جامعة أكلي محند أولحاج – البويرة –
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص

تسوية نزاعات العمل في المؤسسة الاقتصادية.

مطبوعة موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر
تخصص قانون أعمال

من إعداد الدكتورة: بوسعيدة دليلة
أستاذة محاضرة قسم "أ"

السنة الجامعية: 2026/2025

مقدمة

تعتبر المؤسسة لاقتصادية سواء العمومية أو الخاصة محرك التنمية الاقتصادية وعصب الحياة الاقتصادية و الاجتماعية، حيث يعتمد ازدهار و استمرار اقتصاد الدول على قوة تطور المؤسسات الاقتصادية مهما كان نشاطها سواء في مجال الإنتاج أو التسويق أو الخدمات ...الخ، الشيء الذي يقتضي قيام هذه المؤسسات على جملة من العناصر البشرية و المادية و المالية، وعلى استقرار العلاقات الاجتماعية و المهنية فيها وهو أمر لا يتحقق إلا بتحقق السلم الاجتماعي بين الأطراف الفاعلة فيها، و هم العمال والنقابات الممثلة لهم، من جهة، و الهيئة المستخدمة، من جهة ثانية.

إن السلم الاجتماعي يعني غياب الصراعات و العنف و تعارض الآراء والمواقف ووجود حالة من التوافق و الانسجام والتوازن بين الأطراف داخل بيئة العمل رغم اختلاف المصالح، مما يخلق بيئة عمل آمنة ومستقرة ويساهم في ازدهار المؤسسة و تنميتها وتنمية أفرادها، وعلى خلاف ذلك تنشأ الصراعات و نزاعات العمل عند تعارض مصالح أطراف علاقات العمل وتمسكها بمواقفها. مما يؤدي إلى نشوء خلافات حول حق من الحقوق للعمال بصفة فردية أو خلافات جماعية حول مصالح وحقوق مشتركة تهم جميع العمال أو فئة منهم، كالمطالبة بتحقيق مطالب مهنية و اجتماعية أو بسبب الإخلال بالالتزامات القانونية أو التعاقدية المنصوص عليها في تشريع العمل أو في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية، ما يستدعي اللجوء إلى آليات تسويتها.

والجدير بالذكر أنه رغم وجود النصوص التشريعية العمالية والتي تبين حقوق وواجبات كل طرف من أطراف العلاقة التعاقدية للعمل إلا أن الواقع العملي لا يخلو منها، سواء كانت فردية أو جماعية، لذلك عملت النصوص القانونية والأنظمة الداخلية إلى تكريس سبل لمواجهتها والحد منها، والتشريع الجزائري كغيره من التشريعات الأخرى نظم أحكام تسويتها بنصوص القانون والتنظيم مع الإحالة إلى الاتفاقيات الجماعية في بعض الحالات، وذلك تطبيقا لمبدأ التشاركية في تسيير المؤسسات الاقتصادية و وحل مشاكلها الاجتماعية و المهنية، فوضع المشرع الركائز الأساسية لحل الخلافات التي تتعلق بعلاقات العمل في المؤسسة تاركا

بعض المسائل الإجرائية للقانون الاتفاقي المتمثل في الاتفاقيات الجماعية، لا سيما بشأن نزاعات العمل الجماعية.

ونظرا للانعكاسات الضارة لنزاعات العمل سواء الفردية أو الجماعية على وجود المؤسسة المستخدمة وتنافسيتها وكذلك على الأوضاع المهنية والاجتماعية للعمال وعلى دورها في إشباع حاجيات الأفراد، تسعى كل الدول، ومنها الجزائر، إلى العمل على مواجهة أسباب حدوثها بما تملكه من إمكانيات مادية وتكنولوجية وبشرية، دون إهمال الجانب القانوني الذي غايته الوقاية منها والحد من استمرارها وتأثيرها سلبا على استقرار مناصب العمل وعلى السلامة والأمن داخلها والذي قد يمتد إلى خارج إطار المؤسسة بما يمس الاقتصاد الوطني.

ويعود اهتمام المشرع بمسألة تسوية هذه النزاعات إلى بداية سنوات السبعينات لكنها لم تعرف الاكتمال و الاستقرار إلى غاية التسعينات حيث صدر القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل و القانون رقم 90-02، المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الذي ألغي بالقانون رقم 23-08،المؤرخ في 21 جوان 2023، المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث تتميز نصوصه أساس على الطرق الودية للتسوية كبديل عن القضاء، نظرا للخصوصية التي تتميز بها نزاعات العمل الجماعية عن نزاعات العمل الفردية.

ولتوضيح مفهوم نزاعات العمل في المؤسسة الاقتصادية بنوعيها الفردية والجماعية وتبيان كيفيات تسويتها، ارتأينا تقسيم هذه الدراسة إلى محورين يتعلق الأول نزاعات العمل الفردية (فصل أول)، ويتعلق الثاني بنزاعات العمل الجماعية (فصل ثان).

الفصل الأول

نزاعات العمل الفردية

تثير علاقات العمل خلال فترة سريانها وتنفيذها عدة إشكالات قد تؤدي إلى توتر العلاقة بين العامل وصاحب العمل على نحو يؤثر على استمرارية واستقرار هذه العلاقة، وهذا مهما كانت طبيعة علاقة العمل التي تربط بينهما، وكذلك العوامل المتسببة في الخلاف والتي تتمحور أساسا حول إخلال أحد طرفيها بالالتزامات المتعاقد عليها أو بشأن تطبيق أو تفسير نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يلحق الضرر بأحد الطرفين، لذلك أولت تشريعات العمل ومنها التشريع الجزائري اهتماما خاصا بهذه المنازعات، وذلك من خلال إحاطتها بأحكام وإجراءات من شأنها معالجة هذه الخلافات وحلها، بحيث يتقاسم تنظيمها القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل وقانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 08- 09 المعدل و المتمم.

المبحث الأول

مفهوم منازعة العمل الفردية

تكمن أهمية تحديد مفهوم منازعة العمل الفردية و تحديد موضوعها و أطرافها في كونه يسمح بتمييزها عن غيرها من المنازعات في مجال علاقات العمل، خاصة نزاعات العمل الجماعية و منازعات الضمان الاجتماعي ، بحيث اهتمت التشريعات العمالية بإقامة إطار قانوني خاص بها نظرا لخصائصها وذاتيتها التي تجعل منها نظاما قائما بذاته سواء من حيث القانون المطبق أو الاختصاص بتسويتها، ويظهر اهتمام المشرع بهذا النوع من المنازعات في كونه تدخل بإعطاء تعريف محدد يسمح باستنتاج عناصر تمييزها (مطلب أول) كما وضع الإطار العام لمسبباتها (مطلب ثان)

المطلب الأول

تعريف منازعة العمل الفردية و معايير تمييزها

حضيت منازعة العمل الفردية بالكثير من الاهتمام الفقهي و التشريعي، و هو ما يظهر من التعريفات الفقهية و التشريعية أعطيت لها، و التي تميزت بالتعدد و التنوع و الاختلاف

باختلاف الزاوية التي ينظر منها إليه (فرع أول)، وكذلك من خلال اهتمام الفقه و القضاء بمسألة إرساء معايير تسمح بتمييزها عن غيرها من المنازعات في مجال علاقات العمل(فرع ثان).

الفرع الأول: تعريف منازعة العمل الفردية:

لا تخلو علاقات العمل التي تربط العمال بالمستخدم من الخلافات حول الحقوق والالتزامات الناتجة عن هذه العلاقة أو أي أثر من آثارها، سواء كانت ذات طبيعة مهنية أو اجتماعية، ومهما كان مصدرها عقد العمل أو التشريع او الاتفاقيات الجماعية، وقد حاول الفقه على اختلافه إعطاء تعريف لمنازعة العمل الفردية (أولا)، وهو كذلك ما فعله المشرع الجزائري في نص المادة 2 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية (ثانيا).

أولا- التعريف الفقهي لمنازعة العمل الفردية: عرفها بعض الفقه الفرنسي كما يلي: "ذلك النزاع الخاص بالعامل، أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء وينكره رب العمل أو يعترف به ولكنه يمتنع عن تنفيذه، أما الفقيه " ريغير" فيعرف المنازعة الفردية على أنها:" ذلك الخلاف الذي يُثار بين العامل ورب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل، بسبب إخلال أحدهما بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي مما ينتج عنه إلحاق ضرر بالطرف الآخر"[1].

كما عرف الأستاذ أحمية سليمان منازعة العمل الفردية بأنها:" كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة وصاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل، أو بسبب اخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب ضررا للطرف الآخر[2].

[1] خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، د.ط، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2014، ص 40

[2] أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، د.م.ج، الجزائر، 2012، ص 169

أما الفقيه الفرنسي Bernard teyssié فقد عرف المنازعة الفردية في العمل بأنها ترتبط بكل إخلال في تطبيق نص قانوني أو اتفاقي موضوعه يشمل بشكل عام الحقوق و الواجبات المهنية[1].

ثانيا - التعريف التشريعي لمنازعة العمل الفردية: يعرف المشرع الجزائري منازعة العمل الفردية في القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل في نص المادة الثانية (2) منه كما يلي:" يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة".

وحسب هذا التعريف التشريعي تقوم المنازعة الفردية على عناصر هي:

1- أن يكون طرفا المنازعة العامل الأجير والمستخدم.

2- أن يكون الخلاف مصدره علاقة العمل التي تربط العامل الأجير والمستخدم.

3- ألا يتم تسوية الخلاف وديا داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التظلم.

والملاحظ بخصوص هذا التعريف التشريعي ربطه بين الخلاف والتسوية، أي أنه، و من وجهة نظر المشرع، لا تعد منازعة فردية إلا تلك التي عجز الأطراف عن ايجاد تسوية لها داخل الهيئة المستخدمة بالآلية الداخلية (التظلم) ، وهو في الحقيقة تعريف قاصر على الإلمام بالمعنى الصحيح للمنازعة الفردية التي لا يمكن ربطها بفشل التسوية الداخلية، وهو ما لا نجده في التعريفات التي أعطاها الفقه للمنازعة الفردية، لأن المنازعة في أصلها وأساسها ماهي إلا الخلاف في حد ذاته في أي مرحلة كانت، فلا يوجد أي سند قانوني أو موضوعي للتفريق بين

[1] بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، د.ط، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2019، ص 103.

الخلاف الذي يُحّل داخليا، وذلك الذي يُحلّ في إطار عمليات تسوية خارجية كالتسوية القضائية، لذلك فعبارة إذ لم يتم تسويته داخل الهيئة المستخدمة زائدة وبدون معنى[1].

الفرع الثاني:معايير تمييز منازعة العمل الفردية:

يتميز النزاع الفردي بأنه لا يهم إلا عاملا واحدا و أن موضوعه يتعلق بتنفيذ علاقة العمل التي تربط العامل بصاحب العمل أو بإثبات هذه العلاقة أو تعليقها أو إنهائها، وغالبا ما يتعلق النزاع بحقوق العامل الناتجة عن العقد كالأجر وطبيعة العمل أو بالحقوق الأخرى المترتبة عن العقد، أو بالحقوق التي يكتسبها العامل بموجب تعديل العقد بقوة القانون و التنظيم أو بموجب الاتفاقيات الجماعية، كما يمكن أن يتعلق النزاع الفردي بالعقوبات و التدابير التأديبية التي يتخذها المستخدم ضد العامل ...الخ[2]، و عليه حتى نكون أمام نزاع فردي في العمل يعتمد الفقه و القضاء عل معيار عضوي و بخر موضوعي يتمثلان في أن يكون أطراف الخلاف لهما صفة العامل و صفة المستخدم تربطهما علاقة تبعية (أولا) و أن يتعلق موضوع الخلاف بتنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها(ثانيا).

أولا- قيام علاقة التبعية بين العامل والمستخدم: يقتضي توضيح هذا المعيار تحديد المقصود بالعامل و المستخدم و رابطة التبعية:

أ- **تعريف العامل:** يقتضي النزاع الفردي أن يكون بين عامل أو بعض العمال والمستخدم، على خلاف المنازعة الجماعية للعمل التي تخص كل العمال أو مجموعة منهم أو طائفة مهنية تجاه المستخدم أو مجموعة مستخدمين.

وقد عرفه المشرع في المادة 02 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل كما يلي:" يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الذين يؤدون عمليا يدويا أو فكريا مقابل

[1] عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 200. وخليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 41.

[2] عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، د.ط، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003، ص 535.

مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم.

ب- تعريف المستخدم: هو الشخص القانوني الطبيعي أو المعنوي العمومي أو الخاص الطرف في عقد العمل[1]، والذي يكون ملزما بتنفيذ التزاماته التعاقدية تجاه العاملين لديه، كالالتزام بدفع الأجور وتعويضات العطل المدفوعة الأجر، وتسليم كشوف الرواتب وشهادة العمل إلى جانب التزاماته باعتباره مكلف في مجال الضمان الاجتماعي للعمال ومنها الالتزام بالتصريح بالنشاط، والأجور، الالتزام بطلب انتساب العمال ودفع الاشتراكات لصندوق التأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء، و يملك سلطة الإدارة و التنظيم في إطار التبعية في علاقة العمل.

وبالرجوع إلى نص المادة 6 فقرة 5 من القانون رقم 18-10 المتعلق بالتمهين نجدها تعرف المستخدم بان كل شخص طبيعي أو معنوي يمارس نشاطا حرفيا، و كذلك كل وحدة أو مؤسسة إنتاج أو تسويق أو تقديم خدمات وطنية أو أجنبية مهما كان حجمها و قانونها الأساسي طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما، و هي كذلك الهيئات و الإدارات العمومية.

وطبقا لهذا المفهوم لكل من العامل الأجير والمستخدم؛ يخرج من مجال منازعة العمل الفردية الخلافات التي يكون طرفاها غير الأشخاص المذكورة أعلاه.

ج- تعريف التبعية: يتميز عقد العمل عن غيره من العقود الواردة على عمل برابطة التبعية بين العامل و المستخدم، و تنشأ علاقة التبعية بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، بغض النظر عن طبيعة علاقة العمل محددة أو غير محددة المدة، و تشمل التبعية القانونية التي تتمثل في العقد والنظام الداخلي وكذلك صلاحيات المستخدم الإدارية والتأديبية.

[1] انظر المادة 2 من القانون رقم 90-11 ، المؤرخ في 21 أفريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد 17، لسنة 1990.

والتبعية الاقتصادية التي تتمثل في عنصر الأجر. حيث يلتزم العامل بآداء العمل لصالح المستخدم تحت إدارته وإشرافه ورقابته مقابل أجر[1].

ثانيا-ارتباط موضوع النزاع بالتزامات عقدية: يشترط أن تتعلق منازعة العمل الفردية بمحتوى علاقة العمل، أي أن تكون بسبب الاخلال بالإلتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي بما يلحق الضرر بمصلحة العامل[2].

ويتعين القول أن النزاع الفردي إلى جانب عقد العمل يشمل عقد التمهين وعقد التكوين عملا بالمادة 20 من القانون رقم 90-04[3].

أ- تعريف عقد العمل: لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل في مختلف تشريعات العمل المتعاقبة و منها تشريع العمل الحالي، كما لم يعرفه في القانون المدني كما فعل بالنسبة لعقد المقاولة، حيث اكتفى بتنظيم علاقة العمل القائمة بموجب عقد العمل، وقد تناوله في الباب الثالث تحت عنوان علاقات العمل الفردية، حيث نصت المادة الثامنة (8) من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل:" تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي. وتقوم هذه العلاقة على أية حال، بمجرد العمل لدى مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وعقد العمل".

غير أنه بالرجوع إلى نص المادة 20 من المشروع التمهيدي لقانون العمل المعلن عنه من قبل وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي تزامنا مع التعديل الدستوري لسنة 2016 نجد أنه يعرف عقد العمل على أنه:" ذلك الاتفاق الذي يلتزم بمقتضاه العامل بتنفيذ عمل لحساب رب العمل وتحت سلطته لقاء أجر".

[1] سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل و الضمان الاجتماعي، د.ط، دار هومة، الجزائر، 2019، ص96

[2] خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 40.

[3] عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 535.

وبناءا على التعريف السابق يقوم عقد العمل على عناصر تميزه عن غيره من العقود الواردة على عمل، وتتمثل في عنصر العمل، عنصر الأجر، عنصر التبعية و عنصر الزمن أو المدة

وعليه لتكييف النزاع الفردي يجب أن يكون مصدره عقد العمل الذي يربط العامل بالمستخدم، وأن يتم أثناء سريان علاقة العمل، و أن يتعلق موضوعه بتنفيذ أو تفسير أو إنهاء علاقة العمل، أو بتطبيق نص قانوني أو اتفاقي إما عن طريق عقد العمل أو أية وسيلة أخرى، بشرط أن تتوفر الصفة و المصلحة في العامل، ومعنى ذلك ان النزاعات التي تحدث قبل بداية علاقة العمل أو بعد انتهائها بصفة عادية لأي سبب من الأسباب، لا تدخل ضمن هذا الصنف من النزاعات ، كما أن النزاعات التي لا يستند موضوعها لعقد العمل، لا تعتبر هي الأخرى من النزاعات الفردية كأن يتعلق موضوع النزاع باتفاقية جماعية تهم كل العمال أو بعضهم. فأساس ومصدر الحق محل النزاع يعتبر المعيار الحاسم في تكييف النزاع فيما إذا كان فرديا أو جماعي، بغض النظر عن عدد العمال المعنيين به[1].

لذلك لا تعتبر نزاعا فرديا النزاعات التي تعرض على المحاكم الاجتماعية (القسم الاجتماعي) و التي تثور بين العمال بصفة جماعية و صاحب عمل واحد أو أصحاب عمل متعددون من أجل المطالبة بتطبيق أو تفسير الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية في العمل، و تنفيذ اتفاقات الصلح أو التحكيم المتوصل إليها في إطار تسوية نزاعات العمل لجماعية، و كذلك دعاوى تقدير مشروعية الإضراب و عرقلة حرية العمل او احتلال أماكن العمل من قبل العمال المضربين، أو دعاوى المساس بحق الإضراب من قبل أصحاب العمل[2].

كما لا تعتبر نزاعات فردية في العمل التي مصدرها بعض العقود الواردة على عمل و المشابهة لعقد العمل كعقد المقاولة و عقد الوكالة و عقد الشركة نظرا لتمتع عقد العمل بتنظيم

[1] سعيد طربيت، مرجع سابق، ص 96

[2] عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 1998/1999، ص 109.

خاص به قائم بذاته، من حيث الأحكام التي تنظمه أو التي تنظم إجراءات تسوية منازعاته و الجهات الإدارية و القضائية المختصة بالفصل فيها[1].

ب- تعريف عقد التمهين: التمهين هو نمط من أنماط التكوين المهني ينظم في شكل تناوبي بين المؤسسات العمومية للتكوين المهني و الوسط المهني، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي في منصب التمهين يسمح بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط المرتبطة بإنتاج المواد و / أو الخدمات[2].

ويشكل التمهين عاملا أساسيا لتكوين لمورد البشري تلتزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني تطبيقي منهجي وكامل للمتمهن المسجل في التمهين من خلال تنصيبه في منصب التمهين، و هو منصب عمل تخصصهله بحسب المهنة أو التخصص موضوع العقد وتتولى متابعته وتقييمه ، ويلتزم، مقابل ذلك، بالعمل لديها طيلة مدة العقد، ويتقاضى عن ذلك شبه راتب محدد[3].

وعقد التمهين هو عقد لمدة محددة يتعلق بتكوين المتمهن، يمضى من ثلاثة (3) أطراف: المستخدم و المتمهن و المؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها المتمهن، وعقد التمهين شبيه بعقد العمل وتترتب عليه نفس الآثار القانونية [4]، غير أنه إذا كان المتمهن قاصرا فإنه يمضى من وليه الشرعي. ويصادق على عقد التمهين ويسجل في بلدية تواجد المؤسسة العمومبية للتكوين المهني التي ينتمي إليها المتمهن وتسلم نسخة منه لكل طرف متعاقد[5]. ويختلف عقد التمهين عن عقد العمل في أن هدفه الأساسي ليس العمل في حد ذاته

---

[1] قوريش بن شرقي، نزاعات العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص 56.

[2] المادة 6 فقرة 1 من القانون رقم 18-10، المؤرخ في 10 جوان 2018، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين، ج ر عدد 35 الصادر في 13 جوان 2018.

[3] المادة 2، 6، 21 و 57 من القانون رقم 18-10، المؤرخ في 10 جوان 2018، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين، ج ر عدد 35 الصادر في 13 جوان 2018.

[4] المادة 6 فقرة 3 من القانون رقم 18-10.

[5] المادة 23 من القانون رقم18-10.

كغاية نهائية، بل العمل الذي يقوم به المتمهن هو الوصول إلى التمرين أو التعلم أو التدرب على مهنة معينة كهدف نهائي.

ج-تعريف التكوين المهني المتواصل: التكوين المهني المتواصل يستفيد العمال من التكوين المهني المتواصل ويقصد به تحيين معارف العمال وتحسين مستواهم، ويهدف إلى الإدماج وإعادة الإدماج والحركية المهنية للعمال، وتكييف قدرات العمال مع التطور التكنولوجي والمهني، ويمكن أن يمنح هذا التكوين في أماكن العمل وفي المؤسسة. حيث تتوج دورات التكوين بمنح شهادة تثبت الكفاءة المهنية.

المطلب الثاني

مسببات منازعة العمل الفردية

بالنظر إلى النصوص التشريعية المتمثلة في المادة 20 من القانون رقم 90-04 المتعلق بمنازعات العمل الفردية والمادة 500 من ق إ م إ يتضح أنها تتعلق أي المنازعة الفردية باثبات علاقة العمل أو بتنفيذها أو تعليقها أو انهائها دون تفصيل أخر، أي جاءت هذه النصوص بصياغة عامة دون تفصيل لمحتوى المنازعة الفردية، وذلك نظرا لعدم إمكانية حصره أو تصور موضوعاتها.

حيث تنص المادة 01/20 سالفة الذكر، مع مراعاة أحكام المادة 07 من قانون الاجراءات المدنية: " تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:

- الخلافات الفردية للعمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين".

وتنص المادة 500 فقرة 1 و2 من ق، إ، م، إ: " يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:

1- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.

2- تنفيذ وتعليق عقود العمل والتكوين والتمهين...".

وأمام هذا الوضع يبقى تكييف ما إذا كان النزاع متعلقا بعلاقة العمل الفردية، أي نزاع فردي أم غير ذلك من مهام مفتش العمل والقاضي المعروض عليه الخلاف في إطار التسوية الودية والقضائية.

وبناءا على ما سبق صنف الفقه منازعات العمل الفردية، بالنظر إلى أسبابها، إلى منازعات تتعلق بإبرام عقد العمل، منازعات تتعلق بإثبات ع العمل، ومنازعات تتعلق بتنفيذه، ومنازعات تتعلق بتوقيفه مؤقتا (تعليق علاقة العمل) ومنازعات تتعلق بإنهائه.

الفرع الأول: المنازعات الفردية للعمل المتعلقة بإبرام العقد

يقتضي تكوين عقد العمل و انعقاده وصحته جملة من الأركان و الشروط التي نص عليها القانون في القانون المدني والمتعلقة بالعقد و كذلك الأحكام الخاصة في تشريع و تنظيم العمل و التي قد ينجر عن مخالفتها بطلان عقد العمل.

أولا-مخالفة التشريع المتعلق بإعداد العقد: يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية التي لا تشترط الكتابة وينقسم من حيث استقرار علاقة العمل إلى عقد عمل على سبيل التجربة وعقد عمل نهائي، ومن حيث المدة إلى عقد غير محدد المدة وعقد محدد المدة وهو أهم تقسيم لما يثيره من اشكالات نظرا لمحاولة الكثير من المستخدمين لأحكام ابرام عقود العمل من ناحية المدة نظرا لكون عقد عمل المدة المحددة له شروط واجراءات.

أ- **عقد العمل تحت التجربة:** التجربة هي فترة تسبق عقد العمل النهائي يوضع خلالها العامل تحت الاختبار وعلى ضوء نتائجها يتحدد مصير العقد إما بإبرام العقد النهائي أو بالفسخ والإنهاء، وإكتفى المشرع بالنص على إمكانية اخضاع العامل لفترة تجربة، يتمتع خلالها بنفس الحقوق ويخضع لنفس الالتزامات العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ، وحدد مدتها بـ

06 أشهر بالنسبة لعمال التأهيل والإطارات و 12 شهرا بالنسبة للإطارات العليا. وتعتبر هاتين المدتين أقصى حد لمدة التجربة[1].

على عكس القانون السابق الذي أجاز تنظيم تحديدها للاتفاق دون أن ينص على إمكانية تحديدها منعا للتعسف والتجاوزات التي قد يرتكبها المستخدمين من أجل استغلال العمال، حيث قد ينهي المستخدم عقد العمل تحت التجربة مع العامل قبل انتهاء مدتها ليعيد ابرام عقد عمل تحت التجربة ثان مع نفس العامل وحول نفس المنصب، لذلك قصت محكمة النقص الفرنسية أنه إذا لم يوجد نص في الاتفاقية الجماعية بشأن تحديد فترة التجربة فإن البند الذي يتضمنه عقد العمل والذي يجيز تجديد يعد باطلا ولا يمكن إعماله حماية للعامل، وقد استقر قضاء المحكمة العليا في الجزائر على هذا الموقف[2]

كما يمكن لكل من العامل والمستخدم خلال سريان فترة التجربة أن ينهيا عقد العمل (فسخه) دون انذار مسبق ودون تعويض حسب المادة 20 من قانون 90-11 وذلك دون ذكر السبب أو اثبات فشل العامل فترة التجربة فلا يوجد إلتزام على المستخدم تبريرا أو اثبات فشل العامل الموضوع تحت التجربة وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها رقم 132163 بتاريخ 18-1997/02 وعلى المستخدم أن يعلم العامل أنه موضوع تحت التجربة وإلا أعتبر العقد نهائيا منذ لحظة ابرامه.[3]

كما يمكن ان تكون الحقوق والالتزامات المرتبطة بهذه الفترة سببا للمنازعة الفردية حيث تنص المادة 19 من القانون رقم 90-11 المتعلق بمنازعات العمل الفردية: يتمتع العامل خلال مدة التجربة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع

[1] أنظر المواد 198-19-20 من قانون رقم 90-11 المتعلق بمنازعات العمل.

[2] فجاء في قرارها رقم 75-2425 بتاريخ 2002/10/06 :" لا يجوز اخضاع العامل الذي سبق توظيفه في نفس المنصب لفترة تجريبية ثانية وابرام عقد ثان وتلك القاعدة تتماشى والمادة 18 من القانون رقم 90-11[2]، حيث يمكن أن يكون ذلك سببا للخلاف بين العامل والمستخدم.

[3] تساؤلاتكم القانونية، العمل، بيرتي للنشر، الجزائر، 2006، ص 07 وما يليها.

لنفس الواجبات وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة عندما يثبت في منصبه اثر انتهاء الفترة التجريبية".

ب- عقد العمل محدد المدة: أحاط المشرع إبرام عقد العمل محدد المدة يجعله من الشروط تؤدي مخالفتها إلى خلاف بين العمال والمستخدم قد ينتهي بإعادة تكييف العقد إلى عقد غير محدد المدة وإلى توقيع جزاءات على المستخدم ومن هذه الشروط ما يلي:

1- وجوب أن يكون عقد العمل مكتوبا ويتضمن بدقة مدة العقد وتسبب المدة المقررة وشرط الكتابة وشرط بيانات العقد المتمثلة في مدة العقد المحدد بدقة والسبب ورد النص عليها في المادة 11 و 12 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

2- وجوب أن يكون ابرام العقد احدى الحالات المذكورة في المادة 12 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وهي تتعلق بالأعمال المؤقتة والموسمية والدورية المتقطعة أو المرتبطة بأشغال أو خدمات غي متجددة او باستخلاف عامل مثبت تغيب عن منصب عمله مؤقت.

3- وجوب تضمين العقد مدة معينة بدقة (لتحديد تاريخ البداية والنهاية) ويتكون ملائمة للحالة أي السبب تحديدها وهذا ما أكدته المادتين 11 و 12 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

وعليه يؤدي ابرام عقد العمل محدد المدة بمخالفة الحالات الواردة حصرا في المادة 12 ومخالفة الضوابط المقررة له فإنه سيكون سببا لقيام منازعة العمل الفردية التي تخول للعامل حق رفع الدعوى بإعادة تكييف سريان مدة العقد[1]، حيث يعتبر العقد المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام عقد العمل المنصوص في المواد11 و 12 من القانون رقم 90-11

[1] أثناء سريان مدة العقد هو شرط لم ينص عليه المشرع وإنما هو نتاج اجتهاد قضائي للمحكمة العليا في عدة قرارات منها قرار رقم 622703 بتاريخ 2011/06/02 مجلة المحكمة العليا، عدد 02، 2011، ص ص213، 215.

المتعلق بعلاقات العمل ، عقد عمل لمدة غير محددة دون الاخلال بالأحكام الأخرى الواردة في هذا القانون[1] .

كما قد يلجأ المستخدم إلى فسخ العقد قبل انتهاء المدة مما يكون سببا لنشوء منازعة بخصوص حقوق وواجبات الأطراف المتعاقدة على ضوء بنود العقد والأحكام القانونية المطبقة لا سيما القانون رقم 90-11.وتحديدا المواد من 08 إلى 14 منه.[2]

كما يمكن ان يكون سبب النزاع الفردي مسألة تجديد العقد حيث لم يتناول القانون 90-11 تجديد عقد العمل محدد المدة تاركا في ذلك لإرادة الأطراف المتعاقدة وعلى أساس شروط معينة على عكس القانون 78-12 والقانون رقم 82-06 والمرسوم رقم 82-302 التي تضمنت أحكام خاصة بشأن انعقاد وتحول علاقة العمل من مؤقتة إلى دائمة وكيفيات ذلك[3]، وإن كان يمكن القول أن تحديد العقد محدد المدة وفقا للضوابط المحددة قانونا قد يكون صريحا وقد يكون ضمنيا يأخذ صورة استمرار العامل في مزاولة رغم انتهاء مدة العقد وعدم اعتراض المستخدم على ذلك، بحيث اعتبره القضاء تجديدا ضمنيا يتحول بموجبه العقد من محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة.[4]

ذلك ان عقد العمل محدد المدة ينتهي بصفة قانونية بانتهاء المدة المحددة بصفة صريحة وواضحة في عقد العمل أو بانتهاء العمل المتفق عليه بدون اجراءات كالإشعار وبدون تعويضات ، إلا فيما يخص ضرورة اعلام أحد الطرفين الأخر بنيته في عدم تجديد العقد.[5]

لذلك يثبت الواقع تحايل المستخدمين من أجل التهرب من تحول العقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة عن طريق انقطاع العامل بعد انتهاء مدة عقده لفترة زمنية يتم الاتفاق

---

[1] المادة 14 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

[2] خلفي عبد الرخمان، المرجع السابق، ص 30.

[3] خلفي عبد الرحمان، المرجع نفسه، ص 29.

[4] بن طاع الله زهيرة، القضاء الاجتماعي في الجزائر، دراسة نقدية مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة جيلالي اليابس ، سيدي بلعباس ، 2020-2021، ص91.

[5] أحمية سليمان، الوجيز في قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 186.

عليها، ليتم بعدها ابرام عقد محدد المدة آخر من صاحب العمل، وهو ما من شأنه أن يهدد مبدأ استقرار العمل ومبدأ عمل غير محدد المدة هو الأصل.[1]

ثانيا: مخالفة شروط التشغيل: سعت مختلف التشريعات العمالية إلى اقرار مجموعة من القواعد القانونية الملزمة التي تفرضها عوامل صحية واجتماعية وأخلاقية تضمن خلالها حماية حقوق العمال ومنها:

1- بلوغ السن القانونية لابرام عقد العمل وهي محددة بـ 16 سنة كاملة بنص المادة 15 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ويضاف لها شرط وصية الشرعي وحسب ذات المادة باستثناء عقود التمهين التي يمكن ان يقل فيها سن العامل عن 16 سنة. كما حدد القانون رقم 18-10 المتعلق بالتمهين [2] ابرام عقد التكوين بـ 15 سنة وذلك بنص المادة 07 منه.

حيث يؤدي مخالفة هذه الأحكام في ابرام عقد العمل إلى اثارة المسؤولية الجزائية للمستخدم التي تشمل الحبس والغرامات[3]، كما يترتب عليها بطلان العمل المبرم دون ضياع أجر العمل المؤدى تطبيقا لنص المادة 135 من قانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 90-11.

2/ توفير ظروف وشروط العمل آمنة وصحية وخالية من المخاطر التي تلحق ضرر بأمن وصحة وسلامة العمال أو تعرضهم للأمراض وإصابات العمل، ويتخذ المستخدم تدابير اللازمة لذلك ويشرف على تنفيذها[4] ومنها حق العامل في الفحوص الطبية في إطار طب العمل.

---

[1] بن طاع الله زهيرة، مرجع سابق، ص91.

[2] القانون رقم 18-10، المؤرخ في 10 جوان 2018، المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين، العدد 35 الصادر بتاريخ 13 جوان 2018.

[3] المادة 14 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

[4] المادة 07 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والمادة 03 والمادة 43 من القانون رقم 88-07، المؤرخ في 26 جانفي 1088، المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل، ج ر عدد 04 الصادر بتاريخ 26 جانفي 1988.

3/منع ابرام عقد العمل لإنجاز الأعمال الليلية مع القر الذين يقل عمرهم عن 19 سنة أو النساء إلا إذا بررت ذلك طبيعة النشاط أو خصوصية منصب العمل وذلك بعد الحصول على رخصة خاصة من قبل مفتشي العمل.[1]

4/ منع ابرام عقد عمل مع قاصر لإنجاز الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته وتمس بأخلاقه[2]

5/ احترام قواعد وأحكام تشغيل المعوقين[3]، حيث هي قواعد من النظام العام يترتب على مخالفتها بطلان العقد وجزاءات على المستخدم الذي يخضع لرقابة قبلية يمارسها مفتشي العمل، ويمكن أن تكون سببا لنشوء النزاعات الفردية في العمل.

الفرع الثاني: إثبات علاقة العمل

بعد اثبات علاقة العمل أو عقد العمل هو من بين أسباب منازعات العمل الفردية بنص المادة 500 من ق إ م غ حيث تنص في فقرتها الاولى :" يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية: اثبات عقود العمل والتكوين التمهين..." وقد أقر تشريع العمل مبادئ حمائية تقوم على حرية الاثبات الذي يخول للأطراف تسخير جميع وسائل الاثبات المتاحة دون تحديد أو حصر وذلك خروجا عن قواعد الاثبات في القانون المدني نظرا لخصوصية علاقة العمل القائمة على التفاوض بين مراكز أطرافها وطبيعة ما ترتبه من حقوق والتزامات.[4]

تبنى المشرع الجزائري مبدأ حرية الاثبات لعقد العمل في المادة 10 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص:" يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة اثبات".

---

[1] المادة 28 و 29 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

[2] المادة 15-03 من نفس القانون.

[3] المادة16 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

[4] بن طاع الله زهيرة، مرجع سابق، ص 93.

ذلك لأن علاقة العمل تنشأ في القانون الجزائري بعقد كتابي أو غير كتابي حسب المادة 08/ فقرة 1، 2 من نفس القانون التي تنص:" تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما".

وعليه تقوم علاقة العمل بمجرد قيام العامل بأداء عمل لمصلحته المستخدم وتحت ارادته واشرافه مقابل أجر متفق عليه بين صاحب العمل والعامل حول طبيعة العمل والأجرة وكذلك المدة ، ويعتبر عقد العمل من عقود التراضي فبمجرد تبادل الايجاب والقبول ومباشرة العامل للعمل فعلا لمصلحة صاحب العمل يقوم عقد العمل ، ويفهم من ذلك أن لا تشترط صب العقد في الشكل الكتابي ، إلا أنه تلجأ المؤسسات إلى اعتماد عقود العمل مكتوبة تسهيلا لعملية الاثبات عند وقع أي نزاع[1].

وإذا لم يوجد عقد مكتوب كان على العامل وحده اثبات حقوقه بكافة طرق الاثبات المقررة قانونا أمثالها ، بطاقة الانخراط في النقابة لإثبات وجود علاقة العمل ولكن في بعض الحالات يقع عبء تقديم دليل الاثبات على صاحب العمل وهو ما يستشف من نص المادة 21 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

ويلاحظ أنه في ظل التشريع السابق كان العامل ملزم بإثبات وجود علاقة العمل ونوعية عقد العمل في آن واحد أي هل العلاقة محددة المدة أو غيرة محددة المدة بينما في ظل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وتطبيقا للمادة 11 منه يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة، وذلك في حالة انعدام عقد عمل مكتوب وبالتالي لا يستطيع صاحب العمل اثبات عكس ذلك، وما يجعله مرتبطا بعلاقة العمل غير المحددة وكذل الأمر بالنسبة لإثبات عقد التكوين والتمهين[2]

[1] حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، درا هومة، الجزائر، 2013، ص ص 19، 20.

[2] دايخ سامية، اجراءات التقاضي امام القسم الاجتماعي، مجلة معارف، قسم العلوم القانونية ، السنة الثامنة، العدد 16، جوان 2014، ص 28.

الفرع الثالث: منازعات تنفيذ عقد العمل

ترتب علاقة العمل آثارها مباشرة بعد استكمال إجراءات إبرامها وتحديدا ما يترتب عنها من حقوق والتزامات على كل من العامل والمستخدم، والتي تنبثق ليس فقط من العقد بل كذلك من الاتفاقيات الجماعية وتشريع العمل ومن الأنظمة الداخلية.

لذلك كل إخلال من أحد الأطراف بالتزام من الالتزامات المذكورة سواء العقدية أو القانونية بما من شأنه أن يضر بمصالح الطرف الآخر يعتبر سببا لقيام المنازعات العمل الفردية.

حيث يمكن أن يكون سببا لمنازعة فردية تنفيذ العامل لعمله بطريقة سيئة أو بغير الصورة المتفق عليها في العقد دون موافقة المستخدم، أو ارتكابه لأفعال موصوفة بأخطاء مهنية حسب تشريع العمل أو النظام الداخلي، أو قيام المستخدم بنقل العامل إلى مكان عمل آخر بمثابة تعديل العقد بالإرادة المنفردة والتي يمكن أن ينجر عنها فسخ العقد.

الفرع الرابع: منازعات تعديل عقد العمل

تعديل عقد العمل لم يذكر المشرع تعديل عقد العمل من بين مسببات النزاع الفردي في العمل، غير ان التعديل بالإرادة المنفردة للعامل او للمستخدم يمكن أن ينشأ عنه خلاف يقتضي عرضه على التسوية القضائية، ذلك ان القاعدة العامة في تعديل العقود بصفة عامة تقضي بعدم إمكانية تعديل العقد إلا باتفاق الطرفين وفقا لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين ، فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يفرضها القانون حسب المادة 106 من القانون المدني وهي القاعدة المطبقة كذلك في عقود العمل ، حيث تنص المادة 63 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل :" يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعة هذا القانون"[1]، وتنص المادة 62 من نفس

[1] أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، ص

القانون :" يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل"

وبتطبيق نص المادتين 62 و 63 من القانون رقم 90-11 من قانون العمل تعديل وعلاقة العمل للسببين الاساسيين التالين :

- يعدل عقد العمل إذا كان القانون أ التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي تنص عليها عقد العمل.

- يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الارادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعاة أحكام هذا القانون[1].

وعليه خارج هاتين الحالتين يعتبر كل تعديل جزئي بالإرادة المنفردة ودون موافقة الطرف المتعاقدين الآخر أو غير مبرر بوجود قواعد تشريعية او اتفاقية أصلح وأكثر نفعا من تلك المتضمنة منه في العقد.

من مسببات منازعات العمل الفردية لما في ذلك من خرق للالتزامات المتفق عليها في العقد والذي يكيف بمثابة تعديل للعقد بالإرادة المنفردة والذي يخالف قاعدة العقد شريعة المتعاقدين.

الفرع الخامس: منازعات تعليق علاقة العمل

المقصود بتعليق العمل التوقف المؤقت عن العمل عن العمل بسبب حدوث مانع أو عاتق مؤقت دون أن يؤدي إلى أنها أو قطع علاقة العمل بحيث يتوقف الأطراف عن تنفيذ الالتزامات المنبثقة عن عقد العمل غلى غاية زوال سبب التعليق بحيث تستعيد العلاقة سريانها بشكل عادي، ولقد نص القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في المادة 64 على الاسباب القانونية التي تؤدي إلى التعليق المؤقت لعلاقة العمل وهي اتفاق الطرفين المتبادلين ، العطلة المرضية او ما يماثلها عطلة الامومة، الخدمة الوطنية، عهدة انتخابية، الحبس المؤقت

[1] خلفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 32.

للعامل، التوقيف التأديبي ، ممارسة الإضراب، عطلة بدون أجر وتدخل ضمنها الاستيداع الاتفاقي والاستيداع بقوة القانون. وهناك حالات أخرى حسب المادة 54 من نفس القانون[1] أو التوقف المؤقت لنشاط المؤسسة بسبب القوة القاهرة وفقا لشروطها المنصوص عليها في المادة 107 من القانون المدني وهي أن يكون الحدث استثنائيا غير متوقع، ويجعل تنفيذ العقد مستحيلا وغير منسوب للمدين بالالتزام وهو المستخدم[2]، أو بسبب سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري[3] أو غلق المؤسسة بسبب مخالفة القانون[4]

وينجم عن تعليق علاقة العمل مؤقتا آثار مختلفة أهمها فقدان الأجر في معظم الحالات وإعادة إدماج العامل في منصب عمله الأصلي في منصب عمل مماثل ولو كان زائفا عن العدد بعد زوال سبب التعليق وهو ما نصت المادة 65 من القانون المتعلق بعلاقات العمل.

ومن بين المنازعات التي قد تنشأ عن تعليق علاقة العمل: رفض المؤسسة اعادة إدماج العامل بعد زوال سبب التعليق، عزل العامل من منصب عمله أثناء فترة بتعليق المؤقت لعلاقة العمل بصفة قانونية، عدم التحاق العامل بمنصب عمله بعد انقضاء فترة التعليق، تعليق علاقة العمل خارج الأطر والحالات المحددة قانونا، المطالبة بتسديد فترات الغياب الخاصة المسموح بها.[5]

الفرع السادس: منازعة إنهاء علاقة العمل

يؤدي انتهاء علاقة العمل إلى اشكالات قانونية وعملية بسبب ما تخلفه من آثار مادية ومعنوية لان انتهاء علاقة العمل ولا يعني زوال آثارها فورا لأنها ترتب جملة من الالتزامات والحقوق.

---

[1] المادة 54 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل نصت على :" الغيابات الخاصة مدفوعة الأجر وهي ممارسة مهام التمثيل النقابي للعمال والمستخدمين، متابعة الدورات التكوينية المهني أو النقابي، الأحداث العائلية ، أداء فرض الحج.

[2] Mommed naser eddine koriche : p 200.

[3] أمر رقم 97-01 ، المؤرخ في 11جانفي 1997، يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري ويحدد شروط منحة وكيفياته، ج ر عدد 03، لسنة 1997.

[4] Mommed naser eddine koriche : p 200.

[5] خلفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص ص 68، 69.

ولقد عددت المادة 66 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل ويمكن تصنيفها إلى حالات منها ما هو للعامل كالاستقالة ، العجز النهائي عن العمل، التقاعد، الوفاة، الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية بحكم نهائي، أو بسبب المستخدم كإتخاذ تسريح التأديبي للعامل المرتكب لخطأ مهني جسيم، العزل، انتهاء نشاط المؤسسة بسبب قوة قاهرة، الانتهاء القانوني لنشاط المؤسسة (حل المؤسسة) بسبب التسريح للتقليص من عدد العمل، أو لأسباب مرتبطة بعقد العمل كانقضاء مدة العقد، بطلان العقد، الغاء العقد (الفسخ).

وما يمكن قوله أن من بين الاشكالات التي تثور بمناسبة انهاء أو انتهاء علاقة العمل هو إما نزاع حول توفر شروطها أو الحقوق المالية و المهنية المرتبطة بها، أو حول إجراءاتها إلى غير ذلك من الإشكالات .

المبحث الثاني

التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية

تقتضي تسوية نزاعات العمل الفردية المرور على إجراءات التسوية الودية داخل المؤسسة المستخدمة والتسوية الودية خارج المؤسسة من طرف مكتب المصالحة المختص, عند فالفشل في التوصل إلى حل يرضي الطرفين تصبح التسوية القضائية أمر محتم حيث يلجأ الطرف الذي له مصلحة و في معظم الحالات هو العامل إلى القضاء المختص، أي إلى القضاء الاجتماعي، وذلك باتباع إجراءات التقاضي المعمول بها أمام القضاء الاجتماعي.

يفرض المشرع عدة إجراءات يجب إتباعها في كل نزاع ناتج عن تنفيذ علاقة العمل، وغايتها تسوية المنازعات الفردية بطرق ودية وسلمية قبل عرضها على القضاء، ونقصد بالتسوية الداخلية لمنازعات العمل الفردية توصل كل من العامل وصاحب العمل أو ممثله طرفي النزاع إلى تسوية ودية إدارية داخل الهيئة المستخدمة للنزاع القائم بينهما، دون تدخل من أي جهة خارجية عن المؤسسة المستخدمة، وذلك إما بسحب صاحب العمل لقراره سبب النزاع

أو مراجعته أو تعديله إستجابة لطلب العامل، إما في إطار الأحكام المحددة في الاتفاقية الجماعية المعمول بها في المؤسسة، أو في إطار الاحكام الفانونية المنظمة للنزاع في حالة غياب الإجراءات الاتفاقية. وعليه تتم التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة إما عن طريق الآليات والإجراءات المنصوص عليها في المعاهدات والإتفاقيات الجماعية للعمل المعمول بها أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للمنازعات الفردية والمتمثلة في التظلم.

المطلب الأول

الآليات الداخلية الاتفاقية لتسوية منازعات العمل الفردية

تعتبر الآليات الاتفاقية من بين الاجراءات الوقائية الهادفة إلى فض المنازعات الفردية في العمل بطرق سلمية وودية، دون تدخل أي طرف أجنبي عن أطراف النزاع أو جهة أخرى خارجة عن المؤسسة المستخدمة، والتسوية الودية الاتفاقية داخل الهيئة المستخدمة هي تلك التي تتم بإتباع الإجراءات المدرجة ضمن الاتفاقيات الجماعية المطبقة في المؤسسة.

الفرع الأول: الأساس القانوني للآليات الاتفاقية كأسلوب لتسوية منازعات العمل الفردية:

إذا كان الأصل في الاتفاقيات الجماعية هو ومعالجة و تنظيم شروط التشغيل والعمل المتمثلة في التصنيف المهني والتعويضات المرتبطة بالأقدمية ومدة العمل الفعلي والحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب... إلخ التي ذكرتها على سبيل المثال لا الحصر نص المادة 120 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، هذا النص الذي لم يتضمن الإشارة إلى إجراءات التسوية الودية في حالة الخلافات الفردية كأحد العناصر التي يمكن أن تعالجها الاتفاقية الجماعية رغم نصه على ذلك بخصوص الخلافات الجماعية إلا أنه لا يمكن إنكار دورها في التقليل من المنازعات المحتملة فيما يخص هذه النقاط.

ومع ذلك لم يغفل القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية هذا الجانب في نص المادة (03) الذي يشير إلى إمكانية تحديد إجراءات التسوية الداخلية في

المعاهدات و الاتفاقيات الجماعية كما يلي : « **يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية في العمل أن تحدّد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة.**"، بحيث وإن كان تحديد هذه الإجراءات في الاتفاقيات الجماعية غير إلزامي بالنسبة للأطراف قي الاتفاقية، إلا أنه يعتبر ضروري لتسهيل معالجة الخلافات والحفاظ على العلاقة الودية بين العامل و المستخدم. ومن أمثلة الإجراءات الاتفاقية التي يمكن أن تتضمنها الاتفاقيات الجماعية بهدف التسوية الداخلية للخلافات الفردية: إجراء التظلم الذي يقدمه العامل إلى المسؤول الهرمي المباشر له في العمل وفق التسلسل الهرمي المعمول به في المؤسسة المستخدمة، وإجراء المصالحة أمام هيئة المصالحة المكونة داخل المؤسسة (إن وجدت)، وذلك وفقا للكيفيات المنصوص عليها في الاتفاقية.

وتعتبر الإجراءات الإتفاقية المدرجة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل داخل الهيئة المستخدمة هي أولى الخطوات التي يجب اللجوء إليها من قبل أطراف النزاع، بحيث لا يمكن للعامل اللجوء إلى الوسائل القانونية للتسوية الداخلية إلا في حالة عدم وجود مثل هذه الاتفاقيات[1]، أو عدم تضمنها لهذه الإجراءات. حيث في غياب هذه الإجراءات التي أوردتها المادة الثالثة سالفة الذكر، يقدم العامل المعني تظلمه إلى المؤسسة المستخدمة وفقا للكيفيات المحددة قانونا بنص المادة الرابعة (4) من القانون رقم 90-04.

الفرع الثاني: مبررات أولوية الآليات الاتفاقية كأسلوب لتسوية منازعات العمل الفردية:

إن إعطاء الأولوية و الأفضلية لإنشاء آليات تسوية و هيئات مصالحة اتفاقية داخل المؤسسات المستخدمة بمقتضى أحكام اتفاقيات العمل الجماعية كما تنص عليه المادة 3 سالفة الذكر، يجد مبرراته في:

[1] عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، سنة 2014/2013، ص 108.

أ- هو أمر تفرضه الطبيعة التعاقدية لعلاقات العمل في شقيها الفردي الذي ينظمه عقد العمل، و الجماعي الذي تنظمه الاتفاقية الجماعية التي تعتبر القانون التنظيمي الاتفاقي بكل ما تحمله هذه العبارة من معنى، باعتبارها تعالج و تنظم مختلف جوانب شروط و ظروف العمل، و هي الشروط و الظروف التي تعتبر معالجة نزاعات العمل جزء منها، وفقا لنص المادة 114 من قانون علاقات العمل رقم 90-11.

ب-هو أمر تفرضه كذلك الطبيعة التعاقدية لعلاقات العمل، ويتمثل في إبعاد إدارة العمل المتمثلة في شخص مفتش العمل عن التدخل المباشر في النزاعات الفرية التي تقوم بين العمال والمؤسسة المستخدمة لهم، وتعويضه بمكتب المصالحة الذي هو هيئة متساوية الأعضاء، نصفها منتخبين يمثلون العمال ونصفها الآخر يمثل أصحاب العمل، بحيث يكون دور مفتش العمل ضمان التواصل بين العامل والمكتب دون المشاركة في عملية التسوية، وهي تسوية يُلجأ إليها عند فشل إجراءات التسوية الداخلية.

ج-الانتقال من نظام التسيير الإداري إلى نظام التسيير الاتفاقي لعلاقات العمل منذ سنة 1988 بصدور القانون رقم 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، حيث أتاح مبدأ الاستقلالية في التسيير للمؤسسات العمومية الاقتصادية و كذلك الخاصة الاستقلالية في تسيير شؤونها بحرية، ورسم أهدافها و استراتيجياتها تحمل مسؤولياتها الكاملة في وضع القانون الاتفاقي الذي ينظم العلاقات المهنية و الاجتماعية عن طريق التفاوض و إبرام الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات بين النقابة الممثلة للعمال و مسيري المؤسسات، و بذلك تخلصت المؤسسات من نظام الوصاية الإدارية ونظام التسيير الإداري.

المطلب الثاني

الآليات القانونية الداخلية لتسوية منازعات العمل الفردية (التظلم):

يقصد بالآليات الداخلية القانونية نظام التظلم. وذلك رغم عدم تصريح المشرع بتسميته في نص المادة 4 من القانون رقم 90-04 حيث اكتفى بعبارة:" ...يرفع العامل أمره إلى رئيسه المباشر...".

وهو الإجراء الذي جاء به المشرع في القانون رقم 90-04 لمعالجة المنازعات الفردية في العمل داخل المؤسسة نفسها مقتبس من النظام المعمول به في التظلم من القرارات الإدارية في مجال القانون الإداري الذي يتقدم بمقتضاه أصحاب المصلحة بالطلب أو الإلتماس إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار المتظلم منه مطالبين مراجعته أو سحبه أو تعديله أو إعادة النظر فيه بحيث يعتبر إجراءا جوازيا كأصل وإلزامي في بعض المنازعات الإدارية .

الفرع الأول: الأساس القانوني للتظلم كأسلوب للتسوية الداخلية لمنازعات العمل الفردية:

يعتبر التظلم من القرارات الصادرة عن الهيئة أو المؤسسة المستخدمة إحدى الآليات القانونية الأولية التي يجب على العمال إتباعها قبل عرض نزاعهم على مكاتب المصالحة الموجودة على مستوى مفتشية العمل، ثم على القضاء المختص بالفصل في مثل هذه المنازعات[1]، ولعل الغرض من هذا الإجراء هو التوصل بسرعة إلى حل مثل هذه المنازعات في مهدها قبل استفحالها بهدف المحافظة على العلاقة الودية الموجودة بين العامل وصاحب العمل[2].

والتسوية الودية القانونية المنازعات العمل الفردية تتم في حالة عدم وجود آليات اتفاقية داخلية ضمن بنود الاتفاقيات الجماعية أو وجودها وعدم احتوائها على مثل هذه الإجراءات

[1] عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 111.

[2] عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 1998/1999، ص 50.

وهذا ما نصت عليه المادة 04/01 من القانون 90-04 السالف الذكر: " **في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار**".

يتضح من النص أنه في حالة وجود اتفاقيات جماعية فإن التسوية الداخلية تتم وفق الإجراءات المحددة في الاتفاقية كما أشرنا سابقا، أما في حالة عدم وجودها أو وجودها وعدم احتوائها على مثل هذه الإجراءات، فإن التسوية الداخلية تتم في إطار الأحكام القانونية المتمثلة في نظام التظلم الذي يتم وفقا للكيفيات المحددة قانونا.

الفرع الثاني: إجراءات التظلم

يتم التظلم على درجتين كما يلي:

أولا: التظلم أمام الرئيس المباشر: تطبيقا لنص المادة 04 فقرة 1 من القانون رقم 90-04 سالف الذكر يقوم العمال بتقديم طلبهم إلى رئيسهم المباشر من أجل سحب أو تعديل أو إلغاء القرار أو التصرف سبب النزاع، ويتعين على الرئيس المباشر الرد على طلب العمال في ظرف ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار وفي هذه الحالة قد يكون الرد إيجابيا فينتهي النزاع عند هذا الحد، وقد يكون سلبيا أو لا يكون هناك رد أصلا، وفي هذه الحالة لا يتبقى أمام العمال إلا التظلم على مستوى أعلى وفق السلطة السلمية المعمول بها في الهيئة المستخدمة.

ثانيا: التظلم أمام الهيئة المكلفة بتسير المستخدمين أو المستخدم: يعد هذا الإجراء بمثابة طعن أو محاولة ثانية لإقناع صاحب العمل التراجع عن قراره، إذ يجوز للعمال أن يطعنوا بهذا الإجراء أمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم وذلك في حالتين[1]، نصت عليهما المادة 04 فقرة 2 من القانون رقم 90-04 سالف الذكر، تتمثلان في:

1. حالة عدم رد الرئيس المباشر عن التظلم خلال ثمانية (08) أيام.

[1] معاشو نبالي فطة، إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، مجلد 11، عدد 1، 2016، ص 22.

2. حالة عدم رضى العمال بمضمون الرد.

ويجب على الهيئة المستخدمة أو المستخدم الرد كتابيا عن أسباب رفض كل الموضوع أو جزء منه خلال 15 يوما على الأقل وهو ما أكدته المادة 04 فقرة 3 من القانون 90-04 سالف الذكر: "يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوم على الأكثر من تاريخ الإخطار".

يلاحظ عدم النص على الأثر الموقف للعقوبة عند رفع التظلم، لذا كان الأفضل النص على أن العقوبة المسلطة على العامل لا تصبح نهائية إلا بعد استنفاذ كل إجراءات التسوية الداخلية، وفي هذه الحالة يكون أصحاب العمل مجبرين على دراسة التظلمات والرد عليها في الآجال المحددة قانونا[1].

يتضح كذلك من الفقرة 02 من نص المادة 04 من القانون 90-04 السالف الذكر أن المشرع أخذ بالتظلم الولائي أي في إطار المؤسسة، وليس بالتظلم الرئاسي حيث لم يعد معمولا به في المؤسسات العمومية الإقتصادية بعد إلغاء الوصاية الإدارية على هذه المؤسسات، حيث لا يخرج الأمر عن حدود المؤسسة المستخدمة، أي إتباع الهرم التنظيمي للمؤسسة نفسها، وليس للجهة المشرفة على المؤسسة مثل الوزارة أو الولاية أو البلدية[2].

المبحث الثالث

التسوية الودية الخارجية لمنازعات العمل الفردية

بعد استنفاذ جميع المساعي الودية الداخلية لتسوية منازعات العمل الفردية، يمكن للعمال اللجوء إلى المرحلة الثانية الوجوبية والتي تتمثل في التسوية الخارجية عن طريق المصالحة، إذ تعتبر آخر مرحلة من مراحل التسوية الودية قبل عرض النزاع على الجهات القضائية

[1] واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة،الجزائر،2007، ص 24.

[2] أحمية سليمان التنظيم القانوني العلاقات في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 36.

المختصة، ويقصد بالتسوية الخارجية لمنازعات العمل الفردية تدخل طرف ثالث أجنبي خارج عن الهيئة المستخدمة، بهدف إرساء دعائم الوفاق بين الأطراف المتنازعة، وذلك لغرض المحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل، وتحقيقا لهذا الغرض أنشأ المشرع الجزائري هيئات تدعي مكاتب المصالحة، واعتبر اللجوء إليها والتصالح أمامها شرط إجباري وجوهري قبل رفع الدعوى أمام المحكمة المختصة، وللوقوف أكثر على هذا التنظيم سوف نتطرق إلى مكتب المصالحة كجهة مختصة لتسوية منازعات العمل الفردية **(الفرع الأول)** ثم إلى إجراءات المصالحة والآثار المترتبة عنها **(الفرع الثاني).**

الفرع الأول: مكتب المصالحة كجهة مختصة بتسوية نزاعات العمل الفردية

بالرجوع إلى القانون 75-33 المتعلق بإختصاصات مفتش العمل والشؤون الإجتماعية الملغى، يتضح أن المشرع أوكل مهمة إجراء المصالحة المسبقة في تسوية منازعات العمل الفردية إلى مفتش العمل[1]، وهو ما يشير إليه كذلك القانون رقم 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل حيث يشترط لقبول الدعوى عرض النزاع للمصالحة أمام مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية المختصة إقليميا[2]. لكنه تراجع في إطار التحولات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة سنة 1990 عن موقفه السابق وأسند مهمة المصالحة إلى جهاز آخر منتخب بطريقة ديمقراطية يدعى "**مكتب المصالحة**" المنشأ بموجب القانون 90-04 السالف الذكر، حيث أصبح دور مفتش العمل في ظل هذا القانون مجرد وسيلة إتصال بين العمال و مكتب المصالحة، وبالتالي

[1] الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29-04-1995 المتعلق بإختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر 39 بتاريخ 16/05/1995، الملغى بالقانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، ج وعدد 06 الصادر 07-02-1990

- تنص المادة 04/03 منه على مايلي: **تكلف مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية في إطار مهمتها بما يلي: القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل**

[2] تنص المادة 1 فقرة 3 من الأمر رقم 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل الملغى:" **لايقبل طلب رفع القضية إلا إذا أثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية المختصة إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم**".

انتزع منه اختصاص معترف به في مختلف التشريعات العمالية المقارنة[1]، ولتسليط الضوء أكثر على إجراء المصالحة كوسيلة لتسوية منازعات العمل الفردية خارج الهيئة المستخدمة لابد من التعرض إلى نقاط مهمة تتمثل في مفهوم مكتب المصالحة **(أولا)** ثم إلى الاختصاص النوعي والإقليمي لمكتب المصالحة **(ثانيا).**

ويعتبر مكتب المصالحة جهاز ذو طبيعة إدارية يؤدي وظيفته في تسوية نزاعات العمل الفردية تحت إشراف إدارة العمل المتمثلة في مفتش العمل الذي يعتبر وسيلة اتصال بين المكتب و العمال، لذلك سيتم التعرض للتشكيلة البشرية لمكتب المصالحة (أولا) ثم لنطاق اختصاصه النوعي و المحلي (ثانيا).

أولا- تشكيلة مكتب المصالحة: تعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء مشكلة من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية، عضوين يمثلان العمال وعضوين يمثلان أصحاب العمل وتكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة 6 أشهر ومن أعضاء احتياطيون بضعف عدد الأعضاء الأصليين بهدف استخلافهم في حالة غيابهم أو حصول مانع يمنع حضورهم، ويتم اختيارهم بالاقتراع السري والمباشر من قبل عمال المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة، ويتم تعيينهم بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا لمدة 3 سنوات، بناءا على نتائج الانتخابات، ووفق الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها لكل عضو[2]، ويتم انتخابهم وفقا للكيفيات المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 91- 273 المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة[3]،

[1] غريب مونية، مفتشية وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28، قسم علم الاجتماع، المركز الجامعي، الطارف الجزائر، 2007، ص 182.

[2] انظر المواد 6، 7، 9، 10، 11 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، السالف الذكر.

[3] مرسوم تنفيذي رقم 91-273، مؤرخ في 10 أوت 1991، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين، وأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر عدد 38 لسنة 1991، معدل و متمم .

ويستفيد العمال الأعضاء في مكتب المصالحة سواء الأصليون أو الاحتياطيون من تعويضات مالية ومن الحق في أوقات ورخص غياب عن العمل ينحها إياهم المستخدم من أجل ممارسة مهامهم في المكتب[1].

ثانيا- الإختصاص النوعي والإقليمي لمكاتب المصالحة: يتحدد نطاق اختصاص مكاتب المصالحة نوعيا و إقليميا بموجب التشريع و التنظيم، حيث تستمد القواعد المتعلقة باختصاصه النوعي من القانون رقم 90-04 أما قواعد اختصاصه الإقليمي فهي محددة في المرسوم التنفيذي رقم بالمرسوم التنفيذي 05-07، و ذلك كما يلي:

أ- **الإختصاص النوعي لمكاتب المصالحة:** يقصد بالاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة أهليتها بالنظر في جميع المنازعات الفردية الناجمة عن علاقات العمل التي يحكمها قانون العمل، مهما كان موضوعها وسببها سواءا كانت في مؤسسات عامة أو خاصة، إذا لم يتم حلّها في إطار التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة، وذلك كقاعدة عامة، لكن بالرجوع إلى القانون رقم 90-04 م.ت.م.ف.ع، يتضح أن هذه القاعدة ليست على إطلاقها، فالمشرع استثنى بعض المنازعات الفردية من إجراء المصالحة أمام هذه المكاتب.

1-المنازعات المستثناة بصفة جوازية من اختصاص مكاتب المصالحة: نصت المادة 02/19 من القانون 90-04 على إمكانية استثناء الأشخاص المدعى عليهم الذين يقيمون بالخارج من إجراء المصالحة أمام مكاتب المصالحة إضافة إلى حالة الافلاس والتسوية القضائية[2]، وعليه فإن العمال في هذه الحالات لهم الخيار في إجراء المصالحة أو اللجوء مباشرة إلى المحكمة المختصة[3].

[1] انظر المادة 16 من القانون رقم 90-04، المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، ج ر عدد 6 لسنة 1990.

[2] أنظر المادة 19/02 من نفس القانون.

[3] قوريش بن شرقي المرجع السابق، ص ص 79-80.

إن هذه الحالة الأخيرة التي أصبحت شائعة بسبب غلق المؤسسات الاقتصادية العمومية وتعيين مصفين معتمدين لتسيير المؤسسة، إذ أنه طبقا لهذه القاعدة، فإن أي نزاع يثور بين المصفي كمسير مؤقت للمؤسسة، وأي عامل من العمال يمكن أن يرفع دعواه مباشرة إلى المحكمة المختصة وليس هناك ما يجبر المدعى باللجوء إلى نظام المصالحة[1]. وحسنا فعل المشرع في لأن المؤسسة، في هذه الحالة، تكون ممتنعة عن الدفع سواء تجاه عمالها أو زبائنها، فيكون بالتالي إجراء المصالحة دون فائدة.

2-المنازعات الفردية المستثناة بصفة إجبارية من اختصاص مكاتب المصالحة:

تطبيقا للفقرة 03 من نص المادة 19 من القانون 90-04 السالف الذكر، يُستثنى بصفة إجبارية الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والادارات العمومية بحيث أن هؤلاء الأشخاص تحكم منازعاتهم أحكام تشريعية وتنظيمية خاصة بهم[2].

كما أكدت المحكمة العليا في إحدى قراراتها استثناء حالة أخرى من اختصاص مكاتب المصالحة والقضاء الاجتماعي، وتتمثل في المنازعات الفردية التي تكون فيها الهيئات الديبلوماسية والجمعيات والمؤسسات التابعة لها التي تقوم بنشاطات في الخارج تنفيذا للإتفاقيات التي تربطها بها، وذلك بغض النظر عن طبيعة العلاقة التي تربط أطراف النزاع وذلك بحجة أن هذه الهيئات تتمتع بالحصانة الديبلوماسية أمام القضاء الجزائري[3].

ب- الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة: تطبيقا لنص المادة السادسة (6) من القانون رقم 90-04[4]، صدر المرسوم التنفيذي رقم 91-272 الذي يحدد الاختصاص الإقليمي

---

[1] عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع العقود والمسؤولية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، كلية الحقوق، سنة 2010، ص 88

[2] أنظر المادة 19/03 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل السالف الذكر.

[3] قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 119341 مؤرخ في 24/10/1995، نقلا عن عيساني محمد أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، ص 139.

[4] تنص المادة 06/02 من القانون 90-04 على مايلي: " يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة عن طريق التنظيم.

لمكاتب المصالحة الذي تم إلغاءه بالمرسوم التنفيذي 05-07[1]، وهو نفسه الاختصاص الاقليمي لمفتشية العمل، حيث تنص المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 05-07 على ما يلي: «يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية و/أو مكتب مفتش العمل، مكتب للمصالحة من أجل الوقاية من المنازعات الفردية في العمل وتسويتها".

ونظرا لإتساع الرقعة الجغرافية وكثافة النشاط المهني في هذه المكاتب، وبالتالي كثرة وكثافة المنازعات أصبح هذا التنظيم لا يستطيع القيام بمهامه على أكمل وجه، وهو ما دفع بالمشرع إلى توسيع عدد هذه المكاتب عن طريق إنشاء مكاتب تكميلية في نفس دائرة الاختصاص الاقليمي لمفتشية العمل[2]، وهذا ما نصت عليه المادة الثالثة (3) فقرة 1 من المرسوم رقم 07-05 السالف الذكر: ".... يمكن إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الإختصاص المحلي لمكتب مفتشية العمل للولاية و/أو مكتب مفتش العمل".

وتجنبا لتداخل وتضارب الاختصاص بين مكاتب المصالحة الأصلية والمكاتب التكميلية نص المشرع في نص المادة 03 فقرة 2 من نفس المرسوم على تحديد الاختصاص الاقليمي ومقر كل واحد منهما بموجب قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل[3].

وتجتمع مكاتب المصالحة بمقر مفتشيات العمل للولاية و/أو مكاتب مفتشية العمل الملحقة بها"[4].

---

[1] مرسوم تنفيذي رقم 05-07 مؤرخ في 06 يناير 2005، يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، ج ر عدد 05، صادر بتاريخ 09 يناير 2005

[2] أحمية سليمان، تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015، ص19.

[3] أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 05-07، المؤرخ في 9 يناير 2005 يتعلق بتحديد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، ج ر رقم 04 الصادر بتاريخ 9 جانفي 2005.

[4] المادة 4 من نفس المرسوم.

الفرع الثاني: إجراءات المصالحة أمام مكتب المصالحة

المصالحة إجراء يقوم به طرف ثالث، بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين.

وتكمن أهميتها في أنها تقلل من المنازعات المعروضة على القضاء، وتخفف العبء على القضاة، و كذلك توفر الوقت و النفقات على الأطراف، و تسمح بالمحافظة على العلاقات الودية بين أطراف علاقات العمل.

وما يميز المصالحة في منازعات العمل الفردية أنها إجراء إجباري، وإجراء أولي سابق على رفع الدعوى القضائية بل و شرط جوهري يترتب على عدم مراعاته عدم قبول الدعوى، أنها إجراء خارجي لا يتم داخل المؤسسة المستخدمة، وإجراء غير قضائي ومستقل عن الجهاز القضائي حيث تتم أمام هيئة غير قضائية هي مكتب المصالحة، أن نتائجها ملزمة للأطراف، و أنها مُنهية للنزاع دون حاجة إلى اللجوء إلى القضاء.

ونظرا لأهمية هذه الآلية وما يترتب عنها من آثار هامة على الطرفين، حاول المشرع الجزائري كغيره من التشريعات العمالية المقارنة إحاطتها بإجراءات خاصة يجب على العمال التقيد بها عند اللجوء إلى هذه المكاتب.

أولا-إخطار مفتش العمل: من شروط اللجوء إلى المصالحة أمام مكتب المصالحة وجود نزاع قائم بين الأطراف لم يتم حله في إطار إجراءات التسوية الداخلية، لذلك إذا لم تأت التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية بثمارها يمكن للعامل المتضرر إخطار مفتش العمل المختص إقليميا وفقا للإجراءات المحددة في القانون رقم 90-04[1] الذي بدوره يقوم بإخطار مكتب المصالحة المتواجد على مستوى مفتشية العمل المختصة إقليميا بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا أمامه، وبعد تقديم العريضة أو المحضر يتم استدعاء أطرف النزاع

[1] انظر المادة 5 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

للنظر في المنازعات المعروضة على المصالحة التي تتم بعد مرور 08 أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء[1]

ثانيا - عقد جلسات المصالحة: تتم المصالحة مام مكتب المصالحة بحضور أطراف النزاع لجلسات المصالحة بعد استدعائهم من طرف مفتش العمل، فالغياب عن الجلسات له نتائج تختلف باختلاف الطرف المتغيب كما يلي:

أ- الإجراءات المتخذة في حالة تخلف المدعي عن حضور جلسة المصالحة: إذا لم يحضر المدعي أو ممثله المؤهل قانونا بصفة نظامية، أي في التاريخ المحدد في الاستدعاء دون مبرر ومانع شرعي يبرر غيابه، يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية ويبلغه للمدعي في مهلة 08 أيام من تاريخ اتخاذ القرار[2].

ب- الإجراءات المتخذة في حالة عدم حضور المدعى عليه جلسة المصالحة: في حالة عدم حضور المدعى عليه شخصيا أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد يقوم مكتب المصالحة باستدعائه، من جديد لاجتماع مصالحة يعقد في أجل أقصاه (08) أيام من تاريخ الاستدعاء[3]، وفي حالة غيابه للمرة الثانية عن جلسة المصالحة يحرر مكتب المصالحة "**محضر عدم المصالحة**" بسبب عدم حضور المدعى عليه المستدعى بصفة نظامية، ويسلم المحضر للمدعي أثناء الجلسة لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية[4].

ج- الإجراءات المتخذة في حالة حضور أطراف النزاع: في حالة حضور أطراف النزاع لجلسة المصالحة، يقوم مفتش العمل الذي يتولى الإشراف على مكتب المصالحة بعرض محتوى الشكوى التي قدمها المدعي بعدها يسمح لطرفي النزاع بتقديم وجهات النظر فيما يخص القضية موضوع النزاع ليتسنى لأعضاء مكاتب المصالحة الالمام بكافة جوانبها، وبالتالي تمكنهم من

[1] انظر المواد 26 و 27 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

[2] انظر المادة 28 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، السالف الذكر.

[3] المادة 29 من نفس القانون.

[4] المادة 30 من نفس القانون.

وضع تصور شامل لكيفية تسوية النزاع عن طريق اقتراحات تقدمها للأطراف، ويكون لهم الحق في قبولها أو رفضها. فقبولها يعد بمثابة نجاح للمصالحة والتي ينتهي بها النزاع، أما رفضها فهو بمثابة فشل للمصالحة، ويكون للطرف الذي له مصلحة الحق في اللجوء إلى التسوية القضائية أمام القضاء الاجتماعي.

الفرع الثالث: آثار المصالحة:

تهدف المصالحة إلى توصل الأطراف إلى حل الخلاف القائم من خلال مناقشتها و تبادل وجهات النظر وتقديم التنازلات الضرورية، وذلك بمساعدة أعضاء مكتب المصالحة وتحت إشرافهم على اجتماعات المصالحة التي تنتهي إما بنجاح الصالحة (أولا) أو بفشل المصالحة (ثانيا)، كما تنتهي هذه الأخيرة بتحرير محضر المصالحة (ثالثا) و تقتضي تنفيذ اتفاق المصالحة (رابعا).

أولا- نجاح المصالحة: يتوقف نجاح المصالحة على توفر نية إنهاء الخلاف لدى الأطراف أو على الأقل تسوية جزء منه، وكذلك على التنازل المتبادل عن الادعاءات، أي لا بد من تقديم تنازلات من كل طرف.

أ-الإتفاق الكلي على المصالحة: بعد دراسة ومناقشة المسائل موضوع الخلاف بين أطراف النزاع، وبعد التنازلات التي يقدمها كل طرف حتى يحصل الاتفاق على حلّ يوافق عليه الطرفين، قد تأتي جلسة المصالحة بالنتائج المرجوة منها، فيحرر مكتب المصالحة "**محضر مصالحة**" ويتم به وضع حدّ للنزاع القائم بينهما[1].

ويوقع عليه طرفي النزاع على محضر المصالحة ويودع بأمانة ضبط المحكمة من أجل تنفيذه[2].

[1] بن سعدي يوسف الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري تيزي وزو، سنة 2013/2014، ص 73.

[2] بن طاع الله زهيرة، مرجع سابق، ص 205.

ب-الإتفاق الجزئي على المصالحة: يمكن لجلسة المصالحة أن تتوصل الى حل النزاع جزئيا؛ أي أن الطرفان يتوصلان إلى حل بعض النقاط مع بقاء بعض المسائل الأخرى عالقة، ففي هذه الحالة يحرر مكتب المصالحة "**محضر مصالحة جزئية**" يحدد فيه المسائل التي تم التوصل إلى اتفاق بشأنها، أما المسائل التي لم تتم تسويتها تكون محل دعوى قضائية أمام المحكمة.

ثانيا- فشل المصالحة: في حالة عدم الاتفاق بين الطرفين لأي سبب من الأسباب، إما لعدم توصل أطراف النزاع إلى إتفاق أو رفض التنازل عن إدعاءاتهم ومطالبهم، كأن يتمسك صاحب العمل بقراره وعدم قبول التراجع عنه، أو يتمسك العامل بمطالبه محلّ الخلاف، أو بسبب تغيّب المدعي عليه مرتين على التّوالى، ففي كلتا الحالتين يُحرّر مكتب المصالحة "**محضر عدم المصالحة**"، وبناءا عليه يمكن للطرف المتضرر، وعادة ما يكون العامل، مباشرة إجراءات التسوية القضائية أمام الجهات القضائية المختصة[1].

ثالثا- محضر المصالحة: سيتم التطرق إلى القوة الإلزامية لمحضر المصالحة (أ) ثم القوة الثبوتية لمحضر المصالحة **(ب)** ثم الضمانات الممنوحة للطرف المتضرر لتنفيذ محضر المصالحة (ج)

أ- القوة الإلزامية لمحضر المصالحة: محضر المصالحة ليس سندا تنفيذيا، بالنظر إلى الجهة الصادر عنها و بالنظر إلى إجراءات بحيث لايقتضي تنفيذه التأشير عليه من جهة قضائية لإعطائه طابع الرسمية وصفة السند التنفيذي في قانون رقم 90-04 و كذلك لعدم تعداده ضمن السندات التنفيذية في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية[2].ومع ذلك يكتسي محضر المصالحة القوة الإلزامية من نص المادة 33 سالف الذكر، حيث يكون واجب التنفيذ في اجل 30 يوما من تاريخ الاتفاق واستلام المحضر إذا لم يحدد الأطراف أجلا أو شروطا معينة

[1] زكنون إلياس، مفتشية العمل ودورها في تسوية نزاعات العمل مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محدد أولحاج، البويرة، سنة 2016، سنة 2016، ص 57.

-للإطلاع على نموذج محضر عدم المصالحة، أنظر الملحق رقم 04، ص 82

[2] انظر المادة 600 ق.إ.م.إ التي تعدد السندات التنفيذية.

للتنفيذ[1]. ومن نص المادة 34 التي تنص على وسائل التنفيذ الجبري لمضمون المحضر عند الامتناع عن التنفيذ ومنها دعوى تنفيذ استعجالية إلى رئيس المحكمة الاجتماعية (القسم الاجتماعي) لطلب التنفيذ مع تحديد غرامة تهديدية يومية تنفذ بعد 15 يوما من تبليغ الأمر الاستعجالي.

ب-القوة الثبوتية لمحضر المصالحة: إن الطبيعة الالزامية التي يتمتع بها محضر المصالحة جعلته يتصف بالقوة الثبوتية، إذ يمكن للطرف المتضرر من عدم التنفيذ الاحتجاج والتمسك به ضد الطرف الممتنع عن تنفيذ إتفاق المصالحة، وهو ما تنص عليه المادة 32 فقرة 1 من القانون 90-04: " يعتبر محضر المصالحة حجية إثبات مالم يطعن فيه بالتزوير".

يتضح من خلال ما سبق أن محضر المصالحة إذا كان لا يتعارض مع مضمون هذه المادة فإنه يصبح ملزما الطرفين إلا إذا تم الطعن فيه بالتزوير، حيث يتم وقف التنفيذ إلى غاية الفصل في دعوى التزوير.

رابعا - تنفيذ اتفاق المصالحة:

أ-تنفيذ اتفاق المصالحة وفقا للشروط وفي الآجال المتفق عليها بين الأطراف: إذا تم الوصول إلى إتفاق المصالحة فإنه يرتب كل آثاره القانونية، بشرط ألا يتضمن شروطا تتنافى مع النصوص التشريعية و التنظيمية السارية المفعول والمتعلقة بعلاقات العمل بنص المادة 32 فقرة 2 من القانون رقم 90-04، لا سيما القواعد القانونية الآمرة التي يقوم عليها النظام العام الاجتماعي، والتي تفرض منع المساس بالحقوق الأساسية للعمال وبالمزايا المكتسبة لهم عن طريق الاتفاق على خلافها، حيث يكون البطلان جزاء كل اتفاق أو بند اتفاقي يخالف القواعد الآمرة في تشريع العمل أو يخالف النظام العام الاجتماعي، كالاتفاق على تنازل العامل على حق من حقوقه التي يحميها القانون كالأجر أو الحق في التأمين الاجتماعي أو الحق في الراحة و العطل وغيرها من الحقوق الأساسية.

[1] بن طاع الله زهيرة، مرجع سابق، ص 205.

إن أعضاء مكاتب المصالحة ليسوا في حقيقة الأمر سوى أصحاب مساعي حميدة، أي وسطاء لتقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة لا غير من أجل التوصل إلى حل يرضي الطرفين هذا من جهة[1]، ومن جهة أخرى لم يمنح المشرع المكاتب المصالحة سلطة عرض النزاع تلقائيا على الجهة القضائية المختصة عند مخالفة التشريع والتنظيم المعمول بهما كما فعله بالنسبة للاتفاقيات الجماعية[2]، من خلال نص المادة 134 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بشأن الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية عند مخالفتها لتشريع العمل حيث يعرضها مفتش العمل تلقائيا على الجهة القضائية المختصة و هي القسم الاجتماعي[3]، وعليه فإن إتفاق الصلح المتوصل إليه عن طريق هيئة المصالحة سواءا كانت هيئة إتفاقية أوهيئة قانونية (مكتب المصالحة) هو إتفاق يلزم أطرافه بتنفيذ بنوده في الأجل المتفق عليه أوفي أجل 30 يوما من الاتفاق وهذا ما نصت عليه المادة 33 من القانون 90-04 السالف الذكر: " ينفذ الاطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والاجال التي يحددونها فان لم توجد ففي أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوما من تاريخ الاتفاق ".

ب-ضمانات تنفيذ اتفاق المصالحة في حالة الامتناع: أمام إمكانية عدول أو رفض أحد الأطراف تنفيذ اتفاق المصالحة، ومراعاة من المشرع لضمان حقوق الطرف الضعيف في هذه العلاقة وهو العامل وضع بعض الضمانات القضائية التي تضمن تنفيذه[4] وتتمثل هذا الضمانات فيما يلي:

1. **الدعوى الاستعجالية:** منح المشرع الجزائري للطرف المتضرر من عدم تنفيذ إتفاق المصالحة الحق في رفع دعوى إستعجالية أمام القضاء الاستعجالي، يطلب فيها التنفيذ

[1] رسة نجاة، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد القضائي مذكرة تخرج المعهد الوطني للعمل، الدفعة الثانية للتكوين المتخصص في القضاء الاجتماعي، سنة 2002، ص 35

[2] معاشو نبالي فطة المرجع السابق، ص 30

[3] تنص المادة 134 من القانون 90-11 السالف الذكر على مايلي: " إذا لاحظ مفتش العمل أن إتفاقية جماعية أو إتفاق جماعي مخالف للتشريع والتنظيم المعمول بهما يعرضها يعرضه تلقائيا على الجهة القضائية المختصة"

[4] أحمية سليمان تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 150

الفوري لهذا المحضر وهذا ما أكده القانون 90-04 بنص المادة 34 من القانون 90-04 السالف الذكر:" في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه نظاميا التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 بالمائة من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به.

غير أن هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا بعد انقضاء مهلة الوفاء ويكون لهذا الأمر القوة التنفيذية رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن" .

بتحليل نص المادة السابق يتضح لنا أن القاضي الاستعجالي الفاصل في المنازعات التي تثور بين العمال وأصحاب العمل بسبب عدم تنفيذ إتفاق المصالحة، هو نفسه رئيس المحكمة الإجتماعية، وبهذا يكون المشرع قد تراجع عن موقفه السابق المتمثل في إسناد هذه المهمة القاضي الموضوع فقط.

2. **دعوى تصفية الغرامة التهديدية:** إن الغرامة التهديدية التي حددها المشرع من أجل تنفيذ إتفاق الصلح لا يمكن أن تستمر لمدة طويلة، والغرض من تحديد أجل النهاية لهذه الغرامة هو التأكد من تعنت المدعى عليه وإصراره على عدم التنفيذ، وهو الأمر الذي أدى بالمشرع إلى إعطاء الحق للدائن برفع دعوى تصفية الغرامة التهديدية أمام نفس المحكمة الاجتماعية التي فصلت في الدعوى، لكن لا تنفذ هذه الغرامة إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوما من تاريخ تبليغ الطرف المعني بعد فوات 15 يوما وهوما نصت عليه المادة 34 فقرة 2 من القانون رقم 90-04. وذلك بعد إثبات الامتناع بموجب محضر رسمي من طرف المحضر القضائي[1].

[1] معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 32.

المبحث الرابع

التسوية القضائية لنزاعات العمل الفردية

تعتبر التسوية القضائية آخر مرحلة من مراحل تسوية منازعات العمل الفردية بعد فشل كل مساعي التسوية الودية حيث تم إنشاء قضاء خاص للنظر في النزاعات الناشئة عن علاقات العمل يدعى القضاء الاجتماعي، يتميز بإجراءات وشروط إستثنائية للتقاضي مقارنة بالنظام القضائي العادي، وبانفراده باختصاص أصيل مانع بأحكام ذات طبيعة متنوعة.

المطلب الأول

القضاء الإجتماعي كجهة مختصة بتسوية منازعات العمل الفردية

خول المشرع الجزائري اختصاص البت والنظر في النزاعات الفردية الناتجة عن علاقات العمل للقضاء الاجتماعي ممثلا في القسم الاجتماعي و الغرفة الاجتماعية على مستوى مجلس القضاء والمحكمة العليا، كما نص المشرع على المحاكم العمالية المتخصصة بموجب قانون التنظيم القضائي رقم 22-10[1]، و التي لم إنشاؤها وتنظيمها بعد[2]، ويعتبر قضاء العمل مستقل بحد ذاته ومختلف من حيث تشكيلته وشروط وإجراءات التقاضي أمامه، وعلى هذا الأساس سيتم التطرق إلى تشكيلة القسم الإجتماعي في المحاكم الإبتدائية والغرفة الاجتماعية على مستوى مجلس القضاء كجهة استئناف(المطلب الأول) ثم اختصاصه القضائي (المطلب الثاني).

[1] قانون عضوي رقم 22 -10، مؤرخ في 09 جوان 2022، يتعلق بالتنظيم القضائي، ج ر عدد 41، الصادر بتاريخ 16 جوان 2022.

[2] تنص المادة 28 من القانون رقم 22-10 المتعلق بالتنظيم القضائي :" يمكن أن يضم المجلس القضائي محاكم متخصصة تفصل في المنازعات ذات الطابع التجاري والعقاري والعمالي".

الفرع الأول: تشكيلة القسم الاجتماعي والغرفة الاجتماعية

تتميز التشكيلة البشرية للقضاء الاجتماعي بطابعها الجماعي سواء على مستوى القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية [1]أو على مستوى الغرفة الاجتماعية بمجلس القضاء.

أولا-تشكيلة القسم الاجتماعي: يتشكل القسم الاجتماعي في المحاكم الابتدائية من قضاة معينين من طرف الجهات المختصة إضافة إلى ممثلين لأصحاب العمل والعمال بنسب متساوية، وذلك بهدف الانسجام مع خصوصيات هذه النزاعات[2]، لذلك و تطبيقا لنص المادة 08 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية:" تنعقد جلسة المحكمة الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين...ويجوز للمحكمة أن تنعقد قانونا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين ، ويجوز للمحكمة أن تنعقد قانونيا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين. وفي حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة.

للمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي وفي حالة تساوي الأصوات يرجع صوت الرئيس"

ويعود سبب نيابة القضاة للمساعدين القضائيين في حالة غيابهم جميعا إلى الأهمية التي منحها المشرع لهؤلاء المساعدين في التشريع الجديد أي قانون 90-11 حيث كان في السابق لهم صوت استشاري فقط، أما الآن فلهم صوت تداولي أيضا وفي حالة تساوي الأصوات أثناء الجلسة يرجع صوت الرئيس.

[1] القسم الاجتماعي هي تسمية بموجب قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 08-09 على المحكمة الاجتماعية وهي التسمية التي تطلق على القضاء الاجتماعي الابتدائي في القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

[2] واضح رشيد، المرجع السابق، ص 53

ويتضح من هذه التشكيلة أن المشرع الجزائري تبنى نظام القضاء الشعبي المختلط الذي يقوم على اشراك الشعب في القضاء عن طريق الانتخاب كما هو عليه الحال في القانون الفرنسي على عكس بعض الأنظمة التي تأخذ بنظام القضاء المحترف الرسمي الذي لا يترك مجالا للتدخل ممثلي العمال والمستخدمين كالقانون القطري والسعودي[1].

والجدير بالذكر أن هذه التشكيلة القانونية " المختلطة" المكونة من عنصر قضائي هو القاضي وعناصر غير قضائية تتمثل في ممثلي العمال والمستخدمين هي من النظام العام لا يجوز مخالفتها أو تجاوزها و إلا كان الحكم قابلا للطعن فيه بالبطلان[2]، وكذلك الطعن بالنقض على أساس مخالفة قاعدة جوهرية في الإجراءات، طبقا لما أخذت به المحكمة العليا في إحدى قرارتها، وهو القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 06-08-1998 تحت رقم 167647[3].

ثانيا - تشكيلة الغرفة الإجتماعية على مستوى مجلس القضاء : تختلف الغرفة الإجتماعية عن القسم الإجتماعي من حيث الهيكلة، حيث نجد هذه الغرف سواءا كانت على مستوى مجلس القضاء أو على مستوى المحكمة العليا، تتكون من قاض بصفته مستشار، ويعمل إلى جانبه ثلاثة أعضاء، وتعقد الغرفة الإجتماعية على مستوى الإستئناف جلسة علنية مرة في الأسبوع بمساعدة كاتب الجلسة. وأساس التشكيلة الجماعية هو نص255 فقرة 2 ق.إ.م.إ " تصدر قرارات جهة الاستئناف بتشكيلة مكونة من ثلاثة قضاة، مالم ينص القانون على خلاف ذلك" ونص المادة 17 من القانون العضوي 22-10 المتعلق بالتنظيم القضائي[4] التي تنص:" يفصل المجلس القضائي بتشكيلة جماعية مالم ينص القانون على خلاف ذلك".

الفرع الثاني: اختصاص القضاء الاجتماعي

---

[1] بن طاع الله زهيرة، مرجع سابق ، ص 64.

[2] تنص المادة 502 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية:" يتشكل القسم الاجتماعي تحت طائلة البطلان من قاضي رئيسا ومساعدين طبقا لما ينص عليه تشريع العمل".

[3] عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص540.

[4] قانون عضوي رقم 22 -10، مرجع سابق.

تعتبر مختلف التشريعات العمالية المقارنة ومنها التشريع الجزائري تحديد اختصاص المحاكم الإجتماعية من بين المسائل الأساسية والهامة، وبما أن القضاء الإجتماعي يعتبر قضاء إستثنائي يجعل من تحديد مجال الإختصاص النوعي والإقليمي أمرا واجبا، وعلى هذا الأساس سيتم دراسة الإختصاص النوعي القسم الاجتماعي (الفرع الأول) ثم يتم التطرق إلى الاختصاص الإقليمي (الفرع الثاني)

أولا-الاختصاص النوعي للقضاء الاجتماعي

برجوعنا إلى الأحكام القانونية المنظمة للإختصاص النوعي للمحاكم الاجتماعية، وجدنا المشرع يؤكد على أن القسم الاجتماعي هو المختص للفصل في منازعات العمل الفردية، وهو ما تؤكده المادة 32 ف 5 من قانون إ م إ :" ... في المحاكم التي لم تنشأ فيها الأقسام، يبقى القسم المدني هو الذي ينظر في جميع النزاعات بإستثناء القضايا الاجتماعية"

يفهم من مصطلح " **باستثناء القضايا الاجتماعية** " أن المحكمة الاجتماعية تختص إختصاصا مانعا؛ أي هي الوحيدة المختصة دون سواها بالفصل في المنازعات الإجتماعية، وفي حالة ما إذا عرض نزاع عمالي على أي قسم من الأقسام الأخري، لا يجوز لهم إحالته على المحكمة الإجتماعية بل يجب عليهم القضاء بعدم الاختصاص النوعي[1].

إن المشرع في تحديده للإختصاص النوعي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية اعتمد على نص المادة 20 من القانون 90-04، الذي جاء فيه ما يلي:"... تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية في:

- الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة أو عقد تكوين أو تمهين.
- كافة القضايا الأخرى التي خولها القانون صراحة ..."

[1] عشاش عبد الله، المرجع السابق، ص 79

ويقصد بمصطلح " كافة القضايا الأخرى" تلك المسائل التي منح القانون أيضا وبصفة صريحة الحق للمحكمة الاجتماعية للنظر في مختلف المنازعات الأخرى، كالمنازعات التي تثور بين المؤمن والمؤمن له حيث تنص المادة 15 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي على إحالة مثل هذه المنازعات على المحاكم الإجتماعية[1].

بالإضافة إلى منازعات العمل الفردية تختص بمنازعات أخرى منصوص عليها في القانون رقم المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية القانون 90-02 الملغى بالقانون 23-08 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها و ممارسة حق الإضراب[2]، كما يمتد اختصاصها إلى المنازعات النقابية[3] .

وبرجوعنا إلى القانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 08-09 نلاحظ أن المشرع أضاف نص جديد يتمثل في المادة 500 الذي يحدد نطاق الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي كما يلي:

1. إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين
2. تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين
3. منازعات انتخاب مندوبي العمال
4. المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي

---

[1] قانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد11 ، صادر في 02-03-2008.

[2] النزاعات التي تثور بين العمال بشكل جماعي وصاحب عمل واحد أو أصحاب عمل متعددون، لاسيما تلك التي تتعلق بتطبيق وتفسير الإتفاقية والإتفاقيات الجماعية في العمل، وتنفيذ إتفاقات الصلح والتحكيم المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية، وتقدير شرعية الإضراب و حالات عرقلة حرية العمل وإحتلال الأماكن العمل أو المساس بالحق في الإضراب

[3] التي تربط بين الهيئات النقابية وأصحاب العمل مهما كانت صفتها مدعية أو مدعى عليها، سواءا كانت هذه المنازعات مرتبطة بمصالح النقابة أو بمصالح العمال الذين تمثلهم باستثناء المنازعات المتعلقة باعتمادها أو حلها، فهي من اختصاص القضاء الإداري لأن في مثل هذه الحالات النزاعات تربط بين وزارة العمل مؤسسة إدارية مركزية مع التنظيمات النقابية، وكذلك نزاعات تقدير تمثيلية النقابات وفقا لأحكام القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي الذي ألغى القانون رقم 90-14.

5. المنازعات المتعلقة بممارسة حق الاضراب

6. منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد

7. المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

ثانيا- الاختصاص الإقليمي للمحكمة الاجتماعية بمنازعات العمل الفردية: يقصد بالإختصاص الإقليمي ولاية الجهة القضائية المختصة بالنظر في الدعاوى إستنادا إلى معيار جغرافي يخضع للتقسيم القضائي، ويشمل الإختصاص الإقليمي للمحاكم الإجتماعية قاعدة عامة ومجموعة من الإستثناءات .

أ- **القاعدة العامة في تحديد الإختصاص الإقليمي:** تكاد تجتمع مختلف تشريعات العمل المقارنة ومنها التشريع الجزائري، على إنعقاد الإختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه حسب م 37 من ق.إ.م.إ. و إضافة إلى قاعدة موطن المدعى عليه في قانون الإجراءات المدنية أضاف قانون تسوية منازعات العمل الفردية رقم 90-04 قاعدة أخرى لتحديد الاختصاص النوعي للمحكمة الاجتماعية هي قاعدة مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه.

ب- **الإستثناء في تحديد الاختصاص الإقليمي:** أورد قانون تسوية منازعات العمل الفردية رقم 90-04 وكذلك قانون الإجراءات المدنية استثناء يتمثل في اختصاص المحكمة الاجتماعية التي يوجد بها موطن المدعي إذا تعلق موضوع الدعوى بإنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني. وذلك في نص المادة 24 فقرة 1 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية والمادة 501 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية[1].

[1] تنص المادة 24 من القانون رقم 90-04: "ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه. كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل المدعي عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني.

المطلب الثاني

شروط و إجراءات التقاضي أمام القضاء الاجتماعي

يقتضي قبول الدعوى و صحة إجراءاتها مراعاة ما يفرضه القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية وقانون الإجراءات المدنية والإدارية من شروط (الفرع الأول) و إجراءات (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: شروط قبول الدعوى أمام القسم الاجتماعي:

إضافة إلى الشروط العامة لقبول الدعوى أمام القضاء عموما وأهمها شرط الصفة و المصلحة، هناك شروط خاصة يجب توفرها في الدعوى العمالية لتسوية النزاعات الفردية في العمل، وتتمثل في شرط فردية الدعوى العمالية (أولا)، شرط الميعاد(ثانيا) وشرط المصالحة المسبقة (ثالثا)

أولا- شرط فردية الدعوى العمالية: من المبادئ المستقر عليها قانونا وقضاء، أن مبدأ تفريد الدعوى الإجتماعية هو الأصل العام والدعوى الجماعية هي الاستثناء، بمعنى أن ترفع الدعوى العمالية باسم عامل واحد فقط بعينه ولا يمكننا أن تتصور دعوى فردية يرفعها أكثر من عامل واحد حتى ولو كان موضوع النزاع واحد[1]، بمعنى أن المنازعات الفردية المراد تسويتها لا يمكن أن تكون دعوى جماعية مرفوعة من طرف مجموعة من العمال أمام القضاء الاجتماعي، وهو ما أكدته المحكمة العليا في إحدى قراراتها[2].

وتنص المادة 501 ق، إ، م، إ :"يؤول الإختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه.

غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي".

[1] حمدي باشا عمر، المرجع السابق، ص ص 140 - 141

[2] قرار المحكمة العلياء الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 153115، المجلة القضائية، العدد 01، 1997، ص 135: نقلا عن حمدي باشا عمر، مرجع سابق، ص 141

ثانيا -شرط الميعاد: لم يتطرق قانون إ م إ الملغى ولا القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية الساري المفعول إلى الآجال التي يجب على المدعى احترامها لرفع الدعوى العمالية الفردية أمام المحكمة الاجتماعية، وفي غياب النصوص المنظمة لهذه المسألة، يكون المشرع قد أحال بصفة ضمنية المتقاضي على الآجال المنصوص عليها في القانون المدني المتعلقة بالتقادم[1]، حيث تنص المواد 308 و309/01 منه على ما يلي: "يتقادم الإلتزام بإنقضاء خمسة عشر سنة فيما عدا الحالات التي ورد فيها نص خاص في القانون وفيما عدا الاستثناءات الآتية : يتقادم ب 05 سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقره المدين ومن بين هذه الحقوق الديون المتأخرة ، مرتبات أجور العمال والمعاشات..."

لكن بعد صدور قانون إ م إ 08 - 09 الحالي، تراجع المشرع عن هذا الموقف وحدد أجلا خاصا لرفع الدعوى العمالية الفردية أمام المحاكم الاجتماعية، وهذا ما تنص المادة 504 منه: " يجب رفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي في أجل لا يتجاوز (06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى."

يتضح من النص أن سريان أجل الستة (6) أشهر يبدأ من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة، و بتطبيق قاعدة الميعاد الكامل المنصوص عليها في المادة 405 ق.إ.م.إ لا يحسب اليوم الأول و هو يوم تسليم المحضر و لا يحسب اليوم الأخير، و إذا صادف اليوم الأخير يوم عطلة يمدد إلى أول يوم عمل يليه.

ثالثا -شرط المصالحة المسبقة أمام مكتب المصالحة: يجب على العمال قبل رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي لتسوية منازعات العمل الفردية اللجوء الى مفتشية العمل ومحاولة اجراء المصالحة أمام مكتب المصالحة، وهو إجراء شكلي وجوهري لا تقبل الدعوى بدونه، وهو ما تنص عليه المادة 19-01 من القانون 90-04 السالق الذكر:" يجب أن يكون كل

[1] بن عزوز بن صابر، الاجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الاجراءات المدنية والادارية الجديد، مجلة الدراسات القانونية، يصدرها مركز البصيرة للبحوث والاستشارات القانونية والخدمات التعليمية العدد 07، سنة 2010، دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر، ص ص 72-73

خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوة قضائية".

غير أنه تستثنى من شرط المصالحة المسبقة بحيث لا تعتبر قيدا على رفع الدعوى خلافات العمل التي يكون فيها المدعى عليه يقيم خارج التراب الوطني أو في حالة افلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل بحيث تعتبر اختيارية في هاتين الحالتين حسب الفقرة الثانية من المادة 19 السالفة الذكر.

وبالنسبة للطلبات الإضافية التي جاء ذكرها تحت عنوان:" أحكام خاصة" تضمنتها المادة 510 ق إ م إ[1] بحيث تقبل الطلبات الإضافية المترتبة عن الطلب الأصلي في جميع مراحل الدّعوى حتى ولو لم تكن موضوع محاولة صلح أي حتى ولو لم يسبق عرضها على المصالحة أمام مكتب المصالحة، وذلك متى كانت مشتقة من الطلب الأصلي ومرتبطة به وهو ما يتوافق مع اجتهاد المحكمة العليا فقد يتضمن الطلب الأصلي التعويض عن الضرر، ثم يقدم المدعى طلبا إضافيا يتعلق بتسليم شهادة عمل مع كشوف الرواتب، فقبول الطلب الإضافي هنا غير مقيد بتقديم محضر عدم الصلح[2]

الفرع الثاني: إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي

أخضع المشرع إجراءات التقاضي أمام القضاء الإجتماعي لتسوية منازعات العمل الفردية إلى مختلف القواعد المعمول بها في مختلف المحاكم والدعاوى المدنية كقاعدة عامة،

إضافة إلى بعض الإجراءات الخاصة بقضايا العمل التي تنفرد وتتميز عن الدعاوى العادية بنوع من البساطة والمرونة والبعد عن الشكليات التي تتطلبها القضايا الأخرى، وسيتم التطرق في هذا المطلب إلى كيفية إفتتاح الدعوى والتكليف بالحضور (أولا) ثم إلى إجراءات الفصل في المنازعات الفردية (ثانيا)

[1] تنص المادة 510 ق إ م إ :" تقبل الطلبات الإضافية المترتبة على الطلب الأصلي في جميع مراحل الدعوى، حتى ولو لم تكن موضوع محاولة صلح"

[2] بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجزء الأول، ط5، بيت الأفكار، الجزائر، 2022، ص406.

أولا-إفتتاح الدعوى و التكليف بالحضور: ويكون باتباع الإجراءات الآتي ذكرها:

أ-عريضة افتتاح الدعوى: ترفع الدعوى العمالية أمام المحكمة الاجتماعية بعريضة افتتاح الدعوى بحث تنص المادة 503 ق إ م :" ترفع الدعوى الى القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا".

1-شروط صحة العريضة: وتتضمن هذه العريضة البيانات الواردة في المادة 15 من ق، إ، م، إ وهو نص جاء بأحكام مشتركة تسرى على جميع العرائض المرفوعة أمام مختلف الجهات القضائية. ويجب حسب نص المادة 14 ق،إ، م، إ أن تكون مكتوبة باللغة العربية موقعة، ومؤرخة، تودع بأمانة ضبط المحكمة من قبل المدعى أو وكيله أو محاميه، بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف[1]، ويشترط أن تتضمن العريضة، تحت طائلة عدم قبولها شكلا، البيانات المذكورة في المادة 15 ق،إ، م ،إ.

2-قيد العريضة: تطبيقا لنص المادة 16 ق، إ، م، إ تقيد العريضة حالا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء و ألقاب الأطراف، ورقم القضية والتاريخ أول جلسة. ويسجل أمين الضبط رقم القضية وتاريخ أول جلسة على نسخ العريضة الافتتاحية يسلمها للمدعى بغرض تبليغها رسميا للخصوم.

3-إرفاق العريضة الافتتاحية بمحضر عدم الصلح: وهو من شروط قبول الدعوى شكلا وقد نصت عليه المادة 37 من القانون رقم 90-04 م ت م ع ف كما يلي: " ترفق العريضة الموجهة الى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة كما يتين المواد 26 الى 32 من هذا القانون"

ونشير هنا الى أن التظلم الداخلي لا يحل محل محضر عدم الصّلح ولا يتعبر شرطا لرفع الدعوى كما أن تقديم قرار التسريح (تسريح العامل) غير وجوبي لقبول الدعوى أمام

[1] أنظر المادة 14 من القانون 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 الصادر بتاريخ 23 أفريل 2008، معدل ومتمم.

المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، بحيث يكفي تقديم محضر عدم المصالحة لقبولها[1] استنادا إلى قرارات الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا.

ب- التكليف بالحضور: وبعد تقييد الدعوى العمالية أمام المحكمة الاجتماعية يقوم المحضر القضائي بتبليغ المعنيين بالأمر عن طريق التكليف بالحضور إلى الجلسة يشمل كافة البيانات الواردة في نص المادة 18 من ق، إ، م، إ ، وتطبيقا للمادة 16 من نفس القانون ويجب مراعاة أجل (20) عشرين يوما على الأقل بين تاريخ تسليم التكليف بالحضور والتاريخ المحدد لأول جلسة، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، و يمدد هذا الاجل امام جميع الجهات القضائية إلى ثلاثة أشهر إذا كان المكلف بالحضور مقيما بالخارج.

ثانيا- الفصل في النزاع: نظرا لبطء وثقل إجراءات سير الدعاوى في مختلف القضايا العادية، خرج المشرع عن المبادئ المألوفة في القواعد العامة عند النظر في منازعات العمل الفردية، وهذا نظرا ولحساسية هذه المنازعات وحماية الطرف الضعيف في هذه العلاقة وهو العامل حيث حدد أجلا خاصا لانعقاد الجلسة الأولى وقيد القاضي بالفصل فيها في أقرب الآجال.

أ-تحديد أجل انعقاد أول جلسة (جدولة القضية): بالرجوع الى نص المادة 01/38 من قانون 90-04 السالف الذكر والمادة 505 الفقرة 01 من ق إ م إ المشرع حدد مدة 15 يوم لانعقاد الجلسة الأولى للنظر في النزاع، ويبدأ حساب هذا الاجال من تاريخ توجيه عريضة افتتاح الدعوى أي من تاريخ رفع الدعوى، وهذا عكس الدعاوى العادية التي تشترط احترام اجل 20 يوما على الأقل بين تاريخ تسليم التكليف بالحضور والتاريخ المحدد لأول جلسة بنص المادة 16 ف 2 ق إ م إ. و تنص المادة 20 من نفس القانون أيضا أنه يمكن لأطراف النزاع الحضور للجلسة إما بصفة شخصية أو بواسطة محاميهم أو وكلائهم في التاريخ المحدد في التكليف بالحضور.

[1] بربارة عبد الرحمان، مرجع سابق، ص405.

ب-تقييد آجال الفصل في الدعوى: تدخل المشرع لحماية الطرف الضعيف في منازعات العمل الفردية وقام بتقييد آجال الفصل في هذه المنازعات باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية كتلك المتعلقة بتعيين خبير أو إجراء تحقيق وهذا ما تؤكده نص المادة 02/38 من القانون 90-04:"... وعلى المحكمة ان تصدر حكمها في أقرب الآجال"، وهو كذلك ما نصت عليه المادة 505 فقرة 02 ق إ م إ:" يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال".

وبتحليل نص هذه المادة أن المشرع لم يحدد هذا الميعاد تحديدا دقيقا وترك المجال مفتوحا أمام قضاة الموضوع لتقديره.

الفرع الثالث: أنواع الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي

إن الأحكام القضائية الصادرة عن المحاكم الاجتماعية تتسم بالتنوع مقارنة ببقية الأحكام الصادرة من الجهات القضائية الأخرى، وعلى هذا الأساس يصدر القسم الاجتماعي كأصل أحكام ابتدائية عادية (أولا) كما يصدر عنه أحكام ابتدائية قابلة للنفاذ المعجل (ثانيا) وأحكام ابتدائية نهائية (ثالثا) وأوامر استعجالية (رابعا).

أولا-الأحكام الابتدائية العادية: تصدر المحاكم الاجتماعية أحكام ابتدائية عادية، ويقصد بالأحكام الابتدائية تلك التي تصدر عن المحاكم الابتدائية وتكون قابلة للطعن بجميع طرق الطعن العادية والغير العادية، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد حيازة الحكم على قوة الشيء المقضي فيه، وذلك تطبيقا لمبدأ التقاضي على درجتين في جميع المواد أمام جميع المحاكم الابتدائية إلا إذا وجد نص على خلاف ذلك، حيث تنص المادة 33 ق.إ.م.إ: "تفصل المحكمة في جميع الدعاوى بأحكام قابلة للاستئناف"، والمادة 06 ق.إ.م.إ: "المبدأ أن التقاضي يقوم على درجتين مالم ينص القانون على خلاف ذلك".

ثانيا- الأحكام الإبتدائية المشمولة بالنفاذ المعجل: استثناءات عن القاعدة العامة التي تقضي بالأثر الموقف لطرق الطعن العادية أعطى المشرع اختصاصا للقاضي الاجتماعي يتمثل في جواز تقديم العمال أو أصحاب العمل طلب التنفيذ المؤقت لبعض المنازعات التي تثور بينهم،

وعليه يجوز للمحكومين عليهم أن ينفذوا حكمهم مباشرة بعد التبليغ، وذلك رغم المعارضة والاستئناف، ومن هذه المنازعات ما نصت عليه المادة 22 من القانون 90-04 كما يلي:

أ- تطبيق أو تفسير محاضر المصالحة

ب-تطبيق أو تفسير إتفاقيات أو إتفاق جماعي للعمل

وقد أشار إلى هاتين الحالتين نص المادة 508 ق.إ.م.إ كما يلي: "يجوز تقييم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي في الحالتين الآتيتين:

1-حالة الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف.

2-حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل، يكون فيه ممثلو العمال طرفا، وواحد أو أكثر من أصحاب العمل".

ج- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بـ 06 أشهر الأخيرة

وفي هذا السياق تجدر الإشارة إلى أن التنفيذ المعجل المقرر قانونا أو بحكم من القضاء، لا يمنع استئناف هذه الأحكام، حيث نص القانون صراحة على إمكانية التنفيذ المعجل للأمر رغم قابليته للاستئناف في نص المادة 509 ق، إ، م، إ[1].

ثالثا-الأحكام الإبتدائية النهائية: نظرا لطبيعة وخصوصية منازعات العمل الفردية، خرج المشرع عن هذا المبدأ العام وخص بعض المنازعات العمالية بأحكام ابتدائية نهائية، أي أن هذه الأحكام غير قابلة للطعن بالاستئناف بحكم القانون، وهي بذلك تنفذ بمجرد تبليغها للمعنيين بالأمر[2]، وهذا ما تؤكده المادة 21 من القانون 90-04[3]، وتتمثل في:

أ- **الأحكام المتعلقة بإلغاء العقوبات التأديبية:** في هذه الحالة تصدر المحاكم الإجتماعية الأحكام بصفة إبتدائية ونهائية مهما كانت درجة خطورتها، شريطة أن تتخذ هذه العقوبات دون إحترام الإجراءات التأديبية المنصوص عليها قانونا أو المكرسة في النظام

[1] تنص المادة 509 من ق.إ.م.إ "يأمر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ الفوري للأمر تحت طائة غرامة تهديدية طبقا لما ينص عليه تشريع العمل هذا الأمر قابل للتنفيذ بقوة القانون رغم إستعمال كل طرق الطعن".

[2] دايخ سامية، مرجع سابق، ص ص44-45.

[3] أنظر المادة 21 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، السالف الذكر.

الداخلي للمؤسسة[1]. وهو ما أكدته المحكمة العليا في إحدى قراراتها عندما نقضت القرار الصادر عن مجلس قضاء سعيدة القاضي بإعادة إدماج العامل في منصب عمله الأصلي بعدما تم تنزيله من رتبة نائب مدير إلى حارس دون أن تقوم المطعون ضدها بالإجراءات القانونية[2]، ويؤكد كذلك القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على الطابع النهائي لهذه الأحكام وذلك بمقتضى نص المادة 73-04[3] .

وبذلك فطبيعة المنازعات التي تصدر بشأنها الأحكام بصفة إبتدائية ونهائية محدد على سبيل الحصر، وفقا للمعيار الموضوعي المرتبط بموضوع الدعوى وهو ما يتضح من خلال قانون 90-04 والقانون 90-11 السالف الذكر[4].

يتضح مما سبق أن المشرع وقع في خلط بين نصين قانونيين فنص المادة 21 من القانون 90-04 ، ترتبط الأحكام الإبتدائية النهائية بإلغاء العقوبات التي تمت خرقا للإجراءات التأديبية، والمادة 73-04 التي ربطت تلك الأحكام بخرق الإجراءات التأديبية عند التسريح[5].

---

[1] بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 75.

[2] قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 168821 المؤرخ في 1999/02/29: نقلا عن دايخ سامية، إجراءات التقاضي أمام القضاء الإجتماعي، ص 45.

[3] تنص المادة 73-04 على ما يلي:" إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/ أو الاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الاجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.

وإذا حدث تسريح خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا

تفصل المحكمة المختصة إبتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بإمتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة 06 أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.

يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض".

[4] خلفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة ، الجزائر ، 2008، ص 51.

[5] ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري، د.ط، دار القصبة للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2003، ص 556.

وفي هذا الصدد يسري الطابع النهائي للحكم على إلغاء العقوبة التي تم اتخاذها بمخالفة الإجراءات فقط دون التعرض إلى الموضوع، الذي يجب أن يكون موضوع دعوى ثانية أمام قاضي الموضوع، بحيث تنصب على فحص ما إذا كان سبب التسريح خطأ جسيم أم لا[1].

ب- الأحكام المتعلقة بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب: إلى جانب إلغاء العقوبات التأديبية، هناك نوع آخر من الأحكام الإبتدائية النهائية تتعلق بتسليم شهادات العمل وكشوفات الأجور، إذ يحق للعمال مهما كانت وضعيتهم في الترتيب السلمي، أن يطالبوا أصحاب العمل بتسليمهم وثيقة الأجر المدفوع، إضافة إلى حق العمال في الحصول على شهادة العمل[2]، تتضمن كافة البيانات والمعلومات الخاصة وهذا تطبيقا لنص المادة 67 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل[3]، وفي حالة تعنت أصحاب العمل ورفضوا تسليم هذه الوثائق يمكن للعمال أن يتجهوا إلى المحكمة الإجتماعية المختصة إقليميا وتفصل المحكمة إبتدائيا ونهائيا بتسليم شهادة العمل وكشوفات الرواتب وهذا ما تقضي به المادة 21 فقرة 2 من القانون 90-04.

ويتحدد الاختصاص الابتدائي النهائي بناءا على الطلب الأصلي، كما تلحق الطلبات المقابلة في مجال الطعون بالطلب الأصلي الذي تبنى عليه تطبيقا لنص المادة 23 من القانون رقم 90-04.

رابعا- الأوامر الإستعجالية: يصد القسم الاجتماعي أوامر مؤقتة تتضمن تدابير تحفظية مختلفة بحسب الطلب الذي بنيت عليه الدعوى الإستعجالية وتكون هذه الأوامر معجلة النفاذ بقوة القانون رغم قابليتها للإستئناف الذي لا يوقف تنفيذها استنادا إلى نص المادة 507 ق.إ.م.إ: "تكون الأوامر الصادرة عن رئيس القسم الاجتماعي قابلة للإستئناف. ليس للإستئناف أثر موقف".

---

[1] أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري المرجع السابق، ص ص47-48.

[2] بن عزوز بن صابر، المرجع المرجع السابق، ص 78.

[3] تنص المادة 67 على مايلي: "يسلم للعامل عند إنتهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ انتهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها".

الفصل الثاني

نزاعات العمل الجماعية

إنّ ظهور النقابات العمالية و توليها مهمة الدّفاع عن المصالح المهنية المشتركة للعمال يعدّ سببا لاعتراف مختلف التشريعات العمالية المقارنة بنزاعات العمل الجماعية وتنظيم طرق تسويتها، و ذلك من أجل المحافظة على السلّم الاجتماعي، و لقد حضي مفهوم نزاعات العمل الجماعية و طرق تسويتها باهتمام المشرع و الفقه و القضاء في مختلف القوانين المقارنة، و منها القانون الجزائري، بحيث خصّص لها القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، هذا القانون الذي ألغي بالقانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب[1].

بالنظر للأهمية التي أولاها المشرع لهذا النوع من النزاعات في القانون رقم 23-08 لا بد من التعرض لمفهوم النزاع الجماعي في العمل (مبحث أول)، الوقاية من نزاعات العمل الجماعية عن طريق التفاوض (مبحث ثان)، تسوية نزاعات العمل الجماعية عن طريق المصالحة و الوساطة (مبحث ثالث)، تسوية نزاعات العمل الجماعية عن طريق الإضراب (مبحث رابع).

المبحث الأول

مفهوم نزاع العمل الجماعي

نزاع العمل الجماعي هو انعكاس لوجود تعارض و تناقض بين المصالح المهنية المشتركة للعمال جميعهم أو فئة كبيرة منهم و مصلحة المستخدم، بسبب خرق الإلتزامات القانونية و الاتفاقية التي تحكم علاقة العمل الجماعية التي تربطهم، أو بسبب ظهور معطيات جديدة تقتضي إعادة التوازن في هذه المصالح المتعارضة. لهذا اهتم المشرع والفقه بتحديد المقصود بنزاع العمل الجماعي (مطلب أول)، وبوضع معايير لتمييزه عن نزاع العمل الفردي (مطلب ثان).

[1] جريدة رسمية عدد 42 الصادر بتاريخ 25 جوان 2023.

المطلب الأول

تعريف نزاع العمل الجماعي

يقتضي الإلمام بمفهوم نزاع العمل الجماعي طرح التعريفات التي جاء بها الفقه (فرع أول)، و التعريف الذي أعطاه المشرع (فرع ثان).

الفرع الأول: التعريف الفقهي لنزاع العمل الجماعي:

يعرف الفقه نزاع العمل الجماعي بأنه: " كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، يقع بين العمال أو بعضهم و بين صاحب العمل، أو بين عمال عدة مؤسّسات ومجموعة أصحاب العمل[1]، وبأنه: " تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل، أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاق أو اتفاقية جماعية، تتعلق بشروط و احكام و ظروف العمل، أو بالمسائل لاجتماعية و المهنية، و الاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل."

الفرع الثاني:التعريف التشريعي لنزاع العمل الجماعي:

أما المشرع فعرّفه في المادة الثانية (2) من القانون رقم 23-08 بأنه: " يعدّ نزاعا جماعيا للعمل، كل نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية و الشروط 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] بشير هدفي، مرجع سابق، ص 195.

المطلب الثاني

معايير تمييز نزاع العمل الجماعي عن نزاع العمل الفردي

يُعتمد لاعتبار النزاع جماعيا و لتمييزه عن النزاع الفردي على توفر واجتماع عنصرين أساسين أحدهما شكليٌّ يتعلق بصفة الأطراف (أولا)، والآخر موضوعي يتعلق بمحل النزاع أو موضوعه (ثانيا).

الفرع الأول: المعيار الشكلي

يتميّز نزاع العمل الجماعي عن نزاع العمل الفردي من الناحية الشكلية في شموليته لمجموع العمال، أو على الأقل مجموعة (فئة) منهم سواء كانوا مهيكلين في تنظيم نقابي أو ليسوا مهيكلين، على أن يجمعهم عامل مشترك هو انتماؤهم لنقابة واحدة، أو لمهنة واحدة، أو لقطاع نشاط معين..الخ، بينما لا تُشترط الجماعية في الطرف الآخر فيكفي أن يشمل النزاع صاحب عمل واحد[1].

كما يشترط لاعتبار النزاع جماعي، أن يكون قائما بين طرفي علاقة العمل وهما العمال من ناحية وصاحب العمل من ناحية أخرى، وعلى ذلك إذا كان النزاع بين العمال بعضهم البعض أو بين العمال و نقابتهم، أو بين العمال و هيئة التأمينات الاجتماعية فإنها تُعدّ نزاعات فردية[2].

الفرع الثاني: المعيار الموضوعي

يجب أن يكون موضوع النزاع أو سببه جماعيا، بمعنى أن يهمّ موضوع النزاع جميع العمال أو بعضهم (فئة كبيرة منهم)، أي أن يُمثل مصلحة مشتركة بين جميع العمال المعنيين، أو مجموعة منهم مثل:

---

[1] أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص 342.

[2] مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر، 2005، ص 288.

أ-المطالبة بتطبيق قانون أو اتفاقية جماعية تهم كافة العمال أو تحقق لهم مصالح مشتركة...الخ.

ب-المطالبة بتعديل أو مراجعته قانون أو اتفاقية كالمطالبة برفع الأجور أو تحسين ظروف العمل وغيرها من المطالب المهنية والاجتماعية والمادية والتقنية[1]. أو تعديل أو مراجعة اتفاقية جماعية من أجل الاستفادة من الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال، بناء على تغيير وضع أو أوضاع اقتصادية واجتماعية، وظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية. فالنزاع الجماعي يهدف أساسا إلى تغيير أو تعديل القانون او النظام القائم وتعويضه بقانون أو اتفاق جديد[2]، أما نزاع العمل الفردي هدفه تطبيق القانون أو الاتفاق القائم

ج-المطالبة بتفسير اتفاقيات أو اتفاقات جماعية: يمكن أن يكون سوء تفسير و/أو سوء تطبيق اتفاقية أو اتفاق جماعي أو أحد بنودها سببا للنزاع الجماعي متى كان يلحق ضررا بالعامل أو العمال فيرفع الطرف المتضرر النزاع إلى الجهة المختصة قصد تسويته وتجنب تأزم علاقات العمل[3].

مما سبق ليس النزاع الجماعي مجموعة نزاعات فردية تخصّ مجموعة من العمال لأسباب و أهداف مختلفة، لأن النزاع الجماعي هو نزاع واحد من حيث السبب والهدف الذي يشترك فيه جميع العمال أو فئة منهم. ولا تكون الدعوى القضائية للمطالبة بحقوق فردية؛ دعوى جماعية، مهما تمّ رفعها باسم ممثل العمال، أمام انعدام نزاع جماعي يتحدّ فيه السبب والموضوع[4].

---

[1] أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل ،مرجع سابق، ص 342.

[2] عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص 201.

[3] واضح رشيد، مرجع سابق، ص 83.

[4] أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص 343.

إن الحالات السابقة تشير إلى حالات ومسببات عامة دون التفصيل فيها، إلا أن هناك من حدد أكثر أسباب المنازعات الجماعية والعناصر التي تكون محل خلاف دائم بين العاملين والمستخدمين، فيما يلي: الأجور، ساعات وظروف العمل، المزايا الإضافية[1].

المبحث الثاني

الوقاية من نزاعات العمل الجماعية عن طريق التفاوض الجماعي المباشر

وتعرّض المشرع الجزائري لهذا النوع من التفاوض في مجال نزاعات العمل الجماعية في نصوص متفرقة من قانون 23-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، غير أنه لم يهتم بتحديد مضمونه أو بتنظيم إجراءاته أو كيفيات تنفيذه بنصوص خاصة؛ ما يجعل منه خاضعا لما تخضع له الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية من أحكام في مجال تنظيمها لعلاقات العمل و شروط و ظروف العمل التي يتضمنها القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، إضافة إلى ما قد تتضمنه الاتفاقيات الجماعية من أحكام.

ونظرا لأهمية التفاوض الجماعي في تنظيم علاقات العمل وشروط العمل وظروفه، وفي تحقيق السلم الاجتماعي واستقرار عالم الشغل وعلاقات العمل. سندرس التفاوض الجماعي المباشر مع التركيز على القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

مطلب أول

مـفـــهوم التـفاوض

ينقسم التفاوض بالنّظر إلى الغاية منه إلى تفاوض تنظيمي أو لائحي « négotiaton normative » غايته إنشاء قواعد اتفاقية تحكم علاقات العمل القائمة بين العمال و المستخدم أو المستخدمين، في شكل إتفاقية عمل جماعية. و تفاوض إتفاقي « négociation

[1] عبد الوهاب برتيمة، الحد الأدنى من الخدمة في قانون العمل ، مجلة المفكر، المجلد 8، العدد 1، 2013، ص-ص 287-291.

« transactionnelle غايته تسوية الخلافات الجماعية القائمة أو للوقاية منها قبل حدوثها في شكل اتفاق جماعي[1].

وفضلا عن ذلك للتفاوض الجماعي أهمية بالغة في تطوير و تحسين ظروف و شروط العمل و أوضاع العمال بالنظر إلى مرونته و قابليته للتّماشي مع التحولات و التطورات الإقتصادية و الإجتماعية التي قد تؤثر على الحياة المهنية و الإجتماعية للعمال سلبا أو إيجابا؛ و على استقرار علاقات العمل.

الفرع الأول:تعريف التفاوض الجماعي المباشر و أساسه

يعتبر وسيلة تساهم في استقرار عالم الشغل وتحقيق السلم الإجتماعي؛ نظرا لكونه أسلوبا سلميا وحضاريا يقوم على التحاور والتشاور المباشر والجماعي الذي يسمح للأطراف بدراسة وضعية علاقات العمل وتفادي حدوث الخلافات؛ وكذا تسويتها في حالة قيامها.

كما يشكل التفاوض إلى جانب التشريع وسيلة قانونية لتنظيم علاقات العمل في مختلف جوانبها عن طريق إبرام الاتفاقيات الجماعية التي هي جزء من قانون العمل.

أولا - تعريف التفاوض الجماعي المباشر

التفاوض هو الحوار و المناقشات التي تجري بين نقابات العمال أو ممثليهم وبين أصحاب العمل أو منظماتهم النقابية؛ على مختلف المستويات بهدف التوصل إلى إبرام اتفاقية أو اتفاق لتنظيم و تحسين شروط و ظروف العمل و أحكام الإستخدام ، أو بهدف الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل أو تسويتها[2].

[1] LYON-CAEN Gérar, PELISSIER Jean, SUPIOT Alain, Droit du travail, 17ed, DALLOZ, Paris, 1994, p 885

[2] محمد أحمد إسماعيل، قانون العمل علاقات العمل الجماعية، د. ط ، د.د.ن ، القاهرة، 2013، ص 44.

ثانيا -الأساس القانوني للتفاوض الجماعي:

أ-على المستوى الدولي: يجد التفاوض الجماعي أساسه القانوني في المواثيق الدولية و الإقليمية الصادرة عن الهيئات و المنظمات الدولية كمنظمة العمل الدولية، حيث يعد إعلان فيلادلفيا الصادر عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1944 بداية الإعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، إضافة إلى الإتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم النقابي و المفاوضة الجماعية و الإتفاقية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية ، و كذلك التوصية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية. و في إطار منظمة العمل العربية من خلال الاتفاقية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، الإتفاقية رقم 8لسنة 1977و الإتفاقية رقم 11لسنة 1979 بشان المفاوضة الجماعية .

ب-في التشريع الوطني: وبخصوص التشريع الوطني ، يعتبر الاعتراف الرسمي بالحق النقابي بموجب دستور 1989 في نص المادة 53 بمثابة اعتراف كذلك بالحق في التفاوض باعتباره وسيلة العمل النقابي الذي تمارسه المنظمات النقابية[1] و تنظم أحكام التفاوض تشريعات العمل المختلفة ومنها: القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، حيث تنص المادة 5 ف2 منه على ما يلي: " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: " ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي..."، كما ينظمه في نصوص المواد من 114 إلى 134 تحت عنوان "التفاوض الجماعي"[2] و القانون رقم 23-02 المتعلق بالحق النقابي حيث ينص صراحة على حق المنظمات النقابية في التفاوض بغرض إبرام الإتفاقيات الجماعية من أجل تنظيم شروط و ظروف العمل، و التفاوض من أجل الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها.[3] إضافة إلى القانون القانون رقم 23-08المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب في عدة نصوص لا سيما المادة 69 منه التي تفرض على

[1] ويقابله نص المادة 69 بعد التعديل الدستوري لسنة 2020 .

[2] غير أن مضمون النصوص وألفاظها يتعلق بالاتفاقية الجماعية من حيث عناصرها ومحتواها وأطرافها ومستوياتها وتنفيذها.

أطراف النزاع الجماعي مواصلة المفاوضات خلال فترة الإشعار المسبق و حتى بعد الشروع في الإضراب، من أجل تسوية الخلاف موضوع النزاع

الفرع الثاني: موضوعات التفاوض الجماعي في مجال الوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تسويتها:

يحرص المشرع على استمرار التحاور والتشاور بين الأطراف المتنازعة في الحالات العادية، وكذلك في حالة نشوب الخلافات؛ إذ أنه حتى في هذه الحالة يعتبر التفاوض الجماعي المباشر التزاما واقعا على الأطراف خلال جميع مراحل النزاع، لذلك واستنادا إلى النصوص المنظمة له، هناك التفاوض السابق على نشوب أي خلاف جماعي في العمل، أي التفاوض الوقائي (الفرع الأول)، وهناك التفاوض بعد نشوب الخلاف وقبل الشروع في الإضراب، أي التفاوض العلاجي (الفرع الثاني)، وهناك التفاوض لتسوية الإضراب وإنهائه (الفرع الثالث).

أولا - التفاوض بغرض الوقاية من نزاعات العمل الجماعية: يجد التفاوض الوقائي عن طريق الاجتماعات واللقاءات الدورية أساسه القانوني المادة الخامسة (5) المذكور أعلاه، حيث يهدف المشرع من وراء فرضها هو التحاور والتشاور الثنائي بين الأطراف من أجل دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية، وإطلاع الأطراف على المسائل التي يمكن أن تكون موضوع خلاف في المستقبل والتعرف على مواقف الأطراف منها، ما يسهل من عملية الوقاية من الخلافات التي تظهر في المستقبل بشأنها، ومحاصرتها في وقت مبكر وقبل أن تتطور إلى إضرابات.

وهذه الوسيلة التشاورية اعتمدها المشرع الجزائري في كل النصوص ذات الصلة و منها على الأخص الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16-11-1971 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات، و حدد أطر التشاور عبر اللجان المنشأة لهذا الغرض، و ذلك تكريسا لمفهوم العامل منتج مسير، كما أكد المشرع على دور التفاوض الجماعي المباشر من خلال هذه اللقاءات الدورية في تدارس المشاكل الاجتماعية و المهنية التي تلوح في الأفق من خلال

عرض و طرح التصورات وإيجاد الحلول لها، وذلك بنص المادة الرابعة (4) ن القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب[1]، الذي ألغاه القانون رقم 23-08، حيث أن الجديد الذي جاءت به المادة(5) من هذا القانون هو إلزامية عقد هذه الاجتماعات عكس ما كان عليه الحال في القانون رقم 90-02 حيث لم تكن وجوبية، و هو ما يؤكد موقف المشرع من جعل مبدأ الوقائية هو الأصل في حل المشاكل المرتبطة بعلاقات العمل و اللجوء إلى الإضراب هو الاستثناء[2]

ثانيا - التفاوض بهدف تفادي أو تخفيف أضرار الإضراب: يكون الغرض من التفاوض، خلال فترة الإشعار حول التدابير اللازم اتخاذها لضمان المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة في المؤسسة؛ ومنها ضمان الحد الأدنى من خدمة الأمن le service minimum de securite في المؤسسة وتعيين العمال الذين سيكلفون بذلك. أو التفاوض من أجل تحديد الأنشطة والوظائف التي تتطلب فرض حد أدنى من الخدمة خلال فترة الإضراب، وتعيين العمال المعنيين به، ضمانا لاستمرارية بعض الخدمات الحيوية التي تقدمها المرافق العمومية الأساسية[3]، في الميادين و الأنشطة و الوظائف غير المحددة بنص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي. حيث يسمح ذلك بالتخفيف من آثار الإضراب الضارة بمصالح المؤسسة، وبمصالح المنتفعين من خدماتها إذا كانت من طبيعة المرفق العمومي.

ثالثا - التفاوض بغرض تسوية النزاع وإنهاء الإضراب: فضلا عن التفاوض الدوري الذي غايته الوقاية من حدوث الخلافات الجماعية وتفادي الإضراب، هناك التفاوض من أجل تسوية نزاعات العمل بعد نشوبها، حيث يستمر عبر جميع مراحل النزاع، إذ تلتزم الأطراف بالتفاوض منذ إيداع الإشعار لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل ومواصلته إلى ما بعد الشروع في

[1] خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 60.

[2] عمارة حاتم، الإجراءات والتدابير المستحدثة بموجب القانون رقم 23-08 للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 13، العدد 1، 2025، ص 437

[3] انظر المادة 62 من القانون رقم 23-08، مرجع سابق.

الإضراب. استنادا إلى المادة 69 قفرة 1 من قانون 23-08 التي تنص: "يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل، خلال مدة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، مواصلة المفاوضات لتسوية الخلاف موضوع النزاع".

ويكون الغرض من التفاوض الجماعي في هذه المرحلة هو محاولة إيجاد تسوية ودية للخلاف إذا تمكّن المستخدم من إقناع العمّال بالتراجع عن قرار الإضراب خلال فترة الإشعار، من خلال مناقشة أسباب الخلاف والبحث عن حلول لإنهاء النزاع، حيث ينتهي المستخدم وممثلي العمال إلى التوقيع على محضر اتفاق ينهي النزاع والإضراب معا.

وفي هذه المرحلة ينتهي التفاوض في حال نجاحه إلى إبرام "**اتفاق إنهاء الإضراب**"، ويتضمن هذا الاتفاق، على الخصوص، تسوية آثار الإضراب كدفع أجور أيام الإضراب، استرجاع ساعات العمل الضائعة بسبب الإضراب، التنازل عن العقوبات، التنازل عن المتابعات القضائية، فهو اتفاق يتضمن التزامات متبادلة ففي مقابل استئناف المضربين للعمل قد يلتزم المستخدم بعدم توقيع العقوبات على من ارتكبوا أفعالا غير مشروعة بسبب الإضراب، أو بإعادة إدماج العامل المسرحين في مناصب عملهم، ويشترط لصحة هذا الإتفاق أن تكون الإلتزامات بموجب تعبير صريح في الاتفاق، فمثلا يحتفظ المستخدم بحقه في ممارسة السلطة التأديبية و توقيع العقوبات على المضربين المرتكبين لأخطاء مهنية تقتضي المساءلة، مادام لا يوجد أي تنازل صريح من طرفه[1].

المطلب الثاني

إجراءات التفاوض الجماعي

تتم عملية التفاوض باتباع إجراءات يحددها القانون، غير أنّ ما يميز تشريع العمل الجزائري عدم اهتمامه بتنظيم إجراءات التفاوض تاركا بذلك تنظيمها للاتفاقيات الجماعية وتنتهي عملية

[1] Cass.soc.17 décembre 2003 , Observations sur l' actualitéde la jurisprudence communautaire et internationale, Revue de jurisprudence sociale, n° 4, 2004, p 306.

التفاوض بإبرام تصرف قانوني في شكل عقد عمل جماعي يُطلق عليه الاتفاق الجماعي، لذلك سنتعرض بالدراسة إلى الاجتماعات الدورية للوقاية من نزاعات العمل الجماعية (الفرع الأول) ثم إلى نتائج التفاوض (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الاجتماعات الدورية للوقاية من نزاعات العمل الجماعية

أولا- عقد اجتماعات التفاوض: بالنسبة للتفاوض بغرض الوقاية من نزاعات العمل الجماعية أو تسويتها، فقد ترك المشرع أمر تنظيم إجراءات التفاوض و كيفياته للاتفاقيات الجماعية و الاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال، غير أنه ألزم الأطراف بالتفاوض الوقائي مرتين في السنة على الأقل إذا لم تكن هناك أحكام اتفاقية تقضي بغير ذلك، وهوما نصت المادة 5 من القانون رقم 23-08 كما يلي: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوباً اجتماعات دورية قصد دراسة، بصفة مشتركة، وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة، لا سيما دورية الاجتماعات عن طريق الاتفاقيات 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".

يتضح من النص أعلاه أن التفاوض الوقائي إجباري بالنسبة لأطراف علاقة العمل داخل الهيئة المستخدمة، ومباشر يتم دون تدخل طرف أجنبي عن الأطراف، ودوري أي أن تلتزم الأطراف بالاجتماع في دورات تحدد، كأصل، عن طريق الاتفاقيات الجماعية السارية في المؤسسة، ذلك أن المشرع ترك مسألة تحديد دورية هذه الاجتماعات لإرادة الشركاء الاجتماعيين

عن طريق الاتفاقيات الجماعية، و في حالة عدم تحديدها تعقد على الأقل مرة كل سداسي، أي مرتين في السنة كأدنى حد[1].

وكذلك الأمر بخصوص التفاوض الذي يكون الهدف منه حلّ الخلاف الجماعي بعد نشوبه، لم يتدخل المشرع بتحديد كيفياته باستثناء إلزام الأطراف بضرورة مواصلة التفاوض خلال فترة الإشعار وبعد الشروع في الإضراب[2]. ما يعني الرجوع إلى أحكام الاتفاقيات الجماعية.

ثانيا - رفض التفاوض أو قطع المفاوضات: التفاوض إجراء إجباري يجب أن يستمر خلال جميع مراحل النزاع استنادا إلى المادة 69 ف1 من القانون 23-08، وذلك مهما كان مستوى النزاع (على مستوى مؤسسة أو قطاع النشاط، أو على المستوى الوطني)، وهو التزام يعني طرفي الخلاف كلاهما وليس موجها لطرف واحد، و أنّ الدعوة إلى طاولة الحوار والاستجابة لهذه الدعوة تقع على كليهما، مع مراعاة ما قد تكون الاتفاقيات الجماعية قد تضمنته من إجراءات تتعلق بكيفيات التفاوض.

وينص القانون رقم 23-08 على معاقبة المستخدم الذي لا يفي بالتزاماته المتعلقة بالاجتماعات الدورية المنصوص عليها في المادة 5 بغرامة مالية من مائة ألف دينار (100.000 د.ج) إلى (200.000 د ج) وتضاعف في حالة العود. والمقصود بذلك هو رفض الالتزام بالجلوس إلى طاولة الاجتماعات الدورية الوقائية، أو عدم مراعاة دوريتها كما هي محددة في نص المادة الخامسة (5)[3].

أما بخصوص قطع المفاوضات بعد الشروع فيها فلم يشر المشرع صراحة إلى جزاءات معينة ما يعني تطبيق الجزاءات المفروضة على من يخالف عمدا الأحكام المتعلقة بإجراءات

---

[1] على خلاف ذلك في قطاع الوظيفة العمومية تعتبر الاجتماعات الدورية ذات تتميز بالطابع التنظيمي نظرا لتدخل المشرع وتنظيمه لعدد الاجتماعات و دوريتها وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 23-362، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و الظروف العامة للعمل داخل المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر عدد 67 الصادر في 18 أكتوبر 2023.

[2] انظر نص المادة 69 فقرة 1 من القانون رقم 23-08، مرجع سابق.

[3] أنظر المادة 79 من القانون رقم 23-08، مرجع سابق.

تسوية النزاع الجماعي للعمل كما هو منصوص عليها في المواد من 5 إلى 76 من القانون رقم 23-08 والذي يشمل خرق الالتزام بالتفاوض[1].

الفرع الثاني: نتائج التفاوض

أولا-تنفيذ الاتفاق المتوصل إليه في إطار التفاوض لتسوية نزاعات العمل الجماعية:

يخلو قانون 23-08 من النص الذي يبين القيمة القانونية للاتفاق المبرم في إطار المفاوضات التي تعني تسوية النزاعات الجماعية في العمل و قوته الالزامية، و كيفية تنفيذه و الإجراءات الواجب إتباعها لإلزام الطرف الرافض للتنفيذ، لذلك تطبق الأحكام العامة المتعلقة بالتفاوض لإبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في مجال تنظيم لشروط و الظروف العامة للعمل و المنصوص عليها في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، بحيث يقتضي تنفيذه و الالتزام ببنوده أن يخضع لما تخضع له الاتفاقية الجماعية من تسجيل وإيداع وإشهار؛ لا سيما إذا تضمّن مسائل هامة أو مسائل من شأنها تعديل بعض عناصر الإتفاقية الجماعية بما يجعل منه جزءا منها (ملحق).

ثانيا- رفض تنفيذ الاتفاق المتوصل إليه في إطار التفاوض:

بخصوص حالة رفض تنفيذ الاتفاق المتوصل إليه في مجال التفاوض لتسوية نزاع العمل الجماعي، فإنه لاعتبارات عدة منها أنه تصرف قانوني يتوفر على جميع الأركان التي تجعل منه عقدا صحيحا بين الأطراف التي شاركت في التفاوض وتوصلت إلى إبرامه والتوقيع عليه،

[1] تنص المادة 82 من نفس القانون: "يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار50.000 دج إلى مائة ألف دينار 100.000 دج كل من خرق عمدا الأحكام المتعلقة بإجراءات تسوية النزاع الجماعي للعمل، كما هو منصوص عليها في المواد من 5 إلى 76 أعلاه".

ومصدرا من مصادر الالتزام فإنه يمكن لأطرافه اللجوء إلى القضاء من أجل طلب تنفيذه، بحيث لا يختلف في ذلك عن الاتفاقية الجماعية[1].

وكذلك باعتباره اتفاقا من الاتفاقات الجماعية فهو المسائل التي تندرج ضمن اختصاص القضاء و تحديدا القضاء الاجتماعي وفقا لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية و تحديدا المادة 500 فقرة 7 التي تنص: " يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الأتية : ... المنازعات المتعلقة بالاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل"، و كذلك قانون 90-04[2] المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية و تحديدا المادة 22 التي صنفت الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية بشأن الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية ضمن الأحكام المشمولة بالنفاذ المعجل بقوة القانون.

فضلا عن ذلك يعطي القانون، في حالة الامتناع عن التنفيذ، الحق في رفع دعوى استعجالية إلى رئيس القسم الاستعجالي، حسب المادة 508 فقرة 2 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص:" يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي في الحالتين الآتيتين:...-حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل، يكون فيه ممثلو العمال طرفا، وواحد أو أكثر من أصحاب العمل".

المبحث الثالث

تسوية نزاع العمل الجماعي عن طريق المصالحة و الوساطة

كثيرا ما تفشل الطرق الوقائية لنزاعات العمل الجماعية التي تكون ضرورية في المراحل الأولى لبروز بوادر النزاع في الوصول إلى النتائج المرجوة منها، إما لتمسك الأطراف بمواقفهم ومطالبهم، وإما لعدم جدية أعمال هذه اللجان والمفاوضات، وإما لعدم التزام الأطراف بنتائجها

[1] المادة 129 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تنص: " يمكن للتنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية، أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها بهدف الحصول على تنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها".

[2] القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

وتنفيذ الحلول التي تم اقتراحها، أو لأي سبب من الأسباب، الأمر الذي يستدعي إما بحكم القانون أو بحكم الاتفاقيات الجماعية اللجوء إلى الوسائل والإجراءات العلاجية التي يقصد بها تلك الإجراءات والطرق التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاعات الجماعية وإيجاد الحلول المناسبة لها بتدخل شخص ثالث يتولى هذه المهمة، التي يتم اللجوء إليها سواء باختيار الأطراف أو إجباريا، وتتمثل الآليات الإجبارية في المصالحة (مطلب أول)، و الوساطة (مطلب ثان).

المطلب الأول

المصالحة

إن الطبيعة المميزة لنزاعات العمل يتطلب إتباع نظام تدرجي في محاولة علاجها وتسويتها وتعتبر المصالحة أول إجراء، كما إنها الإجراء الأكثر سهولة من بين الإجراءات العلاجية الأخرى، وتجد المصالحة كآلية علاجية أولى لتسوية نزاعات العمل الجماعية في نص المادة السادسة (6) من القانون رقم 23-08 التي تنص:" تخضع وجوباً النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة، سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية لإجراءات المصالحة والوساطة، واحتمالاً للتحكيم، ضمن الأشكال والشروط المحددة بموجب هذا القانون".

وقد تعرض المشرع لأحكام المصالحة في المواد من 6 إلى 13 من القانون رقم 23-08 المذكور سلفا، وعليه سنتعرض بالدراسة للمصالحة من حيث تحديد المقصود بها ، و أنواعها و إجراءات عرض النزاع للتسوية عن طريق المصالحة، و بعد ذلك نتائج المصالحة، كما جاءت في هذا القانون.

الفرع الأول:تعريف المصالحة وأنواعها

المصالحة مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين، و قد قيدها المشرع بمواعيد قصيرة تسمح بفض النزاع في أقرب الآجال[1]، وسنتعرض لتعريف المصالحة حسب الفقه و في التشريع. ثم أنواعها

أولا- تعريف المصالحة

أ-التعريف الفقهي للمصالحة: المصالحة وسيلة سلمية لحل نزاعات العمل الجماعية، تهدف إلى محاولة التقريب بين وجهات نظر أطراف النزاع من أجل وضع حد له.

كما انها إجراء يقتضي تدخل طرف ثالث من غير أطراف النزاع يتولى مهمة التوفيق، وإيجاد حل يرضي الطرفين، كما تتميز المصالحة بكونها إجراء يتم خارج القضاء.

ب- التعريف التشريعي للمصالحة: عرف المشرع الجزائري المصالحة في نص المادة 4 فقرة1 من القانون 08/23 على أنها:" المصالحة كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى" قائما بالمصالحة"، يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل...". و أضافت الفقرة الثانية (2) منها مايلي:" تهدف المصالحة إلى تقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي".

ثانيا -أنواع المصالحة حسب القانون رقم 23-08

يمكن أن تتكون المصالحة وفق إجراءات اتفاقية تتم بناءا على إتفاق الأطراف ضمن إطار اتفاقي مسبق أو وفق إجراءات قانونية يتم اللجوء إليها كبديل في حال غياب أو فشل المصالحة الاتفاقية.

أ-المصالحة الاتفاقية: يقصد بالمصالحة الاتفاقية تلك الإجراءات التي يحددها الأطراف بمقتضى الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية في مجال إقامة آليات للمصالحة بينهما، سواء من

[1] عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 363.

أجل تسوية النزاعت الجماعية للعمل أو فمن أجل تفسير الاتفاقيات، بحيث يتم تنظيم و تشكيل لجان متساوية الأعضاء بكل حرية و استقلالية بين الطرفين بحيث تتولى هذه اللجان مهمة المصالحة[1]، وترك المشرع في هذا النوع من المصالحة للمستخدم والعمال كل الحرية في الاتفاق على كيفية تشكيل لجان المصالحة وكيفية عملها وتواريخ انعقاد دوراتها ونطاق اختصاصاتها الذي قد يكون على المستوى المحلي أو الجهوي أو الوطني، وذلك وفق النطاق القانوني الذي تطبق فيه الاتفاقية الجماعية للعمل[2]. كما يمكن اعتماد أسلوب التدرج في لجان المصالحة يبدا على مستوى المؤسسة وفي حالة فشلها ينقل النزاع للتسوية على المستوى الأعلى و هكذا إما على درجتين أو ثلاثة درجات[3]

وهذا النوع من المصالحة نصت عليه المادة 5 من القانون رقم 90-02 الملغى وأكده القانون رقم 90-11 م،ع،ع في المادة 120 كما يلي:" تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل و العمل، و يمكن أن تعالج خصوصا العناصر التالية:..إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل..."

ووفقا للقانون 23-08 تعتبر المصالحة الاتفاقية هي الأصل في تسوية نزاع العمل الجماعي، حيث تنص المادة 4 ف1على ما يلي: "المصالحة كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى" قائما بالمصالحة"، يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل ...". وكذلك أن فشلها أو عدم النص عليها اتفاقيا يسمح باللجوء إلى المصالحة القانونية. كما نصت على ذلك المادة 7 ف1:" في حالة نزاع جماعي للعمل بين المستخدمين وممثلي العمال حول كل المسائل موضوع النزاع أو بعضها، يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي يكونون طرفاً فيها".

[1] قوريش بن شرقي، مرجع سابق، ص 119.

[2] يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة تيزي وزو، 2013، ص50.

[3] أحمية سليمان، آليات تسوية ...، مرجع سابق، ص 100.

والمصالحة الاتفاقية هي إجراء داخلي[1]، أي يتم في إطار المؤسسة يتولاها " القائم بالمصالحة". ويتضح أن نص المادة 4 ف1 من القانون 23-08 تضمن عبارة" الغير" الذي يدعى " قائما بالمصالحة"، دون تفصيل آخر، مما يمكن معه القول أن من يتولى مهمة المصالحة يحدده الأطراف بالاتفاق وبكل حرية فقد يكون فردا أو لجنة متساوية الأعضاء.

وإذا نصت الاتفاقية الجماعية على هذه المصالحة يتوجب على الطراف الأخذ بها تحت طائلة عدم صحة الإجراءات اللاحقة، و منها عرض النزاع على مفتشية العمل من الطرف الأكثر استعجالا لإجراء المصالحة القانونية أو التنظيمية[2].

ب- المصالحة القانونية: يذهب الطرفان إلى المصالحة القانونية عند عدم النص على النوع الأول من المصالحة (الاتفاقية) أو عند فشله، وتسمى المصالحة القانونية لأن مصدرها نص تشريعي[3].

و يقصد بالمصالحة القانونية أو التنظيمية أن الأطراف تلجأ إلى الجهة أو الهيكل الذي حدّده القانون أو النصوص التنظيمية، و كلّفه بمهمة تسوية النزاع الجماعي للعمل والمتمثل في مفتش العمل[4] وفقا للقواعد والإجراءات المحددة قانونا.

وقد كان هذا النوع من المصالحة في ظل القانون الملغى رقم 82-05 المؤرخ في ....1982، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل، من اختصاص لجنة بلدية مكونة من ممثلين عن الحزب و ممثل عن الهيئة النقابية المعنية بالأمر إقليميا وممثل عن المجلس الشعبي البلدي و ممثلين عن اطراف النزاع (العمال، المؤسسة الاشتراكية) و أن يكونوا أعضاء في مجلس الإدارة المعنية ويرأسها مفتش العمل فإذا توصل اللجنة إلى حل الخلاف يحرر محضر مصالحة يوقعه الأعضاء و يودعه مفتش العمل لدى المحكمة الاجتماعية المختصة

[1] انظر المادة 7 فقرة 2 من القانون رقم 82-02.

[2] خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 61

[3] -مختاري فاطمة الزهراء، الاتفاقيات الجماعية للعمل في ظل القانون 90-11، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن عكنون، 2010-2011، ص132.

[4] قوريش بن شرقي، مرجع سابق، ص 119.

إقليميا، و تعتبر قرارات اللجنة ملزمة للأطراف و لها القوة التنفيذية. أما في حالة عدم التوصل إلى حل الخلاف يحرر مفتش العمل محضر عدم مصالحة ويوقعه، ويحيل النزاع إلى اللجنة الولائية المكلفة باتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها، أم إذا كان النزاع في غاية الخطورة تتولاه هذه اللجنة بقوة القانون بمبادة من رئيسها أو الأمين العام للعمال الجزائريين، والتي تتولى تسوية النزاع الذي ينتهي بإصدار قرار يحرر في محضر يوقعه جميع الأعضاء و يودع لدى كتابة ضبط المجلس القضائي، و يمكن الطعن فيه ذاما اللجنة الوطنية. أما إذا لم تتوصل إلى تسوية الخلاف يحال الملف من اللجنة الولائية إلى اللجنة الوطنية أو تتولاه بقوة القانون، أو بمبادرة من رئيسها، أو الوزير الوصي، او الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين، أو من الأمين العام للاتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين في حال توصل اللجنة الوطنية إلى حل تدون قراراتها في محضر يلزم الأطراف، و له القوة التنفيذية. أما في حالة عدم توصلها إلى حل يحال الخلاف على سلطة التحكيم[1].

أما منذ التسعينات و إلغاء نظام الوصاية على المؤسسات العمومية الاقتصادية، التي أصبحت تسير نفسها بنفسها أي تتمتع بالاستقلالية في التسيير، جاء القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تسويتها، بإجراءات مغايرة تماما لما كانت عليه في ظل القانون 82-02 حيث يتم إعمال المصالحة التنظيمية بعد فشل المصالحة التعاقدية (الاتفاقية) بين ممثلي العمال و ممثلي هذه المؤسسات، أو في حالة عدم وجود إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية[2]، الجهة المخول لها مهمة المصالحة وفق هذا القانون هو مفتش العمل، وهو كذلك م تنص عليه المادة 2 فقرة 4 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، و هو كذلك الوضع في القانون رقم 23-08 ساري المفعول.

[1] انظر المواد 19 إلى 36 من القانون 82-02، المؤرخ في 13 فيفري 1982، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر عدد 07 الصادر بتاريخ 16-02-1882.

[2] قوريش بن شرقي، مرجع سابق، ص 120

وتعتبر المصالحة القانونية إجراء إجباري لتسوية نزاعات العمل الجماعية عند فشل تسويته في إطار إجراءات المصالحة الاتفاقية (الداخلية)، أو عند عدم النص على إجراءاتها في الاتفاقية الجماعية، حيث تنالمادة 4 ف 3 على الآتي:" في حالة عدم وجود إجراءات المصالحة الاتفاقية أو في حالة فشلها، يجب على الأطراف، عندئذ، احترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل"، و كذلك المادة 7 ف2 التي تنص:" وفي حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية، يتعين على الطرف الأكثر استعجالاً عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي تقوم بمباشرة إجراء المصالحة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون".

الفرع الثاني:إجراءات المصالحة

تتم المصالحة بالإجراءات المنصوص عليها في المواد من 8 إلى 13 من القانون 08/23 السابق الذكر، حيث تمنح المادة 8 مفتشية العمل سلطة محاولة المصالحة بين الطرفين حسب الإجراءات التالية:

أولا-إخطار مفتش العمل المختص إقليميا: هو أول إجراء تتفتح به المصالحة القانونية أمام مفتش العمل باعتباره الجهة المختصة قانونا بمباشرة المصالحة ، حيث يقوم الطرف الأكثر استعجالا بإخطار مفتش العمل المختص إقليميا بعد فشل إجراءات المصالحة الداخلية، وهو ما نصت عليه المادة 07/2 من القانون رقم 23-08 [1].

والملاحظ أن القانون لم يحدد وسيلة معينة يمكن بواسطتها إخطار مفتش العمل، مما يعني إمكانية إخطاره بكل الوسائل التي يسمح بها القانون.

[1] تنص المدة 7 ف1: "في حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية، يتعين على الطرف الأكثر استعجالاً عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي تقوم بمباشرة إجراء المصالحة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون".

ثانيا-استدعاء أطراف النزاع: يتوجب على مفتش العمل المخطر بالنزاع أن يباشر إجراء المصالحة[1]، حيث يقوم باستدعاء أطراف النزاع، وهم المستخدم، من جهة، و ممثلي العمال سواء الممثلين النقابيين أو الممثلين المنتخبين، من جهة ثانية، إلى الجلسة الأولى للمصالحة التي يجب أن تنعقد في أجل 8لايتعدى الثمانية (8) أيام عمل الموالية للإخطار، وذلك بقصد تسجيل موقف كل طرف في كل المسائل المتنازع عليها وهو ما جاءت به المادة 2/08 من نفس القانون التي تنص على أنه:" ويستدعي طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى الجلسة الأولى للمصالحة التي يجب أن تنعقد في أجل لا يتعدى الثمانية أيام الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل المسائل المتنازع عليها"[(2)].

والملاحظ ان مهلة الثمانية أيام عمل هي مهلة أطول من مهلة الأربعة أيام (4) التي كانت مقررة بالقانون الملغى 90-02 وغاية المشرع من وراء ذلك هي إعطاء فرصة للأطراف لتحضير أنفسهم ولمفتش العمل كذلك من أجل التوصل إلى تسوية ودية للنزاع.

أ-حضور جلسات المصالحة: تتميز المصالحة أمام مفتش العمل بالطابع الوجاهي، حيث تقتضي حضور الأطراف إلى جلسات ولقاءات المصالحة التي يحددها مفتش العمل وفقا لما ينص عليه القانون. لذلك يتعين على أطراف النزاع حضور جلسات المصالحة وجوبا من أجل التشاور وإيجاد حل للنزاع، وهو ما نصت عليه المادة 1/09 التي تنص على أنه:" يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور وجوبا، لاجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل.

يعين الطرفان، بحرية، ممثليهما المفوضين كتابيا بمطلق الصلاحية للتفاوض وإبرام اتفاق.

غير أنه يمكن مفتش العمل أن يحدد عدد الأشخاص لإجراء المصالحة".

[1] المادة 8 ف1 من القانون رقم 23-08.

[2] راجع المادة 02/08 المرجع السابق الذكر.

يتضح أن عدد جلسات المصالحة غير محدد، بشرط أن تنتهي في مدة أقصاها خمسة عشر (15) يوم عمل من تاريخ أول جلسة[1]، وأن تفويض أطراف النزاع لممثليهم في عملية التفاوض يكون بكل حرية، بشرط أن يكون التفويض كتابي، ويعطيهم مطلق الصلاحية في التفاوض بشأن حلّ النزاع و إبرام الاتفاق المتوصل إليه. وهو ما يدلّ على تشجيع المشرع لمبدأ حرية التفاوض وعلى عدم منح مفتش العمل صلاحية التدخل في المفاوضات التي تتم في شكل لجنة متساوية الأعضاء تتكون من ممثلين يختارهم الأطراف المعنيين، بكل استقلالية عن إدارة تفتيش العمل التي يتمثل دورها في التوجيه والمساعدة على التفاوض عند الاقتضاء، حيث يمكنه فقط تحديد عدد ممثلي الأطراف في التفاوض، مع مراعاة التساوي في التمثيل.

ب-حالة عدم حضور جلسات المصالحة: في حالة عدم حضور أحد طرفي النزاع جلسة المصالحة الأولى، تعقد جلسة ثانية ويستدعيه فيها، وذلك في أجل لا يتجاوز 72 ساعة وذلك حسب نص المادة 09 فقرة 4 من القانون 08/23التي تنص:" وعندما لا يمثل أحد الطرفين، يستدعيهما مفتش العمل من جديد في أجل لا يتجاوز إثنتين وسبعين (72) ساعة".

وفي حالة عدم الحضور في أجل 72 ساعة بعد الاستدعاء الثاني، يحرر مفتش العمل "محضر مخالفة" و "محضر غياب" الذي يُعد معاينة لعدم المصالحة، و ذلك وفقا لما جاء في نص المادة 10 كما يلي:" يحرّر مفتش العمل محضر مخالفة ومحضراً بالغياب، الذي يعد معاينة لعدم المصالحة، إذا لم يستجب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني عند انقضاء الأجل المنصوص عليه في المادة 9 أعلاه".

ويجب الإشارة إلى أن تحرير محضر مخالفة ومحضر الغياب يعتبر من التدابير المستحدثة التي لم ينص عليها القانون الملغى رقم 90-02، بحث يتضح من النص أن تحرير محضر المخالفة هو بمثابة إجراء يسمح بتوقيع عقوبة الغرامة المالية من عشرين ألف دينار

[1] 11 من القانون رقم 23-08

(20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج) يتحملها كل طرف في النزاع الجماعي للعمل تغيب دون سبب شرعي عن جلسات واجتماعات المصالحة[1].

أما محضر الغياب فهو إثبات لعدم المصالحة ويسمح بتحرير محضر عدم المصالحة، وفقا لنص المادة 09 من نفس القانون.

ثالثا-مباشرة مفتش العمل التحقيقات الضرورية: يمكن أن يقوم مفتش العمل ببعض التحقيقات التي يراها مناسبة، لدى المستخدم والمنظمات النقابية للعمال والتي قد تساعده في حل النزاع، كما له الحق في أن يطلب جميع الوثائق والمعلومات التي تساعد في إجراء المصالحة، وهو ما نصّت عليه المادة 8 فقرة 3 و4 كما يلي: "ويمكنه أن يباشر تحقيقاً لدى المستخدم والمنظمة النقابية للعمال، وأن يطلب من الأطراف جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة المحاسبية أو المالية أو الإحصائية أو الإدارية التي يمكن أن تساعده في إجراء المصالحة.

يتعين على طرفي النزاع الجماعي توفير التسهيلات الضرورية لمفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع، لأداء مهمته".

تعتبر مهمة التحقيق المخولة لمفتش العمل في مجال تسوية نزاعات الجماعية العمل من الصلاحيات المستحدثة بموجب القانون رقم 23-08، والتي لم ينص عليها في القانون الملغى رقم 90-02، ويهدف المشرع من وراء ذلك إلى إعطاء مفتش العمل الدور الإيجابي في تسوية النزاع، من خلال قيامه بالتحقيقات الضرورية التي تساعد على التوصل إلى حلول تنهي النزاع وتحقق السلم الاجتماعي في المؤسسة أو على مستوى أعلى، وعدم الاكتفاء بدور المشرف أو المراقب لسير جلسات المصالحة.

[1] المادة 80 من القانون رقم 23-08 تنص:" يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار 20.000 دج إلى خمسين ألف دينار 50.000 دج يتحملها كل طرف في نزاع جماعي للعمل تغيب دون سبب شرعي عن جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم المنظمة طبقا لأحكام هذا القانون".

ويجب الإشارة إلى أن تكليف مفتش العمل بمهمة التحقيق، بمناسبة نزاعات العمل الجماعية، هي تكملة لصلاحياته في مجال الرقابة على تطبيق تشريع وتنظيم العمل المنصوص عليها في القانون رقم 90- 03 المتعلق بمفتشية العمل[1].

ونظرا للأهمية التي يوليها المشرع لصلاحيات التحقيق التي يقوم بها مفتش العمل، فإنه تعتبر بمثابة جنحة معاقب عليها وفقا لقانون العقوبات، وكذلك وفقا للقانون رقم 82-08[2].

كما أن واجب تسهيل مهمة مفتش العمل خاصة إذا تعلق الأمر بتقديم معلومات ووثائق ضرورية للوصول إلى حلّ الخلاف، يسمح لمفتش العمل باتخاذ الإجراءات التي يخولها له القانون في حالة الامتناع عن تمكينه منها و منها تحرير الملاحظات الكتابية والإعذارات و محاضر المخالفات[3]، كما أن المخالفة هذه تدخل ضمن جرائم عرقلة مهام مفتش العمل التي يعاقب عليها القانون بالغرامة المالية والحبس في نص المادة 24 القانون رقم 90-03 المتعلق بتفتيش العمل، وذلك عند مباشرته لمهامه في مجال التحقيق والرقابة والفحص المنصوص عليها في المادة 6 من نفس القانون.

الفرع الثالث:نتائج المصالحة

أولا- حالة نجاح المصالحة: تنتهي المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل من تاريخ الجلسة الأولى بتحرير مفتش العمل محضر مصالحة أو محضر عدم مصالحة، وعليه تنتهي جلسات المصالحة بالنجاح أو بالفشل، كما يلي: "عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل ابتداء من تاريخ الجلسة

[1] قانون رقم 90-03، مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل ، ج ر عدد 06 لسنة 1990.

[2] المادة 81 من القانون رقم 23- 08 تنص: " دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يعاقب بالحبس من ثلاثة 3 أشهر إلى ستة 6 أشهر و بغرامة من خمسين ألف دينار 50.000 دج إلى مائة ألف دينار 100.000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يرفض تقديم وثائق إلى القائمين بالمصالحة والوسطاء والمحكمين المنصوص عليهم في أحكام هذا القانون، أو يزودهم بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو يمارس مناورة أو احتيالا بهدف الضغط عليهم بغية توجيه توصياتهم أو قراراتهم" .

[3] انظر المادة 7 من القانون رقم 90-03، مرجع سابق.

الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدوّن المسائل التي يستمر النزاع الجماعي للعمل قائما في شأنها، إن وجدت.

تصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودع الطرف الأكثر استعجالاً محضر المصالحة لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا[1]

أ- **تحرير محضر مصالحة:** وعليه ينتهي نجاح المصالحة بتحرير مفتش العمل "محضر المصالحة"، يدون فيه المسائل المتفق عليها و يوقعه الأطراف، و يكون نافذا من تاريخ إيداعه لدى المحكمة المختصة إقليميا، فهو يخضع لما تخضع له الاتفاقية من إيداع و تسجيل.

وتحرير محضر الصلح و محضر عدم الصلح هو من اختصاص مفتش العمل وفقا لنص المادة 13 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل

إن التوصل إلى حل للنزاع بصفة كلية، يعدبمثابة تتويج لتشاور وتفاوض الأطراف سواء في إطار لجنة المصالحة الاتفاقية، أو بواسطة مفتش العمل نتيجة التنازلات التي يستوجب على كل طرف تقديمها، فإن هذا الاتفاق عبارة عن اتفاق يلحق بالاتفاقية السابقة[2]، حيث بعد دراسة أسباب الخلاف، وبعد التنازلات التي يقدمها كل طرف، يمكن التوصل إلى حلّ يوافق عليه الطرفان، يحرر مفتش العمل "محضر مصالحة " يوقعه طرفا النزاع الجماعي، يدون فيه المسائل التي حصل بشأنها الاتفاق، هذا الاتفاق الذي يصبح نافذا وملزما للطرفين من تاريخ إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، من قبل الطرف الأكثر استعجالا.

ب- **تنفيذ اتفاق المصالحة:** إن الاتفاق المتوصل إليه عن طريق المصالحة سواء كانت اتفاقية أو قانونية ، إنما هو اتفاق (اتفاق) جديد، يُلحق بالاتفاقية الجماعية للعمل السابقة، بحيث يعدل أو يكمل أحد بنودها، سواء تعلق الأمر بأحد الحقوق أوالالتزامات أوتعلق الأمر بتفسير معين

[1] انظر المادة 11 من القانون رقم 23-08، مرجع سابق.

[2] أحمية سليمان، آليات تسوية ...مرجع سابق، ص 101.

لأحد بنودها أو أحكامها، ويخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية الجماعية، لا سيما شرط التسجيل والإيداع والإشهار، وقد أبان المشرع صراحة، أن المسائل التي اتفق عليها الطرفان تصبح نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا[1].

ج- الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة: لم ينظم المشرع مسألة امتناع أحد الطرفين عن تنفيذ الاتفاق المتوصل إليه عن طريق المصالحة في القانون الملغى رقم 90-02، كما فعل بشأن اتفاقات المصالحة الخاصة بنزاعات العمل الفردية حيث أحاطه بضمانات قضائية لتنفيذه[2]، و نفس الأمر في القانون رقم 23-08، باستثناء نصه على عقوبة الغرامة ضد المستخدم أو ممثلي العمال او أي شخص آخر لا ينفذ عمدا مضمون اتفاق المصالحة[3]

إن عدم تنظيم المشرع مسألة الامتناع عن تنفيذ الاتفاق الجماعي المتوصل إليه في إطار المصالحة يفهم منه أنه يخضع لأحكام تنفيذ الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية و القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، والمتعلقة باختصاص القضاء بمنازعات تنفيذ ها، حيث باعتباره اتفاقا من الاتفاقات الجماعية فهو من المسائل التي تندرج ضمن اختصاص القضاء، و تحديدا القضاء الاجتماعي، حيث تنص المادة 500 فقرة 7 التي تنص: " يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الأتية : ... المنازعات المتعلقة بالاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل"، و كذلك قانون 90-04[4] المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية و تحديدا المادة 22 التي صنفت الأحكام الصادرة

[1] الصديق ريكلي، المصالحة كطريق أساسية لتسوية منازعات العمل الجماعية وديا طبقا للقانون 90-02 لسنة 1990، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 34، العدد 1، جوان 2023، ص 280.

[2] الصديق ريكلي، نفس المرجع، ص 280

[3] تنص المادة 83 من القانون رقم 23-08:" يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار 20.000 دج إلى خمسين ألف دينار 50.000 دج المستخدم و ممثلو العمال أو أي شخص آخر لا ينفذ عمدا أحكام اتفاقات المصالحة أو الوساطة وقرارات التحكيم الحائزة على القوة التنفيذية".

[4] القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

عن المحكمة الاجتماعية بشأن الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية ضمن الأحكام المشمولة بالنفاذ المعجل بقوة القانون.

فضلا عن ذلك يعطي القانون، في حالة الامتناع عن التنفيذ، الحق في رفع دعوى استعجالية إلى رئيس القسم الاستعجالي، حسب المادة 508 فقرة 2 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص:" يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي في الحالتين الآتيتين:...-حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل، يكون فيه ممثلو العمال طرفا، وواحد أو أكثر من أصحاب العمل".

ثانيا-حالة فشل المصالحة: في حالة فشل إجراء المصالحة في النزاع الجماعي للعمل كله أو بعضه يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة.

يتم إرسال محضر الغياب أو محضر عدم المصالحة في حالة الفشل الكلي أو الجزئي لإجراءات المصالحة بأي وسيلة قانونية إلى طرفي النزاع وإلى الوالي المختص إقليمياً والوزير المكلف بالعمل[1].

وتبعا لذلك يتوجب على أطراف النزاع اللجوء إلى الوساطة باعتبارها إجراء إجباري يلي فشل إجراء المصالحة الكلي أو الجزئي[2].

وإجراء التبليغ إلى الوالي والوزير بخصوص نزاعات العمل الجماعية في المؤسسات الاقتصادية، هو تدبير جديد جاء به القانون 23-08، حيث لم يكن منصوصا عليه في القانون رقم 90-02، خاصة منذ إلغاء الوصاية على المؤسسات العمومية الاقتصادية. ولعل الغاية من ذلك هو السماح للسلطة العمومية ، باعتبارها هيئات ضبط إداري، بالتأكد من عدم تأثير استمرار النزاع الجماعي على المصلحة العامة واستمرارية سير المرافق العمومية الأساسية، خصوصا وأن نصّ المادة 13 ينص على إمكانية طلب الوزير المكلف بالعمل إجراء محاولة

[1] انظر المادة 12 من القانون رقم 23-08.

[2] تنص المادة 14 من القانون رقم 23-08 : " **المادة 14**: في حالة عدم المصالحة الكلية أو الجزئية يعرض النزاع الجماعي للعمل وجوباً على إجراء الوساطة في أجل الخمسة عشر 15 يوم عمل التي تلي تاريخ محضر الغياب أو عدم المصالحة، ..."

مصالحة ثانية بين الأطراف إذا كان النزاع الجماعي للعمل يتجاوز نطاق المؤسسة و يؤثر على خدمة أساسية. وذلك بناءا على طلب من وزير القطاع المعني،

ثالثا-حالة النزاع الذي يتجاوز نطاق المؤسسة ويؤثر على خدمة أساسية: حسب نص المادة 13 من القانون رقم 23-08 عندما يتجاوز النزاع الجماعي للعمل نطاق المؤسسة ويؤثر على خدمة أساسية، يمكن وزير القطاع المعني، في أجل لا يتجاوز ثمانية (8) أيام عمل من تاريخ محضر عدم المصالحة، إخطار الوزير المكلف بالعمل، الذي يمكنه تكليف مفتش العمل بإجراء مصالحة ثانية حول جميع مسائل النزاع أو بعضها.

تستأنف إجراءات المصالحة، في التاريخ الذي حدده مفتش العمل لإجراء المصالحة الثانية، بعد أخذ رأي طرفي النزاع الجماعي للعمل.

يجب أن ينتهي إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة الأولى أعلاه في الخمسة (5) أيام عمل التي تلي استلام طلب وزير القطاع المعني، ما لم يتفق الطرفان على تمديد هذا الأجل.

وما يمكن قوله بشأن هذه المصالحة الثانية ومن خلال النص أعلاه هو أنها مصالحة تتعلق بحالة النزاع الجماعي لعمل الذي يتجاوز نطاق المؤسسة عندما يعني عدة مؤسسات أو يكون له انعكاسات بالغة على مرفق عمومي أساسي أو قطاع نشاط أساسي للاقتصاد.

إخطار وزير العمل بضرورة إجراء مصالحة ثانية يكون بقرار يتخذه وزير القطاع المعني (كوزير النقل بالسكك الحديدية مثلا). ويتمثل دور وزير المكلف بالعمل في تكليف مفتش العمل بإجراء مصالحة ثانية. بحيث تكون العودة للمصالحة، في هذه الحالة، متوقفة على تقدير الوزير المعني لوجود ضرورات تقتضي الحفاظ على استمرارية سير المرفق العمومي والخدمات الأساسية، من خلال محاولة ثانية لتسوية النزاع بالطرق السلمية.

أما بالنسبة لسير إجراءاتها فهي ذاتها بالنسبة للمصالحة الأولى، حيث تتم بحضور أطراف النزاع المعنيين بعد استدعاءهم من مفتش العمل، وتنتهي بتحرير محضر مصالحة أو محضر عدم مصالحة، وفي هذه الحالة يكون الأطراف ملزمين بإجراء تسوية النزاع عن طريق الوساطة.

وما يمكن استنتاجه من هذا الإجراء الجديد المتمثل في المصالحة الثانية هو رغبة المشرع التأكيد على أهمية السهر تفادي تأثير نزاعات العمل الجماعية على مبدأ سير المرافق العمومية الأساسية سواء بالنسبة للمواطن أو الاقتصاد الوطني، عن طريق إشراك الهيئات الوصية في عملية تسوية نزاعات العمل الجماعية التي تعني المؤسسات العمومية الاقتصادية.

رابعا-حالة تعلق النزاع بتطبيق القانون أو التنظيم أو الاتفاقية الجماعية: حسب المادة 8 فقرة 5 من القانون رقم 23-08:"إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعدم تطبيق أحكام قانونية أو تنظيمية أو عدم تنفيذ التزامات متعاقد عليها ناشئة عن اتفاقيات أو اتفاقات جماعية للعمل، يسهر مفتش العمل على تطبيق هذا الالتزام طبقا للمهام والصلاحيات المخولة له بموجب القانون.

وبالرجوع إلى القانون رقم 90-03 المتعلق بتفتيش العمل يملك مفتش العمل وسائل الردع اللازمة في حالة معاينة مخالفات القانون أو التنظيم الخاصين بتشريع العمل من طرف المستخدم تتمثل في تحرير الملاحظات والإعذارات ومحاضر المخالفات[1]، وحتى إخطار الجهات القضائية المختصة في حالة الخرق السافر للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات وذلك بعد إعذار المستخدم بالإلتزام و انقضاء أجل ثمانية أيام (8) من تاريخ الإعذار[2]، وهو يسري كذلك عند مخالفة ما تنص عليه الاتفاقيات الجماعية، حيث تعتبر مخالفتها من مخالفات التشريع[3].

ومعنى ذلك أنه إذا ظهر خلال اجتماع المصالحة أن النزاع ذو طابع قانوني[4] بالنظر إلى موضوعه المتمثل في مطالبة ممثلي العمال المنتخبين أو النقابيين بتطبيق أو تفسير الأحكام

[1] انظر المادة 7 من القانون رقم 90-03، مرجع سابق.

[2] انظر المادة 12 من نفس القانون.

[3] انظر المادة 153 من القانون 90-11.

[4] هناك نوع آخر من نزاعات العمل الجماعية و هو النزاع ذو الطابع الاقتصادي الذي موضوعه مطالب تخص الشروط و الظروف العامة للعمل و ليس المطالبة بتطبيق او تفسير القانون أو الاتفاقيات الجماعية ، بل تغيير و تعديل النظام أو القانون القائم وتعويضه بآخر يستجيب لمطالب العمال، مثل المطالبة برفع الحد الأدنى للأجور، أو تخفيض ساعات العمل...وهي

القانونية أو التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل (كالمطالبة بتطبيق الأحكام المتعلقة بالمدة القانونية للعمل أو المتعلقة بالأمن في أماكن العمل...وغيرها من الأحكام التي يتضمنها تشريع وتنظيم العمل)، أو بتنفيذ الإلتزامت المتضمنة في الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية بسبب عدم احترام المؤسسة المستخدمة لبنودها[1]، فإنه يخطر به القضاء الاجتماعي باعتباره مختصا بالفصل فيه.

وهذا النوع من النزاعات القانونية يمكن للأطراف رفع الدعوى بشأنها مباشرة إلى القضاء الاجتماعي، باعتبار الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية من التصرفات القانونية التي ينطبق عليها وصف العقد (الجماعي) بأركانه و شروطه. حيث تنص المادة 22 فقرة 2 من القانون رقم 90-04 م،ت،ن،ف،ع: " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:

-تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل".

كما جعل نص المادة 500 من ق.إ.م.إ المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل من الاختصاص المانع للقسم الاجتماعي. وهو كذلك ما تنص عليه المادة 508 من نفس القانون: "يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري على رئيس القسم الاجتماعي في الحالتين الآتيتين: ...- حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل، يكون فيه ممثلو العمال طرفا، وواحد أو أكثر من أصحاب العمل."

كما تنص المادة 128 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل:" يجوز للأشخاص الذين تربطهم اتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية المذكورة

مطالب في أغلب الأحوال تتجاوز إمكانيات المؤسسة المستخدمة، ما يقتضي تسوية النزاع الخاص بها عن طريق التفاوض والتشاور بين ممثلي العمال و المؤسسة المستخدمة المستخدم، أو عن طريق المصالحة أو الوساطة أو التحكيم، انظر: قوريش بن شرقي، مرجع سابق، ص 114.

[1] نفس المرجع، ص 114.

أعلاه". كما تنص المادة 129 من نفس القانون:" يمكن للتنظيمات النقابية، أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها، كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها".

المطلب الثاني

الوساطة كوسيلة إجبارية لتسوية نزاعات العمل الجماعية

تشكل الوساطة إحدى السبل الودية الإجبارية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، وذلك من خلال احتكام الأطراف المتنازعة إلى شخص من الأغيار وهو الوسيط، وعرض نزاعهم بكل ملابساته عليه قصد إيجاد الحل المناسب الذي يقترحه في شكل توصيات فنظرا للدور المهم المنوط بهذا الوسيط في مساعدة طرفي النزاع الجماعي للعمل في حسم الخلاف القائم بالتقريب في وجهات النظر والعمل على إيجاد صيغة توافقية بينهما.

وقد أخذ المشرع الجزائري بالوساطة كآلية للتسوية الودية لأول مرة بصدور القانون رقم 90-02، مهما كانت طبيعة النزاع وقطاع النشاط[1]. غير أنه بصدور القانون رقم23-08 اتخذ المشرع موقفا إيجابيا في تنظيمه المحكم والشامل لجميع الجوانب الموضوعية والإجرائية للوساطة مقارنة بالقانون رقم 90-02 الملغى.

الفرع الأول: مفهوم الوساطة:

جعل المشرع الجزائري الوساطة -إلى جانب كل من المصالحة والتحكيم- إجراء إجباري يتم اللجوء إليه وجوبا لحل النزاعات الجماعية للعمل بعد فشل الإجراءات الوقائية[2]. لهذا نجده قد أرسى نظاما قانونيا مفصلا لهذا الطريق البديل ضمن أحكام القانون رقم 23-08.

---

[1] واضح رشيد، مرجع سابق، ص 102.

[2] المادة 6: تخضع وجوباً النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة، سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية لإجراءات المصالحة والوساطة، واحتمالاً للتحكيم، ضمن الأشكال والشروط المحددة بموجب هذا القانون.

وذلك بعدما كانت اختيارية في القانون الملغى رقم 90-02

أولا-تعريف الوساطة وخصائصها

أ-تعريف الوساطة: أعطي لأسلوب الوساطة في مجال تسوية نزاعات العمل الجماعية عدة تعريفات من طرف الفقه، كما تدخل المشرع بتعريفها كذلك.

1-التعريف الفقهي للوساطة: يقصد بالوساطة احتكام الأطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف، والملابسات التي تحيط به، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل او الحلول المناسبة له، على ان تقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات او توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها، ذلك أن الوسيط ليس له أية سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع[1].

وتعرف بأنها: "سعي شخص يسمى الوسيط إلى تسوية النزاع بين أطرافه بناء على طلبهم"، و بأنها: "وسيلة لحل النزاعات من خلال تدخل شخص ثالث نزيه وحيادي ومستقل يزيل الخلاف القائم، وذلك باقتراح حلول عملية ومنطقية تقرب من وجهات نظر المتنازعين بهدف إيجاد صيغة توافقية، وبدون أن يفرض عليهم حلا أو يصدر قرارا ملزما"[2].

وعرفها البعض أنها:" تعني قيام الوسيط بسلسلة من المهام والتي تتضمن أولا سعيه لتقريب وجهة نظر الأطراف المتنازعة، فإن تعذر عليه ذلك، يقدم توصياته لتسوية النزاع، إن قبلها الأطراف صارت اتفاقية جماعية"[3]

2-التعريف التشريعي للوساطة: لم تعرف التشريعات الصادرة قبل 1990 نظام الوساطة، بحيث اكتفى القانون الأساسي العام للعمال رقم 78-12 بالنص على المصالحة و التحكيم، وهو نفس الأمر في القانون رقم 82-05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها الذي لم يعرف نظام الوساطة، و بصدور القانون 90-02 عرف الوساطة في المادة 10 منه

[1] أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل...، مرجع سابق، ص 102.

[2] يوسف عبد الهادي الإكيابي، "الوسائل البديلة لتسوية النزاعات -دراسة في أحكام الوساطة"، القانونية، جامعة البحرين، يونيو 2017، ص 106 103-123.

[3] أحمد حسن البرعي، الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2003، 988.

كما يلي:" إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه".

أما الوساطة في المادة الرابعة (4) فقرة (2) من القانون رقم 23-08 فهي: "إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى "الوسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي".

ب-خصائص الوساطة: ما يميز أحكام الوساطة في تسوية نزاعات العمل الجماعية ما يلي:

- ذات طابع تشريعي وتنظيمي، ولم يُشر في نص المادة 120 من القانون رقم 90-11 م،ع،ع إلى أنها من بين مواضيع الاتفاقية الجماعية[1]، كما هو الشأن بالنسبة للمصالحة.

-غير محدودة النطاق من الموضوع: أباح المشرع لجزائري لأطراف النزاع اللجوء إلى الوساطة في كافة النزاعات المتعلقة بالشروط العامة للتشغيل والعلاقات المهنية والاجتماعية، عكس ما هو معمول به لدى بعض التشريعات التي حددت موضوع الوساطة في النزاعات المتعلقة بمراجعة أو تعديل الاتفاقيات الجماعية[2]

- آلية تسوية إجبارية وليست اختيارية، ذلك أن اللجوء إلى الوساطة غير متوقف على رغبة أو إرادة الأطراف ، ومع ذلك نتائجها غير ملزمة للأطراف إلا في حالة قبولها.

- كما تتسم الوساطة بالخصوصية(السرية) و مرونة الإجراءات، و تقليل المصاريف والوقت.

-وسيلة تسوية خارجية تفيد خروج النزاع عن إطار المؤسسة، و تدخل طرف أجنبي عنها من غير أطراف النزاع مهمته محاولة اقتراح حل أو حلول للنزاع[3].

---

[1] سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل و الضمان الاجتماعي، دار هومة، الجزائر، ص 191.

[2] الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 217.

[3] قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2011، ص 36

- إجراء لاحق لإجراء المصالحة، بحيث تعتبر ثاني طريقة ودية للتسوية تأتي بعد الفشل في حل النزاع عن طريق المصالحة سواء الاتفاقية أو القانونية[1].

ثانيا- مفهوم الوسيط: يعد الوسيط المحور الأساسي لهذا الطريق البديل التسوية النزاعات فنجاح أو فشل عملية الوساطة وفعاليتها في فض الخلافات القائمة مرهون بشخصية الوسيط، وبطريقته في تسيير إجراءات الوساطة بنوع من الاحترافية والخبرة. لهذا كان يجب تحديد إطار قانوني واضح المعالم سواء من حيث الشروط الواجب توافرها فيمن يرغب بأداء مهام الوساطة،

أ-تعريف الوسيط: و بالرغم من أهمية دور الوسيط في تسوية نزاعات العمل الجماعية إلا أنه لم يحض بتعريف تشريعي سواءالقانون رقم 23-08 أو في المرسوم التنفيذي 23-363 الذي يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكنا كيفيات تعيينهم وأتعامهم [2].

غير أنه يمكن تعريف الوسيط في القانون كما يلي:" هو شخص ثالث محايد، يتولى مهمة مساعدة أطراف النزاع على التوصل إلى حل ودي لتسوية خلافاتهم، ويساعد الأطراف على التواصل وتبادل وجهات النظر بهدف الوصول إلى اتفاق يرضي جميع الأطراف، دون ان يكون له سلطة إصدار قرار ملزم".

ب-الشروط المطلوبة في الوسيط: حددت المادة 39 من القانون رقم 23-08 والمادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 جملة من المتطلبات التي يجب توفرها فيمن يرغب في القيام بمهمة الوساطة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، والتي يمكن تعدادها في النقاط

[1] مسيكة محمد صغير، بركات رياض، الإطار القانوني لممارسة الوساطة كآلية مستحدثة للتسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية في الجزائر، مجلة الباحث الأكاديمي في العلوم القانونية والسياسية، المجلد الخامس، العدد التاسع، سبتمبر 2022، ص 71.

[2] مرسوم تنفيذي رقم 23-363، مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكنا كيفيات تعيينهم وأتعامهم، ج و عدد 67 الصادر بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

التالية: التمتع بالجنسية الجزائرية، التحلي بالاستقامة والنزاهة، التمتع بسلطة معنوية، الكفاءة والخبرة[1]، الحياد والاستقلالية[2].

ج- اكتساب صفة الوسيط: لاكتساب صفة الوسيط المؤهل لتسوية نزاعات العمل الجماعية لا بد من المرور عبر الإجراءات التالية:

أ- الترشح للتسجيل ضمن قائمة الوسطاء: يتعين على كل شخص يتوفر فيه الشروط المذكورة أعلاه، ويرغب في القيد ضمن قائمة الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل القيام بما يلي: تقديم طلب الترشح للتسجيل ضمن قائمة الوسطاء؛ إرفاق طلب الترشح بملف يشمل على الوثائق التالية: شهادة تثبت مؤهلات المترشح؛ شهادة تثبت خبرة المترشح؛ تعهد كتابي قبل تأدية المهام بالتحلي بالاستقلالية والحياد تجاه طرفي النزاع، وكذا احترام مبادئ الموضوعية والإنصاف والعدالة[3].

ب- إرسال الملف إلى الجهة المعنية (الوزير المكلف بالعمل): تتمثل الجهة المكلفة بتلقي ملفات الترشح للقيد في قائمة الوسطاء في الوزارة المكلفة بالعمل، ليتم دراسته والتأكد من مطابقته للشروط المطلوبة ثم يتم عرضه على الوزير المكلف بالعمل لاتخاذ قرار التعيين[4].

ج- وضع قائمة الوسطاء المقبولين: يتم ضبط قائمة نهائية للمترشحين المقبولين بموجب قرار يتخذه الوزير المكلف بالعمل بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني. وتبلغ هذه القائمة إلى كل من أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة

---

[1] ويقصد بالكفاءة و الخبرة يتم اختيار الوسيط من بين الشخصيات المعترف بكفاءتها في المجال القانوني والاقتصادي والاجتماعي. كما تؤكد على نفس الفكرة المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، التي أشارت إلى أن إثبات الخبرة يتحقق من خلال حيازة الراغب في ممارسة مهمة الوساطة شهادة جامعية وممارسة ميدانية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية لا تقل عن خمس سنوات، أما بالنسبة للكفاءة فيتم إثباتها بتلقي تكوين خاص بتسوية النزاعات الجماعية للعمل أو من خلال ممارسة ميدانية لتسوية هذه الطائفة النزاعات.

[2] نصت على هذين الشرطين المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، بل أكثر من ذلك فذات المادة تلزم كل مترشح يرغب بالتسجيل في قائمة الوسطاء بالتعهد كتابيا وفق نموذج تعدّه الوزارة المكلفة بالعمل بتحليه بهاتين الصفتين.

[3] المادة 14 و 15 من المرسوم التنفيذي نفسه.

[4] المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، مرجع سابق.

بالوظيفة العامة والولاة ورؤساء المجالس الشعبية البلدية وكذا المفتشيات الولائية للعمل، ويمكن أن تكون هذه القائمة محلا للتحيين وفقا لنفس أشكال وضعها[1].

ولا يشرع الوسيط في مباشرة مهام الوساطة إلا بعد آداء اليمين في المجلس القضائي المعين في دائرة اختصاصه[2]، ومع ذلك يمتد اختصاص الوسطاء المعينين إلى كامل التراب الوطني، ومدة عهدة الوسطاء تقدر بثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة[3].

الفرع الثاني:إجراءات الوساطة:

تتم الوساطة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وفقا للإجراءات القانونية المحددة في القانون رقم 08-23 والمرسوم التنفيذي رقم 23-363، كما يلي:

أولا-تعيين الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل: يتم اللجوء إلى الوساطة كطريق ودي إجباري لتسوية النزاعات الجماعية للعمل في حالة فشل إجراء المصالحة، حيث تنص المادة 14 من القانون رقم 23-08 على ما يلي: " في حالة عدم المصالحة الكلية أو الجزئية يعرض النزاع الجماعي للعمل وجوباً على إجراء الوساطة في أجل الخمسة عشر (15) يوم عمل التي تلي تاريخ محضر الغياب أو عدم المصالحة، وفي هذه الحالة، يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تعيين وسيط باتفاق مشترك من بين القائمة المذكورة في المادة 38 أدناه".

المبدأ أنه يقوم طرفي النزاع بتعيين الوسيط من بين المسجلين ضمن القائمة المعتمدة من الوزارة المكلفة بالعمل بناء على اتفاق مشترك، من خلال تسميته من ضمن قائمة الوسطاء كما جاء في نص المادة 14 المذكور آنفا، غير أنه في حالة خلاف بين الطرفين حول اختيار

[1] أنظر المادة 38 من القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويته وممارسة حلى الإضراب، مرجع سابق، والمادة 16 و 17 من المرسوم التنفيذي رقم 23 363، المحدد المهام الوسطاء في محال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفيات تعيينهم وأتعابهم، مرجع سابق.

[2] المادة 19 من المرسوم التنفيذي نفسه

[3] المادة 18 من المرسوم التنفيذي نفسه.

الوسيط، وعندما يتعلق الأمر بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 من القانون رقم 23-08[1]، يقوم وزير القطاع الذي ينتمي إليه النشاط الاقتصادي أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، حسب الحالة، بتعيين الوسيط من القائمة ذاتها[2].

إذا تم تعيين الوسيط بإحدى الطرق المذكورة أعلاه، يتولى الوسيط مهمة إدارة الوساطة بما يتمتع به من صلاحيات، وذلك على النحو التالي:

ثانيا - تسليم ملف النزاع للوسيط من قبل مفتشية العمل: بمجرد تعيين الوسيط ، يسلم له ملف النزاع الجماعي مرفق بمحضر عدم المصالحة أو الغياب من قبل مفتشية العمل المختصة إقليميا بهدف مباشرة إجراءات الوساطة[3]، وفي هذه الحالة لا يكون أمامه سوى قبول المهام المنوطة به، وفي حالة تقاعسه في أداءها خلال الآجال المحددة قانون وهي عشرة (10) أيام عمل من تلقيه ملف النزاع يتم استخلافه بوسيط آخر مدرج في قائمة الوسطاء[4].

أ-عقد جلسات الاستماع: يقوم الوسيط بعقد جلسات للاستماع إلى الطرفين من أجل فتح قنوات الحوار والبحث عن أرضية للتوفيق بينهما، وهذه الجلسات قد تكون مشتركة يحضرها كلا من الطرفين أو من يمثلهم أو انفرادية، وفي حالة تعذر ذلك يتم الاستماع إليهما بأية وسيلة متاحة قانونا ويتم تحديد مكان و زمان عقد هذه الجلسات بالتشاور بين الوسيط وطرفي النزاع[5].

ب-إجراء التحقيقات: يتمتع الوسيط بصلاحية إجراء التحقيقات والتحريات اللازمة للاطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العلاقات المهنية وظروف عمل العمال المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل، ويباشر الوسيط إجراءات التحقيق بإحدى الصور التالية:

---

[1] وهي الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرارية المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لاسيما تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية و الصحية والطاقوية.

[2] المادة 15 من القانون نفسه.

[3] المادة 16 فقرة 5 من القانون رقم 23-08

[4] أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، المحدد المهام الوسطاء في محال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفيات تعيينهم وأتعابهم، مرجع سابق. والمادة 17 من القانون رقم 23-08، مرجع سابق.

[5] المادة 5 من المرسوم التنفيذي نفسه.

أ- التحقيق على الوثائق: يمكن للوسيط أن يطلب من طرفي النزاع إفادته بجميع الوثائق والمذكرات مهما كانت طبيعتها سواء المحاسبية أو الاقتصادية أو الإحصائية أو المالية أو الإدارية التي من شأنها أن تساعده في إنجاز مهامه.

ب- التحقيق على الأماكن: يمكن أن يقوم الوسيط بالتنقل إلى أماكن العمل من أجل الاطلاع عن الأوضاع المتعلقة بالهيئة المستخدمة وظروف العمل فيها أو من أجل الاستماع إلى أطراف أخرى، ويلتزم الوسيط قبل إجراء هذه التحقيقات الميدانية الإعلام المسبق لطرفي النزاع[1].

ج- الاستعانة بأي شخص أو جهة: يمكن أن يلجأ الوسيط بصدد أداء مهامه للاستعانة بالخبراء وكذا بأي شخص مؤهل، كما يمكن له طلب مساعدة مفتشية العمل المختصة إقليميا، م 16 فقرة 3 و 5 من القانون رقم 23-08.

ويتعين على الوسيط التقيد بالسر المهني إزاء الغير بالنسبة للمعلومات التي تم إخطاره بها والوقائع التي يكون قد اطلع عليها خلال آداءه لمهمته[2].

ويمكن رد الوسيط، أي استبعاد الوسيط من ملف النزاع الجماعي الذي شرع فيه بأداء مهامه واستخلافه بوسيط آخر مدرج في قائمة الوسطاء، وذلك عند توفر إحدى الحالات التالية: إذا كانت لديه علاقات قرابة أو مصاهرة، إذا كانت له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة، إذا كان طرفا في نزاعات سابقة أو جارية مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل وكذلك إذا لم يشرع في تنفيذ مهمته في الأجال القانونية[3].

ثالثا- تقديم الاقتراحات وتدوين نتائج الوساطة: يعمل الوسيط على مساعدة طرفي النزاع الجماعي على حسم النزاع بالحوار والتوافق، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يفرض

---

[1] المادة 16 من القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويته وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، والمادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، العدد المهام الوسطاء في محال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفيات تعيينهم وأتعابهم، مرجع سابق.

[2] المادة 16 فقرة 4 من القانون رقم 23-08

[3] أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، الذي يحدد مهام الوسطاء في محال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفيات تعيينهم وأتعابهم، مرجع سابق.

عليهم حلا أو قرارا معينا، فهو ليس له مركز القاضي ولا المحكم، لأن مهمته الأساسية هي تقديم الاقتراحات التي توصل إليها من خلال جلسات الاستماع والتحريات التي أجراها[1].

ويقدم الوسيط اقتراحاته مكتوبة في شكل توصيات معللة، يتم إرسالها إلى طرفي النزاع، وذلك في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل، تسري من تاريخ استلامه ملف النزاع المرسل إليه من مفتشية العمل المختصة إقليميا، مع إمكانية تمديد هذا الأجل ثمانية(8) أيام عمل على الأكثر بموافقة الطرفين. كما يقوم الوسيط أيضا بإرسال اقتراحاته كتابيا إلى مفتشية العمل المختصة إقليما[2].

رابعا- قبول اقتراحات الوسيط: يلتزم طرفي النزاع خلال ثمانية (8) أيام عمل تسري من تاريخ استلام اقتراحات الوسيط، بتبليغ الوسيط بأية وسيلة قانونية مع إشعار بالاستلام، بقبول اقتراحاته، أو عند الاقتضاء، برفضها، على أن يتم إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا بذلك.، وفي حالة انقضاء هذه الآجال دون رد منهما فهذا دليل على الرفض[3].

وفي الحالة التي يتفق فيها طرفي النزاع على اقتراحات الوسيط، أي قبولها، يحرر هذا الأخير اتفاق جماعي للعمل، يوقع عليه طرفي النزاع اللذان يلتزمان بتنفيذه في الآجال والشروط المتفق عليها بينهما، بعد إيداعه من الطرف الأكثر استعجالا لدى مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة المختصتين إقليميا[4].

ويرسل الوسيط خلال ثمان وأربعين (48) ساعة إلى الوزير المكلف بالعمل وإلى وزير القطاع المعني وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا تقريرا مفصلا يدون فيه نتائج مهمته[5]

[1] مخلوف باهية، المركز القانوني للوسيط في تسوية النزاعات الجماعية للعمل ، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 9، العدد 1، 2024، ص 325.

[2] المادة 17 من القانون نفسه، والمادة 7 من المرسوم التنفيذي نفسه.

[3] المادة 18 فقرة 1 و2 من القانون 23-08

[4] المادة 18 ف 3 من القانون نفسه، والمادة 8 من المرسوم التنفيذي نفسه.

[5] المادة 19 من القانون رقم 23-08.

يفهم أن نجاح الوساطة يتحقق عند القبول الصريح لاقتراحات الوسيط من قبل طرفي النزاع، وأن رفض أحدهما يعني فشل الوساطة، وكذلك عند عدم الرد من الطرفين. ومع ذلك لم ينظم القانون مسألة رفض أحد الطرفين فقط أو عدم رده، وفي حالة فشل إجراء الوساطة، يمكن طرفي النزاع الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون[1] .

وتأكيدا للطابع الإلزامي للوساطة والاتفاق المتوصل إليه في إطار الوساطة فرض المشرع جزاءات تتروح بين الغرامة المالية والحبس، ضد كام ن يتغيب عن جلسات الوساطة دون سبب شرعي ومن يرفض تقديم الوثائق للوسطاء أو يزودهم بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو يمارس مناورة أو احتيالا بهدف توجيه توصياتهم أو يخالف عمدا الاحكام المتعلقة بإجراءاتها أو لا ينفذ عمدا الاتفاقات المتوصل إليها في إطار الوساطة[2].

الفرع الثالث: إلتزامات و حقوق الوسيط المتعلقة بمهمة الوساطة:

يقع على عاتق الوسيط أثناء مباشرته لمهام الوساطة مجموعة من الالتزامات، وفي المقابل يستفيد من جملة من الحقوق:

أولا- إلتزامات الوسيط: تتلخص أبرز التزامات الوسيط المتعلقة بمهمة الوساطة فيما يلي:

أ- الموضوعية و الإنصاف و العدالة، التزام بالحياد والاستقلالية والنزاهة: حيث يلتزم عليه قبل البدء في أداء مهمة الوساطة تحرير تعهد كتابي يقر فيه بتحليه بهذه الأخلاقيات وفق النموذج المعد من الوزارة المكلفة بالعمل[3].

ب- الالتزام بالسر المهني إزاء الغير: يلتزم الوسيط بالامتناع عن الإدلاء بالمعلومات والوثائق و الوقائع التي يكون قد إطلاع عليها أثناء أداء مهامه[4].

---

[1] المادة 18 فقرة 4 من القانون 23-08.

[2] المادة 80 إلى 83 من القانون نفسه.

[3] المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، مرجع سابق.

[4] المادة 11 من المرسوم التنفيذي نفسه. والمادة 16 من القانون رقم 23-08.

ج- التزام باحترام آجال الوساطة: يقع على عاتق الوسيط تنفيذ مهمة الوساطة في الأجل ووفق الأوضاع المقررة قانونا[1].

ثانيا-حقوق الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل: يتمتع الوسيط بجملة من الحقوق والتي يمكن ذكرها في النقاط التالية:

أ- حق الوسيط في عدم عزله بدون مبرر شرعي: يمنع على طرفي النزاع الجماعي والجهة التي تولت تعيين الوسيط استبعاده من مهمة الوساطة دون وجود مبرر شرعي،ذلك أن حلات عزل (رد) الوسيط محددة في المادة 12 من المرسم التنفيذي رقم 33-363. أما في حالة إهماله في أداء المهام المنوطة به أو إخلاله بالالتزامات المهنية المترتبة على عاتقه، وفي هذه الحالة الأخير لا يقتصر الجزاء على الاستبعاد من مباشرة إجراءات الوساطة وإنما يتم شطبه من قائمة الوسطاء، حسب المادة 20 من المرسوم نفس.

ب- حق الوسيط في الاتعاب مقابل أداء مهامه: الوساطة لتسوية نزاعات العمل الجماعية ليست عملا تطوعيا، لأن القانون يقر بحق الوسيط في تلقي المقابل المالي نظير مهامه، حيث يتم تحديدها و كيفيات و شروط دفعها بالاتفاق المشترك بين طرفي النزاع والوسيط بناء على عناصر منها مدى تعقيد النزاع، الوقت المخصص للوساطة والمهارات المطلوبة. كما يمكن أن تدفع على أساس ساعي أو يومي أو المهمة بأكملها، وعند نهاية الوساطة يتم دفع هذه الأتعاب بالتساوي بين طرفي النزاع الجماعي ما لم يوجد اتفاق يقضي بخلاف ذلك، أما إذا لم تكن هناك منظمة نقابية تمثيلية للعمال، يدفع المستخدم أتعاب الوسيط[2].

[1] المادة 12 من المرسوم نفسه و 17 من القانون رقم 23-08، مرجع سابق.

[2] المادة 21 و 22 و23 و 24 من المرسوم التنفيذي نفسه.

المبحث الرابع

تسوية نزاع العمل الجماعي عن طريق التحكيم

يعتبر التحكيم وسيلة تسوية اختيارية لنزاعات العمل الجماعية يمكن أن يتفق الأطراف على اللجوء إليه عند فشل المصالحة والوساطة حيث نصت المادة السادسة (6) من القانون رقم 23-08 على احتمالية اللجوء إليه[1]. وعلى الرغم من أهمية التحكيم في حلّ خلافات العمل الجماعية إلا القانون رقم 23-08 لم ينظم جوانبه الإجرائية أو الموضوعية بنصوص خاصة تتلاءم مع خصوصية نزاعات العمل الجماعية، بل أحال إلى القواعد العامة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم التجاري، باستثناء ما ورد بشأنه نص خاص في هذا القانون.

ومع ذلك لا بد من تحديد مفهوم التحكيم (مطلب أول)، وإجراءات التحكيم (مطلب ثان)

المطلب الأول

مفهوم التحكيم

الفرع الأول: تعريف التحكيم

يتميز التحكيم باهتمام الفقه الذي تعددت و تنوعت تعريفاته للتحكيم، كما حضى بتعريف المشرع في القانون رقم 23-08.

أولا-التعريف الفقهي للتحكيم: اتفق الفقه على أن التحكيم هو تنازل من أطراف النزاع عن حق اللجوء إلى محاكم الدولة ، والتزام بإحالة النزاع إلى محكم واحد أو أكثر لتسويته بقرار ملزم، كما عرفه الفقه بأنه:" اتفاق على إحالة نزاع إلى أشخاص معينين يسمون محكمين لتسويته دون وجود محكمة مختصة. ويجوز إبرام اتفاق تحكيم في نزاع معين بعد نشوئه، وفي هذه الحالة

[1] تنص المادة السادسة 6 من القانون رقم 23-08 على ما يلي:" " تخضع وجوباً النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة، سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية لإجراءات المصالحة والوساطة، واحتمالاً للتحكيم، ضمن الأشكال والشروط المحددة بموجب هذا القانون".

يسمى الاتفاق اتفاق تحكيم. ويجوز للأطراف الاتفاق مسبقا على إحالة النزاعات التي قد تنشأ مستقبلا إلى التحكيم، وفي هذه الحالة يسمى الاتفاق شرط التحكيم"[1]

ثانيا -التعريف التشريعي للتحكيم: بصدور القانون 23-08 تدخل المشرع لأول مرة بإعطاء تعريف للتحكيم في مجال نزاعات العمل الجماعية بموجب نص المادة الرابعة (4) فقرة 3 بأنه: " كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد اتفاق قطعي لكل من الطرفين، وتنطوي على تدخل الغير يدعى "المحكم" وذلك تطبيقا للقواعد العامة في للتحكيم في قانون الإجراءات المدنية والإدارية".

الفرع الثاني: خصائص التحكيم كوسيلة لتسوية منازعات العمل الجماعية:

1- التحكيم في نزاعات العمل الجماعية في مؤسسات القطاع الاقتصادي اختياري حيث أعطى القانون لأطراف النزاع بعد فشل المصالحة والوساطة الحق في اختيار اللجوء إلى التحكيم بنص المادة 6 من القانون رقم 23-08، والمادة 18 فقرة 4 التي تنص: " في حالة فشل إجراء الوساطة، يمكن طرفي النزاع الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون".

2-التحكيم لتسوية نزاعات العمل الجماعية في مؤسسات القطاع الاقتصادي هو تحكيم حرّ وغير مؤسسي، أي لا تتولى عملية التحكيم مؤسسة تحكيم وإنما محكم يعينه أطراف النزاع بالاتفاق، ويتم التحكيم وفقا للكيفيات والقواعد الخاصة بالتحكيم في قانون الإجراءات المدنية والإدارية تطبيقا لنص المادة 4 والمادة 20 من القانون 23-08.

3-التحكيم ملزم من حيث نتائجه، حيث يلزم القانون الأطراف بتنفيذ قرار التحكيم المتوصل إليه، كما أن الطعن فيه لا يوقف تنفيذه، وذلك بنص المادة 20 فقرة 2.

[1] Yves Guyon, L’arbitrage, Fenixx réédition numérique, 1994, p 82.

الفرع الثالث: شروط اللجوء إلى التحكيم

تنص المادة 6 الذي جاء كما يلي:" تخضع وجوبا النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، لإجراءات المصالحة والوساطة، واحتمالا للتحكيم ضمن الأشكال و الشروط المحددة بموجب هذا القانون".

يتضح من نص المادة 6 أعلاه أنه يمكن اللجوء إلى التحكيم ضمن الشروط التالية:

1-استمرار قيام النزاع الجماعي وعدم التوصل إلى حل بشأنه بين الأطراف.

2-استنفاذ إجراءات التسوية الإجبارية المتمثلة في المصالحة والوساطة.

3-حصول الاتفاق بين الأطراف على اللجوء إلى التحكيم، وهو شرط يستنتج من نص المادة 20 من القانون رقم 23-08.

المطلب الثاني

إجراءات التحكيم

أحال نص المادة 20 من القانون رقم 23-08 بشأن إجراءات وكيفيات التحكيم إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية[1]، وعليه سيتم التركيز على الأحكام والقواعد التي تطبق على نزاعات العمل الجماعية دون غيرها:

الفرع الأول: الاتفاق على التحكيم

بالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية و الإدارية يتم إعمال التحكيم لتسوية النزاعات بأسلوبين، يتمثلان في "شرط التحكيم" أو في "اتفاق التحكيم"، أي إما أن يكون الطرفان اتفقا

[1] تنص المادة 20 من القانون رقم 23-08 على ما يأتي: "عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة، تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم التجاري مع مراعاة الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون".

على عرض النزاع الجماعي على التحكيم قبل نشوئه في الوثيقة الأصلية أو ملحق تابع للعقد الأصلي وهو ما يسمى بشرط التحكيم أكدته المادة 1007 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية [1]، أو أن يتفق الطرفان على عرض النزاع على التحكيم بعد نشوئه وهو ما يسمى "اتفاق التحكيم" في نص المادة 1011 ق.إ.م.إ التي تعرفه كما يلي : " إتفاق التحكيم هو الاتفاق الذي يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق نشوؤه على التحكيم"

إلا أن اللجوء إلى التحكيم وفقا للقانون رقم 23-08 يكون بموجب "اتفاق التحكيم" وهو اتفاق لاحق لنشوب النزاع بعد فشل المصالحة والوساطة، وذلك بنص المادة 20 التي تنص: "عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة..."،و كذلك المادة 18 منه التي تنص:" في حالة فشل إجراء الوساطة، يمكن طرفي النزاع الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون". فلم ينص على إمكانية أن يكون التحكيم عن طريق شرط التحكيم، وهو أن تتضمن الاتفاقية الجماعية المطبقة بندا ينص على إجراء التحكيم في حالة نشوب نزاع جماعي للعمل، بحيث يغني النص الخاص عن تطبيق القواعد العامة المتعلقة بالتحكيم في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

وبتطبيق نص المادة 1012 ق.إ.م.إ يُشترط في اتفاق التحكيم أن يكون مكتوبا ويتضمن، تحت طائلة البطلان، موضوع النزاع وأسماء المحكمين أو كيفية تعيينهم.

وعندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم، يعلق وجوبا اللجوء إلى الإضراب، و كذلك الإضراب الذي شرع فيه، و ذلك بنص المادة 44 من القانون رقم 23-08.

[1] تنص المادة 1007 على أنه:" شرط التحكيم هو اتفاق الذي يلتزم بموجبه الأطراف في عقد متصل بحقوق متاحة بمفهوم المادة 1006 أعلاه، عرض النزاعات التي قد تثار بشأن هذا العقد على التحكيم".

الفرع الثاني: تعيين المحكم أو المحكمين

يتم تعيين "المحكم" المشار إليه في المادة 4 من القانون رقم 23-08 في اتفاق التحكيم تطبيقا لما تنص عليه المادة 1012 ق.إ.م.إ و تتشكل محكمة التحكيم من محكم واحد أو عدة محكمين بعدد فردي[1].

ويشترط في المحكم أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية، و إذا كان شخصا معنويا يتعين عليه تعيين أحد أعضائه أو أكثر بصفة محكم ق.إ.م.إ، ولا يعدّ تشكيل محكمة التحكيم صحيحا إلا إذا قبل المحكم بالمهمة المسندة إليهم[2].

الفرع الثالث:سير الخصومة التحكيمية

تُطبق على الخصومة التحكيمية الآجال والأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك، وتنجز أعمال التحقيق والمحاضر من قبل جميع المحكمين إلا إذا أجاز اتفاق التحكيم سلطة ندب أحدهم للقيام بها[3].

ويجب على الطرفين الحضور أمام المحكم فإجراءات الفصل وجاهية، ويمكن أن يمثلهم ممثل مفوض قانونا، أما الشخص المعنوي الطرف في النزاع (المؤسسة المستخدمة أو النقابة) فيجب تمثيلها بممثلها القانوني حسب نص المادة 21 من القانون رقم 23-08.

ويجب على كل طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل انقضاء أجل التحكيم بخمسة عشر (15) يوما على الأقل، وإلا فصل المحكم بناء على ما قدم إليه خلال هذا الأجل، ويفصل المحكمون وفقا لقواعد القانون[4].

[1] المادة 1017 ق،إ،م،إ.

[2] المادتان 1014 و1015فقرة 1 ق، إ، م، إ.

[3] المادة 1019 و1020 ق، إ، م، إ.

[4] المادة 1023 ق، إ، م، إ.

الفرع الرابع: قرار التحكيم

قرار التحكيم هو آخر مرحلة من مراحل التسوية عن طريق التحكيم و تشمل ما يلي:

أولا-إصدار قرار التحكيم: تنتهي الخصومة التحكيمية بصدور قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين (30) يوما التي تلي تعيين المحكمين، بنص المادة 20 فقرة 2 من القانون رقم 23-08.

يجب أن يتضمّن حكم التحكيم عرضا موجزا عن ادعاءات الأطراف و أوجه دفاعهم، ويجب أن يكون مسببا، ويتضمن اسم ولقب المحكم أو المحكمين، تاريخ صدور الحكم، مكان إصداره، أسماء و ألقاب الأطراف و موطن كل منهم و تسمية الأشخاص المعنوية و مقرها الاجتماعي، أسماء و ألقاب المحامين أو من مثّل أو ساعد الأطراف، عند الاقتضاء، ويوقع الحكم من قبل المحكم أو المحكمين[1].

ثانيا-تنفيذ قرار التحكيم: يحوز حكم التحكيم حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدوره فيما يخص النزاع المفصول فيه 2031 ق،إ،م،إ[2]. وبخصوص التنفيذ تطبق الأحكام الخاصة في المادة 20 من القانون رقم 23-08 التي تنص:" يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين (30) يوم عمل الموالية لتعيين المحكمين، يعد هذا القرار ملزما للطرفين في تنفيذه، بصرف النظر عن أي طعن مقدم من أحد الطرفين في أجل ثلاثة (3) أيام عمل التي التبليغ حسب الأشكال والشروط المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية".

[1] المواد من 1027 إلى 1029 ق، إ، م، إ.

[2] المادة 1031 ق، إ، م، إ تنص على أنه:" تحوز أحكام التحكيم حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدورها فيما يخص النزاع المفصول فيه".

أي أن قرار التحكيم الفاصل في موضوع النزاع الجماعي يكون قابلا للتنفيذ بمجرد صدوره ولا حاجة لاستصدار أمر بالتنفيذ من رئيس المحكمة التي صدر في دائرة اختصاصها، كما هو منصوص عليه في المادة 1035 ق.إ.م.إ[1].

ومن نتائج إصدار قرار التحكيم إنهاء النزاع بين الأطراف، وعدم مشروعية الإضرابات الذي يأتي بعده، حيث تنص المادة 45 من القانون رقم 23-08 تعدّ غير قانونية، في مفهوم هذا القانون، الإضرابات التي تكون خرقا لقرار تحكيمي حائز على القوة التنفيذية.

ثالثا-الطعن في قرار التحكيم: الطعن في حكم التحكيم جائز غير أنه لا يوقف تنفيذه، حيث يمكن حسب نص المادة 20 فقرة 2 من القانون رقم 23-08 لأحد الطرفين الطعن في قرار التحكيم وذلك في أجل ثلاثة (3) أيام عمل التي تلي التبليغ حسب الأشكال والشروط المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

يتضح أن الطعن في قرار التحكيم ممكن في أجل ثلاثة(3) أيام من تاريخ التبليغ، وأن حكم التحكيم في هذه الحالة يصدر مشمولا بالنفاذ المعجل وبقوة القانون، كما أن الطعن لا يوقف تنفيذه.

وبخصوص الجزاءات المطبقة على الأطراف والمتعلقة بعدم التنفيذ العمدي لقرارات التحكيم الحائزة على القوة التنفيذية فتتمثل في الغرامة المالية والحبس، وهي ذاتها المطبقة بشأن عدم تنفيذ اتفاقات المصالحة والوساطة الإجباريين[2].

[1] تنص المادة 1035 على أن:" يكون حكم التحكيم النهائي أو الجزئي أو التحضيري قابلا للتنفيذ من قبل رئيس المحكمة التي صدر في دائرة اختصاصها، ويودع أصل الحكم في أمانة ضبط المحكمة من الطرف الذي يهمه الأمر.
يتحمل الأطراف نفقات إيداع العرائض والوثائق وأصل حكم التحكيم.
يمكن للخصوم استئناف الأمر القاضي برفض التنفيذ في أجل خمسة عشر 15 يوما من تاريخ الرفض أمام المجلس القضائي.

[2] المادة 83 من القانون نفسه.

المطلب الثالث

التحكيم الإلزامي في مجال نزاعات العمل الجماعية

بالرجوع إلى القانون 23-08 فقد أخذ كأصل بالتحكيم الاختياري والإرادي الذي يلجأ إليه الأطراف باتفاق مشترك بعد فشل الوساطة، وما يميزه أنه تحكيم مؤقت وعرضي ينتهي بإصدار حكم التحكيم من طرف المحكم، غير أنه مقيد من حيث إجراءاته حيث يجري وفقا لقواعد التحكيم في قانون الإجراءات المدنية والإدارية. إلا أنه استثناءا من هذا المبدأ أخذ بالتحكيم الإلزامي أمام لجان التحكيم المحلية ولجنة التحكيم الوطنية[1] في حالة استمرار الإضراب (النزاع) في القطاعات الاقتصادية الحيوية عندما تقتضي ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، أو في المرافق العمومية الأساسية عندما يشكل توقفها خطرا على حياة أو أمن أو صحة المواطنين[2].

وهذا النوع من التحكيم الإلزامي هو تحكيم مؤسسي والذي يعرّف بالتحكيم المنظم أو النظامي، يتم أمام هيئة دائمة للتحكيم ووفقا لنظامها، بحيث تكون مؤسسة تحكيم، غرفة تحكيم، لجنة تحكيم، جمعية تحكيم أو محكمة تحكيم. وتشرف هيئة التحكيم على سير عملية التحكيم وتتولى إدارتها من بدايتها إلى غاية صدور قرار التحكيم، وذلك وفقا لنظامها وقواعدها المطبقة على الإجراءات والموضوعة سلفا[3]، وتتمثل جهة التحكيم المختصة قانونا حسب القانون رقم

---

[1] المرسوم التنفيذي رقم 23/ 364 مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمها وسيرها، جريدة رسمية رقم 67، الصادرة في 18 أكتوبر 2023.

[2] تنص المادة 70 من القانون رقم 23-08 على ما يأتي:" في حالة استمرار الإضراب يمكن وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بعد استشارة المستخدم و ممثلي العمال، عرض النزاع الجماعي للعمل، حسب الحالة على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم المنصوص أحكام هذا القانون، عندما:

-تقتضي ذلك ضرورات اقتصادية و اجتماعية قاهرة.

-يتعلق الإضراب بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 أعلاه التي يؤدي توقفها إلى تعريض حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر

[3] عواشرية رقية، التحكيم المؤسسي و دوره في تحقيق الذاتية الخاصة للمنازعة البحرية، مجلة دفاتر السياسة و القانون، العدد الثاني، جوان 2009، ص ص 96-98.

23-08 في لجان دائمة هي اللجنة الوطنية للتحكيم و اللجان الولائية للتحكيم، و يجري التحكيم وفقا للإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 23-364، سالف الذكر، وذلك بعد إخطارها من الجهات المخولة قانونا وهي وزير القطاع المعني، الوالي، رئيس المجلس البلدي المعني أو ممثلي العمال[1]، بخصوص النزاعات الجماعية للعمل التي تتعلق بالمستخدمين الذي يمنع عليهم قانونا اللجوء إلى الإضراب، و كذلك نزاعات العمل الجماعية التي تمتد ، حسب الحالة، إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني أو على المستوى الولائي ويكون لها تأثير على استمرارية المرافق العمومية الأساسية وتموين المواطنين بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة، و حالة التي ينتج عن استمرار الإضراب قوة قاهرة اقتصادية و اجتماعية[2]

المبحث الخامس

تسوية نزاع العمل الجماعي عن طريق الإضراب عن العمل

يعتبر الإضراب حق لعمال ونقاباتهم في معظم الدساتير ومنها الدستور الجزائري[3]، غير أنه يخضع لضوابط قانونية، بحيث يعتبر القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب الإطار القانوني له، وبعده القانون رقم 23-08 الذي تسري أحكامه القطاع الاقتصادي وقطاع الوظيفة العمومية، هذا القانون الذي استحدث الكثير من الأحكام والتدابير الخاصة بكيفيات اللجوء إلى الإضراب وتسويته، وذلك في الباب الثالث بعنوان "ممارسة حق الإضراب".

[1] المادة 72 من القانون رقم 23-08.

[2] المادة 71 من القانون نفسه

[3] المادة 70 من التعديل الدستوري الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار تعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج ر عدد 82 صادر في 30 ديسمبر 2020.

وبناءا على ذلك سيتم التطرق إلى مفهوم الإضراب (مطلب أول)، شروط الإضراب القانوني (مطلب ثاني).

المطلب الأول

مفهوم الإضراب

يعد الإضراب من أبرز الوسائل التي منحها القانون للعمال بغرض الدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية، وهو من الحقوق المعترف بها في مختلف التشريعات الوطنية والدولية، ويكتسي الإضراب أهمية بالغة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، إذ يعتبر وسيلة ضغط مشروعة في يد العمال يستعملونها لمواجهة تعنت صاحب العمل ورفضه لمطالبهم المشروعة ، فهو وسيلة تضمن التوازن الضروري لمصالح أطراف علاقات العمل.

ونظرا لأهمية هذا الحق يتوجب علينا التطرق إلى تعريفه الفقهي وكذلك التشريعي **(الفرع الأول)** ثم الوقوف على أشكال الإضراب المخالف للقانون **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: تعريف الإضراب

يعرف الإضراب على أنه رفض الاستمرار في العمل بشكل جماعي وهو وسيلة يلجأ إليها العمال للدفاع عن مصالحهم المهنية وبذلك يخضع حق الإضراب إلى نظام قانوني في التشريع الجزائري لهدف حل النزاع القائم.

أولا-التعريف الفقهي للإضراب: عرف جانب من الفقه الإضراب على أنه:" توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل من جانب عمال أحد المؤسسات بقصد تحسين الأجور أو ظروف العمل"[1].

كما عرف الأستاذ أحمية سليمان الإضراب بأنه:" التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية، وبقرار مدبر و محضر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو

[1] إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 38.

السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم،أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين أصحاب العمل"[1]

وقد ورد تعريف آخر للإضراب يشير إلى أنه توقف جماعي منظم عن العمل بقصد الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة بغية تحقيق المطالب. كما عرفه الفقه المصريبأنه:" امتناع الموظفين والمستخدمين العموميين عن أداء أعمالهم مع تمسكهم بوظائفهم، ويلجأ الموظفون عادة إلى هذا الإجراء لإظهار استيائهم من سياسات الحكومة، أو للضغط عليها من أجل تلبية مطالبهم حتى وإن لم تستجب الحكومة لها"[2].

ثانيا -التعريف التشريعي للإضراب: تدخل المشرع لأول مرة بإعطاء تعريف تشريعي للإضراب، في نص المادة 42 من القانون رقم 23-08، وهو مالم يفعله في القانون الملغى رقم 90-02، وفي التشريعات العمالية السابقة له.و ذلك كمايلي: " يقصد بالإضراب ، بمفهوم هذا القانون، توقف جماعي و متفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية و مهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، ..."

ومن خلال التعريف الوارد في نص المادة 42 يمكن استنتاج مجموعة من الخصائص التي يتميز بها مفهوم الإضراب وهي أنه عمل جماعي و ليس فردي، سلوك سلبي هو الامتناع عن تنفيذ العمل الملزم في إطار علاقة العمل، تصرف إرادي ومتفق عليه من جماعة العمال المعنيين، وأن التعبير عن هذه الإرادة يكون وفقا لما ينص عليه القانون، هدفه هو تحقيق مطالب العمال ذات الطابع المهني والاجتماعي كتحسين الشروط والظروف العامة للعمل، أو رفع الأجور أو غيرها من المطالب.

---

[1] أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 371.

[2] رناي فريد، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للوظيف العمومي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004، ص 102.

الفرع الثاني: أشكال الإضراب المخالف للقانون وفقا للقانون رقم 23-08

يمثل الإضراب التقليدي أو الكلاسيكي أكثر أنواع الإضراب شيوعا في مختلف القطاعات ويجرى التخطيط له وإبلاغ إدارة المؤسسة به، قبل تنفيذه وعادة ما تكون دوافع هذا النوع من الإضراب مرتبطة بظروف العمل مثل المطالبة بزيادة الأجور أو تحسين شروط العمل الأخرى[1]، غير أنه ظهرت أشكال أخرى مغايرة له، منها ما تجيزه بعض التشريعات ومنها مالا تجيزه، وتعتبره غير قانوني. وفي القانون الجزائري تدخل المشرع لأول مرة وحدد لنا أشكال التوقف الجماعي عن العمل المخالف للقانون ولمفهوم الإضراب بالمعنى المنصوص عليه في المادة 42 من القانون رقم 23-08 ، يمكن تصنيفها بالاستناد إلى نص المادة 45 من نفس القانون إلى إضراب غير قانوني بالنظر إلى طبيعة المطالب **(أولا)** إضراب غير قانوني بالنظر إلى إجراءاته **(ثانيا)** ثم إضراب غير قانوني بالنظر إلى كيفية تنفيذه **(ثالثا)**.

أولا- الإضراب غير القانوني بالنظر إلى طبيعة المطالب: الغاية من الاعتراف الدستوري و التشريعي بحق العمال في الإضراب هو تمكينهم من وسيلة ضغط للدفاع عن المصالح المهنية و الاقتصادية و الاجتماعية سواء في التشريع أو الاتفاقيات التي يرفض المستخدم الاستجابة لها بالطرق السلمية، أو كل مطلب مهني له صلة بتنفيذ علاقة العمل أو بآثارها، لذلك تدخل المشرع بالنص صراحة على بعض صور الإضراب غير القانوني بالنظر إلى المطالب التي يسعى العمال إلى تحقيقها، وتتمثل في:

أ- الإضراب السياسي: الإضراب السياسي في مفهوم القانون رقم 23-08 هو إضراب يهدف إلى تلبية مطالب سياسية لا مهنية[2] وحسب الفقه؛ يتمثل الإضراب السياسي في الاحتجاج ضد قرارات السلطة العامة سواء كانت صادرة عن جهازها الحكومي أو القضائي أو العسكري أو

[1] مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره- دراسة مقارنة-، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013، ص ص 46، 47.

[2] المادة 5/4 من القانون 08/23 السالف الذكر.

الإداري...الخ[1]، أي أنه ذلك التوقف عن العمل الذي يقوم به العمال أو فئة منهم للتعبير عن الانزعاج من وضع اتخذته الهيئات السياسية وليس ضد المستخدم[2]،

ب-الإضراب التضامني: الإضراب التضامني في مفهوم القانون رقم 23-08 أنه إضراب ينفذه عمال مؤسسة غير عمال المؤسسة المضربة بهدف دعم مطالب عمالهم بصفة تضامنية" [3]، ويتميّز إضراب التضامن بكون هدف العمال من الإضراب ليس تحقيق مطالبهم المهنية لعدم وجود مطالب خاصة بهم، بل لمناصرة ومؤازرة نظراءهم المضربين بنفس المؤسسة أو المرفق وهو ما يسمى التضامن الداخلي، أو مناصرة عمال مضربين بمؤسسة أخرى أو مرفق آخر وهو ما يسمى بالتضامن الخارجي[4] ، وهو المشار إليه في نص المادة 4 فقرة 8 من القانون رقم 23-08.

ج- الإضراب لأسباب غير مهنية واجتماعية: هذا النوع من الإضراب يخرج عن الإطار التقليدي للإضرابات العمالية التي تستهدف تحسين ظروف وشروط العمل، أو الدفاع عن حقوق العمال المهنية والاجتماعية، وإنما يكون لأسباب أخرى غيرها، والتي لم يحددها القانون رقم 23-08.

ثانيا- صور الإضراب غير القانوني بالنظر إلى الإجراءات: وتشمل الإضرابات التالية:

أ- الإضراب المفاجئ: الإضراب المفاجئ في مفهوم القانون رقم 23-08 هو:" إضراب دون إيداع إشعار مسبق ودون مراعاة الإجراءات المسبقة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل"[5]، فالإخطار المسبق بالإضراب و مراعاة مهلته التزام مفروض على العمال وممثليهم النقابيين او المنتخبين في المؤسسة الاقتصادية العمومية والخاصة وكذلك في المؤسسة ذات الطابع الإداري على حد سواء.

---

[1] MEMENTO Pratique, Op.cit, p 163.
[2] GANZER Annette, Op.cit, p 282.
[3] المادة 8/4 من نفس القانون.
[4] مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، ص ص 90-91.
[5] المادة 4 فقرة 6 من نفس القانون.

ب- الإضراب الذي لم يتم الموافقة عليه من طرف أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة: هو الإضراب الذي لا تتحقق فيه النسبة المطلوبة قانونا في عدد العمال المصوتين، وهي نسبة تساوي الأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل[1].

ج- الإضراب دون إشعار مسبق: هو الإضراب الذي يشرع فيه العمال دون إيداع إشعار مسبق بالإضراب لدى الهيئة المستخدمة ومفتشية العمل المختصة إقليميا، أو دون انتظار انقضاء أجله الذي لا يقل عن (10) أيام عمل من تاريخ إيداعه بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية، وعن (15) يوم عمل بالنسبة للمرافق العمومية الأساسية والأنشطة الاقتصادية الحيوية[2].

د- الإضراب قبل إستنفاذ إجراءات التسوية الودية الإجبارية والاتفاقية: يعدّ هذا الإضراب غير قانوني، باعتبار أن المشرع أوجب استنفاذ إجراءات التسوية الإجبارية المتمثلة في المصالحة و الوساطة، وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل قبل الدخول في الإضراب[3].

هـ- الإضراب الذي تقوده نقابة لا تتوفر فيها الصفة القانونية: هو الإضراب الذي تسيره نقابة لم يثبت لها وجود قانوني أو لا تتوفر على شرط التمثيلية النقابية.

و- الإضراب بعد اللجوء إلى التحكيم: هو الإضراب الذي يلجأ إليه العمال أو ممثلوهم بالرغم من إحالة النزاع الجماعي على هيئة التحكيم، وقبل استنفاذ هذه الأخيرة لكافة إجراءاتها وإصدار قرار التحكيم.

ز- الإضراب الذي يكون خرقا لأحكام اتفاق مصالحة أو وساطة أو لقرار تحكيمي حائز على القوة التنفيذية: هو الإضراب الذي يقوم به العمال أو ممثلوهم بالرغم من توصل أطراف النزاع إلى اتفاق نهائي وملزم عن طريق المصالحة أو الوساطة، أو بالرغم من صدور قرار تحكيمي

[1] انظر المادة 48 من القانون رقم 23_08، مرجع سابق.

[2] انظر المادة 62 من القانون رقم 23-08.

[3] انظر المادة 42 فقرة 1 من القانون رقم 2"-08.

نهائي له قوة تنفيذية، لأن هذه الحلول تعدّ ملزمة للطرفين وتعتبر بمثابة تسوية تنهي أي خلاف قائم.

ثالثا: الإضراب غير القانوني بالنظر إلى كيفية تنفيذه: ويشمل الصور الآتي ذكرها:

أ-الإضراب المفتوح: يعتبر كل شروع في إضراب مفتوح غير محدد المدة إضرابا غير قانوني، لذلك اشترط المشرع ذكر مدة الإضراب من بين البيانات التي يجب أن يتضمنها الإشعار بالإضراب[1]، لكنه لم يحدد لها حدا أدنى أو أقصى، تماشيا مع مبدأ الحق في الإضراب.

ب-الإضراب المتقطع: يعرف الإضراب المتقطع بأنه إضراب يتم على فترات زمنية متفرقة، دون أن يكون متواصلا بشكل مستمر[2].

ج- الإضراب المرفق بعنف أو اعتداء أو تهديد أو مناورات بهدف المساس بحرية العمل: تنص المادة 59 من القانون رقم 23- 08 على ما يلي:" يعاقب على عرقلة حرية العمل طبقا لأحكام هذا القانون. يعد عرقلة لحرية العمل، كلّ فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو استئناف او مواصلة ممارسة نشاطهم المهني عن طريق التهديد أو المناورة أو الاحتيال أو العنف أو الاعتداء".

د- الإضراب مع إحتلال أماكن العمل: يقصد به امتناع مجموعة من العمال على أداء مهامهم مع بقائهم في أماكن العمل، ومنع زملائهم غير المضربين من الالتحاق بمكان عملهم، ويعد هذا الشكل من الإضراب غير قانوني لكونه يعرقل حرية العمل المشار إليها في المادة 59 من القانون رقم 23-08، وقد منعه صراحة نص المادة 60 من نفس القانون كما يلي:" يمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية أو أماكن العمل للمستخدم أو محيطها المباشر عندما يشكل عرقلة لحرية العمل.

[1] المادة 51 من القانون رقم 23-08، مرجع سابق.

[2] تنص المادة 7/4 من القانون 23-08 على أن:" الإضراب المتقطع إضراب في أوقات مختلفة".

وهناك صور أخرى للإضراب لم يشر إليها القانون 23-08 والمعروفة في بعض النظم القانونية كالقانون الفرنسي، منها: الإضراب الدائري، ،الإضراب البطيء وإضراب الحماس أو إضراب المبالغة في النشاط ...الخ

المطلب الثاني

شروط الإضراب القانوني

اللجوء إلى الإضراب مقيد بمراعاة القانون وبما يتضمنه من شروط وإجراءات تشكل ضوابط قانونية هدفها تنظيمه ومنع الانزلاقات التي تقود العمال نحو الفوضى أو التعسف، ولمنع المساس بالمصلحة العامة وبالنظام العام، وتتمثل هذه الشروط في إستنفاذ جميع الطرق الودية لتسوية النزاع (**الفرع الأول)** موافقة العمال على الإضراب **(الفرع الثاني)** الإشعار المسبق بالإضراب **(الفرع الثالث)** ضمان الحد الأدنى من الخدمة **(الفرع الرابع).**

الفرع الأول: استنفاذ وسائل التسوية الودية

لا يتقرر حق العمال في الإضراب إلا إذا استمر الخلاف بعد استنفاذ إجراءات التسوية الودية من مصالحة ووساطة باعتبارهما إجراءان إجباريان و تحكيم في حالة الاتفاق باعتباره إجراء اختياري، وكذلك بعد استنفاد طرق التسوية الاتفاقية إن وجدت، وهذا وفقا لأحكام المادة 42 من قانون 23/ 08 حيث تنص المادة 02/42 من القانون 23-08 على أنه :" لا يمكن أن تتم المشاركة في الإضراب إلا بمناسبة نزاع جماعي للعمل وبعد استنفاذ وسائل تسوية النزاع القانونية والاتفاقية المذكورة أعلاه".

وإذا اتفق أطراف الخلاف على التحكيم يعلق وجوبا اللجوء إلى الإضراب أو يوقف إذا كان قد شرع فيه[1].

[1] المادة 44 من القانون رقم 23-08.

الفرع الثاني:موافقة العمال على الإضراب

تتم موافقة العمال على الإضراب وفق الإجراءات القانونية الآتية:

أولا- انعقاد الجمعية العامة: تعقد الجمعية العامة في الأماكن العمل المعتادة وذلك بحضور العمال المعنيين بعد استدعائهم سواء من بمبادرة منظمة نقابية تمثيلية وتحت مسؤوليتها أو بمبادرة من ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود منظمة نقابية وكذلك بحضور المستخدم أو ممثله من جهة ثانية. ويتعين على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال تبليغ المستخدم بموعد انعقاد الجمعية العامة وذلك قبل 48 ساعة على الأقل، من انعقاد الجمعية العامة، ويكون هذا التبليغ كتابيا مقابل إشعار بالاستلام [1]، وتحديد أجل للتبليغ هو إجراء جديد لم يكن منصوصا عليه في القانون رقم 90-02 الملغى.

ويشترط أن تضم الجمعية العامة أكثر من نصف عدد العمال المعنيين، على الأقل[2].

ثانيا- التصويت العمالي على الإضراب: يتخذ قرار الإضراب من قبل جماعة العمال المعنيين بالنزاع الحاضرين في الجمعية العامة بطريقة ديمقراطية؛ بعيدا عن أي ضغط أو إكراه أو مساومة. حيث يتم التصويت عن طريق الاقتراع السري المباشر وبالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في الجمعية العامة التي تضم أكثر من نصف عدد العامل المعنيين على الأقل، و تتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعدّه المحضر قضائي[3].

يعدّ حضور المحضر القضائي اجتماع الجمعية العامة من أجل معاينة وإثبات نتائج التصويت في محضر إجراءا جديدا لم يكن منصوصا عليه في القانون السابق رقم 02/90.

[1] المادة 47 من القانون رقم 23-08 السالف الذكر.

[2] المادة 48 من القانون 23-08، سالف الذكر.

[3] المادة 48 من القانون رقم 23-08 سالف الذكر.

الفرع الثالث: الإشعار المسبق بالإضراب

يقصد بالإشعار المسبق قيام ممثلي العمال الذين صوتوا لصالح الإضراب بإبلاغ صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة بعزم العمال على التوقف الجماعي عن العمل، ولهذا الإشعار أجال قانونية (أولا) وله بيانات يجب أن يكون فيه(ثانيا).

أولا-**إيداع الإشعار**: لا تعتبر الموافقة على الإضراب كافية، بل لابد من إيداع الإشعار المسبق بالإضراب مرفقا بنسخة من محضر المحضر القضائي لدى صاحب العمل ومفتشية العمل المختصة إقليميا مع وصل استلام، وذلك في نفس اليوم الذي جرى فيه التصويت، من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين[1]، أي من الجهة التي بادرت بالدعوة إلى عقد الجمعية العامة.

ثانيا-مهلة الإشعار: ولا يشرع في الإضراب إلا بعد انقضاء أجل الإشعار، ويقصد بأجل الإشعار الفترة الزمنية التي لا يمكن للعمال ممارسة الإضراب خلالها حتى تنقضي. وتبدأ في السريان من تاريخ إيداع الإشعار لدى المستخدم إلى تاريخ التنفيذ الفعلي للتوقف عن العمل.

ويحدد هذا الأجل عن طريق التفاوض، بحيث لا يقل عن 10 أيام من تاريخ إيداعه. وإذا تعلق الأمر بالمرافق العمومية الأساسية أو الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لا سيما المتعلقة بتموين المواطنين بالمنتجات الغذائية والصحية و الطاقوية، فإن أجل الإشعار لا يقل عن خمسة عشر (15) يوم عمل[2].

ويتضح أن الجديد في أجل الإشعار هو التمييز بين مهلة الإشعار في القطاع الاقتصادي ومهلة الإشعار في قطاع المرافق العمومية الأساسية وقطاعات النشاط الاقتصادية الحيوية؛ نظرا لتعلق الأولى بالمصالح الخاصة للمؤسسة، لا سيما في القطاع الخاص، وتعلق الثانية بالمصلحة العامة والاحتياجات الأساسية والحيوية للأفراد في المجتمع. وذلك بعدما كانت مهلة

[1] المادة 49 و 50 من القانون رقم 23-08.

[2] المادة 50 من نفس القانون.

الإشعار في القانون السابق واحدة وتقدر بثمانية (8) أيام على الأقل مهما كان قطاع النشاط وطبيعة المؤسسة، حيث يتم الإضراب بما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة و استمرارية الخدمة العمومية[1].

ويمنع القانون تأجيل التاريخ المحدد لسريان مفعول الإشعار، كما يمنع تمديد مهلة الإشعار بعد انقضائها[2]، ومعنى ذلك أنه لابد من تنفيذ الإضراب في التاريخ المحدد له والمذكور في الإشعار.

ومع ذلك يلتزم الأطراف خلال مهلة الإشعار بالاجتماع لمواصلة المفاوضات، وتنظيم الحد الأدنى من الخدمة واتخاذ التدابير اللازمة لضمان أمن المنشآت والأملاك الموجودة[3].

ثالثا -بيانات الإشعار: ويجب أن يتضمن الإشعار المسبق بالإضراب تحت طائلة البطلان، بيانات جوهرية تتمثل في تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب ممثلي العمال المنتخبين، اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين، الموقع على الإشعار، تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه، عدد العمال المعنيين بالتصويت، مكان الشروع في الإضراب، النطاق الإقليمي للإضراب[(4)].

كما يكون باطلا الإشعار إذا قامت به منظمة نقابية غير تمثيلية أو ليس لها وجود قانوني أو دون احترام إجراءات التسوية المسبقة، كما يعتبر باطلا وعديم الأثر كل إشعار يبادر به ممثلو العمال غير المنتخبين طبقا لأحكام القانون[5].

---

[1] انظر المادة 42 فقرة الأولى، من القانون رقم 23-08.

[2] تنص المادة 53 من القانون رقم 23-08:" يسري مفعول الإشعار المسبق بالإضراب في التاريخ المحدد له، ولا يمكن تمديده عند انقضاء أجله".

[3] المادة 54 من نفس القانون.

[4] المادة 51 من نفس القانون.

[5] المادة 52 من نفس القانون.

الفرع الرابع: ضمان الحدّ الأدنى للخدمة:

إن الهدف من فرض الحد الأدنى للخدمة هو الحفاظ على المصلحة العامة والنظام العام من خلال مبدأ استمرارية المرفق العام أي الخدمات العمومية الأساسية والحيوية ولو كان في شكل قدر أدنى وليس في شكل خدمة كاملة، وكذلك من أجل ضمان أمن وسلامة الأشخاص والأملاك في المؤسسة، وهو ما يسمى بالحد الأدنى من خدمة الأمن le service minimum de sécurité حيث يتم تحديد المناصب والعمال المعنيين به عن طريق التفاوض بين ممثلي العمال والمستخدم.

ويعتبر الحد الأدنى من الخدمة إجباريا إذا تعلق الإضراب بالأنشطة الاقتصادية الحيوية أو يؤدى إلى المساس باستمرار المرافق العامة وتموين المواطنين بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة [1]، وهو نفس ما جاءت به المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 23- 361 الذي يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليها اللجوء إلى الإضراب[2].

وحدد المشرع في المرسوم 23-361 الذي يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا؛ قائمة القطاعات التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة بنص المادة الثانية (2). كما حدد نسبة العمال المطالبين بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة

[1] تنص المادة 1/62 من القانون 08/23 السالف الذكر على :" يجب القيام بكافة الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية ضمانا للحد الأدنى من الخدمة، عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الإقتصادية الحيوية، لاسيما تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة".

[2] المرسوم التنفيذي رقم 23-361 مؤرخ في 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليها اللجوء إلى الإضراب، ج رسمية عدد 67، الصادرة في 18 أكتوبر سنة 2023.

ب 30% على الأقل من مجموع العمال المعنيين بالإضراب[1]. حيث يتم تبليغ العمال المعنيين بالحد الأدنى من الخدمة شخصيا إما بأمر خدمة موقع من وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، أو بمقرر من المستخدم أو ممثله وذلك بكل وسيلة قانونية، في مساكنهم أو في مقر المنظمة النقابية المعنية، عند الاقتضاء، وعن طريق الإلصاق في أماكن العمل[2]، ويعتبر رفض العامل المعني ومخالفته لالتزامه بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة خطأ مهنيا جسيما يقر مسؤولية العامل التأديبية[3].

[1] انظر المادتين 63فقرة 1 و 64 من القانون رقم 23-08، ونص الفقرة الأخيرة من المادة 3 من المرسوم التنفيذي 23-361 سالف الذكر.

[2] المادة 5 من المرسوم التنفيذي 23-361، مرجع سابق.

[3] - المادة 86 من قانون 23-08.

خاتمة

إنه وللحد من نزاعات العمل سواء الفردية أو الجماعية ومحاصرتها قبل تفاقمها، وضع المشرع الجزائري جملة من النصوص التشريعية والتنظيمية التي تتضمن آليات تسويتها. غير أن الاختلاف بين هذه الآليات من حيث الجهات المختصة والإجراءات لا يعني أنه اختلاف مطلق، نظرا لتركيز المشرع على اعتماد التسوية الودية المتمثلة في التظلم والمصالحة والوساطة والتحكيم وإعطائها الأولوية سواء بالنسبة لنزاعات العمل الفردية أو الجماعية، وهو ما يستنتج منه موقف المشرع الهادف إلى تشجيع السلم الاجتماعي في المؤسسة الاقتصادية. لأن استقرار العلاقات الاقتصادية والاجتماعية داخل المؤسسة سينعكس لامحالة بالإيجاب على دورها ومهمتها في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد.

ومع ذلك يبقى تفادي الصراعات والخلافات داخل المؤسسة الاقتصادية متوقف على إرادة الأفراد الفاعلين فيها وهم العمال والنقابات الممثلة لهم، من جهة، وأصحاب العمل، من جهة ثانية، وعلى رغبتهم في الوصول إلى التوازن بين المصالح والحفاظ على بقاء وتطوير المؤسسة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

1. إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
2. أحمد حسن البرعي، الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2003.
3. أحمد حسن البرعي، رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الإجتماعية، الكتاب الرابع (الحوار الاجتماعي)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.
4. أحمية سليمان، الوجيز في قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
5. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، د.م.ج، الجزائر، 2012.
6. أحمية سليمان، تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015.
7. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
8. بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجزء الأول، ط5، بيت الأفكار، الجزائر، 2022.
9. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
10. بن صابر بن عزوز، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
11. عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
12. حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، دار هومة، الجزائر، 2013.

13. خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
14. ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري، دار القصبة، الجزائر، 2003.
15. خلفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة ، الجزائر ، 2008.
16. سعيد طربيت، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، ط2، دار هومة، الجزائر، 2013.
17. سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة، الجزائر، 2019.
18. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة، الجزائر، 2003.
19. قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
20. محمد أحمد إسماعيل، قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، القاهرة، 2013.
21. مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره - دراسة مقارنة-، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013.
22. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2005.
23. هناء علي الكريم، الوسيط في قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، القاهرة، 2009.

- **ثانياً: المقالات من المجلات العلمية**

1. بن عزوز بن صابر، »الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد «، مجلة الدراسات القانونية، العدد 07، 2010.
2. بن ميسية نادية، »تقلص مبدأ سلطان الإرادة في إطار عقود التمهين «، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 09، عدد 1، 2023.

3. دايخ سامية، »إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي «، مجلة معارف، العدد 16، 2014.
4. سفيان سوالم، »المركز القانوني للوسيط القضائي في التشريع الجزائري «، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة.
5. الصديق ريكلي، »المصالحة كطريق أساسي لتسوية منازعات العمل الجماعية وديا «، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 34، عدد 1، 2023.
6. عباسة جمال، »النظام القانوني للمصالحة أمام مفتشية العمل ومدى فعاليتها «، مجلة القانون، العدد 02، 2010.
7. العرباوي نبيل صالح، »الطعن بالبطلان في أحكام التحكيم في القانون الجزائري «، مجلة الأستاذ الباحث، العدد 9، 2018.
8. عمارة حاتم، »الإجراءات والتدابير المستحدثة بموجب القانون رقم 23-08 «، مجلة الحقوق والحريات، مجلد 13، عدد 1، 2025.
9. عواشرية رقية، »التحكيم المؤسسي ودوره في تحقيق الذاتية الخاصة للمنازعة البحرية «مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 2، 2009.
10. غريب مونية، »مفتشية وأهميتها في مجال علاقات العمل «، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28، 2007.
11. عبد الوهاب برتيمة، الحد الأدنى من الخدمة في قانون العمل ، مجلة المفكر، المجلد 8، العدد 1، 2013، ص-ص 287- 291.
12. مخلوف باهية، المركز القانوني للوسيط في تسوية النزاعات الجماعية للعمل ، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 9، العدد 1، 2024.
13. مسيكة محمد صغير، بركات رياض، »الإطار القانوني لممارسة الوساطة كآلية مستحدثة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل في الجزائر «، مجلة الباحث الأكاديمي، المجلد 5، العدد 9، 2022.
14. معاشو نبالي فطة، »إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية «، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، مجلد 11، عدد 1، 2016.
15. نور سعاد، »خصوصية عقد العمل تحت التجربة «، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، عدد 05، 2018.

16. هشام علوي، »السلطة التقديرية للقاضي في تحديد مدة عقد التشغيل «، مجلة فضاء المعرفة القانونية، عدد 2، 2019.
17. يوسف عبد الهادي الإكيابي، »الوسائل البديلة لتسوية النزاعات - دراسة في أحكام الوساطة «، مجلة القانونية، جامعة البحرين، 2017.

- **ثالثاً: الرسائل والأطروحات الجامعية**

34. بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة ماجستير، جامعة تيزي وزو، 2014/2013.
35. خلفي عبد الرحمان، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، مذكرة ماجستير، جامعة عنابة، 2005.
36. رسة نجاة، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد القضائي، مذكرة تخرج، المعهد الوطني للعمل، 2002.
37. زكنون إلياس، مفتشية العمل ودورها في تسوية نزاعات العمل، مذكرة ماستر، جامعة البويرة، 2016.
38. رناي فريد، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للوظيف العمومي الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة تيزي وزو، 2004.
39. عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2010.
40. علي الصقلي، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن، أطروحة دكتوراه دولة، جامعة فاس، 1988-1989.
41. عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة ماجستير، جامعة تيزي وزو، 1999/1998.
42. عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، أطروحة دكتوراه، جامعة تيزي وزو، 2014/2013.
43. قوريش بن شرقي، نزاعات العمل في القانون الجزائري، مذكرات ماجستير، جامعة الجزائر، 2001–2002.

44. مختاري فاطمة الزهراء، الاتفاقيات الجماعية للعمل في ظل القانون 90-11، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1، 2011/2010.
45. مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، رسالة دكتوراه، جامعة تيزي وزو، 2014.
46. يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة تيزي وزو، 2013.

- **رابعاً: النصوص القانونية**

أ- القوانين

1. أمر 97-01 المؤرخ في 1997/01/11 يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري ويحدد شروط منحة وكيفياته، ج ر عدد 03، لسنة 1997.
2. أمر رقم 66 156 مؤرخ في 8 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 49 لسنة 1966، معدل ومتهم.
3. الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، جريدة رسمية عدد 39 لسنة 1975.
4. الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل، ج ر عدد 39، الصادر بتاريخ 16 ماي 1975، ملغى.
5. الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29-04-1995 المتعلق بإختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر 39 بتاريخ 16/05/1995، الملغى بالقانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، ج وعدد 06 الصادر 07-02-1990
6. قانون العضوي 22-10 مؤرخ في 09-06-2022، يتعلق بالتنظيم القضائي ج ر 41 الصادر 16 جوان 2022.
7. قانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ره العددة11 ، صادر في 02-03-2008.

8. قانون رقم 23-02، مؤرخ في 25 أفريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 29 الصادر بتاريخ 02 ماي 2023.
9. القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05-08-1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية عدد 32 لسنة 1978.
10. القانون رقم 82-05 المؤرخ في 02-07-1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، جريدة رسمية عدد 07 لسنة 1982.
11. قانون رقم 90-02 مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06 صادر بتاريخ 07-02-1991، ج ر، عدد 68، صادر بتاريخ 25-12-1991، ملغى بالقانون رقم 23-08 مؤرخ في 21 جوان 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 42 الصادر بتاريخ 25 جوان 2023.
12. قانون رقم 90-03، مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل ، ج ر عدد 06 لسنة 1990.
13. القانون رقم 90-04، المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، ج ر عدد 6 لسنة 1990
14. القانون رقم 90-04، المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، ج ر عدد 6 لسنة 1990

ب- المراسيم

1. المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار تعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج ر عدد 82 صادر في 30 ديسمبر 2020.
2. المرسوم التنفيذي 23-364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، الذي يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية و اللجنة الولائية للتحكم في النزاعات الجماعية للعمل و كذا تنظيمهما وسيرهما، ج ر عدد 67 الصادر بتاريخ 2023/10/18.
3. المرسوم التنفيذي رقم 23/ 364 مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمها وسيرها، جريدة رسمية رقم 67، الصادرة في 18 أكتوبر 2023.

4. المرسوم التنفيذي رقم 23-361 مؤرخ في 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليها اللجوء إلى الإضراب، ج رسمية عدد 67، الصادرة في 18 أكتوبر سنة 2023.
5. المرسوم التنفيذي رقم 23-362، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و الظروف العامة للعمل داخل المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر عدد 67 الصادر في 18 أكتوبر 2023.
6. مرسوم تنفيذي رقم 05-07 مؤرخ في 06 يناير 2005، يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، ج ر عدد 05، صادر بتاريخ 09 يناير 2005
7. مرسوم تنفيذي رقم 23/ 364 مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمها وسيرها، جريدة رسمية رقم 67، الصادرة في 18 أكتوبر 2023.
8. مرسوم تنفيذي رقم 23-363 مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، تعدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكنا كيفيات تعيينهم وأنعامهم، ج و عدد 67 مؤرخ في 18 أكتوبر 2023.
9. مرسوم تنفيذي رقم 91-273، مؤرخ في 10 أوت 1991، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين، و أعضاء مكاتب المصالحة، ج ر عدد 38 لسنة 1991، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رم 92-88،

خامسا: القرارات القضائية

1. قرار المحكمة العليا (الغرفة الاجتماعية)، ملف رقم 168821 المؤرخ في 1999/02/29: نقلا عن دايخ سامية، إجراءات التقاضي أمام القضاء الإجتماعي، ص 45.
2. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ملف رقم 257733 مؤرخ في 12 ماي 2003، (م ق) ، سنة 2004، عند 01، ص 127، نقلا عن حمدي باشا عمر، مرجع سابق
3. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 119341 مؤرخ في 24/10/1995، نقلا عن عيساني محمد أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، ص 139.

4. قرار المحكمة العلياء (الغرفة الاجتماعية) ، ملف رقم 153115، المجلة القضائية، العدد 01، 1997، ص 135: نقلا عن حمدي باشا عمر، مرجع سابق، ص 141

- **سادسا: المصادر الإلكترونية**

10. الأكاديمية الدولية للوساطة والتحكيم، التحكيم الدولي (أنواع التحكيم)، iamae/net/articles/type of arbitration, 2024.

باللغة الأجنبية

Livres

1.LYON-CAEN Gérar, PELISSIER Jean, SUPIOT Alain, Droit du travail, 17e éd., DALLOZ, Paris, 1994.

2.Yves Guyon, L’arbitrage, Phenix réédition numérique, 1994.

الفهرس

الفهرس

مقدمة.....1
الفصل الأول نزاعات العمل الفردية.....4
المبحث الأول مفهوم منازعة العمل الفردية.....5
المطلب الأول تعريف منازعة العمل الفردية و معايير تمييزها 5
الفرع الأول: تعريف منازعة العمل الفردية: 6
الفرع الثاني:معايير تمييز منازعة العمل الفردية: 8
المطلب الثاني مسببات منازعة العمل الفردية 13
الفرع الأول: المنازعات الفردية للعمل المتعلقة بإبرام العقد 14
الفرع الثاني: إثبات علاقة العمل 19
الفرع الثالث: منازعات تنفيذ عقد العمل.....21
الفرع الرابع: منازعات تعديل عقد العمل 21
الفرع الخامس: منازعات تعليق علاقة العمل.....22
الفرع السادس: منازعة إنهاء علاقة العمل 23
المبحث الثاني التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية.....24
المطلب الأول الآليات الداخلية الاتفاقية لتسوية منازعات العمل الفردية 25
الفرع الأول: الأساس القانوني للآليات الاتفاقية كأسلوب لتسوية منازعات العمل الفردية:....25
الفرع الثاني: مبررات أولوية الآليات الاتفاقية كأسلوب لتسوية منازعات العمل الفردية:.....26
المطلب الثاني الآليات القانونية الداخلية لتسوية منازعات العمل الفردية (التظلم): 28
الفرع الأول: الأساس القانوني للتظلم كأسلوب للتسوية الداخلية لمنازعات العمل الفردية:....28
الفرع الثاني: إجراءات التظلم.....29
المبحث الثالث التسوية الودية الخارجية لمنازعات العمل الفردية 30
الفرع الأول: مكتب المصالحة كجهة مختصة بتسوية نزاعات العمل الفردية 31

الفرع الثاني: إجراءات المصالحة أمام مكتب المصالحة 36
الفرع الثالث: آثار المصالحة: 38
المبحث الرابع التسوية القضائية لنزاعات العمل الفردية 43
المطلب الأول القضاء الإجتماعي كجهة مختصة بتسوية منازعات العمل الفردية.....43
الفرع الأول: تشكيلة القسم الاجتماعي والغرفة الاجتماعية 44
الفرع الثاني: اختصاص القضاء الاجتماعي 45
المطلب الثاني شروط و إجراءات التقاضي أمام القضاء الاجتماعي 49
الفرع الأول: شروط قبول الدعوى أمام القسم الاجتماعي: 49
الفرع الثاني: إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي 51
الفرع الثالث: أنواع الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي 54
الفصل الثاني نزاعات العمل الجماعية 58
المبحث الأول مفهوم نزاع العمل الجماعي 59
المطلب الأول تعريف نزاع العمل الجماعي 60
الفرع الأول: التعريف الفقهي لنزاع العمل الجماعي: 60
الفرع الثاني:التعريف التشريعي لنزاع العمل الجماعي: 60
المطلب الثاني معايير تمييز نزاع العمل الجماعي عن نزاع العمل الفردي 61
الفرع الأول: المعيار الشكلي 61
الفرع الثاني: المعيار الموضوعي.....61
المبحث الثاني الوقاية من نزاعات العمل الجماعية عن طريق التفاوض الجماعي المباشر ..63
الفرع الأول:تعريف التفاوض الجماعي المباشر و أساسه 64
الفرع الثاني: موضوعات التفاوض الجماعي في مجال الوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تسويتها: 66
المطلب الثاني إجراءات التفاوض الجماعي 68

الفرع الأول: الاجتماعات الدورية للوقاية من نزاعات العمل الجماعية 69
الفرع الثاني: نتائج التفاوض..... 71
المبحث الثالث تسوية نزاع العمل الجماعي عن طريق المصالحة و الوساطة..... 72
المطلب الأول المصالحة..... 73
الفرع الأول:تعريف المصالحة وأنواعها..... 74
الفرع الثاني:إجراءات المصالحة 78
الفرع الثالث:نتائج المصالحة 82
المطلب الثاني الوساطة كوسيلة إجبارية لتسوية نزاعات العمل الجماعية 89
الفرع الأول: مفهوم الوساطة: 89
الفرع الثاني:إجراءات الوساطة:..... 94
الفرع الثالث: إلتزامات و حقوق الوسيط المتعلقة بمهمة الوساطة:..... 98
المبحث الرابع تسوية نزاع العمل الجماعي عن طريق التحكيم..... 100
المطلب الأول مفهوم التحكيم..... 100
الفرع الأول: تعريف التحكيم..... 100
الفرع الثاني: خصائص التحكيم كوسيلة لتسوية منازعات العمل الجماعية: 101
الفرع الثالث: شروط اللجوء إلى التحكيم 102
المطلب الثاني إجراءات التحكيم..... 102
الفرع الأول:الاتفاق على التحكيم 102
الفرع الثاني: تعيين المحكم أو المحكمين 104
الفرع الثالث:سير الخصومة التحكيمية..... 104
الفرع الرابع: قرار التحكيم 105
المطلب الثالث التحكيم الإلزامي في مجال نزاعات العمل الجماعية 107
المبحث الخامس تسوية نزاع العمل الجماعي عن طريق الإضراب عن العمل 108

المطلب الأول مفهوم الإضراب 109
الفرع الأول: تعريف الإضراب 109
الفرع الثاني: أشكال الإضراب المخالف للقانون وفقا للقانون رقم 23-08 111
المطلب الثاني شروط الإضراب القانوني 115
الفرع الأول: استنفاذ وسائل التسوية الودية 115
الفرع الثاني:موافقة العمال على الإضراب 116
الفرع الثالث: الإشعار المسبق بالإضراب 117
الفرع الرابع: ضمان الحدّ الأدنى للخدمة: 119
خاتمة 121
قائمة المراجع 123
الفهرس 132