة إلى المعلومات المتعلقة بتطوير عدد المستخدمين وهياكل الشغل، بالإضافة إلى ذلك يجب إفادة اللجنة بالمعلومات التي تتعلق بتطبيق النظام الداخلي للمؤسسة.

يقع على عاتق الهيئة المستخدمة واجب الإخطار، فالإخطار يعني أن الهيئة المستخدمة تقدم للجنة مشاركة المعلومات المتعلقة بنقطة محددة في مجال محدد، فالمعلومة المرسلة للجنة قد تكون كمية أو نوعية، والقانون نادرا يحدد نوع الوثيقة التي ترسل للجنة المشاركة، والوقت الذي ترسل فيه هذه المعلومة، ويمكن للمستخدم تقديم معلومات شفوية إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك[2].

يجوز في بعض الحالات للجنة المشاركة المطالبة بمعلومات إضافية، وذلك عندما يصل إلى علم لجنة المشاركة إشاعات تتعلق بإعادة تنظيم، أو بتحويل مقر المؤسسة أو بالدمج مع مؤسسة أخرى، فلا يوجد مانع أن تسأل هذه الأخيرة الهيئة المستخدمة صراحة حول هذه المسألة[3].

2-الالتزام باستشارة لجنة المشاركة:

تكمن الصلاحيات الاستشارية للجنة المشاركة في إبداء رأيها حول القرارات التي لا يمكن للمستخدم اتخاذها إلا بعد استشارتها والتي يتعين عليها في أجل 15 يوم، وتتمثل في

1- بن الشيخ صراح، مرجع سابق، ص 51.

2- اسيغلي محمد، حاج سودي محمد، مرجع سابق، ص 632.

3- بن الشيخ صراح، مرجع سابق، ص ص 51 - 52.

إبداء الرأي في القرارات التنظيمية والمالية[1].

أ- ابداء الرأي في القرارات التنظيمية:

القرارات التنظيمية تتجسد في صورتين:

أ1- تنظيم العمل: يتمثل حق لجنة المشاركة في الاستشارة لتنظيم العمل حول مقاييس العمل حيث يمكن للمستخدم أن يبالغ في مقاييس العمل مثلا يقوم بتجاوز تحديد مدة زمنية معينة في مكان يشكل خطر على صحة العامل، فدورها هنا يتمثل في مراقبة احترام المستخدم مقاييس العمل التي تحفظ صحة وسلامة المستخدم والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

تستشار اللجنة حول توقيت العمل، فالمدة القانونية للعمل فقد منحه المشرع للهيئة المستخدمة بالتشاور مع ممثلي العمال بواسطة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل أو عن طريق النظام الداخلي للهيئة المستخدمة[2].

أ2- النظام الداخلي ومخططات التكوين المهني والعقود:

يعد النظام الداخلي لأي مؤسسة بمثابة القانون الذي ينظم تسييرها، لذا أقر المشرع الجزائري عرضه على لجنة المشاركة من أجل إبداء رأيها حوله.

ألزم المشرع الهيئة المستخدمة تنظيم أعمال تكوينية لفائدة العامل عن طريق وضع برامج التي تعرض على لجنة المشاركة لإبداء رأيها حولها.

كذلك يجب على الهيئة المستخدمة استشارة اللجنة حول عقود العمل المتخذة من طرفها، سوآءا كانت عقود محددة المدة أو غير محددة المدة[3].

1- تنص المادة 94 من قانون 90-11 سالف الذكر على أنه "...**يجب الإدلاء بالآراء في أجل أقصاه (15) خمسة عشر يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبا...**".

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 289.

3- إيسغلي محمد، حاج سودي محمد، مرجع سابق، ص 634.

ب- ابداء الرأي في القرارات المالية:

يقصد بالقرارات المالية المتعلقة بتنظيم هيكلة الشغل، والقرارات المتعلقة بالمخططات السنوية وحصيليات تنفيذها.

ب 1-القرارات المتعلقة بتنظيم هيكلة الشغل:

تستشار لجنة المشاركة في المشاريع المتعلقة بتخفيض أو رفع مدة العمل وإعادة توزيع العمال تقليص عددهم، ادماج عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة، أو في حالة إلغاء المؤسسة مما يترتب عنه إلغاء بعض مناصب العمل.

ب 2- المخططات السنوية وحصيلات تنفيذها:

ألزم المشرع المستخدم استشارة اللجنة بعد انجاز المخططات السنوية وقبل تنفيذها من أجل إبداء رأيها فيها.

وتتنوع هذه المخططات لاسيما منها ما يتعلق بالإجراءات المتبعة فيما يتعلق بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مشاريع الاستثمار والتكنولوجيا داخل المؤسسة[1].

ثانيا: الرقابة والتسيير

صلاحيات الرقابة والتسيير الممنوحة لهذه الأجهزة رغم قلتها إلا أنها من الناحية العملية لها أهمية كبيرة[2].

1-الصلاحيات الرقابية للجنة المشاركة:

تتمثل رقابة لجنة المشاركة للهيئة المستخدمة في مراقبة الأحكام التشريعية المتعلقة بميدان الوقاية والأمن، ومراقبة الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

أ- مراقبة الأحكام التشريعية المتعلقة بميدان الوقاية والأمن:

ينص على مراقبة تنفيذ الأحكام المتعلقة بالوقاية والصحة والأمن، بموجب قانون رقم

1- إيسغلي محمد، حاج سودي محمد، مرجع سابق، ص 635.

2- سرقمة عبد الرزاق، معتوق محمد، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019، ص 53.

88-07، المتعلق بالوقاية والأمن وطب العمل المعدل والمتمم[1]، التي يتوجب على المستخدم الالتزام بها لتوفير وسائل السلامة والصحة للعمال، وتكوينهم على استخدام وسائل الأمن والوقاية من الأمراض المهنية داخل المؤسسة.

أوجب المشرع قصد تنظيم الوقاية الصحية تشكيل لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوي كل مؤسسة التي تشغل أكثر من 09 عمال، مع تعيين المستخدم مندوب دائم مكلف بالوقاية والأمن في الهيئة المستخدمة[2].

ب- مراقبة الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي:

يلتزم المستخدم بتصريح جميع العمال التابعين له لدى صندوق الضمان الاجتماعي المختص إقليميا في أجل أقصاه 10 أيام من بداية النشاط، وذلك بدفع الاشتراكات الشهرية لصندوق الضمان الاجتماعي، يظهر دور لجنة المشاركة في المراقبة بإرسال طلب إلى صندوق الضمان الاجتماعي الذي يفرض تطبيق القوانين المتعلقة به.

يلتزم المستخدم بتوفير جميع الوسائل للوقاية من حوادث العمل والتأمين عليها وهذا بالتصريح للصندوق الضمان الاجتماعي لتقديم التعويضات المستحقة في حالة حدوثها[3].

2- المشاركة في التسيير:

اسند المشرع الجزائري تسيير الخدمات الاجتماعية لأجهزة المشاركة، ولقد مرت هذه المشاركة التي كرسها المشرع لتمثيل العمال في كل من مجلس الإدارة ومجلس المراقبة[4].

1- قانون رقم 88-07، مؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر عدد 04، صادرة بتاريخ 27 جانفي 1988، المعدل والمتمم بالقانون رقم 17-11 مؤرخ في 27 ديسمبر 2017، يتضمن قانون المالية 2018، ج.ر عدد 76، الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2017.

2- سرقمة عبد الرزاق، معتوق محمد، مرجع سابق، ص 54.

3- قانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج.ر عدد 28، صادرة بتاريخ 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 94-04، مؤرخ في 11 أفريل 1994، ج.ر عدد 02، صادرة بتاريخ 13 أفريل 1994، والأمر رقم 96-17 مؤرخ في 06 جويلية 1996، ج.ر عدد 42، صادرة بتاريخ 07 جويلية 1996.

4- سرقمة عبد الرزاق، معتوق محمد، مرجع سابق، ص ص57 و59.

أ- المشاركة في تسيير الخدمات الاجتماعية:

أورد المشرع الجزائري تسيير لجنة الخدمات الاجتماعية إلى لجان المشاركة العمالية، وهذا من خلال المرسوم رقم 82-179، المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وتمويلها المعدل والمتمم[1]، يكون عن طريق اتفاقية بين المستخدم ولجنة المشاركة العمالية في تحديد كيفية وشروط ممارسة التسيير.

ب- المشاركة في أعمال مجلس الإدارة ومجلس المراقبة:

عرفت المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة من طرف لجنة المشاركة العمالية منذ قانون رقم 88-01، المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية تطورا حتى تتماشى مع التطور الاقتصادي[2]، حيث نصت المادة 26 منه أن يتولى إدارة المؤسسات العمومية والاقتصادية المنظمة في شكل شركة مساهمة مجلس إدارة يتكون من 07 أعضاء كحد أدنى، و12 عضوا كحد أقصى ويمثلان 02 عضو يتم انتخابهما من لجنة المشاركة العمالية[3]، وبعد إلغاء هذا القانون بصدور الأمر رقم 95-25، المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة[4]، نص من خلال المادة 25 منه أنه عند إنشاء المؤسسات الاقتصادية وتنظيمها وتسييرها على الزام مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب الحالة أن يشمل على 02 مقعد يتم تعيينهما من طرف لجنة المشاركة العمالية.

1- مرسوم رقم 82-179، مؤرخ في 15 ماي 1982، يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج.ر عدد 20، صادرة في 18 ماي 1982، المعدل والمتمم، القانون رقم 88-01، مؤرخ في 12 جانفي 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج.ر عدد 02، صادرة بتاريخ 13 جانفي 1988 الأمر رقم 95-25 مؤرخ في 25 سبتمبر 1995، يتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، ج.ر عدد 55، صادرة بتاريخ 27 سبتمبر 1995.

2- قانون رقم 88-01، مؤرخ في 12 جانفي 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج.ر عدد 02، صادرة في 13 جانفي 1988.

3- أنظر المادة 26 من قانون رقم 88-01، سالف الذكر.

4- أمر رقم 95-25، مؤرخ في 25 سبتمبر 1995، يتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، ج ر عدد 55، صادرة بتاريخ 27 سبتمبر 1995.

المبحث الثاني

الطرق العلاجية لحل نزاعات العمل الجماعية

بعد استنفاذ الطرق الوقائية لحل نزاعات العمل الجماعية دون التوصل إلى حل نهائي للمنازعات الجماعية يستوجب الانتقال إلى مرحلة أخرى والتي تعتبر وجوبية، المتمثلة في الإجراءات العلاجية، هدفها البحث عن أسباب النزاعات الجماعية وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن الأطر وهيئات معينة **(المطلب الأول)**، إن هذه الوسائل عبارة عن طرق بديلة لتسوية النزاعات أي استبعاد تدخل القضاء في تسويتها، غير أن في حالة عدم فعالية هذين الإجراءين، فإن التحكيم يعد كمخرج وحلا للنزاع الجماعي **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول

الطرق التوفيقية لحل نزاعات العمل الجماعية

تعتبر المصالحة وسيلة توفيقية، يتم اللجوء إليها في مرحلة ثانية عند فشل المفاوضات المباشرة، حيث يقوم طرف أجنبي محايدا ببذل المساعي لتقريب وجهات نظر الطرفين والوصول إلى حل للنزاع المطروح **(الفرع الأول)**، وثاني إجراء يلجأ إليه الطرفان المتنازعان بعد فشل إجراءات المصالحة هي الوساطة، وهي إجراء يتم من خلاله إسناد مهمة حل النزاع للأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول

اللجوء إلى المصالحة

تعد المصالحة إجراء للتسوية الودية للنزاع الجماعي يقوم به الغير، يسمى قائما بالمصالحة وفقا للإجراءات المنصوص عليها بالاتفاقية الجماعية أو بالاتفاق الجماعي، من

أجل تقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع لإيجاد حل ودي[1]، إذن يعتبر اللجوء إلى المصالحة مرحلة إجبارية يتعين المرور بها في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين وتطوره إلى نزاع[2].حيث عرفها المشرع الجزائري في مادة 1/04 من القانون رقم 23-08 على أنها:"**كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى "قائما بالمصالحة" يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.**

تهدف المصالحة إلى تقريب أطراف النزاع بمواجهتهم و محاولة إيجاد اتفاق ودي.

في حالة عدم وجود إجراءات المصالحة الاتفاقية أو حالة فشلها، يجب على الأطراف، عندئذ، احترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل".

تكون المصالحة إما اتفاقية يتولاها القائم بها، بحيث تتضمن الإجراءات التي يجب على الأطراف القيام بها للوقاية من النزاع الجماعي[3]، أو إيجاد الحلول للنزاعات الجماعية **(أولا)**، ففي حالة عدم وجود إجراءات المصالحة الاتفاقية أو في حالة فشلها، يلجأ أطراف النزاع إلى المصالحة القانونية **(ثانيا)**.

أولا: المصالحة الاتفاقية لتسوية النزاع الجماعي للعمل

نص قانون رقم 90-11 سالف الذكر، المتعلق بعلاقات العمل في نص المادة 11/120، على أنه "**تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون: شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية: إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل".**

1- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار الجسور، الجزائر، 2009، ص 214.

2- وهو ما جاء به قانون رقم 23-08 سالف الذكر، حيث تنص على المصالحة بموجب نص المادة 07 منه حيث ينص " **في حالة نزاع جماعي للعمل بين المستخدمين وممثلي العمال حول كل مسائل موضوع النزاع أو بعضها، يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي يكونون طرفا فيها لكن في حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية يتعين على الطرف الأكثر استعجالا عرض النزاع الجماعي على مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بمباشرة إجراء المصالحة المنصوص عليها في هذا القانون".**

3- هدفي بشير، مرجع سابق، ص 215.

يقصد بالمصالحة الاتفاقية تلك التي تقررها الإجراءات الاتفاقية الجماعية، يكون الغرض منها إيجاد الحلول المناسبة للنزاعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو عند تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية فقد يطرأ خلاف بين الطرفين عند تفسير بعض أحكامها[1]، نص المشرع في قانون رقم 23-08 سالف الذكر، تحديدا في نص المادة 1/07،على أنه "... **يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي يكونون طرفا فيها...**".

ثانيا: المصالحة القانونية لتسوية النزاع الجماعي للعمل

يلجأ إلى المصالحة القانونية عند عدم النص على المصالحة الاتفاقية أو في حالة فشلها، فإنه يتوجب على طرفي النزاع المرور على المصالحة القانونية، والأصل فيها أن يتكفل بها مفتش العمل المختص إقليميا طبقا للصلاحيات المخولة له.

حسب المادة 2/07 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر تنص على أنه " **في حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية، يتعين على الطرف الأكثر استعجالا عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بمباشرة إجراء المصالحة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون**".

كما تنص المادة 08 من قانون سالف الذكر على أنه "**يقوم مفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوبا بإجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، ويستدعي طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى جلسة أولى للمصالحة التي يجب أن تنعقد في أجل لا يتعدى الثمانية أيام عمل الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل المسائل المتنازع عليها**".

يتوجب على طرفي النزاع حضور اجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل، يمكن لمفتشية العمل تحديد عدد الأشخاص لإجراء المصالحة، وفي حالة عدم حضور أحد الطرفين يقوم مفتش العمل باستدعائهما من جديد في أجل لا يتجاوز

1- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 347.

72 ساعة، وهو ما نصت عليه المادة 09 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر[1].

أما في حالة ما إذا لم يستجب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني في المدة السابقة الذكر، يقوم مفتش العمل بتحرير محضر المخالفة، ومحضر بالغياب الذي يعد محضر لعدم المصالحة، وهو ما نصت عليه المادة 10 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر "**يحرر مفتش العمل محضر مخالفة ومحضرا بالغياب، الذي يعد معاينة لعدم المصالحة، إذا لم يستجب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني عند انقضاء الأجل المنصوص عليه في المادة 09**".

نصت المادة 11 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه " **عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز خمسة عشر (15) يوم من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كم يدون المسائل التي يستمر النزاع الجماعي للعمل قائما في شأنها، إن وجدت، تصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودع الطرف الأكثر استعجالا محضر مصالحة لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا**".

يُستنتج من نص المادة أنه عند الانتهاء من جميع الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، وانتهاء مدة إجراء المصالحة أي عدم تجاوز 15 يوما من تاريخ الجلسة الأولى، فيحرر مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويقيد كل المسائل المتفق عليها، ويدون أيضا المسائل التي يستمر النزاع الجماعي للعمل في حالة التوصل إلى المصالحة الجزئية.

تكون نتيجة المصالحة إما تحرير محضر مصالحة في حالة ما إذا اتفق الطرفان على جميع المسائل المعروضة، فيعتبر محضر المصالحة نافذ من اليوم الذي يودع الطرف

1-تنص المادة 09 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه: " **يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور وجوبا لاجتماعيات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل، يعين الطرفان بحرية ممثليهما كتابيا بمطلق الصلاحية للتفاوض وإبرام اتفاق، غير أنه يمكن مفتش العمل أن يحدد عدد الأشخاص لإجراء المصالحة، وعندما لا يمثل أحد الطرفين، يستدعيهما مفتش العمل من جديد في أجل لا يتجاوز اثنين وسبعين (72) ساعة**".

الأكثر استعجالا محضر المصالحة لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، أو محضر عدم المصالحة وفشله في النزاع الجماعي للعمل كله أو بعضه[1].

بالإضافة إلى ذلك فإن المشرع أضاف في هذا القانون، أنه يمكن لمفتش العمل تحرير محضر مخالفة ومحضر بالغياب، والذي يعد معاينة لعدم المصالحة، والمنصوص عليها في المادة 10 من هذا القانون[2].

ثالثا: إجراءات المصالحة

تتم المصالحة بالطرق والإجراءات المنصوص عليها في المواد 8 إلى 11، من قانون رقم 23-08 سالف الذكر، إذ تمنح المادة 08 مفتشية العمل سلطة محاولة المصالحة بين الطرفين وذلك بإتباع الإجراءات المتمثلة في:

1-إخطار مفتش العمل:

أكدت على هذا الإجراء نص المادة 1/08، والتي تنص على أنه " **يقوم مفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوبا بإجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال** ...". بحيث يقوم الطرف الأكثر استعجالا بإخطار مفتش العمل بعد فشل المصالحة حسب ما نصت عليه المادة 2/07 من قانون رقم 23-08 على أنه:" **و في حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية، يتعين على الطرف الأكثر استعجالا عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بمباشرة إجراء المصالحة الالمنصوص عليها في أحكام خذا القانون**".

2-استدعاء أطراف النزاع:

يتعين استدعاء أطراف النزاع إلى جلسة أولى في آجال لا يتعدى ثمانية أيام الموالية

1- تنص المادة 2/11، من قانون 23-08 سالف الذكر، على أنه "...**تصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودع الطرف الأكثر استعجالا محضر المصالحة لدى أمانة الضبط**".

وتنص المادة 1/12، من قانون 23-08 سالف الذكر، على أنه " **يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة في حالة فشل إجراء المصالحة في النزاع الجماعي للعمل كله أو بعضه**".

2- الماد ة 10، من قانون رقم 23-08، سالف الذكر "**يحرر مفتش العمل محضر مخالفة ومحضرا بالغياب...**"

للإخطار، يستدعي مفتش العمل طرفي النزاع إلى جلسة أولى للمصالحة، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل المسائل المتنازع عليها، وهو ما جاء في نص المادة 2/08، من قانون رقم 23-08 سالف الذكر، حيث تنص "**يستدعي طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى جلسة أولى للمصالحة التي يجب أن تنعقد في أجل لا يتعدى الثمانية أيام (8) أيام عمل الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في كل المسائل المتنازع عليها**".

3- مباشرة مفتش العمل التحقيقات الضرورية:

يباشر مفتش العمل كل تحقيق يراه مناسبا، ويطلب جميع الوثائق والمعلومات التي تساعد في اجراء المصالحة وعلى الأطراف التعاون، وهو ما أكدته نص المادة 3/08، حيث تنص "... **ويمكنه أن يباشر تحقيقا لدى المستخدم والمنظمة النقابية للعمال، وأن يطلب من الأطراف جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة المحاسبية أو المالية أو الإحصائية أو الإدارية التي يمكن أن تساعده في إجراء المصالحة...**".

تترتب عقوبة جزائية في حالة رفض تقديم الوثائق أو التصريح بمعلومات سندات غير صحيحة أو مزورة[1].

باعتبار أن لمفتش العمل صلاحيات في تطبيق القواعد القانونية والاتفاقية، فإنه بموجب المادة 5/08 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر "**إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعدم تطبيق أحكام قانونية أو تنظيمية أو عدم تنفيذ التزامات متعاقد عليها ناشئة عن اتفاقيات واتفاقات جماعية للعمل، يسهر مفتش العمل على تطبيق هذا الالتزام طبقا للمهام والصلاحيات المخولة له بموجب القانون**".

1- وهو ما نصت عليه المادة 81، من قانون رقم 23-08، سالف الذكر "**دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يعاقب بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار(50.000دج) إلى مائة ألف دينار (100.000دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يرفض تقديم وثائق مزورة أو يمارس مناورة أو احتيالا بهدف الضغط عليهم بغية توجيه توصياتهم أو قراراتهم**".

4-حضور جلسات المصالحة:

يتعين على أطراف النزاع وجوب حضور جلسات المصالحة، لغرض التشاور وإيجاد حل للنزاع، هذا ما نصت عليه المادة 09 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر، على أنه: "**يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور وجوبا، للاجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل**".

كما تنص المادة 10 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه "**يحرر مفتش العمل محضر مخالفة ومحضرا بالغياب، الذي يعد معاينة لعدم المصالحة، إذا لم يستجب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني عند انقضاء الأجل المنصوص عليه في المادة 09**".

في حالة عدم حضور أحد الطرفين لجلسة المصالحة الأولى يقوم مفتش العمل بعقد جلسة مصالحة ثانية يستدعيه فيها في أجل لا يتجاوز 72 ساعة، وفي حالة الغياب الثاني أي بعد مرور المحددة يحرر مفتش العمل محضر المخالفة ومحضر بالغياب ويعد كمعاينة لعدم المصالحة[1].

من خلال مواد قانون رقم 23-08 سالف الذكر يمكن الإشارة أنه في قانون رقم 90-02 الملغى لم يلزم المشرع مفتش العمل بتحرير محضر مخالفة ومحضر غياب في حالة عدم الاستجابة للاستدعاء الثاني.

حسب نص المادة 10 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه:" **يحرر مفتش العمل محضر مخالفة ومحضرا بالغياب، الذي يعد معاينة لعدم المصالحة، إذا لم يستجب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني عند انقضاء الأجل المنصوص عليه في المادة 9 أعلاه**".

1- ينتج عن عدم حضور جلسات الصلح دون سبب شرعي ودون مبرر عقوبة جزائية المنصوص عليها في نص المادة 80 من قانون سالف الذكر على أنه " **يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000دج) إلى خمسين ألف دينار(50.000دج)، كل طرف في نزاع جماعي للعمل تغيب دون سبب رعي عن جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم المنظمة طبقا لأحكام هذا القانون، وفي حالة العود، تضاعف الغرامة**".

فعليه، لا يمكن أن تتجاوز مدة المصالحة 15 يوم عمل ابتداء من أول جلسة، وهو ما جاء في المادة 1/11 التي تنص على أنه "**عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز (15) يوم ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى**".

يفهم من المادة السالفة الذكر انه يمكن للمصالحة أن تنتهي قبل 15 يوما في حالة المصالحة، وفي حالة عدم المصالحة يجب أن تنتهي في مدة 15 يوما من أجل أن يحرر مفتش العمل محضرا يوقع عليه الطرفان، ويدون فيه المسائل التي سيظل النزاع الجماعي للعمل قائما.

رابعا: نتائج المصالحة

تطرق المشرع إلى مدة انقضاء إجراء المصالحة، ففرض شكلا معينا لإفراغ النتائج التي يتم التوصل إليها بناءا على إجراءات المصالحة، والشكل الذي أراده هو تدوين النتائج في محضر مكتوب وموقع من طرفي الخلاف، فإن نتائج المتعلقة بالمصالحة سواء في المصالحة الاتفاقية أو المصالحة القانونية[1]، فإنها لا تخرج عن احتمالين يمكن استنتاجهما من خلال نصوص المواد من 10 إلى 13 من قانون رقم 23-08، سالف الذكر:

1- توصل جلسة المصالحة إلى تسوية النزاع بصفة كلية:

يعد الوصول إلى تسوية النزاع بشكل كامل تتويجا لمجهودات أطراف التشاور والتفاوض في إطار جلسة المصالحة، حيث يعد مفتش العمل محضر يوقع من الطرفين، وتصبح المسائل المتفق عليها نافذة من يوم إيداع محضر المصالحة بأمانة ضبط المحكمة المختصة من الطرف المستعجل، وهو ما أكدته المادة 11 من قانون رقم 23-08، سالف الذكر، التي نصت على أنه " **عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز خمسة عشر (15) يوم ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى...**"، بعد انقضاء مدة إجراء

1- يوسف سيليا، زينات سعاد، الطرق البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2022، ص 23.

المصالحة التي لا تتجاوز (15) يوما من تاريخ الجلسة الأولى وهو ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة السابقة الذكر.

2- توصل جلسة المصالحة إلى فشل المصالحة:

يتقرر فشل المصالحة في حالة الغياب الثاني أي بعد مرور 72 ساعة بين الاستدعاء الأول والاستدعاء الثاني، يحرر مفتش العمل محضر مخالفة، ومحضر بالغياب الذي يعد كمعاينة لعدم المصالحة[1]، المنصوص عليه في نص المادة 10 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر، تنص على أنه "**يحرر مفتش العمل محضر مخالفة ومحضرا بالغياب الذي يعد معاينة لعدم المصالحة، إذا لم يستجيب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني عند انقضاء الأجل المنصوص عليه في المادة 09 أعلاه**".

قد يتم التوصل في هذه الحالة إلى فشل المصالحة أو تسوية جزئية للنزاع، وهنا يتم تحديد المسائل التي لم يتوصل بشأنها إلى تسوية النزاع، فيمكن لمفتش العمل طلب إجراء مصالحة ثانية، في أجل لا يتجاوز ثمانية (08) أيام من تاريخ تحرير محضر عدم المصالحة، وذلك وفقا لما نصت عليه المادة 13 من قانون 23-08 سالف الذكر.

إذا تجاوز النزاع نطاق المؤسسة ويؤثر على خدمة أساسية[2]، ثم تستأنف المصالحة في الآجال التي يحددها المفتش بعد أخذ رأي طرفي النزاع[3].

1- ملوك نوال، " آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشاذلي بن جديد، الجزائر، 2023، ص 166.

- كما يتقرر فشل إجراءات المصالحة عند عدم المصالحة، تؤكده نص المادة 12 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر "**يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة في حالة فشل إجراء المصالحة في النزاع الجماعي للعمل كله أو بعضه، يتم إرسال محضر الغياب أو محضر عدم المصالحة في حالة الفشل الكلي أو الجزئي لإجراءات المصالحة بأي وسيلة قانونية إلى طرفي النزاع والى الوالي المختص إقليميا المكلف بالعمل**".

2- نصت المادة 1/13، من قانون رقم 23-08، سالف الذكر على أنه: "**عندما يتجاوز النزاع الجماعي للعمل نطاق المؤسسة ويؤثر على خدمة أساسية...**".

3- تنص المادة 2/13 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه :" **تستأنف إجراءات المصالحة، في التاريخ الذي حدده مفتش العمل لإجراء المصالحة الثانية، بعد أخذ رأي طرفي النزاع الجماعي للعمل**".

في الأخير حدد المشرع وجوبية انتهاء المصالحة الثانية خلال خمسة (05) أيام عمل من استلام طلب وزير القطاع المعني ما لم يتفق الطرفين على تمديد الأجل[1].

الفرع الثاني

إلزامية الوساطة

يلزم أطراف النزاع بعد فشل المصالحة اللجوء إلى الوساطة بحيث تعتبر كثاني إجراء من الطرق العلاجية لحل النزاعات الجماعية للعمل، بحيث تعتبر الوساطة احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، فيتم اختيار الوسيط باتفاق من بين الأشخاص المندرجين في قائمة الوسطاء، إذ يمكن أن يتدخل طرف أجنبي لمحاولة تسوية النزاع الجماعي، ويسمى بالوسيط **(أولا)**، فتتم الوساطة بصفة اختيارية أو بصفة اتفاقية **(ثانيا)**، تمر الوساطة بمراحل يتولاها الوسيط بما خول لهم من صلاحيات **(ثالثا)**، ويخلص الوسيط إما بنجاحه في التوفيق بين وجهات نظر طرفي النزاع، أو الفشل في التقريب بينهما**(رابعا)**.

أولا: تعريف الوساطة

عرف المشرع الجزائري الوساطة، بموجب نص المادة 04 من قانون رقم 23-08 السالف الذكر على أنها "**إجراء يتم من خلاله اسناد النزاعات الجماعية للعمل الى الغير يدعي "وسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي**".

تعتبر الوساطة إجراء أين يحتكم أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف والملابسات التي تحيط به، تترك له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له، على أن تقدم هذه

1- تنص المادة 3/13، من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه "**يجب أن ينتهي إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة الأولى أعلاه في الخمسة (05) أيام عمل التي تلي استلام طلب وزير القطاع المعني، ما لم يتفق الطرفان على تمديد هذا الأجل**".

الحلول على شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف الّذين قد يأخذوا بها أو يرفضونها، ذلك أنّ الوسيط ليس له أي سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع[1].

ثانيا: خصائص الوساطة

من أهم الخصائص التي تتميز بها الوساطة هو تدخل الشخص من الغير و هو الوسيط الذي يكون ضمن قائمة الوسطاء و حسب الشروط الواجب توافرها.

1- تدخل الوسيط في قائمة الوسطاء:

يتميز أسلوب الوساطة بخروج النزاع عن إطار الهيئة المستخدمة، بتدخل طرف ثالث أجنبي عن أطراف النزاع يتفقان على تعيينه، يسمى "الوسيط" لا تربطه أية علاقة بينها لمحاولة تسوية النزاع الجماعي، وتقدم له كل المعلومات من طرفي النزاع، ويتمتع بصلاحيات واسعة في مجال الحصول عليها[2]، وذلك من خلال ما نصت عليه 2/4من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنها: "...**يختار باتفاق مشترك بين الأشخاص المندرجين في قائمة الوسطاء، ويتمثل في اقتراح تسوية وديّة للنزاع الجماعي**".

2-الشروط الواجب توافرها في الوسيط:

وهو ما نصت عليه المادة 29 من القانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه:" **يتم اختيار الوسطاء من بين الشخصيات المعترف بكفاءتها في المجال القانوني والاجتماعي وسلطتها وخيرتها وحيادتها في استقامتها والتزامها بمبادئ العدالة الاجتماعية والانصاف**".

وهو ما أكدته نص المادة 13 من مرسوم تنفيذي رقم 23-363 يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفيات تعينهم وأتعابهم على أنه:" **مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بيها، يتم تعين الوسيط من بين الشخصيات التي تتمتع بسلطة معنوية ومعترف لها بالنزاهة والكفاءة والخبر وفي المجالات القانونية**

1- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 394.

2- موزاوي علي، التفاوض الجماعي كأداة لتسيير علاقات العمل، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2021، ص 450.

والاقتصادية والاجتماعية وكذا القدرة على حل النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها"[1].

ثالثا: إجراءات اللجوء للوساطة

تمر عملية الوساطة بمرحلة التي يتولى الوسيط إدارتها، وتتم بحضور طرفي النزاع الجماعي للعمل من خلال عقد جلسات الاستماع، وإجراء التحقيقات اللازمة لحسم الخلاف، وتتمثل مهمة الوسيط في مساعدة أطراف النزاع الجماعي على حل الخلاف بالحوار والتشاور لا يحق للوسيط أن يفرض عليهم أي قرار أو حل بتقديم الاقتراحات المناسبة وتدوين نتائجها.

1-عرض النزاع على الوساطة

أ- عقد جلسات الاستماع:

تنص المادة 14 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه: " **في حالة عدم المصالحة الكلية أو الجزئية، يعرض النزاع الجماعي للعمل وجوبا على إجراء الوساطة في أجل الخمسة عشر (15) يوم عمل التي تلي تاريخ محضر الغياب أو عدم المصالحة، وفي هذه الحالة، يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تعين وسيط باتفاق مشترك من بين القائمة المذكورة في المادة 38 أدناه".**

وهو ما أكدته المادة 02 من مرسوم تنفيذي رقم 23-363، الذي يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكيفيات تعيينهم وأتعابهم[2]، حيث تنص على أنه: " **تتمثل مهمة الوسيط في تقديم اقتراحات لطرفي النزاع الجماعي للعمل في شكل توصيات معللة للتوصيل إلي تسوية ودية لنزاعهما في حالة عدم المصالحة الكلية أو الجزئية بينهما".**

1- مادة 13 من مرسوم تنفيذي رقم 23-363، مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل و كذا كيفيات تعينهم و أتعابهم، ج ر عدد 67 صادرة في 18 أكتوبر، 2022.

2- مرسوم تنفيذي رقم 23-363، مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسويّة النّزاعات الجماعيّة للعمل وكذا كيفيات تعيينهم وأتعابهم، ج.ر، عدد 67، صادرة في 18 أكتوبر 2023.

يتم تسليم ملف النزاع الجماعي للوسيط، مرفق بمحضر عدم المصالحة أو الغياب من قبل مفتشية العمل المختصة إقليما بهدف مباشرة إجراءات الوساطة، وفي هذه الحالة لا يكون أمامه سوى قبول المهام المنوطة به وفي حالة تقاعسه في أداءها خلال الآجال المحددة قانونيا وهي (10) أيام من تلقيه ملف النزاع يتم استخلافه بوسيط آخر مدرج في قائمة الوسطاء[1]، وهو ما تضمنته مادة 17 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه " **يعرض الوسيط اقتراحات على الأطراف لتسوية النزاع في شكل توصيات معللة في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع الجماعي للعمل**".

نصت المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 سالف الذكر بأنه " **يعرض الوسيط اقتراحات مكتوبة لتسوية النزاع الجماعي للعمل، في شكل توصيات معللة، في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع الجماعي للعمل**".

يقوم الوسيط بعقد جلسات للاستماع إلى الطرفين من أجل فتح قنوات الحوار، والبحث عن أرضية للتوفيق بينهما، وهذه الجلسات قد تكون مشتركة يحضرها كلا الطرفين، أو من يمثلهم أو بصفة انفرادية، وفي حالة تعذر ذلك يتم الاستماع إليهما بأية وسيلة متاحة قانونا، ويتم تحديد مكان وزمان عقد هذه الجلسات بالتشاور بين الوسيط وطرفي النزاع[2].

ب- إجراء التحقيقات:

ب.1- التحقيق في الوثائق:

يمكن للوسيط أن يطلب من طرفي النزاع إفادته بجميع الوثائق والمذكرات مهما كانت طبيعتها سواء المحاسبة أو الاقتصادية أو الإحصائية أو الإدارية من شأنها أن تساعده

1- مخلوف باهية، "المركز القانوني للوسيط في مجال تسويّة النزاعات الجماعيّة للعمل"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد 1، جامعة زيان عاشور، جلفة، 2024، ص 324.

2- مخلوف باهية، مرجع نفسه، ص 324.

في انجاز مهامه[1].

وهو ما نصت عليه مادة 16 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه " **يؤهل الوسيط في حدود مهمته، لإجراء التحقيقات والتحريات للاطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العمال المعنيين بالنزاع الجماعي، ويمكنه أن يطلب من الأطراف إفادته بجميع الوثائق أو المعلومات ذات الطبيعة الاقتصادية أو المحاسبة أو الإحصائية أو المالية أو الإدارية التي تساعده في انجاز مهمته**".

ب.2- التحقيق على الأماكن

يمكن أن يقوم الوسيط بالتنقل إلى أماكن العمل من أجل الاطلاع عن الأوضاع المتعلقة بالهيئة المستخدمة و ظروف العمل فيها، أو من أجل الاستماع إلى أطراف أخرى، ويلتزم الوسيط قبل إجراء هذه التحقيقات الميدانية الإعلام المسبق لطرفي النزاع[2].

2-الاستعانة بأي شخص أو جهة

يمكن أن يلجأ الوسيط بصدد أداء مهامه الاستعانة بالخبراء وكذا بأي شخص مؤهل، كما يمكن له طلب مساعدة مفتشية العمل المختصة إقليما حسب ما أكدته المادة 3/16 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه " ... **ويمكنه أن يستعين بالخبراء، وكذا بأي شخص مؤهل...**".

2- تقديم الاقتراحات:

يعمل الوسيط على مساعدة طرفي النزاع الجماعي على حسم النزاع بالحوار والتوافق، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يفرض عليهم حلا أو قرار معينا، إذ ليس له مركز القاضي ولا المحكم، فالوسيط إذن تتمثل مهمته الأساسية في عرض الاقتراحات التي توصل إليها من خلال جلسات الاستماع والتحريات التي أجرها، ويقوم بعرض اقتراحات مكتوبة

1- مسيكة محمد الصغير، بركات رياض،" الإطار القانوني للوساطة كألية مستحدثة للتسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية في الجزائر"، مجلة الباحث الأكاديمي في العلوم القانونية والسياسية، العدد 09، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أفلو، الأغواط، 2022، ص .74

3-مخلوف باهية، مرجع سابق، 325.

لتسوية النزاع الجماعي تأخذ شكل توصيات معللة يتم إرسالها لطرفي النزاع[1]، و ذلك في أجل أقصاه 10 أيام عمل تسري من تاريخ استلام ملف النزاع المرسل إليه من مفتشية العمل المختصة إقليما، مع إمكانية تمديد هذا الأجل إلى 08 أيام عمل على الأكثر بموافقة الطرفين كما يقوم الوسيط أيضا إرسال اقتراحاته كتابيا إلي مفتشة العمل المختص [2].

رابعا: نتائج الوساطة

تكون نتائج الوساطة إما بقبولها أو رفضها:

1- قبول الوساطة:

ينجح الوسيط في مهمته، ويقوم بإنهاء النزاع بين الطرفين في حالة قبولهما لما قدمه من توصيات، وعندئذ يجب أن يقوم الوسيط بإثبات ما قبله الأطراف من بين التوصيات، وما لم يقبلوه وسبب الرفض، ويجب أن يوقع الطرفان والوسيط على الاتفاقية التي توصلوا إليها في سبيل إنهاء النزاع، حيث أن الوسيط لا يصدر قرارا ملزما بل مجرد توصيات.[3]

2-رفض الوساطة:

في حالة ما إذا انتهت الوساطة بالفشل رفض الطرفين أو أحدهما التوصية التي قدمها الوسيط، يمكن لهما اللجوء إلى التحكيم باعتباره أخر الطرق الودية لتسوية النزاع الجماعي، حسب ما نصت عليه المادة 4/18 من القانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه:" **في حالة فشل إجراء الوساطة، يمكن طرفي النزاع الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون**". حيث أن المشرع لم يشأ أن يحدد للطرفين

1- مسيكة محمد الصغير، بركات رياض، مرجع سابق ص 76.

2- حسب ما نصت عليه مادة 31 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه " **يرسل الوسيط اقتراحات مكتوبة في شكل توصيات معللة إلى طرفي النزاع لتسويته في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع.**

ويمكن تمديد هذا الأجل بثمانية (8) أيام عمل، على الأكثر، بموافقة الطرفين المعنيين."

3-غلوم رميساء، سيساوي ليليا، نزاعات العمل الفردية و الجماعية في المؤسسة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 08 ماي1945، قالمة،2022، ص54.

المتنازعين مدة معينة لرفض أو قبول التوصية المقترحة ولم يمنح الوسيط سلطة إعطاء مهلة لمن رفض التوصية لكي يقوم بمراجعة موفقة والعدول عن الرفض[1].

المطلب الثاني

التحكيم

يعد التحكيم من الوسائل التي يلجأ إليها الأفراد من أجل حسم النزاعات التي تنشأ بينهم، بحيث يتسم التحكيم بأهمية خاصة في كونه يساعد على فض النزاعات بطريقة ودية وسلمية للمحافظة على العلاقات القائمة بين أطراف النزاع **(الفرع الأول)**، يمكن لجوء الأطراف إليه بصفة اختيارية أو وجوبية **(الفرع الثاني)**، وهو ما أعطى لهيئات التحكيم الصلاحيات **(الفرع الثالث)**، التي تمكنها من الوصول إلى إصدار حمكها وفق ما قرره القانون **(الفرع الرابع)**.

الفرع الأول

تعريف التحكيم

أكد المشرع على ضرورة اللجوء إلى التحكيم كآلية لفك النزاع الجماعي وكإجراء علاجي وذلك بعد استنفاذ الطريقتان السابقتان لفض النزاع، حيث عرف التحكيم في المادة 3/4، من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه " **كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتنطوي على تدخل الغير يدعى " المحكّم" وذلك تطبيقا للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.**"

يمكن أن يكون التحكيم إلزاميا وفق الأشكال والشروط التي يحددها هذا القانون، بحسب الحالة، أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم.

تتمثل المهمة الأساسية للتحكيم في إصدار حكم في شكل قرار تحكيمي".

1- الصديق ريكلي، "الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية"، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة1، الجزائر، العدد44، سنة 2015، ص 282.

عرفت المادة أعلاه أنه يتم التحكيم عن طريق تفويض المحكم أو هيئة التحكيم ومنحه سلطة النظر في المنازعة القائمة أو التي ستنشأ وذلك بعد اتفاق بين الأطراف المتنازعة وعزوفهم عن اللجوء إلى القضاء لتجنب بطئ إجراءاته[1].

يقوم التحكيم بحسم النزاع بشكل متميز من مقتضيات الإجراءات القضائية أمام المحاكم، ويكاد أن يكون اللجوء إليه أمرا حتميا باعتباره الوسيلة الأخيرة لتسوية النزاع سلميا قبل أن يتطور إلى الحل الغير السلمي أي اللجوء إلى الإضراب[2].

الفرع الثاني

أنواع التحكيم

بالرجوع إلى نص المادة 3/4 من قانون 23-08 سالف الذكر، تتمثل أنواع التحكيم في التحكيم الاختياري يتم بتشكيل الهيئة التي تعود إلى أطراف النزاع وإذا تعذر ذلك تتولى المحكمة تعينها(**أولا**)، والتحكيم الإجباري يكفي طلب أحد الأطراف عرض النزاع على هيئة التحكيم الولائية أو الوطنية التي تفصل في النزاعات الجماعية المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم الاضراب والقرارات التي تصدرها هذه اللجان هي قرارات نافذة من الجهات القضائية المختصة (**ثانيا**).

أوّلا: التحكيم الاختياري

تنص المادة 4 /3من قانون 23-08 سالف الذكر على "... **بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتنطوي على تدخل الغير يدعى "المحكّم...**".

يعتبر التحكيم الاختياري هو المبدأ الذي كرسه المشرع الجزائري في مادة 20 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر التي تنص على أنه "**عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم، بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة، تطبق أحكام قانون**

1-Zahi Amour "les procédures de règlement des conflits collectifs de travail d'après la loi N 90-02 de février 1990 " Revue Algérienne des sciences juridiques, Economique et politique, N 04 ,1990, p771.

2- ملوك نوال، مرجع سابق، ص 168.

الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم، مع مراعاة الأحكام الخاصة المنصوص عليها في القانون".

وهو نفس المبدأ الذي نصت عليه المادة 1/13 من قانون رقم 90-02 سالف الذكر على أنه " **في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبيق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون**".

فعليه، تثبت هذه المواد حرية أطراف النزاع في اختيار اللجوء إلى التحكيم، بموجب اتفاق يبرم بعد نشوب النّزاع أو بمقتضى شرط في الاتفاق الجماعي[1].

وهو ما أخذ به المشرع في قانون رقم 08-09[2] حيث تنص في المادة 1006 على أنه "**يمكن لكل شخص اللجوء إلى التحكيم في الحقوق التي له مطلق التصرف فيها، ولا يجوز التحكيم في المسائل المتعلقة بالنظام العام أو حالة الأشخاص وأهليتهم، ولا يجوز للأشخاص المعنوية العامة أن تطلب التحكيم ماعدا في علاقاتها الاقتصادية الدولية أو في إطار الصفقات العمومية**".

ثانيا: التحكيم الإجباري

نصت المادة 3/4 من قانون 23-08 سالف الذكر على أنه "**يمكن أن يكون التحكيم إلزاميا وفق الأشكال والشروط التي يحددها هذا القانون...**".

كما كرس المشرع الجزائري هذا المبدأ بموجب نص المادة 71 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه "**تختص اللّجنة الوطنية واللجنة الولاية للتحكيم في البث النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين اللذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب**

1- بوسعيدة دليلة، "التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري"، مجلة معارف، المجلد 05، العدد 09، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند ولحاج، البويرة، 2010، ص 87.

2- قانون رقم 08-09، مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، صادرة في 23 أفريل 2008، معدل ومتمم بالقانون رقم 22-13، المؤرخ في 12جويلية 2022، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ج ر عدد 48 صادرة بتاريخ 17 جويلية 2022.

وكذا النّزاعات الجماعية للعمل التي تمتد، إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني أو على المستوي الولائي التي تعرض عليها ضمن الشروط المنصوص عليها في أحكام المادة 70 أعلاه حول المسائل والاقتراحات المدوّنة في المحضر الذي يثبت إما فشل المصالحة أو الوساطة".

ومنه يتم اللجوء إلى التحكيم الإجباري بقوة القانون أي لا يحتاج إلى اتفاق مشترك مسبق أو لاحق لنشوء النّزاع، بل يتم تنظيمه قانونا بتحديد شروط اللجوء إليها، وتشكيل هيئة التحكيم وتقرير الصفة الإلزامية لقراراتها وبالرجوع إلى المواد أعلاه، يتمّ اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم[1].

الفرع الثالث

تعيين المحكمين

رغم تأكيد المشرع الجزائري على ضرورة اللجوء إلى التحكيم كآلية لفك النزاع الجماعي، إلا أنه لم يفرض إجراءات تخص طبيعة النزاعات العمالية بل أحال على قانون الإجراءات المدنية والإدارية كل المسائل التي تخص عملية اختيار المحكمين[2]، حيث حول المشرع صلاحيات واسعة لهيئات التحكيم **(أولا)**، في اعتماد الإجراءات المدنية و الإدارية **(ثانيا)**، التي تمكنها من الوصول إلى إصدار وتنفيذ قرار التحكيم وفقا لقواعد القانون **(ثالثا)**.

فبالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد أن المادة 1008 تنص على أنه: " **يثبت شرط التحكيم تحت طائلة البطلان بالكتابة في الاتفاقية الاصلية أو في الوثيقة التي تستند إليها، يجب أن يتضمن شرط التحكيم تحت طائلة تعيين المحكم أو المحكمين أو تحديد كيفيات تعيينهم".**

1- معاشو فطة، محاضرات في منازعات العمل مقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2023، ص 15.

2- بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر، عنابة، 2000، ص 97.

أولا: صلاحيات ومهام المحكمين

تعتبر الصلاحيات المخولة للمحكمين غير محصورة في قانون معين ولا توجد أي إشارة إلى الصلاحيات والسلطات المخولة للجان وهيئات التحكيم، ولا إلى النوع الذي يمكن أن تتكفل وتعمل على تسويتها، وهو ما جعل أطراف القانون الاتفاقي يعتمدون على التفسير المنطقي للأشياء، وهو ما أعطى لهيئات التحكيم صلاحيات واسعة ومطلقة في اعتماد السبل التي تمكنها من الوصول إلى إصدار حكمها وفق قواعد القانون[1].

كما نجد المادتين 17 و18 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم[2]، تنصان على التوالي على وجوب سماع اللجنة لممثلي العمال وأصحاب العمل الإطراف في النزاع، والثانية تنص على إمكانية استعانة اللجنة بخبرة شخص أجنبي بإمكانه مساعدته في أعماله إضافة إلى إمكانية القيام بالحريات الضرورية لمعرفة ظروف النزاع.

وقياسا على صلاحيات الوسيط المشار إليها سابقا فإن لهيئة التحكيم كافة الصلاحيات والإمكانيات اللازمة التي تساعدها في الحصول على المعلومات المفيدة والاطلاع على التقارير والمحاضر والآراء التي يبديها كل طرف كما يمكنه الاستماع إلى الشهود وتعيين خبراء لتحليل الأوضاع المالية والمهنية والقانونية من أجل الإحاطة الشاملة بمجريات وخلفيات النزاع[3].

ثانيا: إجراءات التحكيم

بالرغم من تأكيد المشرع الجزائري على ضرورة اللجوء إلى التحكيم كآلية لتسوية النزاعات الجماعية، إلا أنه لم يفرد إجراءات تخص بطبيعة النزاعات العمالية، بل أحالها إلى

1- قدوري محمد، مبروكي محمد، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019، ص 32.

2- مرسوم تنفيذي رقم 90-418، مؤرخ في 22 ديسمبر 1990، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، ج.ر عدد 01، صادرة في 05 جانفي 1991.

3- قدوري محمد، مبروكي محمد، مرجع سابق، ص 33.

قانون الإجراءات المدنية والإدارية[1]، حسب ما نصت عليه المادة 20 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر " ...**تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم، مع مراعات الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون...**".

وفقا للمادة 1019 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، نصت على أنه" **تطبق على الخصومة التحكيمية الآجال والأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك**".

تنص المادة 21 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه " **يجب على الطرفين الحضور أمام المُحكّم، ويكمن أن يمثلهم ممثل مفوّض قانونا، يجب تمثيل كل شخص معنوي طرف في النزاع الجماعي للعمل بممثل قانوني**".

يتعين على أطراف النزاع الحضور أمام الهيئة التحكيمية بعد استدعائهم لتقديم الوثائق والمعلومات الأزمة، ويجب في كل الحالات على طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل انقضاء أجل التحكيم بخمسة عشر(15) يوما على الأقل، وإلا فصل المحكم بناء على ما قدم إليه خلال هذه الآجال، وبالنسبة لإجراءات التحقيق والبحث وتحرير المحاضر والتقارير، فيجوز لأعضاء هيئة التحكيم المشاركة في إعدادها، ما لم يكن هناك اتفاق بينهم على أن يقوم أحدهم بالمهمة، أو تحدد اتفاقية التحكيم ذلك، أو يقوم أحد الأعضاء بذلك[2]، وهو ما نصت عليه المادة 446 فقرة 02 من قانون الإجراءات المدنية الملغاة.

تنص المادة 1022 من قانون رقم 08-09 سالف الذكر على أنه "**يجب على كل طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل انقضاء أجل التحكيم بخمسة عشر (15) يوما على الأقل، وإلا فصل المحكم بناء على ما تقدم إليه خلال هذه الآجال**".

1- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 133.

2- سليماني حبيبة، منازعات العمل الجماعية وسبل تسويتها في التشريع الجزائري، دون طبعة، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 37.

ثالثا: تنفيذ قرار التحكيم

وتكون هذه القرارات متضمنة لعرض موجز لادعاءات الأطراف وأوجه دفاعهم كما يجب أن تكون مسببة، وهذا دون إغفال مجموعة من البيانات كاسم المحكم وتاريخ صدور القرار، ومكان إصداره، وأسماء الأطراف[1].

عند النظر في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، قرارات التحكيم النهائية أو الجزئية قابلة للتنفيذ بأمر صادر عن رئيس المحكمة التي صدر قرار التحكيم في نطاق اختصاصها، بعد إيداع الحكم الأصلي في عهدة المحكمة، ويمكن لأي طرف الحصول على مسؤول تنفيذي وحكم رسمي واجب النفاذ بحكم قضائي صادر عن المحكمة المختصة ولا يتم الاحتجاج بقرارات التحكيم تجاه الغير[2].

بالرجوع إلى قانون رقم 90-02 سالف الذكر في المادة 13 منه نجدها تخرج عن هذه القاعدة العامة بحيث تنص على " **أن قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه**".

فمن خلال هذه الفقرة نستخلص بأن قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها، دون الحاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة نظرا لطبيعة وخصوصية المنازعة العمالية[3].

1- لرينونة إكرام فاطمة الزهراء، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن باديس، مستغانم، 2020، ص 42.

- حيث نصت المادة 1028 من قانون رقم 08-09، على أنه " **يتضمن حكم التحكيم البيانات الآتية:**

1- اسم ولقب المحكم والمحكمين،

2- تاريخ صدور الحكم،

3- مكان إصداره،

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

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

2- سليماني حبيبة، مرجع سابق، ص 38.

3- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 110.

ومن خلال نص المادة 1/1035 من قانون رقم 08-09 سالف الذكر، التي تنص على أنه " **يكون حكم التحكيم النهائي أو التحضيري قابلا للتنفيذ بأمر من رئيس المحكمة التي صدر في دائرة اختصاصها، وجود أصل الحكم في أمانة ضبط المحكمة من الطرف الذي يهمه التعجيل**".

وما يفهم من هاته المادة أن الحكم التحكمي الصادر عن هيئة التحكيم، سواء كان نهائي أو جزئي أو تحضيري لا يكون قابلا للتنفيذ إلا بموجب أمر يصدر عن رئيس المحكمة الصادرة في دائرة اختصاصها هذا الحكم.

حيث يقوم الطرف الذي يهمه الأمر أن يقوم بالتعجيل في إيداعه لأصل الحكم الصادر عن هيئة التحكيم لدى رئيس أمناء الضبط في المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها.

يفهم من نص المادة 1035 من نفس القانون، بعد أن يقوم الطرف الذي يهمه التعجيل، بإيداع أصل الحكم التحكمي لدى رئيس أمانة الضبط في المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها، يقوم هذا الأخير وفي حال طلب منه أحد الأطراف، أن يسلم له نسخة رسمية لهذا الحكم ممهورة بالصيغة التنفيذية[1].

1- سعيد نور الدين، رحمين صلاح الدين، التحكيم كوسيلة لتسوية نزاعات العمل في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة أخضر، الوادي، 2017، ص 43.

الفصل الثاني

الإضراب كآلية ضاغطة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل

يعد اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب كوسيلة للضغط، مُنحت للعمال من قبل المؤسس الدستوري، وذلك تكريسا للتعديل الدستوري لسنة 2020[1]، الذي نص في المادة 70 منه على أنه " **الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون...**".

كثيرا ما تؤدي الطرق السلمية إلى طريق مسدود، وتفشل في حل النزاع الجماعي الذي يفتح المجال للجوء إلى الإضراب كآلية ضاغطة ومشروعة، فإذا كان الإضراب من الحقوق التي حُظيت باهتمام الدساتير والقوانين كلما تعرضت مصالح العمال للخطر، إلا أنها ضبطت هذا الحق بشكل لا يعود بالضرر على الهيئة المستخدمة والمجتمع والعمال[2].

يعتبر الإضراب من الوسائل غير السلمية التي تباشرها المنظمات النقابية أو العمال عندما تكون مصالحهم المهنية مهددة، وذلك بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية وفشلها، يمكن للعمال اللجوء إلى ممارسة حقهم في الإضراب ضمن الشروط والآليات التي حددها القانون، صدر قانون رقم 23-08 سالف الذكر، بيّن في مواده مدى شرعية حق الإضراب وشروط ممارسته **(المبحث الأول)**، كما بين الحالات والقطاعات التي يمنع أو يقيد فيها اللجوء إلى الإضراب، وجعل له طرقا لتسويته من أجل الفصل فيه بصفة نهائية **(المبحث الثاني)**.

1- مرسوم رئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج.ر، عدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020.

2-ملوك نوال، مرجع سابق، ص 170.

المبحث الأول

مفهوم حق الإضراب

يعتبر الإضراب من المسائل التي حضت بعناية من قبل الهيئات التشريعية، حيث يبدو الاهتمام به بارزا في القوانين العمالية الحديثة، التي أحاطته بحماية قانونية من مختلف الجوانب، ووضعت له عدة تنظيمات قانونية، الهدف منها ضمان ممارسة هذا الحق في ظروف عادية و سلمية، دون المساس بحقوق، و ممتلكات أصحاب العمل من جهة، و دون المساس بالمصالح الحيوية للمجتمع من جهة ثانية، و دون المساس منصب العمل بالنسبة للعمال من جهة ثالثة[1] **(المطلب الأول)**، بذلك يعد الإضراب وسيلة جماعية خطيرة كونها تعرقل خدمات المرفق العام التي تكفلها الدولة للأفراد، ونظرا لأهميته تم الاعتراف به كضمانة تكفل ممارسته في الإطار القانوني **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول

التعرف بحق الإضراب

يعتبر الإضراب حق من الحقوق الدستورية والنقابية التي يكفلها ويحميها القانون ويثبتها بصفة منفردة للعامل، وذلك بهدف تحقيق مطالبه المهنية كوسيلة للضغط على الهيئة المستخدمة **(الفرع الأول)**، إن التوقف عن العمل من جانب المضربين لا تأتي بصورة واحدة، بل تختلف باختلاف غاية المضربين ومكان عملهم والمطالب التي يهدفون لتحقيقها، لذا عرفت الممارسات العملية للإضراب عدة أنواع بعضها مشروع والآخر غير مشروع **(الفرع الثاني)**.

1- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 137.

الفرع الأول

تعريف حق الإضراب

يعرف الإضراب على أنه رفض الاستمرار في العمل بشكل جماعي **(أولا)**، وهو وسيلة يلجأ إليها العمال للدفاع عن مصالحهم المهنية **(ثانيا)**، بذلك يخضع حق الإضراب إلى نظام قانوني في التشريع الجزائري لهدف حل النزاع القائم **(ثالثا)**.

أولا: التعريف اللغوي للإضراب

يقصد بالإضراب لغة هو الكف و الإعراض، فيقال: أضربت عن الشيء، أي كففت وأعرضت عنه، ويقال: أضربوا عن العمل، أي كفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم، والإضراب مصدره أضرب، وأضرب في العرف تعني: الإعراض عن القيام بعمل معين[1].

ثانيا: التعريف الاصطلاحي للإضراب

يعرف الإضراب بأنّه امتناع عمال أو فريق منهم عن العمل بطريقة منظمة وإرادية، وممارسة الضغط لتحقيق مطالبهم المهنية والاقتصادية، والاجتماعية، وهو حق مشروع يمارسونه للدفاع على مطالبهم، وتحقيق مطالبهم.

يعرف كذلك الإضراب على أنه "**التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل**"[2].

ثالثا: التعريف القانوني للإضراب

أدرج المشرع الجزائري تعريفا للإضراب لأول مرة في مجال العمل، فعرفه في المادة 42 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه:"**هو توقف جماعي ومتفق عليه عن**

1- عزة عجان، المفضل قاموس عربي للتلاميذ والطلاب، دار هومة، الجزائر 2001، ص 53.

2- بلميهوب عبد الناصر، محاضرات في منازعات العمل مقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السّياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2023، ص ص37-38.

العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاذ الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقات الجماعية للعمل".

مما سبق يمكن القول أن الإضراب هو توقف إرادي عن العمل لتدعيم مطالب مهنية مقررة بموجب نصوص قانونية أو في إطار الاتفاقيات الجماعية وذلك من أجل تحسين ظروف العمل.

الفرع الثاني

أنواع الإضراب

يعتبر الاضراب من الحقوق الأساسية التي يلجأ إليها العمال في حالة عدم تحقيق نتائج مطالبهم، يمكن أن يكون الاضراب نوعين منها الإضراب المشروع وهو الذي شرع فيه المشرع حماية العمال من كل ضغط أو تهديد(**أولا**)، كما يمكن أن يكون الإضراب غير مشروع بحيث يعتبر إضراب غير قانوني أي العمال لا يكونون محميين قانونيا(**ثانيا**).

أولا: الإضراب المشروع

يعرف الإضراب المشروع على أنه الإضراب القانوني الذي تتوافر فيه الشروط الإجرائية والموضوعية المنصوص عليها قانون، على أنه يحمى القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون، كما لا يقطع الإضراب، الذي شرع فيه، وقد كفل المشرع الجزائري حماية الإضراب وحماية ممارسيه من كل تهديد أو ضغط أو تجاوز[1]، ومن أبرزها ما يلي:

1- لرينونة إكرام فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 53.

1- الإضراب التقليدي:

يعد الإضراب التقليدي من أكثر أشكال الإضراب انتشارا، ويقصد به التضامن العمالي في المطالبة بالحقوق المهنية، والاجتماعية، بحيث ينقطع العمال المضربين في وقت واحد عن العمل تاركين بذلك موقع العمل، أو يمتنعون عن الالتحاق بطريقة محكمة، ومنظمة ومدروسة مسبقا من حيث الكيفية والمدة.

فتتبنى مجموعة من العمال الإضراب وهم على العموم ممثلي النقابين أو الممتحنين لهذا الغرض، وتقوم هذه المجموعة بإقناع وحمل باقي العمال على المشاركة في الإضراب مستعملين كل الوسائل، ماعدا ما كان منها ممنوعا كالتهديد واحتلال أماكن العمل واستعمال العنف[1].

2-الإضراب الدائري:

يتميز الإضراب الدائري بالزيادة والتصعيد في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية، التي يتمسك بها العمال المضربون مما يؤثر سلبيا على علاقة المستخدم بعماله، كما قد يتخذ الإضراب صيغة دائرية تتمثل في عدم إتمام الإجراءات الإدارية خلال الاحتجاجية مع بقاء النشاط الأساسي للمضربين مستمر[2].

ثانيا: الإضراب غير المشروع

يعرف الإضراب غير المشروع أنه إضراب غير قانوني، بحيث لا يحترم القواعد الإجرائية، وكذا الشروط القانونية، حيث حددت أشكاله نص المادة 4 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر:

1- خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 67.

2- خليفي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 69.

1- الإضراب المفاجئ:

عرفه المشرع الجزائري في المادة 6/4 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أن " **الإضراب المفاجئ: إضراب دون إيداع إشعار مسبق ودون مراعات الإجراءات المسبقة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل**".

بحيث يتوقف العمال عن العمل بصفة غير معلنة ولمدة قصيرة دون مغادرة أماكن عملهم الأمر الذي يجعل من المستخدم لا يعلم بطريقة التوقف، فهذا النوع من الإضراب يكون أكثر جسامة من الضرر الناتج عن الإضراب الصريح أو الطويل، خاصة أن صاحب العمل لا يمكن أن يتوقع أوقات البقاء في مركز العمل وأوقات الامتناع عنها[1].

2- الإضراب السياسي:

عرف قانون رقم 23-08 سالف الذكر الإضراب من أجل تحقيق مطالب سياسية في المادة 5/04، كما يلي " **الإضراب من أجل مطالب سياسية: إضراب يهدف إلى تلبية مطالب سياسية غير مهنية**".

يعد الإضراب السياسي من أخطر أنواع الإضراب، إذ يمارس من قبل العمال والموظفين احتجاجا على سياسة الحكومة أو الدولة، حيث لا يهدف إلى تحقيق أو الدفاع عن مطالب مهنية، وهو الإضراب الذي يقصد من وراءه الضغط على السلطة السياسية من أجل تحقيق مطالب سياسية[2]، وتعتبر غير مشروعة قانونا وهو ما أكدته نص المادة 45 من قانون 23-08 سالف الذكر التي تنص على "**تعد غير قانونية في مفهوم هذا القانون، الإضرابات التي: - تنظم لأسباب سياسية**".

3-الإضراب التضامني:

1- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة 04، دار هومة، الجزائر، 2007، ص 119.

2- بلميهوب عبد الناصر، مرجع سابق، ص 38.

عرف المشرع الجزائري الإضراب التضامني في المادة 8/4 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه " **الإضراب التضامني: إضراب تنفذه عمال مؤسسة غير عمال المؤسسة المضربة بهدف دعم مطالب عمالها بصفة تضامنية**".

يفهم من هذه المادة أن الإضراب التضامني يباشره العمال ليس لطلب حقوقهم، إنما تضامنا مع عمال آخرين نفس الفئة أو من مهنة أخرى.

يعد أيضا الإضراب التضامني من الإضرابات الغير المشروعة قانونا، ذلك بموجب نص المادة 45 من قانون 23-08 سالف الذكر.

4-الإضراب المفتوح:

يعرف الإضراب المفتوح أنه توقف عن العمل والامتناع عن متابعته حتى يتم الاستجابة لمطالب المضربين أو التوصل لتسوية النزاع القائم.

عرفته المادة 9/4 من قانون 23-08 سالف الذكر أنه " **إضراب متواصل غير محدد المدة** ".

كل شروع في إضراب مفتوح ليس محدد المدة، يعد باطلا وغير مشروع قانونا وهو ما تؤكده نص المادة 45 من قانون 23-08 سالف الذكر" **تعد غير قانونية في مفهوم هذا القانون الإضرابات التي: - تكون مفاجئة أو مفتوحة أو متقطعة أو تضامنية...**".

5-الإضراب المتقطع:

عرفته المادة 7/4 من قانون 23-08 سالف الذكر أنه " **الإضراب المتقطع: إضراب في أوقات مختلفة**".

يكون الإضراب متقطعا على عدة مراحل، فيمكن أن يكون دائريا على مختلف المؤسسات بشكل متتابع فما يباشر القسم المضرب بالعمل حتى يضرب القسم الآخر، وقد يكون الإضراب انسدادي، فيقتصر التوقف عن العمل على الفئة الرئيسية في العمل ذات العدد القليل، إلا أنها قادرة على شل المؤسسة بأكملها، هو إضراب غير محدد الزمن، يمكن

أن يباشر الإضراب في أي لحظة دون إنذار مسبق، نص المشرع على عدم شرعيته والاعتراف به قانونا[1].

المطلب الثاني

شروط شرعية حق الإضراب

يشترط المشرع الجزائري على العمال الراغبين في اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب أن يحترموا الشروط الخاصة به، والتي نص عليها قانون رقم 23-08 سالف الذكر، وذلك باستنفاذ كافة الطرق السلمية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل **(الفرع الأول)**، ولا يعد الإضراب مشروعا إلا بموافقة جماعة العمال **(الفرع الثاني)**، كما أكد على شرط الإشعار المسبق للإضراب **(الفرع الثالث)**، كما يقع على العمال المضربين الالتزام بالسير الحسن للإضراب وذلك بعدم عرقلة حرية العمل **(الفرع الرابع)**.

الفرع الأول

استنفاذ جميع الطرق الوقائية لتسوية النزاع الجماعي للعمل

أكد المشرع على شرط استنفاذ جميع وسائل تسوية النزاعات وديا بشكل صريح، إلا أنه لم يحصرها فقط في الوساطة والمصالحة والتحكيم، بل سمح للعمال إلى اللجوء إلى وسائل أخرى[2] وهو ما يفهم من عبارة "... **وفي غياب طرق أخرى للتسوية...**".

إلا أنه يتعين التنبيه إلى التحكيم كطريقة من طرق تسوية النزاع، حيث أنه إذا لجأ العمال في بادئ الأمر لطريقة التحكيم من أجل حل النزاعات في حالة نشوبها يعلق حقهم في ممارسة الإضراب، وذلك استنادا لمضمون نص المادة 44 من نفس القانون أعلاه ينص

1- وهو ما أكدته نص المادة 45 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر التي تنص على أنه " **تعد غير قانونية في مفهوم هذا القانون، الإضرابات التي: - تكون مفاجئة أو مفتوحة أو متقطعة ...**".

2- أكد المشرع الجزائري بموجب نص المادة 41 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه "**إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاذ الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاعات المنصوص عليها في الباب الثاني من هذا القانون، وفي غياب طرق أخرى لتسوية الواردة في الاتفاقيات الجماعية للعمل، يمكن للعمال اللجوء إلى ممارسة حقهم في الإضراب ضمن الشروط وحسب الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون**".

على ما أنه "**عندما يتفق طرفا النزاع الجماعي للعمل على عرض نزاعهما على التحكيم، يعلق وجوبا:**

- **اللجوء إلى الإضراب**
- **الإضراب الذي شرع فيه**".

في حالة الشروع في الإضراب قبل استنفاذ هذه الشروط يعتبر إضراب غير قانوني وغير مشروع، يفقد العمال الذين قاموا به كافة الضمانات القانونية لحماية حق الإضراب[1]، هذا ما أشارت إليه المادة 45 من قانون رقم 23-08، في عبارة "**تعد غير قانونية في مفهوم هذا القانون الإضرابات التي:**

- **يشرع فيها قبل استنفاذ إجراءات التسوية طبقا لأحكام هذا القانون...**"[2].

الفرع الثاني

موافقة جماعة العمال على الإضراب

لا يعتبر الإضراب مشروعا إلا إذا تم في إطار جمعية عامة تنعقد بأماكن العمل بمبادرة من المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثل العمال لإعلامهم بنقاط النزاع واحتمال التوقف الجماعي عن العمل، وتبليغ المستخدم كتابيا قبل ثمانية وأربعين (48) ساعة على الأقل عن انعقادها والذي يتمتع بحق الحضور أو ممثلة لتقديم توضيحات، على أن يصدر القرار عن طريق الاقتراع السري، المباشر وبأغلبية بسيطة للعمال الحاضرين[3]، ما تؤكده المادة 1/47و2 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر فتنص على أنه "**يتعين على المنظمة**

1- بوعكاز سهام، بن سليمان كاتية، تسيير الإضراب مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2019، ص 09.

2- باعتبار المشرع الإضراب غير مشروع في حالة عدم استنفاذ إجراءات التسوية، وطبقا لأحكام قانون رقم 23-08، المشرع أقر عقوبة جزائية خلال المادة 85 من نفس القانون التي تنص على الأحكام الجزائية في هذه الحالة " **يعاقب بالحبس من ثلاثة (03) أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000دج) إلى مائة ألف دينار (100.000دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من تسبب أو حاول أن يتسبب في إضراب عن العمل مخالف لأحكام هذا القانون، أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره**"

3- بوعكاز سهام، بن سليمان كاتية، مرجع سابق ص 10.

النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل تبليغ المستخدم، قبل ثمان وأربعين (48) ساعة على الأقل، من انعقاد الجمعية العامة، كتابيا مقابل إشعار بالاستلام.

يحضر المستخدم أو ممثله الجمعية العامة، ويمكنه أخذ الكلمة بهذه المناسبة لإبداء أي شروحات أو توضيحات تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل".

يبدي العمال عن رغبتهم بقرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري المباشر، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة، وعدد الأعضاء يكون نصف عدد العمال على الأقل[1]، وذلك بمفهوم المادة 48 من نفس القانون أعلاه، والتي تنص على أنه "**تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل.**

تتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده المحضر القضائي".

الفرع الثالث

الإشعار المسبق بالإضراب

يعتبر الإشعار المسبق بالإضراب إجراء شكلي لمباشرته فإن صدور قرار الإضراب لا يعتبر كافيا، فعلى العمال الراغبين فيه إخطار رب العمل أو الجهة المستخدمة عن نيتهم بالتوقف عن العمل، وذلك بشكل جماعي، ومنحه أجلا بين تاريخ القرار وتاريخ دخوله حيز التنفيذ[2]، فتنص المادة 49 من قانون رقم 23-08، سالف الذكر على أنه " **لا يشرع في الإضراب إلا عند انقضاء أجل الإشعار المسبق المودع وجوبا في نفس اليوم من قبل**

1- شايب الراس حياة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017، ص 22.

2- ربيع علي، تكييف الإضراب في إطار قانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، رسالة لنيل شهادة الماجستير كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008، ص 71.

منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا، مقابل إشعار بالاستلام".

فلا يشرع في الإضراب إلا بعد انقضاء أجل الإشعار الذي لا يقل عن عشرة 10 أيام [1]والذي يبدأ سريانه من تاريخ إيداعه لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا مرفقا بمحضر الاقتراع وهو ما أكدته المادة 50 من قانون 23-08 سالف الذكر[2].

لكن إذا تعلق الأمر بالمرافق العمومية الأساسية أو الأنشطة الحيوية الاقتصادية المتعلقة بتموين المواطنين بالمنتجات الغذائية الصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة[3]، فالمشرع لا يشرع في الإضراب في هذه القطاعات، إلا بعد انقضاء أجل الإشعار الذي حدد مدته 15 يوما وهو ما نجده في المادة 3/50" **غير أنه، لا يمكن أن تقل هذه المدة عن خمسة عشر يوم (15) يوم عمل قطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 أدناه**"

يتضمن الإشعار جملة من البيانات تحت طائلة البطلان منها تاريخ الإضراب، مدته، سببه، تسمية المنظمة النقابية، أو أسماء ممثلي العمال المستخدمين، نطاق الإضراب، التي أوضحتها المادة 51 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر في نصها على أنه" **يجب أن يتضمن الإشعار المسبق للإضراب، تحت طائلة البطلان، ما يأتي:**

- **تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب ممثلي العمال المنتخبين،**

1-Amoura Amar, Droit du travail et droit social guide pratique, Edition El Maarifa, Amger,2002, p201.

2- تنص المادة 50 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه "**يبدأ سريان مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا مرفقا بمحضر المحضر القضائي المنصوص عليه في المادة 48 أعلاه**".

3- تنص المادة 62 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على" **يجب القيام بكافة الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية ضمانا للحد الأدنى من الخدمة، عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لاسيما تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشئات والأملاك الموجودة**".

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

يقع الإشعار باطلا إذا قامت به منظمة نقابية غير تمثيلية أو ليس لها وجود قانوني أو دون احترام إجراءات التسوية، كما يعتبر باطلا إشعار قام به ممثلي العمال غير المنتخبين[1]، وهو ما أوضحته المادة 54 من نفس القانون السالف الذكر على أنه " **يتعين على المستخدم وممثلي العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، الاجتماع خلال فترة هذا الإشعار لمواصلة المفاوضات وتنظيم الحد الأدنى من الخدمة وضمان حماية المنشآت والمعدات طبقا لأحكام هذا القانون**".

يتعين على كل من المستخدم وممثلي العمال الاجتماع خلال فترة الإشعار للتفاوض بمجرد إيداعه وتنظيم الحد الأدنى للخدمة، وحماية المنشآت والمعدات، وذلك من خلال المادة أعلاه.

الفرع الرابع

المحافظة على المنشآت والأملاك

يجب اتخاذ جميع الاحتياطات، والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل، وأدوات، وأماكن العمل، فأي تصرف يؤدي إلى تخريب، وإتلاف هذه الوسائل، أو الأماكن يترتب عليه مسؤولية مدنية أو جزائية[2].

1- شايب الراس حياة، مرجع سابق، ص 23.

2- لرينونة إكرام فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 58.

يلتزم العمال في إطار ممارسة شرعية حق الإضراب بالامتناع عن عرقلة حرية استمرار العمل بالنسبة للفئات غير المعنية، بإرغامهم على التوقف عن العمل ومنعهم من الالتحاق بأماكن العمل أو استئناف العمل عن طريق التهديد والقوة والاحتيال، والمناورة أو الاعتداء، أو باحتلال أماكن العمل بالقوة، فيلتزم العمال المضربون بالمحافظة على المنشآت وممتلكات المؤسسة العقارية والمنقولة وأدوات العمل، وعدم إلحاق أضرار بها أو تخريبها، مع تعيين العمال المعنيين بهذه المهمة، كما يمكن أن يتم إخلاء المحلات المهنية عن طريق أمر قضائي بطلب المستخدم[1]، وهو ما كرسته المادتين 59و المادة 60 من قانون رقم 23-08، أعلاه حيث تنص على أنه " **يعاقب على عرقلة حرية العمل طبقا لأحكام هذا القانون. يعد عرقلة لحرية العمل، كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو استئناف أو مواصلة ممارسة نشاطهم المهني عن طريق التهديد أو المناورة أو الاحتيال أو العنف أو الاعتداء**".

أما المادة 60 تنص على أنه " **يمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية أو أماكن العمل للمستخدم أو محيطها المباشر عندما يشكل عرقلة لحرية العمل.**

يمكن الجهة القضائية المختصة أن تقرر إخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل بناءا على طلب المستخدم".

تشير المادة 61 من نفس القانون أعلاه إلى حالات عرقلة حرية العمل، وعدم الامتثال لتنفيذ الحكم القضائي بالإخلاء خطأ مهني جسيم الذي ينتج مسؤولية جزائية فتطبق الإجراءات جزائية[2].

إن التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها قانونا، يترتب عليه عدم شرعية الإضراب، وبالتالي ارتكاب العمال لخطأ جسيم يجيز

1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 406.

2- تنص المادة 61، من قانون رقم 23-08، سالف الذكر على " **تشكل عرقلة حرية العمل وكذا رفض الامتثال لتنفيذ حكم قضائي بإخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل، خطأ مهنيا جسيما ينجز عنه تطبيق إجراءات تأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، دون الإخلال بالعقوبات الجزائية**".

التسريح دون تعويض أو إنذار مسبق، مع إمكانية المتابعة الجزائية[1]، وهوما نصت عليه المادة 73 من قانون 90-11 سالف الذكر[2]، وبالتالي قيام الخطأ المهني الجسيم لذا يستوجب تسريح العامل دون إخطار أو تعويض، بعد إثبات عدم شرعية الإضراب بحكم قضائي، يكيف بالتسريح التعسفي[3].

طبقا لنص المادة 87 من القانون أعلاه فكل من قام بإتلاف أي أغراض أو أدوات أو مواد أو سلع أو أجهزة تابعة للهيئة المستخدمة أو ممارسة مناورة أو تهديدا أو عنفا كان الغرض منه عرقلة حرية العمل أثناء الإضراب يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر أو بغرامة من عشرين ألف دينار إلى خمسين ألف دينار[4].

أما إذا تقيد العمال بالإجراءات المنصوص عليها قانونا من اجل ممارسة شرعية لحق الإضراب، فإن القانون نفسه يحميهم من كافة أشكال التعسف الذي قد يتعرضون إليه من قبل المستخدم.

1- سليماني حميدة، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 24.

2- المادة 73 من قانون رقم 90-11سالف الذكر تنص على أنه " **يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة.**

وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوة الأفعال الاتية:

- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا العمل..."

3- سليماني حميدة، مرجع سابق، ص80.

4- تنص المادة 87، من قانون رقم 23-08، سالف الذكر على أنه " **دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يعاقب بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر وبغرامة من عشرين ألف دينار (20.000دج) إلى خمسين ألف دينار(50.000دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من قام بإتلاف أو محاولة اتلاف أثناء الإضراب، أي أغراض أو آلات أو المواد أو السلع أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة، أو مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا و/أو اعتداء يكون غرضه عرقلة حرية العمل**".

المبحث الثاني

حماية حق الإضراب

إن حماية حق الإضراب هي اللجوء إلى ممارسة الإضراب مع احترام الشروط القانونية، ويكون ذلك وفق الضوابط والإجراءات القانونية، بحيث كفل المشرع الجزائري حماية حق الإضراب من كل تهديد أو ضغط أو تجاوز، وقد كرس كذلك حماية حقوق العامل المهنية والسياسية **(المطلب الأول)**، كما كرس المشرع الجزائري طرق تسوية الإضراب في حالة عدم التوصل إلى حل لنزاع القائم، وتعتبر هذه المرحلة كآخر مرحلة لحل النزاع وتتمثل في التفاوض الجماعي، الوساطة واللجوء إلى لجان التحكيم **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول

مظاهر حماية حق الإضراب

أقر قانون رقم 23-08 سالف الذكر، جملة من الشروط التي تحد من تعسف أصحاب العمل تجاه العمال لممارسة حقهم في الإضراب، فمنع هذا الأخير استخلاف العمال المضربين بعمال آخرين **(الفرع الأول)**، كذا حمايتهم من تسليط عقوبة بسبب مشاركتهم في الإضراب المشروع **(الفرع الثاني)**، كما وضع قيودا لممارسه في عدة حالات **(الفرع الثالث)**.

الفرع الأول

منع استخلاف العمال المضربين

يظهر شرط منع استخلاف العمال المضربين من خلال ما تنص عليه المادة 1/56 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه " **يمنع أي تعين للعمال عن طريق التشغيل أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ماعدا في حالات التسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في أحكام هذا القانون**".

يستنتج من خلال نص المادة أن استخلاف العمال المضربين أثناء فترة الإضراب، مهما كان شكل وغرض هذا الاستخلاف ومدته، إلا إذا رفض العمال أمر التسخير الصادر من قبل الجهات المختصة، ويعتبر أي تصرف من هذا القبيل يقوم به المستخدم مساسا بحق الإضراب، ويقع تحت طائلة البطلان من جهة، وتعرض صاحبها للعقوبات الجزائية المنصوص عليها قانونا، من جهة ثانية[1].

الفرع الثاني

منع تسليط عقوبة على العمال المضربين

يظهر هذا الشرط من خلال مادة 2/56 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر والتي تنص على أنه "**لا يمكن تسليط أية عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب شرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون**".

تنص كذلك المادة 33 فقرة 2 من قانون رقم 90-02 سالف الذكر على أنه " **كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون**".

فعليه، يتعين منع تسليط أية عقوبة على أي عامل بسب مشاركته في إضراب شرعي وفق الأحكام القانونية، والاتفاقية المنظمة لكيفيات ممارسة هذا الحق، واعتبار أي تصرف من هذا الشأن يقوم به صاحب العمل أو ممثله باطلا وعديم الأثر، إلا إذا أرتكب العامل خطأ جسيم أثناء الإضراب، مثل ممارسة العنف، أو تحطيم ملك الغير، أو رفض أمر التسخير.

1- تنص المادة 33 من قانون رقم 90-02 سالف الذكر على أنه " **يمنع أي تعين العمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ماعدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و40 أدناه**".

وتبين من ذلك أن ضمان الحماية القانونية لحق الإضراب مرتبط بواجب احترام الشروط القانونية والاتفاقية الموضوعية منها الشكلية والإجرائية المقررة لشرعية الإضراب، وإلا فقد العمال هذه الحماية[1].

الفرع الثالث

تقيد ممارسة حق الإضراب

قنن المشرع الجزائري في قانون العمل الإضراب كضمانة للعمال، غير أن هذا لا يعني ممارسة حق الإضراب بطلاقة بل جعل له قيود أثناء ممارسته لهذا الحق، فإذا توفرت أحد الموانع المقررة قانونا لا يجوز اللجوء إليه **(أولا)**، كما حدد المشرع حدودا لممارسة هذا الإضراب **(ثانيا)**، كذا عدم عرقلة حرية العمل **(ثالثا)**.

أولا: تحقق أحد موانع اللجوء إلى الإضراب:

بالرغم من أن الإضراب يدخل ضمن قائمة الحريات الأساسية، إلا أن مبدأ عدم ممارسته في بعض القطاعات يعد أيضا مبدئا دستوريا، وهو ما نصت علية المادة 70 من دستور 2020 التي تنص على أنه "...**يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، وفي جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصالح الحيوية للأمة**".

يستنتج من نص المادة أن المؤسس الدستوري منع بعض الفئات العمالية والموظفين من ممارسة حق الإضراب لسبب استراتيجية وحساسية المناصب التي يشغلونها، بالإضافة إلى الآثار التي قد تصيب المرفق العام جراء توقف نشاطه[2]، هذا ما أكدته نص المادة 67 من قانون رقم 23-08، سالف الذكر أنه " **يمنع اللجوء إلى الإضراب للمستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة، أو أولئك الذين يشغلون وظائف في قطاعات استراتيجية وحساسة من حيث السيادة أوفي**

1- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 410

2- ملوك نوال، مرجع سابق، ص 173.

الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أومن المحتمل أن يؤدي الإضراب، من خلال آثاره إلى أزمة خطيرة.

تحدد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب عن طريق التنظيم".

مما سبق يمكن تعيين الفئات الممنوعة من اللجوء إلى الإضراب، المتمثلة في:

- القطاعات الأساسية ذات الأهمية الحيوية التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن وسلامته أو صحتها لخطر، أو قد يؤدي الإضراب فيها إلى أزمة خطيرة.
- مجالات الدفاع والأمن الوطنيين.
- الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة.
- الذين يشغلون وظائف في قطاعات استراتيجية وحساسة من حيث السيادة.

المشرع في هذه المادة أحال هذا القانون على التنظيم مهمة تحديد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم ممارسة الإضراب[1].

حيث صدر مرسوم تنفيذي رقم 23-361، المتعلق بتحديد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة الإجبارية، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوعة عليهم اللجوء إلى الإضراب[2]، الذي حدد في مادتيه 08 و09 الفئات الممنوعة عليهم الإضراب، بحيث تنص المادة 08 في فقرتها الثانية على أنه " **تشمل قائمة القطاعات المعنية بالمنع من اللجوء إلى الإضراب، مجالات الدفاع والأمن الوطنيين والقطاعات الاستراتيجية والحساسة من حيث السيادة أو الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة.**

1- ملوك نوال، مرجع سابق، ص 174.

2- مرسوم تنفيذي رقم 23-361، مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة الإجبارية، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوعة عليهم، اللجوء إلى الإضراب، ج.ر، عدد 67، صادرة في 18 أكتوبر 2023.

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

يفهم من هذه المادة أن المشرع الجزائري حظر اللجوء إلى الإضراب في بعض القطاعات الاستراتيجية كما أوضحتها المادة 09 من نفس المرسوم أعلاه أنه " **تشمل قائمة المستخدمين والوظائف للقطاعات المذكورة في أحكام المادة 08 أعلاه أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة والممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، ما يأتي:**

- **القضاة**
- **الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج،**
- **مستخدمي مصالح الأمن،**
- **أعوان الأمن الداخلي المكلفين بمهمة حماية المواقع والمؤسسات،**
- **مستخدمي مصالح الحماية المدنية،**
- **أعوان مصالح الاستغلال شبكات الإشارة الوطنية في الوزارتين المكلفتين بالداخلية وبالشؤون الخارجية،**
- **الأعوان الميدانيين العملين في الجمارك،**
- **أسلاك إدارة السجون،**
- **أئمة المساجد،**
- **مراقبي الملاحة الجوية والبحرية،**
- **العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت حساسة واستراتيجية،**
- **مستخدمي مراكز مراقبة المنشآت والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربائية والشبكات الطاقوية،**
- **مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية وموظفي التفتيش في قطاعات التربية والتكوين والتعليم المهنيين".**

منع المشرع ممارسة حق الإضراب في بعض الميادين نظرا لحساسية هذه القطاعات، والهدف من منعه لها هو الحفاظ على استمرارية المرفق العام، وضمان استمرارية الأنشطة الصناعية والاقتصادية والثقافية، حيث يؤدي تعطل هذه الأجهزة عن تقديم الخدمات التي اعتبرت ضرورية، قد تشكل خطرا على أمن واستقرار المجتمع[1]

ثانيا: شروط ممارسة حق الإضراب

قيد المشرع الجزائري ممارسة حق الإضراب بقيود لاعتبارات اقتصادية، أمنية، واجتماعية مختلفة يفرضها سير المرافق والقطاعات الاستراتيجية، فتتمثل هذه القيود في ضمان الحد الأدنى من الخدمة والتسخير.

1- إجبارية الحد الأدنى من الخدمة:

تتمثل إجبارية الحد الأدنى من الخدمة في ضمان العامل المضرب بأداء عمله كليا أو جزئيا، بالرغم من كونه مضربا، حيث يقوم بتنفيذ الالتزامات التي على عاتقه، وهو ما نص عليه المشرع من خلال المادة 62 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر التي تنص على أنه: " **يجب القيام بكافة الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية ضمانا للحد الأدنى من الخدمة، عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لاسيما تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشئات والأملاك الموجودة.**

تحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب حد أدنى من الخدمة، إجباريا، عن طريق التنظيم".

من خلال هذه المادة إذا تعلق الإضراب بالأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو يؤدي إلى المساس باستمرار المرافق العامة وتموين المواطنين بالمنتجات الغذائية، الصحية

1- شامي ياسين، "النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري"، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، العدد 05، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي، تندوف، 2018، ص 208.

والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة، على العمال ضمان حد أدنى من الخدمة بمعنى عدم التوقف الكلي للنشاط وتنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية.

حددت المادة 62 في الفقرة الثانية قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حدا أدنى من الخدمة الإجبارية عن طريق التنظيم، كما حددت المادة 64 من قانون رقم 23-08، سالف الذكر، عدد العمال المطالبون بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية والمرافق العمومية نسبة 30% من مجموع العمال المضربين[1].

تحدد المادة 02 من مرسوم تنفيذي 361/23 سالف الذكر، القطاعات المعنية والتي لا يمكن أن يقل الحد الأدنى عن 30% من مجموع العمال المضربين:

- المصالح الاستشفائية، المناوبة والمصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية ومخابر التحاليل الطبية.
- مصالح إدارة العدالة.
- مصالح الضمان الاجتماعي.
- مصالح إدارة البلدية المكلفة بالحالة المدنية.
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاص، ومصالح التطهير.

1- تنص المادة 64 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه " **تحدد قائمة قطاعات النشاط ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية والمرافق العمومية، والتي لا تقل عن 30 % من مجموع العمال المعنيين بالإضراب، من قبل وزير القطاع المعني بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين، حسب الحالة.**

ويتم إعلام الوزير المكلف بالعمل بذلك".

- المصالح الخاصة بإنتاج الطاقة لتزويد الشبكة الوطنية للإشارة.
- المصالح الخاصة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.
- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتوجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- المصالح الخاصة بأمن وسائل النقل.
- المصالح الخاصة بمراكز المراقبة الجوية.
- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طوال فترة إجرائها.
- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.

تحدد مناصب العمل المتعلقة بتنفيذ الحد الأدنى بأمر خدمة شخصيا موقع من الوزير القطاع المعني، أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، أو بمقر المنظمة النقابية التمثيلية المعنية بالوسائل القانونية وذلك عن طريق الالتصاق في أماكن العمل وهو ما أوضحته المادة 05 من مرسوم تنفيذي 23-361، سالف الذكر[1].

2- التسخير:

إضافة إلى الحد الأدنى من الخدمة التي تعد وسيلة لتحديد نطاق الإضراب، فالإدارة العمومية مؤهلة لما خول لها من صلاحيات اللجوء لعملية التسخير لهدف الحفاظ على الممتلكات وتسيير عمل المرافق العامة[2]، لذا عرفت المادة 4/04 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر، التسخير أنه " **إجراء استثنائي تلجأ إليه السلطة العمومية المختصة لإجبار**

1- تنص المادة 05 من مرسوم تنفيذي رقم 23-361، سالف الذكر على أنه "**يتم تبليغ العمال المعنيين بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة شخصيا، إما بأمر خدمة موقع من طرف وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، أو بمقر من المستخدم أو ممثله، وذلك بكل وسيلة قانونية، في مساكنهم أو في مقر المنظمة النقابية التمثيلية المعنية، عند الاقتضاء، وعن طريق الإلصاق في أماكن العمل**"

2- ربيع علي، مرجع سابق، ص 58.

العمال المضربين في المرافق الأساسية التابعة للهيئات والإدارات العمومية أو للمؤسسات، على مواصلة وتأدية الخدمات في مناصب عمل ضرورية لأمن وصحة الأشخاص وأمن المنشآت والأملاك، وكذا لاستمرارية المرافق العمومية الأساسية لتلبية الحاجيات الحيوية للبلاد، أو العمال الذين يمارسون أنشطة أساسية لتموين السكان".

يجوز للسلطات العمومية المختصة بأن تأمر بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات أي العمال الذين يشغلون مناصب ضرورية متعلقة بأمن الأشخاص ومنشآتهم، وبغرض ضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية خاصة إذا كانوا يمارسون أنشطة ضرورية بتموين أفراد المجتمع، أو لتموين السكان ومواجهة حالة استثنائية صحية أو مستعجلة[1].

الملاحظ أن المشرع لم يحدد الأحكام القانونية التي تبين كيفية سير التسخير أو الإجراءات أو المبررات اللازمة في حالة ما أُمر به، فالمشرع ترك فراغ قانوني وبذلك فتح المجال أمام الإدارة العمومية أو أرباب العمل السير وراء هذه الحجة وعدم العمل بقاعدة التسخير لكسر الإضراب[2].

تنص المادة 66 من قانون رقم 23-08، على أنه كل رفض للتسخير جعل له المشرع الجزائري جزاءات في قانون العقوبات[3]، حيث نصت المادة 187 مكرر من قانون العقوبات على أنه " **يعاقب بالحبس من شهرين (02) إلى ستة (06) أشهر وبغرامة من 1.000دج إلى 10.000دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من لا يمتثل لأمر تسخير صادر ومبلغ وفقا للأشكال التنظيمية**".

1- ملوك نوال، مرجع سابق، ص ص174، 175.

2- زنقيلة سلطان، الإضراب في الجزائر "دراسة قانونية"، مجلة القانون والتنمية المحلية، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، يوسف بن خدة 01، الجزائر، 2021، ص ص152- 153.

3- نصت المادة 66 من قانون رقم 23-08، سالف الذكر على أنه " **دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يشكل رفض تنفيذ قرار التسخير خطأ مهنيا جسيما ينجرّ عنه تطبيق الإجراءات التأديبية ضد العامل المعني، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما**"

ثالثا: عدم عرقلة حرية العمل

أكد المشرع لسير الحسن للإضراب على مدى مشروعيته، بحيث منع أي عرقلة لحرية العمال في ممارسة العمل، وهو ما أكده في المادة 59 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر، ينص فيها على ما يلي: "**يعاقب على عرقلة حرية العمل طبقا لأحكام هذا القانون. يعد عرقلة لحرية العمل، كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو استئناف أو مواصلة ممارسة نشاطهم المهني عن طريق التهديد أو المناورة أو الاحتيال أو العنف أو الاعتداء**".

يمنع المشرع في هذه المادة العمال المضربين إجبار العمال غير المضربين على الإضراب أو الضغط عليهم، فالقانون يحمي حق الإضراب وفي نفس الوقت يحمي حرية العمل باعتبارها من الحريات الأساسية المكرسة دستوريا.

في حالة تعسف العمال أثناء ممارستهم لحق الإضراب ومخالفة مبدأ عدم عرقلة حرية العمل، ذلك نتيجة لرفض الامتثال لتنفيذ الحكم الصادر بالإخلاء، أو القيام بإتلاف ومحاولة الأدوات والسلع التابعة لمكان العمل أو اعتداء يعتبر خطأ مهنيا جسيما، فقد فرضت عقوبات جزائية وتأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به وتطبيقا لنص المادة 87 من قانون 23-08، فيعاقب بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر وبغرامة من عشرين ألف دينار (20.000دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000دج)[1].

1- تنص المادة 87 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه: " **دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يعاقب بالحبس من (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر وبغرامة من عشرين ألف دينار (20.000دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من قام بإتلاف أو محاولة إتلاف، أثناء الإضراب، أي أغراض أو آلات أو مواد أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة، أو مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا و/أو اعتداء يكون غرضه عرقلة حرية العمل**"

المطلب الثاني

طرق تسوية حق الإضراب

تعتبر الميزة القانونية لتسوية حق الإضراب هو التوصل إلى إيجاد حل رضائي ونهائي بين طرفي النزاع، حيث خصص لهما المشرع نظام خاص لتسوية الإضراب، وذلك بعد فشل كل الطرق العلاجية لتسوية هذا النزاع، فمعظم الإضرابات يتم حلها عن طريق التفاوض الجماعي **(الفرع الأول)**، فإذا لم يتوصل إلى حل نهائي سوف يلجأ إلى التحكيم حسب نوع النزاع للفصل فيه بصفة نهائية **(الفرع الثالث)**.

الفرع الأول

التفاوض الجماعي كآلية لتسوية الاضراب

اعتبر المشرع التفاوض الجماعي التزاما يقع على عاتق أطراف النزاع، فيتعين عليها خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب مواصلة مفاوضات جماعية لتسوية خلافهم، وهو ما أكده من خلال المادة 69 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه: " **يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل، خلال مدة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، مواصلة المفاوضات لتسوية الخلاف موضوع النزاع.**

إذا ظهر عنصر أساسي جديد إيجابي لتسوية النزاع الجماعي خلال المفاوضات، فإنه يجب على ممثلي العمال إشعار العمال أو الأعوان العموميين المجتمعين في جمعية عامة بذلك، ويجب على هؤلاء أن يقرروا، وفق أحكام هذا القانون، العودة إلى العمل من عدمه. ويشارك المستخدم أو ممثله المفوض قانونا في الجمعية العامة".

يسعى أطراف الخلاف الجماعي إلى مواصلة المفاوضات أثناء الإشعار المسبق بالإضراب لإيجاد حل للخلاف في متابعة التفاوض حيث يرضخ رب العمل لطلبات العمال وربما يتنازل العمال عن بعضها من أجل اقتراح حل على أطراف النزاع لتسوية خلافهم[1].

1- ملوك نوال، مرجع سابق، ص 175.

الفرع الثاني

اللجوء إلى لُجان التحكيم لتسوية الإضراب

تختص لجان التحكيم في فصل المنازعات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون من الإضراب، أو النزاعات التي تمتد إلى ولاية أو أكثر على المستوى الوطني، أو إذا استمر الإضراب طبقا للمادة 2/70 من قانون 23-08 سالف الذكر[1]، وتخطر من قبل الوزير، الوالي رئيس المجلس الشعبي البلدي، وتخص كذلك في الفصل في النزاع الجماعي إذا اقتضت ضرورة اقتصادية واجتماعية قاهرة[2].

يتم اللجوء إلى اللجنة الولائية للتحكيم، أما إذا تعدد النزاع الهيئة المستخدمة، يشمل فروعها عبر التراب الوطني، ليتم اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم **(أولا)**، فتقوم هيئة التحكيم باتخاذ قرارها وإصدار حكمها **(ثانيا)**.

أولا: التعرف بلجان التحكيم

تسير إجراءات دعوى التحكيم أمام اللجنة الولائية للتحكيم واللجنة الوطنية للتحكيم.

تنص المادة 70 من قانون 23-08 سالف الذكر على أنه "...**عرض النزاع الجماعي للعمل، حسب الحالة، على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم...**".

1- تنص المادة 2/70 من قانون رقم 23-08، سالف الذكر على أنه " **في حالة استمرار الإضراب، يمكن وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال، عرض النزاع الجماعي للعمل، حسب الحالة، على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليهما في هذا القانون عندما:**

- تقتضي ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة،

- يتعلق الإضراب بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 61 أعلاه التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر".

2- وذلك حسب ما نصت عليه 71 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه " **تختص اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في البث في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب وكذا النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد، حسب الحالة، إلي عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني أو على المستوي الولائي التي تعرض عليها ضمن الشروط المنصوص عليها في أحكام المادة 70 أعلاه حول المسائل والاقتراحات المدونة في المحضر الذي يثبت إما فشل المصالحة أو الوساطة**".

1-اللجنة الولائية للتحكيم:

استحدث المشرع الجزائري لأول مرة اللجنة الولائية من خلال القانون الجديد رقم 23-08، التي تفصل في النزاعات الجماعة للعمل التي تمتد لأكثر من ولاية أو إلى كامل التراب الوطني، والمنصوص عليها في المادة 70 أعلاه.

أ- تكوين اللجنة الولائية:

تؤسس اللجنة الولائية للتحكيم لدى كل ولاية، تتشكل من عدد متساوي من ممثلي القطاعات الوزارية المعنية، ومن ممثلي المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلا، حسب ما نصت عليه المادة 74 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر[1].

ب- اختصاصات اللجنة الولائية للتحكيم

تختص اللجنة الولائية للتحكيم في البت في النزاع خلال مدة 15 يوما من تاريخ مثول الطرفين أمامها وذلك حسب ما تنص عليه المادة 75 من قانون رقم 23-08، سالف الذكر " **تقرر اللجنة الولائية للتحكيم، عندما يتم إخطارها فقط في النزاعات الجماعية للعمل التي تحدث في نطاق الولاية.**

تصدر اللجنة الولائية للتحكيم قرار التحكيم بشأن النزاع في أجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل من تاريخ مثول الطرفين أمامها".

2-اللجنة الوطنية للتحكيم:

تنص المادة 71 من قانون 23-08 على أنه " **تختص اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في البت في النزاعات الجماعية ...**".

1- تنص المادة 74 من قانون 23-08 على أنه "**تؤسس لدى كل ولاية لجنة ولائية للتحكيم يرأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة، وتتشكل من عدد متساوٍ من ممثلين عن الإدارات المحلية والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا**".

أ- تكوين اللجنة الوطنية للتحكيم:

تنص المادة 73 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه " **تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم التي يرأسها قاض لدي الجهة القضائية المختصة، وتتشكل عدد متساوي من ممثلي القطاعات الوزارية المعنية، ومن ممثلي المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا**".

تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم، من عدد متساوي من ممثلي القطاعات الوزارية المعنية، والمنظمات النقابية للخمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا يترأسها قاضي[1].

وطبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-418، الذي يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم[2]، تنص المادة 02 على أنه " **تتكون اللجنة الوطنية للتحكيم التي يرأسها من المحكمة العليا من أربعة عشر (14) عضوا دائما، منهم أربعة (04) تعينهم الدولة (ممثل الوزير المكلف بالعمل، ممثل الوزير المكلف بالعدل، ممثل الوزير المكلف بالمالية، ممثل الوزير المكلف بالداخلية، وخمسة (05) ممثلين العمال وخمسة (05) ممثلين للمستخدمين منهم ممثل عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية**".

ب - اختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم:

تتلقي اللجنة الوطنية للتحكيم جميع المعلومات والوثائق المتعلقة بالنزاع الجماعي في العمل، والتي تحال إليها عن طريق الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، أو عن طريق الوزير المعنى أو ممثلي العمال[3].

1- نصت مادة 51 من قانون رقم 90-02 سالف الذكر على أنه " **يرأس الجنة الوطنية للتحكيم من قاض من المحكمة العليا، وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة، وعدد ممثلي العمال. يحدد تكوين هذه اللجنة وكيفيات إجراءات تعين أعضائها وطريق تنظميها وتسيرها عن طريق التنظيم**".

2- مرسوم تنفيذي رقم 90-418، مؤرخ في 22 ديسمبر 1990، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، ج.ر عدد 01، صادرة في 05 جانفي 1991.

3- مانع جمال عبد الناصر، مرجع سابق، ص 58.

ولعل اللجنة الوطنية للتحكيم بالرغم من تسميتها باللجنة إلا أن الواقع أثبت أنها ذو طبيعة قضائية كونها تصدر قرارات تحكمية قابلة للتنفيذ بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا وإحالة النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم لا يعنى بالضرورة فشل الوساطة أو التحكيم ذلك أن المشرع ترك الأمر للهيئة المعنية أو السلطة الإدارية السلمية في اختيار أنجع السبل لفض النزاع [1].

وذلك حسب ما تنص عليه مادة 77 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه "**تصبح قرارات الجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة، وتبلغ هذه القرارات إلى طرفي النزاع خلال أيام العمل الثلاثة (3) الموالية لتاريخ صدورها، حسب الحالة، من قبل رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم أو رئيس الولائية للتحكيم، ترسل نسخ من هذه القرارات إلى الوزير المكلف بالعمل إذا صدرت عن اللجنة الوطنية للتحكيم، وإلى المفتشية الولائية للعمل المختصة إقليميا إذا صدرت عن اللجنة الولائية للتحكيم**".

وهو نفس ما نصت عليه مادة 52 من قانون رقم 90-02 سالف الذكر على أنه " **تصبح قرارات التحكيم نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات إلى الطرفين خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخها**".

ثانيا: قرارات لجان التحكيم

تصبح قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة، وتبلغ خلال ثلاثة أيام الموالية لتاريخ صدورها إلى طرفي النزاع من قبل رئيسا اللجنتين، وترسل نسخ من هذه القرارات إلى الوزير المكلف بالعمل إذا صدرت هذه القرارات من قبل اللجنة الوطنية للتحكيم، وإلى المفتشية الولائية للعمل المختصة إقليميا إذا صدرت القرارات عن اللجنة الولائية للتحكيم[2]، وهو ما نصت عليه المادة 77 من قانون رقم

1- خليفي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 95.

2- ملوك نوال، مرجع سابق، ص 176.

23-08، سالف الذكر " **تصبح قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم و اللجنة الولائية للتحكيم نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة.**

وتبلغ هذه القرارات إلى طرفي النزاع خلال أيام العمل الثلاثة (03) الموالية لتاريخ صدورها، حسب الحالة من قبل رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم أو رئيس اللجنة الولائية للتحكيم.

ترسل نسخ من هذه القرارات إلى الوزير المكلف بالعمل إذا صدرت عن اللجنة الوطنية للتحكيم، وإلى المفتشية الولائية للعمل المختصة إقليميا إذا صدرت عن اللجنة الولائية للتحكيم".

خاتمة:

عمل المشرع الجزائري من خلال قانون رقم 23-08 سالف الذكر على تفعيل آليات وقائية متمثلة في التفاوض الجماعي، كذا مساهمة اللجان المشاركة في درأ خطر حدوث النزاع الجماعي نظرا للصلاحيات المخولة لها في تنظيم شروط وظروف العمل، بالإضافة إلى الآليات العلاجية المتمثلة في الوساطة والمصالحة والتحكيم، بالإضافة الى تقرير حق ممارسة الاضراب.

منحت الأولوية لآليات الحوار والمصالحة والوساطة والتحكيم على الآليات الضاغطة أي ممارسة حق الإضراب، وأكد على إجباريتها، من أجل الحد من الإضرابات غير القانونية والعشوائية، للحفاظ على استقرار العلاقات المهنية، فالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل لابد أن يكون بدايتها عقد اجتماعات دورية بين المستخدم وممثلي العمال من أجل دراسة وضعية العلاقة الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئة المستخدمة، هذا إلى جانب تأكيد المشرع على وجوبية اللجوء إليها في حالة عدم التوفيق في الطرق الوقائية يشرع في الإجراءات العلاجية.

يعد اللجوء للإضراب كملاذ أخير يلجأ إليه العمال في حالة عدم الفلاح في الطرق الوقائية السلمية، نظم المشرع الجزائري اللجوء للإضراب ووضع له قيودا لعدم تمادي العمال في ممارسة حقهم في الإضراب، فشدد على إلزامية الإشعار المسبق حيث يعد باطلا كل إشعار مسبق صادر من منظمة نقابية لم يتم وجودها القانوني، كما أوجب أن يعلق الإضراب إذا عرض النزاع على التحكيم، كما أكد على عدم شرعية الاضراب اذا نتج عنه أعمال عنف واعتداءات وتهديدات ومناورات احتيالية بهدف المساس بحرية العمل، وفرض إجبارية الحد الأدنى من الخدمة وحدد نسبا وجب احترامها في العمل، فجعل المشرع كل هذه الأحكام والإجراءات أحكاما شرطية يجب احترامها وإلا يعد الإضراب غير مشروعا.

إلا أنه يتعين على المشرع الجزائري إعادة النظر في:

- وجوب إعادة النظر في نص المادة 3/04 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر، وإصدار نص قانوني خاص يتعلق بالتحكيم في تسوية نزاعات العمل الجماعية مستقل عن قانون الإجراءات المدنية والإدارية لعدم ملائمته لطبيعة وخصوصية هذا النوع من النزاعات.
- يستوجب على المشرع تدارك نقص النصوص القانونية خاصة بالغلق، فعليه إعادة النظر فيها بإدراج نصوص خاصة بها وإجراءات صريحة كما هو الحال بالنسبة للإضراب لتفادي وقوع في الأزمات التي قد تسبب في خسائر لأطراف علاقة العمل.
- يستوجب على المشرع تحديد الأحكام القانونية الخاصة بالتسخير، التي تبين إجراءات وكيفية سيرها في حالة إلزامية اللجوء إليه، من أجل عدم فتح المجال أمام الإدارات العمومية وأرباب العمل للعمل بقاعدة التسخير لكسر الإضراب.

قائمة المراجع

I. باللغة العربية:

أوّلا: الكتب

1-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، الجزائر، 2002.

آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

2-خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

3-واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة 04، دار هومة، الجزائر، 2007.

4-سليماني حبيبة، منازعات العمل الجماعية وسبل تسويتها في التشريع الجزائري، دون طبعة، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.

5-عزة عجان، المفضل قاموس عربي للتلاميذ والطلاب، دار هومة، الجزائر، 2001.

6-هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار الجسور، الجزائر، 2009.

ثانيا: الأطروحات والمذكرات الجامعية

أ- الأطروحات:

1-سليماني حميدة، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.

2-موزاوي علي، التفاوض الجماعي كأداة لتسيير علاقات العمل، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2021.

ب- مذكرات الماجستير:

1-بن الشيخ صراح، الهيئات العمالية المنتخبة من المؤسسات المستخدمة (حالة لجنة المشاركة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 01، الجزائر، 2014.

2-ربيع علي، تكييف الإضراب في إطار قانون رقم 90-02، المتعلق بالوقاية من نزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماجستير كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008.

3-مزاري أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2012.

ج- مذكرات الماستر:

1-بوعكاز سهام، بن سليمان كاتية، تسيير الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2019.

2-حمدوش نعيمة، لعباسي عايدة، الإطار القانوني للمنازعات الجماعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2017.

3-سرقمة عبد الرزاق، معتوق محمد، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019.

4-سعيد نور الدين، رحمين صلاح الدين، التحكيم كوسيلة لتسوية نزاعات العمل في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة أخضر، الوادي، 2017.

5-شايب الراس حياة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017.

6-غلوم رميساء، سيساوي ليليا، نزاعات العمل الفردية والجماعية في المؤسسة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2022.

7-لرينونة إكرام فاطمة الزهراء، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن باديس، مستغانم، 2020.

8-يوسف سيليا، زينات سعاد، الطرق البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2022.

9-قدوري محمد، مبروكي محمد، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019.

ثالثا: المقالات

1-إيسيغلي محمد، حاج سودي محمد، "دور لجنة المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة في ظل القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أجمد الدرارية، أدرار،العدد03، 2021، ص ص624- 647.

2-برتيمة عبد الوهاب، "المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 01، الجزائر،العدد22، دون سنة النشر، ص ص131 -158.

3-بلعبدون عواد، "شروط وخصائص التفاوض الجماعي"، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، العدد 06، 2018، ص ص139-157.

4-بوسعيدة دليلة، "التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري"، مجلة معارف، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند ولحاج، البويرة، المجلد05، العدد09، 2010، ص ص83-108

5-بوحميدة عبد الكريم، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون رقم 90-04، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، جلفة، العدد 08، دون سنة النشر، ص ص 172-184.

6-الصديق ريكلي،الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية،مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة1، الجزائر، العدد44، سنة2015، ص ص271-287

7-زريوق شريفة، "دور المفاوضة والاتفاقية الجماعية في ترقية علاقات العمل"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 01 الحاج لخضر، باتنة،العدد01، 2019، ص ص813-830.

8-زنقيلة سلطان، الإضراب في الجزائر "دراسة قانونية"، مجلة القانون والتنمية المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، يوسف بن خدة 01، الجزائر،العدد02، 2021، ص ص139-160.

9-شامي ياسين، "النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري"، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي، تندوف، العدد05، 2018، ص ص203-213.

10- شوّاخ بن محمد الأحمد، المفاوضة الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، كلية الحقوق، جامعة دار العلوم الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد03،2021، ص ص301-341.

11- مانع جمال عبد الناصر، " النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب في الجزائر"، مجلة العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باجي مختار، عنابة، عدد خاص، 2006، ص ص44-64.

12- مخلوف باهية، "المركز القانوني للوسيط في مجال تسويّة النزاعات الجماعيّة للعمل"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، جلفة، العدد الأول، 2024، ص ص317- 329.

13- مسيكة محمد الصغير، بركات رياض،" الإطار القانوني للوساطة كألية مستحدثة للتسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية في الجزائر"، مجلة الباحث الأكاديمي في العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أفلو، الأغواط، العدد09، 2022، ص ص66-80.

14- ملوك نوال، " آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، مجلة الاجتهاد القضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشاذلي بن جديد، الجزائر، العدد01، 2023، ص ص161-182.

15- يحياوي نادية، "التنظيم الاتفاقي لنزاعات العمل الجماعية"، مجلة العلوم القانونية السياسية، الصادرة عن جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي الجزائر، مجلد 12، العدد 01، أفريل 2021، ص ص964-985.

رابعا: النصوص القانونية

- مرسوم رئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج.ر عدد 82، صادرة في 30 ديسمبر 2020.

أ- النصوص التشريعية:

1- قانون 90-02، مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج رعدد 06 الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1990، الملغى بقانون رقم 23-08، مؤرخ في 21 جويلية 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، ج ر عدد 42، صادرة بتاريخ 25 جويلية 2023.

2-أمر رقم 66-155، مؤرخ في 08 جوان 1966، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، ج ر عدد 48، صادرة بتاريخ 10 جوان 1966، (معدل ومتمم).
3-أمر رقم 95-25، مؤرخ في 25 سبتمبر 1995، يتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، ج ر عدد 55، صادرة بتاريخ 27 سبتمبر 1995.
4-مرسوم رقم 82-179، مؤرخ في 15 ماي 1982، يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج.ر عدد 20، الصادرة في 18 ماي 1982، المعدل والمتمم، القانون رقم 88-01، مؤرخ في 12 جانفي 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج.ر عدد 02، الصادرة بتاريخ 13 جانفي 1988 الأمر رقم 95-25 مؤرخ في 25 سبتمبر 1995، يتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، ج.ر عدد 55، صادرة بتاريخ 27 سبتمبر 1995.
5-قانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج.ر عدد 28، صادرة بتاريخ 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 94-04، مؤرخ في 11 أفريل 1994، ج.ر عدد 02، صادرة بتاريخ 13 أفريل 1994، والأمر رقم 96-17 مؤرخ في 06 جويلية 1996، ج.ر عدد 42، صادرة بتاريخ 07 جويلية 1996.
6-قانون رقم 88-01، مؤرخ في 12 جانفي 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج.ر عدد 02، صادرة في 13 جانفي 1988.
7-قانون رقم 88-07، مؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر عدد 04، الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1988، المعدل والمتمم بالقانون رقم 17-11 مؤرخ في 27 ديسمبر 2017، يتضمن قانون المالية 2018، ج.ر عدد 76، صادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2017.
8-قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أفريل 1990، يتضمن علاقات العمل ج.ر عدد 17، صادرة بتاريخ 26 أفريل 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29، مؤرخ في

21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، صادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991، وأمر رقم 96-21، مؤرخ في09 جوان 1996، ج.ر عدد 43، صادرة بتاريخ 16 جويلية 1996، وأمر رقم 97-02، مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج.ر عدد 03، صادرة بتاريخ 12 جانفي 1997، وأمر رقم 97-03، مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج.ر، عدد 03، صادرة بتاريخ 12 جانفي 1997، معدل بقانون رقم 22-16، مؤرخ في20 جويلية 2022.

9-قانون رقم 08-09، مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، صادرة في 23 أفريل 2008، معدل ومتمم بالقانون رقم 22-13، المؤرخ في 12جويلية 2022، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ج ر عدد 48 صادرة بتاريخ 17 جويلية 2022.

10- قانون رقم 23-08، مؤرخ في 21 جويلية 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 42، صادرة بتاريخ 25 جويلية 2023، يلغي القانون رقم 90-02، المؤرخ 06 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06 صادرة بتاريخ 07 فيفري 1990.

ب. النصوص التنظيمية:

1-مرسوم تنفيذي رقم 90-289، مؤرخ في 29 سبتمبر 1990، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، ج.ر، عدد 42، صادرة في 03 أكتوبر 1990، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248 صادرة في 08 جويلية 1997، ج.ر، عدد 46، صادرة بتاريخ في 09 جويلية 1997.

2-مرسوم تنفيذي رقم 90-418، مؤرخ في 22 ديسمبر 1990، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، ج.ر عدد 01، صادرة في 05 جانفي 1991.

3-مرسوم تنفيذي رقم 23-361، مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة الإجبارية، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوعة عليهم، اللجوء إلى الإضراب، ج.ر، عدد 6، صادرة في 18 أكتوبر 2023.

4-مرسوم تنفيذي رقم 23-363، مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفيات تعيينهم وأتعابهم، ج.ر، عدد 67، صادرة في 18 أكتوبر 2023.

خامسا: المحاضرات

1-بلميهوب عبد الناصر، محاضرات في منازعات العمل مقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السّياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2023.

2-معاشو فطة، محاضرات في منازعات العمل مقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2023.

المراجع باللغة الفرنسية

A-Ouvrages :

1-Amoura Amar, Droit du travail et droit social guide pratique, Edition El Maarifa, Amger, 2002.

B- Des articles :

1- Zahi Amour "les procédures de règlement des conflits collectifs de travail d'après la loi N 90-02 de février 1990 " Revue Algérienne des sciences juridiques, Economique et politique, N 04 ,1990.

الفهرس

مقدمة.....01

الفصل الأول: الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية

في ظل قانون رقم 23-08.....04

المبحث الأول: الطرق الوقائية لتسوية نزاعات العمل الجماعية.....06

المطلب الأول: التفاوض الجماعي كآلية لحل خلافات العمل الجماعية.....06

الفرع الأول: تعريف التفاوض الجماعي.....07

الفرع الثاني: خصائص التفاوض الجماعي.....08

أولا: التفاوض الجماعي وسيلة سلمية.....08

ثانيا: التفاوض الجماعي وسيلة جماعية.....09

ثالثا: التفاوض الجماعي وسيلة مباشرة.....09

الفرع الثالث: نتائج التفاوض الجماعي حول خلافات النزاع الجماعي للعمل.....09

أولا: نجاح التفاوض الجماعي.....10

ثانيا: فشل التفاوض الجماعي.....10

المطلب الثاني: اجتماع لجنة المشاركة لدرأ النزاع الجماعي.....11

الفرع الأول: تشكيل لجنة المشاركة.....11

أولا: تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين ولجنة المشاركة.....12

ثانيا: شروط انتخاب لجنة المشاركة.....13

الفرع الثاني: سير أعمال لجنة المشاركة العمالية.....16

أولا: وضع مكتب خاص بها.....17

ثانيا: وضع لوحات النشر والإعلانات.....17

ثالثا: الاستعانة بخبير.....18

الفرع الثالث: صلاحيات لجنة المشاركة العمالية.....18

أولا: الإعلام والاستشارة.....18

ثانيا: الرقابة والتسيير.....21
المبحث الثاني: الطرق العلاجية لحل نزاعات العمل الجماعية.....24
المطلب الأول: الطرق التوفيقية لحل نزاعات العمل الجماعية 24
الفرع الأول: اللجوء إلى المصالحة.....24
أولا: المصالحة الاتفاقية لتسوية النزاع الجماعي للعمل.....25
ثانيا: المصالحة القانونية لتسوية النزاع الجماعي للعمل.....26
ثالثا: إجراءات المصالحة.....28
رابعا: نتائج المصالحة.....31
الفرع الثاني: إلزامية الوساطة.....33
أولا: تعريف الوساطة.....33
ثانيا: خصائص الوساطة.....34
ثالثا: إجراءات اللجوء للوساطة.....35
رابعا: نتائج الوساطة.....38
المطلب الثاني: التحكيم.....39
الفرع الأول: تعريف التحكيم.....39
الفرع الثاني: أنواع التحكيم.....40
أولا: التحكيم الاختياري.....40
ثانيا: التحكيم الإجباري.....41
الفرع الثالث: تعيين المحكمين.....42
أولا: صلاحيات ومهام المحكمين.....43
ثانيا: إجراءات التحكيم.....43
ثالثا: تنفيذ قرار التحكيم.....45

الفصل الثاني: الإضراب كآلية ضاغطة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.....47
المبحث الأول: مفهوم حق الإضراب.....48
المطلب الأول: التعرف بحق الإضراب.....48
الفرع الأول: تعريف حق الإضراب.....49
أولا: التعريف اللغوي للإضراب.....49
ثانيا: التعريف الاصطلاحي للإضراب.....49
ثالثا: التعريف القانوني للإضراب.....49
الفرع الثاني: أنواع الإضراب.....50
أولا: الإضراب المشروع.....50
ثانيا: الإضراب غير المشروع.....51
المطلب الثاني: شروط شرعية حق الإضراب.....54
الفرع الأول: استنفاذ جميع الطرق الوقائية لتسوية النزاع الجماعي للعمل.....54
الفرع الثاني: موافقة جماعة العمال على الإضراب.....55
الفرع الثالث: الإشعار المسبق بالإضراب.....56
الفرع الرابع: المحافظة على المنشآت والأملاك.....58
المبحث الثاني: حماية حق الإضراب.....61
المطلب الأول: مظاهر حماية حق الإضراب.....61
الفرع الأول: منع استخلاف العمال المضربين.....61
الفرع الثاني: منع تسليط عقوبة على العمال المضربين.....62
الفرع الثالث: تقيد ممارسة حق الإضراب.....63
أولا: تحقق أحد موانع اللجوء إلى الإضراب.....63
ثانيا: شروط ممارسة حق الإضراب.....66
ثالثا: عدم عرقلة حرية العمل.....70
المطلب الثاني: طرق تسوية حق الإضراب.....71

الفرع الأول: التفاوض الجماعي كآلية لتسوية الإضراب.....71
الفرع الثاني: اللجوء إلى لجان التحكيم لتسوية الإضراب.....72
أولا: التعرف بلجان التحكيم.....72
ثانيا: قرارات لجان التحكيم.....75
خاتمة.....77
قائمة المراجع.....79
الفهرس.....88

ملخص:

حظيت مسألة منازعات العمل الجماعية باهتمام المشرع الجزائري، حفاظا على استقرار العلاقات المهنية التي تعد خلية التنمية الاقتصادية، نظرا لتأثيرها السلبي على المجالات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية. ويجب على المشرع التدخل لتنفيذ آليات حل النزاعات الناجمة عن تضارب المصالح بين العمال وصاحب العمل بالطرق السلمية والمشروعة. وينظمه القانون رقم 08-23 المتعلق بمنع وتسوية المنازعات الجماعية في العمل وممارسة الحق في الإضراب. ولم يغفل المشرع تنظيم أحد الحقوق الدستورية التي يلجأ إليها العامل كوسيلة للضغط للاستجابة لمطالبه بطريقة مشروعة قانونا.

الكلمات المفتاحية:

النزاعات الجماعية، الطرق التسوية السلمية، حق الإضراب، آليات تسوية الإضراب.

Abstract:

The issue of collective labor disputes received the attention of the Algerian legislator, in order to preserve the stability of professional relations, which are the cell of economic development, because of their negative impact on the economic, social and professional fields. The legislator must intervene to implement mechanisms for resolving disputes resulting from conflicts of interest between workers and the employer through peaceful and legitimate means. It is regulated by Law No. 08-23 regarding the prevention and settlement of collective disputes at work and the exercise of the right to strike. The legislator did not neglect to regulate one of the constitutional rights that the worker resorts to as a means of pressure to respond to his demands in a legally legitimate manner.

Key words :

Collective disputes, methods of peaceful settlement, right to strike, strike settlement mechanisms.