جـــــــامعة مولـــــود معمـــــــري- تيـــــــزي وزو-
كلّيـــــــة الحقـــــوق والعلـــــوم السيـــــاسية
قسم الحقوق - نظام ل.م.د

خصوصية النّظام الإجرائي لتسوية منازعات العمل الجماعية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون
تخصّص: القانون الخاص

إعداد الطالبتين:
- سوداني ويسام
- حمادي مسيفا

تحت إشراف الأستاذة
د. مخلوفي مليكة

لجنة المناقشة

د/ موزاوي علي، أستاذ محاضر "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو..... رئيسًا
د/مخلوفي مليكة، أستاذة محاضرة "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو..... مشرفًا ومقررًا
د/ سليماني حميدة أستاذة محاضرة "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....ممتحنا

تاريخ المناقشة: 26 /06/ 2024

بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وتقدير

نسجد لله شاكرتان فضله، الذي منحنا الإرادة والصّبر حتى جعلنا ننجز هذا الجهد العلمي البسيط في مجال القانون، ويقول الرّسول صلى الله عليه وسلّم:

" مَنْ لاَ يَشْكُرُ النَّاسَ لاَ يَشْكُرُ الله".

تحية وتقدير واحترام للأستاذة المشرفة الدكتورة مخلوفي مليكة

إذ وجدنا منها التوجيه ورحابة الصدر، ولم تبخل علينا بشيء من وقتها وجهدها،

ولا نملك مع الشكر إلا أن ندعو الله أن يوفقها إلى ما يحبّ ويرضى

كما نتوجه بالشكر والتقدير إلى السادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول وقراءة هذا العمل وتصحيحه وإثرائه

فلهم منا جزيل الشكر والتقدير

ويسام ومسيفا ✍

إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد:

إلى من رضاها غايتي وطموحي، فأعطتني الكثير فلم تنتظر الشكر، والدتي العزيزة أطال الله في عمرها

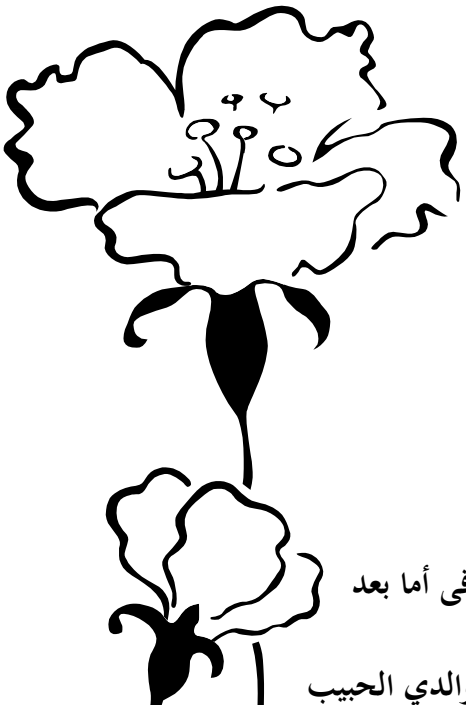
إلى والدي الحبيب الذي هو سندي لي في حياتي أطال الله في عمره

وإلى إخوتي ''سهام'' ''روميساء'' و'' لهنى''، اللواتي أطال الله في عمرهن

إلى جميع أفراد عائلتي

إلى صديقتي الوفية '' مسيفا'' وكل من قدم لي يد العون والمساندة في إنجاز هذه المذكرة

ويسام



إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد

إلى الذي علمني كيف يكون الصبر طريقا للنجاح، السند والقدوة والدي الحبيب

أطال الله في عمره

إلى من رضاها غايتي وطموحي، والدتي

التي أنجبتني لهذه الدنيا، أطال الله في عمرها

وإلى أخي الحبيب ''يوغرطة''، الذي كان سندا لي في حياتي وباقي عائلتي

أطال الله في عمرهم

إلى أصدقائي خاصة ''ويسام'' وكل من قدم لي يد العون في إنجاز هذه المذكرة

مسيفا

الفهرس

مقدّمة.....1

الفصل الأوّل

الإطار القانوني لمنازعات العمل الجماعية..... 5

المبحث الأوّل: مفهوم منازعات العمل الجماعية.....6

المطلب الأوّل: تعريف منازعات العمل الجماعية وتمييزها عن منازعات العمل الفردية.....6

الفرع الأوّل: تعريف منازعات العمل الجماعية.....6

أوّلاً: التّعريف الفقهي لمنازعات العمل الجماعية.....6

ثانيا: التعريف القانوني لمنازعات العمل الجماعية.....8

الفرع الثّاني: تمييز منازعات العمل الجماعية عن منازعات العمل الفردية.....9

أوّلاً: من حيث الموضوع.....10

ثانيا: من حيث الغرض.....10

ثالثًا: من حيث الأطراف.....11

الفرع الثّالث: شروط منازعات العمل الجماعية.....12

أوّلًا: أن تكون المنازعة جماعية.....12

ثانيًا: أن يكون موضوع المنازعة جماعي.....13

الفرع الرّابع: أسباب منازعات العمل الجماعية.....14

أوّلًا: الأسباب المباشرة.....14

1-المطالبة بزيادة الأجر.....15

2-غياب اهتمام رب العمل بمشاكل ومطالب العمال.....15

3-غموض الصلاحيات وانعدام المسؤولية لبعض العمال.....15

4-تزايد أعباء العمال.....15

5-ظاهرة الإستغلال.....15

6-انتشار البيروقراطية اتجاه العمل.....15

ثانيا: الأسباب غير المباشرة.....15

1-ضعف التواصل بين رب العمل والعمال.....15

2-ترابط المهام وتداخلها بين فئة العمال.....15

3-عدم وجود معايير أداء مشتركة.....15

4-الفروقات بين العمال 16

المطلب الثّاني: أنواع منازعات العمل الجماعية.....16

الفرع الأول: منازعات متعلقة بتطبيق القانون.....16

الفرع الثّاني: منازعات متعلقة بتعديل القانون.....17

الفرع الثالث: منازعات متعلقة بتفسير الإتفاقيات الجماعية للعمل.....18

المبحث الثاني: ارتباط منازعات العمل الجماعية بوجود علاقات العمل الجماعية.....19

المطلب الأوّل: مفهوم علاقات العمل الجماعية.....19

الفرع الأول: تعريف علاقات العمل الجماعية.....19

أولا: التعريف الفقهي لعلاقات العمل الجماعية.....20

ثانيا: التعريف التشريعي لعلاقات العمل الجماعية.....22

الفرع الثاني: خصائص علاقات العمل الجماعية.....25

أولا: الطّابع الجماعي من حيث الأطراف.....25

ثانيا: الطّابع التّفاوضي من حيث الانعقاد.....26

ثالثا: الطّابع الشّمولي من حيث المضمون.....27

المطلب الثاني: نطاق تطبيق علاقات العمل الجماعية.....28

الفرع الأول: النّطاق الزّمني لعلاقات العمل الجماعية.....28

الفرع الثاني: النّطاق المكاني لعلاقات العمل الجماعية.....30

الفرع الثالث: النّطاق المهني لعلاقات العمل الجماعية.....30

الفرع الرابع: النّطاق الشّخصي لعلاقات العمل الجماعية.....32

الفصل الثّاني

آليات تسوية منازعات العمل الجماعية.....34

المبحث الأول: الآليات الوديّة لتسوية منازعات العمل الجماعية.....35

المطلب الأول: الآليات الوقائية من منازعات العمل الجماعية.....35

الفرع الأول: التّفاوض الجماعي المباشر.....35

أولاً: تعريف التّفاوض الجماعي.....36

ثانيا: الشروط الواجب توافرها في المفاوض.....38

1-الأهلية.....38

2-الحصول على تفويض.....39

3-عدم تفويض المفاوضين قبل المستخدم.....39

ثالثا: آثر التفاوض الجماعي على علاقات العمل الجماعية.....40

الفرع الثاني: اللّجان المشتركة.....40

أولاً: إجراءات انتخاب اللّجان المشتركة.....40

ثانيا: تنظيم وصلاحيات اللّجان المشتركة.....42

1-تنظيم وسير لجنة المشاركة.....42

2-صلاحيات اللّجان المشتركة.....43

المطلب الثّاني: الآليّات العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية.....44

الفرع الأول: المصالحة إجراء علاجي لحلّ منازعات العمل الجماعية.....45

أولا: تعريف المصالحة.....45

ثانيا: أنواع المصالحة..... 46

1-المصالحة الإتفاقية..... 46

2-المصالحة القانونية.....47

ثالثا: إجراءات المصالحة.....47

رابعا: نتائج المصالحة.....48

الفرع الثاني: الوساطة آلية علاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية.....49

أولا: تعريف الوساطة.....49

1-التعريف الفقهي للوساطة.....49

2-التعريف القانوني للوساطة.....49

ثانيا: إجراءات الوساطة.....51

الفرع الثالث: التّحكيم آلية علاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية.....52

أولا: تعريف التّحكيم.....52

1-التعريف الفقهي للتحكيم.....52

2-التعريف القانوني للتحكيم.....53

ثانيا: أنواع التحكيم.....54

1-التّحكيم الاختياري.....54

2-التّحكيم الإجباري.....54

ثالثا: إجراءات التّحكيم.....54

المبحث الثاني: الإضراب آلية ضغط مشروعة لتسوية منازعات العمل الجماعية 55

المطلب الأول: مفهوم الإضراب.....56

الفرع الأوّل: تعريف الإضراب.....56

أوّلًا: التّعريف الفقهي للإضراب.....56

ثانيا: التعريف القانوني للإضراب.....57

الفرع الثاني: شروط اللّجوء إلى الإضراب.....58
أولا: استنفاذ إجراءات التسوية الودية.....58
ثانيا: ضرورة الأخذ الموافقة الجماعية للعمال.....59
ثالثا: الإشعار المسبق للمؤسسة المستخدمة باللجوء إلى الإضراب.....60
رابعا: ضرورة الحفاظ على أمن وسلامة أماكن العمل أثناء أو بمناسبة الإضراب.....62
المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن الإضراب وطرق تسويته.....63
الفرع الأول: الآثار المترتبة عن الإضراب المشروع.....63
أولا: أثر الإضراب على العلاقة بين ربّ العمل والعمال المضربين.....63
1-التعليق المؤقت لعلاقة العمل.....64
2-عدم تسليط أية عقوبة تأديبية على العمال المضربين.....65
3-الوقف المؤقت للأجر عن فترة الإضراب.....65
ثانيا: أثر الإضراب على علاقة ربّ العمال بالعمال غير المضربين.....66
الفرع الثاني: طرق تسوية الإضراب.....67
أولا: التفاوض الجماعي.....67
ثانيا: عرض النزاع على اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم.....67
خاتمة.....70
قائمة المراجع.....74
الفهرس.....83

مقدّمة

يشكّل موضوع علاقات العمل الفردية والجماعية إحدى الجوانب الهامّة بالنسبة لمختلف العمال والمستخدمين، وعلى مستوى جميع المؤسّسات المستخدمة في القطاعات والنشاطات الاقتصادية الخدماتية العامة والخاصة، وبذلك يعتبر عنصر العمل أهمّ الأركان الأساسية في تكوين العملية الإنتاجية، ومصدر عيش الإنسان بكرامة.

ولقد شهد العمل تطورات هامة عبر مختلف المراحل التاريخية المتعاقبة فقد كان مجرد شرطًا ملازمًا لبقاء الأفراد والمجتمعات، وانطلق متخذًا صورة النشاط الفردي لسدّ الحاجات الشخصية، ثمّ تطوّر شيئا فشيئا ليصبح نشاطًا يلبي حاجات الغير، مما فرض عليه أن يتّخذ عدة أشكال ونُظمٍ متنوعة تطورت بتطور المجتمعات ذاتها، متأثرا في شكله ومضمونه بكل الظّروف الاجتماعية والسياسية والإقتصادية السّائدة.

وعليه، يرتكز النّشاط الاقتصادي في معظم الدول على ذلك الجهد العملي الذي يقوم به العمال خدمة لربّ العمل من جهة، وتلبية متطلباتهم من جهة أخرى، لكن هذه العلاقة لا تخلو من نشوء نزاعات تهدّد القطاع أو النشاط القائم وذلك بسبب إخلال أحد الأطراف بالتزاماته أو لتضارب المصالح بينهم.

وعلى هذا الأساس، تعتبر منازعات العمل من بين المشاكل التي كانت ولا تزال تعاني منها دول العالم، والتي تنقسم إلى نوعين، منازعات جماعية ومنازعات فردية، حيث تنتج هذه الأخيرة بسبب توتّر علاقات العمل الفردية التي تربط بين العامل وربّ العمل فيما يتعلق بحقوق والتزامات طرفي العقد، بينما المنازعات الجماعية فهي تنتج أو ترتبط بعلاقات جماعية بين العمال وربّ العمل فيما يخصّ المصالح المشتركة بينهم.

وبحكم أنّ المنازعات الجماعية هي النتيجة أو الآثار الطبيعية لعلاقات العمل الجماعية بسبب المصالح المتناقضة لكلّ من العمال وأصحاب العمل من جهة، وكذا التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تحكم هذه العلاقة، والتي قد تؤدي إلى اختلال

التوازن بين مصالح الطرفين، حيث أن ظهور هذا النوع من المنازعات إلى تكتّل العمال في شكل نقابات عمالية يتخذونها ملاذهم الوحيد للدافع عن حقوقهم تُجاه أصحاب العمل.

فعادةً ما تُثار منازعات العمل الجماعية حول الحقوق والمصالح الجماعية للعمال حول تطبيق اتفاقية عمل جماعية أو حول تعديل قانون يحكم وينظم العلاقات بين العمال والمستخدمين، إذ يقوم النزاع الجماعي على معيار المصلحة الجماعية المشتركة للعمال، وهو ما يميزها عن المصلحة الشّخصية في المنازعات الفردية، وتثور هذه المنازعات بين مجموعة العمال أو التّنظيم النّقابي الممثل لهم من جهة وأصحاب العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية.

وقد ترتبط هذه المنازعات الجماعية بمختلف المواضيع المتعلقة بالعمل كالأجور والمكافآت وتوزيع الأدوار والمناصب وتوضيح المسؤوليات بشكل جيد، كما يمكن أن تتعلق بسوء الإدارة أو سوء الإشراف.

نظرًا للأضرار والآثار السّلبية المترتبة عن هذه المنازعات على مصالح الطرفين وعلى المجتمع والإقتصاد الوطني ككل، وخاصة إذ ما اتّسع نطاقها وأطال مدّها وتوجّه العمال إلى استخدام حقّهم في الإضراب للضّغط على أصحاب العمل لدفعهم إلى تلبية مصالحهم ومطالبهم، ممّا يهدر الاستقرار المهني والسّلم الاجتماعي، حرصت معظم تشريعات الدّول بما فيه التشريع الجزائري على تأمين مواجهة ملائمة لها من خلال وضع آليّات وطرق وديّة لتسويتها في مختلف المراحل التي تمرّ بها وذلك خارج القضاء لما يتطلبه من وقت وجهد ومال، وعليه يمكن لطرفي النزاع اللّجوء إلى التفاوض المباشر أو إلى المصالحة ثم الوساطة وأخيرا إلى التحكيم وذلك حسب القواعد والإجراءات المنصوص عليها في التشريعات الوطنية، لتعتبر بذلك هذه الآليات طرق ودية وبديلة عن القضاء لتسوية منازعات العمل الجماعية.

من هنا، يستمد الموضوع أهميته، إذ يعتبر موضوع منازعات العمل الجماعية وكذا طرق تسويتها من أهمّ المواضيع التي تستحقّ البحث والدّراسة، كونه ينفرد بخصوصيات لا تتواجد لدى المنازعات الأخرى لاسيما منازعات العمل الفردية، كما أنه موضوع عملي وواقعي، إذ أثار انتباهنا أنه هناك العديد من المنازعات الجماعية التي أثيرت على مستوى مفتشية العمل، هذا بالإضافة إلى قلّة الدراسات في هذا الموضوع، وانعدام المراجع المتخصّصة فيه ممّا يمنح لنا فرصة لإثراء مكتبتنا به.

وحتى نلم بمختلف خصوصيات النّظام الإجرائي لتسوية منازعات العمل الجماعية تمّ طرح الإشكالية التالية:

هل الخصوصيات التي أفردها المشرّع الجزائري بموجب القانون رقم 23-08 لتسوية منازعات العمل الجماعية كفيلة لضمان حماية حقوق العمال ورعاية مصالح المستخدمين؟

لغرض الوصول إلى أهداف دراسة الموضوع والإجابة على الإشكالية المطروحة اتّبعنا المنهج التحليلي، وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية المتعلقة بالموضوع لاسيما القانون رقم 23-08 وكذا القوانين ذات الصّلة.

وقصد الإلمام بالموضوع تطرقنا للإطار المفاهيمي لمنازعات العمل الجماعية في **(الفصل الأوّل)**، ثمّ تمّ رصد الآليات الإجرائية لتسويتها في **(الفصل الثاني)**.

الفصل الأوّل

الإطار القانوني لمنازعات العمل الجماعية

تتميّز الحياة المهنية بالحركية والتأثّر السّريع بتغير المعطيات القانونية والاقتصادية والاجتماعية باعتبارها تتأرجح بين مصلحتين متناقضتين، وهي مصالح العمال الجماعية من جهة، ومصالح أصحاب العمل من جهة أخرى، ولهذا تخضع في تنظيمها لعدّة قوانين ونُظم بعضها ذو طابع عام من وضع المشرّع وهو ما يعرف بقانون العمل أو قانون علاقات العمل الفردية والجماعية، والبعض الآخر ذو طابع مهني أو عقدي من وضع أطراف علاقة العمل في شكل اتفاقيات جماعية للعمل.

ارتبطت ظاهرة منازعات العمل الجماعية بتطوّر الحركة العمالية ونضالها في سبيل عدم انتهاك حقوقها، وتحسين علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل ورفع التعسّف الممارس من طرفهم.

ولما كان حدوث منازعات العمل الجماعية أمرًا متوقعًا وحتميًّا يعيشها طرفي عقد العمل أصبح من الضّروري تحديد مفهومها **(المبحث الأول)** وتبيان مدى ارتباطها بعلاقات العمل الجماعية **(المبحث الثاني)**.

المبحث الأوّل

مفهوم منازعات العمل الجماعية

لم يتّفق الفقه على تعريف موّحد لمنازعات العمل الجماعية، فهناك من وسّع في تعريفها لدرجة أنه لم يميز بينها وبين المنازعة الفردية، وهناك من ضيّق منها من خلال تمييزها وإبراز خصوصياتها عن المنازعات الفردية، بهدف إخضاع كلّ منهما لإجراءات خاصة لتسويتها، كما حاول المشرع الجزائري تعريفها**(المطلب الأول)** وتحديد أنواعها **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأوّل

تعريف منازعات العمل الجماعية وتمييزها عن منازعات العمل الفردية

للإحاطة بخصوصيات النظام الإجرائي لحلّ منازعات العمل الجماعية لابد من تعريفها **(الفرع الأوّل)**، وتمييزهاعن منازعات العمل الفردية **(الفرع الثّاني)**، مع تحديد شروطها **(الفرع الثّالث)** وأسبابها **(الفرع الرابع)**.

الفرع الأوّل

تعريف منازعات العمل الجماعية

استفاض الفقه القانوني في تعريف منازعات العمل الجماعية **(أوّلاً)**، كما حاول المشرّع الجزائري تعريفها إستنادًا إلى بعض النصوص القانونية ذات الصّلة **(ثانيا)**.

أوّلاً: التّعريف الفقهي لمنازعات العمل الجماعية

يعتبر موضوع منازعات العمل الجماعية من المواضيع التي نالت إهتمام الفقه بشكلٍ دائمٍ ومستمرٍ، هذا الإهتمام الذي نتج عنه عدة تعاريف متشابهة ومتقاربة في المعنى والمضمون، فهناك من يرى بأنها "تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة من العمال أو تمثيلهم النقابي من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتّفاق أو

اتفاقية جماعية تتعلّق بشروط وظروف العمل أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل أو بأيّ أثر من آثار علاقة العمل الجماعية"[1].

وتعرف أيضًا أنها "النزاع الذي ينشبّ بين ربّ العمل أو منظمة تُمثل أصحاب الأعمال من جهة، وبين مجموعة أو فريق منهم سواء كانوا منظمين تنظيمًا نقابيًا أو مجرّد مجموعة فعلية من جهة ثانية حول الحقوق والامتيازات التي تمسّبا لمصلحة الجماعية المخوّلة لهم قانونًا أو اتفاقًا"[2].

كما عرفها آخرون "بالخلاف الذي تحدثه مجموعة من العمال بصفة جماعية بقصد تحقيق مصلحة جماعية عمالية عامة أو مشتركة"[3].

كما تعرف أيضا" النزاع القائم بين مجموعة عمال أو فريق منظّم وبين مسؤول العمل أي ربّ العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تعليق أو تفسير قانون أو تنظيم أو إيقاف بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية أو المهنية"[4].

في حين لخصها البعض في "كلّ خلافٍ يقع بين طرفي العلاقة الجماعية (العمال أو ممثليهم وبين صاحب العمل) بسبب إخلال بالالتزامات التي تفرضها الأحكام القانونية والاتفاقية"[5].

---

[1]– أحمية سليمان، "الآليات المهنية الإتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع الفعلي"، **مجلة جامعة الجزائر**، مجلد 25، عدد 1، 2014، ص ص158–204.

[2]– مساعدية خولة، بودهم وردة، المنازعات العمالية الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2014، ص1.

[3]– مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المنازعات الجماعية نقابات العمل الجماعية منازعات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص283.

[4]– عجبة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية، النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص2013.

[5]– هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، الطبعة الأولى، جسور النشر والتوزيع، الجزائر، 2016، ص42.

رغم اختلاف هذه التعاريف إلا أن مضمونها واحد وهو أن منازعات العمل الجماعية هو كل خلاف بين مجموعة من العمال وأرباب العمل حول مصلحة جماعية مشتركة بين هؤلاء العمال.

ثانيا: التعريف القانوني لمنازعات العمل الجماعية

لم يقتصر تعريف منازعات العمل الجماعية على الفقه فقط رغم اعتباره اختصاص أصيلا له، بل للمشرع أيضًا دور في ذلك نظرًا لتأثره بالنّظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي السّائد في الدولة[1].

فقد عرفتها المادة (168) من قانون العمل المصري بأنها **"كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الإستخدام، تنشأ بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريقا منهم"**[2].

كما عرفتها المادة (123) من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي بتلك **"المنازعات التي تنشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عماله أو فريق منهم بسبب العمل أو شروط العمل"**[3].

وتقريبا التعريف نفسه تبنته المادة (210) من قانون العمل السوري بنصّها **"كل نزاع ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل وبين منظمة واحدة أو عدة منظمات عمالية بشأن شروط العمل أو ظروفه أو قواعد الإستخدام"**[4].

---

[1]– حافي صلاح الدين، منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2016، ص8.

[2]– نقلا عن: حمدوش نعيمة، لعباسي عامرة، النظام القانوني للمنازعات الجماعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2017، ص10.

[3]–نقلا عن: شواخ بن محمد الأحمد، "المفاوضة الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية: دراسة مقارنة"، **مجلة كلية القانون الكويتية العالمية**، العدد 3، 2021، ص 305.

[4]–المرجع نفسه، ص305.

في حين عرفها المشرع الجزائري بموجب المادة (2) من القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب بأنها **"يعد نزاعا جماعيا للعمل، كل نزاع مسيّر بموجب أحكام هذا القانون، وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة، ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى، لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون"**[1].

يعبر هذا المفهوم للنزاعات الجماعية للعمل عن طابع التوتر في العلاقات المهنية بسبب الإخلال بالالتزامات التي يفرضها القانون أو تلك التي أتفق عليها الطرفين، فهي تشكل خطرا على المصالح المهنية والإجتماعية للعمال وعلى الإقتصاد الوطني والسلم الإجتماعي خاصة عندما تشتد حدّتها.

الفرع الثّاني

تمييز منازعات العمل الجماعية عن منازعات العمل الفردية

بحكم أن منازعات العمل الجماعية من الآثار المترتبة عن عقود العمل فلابد من تميزها عن منازعات العمل الفردية من حيث الموضوع **(أولا)**، ومن حيث الغرض **(ثانيا)** وأخيرا من حيث الأطراف **(ثالثا)**.

[1]- قانون رقم 23-08، مؤرخ في 21 جوان 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد (42)، الصّادر بتاريخ 25 جوان 2023.

أوّلاً: من حيث الموضوع

يدور النزاع الجماعي حول حقوق ومصالح جماعية للعمال، وينشأ من مطالب أو مقترحات نقابية كالمطالبة بالزيادة في الأجور أو التحسينات في ظروف العمل، وهي مطالب تثار عادة عند إبرام اتفاقية جماعية[1].

كما يصنّف النزاع جماعيا إذا تعلق الأمر بمصلحة جماعية أو مشتركة لعدد من العمال غير معنيين بذواتهم، فقد يكون موضوعه إحدى بنود شروط العقد، أو ظروف العمل، أو تغيير العقد أو تطبيقه.

بينما يعتبر النزاع فرديا إذا أثير بشأن عامل واحد أو أكثر معينين بذواتهم[2]، كالأجير الذي ينازع مستخدمه في تسريحه تأديبيا كون هذا الأخير اعتمد على خطأ مهنيلم يرتكبه[3]، ففي هذا المثال يتعلق الأمر بعامل واحد، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يتعدى ليشمل باقي العمال، ولكن إذا طُرد بسبب انتمائه إلى نقابة عمالية فالطرد في هذه الحالة يعتبر مساسًا بالحرية الجماعية للعمال ويهددهم جميعا، وبالتالي قد يتحوّل النزاع الفردي إلى نزاع جماعي[4].

ثانيا: من حيث الغرض

يمكن أيضا التمييز بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي من حيث الغاية من رفع النزاع، فإذا كان غرضه الإعتراف بحقّ فردي أو حمايته فإنّ النزاع يعد فرديًا، أما إذا كان

---

[1]– حمدوش نعيمة، العباسي عايدة، النظام القانوني للمنازعات الجماعية في قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص12.

[2]– علوي رميسا، السيساوي ليليا، نزاعات العمل الفردية والجماعية في المؤسسة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2022، ص58.

[3]– عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2010، ص29.

[4]– حمدوش نعيمة، العباسي عايدة، النظام القانوني للمنازعات الجماعية في قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص12.

الغرض منه إنشاء حقوق عمالية جديدة أو حماية مصلحة مشتركة للعمال فيكون النزاع جماعيا.

ثالثًا: من حيث الأطراف

يجب أن يمسّ النزاع الجماعي عددا من العمال الأجراء، سواء كانوا مهيكلين في تنظيم نقابي أو ليسوا مهيكلين، على أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم كأن يكونوا تابعين لنقابة واحدة أو مهنة معينة أو لقطاع نشاط معين، وذلك بغض النّظر إلى تعدد أصحاب العمل أو أن يكون صاحب العمل واحد.

وهو ما نصّت عليه المادة (2) من القانون رقم 23-08، حيث اشترط أن تكون مجموعة من العمال ممثلة من طرف ممثليها النقابيين، وفي حالة عدم وجود ممثلين نقابيين تمثّل مجموعة من العمال الممثلين الذين ينتخبهم العمال، وبذلك يكون المشرّع الجزائري قد جعل من صفة الشخصية الممنوحة لمجموعة العمال أمرا ضروريا لقيام النزاع الجماعي في العمل واكتسابه الصفة الشرعية[1].

كما أن المشرّع الجزائري لم يحدد الحد الأدنى أو الأقصى لعدد العمال الذين يشملهم النزاع حتى تعتبر منازعة عمالية جماعية، الأمر الذي قد يشكّل خطورة في ذلك، فقد تؤدي إلى مواجهة بين العمال أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم من جهة وصاحب أو أصحاب العمل من جهة أخرى عامة، فتصل بالطرف الأول إلى التوقّف الجماعي عن العمل أيّ الإضراب، وبالطرف الثاني إلى غلق محلّ العمل إذ لم تجد لها حلولاً سريعة، ممّا قد يعرّض مصالح وحقوق العمال وأصحاب العمل للأضرار والمخاطر لم تكن في

[1]-العلوي عيسى، الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2011، ص48.

الحسبان، فضلاً عن المساس بالاقتصاد الوطني حالة ما إذا كان النزاع في قطاع حساس أو إستراتيجي في البلاد أو في مصالح المجتمع الاقتصادية أو الاجتماعية[1].

نستخلص مما تقدم أن للمنازعات العمل الجماعية خصوصيات تنفرد بها، فهي ليست مجموعة نزاعات فردية تخصّ مجموعة عمال لأسباب أو أهداف مختلفة، بل هي نزاع واحد من حيث الهدف والسّبب، حيث يشترك فيها جميع أو مجموعة من العمال، وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعي، ويكفي اعتبار سبب النزاع الجماعي أن يمسّ بمصالح جميع أو مجموعة من العمال حتى ولو كان في البداية يخصّ عاملاً واحدًا، كأن يتّخذ صاحب العمل إجراءً معين ضدّ عاملٍ محدد من شأنه أن يهدّد أو يمسّ بمصالح بقية العمال الآخرين[2].

الفرع الثّالث

خصائص منازعات العمل الجماعية

تنفرد المنازعات العمل الجماعية بشروط خاصة وهي أن تكون جماعية لا فردية **(أولاً)** تمسّ بمصلحة مشتركة للعمال **(ثانيا)**.

أوّلًا: أن تكون المنازعة جماعية

لكي يكون موضوع النزاع جماعي، يجب أن يشمل الخلاف جميع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم، سواء كانت هذه المجموعة منتسبة إلى نقابة أو عدة نقابات أو غير منتسبة، ويستوي أن يكون الطرف الثاني صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل[3].

---

[1]– أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 343.

[2]– المرجع نفسه، ص343.

[3]– حمدان برصالي ليلى، تسوية منازعات العمل الجماعية عن طريقة التحكيم، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2010، ص14.

ثانيًا: أن يكون موضوع المنازعة جماعي

يقتضي أن يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال، وتشمل على العموم المطالبة بتطبيق نصّ قانوني في صالحهم أو أحد بنود الإتفاقية كالزيادة في الأجور أو بعض التعويضات، أو تحسين شروط العمل، وغيرها من مواضيع نزاع العمل المتعددة التي يرتبط أساسا بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية للعمل.

تفاديا للنزاعات التي تثور بشأنها ألزم المشرع الجزائري بموجب المادة (5) من القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب أصحاب العمل وممثلو العمال عقد اجتماعات دورية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية بنصّها **"يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة، بصفة مشتركة، وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة.**

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات عن طريق الإتفاقيات أو الاتفاقات، التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال.

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

وهكذا، يمكن القول بأن النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية تخصّ مجموعة عمال لأسباب أو أهداف مختلفة، بل هو نزاع واحد ذو هدف مشترك بين جميع أو مجموعة من العمال، وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعيا، مع الإشارة إلى أنه يمكن لنزاع فردي أن يكون سببا لنشوء نزاع جماعي كأن يتخذ صاحب العمل إجراء ما ضد عامل معين من شأنه أن يهدد أو يمسّ بمصالح بقية العمال الآخرين[1].

[1]– العبيد سهيلة، شعباني أميرة، الوساطة في منازعات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2022، ص29.

الفرع الرّابع

أسباب منازعات العمل الجماعية

ساهمت العديد من الأسباب والعوامل في زيادة احتجاجات ومنازعات العمل الجماعية، منها الظّاهرة أو المباشرة **(أوّلاً)** ومنها العميقة أو غير المباشرة**(ثانيًا)**.

أوّلًا: الأسباب المباشرة

تتمثل الأسباب المباشرة فيما يلي:

1-المطالبة بزيادة الأجر: يمكن اعتبار مطالبة العمال بزيادة الأجور والحصول على المكافآت والعلاوات وجميع الإمتيازات الأخرى كالإجازات والضّمانات وتطوير ظروف العمل والسلامة التي من شئنها تحسين أوضاعهم أسبابا مباشرة لظهور منازعات العمل الجماعية على مستوى الهيئة المستخدمة أو على مستوى المحلي أو والوطني.

2-غياب إهتمام ربّ العمل بمشاكل ومطالب العمال: يمكن اعتبار أيضًا تمسّك صاحب العمل بموقفه السّلبي تُجاه مطالب العمال وعدم اهتمامه بمشاكلهم وظروفهم المعيشية ومحاولته الهادفة إلى زيادة أرباحه وتوسيع أعماله ولو على حساب جهود العمال وعَرقهم، فضلاً عن الطّرق والوسائل اللاإنسانية التي يعامل بها عماله والتمييز بينهم، كل ذلك وغيرها يمكن اعتباره أسبابا مباشرة لنشوء الخلافات التي تتطور إلى النزاع الجماعي الذي قد يحمد عُقباه[1].

3-غموض الصلاحيات وانعدام المسؤولية لبعض العمال: يعد غموض الصلاحيات من الأسباب الرئيسية في حدوث النزاعات في بيئة العمل، ونعني بذلك عدم وضوح المهام التي تقع على كل عامل، ولعل السبب في ذلك راجع إلى رب العمل الذي عادة لا تفلح في توضيح الصلاحيات وتنفيذها على العمال.

[1]- العلاوي عيسى، الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص24.

4-تزايد أعباء العمال: هناك ممارسات خاطئة من بعض المؤسسات على العمال تتمثل في تقليل بعضهم كتسريحهم أو إحالتهم إلى التقاعد مما يؤدي إلى حدوث ضغط شديد على العمال المتبقيين وزيادة أعبائهم ومسؤوليتهم ومن ثمة تذمرهم من الوضع مما قد يصل الحال بهم إلى نشوء نزاعات بينهم وبين ربّ العمل.

5-ظاهرة الاستغلال: التي تميزت بها أكثر المجتمعات إن لم نقل جميعها، مما نتج عنها الطبقية وتتناقض المصالح وانتشار الظُلم والتوتّر الذي يستمر ويتفاقم حتى يتحول النزاع الفردي إلى نزاع جماعي.

6-انتشار ظاهرة البيروقراطية تُجاه العمال: إن تواجد المحاباة والتمييز بين العمال وكذا إنعدام الشفافية النشاط الإنساني يؤدي إلى نزاع جماعي فمثل هذا الإشكال يصعب حلّه حتى في المجتمعات الأكثر تطورًا وتقدمًا واللامساواة وانتشار البيروقراطية في محيط العمل، وكذا تفوق البعض على البعض الآخر في العمل أو الإنتاج أو التفكير والإبداع، أو في أي مجال آخر من مجالات.

ثانيا: الأسباب غير المباشرة

يمكن تلخيص هذه الأسباب فيما يلي:

1-**ضُعف التواصل بين ربّ العملُ والعمال:** يعتبر ضُعف الحوار والتواصل بين العمال وربّ العمل من أحد أسباب حدوث المنازعات في بيئة العمل، فنقص المعلومات والبيانات الخاصة بالعمل قد يؤدي إلى إساءة الفهم بين الطرفين، في حين إذا كان التواصل قوي يؤدي إلى التفاهم وإزالة كلّ غموضٍ ولبسٍ بما يساهم في الأخير التقليل من المنازعات.

2-ترابط المهام وتداخلها بين فئة العمال: هناك علاقة بين مدى ترابط المهام بين العمال واحتمالية نشوء النزاعات بينهم، حيث يحدث حدة في النقاشات التي تؤدي إلى زيادة الإحتكاك وإدلاء الآراء المختلفة، إلا أنه يمكن أن يكون ترابط المهام بمفهوم إيجابي من حيث وجود التعاون بين العمال في إنجاز المهام بسرعة وكفاءة.

3-عدم وجود معايير أداء مشتركة: يعتب توفر عنصر العدالة والمساواة بين العمال في المؤسسات الإقتصادية أمرا مهما وأساسيا، ذلك لأن الإختلاف في معايير تقييم الأداء وبالأخص تلك المتعلقة بالأمور المالية كأنظمة المكافآت والحوافز ستؤدي حتما إلى نشوء نزاعات عمالية ومشاحنات بين العمل فيما بينهم وبين ربّ العمل، ومثال ذلك عدم وجود معايير مشتركة في نظام المكافآت، فمثلا تتم مكافأة عامل الإنتاج على كفاءته حيث تقاس هذه الكفاءة من خلال إنتاج عدد قليل من المنتجات على المدى الطويل، ومن ناحية أخرى تتم مكافأة مديري المبيعات على الإنتاجات القصيرة المدى لتغيرات السوق، وهنا تبدأ النزاعات لذا لابد من تلبية كل وحدة بمعايير خاصة بها.

4-الفروقات بين العمال: هناك عدّة فروقات بين العمال من حيث القدرات الشخصية والمهارات والكفاءات، وهذه الفروقات حتما ستؤثر على طبيعة العلاقات بينهم والتي تؤدي إلى ظهور ممارسات غير أخلاقية كالهيمنة والعدوانية مما قد يساهم في نشوء المنازعات الجماعية.

المطلب الثّاني

أنواع منازعات العمل الجماعية

هناك عدة أنواع من منازعات العمل الجماعية، وكل واحدة منها لها غايتها وهدفها، فمنها نزاعات تثار حول تطبيق القانون **(الفرع الأوّل)**، وأخرى بشأن تعديل القانون **(الفرع الثاني)** وأخيرا نزاعات متعلقة بتغيير الإتفاقيات **(الفرع الثالث)**.

الفرع الأول

منازعات متعلقة بتطبيق القانون

تثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال والمستخدمين حول تفسير أو تطبيق قانون يدعي فيه العمال خرق المستخدم لبند من بنود الإتفاقية المبرمة بينهما، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال، فمثلا تم تصنيفهم في مرتبة أقل مما صنفهم

فيها القانون، أوأن يثور الخلاف حول تفسير نصّ تنظيمي يدعي فيه كل طرف حقّه في تفسيره للنّص.

وفي هذه الحالة نصّت المادة (131) من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم على أنه **"يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الإتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي جزئيا أو كليا وذلك في غضون إثني عشر شهرا التي تلي تسجيلها"**، ليدخل أطرافها في مفاوضات حول موضوع النقض دون أن يؤثّر ذلك على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية التوصل إلى إبرام اتفاقية جديدة.

الفرع الثّاني

منازعات متعلقة بتعديل القانون

في هذا النوع من المنازعات الحالة يتمسّك العمال وأرباب العمل بحقّهم في المطالبة بتعديل ومراجعة الإتفاقية الجماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الإستفادة من بعض الإمتيازات الاجتماعية بناء على تغيير وضع أو أوضاع اقتصادية أو اجتماعية، وظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الإتفاقية[1]، وفي هذا الصّدد نصّت المادة (62) من القانون رقم 90-11 المتضمّن علاقات العمل على أنه **"يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعًا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل"**.

رغم أن الأمر يتعلق بتعديل عقد العمل بناءً على تعديل قانون أو اتفاقية، إلا أن ذلك لا يمنع العمال من المطالبة بهذه الإمتيازات طالما هناك مصلحة لأحد الطرفين وهم

[1]– مساعدية خولة، بوردهم وردة، المنازعات العمالية الجماعية، مرجع سابق، ص 4.

العمال، ونفس الشيء بالنسبة للحالات التي يفرض ويستوجب فيها القانون أو الإتفاقيات الجماعية للعمل إجراء هذا التعديل بغضّ النّظر لاعتبار إرادة الطرفين في ذلك[1].

الفرع الثالث

منازعات متعلقة بتفسير الإتفاقيات الجماعية للعمل

يقتضي هذا النوع من المنازعات على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الإلتزام بتطبيق وتنفيذ ما توصلا إليه في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

لكن، قبل ذلك يجب أن تكيف كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الإتفاقية أو الاتفاق الجماعي مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون مفيدا للعامل.

غير أنه يمكن الوقوع في سوء تفسير بند أو شرط تتضمنه الإتفاقية الجماعية بما يمسّ أو يلحق ضررًا بالعامل أو العمال، إذ يمكن هنا أن يكون النزاع فرديا إذا مسّ فئة من العمال أو قطاعا معينا بسبب سوء تفسير أو تطبيق إتفاقية جماعية خاصة إذا تمسك الطرف الآخر المتضرر باللّجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة قصد تسوية بغرض تجنب تأزّم الأوضاع وعرقلة العمل، لاسيما حينما يتعلق الأمر بإجراء تقليص من عدد العمال أو التسريح الجماعي للعمال لأسباب اقتصادية، إذ هناك مجموعة من الإجراءات يجب على المستخدم استنفاذها قبل البدء في إجراء التسريح وإلا اعتبر ذلك خرقا في تفسير بنود الاتفاقية الجماعية[2].

---

[1]– لرينونة إكرام فاطمة الزهراء، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم قانون عام، جامعة مستغانم، 2020، ص20.

[2]– يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص71.

المبحث الثاني

ارتباط منازعات العمل الجماعية بوجود علاقات العمل الجماعية

لا يمكن الحديث عن وجود نزاعات عمل جماعية بمعزل عن قيام علاقات عمل في إطار جماعي تظمّ فئات مهنية معينة أو ممثليهم في مواجهة فئة أرباب العمل أو المستخدمين أو ممثليهم وذلك في إطار مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات، لذاك تعد علاقات العمل الجماعية سبب نشوء النزاعات الجماعية، ذلك أن الأحكام التي تنظمها هي أحكام ملزمة للطرفين، ومخالفتها يؤدي إلى منازعات جماعية، وبحكم لأنهما مترابطتان ومتلازمتان فلابد من تحديد مفهوم علاقات الجماعية **(المطلب الأول)**، ونطاق تطبيقها **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأوّل

مفهوم علاقات العمل الجماعية

تعرف الإتفاقيات الجماعية في علاقات العمل ذلك الاتفاق الذي يقام في إطار التداول والتباحث بين رئيس العمل من جهة والعمال من جهة أخرى لإيجاد طرق التوافق لثبات واستقرار مناخ العمل، ومن أجل وضع موازين مرضية لكلا الطرفين داخل المؤسسة المستخدمة، فلاتفاقيات الجماعية وسيلة لتفادي المنازعات الجماعية التي قد يؤدي تطورها إلى الإضراب، ولهذا تعتبر وثيقة للسلم الاجتماعي داخل المؤسسة أو القطاع، وبقدر أهميتها لابد من تعريفها **(الفرع الأول)** مع تحديد خصائصها **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول

تعريف علاقات العمل الجماعية

أجتهد الفقه القانوني في وضع تعريف لعلاقات العمل الجماعية **(أولا)**، كما حاول المشرع الجزائري وضع أساسياتها من خلال تحديد عناصرها **(ثانيا)**.

أولا: التعريف الفقهي لعلاقات العمل الجماعية

يعتبر موضوع اتفاقيات العمل الجماعية من المواضيع التي اهتم بها الفقه بشكل دائم غير منقطع، وبفضله أنتجت عدة تعاريف ومفاهيم متشابهة ومتقاربة توحي إلى معنى واحد ومضمون شامل، حيث عرفها البعض أنها "تنظيم عقدي سابق لشروط العمل، أو تحديد اتفاقي لعلاقات العمل تبرم على مقتضاه عقود العمل الفردية"[1].

كما تعرف أيضًا "اتفاق مبرم بين واحد أو عدة أصحاب عمل أو تنظيم أو تجمع لأصحاب العمل من جهة، وتنظيم أو عدة تنظيمات نقابية للعمال من جهة أخرى، بهدف تحديد المشترك لشروط التوظيف والعمل ومختلف الضمانات الاجتماعية"[2].

وغير بعيد عن هذا التعريف ثمة من يرى بأن الإتفاقية الجماعية "هي اتفاق يتعلق بشروط العمل والضمانات الاجتماعية، مبرم بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل، وواحد أو أكثر من تنظيم نقابي للعمال، نتيجة تفاوض جماعي"[3].

بينما يذهب بعض الفقهاء إلى تجاوز مضمون التعاريف السابقة ليتناولوا بعض الجوانب التقنية والإجرائية، ومنهم الأستاذ Michel Des pax الذي يرى بأن الإتفاقية الجماعية هي "اتفاق يحرر كتابة ويودع في كتابة ضبط محكمة العمل، يتضمن الأحكام المقررة في القانون المتعلقة بكيفيات مراجعتها واستظهارها وتجديدها وما يتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية، ويبرم بين نقابة عمالية وصاحب عمل أو تجمع لأصحاب العمل، بهدف تنظيم شروط العمل الجماعية والمهنية"[4].

---

[1]– الطاهر طاهر، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة غرداية، 2020، ص20.

[2]– مسيلي آمال، رمال دونيازاد، الإتفاقية الجماعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2022، ص81.

[3]– شعلال حسيبة، بوراس تسعديت، الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة أكلي محند أولحاج، بويرة، 2017، ص11.

[4]- MICHEL Des Pax, Traité de droit du travail conventions collectives, Dalloz, Paris, 1966, P752.

بينما يعرفها Gérard Lyon Caen بأنها "اتفاق مبرم بين مستخدم أو مجموعة مستخدمين، وتنظيم أو عدة تنظيمات نقابية معدلة للعمال، بهدف تحديد المشترك لشروط العمل والضمانات الاجتماعية"[1].

في حين يعرفها الآخرون بأنها "عقد كتابي متعلق بشروط الإستخدام والشغل، يبرم بين ممثلي نقابة مهنية للعمل، أو عدة نقابات للعمل من جهة، وبين مشغل واحد أو عدة مشغلين يتعاقدون بصفة شخصية، أو بين ممثلي نقابة أو هيئة للمشغلين، أو عدة نقابات أو هيئات مهنية للمشغلين، من جهة ثانية"[2].

أما على المستوى الوطني فلا نكاد نجد أية محاولة جادة لتعريف هذه الإتفاقيات وذلك لقلّة إذا لم نقل لانعدام للدراسات المتخصصة في هذا المجال، وأن الموجود منها لا يخرج عن الإطار الذي أشرنا إليه، ومن ذلك محاولة الأستاذ مصطفى خليفي الذي يرى فيها أن الإتفاقية الجماعية هي "اتفاق بين مستخدم أو مجموعة مستخدمين، أو النقابة أو النقابات الأكثر تمثيلا، هذا الاتفاق الذي يتضمن شروط التوظيف والعمل وأجور العمال"[3].

وتجدر الإشارة أن هناك من يستعمل مصطلح "**التفاوض الجماعي**"[4]كمرادف لمصطلح "**الإتفاقيات الجماعية**"، لكن دون أن يقدّم لنا تعريفا له مكتفيا بالإشارة إلى ما

---

[1]- GERARD Lyon Caen, Droit du travail, 17eme édition, Dalloz, Paris, 1995, P752.

[2]– نقلاً عن: أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 15 وما بعدها.

[3]– زعبي عمار" الطرق الودية لتسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري"، **مجلة العلوم القانونية والسياسية**، المجلد 6، العدد 10، 2015، ص 16.

[4]– يقصد بـ "التفاوض الجماعي" الوسيلة التي تهدف الوصول إلى اتفاق يحسم نزاعا قائما أو يمنع نشوبه مستقبلا، وتسعى في وقت ذاته للتوصل لاتفاق جماعي ينظم شروط العمل وظروفه، وذلك من خلال المناقشات والحوارات التي تجري بين صاحب أو أصحاب العمل أو منظماتهم من جهة وبين المنظمة النقابية الممثلة للعمال من جهة أخرى.

ورد في النصوص القانونية واتفاقيات وتوصيات العمل دون الإهتمام بتعريف آلية التفاوض في حد ذاته في حد ذاتها[1].

ثانيا: التعريف التشريعي لعلاقات العمل الجماعية

رغم أن المشرع ليس مطالب بتقديم تعريف لكل موضوع أو تنظيم أو أية ظاهرة قانونية ينظمها أو يعالجها لكونه مقيد بعدة اعتبارات سياسية وتنظيمية، ونظرا أن التعريفات القانونية غالبا ما لا يؤخذ بها كونها متغيرة ومتجددة تبعا لتغير وتجديد الظروف السابقة الذكر مع ذلك نجد العديد من التحديثات القانونية للاتفاقيات الجماعية في عدة تشريعات مقارنة لا تختلف كثيرا من حيث الصيغة والمعنى[2].

وفي ذلك عرف المشرع الأردني اتفاقيات العمل الجماعية أنها "اتفاق خطي ينظم شروط العمل بين صاحب العمل أو نقابة أصحاب الأعمال من جهة، ومجموعة عمال أو نقابة عمال من جهة أخرى"[3].

كما عرف المشرّع المصري الإتفاقية الجماعية للعمل بأنها "اتّفاق ينظّم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم"[4]، الملاحظ أنّ المشرّع المصري أطلق على الإتفاقية الجماعية تسمية "عقد العمل الجماعي"، وهو ما عرضه للانتقاد، مفاده أن الإتفاقية الجماعية لا ترد على العمل

[1]– أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص16.

[2]– أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص268.

[3]– نقلاً عن: غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الأردن، 2015، ص187.

[4]– نقلاً عن: محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2001، ص474.

ولا تتولد عنها علاقة عمل، إنما تنظم العمل وتضع قواعد يجب مراعاتها عند إبرام عقود العمل، لذا كان من الأجدر تسميتها بـ "العقد الجماعي المنظم للعمل"[1].

بينما عرّف المشرّع التونسي الإتفاقيات الجماعية أنها "اتفاق متعلق بشروط العمل، مبرم بين أصحاب عمل منظمين إلى تجمع أو بصفة انفرادية من جهة، وبين منظمة أو عدة منظّمات نقابية للعمال الأجراء"[2].

في حين عرّفها المشرّع المغربي في المادة (104) من مدونة الشغل المغربية "اتفاقية الشغل الجماعية هي عقد جماعي يقصد علاقات نقابية لأجراء الأكثر تمثيلا أو اتحاداتها من جهة، وبين مشتغل واحد أو عدة مشتغلين يتعاقدون وبصفة شخصية أو ممثلي منظمة للمشتغلين أو عدة منظمات مهنية للمشتغلين من جهة أخرى"[3].

وعرفها المشرع الموريتاني أنها "اتفاق متعلق بشروط التشغيل والضمان الاجتماعي يبرم بين ممثلي نقابة أو عدة نقابات مهنية للعمال من جهة، وبين نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية لأصحاب العمل، أو أية منظمة أخرى لأصحاب العمل، أو صاحب عمل أو عدة أصحاب عمل بصفاتهم الشخصية من ناحية أخرى"[4].

أما بخصوص المشرّع الجزائري، فقد اعتبر الإتفاقية الجماعية اتفاق بين طرفين متعاقدين، أحدهما يمثل العمال عن طريق التمثيلية النقابية المكلفة بالتفاوض، والطرف

---

[1]– زحوط محمد، بن بربكة عطية، دور الإتفاقيات الجماعية في تنظيم علاقات العمل في المؤسسة الإقتصادية العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص الدولة والمؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2020، ص4.

[2]– المير سميرة، "اتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تسوية المنازعات"، **مجلة قانون العمل والتشغيل**، العدد 4، نوفمبر 2020، ص 166.

[3]– مكي خالدية، جلجل محفوظ رضا، "اتفاقيات العمل الجماعية في تحقيق المساواة بين طرفي عقد"، **مجلة قانون العمل والتشغيل**، العدد 5، جانفي 2018، ص 74.

[4]– شعلال حسيبة، بوراس تسعديت، الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، مرجع سابق، ص15.

الثاني ممثل من قبل صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل خضعت للتفاوض حول شروط التشغيل والعمل وتحديدها بصورة جماعية[1].

وهو ما أكدت عليه المادة (114) من قانون علاقات العمل بأن "الإتفاقية اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيها يخص فئة أو عدة فئات 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".

وفي النهاية يمكن أن نستنتج من مضمون مختلف التعريفات الفقهية والتشريعية السابقة بأن الإتفاقيات الجماعية للعمل "اتفاقيات ناتجة عن تفاوض جماعي بين النقابات الممثلة للعمال من جهة وأصحاب العمل أو المنظمات التمثيلية لهم من جهة ثانية، بهدف التحديد والتنظيم المشترك لشروط وظروف العمل، من تشغيل وحقوق والتزامات متبادلة، ومختلف الضمانات الاجتماعية والمهنية التي تخضع لها عقود العمل الفردية"[2].

وهكذا تعتبر الإتفاقيات الجماعية الإطار أو الآلية التي تضمن تحقيق المساواة بين طرفي عقد العمل الفردي الذي عادة ما يوجد فيه العامل في مركز ضعيف حيث لا يسمح له بالتفاوض الحقيقي فيما يخص شروط العقد، حيث يتمكن صاحب العمل من فرض إرادته وإملاء شروطه.

[1]– هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص195.

[2]– أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص19.

الفرع الثاني

خصائص علاقات العمل الجماعية

من خلال التعاريف السابقة وتحليل بعض العناصر المكونة لعلاقات العمل الجماعية يمكن أن نستنتج مجموعة من الخصائص تتمثل في الطّابع الجماعي لها **(أولا)** وكذا الطّابع التفاوضي **(ثانيا)** وأخيرا الطّابع الشمولي **(ثالثا)**.

أولا: الطّابع الجماعي من حيث الأطراف

صفة الجماعة مطلوبة في جانب العمال تجعلهم مصلحة مهنية مشتركة تنوب عنهم المنظمة النقابية للدفاع عن مصالحهم، وهي بذلك تتميز بهذه الخاصية عن التفاوض الفردي، ونطاق التفاوض الجماعي لا يشمل عاملا واحدا فقط، وإنما يشكل جماعة سواء كثر عددها أو قلّ، ومتى توفرت خاصية الجماعية وتفاوض العمال بشأن مصالحهم الفردية تكون في هذه الحالة أمام تفاوض جماعي، مع الإشارة إلى أن صفة الجماعية تكون لمصلحة العمال فقط، فهم الطّرف الضّعيف ولزاما عليهم أن يظهروا تكتلهم واتحادهم أثناء التفاوض الجماعي[1].

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].

ومن النتائج والآثار التي تحقّقها هذه الخاصية، هي إقامة نوع من المساواة في المراكز الاقتصادية والاجتماعية بين العمال كقوة مؤثرة في توجيه القرار نحو ما يتفق

---

[1]– بلعيون عواد، "شروط وخصائص التفاوض الجماعي"، **مجلة قانون العمال والتشغيل**، المجلد 3، العدد 2، 2018، ص 155 وما يليها.

[2]– المرجع نفسه، ص156.

مصالحهم المادية والمهنية، الشيء الذي لا يمكنهم تحقيقه بواسطة عقود العمل الفردية من جهة، ومن الجهة المقابلة تنازل أصحاب العمل عن القليل من سلطاتهم وصلاحياتهم تحت ضغط وتأثير العمال نتيجة المركز القوي الذي يتصفون به في المفاوضات كلما كانت النقابة المكلفة بالتفاوض ذات قوة معتبرة مؤثرة إما بعدد العمال الذين تمثلهم أو بقدرتها على المناورة والتصدي لكل ما يمكن أن يقوم به صاحب أو أصحاب العمل من مواقف وتصرفات كلما كانت قدرتها وتأثيرها على أصحاب العمل كبيرة والعكس صحيح[1].

ثانيا: الطّابع التّفاوضي من حيث الانعقاد

يعتمد عقد العمل الجماعي أساسا على الرضا، فهو لا ينعقد إلا بتوافق إرادات الأطراف المهنية، حيث يبرم بين نقابات العمال وأصحاب الأعمال، وتتبع الصفة الجماعية للعقد من جانب العمال، حيث لا يجوز أن يبرم العقد اتفاقية عمالية أو أكثر، بينما لا يشترط ذلك من أصحاب الأعمال، حيث يجوز لصاحب عمل واحد أن يبرم عقد عمل مشترك، ولعل تلك الصّفة الجماعية هي التي تميز هذا العقد عن عقد العمل الفردي الذي ينعقد بين شخصين وهما صاحب العمل والعامل[2].

يظهر الطّابع التعاقدي واضحا 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 التوقيع[3].

---

[1]– أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص20.

[2]– محمد حسين منصور، قانون العمل، مرجع سابق، ص474.

[3]– أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للفصل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008، ص66.

ولما كان إبرام الاتفاق الجماعي ينفذ بهذه الصورة عن طريق الرضا المتبادل بين أطرافه فإنه من الطبيعي أن يستمد هذا الاتفاق من النظرية العامة للعقد كل الأحكام والقواعد التي تستند على إرادة الأطراف، ومن ثم فإنه يجب تطبيق قواعد عيوب الإرادة على الاتفاق الجماعي، كما لا يمكن لأطرافه إنهائه أو تعديله إلا باتفاق جماعي[1].

ثالثا: الطّابع الشّمولي من حيث المضمون

إن مضمون اتفاقية العمل الجماعية هو تنظيم شروط العمل وظروفه بما يضمن للعمال مزايا أفضل، مما يعني أنها لا تنشئ علاقات عمل مثلما يحدث في عقد العمل الفردي الذي يحدد حقوق والتزامات كل طرف[2]، بل موضوعها يرمي إلى وضع شروط أو مزايا أو ظروف أفضل للعمل بمقتضاه يتعهد صاحب العمل بتوفير الرعاية الصحية والاجتماعية في العمل، وبيان إجراءات الصلح والتحكيم، وكذا الشروط الواجب احترامها عند إبرام عقود العمل الفردية، كما يتضمن تنظيم مسائل معينة للأجور وساعات العمل والإجازات ومكافأة نهاية الخدمة بشروط أفضل للعمال من تلك المقررة قانونا[3]، ومن هنا يمكن القول أن اتفاقية العمل الجماعية هي دستور عقود العمل الفردية[4].

ويجد طابع الشمولية ترجمته العملية والقانونية في مختلف التشريعات المقارنة، حيث تحدد أغلب هذه التشريعات والنظم التي تتناول تنظيم الإتفاقيات الجماعية أهم البنود والمواضيع الأساسية أو الإجبارية التي يجب أن تتضمنها هذه الإتفاقيات مهما كان نطاق

---

[1]– أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للفصل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص66.

[2]– مخلوف كمال، "الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، **دفاتر السياسة والقانون**، العدد 4، 2011، ص90.

[3]– محمد حسين منصور، قانون العمل، مرجع سابق، ص 474 وما يليها.

[4]– مخلوف كمال، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص90.

تطبيقها المهني أو القطاع الجغرافي، من ذلك ما تضمنته المادة (120) من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل[1].

المطلب الثاني

نطاق تطبيق علاقات العمل الجماعية

تشمل علاقات العمل الجماعية كافة القطاعات والمؤسسات والهيئات العمالية التي تخضع لقانون العمل وكذا النّظم التطبيقية له، أي كل المؤسسات والفئات العمالية التي تعتمد في علاقاتها المهنية على عقود العمل الخاضعة لقانون العمل، ولتحديد خصوصيات تسوية منازعات العمل الجماعية لابد من تحديد نطاق عقد العمل الجماعيمن حيث المكان **(الفرع الأول)** والزمان**(الفرع الثاني)** وطبيعة المهنة الممارسة(الفرع الثالث) ومن حيث الأشخاص**(الفرع الرابع)**.

الفرع الأول

النّطاق الزّمني لعلاقات العمل الجماعية

يمكن أن تبرم الإتفاقية الجماعية لمدة محددة أو غير محددة، إذ كثيرا ما تبرم كقاعدة عامة لمدة غير محدودة، إلا أن الأطراف يتركون باب طلب المراجعة أو التحيين مفتوحا إلى جانب حق نقض الذي هو حق قانوني لكلا الطرفين بشرط التقيد بمرور المدة

[1]- تنصّ المادة (120) على أنه " تعالج الإتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا 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 الإتفاقية وكيفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها".

الدنيا لسريان الإتفاقية قبل نقضها وهي مدة إثني عشر شهرا من تاريخ دخولها حيز التنفيذ[1].

وهذا معناه أن من الناحية الميدانية عادة ما يعمل الأطراف على التحكم في مسألة المدة بتوظيف بعض الإجراءات القانونية مثل التعديل أو المراجعة أو النقض، إذ كثيرا ما تبرم الإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية كقاعدة عامة لمدة غير محددة، إلا أن الأطراف يتركون باب طلب المراجعة من أحد الطرفين مفتوحا، إلى جانب حق النقض الذي هو حق قانوني لكلا الطرفين شرط التقيد بمرور المدة الدنيا لسريان الإتفاقية قبل نقضها، وهي المدة التي حددها المشرع الجزائري بأثني عشر (12) شهرا وذلك من تاريخ دخولها حيز التنفيذ[2].

فعدم تحديد المدة الإتفاقية الجماعية لا يعني عدم تمكين الأطراف من مراجعتها أو نقدها جزئيا أو كليا، خاصة إذا طرأت معطيات اقتصادية أو اجتماعية جديدة عكس التي أبرمت في وقت الإتفاقية، والتي تجعل الرغبة في التغيير أو التعديل جامعة وملحة، لهذا أفسح المشرع المجال لكل طرفي العلاقة في التعديل وتغيير اتفاقيات العمل بشرط عدم خرق القوانين أو المواد التي تنص عكس ذلك.

هذا، وقد نصّت المادة (117) من قانون رقم 90-11المتعلق بعلاقات العمل الجزائري **"تبرم الإتفاقية الجماعية لمدة محددة أو غير محددة وإن لم توجد شروط مغايرة تبقى الإتفاقية ذات المدة المحددة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدودي المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة".**

---

[1]- تنصّ المادة (131) من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم على أنه **"يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الإتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا ولايمكن مع ذلك أن يطرأ النقض في غضون إثني عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها".**

[2]- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص272.

الفرع الثاني

النّطاق المكانيلعلاقات العمل الجماعية

يؤخذ بعن الإعتبار المجال الإقليمي الذي تشمله الإتفاقية الجماعية، فيمكن أن يكون واسع النطاق عندما تكون الإتفاقية على المستوى الوطني أو الجهوي حيث يضم عدة ولايات، أو ضيق النطاق وذلك حينما يكون محلي يشمل ولاية أو بلدية فقط، وبالتالي تطبق الإتفاقية الجماعية على كافة العمال والمؤسسات المتواجدة في ذلك النطاق.

فمن الناحية العملية يعتبر هذا المعيار قليل الممارسة والتطبيق لبعض الجهات والمناطق التي لها خصوصيات متميزة، مثلا منطقة الجنوب الجزائري التي عادة ما تخصص بعض الإتفاقيات الجماعية وأيضا قوانين وأحكام خاصة بهذه الجهة، لاسيما فيما يتعلق بشروط وظروف العمل، وكذلك نظام العطل والأجور والمكافئات، لكون هذه المناطق تتطلب سياسة تشجيع وتحفيز العمال على قبول العمل فيها[1].

يخضع تحديد النطاق المكاني للإتفاقية الجماعية الحرية الكاملة للأطراف، حيث تجري المفاوضات الجماعية بين أطراف علاقة العمل متخذة مستويات عديدة متباينة، بشرط أن يتم النص في صلبها على أنها قابلة للتطبيق إما على مستوى مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات محددة، أو على مستوى قطاع صناعي أو على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الوطني[2].

الفرع الثالث

النّطاق المهنيلعلاقات العمل الجماعية

في بنود اتفاقية العمل الجماعية هناك من يركز على فئة العمال الذين تشملهم أحكام الإتفاقية أو الاتفاق، وهو المعيار الذي قد يميز بين فئة العمال على أساس المهن أو الحرف التي يمارسونها، أو قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، دون الأخذ بعين الإعتبار

[1]–أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص38.

[2]– مخلوف كمال، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص96.

الجانب الجغرافي، فقد تخص اتفاقية جماعية ما مهنة أو حرفة معينة محددة بذاتها مثل حرفة المطابع أو عمال البناء أو عمال الموانئ أو ما شابه ذلك من المهن المستقلة بذاتها[1].

وفي هذا الشأن هناك تصنيفا أكثر شيوعا وهو تصنيف الإتفاقيات الجماعية إلى اتفاقيات قطاعية، أي تشمل كافة عمال المؤسسات المتواجدة في قطاع نشاط معين، بغض النظر عن مستوياتهم المهنية أو وظائفهم أو حرفهم، مثل قطاع السياحة، البناء، الأشغال العمومية أو الصناعة.

لإبرام هذه الإتفاقيات يشترط في التنظيمات النقابية المؤهلة أن تتمتع بتمثيل أغلبية عمال القطاع المعنية بها، أو أن تكون ذات تمثيل وطني، على خلاف الإتفاقيات الأخرى الخاصة بمؤسسة واحدة التي يكفي للنقابة أن تتوفر على تمثيل أغلبية عمال المؤسسة المعنية فقط[2].

فلهذا يحكم نظام الإتفاقيات الجماعية مبدأ التدرج على غرار النصوص القانونية والتنظيمية تقوم الإتفاقية الأعلى درجة بفرض أحكامها على الإتفاقية الأدنى منها، حيث يستوجب على هذه الأخيرة تكييف أحكامها أكثر نفعا وفائدة للعمال مما يجعل الصنف الأول مصدر الصنف الثاني[3].

---

[1]–أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص273 وما بعدها.

[2]–أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص38.

[3]– أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص274.

الفرع الرابع

النّطاق الشّخصي لعلاقات العمل الجماعية

يكون عقد العمل ملزما للفئات التالية:

1-أصحاب الأعمال وخلفهم بمن فيهم ورتبهم والأشخاص الذين تتنقل 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 عضوا 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 الجماعي[1].

وحسب نصّ المادة (127) من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل "تلزم الإتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انظم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السّابقة".

يتّضح من خلال نصّ هذه المادة أن أطراف الإتفاقية الجماعية ملزمون بتطبيق ما اتفقوا عليه، سواء كانوا أطرافا أصلية أو أطراف منظمة إلى الإتفاقية الجماعية بعد التوقيع عليها وبغض النظر إن كانوا أشخاص طبيعية أو معنوية.

وعليه يشمل نطاق تطبيق الإتفاقية الجماعية جميع الأطراف الموقعة عليها ابتداء أو المنظمة إليها لاحقا، كما تسري القواعد الإتفاقية الناشئة عن الإتفاقية الجماعية في

[1]- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص216 وما يليها.

مواجهة كافة أعضاء التنظيمات الموقعة عليها، وذلك بصرف النظر إذا كان هؤلاء ينتمون إلى المنظمة وقت التوقيع أو انظموا إليها فيما بعد، لأن أسباب الخضوع لقواعد الإتفاقية يتمثل في صفة العضو في التنظيم، حيث تلزم بنود الإتفاقية هؤلاء الأعضاء بمجرد إشهارها[1].

[1]– مخلوف كمال، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص96.

الفصل الثّاني

آليّات تسوية منازعات العمل الجماعية

ساهمت إتّساع دائرة علاقات العمل بين العمال والمستخدم في توسيع احتمال وقوع نزاعات أكثر في محيط العمل، حيث يسعى كل طرف إلى تحيق مصالحه الخاصة فهي تتأرجح بين مصلحتين متناقضتين، وهذه المصالح تخضع لقوانين من وضع السلطة التشريعية وذلك من خلال قانون علاقات العمل رقم 90-11 المعدل والمتمم، وكذا قانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب اللذين ينظمان علاقات العمل وتسوية النزاعات الجماعية بين العمال والمستخدمين، حيث كرس هذا الأخير في الباب الثاني منه جملة من آليات وميكانيزمات تدعبـ" الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها"، وهي آليات تنفرد بها منازعات العمل الجماعية والتي تنقسم إلى آليات وقائية وعلاجية(**المبحث الأول**)، بالإضافة إلى الإضراب باعتباره آلية مشروعة هامة عادة ما يلجأ إليها العمال من أجل الضّغط على ربّ العمل للحصول طلباتهم ومن ثمّة تسوية منازعات العمل الجماعية بعد عجز السُبل الوقائية (**المبحث الثاني**).

المبحث الأوّل

الآليّات الوديّة لتسوية منازعات العمل الجماعية

إن اتّساع نطاق العلاقة بين العمال والمستخدمين وسّعت من دائرة احتمال وقوع نزاعات فيما بينهما لاسيما المنازعات الجماعية، لذلك كان من الضّروري على المشرع الجزائري وكذا طرفي علاقات العملالاهتمام بوضع آليات وإجراءاتوقائية وهو ما يظهر من خلال القانون رقم 23-08 وكذا مضمون بنود الإتفاقيات الجماعية**(المطلب الأول)**هذا بالإضافة إلى آليات علاجية في حالة وقوعها **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأوّل

الآليّات الوقائيّة من منازعات العمل الجماعية

يعتبر الوقاية من نزاعات العمل الجماعية من أهمّانشغالات العمال وأصحاب العمل على حدّ السواء، فغالبًا ما تتضمّن الاتفاقياتالجماعية بين الطرفين عدة إجراءات احتياطيةللوقاية من أيّ نزاع جماعي قد ينشأ بينهما، والتي يمكن تصنيفها إلى آليتين تتمثل الأولى في التفاوض الجماعي المباشر **(الفرع الأول)**، والثانية في اللّجان المشتركة **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأوّل

التّفاوض الجماعي المباشر

يعتبر التفاوض الجماعي أوّل آلية أو إجراء يمكن أن يعتمد عليه أطراف العقد للوقاية من النزاعات التي قد تنشأ بين العمال وربّ العمل، بحكم أهميته في ضمان إستمرار العقد فلابد من الإحاطة بتعريفه**(أولا)** وشروطه **(ثانيا)** وآثاره **(ثالثا)**.

أولاً: تعريف التّفاوض الجماعي

إنّ التّفاوض الجماعي ليس فقط وسيلة لتنظيم العلاقات المهنية والاجتماعية بين العمال وأرباب العمل، بل يعتبر أيضًا وسيلة لتفادي النزاعات عبر تنازلات متبادلة، إذ يؤدي التفاوض إلى إبقاء قنوات الإتّصال والتشاور مفتوحة ومباشرة ومستمرة[1].

ويعد التفاوض الجماعي أهمّ وسيلة قانونية، تهدف إلى إنشاء قاعدة قانونية اتفاقية أساسها تراضي الأطراف، كما يهدف أيضًا إلى إحداث نُظم جديدة في المؤسسات، كإنشاء نظام الحماية ضدّ البطالة وجعله حدًا للنزاع الجماعي، ونظرا لأهميته فقد امتد ليشمل مجالات التجارة والزراعة[2].

على الرغم من تعدد الإتفاقيات الدولية التي تناولت حقّ التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية إلا أن معظمها لم تتعرض لتعريف "المفاوضة الجماعية" إلا مرة واحدة وذلك بمناسبة صدور الإتفاقية رقم 154 لسنة 1981، والتي نصّت على أنه تعبير المفاوضة الجماعية في مفهوم الإتفاقية المذكورة يشمل جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل، أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، من أجل:

- تحديد شروط العمل وأحكام الإستخدام.
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال.
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات العمال[3].

---

[1]- العربي عبد الكريم، خواص مراد، دور التفاوض الجماعي في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2023، ص32.

[2]- ريلي جهيد، سعد الدين فيصل، دور الإتفاقيات الجماعية للعمل في ضبط علاقات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم قانون الأعمال، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2017، ص22.

[3]- برتيمة عبد الوهاب، "المفاوضة الجماعية ودورها في تنمية علاقات العمل"، **مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية**، المجلد 1، العدد 22، 2015، ص 137 وما يليها.

لذلك لعلّ أحسن تعريف للمفاوضة الجماعية هو أنها "الوسيلة السلمية التي تتمثل في إيجاب مشترك بين الشركاء الاجتماعيين، والتي تتم بصورة فنية وقانونية، بحوارات مباشرة وجماعية على مختلف مستويات النشاط الاقتصادي، لتفادي نزاعات العمل والعمل على حلها بإبرام عقد جماعي على العمل ينظم شروطه وظروفه، وفقا للقوة الملزمة للعقد، وفي إطار مجموعة من المبادئ القانونية"[1].

تنصّ المادة (5) من القانون رقم 23-08 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب أنه **"يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة، بصفة مشتركة، وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة، تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات، عن طريق الإتفاقيات أو الإتفاقيات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال، في حال غياب أحكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات، يجب أن تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل".**

وتتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية في كونها تُبقي الإتصال المباشر والدّائم بين الطرفين، وتوفر فرص التّشاور والتعاون الفعّال بينهما، من أجل إحباط أي إشكال أو خلاف قد يلوّح في الأفق بين العلاقات المهنية والإجتماعية.

كما تمكن هذه الاجتماعات الدورية أطراف العلاقة المهنية من عرض وطرح التطورات والتحاليل الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية والحلول المقترحة لها، وحدود التنازلات التي قد يقتضي الأمر تقديمها من كل طرف قصد تفادي أي خلاف، أو زيادة التوتر بين الطرفين، وبالتالي حدوث النزاع من الدائرة التي يمكن السيطرة عليها، ليتحول إلى مشكل يستلزم البحث

[1]- المرجع نفسه ، ص 137 وما يليها.

عن الحلول عبر قنوات ووسائل إجراءات أخرى، تستلزم تدخل أشخاص وهيئات أجنبية عن المؤسسة[1].

ولهذا اعتبر المشرع الجزائري إجراء إلزامي على الطرفين تحت عقوبات جزائية في حالة عدم التنفيذ حيث تنص المادة (79) من القانون رقم 23-08 على أنه " **يعاقب بغرامة مالية من مائة ألف دينار (100.000) دج إلى مائتي ألف دينار (200.2000) دج، المستخدم الذي لا يفي بالتزاماته فيما يتعلق باجتماعات الدورية المنصوص عليها في المادتين 5 و22أعلاه، سواء تعلق الأمر بالتزاماته القانونية والتنظيمية أو تلك الناتجة عن اتفاقية أو اتفاق جماعي للعم. وفي حالة العود، تضاعف العقوبة".**

ثانيا: الشروط الواجب توافرها في المفاوض

يتطلب من المفاوض خاصة في مجال قانون العمل أن يمتلك البصيرة في إدارة التفاوض بشكل جيد هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى يجب أن يتمتع بقدرات وخبرات علمية وعملية خاصة داخله، سواء كان العمال أو رئيس العمل، وعليه يجب أن يستوفي المفاوض عدة شروط تمكنه من وضع قاعدة عامة بشأن الإتفاقيات التي تم التوصل إليها وهي ملزمة للطرف الذي يمثله، وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

1-الأهلية: المطلوب من المفاوض أن يكون كامل الأهلية وعلى وعيٍ كامل بموضوع التفاوض، خاصة إذا كان صاحب العمل ناقص الأهلية، ويعد شرط الأهلية شرط ابتداء وانتهاء في كافة مستويات المفاوضة الجماعية، وبالتالي إذا فقد المفاوض أهليته في أي مرحلة من مراحل التفاوض فلابد من إنهاء مهمّته وإحلال مفاوض آخر كامل الأهلية بدلا عنه[2].

[1]- مزاجة سنية، تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2022، ص42.

[2]- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المنازعات الجماعية، نقابات العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص302.

2-الحصول على تفويض: بعد التأكد من صحة أهلية المفاوض وأن يكون مؤهلا تماما لإجراء المفاوضات، أي عندما لا يحضر صاحب العمل للتفاوض يجب أن يكون المفوض مفوضا من قبل صاحب العمل، وأن يكون هذا التفويض كتابيا، ويكفي أن تطلب شكل المستفيد العرفي، كون الوثيقة لا تستوجب الرسمية وإنما للإثبات فقط، وتتضمن وثيقة التفويض كل الملفات والنقاط المناط للتفاوض عليها من قبل المفوض في بدأ المفاوضات، ويمكن إلحاق بعض النقاط حتى عند البداية في المفاوضات[1].

3-عدم تفويض المفاوض من قبل المستخدم: إذا كان صاحب العمل قد فوض بعض اختصاصاته لأحد العمال أو بعضهم فإن هؤلاء لا يمكنهم المشاركة في التفاوض كممثلين للعمال، ويرجع ذلك إلى كون مثل هؤلاء العمال سوف تنازعهم الرغبة في تحقيق مصالح العمال وصاحب العمل في الوقت ذاته، وهو أمر صعب المنال لأن كل طرف يطرح الحد الأقصى من المطالب ثم يتنازل عن بعضها أثناء التفاوض.

ولا شك أنه لا يمكن لمن يكون مفوضا في بعض اختصاصات صاحب العمل أن يسعى لتحقيق أكبر مكاسب للعمال ولو على حساب صاحب العمل، ولا يجب أن نغفل أن نية صاحب العمل الذي يفوض بعض العمال في اختصاصاته قد يكون إبعاد هؤلاء المفاوضين عن القاعدة العمالية ومحاولة شغلهم عن حماية مصالح زملائهم، وعليه إذا لم يكن هناك مفوض إشراك عامل مفوض من صاحب العمل فإنه على المفاوض التخلي عن كافة السلطات التي فوضه فيها صاحب العمل وذلك طول فترة المفاوضات حتى لا تكون هناك أية ضغوط على هذا المفاوض[2].

---

[1]- الطاهر الطاهر، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص26.

[2]- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، منازعات الجماعية، نقابات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص304.

ثالثا: آثر التفاوض الجماعي على علاقات العمل الجماعية

اعتبر المشرّع الجزائري التفاوض المباشر حلّ مثالي لتجنب نزاعات العمل، لذلك أجبر أطراف علاقات العمل على ضرورة العمل به في شكل اجتماعات دورية كل (6) ستة أشهر على الأقل بين الطرفين يناقش فيها شروط وظروف العمل والمشاكل المهنية والاجتماعية التي اتخذت داخل الهيئة المستخدمة[1].

الفرع الثاني

اللّجان المشتركة

كثيرا ما يوكل أمر الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل أو لتفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين لآخر إلى اللجان المشتركة التي تحدد إجراءات تشكيلها **(أولا)** ومهامها بنصوص قانونية **(ثانيا)**.

أولاً: إجراءات انتخاب اللّجان المشتركة

يعتبر اللّجوء إلى اللّجان المشتركة[2] مرحلة ثانية بعد فشل التفاوض المباشر كحل مناسب للمنازعة[3]، وتفرض التشريعات صلاحية إنشاء وتنظيم مثل هذه اللجان وذلك لمتابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة[4].

ومن الأمثلة على الاتفاقيات التي أخذت بهذه اللّجان نجد الإتفاقية الجماعية للبنوك والمؤسّسات المالية التي نصّت في مادتها (69) على أنه **"في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال، لأي سبب يتعلق بالمجال المهني والاجتماعي، وكذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة، يمكن إنشاء لجنة خاصة تتشكل من الممثلين**

---

[1]– تواتي صبرينة، تسوية منازعات العمل الجماعية وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، 2016، ص13.

[2]– وتسمى أيضا بـ "لجان المصالحة" وفق نص المادة (7) من القانون رقم 23–08 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب، سابق الإشارة إليه.

[3]- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص391.

[4]– ملوك نوال، "آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، **مجلة الإجتهاد القضائي**، المجلد 16، العدد1، 2024، ص 164.

النقابيين وممثلي صاحب العمل والمفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع"[1].

نصّت المادة (97) من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم على أنه "ينتخب العمال المهنيون بالاقتراح الفردي الحرّ السري والمباشر مندوبي المستخدمين طبقا للمادتين 91 و92 أعلاه، ويعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى والإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية التمتع بسلطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية، وينتخب مندوبو العمال من العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب، البالغين 21 سنة والمثبتين ذو أقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة، لا تشترط الأقدمية المنصوص عليها في الفقرة الثالثة أعلاه إذا كانت الهيئة المستخدمة مؤسسة منذ أقل من سنة".

تتكون اللّجان المشتركة ما بين عضو واحد إلى ستة أعضاء حسب عدد عمال المؤسسة، مع إضافة ممثل واحد عن كل شريحة تساوي 500 عاملا عندما يتجاوز عدد العمال 1000 عامل، على أن توزع مقاعد اللّجنة بين مختلف الفئات العمالية الموجودة في المؤسسة، بشرط ألا تقلّ حصة العمال المؤهلين عن الثلث من عدد المقاعد إلاّ في حال الاتفاق على ذلك.

الملاحظ أن المشرّع الجزائري قد أولى اهتمامًا بالغًا لضرورة أن تكون هذه اللّجنة ممثلة لكافة الشرائح والطبقات العمالية، مما قد يساهم في تحقيق أعلى معدلات التّجاوب العمالي من جهة، وخلق شعور الانتماء والعدالة والتقدير لدى العاملين من جهة أخرى[2].

---

[1]- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص346.

[2]- غزالي زينب، كموش عبد المجيد، "لجنة المشاركة ودورها في تحقيق أبعاد التمكين الإداري"، **مجلة دراسات مقدمة في المالية والمحاسبة**، العدد 2، 2018، ص257.

يتعين على صاحب العمل إعلام العمال بالتاريخ والمكان الذي يجري فيه الانتخاب عن طريق الاقتراع، من خلال لوح مخصّص لكلّ إعلانات المؤسسة، يتم الإقتراع بإشراف هيئة متساوية الأعضاء سنا، مهمتها ضبط القائمة الانتخابية، وتقرير توزيع المناصب على الفئات العمالية المختلفة، والتحقّق من سلامة الانتخابات وتلقي شكاوي المترشحين، وأخيرا تقوم هذه اللجنة فور الإعلان عن نتائج الإقتراع باستدعاء كل المندوبين المنتخبين في أجل أقصاه (8) ثمانية أيام قصد الشروع في انتخاب لجنة المشتركة من بينهم عن طريق التصويت السّري[1].

ثانيا: تنظيم وسير اللّجان المشتركة

لتحديد كيفيات متابعة النزاع الجماعي واقتراح الحلول المناسبة له تفوّض التشريعات العمالية أطراف الإتفاقيات الجماعية حرية وصلاحيات إنشاء وتنظيم اللجان المشاركة.

1-تنظيم وسير لجنة المشاركة: تقوم لجنة المشتركة بإعداد نظامها الدّاخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتبا يتكون من رئيس، حيث يجب أن تكون من مندوبين إثنين للمستخدمين عل الأقل[2]، تجتمع لجنة المشاركة إجباريا مرّةً كل (3) ثلاثة أشهر على الأقل، وذلك بناء على طلب من رئيسها أو بطلب غالبية أعضائها، تعلم لجنة المشاركة المستخدم بجدول أعمال اجتماعاتها قبل 15 يوما من تاريخ اجتماعها، ويمكن للمستخدم أيضا تفويض شخصا أو أكثر لحضور اجتماعات لجنة المشتركة[3].

عملا بنص المادة (104) من قانون علاقات العمل يجتمع مكتب لجنة المشاركة أيضا تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانونا يساعده مساعدوه الأقربون مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر، يجب أن يبلغ جدول أعمال هذه الاجتماعات إلى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل ثلاثين (30) يوما على الأقل، كما يجب أن يتناول مواضيع تابعة لاختصاصات لجنة المشاركة، وتبلغ الملفات الخاصة بالمسائل المطلوبة تناولها إلى رئيس

---

[1]-غزالي زينب، كموش عبد المجيد، لجنة المشاركة ودورها وفي تحقيق أبعاد التمكين الإداري، مرجع سابق، ص258.

[2]- راجع: المادة (102) من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، معدل ومتمم، سابق الإشارة إليه.

[3]- راجع المادة (103) من القانون ذاته.

لجنة المشاركة، حيث يمكن لمكتب لجنة المشاركة أن يقترح إضافة نقاط لجدول أعمال الاجتماع شريطة أن تكون المسائل التي تثار تدخل في اختصاصه، وأن تصل الملفات المطابقة التي أعدّها إلى المستخدم قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المقرر لعقد الاجتماع.

تنظم لجنة المشاركة نشاطاتها في إطار اختصاصاتها ونظامها الداخلي، كما يمكن لها أن تلجأ إلى خبرات غير تابعة لأصحاب العمل[1]، كما أنه يخضع مندوبو المستخدمين عند ممارستهم لأعمالهم المهنية للأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق العمل وواجباتهم[2].

2-صلاحيات اللّجان المشتركة: حصر المشرع الجزائري صلاحيات اللّجان المشتركة في تلقيها المعلومات التي يبلّغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر، والتي تتعلق بتطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل، وتطوير عدد المستخدمين وهيكل الشغل، نسب التغيب، وحوادث العمل والأمراض المهنية، ومدى تطبيق النّظام الدّاخلي[3]، ومن مهام لجنة أيضًا رقابة مدى تنفيذ أحكام قانون العمل في ميدان الشُغل والرقابة الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضّمان الاجتماعي، والقيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم[4]، كما تبدي رأيها قبل تنفيذ قرارات الهيئة المستخدمة المتعلقة بالمسائل التالية:

- المخططات السنوية وحصيلة تنفيذها.
- تنظيم العمل بما فيه مقاييس العمل، طرق التّحفيز ومراقبة العمل وتوقيت العمل.
- مشاريع إعادة هيكلة الشغل كتخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال وتقليص عددهم.
- مخططات التّكوين المهني وتحديد المصاريف وتحسين المستوى والتمهين.

---

[1]- راجع المادة (110) من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، معدل ومتمم، سابق الإشارة إليه.

[2]- راجع: المادة (112) من القانون نفسه.

[3]- تواتي صبرينة، تسوية منازعات العمل الجماعية وفقا للتشريع الجزائري، مرجع سابق، ص17.

[4]- موزاوي علي، التفاوض الجماعي كأداة لتسيير علاقات العمل، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2021، ص421.

– النّظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

يجب على اللّجنة إبداء آرائها في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي يتم إخطار مفتش العمل وجوبا[1].

كما تتولى هذه اللّجنة مهمّة سير الخدمات الاجتماعية، ومهمة الإطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة[2]، وإعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ما عدا المسائل التي لها علاقة بأساليب المنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي الكتمان والسرية.

وتتميز هذه الطرق الوقائية بضرورتها ووجوبها كمرحلة أولى لفضّ النزاع، لكنها في غالب الأحيان لا تؤدي إلى النتائج المرغوبة فيها، الأمر الذي يستدعي اللّجوء إلى الوسائل العلاجية.

المطلب الثّاني

الآليّات العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية

تفاديًا لتفاقم حدّة النزاعات الجماعية على أطراف علاقة العمل خاصة وعلى المجتمع عامة، وكون أن القضاء لا يستطيع حل هذا النوع من النزاعات لأنه محكوم بإجراءات شكلية معقدة من جهة، وأن النزاعات الجماعية في العمل ذات طبيعة اقتصادية من جهة أخرى، وتيقنًا من المشرع بأهمية تسوية منازعات العمل الجماعية، أخضعها إلى آليات خاصة بها تمارسها هيئات أو لجان خارجة عن العقد تتمثل في المصالحة **(الفرع الأول)**، الوساطة **(الفرع الثاني)**، وأخيرا التحكيم، ملها طرق سلمية وودية لتسوية منازعات العمل الجماعية **(الفرع الثالث)**.

[1]– راجع: المادة (94) من القانون رقم 90–11، يتعلق بعلاقات العمل، معدل ومتمم، سابق الإشارة إليه.

[2]– ملوك نوال، "آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، مرجع سابق، ص164.

الفرع الأول

المصالحة إجراء علاجي لحلّ منازعات العمل الجماعية

باعتبار المصالحة إجراء ودّي هام بالنسبة للعمال وأرباب العمل فبه قد يضع الحد للمنازعات التي نشأت بينهما فيقتضي منا تعريفها **(أولا)** وتحديد أنواعها **(ثانيا)** وإجراءات ممارستها **(ثالثا)** مع تحديد آثارها **(رابعا)**.

أولا: تعريف المصالحة

المصالحة تعني تدخل طرف آخر من أجل إيجاد حلول لتسوية النزاع الجماعي بين رب العمل والعمال، فهي تستهدف التقريب والتوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وبالتالي اختصار الطريق وربح الوقت وتقليل المخاطر والمحافظة على العلاقات الودية بين رب العمل والعمال[1].

يتم اللجوء إليها في مرحلة ثانية وذلك بعد فشل المفاوضات المباشرة، حيث يقوم طرف أجنبي محايد سواء كان قاضيا أو مفتش العمل ببذل مساعي لتقريب وجهات نظر الطرفين والوصول إلى حلّ النزاع المطروح، وقد يكون هذا الإجراء اتفاقيا أو قانونيا، كما أنه إجباري[2]، فهو إجراء إلزامي يقوم به طرف ثالث قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين وذلك سواء على مستوى المؤسسات الإقتصادية[3] أو الهيئات العمومية[4]، حيث يستوجب المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين[5].

---

[1]– زعبي عمار، "الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية"، مرجع سابق، ص29.

[2]– حافي صلاح الدين، منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها، مرجع سابق، ص22.

[3]– تنصّ المادة (6) من القانون 23–08 على أنه " **تخضع وجوبا النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو تطبيق أحكام الإتفاقيات الجماعية لإجراءات المصالحة والوساطة واحتمال للتحكيم ضمن الأشكال والنصوص المحددة بموجب هذا القانون**".

[4]– راجع: المادة (22) من القانون 23–08، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سابق الإشارة إليه.

[5]– يوسف سيليا، زينات سعاد، الطرق البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2022، ص20.

وفي هذا الإطار عرفت المادة (4) الفقرة الأولى من القانون رقم 23-08 المصالحة على أنها " **كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى "قائما بالمصالحة" يمكن النص عليها في إتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.**

تهدف المصالحة إلى تقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي.

في حالة عدم وجود إجراءات المصالحة الإتفاقية أو في حالة فشلها، يجب على أطراف عندئذ إحترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل".

ثانيا: أنواع المصالحة

هناك نوعين من المصالحة وهما المصالحة الإتفاقية والمصالحة القانونية.

1-المصالحة الإتفاقية Conciliation conventionnelle: نصّت عليها الفقرة الأولى من المادة (7) من القانون رقم 23-08 يقصد بها تلك الإجراءات التي تقررها الإتفاقيات والاتفاقات الجماعية، سواء بإيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو تفسير أحكام الإتفاقية الجماعية التي قد تحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين، بحيث يتم تشكيل هذه اللجان بغض النظر عن مهمتها بحرية واستقلالية بين الطرفين وهذا على أساس المساواة في الأعضاء، أي في شكل لجان متساوية الأعضاء، ويحدد نظام عمل هذه اللجان من قبل الأطراف أنفسهم، وكذا الأمر بالنسبة للصلاحيات المخولة لها، إلى جانب نطاق تطبيق عملها الذي قد يكون محليا أو حصريا أو وطنيا أي وفق نطاق تطبيق الإتفاقية، كما يجوز لها أن تتبنى طريقة تشكيل عدة لجان بدرجات متفاوتة، حيث قد يكون هناك تدرج في لها المصالحة يبدأ على المستوى المحلي أو على مستوى المؤسسة، وعندما تفشل المصالحة في هذه الدرجة ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى وهذا إما على درجتين أو ثلاثة[1].

[1]- يوسف سيليا، زينات سعاد، الطرق البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص22.

2-المصالحة القانونية Conciliation légale: يلجأ إلى هذا الأسلوب في غياب الاتفاق على المصالحة الإتفاقية أو في حالة فشلها، وهو ما نصّت عليه الفقرة الثانية من المادة (7) من القانون المذكور أعلاه، توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا وتحديدًا لمفتش العمل بعد إخطاره بالنزاع الجماعي، حيث يقوم وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، بعد باستدعاء طرفي النزاع الجماعي إلى جلسة مصالحة جماعية أولى التي يجب أن تنعقد خلال 8 أيام عمل الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف طل طرف في المسائل المتنازع عنها.

ثالثا: إجراءات المصالحة

لقد حدّدت المواد من (8) إلى (13) من قانون 23-08 الإجراءات الخاصة بإجراء المصالحة وهذا لمدى أهميتها، حيث يتمّ عرض النزاع على مفتش العمل، يتولى المصالحة بين طرفي النزاع وجوبا، فيستدعي طرفي الخلاف الجماعي في العمل لجلسة أولى للمصالحة خلال مدة لا تتجاوز ثمانية أيام متتالية لإخطار طرفي النزاع، حيث تعاقب المادة 82 بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 دج و100.000دج كل من خرق عمدا الأحكام المتعلقة بالمصالحة كالتغيب دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها، التي تنظم طبقا لهذا القانون.

يقوم مفتش العمل بمباشرة تحقيق لدى الهيئة المستخدمة، كما له أن يطلب وثائق ومعلومات ذات الطبيعة المحاسبية والمالية أو الإحصائية أو الإدارية التي يمكن أن تساعده في المصالحة[1]، كما يتعين على طرفي النزاع توفير التسهيلات الضرورية لمفتش العمل لأداء مهمته.

[1]- راجع: المادة (8) من القانون رقم 23-08، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سابق الإشارة إليه.

وحسب نصّ الفقرة الخامسة من المادة (8) من القانون ذاته، إذا تبيّن لمفتش العمل بأن النزاع الجماعي متعلق بعدم تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو عدم تنفيذ التزامات ناشئة عن الإتفاقية الجماعية يسهر بنفسه على تطبيقها.

يتعين على طرفي النزاع حسب مقتضيات المادة (9) الحضور وجوبًا إلى اجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظّمها مفتش العمل، وعند تخلّف أحدهم يستدعيه المفتش من جديد في مهلة لا تتعدى (72) ساعة، وفي حالة عدم المثول يحرّر محضر المخالفة والغياب والذي يعتبر معاينة لعدم المصالحة وفشلها.

أما في حالة استجابة الطرفي للحضور يقوم مفتش العمل بالمصالحة التي لا تتجاوز (15) يوما من تاريخ الجلسة الأولى، ويعد لذلك محضرا يوقعه الطرفان يدوّن فيه المسائل المتّفقة عليها وتلك التي لا تزال محلّ نزاع[1].

رابعا: نتائج المصالحة

تتمثل نتائج المصالحة سواء في أسلوبها الأوّل أو الثاني في:

1-تصبح المسائل المتفقة عليها حسب المادة (11) نافذة من اليوم الذي الطرف الأكثر استعجالا محضر المصالحة لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة.

2-في حالة فشل إجراء المصالحة، يحرر مفتش العمل محضر بعدم المصالحة وكذا محضر الغياب ويرسله للطرفين وكذا الوالي المختص إقليما والوزير المكلف بالعمل وهو ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة (12) من القانون رقم 23-08.

3-إذا تجاوز النزاع الجماعي للعمل نطاق المؤسّسة أو يؤثر على خدمة أساسية يمكن للمفتش العمل بطلب من الوزير إجراء مصالحة ثانية في مهلة 5 أيام حينها يحرر محضر المصالحة أو فشلها[1].

[1]- راجع: المادة (10) منالقانون رقم 23-08، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سابق الإشارة إليه.

الفرع الثاني

الوساطة آلية علاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية

تعتبر الوساطة إجراء ودي لتسوية المنازعات الجماعية بعد فشل المصالحة لذلك فهي لا تقل أهمية عنها مما يقتضي تعريفها **(أولا)** وتحديد إجراءات ممارستها **(ثانيا)**.

أولا: تعريف الوساطة

حاول كلا من الفقه القانوني والمشرع الجزائري تعريف الوساطة.

1-التعريف الفقهي للوساطة: يعرف الأستاذان Jaques Ghestion وPhilipe Langbis الوساطة **"إجراء وسطي بين المصالحة والتحكيم، والوسيط يسهل المصالحة ولا يقوم بالتحكيم، فيقوم بدور المحقق والإعلامي، ويصوغ رأيا في شكل توصية"**[2]، أما الأستاذ Bernard Tessier فقد عرفها على أنها **"تفويض محاولة تسوية النزاع الجماعي لشخص طبيعي يدعى الوسيط"**[3].

ويقصد بالوساطة حسب الأستاذ أحمية سليمان **"أحكام أطرف النزاع الجماعي لطرف محايد لا علاقة له بها، حيث يقدمان له كل المعلومات الضرورية المتعلقة بمسائل الخلاف، والملابسات التي تحيط به، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها"**[4].

2-التعريف القانوني للوساطة: عرفت الفقرة الرابعة من المادة (4) من القانون رقم 23-08 الوساطة بأنها **" إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى**

---

[1]- راجع: المادة (13) من القانون القانون رقم 23-08، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سابق الإشارة إليه.

[2]- موزاوي علي، التفاوض الجماعي كأداة لتسيير علاقات العمل، مرجع سابق، ص448.

[3]- المرجع نفسه، ص 449.

[4]- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص351.

"الوسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي".

من خلال هذا التعريف، نستنتج بأن مهمة الوساطة يقوم بها شخص من الغير، وليست مؤسسة كما هي في الكثير من الأنظمة المقارنة الغربية والعربية، وهي ملزمة بعد فشل المصالحة سواء كليا أو جزئيا.

لقيام الوساطة لابد من توفر شرطين هما:

- أن يكون أحد طرفي النزاع مجموعة من العمال.
- أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية مشتركة للعمال.

ثانيا: إجراءات الوساطة

لقد أوجب المشرّع بمقتضى المادة (14) من القانون رقم 23-08 إجراء الوساطة بين أطراف النزاع المطروحة أمامه في حالة فشل المصالحة كليا أو جزئيا وذلك في أجل (15) يوما عمل التي تلي تاريخ محضر عدم المصالحة، حيث يقوم طرفي النزاع الجماعي بتعيين وسيط باتفاق مشترك بينهما من بين القائمة المذكورة في المادة (38) من القانون ذاته[1]، وفي حالة عدم الإتفاق حول وسيط معين يعين الوزير المعني بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي وسيطا تلقائيا من بين قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة (38).

يتمتع الوسيط بصلاحيات واسعة في سبيل تسوية النزاع المعروض عليه يمكن حصرها فيما يلي:

- تقريب مطالب الأطراف المتنازعة.
- البحث عن أسباب وصحة أساس كل إدعاءات الطرفين.
- تلقي جميع المعلومات.
- الإستعانة بخبير مختصّ لمساعدته في مهامه إن اقتضى الأمر.

[1]- حسب الفقرة الأولى من المادة (38) يتم تعيين قائمة الوسطاء من قبل الوزير المكلف بالعمل وذلك بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال المستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

– اقتراح الوسيط ما توصل إليه في شكل اقتراحات مكتوبة ومعللة في مهلة (10) أيام عمل من تاريخ استلامه لملف النزاع ويعرضها على أطراف النزاع، كما يمكن له تمديد المهلة بـ (8) أيام عمل على الأكثر باتفاق الطرفين ثم يرسل اقتراحاته لمفتشيه العمل المختصة إقليميا[1].

على طرفي النزاع الرّد في أجل (8) أيام على اقتراحات الوسيط بشأن تسوية النزاع إما بقبولها أو رفضها مع إعلام مفتشيه العمل بالأمر، وفي حالة عدم الرّد منهما تعتبر اقتراحات الوسيط مرفوضة، أما في حالة القبول يحرّر اتفاق جماعي للعمل ويوقعه طرفين النزاع ومن ثمة يلتزمان بتنفيذه بعد إيداعه لدى مفتشيه العمل وأمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، كما يرسل المحضر خلال (48) ساعة إلى وزير القطاع المعني، والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ورئيس المجلس الشعبي البلدي[2]، أما في حالة فشل الوساطة يمكن للطرفين اللّجوء إلى التحكيم.

الفرع الثالث

التّحكيم آلية علاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية

يعد التحكيم أخر الطرق لتسوية الودية في منازعات العمل الجماعية بعد استنفاذ طرق المصالحة والوساطة، باعتبار التحكيم آخر مسلك في إطار التسوية الودية فلابد من التطرق إلى تعريفه**(أولا)** ثم تحديد أنواعه **(ثانيا)** وصولا إلى إجراءاته **(ثالثا)**.

أولا: تعريف التّحكيم

باعتبار التحكيم آخر مسلك لحل منازعات العمل الجماعية بطريقة ودية فلابد من تعريفه فقهيا وقانونيا.

[1]– راجع: المادة (31) من القانون رقم 23–08 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر.

[2]– راجع: المادة (33) من القانون نفسه.

1-التعريف الفقهي للتحكيم: عرف بعض الفقهاء التحكيم بأنه "إتّفاق على طرح النزاع على أشخاص معينين يسمون محكمين ليفصلوا في النزاع دون المحكمة المختصة"[1]، وقد يكون الاتفاق على التحكيم في نزاع معين بعد نشأته فيسمى الاتفاق في هذه الحالة بـ "مشارطة التحكيم"، كما قد يتّفق الطّرفين مسبقا على عرض المنازعات التي قد تنشأ في المستقبل على التحكيم فيسمى الاتفاق في هذه الحالة بـ "شرط التحكيم"[2].

وحسب الكثير من الفقهاء يوجد التحكيم في الحدود بين القانون الرسمي والقانون الإتفاقي، وهو عبارة عن طريق لحسم النزاعات باتفاق على تعيين شخص مُحكّم، يصدر حكما ملزما بديلا لقضاء الدولة، وقد سماه الأستاذين Camerlynck Gh و Lyon-Caen Gérard بـ "التحكيم الاجتماعي L'arbitrage social"[3].

2-التعريف القانوني للتحكيم: لم يعرف المشرع الجزائري بصريح عبارة المادة (13) من القانون رقم 90-11 التحكيم وإنما ذكرت فقط الفقرة الأولى منها أنه **"في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون"**[4].

اتّخذ المشرّع الجزائري الموقف ذاته في قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 المعدل والمتمم، حيث لم يقدم أي تعريف بشأنه في المواد من 1006 إلى 1038، كما لم يراعي أية خصوصيات لنزاع الجماعية في العمل سواء من حيث تعريفها ولا مضمونها أو أطرافها، وكذا طبيعتها وأسبابها[5].

---

[1]- موزاوي علي، التفاوض الجماعي كأداة لتسيير علاقات العمل، مرجع سابق، ص459.

[2]- يوسف سيليا، زينات سعاد، الطرق البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص30.

[3]- نقلاً عن: موزاوي علي، التفاوض الجماعي كأداة لتسيير علاقات العمل، مرجع سابق، ص459.

[4]- القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سابق الإشارة إليه.

[5]- قانون رقم 08-09، مؤرخ في 26 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد (21)، الصّادر بتاريخ 23 أفريل 2008، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13، مؤرخ في 12 جويلية 2022، ج ر عدد (48)، الصّادر بتاريخ 17 جويلية 2022،

أما المادة (4) الفقرة الخامسة من القانون رقم 23-08 فقد حاولت إعطاء تعريف للتحكيم بنصّها " **كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتنطوي على تدخل الغير يدعى "المحكم" وذلك تطبيقا للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.**

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

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

ثانيا: أنواع التحكيم

قد يكون التحكيم اختياري أو إجباري.

1-التّحكيم الاختياري: يكون التحكيم اختياريا في حالة ما كان اللّجوء إليه بإرادة الأطراف، بالاتفاق فيما بينهم في حالة عدم قبول أي منهم للتوصيات التي ينتهي بها الوسيط بشأن نزاعهم، سواء باللّجوء إلى هيئة التحكيم المنصوص عليها قانونا أو اللجوء إلى تحكيم خاص، ويلاحظ أنه يمكن اللجوء إلى التحكيم في منازعات العمل الجماعية عن طريق تضمين بند خاص[1].

2-التّحكيم الإجباري: في هذا النوع من التحكيم يتم اللجوء إليه بقوة القانون قانوني أو بقرار من السلطة الوصية، ويسمى التحكيم الإجباري في بعض الدول الأخرى بالتحكيم الإلزامي أو التحكيم القضائي، وفي هذه يتم أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم.

ثالثا: إجراءات التّحكيم

يتبع المحكم وأطراف النزاع إجراءات التحكيم المقررة في قانون الإجراءات المدنية الجزائرية ما لم يتفقان على غير ذلك، حيث تقوم هيئة التحكيم باستدعاء طرفي النزاع، ويقوم كل طرف بتقديم دفاعاته ووثائقه، وإذا تخلف أحد الأطراف عن الحضور أو تخلف ممثلهم أو

[1]- يوسف سيليا، زينات سعاد، الطرق البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص37.

لم يقدم وثائقه تقوم هذه الهيئة بإصدار حكمها على ضوء ما قدم لها في مهلة ثلاثين يوم عمل من تاريخ تعيين المحكمين ويعد الحكم ملزما للطرفين حيث يقتضي تنفيذه بغض النظر عن أي طعن مقدم من قبل أحدهم وذلك في أجل ثلاثة أيام عمل التي تلي التبليغ.[1]

كما نصّت المادة (1022) من القانون رقم 08-09 المعدل والمتمم بأنه **"يجب على كل طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل انقضاء أجل التحكيم بخمسة عشر (15) يوم على الأقل وإلا فصل الحكم بناء على ما قدم إليه خلال هذا الأجل".**

وتجدر الإشارة أن الآليات العلاجية السابق ذكرها من مصالحة ووساطة وتحكيم إلزامية وجوبية على طرفي النزاع الجماعي وفي حالة عدم استنفاذها أو تغيب أحد الأطراف دون عذر شرعي عن جلساتها يتعرض لعقوبة جزائية وفق المادة (80) من القانون 23-08 بغرامة مالية من 20.000دج إلى 50.000دج وفي حالة العود تتضاعف الغرامة.

كما يعاقب كل مستخدم أو ممثلو العمال أو أي شخص أخر لا ينفذ أحكام الإتفاقيات والمصالحة والوساطة وقرارا التحكيم الحائزة لقوة الشيء المقضي فيه بغرامة من 20.000 دج إلى 50.000دج.

أما في حالة منع تزويد القائمين على التسوية الودية بمعلومات صحيحة أو وثائق مزورة أو ممارسة أية مناورة أو احتيال بهدف الضغط عليهم يعاقب بالحبس من (3) أشهر إلى (6) أشهر وبغرامة من 50.000دج إلى 100.000دج[2].

[1]- راجع: المادة (20) من القانون رقم 23-08، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سابق الإشارة إليه.

[2]- راجع : المادة (81) من القانون رقم 23-08، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، سابق الإشارة إليه.

المبحث الثاني

الإضراب آلية ضغط مشروعة لتسوية منازعات العمل الجماعية

يعتبر اللّجوء إلى الإضراب حقّ مكفول للعمال دفاعا عن حقوقهم ومصالحهم المادية المرتبطة بظروف العمل، وقد أساسه القانوني في مختلف الدساتير وتشريعات الدول بما فيها الدستور الجزائري، ويعتبر الإضراب عن العمل من الوسائل والآليات ذات الطابع الاحتجاجي لحل النزاعات الجماعية وفرض المطالب العمالية، يتم اللجوء إليه عادة بعد استنفاذ جميع الطُرق والوسائل الودية، والإضراب يرتبط بممارسة الحقوق الدستورية بحيث يسعى العمال من خلاله ممارسة الضّغط على المؤسسات المهنية لتلبية مطالبهم والدفاع عن مصالحهم المشتركة، ونظرا لأهميته في حلّ النزاعات الجماعية في العمل فلابد من تحديد مفهومه **(المطلب الأول)**، والآثار المترتبة عنه وطرق تسويته **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول

مفهوم الإضراب

عادة ما يكون سبب الإضراب نزاع عمالي جماعي، باعتباره أهم وسيلة بيد العمال للضغط على المستخدم أو أصحاب العمل لتلبية مطالبهم بعد فشل محاولات التسوية الودية بمختلف أنواعها، ولقد حضي الإضراب بعناية كبيرة من قبل الفقهاء والمشرع حيث وضعت له عدة تنظيمات وأطر قانونية، سواء من حيث التعريف **(الفرع الأوّل)** أومن حيث إجراءات اللّجوء إليه **(الفرع الثّاني)**.

الفرع الأوّل

تعريف الإضراب

الإضراب حقّ من الحقوق السياسية والاجتماعية والمهنية يمارسه العمال متى اضطروا لذلك، وبحكم أهميته استفاض الفقه **(أولا)** والقانون في تعريفه **(ثانيا)**.

أوّلًا: التّعريف الفقهي للإضراب

يعرف الإضراب بأنه "توقف جماعي عن العمل من أجل مطالب مهنية"[1].

كما يعرف أيضًا بـ "توقف جماعي ومقصود عن العمل من قبل الأجراء بهدف الضغط على رب العمل لحمله على تحقيق مطالب مهنية معينة"[2].

أما بالنسبة للفقه الجزائري لم يفتِ كثيرا في مسألة الإضراب لذلك سوف نشير إلى البعض منها، حيث يرى اتجاه أن الإضراب يتمثل في "توقف جماعي عن العمل، يتم اتخاذه بعد تشاور العمال، وأن الإضراب يتخذ للضغط على صاحب العمل لحمله على الموافقة على تلبية مطالب العمال حول مسائل موضوع الخلاف"[3].

وعليه يمكن القول الإضراب هو التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية، وبقرار مدبر ومحضر مسبقا من طرف العمال بهدف الضّغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم أو إيجاد حل لنزاع قائم لتلبية مطالبهم.

ثانيا: التعريف القانوني للإضراب

نصّ المؤسس الدستوري على حق الإضراب في المادة (70) من التعديل الدستوري لسنة 2020 بنصّها "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات والأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة"[4].

---

[1]– غضبان غفران، الإضراب في المستشفيات العمومية وفق التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في الحقوق، فرع القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي نبسي، تبسة، 2021، ص21.

[2]– لطروش آمنة، حق العمال في الإضراب على ضوء تشريع العمل الجزائري المقارن، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في الحقوق، تخصص القانون الإجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021، ص19.

[3]– نقلا عن: مختاري حكيمة، أثر الإضراب على سير المرفق العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، فرع قانون عام، تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020، ص81.

[4]– دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصّادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 9-434، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج ر عدد (47)، بتاريخ 08 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 08-19، ج ر عدد (14)، بتاريخ

كما عالج المشرع الجزائري مسألة الإضراب في الباب الثالث من القانون رقم 23-08 بعنوان "ممارسة حق الإضراب"، حيث ربط وجود الإضراب بالنزاع الجماعي، بمعنى الإضراب هو توقف جماعي عن العمل، ناتج عن نزاع عمل جماعي في العمل[1]، وهذا ما تشير إليه المادة (42) من القانون رقم 23-08 بنصّها على أنه "يقصد بالإضراب بمقصود هذا القانون، توقف جماعي متفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاذ الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الإتفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية للعمل".

الفرع الثاني

شروط اللّجوء إلى الإضراب

نظرا للآثار السلبية المترتبة عن الإضراب لاسيما على مصير العلاقات المهنية وما قد ينجرّ عنه من أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية، قيد المشرع الجزائري ممارسته بجملة من الشروط والإجراءات يقتضي على العمال الإلتزام بها قبل ممارسته، تتمثل في استنفاذ إجراءات التسوية الودية **(أولا)**، وأخذ الموافقة الجماعية **(ثانيا)**، والإشعار المسبق **(ثالثا)**، والحفاظ على أمن وسلامة أماكن العمل أثناء أو بمناسبة الإضراب **(رابعا)**.

---

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، ج ر عدد (82)، بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

[1]- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الإقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قانون المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2002، ص134.

أولا: استنفاذ إجراءات التسوية الودية

يقصد بهذا الشرط أنه لا يشرع العمال في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل كل محاولات التسوية الودية والقانونية[1]، وهو ما يستخلص من نص المادة (41) من القانون رقم 23-08 التي جاء فيها "إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاذ الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع المنصوص عليها في الباب الثاني من هذا القانون وفي غياب طرق أخرى للتسوية الواردة في الإتفاقيات الجماعية للعمل، يمكن للعمال اللجوء إلى ممارسة حقهم في الإضراب ضمن الشروط وحسب الكيفيات المحددة في أركان هذا القانون".

وبذلك يكون المشرع الجزائري قد جعل من وسائل التسوية الودية لحل نزاعات العمل الجماعية شرط إلزامي لإحلال مبدأ السلم الاجتماعي قبل اللجوء إلى الإضراب، كما لا يتم اللجوء إليه إذا اتفق طرفا النزاع الجماعي على اللجوء إلى التحكيم[2]، حسب المادة (45) من القانون 23-08 فالمرور عل هذه الإجراءات أمر لازم ليكون الإضراب مشروعا.

ثانيا: ضرورة الأخذ الموافقة الجماعية للعمال

يعني أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بصورة ديمقراطية وإرادة حرة بعيدة عن أي ضغط أو إكراه، حيث تعد الموافقة السابقة شرطا جوهريا يترتب على إهماله عدم مشروعية الإضراب، والتي تصدر وفق استفتاء بين الموظفين أو العمال من أجل الفصل في احتمال التوقف عن أداء العمل[3]، وهذا عملا بنص المادة (47) التي جاء فيها "بعد استنفاذ الإجراءات المنصوص عليها في المادة 41 أعلاه ومع مراعاة احترام أحكام المادة 48 أدناه يستدعي العمال المعنيون إلى جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة، بمبادرة وتحت مسؤولية منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود منظمة

[1]- بومشط أسماء، بوزردوم حورية، حق الموظف في الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص قانون عام داخلي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2017، ص66.

[2]- موزاوي علي، التفاوض الجماعي كأداة لتسيير علاقات العمل، مرجع سابق، ص490.

[3]- أوذينة خديجة، أوذينة حسناء، حدود وضوابط ممارسة الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2022، ص38.

نقابية، قصد إعلامهم بنقاط النزاع المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل والمتفق عليه.

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 الإستلام.

يحضر المستخدم أو ممثله الجمعية العامة ويمكنه أخذ الكلمة بهذه المناسبة لإبداء أي طروحات أو توضيحات تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل"[1].

وتنصّ المادة (48) على أن "تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيط من العمال الحاضرين في جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل.

تتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده المحضر القضائي".

يلزم قرار أغلبية العمال الأقلية التي لم تصوت لصالح اللجوء للإضراب، وبالتالي عدم إضراب الأقلية لا ينفي الشرعية عن إضراب الأغلبية، لأن العبرة في احترام إجراء التصويت على الإضراب وليس في عدد العمال المضربين فليس من شروط الإضراب أن يقوم به جميع العمال، بل قد يشمل جزء منهم فقط دون غيرهم، وهو يعد تكريسا فعليا لمبدأ الديمقراطية في العالم المهني[2].

أما أقلية العمال الرافضين للإضراب فيحق لهم مزاولة ومتابعة عملهم، فإن كان القانون يحمي العامل في حق اللجوء إلى الإضراب فإنه يحمي على أنه يعاقب القانون في المقابل

[1]– راجع: المادة (41) من القانون رقم 23–08 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سابق الإشارة إليه.

[2]– خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص71.

حق وحرية العامل في ممارسة عمله، حيث تنصّ المادة (59) على أنه "يعاقب على عرقلة العمل طبقا لأحكام هذا القانون.

يعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الإلتحاق بمكان عملهم المعتاد أو استئناف أو مواصلة ممارسة نشاطهم المهني عن طريق التهديد أو المناورة أو الاحتيال أو العنف أو الإعتداء".

ثالثا: الإشعار المسبق للمؤسسة المستخدمة باللجوء إلى الإضراب

يقصد به ذلك الإجراء الشكلي السابق للشروع في الإضراب، حيث يلزم العمال إخطار صاحب أو أصحاب العمل عن نيتهم في التوقف عن أداء الخدمة بشكل جماعي[1]، يتم من خلال هذا الإجراء إعلام المستخدم بقرار اللجوء إلى الإضراب مسبقا[2]، ولا يحق للعمال الشروع في الإضراب قبل انتهاء أجل الإشعار المشار إليه في المادة (49) التي تنص على "لا يشرع في الإضراب إلا عند انقضاء أجل الإشعار المسبق المودع وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا مقابل إشعار بالاستلام".

تبدأ مدة الإشعار المسبق من تاريخ إيداعه، وتحدد هذه المدة عن طريق المفاوضات، على ألا تقل عن عشرة أيام عمل من تاريخ إيداعه، وذلك عملاً بنصّ المادة (50) التي جاء فيها "يبدأ سريان مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا مرفقا بمحضر المحضر القضائي المنصوص عليه في المادة 48 أعلاه.

تحدد مدة هذا الإشعار عن طريق المفاوضة على أن لا تقل عن عشرة (10) أيام عمل من تاريخ إيداعه.

---

[1]– بوعكاز سهام، بن سليمان كاتية، تفسير الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص المهن القانونية والقضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون خاص، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2019، ص11.

[2]– بومشط أسماء، بوزردوم حورية، حق الموظف في الإضراب، مرجع سابق، ص70.

غير أنه لا يمكن أن تقل هذه المدة عن خمسة عشر (15) يوم عمل في قطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 أدناه".

يجب أن يتضمن الإشعار المسبق البيانات التالية:

-تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب ممثلي العمال المنتخبين.

- اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة وإدارة المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين، الموقع على الإشعار.

- تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه.

- عدد العمال المعنيين بالتصويت.

- مكان الشروع في الإضراب.

- النشاط الإقليمي للإضراب[1].

يعتبر شرط الإشعار المسبق شرطا إلزاميا، ولصحته لابد أن يقدم من طرف النقابة أو هيئة ممثلي العمال المنتخبين، وفي هذا الصدد تنصّ المادة (52) من القانون 23-08 على "يعد باطلا وعديم الأثر أي إشعار مسبق تبادر به منظمة نقابية لم يتم إثبات وجودها القانوني أو تمثيلتها القانونية أو دون احترام أي شرط من شروط وكيفيات تسوية النزاعات الجماعية للعمل المحددة في أحكام هذا القانون.

ويعد كذلك باطلا وعديم الأثر كل إشعار مسبق يبادر به ممثلو العمال غير المنتخبين طبقا لأحكام هذا القانون".

إضافة إلى المادة (53) من القانون نفسه التي تنصّ "يسري مفعول الإشعار المسبق بالإضراب في التاريخ المحدد له، ولا يمكن تمديده عند انقضاء أجله".

[1]- راجع: المادة (51) من القانون رقم 23-08، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سابق الإشارة إليه.

رابعا: ضرورة الحفاظ على أمن وسلامة أماكن العمل أثناء أو بمناسبة الإضراب

ألقى المشرع الجزائري على عاتق النقابة والعمال شرطا أساسيا لابد من مراعاته وهو عدم اختلال المحلات المهنية وأماكن العمل وهو ما نصت عليه المادة (60) من القانون رقم 23-08 **"يمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية أو أماكن العمل للمستخدم أو محيطها المباشر عندما يشكل عرقلة لحرية العمل.**

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

وفي هذا الإطار نصّت المادة (87) من القانون رقم 23-08 على أنه" دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من عشرين ألف 20.000دج إلى خمسين ألف 50.000دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من قام بإتلاف أو محاولة إتلاف أثناء الإضراب، أي أغراض أو أدوات أو آلات أو سلع أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة أو مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا و/أو اعتداء يكون غرضه عرقلة حرية العمل".

ويلزم المستخدم وممثلي العمال باتخاذ التدابير الأمنية، وفق ما تقتضيه المادة (54) التي جاء في نصّها "يتعين على المستخدم وممثلي العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، الاجتماع خلال فترة هذا الإشعار لمواصلة المفاوضات وتنظيم الحد الأدنى من الخدمة وضمان حماية المنشآت والمعدات طبقا لأحكام هذا القانون".

هذا، وقد أضافت المادة (61) من القانون ذاته على أنه "تشكل عرقلة حرية العمل وكذا رفض الامتثال لتنفيذ حكم قضائي بإخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل، خطأ مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، دون الإخلال بالعقوبات الجزائية".

المطلب الثاني

الآثار المترتبة عن الإضراب وطرق تسويته

تعد ممارسة الموظفين للإضراب أمرا مفروغا منه طالما أنه حق معترف به دستوريا، حيث تحكم ممارسته قوانين يقتضي من العمال الإلتزام بأحكامها وشروطها لضمان مشروعيته، ولترتيب آثارها لإيجابية التي تخدم مصالح العمال المعنيين به **(الفرع الأول)** وذلك إلى حين تسويته **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول

آثار الإضراب المشروع على علاقات العمل الجماعية

لم تثر مسألة آثار الإضراب في الجزائر أيّ جدال فقهي أو قضائي، لأن موقف المشرع الجزائري كان واضحا في هذه المسألة، فمتى كان الإضراب مشروعا فإنه يترتب عنه عدة آثار بين صاحب العمل والعمال المضربين أهمها التوقيف المؤقت لعلاقة العمل، وعدم تسليط أية عقوبة تأديبية على العمال المضربين، والتوقف المؤقت عن دفع الأجر طيلة فترة الإضراب **(أولا)** بالإضافة إلى أثر الإضراب على علاقة رب العمل بالعمال غير المضربين **(ثانيا)**.

أولا: أثر الإضراب على العلاقة بين ربّ العمل والعمال المضربين

تظهر هذه الآثار فيما يلي:

1-التعليق المؤقت لعلاقة العمل: كرس القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب مبدأ هام يتمثل في الوقف المؤقت لعلاقة العمل دون إنهائها أثناء فترة الإضراب، وذلك عملا بنص المادة (55) التي جاء فيها **"دون**

الإخلال بأحكام المادة 45، حق الإضراب محمي طبقا للتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة العمل، ويترتب عليه تعليق آثارها طيلة التوقف الجماعي عن العمل"[1].

إلا أن الأخذ بمبدأ تعليق علاقة العمل أثناء الإضراب يخصّ فقط الإضراب المشروع الذي احترمت فيه الإجراءات القانونية، وعليه بمفهوم المخالفة أي توقف جماعي جاء خرقا للقانون يعتبر إضرابا غير مشروع يمكن أن يؤدي إلى آثار أخرى تؤثر سلبا على العامل المضرب باعتباره خطأ مهنيا جسيما.

بما أنّ الحقّ في الإضراب عبارة عن ممارسة حق، فلا يمكن للعامل أن يخسر عمله بسببه، وإنما من الأجر فقط، وبالتالي يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب العمال المضربين وأقدميتهم في العمل، وعدم تغيير وقتهم، كما يمنع عليه استخلاف عما لآخرين مكان العمال المضربين إلا في حالات التسيير والمتابعة التي تأمر بها السلطة في بعض المؤسسات الاقتصادية أو في حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة[2]، فضلا عن عدم تأديبهم[3].

وهو ما نصّت عليه الفقرة الأولى المادة (56) من القانون رقم 23-08 **"يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التشغيل أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ماعدا في حالات التسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة أو إذا رفض العمال تنفيذ**

---

[1]- وهو ما أكدت عليه أيضًا المادة (64) من القانون رقم 90-11 المنظم لعلاقات العمل المعدل والمتمم، حيث جعلت الإضراب أحد أسباب تعليق علاقة العمل**"تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية: اتفاق الطرفين المتبادل، عطل مرضية أو ما يمثلها كذلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الإجتماعي، أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها، ممارسة مهمة انتخابية عمومية، حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة، ممارسة حق الإضراب، عطلة بدون أجر".**

[2]- راجع: المادة (62) من القانون 23-08، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سابق الإشارة إليه.

[3]- أبا علال محرز، عزاوي مريم، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات، ماستر مهني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018، ص39.

الإلتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في أحكام هذا القانون.

2- عدم تسليط أية عقوبة تأديبية على العمال المضربين: حسب الفقرة الثانية من المادة المذكورة أعلاه **"لا يمكن تسليط أية عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب شرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون".**

3-الوقف المؤقت للأجر عن فترة الإضراب: باعتبار العقد موقوفا في فترة الإضراب، فإنه كأثر للطابع التبادلي لعقد العمل لا يلتزم المستخدم بدفع الأجر للعامل المضرب طيلة فترة الإضراب نظرا لعدم تنفيذه لالتزامه بالعمل، لكن دون إعتبار ذلك إجراء عقابيا أو انتقاميا من قبل صاحب العمل تجاه العامل، بل هو مجرد تطبيق لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين المنصوص عليه في القواعد العامة[1]، فبالتالي متى توقف العامل عن تنفيذ التزامه توقف صاحب العمل بدوره عن تنفيذ التزامه سواء كان الإضراب شرعي أو غير شرعي.

يكون انقطاع الأجر بقدر أيّام الإضراب عن العمل، كما قد يكون بقدر الخسارة التي لحقت بصاحب العمل إذا كان الإضراب غير شرعي وهو ما نصّت عليه الفقرة الثانية من المادة(55) من القانون رقم 23-08"...**لا يترتب على ساعات أو أيام العمل غير المؤداة بسبب الإضراب، أي حق في تقاضي الأجر".**

يتضح من خلال نصّ هذه المادة أن المشرع جعل من الإضراب نسبيا بالنسبة لآثار علاقة العمل، وباعتبار الأجر أثر من الآثار فإن صاحب العمل يتوقف كذلك عن دفع الأجرة للعامل المضرب، إلا أن هذه القاعدة يمكن الاتفاق على مما يخالفها بحيث يمكن لأطراف النزاع الجماعي الاتفاق على استحقاق العمال المضربين لأجورهم عن فترة توقفهم عن العمل أو جزءً منها.

[1]- مختاري حكيمة، أثر الإضراب على سير المرفق العام، مرجع سابق، ص37.

أما إذا كان سبب القيام بالإضراب خطأ ارتكبه صاحب العمل كالتأخير المتكرر في تسديد الأجر أو المطالبة بالحق في الوقاية والأمن ففي هذه الحالة تتداخل فيها أسباب التوقف الناتج عن الإضراب مع أسباب توقف أخرى مما يقتضي الأخذ بالحلول التالية:

- **حالة العطلة السنوية:** لا تدخل أيام الإضراب في حساب مدة العطلة أو في حساب التعويض عن عدم التمتع بها.

- **حالة الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد:** عندما تشمل فترة الإضراب يوم راحة أسبوعية أو يوم عيد مقرر رسميا، لا يمكن للعامل المطالبة بها.

- **حالة المرض:** العامل المضرب الذي يصاب بمرض في بداية الإضراب وأثنائه لا يمكنه المطالبة بأجره، استنادا إلى أن توقف علاقة العمل كان بسبب الإضراب، لكن في جميع الحالات لا يحرم من التعويضات العائلية التي تقدمها صندوق الضمان الاجتماعي[1].

ثانيا:أثر الإضراب على علاقة ربّ العمال بالعمال غير المضربين

قد لا يشارك كافة العمال في الإضراب، ومن ثمة لا يؤثر على عقود العمل التي تربط صاحب العمل بهؤلاء، بل تظلّ قائمة ومنتجة لكافة آثارها، بما فيها دفع أجورهم مقابل عملهم[2].

لكن قد يحول الإضراب دون تمكين هؤلاء العمال من أداء عملهم، كما لو قام العمال المضربين باحتلال أماكن العمل أو بتشكيل لجان تمنعهم من أداء عملهم للضغط أكثر على صاحب العمل ليستجيب سريعا لمطالبهم[3].

---

[1]- مختاري حكيمة، أثر الإضراب على سير المرفق العام، مرجع سابق، ص39.

[2]- المرجع نفسه، ص40.

[3]- غرسي العيد، ميموني عبد الحليم، "حق الإضراب وآثاره على المرافق العامة في التشريع الجزائري"، **المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية**، مجلد 2، عدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2018، ص116.

الفرع الثاني

طرق تسوية الإضراب

لقد نصّ القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل على الطرق المتبعة لتسوية الإضراب تتمثل في التفاوض الجماعي **(أولا)** وفي حالة استمراره يجب عرض النزاع اللجان المختصة **(ثانيا)**.

أولا: التفاوض الجماعي

في حالة استمرار الإضراب يتعيّن مواصلة المفاوضات لتسوية الخلاف موضوع النزاع، وإذا ظهر عنصر أساسي جديد وايجابي لتسوية النزاع يجب على ممثلي العمال إشعار العمال والأعوان العموميين المجتمعين في جمعية عامة لكي يقرروا الرجوع إلى العمل من عدمه[1].

ثانيا: إمكانية عرض النزاع على اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم

في حالة ما إذا قرروا استمرار الإضراب يمكن لوزير القطاع المعني، أو الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال، عرض النزاع الجماعي للعمل، حسب الحالة على اللّجنة الوطنية أو اللّجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليها في أحكام هذا القانون عندما:

- عندما تقتضي ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة.
- عندما يتعلق الإضراب بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة (62) من القانون رقم 23-08 التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وهذا حسب المادة (70) من القانون ذاته[2].

---

[1]- راجع: المادة (69) من القانون 23-08، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سابق الإشارة إليه.

[2]- راجع: المادة (70) من القانون رقم 23-08، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سابق الإشارة إليه.

وحسب المادة (71) تختصّ اللّجنة الوطنية واللّجنة الولائية للتحكيم في البتّ في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يُمنع عليهم اللّجوء إلى الإضراب، وكذا النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد حسب الحالة إلى عدة ولايات، أو إلى كامل التراب الوطني، أو على المستوى الولائي التي تفرض عليها ضمن الشروط المنصوص عليها في أحكام المادة 70 حول المسائل والاقتراحات المدونة في المحضر الذي يثبت إما فشل المصالحة أو الوساطة.

حيث تقرّر هذه اللّجنة في أجل أقصاه 30 يوما عمل في النزاعات الجماعية للعمال التي تخطر بها من طرف وزير القطاع أو الوالي أو ممثلي العمال فيما يخصّ المستخدمين المنصوص عليهم في المادة (67)، ووزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعنيين، وهذا ضمن الشروط المحددة في المادتين (70) و(72) من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

وحسب نصّ المادة (74) تؤسّس في كل ولاية لجنة ولائية للتحكيم تحت إشراف قاض لدى الجهة القضائية المختصة، تتشكل من عدد مساوي من ممثلين عن الإدارات المحلية والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا، تختص في حل النزاعات الجماعية التي تحدث في الحدود الإقليمي للولاية، تصدر قرار التحكيم في أجل لا يتجاوز (15) يوما من تاريخ مثول طرفي النزاع أمامها[1].

تكون قرارات التحكيم الصّادرة عن اللّجنة الوطنية واللّجنة الولائية نافذة من طرف جهات قضائية مختصّة، حيث تُبلّغ إلى طرفي النزاع من قبل رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم أو رئيس اللجنة الولائية للتحكيم خلال ثلاثة أيام عمل الموالية لتاريخ صدورها، ثم ترسل نسخ من هذه

[1]- راجع: المادة (75) من القانون نفسه.

القرارات إلى الوزير المكلف بالعمل إذا صدرت عن اللجنة الوطنية للتحكيم، وإلى المفتشية الولائية للعمل المختصة إقليميا إذا صدرت عن اللجنة الولائية للتحكيم[1].

ولنجاعة عملية التسوية يعاقب وفق المادة (82) من القانون 23-08 بغرامة مالية من 50.000 إلى 100.00 دج كل من خرق عمدًا الأحكام المتعلقة بإجراءات تسوية النزاع الجماعي للعمل المنصوص عليه في المواد من (5) إلى (76) من القانون ذاته.

كما تعاقب المادة (83) من القانون ذاته بغرامة مالية من 20.000 إلى 50.000 دج كل مستخدم أو عامل لم ينفذ عمدا أحكام المصالحة أو الوساطة أو التحكيم الحائزة على القوة التنفيذية.

[1]- راجع: المادة (77) من القانون رقم 23-08، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سابق الإشارة إليه.

خاتمة

من خلال دراستنا للموضوع نستنتج بأن منازعات العمل الجماعية هي وليدة علاقات العمل بين المستخدم والعمال بخصوص بعض الحقوق والمصالح المشتركة بينهم، وهذا ما يميزها عن المنازعات الفردية التي تخصّ عامل واحد بذاته، وبحكم أن منازعات العمل الجماعية ذات تأثير سلبي على طرفي العقد، وأن عدم تسويها في الوقت المحدد قد تؤدي إلى الإضراب الجماعي للعمال الذي لا يُحمد عقباه في حالة إستمراره لأجلٍ غير مسمى.

استنادًا إلى هذه الإعتبارات، كرّس المشرّع الجزائري مجموعة من الإجراءات والوسائل الودية والعلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية، حيث أفرد لها بموجب القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حقّ الإضراب نظام إجرائي خاصّ بها بدءً من نشوء النّزاع إلى غاية تسويته، هذا إلى جانب الإجراءات الوقائية التي من شأنها التّخفيف من حدّة هذه النزاعات على مستوى المؤسسات الإقتصادية والعمومية.

فمن خلال هذا القانون، ضبط المشرّع الجزائري جملة من الإجراءات والآليات الوقائية الخاصّة بمنازعات العمل الجماعية تتمثل في التّفاوض الجماعي من خلال اجتماعات دورية بين العمال وربّ العمل، والوسائل العلاجية في حالة نشوءها لاسيما ما تعلق بممارسة حقّ الإضراب، حيث تم فيه تحديد كيفيات وشروط ممارسته، وموانع اللّجوء إليه وطرق تسويته بما يضمن في النهاية حقوق العمال المضربين.

هذا، إلى جانب إجراءات الصّلح والوساطة والتحكيم باعتبارها طرق وديّة لحلّ المنازعات العمل الجماعية التي نالت إهتمام المشرّع الجزائري حيث أفرد لها أحكام خاصة في القانون رقم 23-08 المذكور أعلاه نظرا للدّور الذي تلعبه في حلّ هذا النوع من المنازعات قبل تطورها واشتداد حدتها لدرجة لا يحمد عقباه.

لكن، رغم أهميّة وخصوصية النّظام الإجرائي لتسوية منازعات العمل الجماعية التي أفردها المشرّع الجزائري بموجب قانون 23-08 تبقى هذه المنازعات في تزايدٍ مستمرٍ

خاصة في المؤسّسات الإقتصادية، بل حتى في المؤسّسات العمومية ممّا يؤثر في النهاية ليس على طرفي العقد وإنما على الإقتصاد الوطني ككل.

لهذا، فالإشكال ليس فقط في سنّ أو تخصيص نصوص قانونية لحلّ هذا النوع من المنازعات، بل لابد من تكريس رقابة صارمة في كيفية تنفيذها من قبل أرباب العمل والعمال، بالإضافة إلى وضع آليات فعّالة وكفيلة لسدّ منافذ وأسباب هذه النزاعات كالبيروقراطية والمحاباة والتحريض والاستغلال بما يضمن في النهاية حماية حقوق العمال من كل تعسّفٍ أو انتهاكٍ هذا من جهة، وإعادة التوازن العقدي بين العمال وربّ العمل من جهة أخرى.

ولبلوغ ذلك، توصلنا إلى مجموعة من التوصيات والاقتراحات التي تخدم الموضوع وهي:

- ضرورة تحسين ظروف وبيئة العمل داخل المؤسسات الإقتصادية لتفادي سوء التسيير ولتحقيق الأمن والسلم المهني والاقتصادي والاجتماعي للعمال.
- يجب على العمال إعتماد الطرق الودية لحل النزاعات الجماعية قبل اللجوء إلى الإضراب كأخر حلّ لإجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم.
- اعتماد المؤسسات على بنود محددة وثابتة في نظام الترقيات والأجور، مما قد يقلل من النزاعات الجماعية.
- ضرورة إجراء اجتماعات ولقاءات دورية بين العمال والمستخدم لمناقشة جميع المشاكل بينهما وطرح حلول لها لتفادي تفاقمها ومن ثمة تحولها إلى نزاعات يصعب حلها.
- تخصيص قانون خاص متعلق بالتحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية مستقل عن قانون الإجراءات المدنية والإدارية نظرا لخصوصية هذا النوع من المنازعات.

– يجب إعتماد الإضراب حركة مطلبية عُمالية بعيدة من أيّ تجاذب سياسي، على أن يكون الدّور الذي تلعبه النقابة في المنازعات العمالية هو تحقيق مطالب العمال لا أكثر ولا أقل.

– ضرورة إعادة النّظر في النصوص القانونية المتضمّنة عقوبات جزائية على أخطاء العمال المضربين من أجل تحقيق الهدف من الإضراب باعتباره حق شرعي ودستوري.

– تكريس ثقافة الحوار العقلاني أثناء فترة الإضراب لدى أرباب العمل ومسيري المؤسسات المستخدمة من خلال فتح قنوات الحوار والتشاور مع العمال المضربين ومنظماتهم النقابية.

– وأخيرا تشجيع البحث العلمي القانوني في موضوع منازعات العمل الجماعية من قبل المؤسسات العمالية والجامعات.

قائمة المراجع

قائمة المراجع والمصادر

أولاً –الكتب:

1–أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.

2––––––––، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.

3–خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

4–عجبة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية، النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.

5–غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الأردن، 2015.

6–محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2001.

7–مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المنازعات الجماعية نقابات العمل الجماعية منازعات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005.

8–هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، الطبعة الأولى، جسور النشر والتوزيع، الجزائر، 2016.

ثانيًا– الرسائل والمذكّرات الجامعية

أ–رسائل الدكتوراه:

1–أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للفصل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008.

2-العلاوي عيسى، الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2011.

3-غضبان غفران، الإضراب في المستشفيات العمومية وفق التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في الحقوق، فرع القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي نبسي، تبسة، 2021.

4-لطروش آمنة، حق العمال في الإضراب على ضوء تشريع العمل الجزائري المقارن، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في الحقوق، تخصص القانون الإجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021.

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

ب-مذكرات الماجستير:

1-حمدان برصالي ليلى، تسوية منازعات العمل الجماعية عن طريقة التحكيم، مذكرة ماجستير في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2010.

2-عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2010.

3-قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الإقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قانون المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2002، ص134.

4-يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.

ب-مذكرات الماستر:

1-أبا علال محرز، عزاوي مريم، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات، ماستر مهني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018.

2-الطاهر طاهر، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة غرداية، 2020.

3-العبيد سهيلة، شعباني أميرة، الوساطة في منازعات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2022.

4-العربي عبد الكريم، خواص مراد، دور التفاوض الجماعي في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2023.

5-أوذينة خديجة، أوذينة حسناء، حدود وضوابط ممارسة الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2022.

6-بوعكاز سهام، بن سليمان كاتية، تفسير الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص المهن القانونية والقضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون خاص، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2019.

7-بومشط أسماء، بوزردوم حورية، حق الموظف في الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص قانون عام داخلي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2017.

8-تواتي صبرينة، تسوية منازعات العمل الجماعية وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، 2016.

9-حافي صلاح الدين، منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2016.

10- حمدوش نعيمة، لعباسي عامرة، النظام القانوني للمنازعات الجماعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2017.

11- ريلي جهيد، سعد الدين فيصل، دور الإتفاقيات الجماعية للعمل في ضبط علاقات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم قانون الأعمال، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2017.

12- زحوط محمد، بن بربكة عطية، دور الإتفاقيات الجماعية في تنظيم علاقات العمل في المؤسسة الإقتصادية العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص الدولة والمؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2020.

13- شعلال حسيبة، بوراس تسعديت، الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون العمل،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة أكلي محند أولحاج، بويرة، 2017.

14- علوي رميسا، السيساوي ليليا، نزاعات العمل الفردية والجماعية في المؤسسة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم الإجتماع، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2022.

15- لرينونة إكرام فاطمة الزهراء، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم قانون عام، جامعة مستغانم، 2020.

16- مختاري حكيمة، أثر الإضراب على سير المرفق العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، فرع قانون عام، تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020.

17- مساعدية خولة، بودهم وردة، المنازعات العمالية الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2014.

18- مسيلي آمال، رمال دونيازاد، الإتفاقية الجماعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2022.

19- مزاجة سنية، تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2022.

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

ثالثًا-المقالات:

1-أحمية سليمان، "الآليات المهنية الإتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع الفعلي"، **مجلة جامعة الجزائر**، بن يوسف بن خدة، مجلد 25، عدد 1، 2014، ص ص158-204.

2-المير سميرة، "اتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تسوية المنازعات"، **مجلة قانون العمل والتشغيل**، جامعة الحميد بن باديس، مستغانم، مجلد 5، عدد 4، 2020، ص ص163-177.

3-برتيمة عبد الوهاب، "المفاوضة الجماعية ودورها في تنمية علاقات العمل"، **مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية**، جامعة زيان العاشور، الجلفة، مجلد 8، عدد 1، 2015، ص ص136-163.

4-بلعيون عواد، "شروط وخصائص التفاوض الجماعي"، **مجلة قانون العمال والتشغيل**، جامعة الحميد بن باديس، مستغانم، مجلد 3، عدد 2، 2018، ص ص139-157.

5-زعبي عمار، "الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية"، **مجلة العلوم القانونية والسياسية**، جامعة حمة لخضر، الواد، مجلد 6، عدد 1، 2015، ص ص26-38.

6-شواخ بن محمد الأحمد، "المفاوضة الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية: دراسة مقارنة"، **مجلة كلية القانون الكويتية العالمية**، جامعة برج بعريريج، عدد 3، 2021، ص ص301-341.

7-غرسي العيد، عبد الحليم ميموني، "حق الإضراب وآثاره على المرافق العامة في التشريع الجزائري"، **المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية**، جامعة حمة لخضر، الواد، مجلد 2، عدد 1، 2018، ص ص103-120.

8-غزالي زينب، كموش عبد المجيد، " لجنة المشاركة ودورها في تحقيق أبعاد التمكين الإداري"، **مجلة دراسات مقدمة في المالية والمحاسبة**، جامعة العربي تبسي، تبسة، عدد 2، 2018، ص ص244-272.

9-مخلوف كمال، "الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، **دفاتر السياسة والقانون**، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 4، 2011، ص ص87-103.

10- مكي خالدية، جلجل محفوظ رضا، "اتفاقيات العمل الجماعية في تحقيق المساواة بين طرفي عقد"، **مجلة قانون العمل والتشغيل**، جامعة الحميد بن باديس، مستغانم، العدد 5، 2018، ص ص71-83.

11- ملوك نوال، "آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، **مجلة الإجتهاد القضائي**، جامعة بسكرة، المجلد 16، العدد 1، 2024، ص ص161-182.

رابعًا-النّصوص القانونية:

1-الدستور:

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 9-434، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج ر عدد (47)، بتاريخ 08 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 08-19، ج ر عدد (14)، بتاريخ 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، ج ر عدد (82)، بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

2-النصوص التشريعية:

1-قانون رقم 90-11، مؤرخ في 12 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد (17)، الصّادر بتاريخ 21 أفريل 1990 متمم بالقانون رقم 22-16، المؤرخ في 20 جويلية 2022، ج ر عدد (49)، الصادر بتاريخ 20 جويلية 2022.

2-قانون رقم 08-09، مؤرخ في 26 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد (21)، الصّادر بتاريخ 23 أفريل 2008، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13، مؤرخ في 12 جويلية 2022، ج ر عدد (48)، الصّادر بتاريخ 17 جويلية 2022.

3-قانون رقم 23-08، مؤرخ في 21 جوان2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد (42)، الصّادر بتاريخ 25 جوان 2023.

3-النصوص التنظيمية:

1-مرسوم تنفيذي رقم 09-100، مؤرخ في 10 مارس 2009، يحدد كيفيات تعيين الوسيط القضائي، ج ر عدد (16)، الصّادر بتاريخ 15 مارس 2009.

سادسا-باللغة الفرنسية:

Ouvrages :

1-GERARD Lyon Caen, Droit du travail, 17eme édition, Dalloz, Paris, 1995.

2-MICHEL Des Pax, Traité de droit du travail conventions collectives, Dalloz, Paris, 1966.

الملخص:

تعتبر نزاعات العمل الجماعية من أكثر المشاكل التي تعاني منها دول العالم بما فيها الجزائر، وذلك بسبب توتّر علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل فيما يخصّ المصالح المشتركة بينهم، ونظرًا للأضرار والآثار السّلبية المترتبة عن هذه النزاعات على مصالح الطرفين وعلى المجتمع والاقتصاد الوطني ككل دفع بالمشرع الجزائري إلى وضع آليّات وطرق وديّة بعيدة عن القضاء لتسويتها حيث يمكن لطرفي النزاع اللّجوء إلى التّفاوض المباشر أو إلى المصالحة ثم الوساطة وأخيرا إلى التحكيم وذلك حسب القواعد والإجراءات المنصوص عليها في التشريعات الوطنية، لتعتبر بذلك هذه الآليات طرق وديّة بديلة عن القضاء لتسوية منازعات العمل الجماعية قبل تفاقم شدتها.

الكلمات المفتاحية: نزاعات العمل، الوساطة، التحكيم، ربّ العمل، العمال.