



جامعة مولود معمري تيزي و زو
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



النظام القانوني لنزاعات العمل الجماعية في ظل قانون رقم 08-23

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون
تخصص قانون خاص

تحت إشراف الأستاذة:

د. سليمان حميدة

من اعداد الطالبين:

- دحمون حياة

- دحمان ذهبية

لجنة المناقشة

- د سليمان حميدة، أستاذة محاضرة قسم أ، جامعة مولود معمري تيزي وزو.....مشرفا و مقررا

- أ د ولد رايح صافية ز - اقلولي، أستاذ، جامعة مولود معمري تيزي وزو.....رئيسا

- د أعراب كميلة، أستاذة محاضرة قسم أ، جامعة مولود معمري تيزي وزو.....ممتحنا

تاريخ المناقشة: 23 جوان 2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرافان

الحمد والشكر لله الذي وفقنا في إتمام هذا العمل وبعد :

أنتقدم بجزيل الشكر والامتنان الى استاذتنا المشرفة

الدكتورة "سليمانى حميدة"

التي لها الدور الكبير على توجيهنا وارشادنا خلال

فترة اعداد هذه المذكرة، فقد كانت مصدر دعم مستمر

ونتقدّم بالشكر إلى السادة أعضاء اللجنة الذين سيكون لهم

الفضل في تقويم هذا البحث، فجزأهم الله خيراً، و كافة الأساتذة

الذين درسونا وتركوا في نفسيتنا أثراً إيجابياً، وساهموا في تكوين

رصيدنا العلمي والفكري.

أخيراً، أرجو من الله أن نكون قد وُفقنا في هذا العمل، وأن يُساهم ولو

بقدر يسير، في إثراء المعرفة

حياة - دهبية

الاهداء

الى من علمني معنى الصبر والمثابرة، الى من كانت دعواتها
رفيقتي في كل خطوة خطيتها، الى أمي وأبي العزيزين حفظهما الله
هما مصدر كل خير ،

الى زوجي واولادي قرة عيني *اميرة، إليان، اليس*، واخوتي اتم الروح التي
خففت عني تعب الدراسة، اهدي لكم هذا العمل المتواضع عربون وفاء وامتنان.

حياة

الاهداء

إلى روعي والديّ العزيزين، اللذين لم يدّخرا جهداً في الدعاء لي بالخير دائماً، أسأل
الله أن يتغمدهما بواسع رحمته، ويسكنهما فسيح جناته، ويجزيهما عني خير الجزاء.
إلى روح أخي الغالي، الذي غادر الحياة دون وداع، وترك في القلب فراغاً لا يُملأ، وحنيناً
لا يهدأ... أسأل الله أن يرحمه برحمته التي وسعت كل شيء، ويجعل قبره نوراً ورضواناً.
إلى أختي شفيعة، التي كانت وما تزال تتمنى لي الخير في كل حين، أدعو الله أن يمنّ عليها
بالصحة والعافية، ويحفظها من كل سوء.

إلى فلذات كبدي: زكرياء، حمزة، وصارة، أتم النور الذي يضيء حياتي، والدافع الذي
يجعلني أواصل المسير، حفظكم الله ورعاكم.
إلى زوجي الحبيب، سندي في هذه الحياة، أسأل الله أن يحفظك، ويجعل السعادة رفيقة
دريك.

وإلى كل أفراد عائلتي، وعائلة زوجي الكريمة، أسأل الله أن يبارك فيكم، ويحفظكم، ويدم
الحبة بينن
إلى زملائي في العمل بالخصوص مقدود مصطفي .

دهبية

مقدمة

مقدمة

تعتبر علاقات العمل، إحدى الركائز الجوهرية التي تقوم عليها النظم الاقتصادية والاجتماعية المعاصرة، حيث يسعى أرباب العمل إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الإنتاج، و الحفاظ على القدرة التنافسية، كذا ضمان استمرارية المؤسسة، و من جهة أخرى يتطلع العمال إلى ضمان حقوقهم المشروعة، وتحسين ظروف عملهم وتأمين استقرارهم المهني والاجتماعي، هذا التفاعل المركب، وإن كان يسهم في الدينامكية الاقتصادية، إلا أنه قد يُفضي في بعض الأحيان إلى نشوء نزاعات عمل، والتي قد تتخذ طابعاً فردياً أو جماعياً.

خص المشرع الجزائري هذه النزاعات باهتمام خاص، تجسّد في سن أول إطار قانوني ينظم هذا المجال الحيوي، والمتمثل في القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 و المتعلق بعلاقات العمل¹، ويُعنى هذا النص بتنظيم نوعين من علاقات العمل و يتمثل النوع الأول في علاقات العمل الفردية، والتي تدور حول عقد العمل الفردي بوصفه الأداة القانونية التي تربط العامل بالمستخدم، وتنظّم الحقوق والالتزامات المتبادلة بين الطرفين. أما النوع الثاني، يتعلق بعلاقات العمل الجماعية، والتي تقوم أساساً على الاتفاقيات الجماعية للعمل، باعتبارها عقوداً مكتوبة تُبرم بين ممثلي العمال والمستخدمين، وتحدد شروط التشغيل والعمل لفئة أو عدة فئات مهنية. كما تشكل هذه العلاقات الإطار القانوني لممارسة الحق النقابي، وتنظم آليات الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها.

حيث تعتبر هذه النزاعات دائماً العائق الكبير بسبب اللجوء إلى الإضراب والتوقف عن العمل، و لقد عالج المشرع هذه النزاعات في قانون رقم 90 - 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات

¹ - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أفريل 1990 يتضمن علاقات العمل، ج.ر عدد 17 صادر 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 في 09 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 في 20 جويلية 2022.

الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب¹، ونظرا لخطورتها ولأثارها الوخيمة على استمرار العلاقات المهنية وسيرورة النشاط الاقتصادي و حتى على السلم الاجتماعي، أصبح من الواجب الاعتماد على فتح قنوات التشاور والحوار، ومنه قام المشرع باستحداث القانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الذي الغى القانون 90-02 سالف الذكر.

فقد أدرك المشرع الجزائري، من خلال هذا القانون، أهمية وضع إطار قانوني شامل يهدف إلى الوقاية من هذه النزاعات وتسويتها بطرق سلمية ومنظمة، مع ضمان ممارسة حق الإضراب كوسيلة مشروعة للدفاع عن المطالب العمالية. ويأتي هذا القانون في سياق تطوير الحوار والتشاور بين الشركاء الاجتماعيين كأساس لحل النزاعات، وذلك بهدف تحقيق التوازن بين حماية حقوق العمال وضمان استمرارية النشاط الاقتصادي والاجتماعي.

يستمد هذا الموضوع أهميته باعتباره من القضايا الحساسة والهامة في الوسط الاجتماعي، خاصة مع تزايد رغبة الطبقة العمالية في التغيير والتجديد سواء في بيئة العمل أو في تحسين ظروفهم المعيشية وتلبية حاجاتهم المتنوعة فإن وجود إطار قانوني ينظم العمل الجماعي ويساعد على حل النزاعات بشكل سلمي ووقائي، يشجع على تطوير أساليب جديدة وفعالة لحل الخلافات قبل أن تتفاقم، حيث يهدف كل من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والقانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الاضراب، إلى تنظيم العلاقات الجماعية في العمل وتسوية خلافاتها.

إن الهدف من هذه الدراسة هو تسليط الضوء على مختلف النصوص القانونية والتنظيمية في التشريع الجزائري والخاصة بتسوية النزاعات الجماعية للعمل إضافة إلى الآليات والميكانيزمات المستعملة في ذلك وتحليلها و كذا الوسائل القانونية البديلة مثل المصالحة، الوساطة، والتحكيم التي نص عليها القانون رقم 08-23 وهذا في المؤسسات الاقتصادية.

¹- قانون رقم 90-02، المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06، الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1990، الملغى بالقانون رقم 23-08 مؤرخ في 21 جوان 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 42، صادر بتاريخ 25 جوان 2023.

وعليه تتمثل اشكالية الدراسة في: إلى أي مدى وفق قانون 23-08 في وضع نظام قانوني كفيل لضمان تسوية نزاعات العمل الجماعية في المؤسسة الاقتصادية؟

للإجابة على هذه الإشكالية المطروحة، تم الاعتماد على المنهج الاستقرائي، حيث تم توظيف المنهج الوصفي باستعراض الأطار المفاهيمي لنزاعات العمل الجماعية و وصف مجموعة من المفاهيم المتعلقة بها، كما تم الاعتماد على المنهج التحليلي من خلال استعراض الآليات القانونية لتسوية هذه النزاعات، وذلك من خلال تحليل نصوص قانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الاضراب، وكذلك مجموعة من القوانين التي لها صلة بالموضوع.

فلقد عمل المشرع الجزائري على إرساء منظومة قانونية وتنظيمية تهدف إلى الوقاية من النزاعات العمالية وتسويتها داخل الهيئة المستخدمة، فغالبا ما تثار نزاعات العمل بين العمال وبين الهيئات المستخدمة من جهة، وبين هذه الأخيرة و ممثلي العمال من جهة أخرى، وذلك بسبب عدم تنفيذ أحدهما التزاماته بخرقه لنص قانوني أو تنظيمي أو إتفاق ينجر عنه إلحاق الضرر بالطرف الثاني(الفصل الأول)، حيث ميّز بين الإجراءات الوقائية و العلاجية، وتبدأ الوقاية بتنظيم اجتماعات دورية بين المستخدم و ممثلي العمال من أجل دراسة الخلافات المحتملة ومحاولة تسويتها في إطار داخلي، كذا اللجوء الى المصالحة، الوساطة والتحكيم. في حال فشل هذه الآليات الودية بما فيها الوقائية و العلاجية، قد يلجأ العمال إلى الإضراب كوسيلة ضغط مشروعة، وهو ما نظمته المشرع كذلك ضمن القانون رقم 23-08، حيث حدّد شروطه وأحكامه بشكل يضمن التوازن بين حماية حق العمال في ممارسة هذا الحق المشروع، وبين حماية مصالح الهيئة المستخدمة من الانزلاقات أو التعسف، أخذاً بعين الاعتبار الاعتبارات الاقتصادية، الاجتماعية، وحتى الأمنية التي قد تترتب عن اللجوء إلى الإضراب (الفصل الثاني).

الفصل الأول:

الإطار القانوني للنزاعات الناشئة عن
علاقات العمل الجماعية

الفصل الأول:

الإطار القانوني للنزاعات الناشئة عن علاقات العمل الجماعية

تعد علاقة العمل الجماعية الإطار الذي ينظم العلاقة بين مجموعة من العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم، بهدف تحقيق التوازن بين مصالح الطرفين من خلال الحوار والتشاور والمفاوضة الجماعية، و تعد الاتفاقيات الجماعية للعمل الوسيلة الأساسية لتنظيم شروط العمل وظروفه بشكل يحقق العدالة للطرفين (المبحث الأول).

فكل علاقة كيفما كانت طبيعتها، تربط بين طرفين أو أكثر الا وتكون قابلة للتوتر أحيانا، ويمكن ان تسفر عنها نزاعات مختلفة، ونفس الامر لعلاقات العمل الجماعية، فبدورها تنتج عنها خلافات غير محدودة عواقبها¹، ومع توسيع نطاق علاقات العمل بين العمال وارباب العمل ازدادت احتمالية نشوء نزاعات داخل بيئة العمل، فكل طرف يسعى الى تحقيق مصالحه الخاصة، مما يؤدي الى تعارض في المصالح، وظهور خلافات تؤثر على استقرار العلاقة بينهما، وهو ما يعبر عنه بنزاعات العمل الجماعية في العمل (المبحث الثاني).

¹- احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص91.

المبحث الأول:

علاقة العمل الجماعية مصدر لنشوء النزاعات الجماعية

عند دراسة موضوع النزاع الجماعي في العمل، من الضروري أولاً التعرض لعلاقة العمل الجماعية، إذ أن النزاع الجماعي لا ينشأ إلا في إطار هذه العلاقات، لذلك لا يمكن معالجة النزاع الجماعي دون الإحاطة بمفهوم ونطاق علاقة العمل الجماعية، حيث لا نكاد نجد اتفاقية جماعية بين الطرفين إلا وتضمنت عدة إجراءات احتياطية لتفادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بينهما¹.

عالج قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، علاقة العمل الجماعية في الأبواب 4 و5 و6 المتعلقة بأجرة العمل، ومشاركة العمال والتفاوض الجماعي، كما نظم القانون 23-02 كيفية ممارسة الحق النقابي²، وكذا قانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة الحق الاضراب، تستند العلاقات الجماعية على مجموعة الحقوق الخاصة التي لا يمكن ممارستها إلا عن طريق هيئة تمثيلية للعمال كالنقابات. (المطلب الأول)

تطبق الاتفاقية الجماعية في حدود محددة، بحيث تكون ملزمة للأطراف الموقعة عليها وللأشخاص الذين يندرجون ضمن هذه الأبعاد الثلاثة، مع إمكانية توسيع نطاق الاتفاقية لتشمل أطراف أخرى في حال توفر شروط معينة، فهو الإطار التنظيمي القانوني الذي يحدد مكان وزمان وفئات الأشخاص التي تنطبق عليهم شروط واحكام الاتفاقية الجماعية (المطلب الثاني).

¹ - يحيوي نادية، التنظيم الاتفاقي لنزاعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد بوقرة، بومرداس، المجلد 12، العدد 01، ص 966.

² - القانون رقم 23-02 مؤرخ في 25 افريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 29، الصادر في 02 ماي 2023.

المطلب الأول:

مفهوم علاقات العمل الجماعية

تعالج علاقات العمل الجماعية القواعد التي تنظم العلاقات ما بين المستخدم أو أصحاب العمل والعمال وممثليهم والتي تهدف الى ضمان الدفاع عن المصالح المهنية داخل المؤسسة وخارجها. ويعتبر نظام الاتفاقية الجماعية للعمل أحد المظاهر البارزة لنظام علاقات العمل الجماعية نظرا لأهميتها (الفرع الأول)، و التي تتميز بمجموعة من الخصائص أهمها تعدد الأطراف، الطبيعة التعاقدية، الطابع الشمولي، الطابع التنظيمي من حيث الهدف (الفرع الثاني)¹.

الفرع الأول:

تعريف العلاقات الجماعية للعمل

يعتبر موضوع اتفاقيات العمل الجماعية من المواضيع الذي اجتهد فيها الفقه، فيؤكد على أن هذه الاتفاقية ليست مجرد عقد عادي (أولا)، اما قانونيا تُعتبر أداة رسمية تخضع لأحكام قانون العمل (ثانيا).

أولا : التعريف الفقهي

هناك من يرى أنه "تنظيم عقدي سابق لشروط العمل، أو هي تحديد اتفاقي لعلاقات العمل، تبرم على مقتضاه عقود العمل الفردية"².

يعرفها الآخرون بأنها "عقد كتابي متعلق بشروط الاستخدام والشغل، يبرم بين ممثلي نقابة مهنية للعمل، أو عدة نقابات للعمل من جهة، وبين مشغل واحد أو عدة مشغلين

¹ - فاضل خديجة، الوجيز في قانون علاقات العمل علاقة العمل الفردية و الجماعية، بيت الأفكار، الجزائر، 2023، ص 120.

² - زكي محمود جمال الدين، قانون العمل، جامعة القاهرة، مصر، 1983، ص749.

يتعاقدون بصفة شخصية، أو بين ممثلي نقابة أو هيئة للمشغلين، أو عدة نقابات أو هيئات مهنية للمشغلين، من جهة ثانية"¹

في حين هناك من يعرفها بأنها " إتفاق مبرم بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل، وتنظيم نقابي أو مجموعة من التنظيمات النقابية الممثلة للعمال، بهدف تحديد شروط العمل إلى جانب الضمانات الاجتماعية"².

نجد من يرى بأن الاتفاقية الجماعية هي: "إتفاق يتعلق بشروط العمل والضمانات الاجتماعية، مبرم بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل، أو واحد أو أكثر من تنظيم نقابي للعمال، نتيجة تفاوض جماعي"³.

وهو إتفاق يبرم بين نقابة عمالية وصاحب العمل، أو تجمع لأصحاب العمل بهدف تنظيم شروط العمل الجماعية أو المهنية ويمكن تعديله أو تغييره كلما اقتضت الضرورة المهنية أو الاقتصادية أو الاجتماعية.

يتضح من خلال التعريف السالف الذكر، أن الاتفاقية الجماعية تنظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، أو تحسين الأحوال الاجتماعية للعمال، أو التوصل إلى تسوية نزاعات العمل التي قد تحدث بينهما.⁴

ثانيا: التعريف التشريعي

عرف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية في المادة 114 من قانون 90 - 11 سالف الذكر: "الاتفاقية اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيها يخص فئة أو عدة فئات

¹- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، " القانون الاتفاقي "ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص ص 15-16.

²-PELISSIERS Jean et SUPLOTS Alain, JEAMMAND Antoine, Droit du travail, 20^{ème} édition, Dallo Z Paris,2000, p771.

³- شعلال حسية، بوراس تسعديت، الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2017، ص 11.

⁴- عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، مصر، 2005، ص 512.

مهنية، وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة أخرى، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال، من ناحية أخرى، تحدد شروط تمثيلية الأطراف المشاركة في التفاوض بموجب القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي".

رغم الأهمية التي أولاها المشرع الجزائري للاتفاقيات الجماعية للعمل إلا انه عنون الباب السادس من قانون رقم 90-11 سالف الذكر المتضمن علاقات العمل بالتفاوض الجماعي وكان عليه ان يعنونه بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل.¹

من هنا يتضح أن الاتفاقيات الجماعية تتناول مجموع شروط و ظروف العمل و الضمانات الاجتماعية تعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر معينة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية للعمل، حيث تكتسب إتفاقية العمل الجماعية صفة الالتزام لكلا طرفي علاقة العمل، وتحل محل العقد وهي سارية التطبيق وقت توقيعها ويمكن تعديلها أيضا وتغييرها حسب المتطلبات.²

الفرع الثاني:

خصائص الاتفاقية الجماعية

تتميز الاتفاقيات الجماعية باعتبارها أداة لتنظيم علاقات العمل بمجموعة من الخصائص، فهي ليست بين شخصين فقط، بل بين مجموعتين نقابة العمال التي تمثل العمال، وصاحب العمل أو مجموعة أصحاب الأعمال (أولا)، وتُبرم بناءً على توافق إرادتها (ثانياً)، وتشمل

¹ - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص59.

² - الطاهر الطاهر، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2019، ص 22.

جميع الجوانب والعناصر المتعلقة بالموضوع بشكل كامل (ثالثا)، وتنظيم العلاقة بين الأطراف بهدف تحقيق التوازن وضمان سير العمل بشكل منتظم ومستقر (رابعا).

أولا : تعدد الأطراف

تبرم الاتفاقية الجماعية بين منظمة نقابية أو أكثر، وبين صاحب العمل أو أكثر أو منظمة ممثلة لأصحاب العمل، ويستفاد من ذلك ان تمثيل العمال في هذه الاتفاقية يكون عن طريق نقابة أو أكثر من النقابات العمالية، أما جانب أصحاب العمل فلا يشترط توافر الصفة الجماعية فيه، اذ يمكن ان يقوم صاحب عمل واحد بإبرام اتفاقية جماعية مع نقابة عمالية، على انه لا يوجد ما يمنع ان يتم ابرام هذه الاتفاقية بواسطة احدى نقابات أصحاب الاعمال¹.

ومتى توفرت خاصية الجماعة، نكون أمام تفاوض جماعي، مع الإشارة إلى أن صفة الجماعية تكون لمصلحة العمال فقط، فهم الطرف الضعيف ولزوما عليهم أن يظهرها تكتلهم واتحادهم أثناء التفاوض الجماعي، أما فيما يخص صاحب العمل فلا يشترط المشرع الجزائري صفة الجماعية في جانبه، فقد يكون صاحب العمل واحد أو أكثر أو منظمة تمثلهم، وقد يبدأ التفاوض بوجود صاحب عمل واحد ثم ينسحب أثناء التفاوض، وقد يحدث العكس تبدأ فردية ثم تنظم إليها مجموعة من أصحاب العمل، في حين أن صفة الجماعية شرط ضروري بالنسبة للعمال عند بدء التفاوض إلى نهايته حتى وإن لم تكن نقابة.²

ثانيا: الطبيعة التعاقدية لاتفاقية العمل الجماعية

لأبرام اتفاقية عمل جماعية يجب توافق إرادة أطرافها، وهم منظمة نقابية أو نقابة عمالية من ناحية وصاحب العمل أو منظمة تمثله من ناحية أخرى³، ويعتمد عقد العمل الجماعي

¹ - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص 90.

² - بلعبدون عواد، "شروط وخصائص التفاوض الجماعي"، مجلة قانون العمال والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد 3، العدد 2، 2018، ص 155-156.

³ - بن علي مختار، موساوي زوبيدة، دور الاتفاقيات الجماعية في تنظيم علاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، 2024، ص 16.

أساساً على الرضا، فهو لا ينعقد إلا بتوافق إرادات الأطراف المهنية، حيث يبرم بين نقابات العمال وأصحاب الأعمال، حيث يجوز لصاحب عمل واحد أن يبرم عقد عمل مشترك، ولعل تلك الصفة الجماعية هي التي تميز هذا العقد عن عقد العمل الفردي الذي ينعقد بين شخصين وهما صاحب العمل والعامل.¹

يظهر الطابع التعاقدى واضحاً في تكوين الإتفاقيات الجماعية باعتبارها تولد نتيجة التقاء إرادتين أو أكثر حول موضوعات مهنية، ويتحدد مضمونه بعد مفاوضات تتخللها مساومات وتنازلات متبادلة إلى أن يصل الطرفان التي تبادل الرضا والصياغة النهائية ثم التوقيع²

ثالثاً : الطابع الشمولي من حيث المضمون

يتعلق مضمون ومحتوى الاتفاقية بتحديد مختلف جوانب وشروط العمل وظروفه والضمانات الاجتماعية المرتبطة بها، فمضمونها شامل لكل ما يتعلق بعلاقات العمل بصفة مباشرة أو غير مباشرة، أو بمعنى آخر فهي بمثابة القانون الذي تخضع له كافة عقود العمل الفردية، وذلك تحت مجموعة من البنود والمواضيع الأساسية والاجبارية التي تلتزم بتطبيقها والخضوع لها كافة الجهات المعنية به سواء التي أبرمتها أو التي انضمت إليه فيما بعد³. ويعني ذلك أن الاتفاقية الجماعية لا تنشئ علاقات عمل مثلما يحدث في عقد العمل الفردي، الذي يحدد حقوق والتزامات كل طرف، ومن هنا يمكن أن يقال بأن الاتفاقية الجماعية هي دستور عقود العمل الفردية⁴، حيث أنها تحدد على سبيل المثال: الحد الأدنى للأجور، وساعات العمل، عدد الإجازات، التدريب، قواعد وتنظيم إجراءات التسوية السلمية.. الخ وهو ما نصت عليه المادة 120 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر " تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصاً

¹ - سوداني ويسام، حمادي مسيفا، خصوصية النظام الاجرائي لتسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2024، ص 26.

² - سوداني ويسام، حمادي مسيفا، مرجع أعلاه، ص 26.

³ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن " القانون الاتفاقي " مرجع سابق، ص 21.

⁴ - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، مرجع سابق، ص 90.

العناصر التالية: -التصنيف المهني-مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة-التعويضات المرتبطة بالأقدمية-المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل-تحديد النفقات المصرفية- فترة التجريب والإشعار المسبق- مدة العمل الفعلي التي تضمن كمناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط-التغيبات الخاصة-إجراء المصالحة في حالة وقوع نزاع-الحد الأدنى من الخدمة-ممارسة الحق النقابي- مدة الاتفاقية وكيفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها".

رابعاً : الطابع التنظيمي من حيث الهدف

إن هدف الاتفاقية الجماعية للعمل وغايتها ليس إبرام علاقة عمل، وإنما وضع أوسن القانون أو النظام الذي تخضع له هذه العلاقة التي تبرم بمقتضى عقد العمل الفردي، لذلك ذهب البعض إلى وصفها ب "دستور عقود العمل الفردية"، تارتا، و"التنظيم العقدي السابق لشروط العمل" تارة أخرى، وهذه الأوصاف هي التي تؤكد وتكرس الطابع التنظيمي لهدف وغاية الاتفاقية الجماعية وما يساند هذه الفكرة ويدعمها هو اعتبار الاتفاقيات الجماعية للعمل من المصادر المهنية الأساسية لعقود العمل الفردية، كما ترتب جزاء البطلان القانوني لكل عقد يخالف أحكامها.¹

المطلب الثاني:

نطاق تطبيق الاتفاقيات الجماعية

إن الاتفاقية الجماعية كسائر العقود الأخرى الملزمة للجانبين تنشئ حقوق و التزامات متبادلة على الأطراف المتعاقدة، لتسري آثارها بعد ذلك وفق المدة المحددة لها أو في حالة عدم تحديد مدتها في نطاق محدد²، وأعطى المشرع الجزائري الاطراف حرية مطلقة في تحديد نطاق

¹ -أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن " القانون الاتفاقي"، مرجع سابق، ص 22.

² -موزاي علي، التفاوض الجماعي كاداة لتسيير علاقة العمل، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2021، ص 323.

تطبيق الاتفاقية الجماعية، فقد تغطي نشاط معين على مستوى جغرافي محدد (الفرع الأول)، وتسري لمدة زمنية محددة (الفرع الثاني)، وتشمل الأشخاص الذين تتناولهم الاتفاقية الجماعية (الفرع الثالث)، تحدد القطاعات أو الفروع الاقتصادية والمهنية التي تنطبق عليها الاتفاقية (الفرع الرابع).¹

الفرع الأول:

النطاق المكاني لتطبيق الاتفاقية الجماعية

تنص المادة 115 من قانون 90-11 سالف الذكر على أنه "تحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني والإقليمي ...، كما يمكن أن تكتسي طابع محليا، أو جهويا أو وطنيا". و يخضع تحديد النطاق المكاني الذي تطبق فيه الاتفاقية الجماعية لحرية أطراف المفاوضة الجماعية.

تختلف أنواع الاتفاقية الجماعية على حساب مستوى انعقادها، وهذا يؤثر بصفة مباشرة على مجال تطبيقها من حيث المكان. ففي حالة إبرام اتفاقية جماعية بين مؤسستين يكون مجال تطبيقها على هذه المؤسستين ثم في حالة إبرام اتفاقية جماعية التي تشمل المستوى الإقليمي، ففي هذه الحالة تطبق على هذا الأخير، وإذا كانت اتفاقية تشمل كل مجال القطاع الوطني ففي هذه الحالة تطبق على جميع التراب الوطني.²

¹ مسيلي امال، رمال دنيا زاد، الاتفاقية الجماعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2022، ص 28.

² مخلوف كمال، الاطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة معارف، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد اكلي محند اولحاج، البويرة، العدد 6، 2009، ص 129.

الفرع الثاني :

النطاق الزمني لتطبيق الاتفاقية الجماعية

تنص المادة 117 / 1 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر على أنه "تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محددة أو غير محددة".

يفهم من خلال المادة السالفة الذكر، أن تطبيق الاتفاقية الجماعية من حيث الزمن (مدة التطبيق) يعود لإرادة أطراف التفاوض الجماعي، فبإمكانهم أن يبرموا الاتفاقية الجماعية لمدة غير محددة، أو ابرامها لمدة محددة، وفي هذه الحالة يكون لكل طرف التمسك بمدتها المحددة، مع العلم انه بإمكانهم الاستمرار في تنفيذ بنودها رغم انتهاء مدتها، حيث تتحول من اتفاقية محددة المدة إلى غير محددة المدة وذلك إلى غاية إبرام اتفاقية جماعية جديدة،¹ بشرط ان لا يكون هناك بند فيها يقضي بغير ذلك أي شرط اين تبقى الاتفاقية الجماعية ذات المدة المحددة والتي حل أجل نهايتها، سارية المفعول بعد انقضاء مدتها، إلا انهم يتركون "باب المراجعة" من طرف احد الطرفين مفتوحاً².

الفرع الثالث:

نطاق تطبيق الاتفاقية من حيث الأشخاص

تسري الاتفاقية الجماعية على جميع العمال وأصحاب العمل التابعين للمؤسسة أو القطاع أو النشاط الذي يشملهم، فيكون عقد العمل ملزماً للفئات التالية:

¹ - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، مرجع سابق، ص 131.

² - احمية سليمان، الوجيز في علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 272.

1- أصحاب الأعمال وخلفهم بمن فيهم ورتبهم، والأشخاص الذين تنتقل إليهم المؤسسة بأي صورة من الصور أو عند اندماجها بغيرها.

2- العمال المشمولين بأحكامه في حالة انسحابهم من النقابة أو انسحاب النقابة من الإتحاد العام للنقابات والذي هو طرف في العقد الجماعي إذا كانوا أعضاء في تلك النقابة أو كانت النقابة عضواً في الإتحاد وقت إبرام العقد.

3- عمال أية مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ولو لم يكونوا أعضاء في أية نقابة.

4- العمال في أية مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي، ويرتبطون في نفس الوقت بعقود عمل فردية مع هذه المؤسسة، وكانت شروط عقودهم الفردية أقل فائدة لهم من الأحكام الواردة في عقد العمل الجماعي¹.

حيث نجد المادة 116 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر على أنه: "عندما تخصص الاتفاقية الجماعية عدة مؤسسات مستخدمة تلزم هذه الأخيرة شريطة أن يكون ممثلو العمال والمستخدمين لهذه المؤسسات أطرافاً فيها وأن ينضموا إليها باتفاق مشترك".

وكذا المادة 127 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر تنص على أنه "تلزم الاتفاقية الجماعية كل من وقع عليها أو انظم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة".

وهي الإجراءات الشكلية المتعلقة بالشهر والإيداع .

فلكي تكون الاتفاقية الجماعية سارية المفعول وملزمة على الأطراف، يجب أن يكونوا طرف فيها أو منظمين إليها بموجب اتفاق مشترك فالمادة 127 من قانون علاقات العمل تكمل المادة 116 من القانون نفسه، من ناحية سريان الاتفاقية ومن حيث تطبيقها و الزاميتها على الأشخاص، أي يطبق أطراف التفاوض الجماعي ما اتفقوا عليه أثناء المفاوضات الجماعية

¹ - غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص216 .

و يكون ملزمين به ولو انه بمثابة تكملة أو نقلا لما هو منصوص عليه في القانون¹،
بمعنى نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية من حيث الأشخاص يشمل جميع الأطراف الموقعة
عليها أو المنظمة إليها لاحقا.

الفرع الرابع:

النطاق المهني للاتفاقية الجماعية

تنص المادة 115 من القانون رقم 90 - 11 سالف الذكر على أنه: "تحدد الاتفاقية
الجماعية مجال تطبيقها المهني والإقليمي ويمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية
مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا."

من خلال المادة يتضح بأن المشرع الجزائري لم يضع أي نص يقيد من حرية الاطراف
في تحديد النطاق المهني للاتفاقية الجماعية². وعليه يخضع تحديد النطاق المهني للاتفاقية
الجماعية للحرية الكاملة للأطراف الذين يمكنهم تحديد هذا النطاق بنشاط اقتصادي معين، أو
بمهنة معينة، أو بعدة مهن، لاسيما تلك المرتبطة أو المتشابهة أو المشتركة في انتاج منتج
واحد، والمفاوضة على مستوى النشاط وتكمن أهميتها في أنها تعرض المواضيع التي تهم طرفي
الاتفاقية على مستوى المهنة ككل ولا تقتصر على قطاع واحد من قطاعات هذا النشاط المهني³.

¹ - حموش مولود، التفاوض الجماعي آلية لأنشاء الاتفاقية الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم
السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص63.

² - طيطوس فتحي، "الإطار القانوني للتفاوض الجماعي في تشريع العمل الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، كلية
الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، مجلد 11، العدد 2، 2019، ص 10 .

³ - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب
كوسيلة ضغط، مرجع سابق، ص96.

المبحث الثاني:

النزاعات الناشئة عن علاقات العمل الجماعية

قد يكون النزاع الجماعي بين العمال وصاحب العمل نابعا من شعور العمال بالظلم، أو الحاجة إلى تحقيق مكاسب وحقوق أفضل، كما قد ينجم عن قيام صاحب العمل بإتخاذ قرارات تمس حقوق هؤلاء العمال، ويقوم النزاع إذا رفض صاحب العمل تلبية المطالب، حيث تمثل هذه النزاعات أهمية في مدى سير العلاقات المهنية، وما قد ينجم عنها من أضرار وأضرار اقتصادية واجتماعية على مصالح الطرفين¹، وحتى على الاقتصاد الوطني إذا توقفت المؤسسة عن نشاطها بسبب الخلاف بينها وبين العمال وهو ما يؤثر سلبا على الدخل الوطني² (المطلب الأول).

وتتمحور نزاعات العمل الجماعية حول حقوق ومصالح مشتركة للعمال، وتتنوع بين خلافات في تفسير أو تطبيق القوانين والاتفاقيات، أو المطالبة بتعديلات فيها أو الخلافات الاجتماعية والمهنية التي تؤثر على مجموعات من العمال داخل المؤسسة (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

مفهوم نزاعات العمل الجماعية

تعتبر النزاعات الجماعية التي تقع بين المنظمات العمالية أو مجموعة من العمال من جهة، والمؤسسة أو المؤسسات المستخدمة من جهة ثانية، من الافرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة والمتعارضة لكل من العمال وأصحاب العمل³.

¹ - لرينونة اكرام فاطمة الزهراء، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020، ص 9.

² - فاضل خديجة، مرجع سابق، ص 314.

³ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، مرجع سابق، ص 338.

نظرا لاتساع دائرة العلاقات بين العمال ومستخدميهم وبين ممثلي العمال وأرباب العمل وسعت بدورها احتمالات التصادم والتباين بين مصالح الطرفين (الفرع الأول)، ولا بد من توفر شرطان لاعتبار النزاع جماعي (الفرع الثاني)، مع ارتباطها بأسباب زادت من احتجاجات العمال (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

تعريف نزاعات العمل الجماعية

ان مسألة النزاعات الجماعية للعمل تعكس أوضاع العمال، وطبيعة العلاقة المهنية، ومدى إقرار وممارسة الحريات الفردية والجماعية في المجتمع، ونظرا لأهمية وخطورة هذه النزاعات قد طرحت عدة تعريفات فقهية (أولا)، وأخرى تشريعية (ثانيا).

أولا: التعريف الفقهي :

يعتبر موضوع منازعات العمل من المواضيع التي نالت اهتمام الفقه بشكل دائم ومستمر هذا الاهتمام الذي نتج عنه عدة تعاريف متشابهة ومتقاربة في المعنى والمضمون، واجمع الفقهاء على أن نزاعات العمل الجماعية هي تلك الخلافات القائمة بين طائفة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم، و بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية جماعية مرتبطة بظروف و شروط العمل الاجتماعية منها و المهنية¹. كما عرفت نزاعات العمل الجماعية على أنها تلك النزاعات التي

¹ - طربيت سعيد، قانون علاقات العمل و الضمان الاجتماعي، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2019، ص

يثيرها مجموعة من العمال بصفة جماعية بقصد تحقيق مصلحة جماعية أي مصلحة عمالية عامة أو مشتركة وليست مصلحة شخصية أو فردية¹.

في حين لخصها البعض في أنها " كل خلاف يقع بين طرفي العلاقة الجماعية (العمال وممثليه وبين صاحب العمل) بسبب الالتزامات التي تفرضها الاحكام القانونية والاتفاقية"². كما تعرف أيضا على أنها " النزاع القائم بين مجموعة عمال و فريق منظم وبين مسؤول العمل أي رب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تعليق أو تفسير قانون أو تنظيم أو إتفاق بينهم يتعلق بظروف العمل أو شروط العمل الاجتماعية أو المهنية"³.

رغم اختلاف هذه التعاريف إلا ان مضمونها واحد و هو ان نزاعات العمل الجماعية هو كل خلاف بين مجموعة من العمال وأرباب العمل حول مصلحة جماعية مشتركة بين العمال⁴.

ثانيا : التعريف التشريعي

لم يقتصر محاولة اقتراح تعريف للنزاع العمل الجماعي على الفقه فقط، وان كان هذا العمل اختصاص اصيل له، بل شاركه في المهمة الجهاز التشريعي.

اما المشرع الجزائري اکتفى بالنص على المنازعة الناجمة عن خلاف في علاقة العمل بين العمال والمؤسسة المستخدمة في المادة 90 من القانون الأساسي للعامل بنصها على

1 - أبو عمرو مصطفى احمد، علاقات العمل الجماعية (المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقيات العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية [الاضراب -الاعلاق -التحكيم -الوساطة-المفاوضة] في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003) "دار الجامعة الجديدة، مصر، 2005، ص 283.

2 - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، جسر النشر والتوزيع، الجزائر، 2016، ص 42.

3 - عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 213.

4 - سوداني وسام، حمادي مسيفا، مرجع سابق، ص 8.

أنه: "تداركا لأي خلاف قد يحدث في العلاقات الجماعية للعمل، وتوصلا لتسوية عند الحاجة، تنشأ الإجراءات الإلزامية لمصالحة والتحكيم في تلك الخلافات"¹.

تعتبر النزاعات الجماعية حسب المادة 02 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب الملغى بأنها "...كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 04 و 05 من القانون".

غير أن التشريع الجديد و المتمثل في القانون رقم 23-08 قد عرفها في المادة 02 "يعد نزاعا جماعيا للعمل، كل نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون و كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية و الشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة و مستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين . من جهة أخرى لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون .

استنادا لما سبق يظهر أن كل من القانون رقم 90-02 و القانون رقم 23-08 قد حصر موضوع النزاع في كونه يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية و الشروط العامة للعمل، ويمكن القول انها تتعلق اساسا بحقوق العمال مثل ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي، الضمان الاجتماعي والتقاعد، الوقاية الصحية والامن وطب العمل، الراحة، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل، الدفع المنتظم للأجر المستحق، أما فيما يخص أطراف النزاع الجماعي فان القانون رقم 90-02 قد حصره بين العامل و المستخدم أما القانون رقم 23-08 وسع الأطراف نحو العمال الأجراء و ممثليهم النقابيين، و كذلك بالنسبة للمستخدم نحو مجموعة من المستخدمين أو منظماتهم النقابية².

¹ واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2007، ص 77.

² - لعربي عبد الكريم، خواص مراد، دور التفاوض الجماعي في الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2023، ص 09.

الفرع الثاني:

شروط نزاعات العمل الجماعية

تمثل نزاعات العمل الجماعية كل خلاف يتعلق بالعلاقات العامة للعمل بالتالي يجب توفر شروط ليكون النزاع جماعيا¹، فالنزاع الجماعي تنشأ بين مجموعة من العمال وأصحاب العمل بشأن قضايا تتعلق بشروط العمل مثل الأجور، ساعات العمل، ظروف العمل، أو سياسات التوظيف والتسريح (أولا)، ويشترط لقبول النزاع الجماعي في إطار العلاقات المهنية ان يكون موضوعه متصلا اتصالا مباشرا بالمصالح الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن علاقة العمل (ثانيا) .

أولا: أن يكون النزاع جماعي من حيث الاطراف

ليس كل نزاع يقع بين العمال وصاحب العمل يعد من قبيل النزاعات الجماعية، وعلى ذلك فلا يشترط ان تكون كل نزاع يتعلق بالعمل او شروطه من قبيل نزاعات العمل الجماعية، بل يلزم الى جانب ذلك ان تتضمن هذه المنازعة مصلحة مشتركة للعمال جميعا او لعدد كبير منهم².

حيث يجب ان يشمل الخلاف جميع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم، سواء كانت هذه المجموعة منتسبة الى نقابة أو عدة نقابات أو غير منتسبة، وقد يكون الطرف الثاني في النزاع الجماعي صاحب عمل واحد او عدة أصحاب عمل³، الا ان النقابة المختصة لها الحق في ان تثير النزاع بصرف النظر عن طلب العمال المعنيين الذين لهم مصلحة بالخصومة، ولا يتأثر موقف النقابة هذا ان لم تحصل على تفويض من العمال اصحاب المصلحة، ولكن مشروعية طلب النقابة بإثارة هذه الاخيرة لا يمكن تثبيته اذا رفض العمال المعنيين المشاركة فيها فلا تثبت بذلك شرعية طلب النقابة بالنزاع.

¹ - مساعدية خولة، بوردهم وردة، المنازعات العمالية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2014، ص8.

² أبو عمرو مصطفى احمد، مرجع سابق، ص 291.

³ هدفي بشير، مرجع السابق، ص 212.

وقد تعتبر الخصومة جماعية حتى في مواجهة العامل الواحد لصاحب العمل إذا كانت هذه الخصومة تمثل مصلحة جماعية، كما لو حصل النزاع بشأن فصل أحد العمال، وقد يثور النزاع الجماعي بين فئتين من العمال وذلك عند مطالبة أحد هذين الفريقين الفريق الآخر بأمر يصل الى حد الخصومة، دون ان يكون لأي من اصحاب العمل علاقة بالموضوع، كما يحصل احيانا بشأن توزيع المقاعد على مختلف النقابات في لجان المشاريع المشتركة التي يمثل بها العمال واصحاب العمل لفئات متعادلة¹.

ثانيا : ارتباط النزاع بالعمل

لكي نكون أمام نزاع جماعي كما ينص عليه قانون العمل، يجب أن يرتبط هذا النزاع بالعمل نفسه أو بشروطه، ومثال ذلك أن يقرر صاحب مصنع نسيج التحول من الطريقة اليدوية الى الطريقة الحديثة في جميع مراحل الإنتاج، ثم يقرر بعد ذلك فصل مجموعة من العمال لعدم حاجته لهم أو لعدم إمكانهم التعامل مع المعدات الحديثة².

وفي هذه الحالة يمكن للعمال المطالبة بحقوقهم في الرجوع الى مناصب عملهم التي تم تسريحهم منها، ونكون هنا أمام نزاع عمل جماعي من أجل العمل، فهناك مصلحة جماعية معرضة لخطر ما³.

الفرع الثالث:

أسباب نزاعات العمل الجماعية

لا تخلو المؤسسات من النزاعات التي قد تنشأ نتيجة عدة عوامل، سواء كانت عوامل مادية او معنوية، فهي تؤثر بشكل مباشر على استقرار الأوضاع العمالية، خاصة المؤسسات

¹ - لعلاوي عيسى، الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية دراسة مقارنة، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن عكنون، 2011، ص 30-31.

² - أبو عمرو مصطفى أحمد، مرجع السابق، ص 287.

³ أحمية سليمان، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1998، ص 91.

الاقتصادية وهذه الأسباب تساهم في زيادة الاحتجاجات العمالية، نظرا لما يتعلق بضعف الإدارة في تجنب مواجهة النزاعات وهدم رسم هذه المشاكل و عدم وضوح نظام العمل، حيث تكثر وتتنوع نزاعات العمل الجماعية خاصة في المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي¹ (أولا)،

نزاعات العمل الجماعية لا تنشأ فقط من الأسباب المادية الظاهرة، بل تتولد أيضًا من عوامل معنوية غير مباشرة تؤثر على نفسية العاملين وتفاعلهم داخل المؤسسة، مما يؤدي إلى توتر العلاقات والتي قد لا تكون واضحة على السطح لكنها تلعب دورًا جوهريًا في نشوء الصراعات الجماعية (ثانياً).

أولا : الأسباب المادية :

أبرز النزاعات التي تنشأ داخل المؤسسات مفادها المساس بحقوق العمال حيث تتمثل عادة في الزيادة في الأجر و الترقية و تحسين ظروف العمل، و بما أن الأجر يعتبر حق منحه له القانون اعطى المشرع الجزائري للعامل الحق في تقاضي الأجر مقابل العمل المؤدى، كما يحق للعامل في الحصول على الترقية سواء حسب المؤهل العلمي، أو بالنظر إلى سنوات العمل داخل المؤسسة بالإضافة إلى تحسين ظروف العمل بالمؤسسة حفاظا على أمن و صحة و سلامة العامل والمحافظة على الزيادة في المنتج .

1 - الأسباب المتعلقة بالأجور :

يمكن اعتبار مطالبة العمال بالزيادة في الأجر والحصول على المكافآت و الامتيازات التي تؤدي لتحسين أوضاع العمال، وتطور الظروف الخاصة بالعمل لكونها أسباب مباشرة لظهور نزاعات على مستوى الهيئة المستخدمة².

كفل قانون رقم 90-11 سالف الذكر حق العمال في الحصول على الأجر المناسب لعملهم ويكون هذا الأجر في ارتفاع عندما يكون العمل المقدم من العامل ناجحا مما يؤدي الى استقرار الجانب المادي له ويشمل هذا الأجر العناصر المادية والعينية المتفق عليه وهذا ما

¹ مساعديه خولة، وبودرهم وردة، مرجع سابق، ص 20.

² - لعلاوي عيسى، مرجع سابق، ص ص 24-25.

قضت به المادة 80 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر " للعامل الحق في الاجر مقابل العمل المؤدى يتقاضى بموجبه مرتبا او دخلا يتناسب ونتائج العمل"

فهذه المادة تؤكد على حق العامل في الاجر، فهو يعتبر مقابل مادي، نظير العمل الذي يقوم به وتتاسب الاجر مع العمل.

وكذا المادة 06 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر التي تنص " يحق للعامل أيضا في اطار علاقة العمل ما يأتي...-الدفع المنتظم للأجر".

فهناك علاقة بين أداء العمل ونتاجيته وبين الاجر الذي يتقاضاه، فهذا المبدأ يشجع الأداء وزيادة الإنتاجية، حيث يعتبر الاجر من بين الأسباب الرئيسية في نزاعات العمل الجماعية، وهذا بسبب غلاء المعيشة وزيادة احتياجات العمال عند انخفاض الأجور او التأخر في دفعها، حيث يشعر العامل بعدم الاستقرار النفسي والمادي، مما قد يؤدي الى نشوء خلافات و صراعات مستمرة مع صاحب العمل الذي يرفض مطالب العمال، مما يدفعهم الى التباطؤ في أداء مهامهم والتغيب المتكرر، مما قد يتسبب في خلق بيئة متوترة تسودها النزاعات، فعلى الرغم من ان زيادة الإنتاج والارباح تصب في مصلحة المؤسسة، فان العمال قد لا يستفيدون بشكل مباشر من هذه المكاسب، مما يفاقم شعورهم بعدم الرضا ويؤدي الى اضطرابات داخل المؤسسة¹.

2- الأسباب المتعلقة بالترقية

يعد تغيير الرتبة وانتقال العامل من درجة أو منصب أعلى من الدرجة السابقة ترقية، حيث حددت المادة 61 من قانون رقم 90-11 على انه " تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل او داخل الترتيب السلمي المهني وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه".

باعتبار أن العامل يطمح دائما أن يكون في مستوى أفضل، حيث يمكن أن يعبر عن هذا الطموح بحبه للترقية، وهو يرى في هذا دائما تقديرا لمجهوداته، وتعبير عن قدرته وكفاءته المهنية

¹ - بن سلامة زهية، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، 2008، ص ص 75-76.

بالإضافة إلى الامتيازات يمكن أن تجلبها الترقية للعمال إلى تحسين إنتاجهم ورفع مستوى آدائهم أملا في الحصول عليها¹.

تعد الترقية من العوامل التي قد تؤدي الى نشوء النزاعات في العمل، حيث قد تثير مشاعر التنافس او التحيز بين العاملين، فعلى سبيل المثال عند حصول أحد الأفراد على الترقية داخل المؤسسة بناءا على الاقدمية قد يشعر زملاؤه بعدم الرضا اذا كان هناك شخص اخر يتمتع بمؤهلات اعلى او خبرة أطول، نظرا لان الترقية تؤثر على مستقبل العامل المهني، فقد ينشا عنها توتر بين العاملين الذين يتنافسون على منصب واحد، مما يؤدي الى حدوث خلافات وصراعات داخل المؤسسة، رغم أن موضوع الترقية تم التطرق إليه في عقد العمل أو في الاتفاقيات الجماعية المبرمة بين ممثلي العمال والمستخدمين إلا أن أرباب العمل أو مسيرهم المباشرين يتعمدون هضم الحقوق وإخلال ببنود العقد أو الاتفاقيات تارة عمدا وتارة أخرى لجهلهم أو قلة مستواهم في تسيير الادارات مما يعكر صفو العمال من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى وقد ينجر عنه تصرفات أو ردات فعل تنعكس سلبا على العلاقة بينهم².

كما ان طول مدة الانتظار للحصول على الترقية، قد يسبب الإحباط والاستياء لدى العاملين مما يؤثر سلبا على أداءهم، ويؤدي الى ضعف انتاجيتهم، رغم ان الترقية بجب ان تتم بناءا على معايير محددة ضمن عقود العمل او النظام الداخلي، الا ان بعض العمال يرون فيها اجحافا وتمييزا خاصة اذا كانت القرارات غير واضحة او غير عادية، فكل هذه المشكلات قد تعيق سير العمل داخل المؤسسات وتؤثر على فعاليتها الإدارية³.

3- الأسباب متعلقة بظروف العمل

تعد ظروف العمل من العوامل المهمة التي لها تأثير على تحفيز العمال وانتاجيتهم، فكلما كانت الظروف ملائمة زاد استعدادهم للعمل ورغبتهم فيه، اذ يشعر العامل بالراحة عندما

1 - بونعمة لحسن، علاقات العمل وأثارها على الإنتاجية في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر3، 1997، ص 85.

2 - بن سالمة زهية، مرجع سابق، ص 80.

3 - الطاهر الطاهر، مرجع سابق، ص 15.

يكون مكان عمله مناسباً، ويتيح له أداء مهامه بكفاءة لكن في بعض الحالات تكون ظروف العمل غير مناسبة، حيث تفترق مثلاً إلى التهوية الكافية وتزداد درجات الحرارة والرطوبة مما يؤدي إلى شعور العمال بالإرهاق والتعب كما أن وجود الضوضاء المستمر قد يؤدي إلى شعور العمال بالملل وعدم الرضا والاستقرار في عمله أو عدم قيامه بعمله بصورة جيدة، و هذا ما يدفع بالعمال إلى المطالبة بتحسين هذه الأوضاع¹.

من بين الأسباب التي تثير الخلاف ساعات العمل، كان ولا يزال هذا العنصر محل نضال عمالي طويل، وهو ما جعله من بين أهم اهتمامات منظمة العمل والمنظمة العربية للعمل التي حددت عدد الساعات الخاصة بالعمل اليومي (8 ساعات)، وأيضاً أيام العمل الاسبوعي (5 أيام)، وتوفير بيئة عمل صحية والامنة في محيط العمل، فكل هذه الظروف تجعل العامل يطالب بتحسين بيئته العملية فهذه المطالب قد يتجاهل رب العمل مما ينجم عنها نزاعات واحتجاجات².

ثانياً: الأسباب المعنوية لنزاعات العمل الجماعية

يؤثر الضغط النفسي على العمال بشكل كبير في الوسط العملي، مما قد يكون عاملاً محفزاً لزيادة الإنتاجية أو العكس أي عائقاً يساهم في زيادة النزاعات، عندما يكون التأثير سلبياً فإنه قد يؤدي إلى ضغوط نفسية على العمال، مما يدفعهم في بعض الحالات إلى اللجوء للانتقام كرد فعل على الظروف التي يواجهونها³.

1- عدم رضا العامل داخل الهيئة المستخدمة

الرضى هو علاقة عمل مبنية على نظم وقواعد المتفق عليها ويتأثر رضا العامل عند عدم التحديث ومواكبة التطورات داخل المؤسسة، خصوصاً بسبب ما يتلقاه في بيئة عمله من ظروف ومعاملة سواء من زملاءه أو من المسؤولين عنه، مثل المشرف المباشر أو صاحب العمل،

¹ - بن سالمه زهية، مرجع نفسه، ص ص 78-79.

² - موسى نسيم، محاضرات في مقياس قانون العمل، قدمت لطلبة السنة الثانية ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2021، ص 73.

³ - عماري مختار، مستجدات نزاعات العمل الجماعية وفقاً للقانون رقم 08-23 (الإشكالية والحلول)، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن خلدون، تيارت، 2024، ص 17.

فسوء العلاقة مع المشرف والإدارة يؤدي الى شعور العمال بان الإدارة لا تهتم بمطالبهم ولا تقدر ظروفهم، كما ان غياب الاحترام والتقدير من قبل المشرفين بالإضافة الى استخدام أساليب التهديد والوعيد يؤدي الى خلق جو سلبي داخل العمل¹.

نتيجة لهذا الوضع يصبح العمال اقل إنتاجية في بعض الحالات قد يصل الامر الى التغيب عن العمل او حتى التخريب كرد فعل عن الشعور بعدم التقدير، حتى عندما يبذل العمال جهدا كبيرا يتلقون عدم الاعتراف بمجهوداتهم مما يزيد من احباطهم ويدفعهم الى فقدان الحماس للعمل والاكنتاب وعدم الرضا ويرون داوما ان حقوقهم مسلوبة ولا يستطيعون المطالبة بها، سواءا بطريقة قانونية او غير قانونية فرائهم غير مسموع².

بما ان الرضا علاقة متبادلة بين العمال وأصحاب العمل، حيث يعتمد على التنظيم والاتفاق بين الطرفين يؤدي الى الشعور بالراحة والاستقرار، مما يزيد من الإنتاجية ويحسن من مردودية العمال، وعليه في حالة غياب هذا التقاهم، او اذا كانت القرارات لا تنصب في مصلحة العمال ولم يتم الاتفاق عليه، فقد يؤدي ذلك الى نزاع بين الطرفين بسبب سعي كل منهما للحفاظ على مصالحه³.

2- غياب اهتمام رب العمل بمشاكل ومطالب العمال:

يمكن اعتبار أيضا تمسك صاحب العمل بموقفه السلبي تجاه مطالب العمال وعدم اهتمامه بمشاكلهم وظروفهم المعيشية ومحاولته الهادفة إلى زيادة أرباحه و توسيع عماله ولو على حساب جهود العمال، فضلا عن الطرق والوسائل اللانسانية التي يعامل بها عماله والتمييز بينهم، كل ذلك وغيره أسبابا مباشرة لنشوء الخلافات التي قد يتطور الى نزاع جماعي الذي قد لا يحمد عقباه⁴.

¹ - لرينونة اكرام فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 17.

² - بن الذيب حمزة، حريبي حمزة، خصوصية تسوية نزاعات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2024، ص 12.

³ - لرينونة اكرام فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 17.

⁴ - لعلاوي عيسى، مرجع سابق، ص 24.

3- عدم المساواة

تخضع العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل لمبادئ المساواة والعدل التي تكفلها التشريعات العمالية النافذة، ولا سيما قانون العمل الذي ينظم حقوق والتزامات الطرفين من خلال العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية، يُعد أي شرط أو بند في العقد أو الاتفاقية يتضمن تمييزاً بين العمال على أساس الجنس، اللون، الأصل الاجتماعي، الدين، الانتماء السياسي، أو أي معيار غير مهني، باطلاً لعدم قانونيته ولا يترتب عليه أي أثر قانوني، ويُحظر التمييز في بيئة العمل لضمان تكافؤ الفرص وحماية الحقوق المهنية للعاملين وفقاً لمبدأ الكفاءة المهنية.¹

فوجد المادة 17 من القانون رقم 90-11 سالف الذكر تقضي "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والاجرة أو ظروف العمل على أساس السن الجنس أو الوضعية الاجتماعية والزمنية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها".

فعندما لا يتحقق العدل والمساواة بين العمال يؤدي إلى الشعور بالظلم بين بعضهم هذا الشعور يولد نزاعاً جماعياً بين العمال وصاحب العمل حيث يسعى العمال دائماً إلى تحقيق العدالة والمساواة في حقوقهم. ففي بعض الحالات قد يحاول أصحاب العمل التمييز لصالح مجموعة معينة على حساب مجموعة أخرى مما يزيد من حالة التوتر في العمل.²

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الجزائر، 2002، ص 274.

² - مساعدية خولة، بورداهم وردة، مرجع سابق، ص 15.

الفرع الرابع

التمييز بين النزاع الجماعي والفردى فى العمل

توصل الفقه إلى وضع معيارين للتمييز بين كلا النزاعين ويتمثل فى العنصر الشخصى والثان فى المصلحة المشتركة، وهو الاتجاه الذى انتهجه المشرع الجزائرى.

ان نزاعات العمل ليست كلها نزاعات فردية أى نزاع قائم بين العامل وصاحب العمل وانما أيضا تتضمن نزاعات جماعية التى تتواجد فيها إرادة صاحب العمل والإرادة المشتركة لكتلة العمال وليست الإرادة المنفردة لعامل واحد او مجموعة من العمال¹.

فبالرغم من صعوبة التمييز بينهما الا اننا سنحاول البحث عن مواقع التمييز، من حيث أطراف النزاع (أولاً)، من حيث الهدف (ثانياً)، من حيث إجراءات التسوية (ثالثاً).

أولاً: تمييز النزاع الفردى والجماعى من حيث اطراف النزاع

لكى يوصف النزاع بأنه فردى يجب ان يكون قائماً بين عامل أجير واحد ومستخدم تطبيقاً لنص المادة 02 من قانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات الفردية فى العمل².

اصطلاح عالية الفقه بتسميته بالمعيار الشكلى، بحيث يكون طرفا النزاع الفردى عامل واحد او مجموعة صغيرة من العمال من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى، فحسب المشرع الجزائرى، فان منازعة العمل الفردية يتطلب قيامها اثاره النزاع من طرف عامل واحد بشأن علاقة العمل التى تربط الطرفين، اذا لم يتم تسويته وحله فى إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة³.

¹ - الصقلي على، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية فى لب قانون المغربى والمقارن، أطروحة لنيل دكتوراه دولة، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد بن عبد الله فاس، المغرب، 1989، ص 99.

² - قانون رقم 90-04 مؤرخ فى 6 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية فى العمل، ج ر عدد 6، الصادر بتاريخ 07 فيفري 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-28 مؤرخ فى 6 جويلية، ج ر عدد 68، الصادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

³ - بلميهوب عبد الناصر، محاضرات فى منازعات العمل، القيت على طلبة السنة الثانية الماستر 2، القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2023، ص 04.

بينما النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية، تخص مجموعة عمال، لأسباب أو أهداف مختلفة، بل هو نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو بعض العمال وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعيا، ويكفي لاعتبار سبب النزاع الجماعي أن يمس مصالح جميع أو مجموعة من العمال، حتى ولو كان في البداية يخص عامل واحد كأن يتخذ صاحب العمل إجراء ما ضد ممثل نقابي معين بسبب نشاطه النقابي من شأنه أن يهدد أو يمس مصالح بقية العمال الآخرين.

كما قد يكون النزاع بين جميع العمال أو مجموعة كبيرة منهم، مهيكليين في تنظيم نقابي الممثل للعمال وصاحب العمل، أو غير مهيكليين على أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم، كان يكونوا تابعين لنقابة واحدة أو لمهنة معينة من جهة وصاحب العمل أو أصحاب العمل من جهة أخرى، ذ ينص القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي على الاختصاص الأصيل للنقابة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات في العمل، وتسويتها وكذلك حق التقاضي وممارسة الحقوق المقررة للطرف المدني، لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه والحقت أضرارا بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية¹، فالوصف الجماعي جاء من وجوب كون الطرف العمالي جماعة من العمال وليس عاملا واحدا ومسير بموجب احكام القانون رقم 08-23 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية وممارسة حق الاضراب، اما النزاع الفردي فهو مسير بأحكام القانون رقم 04-90 سالف الذكر، كما انه لم يحدد الحد الأدنى أو الأقصى لعدد العمال الذين يشملهم النزاع حتى يعتبر منازعة عمالية جماعية².

1 - أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق - بن عكنون-جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008، ص ص 370 -371.

2 - بن شرقي قريشي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، بن عكنون، 2002، ص 113.

ثانياً: التمييز بين النزاع الفردي والجماعي من حيث الهدف

اصطلح موضوع المنازعة بالمعيار الموضوعي في منازعات العمل الفردية والجماعية، فان تحديد اطراف النزاع لا يكفي للتمييز بين المنازعة الفردية والجماعية، بل يستلزم النظر في موضوع النزاع¹.

بمعنى ان هذا الاخير يهم جميع العمال، أي ان يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين، مثل المطالبة برفع الأجور، او تحسين ظروف العمل، او تطبيق قاعدة قانونية او اتفاقية، تهم كافة العمال او تحقق لهم بعض المصالح او المنافع المشتركة بينهم، وتقابلها مصلحة فردية في منازعات العمل الفردية كما لو تم فصل عامل او توقيع عقوبة تأديبية ضد عامل بسبب ارتكابه لخطأ مهني².

فالنزاع الفردي ينشا من اجل المطالبة بتطبيق نص قانوني او اتفاقي رفض صاحب العمل تطبيقه، بمعنى ان صاحب العمل خرق القانون او لم يطبقه تطبيقاً سليماً، ويطبق بشأنه نصوص القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية في العمل، وعليه لما صاحب العمل لا ينفذ الالتزامات الملقاة على عاتقه يترتب عن ذلك نزاع فردي في العمل، على عكس النزاع الجماعي يمكن ان يثور ولو احترم صاحب العمل جميع الالتزامات الملقاة على عاتقه³.

وقد عبر المشرع الجزائري عن المصلحة المشتركة في المادة 02 من قانون 23-08 بعبارة " كل ما يتصل بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل"، في حين أن النزاع الفردي يتمحور حول مسألة قانون نتيجة إخلال أحد طرفي العقد بالالتزام من الالتزامات العقدية مثلاً العامل الذي يعارض مستخدمه كون هذا الأخير اعتمد

1 - تريكي خليصة، حاكم رحمة، عنصر بثينة، تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، 2023، ص 15 .

2 - احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 93.

3 - بن شرقي قريشي، مرجع سابق، ص 111.

على الخطأ الذي من خلاله وقعت العقوبة، وبالتالي هناك ادعاءين فكل طرف يدعي ان الحق معه، وبالتالي نكون امام نزاع بين افراد حول نقطة قانون¹.

ثالثا: التمييز بين النزاع الفردي والجماعي من حيث إجراءات التسوية

بالإضافة إلى شرطي الصفة الجماعية أو الفردية والمصلحة الجماعية المشتركة أو الفردية التي ميز بها المشرع الجزائري بين منازعات العمل الجماعية والفردية، حيث نجد إجراءات تسوية هذه النزاعات تختلف بين إجراءات نزعات العمل الجماعية والفردية، فالمنازعات الفردية في العمل يتم تسويتها عن طريق التسوية الودية داخل المؤسسة المستخدمة دون تدخل جهة خارجية، وفق للإجراءات الداخلية²، وهذا ما تضمنته المادة 04 من قانون 90-04 سالف الذكر "...يقدم العامل أمره الى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية(8) أيام من تاريخ الاخطار، في حالة عدم الرد، او عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الامر الى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين حسب الحالة".

حيث خصص المشرع لها ثلاثة مراحل تمر بها لمعالجة وتسوية هذه المنازعات وتتمثل في:

- المعالجة الداخلية عن طريق التظلم امام الرئيس المباشر.

- المصالحة امام مكتب المصالحة.

- رفع دعوى امام المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية .

أما بالنسبة لمنازعات العمل الجماعية فخصص لها المشرع أيضا إجراءات وطرق يتم

بموجبها تسويتها، بحيث خصص أحكام خاصة تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات العمومية والإدارية وتتمثل في :

1 -عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2010، ص 29.

2 - يحيوي نادية، الصلح كوسيلة لتسوية نزعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 80.

- الوقاية من النزاعات داخل الهيئة المستخدمة او التفاوض .
- المصالحة عن طريق مفتشية العمل المختصة إقليميا.
- الوساطة يقوم بها شخص من الغير يدعى الوسيط.
- التحكيم.

وهذا ما نصت عليه المادة 06 من قانون 23 - 08 سالف الذكر " تخضع وجوبا النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة، سواءا بالطرق الودية او خلال الاجتماعات الدورية او بتطبيق احكام الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية، لإجراءات المصالحة والوساطة، واحتمالا للتحكيم، ضمن الاشكال والاشكال والشروط المحددة بموجب هذا القانون " .

إجراءات تسوية نزاعات العمل الفردية تختلف عن إجراءات تسوية نزاعات الجماعية، حيث يخص القضاء بتسوية نزاعات العمل الفردية بعد فشل التسوية الودية¹، والقضاء كفيل بوضع حد للنزاع الفردي القائم عن طريق تطبيق القانون والفصل لمصلحة احد الطرفين المتنازعين، حيث خصص لها المشرع ثلاث مراحل تمر بها لمعالجة وتسوية هذه المنازعة.

اما النزاع العمل الجماعي لا يختص القضاء بتسويته ابدا ذلك لكون القاضي ملزم بتطبيق القانون، و النزاع الجماعي يهدف الى تعديل القانون فمن غير المعقول ان يختص القانون بتسوية نزاعات العمل الجماعية، فخصص لها المشرع ايضا إجراءات وطرق يتم بموجبها تسويتها بحيث خصص لها احكام خاصة تطبق على الهيآت المستخدمة التي تما ذكرها سابقا.

ويظهر الاختلاف أيضا في دور مفتش العمل، حيث في النزاعات الفردية بعد صدور قانون رقم 90 - 04 سالف الذكر اصبح مجرد همزة وصل بين الأطراف المتنازعة ومكاتب المصالحة، أي لا علاقة له بإجراء المصالحة، على عكس النزاعات الجماعية فإجراء المصالحة من قبل مفتش العمل يعد إجراءا جوهريا هذا من جهة، كما انه بعد فشل إجراء المصالحة وبعد تحرير محضر عدم المصالحة يتم اللجوء مباشرة للقضاء من أجل تسوية النزاع، بينما في

¹ - بلميهور عبد الناصر، مرجع سابق، ص 05.

مجال المنازعة الجماعية بعد فشل إجراءات المصالحة يكون للأطراف سلطة اختيار الاجراء المناسب سواء كانت الوساطة او التحكيم¹.

المطلب الثاني:

أنواع نزاعات العمل الجماعية

يتعلق النزاع الجماعي، بحقوق ومصالح جماعية للعمال في مواجهة صاحب العمل، ويهدف إلى تحقيق التوازن القانوني والتنظيمي في علاقات العمل داخل المؤسسة أو القطاع تشمل هذه المصالح المشتركة مسائل تتعلق بضمانات العمل، شروط التشغيل، الأجور، والحماية القانونية للعمال، وفقاً لأحكام قانون العمل والاتفاقيات الجماعية ذات الصلة يمكن تصنيف النزاعات الجماعية الى نزاعات تنشأ عند المطالبة بإجراء تغييرات على التشريعات أو الأنظمة القانونية المنظمة لعلاقة العمل (الفرع الأول)، وعند إختلاف الأطراف حول كيفية تنفيذ أو الالتزام بأحكام القوانين العمالية السارية (الفرع الثاني)، وكذا إختلاف الأطراف في فهم أو تأويل بنود الاتفاقيات الجماعية المبرمة بين العمال وأصحاب العمل (الفرع الثالث).

الفرع الأول :

نزاعات عمل جماعية متعلقة بتعديل القانون

تنشأ نزاعات العمل الجماعية عندما يطالب العمال او أصحاب العمل بأجراء تعديلات على القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، بهدف تحسين ظروف العمل او تحقيق مزايا إضافية تشمل هذه المطالب عادة زيادة الأجور، تحسين الامتيازات الاجتماعية مثل التأمين الصحي والإجازات و تحسين ظروف العمل، بناءا على تغييرات اقتصادية او اجتماعية².

¹ واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الاصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2002، ص ص 233 - 234.

² بن عيسى حبيب، بونوة مختار، الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والحقوق السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017، ص 51.

تحدث هذه النزاعات عندما تظهر معطيات جديدة تستوجب إعادة النظر في القوانين القائمة حتى يتم التفاوض بين الأطراف المعنية (العمال وأصحاب العمل) لمراجعة القوانين او الاتفاقيات وفقا للمستجدات فوجد المادة 62 من القانون رقم 90-11 سالف الذكر تنص "يعدل عقد العمل اذا كان القانون والتنظيم والاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية للعمل تملي قواعد اكثر نفعا للعمال من تلك التي تنص عليها عقد العمل"¹. تعديل عقد العمل يمكن ان يتم اذا فرضت القوانين او الاتفاقيات الجماعية قواعد اكثر نفعا للعمال مما يعني ان هذه التعديلات تكون الزامية.

إلا أن الوضع هنا يختلف لان الامر يتعلق بتعديل عقد العمل بناء على تعديل قانون او اتفاقية، لكن لا يمنع مجموع العمال من المطالبة بهذه الامتيازات الجماعية، لان في ذلك مصلحة لاحد الطرفين، وهم العمال، ونفس الشيء بالنسبة للحالات التي يفرض ويستجب فيها القانون أو الاتفاقيات الجماعية للعمل إجراء هذا التعديل، حتى ولو دون اعتبار لإرادة الطرفين في ذلك².

الفرع الثاني:

نزاعات عمل جماعية متعلقة بتطبيق القانون

يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الالتزام بما توصل اليه في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، بتطبيقها وتنفيذها، وفي ذلك يجب أن تكيف كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية او الاتفاق الجماعي مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون أفيد بالنسبة للعامل³.

¹ - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2005، ص 82.

² - يحيوي نادية، مرجع سابق، ص 71.

³ - بن عيسى حبيب، بونوة مختار، مرجع سابق، ص 51.

تنشأ نزاعات بين العمال وارباب العمل لأدعاء العمال بخرق صاحب العمل لأحكام الاتفاقية الجماعية أو عقد العمل، لا سيما فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو فئات معينة من العمال، حيث يُعاد تصنيفهم في مرتبة أدنى من تلك المنصوص عليها قانونًا أو في الاتفاقية، كما تنشأ نزاعات حول تفسير النصوص التنظيمية أو القانونية، إذ يدعي كل طرف حقه في تأويلها بما يخدم مصالحه¹.

برجوعنا لنص المادة 131 من القانون رقم 90-11 سالف الذكر "يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا او كليا، ولا يمكن مع ذلك ان يطرا النقص فيغضون 12 شهرا التي تلي تسجيلها " .

وكذا نص المادة 128 من القانون رقم 90-11 سالف الذكر حيث جاء فيه "يجوز للأشخاص الذين يربطهم اتفاق جماعي أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها، دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاق المذكور".

الفرع الثالث :

نزاعات عمل جماعية متعلقة بتفسير اتفاقيات او اتفاقات جماعية للعمل

قد تنشأ نزاعات عند تفسير الاتفاقيات او اتفاقات جماعية للعمل وتؤكد على ضرورة التزام الطرفين المتعاقدين بما تم الاتفاق عليه في الاتفاقيات، سواء كانت فردية ام جماعية وذلك من خلال تطبيقها وتنفيذها بالشكل الصحيح، وعقود العمل الفردية يجب ان تتوافق مع البنود الواردة في الاتفاقيات الجماعية، حيث لا تتعارض معها بل تكون متناسقة معها لتحقيق مصلحة العامل، كما تؤكد على انه لا يجوز ان تتضمن الاتفاقيات الجماعية أي شرط يسبب ضررا للعامل او ينقص من حقوقه، مما يضمن حماية حقوق العاملين وتحقيق العدالة في مكان العمل².

¹ لرينونة اكرام فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 19.

² - الطاهر الطاهر، مرجع سابق، ص 11 - 12.

يمكن ان يؤدي سوء تفسير او سوء تطبيق الاتفاقية الجماعية للعمل الى نزاع مما قد يدفع احد الأطراف الى اللجوء الى الجهات المختصة لحله بشكل قانوني لا سيما النزاعات المتعلقة بتقليص عدد العمال، يجب ان تخضع لإجراءات قانونية محددة مثل استشارة ممثلي العمال مسبقا والا سيتم اعتبار التسريح غير قانوني خارج نطاق الاتفاقية الجماعية والهدف من ذلك حماية العمال من أي قرارات تعسفية وضمان استقرارهم المهني¹.

¹ - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 214.

الفصل الثاني:

آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية على ضوء

القانون رقم 23-08.

الفصل الثاني:

آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية على ضوء القانون رقم 08-23.

تُعد النزاعات الجماعية في مجال العمل من الإشكالات التي استقطبت اهتماماً متزايداً من قبل المشرع الجزائري، نظراً لانعكاساتها المحتملة على استقرار العلاقات المهنية والسلم الاجتماعي، وقد تجلّى هذا الاهتمام من خلال إصدار سلسلة من النصوص القانونية والتنظيمية التي تهدف إلى تنظيم سبل التعامل مع هذه النزاعات والحد من آثارها في مختلف مراحل تطورها، وذلك من خلال محاولات المشرع الجزائري بسن مجموعة من القوانين و الإجراءات التي تحدد الأولويات القانونية لتسويتها و التصدي لها في مختلف المراحل التي تمر بها و كان آخرها صدور القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب¹.

وتتنوع هذه الآليات من حيث طبيعتها وطرق استخدامها، غير أنها تلتقي في هدف مشترك يتمثل في محاولة تقريب وجهات النظر بين الأطراف المعنية، (المبحث الأول)، ولكن كثيرا ما تؤدي الطرق السلمية الى طريق مسدود أو الى نتائج دون المستوى التي يطمح اليها اطراف النزاع بسبب تصلب المواقف او عدم الاقتناع بالحلول المقترحة فيتم اللجوء الى طرق جبرية لتسوية النزاعات الجماعية (المبحث الثاني).

¹ - ملوك نوال، آلية تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري- مجلة الاجتهاد القضائي - كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف الجزائر، العدد 01، 2023، ص 162.

المبحث الأول:

الوسائل السلمية لتسوية نزاعات العمل الجماعية

تخضع نزاعات العمل الجماعية الى مجموعة من المبادئ والطرق الخاصة بتسويتها، وعادة ما يكون اللجوء الى الوسائل والطرق السلمية، أحسن سبيل يمكن لأطراف علاقة العمل المتنازعة أن تسلكه فهو يعبر عن وعيها بضرورة انهاء النزاع القائم في أقرب وقت ممكن، وبدون أضرار قد تكون محتملة الوقوع¹.

يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام أطراف علاقة العمل الجماعية، حيث لا توجد اتفاقية من اتفاقيات إلا وتضمنت عدّة إجراءات احتياطية لتفادي الوصول الى نزاع جماعي بين صاحب أو أصحاب العمل من جهة و العامل او مجموعة من العمّال من جهة اخرى لذلك يمكن ان نقول ان علاقة العمل تمتد أيضا الى علاقات تهم جماعة من العمال ككل، وبالتالي أصبحت التشريعات العمالية تعترف بحق أساسي للعمال وهو حق التفاوض بين (النقابة أو العمّال مع صاحب العمل) حول كل ما يهم العمل وشروطه. (المطلب الأول)، و لكن قد يصل النزاع الى درجة من التأزم أين ينبغي اتخاذ إجراءات علاجية تهدف الى دراسة وبحث أسباب النزاع الجماعي وإيجاد الحلول المناسبة له ضمن أطر وهيئات معنية (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

التفاوض الجماعي كآلية وقائية لتسوية نزاعات العمل الجماعية

يعتبر التفاوض الجماعي وسيلة فعّالة لتحقيق العدالة الاجتماعية في علاقات العمل من خلال تمكين الأطراف المعنية بالعمل على التفاوض بشكل سلمي والتفاهم المشترك لتحسين ظروف العمل وضمان حقوق العمّال، وتعتبر العلاقات المهنية المبنية على التفاوض أكثر

¹ - العود مليكة، بن عبد الكريم شمس الأصيل، طرق تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية، مذكرة نيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2024، ص 42.

استدامة وثبات بسبب الاحترام المتبادل والتفاهم المشترك بين الاطراف المعنية، وهذا ما يؤدي الى تجنب النزاعات وكذلك تجنّب الإضرار بالإنتاجية في مكان العمل¹.

ومن هنا تمثّل المفاوضات أهم وسائل الاتصال والحوار الديمقراطي (الفرع الأول) ولا يمكن لأي عملية تفاوض جماعي في مجال علاقة العمل ان تنجح ما لم تتوفّر مجموعة من الشّروط (الفرع الثاني) ليصلوا في النهاية الى حل النزاع المطروح (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

تعريف التفاوض الجماعي المباشر

يقصد بالتفاوض الجماعي المباشر الحوار والنقاش بين طرفي النزاع الجماعي، حيث يلتقي ممثلي العمال مع صاحب العمل في اجتماعات دورية لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة، بهدف الوصول الى حل مشترك للنزاع المطروح، وتقوم هذه الطريقة على التقاء واجتماع ممثلي العمال داخل الهيئة المستخدمة بغية دراسة القضايا والمسائل المتعلقة بالأوضاع المهنية و الاجتماعية والظروف العامة للعمل.

هذا الحق كرسه المشرع الجزائري وذلك من خلال المادة 05 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص في فقرتها الثانية على انه: " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: " ... التفاوض الجماعي ...".

تمت الإشارة أيضا إلى حق التفاوض في المادة 2/18 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل " تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي....

كذلك احالنا المشرع إلى هذه الطريقة في المادة 04 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 21 يونيو 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب الملغى : " يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية و يدرسون فيها

¹ - العربي عبد الكريم، خواص مراد، مرجع سابق ص13

وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية "، و أشارت الفقرة الأخيرة من هذه المادة أنه " تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات في الإتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال"، و ما نلاحظه في المادة 4 القانون رقم 90-02 الملغى أن إجراء اللجوء إلى التفاوض اختياري.

غير أن القانون الجديد رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها أتى بجديد ألا و هو إلزامية عقد الاجتماعات الدورية حيث نصت المادة 1/5 منه على ما يلي : " يعقد المستخدمون و ممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة، بصفة مشتركة وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و الظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة " و أضافت الفقرة 02 من نفس المادة على أنه: " تحدد كفاءات تطبيق لا سيما دورية الاجتماعات عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقيات التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال ".

أما الفقرة 03 من المادة السالفة الذكر فتتص أنه: " في حالة غياب أحكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات يجب أن تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل ".

أي يقوم ممثلي العمال سواء كانوا ممثلين نقابيين بين العمال أو ممثلين في غياب ممثلين نقابيين بمعالجة و مناقشة كل المسائل المهنية و الاجتماعية في اجتماعات دورية يكون الأسلوب المتبع لمناقشة هذه المسائل بالتفاوض الجماعي، وهذا بغية تقادي وقوع نزاعات جماعية ويتم تحديد دورية الاجتماعات في اتفاقيات العمل الجماعية التي يتم ابرامها من قبل الشركاء الاجتماعيين، كما تعتقد الاجتماعات مرة واحدة بصفة إلزامية في كل سداسي على الأقل في حالة عدم نص الاتفاقية الجماعية على دورية الاجتماعات¹، و عليه يمكن القول ان

¹ - فاضل خديجة، مرجع سابق، ص 143.

التفاوض هو إجراء إلزامي على الطرفين تحت عقوبات جزائية في حالة عدم التنفيذ.¹

الفرع الثاني:

خصائص التفاوض الجماعي

أصبح التفاوض الجماعي جزءاً مهماً من قانون العمل نظراً لما يتضمنه من آليات تسمح لطرفي علاقة العمل بتنظيم شروط وظروف عملهم، فهو يحقق مبدأ التكافؤ بين مصالح متناقضة، مصالح اقتصادية لأرباب العمل وأخرى اجتماعية للعمال.

يعتبر التفاوض الجماعي إحدى الركائز الأساسية لتطوير العلاقات المهنية وتحسينها وتحقيق السلم الاجتماعي²، فهو بذلك وسيلة سلمية من جهة (أولاً)، يلجأ اليه أطراف العلاقة المهنية (ثانياً)، وقرار اللجوء إلى التفاوض لا يتم عن طريق الاختيار (ثالثاً)، يجمع مباشرة بين أطراف النزاع الجماعي (رابعاً).

أولاً- التفاوض الجماعي وسيلة سلمية:

المفاوضة الجماعية وسيلة سلمية لتنظيم علاقات العمل، حيث تتخذ شكل الحوار والمناقشة وتبادل وجهات النظر والاتصالات، وهي شكل سلمي، فكل طرف يعرض موقفه حول القضايا المطروحة على التفاوض بطريقة ودية، تعتمد على منهج الاخذ والعطاء المتبادل والرغبة المشتركة في الحفاظ على جسور العلاقات الطيبة والدائمة³.

¹ تنص المادة 79 من القانون رقم 23-08 سالف الذكر على انه : "يعاقب بغرامة من مائة الف دينار 100.000 دج الى مائتي الف دينار 200.000 دج المستخدم الذي لا يفي بالتزاماته فيما يتعلق بالاجتماعات الدورية المنصوص عليها في المادتين 5 و 22 سواء تعلق الامر بالتزاماته القانونية و التنظيمية...".

² - بلعيدون عواد، "شروط وخصائص التفاوض الجماعي"، مرجع سابق، ص ص 139-140.

³ - برتيمة عبد الوهاب، المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد، 22، 2015، ص 143.

ثانيا- التفاوض الجماعي وسيلة جماعية:

صفة الجماعية مطلوبة في جانب العمّال تجمعهم مصلحة مهنية مشتركة تنوب عنهم المنظمة النقابية للدّفاع عن مصالحهم، فنطاق التفاوض الجماعي لا يشمل عامل واحد فقط وإنما يشمل جماعة سواء كثر عددها او قل، مع الإشارة ان الصفة الجماعية قرّرت لمصلحة العمّال فقط فهم الطرف الضّعيف ولأزما عليهم ان يظهروا تكتلهم واتحادهم اثناء التفاوض الجماعي، على أساس ان وجود منظمة نقابية قوية تكون قادرة على الدفاع عنهم وحماية مصالحهم الاجتماعية امام مستخدم يسعى لتحقيق مصالحه الاقتصادية، ولا يشترط ان يكون العمال أعضاء في النقابة بل يكفي ان يختاروا من يتكلم باسمهم كجماعة عمالية تربطها بمصالح واهداف مهنية مشتركة وهذا ما يجسّد مبدأ الحرية الديمقراطية، أمّا فيما يخص صاحب العمل فلم يشترط المشرع الجزائري صفة الجماعية في جانبه، فقد يكون صاحب عمل او اكثر او منظمة تمثّلهم¹.

ثالثا- التفاوض الجماعي وسيلة اجبارية:

انّ اتخاذ قرار اللّجوء الى التفاوض الجماعي لا يتم عن طريق الاختيار ولا يتوقّف على الإرادة الحرة للأطراف، وهذا ما اكّده المادة 5 من القانون 23-08 السّالف الذكر: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة بصفة مشتركة ووضع العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة...".

¹ - بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السّلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد بن بلة، وهران، 2014، ص ص 41-42.

رابعاً - مفاوضة الجماعية وسيلة مباشرة:

تعد المفاوضة الجماعية وسيلة مباشرة لأنها لا تتطلب تدخل أطراف أخرى بين طرفي علاقة العمل، بل يجتمع فيها الطرفين بشكل مباشر، وهكذا فهي تختلف عن غيرها من الوسائل الودّية التي تتطلب تدخل طرفاً ثالثاً بين طرفي المفاوضة سواء كان وسيطاً أو محكماً، والقول ان المفاوضة الجماعية وسيلة مباشرة لا يعني ان يجلس الطرفين في مكان واحد، بل انه يعني ان يتوصّل طرف علاقة العمل الى القواعد التي تنظّم الموضوعات محل المفاوضة الجماعية بنفسيهما دون تدخل طرف ثالث¹.

الفرع الثالث:

شروط المفاوضة الجماعية

ان المنازعة الجماعية تثور بين جميع العمال أو فريق منهم و بين صاحب العمل لهذا يجب أن تكون العلاقة التي تربطهم علاقة عمل و ليس علاقة قانونية أخرى (أولاً)، كما أن العمال يمثلهم في المفاوضة منظماتهم النقابية أو ممثلون عن العمال (ثانياً)، كذلك على أطراف المنازعة عدم الخروج على أحكام قانون العمل، إلا إذا كان ذلك الخروج يحقق مصالح العمال و الموضوعية ما لم تكن القاعدة القانونية تهدف لتحقيق مصالح أصحاب العمل² (ثالثاً).

¹ - منصور حاتم محسن، حسن كاظم عباس، احكام عقد العمل الجماعي، مجلّة المحقّق الحلي العلوم القانونية والسياسية، كلية القانون، جامعة بابل، العدد 03، 2020، ص 137.

2 - شواخ 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، العدد، 03، 2021، ص

اولا- وجود علاقة عمل بين أطراف المفاوضة الجماعية:

لا يمكن أن تثور المنازعات بين العامل و صاحب العمل إلا إذا وجدت علاقة عمل بينهما يحكمها قانون العمل، فالمفاوضة الجماعية جزء لا يتجزأ من قانون العمل، لذلك لا يمكن وصف المفاوضة التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية بعضها بعضا، أو المفاوضات التي تجري بين منظمات أصحاب العمل بالمفاوضات الجماعية، إذن لا بد من توافر علاقة عمل بين العمال و صاحب العمل أو أصحاب العمل، و هذه العلاقة عبارة عن اتفاق بين العامل و صاحب العمل يتعهد بموجبه العامل بالعمل تحت إدارة أو اشراف صاحب العمل مقابل أجر، سواء كانت هذه العلاقة مكتوبة أو غير مكتوبة، و على أي حال تقوم هذه العلاقة بمجرد العمل لحساب صاحب العمل¹ و يتطلب علاقة العمل توافر (03) عناصر: العمل، الأجرة، و علاقة التبعية و يشترط أن تكون هذه العلاقة قائمة بينهما، لذلك لا تعد مفاوضة جماعية تلك المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل ومجموعة من العمال قبل ان تربطهم علاقة عمل².

ثانيا- وجود منظمات نقابية تمثل أطراف المفاوضة الجماعية:

يعد هذا الشرط من اسس نجاح التفاوض الجماعي، فعند غياب الشريك الاجتماعي من العمال لن يكون للتفاوض الجماعي أي فائدة، لذا يجب ان نمكن العمال من الأليات التي تسمح لهم بأن يتكثروا وأن تكون لهم الإمكانيات البشرية التي لها القدرة على التفاوض³. لذلك عند ما تثور منازعات بين الطرفين، توجب القوانين أن يمثل العمال بمنظماتهم النقابية بإعادة التوازن بينهم و لا يجوز للعمال أن يفاوضوا بصفتهم الشخصية⁴.

1 - أنظر المادة 08 من قانون 11/90 سالف الذكر. " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، و تقوم هذه العلاقة على أي حال بمجرد العمل لحساب المستخدم...".

2 - شواخ بن محمد الأحمد، مرجع سابق، ص ص 324-325.

3 - بلميهوب عبد الناصر، مرجع أعلاه، ص 32.

4 - فاضل خديجة، مرجع سابق، ص 131.

ثالثا - وجود مصالح مشتركة:

لا يمكن أن يكون التفاوض إلا بين من تربطهم مصلحة مشتركة يتفاوضان بشأنها، فلا شك أن هناك مصالح بين العمال و أصحاب العمل تربطهم¹، فصاحب العمل يحتاج للجهد الذي يقدمه العامل حتى يتمكن من استثمار أمواله، و العمال يحتاجون للأجر الذي يقدمه لهم صاحب العمل لقاء جهودهم التي يقدمونها مهما كان هذا الجهد يدويا، فكريا أو قانونيا².

الفرع الرابع :

نتائج التفاوض الجماعي

الواقع ان لمفاوضة قد تنجح و تكفل بنتائج ايجابية ترضى طرفي النزاع، و بالتالي انتهاء النزاع القائم أو ابرام اتفاقية عمل جديدة و تعديلها بما يحقق أهداف التفاوض (أولا) وقد يفشل التفاوض في الوصول إلى نتائج ايجابية فيكون وجوبا اللجوء لطرق أخرى لحل النزاع والتي تتمثل في الوساطة و المصالحة و التحكيم (ثانيا).

أولا- نجاح التفاوض الجماعي:

إن نجاح التفاوض الجماعي يعني وصول أطرافها إلى حل كلي أو جزئي للنزاع المطروح، و هذا يعني تجسيدا للجهود التي بذلتها الأطراف كلها للمشاركة في المفاوضة الجماعية، فيجب عندئذ صياغة ما تم الاتفاق عليه في الاتفاق العمل الجماعي طبقا للشروط و القواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في قانون العمل، و الهدف من هذا النجاح هو

¹ - بلميهوب عبد الناصر، مرجع سابق، ص 31.

² - شواخ بن محمد الأحمد، مرجع سابق، ص 325.

استقرار علاقات العمل الجماعية، و حفظ السلم و الأمن الإجتماعي في الهيئة المستخدمة¹. و مما لاشك فيه أن نجاح المفاوضة سيكون له آثار ايجابية على العمال و على صاحب العمل.

1- بالنسبة للعمال:

تتمثل الآثار الإيجابية للعمال في زيادة التأييد للمنظمة النقابية من قبل العمال الذين ينتمون إليها، لأنها اثبتت كفاءة من خلال نجاحها في الوصول إلى حل النزاع الجماعي التي كان محلا للمفاوضة الجماعية و بالتالي الإسهام في تحسين ظروف العمل و الدفاع عن مصالحهم، أما بالنسبة للعمال الذين لا ينتمون للمنظمة النقابية فسوف يدفعهم هذا النجاح إلى زيادة الحماس في الانتساب للمنظمة النقابية.

2- بالنسبة لصاحب العمل:

نجاح المفاوضة يؤدي إلى استقرار في علاقة العمل الجماعية مما يترتب على ذلك زيادة في الإنتاج².

ثانيا- فشل التفاوض الجماعي:

عند فشل أطراف التفاوض الجماعي في حل الخلاف المطروح في المفاوضة سواء كان الفشل كلي أو جزئي و إذا لم تتم تسوية النزاع كليا خلال 30 يوم من بدأ المفاوضة الجماعية، يجوز للأطراف أو من يمثلهم قانونا التقدم بطلب إجراء المصالحة و الوساطة و احتمال اللجوء

¹ - حمديني تينهينان، عاشور أمينة، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في ظل القانون رقم 23-08، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2024، ص 10.

² - شواخ بن محمد الأحمد، مرجع سابق، ص 334.

للتحكيم¹ و يهدف هذا القرار إلى تجنب لجوء أطراف المفاوضة الجماعية إلى استخدام وسائل أخرى غير سلمية كالإضراب و الغلق².

المطلب الثاني :

الطرق العلاجية لحل نزاعات العمل الجماعية

بعد استفاد الطرق الوقائية لحل نزاعات العمل الجماعية دون التوصل إلى حل نهائي للنزاع يستوجب الانتقال إلى مرحلة أخرى و المتمثلة في الإجراءات العلاجية، هدفها البحث عن أسباب النزاعات الجماعية و إيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطر و هيئات معينة، إن هذه الوسائل عبارة عن طرق بديلة لتسوية النزاعات أي استبعاد تدخل القضاء في تسويتها، و تعتبر المصالحة أولى هذه الوسائل، يتم اللجوء إليها في مرحلة ثانية عند فشل المفاوضات المباشرة، حيث يقوم طرف أجنبي محايد ببذل المساعي لتقريب وجهات نظر الطرفين والوصول إلى حل للنزاع المطروح (الفرع الأول)، وثاني إجراء يلجأ إليه الطرفان المتنازعان بعد فشل إجراء المصالحة هي الوساطة، و هو إجراء يتم من خلاله اسناد مهمة حل النزاع للأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع (الفرع الثاني)، غير أنه في حالة عدم فعالية هذين الإجراءين فإن التحكيم يعد كمخرج وحلا أخيرا للنزاع الجماعي (الفرع الثالث).

¹ - تنص المادة 06 من القانون 23-08 سالف الذكر على أنه: " تخضع وجوبا النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة، سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام الإنفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية لإجراء المصالحة أو الوساطة، و احتمالا للتحكيم، ضمن الأشكال و الشروط المحددة بموجب هذا القانون " .

² - شواخ بن محمد الأحمد، مرجع سابق، ص ص 334-335.

الفرع الأول :

المصالحة

تُعَدّ المصالحة إحدى أبرز الآليات السلمية التي أقرّها المشرّع الجزائري لتسوية النزاعات الجماعية في العمل، وذلك بعد فشل محاولات التفاوض الجماعي وعدم توصل الأطراف إلى اتفاق يُنهي الخلاف القائم، وفي هذا الإطار، كرس القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصالحة كمرحلة أولى إجبارية، تهدف إلى احتواء النزاع داخل المؤسسة وتقادي تصعيده (أولاً)، و المصالحة نوعين: اتفاقية تُنظّم ضمن الاتفاقيات الجماعية، وقانونية تُبأشّر أمام مفتش العمل المختص (ثانياً)، وفق إجراءات محددة تضمن الجدية والالتزام، تحت طائلة المسؤولية (ثالثاً)، وتنتهي هذه الآلية إما بالنجاح والوصول إلى اتفاق يُسجّل رسمياً أو بالفشل، ما يفتح المجال للانتقال إلى وسائل أخرى لتسوية النزاع (رابعاً).

أولاً: تعريف المصالحة.

بالرجوع إلى النصوص القانونية المتعلقة بتسوية نزاعات العمل عموماً نجد أن المشرع لم يعط تعريفاً للمصالحة، و اكتفى بمجرد الإشارة إليها كطريقة لتسوية نزاعات العمل الجماعية¹، و هذا ما يستخلص من المقترحات الواردة بشأن المصالحة المنصوص عليها في المادتين 5 و 6 من القانون رقم 90-02 الملغى.

غير أن المشرع الجزائري في القانون الجديد 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب اعتبر المصالحة الوسيلة الأولى لحل النزاع، بحيث أوجب على الأطراف المتعاقدة اللجوء إليها تقادياً لتأزم الوضع داخل المؤسسة المستخدمة، فكل من المستخدم و العمال مطالبين باحترام هذا الإجراء للحفاظ على مصلحتهم

¹ - ريكي الصديق، "المصالحة كطريقة أساسية لتسوية منازعات العمل الجماعية و دياً"، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة 1، المجلد 34 عدد 01، 2023، ص 275.

الخاصة و حقوقهم المهنية و استقرار الأوضاع¹، غير أنه يستوجب إجراء المصالحة تدخل الغير، أي طرف ثالث غير معروف في علاقة العمل لمحاولة التقريب و التوفيق بين وجهات نظر طرفا النزاع². حيث عرفها المشرع الجزائري في المادة 1/4 من القانون 08-23 على أنها " كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير، يدعى قائما بالمصالحة " يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل...".

ثانيا : أنواع المصالحة

تكون المصالحة اما اتفاقية التي يتم من خلالها عرض النزاع القائم بين طرفي علاقة العمل الجماعية على أجهزة ووفق إجراءات محددة في اتفاقية أو اتفاق جماعي يربط بينهما وفي حالة فشل المصالحة الاتفاقية يتم اللجوء المصالحة القانونية التي تتم أمام مفتش العمل بصفة الزامية .

1-المصالحة الاتفاقية.

نص القانون رقم 90-11 السالف الذكر، في نص المادة 11/120 على أنه " تعالج الإتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل و العمل و يمكنها أن تعالج خصوص العناصر التالية...".

" إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل"

يقصد بالمصالحة الاتفاقية تلك الإجراءات التي تقرها الاتفاقيات الجماعية، يكون الغرض منها إيجاد الحلول المناسبة للنزاعات التي قد تنشأ اثناء تنفيذ و سريان علاقة العمل، أو عند تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية فقد يطرأ خلاف بين الطرفين عند تفسير بعض أحكامها³،

¹ - طريبت سعيد، مرجع سابق ص 180.

² - زيدي عبد الهادي، الداوي إدريس لطرش محمد أمين، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص11.

³ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، مرجع سابق، ص349.

نص المشرع الجزائري في القانون رقم 08-23 السالف الذكر، تحديدا في نص المادة 07-01 على أنه " يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي يكون طرفا فيها ".

2- المصالحة القانونية لتسوية النزاع الجماعي:

يلجأ إلى المصالحة القانونية عند عدم النص على المصالحة الاتفاقية أو في حالة فشلها، فإنه يتوجب على طرفي النزاع المرور على المصالحة القانونية، و الأصل فيها أن يتكفل بها مفتش العمل المختص اقليميا طبقا للصلاحيات المخولة له¹، و تكون المصالحة هنا إجبارية من قبل مفتشية العمل، حيث يقوم مفتش العمل باستدعاء طرفي النزاع إلى جلسة مصالحة أولى في أجل لا يتعدى 8 أيام من تاريخ إخطاره بالنزاع و يقوم في هذه الجلسة بتدوين مواقف الأطراف حول المسائل المتنازع عليها² يتوجب على طرفي النزاع حضور اجتماعات التشاور و جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل، في حالة عدم حضور أحد الطرفين يقوم مفتش العمل باستدعائهما من جديد في أجل لا يتجاوز 72 ساعة، و هو ما نصت عليه المادة 9 من القانون 08-23 السالف الذكر³.

¹ - تنص المادة 02/07 من قانون 08-23 سالف الذكر على انه : " في حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية، يتعين على الطرف الأكثر استعجالا عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة اقليميا التي تقوم بمباشرة اجراء المصالحة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون ".

² - تنص المادة 08 من القانون رقم 08-23 سالف الذكر على انه : " يقوم مفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوبا باجراء المصالحة بين المستخدم و ممثلي العمال و يستدعي طرفي النزاع الجماعي للعمل الى جلسة أولى للمصالحة التي يجب أن تنعقد في أجل لا يتعدى 8 أيام عمل، الموالية للاخطار...".

³ - تنص المادة 09 من القانون 08-23 سالف الذكر على انه : "يتعين على طرفي النزاع الجماعي العمل الحضور وجوبا، لاجتماعات التشاور و جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل يعين الطرفان بكل حرية ممثليها المفوضين كتابيا بمطلق الصلاحية للتفاوض و ابرام اتفاق، غير أنه يمكن لمفتش العمل، أن يحدد عدد الأشخاص لإجراء المصالحة و عندما لا يمثل أحد الطرفين، يستدعيهما مفتش العمل من جديد في أجل لا يتجاوز 72 ساعة".

أما في حالة ما إذا لم يستجيب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني، يقوم مفتش العمل بتحرير محضر المخالفة أو محضر الغياب الذي يعد محضر لعدم المصالحة و هو ما نصت عليه المادة 10 من القانون رقم 08-23 " يحرر مفتش العمل محضر مخالفة و محضرا بالغياب الذي يعد معاينة لعدم المصالحة، إذا لم يستجيب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني عند انقضاء الأجل المنصوص عليه في المادة 09".

و تنص المادة 11 من القانون السالف الذكر على أنه: " عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 15 يوم من تاريخ الجلسة الأولى، بعد مفتش العمل محضر يوقعه الطرفان و يدور فيه المسائل المتفق عليها، كما 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".

ثالثا : إجراءات المصالحة

بالنسبة للمنازعات التي تثور على مستوى المؤسسات الاقتصادية فيتم فيها عرض النزاع على مفتش العمل الذي يتولى مهمة المصالحة بين طرفي النزاع وجوبا¹، حيث يقوم باستدعائها إلى الجلسة الأولى خلال مدة لا تتجاوز 8 أيام الموالية لإخطاره²، أين يقوم مفتش العمل بمباشرة التحقيق و له الحق بطلب جميع الوثائق و المعلومات ذات الطبيعة المحاسبية أو المالية أو الإحصائية أو الإدارية من أطراف النزاع و ذلك لمساعدته في إجراء المصالحة³.

1 - تنص المادة 8 / 1 من القانون رقم 08-23 سالف الذكر على أنه : " يقوم مفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوبا بإجراء المصالحة بين المستخدم و ممثلي العمال...".

2 - تنص المادة 8 / 2 من القانون رقم 08-23 سالف الذكر على أنه : "يستدعي طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى جلسة أولى للمصالحة التي يجب أن تنعقد في أجل لا يتعدى 8 أيام عمل الموالية لإخطار قصد تسجيل موفق كل طرف...".

3 - تنص المادة 8 / 3 من القانون رقم 08-23 سالف الذكر على مايلي : "... و يمكنه أن يباشر تحقيقا لدى المستخدم و المنظمة النقابية للعمال، و أن يطلب من الأطراف جميع الوثائق و المعلومات ذات الطبيعة المخاسبية أو المالية أو إحصائية أو الإدارية التي يمكن أن تساعد في إجراء المصالحة".

و ترتيب عقوبة جزائية في حالة رفض تقديم الوثائق أو التصريح بمعلومات، سندات غير صحيحة أو مزورة¹.

و يجب على أطراف النزاع حضور جلسات المصالحة وجوبا، لغرض التشاور و إيجاد حل للنزاع و هذا ما ورد في نص المادة 09 من القانون السالف الذكر: " يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور وجوبا، لاجتماعات التشاور، وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل " .

أما المادة 10 من القانون رقم 23-08 فتتص على أنه: " يحزر مفتش العمل محضر مخالفة و محضر بالغياب الذي يعد معينة لعدم المصالحة إذا لم يستجب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني عند انقضاء الأجل المنصوص عليه في المادة 09".

إذا لم يحضر الطرفين لجلسة المصالحة الأولى يقوم مفتش العمل بعقد جلسة مصالحة ثانية يستدعيهم فيها في أجل لا يتجاوز 72 ساعة و في حالة الغياب الثاني يحزر مفتش العمل محضر مخالفة و محضر بالغياب الذي يعد كعينة لعدم المصالحة².

و ما يمكن ملاحظته في القانون الملغى 90-02 المشرع لم يلزم مفتش العمل بتحرير محضر مخالفة، و محضر غياب في حالة عدم الاستجابة للاستدعاء الثاني، على عكس ما ورد في القانون رقم 23-08، حيث تنص المادة 10 منه "يحزر مفتش العمل محضر مخالفة ومحضر بالغياب، الذي يعد معينة لعدم المصالحة إذا لم يستجب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني عند انقضاء الأجل المنصوص عليه في المادة 09 من نفس القانون".

¹ - نصت على ذلك المادة 81 من القانون رقم 23-08 سالف الذكر : " دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات يعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر و غرامة من 50.000 إلى 100.000 دج أو ياحدى هاتين العقوبتين كل من يرفض تقديم وثائق إلى القائمين بالمصالحة أو يزودهم بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة...".

² - يترتب على عدم حضور جلسات الصلح بدون مبرر شرعي عقوبات جزائية منصوص عليها في المادة 80 من القانون رقم 23-08 ، سالف الذكر "يعاقب بغرامة مالية من 20,000 دينار جزائري إلى 50,000، كل طرف في نزاع جماعي للعمل تغير بدون سبب شرعي عن جلسات واجتماعات المصالحة، وفي حالة العود تضاعف الغرامة".

و يمكن القول أن مدة المصالحة لا يمكن أن تتجاوز 15 يوما عمل ابتداء من تاريخ أول جلسة¹.

رابعاً: نتائج المصالحة

لقد فرض المشرع الجزائري أجالا لانقضاء المصالحة فافرضا بذلك شكلا معيناً من أجل إعلان النتائج التي يتم التوصل إليها انطلاقاً من إجراءات المصالحة وصيغة التي أرادها هو تدوين النتائج في محضر مكتوب و موقع من طرفي النزاع و لذلك فإن النتائج المتعلقة بالمصالحة، سواء الاتفاقية أو القانونية² فإنها لا تخرج عن احتمالين يمكن أن نستخلصهما من المواد 10 و 13 من القانون رقم 23-08 السالف الذكر.

1- نجاح المصالحة:

قد تأتي المصالحة بالنتائج المرجوة منها، و هذا بعد دراسة نقاط الخلاف، و بعد التنازلات التي يقدمها كل الطرف حتى يحدث الاتفاق على حل وسط يوافق عليه الطرفان، هذا الاتفاق المتوصل إليه يضاف و يلحق بالاتفاقية الجماعية الأصلية و يخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية الجماعية، لا سيما المتعلقة بالتسجيل و الإيداع. فعند انتهاء المصالحة يحضر مفتش العمل محضراً يوقعه طرفاً النزاع الجماعي، تدون فيه المسائل التي حصل عليها الاتفاق، هذه المسائل المتفق عليها تصبح نافذة وملزمة للطرفين من تاريخ إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً من الطرف الأكثر استعجالاً³.

¹ - تنص المادة 1/11 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر " عند انقضاء مدة اجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 15يوماً ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى."

² - يوسف سيليا، زينات سعادة، الطرق البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2022، ص 23.

³ - زبيدي عبد الهادي، الداوي إدريس، لا طرش محمد أمين، مرجع سابق، ص.16.

2- فشل المصالحة:

في حالة فشل عملية المصالحة كلياً، يعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة و يتم إرساله بأي وسيلة قانونية إلى طرفي النزاع و إلى الوالي المختص إقليمياً و إلى الوزير المكلف بالعمل¹ وهو ما نصت عليه المادة 10 من القانون 08-23 السالف الذكر " يحرر مفتش العمل محضر مخالفة ومحضر بالغياب، الذي يعد معاينة لعدم المصالحة إذا لم يستجب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني عند انقضاء الأجل المنصوص عليه. في المادة 09 " .

أما في حالة فشل إجراء المصالحة على بعض نقاط الخلاف الجماعي للعمل في هذه الحالة يعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة²، يوقعه الطرفان و يدون المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي للعمل قائماً حولها³ و يمكن لمفتش العمل طلب إجراء مصالحة ثانية في أجل لا يتجاوز 8 أيام من تاريخ تحرير محضر عدم المصالحة و ذلك ما نصت عليه المادة 13 من القانون 08-23 السالف الذكر عندما يتجاوز النزاع الجماعي نطاق المؤسسة و يؤثر على خدمة أساسية⁴ و تستأنف المصالحة في الآجال التي يحددها المفتش بعد أخذ رأي طرفي النزاع⁵. و أخيراً، حدد المشرع إلزامية انتهاء المصالحة

¹ - ملوك نوال، مرجع سابق، ص 166.

² - تنص المادة 1/12 من القانون 08-23 سالف ذكر على انه: "يعد مفتش العمل محضر ولعدم المصالحة في حالة فشل إجراء المصالحة في النزاع الجماعي للعمل كله أو بعضه، و يتم إرسال محضر الغياب أو محضر عدم المصالحة في حالة الفشل الكلي أو الجزئي لإجراءات المصالحة بأي وسيلة قانونية إلى طرفي النزاع و إلى الوالي المختص إقليمياً و الوزير المكلف بالعمل".

³ - ريكلي الصديق، مرجع سابق، ص ص، 279-280.

⁴ - تنص المادة 1/13 من القانون 08-23 سالف الذكر على انه: " عندما يتجاوز النزاع الجماعي للعمل نطاق المؤسسة ويؤثر على خدمة أساسية....".

⁵ - تنص المادة 2/13 من القانون 08-23 سالف ذكر "تستأنف إجراءات المصالحة في التاريخ الذي حدده مفتش العمل لإجراء المصالحة الثانية، بعد أخذ رأيه طرفي النزاع الجماعي للعمل".

الثانية خلال خمسة أيام عمل من تاريخ استلام طلب وزير القطاع المعني ما لم يتفق الطرفين على تمديد الأجل¹.

الفرع الثاني:

الوساطة

تعد الوساطة الوسيلة الأسرع في تسوية النزاعات بشكل عام، وقد تصاعدت أهميتها وتطورت مكانتها باعتبارها أداة هامة لتسوية نزاعات العمل الجماعية، وتحقيق السلم الاجتماعي في قانون العمل بعد فشل التفاوض الجماعي المباشر، والمصالحة في حل النزاع، كما هو مقرر قانونا ودورها في تقريب وجهات النظر بين طرفي علاقات العمل، و تقديم توصيات تتضمن مقترحات لحل النزاع وديا و مردود دور ذلك على تسوية النزاعات القائمة و الحفاظ على استقرار علاقات العمل.

في ظل تعدد النزاعات الجماعية وصعوبة حسمها بالتفاوض أو المصالحة، أصبحت الوساطة تحتل مكانة متقدمة كخيار بديل يسهم في إيجاد حلول ودية تحفظ استقرار علاقات العمل (أولا)، تتميز بمجموعة من الخصائص (ثانيا)، وليس أي شخص يمكن أن يتولى مهام الوساطة (ثالثا)، اذ له دور في النتائج التي قد تسفر عنها، سواء بتحقيق التوافق أو استمرار الخلاف (رابعا).

أولا : تعريف الوساطة.

يقصد بالوساطة، احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات و المعطيات المتعلقة بالخلاف ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل، على أن تقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف الذين قد

¹ - تنص المادة 3/13 من القانون رقم 23-08 سالف الذكر " يجب أن ينتهي إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة الأولى أعلاه في خمسة أيام عمل التي تلي استلام طلب وزير القطاع المعني، ما لم يتفق الطرفين على تمديد هذا الأجل".

يأخذون بها أو يرفضونها، ذلك أن الوسيط ليس له أي سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع¹.

و في هذا الشأن، تنص المادة 04 من القانون 23-08 السالف الذكر، على أنها: "إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى الوسيط، يختار بالاتفاق المشترك بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي".

و يتضح من أحكام المادة السابقة أن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروض عليه، حيث يمكنه الاطلاع على كافة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية و المهنية، و كل موضوع أو وثيقة يمكنها أن تساعده في فهم النزاع أو في إيجاد الحل المناسب له و عليه يلتزم بالسر المهني بالنسبة لكل ما يطلع عليه .

و مع كل هذا، فإن كل ما يمكنه القيام به لتسوية النزاع هو مجرد اقتراح أو توصية يقدمها للأطراف الذين يحتفظون بحق الأخذ بها أو رفضها، حيث أنه ليس هناك ما يثبت ما يدل على واجب الالتزام بما يعرضه أو يقرره الوسيط من حلول للنزاعات التي تعرض عليه²، حيث نصت المادة 17 من القانون السالف الذكر، على أنه " يعرض الوسيط اقتراحات على الأطراف لتسوية النزاع في شكل التوصيات معللة في أجل أقصاه 10 أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع الجماعي للعمل. و يمكن تمديد هذا الأجل ثمانية أيام عمل على الأكثر باتفاق الطرفين .

يرسل الوسيط الاقتراحات المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه كتابيا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا " .

1 - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، مرجع سابق، ص 394.

2 - أحمية سليمان، مرجع نفسه، ص 394.

ثانيا: خصائص الوساطة

من أبرز خصائص الوساطة أنها إجبارية، و تتميز بتدخل شخص من الغير، و الذي يقوم باقتراح تسوية للنزاعات دون الفصل فيها.

1- الوساطة إجبارية.

يكون اللجوء إلى الوساطة بشكل إجباري، بمعنى ليست اختيارية، وهذا ما أشارت إليه المادة 14 من القانون 08-23 السالف الذكر " في حالة عدم المصالحة الكلية أو الجزئية، يعرض النزاع الجماعي للعمل وجوبا على اجراء الوساطة في أجل 15 يوم عمل التي تلي تاريخ محضر الغياب أو عدم المصالحة...".

إن الوساطة آلية تأتي بعد المصالحة قبل اللجوء إلى التحكيم¹، فهي أعلى درجة من المصالحة²، واللجوء إلى هذه الآلية حسب المشرع الجزائري بعد الفشل الكلي أو الجزئي للمصالحة القانونية التي ينظمها مفتش العمل.

2- تدخل شخص من الغير .

يتميز أسلوب الوساطة بخروج النزاع عن إطار المؤسسة، بتدخل طرف ثالث أجنبي عن أطراف النزاع، يتفقان على تعيينه يسمى الوسيط و لا تربطه أي علاقة بهما في محاولة تسوية النزاع الجماعي. وتقدم له كل المطالب و المعلومات من طرفي النزاع، و يتمتع بصلاحيات كبيرة في الحصول على المعلومات³ .

و تختلف آلية الوساطة عن المصالحة في أن هذه الأخيرة تقوم على عقد جلسات يحضرها كل من ممثلي العمال و المستخدم و يلعب فيها مفتش العمل دور تقريب وجهات النظر عن طريق التفاوض الجماعي و الحوار، بما يفضي للوصول إلى اتفاق تسوية و تكون التسوية ملزمة متى وقع الطرفان على محضر الاتفاق.

1 - موزاوي علي، مرجع سابق، ص 450.

2 - هدفي بشير، مرجع سابق، ص 215.

3 - حمديني ثنهينان، عاشور أمينة، مرجع سابق، ص 34.

أما الوساطة فلا تشترط عقد مجلس يحضره طرفي الخلاف الجماعي، بل أن دور الوسيط يقوم على عرض اقتراح تسوية عبر توصية معللة، يبلغ لهما، دون أن تلزمهما، ما عدا إذا اتفقا على غير ذلك .

3- اقتراح تسوية للنزاع دون الفصل فيه

تقضي هذه الآلية نحو إسناد مهمة اقتراح تسوية للخلاف الجماعي، فدور الوسيط هو اقتراح حل للخلاف الجماعي، و ليس الفصل في النزاع و الاقتراح، بدوره غير ملزم لهما، فهي تمكن من كسب الوقت و المحافظة على العلاقة الودية و متانتها بين العمال وأصحاب العمل الضرورية لتوفير البيئة الملائمة لاستقرار علاقات العمل¹.

ثالثا: الشروط الواجب توافرها لأداء مهمة الوساطة في مجال تسوية نزاعات العمل الجماعية.

جعل المشرع الجزائري الوساطة إلى جانب كل من المصالحة و التحكيم إجراء إجباري، يتم اللجوء إليه وجوبا لحل النزاعات الجماعية للعمل بعد فشل الإجراءات الوقائية، لهذا نجده قد أرسى نظاما قانونيا مفصلا لهذا الطريق البديل ضمن أحكام القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.

يشترط المشرع الجزائري بهدف مزاولة مهمة الوساطة استيفاء جملة من الشروط فمنها، ما يتعلق بشخص الوسيط و منها ما يتعلق بالإجراءات القانونية للقيود في قائمة الوسطاء المعتمدين².

¹ - ريكلي الصديق، مرجع سابق، ص 274.

² - مخلوف باهية، المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد 01، 2024، ص 320.

1- الشروط المتعلقة بالشخص الوسيط.

حددت المادة 39 من القانون 23-08 سالف الذكر و المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 الذي يحدد مهام الوطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل و كذا كلفيات تعيينهم و أتعابهم¹، جملة من المتطلبات التي يجب توافرها في من يرغب بالقيام بمهمة الوساطة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، و التي يمكن تعدادها في النقاط التالية:

أ- التمتع بالجنسية الجزائرية.

ب- التحلي بالاستقامة و النزاهة²: اشترطت المادة 39 من القانون 23-08 أن يكون الوسيط من الشخصيات المعترف باستقامتها، أما المادة 13 من المرسوم التنفيذي 23-363 تطرقت إلى شرط النزاهة. في حقيقة الأمر اشترط حسن السلوك ما هو إلا نتيجة منطقية لكون شخصية الوسيط جوهر و حجر الزاوية في الوساطة، فمن غير المعقول وضع حقوق طرفي النزاع الجماعي للعمل بين يدي شخص غير نزيه أو معروف بسلوكه السيئ، تدعيما لشرط الاستقامة والنزاهة فإن المادة 13 من المرسوم التنفيذي 23-363 سالف الذكر، تشترط أن لا يكون المترشح للتسجيل في قائمة الوطاء قد صدر في حقه حكم جزائي بالإدانة يتعار مع تأدية مهمة الوساطة، وإن لا يكون قد تعرض لعقوبة تأديبية أو إدارية نهائية تخص التسريح أو الشطب أو العزل أو سحب الاعتماد أو الترخيص³.

ت- التمتع بسلطة معنوية:

بمعنى أن يكون الوسيط ذو شخصية مؤثرة بين أفراد المجتمع بحكم مكانته الاجتماعية التي تجعله محل تقدير و احترام، قادر على حل النزاع بطرق ودية.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 23-363 الذي يحدد مهام الوطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كلفيات تعيينهم وأتعابهم، ج ر عدد 67، صادر بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

² - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 2023/10/17 يحدد مهام الوطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل و كذا كلفيات تعيينهم و أتعابهم، ج ر العدد 67 صادرة في 18 أكتوبر 2023.

³ - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، سالف ذكر.

ث- الكفاءة والخبرة:

و ذلك بحكم الدور المهم الذي يؤديه الوسيط باعتباره فاتحا لقنوات الاتصال و التخاطب بين الأطراف المتنازعة عندما تتقطع سبل التواصل بينهما، ناقلا للمعلومات عندما يكون لدى الأطراف إدراكا مختلفا للحقائق مبتكرا لخيارات الحل و الاتفاق و الطرق المؤدية إليها¹.

و في هذا السياق يشترط المشرع الجزائري ضمن أحكام المادة 39 من القانون 23-08 سالف الذكر أنه يتم اختيار الوسيط من بين الشخصيات المعترف بكفاءتها في المجال القانوني والاجتماعي كما تؤكد على نفس الفكرة المادة 13 من المرسوم التنفيذي 23-363 سالف الذكر التي أشارت إلى أن إثبات الخبرة يتحقق من خلال حيازة الراغب في ممارسة مهمة الوساطة شهادة جامعية و ممارسة ميدانية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية لا تقل عن خمس سنوات.

أما بالنسبة للكفاءات فيتم إثباتها بتلقي تكوين خاص بتسوية النزاعات الجماعية للعمل أو من خلال ممارسة ميدانية لتسوية هذه الطائفة من النزاعات².

ج- أن يكون الشخص الوسيط محايد ومستقل في ممارسة الوساطة: و يقصد الحياد أن يقف الوسيط المكلف بحل النزاع على مسافة واحدة بين المتنازعين، و يراعي مبدأ المساواة بينهم، و يتجنب كل ما من شأنه أن يخل بمبدأ الحياد لأنه إذا أخل بهذا المبدأ يصبح الوسيط منحازا لأحد الأطراف و ينزع عنه صفة الحياد و النزاهة.

أما الاستقلالية فيقصد بها انتفاء أي صلة أو مصلحة للوسيط بموضوع النزاع مادية كانت أو معنوية، مباشرة أو غير مباشرة، و ذلك لأن وجود أي مصلحة للوسيط بموضوع النزاع يجعل منه في موقع الخصم للطرف الآخر و يفقد استقلاليته³.

1 - سلمان جعفر، بورحلة مراد، مرجع سابق ص 44.

2 - مخلوف باهية، مرجع سابق، ص 321.

3 - خروبي نسرين، بوجاهم عفاف، الوساطة كطريق بديل لحل النزاعات، مذكرة ماستر في القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2019، ص 49.

و لقد نصت على هذين الشرطين المادة 10 من المرسوم التنفيذي 23-363 بل و أكثر من ذلك فذات المادة تلزم كل مترشح يرغب بالتسجيل في قائمة الوسطاء بالتعهد كتابيا وفق نموذج تعده الوزارة المكلفة بالعمل بتحليه بهاتين الصفتين¹.

و لضمان حيادية و استقلالية الوسيط² عن الخصوم أثناء إجراءات الوساطة، كرسّت المادة 12 من المرسوم التنفيذي 23-363 إجراء الرد أي إمكانية استبعاد الوسيط عن ملف النزاع الجماعي الذي شرع فيه بأداء مهامه و استخلافه بوسيط آخر مدرج في قائمة الوسطاء و ذلك عند توفر إحدى الحالات التالية:

- إذا كانت لديه علاقات قرابية أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل.
- إذا كانت له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع طرفي النزاع.
- إذا كان طرفا في نزاعات سابقة أو جارية مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل.
- إذا لم يشرع في تنفيذ مهمته في الأجل المحددة.

2- الشروط المتعلقة بإجراءات التسجيل في قائمة الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل.

تمر عملية القيد في قائمة الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل بالمراحل التالية:

أ- الترشح للتسجيل ضمن قائمة الوسطاء:

يتعين على كل شخص تتوفر فيه الشروط المذكورة سابقا، و يرغب في القيد ضمن قائمة

الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل القيام بما يلي:

- تقديم طلب الترشح للتسجيل في قائمة الوسطاء.

- إرفاق طلب الترشح بملف يشمل على الوثائق التالية:

• شهادة تثبت مؤهلات المترشح.

• شهادة تثبت خبرة المترشح.

¹ - المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 سالف الذكر تنص على أنه: " يتعين على الوسيط احترام مبادئ الموضوعية و الانصاف و العدالة، و أن يتحلى بالاستقلالية و النزاهة و الحياد اتجاه طرفي النزاع، و يتعهد بذلك كتابيا قبل تأدية مهمته وفق نموذج تعده الوزارة".

² - خروبي نسرين، بوجاهم عفاف، مرجع سابق، ص 49.

• تعهد كتابي قبل تأدية المهام بالتحلي بالاستقلالية و الحياد.

ب- إرسال الملف إلى الجهة المعنية:

تتمثل الجهة المكلفة بتلقي ملف الترشح للقيّد في قائمة الوسطاء في الوزارة المكلفة بالعمل ليطم دراسته والتأكد من مطابقته الشروط المطلوبة ثم يتم عرض على الوزير المكلف بالعمل لاتخاذ قرار التعيين¹.

ت- وضع قائمة الوسطاء المقبولين:

يتم ضبط قائمة نهائية للمترشحين المقبولين بموجب قرار يتخذه الوزير المكلف بالعمل بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال و المستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني و تبلغ هذه القائمة إلى كل من أعضاء الحكومة و السلطة المكلفة بالوظيفة العامة و الولاية و رؤساء المجالس الشعبية البلدية و كذا المفتشيات الولائية للعمل.

ث- الشروع في ممارسة مهمة الوساطة:

حتى يتسنى للوسيط المسجل في قائمة الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل ممارسة مهامه، يجب أن يؤدي اليمين أمام المجلس القضائي المعين في دائرة اختصاصه الإقليمي و تجدر الإشارة أن اختصاصه لا ينحصر في إقليم هذا المجلس بل يمتد إلى كامل التراب الوطني، و تحددت مدة عهده بثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة².

رابعا: إجراءات الوساطة .

يكون اللجوء إلى الوساطة باعتبارها آلية من آليات تسوية النزاعات الجماعية، إلى إجراءات و يجب إتباعها من طرف طرفي النزاع الجماعي³.

تمر الوساطة بمرحلة التي يتولى الوسيط إدارتها و تتم بحضور طرفي النزاع الجماعي للعمل من خلال عقد جلسات الاستماع و إجراء التحقيقات اللازمة لحسم الخلاف و تتمثل

¹ - راجع المادة 14 و المادة 15 من المرسوم التنفيذي 23-363، سالف الذكر.

² - راجع المواد 16، 17، 18، 19 من المرسوم التنفيذي 23-363 سالف الذكر.

³ - موزاوي علي، مرجع سابق، ص 452.

مهمة الوسيط في مساعدة أطراف النزاع الجماعي على حل الخلاف بالحوار و التشاور و لا يحق للوسيط أن يفرض عليهم أي قرار أو حل¹.

تتمثل إجراءات الوساطة في عرض النزاع على الوساطة من قبل طرفي النزاع ثم الاتفاق على تعيين الوسيط و عقد جلسات الاستماع لذلك ثم إجراء التحقيقات في الوثائق. و على الأماكن. و الاستعانة بأي شخص أو جهة و أخيرا تقديم الاقتراحات.

1- الاتفاق على تعيين الوسيط وعقد جلسات الاستماع

تنص المادة 14 من القانون 23-08 السالف الذكر على أنه على أنه: " في حالة عدم المصالحة الكلية أو الجزئية يعرض النزاع الجماعي للعمل وجوبا على إجراء الوساطة في أجل 15 يوم عمل التي تلي محضر الغياب أو عدم المصالحة و في هذه الحالة يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تعيين وسيط باتفاق مشترك...".

فيكون إذن اللجوء إلى الوساطة بعد الفشل الكلي للمصالحة أو وجود اتفاق تسوية بعض المسائل وبقاء المسائل الأخرى عالقة²، ففي هذه الحالة يقوم طرفي النزاع بتعيين الوسيط من بين المسجلين ضمن القائمة المعتمدة من الوزارة المكلفة بالعمل³.

ففي حالة نشوب نزاع جماعي للعمل في القطاع الاقتصادي، وتم اتخاذ الوساطة كإجراء التسوية وفق الأوضاع القانونية، فإنه يتم تعيين الوسيط إما بناء على الاتفاق المشترك لطرفي النزاع من خلال تسميته ضمن قائمة الوسطاء أو تتولى جهة أخرى القيام بعملية التعيين وذلك في حالة وجود خلاف بين الطرفين حول اختيار شخص الوسيط ليقوم بالتعيين الوزير المكلف بالقطاع الذي ينتمي إليه النشاط الاقتصادي أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي⁴.

و لذلك فإنه بمجرد تعيين الوسيط بإحدى الطرق المذكورة سابقا يسلم له ملف النزاع الجماعي مرفق بمحضر عدم المصالحة أو الغياب من قبل مفتشية العمل المختصة إقليميا بهدف مباشرة إجراءات الوساطة، وفي هذه الحالة لا يكون أمامه سوى قبول المهام المنوطة له،

1 - حمديني تنهان، عاشور أمينة، مرجع سابق، ص 35.

2 - موزاوي علي، مرجع سابق، ص 453.

3 - مخلوف باهية، مرجع سابق ص 323.

4- مخلوف باهية، مرجع نفسه، ص 323.

وفي حالة تقاعسه في أدائها خلال الآجال المحددة قانونا و هي عشرة أيام من تلقيه ملف النزاع و يتم إستخلافه بوسيط آخر مدرج في قائمة الوسطاء (المادة 17 من القانون 08-23)، كذلك (المادة 07 من المرسوم التنفيذي 23-363 السالف الذكر).

يقوم الوسيط بعقد جلسات للاستماع إلى الطرفين من أجل فتح قنوات الحوار و البحث عن أرضية التوفيق بينهما، و هذه الجلسات قد تكون مشتركة يحضرها كلا الطرفين أو من يمثلهم و في حالة تعذر ذلك يتم الاستماع إليهما بأية وسيلة متاحة قانونا و يتم تحديد مكان¹ و زمان عقد هذه الجلسات بالتشاور بين الوسيط و طرفي النزاع.

2- إجراء التحقيقات

يتمتع الوسيط بصلاحيه إجراء التحقيقات والتحريات اللازمة للإطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العلاقات المهنية وظروف عمل العمال المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل²، و يباشر الوسيط إجراء التحقيق بإحدى الصور التالية :

أ- التحقيق في الوثائق

يمكن للوسيط أن يطلب من طرفي النزاع إفادته بجميع الوثائق و المذكرات مهما كانت طبيعتها سواء المحاسبة أو الاقتصادية أو الإحصائية أو الإدارية و من شأنها أن تساعد في إنجاز مهامه³ و لقد نصت على ذلك المادة 16 من القانون 08-23 السالف الذكر، على أنه: "يؤهل الوسيط في حدود مهمته، لإجراء التحقيقات والتحريات للاطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العمال المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل ويمكن أن يطلب من الأطراف إفادته بجميع الوثائق أو المعلومات ذات الطبيعة الاقتصادية أو المحاسبية أو الإحصائية أول المالية أو الإدارية التي تساعد في إنجاز مهمته".

1 - سلماني جعفر، بو رحلة مراد، دور المصالحة و الوساطة في تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2024، ص 48.

2 - سلماني جعفر، بو رحلة مراد، مرجع سابق، ص 49.

3 - حمديني تنهان، عاشور أمينة، مرجع سابق، ص 36 و 37.

ب- التحقيق على الأماكن

يمكن للوسيط التنقل إلى أماكن العمل من أجل الاطلاع على الأوضاع المتعلقة بالهيئة المستخدمة، وظروف العمل فيها أو من أجل الاستماع إلى أطراف أخرى، ويلتزم الوسيط قبل إجراء هذه التحقيقات الميدانية الإعلام المسبق لطرفي النزاع¹.

ج- الاستعانة بأي شخص أو جهة

يمكن أن يلجأ الوسيط بصدد أداء مهامه بالاستعانة بالخبراء وكذلك بأي شخص مؤهل، كما يمكن له طلب مساعدة مفتشية العمل المختصة إقليمياً، وهذا ما أكدته المادة 16 فقرة 3 حيث تنص على أنه " ... يمكنه أن يستعين بالخبراء وكذا بأي شخص مؤهل...".

3- تقديم الاقتراحات.

يعمل الوسيط على مساعدة طرفي النزاع الجماعي على حسم النزاع بالحوار، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يفرض عليهم حلاً أو قراراً معيناً، فهو ليس له مركز القاضي ولا المحكم، في الوسيط وتتمثل مهمته في عرض الاقتراحات التي توصل إليها من خلال جلسات الاستماع والتحريات التي أجراها، ويقوم بعرض اقتراحات مكتوبة لتسوية النزاع الجماعي، تأخذ شكل توصيات معللة يتم إرسالها لطرفي النزاع وذلك في أجل أقصاه عشرة أيام عمل تسيري من تاريخ استلامه ملف النزاع المرسل إليه من طرف مفتشية العمل المختصة إقليمياً، مع إمكانية تمديد هذا الأجل إلى ثمانية أيام عمل على الأقل بموافقة الطرفين، كما يقوم الوسيط بإرسال اقتراحاته كتابياً إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً².

و هذا ما نصت عليه المادة 17 من القانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه: " و يعرض الوسيط اقتراحات على الأطراف لتسوية النزاع على شكل توصيات معللة في أجل أقصاه عشرة أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع الجماعي للعمل، يمكن تمديد هذا الأجل ثمانية أيام عمل على الأكثر باتفاق الطرفين.

¹ - مخلوف باهية، مرجع سابق، ص 324.

² - سلمان جعفر، بورحلة مراد، مرجع سابق ص ص 49-50.

يرسل الوسيط الاقتراحات المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه كتابيا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا".

خامسا: نتائج الوساطة

تنتهي إجراءات الوساطة بأحد الأمرين التاليين :

1- نجاح الوساطة:

قد ينجح الوسيط في التوفيق بين وجهات نظر طرفي النزاع، يلتزم طرفي النزاع الجماعي خلال ثمانية أيام عمل تسري من تاريخ استلام اقتراحات الوسيط بتبليغه بأي وسيلة مع إشعار بالاستلام قبول هذه الاقتراحات أو رفضها، وفي حالة انقضاء هذه الآجال دون رد منها فهذا دليل على الرفض .

وفي الحالة التي يتفق فيها طرفي النزاع على اقتراحات الوسيط يحزر هذا الأخير إما :
اتفاق جماعي للعمل تدون فيه النتائج وفقا لإجراءات التسجيل المعمول بها في القطاع الاقتصادي، و يوقع عليه طرفي النزاع اللذان يلزمان بتنفيذه في الآجال و الشروط المتفق عليها بعد إيداعه من الطرف الأكثر استعجالا لدى مفتشية العمل المختصة و أمانة ضبط المحكمة المختصين إقليميا¹ .

2- فشل الوساطة:

وفي حال فشل إجراءات الوساطة يمكن لطرفي النزاع الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم كما هو منصوص عليه في أحكام القانون² .

¹ - سلمانني جعفر، بورحلة مراد، مرجع أعلاه، ص 50.

² - راجع المادة 4/18 من القانون 23-08. سالف ذكر.

الفرع الثالث:

التحكيم

يعدّ التحكيم آخر وسيلة من وسائل التسوية الودية لنزاعات العمل، ولا يُلجأ إليه إلا بعد استنفاد محاولات المصالحة والوساطة دون جدوى. وبوصفه المسلك الأخير (أولاً)، يمكن للأطراف اللجوء إليه إما طوعاً أو بناءً على إلزام قانوني (ثانياً)، ويتم ذلك من خلال المثلث أمام هيئة تحكيم تُشكّل خصيصاً للنظر في النزاع (ثالثاً)، والتي تُصدر بدورها حكم تحكيمي يلزم الأطراف بالتنفيذ، أو يتيح لهم حق الطعن فيه ضمن الشروط القانونية المحددة (رابعاً).

أولاً: تعريف التحكيم

التحكيم هو طريقة يتم بموجبها تفويض المحكم أو هيئة التحكيم ومنحها سلطة النظر في المنازعة القائمة وذلك بناء على الاتفاق بين الأطراف المتنازعة. و لقد نص المشاريع الجزائري على آلية التحكيم كإجراء علاجي لتسوية النزاع الجماعي في العمل وذلك بعد استنفاد طريقتين السابقتان لفض النزاع¹ وذلك في المادة 3/4 من القانون 23-08 السالف الذكر على أنه " كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع وتنطوي على تدخل الغير يدعى المحكم وذلك تطبيقاً للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

ويمكن أن يكون التحكيم إلزامياً وفق الأشكال والشروط التي يحددها هذا القانون، بحسب الحالة أمام اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم" فمن خلال التمعن في هذا التعريف الذي جاء في القانون 23-08 نجد أنه ركز على إرادة الطرفين بواسطة اتفاق على طرح النزاع القائم بينهم أو الذي يمكن أن ينشأ على هيئة أو شخص معين يتنازل الخصوم بمقتضى هذا الاتفاق من اللجوء إلى القضاء العادي².

1 - ملوك نوال، مرجع سابق، ص 168.

2 - خليفة علاء الدين، زايد لمين، التحكيم في مجال المنازعات الجماعية للعمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2024، ص 21.

و يكون التحكيم اختياريا إذا اتفق عليه الأطراف المتنازعة ويكون إجباريا إما بنص قانوني أو اتفاق سابق للنزاع أو بقرار من السلطة التنفيذية الوصية¹.

أما في القانون رقم 02-90 الملغى نجد أن المشرع الجزائري لم يمنح تعريف للتحكيم بل أشار فقط في المادة تسعة منه على أنه " يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم كما تنص عليهما أحكام هذا القانون.

و كذلك القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، لم يضع تعريف صريح للتحكيم، كما لم يراعي خصوصيات النزاعات الجماعية في العمل سواء من حيث تعريفها ولا مضمونها أو أطرافها فيها وكذا طبيعتها وأسبابها .

و بتفحص المادة 1006 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد أنها لم تعرف التحكيم كآلية بال تناولت حق كل شخص في اللجوء إلى التحكيم وإطار ممارسته ولكنه ميز بين نوعين من آليات اللجوء إلى التحكيم وهما شرط التحكيم و اتفاق التحكيم².

ثانيا: أنواع التحكيم

تعددت أنظمة التحكيم من نظام تحكيم اختياري(اولا)، الى نظام تحكيم اجباري (ثانيا).

1- التحكيم الاختياري:

القاعدة هي أن يكون التحكيم اختياري، كما يكون اللجوء إليه بإرادة الأطراف المحتكمين استنادا إلى اتفاق خاص ويستند هذا النوع إلى دعامين أساسيتين هما الإرادة الذاتية للخصوم و إقرار المشرع لهذه الإرادة.

كرس المشرع الجزائري هذا المبدأ من خلال المادة 3/04 من القانون 08-23 حيث نص على " ... بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع وتنطوي على تدخل الغير يدعى المحكم".

و كذلك المادة 20 من نفس القانون تنص وعلى أنه " عندما يتفق الطرفان على عرض النزاع على التحكيم بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة، تطبق أحكام قانون الإجراءات

¹ - موزاوي علي، مرجع سابق، ص 458.

² - موزاوي علي، مرجع نفسه، ص 460.

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

نفهم من ذلك أن التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل يكون بعد فشل المفاوضات والمصالحة والوساطة كل منصوص عليها قانونا لإيجاد حلول مناسبة للطرفين¹.

و لقد أحالتنا المادة 13 من القانون رقم 90-02 الملغى إلى نفس المبدأ لما نصت على أنه " في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق أحكام من المواد من 422 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية...."

فعلية تثبت هذه المواد حرية أطراف النزاع في اختيار اللجوء إلى التحكيم، بموجب اتفاق يبرم بعد نشوب النزاع أو بمقتضى شرط الاتفاق الجماعي.

و هو ما أخذ به المشرع الجزائري في القانون رقم 08-09 من خلال المادة 1007 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، فإن شرط التحكيم يكون قبل نشوب النزاع بمقتضى اتفاق يرد في عقد متصل بالحقوق المتاحة لعرض النزاعات التي تثور عند تنفيذ العقد على التحكيم².

2- التحكيم الإجباري:

يكون التحكيم إجباري لما ينص القانون على إلزاميته ولا يحتاج إلى اتفاق الطرفين، أي أنه يستند إلى وجود نصوص قانونية تقضي باللجوء إليه، أو بقرار من السلطة الوصية، أو يرد في اتفاقيات خاصة .

و لقد نصت على ذلك المادة 6/04 من القانون 23-08 السالف الذكر على أنه: "...، يمكن أن يكون التحكيم إلزاميا وفق الأشكال والشروط التي يحددها هذا القانون بحسب الحالة أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم".

¹ - موزاوي علي، مرجع سابق، ص 461.

² - حمديني تنهان، عاشور أمينة، مرجع سابق، ص 41.

ثالثا: تشكيل هيئة التحكيم والإجراءات المتبعة أمامها.

يختلف تشكيل هيئة التحكيم باختلاف طبيعته، و فإذا كان التحكيم اختياريا أو إلزاميا، فيخضع اللجوء إلى هذه الآلية وفقا لإجراءات خاصة محددة قانونا.

1- تشكيل هيئة التحكيم:

مبدئيا تنص أغلب النظم القانونية أن أطراف الخلاف أو النزاع الجماعي لهم الحرية الكاملة في تعيين المحكمين، سواء أثناء إبرام الاتفاقية الجماعية حيث تحدد قائمة المحكمين مسبقا، يتم اللجوء إليهم عند نشوب نزاع في العمل¹، وتتشكل محكمة التحكيم من محكم أو عدة محكمين بعدد فردي².

أما في التحكيم الإجباري فلا دخل لأطراف النزاع في اختيار أعضاء هيئة التحكيم، بل أن رئيسها هو من يعينهم بأمر لمدة ثلاثة سنوات³.

أ- اسناد تعيين هيئة التحكيم إلى اتفاق التحكيم

أحال المشرع الجزائري تعيين المحكمين على قانون الإجراءات المدنية والإدارية وهو إجراء ليس سليما، لأن ذلك لا يتناسب مع طبيعة العلاقات الجماعية في العمل، فالمادة 1012 منه تنص وعلى أنه عند إبرام اتفاق التحكيم يجب أن يتضمن تحت طائلة البطلان موضوع النزاع و أسماء المحكمين وكيفية تعيينهم، وإذا رفض المحكم القيام بالمهام المسندة إليه يستبدل بغيره بأمر من طرف رئيس المحكمة.

ب- الشروط الواجب توافرها في المحكمين

يكون المحكم الاجتماعي شخص طبيعى أو معنوي، فهو بمثابة قاضي خاص و لا يمكن تفويض مهمة التحكيم لشخص طبيعى غير متمتع بالحقوق المدنية، أما إذا كان الشخص المعين في اتفاقية تحكيم شخص معنوي يتولى هذا الأخير تعيين عضو من أعضاء بصفة

1 - حمديني ثهينان، عاشور أمينة مرجع سابق، ص 465.

2 - المادة 1017 من القانون رقم 08 - 09 المؤرخ في 25 فيفري، 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر عدد رقم 21، الصادر بتاريخ 23 افريل 2008، معدل و متمم بالقانون رقم 22-13، المؤرخ في 12 جويلية 2022، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر عدد رقم 48 الصادر بتاريخ 17 جويلية 2022.

3 - موزاوي علي، مرجع سابق، ص 465.

محكم¹، لكي يكون التحكيم صحيحا لا يكفي تعيين المحكم أو المحكمين فقط بل يجب أن يقبل المحكمون المهام المنوطة إليهم²، و يجوز لأحد الأطراف رد المحكم إذا لم تتوفر فيه المؤهلات المتفق عليها، أو عند وجود سبب رد منصوص عليه في نظام التحكيم الموافق عليه من طرف الأطراف، عندما تتبين من الظروف شبه مشروعة استقلاليته، لاسيما عند وجود مصلحة أو علاقة اقتصادية أو عائلية مع أحد الأطراف.

لا يجوز طلب رد المحكم من الطرف الذي كان قد عينه، أو شارك في تعيينه، إلا لسبب علم به بعد التعيين. ويجب أن تبلغ محكمة التحكيم والطرف الآخر دون تأخير بسبب الرد.

و في حالة النزاع، إذا لم يتضمن نظام التحكيم كليات تسويته أو لم يسع الأطراف لتسوية إجراءات الرد يفصل القاضي في ذلك بأمر بناء على طلب من يهمله التعجيل. هذا الأمر غير قابل لأي طعن³.

2- إجراءات عرض النزاع على التحكيم:

بعد ان يتم تعيين المحكم أو المحكمين أو كما تسمى بهيئة التحكيم وهي التي تقوم بالنظر في النزاع الجماعي المستند إليها بغية تسويته وإيجاد حل، فمن اجل ذلك يقوم طرفي النزاع أو الطرف الذي يهمله التعجيل بطرح النزاع على هيئة التحكيم ويقدم لها كافة الوثائق والمعلومات والمحاضر الخاصة بمختلف مراحل النزاع، والملمة لمختلف جوانبه وخلفياته واشكالياته فتطبق على الخصومة التحكيمية الآجال والأوضاع المقررة، أما الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك⁴، حيث يتقدم امامها كل طرف من اطراف النزاع، أما بصفة شخصية أو بواسطة وكيل عنه، بعد استدعاء يوجه لهم من قبل هيئة التحكيم وفي حالة تخلف بعض الأطراف على الحضور أو عن تقديم الوثائق والمعلومات اللازمة، يمكن ان توقع عليه كل الإجراءات المقررة في القوانين والنظم المعمول بها.

1 - المادة 1014 من قانون رقم 08-09 سالف الذكر.

2 - المادة 1015 من قانون رقم 08-09 سالف الذكر.

3 - المادة 1016 من قانون رقم 08-09 سالف الذكر.

4 - المادة 1019 من قانون رقم 08 - 09 سالف الذكر.

يجب على كل طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل انقضاء اجل التحكيم ب خمسة عشر (15) يوما على الأقل، وإلا فصلت هيئة التحكيم بناء ما قدّم لها خلال هذا الاجل¹.

رابعا: الآثار المترتبة عن التحكيم

يترتب على التحكيم صدور الحكم التحكيمي (أولاً)، الذي يلتزم طرفا النزاع بتنفيذه بقوة القانون (ثانياً)، مع مدى إمكانية الطعن في منطوقه (ثالثاً).

1- صدور الحكم التحكيمي:

عندما يحل أجل انتهاء مهمة المحكمين يقوم هؤلاء بمداولة سرية (اجتماع) بعيدا عن أية جهة خارجية² و تصدر أحكام أو قرارات التحكيم بأغلبية الأصوات³.

عند إصدار الحكم التحكيمي الذي سماه المشرع من خلال المادة 04 فقرة 03 من القانون 23-08 بقرار التحكيم، يجب أن تتضمن أحكام التحكيم عرض موجز لادعاءات الأطراف أو أوجه دفاعهم و أن تكون مسببة⁴.

يجب أن يتضمن الحكم التحكيمي مجموعة من البيانات:

- اسم و لقب المحكم أو المحكمين.
- تاريخ صدور الحكم.
- مكان صدور الحكم.
- أسماء و القاب الأطراف و موطن كل منهم و تسمية الأشخاص المعنوية و مقرها الاجتماعي.

- أسماء و ألقاب المحكمين أو من مثل أو ساعد الأطراف عند الاقتضاء⁵.

¹ -المادة 1022 من قانون رقم 08-09 سالف الذكر.

² - المادة 1025 من قانون رقم 08-09 سالف الذكر.

³ - المادة 1026 من قانون رقم 08-09 سالف الذكر.

⁴ - المادة 1027 من قانون رقم 08-09 سالف الذكر.

⁵ - المادة 1028 من قانون رقم 08-09 سالف الذكر.

و توقع أحكام التحكيم من قبل جميع المحكمين، و في حالة امتناع الأقلية عن التوقيع يشير بقية المحكمين إلى ذلك و يرتب الحكم أثره باعتباره موقعا من جميع المحكمين¹.

2 - تنفيذ الحكم التحكيمي:

أقر المشرع الجزائري بإلزامية تنفيذ الحكم التحكيمي من خلال الفقرة 2 من المادة 20 من القانون رقم 08-23 حيث نصت على أنه "... و يعد هذا القرار ملزما للطرفين في تنفيذه..."² فيكون حكم التحكيم النهائي أو الجزئي أو التحضيري قابلا للتنفيذ بأمر من رئيس المحكمة التي صدر في دائرة اختصاصها و يودع أصل الحكم في أمانة ضبط المحكمة من الطرف الذي يهمله التعجيل³ و تحوز أحكام التحكيم حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدورها فيما يخص النزاع المفصول فيه⁴.

يمكن لأطراف النزاع الرجوع إلى الهيئة التحكيمية لتفسير أو تصحيح حكم التحكيم أو الحصول على حكم تحكيم إضافي دون إعادة الفصل في موضوع النزاع⁵.

3-مدى إمكانية الطعن في أحكام التحكيم

نص قانون الإجراءات المدنية و الإدارية إلى أن الأحكام التحكيمية غير قابلة للمعارضة، لكن يجوز الطعن فيها عن طريق اعتراض الغير الخارج عن الخصومة أمام المحكمة المختصة قبل عرض النزاع على التحكيم⁶.

يمكن الاستئناف في أحكام التحكيم في أجل شهر واحد من تاريخ النطق بها أمام المجلس القضائي الذي صدر في دائرة اختصاصه حكم التحكيم ما لم يتنازل الأطراف عن حق

1 - المادة 1029 من قانون رقم 08-09 سالف الذكر.

2 - موزاوي علي، مرجع سابق، ص 468.

3 - المادة 1035 من قانون رقم 08-09 سالف الذكر.

4 - المادة 1031 من قانون رقم 08-09 سالف الذكر.

5 - المادة 1030 من قانون رقم 08-09 سالف الذكر.

6 - المادة 1032 من قانون رقم 08-09 سالف الذكر.

لاستئناف في اتفاقية التحكيم¹ و تكون القرارات القابلة للاستئناف وحدها قابلة للطعن بالنقض طبقاً للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون².

المبحث الثاني:

التسوية غير السلمية لنزاعات العمل الجماعية

غالباً ما تؤدي الطرق والوسائل السلمية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل الى طريق مسدود وفاشل في حل النزاع الجماعي للعمل، بسبب تمسك كل طرف بمواقفه او عدم التنازل على المطالب ورفض الحلول المقترحة أو التوصل الى نتائج لا ترضي جميع الأطراف المتنازعة على الرغم من تعدد محاولات التسوية الودية، وعند فشل تلك المحاولات قد يلجأ العمال الي وسيلة بديلة تتمثل في الاضراب، الذي يعتبر كوسيلة من وسائل الضغط المشروعة لتسوية النزاع، وفق ما تكفله القوانين والديساتير وضمن الحدود التي يسمح بها القانون يلجأ اليها العمال لإرغام المستخدم على قبول طلباتهم للحصول على حقوقهم المادية والمعنوية³ (المطلب الأول).

ونظراً للأهمية التي يكتسبها حق الاضراب بالنسبة للعمال، باعتباره أحد الوسائل الهامة للدفاع عن مصالحهم صدر قانون رقم 23-08 سالف الذكر، بين في مواده مدى شرعية حق الإضراب وشروط ممارسته، ولقد كرس المشرع الجزائري طرق تسوية الإضراب في حالة عدم الوصول إلى حل لنزاع القائم، وتعتبر هذه المرحلة كآخر مرحلة لحله وتتمثل في التفاوض الجماعي، و اللجوء الى اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم (المطلب الثاني).

¹ - المادة 1033 من قانون رقم 08-09 سالف الذكر.

² - المادة 1034 من قانون رقم 08-09 سالف الذكر.

³ - ملوك نوال، مرجع سابق، ص 178.

المطلب الأول:

ممارسة العمال لحق الاضراب

يعتبر الاضراب من المسائل التي حظيت بعناية من قبل الهيئات التشريعية، حيث يبدو الاهتمام به بارزا في القوانين الحديثة، التي أحاطته بحماية قانونية من مختلف الجوانب، ووضعت له عدة تنظيمات قانونية، الهدف منها ضمان ممارسة هذا الحق في ظروف عادية وسلمية، دون المساس بحقوق وممتلكات أصحاب العمل من جهة، ودون المساس بالمصالح الحيوية للمجتمع من جهة ثانية، ودون المساس بضمان منصب العمل بالنسبة للعمال من جهة ثالثة¹.

يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية والنقابية الأساسية، فهو حق مكفول بموجب الدستور الجزائري المعدل في سنة 2020²، حيث تنص المادة رقم 70 منه على أن "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون..."، وهو وسيلة للدفاع على المصالح المهنية للعمال، (الفرع الأول)، يشترط المشرع الجزائري على العمال الراغبين في اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب أن يحترموا الشروط الخاصة به (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

تعريف الاضراب

الإضراب هو الامتناع عن العمل لمدة محددة، مع تمسك المضربين بمنصب عملهم بهدف إحداث الضغط والتأثير على السلطة، التي تملك تحقيق المطالب التي قام الإضراب من أجلها، و يمارسه العمال متى اضطروا لذلك، وبحكم أهميته استفاض الفقه (أولا) والقانون في تعريفه (ثانيا).

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

² - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 9-434، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج ر عدد 47 الصادر في 08 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 08-19، ج ر عدد 14 الصادر في 07 مارس 2016، معدل ومتمم بموجب المرسوم الرئاسي 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.

أولاً: التعريف الفقهي للإضراب

تعددت التعاريف الفقهية للإضراب بحيث عرفه:

1- الرأي الأول يرى أنه: "الإضراب يتمثل في توقف جماعي عن العمل، يتم اتّخاذه بعد التشاور العمال، وأن الإضراب يتّخذ للضغط على صاحب العمل لحصله على الموافقة لتلبية مطالب العمال حول مسائل موضوع الخلاف"¹.

2- الرأي الثاني يرى أنّه: "هو وسيلة لحل خلافات العمل الجماعية، يتجسد في شكل توقف جماعي عن مزاوله العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم، قصد إجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم المهنية"².

3- الرأي ثالث يرى أن الاضراب "هو رفض جماعي ومدبر للعمل، يظهر قصد العمال في التحلل مؤقتاً من شروط عقد العمل، و ذلك لتأييد نجاح مطالبهم وتكريسها"³.

فيمكن تعريف الاضراب على "انه وسيلة للدفاع عن مصالح العمال"، او انه "توقف ارادي عن العمل من اجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم والاتفاقيات الجماعية لم يوفي بها صاحب العمل"، او انه توقف ارادي عن العمل من اجل المطالبة بتحسين ظروف وشرعية العمل"⁴.

هذه التعاريف ذكرت اغلب العناصر الجوهرية المطلوبة لتوافر الاضراب مثل الجماعية والقصد.

¹ - مخلوف كمال، مرجع سابق، ص 170.

² - هدي بشير، مرجع سابق، ص 201.

³ - عبد الله صابر رمضان، النقابات العمالية وممارسة الاضراب، دار النهضة العربية، مصر، 2004، ص 39.

⁴ - عبد الله صابر رمضان، مرجع اعلاه، ص 41.

ثانيا: التعريف القانوني للإضراب

عرفه المشرع الجزائري في المادة 42 الفقرة الأولى من القانون رقم 23 - 08 : "يقصد بالأضراب بمفهوم هذا القانون، توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء او الاعوان العموميون وفقا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاد الإجراءات الاجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عيها في الاتفاقيات او الاتفاقات او الاتفاقات الجماعية للعمل.

كما تطرق المشرع الى تعريف بعض من أنواع الاضراب في نص المادة 04 من القانون الجديد وتتمثل أنواع الاضراب في كل من :

- الإضراب من أجل مطالب سياسية فهو إضراب يهدف إلى تلبية مطالب سياسية غير مهنية
- الاضراب المفاجئ يقصد به الاضراب دون إيداع إشعار مسبق ودون مراعاة الإجراءات المسبقة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل
- الإضراب المتقطع إضراب في أوقات مختلفة
- الإضراب التضامني إضراب ينفذه عمال مؤسسة غير عمال المؤسسة المضربة بهدف دعم مطالب عمالها بصفة تضامنية
- الاضراب المفتوح اضراب متواصل غير محدد المدة¹.

¹ - المادة 4 من قانون 23-08 سالف الذكر.

الفرع الثاني:

شروط شرعية الاضراب

كرس القانون رقم 23-08 مجموعة من الشروط لممارسة حق الاضراب، لتقادي الوقوع في اضراب غير شرعي، فهناك إجراءات قانونية حرص المشرع على وجوب اتباعها قبل الشروع في الاضراب، وذلك باستنفاد جميع الطرق الودية لتسوية النزاع الجماعي للعمل (أولاً)، ولا يعد الاضراب مشروعاً الا بالموافقة المسبقة من قبل جماعة العمال (ثانياً)، كما أكد على شرط الاشعار المسبق (ثالثاً).

أولاً: استنفاد وسائل التسوية الودية

لا يتقرر حق العمال في الإضراب إلا إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية الداخلية و الخارجية، من تفاوض، مصالحة، ووساطة، و كذا الاتفاقية، طبقاً لأحكام المادة 42 من قانون رقم 23-08 المذكورة أعلاه، و إذا اتفق أطراف الخلاف على التحكيم يعلق اللجوء إلى الإضراب أو يوقف حالاً اذا شرع فيه، واجراء التسوية الداخلية (التفاوض) هو إجراء حساس ودقيق، يمكن اللجوء إليه في أي مرحلة من مراحل النزاع، فهو غير مرتبط بوضع معين، فيمكن اللجوء إليه في فترة الإشعار بالإضراب أو حتى في فترة الإضراب بعد ممارسته¹.

التأكد من رجوع الأطراف إلى آليات التسوية والمرور عليها، قبل الشروع في الإضراب، وفشلها في إيجاد حلول للنزاع وبالرجوع إلى القانون رقم 23-08 السالف الذكر، نجد أن المشرع عدد ونوع من هذه الآليات فمنها ما هو اجباري ومنها ما هو اختياري، في البداية نص المشرع على إجبارية دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات الاقتصادية، في اجتماعات دورية إجبارية بين ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات

1 - خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 90.

الاقتصادية المعنية من طرف لجان الحوار الاجتماعي، والتي أحال تنظيمها عن طريق التنظيم للوقاية من النزاعات الجماعية¹.

إلا أنه علينا 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 يسقط حقهم في ممارسة الإضراب، وذلك استنادا لمضمون نص المادة 44 من قانون رقم 08-23 المذكور سابقا ينص على ما يلي: "عندما يتفق طرفا النزاع الجماعي للعمل على عرض نزاعهما على التحكيم، يعلق وجوبا:

- اللجوء إلى الإضراب

- الإضراب الذي شرع فيه".

يتضح من خلال تحليل هذه المادة، أن التحكيم يخرج من مبدأ استنفاد الطرق الودية لتسوية النزاعات بين العمال بشكل ودي من أجل اللجوء إلى الإضراب لأن اتفاق أطراف النزاع كان واضحا وهو ما تأكده عبارة "عندما يتفق طرفا النزاع الجماعي للعمل"².

أما في حالة الشروع في الإضراب قبل استنفاد هذه الشروط يعتبر إضراب غير قانوني، يفقد العمال الذين قاموا به كافة الضمانات القانونية لحماية حق الإضراب، هذا ما أشارت إليه المادة 45 من قانون رقم 08-23، في عبارة "تعد غير قانونية في مفهوم هذا القانون الإضرابات التي... يشرع فيها قبل استنفاد إجراءات التسوية طبقا لأحكام هذا القانون..."³.

¹ - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 23- 362 مؤرخ في 2023/06/18، يحدد تشكيلة وكيفية تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمهما وسيرهما، ج ر عدد 67 صادر بتاريخ 17 أكتوبر 2023.

² - بوعكاز سهام، بن سليمان كاتية، تسيير الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2019، ص 09.

³ - المادة 45 من قانون رقم 08-23 سالف الذكر.

ثانيا : الموافقة المسبقة لجماعة من العمال على الاضراب.

تعتبر من الإجراءات الأساسية التي تضيء المشروعية على التوقف عن العمل، اذ يعتبر غيابها سببا كافيا لإضفاء صفة عدم المشروعية على الاضراب، وقد شهدت آلية الحصول على هذه الموافقة تطورا ملحوظا في التشريعات العمالية وإذا كانت موافقة أقلية العمال تقرر وتقرض ارادتها على كافة العمال، فإن الأمر لم يعد كذلك في الوقت الحالي اذ أصبحت الموافقة التي تعطي للأضراب شرعيته هي موافقة الأغلبية¹، تتم هذه الموافقة باتباع المراحل التالية:

يتم استدعاء العمال من قبل ممثلهم لحضور الجمعية العامة التي تعقد خصيصا لهذا الغرض، في أماكن العمل المعتاد لدى الهيئة المستخدمة، ويتعين على المنظمة النقابية التمثيلية او ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل، تبليغ المستخدم قبل 48 ساعة على الأقل من انعقاد الجمعية العامة كتابيا، مقابل اشعار بالاستلام، يتولى ممثل العمال في اطار هذه الجمعية تقديم عرض مفصل يتضمن مراحل التفاوض السابقة المتعلقة بالمطالب المهنية والاجتماعية، مع توضيح النقاط محل الخلاف العالقة والوسائل المقترحة لتجاوزها، ويتخذ القرار النهائي بشأن الدخول في الاضراب الجماعي بعد انتهاء من المداولات وفقا لما تم عرضه خلال الاجتماع هذا ما تؤكد المادة 47 في الفقرتين الثانية والثالثة من قانون سالف الذكر فتتص على أنه: "يتعين على المنظمة 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".

¹ - زنيغ علي، تكييف الاضراب في اطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة الاضراب، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر 1، 2008، ص

قرار اللجوء إلى الإضراب يكون عن طريق الاقتراع السري المباشر، حيث يبدي من خلاله العمال رغبتهم في اللجوء إلى الإضراب وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة وعدد الأعضاء يكون نصف عدد العمال على الأقل و تتم معاينة نتائج الاقتراع عن طريق

المحضر الذي يحرره المحضر القضائي، وذلك بمفهوم المادة 48 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر¹.

ثالثاً: الإشعار المسبق بالإضراب

الإشعار المسبق بالإضراب إجراء شكلي لمباشرته، فإن صدور قرار الإضراب لا يعتبر كافياً، فعلى العمال الراغبين فيه إخطار رب العمل أو الجهة المستخدمة عن نيتهم بالتوقف عن العمل، وذلك بشكل جماعي، ومنحه أجلاً بين تاريخ القرار وتاريخ دخوله حيز التنفيذ، فتتص المادة 49 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه " لا يشرع في الإضراب إلا عند انقضاء أجل الإشعار المسبق المودع وجوباً في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، مقابل إشعار بالاستلام". فلا يشرع في الإضراب إلا بعد انقضاء أجل الإشعار الذي لا يقل عن عشرة 10 أيام²، والذي يبدأ سريانه من تاريخ إيداعه لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، مرفقاً بمحضر الاقتراع وتحدد هذه المدة عن طريق التفاوض، وهو ما أكدته المادة 50 من قانون رقم 23-08 السالف الذكر.

¹ - تنص المادة 48 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر على: "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".

² - AMOURA Amar, droit du travail et droit social, guide pratique, Edition El Maarifa, Amger , 2002, p 201.

ويجب أن يتضمن الإشعار المسبق للإضراب، تحت طائلة البطلان، مجموعة من البيانات التي حددتها المادة 51 من قانون رقم 23 - 08¹، ويُعد هذا الإشعار شرطاً قانونياً جوهرياً لصحة الإضراب، ويهدف إلى تنظيم ممارسة هذا الحق بما يضمن التوازن بين حقوق العمال وواجباتهم، وحماية مصالح المستخدمين والمصلحة العامة، مع الالتزام بالإجراءات القانونية المنصوص عليها في التشريع الجزائري تطرق المشرع الجزائري من خلال المادة 52 الى بعض الحالات التي يكون فيها الإشعار باطلا وبدون اثر وذلك اذا بادرت به منظمة نقابية لم يتم اثبات وجودها القانوني او تمثيليتها المنتخبين طبقاً لأحكام هذا القانون، فالإشعار دليل قاطع على ارادة العمال في الشروع في الإضراب، فالإشعار يدرج ضمن الشروط اللازمة المقررة لشرعية الإضراب، و في حالة عدم احترام شروط وكيفيات تسوية النزاعات الجماعية للعمل المحددة في احكام هذا القانون او اذا بادر بالإشعار المسبق ممثلوا العمال غير يكون الإضراب مخالفاً للقانون، و لصاحب العمل صلاحية و سلطة الطعن فيه أمام الجهات القضائية المختصة و ذلك بالبطلان او المطالبة بالتعويض².

¹ - المادة 51 من قانون 23 - 08، يجب أن يتضمن الإشعار المسبق للإضراب، تحت طائلة البطلان:

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

² - احميه سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 150.

الفرع الثالث:

حماية حق الاضراب

يعد تعليق علاقة العمل الاثر الذي يترتب فوراً متى تمت ممارسة حق الاضراب، بشرط يكون هذا الاضراب وفق الاسس القانونية¹، اقر المشرع الجزائري بفرض حماية لحق الاضراب (أولاً)، وأوضح أهم مظاهر الحماية القانونية لممارسة حق الاضراب (ثانياً) .

أولاً: تعريف حماية حق الاضراب:

يقصد بحماية حق الاضراب، الحماية المهنية التي تجعل العامل لا يعتريه الخوف عند رغبته في المشاركة في الاضراب طبقاً للقانون وهو ما أتى به وقد عرفه المشرع الجزائري في مادة 55 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر: "حق الإضراب محمى طبقاً للتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة العمل ويترتب عليه تعليق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل.

لا يترتب على ساعات أو أيام العمل غير المؤدية بسبب الإضراب، أي حق تقاضي الأجر".

ثانياً: مظاهر حماية حق الاضراب.

من مظاهر الحماية القانونية التي اضافها المشرع على ممارسة حق الاضراب:

1- منع استخلاف العمال المضربين :

فإن استخلاف العمال المضربين من قبل صاحب العمل طول مدة الاضراب ممنوع، مهما كان شكل وهدف الإستخلاف، سواء بتوظيف عمال اخرين، او تعيينهم او تحويلهم بناء على المادة 56 / 1 من قانون رقم 23-08 بنصها " يمنع أي تعيين للعمال المضربين عن طريق التشغيل او غيره قصد استخلاف العمال المضربين..."

¹ - خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 75

يفهم من نص المادة انه يمنع على رب العمل اللجوء الى استبدال العمال، او تعيين عمال آخرين بدلهم لان ذلك يشكل خرقا للقانون، اذ يعاقب بثلاثة (3) اشهر الى ستة (6) اشهر وبغرامة من عشرون الف دينار 20.000 دج الى خمسين الف دينار 50.000 او بإحدى هاتين العقوبتين كل مستخدم يمس او يحاول المساس بممارسة حق الاضراب دون الاخلال بأحكام المادة 56 أعلاه.

2- عدم قطع علاقة العمل

لا يقطع الاضراب الذي شرع فيه حسب الشروط علاقة العمل و هذا ما نصت عليه المادة 55 من قانون رقم 23-08 السالف الذكر¹، ولكن يوقف اثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها، كأن يكون الاجر عن فترة الاضراب مستحق الدفع اذا وقع اتفاق بين الطرفين بعد انتهاء الاضراب، او اذا كان سبب الاضراب هو خطأ ارتكبه صاحب العمل مثل التأخيرات المتكررة في تسديد الاجر، مما يجيز لكل من الطرفين عدم تنفيذ التزاماته فمن جهة العمال يضربون عن العمل ويمتنعون عن اداءه، ومن جهة رب العمل يمتنع عن الوفاء بالأجر، وفي الحالات التي تتداخل فيها أسباب التوقف الناتج عن الاضراب مع أسباب توقف آخر كحالة العطلة السنوية لا تدخل مدة العطلة في حساب أيام الاضراب، حالة المرض حيث أن العامل المضرب الذي يصاب بمرض في بداية الاضراب او انثناءه يمكنه المطالبة باجره استنادا إلى أن توقف علاقة العمل كان بسبب المرض، وفي جميع الحالات لا يحرم العامل من التعويضات العائلية التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي².

¹ - تنص المادة 55 من القانون رقم 23 - 08 سالف الذكر على أنه: "حق الاضراب محمي طبقا للتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة العمل...".

² - هدفي بشير، مرجع سابق، ص ص 223 - 224.

3- منع تسليط أي عقوبة على العامل المضرب

يتمثل المظهر الثالث من الحماية في منع تسليط أي عقوبة على أي عامل بسبب مشاركته في إضراب شرعي، وفق الاحكام القانونية والاتفاقية المنظمة لكيفية ممارسة هذا الحق، واعتبار أي تصرف من هذا الشأن يقوم به صاحب العمل عديم الأثر، يمكن للعمال المطالبة بإلغائه والتعويض عن كل الأضرار التي لحقت بهم الا اذا ارتكب العامل خطأ جسيم اثناء الاضراب، مثل ممارسة العنف، أو تحطيم ملك الغير، أو رفض أمر التسخير وهو ما تأكده المادة 56 الفقرة الثانية من نفس القانون على انه:"

لا يمكن تسليط اية عقوبة تأديبية او اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب شرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون"¹

بمفهوم المخالفة إذا انعدمت صحة وشرعية الاضراب يمكن ان يؤدي الى آثار أخرى قد تصل درجتها الى إنهاء علاقة العمل².

المطلب الثاني:

إجراءات تسوية الاضراب

الاضراب ليس هو الحل القطعي للنزاع، وإنما هو مجرد وسيلة للضغط على الطرف الآخر ليأخذ بجدية مطالب الطرف المضرب ويسارع بتنفيذها، وبهذا عند الدخول في الاضراب لا يعني أنه التوقف عن مساعي الهادفة من أجل حل النزاع، ولذلك محاولات حل النزاع تظل دائمة في البحث عن المساعي للخروج منه، وهذه المساعي للتسوية المتمثلة في استمرار التفاوض الجماعي (الفرع الأول)، أو اللجوء إلى التحكيم عن طريق اللجنة الوطنية واللجنة الولائية (الفرع الثاني).

¹ - المادة 56 / 2 من قانون رقم 23 - 08 سالف الذكر .

² - زبيدي عبد الهادي، الداوي ادريس، لاطرش محمد امين، مرجع سابق، ص 46.

الفرع الأول:

التفاوض الجماعي كآلية لتسوية الاضراب

تنتهي التسوية الخاصة بالإضراب مباشرة بمجرد التوصل إلى اتفاق بين الأطراف لإنهاء النزاع وذلك في إطار التفاوض المباشر بينهم، تبقى إجراءات التفاوض المباشر مستمرة ومفتوحة للممارسة في أي مرحلة من مراحل النزاع بما في ذلك مرحلة إخطار المضربين المحتملين قبل البدء في الإضراب أو حتى بعد الإضراب¹، وفق نص المادة 69 من قانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب². يتعين على أطراف الخلاف خلال مدة الأشعار المسبق للإضراب مواصلة المفاوضات لتسوية خلاف موضوع النزاع وخلال هذه المفاوضات إذ توصل الطرفان إلى عنصر إيجابي في التسوية النزاع فيتوجب على كل من ممثلي العمال المجتمعين في الجمعية العامة إقرار عودة العمال إلى عملهم³.

الفرع الثاني:

اللجوء إلى لجان التحكيم لتسوية الإضراب

يصعب التوصل لحل يهدف إلى تسوية النزاع غالباً، رغم المساعي المختلفة المبذولة من الطرفين الأمر الذي ينتج عنه استمرار الإضراب في هذه الحالة يتم اللجوء إلى اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم، وتختص بالفصل في النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد إلى أكثر من ولاية أو إلى كامل التراب الوطني، فنجد نص المادة 70 من القانون رقم 23-08

¹ - لعلاوي عيسى، مرجع سابق، ص 499.

² - المادة 69 من قانون 23-08 سالف الذكر " 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 والاعوان العموميين المجتمعين في جمعية عامة بذلك، ويجب على هؤلاء أن يقرروا، وفق أحكام هذا القانون، العودة إلى العمل من عدمه. ويشارك المستخدم أو ممثله المفاوض قانوناً في الجمعية العامة".

³ - ملوك نوال، مرجع سابق، ص 175.

سالف الذكر، تقضي على انه "في حالة استمرار الإضراب...، عرض النزاع الجماعي للعمل حسب الحالة، على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليهما في أحكام هذا القانون " 1، حيث اذا شمل النزاع كامل التراب الوطني يتم اللجوء الى اللجنة الوطنية للتحكيم (أولاً)، اما اذا شمل النزاع مستخدمين المشتغلين في إقليم الولاية يتم اللجوء الى اللجنة الولائية (ثانياً).

أولاً : اللجنة الوطنية للتحكيم

تتظر في النزاعات التي تقتضيها ضرورات اقتصادية او نزاعات التي تمتد الى أكثر من ولاية على المستوى الوطني، وإذا استمر الإضراب، طبقاً للمادة 70 / 2 من القانون رقم 23 - 08 .²

تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم طبقاً لقانون 23-08³ وطبقاً للمرسوم التنفيذي 23-364 في مادته الثانية (2) من (14) أربعة عشر عضواً: (4) أربع أعضاء منهم معينين من طرف الدولة، (5) وخمسة أعضاء يمثلون العمال و(5) خمسة أعضاء يمثلون المستخدمين، إضافة إلى رئيس لجنة التحكيم، وهو الرئيس الأول للمحكمة العليا⁴.

تستمع اللجنة الوطنية إلى أطراف الخلاف كما تتلقى مستنداتهم، وكذا أية وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة، قبل إنتهاء ميعاد التحكيم بخمسة عشر (15) يوماً، وبعد التحقيق في الموضوع تصدر اللجنة قرارها المعلن بأغلبية الحاضرين وفي حالة تعادل الاصوات

1 - المادة 70 فقرة 1 من القانون 23-08 سالف الذكر.

2 - المادة 70 فقرة 2 من قانون 23 - 08 سالف الذكر "...تقتضي ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة.

يتعلق الإضراب بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 أعلاه التي قد يؤدي إلي تعريض حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر"

3- المادة 73 من قانون 23-08 سالف الذكر" تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم التي يرأسه قاض لدى الجهة القضائية المختصة، من عدد متساوٍ من ممثلي القطاعات الوزارية المعنية، ومن ممثلي المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلاً".

4 -المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364 سالف الذكر "تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم التي تدعى في صلب النص "اللجنة الوطنية"، من عدد متساوٍ من الأعضاء الدائمين والأعضاء الإضافية..."

يرجح صوت رئيس اللجنة على أن يرسل قرار اللجنة إلى مكتب الرئيس الأول للمحكمة العليا الذي يضيف عليه الصيغة التنفيذية¹، بموجب أمر صادر منه ويبلغ الرئيس في أجل أقصاه 30 يوم عمل².

ثانيا : اللجنة الولائية للتحكيم

ان المشرع الجزائري من خلال نصوص القانون الجديد قد استحدث لأول مرة لجنة جديدة تدعى باللجنة الولائية للتحكيم، والتي تفصل في النزاعات الجماعية التي تحدث على مستوى الولاية، إلى جانب اللجنة الوطنية للتحكيم وهي عبارة عن لجنة دائمة تبت في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالعمال الذين يمنع اللجوء الى الاضراب، وكذلك النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد الى أكثر من ولاية او الى كامل التراب الوطني³.

تؤسس اللجنة الولائية للتحكيم لدى كل ولاية، تتشكل من عدد متساوي من ممثلي القطاعات الوزارية المعنية، و من ممثلي المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلا حسب ما تضمنته المادة 74 من قانون رقم 08-23 سالف الذكر⁴.

تختص اللجنة الولائية للتحكيم في البت في النزاع خلال مدة 15 يوما من تاريخ مثول الطرفين أمامها وذلك حسب ماتتص عليه المادة 75 من قانون رقم 08 - 23 المذكور أعلاه" تقرر اللجنة الولائية للتحكيم، عندما يتم إخطارها فقط في النزاعات الجماعية، للعمل

¹ -المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 23 - 364 سالف الذكر "تتخذ القرارات التحكيمية للجنة الوطنية واللجنة الولائية بأغلبية أصوات أعضائهما الحاضرين، ويجب أن تكون معللة.

وفي حالة تساوي عدد الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحا.

² - المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 23 - 364. " تصدر اللجنة الوطنية قراراتها التحكيمية في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوم عمل،....."

³ - ملوك نوال، مرجع سابق، ص 178.

⁴ - المادة 74 من قانون 08-23 سالف الذكر "تؤسس لدى كل ولاية لجنة ولائية للتحكيم يرأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة، و تتشكل من عدد متساوي من ممثلين عن الإدارات المحلية والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا".

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 أمامها¹.

"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 (3) المالية لتاريخ صدورها، حسب الحالة من قبل رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم أو رئيس اللجنة الولائية للتحكيم..." هذا ما نصت عليها المادة 77 من قانون رقم 23-08 المذكور أعلاه.

¹ - المادة 75 من قانون رقم 23-08 سالف الذكر.

خاتمة

خاتمة

يعد موضوع نزاعات العمل الجماعية من الإشكالات القانونية والاجتماعية والاقتصادية بالغة الأهمية، فاستقرار علاقات العمل يُعد ركيزة أساسية للسلم الاجتماعي والتنمية الاقتصادية، ويقتضي ذلك وجود إطار قانوني فعال ومرن قادر على استيعاب تطورات أطراف العمل، وفي ذات الوقت، الحفاظ على التوازنات الضرورية لاستمرارية الهيئة المستخدمة.

يعتبر القانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، نقلة نوعية في التشريع الجزائري لحل نزاعات العمل الجماعية، حيث جاء بمستجدات هامة، مما يعكس رغبة المشرع في تحديد نطاق هذه النزاعات بشكل أكثر دقة لتفادي أي التباس في التطبيق.

كما عزز القانون الجديد من مكانة الطرق السلمية لتسوية النزاعات، كالتفاوض الجماعي، المصالحة، الوساطة والتحكيم، وذلك بتدعيم الإطار الإجرائي لها والزامية المرور ببعضها قبل اللجوء إلى الطرق الجبرية، هذا التوجه يُرسخ مبدأ الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية كسبيل أمثل لفض الخلافات.

فبالرغم من التأكيد الدستوري على حق الإضراب كحق مكفول للعمال، إلا أن القانون رقم 08-23 سالف الذكر، قد أحاط ممارسته بمجموعة من الشروط والضوابط الإجرائية والموضوعية، التي تهدف إلى تنظيم هذا الحق وتقنينه، بما يضمن عدم التعسف في استعماله ويُراعى المصالح الحيوية للمؤسسات والمجتمع.

من خلال الدراسة يتبين أن القانون رقم 08-23 يسعى إلى تحقيق التوازن بين حقوق العمال وحق المؤسسة في الاستمرارية، وهو ما يتجلى في آليات الإشعار المسبق بالإضراب، وكذا الإجراءات التي تسبق قرار الإضراب، ودور اللجان الولائية للتحكيم.

على الرغم من أهمية هذا الموضوع إلا أنه تعتريه مجموعة من النقائص يمكن تداركها بالاقترحات التالية:

1. أهمية تكثيف الدورات التكوينية والتحسيسية لمختلف أطراف علاقة العمل (عمال، أرباب عمل، ممثلي النقابات، مفتشي العمل، وقضاة) حول مستجدات هذا القانون لضمان فهم صحيح لأحكامه وتطبيقه الأمثل.
2. تشجيع وتفعيل دور المفاوضة الجماعية على مستوى المؤسسات كخط دفاع أول للوقاية من نشوء النزاعات الجماعية، وضرورة ترسيخ ثقافة الحوار الاجتماعي كقيمة أساسية في بيئة العمل.
3. دعوة الهيئات القضائية المختصة إلى تفعيل دورها في تسوية نزاعات العمل الجماعية وفق الآليات الجديدة التي أقرها القانون، وتوحيد الاجتهاد القضائي في هذا المجال لتعزيز الأمن القانوني.
4. النظر في إمكانية إنشاء هيئات متخصصة للوساطة والتحكيم، ذات طابع مستقل ومحايد، تكون مؤهلة لتقديم حلول مبتكرة وفعالة لنزاعات العمل المعقدة.
5. الوقاية من نزاعات العمل الجماعية، وذلك بالبحث عن إيجاد تسوية لقضايا المطروحة في إطار المصالح المشتركة.
6. عدم إهمال دور النقابة كجماعة ضاغطة قادرة على تمثيل العمال والدفاع مصالحهم.
7. أن آليات التسوية الودية التي وضعها المشرع كالمصالحة والوساطة والتحكيم ينبغي أن تكون على يد جهات مختصة ومؤهلة للتفاوض بين طرفي النزاع، وهذا لن يأتي إلا بإخضاع الوسطاء لتكوين خاص يؤهلهم للتفاوض ولفض النزاع بشكل ودي.
8. تحاور صاحب العمل وتشاوره الدائم مع العمال ومن يمثلهم من التنظيمات النقابية.

قائمة المراجع

و المصادر

1- الكتب

1. احميه سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
2. -----، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان لمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
3. -----، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان لمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
4. -----، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
5. -----، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، "القانون الاتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2013.
6. -----، احمية سليمان، الوجيز في علاقة العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015 .
7. أبو شنب احمد عبد الكريم، شرح قانون العمل وفقا لاحداث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
8. أبو عمرو مصطفى احمد، علاقات العمل الجماعية (المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقيات العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية [الاضراب -الاعلاق -التحكيم -الوساطة-المفاوضة] في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003) "دار الجامعة الجديدة"، الإسكندرية ، 2005.
9. بن عزوز بن صابر، الوجيز في منازعات قانون العمل نشأة علاقة العمل الفردية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
10. خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، دون طبعة، عنابة، 2008.

11. طربيت سعيد، قانون علاقات العمل و الضمان الاجتماعي، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2019.
12. زكي محمود جمال الدين، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، جامعة القاهرة، مصر، 1983.
13. عبد الله صابر رمضان، النقابات العمالية وممارسة الاضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.
14. عبد الله نصار محمد ، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية ، مطبعة جامعة الدول العربية، القاهرة، 1996.
15. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
16. عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005.
17. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الأردن، 2015.
18. فاضل خديجة، الوجيز في قانون علاقات العمل علاقة العمل الفردية و الجماعية، بيت الأفكار، الجزائر، 2023 .
19. المصاروة هيثم حامد، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)، دار حامد للنشر والتوزيع، طبعة أولى، عمان.
20. منصور محمد حسين ، قانون العمل ماهية قانون العمل، عقد العمل، العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم والإغلاق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
21. هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل ،علاقات العمل الجماعية ،الطبعة الاولى ، جسور النشر والتوزيع ، الجزائر ، 2016.

22. واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003.

2- الرسائل والمذكرات الجامعية

أ- رسائل الدكتوراه

1. أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2013.
2. الصقلي على، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في لب قانون المغربي والمقارن، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد بن عبد الله فاس، 1989.
3. عيساني محمد، منازعات العمل الفردية، أنظمة تسوية منازعات العمل، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
4. لعلاوي عيسى، الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1، 2011.
5. مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.
6. موزاوي علي، التفاوض الجماعي كإداة لتسيير علاقة العمل، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2021.

ب- مذكرات الماجستير

1. بن سلامة زاهية، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة الاخوة منوري قسنطينة، 2008.
2. بونعامه لحسن، علاقات العمل وآثارها على الإنتاجية في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1997.
3. زنيبغ علي، تكييف الاضراب في اطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة الاضراب، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر 1، 2008.
4. عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، 2010.
5. قوريشي بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم الادارية، جامعة الجزائر، بن عكنون، 2002.
6. واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الاصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، 2002.
7. حياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل فقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.

ت- مذكرات الماستر

1. الطاهر الطاهر، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2019 .
2. العود مليكة، بن عبد الكريم شمس الأصيل، طرق تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية، مذكرة نيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2024.

3. بن الذيب حمزة، حريري حمزة، خصوصية تسوية نزاعات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2024.
4. بن علي مختار، موساوي زوبيدة، دور الاتفاقيات الجماعية في تنظيم علاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، 2024.
5. بوعكاز سهام، بن سليمان كاتية، تسيير الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2019.
6. حبيب بن عيسى، بونوة مختار، الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والحقوق السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017.
7. حمدوش نعيمة، لعباسي عامرة، النظام القانوني لمنازعات العمل الجماعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2012.
8. حمديني ثينهانان، عاشور امينة، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في ظل القانون رقم 08-23، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2024.
9. حموش مولود، التفاوض الجماعي آلية لأنشاء الاتفاقية الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.
10. تريكي خليصة، حاكم رحمة، عنصر بثينة، تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، 2023.
11. خروبي نسرين، بوجاهم غفاف، الوساطة كطريق بديل لحل النزاعات، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، 2019.

12. خليفة علاء الدين، زايد لمين، التحكيم في مجال المنازعات الجماعية للعمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2024.
13. زيدي عبد الهادي، الداوي ادريس، لأطرش محمد امين، آليات تسوية النزاعات الجماعية في العمل مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2024.
14. سوداني وسام، حمادي مسيفا، خصوصية النظام الاجرائي لتسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2024.
15. سليمان جعفر، بورحلة مراد، دور المصالحة و الوساطة في تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2024.
16. شعلال حسيبة، بوراس تسعديت، الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، بويرة، 2017.
17. عربي عبد الكريم، خواص مراد، دور التفاوض الجماعي في الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2023.
18. عماري مختار، مستجدات نزاعات العمل الجماعية وفقا للقانون رقم 23-08(الإشكالية والحلول)، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن خلدون، تيارت، 2024.
19. لرينونة اكرام فاطمة الزهراء، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020.
20. مساعدي خولة، بوردهم وردة، المنازعات العمالية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2014.

21. مسيلي امال، رمال دنيا زاد، الاتفاقية الجماعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2022.

3-المقالات

1. بلعبدون عواد، "شروط وخصائص التفاوض الجماعي،" مجلة قانون العمال والتشغيل كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد 3، العدد 6، 2018، ص ص 139-157.
2. برتيمة عبد الوهاب، "المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد 22، 2015، ص ص 131-158.
3. شواخ بن محمد الأحمد، المفاوضة الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل شو الجماعية، دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، كلية الحقوق، جامعة دار العلوم الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد، 2021، 03 ص ص 301-341.
4. طيطوس فتحي، "الاطار القانوني للتفاوض الجماعي في تشريع العمل الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، مجلد 11، العدد 2، 2019، ص ص 1-14.
5. مكي خالدية، جلجل محفوظ رضا، "اتفاقيات العمل الجماعية في تحقيق المساواة بين طرفي عقد"، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، العدد 5، 2018، ص ص 71-83.
6. ملوك نوال، اليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، مجلد 16، العدد 1، 2024، 161-181.

4- النصوص القانونية

أ- الدستور

-دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 9-434، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج ر عدد 47 الصادر في 08 ديسمبر 1996، معدل ومتم بموجب القانون رقم 08-19، ج ر عدد 14 الصادر في 07 مارس 2016، معدل ومتم بموجب المرسوم الرئاسي 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.

ب- النصوص التشريعية

1. القانون رقم 78 - 12 مؤرخ في 5 أوت 1978، يتضمن القانون الاساسي العام للعامل، ج ر عدد 32 صادر بتاريخ 1978.
1. القانون رقم 90-02، المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، ج ر عدد 06.
2. القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتم بالقانون رقم 91/28 المؤرخ 1991/12/21، ج ر، العدد 68، الصادر بتاريخ 1991/12/25.
3. قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 يتضمن علاقات العمل، ج.ر عدد 17 صادرة بتاريخ 26 أبريل 1990 معدل ومتم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، صادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991، وأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 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 في 20 جويلية 2022.

4. القانون رقم 08 - 09 المؤرخ في 25 فيفري سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر عدد رقم 21، الصادرة بتاريخ 23 افريل 2008، معدل ومتمم بالقانون رقم 22-13، المؤرخ في 12 جويلية 2022، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر عدد رقم 48 الصادرة بتاريخ 17 جويلية 2022.
5. قانون رقم 23-02 مؤرخ في 25 افريل 2023 ، يتعلق بممارسة الحق النقابي ج ر عدد 29، صادر بتاريخ 02 ماي 2023.
6. قانون رقم 23-08 مؤرخ في 21 جوان 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 42، صادر بتاريخ 25 جوان 2023، يلغي القانون رقم 90-02، المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06 الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1990.

ت- النصوص التنظيمية

1. مرسوم تنفيذي رقم 23-359 مؤرخ في 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد كفاءات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطيهما، ج ر عدد 67 الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر سنة 2023.
2. مرسوم التنفيذي رقم 23-362 مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد تشكيلة وكفاءات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمهما وسيرهما، ج ر عدد 67 الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر سنة 2023.
3. مرسوم تنفيذي رقم، 23-363 مؤرخ في 17 أكتوبر، 2023 يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعباهم، ج.ر، عدد، 67 صادرة في 18 أكتوبر 2023.

5- المحاضرات

1. بلميهوب عبد الناصر، محاضرات في مقياس منازعات العمل، ملقات على طلبة الماستر بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2022-2023.
2. موسى نسيمة، محاضرات في مقياس قانون العمل، ملقات على طلبة الماستر بكلية الحقوق والعلوم السياسية، سعيد حمدين ، جامعة الجزائر1 يوسف بن خدة ،الجزائر ،2021-2022،

ثانيا- المراجع باللغة الفرنسية

- 1.PELISSIERS Jean et SUPIOTS A lain, JEAMMAND Antoine, Droit du travail,20éme édition, Dalloz, Paris 2000.
- 2.AMOURA Amar, droit du travail et droit social, guide pratique, Edition El Maarifa, Alger , 2002.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر وتقدير

إهداء

01.....	مقدمة
04.....	الفصل الأول: الإطار القانوني للنزاعات الناشئة عن علاقات العمل الجماعية
05.....	المبحث الأول: علاقة العمل الجماعية مصدر لنشوء النزاعات الجماعية
06.....	المطلب الأول: مفهوم علاقات العمل الجماعية
06.....	الفرع الأول: تعريف العلاقات الجماعية للعمل
06.....	أولاً : التعريف الفقهي
07.....	ثانياً: التعريف التشريعي
08.....	الفرع الثاني: خصائص الاتفاقية الجماعية
09.....	أولاً : تعدد الأطراف
09.....	ثانياً: الطبيعة التعاقدية لاتفاقية العمل الجماعية
10.....	ثالثاً : الطابع الشمولي من حيث المضمون
11.....	رابعاً : الطابع التنظيمي من حيث الهدف
11.....	المطلب الثاني: نطاق تطبيق الاتفاقيات الجماعية
12.....	الفرع الأول: النطاق المكاني لتطبيق الاتفاقية الجماعية
13.....	الفرع الثاني : النطاق الزمني لتطبيق الاتفاقية الجماعية
13.....	الفرع الثالث: نطاق تطبيق الاتفاقية من حيث الأشخاص
15.....	الفرع الرابع: النطاق المهني للاتفاقية الجماعية
16.....	المبحث الثاني: النزاعات الناشئة عن علاقات العمل الجماعية
16.....	المطلب الأول: مفهوم نزاعات العمل الجماعية
17.....	الفرع الأول: تعريف نزاعات العمل الجماعية
17.....	أولاً: التعريف الفقهي
18.....	ثانياً : التعريف التشريعي

- 20..... الفرع الثاني: شروط نزاعات العمل الجماعية.
- 20..... أولاً: أن يكون النزاع جماعي من حيث الأطراف.
- 21..... ثانياً: ارتباط النزاع بالعمل.
- 21..... الفرع الثالث: أسباب نزاعات العمل الجماعية.
- 22..... أولاً: الأسباب المادية.
- 22..... 1- الأسباب المتعلقة بالأجور.
- 23..... 2- الأسباب المتعلقة بالترقية.
- 24..... 3- الأسباب المتعلقة بظروف العمل.
- 25..... ثانياً: الأسباب المعنوية لنزاعات العمل الجماعية.
- 25..... 1- عدم رضا العامل داخل الهيئة المستخدمة.
- 26..... 2- غياب اهتمام رب العمل بمشاكل ومطالب العمال.
- 27..... 3- عدم المساواة.
- 28..... الفرع الرابع: التمييز بين النزاع الجماعي والفردى فى العمل.
- 28..... أولاً: تمييز النزاع الفردى والجماعى من حيث اطراف النزاع.
- 30..... ثانياً: التمييز بين النزاع الفردى والجماعى من حيث الهدف.
- 31..... ثالثاً: التمييز بين النزاع الفردى والجماعى من حيث إجراءات التسوية.
- 33..... المطلب الثانى: أنواع نزاعات العمل الجماعية.
- 33..... الفرع الأول: نزاعات عمل جماعية متعلقة بتعديل القانون.
- 34..... الفرع الثانى: نزاعات عمل جماعية متعلقة بتطبيق القانون.
- 35..... الفرع الثالث: نزاعات عمل جماعية متعلقة بتفسير اتفاقيات او اتفاقات جماعية للعمل.
- 37..... الفصل الثانى: آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية على ضوء القانون 23-08.
- 38..... المبحث الأول: الوسائل السلمية لتسوية نزاعات العمل الجماعية.
- 38..... المطلب الأول: التفاوض الجماعى كآلية وقائية لتسوية نزاعات العمل الجماعية.
- 39..... الفرع الأول: تعريف التفاوض الجماعى المباشر.
- 41..... الفرع الثانى: خصائص التفاوض الجماعى.
- 41..... أولاً- التفاوض الجماعى وسيلة سلمية.

- 42.....ثانيا- التفاوض الجماعي وسيلة جماعية.
- 42.....ثالثا- التفاوض الجماعي وسيلة اجبارية.
- 43.....رابعا- المفاوضة الجماعية وسيلة مباشرة.
- 43.....الفرع الثالث: شروط المفاوضة الجماعية.
- 44.....أولا- وجود علاقة عمل بين أطراف المفاوضة الجماعية.
- 44.....ثانيا- وجود منظمات نقابية تمثل أطراف المفاوضة الجماعية.
- 45.....ثالثا- وجود مصالح مشتركة.
- 45.....الفرع الرابع: نتائج التفاوض الجماعي.
- 45.....أولا- نجاح التفاوض الجماعي.
- 46.....ثانيا- فشل التفاوض الجماعي.
- 47.....المطلب الثاني: الطرق العلاجية لحل نزاعات العمل الجماعية.
- 48.....الفرع الأول: المصالحة.
- 48.....أولا: تعريف المصالحة.
- 49.....ثانيا : أنواع المصالحة.
- 49.....1- المصالحة الاتفاقية.
- 50.....2- المصالحة القانونية لتسوية النزاع الجماعي.
- 51.....ثالثا : إجراءات المصالحة.
- 53.....رابعا: نتائج المصالحة.
- 53.....1- نجاح المصالحة.
- 54.....2- فشل المصالحة.
- 55.....الفرع الثاني: الوساطة.
- 55.....أولا : تعريف الوساطة.
- 57.....ثانيا: خصائص الوساطة.
- 57.....1- الوساطة اجبارية.
- 57.....2- تدخل شخص من الغير.
- 58.....3- اقتراح تسوية للنزاع دون الفصل فيه.

ثالثا: الشروط الواجب توافرها لأداء مهمة الوساطة في مجال تسوية نزاعات العمل الجماعية.....	58.....
1- الشروط المتعلقة بالشخص الوسيط.....	59.....
2- الشروط المتعلقة بإجراءات التسجيل في قائمة الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل.....	61.....
رابعاً: إجراءات الوساطة.....	62.....
1- الاتفاق على تعيين الوسيط وعقد جلسات الاستماع.....	63.....
2- إجراء التحقيقات.....	64.....
3- تقديم الاقتراحات.....	65.....
خامساً: نتائج الوساطة.....	66.....
1- نجاح الوساطة.....	66.....
2- فشل الوساطة.....	66.....
الفرع الثالث: التحكيم.....	67.....
أولاً: تعريف التحكيم.....	67.....
ثانياً: أنواع التحكيم.....	68.....
1- التحكيم الاختياري.....	68.....
2- التحكيم الإجباري.....	69.....
ثالثاً: تشكيل هيئة التحكيم والإجراءات المتبعة أمامها.....	70.....
1- إجراءات عرض النزاع على التحكيم.....	71.....
رابعاً: الآثار المترتبة عن التحكيم.....	72.....
1- صدور الحكم التحكيمي.....	72.....
2- تنفيذ الحكم التحكيمي.....	73.....
2- مدى إمكانية الطعن في أحكام التحكيم.....	73.....
المبحث الثاني: التسوية الغير السلمية لنزاعات العمل الجماعية " الاضراب ".....	74.....
المطلب الأول: ممارسة العمال لحق الاضراب.....	75.....
الفرع الأول: تعريف الاضراب.....	75.....
أولاً: التعريف الفقهي.....	76.....

77.....	ثانيا: التعريف القانوني.....
78.....	الفرع الثاني: شروط شرعية الاضراب.....
78.....	أولا: استنفاد وسائل التسوية الودية.....
80.....	ثانيا : الموافقة المسبقة لجماعة من العمال على الاضراب.....
81.....	ثالثا: الاشعار المسبق بالأضراب.....
83.....	الفرع الثالث: حماية حق الاضراب.....
83.....	أولا: تعريف حماية حق الاضراب.....
83.....	ثانيا: مظاهر حماية حق الاضراب.....
83.....	1-منع استخلاف العمال المضربين
84.....	2- عدم قطع علاقة العمل.....
85.....	3-منع تسليط أي عقوبة على العامل المضرب.....
85.....	المطلب الثاني: إجراءات تسوية الاضراب.....
86.....	الفرع الأول : التفاوض الجماعي كآلية لتسوية الاضراب.....
86.....	الفرع الثاني: اللجوء إلى لجان التحكيم لتسوية الإضراب.....
87.....	أولا : اللجنة الوطنية للتحكيم.....
88.....	ثانيا : اللجنة الولائية للتحكيم.....
90.....	خاتمة

قائمة المراجع

الفهرس

ملخص

ملخص المذكرة

شهدت الجزائر في السنوات الأخيرة تحولات اقتصادية هامة، تمثلت في دعم الاستثمار وفتح المجال أمام القطاع الخاص، مما ساهم في ارتفاع معدلات التشغيل وتوسيع النشاطات الاقتصادية. غير أن هذا التطور صاحبه تنامي في النزاعات الجماعية داخل بيئة العمل، وازدياد حالات الاضطرابات، مما أفرز الحاجة إلى تنظيم أكثر فعالية لعلاقات العمل الجماعية. وفي هذا السياق، بادر المشرع الجزائري إلى استحداث الإطار القانوني الملائم، من خلال إصدار القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 جوان 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وكذا تنظيم ممارسة حق الاضراب، والذي يعتبر اطارا قانونيا متكاملًا لنزاعات العمل الجماعية في المؤسسات الاقتصادية، نظرا لخطورتها واثارها على هذه المؤسسات، و يركز على الوقاية والتسوية الودية مع تعزيز الحوار الاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل لضمان استقرار العلاقات المهنية، ويؤكد على اعتماد اليات تسوية ودية مرنة المتمثلة في المصالحة والوساطة والتحكيم، مع تنظيم ممارسة حق الاضراب ضمن شروط قانونية واضحة لضمان التوازن بين العمال ومصالح المؤسسات الاقتصادية.

Summary of the memorandum

Algeria has recently experienced major economic changes, including investment promotion and market liberalization, which boosted employment and economic activity. However, these developments also led to a rise in collective labor disputes and workplace unrest, revealing the need for more effective regulation of labor relations. In response, Law No. 23-08 of June 21, 2023, was enacted to prevent and settle such disputes and to regulate the right to strike. This law provides a comprehensive framework focused on conflict prevention and amicable resolution, promoting social dialogue and encouraging flexible mechanisms like conciliation, mediation, and arbitration, while clearly defining the legal conditions for striking to ensure balance between workers' rights and the interests of economic institutions.