**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**

**جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة**

**كلية الحقوق والعلوم السياسية**

**قسم: الحقوق**

**تسوية منازعات العمل الجماعية**

**وفقا للتشريع الجزائري**

**تسوية منازعات العمل الجماعية**

**وفقا للتشريع الجزائري**

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص: قانون الأعمال

من إعداد الطالبة: تحت إشراف الدكتور:

تواتي صبرينة مخلوف كمال

****

**لجنة المناقشة**

الأستاذة: لوني نصيرة...........................................................رئيسا

الدكتور: مخلوف كمال..........................................................مشرفا ومقررا

الأستاذ: نبهي محمد............................................................ممتحنا

**تاريخ المناقشة**

17/10/2016

***بسم الله الرحمان الرحيم***

*" عسى الله أن يجعل بينكم وبين الذين عاديتم منهم مودة والله قدير والله غفور رحيم"*

*(الآية 7 من سورة الممتحنة)*

إهداء

أحمد الله عز وجل على منه وعونه لي في إتمام هذا البحث

أهدي عملي هذا إلى من تعبا في تربيتي وإنشائي إلى من دعماني في مشواري الدراسي، إلى والداي الكريمين رحمهم الله في حياتهم وبعد مماتهم بعد عمر طويل إن شاء الله

إلى إخوتي وأخواتي الأحباء وكل الأقارب

إلى المشرف على عملي هذا إلى الدكتور مخلوف كمال

إلى أساتذتي وأصدقائي الأعزاء

إلى كل من مد لي يد العون

إلى كل من يعرفني

شكر وتقدير بعد شكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه لي لإتمام هذا البحث، أتقدم بجزيل الشكر إلى الوالدين العزيزين، كما أتجه بالشكر الجزيل إلى من شرفني بإشرافه على بحثي الدكتور مخلوف كمال دون أن أنسى، أتقدم بالشكر لأعضاء اللجنة التي تفضلت وقبلت مناقشة هذا العمل كما أتوجه بخالص شكري إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد على إنجاز وإتمام هذا العمل

مقدمة

مقدمة

**مقدمة**

تتميز الحياة المهنية بالحركية والتأثر السريع بتغير المعطيات القانونية والاقتصادية والاجتماعية، باعتبارها مصالح متناقضة إلى مصالح العمال فرادا وجماعات من جهة، ومصالح أصحاب العمل من جهة أخرى، هذه المصالح التي تخضع هي الأخرى لعدة قوانين ونظم بعضها ذو طابع عام من وضع السلطة العامة أو ما يعرف بقانون العمل، والبعض الآخر ذو طابع مهني أو خاص من وضع أطراف العلاقة المهنية أنفسهم وهو ما يعرف باتفاقيات العمل الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل.

وتؤدي المصالح المتناقضة لأطراف علاقة لأطراف علاقة العمل إلى بروز حالات من التوتر والتأزم في العلاقات المهنية، نتيجة للإخلال بالالتزامات المقررة في القوانين والاتفاقيات الجماعية، وهو ما يطلق عليه بالمنازعات الفردية منها والجماعية، لكن ما يهمنا في بحثنا هو المنازعات الجماعية.

ويعتبر حدوث النزاعات العمالية أمر متوقع نظرا للطابع الحيوي والحركي لعلاقة العمل، ونظرا لخصوصية المنازعات المهنية من حيث أطرافها وأسبابها فقد خصها الجزائري بأنظمة إجرائية خاصة ومميزة لتسويتها سواء في المراحل الأولى لظهورها، أو المراحل الأخيرة لفضها.

النزاعات الجماعية في العمل هي تلك الخلافات التي تثور بين جميع العمال أو مجموعة منهم فقط، 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 وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية، أو كما يعرفها المشرع الجزائري:"... هي كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية لعلاقة العمل والشروط العامة للعمل.

ولتمييز هذا النوع من النزاعات عن النزاعات الفردية، يعتمد الفقه معيارين أحدهما شكلي، يتمثل في شمولية النزاع لجميع العمال، أو على الأقل لمجموعة منهم، بغض النظر فيما إذا كانوا مهيكلين في تنظيم نقابي أو ليسوا مهيكلين.

1

مقدمة

أما الثاني فهو موضوعي، أي أن يكون النزاع جماعي في موضوعه، أو سببه بمعنى أن يهم موضوع النزاع جميع العمال، أي أن يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين وتشمل على العموم المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال، أو تحسين ظروف العمل، أو الزيادة في الأجور، وغيرها من موضوعات النزاع العمالي المتعددة والذي يرتبط أهمها بالظروف الاجتماعية والمادية التقنية

للعمل. كما أن النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية ، تخص مجموعة عمال لأسباب مختلفة ، بل هو نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو مجموعة من العمال ، وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعيا، ويكفي لاعتبار النزاع جماعي أن يمس مصالح جميع أو مجموعة من العمال .

كما تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من المسائل الهامة التي تستحق البحث والدراسة لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من جهة، وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة، من جهة أخرى .

ونظرا لما تمثله هذه النزاعات من أهمية في سير العلاقات المهنية ، وما قد ينجم عنها من أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية في مصالح الطرفين ، فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية، والاتفاقيات الجماعية على السواء ، حيث خصصت لها عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها تارة ، وقصد علاجها تارة أخرى ، وذلك بهدف تفادي بلوغها درجة التعقيد التي قد تتسبب في اللجوء إلى الطرق العنيفة لفرض تسويتها ،أي اللجوء إلى الإضراب .

وعليه فإن هناك العديد من المبررات لاختياري هذا الموضوع ومن بينها:

-الانتشار الكبير لهذه الظاهرة سواء على التوظيف العمومي أو الاقتصادي

-خطورة هذه المنازعات على المؤسسة المستخدمة وبالتالي على الاقتصاد الوطني

إن هذه الأسباب وغيرها دفعت إلى الإحساس بأهمية هذه الظاهرة وضرورة البحث فيها وجمع أكبر قدر ممكن من المعطيات حولها.

2

مقدمة

بما أن نزاعات العمل تعد من الظواهر الاجتماعية التي حضت بالبحث والتمحيص فإنني أثناء القيام بهذا البحث وجدت عدة دراسات سابقة تناولت هذا الموضوع من زوايا مختلفة، ومن بين هذه الدراسات على سبيل المثال:

1-دراسة الشايب أمال: قامت سنة 2012 بدراسة أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية (دراسة حالة مؤسسة سونلغاز-ورقلة-) بهدف إيجاد الصيغة المثلى لمعالجة هذه النزاعات بطريقة تخدم أطراف علاقة العمل، بالإضافة إلى محاولة التعرف على الواقع الفعلي للظاهرة ومنها معرفة أسباب ومشكلات هذه الظاهرة ومعرفة أنواع النزاعات وكذا الصعوبات التي تواجه العمال في المؤسسة وتأثيرها على عملية الإنتاج.

2-دراسة خليفي عبد الرحمان: قام سنة 2005 بدراسة حول ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري وكان الهدف من هذه الدراسة هو الكشف عن مدى تجاوب النصوص القانونية والتنظيمية مع المبادئ الدستورية التي كرست ممارسة الحقوق العامة ومنها حق الإضراب، وهل غاية المشرع ضمان ممارسة مشروعة لحق الإضراب أم جعل الوقاية هي الأصل والغاية.

نظرا لأهمية وخطورة النزاعات العمالية الجماعية فقد أولاها المشرع عناية كبيرة من حيث سن قواعد توضح طرق وآليات تسويتها ومن هنا أطرح الإشكالية التالية : ماهي أو فيما تكمن إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية؟

استخدمت في هذه الدراسة منهجين وهما المنهج التحليلي والمنهج المقارن.

وللإجابة على الإشكالية المطروحة قسمة بحثي إلى فصلين، الفصل الأول بعنوان التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية ، والذي قسم بدوره إلى مبحثين ، المبحث الأول الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل أما المبحث الثاني الإجراءات العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل.

أما بالنسبة للفصل الثاني فهو بعنوان الضغوط المشروعة لتسوية النزاعات الجماعية "الإضراب" والذي قسم هو الآخر إلى مبحثين، المبحث الأول تحت عنوان المقصود بحق الإضراب أما الثاني بعنوان القيود الواردة على حق الإضراب وطرق تسويته.

3

**الفصل الأول**

الفصل الأول التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية **الفصل الأول التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية**

إن مختلف النضالات العمالية سمحت لهم بالتكتل والتجمع في نقابات واتحادات ومنضمات مهنية تقف مع أصحاب العمل في نفس موقع القوة وتفرض الخضوع لقانون مشترك بينهما في شكل اتفاق أو اتفاقية جماعية، يتم فيه الاتفاق على تفضيل الوسائل التوفيقية السلمية لتسوية كل خلاف عند نشوئه في مختلف مراحل العلاقة المهنية التي تربطهما، يشتركان في وضعها محترمين في ذلك الصلاحيات الواسعة المخولة لهم في إتباع هذه الطرق وتدرجها من حيث الحرية التي تترك لهم فيها، ضمن أطر وهيئات مكونة خصيصا لهذا الغرض يساهمان ويشتركان في تعيين أعضائها حماية لمصلحة الأطراف من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية فبعد أن تضمن الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص النص على طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية في العمل في المادة 303 منه على المصالحة والتحكيم، وجعلهما إجباريين يلتزم فيها طرفا النزاع بأن يرفعا الأمر أو الخلاف فورا إلى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية قصد المصالحة، وخصص المواد من 304 إلى 315 لتنظيم إجراءات التحكيم الإجباريِ.[[1]](#footnote-1)

غير أنه بصدور القانون الأساسي العام للعمال رقم 78-12ليطبق على كافة علاقات العمل مهما كانت طبيعة القطاع وطبيعة النشاط، فإن نزاعات العمل الجماعية فيه لم تنل حظها، إذ تضمنت المادة 90منه النص على نشأة الإجراءات الإلزامية للمصالحة والتحكيم في الخلافات التي تحدث في العلاقات الجماعية للعمل، كما أنه يحق لأي طرف أن يلجأ إلى القضاء بمقتضى نص المادة 91 منه،[[2]](#footnote-2) وتم الوضع كذلك إلى غاية صدور القانون رقم 82-05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل فخصص الباب الرابع منه لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها في الولاية في المواد من 28 إلى 34 منه، وخصص الباب الخامس منه لإجراءات المصالحة والتحكيم في الخلافات الجماعية في

الفصل الأول التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية

العمل على المستوى الوطني في المواد من 35 إلى 42،[[3]](#footnote-3) لتلغي بذلك كل المواد المتعلقة بتسوية خلافات العمل الجماعية الواردة في الأمر 75-31.

وبصدور القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يتم تسوية منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين العمال وصاحب العمل باللجوء إلى الوسائل أو الطرق السلمية من أجل المحافظة على العلاقة الودية بين طرفي الخلاف وإذا لم يتوصل الطرفان إلى حل يمكن للعمال اللجوء

إلى أسلوب الضغط على أصحاب العمل وهو الإضراب،[[4]](#footnote-4) لكن ما يهمنا في هذا الفصل هو التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية التي تنقسم إلى إجراءات أو سبل وقائية لتسوية الخلاف (مبحث أول)، أما القسم الثاني فهو الإجراءات أو السبل العلاجية لتسوية الخلاف (مبحث ثان).

الفصل الأول- المبحث الأول-الإجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل

**المبحث الأول**

**الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل**

تعتبر الوقاية من النزاعات الجماعية أول خطوة يلجأ إليها طرفا النزاع لأي خلاف قد ينشأ بينهما، حيث لا نكاد نجد اتفاقية جماعية إلا وتضمنت عدة إجراءات احتياطية لتفادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بين صاحب أو أصحاب العمل من جهة، وجميع العمال أو مجموعة منهم من جهة أخرى، خاصة بعد أن أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكن الأطراف من المشاركة في التسيير، والتفاوض مع أصحاب العمل من أجل وضع القواعد والنظم المنظمة لعلاقات العمل، وما ينتج عن هذه المهام من مسؤوليات يجعلها تبحث عن الأساليب الفعالة لتفادي النزاعات الجماعية بنفس الاهتمام والمسؤولية التي يتحملها صاحب العمل، انطلاقا من مبدأ الالتزام بواجب السلم المهني والاجتماعي في العمل، كما أن المشرع أولى اهتماما خاصا بطريقة التسوية الوقائية للنزاع الجماعي وهو ما يعبر عن نيته في إقامة نظام وقائي لهذا النوع من النزاعات العمالية والذي يتجسد عبر آليتين هما: التفاوض المباشر من جهة (مطلب أول)، واللجان المشتركة من جهة أخرى (مطلب ثان).

**المطلب الأول: التفاوض الجماعي المباشر**

التفاوض الجماعي المباشر هو أسلوب للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلو العمال، سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال، وصاحب أو أصحاب العمل، لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح، وقد يكون التفاوض المباشر إجراء إلزامي في بعض الدول، كما قد يكون إجراء اختياري، إذ تحيل التشريعات إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل لتنظيم الاجتماعات بين الطرفين، كما هو الحال بالنسبة للتشريع الجزائري،[[5]](#footnote-5) والأصل أن المفاوضات المباشرة بين العمال وأرباب العمل هو حق للعامل ولو لم ينص عليه القانون صراحة، إذ يعد الأثر المباشر للاعتراف لهم بالحق في تكوين نقابات.

الفصل الأول- المبحث الأول-الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل

كما تعرض المشرع الجزائري إلى هذه الطريقة في المادة 4 من القانون 90-02 المعدل بالقانون 91-27 والتي تنص على أنه: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة."[[6]](#footnote-6)

 وتحدد ضمن الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال كيفية إجراء هذه الاجتماعات الدورية، وسـأتطرق في هذا الصدد إلى الشروط الواجب توفرها في المتفاوض(فرع أول)، وأهمية التفاوض(فرع ثان)، ونتائجه(فرع ثالث).

**الفرع الأول: الشروط الواجب توفرها في المفاوض**

تحتاج المفاوضة عامة والمفاوضة الجماعية في مجال قانون العمل بصفة خاصة إلى مهارات وخبرات في المفاوض سواء كان يمثل العمال أو صاحب العمل وهو ما يحتاج لإعداد المفاوض وتدريبه وإمداده بالبيانات والمعلومات اللازمة في الوقت الملائم. وبجانب ما سبق فإنه يلزم توافر عدة شروط في المفاوض حتى تكون الاتفاقات التي يتوصل إليها ملزمة للطرف الذي يمثله وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

**أولا: الأهلية**

يشترط في المفاوض أن يكون كامل الأهلية وعلى وعي كامل بموضوع التفاوض، ويكون قادرا على إبرام التصرفات القانونية والاتفاقات التي يتوصل إليها الأطراف في نهاية التفاوض، سواء كان هذا المفاوض يمثل العمال أو كان يمثل صاحب العمل، ويعد شرط الأهلية ابتداء وانتهاء في كافة مستويات المفاوضة الجماعية، ويعني هذا أنه إذا فقد المفاوض أهليته في أي مرحلة من مراحل التفاوض كان من اللازم إنهاء مهمته وإحلال مفاوض آخر كامل الأهلية بدلا منه.[[7]](#footnote-7)

الفصل الأول- المبحث الأول-الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل

**ثانيا: الحصول على تفويض**

يشترط في المفاوض إضافة إلى تمتعه بالأهلية الكاملة أن يكون مفوضا في إجراء التفاوض أي عندما لا يحضر صاحب العمل التفاوض بنفسه وقام شخص آخر بالتفاوض عنه فإن هذا الأخير يجب أن يكون مفوضا من جانب صاحب العمل، ويجب أن يكون هذا التفويض مكتوبا ويكفي أن يأخذ شكل المحرر العرفي إذ لا يشترط أن تكون هذه الكتابة رسمية، والكتابة هنا للإثبات فقط حيث تضم هذه التفويضات إلى ملفات المفاوضة الجماعية، وعلى ذلك يمكن تقديمها عند بداية المفاوضة كما يمكن أن تقدم بعد بداية المفاوضة إذا كانت هناك ظروف تحول دون تقديمها عند بداية المفاوضة، كما أنه لا

يكفي أن يكون المفاوض عضو في مجلس إدارة التنظيم النقابي حتى يستطيع المشاركة في التفاوض بل يجب بجانب ذلك أن يكون مفوضا في المشاركة في التفاوض من جانب المنظمة النقابية أو من جانب العمال، ويجب أن يكون هذا التفويض مكتوبا.

وإذا كان العمال الذين يتعلق بهم التفاوض ليسوا أعضاء في نقابة عمالية فإن المفاوض الذي يمثلهم يتم اختياره بالانتخاب ويجب ذكر أسماء المفاوضين عن العمال في الطلب الذي يقدم لصاحب العمل من أجل التفاوض.

**ثالثا: عدم تفويضه في بعض اختصاصات المستخدم**

بالإضافة إلى الأهلية والحصول على تفويض من صاحب العمل أو العمال من أجل أن يكون المفوض ممثلا لهم في التفاوض إلا أنه يشترط في ممثل العمال أن لا يكون مفوضا في بعض اختصاصات صاحب العمل وهذا يعني أنه إذا كان صاحب العمل قد فوض بعض اختصاصاته لأحد

العمال أو بعضهم فإن هؤلاء العمال لا يمكنهم المشاركة في التفاوض كممثلين عن العمال، ويرجع ذلك إلى أن ممثل هؤلاء العمال سوف تتنازعه الرغبة في تحقيق مصالح العمال وصاحب العمل في نفس الوقت وهو أمر صعب المنال لأن كل طرف يطرح أقصى حد من المطالب ثم يتنازل عن بعضها أثناء التفاوض، ولا شك أنه لا يمكن لمن يكون مفوضا في بعض اختصاصات صاحب العمل أن يسعى لتحقيق أكبر مكاسب للعمال ولو على حساب صاحب العمل.[[8]](#footnote-8)

الفصل الأول- المبحث الأول-الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل

ولا يجب أن نغفل أن نية صاحب العمل الذي يفوض بعض العمال في اختصاصاته قد تكون إبعاد هؤلاء المفاوضين عن القاعدة العمالية ومحاولة شغلهم عن حماية مصالح زملائهم، وعلى ذلك فإنه إذا لم يكن هناك مفر من إشراك عامل مفوض من صاحب العمل في بعض اختصاصاته فإن هذا المفاوض يجب أن يتخلى عن كافة التي فوضه فيها صاحب العمل وذلك طوال فترة المفاوضات حتى لا تكون هناك أية ضغوط على هذا المفاوض.[[9]](#footnote-9)

**الفرع الثاني: أهمية التفاوض الجماعي المباشر**

تتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية التي يعقدها الممثلون المنتخبون للعمال أو اللجان النقابية وصاحب العمل في كونها تبقي الاتصال المباشر والدائم بين الطرفين وتوفر فرص التشاور والتعاون بين الطرفين من أجل معالجة واتقاء أي خلاف قد يظهر في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية، كما تمكن هذه الاجتماعات الدورية أطراف العلاقات المهنية، من عرض وطرح التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية، والحلول المقترحة لها، وكذا التنازلات التي يقدمها كل طرف قصد تفادي تأزم الخلاف، أو زيادة التوتر بين الطرفين.[[10]](#footnote-10)

**الفرع الثالث: نتائج التفاوض الجماعي المباشر**

اعتبر المشرع الجزائري التفاوض المباشر حل مثالي لتجنب نزاعات العمل وأجبر أطراف علاقة العمل على ضرورة الأخذ به وعادة ما يبرز هذا التفاوض في إطار اجتماعات دورية بين الطرفين تتناول شروط وظروف العمل والمشاكل المهنية والاجتماعية التي قد تحدث داخل الهيئة المستخدمة غير

أنه في الواقع نتائج التفاوض لا تخرج عن فرضين، الأول وهو نجاح التفاوض وبالتالي إنهاء النزاع القائم، وعليه ينتهي التفاوض بإبرام اتفاقية عمل جماعية أو اتفاق آخر يحقق أهداف التفاوض، ويجب أن يدون هذا الاتفاق في اتفاقية جماعية وفقا للقواعد والشروط الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية.

الفصل الأول- المبحث الأول-الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل

أما بالنسبة للفرض الثاني فإنه يتمثل في فشل المفاوضين في التوصل إلى اتفاق[[11]](#footnote-11) يحل الخلاف، اعتبارا لتمسك كل طرف بمطالبه ورفض مطالب الطرف الآخر،[[12]](#footnote-12) وبالتالي يتحول إلى مشكل يستلزم البحث عن حلول عن طريق وسائل وإجراءات أخرى، تستلزم تدخل أشخاص وهيأت أجنبية عن المؤسسة.

الفصل الأول- المبحث الأول-الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل

**المطلب الثاني: لجنة المشاركة**

كثيرا من الأحيان ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية، أو تفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين لآخر، إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة، تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، حيث تفوض التشريعات العمالية حرية وصلاحية إنشاء وتنظيم مثل هذه الأخيرة، مهمة متابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له،[[13]](#footnote-13) وتستمد قوتها من الاتفاقيات الجماعية والتنظيمات المشتركة.

وتعمل هذه اللجان المشتركة بنفس الأسلوب والتقنيات المستعملة في التفاوض الجماعي بصورة دورية لمعالجة مختلف المسائل المستجدة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية التي لها علاقة مباشرة

بحياة العمال داخل المؤسسة المستخدمة،[[14]](#footnote-14) وعليه سأحاول ضمن هذا المطلب التطرق إلى كيفية انتخاب لجنة المشاركة (فرع أول)، وتنظيم وسير لجنة المشاركة (فرع ثان)، إضافة إلى صلاحياتها (فرع ثالث).

**الفرع الأول: كيفية انتخاب لجنة المشاركة**

حسم المشرع حسب نص المادة 97 من القانون 90-11، في كيفية إنشاء لجنة المشاركة عندما قضى بوجوب إنشاءها عن طريق الانتخاب، حيث ينتخب العمال المعنيون بالاقتراع الفردي الحر والسري والمباشر مندوبي المستخدمين.

ويعتبر غير قابل للانتخاب عليهم، الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة، وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى، والإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية، والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية.

وينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوافر فيهم شروط الناخب، والبالغين من العمر21 سنة كاملة والمثبتون لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة.

ويهدف المشرع من خلال هاته الشروط، إلى ضمان تمثيل عادل لمختلف الفئات الاجتماعية والمهنية داخل مكان العمل والهيئة المستخدمة المعنية.[[15]](#footnote-15)

الفصل الأول- المبحث الأول-الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل

وقد حدد المشرع بموجب المرسوم رقم 90-289 المؤرخ في 29-09-1990، كيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين حيث تتولى هاته العملية لجنة انتخابية تتشكل من عدد متساوي من ممثلي المستخدم وممثلي العمال على أن لا يفوق عدد ممثلي كل طرف ثلاث أعضاء، ويتولى تعيين ممثلي العمال التنظيمات النقابية الممثلة للعمال، وإذا لم تكن هناك تنظيمات نقابية ممثلة فإن تمثيل العمال في اللجنة الانتخابية يتم إما بأشخاص تعينهم لجنة المشاركة الموجودة من غير أعضائها، أو بأشخاص ينتخبهم مجموع العمال ماعدا مسيري الهيئة المستخدمة.

وتتكفل اللجنة الانتخابية فور تكوينها بمهمة تنظيم الانتخابات من حيث التقسيم الانتخابي لأماكن العمل ومن حيث ضبط القائمة الانتخابية، والتي تقفل وتعلق في أجل أقصاه 15 يوما، قبل تاريخ الاقتراع وتقوم اللجنة بعد ذلك، بتوزيع المقاعد المطلوب شغلها على مختلف المجموعات المهنية في كل مكان عمل متميز على أساس هيكل عدد العمال الخاص بالهيئة المستخدمة، ولا يجوز أن يكون تمثيل الإطارات والأعوان المهرة في لجنة المشاركة أقل من ثلث المقاعد المطلوب شغلها.

وتسهر اللجنة على حسن إعداد قوائم الترشيح، ومدى مطابقتها للشروط القانونية، وعند ذلك تلتزم الهيئة بتعليقها في كل مكان معني، وفي مواقع تكون في متناول جميع العمال، وفي أجل أقصاه أسبوع قبل الانتخابات.

وعند حلول أجل الاقتراع يتعين على الهيئة المستخدمة أن تضع تحت تصرف اللجنة الانتخابية الصناديق وأوراق الاقتراع، جميع الوسائل الضرورية لحسن سير الاقتراع، وفي هذا الشأن يفتح مكتب اقتراع واحد على الأقل لكل 200 عامل ناخب ويتكون كل مكتب من أربعة عمال غير مرشحين تعينهم اللجنة الانتخابية على أساس ممثلين اثنين عن العمال الأجراء، وممثلين اثنين عن المستخدم ويلتزم كل مكتب بالعمل على احترام السير القانوني لعملية التصويت.

وعند الانتهاء من التصويت يحرر مكتب الاقتراع بعد الفرز العلني للأصوات، محضر الانتخابات ويوقعه جميع الأعضاء، ويدون فيه إذا اقتضى الأمر الإشكالات والاحتجاجات المتعلقة بسير عملية الاقتراع، وتسلم نسخة منه إلى اللجنة الانتخابية، والتي تقوم بالإعلان عن النتائج النهائية وترسل نسخة منه إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.[[16]](#footnote-16)

الفصل الأول- المبحث الأول-الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل ويعتبر فائزا في الانتخابات، كل مترشح يحصل على أكبر عدد من الأصوات، وعندما يحصل مترشحان أو أكثر على نفس عدد الأصوات، يفصل بينهم بالنظر إلى الأقدمية في الهيئة المستخدمة، وفي حالة ما إذا كان المترشحون يتمتعون بنفس الأقدمية، يكون الفائز المترشح الأكبر سنا.

ويتراوح عدد مندوبي العمال كالتالي: مندوب واحد في حالة تراوح عدد العمال من 20 إلى50 عامل، ومندوبان عن العمال الذي يتراوح عددهم من 51 إلى 150 عامل، وأربع مندوبين عن العمال في حالة تراوح عددهم من 151 إلى 400 عامل، وفي حالة تراوح عدد العمال من 401 إلى 1000 عامل يكون عدد المندوبين ستة مندوبين.

وقد خول المشرع للمرشحين حق الاعتراض على النتائج في أجل 30 يوما من تاريخ الفرز النهائي للنتائج أمام المحكمة، وإذا لم يكن هناك اعتراض يمارس المندوبون المنتخبون مهامهم لمدة ثلاث سنوات.[[17]](#footnote-17) **الفرع الثاني: تنظيم وسير لجنة المشاركة**

تقوم لجنة المشاركة بإعداد نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتبا يتكون من رئيس ونائب رئيس، عندما تكون مكونة من مندوبين اثنين للمستخدمين على الأقل.

وتجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة كل ثلاث أشهر، على الأقل وتجتمع إجباريا بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، وعلى لجنة المشاركة إبلاغ المستخدم بجدول أعمال الاجتماعات التي تقوم بها قبل 15 يوما من تاريخ اجتماعها.

كما أنه يمكن للمستخدم أن يفوض واحد أو أكثر من أجل حضور الاجتماعات التي تقوم بها لجنة المشاركة.[[18]](#footnote-18)

ويجتمع مكتب لجنة المشاركة أيضا تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانونا يساعده الأقربون مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر، ويجب أن يبلغ رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل ثلاثين يوما على الأقل بجدول أعمال هذه الاجتماعات، كما يجب أن يتناول مواضيع تابعة لاختصاصات لجنة المشاركة كما أنه يمكن لمكتب لجنة المشاركة اقتراح إضافة نقاط لجدول أعمال الاجتماع، شرط أن تكون

الفصل الأول- المبحث الأول-الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل

هذه المسائل المثارة من اختصاصه، إضافة إلى إرسال الملفات التي أعدها مكتب لجنة المشاركة إلى المستخدم قبل عقد الاجتماع بخمسة عشر يوما على الأقل.[[19]](#footnote-19)

تنظم لجنة المشاركة نشاطاتها في إطار اختصاصات ونظامها الداخلي، كما يمكنها اللجوء إلى خبرات غير تابعة لصاحب العمل.[[20]](#footnote-20)

كما أنه يخضع مندوبو المستخدمين عند ممارستهم لأعمالهم المهنية للأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم.[[21]](#footnote-21)

**الفرع الثالث: صلاحيات لجنة المشاركة**

حصر المشرع الجزائري صلاحيات لجنة المشاركة في تلقيها المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاث أشهر، والتي تتعلق بتطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل، تطوير عدد المستخدمين وهيكل الشغل، نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية، تطبيق النظام الداخلي.

كما تتمتع لجنة المشاركة بسلطة الرقابة على تنفيذ الأحكام الخاصة يميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، واتخاذ كل تدبير ملائم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

وتبدي رأيها قبل تنفيذ قرارات الهيئة المستخدمة المتعلقة بالمسائل التالية:

-المخططات السنوية وحصيلة تنفيذها.

-تنظيم العمل من حيث المقاييس، وطرق التحفيز، ومراقبة العمل وتوقيته.

-مشاريع إعادة هيكلة الشغل المتعلقة بتخفيض مدة العمل، وإعادة توزيع العمال، وتقليص عددهم.

-مخططات التكوين المهني وتحسين المعارف المهنية.

-نماذج عقود العمل والتكوين المهني.

-النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

الفصل الأول- المبحث الأول-الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل

ويجب إبداء الرأي في أجل خمسة عشر يوما بعد تسلم عرض الأسباب الذي يقدمه المستخدم، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يجب إخطار مفتش العمل.

كما تتولى لجنة المشاركة مهمة تسيير الخدمات الاجتماعية إلا في حالة تخليها عن هذه المهمة لصالح الهيئة المستخدمة بموجب اتفاقية مبرمة بينهما، مع احتفاظ الجنة بسلطة الرقابة على هذا المجال.

كما يمكن للجنة المشاركة أن تقوم بالاطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة كحساب الاستغلال، وحسابات الأرباح والخسائر.

إضافة إلى هذه المهام تتولى لجنة المشاركة مهمة إعلام العمال بجميع المسائل المعالجة المتعلقة بعلاقات العمل، ماعدا أساليب الصنع والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسرية.[[22]](#footnote-22)

وفي حال عدم نجاح الطرفين في تفادي النزاع بلجوئهم إلى الإجراءات الوقائية المتمثلة في التفاوض الجماعي، وكذا تشكيل لجنة المشاركة، يلجأ الطرفين إلى الغير (أشخاص خارج علاقة العمل القائمة بين الطرفين) من أجل معالجة أو تسوية النزاع القائم بينهما.

الفصل الأول- المبحث الثاني-الإجراءات العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل

**المبحث الثاني**

**الإجراءات العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل**

كثيرا ما تفشل التسوية 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 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 هذه التسوية في ثلاث آليات وهي على التوالي: المصالحة سواء كانت داخلية أو بمعنى أخر اتفاقية، أو قانونية باللجوء إلى مفتش العمل (مطلب أول)، والوساطة باللجوء إلى شخص يدعى بالوسيط (مطلب ثان)، والتحكيم عن طريق هيئة التحكيم (مطلب ثالث).

**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، وهي تتمثل في قيام الأطراف وهما صاحب العمل وممثلي العمال بالدراسة والتشاور لتقريب وجهات النظر المتعارضة حول نقاط الخلاف إلى غاية الوصول إلى حل معين يتفق عليه الطرفان.

كما أنه يستوجب إجراء المصالحة تدخل الغير، أي طرف ثالث غير طرفي علاقة العمل لمحاولة التقريب والتوفيق بين وجهات نظر[[23]](#footnote-23) طرفا النزاع من أجل محاولة الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، والمصالحة نوعان اتفاقية أو قانونية (فرع أول)، كما أنه للمصالحة أهداف متعددة يسعى الطرفين إلى تحقيقها(فرع ثان)، كما أنها تمر بإجراءات خاصة (فرع ثالث)،وتسفر عنها نتائج قد تكون إيجابية كما قد تكون سلبية (فرع رابع).

الفصل الأول- المبحث الثاني-الإجراءات العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل

**الفرع الأول: أنواع المصالحة**

تنص المادة 5 من القانون 90-02 على ما يلي: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها.

وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا."

حسب المادة 5 من القانون 90-02 فإن للمصالحة نوعان يتمثلان فيما يلي:

**أولا: المصالحة الاتفاقية**

هي تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية سواء بهدف تسوية الخلافات التي قد تنشأ عن تنفيذ الاتفاقيات أو سريان علاقة العمل أو بهدف تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية عند ظهور هذا النوع من الخلاف في التفسير بين الطرفين، لهم اللجوء لهذا النوع من المصالحة التي لا يفرض فيها أي التزامات على طرفي النزاع من ناحية الإجراءات الشكلية أو من الناحية الموضوعية، لأن المشرع ترك للمستخدم والعمال كل الحرية في الاتفاق على كيفية تشكيل لجان المصالحة وكيفية عملها وتواريخ انعقاد دوراتها ونطاق اختصاصاتها الذي قد يكون جهوي أو وطني وذلك وفق النطاق القانوني الذي الاتفاقية الجماعية للعمل.

كما يفهم منها كذلك تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، التي قد يحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين.[[24]](#footnote-24)

**ثانيا: المصالحة القانونية**

يذهب الطرفان إلى المصالحة القانونية عند عدم النص على النوع الأول من المصالحة أو عند فشله كما تبين ذلك الفقرة الثانية من المادة 5 من القانون 90-02 وتسمى المصالحة القانونية لأن

الفصل الأول- المبحث الثاني-الإجراءات العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل

مصدرها نص تشريعي،[[25]](#footnote-25) فهي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين طرفي النزاع الجماعي في العمل، وقد قيدها المشرع بمواعيد قصيرة تسمح بفض النزاع في أقرب الآجال،[[26]](#footnote-26) وتوكل مهمة المصالحة لمفتشية العمل المختصة إقليميا والتي عليها أن تقوم وجوبا بمحاولة الصلح بين الطرفين المتنازعين والتقريب بينهما.[[27]](#footnote-27)

أما إذا كان النزاع في المؤسسات والإدارات العمومية، فيرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى:

-السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية.

-الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية التي تدخل في نطاق اختصاصهم، أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا.

أما إذا لم تتم تسوية النزاع خلال ثمانية(8) أيام فإن السلطة السلمية العليا المباشرة تستدعي طرفي الخلاف الجماعي إلى اجتماع المصالحة، بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليميا، وإلا تعرض نقاط الخلاف على المجلس المتساوي الأعضاء العمومية، الذي يعتبر جهاز مصالحة داخل المؤسسات والإدارات العمومية يتكون من الإدارة وممثلي العمال.[[28]](#footnote-28)

**الفرع الثاني: أهداف المصالحة**

تهدف المصالحة باعتبارها وسيلة سلمية لحل نزاعات العمل الجماعية، إلى محاولة التقريب بين وجهات نظر أطراف النزاع بغية وضع حد للنزاع الذي نشب بينهم حفاظا على السلم الاجتماعي، وحتى لا تتطور تلك النزاعات لتتخذ أحد أشكال وسائل العنف المتمثلة في الإضراب أو الإغلاق، وهكذا فإن

الفصل الأول- المبحث الثاني-الإجراءات العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل

الدور الأساسي الذي تلعبه المصالحة يكمن في مساعدة الأطراف على الوصول إلى اتفاق مؤقت، تمهيدا لإبرام اتفاقية جماعية تساعد على تنظيم شروط وظروف العمل، والتي ستتحول فيما بعد إلى

قانون يحكم تنظيم العلاقة بين أطراف العمل، حيث من شأن هذا الاتفاق المتوصل إليه من خلال الأطراف ذاتها أن يضمن استقرار أكثر في العلاقة بينهم، وأن يجعل السلام والتعاون يهيمن على هذه العلاقة، وهذا بخلاف الحل الذي يفرض على الأطراف، إذ رغم فاعلية هذا الحل الأخير، إلا أن هذه الفاعلية ليست بالشكل وبالكيفية التي يكون عليها الحل الذي يتوصل إليه الأطراف من ذاتهم، لذلك يحرص غالبية التشريعات على أن تمر مرحلة المصالحة بأكثر من درجة تمهيدا للوصول إلى حل توفيقي يكون من صنع أطراف النزاع الجماعي.[[29]](#footnote-29)

**الفرع الثالث: إجراءات المصالحة**

لمفتش العمل دور أساسي في التقريب بين وجهات نظر الأطراف، وله في ذلك صلاحيات واسعة، حيث يقوم باستدعاء طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة، خلال الأيام الأربعة الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل واحد من كل مسألة من المسائل المتنازع عليها،[[30]](#footnote-30) وعلى الطرفين الحضور إجباريا أمام مفتش العمل إذ تنص المادة 7 من القانون 90-02:"يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات العمل التي ينظمها مفتش العمل." كما قرر المشرع حضور الطرفين أمام مفتش العمل تحت طائلة عقوبة جزائية تتمثل في الحكم على الطرف المتغيب بغرامة تتراوح ما بين 500 دج و2000 دج وفي حالة العود قد يصل مبلغ الغرامة إلى5000 دج وهذا ما قرره المشرع الجزائري في نص المادة 53 من القانون 90-02 .

ثاني إجراء يقوم به مفتش العمل هو إجراء المصالحة بين الطرفين في أجل لا يتعدى ثمانية أيام تسري من تاريخ الجلسة الأولى للمصالحة.

الفصل الأول- المبحث الثاني-الإجراءات العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل

أما ثالث إجراء فهو بعد انتهاء مفتش العمل من محاولة الصلح عليه أن يحرر محضرا بالنتائج التي توصل إليها، وهذا المحضر يوقعه الطرفان وتدون فيه المسائل المتفق عليها والمسائل التي يستمر الخلاف حولها إن وجدت.[[31]](#footnote-31)

**الفرع الرابع: نتائج المصالحة**

فيما يخص نتائج المصالحة، والتي لا يمكن أن تتجاوز 8 أيام من تاريخ الجلسة الأولى، فتتمثل في إحدى الاحتمالات الثلاثة التالية:

**أولا**: قد تأتي المصالحة بالنتائج المرجوة منها، وهذا بعد دراسة نقاط الخلاف، وبعد التنازلات التي يقدمها كل طرف، حتى يحدث الاتفاق على حل وسط يوافق عليه الطرفان، هذا الاتفاق المتوصل إليه يضاف ويلحق بالاتفاقية الجماعية الأصلية، ويخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية الجماعية، سيما الأحكام المتعلقة بالتسجيل والإيداع، فعند انتهاء المصالحة، يحرر مفتش العمل محضرا يوقعه طرفا النزاع الجماعي، تدون فيه المسائل التي حصل عليها الاتفاق، هذه المسائل المتفق عليها تصبح نافذة وملزمة للطرفين من تاريخ إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، من قبل الطرف الأكثر استعجالا.

**ثانيا**: الاحتمال الثاني لنتائج المصالحة هو أن تتمكن المصالحة من حل النزاع جزئيا، أي أن الطرفين يتوصلان إلى تسوية بعض النقاط مع بقاء نقاط أخرى من الخلاف دون التمكن من حلها، ففي هذه

الحالة يحرر مفتش العمل المختص محضر المصالحة الجزئية، يحدد فيه المسائل التي لم يتم التوصل إلى اتفاق بشأنها،[[32]](#footnote-32) ولا يجب أن يتضمن هذا المحضر شروط تتنافى والنصوص السارية المفعول خاصة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تنظم علاقات العمل، ويعد هذا المحضر حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير،[[33]](#footnote-33) وهنا يمكن للطرفين الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة أو إلى التحكيم.

الفصل الأول- المبحث الثاني-الإجراءات العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل

**ثالثا**: الاحتمال الثالث يتمثل في فشل المصالحة في إيجاد أرضية تفاهم بين طرفي النزاع حول كل نقاط الخلاف المعروضة للدراسة، وهنا يحرر مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، وعندها يمكن للطرفين الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم.[[34]](#footnote-34)

وبعد استنفاذ الإجراء الإجباري لتسوية النزاعات الجماعية في العمل والمتمثل في المصالحة كإجراء ودي، ففي حالة فشل هذه الأخيرة وكذا النتائج المترتبة عنها، منح المشرع لطرفي النزاع إجراءات اختيارية أخرى تتمثل في الوساطة والتحكيم وتصنف دوما ضمن الإجراءات الودية التي يتم بموجبها وعلى ضوئها حل النزاع الجماعي، وهي الإجراءات التي يتناولها تشريع العمل في نص المادة 9 من القانون 90-02 كما يلي: "في حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو على بعضه، يعد مفتش محضرا بعدم المصالحة.

وفي هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم كما تنص عليهما أحكام هذا القانون."

كما تجدر الإشارة إلى أنه يمكن للعمال مباشرة بعد إجراءات المصالحة القانونية التي لم تكلل بالنجاح أن يدخلوا مباشرة في إضراب، وإن الإضراب الذي يسبق إجراءات المصالحة يكون إضرابا غير شرعي.[[35]](#footnote-35)

الفصل الأول- المبحث الثاني-الإجراءات العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل

**المطلب الثاني: الوساطة**

آلية الوساطة لم يعرفها العالم المهني والتشريع العمالي الجزائري إلا بعد صدور القانون 90-02 بخلاف آلية المصالحة وآلية التحكيم.[[36]](#footnote-36)

تعتبر الوساطة كآلية بديلة لحل النزاع الجماعي وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري ضمن نص المادة 10 من القانون 90-02،[[37]](#footnote-37) فالوساطة هي صورة أعلى درجة من المصالحة، لا يتم اللجوء إليها إلا بعد فشل المصالحة في تسوية النزاع، حيث يعرض النزاع على طرف محايد يقوم باقتراح الحلول للنزاع المطروح، بعد تلقيه كل المعلومات الضرورية وسماعه للأطراف المتنازعة، والوساطة إجراء قد يكون إجباريا في بعض الأنظمة القانونية للدول، وقد يكون اختياريا في البعض الآخر، كما هو الشأن بالنسبة للمشرع الجزائري، الذي يعرف الوساطة في القانون المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها بأنها:" إجراء يتفق بموجبه طرفا النزاع الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه."[[38]](#footnote-38) ومعنى ذلك أن إرادة الأطراف لها السيادة في اختيار الوسيط المكلف بفض النزاع، وعادة ما يختار الوسيط من بين الأشخاص الموثوق بهم، والمتمتعين بخبرة إدارية في مجال علاقات العمل،[[39]](#footnote-39) ويلتزم الطرفان بإفادته وتزويده بكل المعلومات المتعلقة بموضوع النزاع بما يمكنه من القيام بمهمته وتتوج هذه العملية بأن بعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحددانه اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، وسأتطرق في هذا الخصوص إلى الشروط الواجب توفرها في الوسيط(فرع أول)، وفوائد الوساطة(فرع ثان)، وإجراءات الوساطة(فرع ثالث)، وكذلك نتائجها(فرع رابع).

الفصل الأول- المبحث الثاني-الإجراءات العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل

**الفرع الأول: الشروط الواجب توفرها في الوسيط**

الوسيط هو طرف أجنبي عن النزاع يتسم بالكفاءة والحيدة والاستقلال تسند له مهمة فحص النزاع واقتراح تسوية ودية له.

ويلعب الوسيط بما يتمتع به من خبرات ومهارات خاصة وسمات شخصية مميزة دورا حاسما في إنجاح الوساطة والوصول إلى تسوية مقبولة للنزاع، وتتضاعف أهمية هذه الخصائص والصفات والمقومات التي ينبغي أن تتوافر في الوسيط بالنظر إلى أن الوساطة تناط في معظم الأحيان، إن لم يكن في كل الأحوال بشخص واحد.

ونظرا للطابع الشخصي لآلية الوساطة،[[40]](#footnote-40) يجب توفر عدة شروط في الوسيط، وتتمثل هذه الشروط في الخبرة في موضوع النزاع، وكذا الحياد والاستقلال.

**أولا: الخبرة في موضوع النزاع**

يتعلق هذا الشرط بضمان كفاءة الوسيط وتمتعه بالخبرات والمؤهلات والجدارة التي تمكنه من فحص النزاع والإلمام بعناصره وملابساته والقدرة على اقتراح التوصيات بشأنه، فإذا كان النزاع قانوني، يتعين عليه أن يكون صاحب خبرة في المجال القانوني، ونفس الشيء إن كان النزاع ذو طابع اقتصادي أو مالي ينبغي أن تتوافر في الوسيط الخبرات اللازمة في المجال الاقتصادي أو المالي، ويجب أن يؤخذ في الاعتبار التطورات الحديثة والمتلاحقة لقطاعات الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية والتقنية والتي تتجه نحو المزيد من التخصص والتعقيد، ومن ثم فإن النزاعات بدرجة كبيرة بالطابع التخصصي الدقيق والمعقد، وهي تحمله في الكثير من عناصرها، والأمر على هذا النحو يتطلب أن تتفق نوعية ودرجة خبرة الوسيط مع طبيعة النزاع المطلوب تسويته.[[41]](#footnote-41)

**ثانيا: الحياد والاستقلال**

الوسيط طرف ثالث أجنبي يتم اللجوء إليه من أجل تسوية عادلة ومنصفة للنزاع، ولذلك ينبغي عليه أن يكون دائما في موقف حياد وعدم الانحياز إلى طرف على حساب طرف آخر. وهذا الحياد

الفصل الأول- المبحث الثاني-الإجراءات العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل

يؤهله لاكتساب ثقة طرفي النزاع في أمانته وإخلاصه، وفي عدالته وصدق نواياه ومصداقية وشفافية مساعيه لتسوية النزاع، ويتحقق ذلك عندما لا يكون للوسيط أية مصلحة في النزاع لأنه سوف يغلب

مصلحته على مصالح الطرف الأخر في النزاع ويتعين أيضا لتحقيق حياد الوسيط ألا يكون له آراء شخصية مسبقة فيما يتعلق بالنزاع، والحكمة من هذا الشرط هي أن الوسيط إذا كان قد سبق له إبداء الرأي في النزاع فإنه سوف يتمسك بموقفه وسيكون متأثر بموقفه السابق مما يجعل قراره ليس محايدا ولا موضوعيا، حيث يتعارض ذلك مع نزاهة وعدالة ومصداقية الوساطة ذاتها.[[42]](#footnote-42)

**الفرع الثاني: فوائد الوساطة**

للوساطة عددا من الفوائد والمبررات التي جعلتها من أكثر الحلول فعالية في فض المنازعات، وتتمثل هذه الفوائد والمبررات فيما يلي:

تكفل الوساطة الخصوصية لطرفي النزاع بعيدا عن الإجراءات العلنية التي تتسم بها إجراءات المحاكمة القضائية، إذ أنه في كثير من الأحيان يفضل طرفا النزاع حل النزاع القائم بينهما بعيدا عن إجراءات المحاكمة العلنية، وبالتالي يلجئون إلى الوساطة لأنها تحقق لهم السرية التي يرغبون فيها.

تتسم الوساطة بأنها ذات تكلفة مالية أقل من تكلفة التقاضي الذي يكلف اللجوء إليه مصاريف ورسوم ونفقات كبيرة ذلك أن إجراءات المحاكمة تتطلب وقتا طويلا مقارنة بالوساطة. كما أن مواعيد جلسات الوساطة ملائمة لطرفي النزاع.

الوساطة تؤدي إلى تحقيق مكاسب مشتركة لطرفي النزاع ذلك أن التسوية في الوساطة تكون قائمة على حل مرض للطرفين.

بالإضافة إلى هذه الفوائد فإن الوساطة تعمل على المحافظة على العلاقات الودية بين طرفي النزاع إذ أن من شأن تسوية النزاع عن طريق الوساطة التوصل إلى حل يرضي كلا الطرفين ويحقق مصالحهم المشتركة، كما أنه يبقي المجال مفتوح بين الطرفين من أجل استمرار العلاقات بينهما.[[43]](#footnote-43)

الفصل الأول- المبحث الثاني-الإجراءات العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل

**الفرع الثالث: إجراءات الوساطة**

بعد اتفاق الأطراف على اللجوء إلى الوساطة لحل النزاع القائم بينهما واتفاقهم على تعيين الوسيط للقيام بهذه المهمة، يتلقى هذا الأخير من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بعمله.

يتمتع الوسيط أثناء قيامه بمهامه بصلاحيات واسعة من أجل الوصول إلى حل النزاع المعروض عليه، فإذا كان مفتش العمل أو هيئة المصالحة تقوم بمحاولة التقريب بين وجهات النظر لطرفي النزاع، فإن الصلاحيات والسلطات المخولة للوسيط تلزمه البحث عن أساس صحة ادعاءات أطراف النزاع من خلال وصوله لدراسة كل المعطيات الاقتصادية والاجتماعية للنزاع.

يقوم إلى جانب ذلك الوسيط بالتعرف على وضعية الهيئة المستخدمة من الناحية الاقتصادية، ويتلقى من الأطراف ومن النقابة الممثلة داخل الهيئة المستخدمة مذكرات تتضمن ملاحظاتهم، إلى جانب تلقيه معلومات عن الوضعية المالية، إلى جانب الإحصائيات والتي من شأنها أن تفيده في مهمته، وكل رفض من قبل أحد أطراف النزاع على تقديم أي وثيقة يطلبها الوسيط تعتبر مخالفة يعاقب عليها القانون. كما يمكن للوسيط استدعاء أي شخص لسماعه كلما رأى في ذلك ضرورة.

إضافة إلى ذلك يمكن للوسيط الاستعانة بخبير لمساعدته في مهامه في الأمور التي قد لا تكون واضحة لديه ليتم فحصها من أشخاص في الاختصاص، وعلى الوسيط الالتزام بالسر المهني في كل الوثائق التي يتم الاطلاع عليها.[[44]](#footnote-44)

ويقوم الوسيط بعرض اقتراحاته التي توصل إليها من جراء دراسته للنزاع المعروض عليه بغية تسويته، على الطرفين خلال الأجل الذي يحددانه، وهذه الاقتراحات أو التوصيات التي يقدمها الوسيط تكون غير ملزمة للطرفين فلهم الحرية في قبولها أو رفضها.

وعندما ينتهي الوسيط من مهمته يحرر محضرا بالنتائج التي توصل إليها، وتكون النتائج على شكل اقتراحات وتسمى في القانون بالتوصيات ويجب أن تكون معللة، ويقوم الوسيط بإرسال نسخة من المحضر إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.[[45]](#footnote-45)

الفصل الأول- المبحث الثاني-الإجراءات العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل

**الفرع الرابع: نتائج الوساطة**

لا تخرج نتائج الوساطة عن فرضين، الأول هو نجاح الوساطة أي قبول الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط، ويتم إثبات قبول الطرفان للتوصيات في محضر مكتوب يحرره الوسيط ويتضمن التوصيات التي تحمل مقترحاته ويوقعه كل من الطرفان والوسيط.

أما الفرض الثاني فهو إخفاق الوساطة بما أنه لا يوجد أي إلزام بقبول النتائج التي توصل إليها الوسيط، فالطرفان يملكان الحرية الكاملة في قبول أو رفض التوصيات التي قدمها الوسيط دون أن يترتب على الرفض أية التزامات أو إجراءات.

غير أن حرية الوساطة لا تتعارض مع الحرص على أن تأخذها الأطراف المعنية مأخذ الجد وأن تهتم بها وتقدرها وتتعامل مع عملياتها بفعالية، ولذلك يجب أن يكون رفض الطرفين أو أحدهما لتوصيات الوسيط كلها أو بعضها مسببا.[[46]](#footnote-46)

الفصل الأول- المبحث الثاني-الإجراءات العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل

**المطلب الثالث: التحكيم**

لم تضع غالبية الأنظمة القانونية تعريفا للتحكيم ومنها المشرع المصري والجزائري، واكتفت بالإشارة إلى عناصره مما فتح الباب أمام اجتهادات الفقه، فقد عرف بعض الفقهاء التحكيم بأنه الاتفاق على طرح النزاع على شخص أو أشخاص معينين ليفصلوا فيه دون المحاكم المختصة، وقد عرفه البعض أيضا بأنه عقد يتفق الأطراف بمقتضاه على طرح النزاع على محكم شخص أو أشخاص يختارونهم للفصل في النزاع دون المحكمة المختصة، وذهب البعض الآخر إلى أنه قضاء خاص يتولاه أفراد مزودين بولاية الفصل في المنازعات وذلك خروجا عن الأصل العام.[[47]](#footnote-47)

يتم اللجوء إلى التحكيم بعد استنفاذ الطرق الودية السابقة، باعتباره المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية، حيث يقوم المحكم وحده بالفصل في النزاع المعروض عليه، وهو ما يكسب التحكيم الصفة القضائية، وقد يكون اللجوء إلى التحكيم اختياريا باتفاق الطرفين المتنازعين، أو إجباريا عن طريق الإحالة بنص قانوني أو بقرار من السلطة الوصية.[[48]](#footnote-48)

يتمتع التحكيم في النزاعات الجماعية بخصائص تميزه عن غيره من وسائل التسوية الودية وعن التحكيم الخاص المنصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية وذلك لأنه: آلية لتسوية النزاعات الجماعية بعد فشل المفاوضات والمصالحة والوساطة المنصوص عليها قانونا لإيجاد حلول مناسبة للطرفين.

آلية موازية للقضاء في النزاعات الجماعية للعمل وليس آلية بديلة له.

آلية أكثر فعالية عن الآليات الأخرى إذ يكون حكم التحكيم ملزم التنفيذ.[[49]](#footnote-49)

وفي هذا الخصوص سأتناول أهمية التحكيم(فرع أول)، وإجراءاته(فرع ثان)، وقرار التحكيم (فرع ثالث).

الفصل الأول- المبحث الثاني-الإجراءات العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل

**الفرع الأول: أهمية التحكيم**

تكمن أهمية التحكيم فيما يلي:

-السرعة في فض المنازعات لأن المحكمين عادة ما يكونون متفرغين للفصل في خصومة واحدة وعموما لا تتعدى أكثر من ستة أشهر.

-الاقتصاد في المصروفات حيث أن نفقات التحكيم أقل كثيرا من نفقات رسوم المحاكم وأتعاب المحاماة وإجراءات التنفيذ.

-السرية حيث أن ملف الخصومة بين الطرفين يبقى تحت علم المحكمين حصرا في حين جلسات التقاضي في المحاكم علنية ولا ننسى أن المحكمين يقسمون اليمين في كل قضية يتولون التحكيم فيها للمحافظة على الحياد والسرية.

-يمتاز التحكيم ببساطة إجراءاته والحرية المتاحة إلى هيئة التحكيم بحسم الخلاف غير مقيدة إلا بما ينفع حسم النزاع.

-يتم اختيار المحكمين برضا تام من الأطراف المتنازعون بحيث يشعر كل منهم بكامل الاطمئنان لأنهم اختاروا بإرادتهم من يحكم بينهم.

-تلافي الحقد بين المتخاصمين أغلب الأحيان يأتي القرار أقرب ما يكون للتراضي لأنه تم من محكمين حائزين على ثقة الجميع فيؤدي القرار إلى وأد الخصومة والمشاحنات وبالتالي اطمئنان النفوس والرضا وإعادة العلاقة الطيبة.[[50]](#footnote-50)

**الفرع الثاني: إجراءات التحكيم**

تنص المادة 446 الفقرة 1 من قانون الإجراءات المدنية الجزائري، على أنه يتبع المحكمون والأطراف المواعيد والأوضاع المقررة أمام المحاكم ما لم يتفقان على غير ذلك، إذ تقوم هيئة التحكيم باستدعاء طرفي النزاع، ويقوم كل طرف بتقديم دفاعاته ووثائقه، وإذا تخلف أحد الأطراف عن الحضور أو لم يقدم وثائقه تصدر هيئة التحكيم قرارها على ضوء ما قدم لها في المواعيد المحددة لتقديم العرائض

الفصل الأول- المبحث الثاني-الإجراءات العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل

والوثائق وهذا ما يؤكده نص المادة 449 الفقرة 1 من قانون الإجراءات المدنية إذ تنص على ما يلي: "يلزم كل طرف بأن يقدم مستنداته قبل انقضاء ميعاد التحكيم بخمسة عشر يوما على الأقل. ويصدر

حكم المحكمين على مقتضى ما هو مقدم إليهم..." ولقد قرر المشرع الجزائري عقوبات جزائية على كل من سلم الحكماء وزودهم بمعلومات خاطئة أو وثائق مزورة أو حاول الضغط عليهم بطرق احتيالية للتأثير على قراراتهم، وتتمثل هذه العقوبة في غرامة تتراوح من 500 دج إلى 2000 دج والحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وإذا طعن بالتزوير من قبل أحد الطرفين في وثيقة ما أو وجد عارض جنائي يحيل المحكمون الخصومة إلى الجهة المختصة، ولا تبدأ إجراءات التحكيم من جديد إلا من تاريخ الحكم في تلك المسألة العارضة وذلك طبقا لما ورد في نص المادة 448 الفقرة 2 من قانون الإجراءات المدنية الجزائري.[[51]](#footnote-51)

وما يؤخذ على التحكيم في مجال تسوية خلافات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أنه لم بشأنه أحكام وإجراءات خاصة بتشريع العمل، وإنما أخضعه المشرع للأحكام المتعلقة بالتحكيم في القواعد العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية، مع العلم أن هذه الأحكام متعلقة أساسا بالتحكيم التجاري والاقتصادي بين المؤسسات الاقتصادية في علاقاتها فيما بينها، وهو ما لا ينسجم كلية مع الإجراءات التي يجب أن تحكم تسوية نزاعات العمل الجماعية، لأن هذه الأخيرة تتعلق بخلاف جماعي داخل مؤسسة مستخدمة واحدة أو قطاع نشاط معين دون أن يكون ذلك بين مؤسستين اقتصاديتين أو تجاريتين كما أوردته المادة 442 مكرر من قانون الإجراءات المدنية.[[52]](#footnote-52)

**الفرع الثالث: قرار التحكيم**

إن أول ما يجدر الإشارة إليه في هذا الصدد هو أن المشرع الجزائري لم يستقر على تسمية واحدة موحدة لعمل هيئة التحكيم، لذلك نجده في أغلبية النصوص المتعلقة بالتحكيم أنه اعتبر هيئات التحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية أنها "أحكام التحكيم" بينما نجده في نصوص أخرى أشار إلى هذه الأعمال أنها "قرارات" بينما موقف المحكمة العليا استقر على اعتبار مصطلح "أحكام" أنه عبارة غامضة يقصد بها كل ما يصدر عن القضاء من أحكام وقرارات، بما فيها الأوامر الاستعجالية وتسميتها أحكام

الفصل الأول- المبحث الثاني-الإجراءات العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل

وقرارات صادرة في المواد الاستعجالية مع الإبقاء على طابعها الموقت، غير أنها تراجعت عن هذه التسمية في قرار آخر لها وقررت أن اعتراض الغير جائز حتى في الأوامر الاستعجالية لاعتبار هذه الأخيرة تدخل ضمن الأحكام والقرارات القضائية. [[53]](#footnote-53)

أما فيما يخص إصدار القرارات التحكمية، فإن هيئة التحكيم بعد أن تجمع لديها كافة المعطيات، تتخذ قرارها في مدة أقصاها ثلاثون يوما من تاريخ تعيينها، وفق نص المادة 13 من القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل، وهو قرار غير قابل للتنفيذ إلا بأمر صادر عن رئيس الجهة القضائية المختصة موضوعيا وإقليميا بالنزاع، حيث يحفظ أصل القرار في كتابة ضبط المحكمة، وتمنح نسخ تنفيذية للأطراف قصد إتمام عملية التنفيذ، مع الإشارة أن قرارات التحكيم مثل الأحكام القضائية من حيث وجوب تسبيبها وتعليلها، إلا أنها تختلف عنها في كونها لا يمكن الاحتجاج بها نحو الغير.

إلا أن هذه القاعدة العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية، قد خالفتها قواعد وأحكام القانون الخاص بتسوية النزاعات الجماعية السالف الذكر، بنصها في الفقرة الثانية من المادة 13 بأن: "قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه" وهو ما يفيد بأن قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها، دون حاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة.[[54]](#footnote-54)

إن شرط التسبيب إذا كان في الأحكام والقرارات القضائية يشكل أهمية بالغة، يمكن القاضي من تكييف الوقائع الثابتة ويبني عليها حكمه، فإن تسبيب قرارات التحكيم يمكن المحكم من إعطاء الوصف الملائم، بإعطائه التكييف القانوني للوقائع موضوع النزاع، ويحدد القاعدة القانونية التي يضع الخصومة في إطارها، فيعمل بمقتضاها ويصدر حكمه بناءا عليها، بطريقة تضمن التطبيق الصحيح والسليم للقانون.

الفصل الأول- المبحث الثاني-الإجراءات العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل

بالإضافة إلى هذا يجب أن يذكر في قرار هيئات التحكيم بيان الجهة التي أصدرته، تحديد تاريخ الجلسة المخصصة لتلاوة القرار، والإشارة إلى مختلف الإجراءات المتبعة، إبداء ملاحظات وتاريخ إصدار القرار، التأشير الإجمالي على الوثائق والمستندات التي قدمها الأطراف، ومحاضر إجراء التحقيق، للإشارة أن المحكمة أو هيئة التحكيم قد اطلعت على أوراق ووثائق القضية.[[55]](#footnote-55)

وخلافا للقانون السابق الذي استبعد إمكانية استئناف القرارات التحكمية، فقد أباح قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد إمكانية الطعن في هذه الأحكام عن طريق اعتراض الغير الخارج عن الخصومة أمام المحكمة المختصة قبل عرض النزاع على التحكيم، وكذلك الطعن فيها عن طريق الاستئناف في أجل شهر من تاريخ النطق بها أمام المجلس القضائي المختص إقليميا ما لم يكن الأطراف قد تنازلوا عن حق الاستئناف في اتفاقية التحكيم.[[56]](#footnote-56)

وعليه فإن الحكم التحكيمي ينهي النزاع ولا يضع له حد، فهو يكتسب حجية الشيء المقضي فيه مثل الحكم القضائي، وهذا ما يجعل من التحكيم آلية فعالة في تسوية نزاعات العمل الجماعية.[[57]](#footnote-57)

**الفصل الثاني**

الفصل الثاني الضغوط المشروعة لتسوية النزاعات الجماعية "الإضراب"

**الفصل الثاني الضغوط المشروعة لتسوية النزاعات الجماعة "الإضراب"**

قد يحدث أن يستنفذ العمال كل الوسائل والطرق السلمية التي سبق بيانها لتسوية نزاعهم مع المستخدم ولكن دون جدوى، وذلك لأسباب مختلفة ومتعددة، كتمسك الأطراف بمواقفهم، أو عدم الاقتناع بالحلول المقترحة، أو عدم توفر الضمانات الكافية لتنفيذها...الخ، الأمر الذي يؤدي بالعمال إلى سلوك أسلوب الضغط على صاحب العمل أو أصحاب العمل باللجوء إلى وسيلة التوقف عن العمل أو الإضراب.

ومنازعات العمل الجماعية التي تظهر في شكل إضرابات وانتفاضات أو ثورات أحيانا شاركت في مسالك تطوير الإضراب والاعتراف به كحق. وانتقلت هذه الإضرابات والانتفاضات من كونها حق طبيعي يؤخذ بالقوة دون وجود نص يبيحها إلى المراحل التي أصبحت الدول والأنظمة تنص عليها صراحة في دساتيرها وقوانينها. كما أن الإضراب يظهر بأوجه متعددة ويستهدف أمورا معينة.

ولقد صاحب الإضراب في مسيرته التاريخية الكثير من المآخذ والانتقادات، حيث حاول البعض النيل منه بالتركيز على بعض الآثار التي تترتب على ممارسته، من قبيل أن العمال بممارستهم للإضراب يقدمون تضحيات مالية جسيمة حيث يفقدون أجورهم خلال فترة التوقف عن العمل وهو ما يشكل عبئا ثقيلا هم لا يقدرون غالبا على تحمله نظرا لتواضع أجورهم، وإن الإضراب يضر بمصالح صاحب العمل حيث يسبب التوقف عن العمل انخفاضا في الإنتاج، وأن هذا الانخفاض لا يصيب صاحب العمل بأضرار اقتصادية فحسب، بل تمتد هذه الأضرار إلى الاقتصاد الوطني ومن ثم تتأثر بها المصالح العامة أيضا.

ولخطورة ممارسة هذا الحق وأثره على اقتصاد الدول، شرعت الأنظمة بسن قواعد خاصة تستهدف تنظيم حق الإضراب بعد أن أصبح حقا دستوريا من أجل تسوية النزاع الجماعي في العمل بعد استنفاذ كافة الوسائل السلمية المحددة قانونا، كما أن الإضراب هو إجراء يعلق آثار عقد العمل إثر التوقف الجماعي عن العمل.

ومن خلال هذا الفصل سأحاول تعريف الإضراب وبيان أشكاله بالإضافة إلى إجراءاته ضمن المبحث الأول، وسأعمل على إيضاح القيود الواردة على ممارسته وطرق تسويته ضمن المبحث الثاني.

34

الفصل الأول- المبحث الأول-المقصود بحق الإضراب

**المبحث الأول**

**المقصود بحق الإضراب**

يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية المعترف بها للعمال يلجئون إلى ممارسته من أجل الدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم، متى تطلب الأمر ذلك بهدف دفع صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة إلى تلبية مطالبهم المختلفة، بعد فشل الطرق أو السبل السلمية في تسوية النزاعات الجماعية لأسباب مختلفة ومتعددة، ولهذا سأتطرق ضمن هذا المبحث إلى التطور التاريخي لحق الإضراب(مطلب أول)، إضافة إلى تعريف الإضراب وعناصره(مطلب ثان).

**المطلب الأول: التطور التاريخي لحق الإضراب**

إن المسيرة التطورية لقانون العمل وانتزاع العمال لحقوقهم المنصوص عليها في الوقت الحاضر ضمن دساتير الدول وقوانينها، كان حصيلة نضال قامت به الطبقة العاملة عبر القرون في مختلف بلدان العالم وغالبا ما كان هذا النضال يظهر في شكل انتفاضات وكوارث وعصيان وثورات لاسيما خلال القرن 19 بالخصوص في فرنسا التي كانت تعتبر التحالف جريمة يعاقب عليها، مما أدى إلى عدم حصول العمال على مطالبهم في أكثر من حالة. وفي أمريكا استخدم العمال الإضراب كسلاح لتحقيق 8 ساعات عمل.

وعن طريق الإضراب الذي كان يعتبر جريمة يعاقب عليها القانون، نال وتحصل العمال على كثير من الحقوق وكذلك حقهم في ممارسة الإضراب الذي أصبح حقا دستوريا وقانونيا معترفا به في أغلب دول العالم، التي تأخذ بالنظام الرأسمالي.[[58]](#footnote-58)

وفي هذا الخصوص سأتطرق إلى التطور التاريخي لحق الإضراب في بعض البلدان الأوروبية ضمن الفرع الأول، وتطوره في الجزائر ضمن الفرع الثاني.

الفصل الأول- المبحث الأول-المقصود بحق الإضراب

**الفرع الأول: التطور التاريخي لحق الإضراب في بعض البلدان الأوروبية**

لم يعترف للعمال بحق الإضراب في البلدان الأوروبية بصورة صريحة دستوريا وقانونيا إلا إبتداءا من منتصف هذا القرن، حيث ظل الإضراب من الأمور الممنوعة التي تعاقب عليها قوانين العقوبات، بل إن حتى التحالف بين جماعات العمال كان ممنوعا في أغلب الدول الأوروبية، مثل فرنسا وألمانيا وبريطانيا. ولم ينتهي هذا المنع في فرنسا مثلا إلا بمقتضى قانون 25 ماي 1864 وهو القانون الذي ألغي بمقتضاه قانون منع التحالف والائتلاف بين العمال، على أساس أنه إذا كان للعامل كفرد أن يتوقف عن العمل انطلاقا من مبدأ الحرية في العمل الذي أقرته الثورة الفرنسية فأنه يجوز لجماعة العمال أن يتفقوا على توقيف العمل، وأن يتمتعوا بنفس الحقوق كجماعة، ما داموا يتمتعون بها كأفراد، ومن هنا أصبح التحالف بين العمال أمرا مشروعا، ونتيجة لذلك أصبح الإضراب عن العمل أمرا مشروعا هو الآخر من الناحية العملية، لكنه لم يتم الاعتراف بهذه الشرعية بنصوص قانونية رسمية. وتقييدا لهذا الاتجاه فقد منع كل تصرف يؤدي إلى المساس بحرية العمل، أي تحريم الضغط على العمال في الدخول في إضراب عن طريق العنف والقوة، أو التهديد أو ما يشبه ذلك، من التصرفات التي من شأنها التأثير على العمال ومنعهم من أداء عملهم بحرية وتلقائية.

إلا أن هذا الاعتراف الضمني بحق الإضراب، لم يفسر بهذا الشكل في ظل الجمهورية الثالثة، حيث كانت الإضرابات التي قامت سنة 1936 إلى ما قبل بداية الحرب العالمية الثانية سنة 1939، سببا في إنهاء علاقات العمل بالنسبة للعمال المضربين.

أما بعد الحرب العالمية الثانية فقد اعترف الدستور الفرنسي لسنة 1946 صراحة بحق العمال في اللجوء إلى الإضراب، بنصه في الفقرة السابعة من مقدمته على: "أن حق الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تمارسه". ونفس النص ورد في دستور الجمهورية الخامسة سنة 1958 إلا أن المشرع لم يصدر أي نص لتنظيم ممارسة هذا الحق، كما تنص عليه المبادئ الدستورية السابقة، باستثناء بعض الأحكام الخاصة بتنظيم ممارسة حق الإضراب في بعض المرافق العامة. وهو الأمر الذي دفع بالقضاء وبعض المصالح الحكومية إلى وضع بعض الأحكام والقواعد الخاصة بممارسة حق الإضراب، في غياب النصوص القانونية.[[59]](#footnote-59)

الفصل الثاني- المبحث الأول-المقصود بحق الإضراب

أما بالنسبة لتكريس حق الإضراب في البلدان الأوروبية الأخرى، فإن الملاحظة العامة المسجلة في هذا المجال هي أن الاعتراف بحق الإضراب جاء في الكثير من هذه البلدان متأخرا عما حدث في فرنسا، حيث مثلا لم يعترف للعمال بحق الإضراب في إيطاليا إلا بمقتضى دستور 1948 إقتداء بجارتها فرنسا، حيث أن هذا الاعتراف جاء على نفس المنوال الذي جاء في دستور فرنسا سنة 1946، بينما في إسبانيا والبرتغال لم يصبح حق الإضراب مشروعا إلا في سنة 1977، أما ألمانيا فإن الأمر بالنسبة لها يختلف من مقاطعة إلى أخرى، حيث يتفاوت اعتراف هذه المقاطعات بحق الائتلاف فقط، نظرا لعدم الاعتراف الرسمي بالإضراب في الدستور الفيدرالي.

**الفرع الثاني: التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر**

لقد أعتبر الإضراب في الجزائر وإلى وقت قريب من الأمور الممنوعة، خاصة في القطاع العام الذي يشغل أكثر من 80 بالمائة من اليد العاملة الجزائرية، حيث لا يجد المتصفح للقوانين المنظمة لهذا القطاع أية إشارة لمصطلح الإضراب، وهذا نتيجة للتوجه الاشتراكي الذي انتهجته البلاد فيما يتعلق بتنظيم النشاط الاقتصادي والاجتماعي بما فيه علاقات العمل، والذي لم يعترف بحق الإضراب إلا بالنسبة لعمال القطاع الخاص وهو الاعتراف الذي يتسم بالطابع السياسي أكثر منه مبدئي أو قانوني، حيث ظلت كافة القوانين المنظمة لحق الإضراب في القطاع الخاص جامدة دون أن تتبع بنصوص قانونية تنظيمية تضعها موضع تنفيذ.

فأول نص تضمن إباحة الإضراب في القطاع الخاص يعود إلى سنة 1971، حيث نصت المادة 15 من الأمر 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، بأنه: "لا يجوز الأمر بالإضراب إلا بعد إخبار مفتش العمل بقصد المصالحة، وبعد مصادقة السلطات النقابية." وهو النص الذي ربط حق الإضراب بعدة شروط أولية، مما جعله حق مقيد ومشروط بإجازة مفتش العمل. كما دعم المشرع فيما بعد حق الإضراب بنوع من الحماية في حالة ممارسته الفعلية من قبل العمال حيث نصت المادة 27 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الصادر سنة 1975، على مبدأ عدم إنهاء علاقة العمل بسبب الإضراب، وإنما بتجميدها فقط. كما أقرت في فقرتها الثانية على عدم مشروعية أي تصرف مضاد لمصلحة العمال قد يصدر من صاحب[[60]](#footnote-60)

الفصل الثاني- المبحث الأول-المقصود بحق الإضراب

العمل انتقاما منهم بسبب ممارستهم لحقهم في الإضراب، باستثناء حالة ارتكابهم لأخطاء جسيمة أثناء الإضراب، على أن يعود تقدير هذه الأخطاء لقاضي الموضوع وليس لصاحب العمل.

أما من الناحية الدستورية فالأمر لا يختلف عن الوضع السابق بالنسبة لدستور 1976، الذي نص في مادته 61 الفقرة 2 على الاعتراف بحق الإضراب في القطاع الخاص فقط، مع وجوب تنظيمه بواسطة قوانين خاصة، وهي القوانين التي لم يصدر منها أي نص إلى غاية إلغاء هذا الدستور.

أما بالنسبة للقطاع العام فلم يعترف فيه بحق الإضراب إلا بمقتضى دستور1989.حيث أن القانون الأساسي العام للعمال الصادر سنة 1978 في مادته 21 لم يأتي بأي جديد سوى تكرار ما نصت عليه المادة 61 من دستور 1976، كما أن القانون 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، لم يشر ولو بصفة عابرة لموضوع الإضراب، بل اعتبره ضمنيا غير ممكن الحدوث، إلا أن هذا المنع الدستوري والقانوني والسياسي بالدرجة الأولى لم يمنع العمال من ممارسة هذا الحق في مؤسسات القطاع العام في العديد من المناسبات والحالات، وهي الأحداث التي أدت بالدولة إلى مراجعة نفسها بمقتضى دستور 1989، حيث اعترفت المادة 54 منه بحق الإضراب كمبدأ عام يمكن ممارسته في كل من القطاعين العام والخاص،[[61]](#footnote-61) وعلى هذا الأساس أصدر المشرع الجزائري القانون الذي ينظم ممارسة حق الإضراب وهو القانون 90-02 الصادر في 06-02-1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وهو القانون الذي بموجبه يمكن معرفة موضوع تطبيق أو سريان حق الإضراب.

الأصل أن القاعدة القانونية تسري وتطبق في حق المخاطبين بها دون استثناء، غير أن المشرع الجزائري في قانون العمل استعمل طريقتين لمعرفة من يخاطب القانون بأحكامه أو من هم الأشخاص والهيئات التي يعنيها القانون، الطريقة الأولى هي تحديد صريح للأشخاص والهيئات التي تعنيها أحكام القانون والتي تطبق عليها، والثانية هي استثناء صريح للجهات أو الأشخاص التي لا تعنيهم أحكام القانون والتي لا تشمل نطاق تطبيقها عليهم.[[62]](#footnote-62)

الفصل الثاني- المبحث الأول-المقصود بحق الإضراب

**المطلب الثاني: تعريف الإضراب وعناصره**

يعتبر الإضراب الجانب الساخن والحاد من منازعات العمل الجماعية، في حين تشكل التسوية السلمية جانبها الآخر المسالم، تم الاعتراف به بعد نضالات عديدة قام بها العمال بمقتضى القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يلجئون إليه بعد استنفاذ الطرق السلمية المذكورة سابقا من أجل المطالبة بحقوقهم وفي هذا الخصوص سأتطرق لتعريف الإضراب ضمن الفرع الأول، وعناصره ضمن الفرع الثاني.

**الفرع الأول: تعريف الإضراب**

على الرغم من أن المشرع الجزائري لم يقدم أي تعريف للإضراب إلا أن مجرد الاعتراف بحق العمال في اللجوء إليه حسب نص المادة 24 من القانون 90-02 يدفعنا إلى الاعتقاد باتجاه نية المشرع نحو تبني المفهوم الليبرالي لهذا الحق والذي ينظر إليه على أنه توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب العمال، بقصد إحداث الضغط والتأثير على الهيئة المستخدمة، حتى تلبي أو ترضخ لمطالبهم الاجتماعية والمهنية غير أن المشرع الجزائري لم يكتفي بهذا المفهوم وإنما ربط وجوده بوجود النزاع الجماعي، وهكذا يصبح حق الإضراب هو التوقف عن العمل الناتج عن نزاع جماعي، وربط الإضراب بالنزاع الجماعي يجعل منه حركة منظمة وواعية لها مصلحة مشتركة، وتتحرك في إطار جماعي.[[63]](#footnote-63)

ويعتبر الإضراب وسيلة عنيفة لحل الخلافات الجماعية للعمل، يتجسد في شكل توقف جماعي عن العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم، بقصد إجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم المهنية.[[64]](#footnote-64)

وعرف كذلك الإضراب بأنه امتناع العمال امتناعا جماعيا مؤقتا عن العمل الواجب عليهم بمقتضى عقود العمل نتيجة بعض الاختلافات المهنية التي تحدث بينهم وبين أصحاب العمل وبنية الرجوع إلى العمل بعد حسمها.

الفصل الثاني- المبحث الأول-المقصود بحق الإضراب

ويمكن تعريف الإضراب أيضا بأنه توقف العمال المتعمد عن أداء نشاطاتهم المعتادة في مجال العمل التابع وقفا جماعيا مؤقتا بغية الضغط على الجهة التي يجري العمل لمصلحتها على نحو مباشر أو غير مباشر لاتخاذ موقف إيجابي اتجاه المطالب التي يضعها هؤلاء العمال.[[65]](#footnote-65)

كما يعرف الإضراب بأنه توقف مجموعة من العمال عن العمل بقصد إذعان صاحب العمل لمطالبهم المهنية المتعلقة بظروف العمل وشروطه.[[66]](#footnote-66)

ويدرج ضمن مفهوم الإضراب أن يكون الإضراب قرارا واعيا يحمل معنى الاتفاق بين العمال أو بين مجموعة منهم على التوقف عن العمل كوسيلة لحمل صاحب العمل على تلبية مطالبهم، والإضراب المقصود هنا هو الإضراب المهني.[[67]](#footnote-67)

**الفرع الثاني: عناصر الإضراب**

من خلال تعريف الإضراب يمكن استخلاص أهم العناصر المطلوبة فيه وهي:

-التوقف الجماعي عن العمل

-يهدف إلى تحقيق المطالب المهنية

**أولا: التوقف الجماعي عن العمل**

يقصد بالتوقف الجماعي امتناع عدد من العمال عن أداء العمل امتناعا مدبرا، ويقصد بذلك أن توقف العامل عن العمل بمفرده لا يعد إضرابا ولو كان ذلك بقصد تحقيق مطالب مهنية، فالإضراب وإن كان حقا فرديا فإنه لا تتم ممارسته إلا بصورة جماعية، ويعتبر توقف العامل بمفرده خطأ جسيما يبرر توقيع عقوبة تأديبية عليه. [[68]](#footnote-68)

لا يمكن اعتبار أي توقف جماعي عن العمل غير متعمد بمثابة إضراب، لأنه قد يتوقف عقد العمل بفعل صاحب العمل أو المنشأة أو لأسباب خارجة عن إرادة العمال كون أنه من شروط قيام إضراب مهني مشروع أن يكون توقف العمال متعمد، أما توقف العمال عن العمل بدون إرادتهم لا يمكن

الفصل الثاني- المبحث الأول-المقصود بحق الإضراب

أن يكون إضرابا، كالتوقف الجماعي عن العمل من أجل عطلة معينة ناتجة مثلا عن زيارة رئيس دولة أو تضامن مع أحداث وطنية، مما يجعل إرادة العمال محررة من كل التزام أثناء هذا التوقف.

كما يجب أن تتوفر لدى العمال نية الرجوع للعمل بعد تحقيق المطالب أو بعد انتهاء فترة الإضراب المعلن عنه بحيث يبقى عقد العمل معلقا ومتوقفا إلى حين استئناف العمل.[[69]](#footnote-69)

**ثانيا: يهدف إلى تحقيق المطالب المهنية**

يعد تحقيق المطالب المهنية الممكنة والمشروعة الهدف النهائي الذي يسعى العمال إليه جراء ممارستهم حق الإضراب، وعلى هذا فإن تخلف المطالب المهنية للعمال يؤدي لانتفاء الشرعية عن الإضراب، ويجب أن تكون هذه المطالب المهنية قد سبق رفضها من جانب صاحب العمل، ومن المتصور أن يوجد التوقف الجماعي المدبر عن العمل دون وجود مطالب مهنية كما لو امتنع عدد كبير من العمال عن أداء العمل لمشاهدة مباراة هامة أو المشاركة في موكب أحد كبار المسئولين الذي يمر بجوار المنشأة، وقد يكون التوقف بسبب قوة قاهرة، وفي كل هذه الحالات لا يمثل هذا التوقف إضرابا.

وتتحدد المطالب المهنية بكل ما يتعلق بمصالح العمل أيا كانت طبيعة هذه المصالح(قانونية-مهنية-اجتماعية-اقتصادية)، وأيا كان مصدرها(قانون-لائحة-عقد).[[70]](#footnote-70)

الفصل الثاني- المبحث الأول-المقصود بحق الإضراب

**المطلب الثالث: أشكال الإضراب وإجراءاته**

الإضراب وسيلة ضغط يمارسها العمال بعد استنفاذ كافة الطرق السلمية لتسوية النزاع القائم وذلك من أجل إرغام صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة على تلبية مطالبهم، وللإضراب عدة أشكال وأنواع سأتطرق إليها ضمن الفرع الأول، كما أنه على العمال إتباع إجراءات معينة من أجل أن يكون إضرابهم مشروعا وبالتالي لا يكونون عرضة لتعسف المستخدم، لأن القانون لا يحميهم إلا إذا مارسوا حقهم في الإضراب وفق الشروط والإجراءات المنصوص عليها في القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب وسأبين هذه الإجراءات ضمن الفرع الثاني.

**الفرع الأول: أشكال الإضراب**

يتمثل الإضراب في التوقف الجماعي للعمال أو مجموعة منهم عن العمل، بغية الضغط على صاحب العمل من أجل تلبية مطالبهم المشتركة التي لم تحقق بإتباعهم الطرق السلمية السالفة الذكر ويتجسد هذا الإضراب في عدة أشكال أو أنواع وهي كالتالي:

**أولا: الإضراب التقليدي**

يتم هذا النوع من الإضراب بتخطيط سابق ويكون معلوما لإدارة المنشأة سلفا، وتتعلق أسبابه بظروف العمل كزيادة الأجور أو تحسين أي شرط من شروط العمل. فهو إذا توقف العمال عن العمل توقفا جماعيا وكاملا ومدبرا بغية تحقيق مطالب مهنية، ويتم بترك العمال العمل وعدم العودة إليه إلا بعد الحصول على مطالبهم، ويعد هذا النوع من أكثر أنواع الإضراب شيوعا في الحياة العملية، حيث تأخذ غالبية الإضراب هذا الشكل من أجل الدفاع عن المطالب المهنية.[[71]](#footnote-71)

ويشكل هذا النوع صورة من صور التضامن العمالي في المطالبة بالحقوق المهنية والاجتماعية، بحيث ينقطع العمال المضربين في وقت واحد عن العمل تاركين بذلك مواقع العمل أو يمتنعون عن الالتحاق بطريقة محكمة ومنظمة ومدروسة مسبقا من حيث الكيفية والمدة.[[72]](#footnote-72)

الفصل الثاني- المبحث الأول-المقصود بحق الإضراب

**ثانيا: الإضراب الدائري**

هذا الشكل من الإضراب هو إضراب ذو تنفيذ فئوي، فبدلا من أن يضرب العمال جميعا تضرب فئة من العمال بعد الأخرى[[73]](#footnote-73) حسب تخصصها في العمل، لذلك يتطلب هذا النوع من الإضراب تنظيما دقيقا من حيث توقيت الإضراب والتدرج في مختلف وحدات الإنتاج أو أقسام العمل،[[74]](#footnote-74) وتسمى هذه الصورة الإضراب الدائر أو التعويقي، لأن توقف العمال في قطاع معين من المشروع يصيب القطاعات الأخرى فيه بالشلل حيث تعتمد الصناعات الحديثة على تقسيم العمل وتخصص كل قطاع في إنتاج جزء معين من عملية الإنتاج، وتتيح هذه الصورة من الإضراب تقسيم أعباء وتضحيات الإضراب بين مجموعات العمال فيما يتعلق بالحرمان من الأجر خلال فترة الإضراب،[[75]](#footnote-75) فالعامل لا يفقد كل أجرته وإنما جزء منها فقط، وهو الجزء الموافق لفترة توقفه عن العمل أما باقي أيام إضراب الفئة الأخرى سيستفيد منها العامل في الفئة التي عادت للعمل من الأجر،[[76]](#footnote-76) وبالتالي يعتبر أكثر ضررا من الإضراب التقليدي على صاحب العمل، نظرا لاستمرار وبقاء التكاليف العامة كأجور العمال عن ساعات العمل التام وغيرها من التكاليف المشابهة.[[77]](#footnote-77)

**ثالثا: الإضراب الجزئي**

بخلاف الإضراب العام الذي يقوم به جميع العمال بالتوقف عن العمل لفترة معينة فإن الإضراب الجزئي تقوم به مجموعة معينة فقط داخل المؤسسة، كأن يقوم عمال قسم الصيانة فقط بالإضراب دون عمال الأقسام الأخرى للمؤسسة.

والعبرة في هذا الإضراب الجزئي ليس بعدد العمال القائمين به وإنما في وجوب توفر المصلحة المشتركة كأن يقوم عمال الفرن في مؤسسات الحديد والصلب بالمطالبة برفع العلاوات لقساوة العمل.

لقد ثار خلاف وجدل حول عنصر الجماعية في الإضراب الجزئي فالبحث عن تحديد عدد معين من العمال حتى يعتبر النزاع جماعي أو فردي جاء في صيغة أوامر عامة دون أي تدقيق فلكل إضراب

الفصل الثاني- المبحث الثاني-المقصود بحق الإضراب

أوضاع ووقائع مختلفة عن بعضها وهو ما جعل محكمة النقض الفرنسية تترك لقاضي الموضوع سلطة تكييف النزاع القائم إن كان جماعي أو فردي، واعتبرت محكمة التحكيم العليا في فرنسا الإضراب الذي قام به عاملين فقط ناتج عن نزاع عمل جماعي وهو إضراب قانوني، عندما تبنت النقابة موقف العاملين وكان موضوع إضرابهم يتعلق بمصلحة جماعية.[[78]](#footnote-78)

**رابعا: الإضراب القصير والمتكرر**

يتميز هذا النوع من الإضرابات بأن توقف العمال فيه لا يكون جذريا كأن يترك العمال العمل قبل ميعاده المحدد بساعة مثلا، أو يحضرون بعد ميعاد العمل بساعة، أو يقوم العمال بالتوقف عن العمل لمدة قد تكون نصف ساعة أخرى وهكذا، وتتميز هذه الصورة من الإضراب ببقاء العمال المضربين في أماكن العمل مع تركهم زملائهم غير المضربين يقومون بأداء أعمالهم، كما أن العمال المضربين قد يحصلون على أجورهم كاملة أو الجزء الأكبر منها لصعوبة تقدير الانخفاض في الإنتاج نتيجة التوقف القصير عن العمل ، كما يتميز أخيرا بسهولة القيام بالإضراب وتنظيمه، حيث تتطلب الإضرابات طويلة الأمد توافر إمكانات وقدرات نقابية وتنظيمية وقيادية ومادية كبيرة.[[79]](#footnote-79)

ويعتبر البعض أن مثل هذه الإضرابات تعد مجرد احتجاجات جماعية ليعلن من خلالها العمال عن غضبهم على وضعية مهنية معينة من أجل تفادي وقف علاقة العمل.

واعتبر القضاء الفرنسي هذا النوع من الإضرابات عمل مشروع إذا تم في إطار قانوني.[[80]](#footnote-80)

**خامسا: الإضراب البطيء**

هو نوع من الإضرابات ينفذ عن طريق تقاعس العمال عن العمل أو عدم القيام به على الوجه الأكمل سواء من الناحية النوعية أو الكمية، فيقوم المضربون فيه بأداء عملهم ببطء وخلافا لشروط العقد متفقين فيه بتخفيض نسبة الإنتاج إلى حدود معينة بالمقارنة مع إنتاج أيام العمل العادية دون مغادرة أماكن العمل، وهذا ما يتعارض مع حسن النية في تنفيذ العمل المتفق عليه.

والإضراب البطيء هو أخطر أنواع الإضرابات المهنية وأكثرها خسارة لصاحب العمل كون أن صاحب العمل يستمر بتسديد المصاريف العامة لحسن سير المشروع كالإنارة والماء والتدفئة والغاز

الفصل الثاني- المبحث الأول-المقصود بحق الإضراب

وغير ذلك مقابل إنتاج ضئيل لا يغطي المصاريف،[[81]](#footnote-81) ويعد هذا النوع من الإضراب الأقل حدوثا لأنه لا يناسب إلا عددا قليلا من الأنشطة والأعمال.[[82]](#footnote-82)

**سادسا: إضراب المبالغة في النشاط**

على عكس أنواع الإضراب الأخرى فإن إضراب المبالغة يتضمن زيادة في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون بالغين بذلك حد التطرف وبصورة مفاجئة، مما جعل المبالغة في النشاط تقلل من ممارسته.

ومنه فالإضراب مهما كان شكله فإنه يبقى حركة مطلبية واحتجاجية يكون الغرض منها حمل الطرف الثاني على تلبية مطالب معينة، سواء كان التوقف كليا أو جزئيا، أو أضرب جميع العمال أو فئة منه فقط، وسواء طالت مدته أو قصرت، ويبقى هذا الإضراب أخر إجراء في يد العمال يسعون به إلى بلوغ مكاسب معينة، إضافة إلى دوره في نشر الوعي وتدعيمه لدى الطبقة العمالية، وهو ما يشكل عامل تغيير للهياكل السياسية والاقتصادية في الدولة مما يستدعي ضرورة إنجاح الطرق الودية لتسوية المنازعات الجماعية القائمة، بإزالة العوامل التي تزيد من حدة التوتر.[[83]](#footnote-83)

**الفرع الثاني: إجراءات الإضراب**

بالرجوع لمدى أهمية الإضراب في الحياة المهنية لكل من العمال و صاحب العمل وما قد يحدثه من آثار سلبية على العلاقات المهنية خاصة في حالة ما إذا أساء العمال استعماله، وهذا ما دفع بالمشرع إلى اللجوء إلى وضع شروط وإجراءات قصد تنظيم اللجوء إليه، كما يهدف من خلالها إلى حمايتهم من أي تعسف قد يصدر عن صاحب العمل عند ممارستهم لهذا الحق، إذ لا يكون الإضراب قانونيا أو شرعيا إلا إذا نتج عن قرار جماعي تتخذه الجمعية العامة للعمال المنعقدة في مكان العمل المعتاد وبعد إخطار صاحب العمل بقرار الإضراب.

الفصل الثاني- المبحث الأول-المقصود بحق الإضراب

**أولا: موافقة جماعة العمال على الإضراب**

يجب أن يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب بصفة ديمقراطية من قبل جماعة العمال المعنيين بالنزاع، بعيدا عن أي ضغط أو إكراه أو مساومة من أية جهة كانت، وذلك في إطار جمعية عامة يحضرها على الأقل نصف عدد العمال المعنيين، على أن يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري المباشر، وبأغلبية العمال الحاضرين وفق ما تنص عليه المادة 28 من القانون 90-02.[[84]](#footnote-84) ولصحة هذا الإجراء يجب توفر بعض الشروط المتمثلة في:

-استمرار الخلاف كليا أو حول بعض النقاط فقط.

-دعوة جماعة العمال لجمعية عامة داخل أماكن العمل وهذا لوضع حد لكل أشكال التجمعات العمالية التي قد تتحول إلى مقاصد غير مهنية.

-إخطار الإدارة بموعد الجمعية، وهذا لتتخذ الإجراءات الأمنية المناسبة وكذلك دراسة كل الاحتمالات بما فيها حضور ممثل الإدارة للجمعية لاطلاع الموظفين على موقف الإدارة.

-وجوب مشاركة على الأقل نصف العمال المعنيين والاقتراع السري هو الوسيلة الكفيلة بحماية رأي الموظفين.[[85]](#footnote-85)

**ثانيا: الإشعار المسبق بالإضراب**

يشترط من أجل ممارسة حق الإضراب أن يقوم العمال عن طريق ممثليهم بإشعار الهيئة المستخدمة بذلك، ولا يتم الشروع في الإضراب إلا بعد انتهاء الأجل المضروب للإشعار، والذي تحسب مدته من تاريخ إيداعه لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا، والتي تتحدد عن طريق التفاوض.

وحسب المادة 30 من القانون 90-02 لا يمكن في جميع الأحوال أن تقل مدة الإشعار المسبق عن 08 أيام.

الفصل الثاني- المبحث الأول-المقصود بحق الإضراب

كما جاء في نص المادة 31 أنه يجب على كل من المستخدم وممثلو العمال الالتزام باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأملاك وضمان أمنها، ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام، حيث يكون ذلك بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب،[[86]](#footnote-86) حيث قام المشرع بفرض وجوب تقديم هذا الإشعار المسبق بالإضراب لما يتمتع به من مميزات المتمثلة في السماح للعمال بالقيام بمساومات مباشرة مع صاحب العمل حول إجراءات أمنية في حالة قيام الإضراب واستعمالات حالات الاعتداء والعنف والتخريب، ومن مميزاته كذلك أنه يسمح لصاحب العمل قبول مطالب العمال وتجنب وقف العمل، كون أنه يشترط في شكل الإشعار المسبق بالإضراب أن يتم فيه ذكر الأسباب والمطالب والاقتراحات، وهي ما يطلق عليها القضاء الفرنسي بدفتر المطالب التي ألزم ممثلو العمال بتقديمه لصاحب العمل قبل مباشرة أي إضراب واعتبار أحيانا تقديم دفتر المطالب لصاحب العمل بمثابة إشعار سابق للإضراب وقد يوافق صاحب العمل على المطالب لتجنب وقوع الإضراب أي وقف العمل، كما يمكن للطرفين الاتفاق على اللجوء إلى المصالحة أو الوساطة أو التحكيم في مدة الإشعار المسبق قبل القيام بالإضراب وقد تتوصل الوساطة أو التحكيم إلى حل ودي يرضي الطرفين ويتجنب به الطرفين وقف العمل، وهو ما اشترطته الكثير من الأنظمة منها الجزائر.[[87]](#footnote-87)

**ثالثا: جزاء الإخلال بقواعد الإضراب**

إن التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الإجراءات المنصوص عليها في القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل بالقانون91-27 يترتب عليه عدم شرعية الإضراب وبالتالي ارتكام العمال خطأ جسيما يجيز الطرد دون تعويض أو إنذار مسبق، إضافة إلى إمكانية المتابعة الجزائية طبقا لنص المادة 55 من القانون 90-02، أما إذا تقيد العمال بالإجراءات المنصوص عليها قانونا من أجل ممارسة شرعية لحق الإضراب، فإن القانون نفسه يحميهم من أي تعسف قد يتعرضون إليه من قبل صاحب العمل.

الفصل الثاني- المبحث الثاني-القيود الواردة على حق الإضراب وطرق تسويته

**المبحث الثاني القيود الواردة على حق الإضراب وطرق تسويته**

إذا استمر خلاف العمل الجماعي بعد استنفاذ إجراءات المصالحة والوساطة والتحكيم المنصوص عليهم في القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وفي غياب طرق أخرى للتسوية الودية والسلمية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين طرفي النزاع يجوز للعمال اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط التي حددها القانون 90-02.

غير أنه لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب إذا اتفق أطراف النزاع الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم، وإذا شرع في الإضراب يتوقف الإضراب الذي شرع في حتى صدور قرار التحكيم.

وبالرجوع إلى أحكام القانون 90-02 الخاصة بكيفية ممارسة حق الإضراب التي حددها ونظمها، أو الإطار القانوني الذي نظم به القانون ممارسة حق الإضراب نجده يحمي العمال من أي إجراء أو عقوبة يسلطها صاحب العمل عليهم جراء ممارستهم لحق الإضراب وفق الشروط التي وضعها هذا القانون وذلك في نص المادة 32 منه على خلاف القوانين السابقة (مطلب أول)، كما أن العواقب الوخيمة التي تنجم عن الإضراب وأثار ذلك على حسن سير المرافق العامة، جعلت من المشرع يفرض قيودا وحدودا على هذا الحق تحول دون تعسف الجهة القائمة به (مطلب ثان)، ويفرض على الأطراف مواصلة المفاوضات لفض المنازعة أثناء مهلة الإخطار المسبق وبعد شن الإضراب، كما يسوى الإضراب كذلك عن طريق الوساطة والتحكيم (مطلب ثالث).

**المطلب الأول: حماية حق الإضراب**

نظرا لكون الحق في الإضراب عن العملحق مكرس دستوريا قد دخل ضمن الحقوق والحريات المعترف بها للإنسان، وتحكم ممارسته قوانين تضمن التوازن بين مصالح العمل من جهة، ومصالح المجتمع من جهة أخرى، الأمر الذي يضفي عليه الحماية القانونية الكافية ضد عرقلته أو المساس به، أو التأثير سلبا على ممارسته، شرط أن تتم ممارسة هذا الحق مع احترام أحكام القانون المنظم له، وهذا ما سأتناوله من خلال هذا المطلب في مفهوم الحماية (فرع أول)، ومظاهر الحماية (فرع ثان).

48

الفصل الثاني- المبحث الثاني-القيود الواردة على حق الإضراب وطرق تسويته

**الفرع الأول: مفهوم الحماية**

إن الأثر المباشر لممارسة مشروعة لحق الإضراب هو حماية العمال القائمين به من أي شكل من أشكال التهديد أو التعسف، وهذا يندرج ضمن مفهوم ممارسة الحقوق العامة، والحماية المقصودة في هذا

الشأن هي الحماية المهنية، وهي الحماية التي تجعل العمال في مأمن من أي تجاوز، وبالتالي لا يعتريه الخوف عند رغبته في المشاركة في الإضراب طبقا للقانون.

فالحماية المفروضة عند ممارسة حق الإضراب أساسها المبادئ الدستورية فبالرجوع إلى نص المادة 54 من دستور 1989 نجدها تنص صراحة على ما يلي: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون" كما هو منصوص عليه في المادة 57 من دستور 1996.

فلا يمكن تكريس ممارسة فعلية ودستورية لحق الإضراب إلا بتوفير حماية قانونية للمضربين تجنبهم الضغط والتعسف وتجعلهم يمارسون هذا الحق بغير خوف.

إن صدور قانون يجيز ممارسة الإضراب ويكرس حمايته أوجب تدخل المشرع بحيث يتولى تنظيم هذا الجانب كي لا تكون هذه الممارسة متعارضة مع المبادئ الضابطة لسير المرفق العامة حتى لا تتعطل ولا تتوقف لأن ذلك يؤدي إلى نتائج بالغة الأهمية تمس بمصالح المجتمع الأساسية.

**الفرع الثاني: مظاهر الحماية**

إن حق ممارسة الإضراب حق مكرس دستوريا مما يجعل العمال في منئى عن أي تعسف من طرف المستخدم أي العمال يكونون محميين عند ممارستهم حقهم في الإضراب من أجل المطالبة بحقوقهم شرط أن يمارس هذا الحق وفقا للأحكام القانونية، وتكمن أهم مظاهر الحماية وفق أحكام القانون الجزائري في: أن الإضراب يوقف علاقة العمل ولا يقطعها، ومنع أي إجراء يهدف إلى الإضرار بالعمال المضربين.

**أولا: عدم قطع علاقة العمل**

تنص المادة 32 من القانون المنظم لكيفية ممارسة حق الإضراب (القانون90-02) على أنه: "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون.

ولا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب الشروط علاقة العمل.[[88]](#footnote-88)

الفصل الثاني- المبحث الثاني-القيود الواردة على حق الإضراب وطرق تسويته

ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل، غير أنه ماعدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها." ومعنى هذا منع استخلاف العمال المضربين أثناء فترة الإضراب، مهما كان شكل وغرض هذا الاستخلاف ومدته، إلا إذا رفض العمال أمر التسخير الصادر من قبل الجهات المختصة، ويعتبر أي تصرف من هذا القبيل يقوم به صاحب العمل مساسا بحق الإضراب ويقع تحت طائلة البطلان من جهة، وتعرض صاحبها للعقوبات الجزائية المنصوص عليها قانونا من جهة أخرى.[[89]](#footnote-89)

كما أنه توقف علاقة العمل عن السريان ممايجيزلكلمنالطرفينعدمتنفيذ التزاماته فمن جهة العمال يضربون عن العمل ويمتنعون عن أداءه، ومن جهة رب العمل يمتنع عن الوفاء بالأجر،[[90]](#footnote-90) ويمكن أن يكون الأجر عن فترة الإضراب مستحق الدفع إذا وقع اتفاق بين الطرفين بعد انتهاء الإضراب، وكذلك إذا كان سبب القيام بالإضراب خطأ ارتكبه صاحب العمل مثل التأخيرات المتكررة في تسديد الأجر.

وفي الحالات التي تتداخل فيها أسباب التوقف الناتج عن الإضراب مع أسباب توقف أخرى، يؤخذ بالحلول التالية:

-حالة العطلة السنوية: حيث لا تدخل مدة العطلة في حساب أيام الإضراب.

-حالة الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد: عندما تشمل فترة الإضراب يوم راحة أسبوعية أو يوم عيد مقرر رسميا، لا يمكن المطالبة بها من طرف العامل الذي لم يلتزم بتنفيذ العمل خلال هذه الفترة.

-حالة المرض: حيث أن العامل المضرب الذي يصاب بمرض في بداية الإضراب أو أثنائه، لا يمكنه المطالبة بأجره، استنادا إلى أن توقف علاقة العمل كان بسبب الإضراب.

وفي جميع الحالات لا يحرم العامل من التعويضات العائلية التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي.[[91]](#footnote-91)

الفصل الثاني- المبحث الثاني-القيود الواردة على حق الإضراب وطرق تسويته

**ثانيا: منع تسليط أي عقوبة على العامل**

يتمثل المظهر الثاني من الحماية في منع تسليط أي عقوبة على أي عامل بسبب مشاركته في إضراب شرعي وفق الأحكام القانونية والاتفاقية المنظمة لكيفية ممارسة هذا الحق، واعتبار أي تصرف من هذا الشأن يقوم به صاحب العمل عديم الأثر،[[92]](#footnote-92) يمكن للعمال المطالبة بإلغائه والتعويض عن كل الأضرار التي لحقت بهم[[93]](#footnote-93) إلا إذا ارتكب العامل خطأ جسيم أثناء الإضراب، مثل ممارسة العنف، أو تحطيم ملك الغير، أو رفض أمر التسخير...الخ، وهو ما تؤكده المادة 33 الفقرة الثانية من نفس القانون على أنه:"...كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون."[[94]](#footnote-94)

وبمفهوم المخالفة إذا انعدمت صحة وشرعية الإضراب يمكن أن يؤدي إلى آثار أخرى قد تصل درجتها إلى إنهاء علاقة العمل.

الفصل الثاني- المبحث الثاني-القيود الواردة على حق الإضراب وطرق تسويته

**المطلب الثاني: القيود الواردة على حق الإضراب**

رغم أن الدستور قد كرس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب دفاعا عن مصالحهم المادية والمعنوية إلا أن هذا الحق ليس مطلقا بل على العكس من ذلك هو حق مقيد بعدة اعتبارات اجتماعية، اقتصادية، وأمنية، وكذا مهنية، ولذلك سوف أتطرق في هذا الصدد إلى الأشخاص الممنوعين من ممارسة الإضراب ضمن الفرع الأول، بينما سأتناول ضمن الفرع الثاني عدم عرقلة حرية العمل، واحترام الحد الأدنى من الخدمة والتسخير ضمن الفرع الثالث.

**الفرع الأول: المنع التام من ممارسة الإضراب**

لا تتوقف التشريعات والنظم الحديثة على تقييد ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات الحيوية بل إن بعضها يذهب إلى حد منع بعض الفئات العاملة في القطاعات الاستراتيجية من ممارسة حق الإضراب، مستندة في ذلك إلى مبدأ استمرارية المرفق العام وحماية المصلحة العامة.

فالمشرع الجزائري بالرغم من إعطائه قيمة دستورية للحق في الإضراب، فإن منعه في بعض الميادين، هو أيضا مبدأ دستوري، حيث تضمنت المادة 54/2 من دستور 1989مايلي:"... يمكن أن يمنع ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع."

وتطبيقا لهذه الأحكام الدستورية، نصت المادة 43 من القانون رقم 90-02 على منع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الحيوية التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن الوطن أو الاقتصاد الوطني للخطر، وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

-القضاة

-الموظفون المعينون بمرسوم، أو الموظفين الذين يشغلون مناسب في الخارج

-أعوان مصالح الأمن

-الأعوان الميدانين العاملين في مصالح الحماية المدنية

-أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية

-الأعوان الميدانين العاملين في الجمارك[[95]](#footnote-95)

الفصل الثاني- المبحث الثاني-القيود الواردة على حق الإضراب وطرق تسويته

-عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون

إضافة إلى ذلك يمنع الأعوان المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني من اللجوء إلى الإضراب.[[96]](#footnote-96)

**الفرع الثاني: عدم عرقلة حرية العمل**

إن كان الإضراب حق للعمال، فلا يمكنهم التعسف في استعمال هذا الحق بالشكل الذي يعرقل حرية استمرار العمل،[[97]](#footnote-97) وتتجلى عرقلة حرية العمل كفعل غير مشروع وممنوع اللجوء إليه قانونا في المظاهر التالية:

-منع العمال أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان العمل المعتاد أو استئناف ممارسة النشاط بواسطة التهديد أو العنف أو الاعتداء تحت أي شكل كان.

-احتلال أماكن العمل والبقاء في المحلات المهنية للمستخدم بهدف عرقلة حرية العمل ومنع الآخرين من ممارسة نشاطهم.[[98]](#footnote-98)

حيث وضع المشرع في هذا الشأن على كل من العمال أو المنظمات النقابية التمثيلية لهم، وأصحاب العمل على السواء واجب اتخاذ كافة التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأملاك وضمان أمنها وتعيين العمال المسئولين المكلفين بتنفيذ هذه المهمة، واعتبر هذه الأفعال من قبيل الأخطاء الجسيمة التي ترتب إلى جانب المسؤولية التأديبية، المسؤولية المدنية والجزائية كذلك.[[99]](#footnote-99)

كما يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناءا على طلب المستخدم، إلا أنه لا يمكن اعتبار القيام باجتماع عام للعمال في أماكن العمل أو أثناء العمل لمدة محددة بأنه احتلال لمكان العمل، كما لا يمكن اعتبار بقاء العمال في أماكن عملهم طوال مدة الإضراب دون المساس بأمن وسلامة وأدوات وممتلكات الإدارة ودون تعطيل غيرهم من العمال غير المضربين بأنه احتلال لأماكن العمل، كما لا يعتبر كذلك احتلال لأماكن العمل تجمع العمال في مكان العمل أثناء الإضراب بطريقة سلمية ومنظمة

الفصل الثاني- المبحث الثاني-القيود الواردة على حق الإضراب وطرق تسويته

ودون عرقلة السير العادي للمؤسسة المستخدمة أو ممارسة أية تصرفات تمس بحرية العمل لباقي العمال غير المضربين.[[100]](#footnote-100)

ويفهم من نص الفقرة الأولى من المادة 34 من القانون 90-02 التي نصت على معاقبة عرقلة حرية العمل تحيلنا إلى نص المادة 56 من قانون 90-02 التي تقضي بأنه كل من يمارس مناورة احتيالية أو تهديد أو عنف أو اعتداء واستهدف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم المادة 34 الفقرة 2 بغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج و2.000.00 دج وخمسة عشر يوما إلى شهرين حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين.[[101]](#footnote-101)

**الفرع الثالث: احترام الحد الأدنى من الخدمة والتسخير**

يقصد بالحد الأدنى من الخدمة استمرار بعض العمال حتى ولو كانوا هم أيضا معنيين بالإضراب في أداء الخدمة، لأن الامتناع عن أدائها من شأنه أن يلحق أضرارا بالمؤسسة ووسائلها، أو يعرض حياة العمال وصحتهم إلى الخطر، كما أن آثار الإضراب لا تتوقف فقط على إلحاق الضرر بالمؤسسة وعمالها فحسب، بل تمس أيضا مصالح المستفيدين من خدمات هذه المؤسسة.[[102]](#footnote-102)

حدد المشرع بعض المجالات التي يجب ضمان الحد الأدنى من الخدمة فيها وذلك بصفة وجوبية، وذلك لأن عدم ضمانه يؤدي إلى الإضرار والمساس بالمرافق الأساسية أو الأنشطة الحيوية أو الخاصة بتموين المواطنين أو الرامية إلى المحافظة على الأملاك والمنشآت،[[103]](#footnote-103) وتتمثل هذه الأنشطة في:

-المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.

-المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.

-المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.

الفصل الثاني- المبحث الثاني-القيود الواردة على حق الإضراب وطرق تسويته

-المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والمواني والمصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا مصالح التطهير.

-المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.

-المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.

-المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.

-نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.

-مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتوجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.

-المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل(الأرصاء الجوية والإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع).

-مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.

-مصالح الدفن والمقابر.

-المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي(مراكز المراقبة الجوية والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة).

-مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.

-الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طوال فترة إجرائها.

-مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.[[104]](#footnote-104)

ويحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين الأنشطة المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي، دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 من القانون90-02 وإذا لم يتم الاتفاق على المجالات التي يضمن فيها الحد الأدنى من الخدمة، تتدخل السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي العمال الفصل الثاني- المبحث الثاني-القيود الواردة على حق الإضراب وطرق تسويته بتحديدها وتحديد العمال الضروريين للتكفل بذلك، فإذا رفض العمال ذلك يعتبر تصرفهم خطأ مهنيا جسيما يرتب المسؤولية التأديبية.

إذا تعلق الأمر بمناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص وحماية الأملاك والمنشآت جاز للمؤسسات والهيئات العمومية أن تأمر بتسخير العمال المضربين لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الأساسية للبلد أو المواطنين، وأي عامل أمر بالتسخير ولم يمتثل لذلك يعتبر خطأ مهنيا جسيما يرتب المسؤولية الجزائية.[[105]](#footnote-105)

الفصل الثاني- المبحث الثاني-القيود الواردة على حق الإضراب وطرق تسويته

**المطلب الثالث: طرق تسوية الإضراب**

إن اللجوء إلى الإضراب من قبل العمال لا يعني التوقف عن بذل مساعي الصلح والتسوية لإنهاء الإضراب ذلك أن الميزة القانونية للتسوية هي إيجاد حل رضائي ودي توفيقي بين الطرفين المتنازعين، والإضراب لا يعد حلا للنزاع بل هو مجرد وسيلة ضغط ولذلك فقد حدد المشرع الجزائري ثلاث طرق أو مراحل لإنهاء الإضراب ومن ثمة إنهاء النزاع وتتمثل هذه الطرق في استمرار التفاوض المباشر وهذا ما سنراه ضمن الفرع الأول، أما الطريقة الثانية فتتمثل في مرحلة أو إجراء الوساطة وهو ما سأتطرق له ضمن الفرع الثاني، إضافة إلى الطريقة الثالثة والمتمثلة في مرحلة التحكيم عن طريق اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم وهو ما سأتناوله ضمن الفرع الثالث.

**الفرع الأول: التفاوض المباشر**

يتم تسوية الإضراب بصفة مباشرة بمجرد توصل الأطراف لاتفاق على إنهاء النزاع في إطار التفاوض بين الطرفين، وتبقى إجراءات التفاوض المباشر مفتوحة ومستمرة وقائمة وقابلة للممارسة في أي مرحلة من مراحل النزاع بما فيها مرحلة الإخطار المسبق بالإضراب قبل الشروع في تنفيذه أو حتى بعد الشروع في الإضراب، وفق نص المادة 45 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.[[106]](#footnote-106)

ولا يعني الإضراب، وقف أو قطع التفاوض، بل هو وسيلة حوار قوية يستعملها العمال للتعبير عن مطالبهم، أو على حد تعبير بعض علماء الاجتماع لحظة حقيقة تكشف عن حجم تعارض المصالح داخل المؤسسة، والحاجة إلى التفاوض الجماعي، من أجل إعادة التوازن بين هذه المصالح، فيجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق، وبعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم من أجل تسوية الخلاف القائم بينهما.[[107]](#footnote-107)

وفي حالة عدم الوصول إلى أية نتيجة يعرض الخلاف على الوساطة.

الفصل الثاني- المبحث الثاني-القيود الواردة على حق الإضراب وطرق تسويته

**الفرع الثاني: الوساطة**

الوساطة هي إجراء اختياري وقد ترك المشرع الحرية المطلقة لأطراف النزاع في تعيين وسيط لمحاولة تقريب وجهات النظر المختلفة بغرض التوصل إلى تسوية ودية، وبمعنى آخر يتفق الطرفان على تعين شخص من الغير يدعى الوسيط تسند إليه مهمة اقتراح تسوية ودية للخلاف الجماعي في العمل الذي ثار بينهما، حيث يساعد الوسيط في عمله وبناءا على طلبه مفتشية العمل المختصة إقليميا، وللوسيط أن يطلب من الطرفين كل المعلومات المفيدة التي تساعده في القيام بمهمته، ويعرض الوسيط خلال الأجل المحدد من الطرفين اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

في حالة فشل أطراف الخلاف في تسوية الإضراب عن طريق التفاوض المباشر، يمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفئا يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات من أجل تسوية الخلاف، ويمكن للهيئة التي عينت الوسيط أن تحدد له المدة الزمنية لتقديم مقترحاته.[[108]](#footnote-108)

كما يمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من أحد طرفي الخلاف الجماعي في العمل.[[109]](#footnote-109)

وفي حالة استمرار الإضراب يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل إن اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، على اللجنة الوطنية للتحكيم وذلك بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال.[[110]](#footnote-110)

**الفرع الثالث: التحكيم**

هو مرحلة ثالثة بعد فشل الوساطة وعدم رضا الأطراف باقتراح الوسيط، فيتعين حين إذن على الجهة التي عينت أو اقترحت الوسيط[[111]](#footnote-111) عرض الخلاف على اللجنة الوطنية للتحكيم، وتعبر هذه المرحلة عن رغبة السلطة في عدم البقاء مكتوفة اليدين أمام ما قد يسببه الإضراب من مساس بالسلم الاجتماعي، حيث تنظر هذه اللجنة في النزاعات التي تقتضيها ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة الفصل الثاني- المبحث الثاني-القيود الواردة على حق الإضراب وطرق تسويته حسب تعبير المشرع والذي إن لم يحدد المقصود بهذه الضرورات القاهرة إلا أنها تعني تلك الخلافات التي قد يهدد استمرارها السلم الاجتماعي.

وتتشكل هذه اللجنة من الرئيس الأول للمحكمة العليا وأربعة عشر عضوا منهم أربعة ممثلين معينين من طرف السلطة العمومية، وخمسة ممثلين عن العمال وخمسة عمال عن المستخدمين من بينهم ممثل عن قطاع الوظيفة العمومية.

وتختص هذه اللجنة بالنظر في الخلافات المستخدمين الممنوعين من ممارسة حق الإضراب، والإضرابات المحالة إليها بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 من طرف الوزير المعني، أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي.

وتستمع اللجنة إلى دفاعات أطراف الخلاف، كما تتلقى مستنداتهم وكذا أية وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة، وبعد التحقيق في الموضوع تصدر اللجنة قرارها المعلل، وبتصويت أغلبية الحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت رئيس اللجنة على أن يرسل قرار اللجنة إلى مكتب الرئيس الأول للمحكمة العليا الذي يضفي عليه الصيغة التنفيذية بموجب أمر صادر عنه، ويبلغ الرئيس القرار إلى طرفي النزاع في ظرف ثلاثة أيام الموالية لتاريخ صدوره.

وما يمكن استخلاصه بشأن دور اللجنة الوطنية للتحكيم الطابع الاستثنائي لتداخلاتها في منازعات العمل الجماعية وقد برر بعض الكتاب هذا الطابع بكونه يتلاءم والمنطق الجديد للسلطة في تسيير الحقل الاجتماعي والذي يسعى إلى الانسحاب من هذا المجال، من خلال ترك المبادرة والاستقلالية للشركاء الاجتماعيين.

كما يمكن إبراز عائق آخر قد تتعرض له اللجنة، والمتمثل في عدم قدرتها على الاستجابة لكافة الإحالات الواردة إليها من الهيئات العمومية، كمختلف الوزارات والولايات والبلديات التي يفوق عددها 1543 بلدية، وهو ما يتطلب إنشاء لجان جهوية على مستوى كل جهة من جهات الوطن الأربع.

وبالإضافة إلى ذلك، فمنح رئاسة اللجنة إلى الرئيس الأول للمحكمة العليا التي هي محكمة النقض لا يعني إخضاع حق الإضراب لرقابة السلطة القضائية، بل ينحصر دورها في التحقق من مدى قانونية الإضراب.[[112]](#footnote-112)

الفصل الثاني- المبحث الثاني-القيود الواردة على حق الإضراب وطرق تسويته

ومن الناحية العملية طرحت على اللجنة الوطنية للتحكيم عدة منازعات جماعية لعل أهمها القرار المؤرخ في 1 مارس 1999 في النزاع القائم بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي حيث خلص القرار إلى وقف الإضراب طبقا لنص المادتين 25 و48 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية كما قررت اللجنة إلزام وزارة التعليم العالي بدفع منحة التوثيق وتوسيع مكافئة البحث التكميلية لجميع أصناف الأساتذة وتوفير السكن للأساتذة وضرورة الإسراع في تحضير مشروع القانون الأساسي للأساتذة وذيل القرار بالصيغة التنفيذية.

وقد علق السيد ذيب عبد السلام رئيس الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا على القرار بقوله أن عمل لجنة التحكيم وقائي في الأساس يهدف إلى وقف الإضراب عن طريق التفاوض وبرعاية المحكمة العليا لكن ما يلاحظ على هذا النوع من التسوية هي عدم وضوح نطاق اختصاص لجنة التحكيم أو بمعنى آخر عدم وجود نص قانوني يحدد المخول لها.[[113]](#footnote-113)

خاتمة

خاتمة

**خاتمة**

نظرا لتعدد المصالح وتناقضها خاصة بين العمال وصاحب العمل، سواء داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية أو داخل قطاع الوظيف العمومي، تختلف أسباب نشوء النزاعات العمالية الجماعية، فمنها المتعلقة بانخفاض الأجور والذي يعتبر عامل أساسي لوجود النزاع داخل المؤسسة، وذلك نتيجة انخفاض وتدني مستوى المعيشة الحالي، وظروف المجتمع، كذلك إن سياسة العلاوات والترقيات تسبب حساسية كبيرة ومشاكل وتظهر بعض النزاعات نتيجة لعدم تحقيق العدل والمساواة بين العمال، دون أن ننسى ظروف العمل التي تعتبر بدورها عامل مؤثر سلبا على سير العمل أو الإنتاج داخل المؤسسة، نتيجة كثرة الحرارة أو الرطوبة مما يضعف كاهل العمال وقدرتهم الجسدية، بالإضافة إلى وجود أسباب أخرى تكون تخص سوء التسيير والتنظيم داخل المؤسسة، كما أنه لكل نوع من هذه الأسباب أثر سواء كان إيجابيا أو سلبيا، والضرورة تقتضي وجود اجتماعات دورية كحماية ووقاية من حدوث هذه النزاعات بالعمل، مع توفر طرق للتسوية في حالة وقوع نزاعات العمل الجماعية، وتحديد طرق ووسائل تسويتها والوقوف عليها قيل استفحالها وخروجها عن السيطرة، وهذا ما جاء به المشرع الجزائري من خلال آليات لتسوية نزاعات العمل الجماعية في عدة قوانين تنظمها وتبينها منها القانون 90-02 المعدل بالقانون 91-27 المؤرخ في 21-12-1991 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث ضبط المشرع آلية ممارسة الإضراب عبر تحديد وسائل اتقاء الخلاف الجماعي، وشروط ممارسته، مع التكفل بالحماية القانونية وفرض القيود اللازمة على ممارسته، مع ردع كل خرق أو ممارسة غير مشروعة لهذا الحق باعتبار أن الإضراب إجراء يعلق آثار عقد العمل إثر توقف جماعي عن العمل، ويعتبر وسيلة للدفاع عن مصالح العمال، حيث يسعى دائما صاحب العمل إلى اللجوء إلى الطرق السلمية أو الوسائل البديلة لفض النزاع الجماعي المذكورة سابقا، إلا أنه في حالة فشل كل هذه الطرق يتم اللجوء إلى الإضراب للعديد من الأسباب والمطالب التي لم تحقق بالرغم من جميع الإجراءات التي بادر بها العمال، والقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، حيث يبين حقوق وواجبات العمال، والقانون 90-14 وهو القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي فهو يحمي العمال عن

62

خاتمة

طريق النقابات أي ممثلي العمال، والهدف من هذا الحق أنه يحمي العمال ويدافع عن مصالحهم ويحرس عليها.

وللوقاية من نزاعات العمل الجماعية والتقليل منها، نخلص إلى إعطاء التوصيات التالية:

-إعطاء الاهتمام لأساليب المشاركة والنقاش وعدم اللجوء دائما إلى العقاب، واللوائح والقوانين هي الطريق المؤدية إلى وضع حلول للنزاع.

-إيلاء المزيد من الاهتمام بالثقافة العمالية وبتكوين المفاوضين وتنمية معارفهم وقدراتهم بالأخص في مجال تشريعات العمل وتقنيات التفاوض.

-استخدام الأساليب الحديثة في نظام الترقيات والمكافآت والحوافز يؤدي إلى التقليل من ظهور النزاعات وذلك من خلال نشرات وكتيبات توضح للعمال الأساليب المتبعة في تحقيق المكافئات والحوافز وكذا الترقيات.

-تحاور صاحب العمل وتشاوره الدائم مع العمال ومن يمثلهم من التنظيمات النقابية.

-ضرورة تضمين الاتفاقيات الجماعية المبرمة ما بين صاحب العمل والمنظمات النقابية، على آليات ووسائل فعالة للحد من تفاقم الاختلافات والانشقاقات ما بين أطراف علاقة العمل.

63

الملاحق

**قانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.**

**-معدل بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.**

**الباب الأول**

**الهدف ومجال التطبيق**

**المادة** **الأولى**: يحدد هذا القانون كيفيات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وشروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب الناتج عن النزاع الجماعي، بمفهوم المادة الثانية أدناه.

**المادة** **2**: يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العامل والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5 أدناه.

**المادة 3:** تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال والمستخدمين الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني.

**الباب الثاني الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها الفصل الأول الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية القسم الأول الوقاية من النزاعات**

**المادة 4: -معدلة بالمادة 2 قانون 91-27-**يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية، ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل داخل الهيئة المستخدم تدل عبارة ممثلي العمال، في مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال، في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة، لا سيما دورية الاجتماعات، في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين

65

المستخدمين وممثلي العمال.

المادة 5: إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها.

وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

**القسم الثاني**

**المصالحة**

**المادة 6: -معدلة بالمادة 3 قانون 91-27-**تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف في العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثل العمال.

ولهذا الغرض، يستدعي مفتش العمل المعين، طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة، في أجل لا يتعدى أربعة(4) أيام الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل واحد في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها.

**ملاحظة:** كان هذا الأجل محددا في النص القديم، بثمانية(8) أيام الموالية للإخطار.

**المادة 7:** يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل.

**المادة 8: -معدلة بالمادة 4 قانون 91-27-**عند انقضاء مدة إجراء المصالحة، التي لا يمكن أن يتجاوز ثمانية(8) أيام، ابتداءا من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها، إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا.

**ملاحظة:** كانت مدة إجراء المصالحة محددة في النص القديم، بخمسة عشر(25) يوما، ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى.

**المادة 9:** في حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو على بعضه، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة.

وفي هذه الحالة، يمكن الطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليها أحكام هذا القانون.

66

**القسم الثالث**

**الوساطة**

**المادة 10:** الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه.

**المادة 11:** يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته.

وتساعد الوسيط في مجال تشريع العمل، بناءا على طلبه، مفتشية العمل المختصة إقليميا.

**المادة 12:** يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحددانه اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

**القسم الرابع**

**التحكيم**

**المادة13:** في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون.

ويصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه.

**الفصل الثاني**

**الأحكام التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية**

**القسم الأول**

**التعريف**

**المادة 14:** تعد مؤسسات وإدارات عمومية، في مفهوم هذا القانون، المؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري، وكذلك الإدارات المركزية التابعة للدولة والولايات والبلديات.

67

**القسم الثاني**

**الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل**

**المادة 15:** تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية.

**القسم الثالث**

**المصالحة**

**المادة 16:** إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى:

-السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية.

-الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا.

**المادة 17:** في حالة عدم تسوية المسائل المقصودة بالطعن المنصوص عليها في المادة السابقة تستدعي، خلال الثمانية (8) أيام الموالية لإخطارها السلطة السلمية العليا المباشرة، طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليميا.

**المادة** **18**: إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي أخطرت على ضمان تطبيق ذلك الالتزام، في أجل لا يتعدى ثلاثين(30) يوما من تاريخ الإخطار.

**المادة 19:** إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل تتعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها، تخطر السلطة السلمية العليا، المذكورة في المادة 16 أعلاه، السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الأشكال المنصوص عليها في المادة 20 أدناه، قصد عرض نقاط الخلاف على المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية المنصوص عليه في المواد من 21 إلى 23 أدناه.

68

**المادة 20:** عند نهاية إجراء المصالحة المنصوص عليه في المواد من 16 إلى 19 أعلاه، الذي لا يمكن أن يتجاوز 15 يوما ابتداء من تاريخ الإجتماع الأول، تعد السلطة السلمية العليا محضرا يوقعه الطرفان ويتضمن النقاط المتفق عليها، إذا اقتضى الأمر، تتضمن المقترحات المقدمة إلى السلطة المتعلقة بالوظيفة العمومية، التي تتعلق بأشكال التكفل بالمسائل المستمر فيها الخلاف وإجراءاته.

**القسم الرابع**

**مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء**

**المادة 21:** يحدث مجلس متساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية يتكون من الإدارة وممثلي العمال ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

**المادة 22:** يشكل المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية، جهاز مصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسة والإدارة العمومية.

ويستشار، زيادة على ذلك، في إعداد النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل ضمن المؤسسات والإدارات العمومية وتكييف هذه النصوص.

**المادة 23:** يحدد تشكيل المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية وطرق تعيين رئيسه وأعضائه وكذا كيفية تنظيمه وتسييره عن طريق التنظيم.

**الباب الثالث**

**ممارسة حق الإضراب**

**الفصل الأول**

**كيفية ممارسة حق الإضراب**

**القسم الأول**

**الشروط العامة**

**المادة 24:** إذا استمر الخلاف بعد استنفاذ إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون.

**المادة 25:** لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم.

69

**المادة 26: ملغاة بالقانون رقم 91-27**

**ملاحظة:** عوضت هذه المادة بالمادة 33 مكرر من هذا القانون، والتي أدرجت بموجب قانون 91-27.

**القسم الثاني**

**موافقة جماعة العمال على الإضراب**

**المادة 27: -معدلة بالمادة 5 قانون رقم 91-27-**تستدعى في الحالات المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه، جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال، كما تحددهم المادة 4(الفقرة 2) من هذا القانون، إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة، بعد إعلام المستخدم، قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه.

وتسمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية، بناء على طلبهم.

**المادة 28:** يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل.

**القسم الثالث**

**الإشعار المسبق بالإضراب**

**المادة 29:** يشرعفيالإضرابالمتفقعليه**،** حسب الشروط المنصوص في المادتين 27 و28 أعلاه، لدى انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب.

**المادة 30:** تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا.

تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن ثمانية(8) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه. **المادة** **31**: يلتزم المستخدم وممثلو العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأملاك وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام.

**القسم الرابع**

**حماية حق الإضراب**

**المادة 32:** يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون.

ولا يقطع الإضراب الذي شرع فيه، حسب هذه الشروط، علاقة العمل.

70

ويوقف الإضراب أثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه

طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها.

تطبيقا لأحكام المنشور المؤرخ في 12 مارس 1991، لا يدفع أجر الأيام المقضية في الإضراب.

عدم تأدية الخدمة بسبب الإضراب عن العمل يؤدي إلى اقتطاع يوم كامل من الأجر.

يحسب الإقتطاع على أساس الأجر المحدد لنفس اليوم الذي حدث فيه الإضراب.

يجزأ الإقتطاع إلى حصص لا تتعدى كل واحدة منها ثلاثة أيام في الشهر. كما ينبغي اجتناب تطبيق الإقتطاعات في شهر رمضان وأيام عيد الفطر وعيد الأضحى وموسم الدخول المدرسي، وتأجيلها إلى الشهور التي تلي هذه المواسم والمناسبات.

كما يفضل تطبيق هذه الإقتطاعات على المداخيل الأخرى التي تختلف عن الأجر كالتسوية المالية الناتجة عن الترقية ومختلف الزيادات في الأجور ومنح الأقدمية...

**المادة 33:** يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و40 أدناه.

كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

**المادة33 مكرر: -مدرجة بالقانون رقم 91-27-**يشكلالتوقفالجماعيعنالعمل، الناتج عن النزاع الجماعي للعمل بمفهوم المادة 2 أعلاه، والذي يحدث خرقا لأحكام هذا القانون، خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.

وفي هذه الحالة، يتخذ المستخدم اتجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي، وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

**القسم الخامس**

**عرقلة حرية العمل**

**المادة 34:** يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل.

ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء.

71

**المادة 35:** يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل.

وفي هذه حالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم.

**المادة 36:** تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما، دون المساس بالعقوبات الجزائية.

**الفصل الثاني**

**تحديد ممارسة حق الإضراب**

**القسم الأول**

**القدر الأدنى من الخدمة**

**المادة 37:** إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتين 38 و39 أدناه.

**المادة 38: -متممة بالمادة 7 قانون رقم 91-27-**ينظمقدرأدنىمنالخدمةالإجباريةفيالمجالاتالتالية:

1-المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.

2-المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.

3-المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.

4-المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والمواني والمصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا مصالح التطهير.

5-المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.

6-المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.

7-المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.

72

8-مصالح نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.

9-مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتوجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.

10-المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل(الأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع).

11-مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.

12-مصالح الدفن والمقابر.

13-المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي(مراكز المراقبة الجوية والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة).

14-مصالح كتابة الضبط في المجالس والحاكم.

15-الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طوال فترة إجرائها.

16-مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.

**المادة 39:** يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي، دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 أعلاه وإذا لم يكن ذلك، يحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية، بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به.

**المادة 40:** يعد رفض العامل القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما.

**القسم الثاني**

**التسخير**

**المادة 41:** عملا بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يأمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأملاك، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان.

**المادة 42:** يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيما، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي.

73

**الفصل الثالث**

**موانع اللجوء إلى الإضراب**

**المادة43:** يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة، يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

1-القضاة.

2-الموظفين المعينين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.

3-أعوان مصالح الأمن.

4-الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.

5-أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.

6-الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

7-عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.

**المادة 44:** تخضع الخلافات الجماعية في العمل، التي يكون العمال الخاضعين لأحكام المادة السابقة طرفا فيها، لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد من 16 إلى 20 أعلاه، وللدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية، إن اقتضى الأمر، كما ينص عليها الباب الخامس من هذا القانون.

**الباب الرابع**

**تسوية الإضراب**

**المادة 45:** يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة المسبق وبعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الإشعار الواقع بينهما.

**المادة 46:** يمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفئا، يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما، إذا بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة.

كما يمكن الأطراف المعنية للوسيط أن تحدد له مدة زمنية لتقديم اقتراحاته.

**المادة 47:** يمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من أحد طرفي الخلاف الجماعي في العمل.

**المادة48:** إذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل، إن اقتضت ذلك

74

ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال.

**الباب الخامس**

**اللجنة الوطنية للتحكيم**

**القسم الأول**

**اختصاصها وتكوينها**

**المادة 49:** تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالخلافات الجماعية في العمل الآتية:

-الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون اللجوء إلى

-الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من هذا القانون.

**المادة 50:** تبت اللجنة الوطنية للتحكيم في الخلافات الجماعية في العمل، التي يحيلها عليها:

-الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي حسب الشروط المحددة في المادة 48 أعلاه.

-الوزير المعني أو ممثلوالعمال فيما يخص المستخدمين المنصوص عليهم في المادة 43 أعلاه.

تتلقى اللجنة الوطنية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية في العمل وكذا أية وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة المنصوص عليهما.

**المادة 51:** يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاض من المحكمة العليا وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة، وعدد ممثلي العمال.

يحدد تكوين هذه اللجنة وكيفيات إجراءات تعيين أعضائها وطريقة تنظيمها وتسييرها، عن طريق التنظيم.

**القسم الثاني**

**قرارات التحكيم**

**المادة 52:** تصبح قرارات التحكيم نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات إلى الطرفين خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخها.

75

**الباب السادس**

**أحكام جزائية**

**المادة 53:** يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج و2.000.00 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها، التي تنظم طبقا لأحكام هذا القانون.

ويمكن أن ترفع هذه الغرامة المالية إلى 5.000.00 دج في حالة العود.

**المادة 54:** يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5.000.00 دج و20.000.00 دج وشهرين إلى ستة(6) أشهر حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من زود الحكم والوسطاء المذكورين في أحكام هذا القانون بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مارس مناورات احتيالية تستهدف الضغط على أعضاء هذينالجهازينبغيةتوجيهقرارهما أو توصيتهما.

**المادة 55:** يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج و2.000.00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون، أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره.

ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا ومن 2.000.00 دج إلى 50.000.00 دج غرامة مالية، أو ترفع إحداهما، إذا صاحب التوقف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.

**المادة56:** يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج و 2.000.00 دج أو بإحدى العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم.

وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف و/أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا ومن 2.000.00 دج إلى 50.000.00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.

76

**الباب السابع**

**أحكام نهائية**

**المادة 58:** تلغى جميع الأحكام المخالفة لأحكامهذاالقانون**،** لاسيما المادة 171 من الأمر رقم 66- 156 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم والمتضمن قانون العقوبات.

كما تلغى أحكام القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.

**المادة 59:** ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

77

**قائمة المراجع**

**قائمة المراجع**

**أولا: باللغة العربية**

**أ: الكتب والمؤلفات**

1-أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية(المفاوضات الجماعية- النقابات العمالية-اتفاقيات العمل الجماعية-منازعات العمل الجماعية[الإضراب- الإغلاق- التحكيم-الوساطة-المفاوضة] في ضوء قانون العمل الجديد رقم12 لسنة 2003)، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005.

2-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.

3-أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.

4-أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.

5-بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.

6-بن سعيد لزهر، التحكيم التجاري الدولي وفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية والقوانين المقارنة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.

7-بن صابر بن عزوز، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحمد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2011.

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

9-راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.

10-عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية(النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.

11- محمد أحمد إسماعيل، قانون العمل(علاقات العمل الجماعية)، مصر، 2013.

12-مصدق طالب عادل، الإضراب المهني للعمال وآثاره دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2011.

79

13-مناني فراح، التحكيم طريق بديل لحل النزاعات(حسب آخر تعديل لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

14-هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل(علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

15-واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة الرابعة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.

**ب- البحوث والرسائل**

1-واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات الجماعية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 12-07-2010.

2-سوالم سفيان، الطرق البديلة لحل المنازعات المدنية في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.

3-مخلف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، بحث لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2001-2002.

4-بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2003-2004. 5-مختاري فاطمة الزهراء، الاتفاقيات الجماعية للعمل في ظل القانون 90-11، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع إدارة ومالية، جامعة الجزائر 1، بن عكنون،2010-2011.

6-يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.

7-صحراوي هبة، التحكيم كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية، مذكرة لتحصل على جائزة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2006.

8-الشايب أمال، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية(دراسة حالة مؤسسة سونلغاز-ورقلة-)،مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في العلوم السياسية، فرع تنظيم سياسي وإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاح، ورقلة، 2012-2013.

80

**ج- المقالات**

1-أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعيةبين الإطار القانوني والواقع العملي، حوليات جامعة الجزائر 1، الطرق البديلة لحل النزاعات، عدد3 ،6 -7 ماي 2014.

2-بن حملة سامي، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، حوليات جامعة الجزائر 1، الطرق البديلة لحل النزاعات، عدد3، الجزائر، 6-7 ماي 2014.

3- بوسعيدة دليلة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، مجلة معارف، عدد9، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، ديسمبر 2010.

4-مانع جمال عبد الناصر، النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب في الجزائر، مجلة العلوم القانونية، عنابة، عدد خاص(10)، جوان 2006.

5-معاشو نبالي فطة، عدم ملائمة أحكام التحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية على نزاعات العمل الجماعية، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد2، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.

**د- النصوص القانونية**

1-الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، جريدة رسمية عدد39 لسنة 1975.

2-القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05-08-1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال، جريدة رسمية عدد32 لسنة 1978.

3-القانون رقم 82-05المؤرخ في 13-02-1982المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، جريدة رسمية عدد07 لسنة 1982.

4-القانون 90-02 المؤرخ في 06-02-1990 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21-12-1991 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد6 لسنة 1990.

5-القانون 90-11 المؤرخ في 06-02-1990 المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد17 لسنة 1990.

81

**ه-المواقع الإلكترونية**

1-الوسائل السلمية لحل نزاعات الشغل الجماعية

http//:anibrass.blogspot.com/2014/11/blog.post-19.html

**ثانيا: باللغة الأجنبية**

1-Bernard Teyssier: Les conflits du travail-grève look out tome2 édition litent paris 1981.

82

**الفهرس**

**الفهرس**

**مقدمة 1**

**الفصل الأول: التسوية السلمية لنزاعات العمل الجماعية 5**

**المبحث الأول: الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل 7**

**المطلب الأول: التفاوض الجماعي المباشر 7**

**الفرع الأول: الشروط الواجب توفرها في الوسيط 8**

**أولا: الأهلية 8**

**ثانيا: الحصول على تفويض 9**

**ثالثا: عدم تفويضه في بعض اختصاصات المستخدم 9**

**الفرع الثاني: أهمية التفاوض الجماعي المباشر 10**

**الفرع الثالث: نتائج التفاوض الجماعي المباشر 10**

**المطلب الثاني: لجنة المشاركة 12**

**الفرع الأول: كيفية إنتخاب لجنة المشاركة 12**

**الفرع الثاني: تنظيم وسير لجنة المشاركة 14**

**الفرع الثالث: صلاحيات لجنة المشاركة 15**

**المبحث الثاني: الإجراءات العلاجية من النزاعات الجماعية في العمل 17**

**المطلب الأول: المصالحة 17**

**الفرع الأول: أنواع المصالحة 18**

**أولا: المصالحة الإتفاقية 18**

**ثانيا: المصالحة القانونية 18**

**الفرع الثاني: أهداف المصالحة 19**

**الفرع الثالث: إجراءات المصالحة 20**

**الفرع الرابع: نتائج المصالحة 21**

**المطلب الثاني: الوساطة 23**

84

**ثالثا: الإضراب الجزئي 43**

**رابعا: الإضراب القصير 44**

**خامسا: الإضراب البطيء 44**

**سادسا: إضراب المبالغة في النشاط 45**

**الفرع الثاني: إجراءات الإضراب 45**

**أولا: موافقة جماعة العمال على الإضراب 46**

**ثانيا: الإشعار المسبق بالإضراب 46**

**ثالثا: جزاء الإخلال بقواعد الإضراب 47**

**المبحث الثاني: القيود الواردة على حق الإضراب وطرق تسويته 48**

**المطلب الأول: حماية حق الإضراب 48**

**الفرع الثاني: مظاهر الحماية 49**

**أولا: عدم قطع علاقة العمل 49**

**ثانيا: منع تسليط أي عقوبة على العمال 51**

**المطلب الثاني: القيود الواردة على حق الإضراب 52**

**الفرع الأول: المنع التام من ممارسة الإضراب 52**

**الفرع الثاني: عدم عرقلة حرية العمل 53**

**الفرع الثالث: إحترام الحد الأدنى من الخدمة والتسخير 54**

**المطلب الثالث: طرق تسوية الإضراب 57**

**الفرع الأول: التفاوض المباشر 57**

**الفرع الثاني: الوساطة 58**

**الفرع الثالث: التحكيم 58**

**خاتمة 62**

**الملاحق 65**

86

**قائمة المراجع 79**

**الفهرس 84**

87

1. -الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، جريدة رسمية عدد 39 لسنة 1975. [↑](#footnote-ref-1)
2. -القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05-08-1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية عدد 32 لسنة 1978.

   5 [↑](#footnote-ref-2)
3. -القانون رقم 82-05 المؤرخ في 02-07-1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، جريدة رسمية عدد 07 لسنة 1982. [↑](#footnote-ref-3)
4. -القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06-02-1990 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21-12-1991 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجامعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 6 لسنة 1990.

   6 [↑](#footnote-ref-4)
5. -هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل(علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص ص213-214.

   7 [↑](#footnote-ref-5)
6. -يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 18-12-2014، ص99. [↑](#footnote-ref-6)
7. -أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية(المفاوضات الجماعية-النقابات العمالية-اتفاقيات العمل الجماعية-منازعات العمل الجماعية[الإضراب-الإغلاق-التحكيم=الوساطة-المفاوضة] في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003)، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص ص302-303.

   8 [↑](#footnote-ref-7)
8. -أبو عمرو مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص304.

   9 [↑](#footnote-ref-8)
9. -أبو عمرو مصطفى أحمد، المرجع السابق، 304. [↑](#footnote-ref-9)
10. -أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، حوليات جامعة الجزائر 1، الطرق البديلة لحل النزاعات، عدد 3، الجزائر، 2014، ص ص162-163.

    10 [↑](#footnote-ref-10)
11. -أبو عمرو مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص ص306-307. [↑](#footnote-ref-11)
12. -هدفي بشير، المرجع السابق، ص214.

    11 [↑](#footnote-ref-12)
13. -أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، المرجع السابق، ص163. [↑](#footnote-ref-13)
14. -يحياوي نادية، المرجع السابق، ص99. [↑](#footnote-ref-14)
15. -عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية(النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص192.

    12 [↑](#footnote-ref-15)
16. -عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص ص192-194.

    13 [↑](#footnote-ref-16)
17. -عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص ص194-195. [↑](#footnote-ref-17)
18. -القانون رقم 90-11 المؤرخ في 06-02-1990، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990.

    14 [↑](#footnote-ref-18)
19. -أنظر المادة 104 من القانون رقم 90-11. [↑](#footnote-ref-19)
20. -أنظر المادة 110 من القانون رقم 90-11. [↑](#footnote-ref-20)
21. -أنظر المادة 112 من القانون رقم 90-11.

    15 [↑](#footnote-ref-21)
22. -أنظر المادة 94 من القانون رقم 90-11.

    16 [↑](#footnote-ref-22)
23. -يحياوي نادية، المرجع السابق، ص99.

    17 [↑](#footnote-ref-23)
24. -يحياوي نادية، المرجع السابق، ص50.

    18 [↑](#footnote-ref-24)
25. -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. [↑](#footnote-ref-25)
26. -صحراوي هبة، التحكيم كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية، مذكرة للتحصل على جائزة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2006، ص66. [↑](#footnote-ref-26)
27. -مختاري فاطمة الزهراء، نفس المرجع، ص132. [↑](#footnote-ref-27)
28. -يحياوي نادية، المرجع السابق، ص127.

    19 [↑](#footnote-ref-28)
29. -الوسائل السلمية لحل نزاعات الشغل الجماعية على الموقع

    http ://anibrass.blogspot.com/2014/11/blog.post-19htm [↑](#footnote-ref-29)
30. -بعلي محمد صغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص10.

    20 [↑](#footnote-ref-30)
31. -مختاري فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص133. [↑](#footnote-ref-31)
32. -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، 2013-2014، ص73. [↑](#footnote-ref-32)
33. -يحياوي نادية، المرجع السابق، ص39.

    21 [↑](#footnote-ref-33)
34. -بن سعدي يوسف، المرجع السابق، ص ص73-74. [↑](#footnote-ref-34)
35. -مختاري فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص135.

    22 [↑](#footnote-ref-35)
36. -الشايب أمال، أثر نزاعات العمل الجماعية في إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية(دراسة حالة مؤسسة سونلغاز-ورقلة-)، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في العلوم السياسية، فرع تنظيم سياسي وإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012-2013، ص32. [↑](#footnote-ref-36)
37. -بن حملة سامي، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، حوليات جامعة الجزائر 1، عدد 3، الجزائر، 2014، ص273. [↑](#footnote-ref-37)
38. -هدفي بشير، المرجع السابق، ص215. [↑](#footnote-ref-38)
39. -عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص217.

    23 [↑](#footnote-ref-39)
40. -محمد أحمد إسماعيل، قانون العمل(علاقات العمل الجماعية)، مصر، 2013، ص ص203-204. [↑](#footnote-ref-40)
41. -محمد أحمد إسماعيل، نفس المرجع، ص206-207.

    24 [↑](#footnote-ref-41)
42. -محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص207. [↑](#footnote-ref-42)
43. -سوالم سفيان، الطرق البديلة لحل المنازعات المدنية في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص ص43-44.

    25 [↑](#footnote-ref-43)
44. -مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، بحث لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون التنمية الوطنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2001-2002، ص ص88-89. [↑](#footnote-ref-44)
45. -مختاري فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص138.

    26 [↑](#footnote-ref-45)
46. -محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص ص217-218.

    27 [↑](#footnote-ref-46)
47. -بن سعيد لزهر، التحكيم التجاري الدولي وفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية والقوانين المقارنة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر،2012، ص ص15-16. [↑](#footnote-ref-47)
48. -هدفي بشير، المرجع السابق، ص ص61-62. [↑](#footnote-ref-48)
49. -معاشو نبالي فطة، عدم ملائمة أحكام التحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية على نزاعات العمل الجماعية، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد 2، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص ص61-62.

    28 [↑](#footnote-ref-49)
50. -مناني فراح، التحكيم طريق بديل لحل النزاعات(حسب آخر تعديل لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص ص31-32.

    29 [↑](#footnote-ref-50)
51. -مختاري فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص142. [↑](#footnote-ref-51)
52. -واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص108.

    30 [↑](#footnote-ref-52)
53. -واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، [↑](#footnote-ref-53)
54. -أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، المرجع السابق، ص184.

    31 [↑](#footnote-ref-54)
55. -واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص ص340-341. [↑](#footnote-ref-55)
56. -أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، المرجع السابق، ص ص184-185. [↑](#footnote-ref-56)
57. -بن حملة سامي، المرجع السابق، ص276.

    32 [↑](#footnote-ref-57)
58. -أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص141.

    35 [↑](#footnote-ref-58)
59. -أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري في الق، المرجع السابق، ص ص141-142.

    36 [↑](#footnote-ref-59)
60. -أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ض ض142-143.

    37 [↑](#footnote-ref-60)
61. -أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص143. [↑](#footnote-ref-61)
62. -لعلاوي عيسى، الوسائل السلمية لتسويات منازعات العمل الجماعية دراسة مقارنة، الجزء الثاني، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن عكنون، نوفمبر 2011، ص485.

    38 [↑](#footnote-ref-62)
63. -عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص ص220-221. [↑](#footnote-ref-63)
64. -هدفي بشير، المرجع السابق، ص219.

    39 [↑](#footnote-ref-64)
65. -لعلاوي عيسى، المرجع السابق، ص411. [↑](#footnote-ref-65)
66. -أبو عمرو مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص339. [↑](#footnote-ref-66)
67. -أبو شنب أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل(وفقا لآخر التعديلات)، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2009، ص345. [↑](#footnote-ref-67)
68. -أبو عمرو مصطفى أحمد، نفس المرجع، ص348.

    40 [↑](#footnote-ref-68)
69. -Bernard Teyssier :Les conflits du travail-grève et look out tome2, édition litent, paris 1981 p26. [↑](#footnote-ref-69)
70. -أبو عمرو مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص ص353-355.

    41 [↑](#footnote-ref-70)
71. -مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013، ص ص46-47. [↑](#footnote-ref-71)
72. -خليفي عبد الرحمان، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة عنابة، 2005، ص17.

    42 [↑](#footnote-ref-72)
73. -راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص ص294-295. [↑](#footnote-ref-73)
74. -هدفي بشير، المرجع السابق، ص220. [↑](#footnote-ref-74)
75. -محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص284. [↑](#footnote-ref-75)
76. -لعلاوي عيسى، المرجع السابق، ص428. [↑](#footnote-ref-76)
77. -هدفي بشير، نفس المرجع، ص220.

    43 [↑](#footnote-ref-77)
78. -لعلاوي عيسى، المرجع السابق، ص429. [↑](#footnote-ref-78)
79. -محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص284. [↑](#footnote-ref-79)
80. -لعلاوي عيسى، نفس المرجع، ص423.

    44 [↑](#footnote-ref-80)
81. -لعلاوي عيسى، المرجع السابق، ص ص426-427. [↑](#footnote-ref-81)
82. -هدفي بشير، المرجع السابق، ص221. [↑](#footnote-ref-82)
83. -واضح رشيد، المرجع السابق، ص123.

    45 [↑](#footnote-ref-83)
84. -أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص ص374-375. [↑](#footnote-ref-84)
85. -خليفي عبد الرحمان، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص69.

    46 [↑](#footnote-ref-85)
86. -مانع جمال عبد الناصر، النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب في الجزائر، مجلة العلوم القانونية، عنابة، عدد 10(عدد خاص)، جوان 2006، ص53. [↑](#footnote-ref-86)
87. -لعلاوي عيسى، المرجع السابق، ص ص495-496.

    47 [↑](#footnote-ref-87)
88. -أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص409.

    49 [↑](#footnote-ref-88)
89. -أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص409. [↑](#footnote-ref-89)
90. -الشايب أمال، المرجع السابق، ص34. [↑](#footnote-ref-90)
91. -هدفي بشير، المرجع السابق، ص ص223-224.

    50 [↑](#footnote-ref-91)
92. -أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص409. [↑](#footnote-ref-92)
93. -الشايب أمال، المرجع السابق، ص34. [↑](#footnote-ref-93)
94. -أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، نفس المرجع، ص409.

    51 [↑](#footnote-ref-94)
95. -بوسعيدة دليلة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، مجلة معارف، عدد9، جامعة العقيد آكلي محند أولحاج، البويرة، ديسمبر 2010، ص ص95-96.

    52 [↑](#footnote-ref-95)
96. -بوسعيدة دليلة، المرجع السابق، ص96. [↑](#footnote-ref-96)
97. -أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص375. [↑](#footnote-ref-97)
98. -أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص375. [↑](#footnote-ref-98)
99. -أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، نفس المرجع، ص ص375-376.

    53 [↑](#footnote-ref-99)
100. -أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص383. [↑](#footnote-ref-100)
101. -لعلاوي عيسى، المرجع السابق، ص505. [↑](#footnote-ref-101)
102. -بن صابر بن عزوز، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص280. [↑](#footnote-ref-102)
103. -مانع جمال عبد الناصر، المرجع السابق، ص55.

     54 [↑](#footnote-ref-103)
104. -أنظر المادة 38 من القانون رقم 90-02.

     55 [↑](#footnote-ref-104)
105. -مانع جمال عبد الناصر، المرجع السابق، ص ص55-56.

     56 [↑](#footnote-ref-105)
106. -لعلاوي عيسى، المرجع السابق، ص499. [↑](#footnote-ref-106)
107. -عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص223.

     57 [↑](#footnote-ref-107)
108. -أنظر المادة 46 من القانون رقم 90-02. [↑](#footnote-ref-108)
109. -أنظر المادة 47 من القانون رقم 90-02. [↑](#footnote-ref-109)
110. -أنظر المادة 48 من القانون رقم 90-02. [↑](#footnote-ref-110)
111. -الشايب أمال، المرجع السابق، ص36.

     58 [↑](#footnote-ref-111)
112. -عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص ص228-230.

     59 [↑](#footnote-ref-112)
113. -عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص230.

     60 [↑](#footnote-ref-113)