

جامعة مولود معمري - تيزي وزو-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

نظام ل م د.

تسوية منازعات العمل الجماعية في مجال الوظيف العمومي عن طريق التحكيم

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون
تخصص: القانون العام الداخلي

تحت إشراف الأستاذة:

- د / ججيجة سعيداني

إعداد الطالبة :

- سليمة موهاب

لجنة المناقشة:

أ. إرزيل الكاهنة أستاذة "أ"، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، رئيسا

د/ سعيداني ججيجة ، أستاذة محاضرة"أ"، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو،...مشرفة و مقرا

أ.د/ حسين فريدة، أستاذة محاضرة"أ"، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو،ممتحنة

تاريخ المناقشة: 2016-09-29

شكر وتقدير و عرفان

"

"

...

...

إهداء

...

" " " "

" " " " " "

" "

" " " " " " " "

" "

...

...

...

مقدمة

سادت في مجتمعات القديمة ظاهرة استعمال القوة من اجل الحصول على الحقوق و حمايتها و الدفاع عنها، لأنّ الدولة لقد تدخلت و تسارعت من اجل تنظيم الحياة الاجتماعية و الاقتصادية عن طريق قيام العدالة، بحيث منحت الدولة للأفراد حق اللجوء إلى القضاء بهدف صيانة و حماية حقوق الناس، و يكون ذلك بانعدام الفوارق الطبقية أي المساواة بين الأشخاص لكن يجب أن يكون ذلك بطريقة منظمة و بإتباع إجراءات لتسويتها.

إن القاعدة العامة أن الهيئات القضائية هي التي تمارس سلطة القضاء و الفصل في المنازعات، إلاّ أنّه يرد الاستثناء على الأصل بحيث منحت لهيئات غير قضائية سلطة الفصل و النظر في المنازعات في حالة توفر شروط معينة.

و كما منحت التشريعات لبعض الأشخاص اللجوء إلى التحكيم لحل المنازعات سواء كانت في الحال أو التي سوف تحدث في المستقبل بين الأشخاص و يكون ذلك من خلال اتفاقهم على عرض النزاع على محكم أو عدّة محكمين عملاً بمبدأ سلطان الإرادة دون اللجوء إلى القضاء العادي للدولة و لقد يعود سبب اختيار اللجوء إلى التحكيم كونه نظام بسيط بأقل تكلفة مقارنة مع القضاء العادي الذي تعتبر نفقاته باهضة.

أما ما يهمنا نحن في موضوعنا هذا تسوية منازعات العمل الجماعية عن طريق التحكيم و إذ يعتبر النزاع الجماعي في العمل كل خلاف يثور بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقات العمل بين العامل أو العمال أو ممثليهم و الهيئة المستخدمة أو ممثلها لإخلال أو خرق التزامات تعاقدية أو قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية، و كما حدد قانون 90-02 في

المادة الثانية حول سبب بمحل النزاع في الخلافات التي تتعلق بالعلاقات المهنية تخص تطبيق أو تفسير نص قانوني أو اتفاقي خاص بالشروط العمل⁽¹⁾.

و يتم اللجوء إلى التحكيم بعد فشل إجراءات المصالحة و الوساطة و التحكيم هو وسيلة من الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية، فالتحكيم هو قضاء خاص، و يكون بعيد عن القضاء العادي، و كما يتم بواسطة اتفاق بين أطراف النزاع.

فإن فكرة التحكيم نجدها قد تضمنها العديد من قوانين العمل نذكر منها قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، و كما يتوجب على أطراف النزاع تحديد موضوع و الشروط و الإجراءات التي يجب ان يتبعها بهدف اتخاذ القرار اللازم و اللائق لفض المنازعة.

و للتحكيم أهمية كبيرة تتمثل في ازدواجية في الهدف بحيث يعتبر قضاء خاص إلى جانب القضاء العادي، و كما يسعى من خلال التحكيم تحقيق مصلحة خاصة للأطراف المتحكمين، و كما يهدف أيضا إلى تحقيق المساواة و العدالة الاجتماعية، و كما يوجد ربح الوقت في الفصل السريع في المنازعات العمل مقارنة مع القضاء العادي.

التحكيم الذي تنصب عليه دراسته في هذا الموضوع التحكيم المتعلق بتسوية كافة المنازعات العمل الجماعية في الوظيف العمومي بين الموظفين و المستخدمين أصحاب العمل.

فإن نظام التحكيم حديث النشأة فهو يواكب و يتبع المتغيرات و المتطلبات الحياة الاجتماعية. فالتحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية وسيلة احتياطية لا يتم اللجوء إليه إلا بعد فشل الوسائل السلمية الأخرى المتمثلة في المصالحة و الوساطة، و هذا لا يؤدي إلى نقص مكانته و إنما يزيد في دوره أكثر لأنّ بواسطته يتم منع الإضراب و الإغلاق فهو مكمل للمفاوضة الجماعية من أجل تحقيق العدالة بين طرفي النزاع بالتساوي.

¹- قانون 90-02 المؤرخ في 10 رجب 1410 ل 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 6.

إن الغاية من اختيار الموضوع بعنوان "تسوية النزاعات الجماعية للعمل في مجال **الوظيف العمومي عن طريق التحكيم**" لأن في الوقت الحالي المطالب الاجتماعية و المهنية دائما في تزايد مستمر و ملحوظ لأن المرافق و المؤسسات و الإدارات العمومية دائما تسعى إلى تحقيق المنفعة العامة و لأنّ متطلبات العمال دائما في تزايد من أجل تحقيق ظروف و أوضاع اجتماعية مهنية أفضل و تكون مواكبة التطور الذي يمس مختلف المجالات الحياة و متزامنة و متماشيا مع السياسة الاقتصادية التي تبنتها الدولة بغرض دراسة التحكيم كآلية لتسوية السلمية المنازعات العمل في التشريع الجزائري و الذي ساعد على نشر الاستقرار و السلم و الأمن الاجتماعي و المهني.

و الإشكالية المطروحة: ما هي المكانة التي يحتلها التحكيم في تسوية المنازعات التي تنشأ بين الإدارة و بين العمال كجماعة و كقضاء؟

و على هذا الأساس سوف نتناول في **الفصل الأول** ماهية التحكيم كآلية لتسوية منازعات العمل الجماعية أمّا في **الفصل الثاني** نتطرق إلى إجراءات التحكيم في منازعات العمل الجماعية.

الفصل الأول

التحكيم كآلية لتسوية منازعات العمل الجماعية

تعمل مختلف التشريعات العمالية في دول العالم على معالجة مختلف نزاعات العمل الجماعية، ويكون ذلك بسن مجموعة من القواعد القانونية و التنظيمية والاتفاقية لتسويتها وإيجاد حلول مناسبة لها، عن طريق إيجاد طرق علاجية قبل تحولها إلى مواجهات بين أطراف العلاقة المهنية، كما يتوصل إلى حلول لمشاكلهم بدون تدخل الجهات القضائية للفصل في النزاع القائم،

وفي حالة وجود نزاع جماعي يلجأ الأطراف إلى الوساطة الاختيارية والنتائج التي يقترحها الوسيط تبقى اختيارية، تخضع لإرادة الطرفين ففي حالة ما إذا رفض الطرفان أو أحدهما لأسلوب الوساطة ، إذ منح المشرع وسيلة سليمة أخرى، يمكن اللجوء إليها لحل النزاع الجماعي للعمل و التي تتمثل في آلية التحكيم.

و نظرا لأهمية التحكيم كطريق بديل لحل النزاعات سوف نتعرض إلى ماهية التحكيم هذا (المبحث الأول) ثم نتقل إلى بيان الطبيعة القانونية للتحكيم (المبحث الثاني).

المبحث الأول

ماهية التحكيم

يلجأ أطراف النزاع إلى التحكيم من أجل تسوية الخلاف القائم بينهم ويكون ذلك بعد فشل الإجراءات الوقائية لتسوية منازعات العمل الجماعية، وكما قيل أن أسلوب التحكيم هو أسلوب التقاضي لكنه بعيد عن القضاء العادل والذي يركز أساساً على رغبة الأطراف مما يجعله يمتاز بمميزات خاصة به .

وعلى هذا الأساس سوف نتناول في المطلب الأول مفهوم التحكيم، أما في المطلب الثاني سوف نتحدث عن التحكيم في تسوية المنازعات العمل الجماعية بأنه قضاء خاص.

المطلب الأول: مفهوم التحكيم

يقتضي التعرض إلى مفهوم التحكيم كسبيل و طريق بديل لحل النزاعات دون اللجوء إلى القضاء العادي، ولهذا سنتناول في (الفرع الأول) المقصود بالتحكيم، ثم ننتقل في (الفرع الثاني) إلى صور التحكيم و أشكاله أما في (الفرع الثالث) و الأخير نتعرض إلى اللجوء إلى التحكيم).

الفرع الأول

تعريف التحكيم

يتم اللجوء إلى التحكيم بعد استنفاد الطرق الودية السابقة المتمثلة في المطالبة و الوساطة، و يعتبر مرحلة أخيرة في تسوية النزاعات بالطرق الودية، و للحكم مهمة الفصل والنظر في النزاع المعروض أمامه، وهذا ما يجعل من التحكيم الصفة القضائية⁽¹⁾.

وكما يعتبر التحكيم اتفاق على عرض النزاع و طرحه على شخص معين أو أشخاص معينون ليتخلوا فيه دون تدخل المحكمة المختصة به، ويكون ذلك بموجب حكم ملزم للأطراف⁽²⁾.

عند اختيار أطراف النزاع محكم أو محكمين المكلفين بمعالجة النزاع الجماعي المعروض عليه هذا يعتبر كأصل، غير أن الأنظمة القانونية أخذت تتدخل في انتقاء من يقوم و يكلف بالتحكيم في منازعات العمل الجماعية، وتكون اختيار التحكيم بواسطة هيئة رسمية خاصة بالتحكيم في منازعة العمل الجماعية التي قد تعين من طرف السلطات المختصة، و يتم ذلك بتحديد و إبراز اختصاصاتها و إجراءات عملها³.

و نظرا لأهمية التحكيم كطريق بديل لحل النزاعات الجماعية وردت له عدة تعاريف أهمها:

¹- بشير هدفى، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص216.

²- زاهية زيري، الطرق البديلة لحل النزاعات طبقا لقانون إ.م.إ الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، فرع قانون منازعات الإدارية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 7ماي 2015، ص80.

³- نفس المرجع، ص86.

أولاً: التعريف الفقهي

وردت تعاريف فقهية للتحكيم نذكر منها:

لقد عرّف محمد إبراهيمي التحكيم على أنّه: "الحكم في نزاع من طرف خواص يعيّنهم الأطراف، فالمحكّمون قضاة خواص". و كما عرفه المنعم الدسوقي بأنّه: "الاتفاق على طرح النزاع على شخص معين أو أشخاص معينون ليفصلوا فيه دون المحكمة المختصة".

وكما عرفه أيضا محمد البوغاتي: "التحكيم هو نظام لفض المنازعات ذو طبيعة خاصة ينظمه القانون، ويترك لأطراف النزاع الحق على إخراج منازعتهم الحالية والمستقبلية من ولاية قضاء الدولة وطرحها على أشخاص يختارونهم بأنفسهم للفصل في هذه المنازعة بحكم ملزم".

ثانياً: التعريف القضائي:

عرفته المحكمة الإدارية العليا في مصر التحكيم على أنّه: "اتفاق على طرح النزاع على شخص معين أو أشخاص معينين ليفصلوا فيه دون المحكمة المختصة"

كما عرفته المحكمة الدستورية العليا المصرية موسعة في التعريف السابق على أن التحكيم هو: "عرض نزاع معين بين طرفي على محكم من الأغيار، يعين باختيارهم أو بتفويض منهما أو على ضوء شروط يحددها ليفصل هذا المحكم في النزاع بقرار يكون نائيا عن شبهة المولاة مجردا من التحايل، قاطعا لدابر الخصومة في جوانبها التي أحلها الطرفين إليه بعد أن يدلي كل منهما بوجهة نظره تفصيلا من خلال ضمانات التقاضي الرئيسية"⁴.

نستنتج من التعاريف السابقة رغم اختلاف الألفاظ و التراكيب المستعملة إلا أنّها تؤول إلى معنى واحد، حيث اتفق الكل على أن التحكيم وسيلة خاصة لحل النزاعات بدلا عن القضاء، و تركز على مبدأ سلطان الإرادة حيث اتفق الأطراف على عرض مشكلهم على

⁴- نفس المرجع، ص ص 81-83.

أشخاص خواص لفضه، و هذا ما يجعل من التحكيم طريقة ودية لحل كل النزاعات بديلة عن القضاء التابع للدولة.

ثالثاً: التعريف القانوني:

حيث نصت المادة 13 فقرة الأولى من قانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب على ما يلي: "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم مع مراعاة أحكام الخاصة في هذا القانون"⁽⁵⁾.

في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم نطبق المواد 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية.

غير أن المشرع استبدل هذه المواد 442 إلى 454 بالمواد 1006 إلى 1038 من القانون الجديد 08-09 المؤرخ في 26 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁽⁶⁾.

الفرع الثاني

صور التحكيم

يأخذ التحكيم في نزاعات جماعية العمل به أشكال و صور تختلف عن ما هو في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، و هو في نوعين أو صورتين⁷:

1- التحكيم الاختياري: هو التحكيم الذي يستخدمه أطراف النزاع من أجل تسوية نزاعات العمل الجماعية بمحض إرادتهم بالاتفاق فيما بينهم و في حالة عدم قبول أي منهم للتصويت التي ينتهي لها الوسيط في النزاع الذي ينشأ بينهم سواء باللجوء إلى هيئة التحكيم

⁵- قانون رقم 90-02، مرجع سابق .

⁶- د. أحمية سليمان، الاتفاقيات جماعية كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق بن عكنون، ديسمبر 2008، ص ص 379-380.

⁷- معاشو نبالي فطة ، عدم ملائمة أحكام التحكيم الواردة في قانون إ م إ ، في النزاعات العمل الجماعية، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق، تيزي وزو، العدد 2/ 2013، ص 63.

المنصوص عليها من الباب الرابع من قانون العمل الحالي أو اللجوء إلى التحكيم خاص بدلا من هذه الهيئة⁽⁸⁾ في ما كرسه المشرع الجزائري في المادة 13 من قانون 90-02 التي تضمنت التحكيم الاختياري كوسيلة اختيارية و ودية لحل النزاع الجماعي قبل اللجوء إلى الإضراب حيث تنص هذه المادة على "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم نطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون يصدر قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه.»

و نكون بصدد التحكيم الاختياري في حالة موافقة الطرفين اللجوء إليه سواء كان قبل نشوب النزاع أو بعده، و يكون ذلك بواسطة حكم ملزم لكلا الطرفين⁽⁹⁾.

2- التحكيم الإجباري: فالتحكيم يقتصر على الدولة التي لم تقطع شوطا في التقدم الاقتصادي و لازالت الحركة النقابية في أطوارها الأولى، و لهذا فترى الدولة لفرض التحكيم الإجباري لإعادة التوازن بين طرفي العمل كلما أختل لصالح أحدهما⁽¹⁰⁾.

فالتحكيم الإجباري يلتزم الأطراف بتنفيذ أحكامه وفقا للقواعد القانونية و عند اللجوء إليه لا يحتاج إلى اتفاق أو موافقة لأحدهم من كلهما⁽¹¹⁾.

و المشرع الجزائري أخذ بهذا النوع من التحكيم و أحلها إلى اللجنة الوطنية للتحكيم في نزاعات العمل الجماعية التي تخص الفئات عمالية الممنوعة من الإضراب، و كما يكون التحكيم إجباري في حالة الاستثنائية عندما تحيله سلطة الوصية إلى اللجنة الوطنية للتحكيم إذا نص عليه قانون إ.م.إ.و كذلك المادة 48 من قانون 90-02⁽¹²⁾.

⁸- رأفت دسوقي، التحكيم في قانون العمل الحالي، د.ط، دا نصر للطباعة، مصر، 2003، ص 144.
⁹- على زنيغ، تكيف الإضراب في إطار قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات جماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، بحث من أجل الحصول على شهادة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، بن يوسف بن خدة، الجزائر 2008، ص 109.

¹⁰- محمد رياض الدغمان، نظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، ط1، لبنان، 2015، ص 262.
¹¹- عيسى العلوي، الوسائل سليمة لتسوية المنازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتور دولة في القانون، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، نوفمبر 2011، ص 235.

¹²- لمياء علاش، شقرون ماجد، النزاع الجماعي و آلية تسويته، مذكرة ماستر في قانون الخاص، قسم حقوق و علوم السياسية، جامعة مولود معمري، 30-11-2013، ص 58.

و يتم اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم في حالتين تتمثل في:

- محاولة منع الإضراب في بعض الأنشطة الأساسية.
- حالة استمرار الإضراب و فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46⁽¹³⁾.

الفرع الثالث

اللجوء إلى التحكيم

يمكن لأطراف النزاع أن يلجؤا إما إلى الوساطة أو التحكيم، في حالة فشل إجراءات المصالحة في تسوية النزاعات الجماعية، وهذا ما نصت عليه المادة 09 من القانون رقم 90-02.

فإن اللجوء إلى التحكيم يقوم على ركزتين أساسيتين هما: وجود شرط تحكيمي في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل أو على اتفاق تحكيمي يعقده الأطراف بعد وقوع النزاع.

أولاً: شرط التحكيم:

يعني بشرط التحكيم اتفاق أطراف النزاع اللجوء إلى التحكيم في كل النزاعات التي قد تنثور في المستقبل دون أن يكون من الضروري تحديد موضوع النزاع بدقة ما دام أنه غير قائم.

فيما يخص التشريع العمل الجزائري لم يعطي أهمية لشرط التحكيم، لأن لم يحث أطراف العلاقة المهنية على إمكانية تضمين الاتفاقيات الجماعية شرط التحكيم مقارنة مع التشريع التونسي⁽¹⁴⁾.

¹³- فطة معاشو نبالي، عدم ملائمة احكام التحكيم الواردة في قانون ا م ا علي نزاعات العمل الجماعية المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، مرجع سابق ص 64.

¹⁴- كمال مخلوف، آليات تسوية النزاعات الجماعية في القانون الجزائري و المقارن، بحث لنيل شهادة ماجستير، فرع قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2001-2002، ص101.

ثانيًا: اتفاق التحكيم:

إنه اتفاق على اللجوء إلى التحكيم بعد وقوع النزاع و هنا يجب تحديد موضوعه و كما يكون اتفاق التحكيم اللاحق للنزاع أمام المحكمين الذي يختاروهم أطراف النزاع، و يكون ذلك إمّا بمحضر أو عقد رسمي أو عرفي، وفقا لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية يجب أن يتضمن موضوع النزاع و أسماء المحكمين و إلا كان تحت طائلة البطلان⁽¹⁵⁾.

نستنتج من تعريف اتفاق التحكيم أن لديه شروط التالية:

- 1- يجب أن يحتوي اتفاق التحكيم على أسماء المحكمين الذي اختاروهم أطراف النزاع.
- 2- يجب أن يكون اتفاق التحكيم مكتوبا⁽¹⁶⁾، إمّا في شكل محضر أو عقد رسمي أو عقد عرفي، لأن الكتابة ركن شكلي إلزامي لصحة الاتفاق، و لم يشترط أن تكون كتابة رسمية.
- 3- و لم يشترط أيضا في اتفاق التحكيم التحديد الدقيق لموضوع النزاع المعروض على التحكيم، حتى يتسنى للمحكمين دراستها و الفصل فيها⁽¹⁷⁾.

المطلب الثاني

التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية قضاء خاص

يمتاز التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية في التحكيم الخاص، سواء من خلال سلطة الأفراد اللجوء إلى التحكيم الاختياري أو التحكيم الإجباري، أو منه حيث أساس اللجوء إليه من خلال رغبة الأطراف، أو من حيث إلزامية الحكم الصادر عن هيئة التحكيم، أو من حيث إمكانية الطعن فيه.

و لهذا يكون التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية طريقا قضائيا خاصا لأن المحكم أو المحكمون يتولون مهمة قضائية أسندت لهم من قبل الخصوم، و هذا ما سنتناوله

¹⁵ - كمال مخلوف، نفس المرجع السابق ص102.

¹⁶ - رأفت الدسوقي، المرجع السابق، ص52.

¹⁷ - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص102.

في الفرع الأول: الإعتداد بوظيفة التحكيم لتحديد طبيعته أمّا في الفرع الثاني: مبررات الموقف باعتبار التحكيم قضاء خاص.

الفرع الأول

الاعتداد بوظيفة التحكيم لتحديد طبيعته

هناك اختلاف في وجهات النظر بين الفقهاء فيما يخص طبيعة التحكيم، فيرى البعض منهم أن التحكيم اتفاقاً بين الخصوم في تسوية المنازعات العمل الجماعية بدون اللجوء إلى القضاء، بحيث يكون عمل المحكم حكماً في المنازعة من قبل الأفراد⁽¹⁸⁾.

و انطلاقاً من هذا لا يمكن التسليم بطبيعة التعاقدية للتحكيم إذ يعتبر حسب النظرية إنه عقد رضائي ملزم للأطراف و يدخل ضمن عقود المعاوضة، و كما يرى أنصار النظرية إن حم التحكيم جزء لا يتجزأ من اتفاق التحكيم، حيث إن المحكمون هم أفراد عاديون يعهد إليهم بمهمة تنفيذ الاتفاق و لا يرتقوا إلى مرتبة القضاء.

و كما يرون أيضاً أن يقوم أصلاً على عمل المحتكمين و هو اتفاق التحكيم و عمل من المحكم هو الفصل في النزاع المعروض عليه، و كما أيضاً أن نظام التحكيم حسب النظرية التعاقدية يقوم على إرادة الأطراف⁽¹⁹⁾.

أما فيما يخص النظرية المختلطة لا يمكن الأخذ بها لأنها ارتكزت على كيفية تحديد العناصر التي يمكن وصفها بأنها أحكام قضائية، وكذلك حسب النظرية ربطت بين أمر التنفيذ من جهة و حجية حكم المحكم الشيء المقضي فيه، أما من ناحية أخرى بإمكان الطعن فيه باعتباره قضائي.

أما حسب نظرية الاستقلالية نظام التحكيم هناك ربط بين سلطة القضاء و بين فكرة القضاء، حسب أنصار النظرية يغلب على التحكيم طابع قضائي لأنه يعد قضاء إجباري

¹⁸- رشيد واضح، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل جماعية، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، التخصص قانون، كلية حقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010-07-12، ص131.

¹⁹- محمد بلخير بافضل، تسوية منازعات العمل، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2010-2011، ص66.

ملزم للخصوم إذا اتفق عليه، و كما أن للمحكم عمل قضائي مثل عمل القاضي، أما فيما يخص أعمال التحكيم وسيلة لحل النزاع يتم بعمل إرادة الطرفين و كذلك اللجوء إلى القضاء يتم بعمل إرادي و يكون باتفاق الطرفين⁽²⁰⁾.

و نستنتج أن التحكيم و القضاء لا يختلفان في الطبيعة إنما يمكن الاختلاف في الشكل الذي يؤدي فيه العملية القضائية الموجودة في نظام التحكيم الإجباري لتسوية منازعة جماعية. عادين يتخذ الخصوم قضاة، أما جانب من الفقه يعتبر التحكيم طريق رسمه المشرع لفض المنازعة ليكون عدالة خاصة، فالمحكمون يؤدون مهمة قضائية اسند تاليهم من قبل الخصوم، و لهذا يكون لحكم التحكيم لديه صفة الحكم القضائي.

فعلى هذا الأساس يتضح لنا أن نظام التحكيم ذو طبيعة قضائية، باعتبار التحكيم قضاء خاص، لأنه يصدر من محكمين لديهم مهمة قضائية رغم أنهم ليسوا قضاة، و كما يعتبر التحكيم وسيلة فنية ذات طابع قضائي و ليس وسيلة لتسوية عنيفة يدعن لها الأطراف إنفاذا لقاعدة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، غير أن التحكيم قضاء اتفاقي يقوم على إرادة الأطراف.

و بما أن الحكام يصدرن أحكام تكون نهائية و ملزمة للأطراف النزاع و لديها حجية الشيء المقضي فيه و يترتب عنها آثار قانونية، إذن حكم التحكيم يشبه و بمثابة حكم قضائي. مما يجعل حكم التحكيم له خصائص الحكم القضائي⁽²¹⁾.

²⁰- رشيد واضح ، المرجع السابق، ص132.

²¹- نفس المرجع ، ص133.

الفرع الثاني

مبررات الموقف باعتبار التحكيم قضاء خاص

و باعتبار أن التحكيم قضاء خاص سوف ندعم موقفنا بالمبررات و الحجج نجد أساسها أقرته مختلف القوانين، بحيث اعترفت للمحكم بسلطة الفصل في المنازعة بين الخصوم، و يكون ذلك وفقا لقواعد القانون، و كما يطبق على المحكم قواعد الأحكام التي تطبق على القضاة، و لكن المحكم لا يتمته بسلطة توقيع العقوبة و لا بسلطة الأمر التي يتمتع بهما القاضي، و لهذا يعتبر القاضي المحكم قاضيا خاصا لأنه يختاره الخصوم، و لهذا يكون حكم المحكوم ملزم للطرفين⁽²²⁾.

ومن خلال هذا لا يمكن التسليم بالطبيعة التعاقدية للتحكيم، و من خلال نظرية اعتبرت التحكيم عقد رضائي و ملزم للجانبين و هو من عقود المعاوضة، و كما يعتبر أيضا حكم التحكيم جزء لا يتجزأ من اتفاق التحكيم، بل أنه يندمج و ينوب فيه. و باعتبار المحكمون أفراد توكل إليهم مهمة تنفيذ الاتفاق و لا يصلون إلى مرتبة القضاة، و في نظر أنصار النظرية نظام التحكيم يقوم على إرادة الأطراف⁽²³⁾.

أما النظرية المختلطة لا يمكن الأخذ بها، لأنها ركزت على كيفية تحديد العناصر التي يمكن وصفها بأنها قضائية، و كما ربطت أيضا بين أمر التنفيذ من جهة و حيازة حكم المحكم لحجية الشيء المقضي فيه، و من ناحية أخرى بإمكان الطعن فيه باعتباره عمل قضائي.

أما نظرية استقلالية نظام التحكيم بحيث قامت على ربط سلطة القضاء في الدولة و بين فكرة القضاء، و على أساس النظرية يغلب على التحكيم الطابع القضائي، لأنه يعد قضاء إجباري ملزم للخصوم إذا اتفق عليه، و كما يعتبر عمل المحكم عمل قضائي.

و من جانب أعمال التحكيم يعد رهينا باتفاق الخصوم على اللجوء إليه، و هذا لا يؤثر على جوهر وصفة قضائيا.

²²- محمد بلخير بافضل، المرجع السابق، ص ص 48-53.

و كما يزعم أنصارها أن اختيار التحكيم وسيلة لحل النزاع يتم بعمل إرادي من الطرفين، و أن اللجوء إلى القضاء يتم بعمل إرادي، و الاتفاق يكون بعمل إرادي.

و كما تمتاز أحكام التحكيم في تسوية المنازعات جماعية التي تعرض على هيئة التحكيم تكون شأن الأحكام القضائية.

و نستنتج إذن يمكن الاختلاف بين القضاء و التحكيم ليس في اختلاف الطبيعة إنما في اختلاف شكل الذي يؤدي فيه العملية القضائية⁽²⁴⁾.

المبحث الثاني

الطبيعة القانونية للتحكيم

نظرا لأهمية التحكيم كآلية لتسوية المنازعات الجماعية سوف نحاول التطرق إلى الأحكام القانونية التي تضمنها التحكيم من حيث طبيعتها (المطلب الأول) و التعرف على تشكيلة هيئات التحكيم و طبيعتها القانونية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الأحكام القانونية للتحكيم

نحاول من خلال المطلب التعرف على مختلف الأحكام القانونية التي تنظم موضوع التحكيم من حيث كيفية تعيين المحكمين (الفرع الأول). سلطاتهم (الفرع الثاني) ثم قرار التحكيم و في الفرع الثالث إلى مكانة الاتفاقيات الجماعية في مجال التحكيم للنزاعات الجماعية.

²⁴- رشيد واضح، المرجع السابق، ص135.

الفرع الأول

آليات تعيين المحكمين

أنشاء إبرام الاتفاقية الجماعية للطرفين كامل الحرية في انتقاء المحكمين و لهذا يجب أن يحدد أسماء المحكمين، و في حالة وجود نزاع يكونان ملتزمين بما ورد في تلك الاتفاقية، و هذا ما اخذ به المشرع الجزائري فيما يتعلق الأعمال التجارية فقط، و هذا ما تؤكدته المادة 444 فقرة الثالثة من قانون الإجراءات المدنية الجزائري والتي تنص على: "و يجوز لهم أيضا في العقود المتصلة بالأعمال التجارية وحدها أن يعينون مقدما محكمين و تذكر أسماءهم في العقد"(25).

و كما تعتبر الاتفاقيات جماعية بمثابة عقود فيطبق عليها نص المادة 442 الفقرة الثانية من قانون الإجراءات المدنية التي تنص على : "إنما يجوز للمتعاقدين أن يتفقوا في كل عقد على عرض المنازعات التي قد تنشأ عند التنفيذ على المحكمين..."(26).

أما فيما يخص حالة الخلاف بشأن تعيين الحكم المرجح إلى رئيس المحكمة العليا و لهذا يثير عدّة إشكالات و انتقادات و يعود ذلك لعدّة اعتبارات نذكر منها:

أولاً: الاعتبارات القانونية: بما أن المحكمة العليا تعتبر محكمة قانون و ليست محكمة إجراءات و وقائع، فهذا أمر غير منطقي ما نصت عليه المادة 442 مكرر من قانون إ.م، و الصحيح هو إحالة الخلاف إلى محكمة المختصة إقليمياً، و عند توجيه النزاعات إلى المحكمة العليا فقد يؤدي التأخر في النظر و الفصل فيه، لأن مبادئ التي يقوم عليها قانون العمل يقوم على السرعة في الفصل في القضايا المعروضة(27).

25- فاطمة الزهراء محتاري، الاتفاقيات الجماعية للعمل في ظل قانون 90-11، مذكرة من أجل الحصول على شهادة ماجستير في حقوق، فرع إدارة مالية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر1، 2010-2011، ص139.

26- راجع نص المادة 442 من الأمر رقم 66-154 المؤرخ في صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 08-09 المؤرخ في صفر 1429 الموافق 25 فبراير 2008.

27- يوسف بن سعدى، الاتفاقيات جماعية و دورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2003-2004، ص80.

و كما تنص المادة 2/13 من قانون رقم 90-02 المؤرخ في فبراير 1990: "أن لهيئة التحكيم هذه ثلاثين يوم لإصدار قرارها و تسري هذه من تاريخ تعيين المحكمين من قبل الخصوم أو من تاريخ صدور الأمر قضائي بتعيينهم".

و إذن حسب مضمون المادة نفهم أن يجب على هيئة التحكيم ان تصدر قراراتها في أجل 30 يوم من تعيين الحكام، و في حالة وجود خلاف حول تعيين الحكم المرجح أعطى المشرع للمحكمة العليا مدة شهر لتعين الحكم المرجح⁽²⁸⁾.

ثانياً: أما بالنسبة للاعتبارات العملية: وان من غير المنطقي أن تعود كل هيئات التحكيم على كثرتها إلى هذه الهيئة القضائية العليا، لأنها محكمة قانون و ليست بمحكمة وقائع و إجراءات، فالواقع العملي يفترض التوجه نحو الجهة القضائية القريبة من ميدان العمل، و التي تختص بالمساءل⁽²⁹⁾ الإجرائية لتسوية منازعات العمالية،¹ و مع احترام الاتفاقيات الجماعية التي تقوم بشأنها النزاعات الجماعية، و هذا ما تؤكدته المادة 08/فقرة الثانية من القانون رقم 90-02 السالف الذكر المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية و حق الإضراب: "تصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً" و كذلك المادة 442 من ق.إ.م تذهب الي نفس المعنى⁽³⁰⁾.

الفرع الثاني

سلطات المحكمين و مهامهم

لم يبين المهتمين بقانون العمل الجزائري و قانون إ.م جزائري و لم يحدد صلاحيات المحكمين، لكن حسب المادة 446 الفقرة 4 من ق.إ.م تنص: "أعمال التحقيق و محاضر المحكمين يقوم بها المحكمون جميعاً إلا إذا كان اتفاق تحكيم خول لهم سلطة ندب أحدهم للقيام بها".

²⁸ - فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص ص140-141.

²⁹ - سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص108.

³⁰ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص108.

لو منح المشرع للمحكمين سلطات محددة بنصوص قانونية لكان ذلك أفضل و أصوب، بحيث يمكنهم من القيام بمهامهم على أحسن وجه.

أما فيما يخص القانون الجزائري فإن المحكم يفصل في النزاع وفقا لقواعد قانونية، إذا كان اتفاق التحكيم منح له سلطة حسم النزاع كمحكمين مفوضين في الصلح⁽³¹⁾.

و كما جاء في قانون 90-02 في المادة 54 منه حكما جزائيا بحيث يعاقب، بغرامة مالية يتراوح بين 5.000 دج إلى 20.000 دج، و من شهرين إلى ستة أشهر كل من أخل حماية و ضمان موضوعية الحكم في أداء مهمتهم على أحسن وجه⁽³²⁾.

الفرع الثالث

القرار التحكيمي

عند توصل أطراف المنازعة إلى إيجاد حل لمشاكلهم بالطرق الودية الاتفاقية و القانونية، فإن النزاع ينتهي، لكن في حالة عدم فعالية الإجراءات السابقة فالتحكيم يبقى متسقا و مخرجا و حل للمنازعات الجماعية⁽³³⁾.

لتحكيم طبقا للقانون رقم 82-05، يكون قرار نافذ بأمر من طرف رئيس الأول للمجلس الأعلى في ظرف 48 ساعة من تاريخ إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة العليا من طرف سلطة التحكيم.

أما فيما يخص تسوية النزاعات الجماعية في ظل التشريع الجديد، فإن قرار التحكيم النهائي، صادر من المحكم المرجح خلال 30 يوم من تاريخ تعيين الحكام، و على أطراف النزاع الجماعي بتنفيذ القرار. و هذا ما تؤكدته المادة 2/13 من قانون 90-02: "يصدر

³¹ - يوسف بن سعدي، المرجع السابق، ص ص 82-83.

³² - قانون 90-02 المتعلقة بتسوية منازعات العمل الجماعية و ممارسة الإضراب، المرجع السابق

³³ - عبد الرحمان خلفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، د.ب.ن، د.س.ن، ص 63.

القرار التحكيمي النهائي خلال 30 يوما من تعيين الحكام و هذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلزمان بتنفيذه"⁽³⁴⁾.

و بمجرد أن تتخذ هيئة التحكيم لقرارها يلزم الأطراف النزاع بتنفيذه، و القرار التحكيمي بدون انتظار استكمال إجراءات أخرى، كما هو معمول به في قانون إجراءات المدنية، و ذلك حسب ما جاء في مضمون المواد 452 و 453 من قانون إ.م.

ولما جعل المشرع الجزائري قرارات التحكيم الصادرة في مجال منازعات العمل الجماعية لا تخضع لأي طعن سواء كان طعن عادي أو غير عادي، لأنها قراراتها ملزمة لطرفي النزاع و أثارها لا تمتد إلى الغير، و هذا ما تؤكدته المادة 454 من ق.إ.م التي تنص على: **"لا يحتج لأحكام التحكيم قبل الغير"⁽³⁵⁾.**

ولهذا يمكن القول أن القوانين و التنظيمات المعمول بها حاليا في مجال تنظيم و سير نظام التحكيم في نزاعات جماعية في العمل، يتميز بعدم الوضوح و الدقة و لهذا تطرح العديد من الإشكالات من الناحية العملية، و أما الواقع المعاش يثبت فكرة النظر في الأحكام القانونية المنظمة للتحكيم الخاص بالنزاعات الجماعية و يكون ذلك بوضع هياكل و أجهزة تحكيم دائمة و مستقرة و واضحة الإجراءات، و يكون لها فاعلية التصدي لها للمنازعات جماعية في مختلف القطاعات العمومية⁽³⁶⁾.

³⁴- بن شرفي قريش، مرجع سابق، ص 126.
³⁵-سفيان سولم، الطرق البديلة كل النزاعات المدنية في القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خضير، بسكرة، 2013-2014، ص90.

³⁶- يوسف بن سعدى، المرجع السابق، ص ص86-87.

الفرع الرابع

مكانة و دور الاتفاقيات الجماعية في مجال التحكيم

ومن خلال هذا الفرع نقوم بدراسة التحكيم من خلال بعض الاتفاقيات الجماعية حتى نتمكن من تحديد أهمية و الدور الذي تلعبه الاتفاقيات الجماعية في موضوع التحكيم.

وبالعودة إلى الاتفاقيات الجماعية أنها لم تأت بالجديد على الإطلاق، و عدم فعاليتها على التحكيم، و من هذه الاتفاقيات نذكر على سبيل المثال:

- اتفاقية سوناطراك نصت على إمكانية اللجوء إلى التحكيم في إطار مواد 452-454 من قانون إ.م.إ.

- اتفاقية المؤسسة الوطنية للتمويل و الإنتاج الإلكتروني و الكهرباء المنزلي فهذه الاتفاقية لم تشر إلى التحكيم لحل النزاعات الجماعية في العمل.

- و كما يمكن لطرفي النزاع اللجوء إلى التحكيم و يصدر قرار التحكيم خلال 30 يوم من تاريخ تعيين المحكمين هذا ما جاءت به الاتفاقية جماعية للصندوق الوطني للتعاون الفلاحي.

و حسب ما هو منصوص عليه في القوانين و الاتفاقيات الجماعية، لم تأت بجديد إذ جاءت بأحكام غامضة فيما يخص التحكيم، رغم أن الاتفاقيات الجماعية تكون عبارة عن وسيلة قانونية تسمح لطرفي النزاع من إمكانية وضع أحكام واضحة إلا أن الواقع العملي يثبت العكس⁽³⁷⁾.

³⁷ - سليمان أحمية، آليات تسوية نزاعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص116.

المطلب الثاني

تشكيل هيئة التحكيم و طبيعتها القانونية

يتمتع نظام التحكيم المعمول به بالطابع الإجباري من حيث الشكل و المضمون، على خلاف المبدأ العام لنظام التحكيم في منازعة العمل الجماعية في قطاعات الخاصة لقانون العمل و من اجل البحث و الإطلاع على هذا النوع من التحكيم يقوم بدراسة النقاط التالية: تشكيل لجنة التحكيم ثم نتطرق إلى:

الفرع الأول

هيئة التحكيم

من خلال الفرع نقوم بدراسة تكوين الهيئة، ثم نتطرق إلى اختصاصاتها و في الأخير للإجراءات المتبعة أمام اللجنة.

أولاً: تكوين اللجنة:

فاللجنة الوطنية للتحكيم لا تختلف من حيث تشكيلها عن مجلس الوظيفة العامة من حيث ثنائية التمثيل و هذا ما يؤكد نص المادة 15 من قانون 90-02: "يرأس اللجنة للتحكيم قاض واحد من محكمة عليا و يتكون من عدد يساوي مع عدد الممثلين الذي تعينهم الدولة و عدد ممثلي العمال"⁽³⁸⁾.

لقد حددت المادة 51 من الفقرة الثانية قانون 90-02 عدد المحكمين و كيفية تعيينهم إلى جانب كيفية تنظيم و سير عمل اللجنة إلى نص تنظيمي لاحق.

و لهذا صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 ليطبق الفقرة الثانية من المادة 51 من القانون يحدد أعضاء اللجنة المكونة من (14) عضو دائماً يتم توزيعهم على النحو التالي:

³⁸ - المادة 15 من قانون رقم 90-02.

(04) أعضاء يمثلون الدولة و تقوم هي بتعيينهم حسب مقتضيات مادة 3 من المرسوم 418-90 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل و تنظيمها وعملها:

- ممثل الوزير المكلف بالعمل، ممثل الوزير المكلف بالعدل.

- ممثل الوزير المكلف بالمالية، ممثل الوزير المكلف بالداخلية.

(05) أعضاء يمثلون العمال في النقابة الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني.

(05) أعضاء يمثلون الهيئة المستخدمة من بينهم واحد يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العامة⁽³⁹⁾.

ثانياً: اختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم:

تختص هيئة التحكيم في الفصل و النظر في كل نزاعات الجماعية في العمل مهما كانت طبيعتها سواء كانت ناشئة عن خلاف في تطبيق أو تؤول قانون أو لائحة أو حكم قضائي.

و في حالة ما يثر نزاع خاص بالعمل أو بشروطه بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل و جميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم يعود ذلك من مهام هيئة التحكيم.

و كما أيضا تختص في كل النزاعات التي تحيلها لجنة التوفيق بعد فشلها في تسوية النزاعات على مستواها⁽⁴⁰⁾ اختصاصها المركزي الرئيسي للمنشأة و في حالة النزاع الذي يثور الخاص بالعمال فرع من فروع المنشأة التي يقوم بها العمال في مناطق مختلفة و متعددة.

على مستوى محكمة الاستئناف المختصة، تعقد هيئة التحكيم جلساتها، و كما يقوم رئيس اللجنة التحكيم بتعين ميعاد الجلسة و من خلالها يتم الفصل في النزاع المعروض و لا

³⁹ - علي زنيبيغ، مرجع سابق، ص. 209.

⁴⁰ - عيسى العلاوي، مرجع سابق، ص. 241.

يمكن أن تتجاوز 15 يوم من تاريخ وصول ملف الموضوع من لجنة التوفيق أو من هيئة إدارية المختصة.

و كما يقوم رئيس الهيئة بإخطار أعضائها و مندوبي طرفي النزاع و يكون خلال 3 أيام من انعقاد الجلسة، و أثناء الجلسة يتوجب على أطراف النزاع إحضار المندوبي و لا يقوموا بتقديم آراء في المداولات

و كما يتعين على رئيس اللجنة بتعيين الموظفين في محكمة الاستئناف، و لهذا يقع على عاتق وزير الشؤون الاجتماعية تقدير التعويضات التي تمنح لأعضاء الهيئة و موظفيها و يكون ذلك بقرار.

و يقوم أعضاء الهيئة بأداء اليمين أمام رئيس اللجنة خلال جلسة الأولى، و يعد ذلك نظر هيئة التحكيم في النزاع و الفصل فيه خلال 20 يوم من تاريخ بدء النظر فيه.

و يتوجب على أطراف النزاع حضور الشخص أمام هيئة و جمعية المندوب عن صاحب العمل.

و قبل المداولة يجب على اللجنة إصدار قرار تحكيمي و يكون بأغلبية الأعضاء و كما يحق لطرفي النزاع الطعن فيها أمام محكمة النقض.

يقوم رئيس الهيئة بإعلان طرفي النزاع بصورة من قرار التحكيم، و يرسل الملف من طرف الرئيس إلى الجهة الإدارية المختصة⁽⁴¹⁾.

الفرع الثاني

الطبيعة القانونية لهيئة التحكيم

لقد تختلف هيئة التحكيم من دولة لأخرى، و يعود سبب ذلك لاختلاف أعضاء التشكيلة، و كذا اختلاف إمكانية الطعن في أحكامها.

⁴¹ - عيسى العلاوي، مرجع سابق، ص ص241-242.

و كما يلجأ أطراف النزاع الجماعي إلى التحكيم بعد فشلهم في حل موضوع النزاع عن طريق المصالحة و الوساطة⁽⁴²⁾، و لهذا يجب على الأطراف احترام و مراعاة مبدأ المساواة في اختيار المحكمين أو تعيين هيئة تحكيم و الهدف من احترام المبدأ يضمن لنا تحقيق العدالة بين طرفين النزاع و هذا ما سنبينه من خلال ما يلي:

أولاً: تباين في اختلاف طبيعة هيئات تحكيم باختلاف التشكيلة:

يعود سبب اختلاف في تشكيلة و تكوين هيئة التحكيم في التشريع الجزائري إلى طبيعة و نوع المنازعة العمل الجماعية، إذا ما كانت في القطاع الاقتصادي أو القطاع الإداري.

عندما تكون بصدد منازعة تمس القطاع الاقتصادي، يطبق عليه قانون العمل رقم 90-11، فتشكل هيئة تحكيم وفقاً لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية فتكون هيئة التحكيم اتفاقية بعدد فردي⁽⁴³⁾.

حيث تنص المادة 1017 ق.إ.م.إ على: "تشكل محكمة التحكيم من محكم أو عدة محكمين بعدد فردي"⁽⁴⁴⁾.

وكما يحق لكل طرف في العقد محكما واحداً، أو يقوم بتعيينها من طرف جهات قضائي المختص إقليمياً محل إبرام العقد أو تنفيذه طبقاً لنص المادة 1009 ق.إ.م.إ.

أما إذا كان نزاع في مؤسسات عمومية إدارية بمفهوم المادة 14 ن قانون 90-02 التي تنص على: "تعد مؤسسات و إدارات عمومية في مفهوم هذا القانون المؤسسات و الهيئات العمومية ذات طابع الإداري، و كذلك الإدارات المركزية التابعة للدولة و الولايات و البلديات"⁽⁴⁵⁾.

⁴² - قوريش بن شرفي، منازعات العمل في ناق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، معهد الحقوق و العلوم الإدارية، بن عكنون، 2001-2002، ص123.

⁴³ - راشيد واضح، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص140.

⁴⁴ - قانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، المرجع السابق.

⁴⁵ - أنظر المادة 14 من قانون رقم 90-02، المرجع السابق.

وحسب المرسوم 90-418 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات وتنظيمها و عملها. فنتشكل هيئة التحكيم من هيئة تحكيم قانونية تتمثل في اللجنة الوطنية للتحكيم تتكون من قاض واحد و 14 عضو.

إن فالمعيار الذي اعتمد عليه المشرع الجزائري في تشكيلة الهيئة يتوقف على نوع القطاع الذي تثور فيه المنازعة العمل الجماعية.

ثانيا: تحديد طبيعة هيئة التحكيم بتحديد طبيعتها وظيفتها.

لقد اختلف آراء الفقهاء حول طبيعة هيئة التحكيم، فهناك من يراها هيئة إدارية وهناك من يراها هيئة قضائية.

فالفريق الذي يقول أن هيئة التحكيم هي ذات طبيعة إدارية بمعنى ليست الهيئة المحكمة أو جهة قضائية، و يظهر من خلال ذلك من حيث التشكيلة تضم عناصر إدارية، و تكلف بمهمة الفصل في موضوع النزاع، و كما تصدر قرارات و ليست أحكام، و هذا ما يجعلنا نقول أن هيئة التحكيم هي هيئة إدارية ذات اختصاص قضائي و ليست بهيئة قضائية⁽⁴⁶⁾.

و كما يعتبر جانب من الفقه أن هيئة التحكيم ذات طبيعة خاصة لا هي هيئة إدارية بحتة و لا هي هيئة قضائية، فهذه هيئة التحكيم قضاة، فعندما تقوم الهيئة القضائية لا تخضع لولاية الطرفين، و كذلك يتمتع أعضاء الهيئة بنفس ضمانات القاضي.

ومن خلال هذا نستنتج أن هيئة التحكيم ليست هيئة قضائية لها اختصاصات و تتميز بتحكيم خاص يختلف عن التحكيم المعروف في المواد التجارية و المدنية.

⁴⁶ - مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، نقابات عمالية، اتفاقيات جماعية، دط، دار الجامعة الجديدة للنشر، دب، 2008، ص324.
2- مرسوم تنفيذي رقم 90-418، مرجع السابق.

و أما فيما يخص طبيعة هيئة من حيث وظيفتها لا تقوم بوظيفة قضائية و لا تخضع للنظام القضائي، إذن تنطوي على طبيعة خاصة، فإنما هيئة التحكيم هي قضاء خاص يتناسب مع طبيعتها التنظيمية⁽⁴⁷⁾.

⁴⁷- رشيد واضح، المرجع السابق، ص ص 141-142.

الفصل الثاني

إجراءات التحكيم في تسوية النزاعات الجماعية

نظرا للدور الذي يلعبه التحكيم في البحث والوصول إلى تسوية منازعات العمل الجماعية القائمة في المؤسسات العمومية بين الموظفين، ولهذا السبب قامت الدولة بإعطاء العناية التامة حتى يتمكن أطراف النزاع من تسوية الخلاف القائم بينهم بطريقة سلمية تمكنهم من المشاركة في إيجاد حلول معينة، ويكون ذلك بإسناد المهمة إلى هيئة التحكيم من أجل الفصل في النزاع المعروض عليها والنظر فيه عن طريق تحقيق النتائج الإيجابية المرجوة.

تصدر هيئة التحكيم بدورها أحكام تكون بمثابة الحكم القضائي ملزم على أطراف النزاع.

وعلى هذا الأساس أثناء اللجوء إلى أسلوب التحكيم فإنه تخضع الآليات وإجراءات تتبعها عند عرض النزاع وكيفية الفصل فيه (المبحث الأول) ثم ندرس الآثار التي تترتب عن أحكام التحكيم والطرق الطعن فيها (المبحث الثاني).

المبحث الأول

آلية التحكيم

يعتبر التحكيم وسيلة سليمة لحل منازعات العمل الجماعية التي قد تثور بين العمال ولهذا لا يمكن لأطراف النزاع اللجوء إلى القضاء العادي من أجل تسوية المنازعة، ويكون ذلك عن طريق عرض النزاع على هيئة التحكيم وبإرادة الطرفين من أجل التوصل إلى حل مناسب ينهي الخصومة، و عند إسناد المهمة لهيئة التحكيم تصدر حكما يكون بمثابة حكم قضائي، تفصل في النزاع المعروض عليها، وكما يستوجب على طرفي النزاع الامتثال بالحكم وتنفيذه لأنه يتمتع بالقوة التنفيذية، ولهذا سوف نتعرض في المطلب الأول إلى إجراءات عرض النزاع وطريقة الفصل فيه، أما في المطلب الثاني نتناول شكليات حكم التحكيم وما يتضمنه من بيانات.

المطلب الأول

إجراءات عرض النزاع و طريقة الفصل فيه

تلعب إجراءات التحكيم دور كبير في البحث و التوصل إلى تسوية منازعات العمل الجماعية ، مما دفع بالمشرع الجزائري بأن يتبع الدول التي انتهجت هذا النظام من اجل تمكين الأطراف المتنازعة من تسوية المنازعات القائمة بينهم مهما كانت الأسباب و القطاعات التي تشوب فيه(الفرع الأول) إبراز سلطات هيئة التحكيم (الفرع الثاني).

الفرع الأول

اللجوء إلى التحكيم بإرادة الأطراف أو بقوة القانون

يوجد سبيلين أو طريقتين في تسوية منازعات العمل منازعات في حالة وجود خلاف بين الطرفين ، و يتمثل الإجراء الأولى في المصالحة ، و أما الثاني في الخيار بين الوساطة و التحكيم وفقا لنص المادة 09 من قانون 90-02.⁽¹⁾

¹- واضح رشيد ، مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري ،المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، العدد 2 / 2007 ، ص.ص 190-191

فحسب المادة 13 من قانون 90-02 في حالة اتفاق الأطراف النزاع اللجوء إلى التحكيم ، فهنا نطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية ، بمعنى أنها تكون أمام التحكيم الاختياري ، و لهذا يجب على أطراف النزاع بعقد اتفاق تحكيمي على عرض النزاع على هيئة التحكيم.⁽¹⁾ و كما يتطلب على أطراف النزاع بتعيين محكمين و في حالة ما إذا لم يتم تعيينهم فإن رئيس الجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها محل العقد يصدر أمرا بتعيين المحكمين أمر على عريضة تقدم إليه.⁽²⁾

الفرع الثاني

سلطات هيئات التحكيم (مهامها)

إن مختلف التشريعات و القوانين العمل الجزائرية لم تشر إلى صلاحيات و سلطات هيئة التحكيم ، و لم يحدد نوع النزاع الذي تنتظر فيه. إلا إن رغم ذلك فهذه الهيئة التحكيم تبقى تتمتع سلطات و صلاحيات واسعة و مطلقة ، لأنها صاحبة الاختصاص في الفصل في النزاع المعروض أمامها ، و تكون وفقا لقواعد القانون و مبادئ العدالة و الإنصاف⁽³⁾ عن طريق تطبيق القوانين و النظم المعمول بها. و كما تتمتع هيئة التحكيم بإمكانية الحصول على معلومات لازمة و المفيدة في الموضوع النزاع ، و التي تتمثل في التقارير المحاضر و سماع الشهود و تعيين الخبير و من أجل البحث و التحليل حل المعطيات و الوضعيات المالية و القانونية و المهنية. و كما توكل أيضا هيئة التحكيم مهمة توقيع العقوبات المقررة قانونا في حالات عدم حضور أطراف النزاع ، أو عند امتناعهم عن تقديم و إعطاء وثائق و مستندات أو معلومات لها علاقة بموضوع النزاع.⁽⁴⁾ و على غرار ما سبق ذكره يمكن تحديد شروط قبول طلب التحكيم في الجزائر و التفرقة بين الأحكام المطبقة على منازعات العمل الجماعية الواقعة في المؤسسات و هيئات

¹ - مادة 13 من قانون رقم 90-02 ، المرجع السابق

² - واضح رشيد، مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مرجع سابق ، ص 192.

³ - سليمان أحمية ، قانون منازعات العمل و الضمان اجتماعي ، مرجع سابق ، ص 48.

⁴ - واضح رشيد ، مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 293.

إدارية عمومية تابعة للدولة و بين الأحكام المطابقة على طلب التحكيم في المنازعات الواقعة في مؤسسات خاصة.

أولا : شروط التحكيم الاختياري و الاتفاقي

نطبق التحكيم الاتفاقي على مؤسسات خاضعة لتطبيق أحكام قانون علاقات العمل⁽¹⁾ و من أهم شروطه نجد ما يلي :

- وجود نزاع جماعي في العمل بين المستخدمين و ممثلين العمال.
- يجب أن تتعلق النزاعات بالعلاقات اجتماعية و المهنية في علاقات العمل و الشروط العامة له وهذا حسب مضمون المادة 2 من قانون 90-02.⁽²⁾
- يجب أن يكون النزاع واقعا في متوسطة خاضعة لتطبيق أحكام قانون علاقات العمل رقم 90-11.
- كما يجب أن لا يكون المنازعة خاصة بفئة عمالية المستبعدة أساسا من تطبيق أحكام قانون علاقات العمل المعدل بمحتوى المادة الثالثة و الرابعة من قانون 90-02.⁽³⁾

و حسب مضمون المادة الرابعة من قانون 90-02 على أطراف النزاع يجب القيام بإجراءات التسوية الوقائية داخل الهيئة المستخدمة أما المادة الخامسة منه لا بد من مباشرة القانونية و الاتفاقية من قبل أطراف النزاع رغم أنهما انتهجا طريقة المفاوضة الجماعية لأنهم لم يتوصلوا إلى اتفاق.

- كما يجب أيضا على أطراف النزاع عدم اتفاقهم اللجوء إلى الوساطة و بما أن النزاع من اختصاص هيئة التحكيم دون تسويتها.⁽⁴⁾

¹- واضح رشيد ، مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 203.

²- المادة 2 من قانون 90-02 ، مرجع سابق.

³- واضح رشيد، مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 204.

⁴- قانون رقم 90-02، المرجع السابق.

- لا يجوز في بعض النزاعات خاصة الواردة في مواد 442 الفقرة الثانية و الثالثة ،
و المادة 442 مكرر من قانون إ . م و كذلك التي تمس نظام العام فلا يجوز فيها
التحكيم .⁽¹⁾

ثانيا : شروط التحكيم الإجباري أو المؤسساتي

نلجأ إلى التحكيم المؤسساتي عند ما يثور نزاع جماعي في مؤسسات عمومية و
إدارات عمومية ، و حسب ما نصت عليه المادة 14 من قانون 90-02 يعرض النزاع على
اللجنة الوطنية للتحكيم و يشترط ما يلي :

- يجب أن يكون النزاع الجماعي بين الإدارة و المستخدمين و ممثلي الموظفين
النقابين و ممثلهم المنتخبين، و أيضا يمس النزاع بعلاقات العمل الاجتماعية الإدارة
المركزية التابعة للدولة و الولايات و البلديات ، و لهذا يطبق عليها أحكام قانون
الوظيفية العامة.

و كما جاء في مضمون المادة 15 من قانون 90-02 يجب أن تقوم بدراسة الوضعية
العلاقات الاجتماعية و المهنية داخل المؤسسات و الإدارة العمومية من قبل أطراف النزاع ،
و لكن لم يتوصل إلى حل المشكلة.

لا بد على الطرفين يكون قد سبق القيام بإجراءات الوساطة ، و كما يجب أن لا يكون
توقف جماعي عن العمل و إلا أعتبر خطأ مهني .

يحق لكل من الوالي أو الوزير المعني أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بأن يعرض
النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم ، و يكون ذلك باستشارة المستخدمين و ممثلي العمال
تطبيقا لنص المادة 48 من قانون 90-02⁽²⁾ ، بعد إبراز كل من شروط التحكيم الاختياري و
التحكيم الإجباري ظهر لنا وجود اختلاف بينهما، فشروط التحكيم الإتفاقي مأخوذ من
النصوص التشريعية و التنظيمية ، أما فيما يخص التحكيم المؤسساتي نجده عند تسوية
منازعات العمل الجماعية في المؤسسات و الإدارة العمومية تنفرد بتشريع خاص فيها.

إن فإن سلطات اللجنة الوطنية للتحكيم تقوم بتطبيق الأمثل و الصحيح للقوانين و
الأنظمة التي تحكم علاقات العمل في الهيئات و المؤسسات العمومية دون أن تتجاوز ذلك

¹- قانون إجراءات المدنية.

²- قانون رقم 90-02 ، مرجع سابق.

(1)، و كما يتمتع للمحكّمين بنفس سلطات التي يتمتع بها قضاة محاكم الرسمية لكن تكون في دور مسطر في اتفاق التحكيم. (2)

المطلب الثاني

شكل مضمون حكم التحكيم

عبر مختلف الدول العالم التي أخذت بنظام التحكيم كإجراء ودي لتسوية منازعات عمل الجماعية في كيفية استعمال حكم التحكيم، و يظهر ذلك من خلال تكريسه و تنظيمه، أما من ناحية صورة حكم التحكيم ذلك يتوقف على إرادة الأطراف المحتكمين و هيئة التحكيم. وهذا ما تبينه الفروع التالية:

الفرع الأول

قالب حكم التحكيم

يعتبر حكم التحكيم المنهي للخصومة هو النتيجة التي يرغب أطراف النزاع في التوصل إليها عن النحو الذي يرضيهما⁽³⁾

و الحكم التحكيمي يتضمن مجموعة من البيانات لابد من توافرها حتى يكون حكمها صحيحا و قابلا للتنفيذ من الناحية الشكلية لم يشترط الشكل الذي يتخذه حكم التحكيم، و كذلك القالب الذي يصدر فيه، و يعود سبب ذلك إلى انعدام النصوص القانونية و التنظيمية التي تنظم ذلك.

ورغم أن مختلف التشريعات التي تعمل بنظام التحكيم تركت الحرية المطلقة لهيئة التحكيم في انتقاء الشكل الذي نرغب فيه، فهناك بعض هيئات تحكيم تصدر أحكامها في شكل تقرير يتضمن وقائع القضية و الحل المتوصل إليه.

¹- واضح رشيد، مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، ص 210.

²- ابراهيم محمد، الوجيز في شرح الإجراءات المدنية، ط4، ديوان مطبوعات جامعة الجزائر 2003 ص.

³- ليندا سعدون، سامية شايب، الوسائل البديلة لحل النزاعات في التشريع الجزائري، مذكرة نيل شهادة الماستر في القانون، قانون العون الاقتصادي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، تاريخ المناقشة: 2015/09/29، ص67

والى جانب هيئات التحكيم الأخرى تصدر أحكام في شكل أحكام قضائية و تكون ملزمة بما توصل إليه ، و كما يجوز للأطراف المحكّمين ممارسة طرق الطعن المنصوص عليها قانونا.

وبما أن هيئة التحكيم تعد صاحبة الاختصاص في تحرير شكل الحكم الذي يصدر فيه، تتطلب فيه الشكلية أي يصدر بالكتابة بمعنى إثبات الاتفاق بالكتابة و يكون موقع عليه. و بالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لقد أكد على أن مداولات المحكمين تكون سرية حسب نص المادة 1028 ق ا م أو أن أحكام التحكيم تصدر بأغلبية الأصوات، و كما يستوجب أن تكون هذه الأحكام تتضمن عرض موجز للدعاءات الأطراف ، و أوجه دفاعهم.

تطبيقا للنص المادة 1028 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ،لابد أن يتضمن حكم التحكيم مجموعة من البيانات و التي تتمثل في يما يلي:

- اسم و اللقب المحكم أو المحكمين.
 - تاريخ صدور الحكم.
 - مكان إصداره
 - أسماء و ألقاب الأطراف و موطن كل منهم و تسمية الأشخاص⁽¹⁾ المعنية و مقرها الاجتماعي.
 - أسماء و ألقاب المحامين أو الممثل أو مساعد الأطراف عند الاقتضاء.⁽²⁾
- كما يتطلب على جميع المحكمين التوقيع على أحكام التحكيم، و في حالة ما إذا كان هناك أقلية لم توقع عليها فمن الضروري أن يشير بقية المحكمين إلى ذلك ، و هذا حسب ما جاءت به مضمون المادة 1029 ق ا م .

و كما يجب أيضا بمجرد الفصل في موضوع النزاع ، تخلص المحكم عنه ، و كما يتوفر أيضا في يد المحكم إمكانية تفسير الحكم و تصحيح الأخطاء المادية و الاغفالات الموجودة.⁽³⁾

¹ - المادة 1028 قانون 09-08 ، المرجع السابق.

² - قانون 09-08 ، المرجع السابق.

³ - حسين فريجة ، المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010، ص 473.

و عند صدور حكم التحكيم فيما يخص موضوع النزاع المفصول فيه إذن تحوز الأحكام على حجية الشيء الممضى فيه.⁽¹⁾

الفرع الثاني

مضمون حكم التحكيم

يعني بمحتوى حكم التحكيم البيانات التي ينطوي عليها، ولهذا سوف نتعرض الى مختلف الموافق عبر الأنظمة القانونية المتنوعة في هذا الصدد.

يظهر لنا وجود اختلاف في مضمون حكم التحكيم ، فهناك من اعتبر حكم التحكيم سلطة واسعة و مطلقة من اجل تنظيم و تحديد جميع الأمور و المسائل المتعلقة بالعمل مثل عقد العمل المشترك أو الاتفاقية الجماعية.

و أما من ناحية أخرى هناك من اعتبر أحكام التحكيم في المنازعات المتعلقة بالأجور "أنها اتفاقيات جماعية" و هذا ما برز رسميا في التشريع الفرنسي .

ولهذا سوف نقوم بدراسة مضمون حكم التحكيم في بعض الدول و إبراز وجهة نظرها في مضمون حكم التحكيم.

أولا : في بريطانيا

قام المشرع البريطاني من جهة بوضع أحكام قانونية تتعلق بنظام التحكيم ، لكن من ناحية أخرى لم يضع أحكام تمس بحكم التحكيم إلا في بعض الأحيان ،أي نادرا. و يعود سبب ذلك كون التشريع البريطاني نظاما خاصا حرا بالنسبة لأحكام التحكيم ، و هذا ما تؤكدته لجنة التحكيم المركزية البريطانية في إحدى تقاريرها السنوية حيث جاء فيه "ليس من المستصوب إعطاء أسباب في أحكام التحكيم ،لان قضايا التحكيم تأتي عادة بعد فترة طويلة من النزاع ، و غالبا ما تكون مرحلة التحكيم في أعقاب التوفيق ،إما إبداء الأسباب فهو يقضى إلى إعادة النزاع ثانية بنقاط النزاع المعدة للفصل فتتيح الفرصة لتحديد النزاع، فضلا من أن عبارات التسبيب قد تؤدي إلى إشعال و إحياء نزاعات قديمة و إثارتها من جديد....."

¹ - لندا سعدون ، سامية شايب، مرجع سابق ، ص 68.

إذن نستح أن أحكام التحكيم في بريطانيا غير ملزمة قانونا ، لأنها لا تخضع للطعن ، فالمحكم فيها لا يعمل و لا يلزم بأية قاعدة قانونية و لا معايير معنية يعتمد عليها.⁽¹⁾

ثانيا : حكم التحكيم في فرنسا

لقد قام المشرع الفرنسي بتحديد مضمون أحكام التحكيم المتعلقة بمواضع المنازعات الجماعية المتعلقة بالأجور فقط.

أما فيما مضمون أحكام التحكيم بصفة عامة لم يقرم بتحديدھا ، و إنما جاء لتحديد و إبراز أثار أحكام التحكيم.

و على هذا الأساس فإن السلطة يجب أن تصل إلى جميع نقاط النزاع ، و هذا ما دفع إلى صدور قانون 11 فيفري 1950 و الذي أعتبر أن كل أحكام التحكيم بمثابة اتفاقيات جماعية سواء تمس بالأجور أو المسائل الأخرى لأنها لها نفس الآثار.

بعد صدور قانون 26 جويلية 1957 المعدل بموجب قانون 82/937 الصادر بتاريخ 13 نوفمبر 1982 و الذي يحدد مضمون أحكام التحكيم في جميع المسائل المتعلقة بشروط العمل و ظروفه.

أما من جانب تسبیب أحكام التحكيم فهو على عكس ما أتى به النظام البريطاني ، فمعظم القوانين الفرنسية المتوالية سواء في ظل التحكيم الإلزامي أو في نظام التحكيم الاختياري على أن " الأحكام التحكيمية يجب أن تكون مسببه " ⁽²⁾

لقد يكون أحكام التحكيم ناقصة و غير كافية في حالة عدم تسبیبھا ، لأنها تجعلھا متماز بالشفافية و النزاهة ، و مما تجعل أطراف المنازعة بالقيام بالطعن في الأحكام التحكيم كما يمكن أيضا يكون علي دراية الأسباب التي يبني المحكم حكمه.

أما في أمريكا يوجد نظام وحيد و الذي يعفي المحكمين من تسبیب الأحكام ، و يتمثل النظام في نظام commumlaw و الذي يعد نتيجة حتمية لهذا النظام ، و إن عدم تسبیب الأحكام لا يؤثر على صحة حكم مثل القاضي.

¹- رشيد واضح ، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل جماعية ، المرجع السابق ، ص ص 296.298.

و على هذا الأساس يقوم المحكم بتسيب أحكام عن طريق الاستناد إلى معلومات و تصريحات الأطراف المتنازعة و يكون ذلك عن طريق استقراء الوثائق الموضوعة في ملف التوفيق أو الوساطة ، و على هذا الأساس فالمحكمة العليا للتحكيم في فرنسا تمارس رقابتها الشرعية من جهة ، ومن جهة أخرى فالأحكام الغير المسببة أو غير الكافية التسبب تقوم بالطعن امام المحكمة العليا للتحكيم.

و كما يوجد اختلاف في مضمون حكم التحكيم الصادر في النزاع القانوني عن مضمون الحكم الصادر في نزاع مصلحي.

إن مضمون حكم التحكيم الصادر بشأن النزاع الجماعي القانوني المتعلق بتفسير نص قانوني يتضمن موضوع النزاع.⁽¹⁾

أما عن مضمون حكم التحكيم الصادر بخصوص نزاع جماعي متعلق بإعادة النظر في قواعد قانونية مهنية يتضمن أما رفض الطلب المتعلق بإعادة النظر أو إلغاء هذه القواعد كلياً أو جزئياً.

أما فيما يتعلق مضمون حكم التحكيم المتعلق بالطعن في قواعد قانونية مهنية قائمة تكون ذلك رفض الطعن أو بإلغاء هذه القواعد.

أما في حالة نزاع جماعي مصلحي متعلق أساساً بقواعد عامة و مجردة ، صدر حكم التحكيم فيه ، لهذا يطبق على الأطراف و يكون بنوع العلاقات موضوع النزاع.

الفرع الثالث

موقف المشرع الجزائري عن مضمون و شكل حكم التحكيم

لقد أطلق المشرع الجزائري عدة تسميات على عمل هيئات التحكيم ، و لهذا نجد أن معظم النصوص القانونية المتعلقة بالتحكيم ، لاسيما انه جعل عمل هيئات الموجودة في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية تستعمل عبارة: "أحكام التحكيم"

¹ - رشيد واضح ، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل للجماعية ، المرجع السابق ، ص 298.

أشار أيضا أن أحكام التحكيم هي بمثابة قرارات (1)، يكون نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية أما تحكيم اختياري اتفاقي، لأنه يقوم على إرادة أطراف النزاع في اللجوء إليه.

كما نجد التحكيم الإتفاقي في المؤسسات الخاضعة لقانون علاقات العمل ويطبق عليها قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و هذا ما جاء في نص المادة 13 من قانون 90-02 أما المادة 14 من نفس القانون تكون بصدد تحكيم قانوني.

إذا تعلق النزاع بالمؤسسات و الإدارة العمومية ، و عليها يطبق قانون الوظيفة العامة ، و مع احترام تطبيق القواعد القانونية الواردة في القانون الخاص به.(2)

ففي قانون الإجراءات المدنية لم يتضمن بيانات الواجب أن تتوفر في حكم أو قرار التحكيم ، أما في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لقد حددت بيانات يتضمنها حكم التحكيم حسب ما نصت عليه المادة 1029 ق ا م السالفة الذكر.(3)

المبحث الثاني

الطعن في أحكام التحكيم و الآثار

يعتبر التحكيم أسلوب التقاضي بعيد عن القضاء الرسمي لأنه يقوم أساسا على إرادة الأطراف، ولهذا تصدر أحكام التحكيم من أجل تسوية المنازعات بين الطرفين. ومن أجل الحفاظ على حقوق طرفي النزاع سمح قانون الإجراءات المدنية والإدارية للأطراف الطعن في أحكام التحكيم (المطلب الأول) وترتيب الآثار والانعكاسات عن أحكام التحكيم التي تصدرها الهيئة (المطلب الثاني).

¹ - رشيد واضح، مرجع سابق، ص 299.

² - المادة 13 ، من قانون رقم 90 - 02 ، مرجع سابق .

³ - تنص المادة 1029 من قانون إ م ا، توقع أحكام التحكيم من جميع المحكمين و في حالة امتناع الأقلية في التوقيع يشير بقية المحكمين إلى ذلك ، ويرتب الحكم أثره باعتباره موقعا من جميع المحكمين .

المطلب الأول

أنواع الطعن في أحكام التحكيم

يعتبر الطعن في أحكام التحكيم بمثابة مهاجمة الحكم المطعون فيه و يكون ذلك بمجموعة من الطرق المحددة قانونا على سبيل الحصر ، و تعرف بطرق الطعن في الأحكام الصادرة من المحكمين.⁽¹⁾

لقد نص المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على طرق الطعن في أحكام التحكيم في منازعات العمل الجماعية ، بحيث قسمها إلى طرق الطعن العادية (الفرع أول) و طرق الطعن الغير العادية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

طرق الطعن العادية

لقد حدد المشرع الجزائري في قانون إجراءات المدنية و الإدارية طرق الطعن العادية والتي تتمثل في الاستئناف والمعارضة.

أولا: الاستئناف

إن حكم التحكيم يقبل الطعن بالاستئناف أمام جهات القضائية حدد أجل الاستئناف بشهر من تاريخ النطق به حسب المادة 1033 قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.² كما يمكن الأطراف العقد أن يقوموا بالتنازل عن الطعن من خلال الاتفاقية الى تربطهم يعود الاختصاص إلى المجلس القضائي الذي صدر فيه الحكم.⁽³⁾

فالمشرع الجزائري حذا على حذو المشرع الفرنسي في قابلية حكم التحكيم الاستئناف ، و كما يجوز أيضا الاستئناف الأوامر الراضية للتنفيذ فيما يخص ميعاد الاستئناف.⁽⁴⁾

¹ - زهرة فرطاس ، الطرق الودية كل النزاعات الإدارية " تحكيم إداري" مذكرة ماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه ، تخصص دولة و المنازعات العمومية ، جامعة الجزائر كلية حقوق الجزائر ، ص 83.

² - تنص المادة 1033 من قانون إ م إ تنص: "يرفع الاستئناف في أحكام التحكيم في أجل شهر واحد من تاريخ النطق بها أمام المجلس القضائي الذي صدر في دائرة اختصاصه حكم التحكيم ما لم يتنازل الأطراف عن حق الاستئناف في اتفاقية التحكيم".

³ - عبد السلام ديب، قانون إجراءات المدنية ، طبعة الثانية ، تقدير وزير العدل حافظ الأحكام طيب بلعيز ، ص 460.

⁴ - سليم بشير ، دور القاضي في التحكيم ، بحث لنيل شهادة الماجستير في قانون الأعمال ، جامعة لعقيد الحاج لخضر ، كلية حقوق ، باتنة، مناقشة 2003، ص 146.

و الهدف من الاستئناف هو مراجعة و إلغاء الحكم التحكيم تطبيقا لنص المادة 332 قانون الإجراءات المدنية، و حالات عدم جواز الاستئناف تتمثل في حسب مضمون المادة 458 قانون الإجراءات المدنية لا يجوز الاستئناف في أحكام التحكيم في الحالات الثالثة.

- إذا كان الحكم صدر دون اتفاق على التحكيم أو خارج عن نطاق التحكيم.
 - في حالة صدور حكم التحكيم. يكون باطل أو بعد انقضاء ميعاد التحكيم.
 - في حالة صدور الحكم من بعض المحكمين و لا يتمتعون سلطة الحكم و دون حضور الآخرين.
 - عند صدور الحكم من قبل المحكم المرجح دون تقاسم رأي المحكمين المنقسمين.
 - كما لا يجوز الاستئناف في الحكم ما دام الحضور لم يطلب لذلك الشيء.
- الأحكام التي تصدرها جهات قضائية في طلب التماس إعادة النظر في الاتفاق حكم التحكيم تكون وجها قابلة للطعن بالنقص.⁽¹⁾

ثانيا : المعارضة

بما أن أطراف النزاع على دراية و علم بالقضية بمشاركتهم في اتفاق التحكيم ، فهذا فإن حكم التحكيم غير قابل للمعارضة ، و هذا ما نصت عليه المادة 1032 قانون إجراءات مدنية والإدارية " أحكام التحكيم غير قابلة للمعارضة " .

الا انه سبب عدم قبول أحكام التحكيم⁽²⁾ للمعارضة في في إن المحكومون يمثلون أطراف النزاع ، و كذلك لا يمكن اعتبار حكم التحكيم أن يكون غيابي.⁽³⁾

مقارنة مع قانون التحكيم السابق كان قرار التحكيم لا يقبل الاعتراض و لا يقبل أيضا اعتراض الغير مادام القرار التحكيم لا يسري على الغير.

¹- عمارة بلغيت، الوجيز في الإجراءات المدنية ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، ص 167.

²- ادريس فاضلي ، التنظيم القضائي و الإجراءات المدنية الإدارية ، الجزء الأول ، طبعة 2009، ص 218.

³- عمارة بلغيت ، مرجع سابق، ص 168.

الفرع الثاني

طرق غير العادية

يعني بطرق الطعن الغير العادية في هذا المقام ، الطعن عن طريق اعتراض الغير⁽¹⁾ خارج الخصومة ، و كذلك الطعن بالنقص ، و التماس إعادة النظر .

أولا : اعتراض الغير خارج الخصومة

بالاعتماد ما ذهب إليه المشرع الجزائري في **المادة 1032** الفقرة الثانية، فإن أحكام التحكيم⁽²⁾ يجوز الطعن فيها عن طريق اعتراض الغير خارج الخصومة و يكون ذلك أمام المحكمة المختصة قبل عرض النزاع على التحكيم .

ثانيا : التماس إعادة النظر

كما يمكن أن يكون قرار التحكيم موضوع التماس إعادة النظر و ذلك في حالة مخالفة القانون⁽³⁾ وكذلك في حالة المنصوص عليها في الفقرة الثانية و الثالثة من **المادة 442** من الإجراءات المدنية.

و حيث إذن تعين حكيمين جديدين و حكم مرجع⁽⁴⁾، و كما يحق لكل من السلطة المعنية، و كذلك الوزير المالية إن يقدم التماس إعادة النظر خلال أجل 3 أشهر من تاريخ صدور حكم التحكيم.⁽⁵⁾

ثالثا: الطعن بالنقض

بالرجوع الى نص **المادة 1034** من قانون إجراءات المدنية و الإدارية فإن القرار الفاصلة في الاستئناف هي وحدها القابلة للطعن⁽⁶⁾، و عليه فإن أحكام التحكيم غير قابلة للطعن.⁽⁷⁾

أما فيما يخص الطعن بالبطلان في أحكام التحكيم فالمشرع الجزائري لم يتعرض لها ، و لكن يقتصر على هذا النوع من الطعن بالنسبة للتحكيم الدولي الصادر في الجزائر .⁽⁸⁾

¹- فراح مناني ، التحكيم طريف بديل لحل المنازعات حسب آخر تعديل لقانون إجراءات المدنية والإدارية ، دار هومة الجزائر ص...

²- حسين فريجة ، المبادئ الأساسية في القانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ديوان المطبوعات جامعية ، جزائر 2010 ، ص 475.

³- رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية ، طبعة 2005 ، دار هومة ص 107.

⁴- عمر بن سعيد ، الاجتهاد القضائي وفقا لإحكام قانون الإجراءات المدنية ، دار الهدى عين مليلة، الجزائر ، ص 329.

⁵- محند امقران بوبشير ، قانون الإجراءات المدنية ، نظرية الدعوى فطرية الخصومة نظرية استئنافية ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر ، ص 388.

⁶- زهرة فرطاس ، المرجع السابق ، ص 89.

⁷- عبد السلام ديب ، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، الجريدة طبعة ثانية ، تقديم وزير العدل حافظ الأختام السيد الطيب بلعيز، ص 460.

⁸- زهرة فرطاس ، المرجع السابق ، ص 390.

فأحكام التحكيم لا تقبل الطعن بالبطلان لأن هناك عقد أبرمة الأطراف المتنازعة فيما بينهم ، و لهذا المشرع يسمح برفع الدعوى أصلية ببطلان حكم في حالة ما إذا صدر خلاف بمقتضي الاتفاق .⁽¹⁾

¹ - محند أمقران بوبشير، المرجع السابق ، ص 390.

المطلب الثاني

النتائج المترتبة عن صدور حكم التحكيم

تكلف هيئة التحكيم بمهمة إصدار أحكام التحكيم، كما يترتب عنها آثار يكون أيضا لها دور تلعبه في تسوية المنازعة العمل الجماعية لأنها بمثابة أحكام قضائية و كما تتمتع أيضا بالحجية الشيء المقضي فيه سوف نتناول في (الفرع الأول) استنفاد الولاية هيئة التحكيم في النظر في النزاع أما في (الفرع الثاني) نتطرق نطاق سريان حكم التحكيم

الفرع الأول

استنفاد الولاية هيئة التحكيم في النظر في النزاع

لقد يترتب عن صدور حكم التحكيم في النزاع موضوع الاتفاق على التحكيم استنفاد سلطة هيئة التحكيم المكلفة بمهمة الفصل في النزاع وولايتها، بخصوص ما فصل فيه، وعلى هذا الأساس لا يجوز الرجوع إلى الحكم مرة ثانية قصد إعادة النظر فيه.

كما توجد عدة تعريفات لاستنفاد الولاية و نذكر منها: "سلطة المحكم في مسألة معينة تزول بالحكم فيها، بحيث لا يجوز له الرجوع ثانية إلى مباشرة استنفادها أو امتناع المحكم من معاودة النظر في النزاع الذي فصل فيه، و المساس بحكمه القطعي الذي أصدره"⁽¹⁾.

وتعود أساس فكرة الاستنفاد في منازعات العمل الجماعية إلى القانون الفرنسي، أما في التشريع الجزائري، فلم يتحدث عن قاعدة الاستنفاد في مجال التحكيم لا في قانون الإجراءات المدنية، ولا في قانون 90-02 المتضمن تسوية منازعات العمل الجماعية و

¹- أشجان فيصل شكري داود، الطبيعة القانونية لحكم التحكيم وآثاره وطرق الطعن به-دراسة مقارنة-، قدمت الأطروحة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين، 2008، ص63.

ممارسة حق الإضراب، و لا المرسوم التنفيذي رقم **418-90** المتضمن تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل و تنظيمها وعملها⁽¹⁾.

لقد تعرضت لمادة **1030** من قانون الإجراءات المدنية والإدارية إلى فكرة الاستنفاد بحيث تنص: "يتخلى المحكم عن النزاع بمجرد الفصل فيه".

ونفهم من المادة أن المحكم يقوم بمهمة الفصل في النزاع فلا يجوز له المعاودة مرة ثانية للفصل فيه⁽²⁾.

إن فكرة الاستنفاد في أحكام التحكيم نجدها نفسها في الأحكام القضائية⁽³⁾ لأن أحكام التحكيم تعتبر أحكام قطعية، و كما تحوز على حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدورها⁽⁴⁾، و هذا ما تؤكد نص المادة **1031** ق.إ.م.إ: "تحوز أحكام التحكيم حجية الشيء المقضي فيه، بمجرد صدورها فيما يخص النزاع المفصول فيه".

تمثل الاستنفاد القاعدة العامة أو الأصلية، لأنه أهم أثر يترتب عن حكم التحكيم، إلا أنه يرد الاستثناء على الأصل والذي يتمثل بإعادة النظر و المراجعة بالتصحيح و التفسير، و هذا حسب نص المادة **1031** الفقرة الثانية من ق.إ.م.إ: "غير أنه يمكن للمحكم تفسير الحكم أو تصحيح الأخطاء المادية و الإعفاءات التي تشوبه طبقا لأحكام الواردة في هذا القانون"⁵

ومن أهم الاستثناءات التي ترد على فكرة الاستنفاد في مجال منازعات العمل الجماعية نجد:

¹- رشيد واضح، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية...، المرجع السابق، ص381.

²- المادة **1030** من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

³- المرجع السابق، ص382.

⁴- قانون إ.م.إ، المرجع السابق.

⁵- رشيد واضح المرجع نفسه، ص383.

فإذا كانت القاعدة الأصلية للاستنفاد تقول إذا تم الفصل في موضوع النزاع فهنا لا يجوز الرجوع إليه مرة ثانية من أجل النظر والفصل فيه، يعود سبب ذلك أكون لأحكام التحكيم تتمتع بحصانة عدم جواز المساس بها⁽¹⁾.

كما يتمتع حكم المحكم على حجية الشيء المحكوم به شأنه شأن الأحكام الصادرة من القضاء العادي وعند إصداره يجب تنفيذ مباشرة⁽²⁾، لكن يرد على القاعدة العامة للاستنفاد استثناء، والذي يتمثل في إصلاح الحكم عن طريق تصحيح ما قد يلحقه ويمس من أخطاء أو تفسير ما قد يشوبه من غموض وإبهام.

فإن الاستثناء الوارد على القاعدة الأصلية للاستنفاد يضيق منها مما لا يحقق الثبات و الاستقرار القانوني، و يكون ذلك تبعا للطرق و الإجراءات التي يضعها ويحددها القانون⁽³⁾.

و بالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية و الإدارية في الفقرة الثانية من المادة 1030، فيما يخص تفسير أحكام التحكيم و تصحيح الأخطاء المادية مع الاغفالات الواردة بها و يكون ذلك طبقا لهذا القانون⁽⁴⁾.

وكما تترتب عن فكرة الاستنفاد عدة نتائج بحيث تستنفد هيئة التحكيم ولايتها في النزاع بمجرد صدور حكم التحكيم فيه فإنه لا يجوز تعديل فيه والرجوع عنه، كذلك إعادة النظر فيه مرة ثانية لأن حكم التحكيم يمتاز بالحجية و كما يترتب عنه آثار كالحكم القضائي.

إن تترتب النتيجة الأولى عن فكرة الاستنفاد نجد إنهاء مهام هيئة التحكيم فالقاعدة العامة إن الأحكام النهائية تمتاز بالقوة التنفيذية، و عليه فإن حكم التحكيم بمثابة حكم قضائي لأنه يتمتع بالصيغة التنفيذية بمجرد صدوره، إذن هو حكم بات و هو عبارة عن سند تنفيذي

¹- رشيد واضح، المرجع السابق، ص383.

²- أحمد أبو الوفا، التحكيم الاختياري و الإجباري، الطبعة الخامسة، منشأة الإسكندرية، حلال حري و شركاء، ص379.

³- رشيد واضح، المرجع السابق، ص383.

⁴- المادة 1030 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

و يعود سبب ذلك إلى طبيعة أحكام التحكيم التي تستدعي السرعة في البت و الفصل في المنازعة، فتتقضى امتناع هيئة التحكيم التي أصدرت الحكم عدم إعادة النظر فيه⁽¹⁾.

وبالرجوع إلى نص المادة 1030 من ق ج والتي تنص: "يتخلى المحكم عن النزاع بمجرد الفصل فيه، غير أنه يمكن للمحكم تفسير الحكم أو تصحيح الأخطاء المادية والإغفالات التي تشوبه طبقاً للأحكام القانون الواردة في هذا القانون"⁽²⁾.

أما فيما يخص ميعاد إنهاء المهام حسب ما تضمنته المادة 181 من قانون الإجراءات المدنية الجزائري يكون ذلك خلال 4 أشهر من تاريخ تعيينهم من تاريخ إخطار.

كما يمكن تمديد آجال يكون بموافقة الأطراف وفقاً لنظام التحكيم أو من طرف رئيس المحكمة⁽³⁾.

أما بالرجوع إلى نص المادة 13 الفقرة الثانية من قانون 90-02 المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية فحكم التحكيم النهائي الذي يصدر في تسوية منازعات العمل الجماعية يطبق على الطرفي النزاع وملزمان بتنفيذه⁽⁴⁾.

لم يتناول المرسوم التنفيذي 90-418 المدة الزمنية التي تتعلق بميعاد البت للجنة الوطنية للتحكيم في منازعات العمل الجماعية التي قد ترفع إليها، لكن ورد استثناء في المادة 15 من هذا المرسوم الذي يتمثل في تحديد مهلة الاجتماع للجنة الوطنية للتحكيم خلال 15 يوم على الأقل من تاريخ رفع الدعوى ويكون بواسطة دعوى تقدم من طرف الرئيس.

كون التحكيم يقوم على أساس اختياري يكون على أساس اتفاقي بين الأطراف، قد يكون سبب عدم النص فيما يخص ميعاد الفصل في المنازعات العمل جماعية التي تحال على التحكيم⁽⁵⁾.

¹- رشيد واضح، مرجع سابق، ص 384.

²- قانون رقم 08-09، مرجع سابق.

³- المرجع نفسه.

⁴- قانون رقم 90-02، مرجع سابق.

⁵- رشيد واضح، مرجع سابق، ص 386.

أما فيما يخص المنازعات التي ترفع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم، فأطراف النزاع لا يوجد أي دخل في تحديد مدة معينة، و إنما إجراءات عمل اللجنة الوطنية للتحكيم تقضي احترام التدرج في النظر في المنازعة و يكون ذلك بمجرد استقبال الدعوى بواسطة عريضة مكتوبة وفقا لشروط المنصوص عليها في المادة 11 من المرسوم 418-90 ثم يقوم رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم بتعين مقرر في الثلاثة الأيام الأولى عند إيداع العريضة الافتتاحية، ثم منحه مدة معينة لتلقي عروض من الأطراف و من قبل جميع الهيئات الأخرى، و معلومات وثائق تتعلق بمواضيع النزاع الجماعي المعروض على اللجنة الوطنية للتحكيم، ثم يقوم مدى جواز قبولها بالقياس أو الدواعي التي تستند عليها السلطة العمومية صاحبة العريضة⁽¹⁾.

وكما يمكن للجنة الوطنية للتحكيم بأن تستعين بأي شخص يمكنها أن يفيدتها في عملها وكما يقوم بجميع التحقيقات والتحريات التي تراها مناسبة وضرورية، تمكنها من إصدار حكم معلل⁽²⁾.

فإن اللجنة الوطنية للتحكيم تتمتع بحرية في مجال الفصل في المنازعات العمل الجماعية لها سلطة في تقرير الميعاد الآجال المناسبة حسب ما تراه مناسب ولائق ونافع للفصل في موضوع النزاع.

أما النتيجة الثانية عن فكرة الاستنفاد نجد حظر الإضراب والإغلاق.

لقد تمتاز أحكام التحكيم الصادرة في منازعات العمل الجماعية بطابع الإلزامي، و بالرغم أن الأطراف النزاع الحرية الكاملة اللجوء إليه، و بمجرد صدور أحكام التحكيم تنفذ مباشرة كونها تتمتع بصيغة التنفيذية أو الأمر بتنفيذها⁽³⁾.

¹- المادة 11 و 12 و 31 من المرسوم التنفيذي 418-90، المرجع السابق.

²- المادة 18 و 19 من المرسوم التنفيذي نفسه.

³- سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، ص ص 382-383.

ولهذا يحق لكل من لدية مصلحة أن يطالب أمام الجهات القضائية المختصة بتنفيذ أحكام التحكيم أو الامتثال والالتزام بأي حكم من أحكامها أو بالتعويض عنها في حالة عدم التنفيذ.

أولاً: تجنب اللجوء إلى تحقيق نفس المطالب بطرق عنيفة يكون ذلك في نفس الوقت:

إذ تعتبر النقابات المهنية تلك التي تمثل العمال وأصحاب العمل، فهي غالباً ما تقوم بتحريك إجراءات الحل السلمي متابعتها، إذن هي التي تطالب بتنفيذها.

أما في حالة ما إذا كان العمال طرفاً في النزاع الجماعي للعمل، وصدر حكم التحكيم بشأنهم وهذا بالرغم من انهم ليسوا منخرطين في نقابات عمالية ليسوا أيضاً بأعضاء فيها، مما يؤدي إلى استفادتهم من نفس الظروف والشروط، وحكم التحكيم يسري على جميع عمال المؤسسة الواحدة سواء منظمين إلى النقابة أو لا خاصة بعد ما أصبح للعمال الحق التمثيل النقابي.

ان التمثيل النقابي للعمال يسعى دوماً إلى تحقيق أهداف ومطالبهم وينتفع به جميع العمال سواء كانوا منخرطين أو غير منخرطين فيه عن طريق الاتحاد العام العمال الجزائريين.

إذن طلب تنفيذ حكم التحكيم يبقى مقتصرًا على العمال الذي يكونوا طرفاً في النزاع أو على النقابة التي تمثلهم و تنوب عنهم و التي قامت بتحريك إجراءات التحكيم.

إن الهدف من طلب تحريك إجراءات التحكيم تكون من أجل تسوية منازعات العمل الجماعية يكون بطرق سليمة وهذا ما يستدعي تجنب اللجوء إلى تحقيق نفس المطالب بطريقة عنيفة.

فإن مختلف التشريعات المقارن تقضي بمنع الإضراب والإغلاق لتسوية منازعات العمل الجماعية، إذ يجب التبليغ عنها والإحالة الفورية إلى التسوية عن طريق المفاوضة و التحكيم.

ثانيًا: استعمال وسائل القوة مظهر من مظاهر النزاع:

إن الإضراب و الإغلاق وسلتين قانونيتين، إذ يعتبر كل منهما مظهرين من مظاهر النزاع، وفي حالة بلوغ النزاع الجماعي الدرجة القصوى ، و يتم وضع الحد من النزاع الجماعي في حالة التقييد الكامل و الكلي لأحكام التحكيم، و عند عدم الامتثال لأحكام التحكيم يخلق نوع من الاضطرابات، و كما لا يمكن أن يقوم أطراف النزاع بأعمال تكون سبب في تعطيل تنفيذ الأحكام التحكيم و كما يمكن للعمال أن يمارسوا الإضراب إلا في حالة تحقيق الأهداف التي يسعى لتحقيقها، و من جهة أخرى لا يمكن على صاحب العمل أن يقوم بغلق المؤسسة في حق العمال.

يمنع اللجوء إلى الاضطراب والإغلاق في حالة اللجوء إلى التحكيم إلى غاية صدور حكم التحكيم الذي يفصل في النزاع بين الأطراف المتنازعة من أجل تحقيق سلام اجتماعي و عدم التأثير على أعمال هيئات التحكيم من أجل أن تفادي الأزمات الاقتصادية و اجتماعية.

فإن مختلف تشريعات العمل منعت اللجوء إلى الإضراب و الإغلاق بعد اللجوء إلى التحكيم و هذا ما تؤكد المادة 6 من توصية منظمة العمل الدولية رقم 92 بشأن التوفيق و التحكيم الاختياري التي تنص على أنه: "إذا أحيل النزاع على التحكيم، للبت فيه نهائيا بموافقة جميع الأطراف المعنية، و يجب تشجيع هؤلاء الأطراف على الامتناع عن ممارسة الإضراب و الإغلاق خلال إجراءات التحكيم و على أن يقبلوا قرارات التحكيم"⁽¹⁾.

أما في قانون 90-02 حسب مضمون المادة 24 في حالة استمرار الخلاف بعد استنفاد إجراءات الوساطة و المصالحة و يكون ذلك باحترام القيود القانونية و الاتفاقية على ممارسة حق الإضراب و يكون مقيد بشروط معينة.

و تناولت المادتين 27 و 28 شروط الإضراب المتمثلة في موافقة جماعية للعمال على الإضراب عن طريق الاقتراع السري.

¹- رشيد واضح، المرجع السابق، ص ص 391-392.

أما في المادة 29 و 30 من نفس القانون تناولت انتظار انتهاء مدة الإشعار المسبق و الالتزام بالمحافظة على المنشآت و الأملاك من أجل ضمان أمنها و سلامتها، أما حسب نص المادة 26 التي تنص على أنه : "لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب و يوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافها على التحكيم"⁽¹⁾.

الفرع الثاني

نطاق سريان حكم التحكيم

لقد يترتب عن حكم التحكيم آثار على أطراف النزاع والتي تكون لها نفس آثار الحكم القضائي لأنه يمتاز بالصيغة التنفيذية⁽²⁾ و لهذا فإن حكم التحكيم تترتب عنه آثار قانونية في حدود نطاق سريانه من حيث الأشخاص.

يعد التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية سواء في التحكيم الاختياري أو الإجباري و الذي يقوم بعرضه على هيئة التحكيم و التي تصدر حكما واجب التنفيذ و على هذا الأساس تمتد آثار الحكم إلى طرفي النزاع و خلفهما و على الغير.

أولاً: سريان حكم التحكيم على طرفي النزاع:

يقوم صاحب العمل أو أصحاب العمل بمباشرة إجراءات التحكيم و هم الذين يخاطبون بأحكام التحكيم و كما يمكن أيضا أن ينوب عنهم منظمة من منظمات أصحاب العمل، ثم يصدر حكم التحكيم في مواجهة المنظمة و يكون المعني بالأمر كل من صاحب العمل و أصحاب العمل هم الذين يخاطب به حكم.

فالعمال لا يقومون بإجراءات التحكيم بأنفسهم إنما المنظمات النقابية هي التي تنوب عنهم و تقوم بإجراءات التحكيم و يصدر حكم التحكيم في مواجهة النقابات أو المنظمات و حكم التحكيم يخص به العمال.

¹- قانون 90-02 مرجع سابق.

²- أحمد أبو الوفا، مرجع سابق، ص 379.

ثانيًا: سريان حكم التحكيم على خلف النزاع:

لقد ينتقل أثر عقد التحكيم إلى خلف الأطراف بدون شروط و لا قيود و كما ينتقل أيضا إلى خلفه الخاص في حالة توفر شروط معينة و التي تتمثل في الاستخلاف.

أما فيما يخص منازعات العمل الجماعية لا تثير أي جدل أو إشكال في سريان حكم التحكيم على خلف العمال، لأن هناك رابطة العمل الفردية التي تربط كلا منهما بالمؤسسات المستخدمة و أصحاب العمل تربط بشخص العامل.

ثالثًا: سريان حكم التحكيم على الغير:

إن القاعدة العامة يمتد سريان أحكام التحكيم في منازعات العمل جماعية إلى خلفاء دون الغير، و كما أيضا تنتقل آثار الأحكام إلى صاحب العمل أو أصحاب العمل إذن سوف يتم امتداده إلى الغير¹

كما تنتقل آثار أحكام التحكيم إلى صاحب العمل أو أصحاب العمل الذين يقومون بإجراءات التحكيم بأنفسهم أو عن طريق منظماتهم وكذا العمال المعنيين والمخاطبين بحكم التحكيم بواسطة مندوبهم أو منظماتهم.

كما يمتد سريان حكم التحكيم على العمال وأصحاب العمال الآخرين وليسوا طرفا في النزاع ولا بحلفائهما، ويكون ذلك بواسطة أسلوبين هما الاستدعاء أثناء إجراءات التحكيم وعن طريق أسلوب الامتداد .

إن حكم التحكيم يسري على طرفي النزاع الذين باثروا إجراءات التحكيم بأنفسهم أو بواسطة ممثليه نقابية، وكذلك على الأطراف الذين تم استدعاؤهم بصفتهم طرفا في النزاع أو الذين تم استدعاؤهم من أجل إدخالهم في الخصومة من أجل حضور الإجراءات ويكونون تابعين إلى نفس القطاع أو نفس الفرع.²

¹- رشيد واضح، المرجع السابق، ص 399-400.

²- رشيد واضح نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعي مرجع سابق، ص 401.

خاتمة

إن التحكيم في تسوية منازعات العمل في مجال الوظيفة العمومي يعد نظام حديث النشأة مقارنة مع طرق التسوية الأخرى و لقد يعود سبب تطوره إلى مطالب العمال المتزايدة يلعب التحكيم دورا كبيرا في تسوية منازعات العمل في مجال الوظيفة العمومي لأنه يسعى دوما إلى تحقيق السلم الاجتماعي و الاقتصادي ، و حماية الأطراف في مجال العمل والابتعاد عن استعمال الوسائل العنيفة، و يعتبر التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية وسيلة سلمية نهائية حاسمة في الفصل في النزاع ، مفادها تخفيف من حدوث الاضطرابات الاجتماعية .

لقد وردت عدة آراء واتجاهات فقهية مختلفة حول تحديد طبيعة التحكيم إذ لا يعتبر تحديد الطبيعة سبب الفصل بين القضاء والتحكيم ، بحيث لكل واحد منها أهمية تتمثل في توفير خدمات الأفراد، إذن يختلف القضاء عن التحكيم من حيث الشكل الذي تؤدي فيه العملية القضائية و لا يكمن في الطبيعة.

إن التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية هو قضاء خاص يختلف عن التحكيم التجاري والمدني سواء من حيث سلطة اللجوء إليه، أو من حيث الإجراءات أو في طبيعة أحكامه، لأن التحكيم فبتسوية منازعات العمل جماعية هو طريق خاص للتقاضي لأنه يحوز على قواعد وأحكام وإجراءات خاصة تناسب مع طبيعة المنازعة.

إن هيئة التحكيم تتمتع بسلطات واسعة في مجال تسوية المنازعات العمل، إذ تتجاوز سلطات القاضي ويعود سبب ذلك إلى طبيعة المنازعة العمل التي تهدف إلى تحقيق المصلحة عامة والتوفيق بين المصالح المتعارضة بين طرفي.

إن القاعدة العامة للتحكيم يكون اختياري لأنه يقوم على إرادة الأطراف المتحكمة ويكون حكم ملزم لأن العقد شريعة المتعاقدين، لكن يرد استثناء على الأصل يتمثل في التحكيم الإجباري فهو بمثابة نظام قانوني يستمد و جوده من النصوص القانونية.

إن المشرع لم يحدد شكل معين تصدر فيها أحكام و قرارات التحكيم سواء من حيث الموضوع أو الشكل، إذ تركت الحرية الكاملة لهيئة التحكيم في اختبار القالب الذي يصدر فيه لكن المشرع في قانون إ م إ الجديد تحدث عن البيانات التي يتضمنها حكم التحكيم ، و كما

أورد أيضا نص صريح خاص بتصحيح الأحكام و القرارات التحكيم في حين توفر شروط وحالات التصحيح و التفسير الأمر الذي أغفله في القانون القديم .

إن مضمون و محتوى أحكام التحكيم تكون مختلفة حسب المواضيع التي تناولها ولما إن لهيئة التحكيم سلطة واسعة في تنظيم الأمور و في جميع نقاط متعلقة بالنزاع .

إن الحكم الصادر عن الهيئة التحكيم هو بمثابة حكم قضائي نهائي و بات فالقانون هو الذي منح الهيئة هذا الاختصاص، كما يتمتع الحكم بالقوة التنفيذية، و حجية الشيء المقضي فيه و ملزم علي الطرفي النزاع، و كما يترتب عنها آثار موضوعية تتمثل في تقوية الحق موضوع التحكيم و أماكن الآثار الإجرائية تتمثل في استنفاد الولاية هيئة التحكيم، و تبعا لذلك فإن طرق تنفيذ أحكام التحكيم في مجال المنازعات العمل تختلف مع نوع المنازعة التي فصل فيها الحكم.

إن تطبيق أحكام قانون إ م إ بموجب المادة 13 الفقرة 2 من قانون 90-02 يعتبر إحالة غير صائبة، لان أحكام التحكيم المنصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية يتعلق بالتحكيم في المواد المدني والتجاري، وكذا التحكيم الدولي ولا تنطبق على التحكيم المنازعات العمل الجماعية والذي يبقى التحكيم قضاء خاص والذي يستدعي قواعد وأحكام خاصة به.

في الجزائر لا توجد هيئة عليا تقوم بالنظر في الطعون في أحكام التحكيم التي تصدر في مجال منازعات العمل الجماعية لأنها أحكام نهائية و باتة و محضة ضد اي طعن فيها لأنها تحوز على حجية الشيء المقضي فيه و كما لا تقبل طرق الطعن المقرر في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لأنها تتعلق بالتحكيم الدولي و التحكيم المدني التجاري ، إلا أنها تبقى إمكانية الطعن في أحكام التحكيم في منازعات العمل جماعية و تكلف بالمهمة اللجنة الوطنية للتحكيم.

ومن اجل الوصول إلى تحقيق الهدف ارتأيت بتقديم بعض الحلول والاقتراحات، للنظر من خلالها على قدرة التحكيم من أداء مهامه و تحقيق الأهداف تتمثل في:

- إلزامية العمل على نشر ثقافة الحوار و التعارف في أوساط العمل .
- ضرورة تفعيل آليات التشاور عن طريق هيئات التحكيم .

- يستوجب على المشرع أن يقوم بعملية بجمع جميع القوانين التي لها علاقة بالتحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية في تعيين واحد خاص به كالقانون العمل مثلاً.
- ضرورة منح القضاء الاستعجالي اختصاص بالفصل في المنازعات عن طريق ذكر نصوص قانونية تتعلق بأحكام التحكيم في مجال المنازعات العمل الجماعية.
- ضرورة تحقيق مبدأ المساواة بين الأطراف أثناء اختيار هيئة التحكيم من أجل تحقيق العدل و تكافؤ الفرص
- من الأفضل إنشاء هيئة العليا تكلف بمهمة ممارسة الرقابة على عمل الهيئات وأيضا تختص بالنظر في الطعون المقدمة إليها ضد أحكام التحكيم ضرورة إدراج نصوص جديدة تتعلق بتفسير وتصحيح أحكام التحكيم الصادر في منازعات العمل جماعية التي يشبها خطأ لا بد من تصحيحه أو تفسير غموض الذي يستدعي تفسير.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

➤ الكتب

- 1- إبراهيم محمد، **الوجيز في شرح الإجراءات المدنية**، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
- 2- أبو الوفا أحمد، **التحكيم الاختياري والإجباري**، الطبعة الخامسة، منشأة الإسكندرية، حلال حري وشركاء، 2003.
- 3- أحمد أبو عمر مصطفى، **علاقات العمل الجماعية، والمفاوضات جماعية، النقابات عمالية، اتفاقيات جماعية**، دار الجامعة الجديدة، 2005.
- 4- أحمية سليمان، **آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري**، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
- 5- الدسوقي رأفت، **التحكيم في قانون العمل الحالي**، دون طبعة، دار نصر للطباعة، مصر، 2003.
- 6- الدغمان محمد رياض، **النظام العام في علاقات العمل**، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2015.
- 7- السيد عمر التحياوي محمود، **الطبيعة القانونية لنظام التحكيم**، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003.
- 8- بوبشير أمحمد أقران، **قانون الإجراءات المدنية ونظرية الدعوى الخصومة نظرية الاستثنائية**، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2002.
- 9- بلغيت عمارة، **الوجيز في الإجراءات المدنية**، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2002.
- 10- بن سعيد عمر، **الاجتهاد القضائي وفقا للأحكام القانون الإجراءات المدنية والإدارية**، دار هدى عين مليلة، الجزائر، 2010.

- 11- حسين فريجة، المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- 12- خلفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، دون سنة النشر، 2008.
- 13- ديب عبد السلام، قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، ط2، تقديم وزير العدل حافظ الأختام السيد بلعيز الطيب 2008.
- 14- فاضلي إدريس، التنظيم القضائي، الإجراءات المدنية والإدارية جزء الأول، 2009.
- 15- مناني فراح، التحكيم عن طريق بديل كل النزاعات حسب آخر تعديل لقانون إجراءات المدنية، دار هومة، الجزائر، 2009.
- 16- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، ط2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.

➤ رسائل الدكتوراه

- 17- أشبحان فيصل شكري داود، الطبيعة القانونية للتحكيم وأثاره وطرق الطعن دراسة مقارنة، قدمت أطروحة استكمالاً لمتطلبات حصول على درجة الماجستير في القانون، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2008.
- 18- أحمية سليمان، الاتفاقيات جماعية، إطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، بن عكنون، ديسمبر 2008.
- 19- سولم سفيان، الطرق البديلة لحل النزاعات المدنية في القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، قانون خاص، جامعة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيذر بسكرة، سنة 2013.
- 20- علاوي عيسى، الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في الدولة، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، نوفمبر 2001.
- 21- واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل، جامعة تيزي وزو، فرع قانون التنمية الوطنية، سنة 2001.

➤ رسائل الماجستير

- 22- بشير سليم، دور القاضي في التحكم، بحث لنيل شهادة الماجستير في قانون الأعمال، جامعة العقيد الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق، تاريخ المناقشة 2013.
- 23- بن شرقي قريش، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2001-2002.
- 24- بلخير بافضل محمد، تسوية نزاعات العمل، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2010-2011.
- 25- بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وز، 2003-2004.
- 26- فرطاس زهرة، الطرق الودية لحل النزاعات الإدارية، التحكيم الإداري مذكرة ماجستير في إطار الدكتوراه، تخصص دولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر.
- 27- زنيب علي، تكيف الإضراب في إطار قانون 90-02، المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، بحث من أجل نيل شهادة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق بن يوسف بن خده.
- 28- زيري زاهية، الطرق البديلة لحل كل النزاعات، طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، منازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ماي 2015.
- 29- مخلوف بهية، الاختصاص التحكيمي للسلطات الإدارية المستقلة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون العام، التخصص القانون العام للأعمال، كلية الحقوق عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2011/11/02.
- 30- مختاري فاطمة الزهراء، الاتفاقيات الجماعية للعمل في ظل قانون 90-11، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن عكنون، 2010-2011.

31- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، بحث نيل شهادة الماجستير، فرع قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2001-2002.

➤ مذكرات الماستير

32- شايب سامية، سعدون ليندا، الوسائل البديلة لحل النزاعات في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون العون الاقتصادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015/09/29.

33- علاش لمياء وسقرون ماجد، النزاع الجماعي وآليات تسوية، مذكرة ماستير في القانون الخاص، قسم الحقوق وعلوم السياسة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.

➤ المقالات

34- واضح رشيد، مدى فعالية طرق التسوية السلمية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق مولود معمري، تيزي وزو، العدد 2 / 2007.

35- معاشو نبالي فطة، عدم ملائمة أحكام التحكيم في (ق أ م إ) على نزاعات العمل الجماعية، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد 2 / 2013.

➤ النصوص القانونية

36- قانون رقم 90-02 مؤرخ في 6 فيبرابر، 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، العدد ج 6.

37- مرسوم تنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22- ديسمبر 1990، تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم والتنفيذ المتخصصة في ميدان تسوية منازعات العمل الجماعية وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية العدد/1 لسنة 1991.

38- قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008.

الفهرس

الفهرس

مقدمة:	3-1
الفصل الأول: التحكيم كآلية لتسوية منازعات العمل الجماعية	4
المبحث الأول: ماهية التحكيم	5
المطلب الأول: مفهوم التحكيم	5
الفرع الأول: تعريف التحكيم	6
الفرع الثاني: صور التحكيم و أشكاله	8
الفرع الثالث: اللجوء إلى التحكيم	10
المطلب الثاني: التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية قضاء خاص	11
الفرع الأول: الاعتراف بوظيفة التحكيم لتحديد طبيعته	12
الفرع الثاني: مبررات الموقف باعتبار التحكيم قضاء خاص	13
المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للتحكيم	15
المطلب الأول: الأحكام القانونية للتحكيم	15
الفرع الأول: آليات تعيين المحكمين	15
الفرع الثاني: سلطات المحكمين	17
الفرع الثالث: القرار التحكيمي	18
الفرع الرابع: مكانة و دور الاتفاقيات جماعية في مجال التحكيم	19
المطلب الثاني: تشكيل هيئة التحكيم و طبيعتها القانونية	20

20.....	الفرع الأول: تشكيل هيئة التحكيم
26.....	الفرع الثاني: طبيعة القانونية لهيئة التحكيم
27.....	الفصل الثاني: إجراءات التحكيم في تسوية النزاعات جماعية
28.....	المبحث الأول: آليات التحكيم
29.....	المطلب الأول: إجراءات عرض النزاع و طريقة الفصل فيه
30.....	الفرع الأول: اللجوء إلى التحكيم بإرادة الأطراف أو بقوة القانون
31.....	الفرع الثاني: سلطات هيئة التحكيم في النظر في النزاع
32.....	أولاً: شروط التحكيم الاختياري
33.....	ثانياً: شروط التحكيم الإجمالي
34.....	المطلب الثاني: شكل و مضمون حكم التحكيم
35.....	الفرع الأول: شكل حكم التحكيم
36.....	الفرع الثاني: مضمون حكم التحكيم
37.....	الفرع الثالث: نظرة المشرع الجزائري من شكل و مضمون حكم التحكيم
38.....	المبحث الثاني: طرق الطعن في أحكام التحكيم و الآثار المترتبة عنها
39.....	المطلب الأول: طرق الطعن في أحكام التحكيم
40.....	الفرع الأول: طرق الطعن العادية
41.....	الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية
42.....	المطلب الثاني: النتائج المترتبة عن صدور حكم التحكيم

الفرع الأول: استنفاد ولاية هيئة التحكيم لنظر في النزاع.....43

الفرع الثاني: نطاق سريان حكم التحكيم.....50

خاتمة:.....51

قائمة المراجع:.....55

الفهرس:.....60