

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون خاص



مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية
فرع: الحقوق
تخصص: قانون أعمال

طرق تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية

الأستاذ المشرف:

● لمعيني محمد

إعداد الطالب(ة):

- (1) العود مليكة
- (2) بن عبد الكريم شمس الأصيل

لجنة المناقشة:

دعوة عبد المنعم	أ. مساعد	جامعة محمد خيضر بسكرة	رئيسا
لمعيني محمد	أ. محاضر - أ.	جامعة محمد خيضر بسكرة	مشرفا
باهي هشام	أ. مساعد	جامعة محمد خيضر بسكرة	مناقشا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى:

(لا خير في كثير من نجواهم إلا من أمر بصدقة أو معروفه أو إصلاح بين الناس)

ومن يفعل ذلك ابتغاء مرضاة الله فسوف نؤتيه **أجرا** عظيمًا)

صدق الله العظيم.

سورة النساء الآية 114

إهداء

اهدي ثمرة مجهودي إلى كل من علمني حرفا في هذه الدنيا.

إلى من ساندتني في صلاتها و دعائها ... إلى من تشاركني أفراحي وأحزاني
إلى من أفنت عمرها في سبيل أن أحقق طموحي وأحلق في أعالي المراتب
إلى من سهرت وساندتني من أجل أن تراني أتوج نبل قلادة شرف التخرج
"أمي الغالية".

إلى العزوة القوية والسند ... إخوتي الغاليين "عبدالرحمن، أصيل"
إلى الروح الغالية تحت الثرى ... إلى القلب الحنون...إلى الضحكة التي
لا تنسى...إلى الملامح التي لا تغيب عن البال
"جدتي الحبيبة"

إلى من دعمني وشجعني وكان جزء من هذا الانتصار
"سفيان"

إلى من كانوا السند بعد العائلة ... والعون بعد الله ... إلى من جمعنا فصول السنة
"أصدقاء العمر".

وأخيرا إلى كل ظرف صعب وعائق مررت به في حياتي لأنه كان عبارة عن دافع لي

شمس

شمس

إهداء

قال تعالى (قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله و المؤمنون)

إلهي لا يطيب الليل إلا بشرك و لا يطيب النهار إلا بطاعتك..

ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك.. ولا تطيب الجنة إلا برويتك

الله جل جلاله

الحمد لله الذي وفقنا لتأمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه
ثمرة الجهد و النجاح بفضلته تعالى مهداة الى من كلله الله بالهيبة والوقار ..الى
من علمني العطاء بدون انتظار.. الى من أحمل اسمه بكل افتخار..

الى من سعى لأجل راحتي و نجاحي.. الى أعظم و أعز رجل في الكون

أبي الغالي دمت لي طول العمر.

الى ملاكي في الحياة.. الى من كانت الداعم الأول لتحقيق طموحي.. الى من
أبصرت بها طريق حياتي واعتزازي بذاتي.. الى القلب الحنون الذي كان دعائها
سر نجاحي أغلى الحبايب امي الغالية

لكل العائلة الكريمة التي ساندتني أخواتي و إخوتي عبد الجليل و عبد المالك
حفظهم الرحمن و أدامهم لي كما لا أنسى أختي و صديقة العمر إيمان الى
رفيقات المشوار شمس و فاطمة الزهراء اللاتي قاسمنني لحظاته رعاهم الله
ووفقهم.

الى كل من كان لهم أثر على حياتي، الى كل من أحبهم قلبي ونسيهم قلمي.

مليكة

شكر وتقدير

نحمد ونشكر الله الواحد الأحد الذي أنعم علينا بالعلم.
وأمدنا بالعزيمة والارادة لإتمام هذا العمل راجين منه تسديد خطانا إلى
ما يحبه ويرضاه.

وفي هذا المقام يشرفنا أن نتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى الأستاذ
المحترم "لمعني محمد"

الذي تفضل بإشرافه على المذكرة بكل إتقان واهتمام، مانحاً إيانا كل النصائح
والمساعدات اللازمة لإنجاز هذا العمل على أحسن وجه.

فنسأل الله العلي القدير أن يبارك له في صحته ومهنته.

كما نوجه كلمة شكر إلى كل أعضاء لجنة المناقشة على صبرهم وتفرغهم

لقراءة هذه المذكرة.



المقدمة



مقدمة/

يعتبر العمل المصدر الأساسي لمعيشة الغالبية العظمى من أبناء المجتمع، أي أن العمل هو حق للإنسان، إذ يعتبر الوسيلة والغاية في كل عملية إنتاجية، فالحياة العملية لا بد لها من ضوابط تحكمها وذلك بتدخل الدولة لتحديد وتوجيه هذه العلاقات وفق أطر قانونية محدّدة اعتماداً على أساليب تنظيمية الهدف منها المساواة في الحقوق والالتزامات بين العامل وأصحاب العمل على استقرار علاقات العمل.

ولا شك أن هذه العلاقات تتخللها مجموعة من النزاعات سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، فظهور تلك النزاعات يكون مرتبطاً بمطالب مهنية واجتماعية، حيث تعتبر النزاعات الفردية والجماعية إفرازات طبيعية لعلاقة العمل الفردي والجماعي، وذلك بحكم المصالح المتناقضة لكل من العامل وصاحب العمل من جهة، ومن جهة أخرى تكون بحكم التغيرات التي تحدث في المعطيات التي تتحكم في علاقتهم وتؤدي إلى اختلال التوازن بين المصالح.

ولكون هذه النزاعات مختلفة لا بد من أن تكون مبنية على أسس قانونية وتنظيمية، من اختلاف وتنوع الآليات والإجراءات اللّازمة لحلها، حفاظاً على استقرار علاقة العمل، وعدم الوصول إلى حلول لا تخدم مصالح أطراف هذه العلاقة.

أهمية الدراسة/

تتجلى أهمية درايتنا من خلال اعتبار طرق تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية من بين المواضيع التي تتطلب دراسة علمية وعملية جادة، خاصة مع التغيرات التي طرأت في النصوص القانونية، وكذلك مدى إبرازه للآليات المعتمدة في حل هذه النزاعات ضمن أطر قانونية.

أسباب الدراسة/

تتمثل أسباب دراستنا للموضوع فيما يلي:

_ أسباب ذاتية:

من الأسباب الذاتية التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع:

* الرغبة الشخصية للبحث في الموضوع والإلمام به لاستعماله في الحياة العملية.

* البحث عن سبل لحل هذه المنازعات ومعالجتها ودياً.

* اتساع دائرة القضايا التي تتعلق بهاته النزاعات.

_أسباب موضوعية:

تتمثل في:

*أهمية هذا الموضوع في واقعنا المعاش داخل أماكن العمل.

*المشاكل التي يمكن تفاديها بهذه الآليات.

_الإشكالية/

وعلى ضوء ما تم التطرق إليه نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى نجاعة هذه الطرق في تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية؟

_الأسئلة الفرعية/

*ما مدى فعالية آليات تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية؟

*ماهي الإجراءات الواجب اتباعها في تسوية هذه المنازعات؟

* ماهي الطرق المنتهجة لحل منازعات العمل الفردية والجماعية؟

_أهداف الدراسة/

الهدف من دراسة هذا الموضوع، هو توضيح جميع الآليات التي يتم من خلالها تسوية المنازعات الفردية والجماعية بين العمال أو ممثليهم وأصحاب العمل أو ممثليهم، خاصة أن المشرع الجزائري جعل من آليات تسوية النزاعات الفردية والجماعية هدف أسمى وهو حماية علاقة العمل وضمان استقرارها.

_صعوبات الدراسة/

من أهم الصعوبات التي واجهتنا:

*في اختيار هذا الموضوع حيث أنه لم يتطرق إليه سابقا بشكل كبير على مستوى الكلية.

*بإعداد بحثنا واجهتنا صعوبات في قلة المراجع الحديثة فهي ضئيلة.

*الموضوع يتناول ظاهرة مهنية حساسة، يصعب على الباحث التعميم في أحكامها بسبب تغيرات النصوص القانونية.

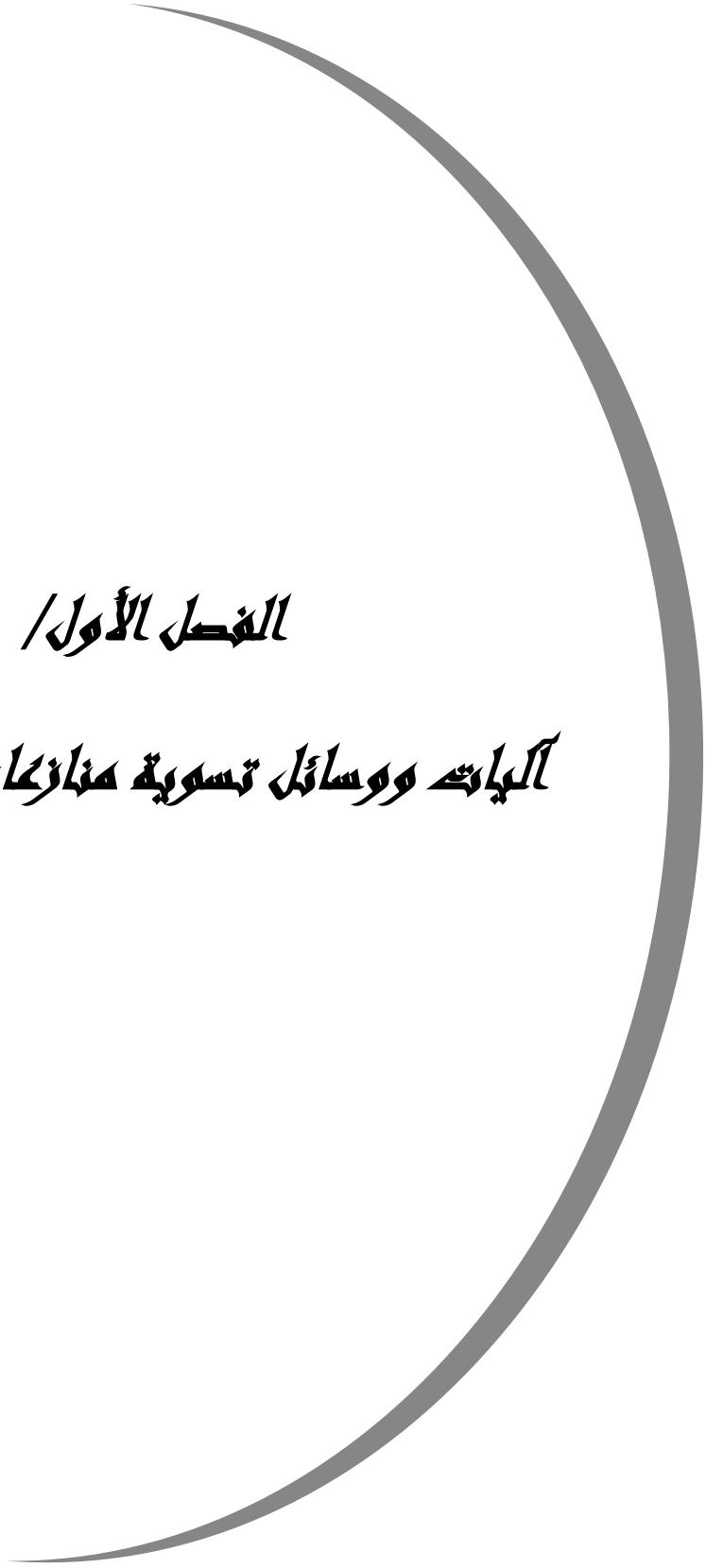
_المنهج المتبع/

للإجابة على الإشكالية السابقة اعتمدنا على المنهج التحليلي، يتم بواسطته عرض وتحليل مختلف المواد القانونية المتعلقة بهذا الموضوع، وتحديد مجال سريانها في الحياة العملية.

خطة الدراسة/

قمنا بتقسيم موضوعنا إلى فصلين، حيث يتناول الفصل الأول/ آليات ووسائل تسوية منازعات العمل الفردية، وهذا الفصل بدوره ينقسم إلى مبحثين، المبحث الأول التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية، والمبحث الثاني يتناول التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية.

أما الفصل الثاني/ آليات ووسائل تسوية منازعات العمل الجماعية، والذي ينقسم بدوره إلى مبحثين، المبحث الأول يتناول التسوية السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، والمبحث الثاني الطرق البديلة لحل منازعات العمل الجماعية.



الفصل الأول /

أليات وموائل تسوية منازعات العمل الفردية

الفصل الاول/ آليات ووسائل تسوية منازعات العمل الفردية

إن منازعات العمل الفردية بشكل عام تدور حول علاقة العمل الفردية، فهذه الأخيرة تثير عدة إشكالات عملية أثناء سريانها وتنفيذها تؤدي إلى توتر العلاقة بين العامل وصاحب العمل بغض النظر عن طبيعة وشكل الأداة القانونية التي تقوم عليها علاقة العمل، وذلك لعدة أسباب مختلفة ومتنوعة، الأمر الذي أدى بتشريعات العمل الحديثة إلى الاهتمام بهذا النوع من المنازعات، وتنظيم عمليات حلها وتسويتها عن طريق إجراءات محددة وإقامة أجهزة قضائية مختصة في معالجتها وفق قواعد وأحكام قانونية، وذلك لحماية المصالح المتعاقدة وإقامة نوع من الاستقرار في الحقوق والالتزامات المترتبة على علاقة العمل.¹

والمقصود من المنازعات الفردية هي كل خلاف في العمل قائم بين العامل والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين، أو كما يصفها المشرع الجزائري هي: «...كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة»².

بالنظر إلى طبيعة المنازعات الفردية وما ينشأ عنها من مضاعفات وإخلال باستقرار علاقات العمل الفردية، وما يترتب عن ذلك إخلال بالحقوق والالتزامات المقررة للطرفين، فإن تشريعات العمل قد أحاطت بعناية تنظيمية خاصة، كما وضعت لها إجراءات تسوية متميزة، قد تسهل تسويتها ومعالجتها في مختلف المراحل التي تمر بها، سواء على المستوى الداخلي أي داخل المؤسسة أو المستوى الخارجي أي إجراءات التسوية الخارجة عن المؤسسة.³

¹ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص382

² راجع المادة 2 من القانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد 06، المؤرخة في 1992/02/07، ص240.

³ ميلود لمريني، آليات تسوية منازعات العمل والوظيفة العمومية في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2016-2017، ص11.

المبحث الاول: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

يخضع النزاع الفردي في العمل إلى اختصاص قضاء العمل، إلا أن المشرع الجزائري أوجب على هذه المنازعات أن تمر على بعض الاجراءات الهادفة إلى تسوية النزاع بطريقة ودية، حيث تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا وهو ما نصت عليه قوانين العمل المتعلقة بطرق وكيفيات تسوية المنازعات الفردية وكذا بعض الأحكام الصادرة من المحكمة العليا، وذلك بهدف اعطاء مرونة للأطراف لتسهيل حل النزاع بسرعة، والتخفيف على المحاكم كثرة القضايا التي لا يحتاج الكثير منها إلى بلوغ التسوية القضائية، لسهولة حلها داخليا، مما يحافظ على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل التي كثيرا ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل، إذ كثيرا ما تتلخص في سوء تفاهم أو خلاف في الرأي أو في التفسير بين العامل وصاحب العمل حول مسألة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية يكفي تبادل الآراء بشكل جدي للوصول إلى اتفاق حولها، وهذا الأسلوب الذي من شأنه أن ينمي تقاليد الاتصال والتشاور المباشر بين الأطراف لتفادي ما قد ينجر عن هذه الخلافات من مضاعفات تؤدي إلى الاضرار بمصالح الطرفين، بالتالي تمر هذه التسوية بمرحلتين هما:

المطلب الاول: التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية

إن المقصود بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل هو اتفاق طرفي الخلاف على ايجاد حل ودي داخلي للنزاع القائم بينهما دون تدخل جهة خارجية أي وساطة وذلك في إطار اجراءات قانونية المنظمة للنزاع أو في إطار الاجراءات المحددة في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للمؤسسة.¹

الفرع الأول: التسوية داخل الهيئة المستخدمة

وتكون هذه التسوية إما عن طريق:

أولا/ نظام التظلم:

إن إجراء التظلم من قرار إداري صادر عن الهيئة أو المؤسسة المستخدمة يعتبر أول مرحلة لمحاولة تسوية الخلاف تسوية ودية بين طرفي علاقة العمل وذلك لوضع حد لهذا الخلاف، فهذا الاجراء نصت عليه المادة 04 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، إذ يقوم العامل برفع تظلم إلى الرئيس المباشر، وهذا للمطالبة بمراجعة أو سحب أو تعديل أو إعادة النظر في القرارات التي أصدرت من قبل المستخدم، ويتعين على رئيسه تقديم جواب لذلك في ظرف (08) ثمانية أيام من تاريخ إخطاره بذلك.

وهنا إما أن يقوم الرئيس بالرد على التظلم الذي قام العامل برفعه وينتهي الخلاف بينهم، وفي حالة عدم رضى العامل برّد رئيسه المباشر ، أو في حالة عدم الرد خلال الآجال المحددة

¹ نسيمه براهيمى ، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص قانون اجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2016-2017، ص224

لذلك، يرفع العامل أمره ثانية إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين، أو إلى المستخدم نفسه، ليلتزم هذا الأخير بالردّ كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع إن وجد في ظرف (15) خمسة عشر يوما من تاريخ الإخطار.¹

قد ينتهي النزاع وديا أمام الهيئة المستخدمة إما بأن يقوم المستخدم صاحب العمل بسحب قراره المتخذ ضد العامل، أو أن يعادله حسب درجة الخطأ المهني الذي ارتكبه العامل، مستجيبا في ذلك لطلب العامل.

كما قد لا يكون هناك حل يرضي الطرفين، خاصة إذا كان النزاع بينهما معقدا وأثره جسيما، حيث أن المستخدم يتمسك بقراره بمعاقبة العامل أو نجده يقوم بالتنازل عن القرار ولكن وفق شروط يحددها هو.²

وفي حالة عدم رضا العامل بمضمون الرد بعد استنفاد هذه الإجراءات يمكنه إخطار مفتش العمل المختص إقليميا بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره شخصيا في حالة حضور العامل، يحضر مفتش العمل محضر لتصريحاته، ترفق الشكوى أو التظلم الذي يتقدم به العامل بمحضر لتصريحاته.

حيث أن صلاحيات مفتش العمل في إجراءات المصالحة في خلافات العمل الفردية في الأمر رقم 33-75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في ظل النظام السابق لمرحلة الإصلاحات، أوكلت له مهمة القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل، واعتبرت هذا إجراء شرطيا أساسيا قبل إحالة الخلاف على القضاء حين اللجوء إلى محاكم العمل، من أجل إتاحة الفرصة أمام الطرفين للتوصل إلى حلّ الخلاف القائم بينهما وتوحيد الرؤى دون إضرار بأحد منهما، وهو ما نصت عليه الفقرة الرابعة من المادة الثالثة (03) من القانون المذكور أعلاه بأن: " تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بالقيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل"، وذلك طبقا لما نصت عليه المادة الأولى من الأمر رقم 32-75 المتعلق بالعدالة في العمل بأنه: " لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا اثبت النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم".

إلا أن المشرع الجزائري بدخول مصلحة الإصلاحات تراجع عن هذا الموقف بموجب القانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل وأسند مهمة إجراء المصالحة إلى مكتب المصالحة المنشأ بموجب القانون رقم 04-90 الخاص بتوسيع نزاعات العمل الفردية في الباب الثالث منه في المواد 06 و 07 و 08.³

¹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة الرابعة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص24.

² نجاح غربي، محاضرات في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، أقيمت على طلبة السنة الثانية ماستر إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2022-2023، ص07.

³ حبيب بن عيسى، بونوة مختار، الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016-2017، ص36.

ثانيا/ التوفيق الإداري:

إلى جانب نظام التظلم من التصرفات والقرارات الإدارية التي تصدرها المؤسسات المستخدمة أو صاحب العمل المعمول به لسحبها أو تعديلها أو مراجعتها المادة الرابعة (04) من قانون

تسوية منازعات العمل الفردية، فيمكن عرض الخلاف على بعض الأجهزة الإدارية المشرفة على قطاع العمل كمكاتب ومديريات العمل الإقليمية أو الجهوية أو الوزارات المكلفة بالعمل

والشؤون الاجتماعية بغرض إيجاد حل للخلاف المعروض والوصول إلى تسوية ودية بهذا التوفيق الإداري، دون أن يكون هذا الإجراء إجباريا مثل سابقه.

وعلى العامل المتضرر تقديم طلبه إلى الجهة الإدارية المختصة مرفقا بكل الوثائق والمستندات، فيتم استدعاء الطرفين المختلفين إلى مفاوضات لتسوية الخلاف بطريقة ودية غذا تم التوصل إلى التوفيق بينهما، فيتم تحرير محضر توفيق.

فنظام التوفيق الإداري هذا، حتى وإن كان جوازيا يمكن تجاوزه واللجوء إلى القضاء مباشرة، إلا أنه لا يمكن تطبيقه في قانون تسوية خلافات العمل الفردية، لأنه إجراء يقتضي تقديم تظلم أو طعن في قرارات صادرة عن سلطات إدارية، إلا أنه غير متصور مثل هذا الطعن المعمول به وفق المادة 275 من قانون الإجراءات المدنية، لأن كل نزاع يتبع فيه العمل بأحكام هذه المادة تختص به المحاكم الإدارية دون غيرها، أي الغرفة الإدارية على مستوى المجالس القضائية.¹

الفرع الثاني: أهمية التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية

تكمن أهمية التسوية الودية للنزاع، في سهولة هذا الإجراء وعدم تعقيد حل النزاع، إذ بموجب تظلم أو شكوى يتقدم بها العامل إلى مسؤوله المباشر، يستطيع من خلالها وضع حد للنزاع القائم بينهما وبطريقة ودية، بدل من اللجوء إلى إجراءات التسوية الأخرى التي تزيد النزاع تعقيدا وتزعزع الثقة بين الطرفين²، إلى جانب سهولة هذا الإجراء فهو يمتاز بالسرعة لحل النزاع القائم بين الطرفين، هنا يتبين لنا أهمية التسوية الخارجية، هي المحافظة على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل التي كثيرا ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل، ولتفاد الخلافات التي تؤدي إلى الإضرار بمصالح الطرفين، بالإضافة إلى أن هذه المحاولات الودية وما تتميز به من سرعة وبساطة في إيجاد الحلول من شأنها ان تساهم في كسر الحواجز النفسية والاجتماعية بين الطرفين.³

في مقابل ذلك تكون فعالية الآلية الداخلية فيه حماية للعلاقة بين الطرفين ماديا ومعنويا، وتجنب المؤسسة (الهيئة المستخدمة) عواقب وإشكالات المنازعات الفردية من ناحية هدر

¹ رشيد واضح، نفس المرجع السابق، ص26.

² بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الاولى، دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص259.

³ أحيمه سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص11.

الوقت والجهد وتشنج العلاقات المهنية داخل المؤسسة، وأيضا من ناحية المحافظة على سمعة الهيئة المستخدمة التي قد تؤثر سلبا على علاقتها التجارية وعلى مشاريعها الإنتاجية.¹

المطلب الثاني: التسوية الودية الخارجية لمنازعات العمل الفردية

في الغالب قد تفضل التسوية الودية الداخلية وهو ما تطلب تدخل أجهزة خارجية قبل عرض النزاع على القضاء العمالي، وذلك على خلاف التسوية الودية، فإن المصالحة عبارة عن إجراء يستوجب طرف ثالث بغرض الوصول إلى تسوية ترضي طرفي الخلاف.

الفرع الأول: المصالحة

يعد إجراء المصالحة شرطا جوهريا قبل عرض القضية أمام المحكمة -القسم الاجتماعي- وفقا لنص المادة 19 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وهو من اختصاص جهاز إداري خاص يسمى مكتب المصالحة.

فالمصالحة في قانون العمل عبارة عن إجراء وجوبي يقوم به طرف ثالث يسمى مكتب المصالحة يهدف إلى التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع العمالي قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وهذا يعني أن إجراء المصالحة يتم خارج رقابة وإشراف القضاء العمالي.²

أولا/ تشكيل مكتب المصالحة:

إن مكاتب المصالحة في القانون الجزائري الذي يعتبر أن إجراء المصالحة أمام هذه المكاتب هو إجراء جوهري وشكلي قبل رفع الدعوى أمام القضاء المختص، وتتشكل تشكيلا ثنائيا متساوي الأعضاء بموجب المادة 06 من القانون رقم 04/90، أي ممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل على أن يكون لكل فئة منهما ممثلين احتياطيين بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف الاستخلاف عند الضرورة.

ويتم اختيارهم عن طريق الاقتراع السري المباشر الذي من خلاله يتم تعيين الأعضاء المنتخبين في المكتب بصفة رسمية من طرف رئيس المحكمة المختص إقليميا بناء على نتائج الانتخابات ووفق الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها لمدة ثلاث (03) سنوات، وتترأس هذه المكاتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة (06) أشهر لكل فئة، كما يستفيدون من تسهيلات في مناصب عملهم الأصلية قصد القيام بمهامهم التمثيلية في هذه المكاتب، منها حقهم في التغيب عن العمل لممارسة مهامهم في هذه المكاتب.³

1 الجبالي عجة ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دون طبعة، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص202.

2 عبد المجيد حداد، مدى اخلاص آلية المصالحة الاجبارية في منازعات العمل الفردية بحق القاضي(مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية)، جامعة باتنة-1 الجزائر، المجلد 07، العدد02، 2020، ص76.

3 حاتم قن، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2015-2016، ص38.

أما الشروط التي يجب توافرها في العامل وأصحاب العمل للترشح لمهمة عضو مكتب المصالحة فقد حددتها المادة 12 من القانون رقم 04/90 بأربعة شروط أساسية، كما حدد المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991 كليات تنظيم انتخاب أعضاء مكاتب المصالحة.

وتتمثل هذه الشروط في:

- ✓ **التمتع بالجنسية الجزائرية:** ولا يهم إن كانت الجنسية أصلية أو مكتسبة، وبمفهوم المخالفة فإنه يقصى من الترشح لعضوية المكتب فئة العمال والمستخدمين الأجانب.
- ✓ **بلوغ 25 سنة على الأقل يوم الانتخابات:** وهي سن مقبولة نسبيا، وتفيد بأن المترشح يملك نوع من الخبرة والرزانة التي تسمح له بالقيام بمهمة الصلح والتحاور بين أطراف النزاع العمالي في مشاكل مهنية متعددة ومعقدة.
- ✓ **ممارسة المهنة لمدة خمسة سنوات على الأقل:** وهذا يعني أن الأمر متاح في الغالب لفئة العمال الذين يشتغلون بعقود عمل غير محددة، ولو أنه من حيث المبدأ يمكن لأصحاب العقود محددة المدة أن يترشحوا لعضوية هذه المكاتب إذا كانت مدة عقدهم هي خمسة (05) سنوات، ولو عن طريق تجديد العقود لفترات متتالية.
- ✓ **التمتع بالحقوق المدنية والسياسية:** وهو شرط مهم يتطلبه المشرع المناصب والوظائف المهمة في الدولة، والهدف منه صد الباب أمام فئة المسبوقين قضائيا، ولذلك يتعين تقديم صحيفة السوابق القضائية في ملف الترشح.¹

فحرصا على مصداقية جهاز المصالحة يمنع من ذلك حسب المادة 13 من نفس القانون كل مترشح محكوم عليه بارتكاب جناية أو جنحة والذين لم يرد لهم اعتبارهم، أو المفلسون الذين لم يرد لهم اعتبارهم، والمستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال مدة لا تقل عن سنة واحدة، وكذا العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين بسبب عرقلة حركة العمل وقدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية مهما كان سببها.²

ومن أسباب وحالات سقوط العضوية عن أعضاء مكاتب المصالحة أضفى المشرع نوعا من الجدية والصرامة على سلوكيات أعضاء مكاتب المصالحة من أجل الحفاظ على سمعة هذه الهيئة، فقد تشدد في تحديد أسباب سقوط العضوية منها:

- ❖ عندما يفقد المعني لأحد الشروط الواجب توافرها للترشح.
- ❖ عندما يصبح في إحدى الحالات التي تمنعه من الترشح المذكورة سابقا.
- ❖ التغيب عن الاجتماعات والجلسات دون مبرر مقبول خلال ثلاث جلسات أو ثلاث اجتماعات متتالية.³

¹ مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العلمية، دون طبعة، نشر وطباعة وتوزيع محل رقم 2 تعاونية الدواجن، حي الدالية، الكيفان، تلمسان-الجزائر، 2017، ص80.

² رشيد واضح، نفس المرجع السابق، ص34.

³ ينظر المواد 16 و17 و18 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

❖ وكذا التخلي عن واجبات وظيفته التمثيلية.

والملاحظ أنه بالرغم من تشدد المشرع في أسباب سقوط العضوية إلا أنه ونظرا لغياب النصوص القانونية التي تحدد نظام سير المكاتب والمسؤولين المباشرين الذين يشرفون عليها ويتولون فرض قواعد الانضباط داخلها، فإنه كثيرا ما يتم التغاضي عن العديد من الحالات التي بإمكانها أن تكون سببا في إسقاط العضوية عن بعض الأعضاء، وهو ما نتج عنه طغيان الطابع العشوائي والارتجالي على تشكيل هذه المكاتب وانعكس سلبا على السير الحسن لها.¹

ثانيا/ اختصاصات مكتب المصالحة:

إن لمكتب المصالحة اختصاص نوعي يقوم على نوع أو موضوع النزاع الذي يتولى محاولة تسويته، واختصاص محلي يقوم على أساس مكان وقوع النزاع العمالي أو مكان تنفيذه أو مكان إقامة طرفيه، وهو ما سنتطرق له فيما يلي:

أ/- الاختصاص النوعي لمكتب المصالحة:

يختص مكتب المصالحة موضوعيا بنظر جميع النزاعات الفردية للعمل المحددة بالمادة 02 من قانون 90-04، سواء طرأت هذه النزاعات في مؤسسات عامة أو خاصة، المهم أن يكون أطرافها ممن لهم صفة العامل، حتى ولو كان يحمل الجنسية الأجنبية، ولإجراء التسوية الودية لهذا النزاع يقوم مكتب المصالحة بمحاولة التوفيق بين الطرفين المتنازعين ويحرر محضر بذلك حسب كل حالة أو نتيجة ينتهي إليها، كما أن هذا الاختصاص النوعي يكتسي صبغة أمرة، ماعدا في المنازعات التي تتضمن أطرافا لا يتمتعون بصفة العامل،² وهم كما يلي:

1- المنازعات المهنية التي تخص الموظفين والأعوان الخاضعين للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية³: وطبقا لهذا القانون فإنه يعد موظفا عموميا كل من هو مستخدم في المؤسسات العمومية، أو الإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها، أو في الجماعات الإقليمية، أو في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، أو مستخدم في المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني أو في المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي.

ويعني هذا أن المنازعات المهنية المتعلقة بهذه الفئات، وكذا منازعات السكنات الوظيفية، تخرج عن اختصاص القضاء الاجتماعي، ويختص بها القضاء الإداري.⁴

¹ سميشة تلجون، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية على ضوء القانون الجزائري المقارن، مجلة السياسة العالمية، المجلد 6، العدد 1، سنة 2022، ص 1126، 1139.

² مقني بن عمار، نفس المرجع السابق، ص 84.

³ راجع قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116805، مؤرخ في 20 ديسمبر 1994، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1995، ص 164.

⁴ قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، ملف رقم 105052، مؤرخ في 20 يناير 2004، مجلة مجلس الدولة، سنة 2005، ص 175.

2-لمنازعات التي يكون أطرافها المستخدمون الخاضعون لتنظيم خاص: ومثل هذه الفئات نجد القضاة والمستخدمون العسكريون والعمال المدنيون التابعون لوزارة الدفاع الوطني.

بمعنى أن كل المنازعات المتعلقة بالعمال في المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي أو ذات الطابع الصناعي والتجاري تعد نزاعات عمالية كالنزاعات الخاصة بعمال شركات سونلغاز وسوناطراك وعمال البنوك وشركات التأمين، ولو كانت هذه الشركات تكتسي صبغة عمومية من حيث طبيعة رأسمالها.¹

ونظرا لطبيعة الدور الايجابي الهام الذي تقوم به مكاتب المصالحة والمتمثل في التقريب بين وجهات نظر الأطراف المتنازعة قصد التوصل إلى حل ودي للنزاع، فإننا نجد المشرع الفرنسي قد منح لمكاتب المصالحة عدة صلاحيات، سلطات استثنائية تمكنها من القيام بمهامها على أحسن وجه، ومن ضمنها إمكانية اتخاذ بعض الإجراءات المؤقتة التي تؤدي إلى التعجيل بحل النزاع كإصدار أمر تحت الغرامة التهديدية إلى المستخدم من أجل استحضار الوثائق التي يلزم القانون بتسليمها إلى العامل كشهادة العمل، وكشف الأجور مثلا، كما خول إمكانية اتخاذ أي إجراء آخر يفيد لدراسة القضية موضوع النزاع ويؤدي إلى إيجاد حل سريع لها كالأمر بإجراءات البحث والتحقيق، مع العلم أن كل هذه الأوامر والقرارات تتسم بطابع النفاذ المؤقت والمعجل، بحيث لا يمكن الطعن فيها بالمعارضة والاستئناف إلا بوجود حكم في الموضوع، وذلك عكس التشريع الجزائري، الذي لا تتمتع فيه هذه المكاتب بمثل هذه الصلاحيات الشيء الذي يؤدي إلى التقليل من فعاليتها.²

ب/- الاختصاص المحلي لمكتب المصالحة:

إن الاختصاص المحلي لمكتب المصالحة مرتبط بنفس حدود اختصاصات مكاتب مفتشية العمل الإقليمية، حسب مقتضيات أحكام المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-07 المؤرخ في 2005/01/06 المحدد لهذا الاختصاص التي تنص على: "يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية و/ أو مكتب مفتشية العمل لمكتب المصالحة من أجل الوقاية من المنازعات الفردية في العمل وتسويتها"، ونصت المادة 03 منه على أنه: "يمكن إنشاء مكاتب إضافية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص المحلي لمفتشية العمل للولاية و/ أو مكتب مفتشية العمل".³

بمعنى أن كل ولاية تضم مفتشية عمل ولائية، أي أنه توجد 48 مفتشية ولائية عبر كامل ولايات التراب الوطني، تضاف لها 27 مكتب مفتشية العمل، وعلاوة على ذلك إنشائي مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل، بموجب قرار من

¹ ينظر للمادة 19 فقرة 03 من قانون 90-04، والمادة الثالثة من قانون علاقات العمل.

² قن حاتم، نفس المرجع السابق، ص 42 و 43.

³ مليكة بوعيط، "آليات إجراء المصالحة ودورها في تسوية منازعات العمل الفردية"، مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية، بتاريخ 2023/01/24، ص 6.

وزير العدل، وهذا في بعض المناطق التي توجد بها كثافة سكانية أو عدد معتبر من الشركات المستخدمة أو التي تسجل بها نزاعات عمالية كثيرة.¹

ومن خلال هذا العنصر يثار التساؤل حول طبيعة الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، حيث تم الإجابة على ذلك من طرف المحكمة العليا بموجب القرار الصادر بتاريخ 2020/10/08، والذي نصّ على أن محضر عدم المصالحة الصادر من مكتب غير مختص باطل، ويمكن التمسك به في شكل دفع بعدم القبول، وأكدت بأنه دفع من النظام العام ويثيره القاضي تلقائيا حتى بعد إثارة دفع في الموضوع وفي أي مرحلة كانت عليها الدعوى.²

ثالثا/ إجراءات المصالحة:

تقوم مصالح مفتشية العمل بإعداد برامج الجلسات ثلاثيا أو سداسيا يتم فيه من جهة، تحديد تواريخ عقد جلسات مكتب المصالحة، ويسلم الاستدعاء للعامل فور استماعه وتسجيل أقواله في محضر استماع، ومن جهة أخرى يتم استدعاء الهيئة المستخدمة لحضور الجلسة، وهناك من المصالح من يعتمد تسجيل القضية من طرف مفتش العمل المكلف بالمداومة أثناء ذلك اليوم ويقوم هذا الأخير بتوجيه استدعاء للأطراف المعنية بالنزاع في الآجال المحددة قانونا غير أنه في بعض المصالح (المفتشية الولائية للعمل الجزائر) يتم تحديد أيام جلسات المصالحة ومواعيدها اليومية شهرا من قبل، وتسلم للمفتشين المكلفين بالمداومة.

وتعقد جلساتها أسبوعيا أو كل 15 يوم حسب العدد المعتبر من القضايا المطروحة التي تصل أحيانا إلى (70) قضية أو أكثر في الجلسة الواحدة، وهذا ما يتسبب في تراكم عدد القضايا في الجلسة الواحدة إضافة إلى القضايا المؤجلة بعد غياب المدعى عليه³، وما يلاحظ وفي حالات كثيرة ومتعددة، تخلف أحد الطرفين لحضور جلسات المصالحة، وفي هذا الصدد نكون أمام:

1- حالة عدم حضور المدعي والمدعى عليه:

في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء، أجازت المادة 28 من القانون 90-04 السالف الذكر، لمكتب المصالحة اتخاذ قرار بشطب القضية، وتبليغ العامل به خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ إصداره، إلا أن المشرع ربط مسألة الشطب بعد الحضور غير المبرر، كما اشترط أن يكون المانع من الحضور شرعيا.⁴

وإذا لم يحضر المدعى عليه شخصا، أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد، يتم استدعائه من جديد لاجتماع المصالحة تنعقد في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام من تاريخ الاستدعاء، وفي

¹ مقني بن عمار، نفس المرجع السابق، ص 90.

² قرار المحكمة العليا، صادر عن الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1432209، مؤرخ في 2020-10-08، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، سنة 2020، ص 125، 124.

³ عبد الله عشا، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، فرع العقود والمسؤولية، جامعة بن يوسف بن خدة، تيزي وزو، 2010، ص 45.

⁴ عبد الكريم بوحميدة، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون 90-04، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد الثامن، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017، ص 199.

حالة غيابه ثانية بدون عذر قانوني مقبول يعد مكتب المصالحة محضرا بعد المصالحة لعدم حضور المدعى عليه، المستدعى بصفة نظامية، على أن تسلم نسخة من المحضر للمدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية.

2- حالة حضور أطراف النزاع:

في حالة حضور أطراف المنازعة جميعا إلى طاولة مكتب المصالحة، فيقوم مفتش العمل الذي يتولى الإشراف على سكرتارية مكتب المصالحة بعرض محتوى الشكوى التي قدمها المدعي، بعدها يسمح لطرفي النزاع بتقديم وجهات نظريهما فيما يخص القضية موضوع النزاع، ليتسنى لأعضاء هيئة المصالحة الإلمام بكافة جوانبها، وبالتالي تمكينهم من وضع تصور شامل لكيفية تسوية النزاع عن طريق اقتراحات تقدمها للأطراف، ويكون لها الحق في قبولها أو رفضها،¹ هذا بالنسبة لنزاعات العمل الفردية، أما بالنسبة لنزاعات العمل الجماعية فإن مفتش العمل هو الذي يتولى بنفسه حل النزاع ولا يعرضه على مكتب المصالحة، ويمكن التمييز هنا بين حالتين:

❖ حالة اتفاق طرفي المنازعة:

أي التوصل لاتفاق بين الطرفين حول تسوية كلية أو جزئية للنزاع، يحرر مكتب المصالحة محضر بالمصالحة بشأن ذلك، كما يجب ألا يتضمن هذا المحضر شروط تتنافى والنصوص

السارية المفعول خاصة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تنظم علاقات العمل، هذا بالنسبة لنزاعات العمل الفردية، أما بالنسبة لنزاعات العمل الجماعية فيقوم مفتش العمل بتدوين وتحرير كل المسائل المتفق عليها في محضر المصالحة، يوقعه أطراف الخلاف الجماعي، بالإضافة إلى تدوينه المسائل التي مازال الخلاف الجماعي قائما بشأنها، ويعد هذا المحضر محضر إثبات ما لم يطعن بالتزوير.²

❖ حالة عدم اتفاق طرفي المنازعة:

وهو عدم حصول أي اتفاق بين الطرفين، وفي هذه الحالة يحرر مكتب المصالحة محضرا بعدم الصلح، فيتم وضع حد للقضية موضوع النزاع، ويسمح به للطرف المتضرر مباشرة إجراءات التسوية القضائية أمام المحاكم المختصة.³

الفرع الثاني: محضر المصالحة

المحضر بوجه عام هو محرر رسمي يدون فيه شخص ذو سلطة مختصة ما تلقاه من ذوي الشأن، وقد يحمل بيانات في شأن واقعة ذات أهمية.

¹ راجع المادتين 29،30، القانون 90-04.

² قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الادارية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2001/2002، ص81.

³ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص42.

أولاً/ الطبيعة القانونية لمحاضر المصالحة:

تستند مهمة تسوية النزاع بين الأطراف لمكتب المصالحة الذي يعتبر وسيط لتوفيق وتقريب وجهات النظر، فإذا وفقت في ذلك يتم تحرير محاضر المصالحة وبالتالي قطع الخصومة وفض المنازعة بين الطرفين، واللذان يتعين عليهما التقيد بمضمونه، وقد اعتبر المشرع قرارات مكتب المصالحة مجرد اتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع وذلك طبقاً للمادة 31 من قانون 90-04، زمن ثمة لا تعتبر هذه القرارات أمراً ولا حكماً بل تعتبر مجرد إجراء شكلي جوهري مستقل عن الدعوى القضائية وشرطاً لمباشرتها، وهذا واضح من خلال تشكيل مكتب المصالحة ونظام عمله وإجراءات تسوية المنازعات الفردية على مستواه، وبذلك فهو لا يعتبر هيئة قضائية وقراراته لا ترقى إلى درجة الحكم القضائي، كما أن القانون لا يمنحه أي

سلطة على الأطراف المتنازعة، ما دام دوره يقتصر فقط على تحرير محضر الصلح في حالة اتفاق الأطراف، وبالرغم من ذلك فقد أشار المشرع في نص المادة 32 من قانون 90-04 إلى اعتبار محضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيها بالتزوير، ليكتفي بذلك من خلال هذا النص على اعتباره

دليل إثبات رسمي على وصول الأطراف إلى الاتفاق وإنهاء النزاع القائم بينهم دون حاجة إلى القضاء، وهذا ما لم يتضمن هذا المحضر شروطاً غير قانونية.¹

ثانياً/ أنواع المحاضر المحررة من مكتب المصالحة:

من أهم المحاضر التي يقوم مكتب المصالحة بتحريرها هي:

1-محضر عدم المصالحة: يحرر مكتب المصالحة محضر عدم الصلح في حالتين:

***الحالة الأولى** عند غياب المدعي عليه، أو ممثله المؤهل في اجتماعين متتاليين لإجراء المصالحة، بعد استدعائه بصفة نظامية وفق الإجراءات الإدارية.

***والحالة الثانية** عند فشل محاولة الصلح وعدم اتفاق الطرفين على حل معين،² ويجوز لكل طرف أن يرفق مزاعمه بكل الوثائق التي تثبت حقوقه، دون أن يكلف بتبليغها إلى الخصم، إلا أن مكتب المصالحة، ضماناً للنزاهة وتحقيقاً للعدالة، من الضروري أن تواجه الأطراف بكل الوثائق المقدمة لتمكينهم من التعليق عليها.

كما أن المشرع لم ينص على إجراء عدة محاولات صلح، مثل ما هو معمول به قضائياً في جلسات الصلح القضائية الخاصة بقضايا الطلاق، غير أنه يجوز برأينا لمكتب المصالحة أن يجري عدة جلسات صلح إذا كانت وقائع النزاع متشابكة وتستدعي ذلك، كما أنه لا يوجد قانوناً

ما يمنع مكتب المصالحة من الاستعانة بشهود، بناء على طلب أو موافقة الأطراف المعنية بالنزاع، أو اتخاذ أي تدبير يسمح بالتوفيق بين الطرفين، ومن ذلك مثلاً الاتصال بمصالح

¹ مليكة بوعيطه ، نفس المرجع السابق، ص9.

² راجع المادتين 30 فقرة 1 والمادة 31 فقرة 2 من قانون 90-04.

معينة كمصالح الضمان الاجتماعي أو مصالح البنك أو مصالح البريد للتأكد من بعض الوقائع التي كانت محل النزاع.

2- محضر المصالحة (الصلح):

يحرر مكتب المصالحة محضر الصلح في حالة اتفاق الطرفين المتنازعين (العامل وصاحب العمل) على كل مسائل النزاع المطروحة بينهما، بصرف النظر عن أطراف النزاع ومسبباته، من الجائز أن يتنازل كل طرف عن جزء من طلباته، ما لم تكن فيها مخالفة سافرة لأحكام النظام العام الاجتماعي والحماي.

وتعتبر قرارات مكتب المصالحة مجرد اتفاقات بين الطرفين المتنازعين على وضع حد للنزاع تفرغ في محضر مصالحة، وهو ليس قرار إداريا ولا قرار قضائيا، إنما هو محضر اتفاق مستقل عن الدعوى القضائية، ولكنه شرطا معتبر عند مباشرة الدعوى، إذ لا يمكن اللجوء إلى القضاء في ظل وجود محضر الصلح، وإنما يطلب محضر عدم الصلح.¹

الفرع الثالث: تنفيذ محضر المصالحة

تركت المادة 33 من قانون 90-04 للأطراف المعنية الخيار فيما يخص تنفيذ محاضر المصالحة، حيث يمكنهم أن ينفذوا ما تم الاتفاق عليه وفقا للشروط والآجال التي يحددها، وفي حالة عدم الاتفاق على كيفية وتاريخ التنفيذ، فيتم ذلك وفقا لنص القانون على أن لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق، رغم ذلك قد يواجه الأطراف صعوبات تحول دون تنفيذ الاتفاق أو قد يمتنعوا كليا بإرادتهم عن التنفيذ، الأمر الذي دفع المشرع إلى التدخل رغبة منه في حماية الطرف المتضرر (والذي يكون عادة العامل) من عدم التنفيذ وتمكينه من مطالبة الطرف المدين بالتنفيذ الجبري في حالة رفضه أو تأخره عن تنفيذ التزاماته المتفق عليها، وهذا من خلال تدعيم هذه المحاضر وإحاطتها ببعض الضمانات التنفيذية ذات الطابع القضائي، تتمثل هذه الضمانات في الغرامة التهديدية والتي أشار إليها المشرع في نص المادة 34 من القانون 90-04 كوسيلة ضغط على المستخدم لدفعه على تنفيذ التزاماته، حيث نصت على أنه: "في حالة عدم تنفيذ المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والآجال المحددة في المادة 33 من القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه نظاميا، مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 بالمائة من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به".

غير أن الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنتقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز خمسة عشر (15) يوما، ويكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل بقوة القانون رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن، ولا يتم تنفيذ الغرامة التهديدية إلا بعد تصفيتها من طرف قاضي الموضوع طبقا لما

¹ مقني بن عمار، نفس المرجع السابق، ص 96 و 97.

نص عليه قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويتم تقدير التعويض النهائي على أساس الضرر المترتب عن التأخير في التنفيذ أو رفض التنفيذ مراعيًا في ذلك ما ظهر من المدين من تعنت وفقًا للقواعد العامة.

- يتعين هنا التنويه بأن القاضي لا يتصدى للفصل في موضوع الدعوى التي ترفع إليه بموجب محضر مصالحة وهو ما جاء في قرار المحكمة العليا رقم 1158046 الصادر بتاريخ 07-09-2017.

- كما لا تقبل الطلبات الجديدة التي لم تكن محل اتفاق المصالحة وهو ما قرره المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 05-03-2020 تحت رقم 1340230.¹

المبحث الثاني/التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية

بعد فشل كل المحاولات الودية، أي بعد مرور النزاع على التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية، تتيج الفرصة أمام الطرف المتضرر باللجوء إلى قضاء العمل أملاً في التوصل إلى تسوية قضائية لذات النزاع، وهي كآخر مرحلة وآخر إجراء يسمح له بالحصل على حقوقه وتأكيد الضمانات القانونية والحماية المقررة في التشريع والتنظيم المعمول به.

بالتالي لا يمكن اللجوء إلى القضاء إلا بالتأكيد على استكمال كل إجراءات التسوية الودية ووجود محضر عدم الصلح المسلم من طرف مفتش العمل المختص إقليمياً، ولتحقيق غرض العامل المتنازع هنا، يجب أن يكون على دراية تامة حول الجهة القضائية المختصة للفصل في النزاع، وهذا ما سنتناوله فيما يلي.

المطلب الأول: تنظيم قضاء العمل

إن القضاء يلعب دور مهم في فض نزاعات العمل الفردية حيث عرفت البلاد إصلاحات اقتصادية تم مواكبتها من طرف المشرع الجزائري وذلك من خلال تقنين القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، فتدارك المشرع كل الانتقادات من حيث تنظيم القسم الاجتماعي، وهذا ما جعل القضاء الاجتماعي يمتاز بنظام قانوني خاص في مختلف تطوراته في الجزائر من حيث تحديد اختصاص القسم الاجتماعي مثلاً.

الفرع الأول: مفهوم قضاء العمل

يتفق الفقه المعاصر أن قضاء العمل استثنائي بالمقارنة مع النظام القضائي العام.

أولاً/ تعريف قضاء العمل:

يمكن تعريف قضاء العمل بأنه ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات والقضايا التي تثور بين العامل من جهة، وأصحاب العمل من جهة ثانية، بشأن تنفيذ علاقة العمل الفردية التي تربط بينهما.¹

¹ مليكة بوعيطه ، نفس المرجع السابق، ص 10 و 11

كما حاول المشرع الفرنسي تعريف قضاء العمل بنصه في المادة (L511-1) من تشريع العمل لسنة 1979 بأن: "محاكم العمل هي هيئات قضائية منتخبة ومتساوية الأعضاء مهمتها تسوية النزاعات التي تنشأ بمناسبة تنفيذ مختلف عقود العمل الخاضعة لتشريع العمل، عن طريق المصالحة بين أصحاب العمل أو ممثليهم، والعمال الذين يشتغلون لديهم تحكم في القضايا التي لا تتم عن طريق المصالحة".²

بمعنى أن قضاء العمل هو قضاء مستقل ذو اختصاص أصيل، ذلك أن تكليف هذا القضاء بمقتضى نص قانوني بالاستثناء بحل وتسوية المنازعات العمالية، يجعل منه تنظيم قضائي قائم بذاته، يخضع لنظام قانوني خاص به، ومنفصل عن النظام القضائي العام،³ وما يؤكد هذه الفكرة، هو أن صفة الاستثناء التي يتصف بها، تجعله لا يمارس أي اختصاص آخر غير ذلك المنوط به قانونا وبتكليف صريح، وهو ما تترجمه مختلف القوانين المنظمة لهذا النظام القضائي، حيث تنشأ المحاكم العمالية في القانون الفرنسي مثلاً بمقتضى مرسوم خاص يحدد دائرة اختصاصها الموضوعي والمكاني، وهو نفس النهج المتبع في بعض البلدان مثل تونس، مصر، المغرب وغيرها من البلدان الأخرى، إلى جانب تميز إجراءات التقاضي الخاصة التي تتبع أمام هذا النوع من القضاء والتي تختلف عن تلك المعمول بها في المنظومة القضائية العادية.⁴

الفرع الثاني: طبيعة قضاء العمل وخصائصه

أولاً/ طبيعة قضاء العمل:

لقد أشرنا من قبل إلى الطابع الاستثنائي لقضاء العمل، بالنظر إلى النظام القضائي العادي، إلا أنه يجب القول بأن هذا الطابع لا نظير له بصورة جلية وواضحة إلا من خلال البحث والدراسة المعمقة لمكونات هذا النظام القضائي، والأسس التي يقوم عليها، ذلك أن تكليف قسم أو غرفة أو محكمة من المحاكم بالنظر والفصل في المسائل والمنازعات العمالية، يبدو أمراً عادياً لمن لا يتعمق في تحليل مختلف الميكانزمات والإجراءات التي يعمل بها هذا القسم أو هذه المحكمة، وهو الوضع المعمول به في التنظيم القضائي الجزائري إلا أنه في حقيقة الأمر فإن تكليف غرفة الشؤون الاجتماعية بمهمة قضاء العمل كمحكمة ابتدائية يمثل في حد ذاته خروج عن القاعدة وليس مجرد تقسيم عمل كما قد يتبادر في الذهن للوهلة الأولى، على غرار الغرفة المدنية والتجارية والجنائية وغيرها من الغرف الأخرى، وسبب أو أساس الاستثناء هنا يكمن في ثلاثة مظاهر بارزة، يتعلق الأول بتشكيل الغرفة عند النظر في منازعات العمل،

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، طبعة 2002، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية- بن عكنون-، الجزائر، 2002، ص310.

² Alain Havret, Le nouveau code du travail, Article L511-1 nouvelle édition, 1991, o1.

³ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص30.

⁴ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، نفس المرجع السابق، ص310 و311.

بينما يتمثل الثاني في بساطة الإجراءات المتبعة في الدعوى القضائية أمام هذه الغرفة، في حين يتمثل الثالث في نوعية وطبيعة الأحكام الصادرة عن المحكمة أو الغرفة، لاسيما من حيث قوتها التنفيذية.¹

ثانيا/خصائص قضاء العمل

هذه الخصائص تجعل قضاء العمل قضاء مميزا ومستقلا بذاته، يمكن القول أن هناك تمييز بين القضايا الخاصة بنزاعات العمل وتلك المتعلقة بمواضيع ونزاعات أخرى مدنية وتجارية، وهو تمييز يقوم على اعتبارات تنظيمية واجتماعية تجعل من تخصيص هيئة قضائية متميزة أمرا مبررا، وهذه المبررات جعلت من هذه الهيئات القضائية تتميز بخصوصيات شكلية وإجرائية يمكن تلخيصها فيما يلي:

1-ميزة التشكيلة حيث تعتمد مختلف النظم المقارنة ما يمكن تسميته بالقضاء المهني إذ يكون هذه المحاكم أو الغرف من قاضي محترف وممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل كمساعدين عند النظر في نزاعات العمل.

2-يتصف قضاء العمل بميزة البساطة في إجراءات التقاضي أمام هذه الهيئات التي لا تشترط في أغلبها التقيد بالشكليات الإجرائية المعمول بها أمام باقي الهيئات القضائية الأخرى.

3-الأحكام القضائية في قضاء العمل أحكام ابتدائية ونهائية وهي تراعي طبيعة النزاع وتأثيراته على العامل في الحالات التي تكون انعكاسات النزاع سلبية عليه كالتسريح التعسفي، وكذا أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل خاصة في القضايا ذات الطابع الاستعجالي كتفسير العقود والاتفاقيات الجماعية، دفع الرواتب المتأخرة.

4-ميزة الاستعجال التي يمتاز بها قضاء العمل، حيث تنص أغلب التشريعات العمالية على ضرورة الاستعجال، النظر والبت في النزاعات العمالية منها المادة 38 من القانون الجزائري المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل التي تنص على ضرورة عقد الجلسة الأولى في القضية خلال أجل أقصاه خمسة عشر يوما (15) من تاريخ تسجيل الدعوى، وأن تصدر المحكمة حكمها في أقرب الآجال.²

الفرع الثالث: تطور قضاء العمل

ارتبط ظهور قضاء العمل في الجزائر بالتنظيم القضائي الصادر بالأمر 65-278 الصادر في 16 نوفمبر 1965، وعرف منذ ذلك التاريخ ثلاث تنظيمات متعاقبة هي:

¹ ميلود لمريني ، نفس المرجع السابق، ص31 و32.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس المرجع السابق، ص29 وما بعدها.

أولا/ تنظيم 1972:

الصادر بمقتضى الأمر 61-72 المؤرخ في 21 مارس 1972 المتعلق بسير الأحكام في المسائل الاجتماعية،¹ وهو النص الذي حدد كيفية تنظيم جلسات المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية التي تتعقد برئاسة قاضي، يساعده مساعدان من العمال لهما صوت استشاري، وكذلك تنظيم كفاءات اعداد قوائم هؤلاء المساعدين المرسمين والاحتياطيين وشروط الترشح وموانعه، وكذلك مدة المساعدة القضائية المحددة بسنتين وكفاءات تنصيب المساعدين إلى جانب طرق وكفاءات التخلي عن مهمة المساعد القضائي أو الاستقالة منها المادة 8 من هذا الأمر، تشير بأن تقدم الاستقالة إلى الحزب بعد اعلام رئيس المحكمة انطلاقا من كون الحزب هو الذي يعين هؤلاء العمال في هذه المهمة من بين المنخرطين في النقابة (الاتحاد العام للعمال الجزائريين)، وغيرها من الأحكام التنظيمية الأخرى.²

ثانيا/ تنظيم 1975:

الصادر بموجب الأمر رقم 32-75 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالعدالة في العمل، ويعتبر هذا التنظيم أوسع وأشمل من التنظيم الأول، حيث أقر لأول مرة إجراءات خاصة بعرض النزاع على محكمة المسائل الاجتماعية،³ والمتمثلة في وجوب عرض النزاع على المصالحة لدى مفتشية العمل بإعطائها دور هام في مجال تسوية النزاعات الفردية كإجراء قبل عرضه على المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، وذلك بغرض تمكين الأطراف تسوية نزاعاتهم المهنية بطريقة ودية من جهة، وللتخفيف على المحاكم كثرة القضايا التي لا تحتاج الكثير منها إلى تسوية قضائية وذلك لإمكانية حلها على المستوى الداخلي من جهة أخرى.⁴

أما بقية الأمور الأخرى فلم يخرج عن النظام السابق، فيما يخص الصوت الاستشاري للمساعدين، وشروط الترشح وموانعه وكيفية تعيين المساعدين، ونلمس تغيير آخر فيما يتعلق بطرق وكفاءات التخلي عن مهمة المساعد القضائي أو الاستقالة منها، حيث أصبحت الاستقالة توجه إلى رئيس المجلس القضائي بعد إعلام المحكمة والحزب، ولقد احتفظ المشرع بمدة شهر واحد حتى تصبح تلك الاستقالة سارية المفعول، وهذا ما نصت عليه المادة 09 من الأمر 75-32، وهي نفس المادة التي حددها الأمر 61-72 كما سبق تبيان ذلك.⁵

أما الشيء الجديد الذي جاء به هذا الأمر، وهو في غاية الأهمية يتمثل في وضعه لإجراءات خاصة بكيفية استدعاء الأطراف وسير الدعوى التي بموجبها أصبح العامل يتمتع بكامل

1 الجريدة الرسمية عدد 25 المؤرخة في 28 مارس 1972، ص 365 وما بعدها.

2 أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، نفس المرجع السابق، ص 315.

3 أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس المرجع السابق، ص 35.

4 عبد الله عشاش، نفس المرجع السابق، ص 69.

5 سجية عاشور، عاشوري لامية، دور القاضي في تسوية منازعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الجماعات المحلية والهيئات الإقليمية، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2013-2014، ص 07.

الحقوق فيما يخص المساعدة القضائية عندما تقل أجرته مرتين عن الحد الأدنى للأجور وذلك فضلا عن تلك المنصوص عليها في الأمر 71-57 المتعلق بالمساعدة القضائية، إلى جانب إمكانية إصدار أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المؤقت لاسيما فيما يخص أجور الأشهر السنة الأخيرة، وإعادة الإدماج بعد الفصول، وتقديم شهادات العمل.¹

كما استفاد العامل بموجب الأمر بامتياز إمكانية تمثيله أو مساعدته خلال جلسات المحاكمة سواء من طرف محامي أو مدافع قضائي أو وكيل أو مندوب نقابي من نفس فرع النشاط الذي ينتمي إليه، أما باقي الجوانب المتعلقة بطبيعة تشكيل المحكمة والدور الاستشاري للمساعدين وشروط ترشحهم وكيفية وموانه، فلم يختلف فيها كثيرا عن النظام السابق.²

ثالثا/ تنظيم 1990

الصادر بمقتضى القانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وهو النص الذي جاء بصفة عامة ليشمل كافة الجوانب والاجراءات المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية في العمل، حيث نظم مختلف الاجراءات الخاصة بالتسوية الودية (الداخلية والمصالحة)، وكذلك التسوية القضائية، إلى جانب إعادة تنظيم محاكم العمل (الغرفة الاجتماعية في المحاكم الابتدائية) على النحو الذي أقر فيه تمثيل العمال وأصحاب العمل على السواء، في حين كانت الأنظمة السابقة تنص على تمثيل العمال فقط (المادة 6 إلى 8)، إلى جانب تنظيمه لكيفيات انتخاب المساعدین، والشروط الواجب توافرها فيهم، إلى غير ذلك من الجوانب الأخرى.³

ومما لا شك أن كل هذه الإصلاحات تذهب في اتجاه تدعيم سلطة الدولة ونفوذها بفضل الأحكام القانونية التي تمت صياغتها بشكل يعطي صلاحيات واسعة للهيئات الإدارية والقضائية المختصة لتمكينها من تسوية هذه المنازعات ضمن إطار ووفق إجراءات محددة تمكنها من تحقيق العدالة الاجتماعية،⁴ ولكن الملاحظ رغم كل هذه الإصلاحات التي عرفتھا المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية باعتبارها صاحبة الاختصاص في تسوية النزاعات الفردية في العمل إلا أن نشاطها يعرف نوعا من الركود،⁵ تتخلله عدّة مشاكل منها:

- عدم وجود قضاة متخصصين في المواد الاجتماعية على رأس المحاكم المختصة بها، بحث لا يمكنهم الإلمام بجميع القضايا لكثرتها وتشعبها.

1 محمد عيساني، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص160.

2 عبد الله عشاش، نفس المرجع السابق، ص69.

3 أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، نفس المرجع السابق، ص316.

4 عبد الله عشاش، نفس المرجع السابق، ص51.

5 عائشة بلشير، التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020-2021، ص31.

- التأخر الكبير الذي يعرفه تنفيذ الأحكام الصادرة عن هذه المحاكم الذي يبقى مصير العامل المهني والاجتماعي مرهونا من جهة ومصادقية العدالة من جهة أخرى.¹
- ضعف المستوى الثقافي للمساعدین الذين غالبا ما يتم اختيارهم لاعتبارات ليس لها أية علاقة بالمهام المنتظرة منهم.
- الغيابات المتكررة لهؤلاء المساعدین من حضور جلسات المحكمة.²

والملاحظة العامة، التي يمكن أن نخرج بها من عرض مختلف الأنظمة السابقة، أنها جاءت مكملة لبعضها البعض، وفق ما يتناسب والمحافضة على وحدة النظام القضائي من جهة، وما يسمح بوضع نظام قضائي عمالي متكامل، على غرار ما هو معمول به في بعض البلدان والنظم القانونية الأخرى من جهة ثانية.³

الفرع الرابع: تشكيل قضاء العمل واختصاصاته

باعتبار المحاكم المختصة بالفصل في المسائل الاجتماعية في النظام القضائي الجزائري، هي المحاكم المختصة بالفصل في نزاعات العمل الفردية، فهي عبارة عن أقسام وغرف متخصصة تابعة للمحاكم الابتدائية بالنسبة للدعوى الابتدائية، وإلى المجالس القضائية بالنسبة لقضاء الاستئناف، والغرفة الاجتماعية على مستوى المحكمة العليا بالنسبة لدعوى النقض. حيث أن هناك اختلاف بين هذه المستويات يكمن في كفاءات تشكيل هذه الأقسام والغرف⁴، فإن القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة الابتدائية يتشكل من قاض وممثلين عن العمال وأصحاب العمل، بينما الغرفة الاجتماعية على مستوى المجالس القضائية والمحكمة العليا تتشكل من قضاة فقط.

أولا/ تشكيل الغرفة الاجتماعية

قبل التطرق إلى كفاءات تشكيل الغرفة الاجتماعية في الجزائر، نشير إلى أن هناك أسلوبين لتشكيل محاكم العمل، يتمثل الأول في أسلوب التعيين، أي أن تتشكل المحكمة من قضاة معينين من طرف الجهات المختصة، فيتمثل في التشكيل المختلط للمحكمة، أي أنه بالإضافة إلى القضاة المعيّنين أو المنتدبين لمحاكم العمل، يوجد ممثلين للعمال، وآخرون لأصحاب العمل، بنسب متساوية، وهو الأسلوب الذي أخذ به المشرع الجزائري، وبعض التشريعات العمالية والاجرائية الأخرى.⁵

فقد أقرّ المشرع الجزائري إلزامية تمثيل العمال في القانون 32-75 المتعلق بالعدالة في العمل، وإلزامية تمثيل العمال وأصحاب العمل في القانون الحالي أي القانون 90-04، حيث كان التمثيل في السابق ذو طابع استشاري، بينما أصبح في القانون الحالي ذو طابع تداولي،

¹ رشيد واضح، نفس المرجع السابق، ص 52.

² محمد عيساني، نفس المرجع السابق، ص 162.

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، نفس المرجع السابق، ص 316.

⁴ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015، ص 175.

⁵ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، نفس المرجع السابق، ص 317.

حيث تنص المادة 08 من القانون المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية الأخير، بأنه: "تتعدّد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية، برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين.

ويجوز للمحكمة أن تتعدّد قانونا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين.

للمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات، يرجح صوت رئيس المحكمة. " ويقصد به رئيس القسم الاجتماعي الذي عادة ما يكون هو نفسه رئيس الجلسة.

أما في حالة غياب المساعدين، أو تعذر حضور أحدهم أو جميعهم، يعوضون بالمساعدين الاحتياطيين حسب كل حالة، وإذا تعذر حضور المساعدين الاحتياطيين أو بعضهم، يعوضون حسب كل حالة بقاض أو قاضيين يعينهم رئيس المحكمة (المادة 08 فقرة 3 و4).

وفيما يخص كفاءات وطرق وشروط انتخاب المساعدين، فإنها تخضع لنفس الطرق والشروط المقررة لانتخاب أعضاء مكاتب المصالحة على النحو الذي سبق بيانه من قبل.¹

فحسب الأستاذ أحمية سليمان بصدّد هذا الموضوع، فإن صياغة المادة الثامنة السابقة الذكر، غير سليمة ولا تتماشى مع طبيعة ومضمون الموضوع الذي تعالجه، من حيث اعتمادها لعبارة «المسائل الاجتماعية» بدلا من عبارة «نزاعات العمل»، حيث أن العبارة الأولى واسعة وشاملة لعدة مواضيع وقضايا أخرى هي من صميم اختصاص هذه المحكمة، وليست محصورة في قضايا العمل فقط، وبالتالي فإن الأسلم لفظا ومعنى، والأصح موضوعا هو أن تصاغ الفقرة الأولى على النحو التالي: «تتعدّد جلسات المحكمة للنظر في نزاعات العمل برئاسة قاضي يعاونه مساعدان...» وبهذا تكون صياغة هذه الفقرة منسجمة ومترابطة مع بقية الفقرات الأخرى التابعة لها، وتفيد المعنى المقصود من النص الذي جاء على سبيل الاستثناء من الأصل، أي التشكيل القضائي فقط.²

ثانيا/ اختصاصات الغرفة الاجتماعية في مسائل منازعات العمل

الاختصاص بوجه عام هو ولاية يمنحها القانون لجهة قضائية للنظر في نزاع معين، وهو يتحدّد إما بموضوعه ويكون حينها اختصاصا نوعيا، وإما يتحدّد بحسب محل نشوء النزاع أو بحسب محل نشوء النزاع أو بحسب مكان إقامة أطرافه أو أحدهما، فيكون اختصاصا مكانيا أو إقليميا.³

¹ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، نفس المرجع السابق، ص176.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، نفس المرجع السابق، ص318.

³ مقني بن عمار، نفس المرجع السابق، ص125.

1-الاختصاص النوعي:

لقد اعتمد المشرع في تحديد الاختصاص النوعي للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية على نص المادة 20 من قانون 04-90 التي تنص: "مع مراعاة أحكام المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:

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

-كافة القضايا الأخرى التي يخول لها القانون صراحة".¹

ويقصد هنا بمصطلح كافة القضايا الأخرى، المسائل التي منح الاختصاص فيها صراحة بموجب القانون لهذه المحاكم،² وأحسن مثال على ذلك ما حددته المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي حددت لنا مجموعة من القضايا يختص بها القسم الاجتماعي بنصّها: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:

-إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين،

-تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين،

-منازعات انتخاب مندوبي العمال،

-المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي،

-المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب،

-منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد،

-المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل".³

يختص القضاء الاجتماعي أيضا بالفصل في القضايا الخاضعة لقانون علاقة العمل، أو تلك الناتجة أو المتعلقة بآثار علاقة العمل كالمطالبات بالتعويضات نتيجة تسريح فردي، أو حوادث العمل والأمراض المهنية، التأمين على البطالة، التقاعد وغيرها.⁴

وملاحظ أن المشرع لم يقر بتحديد الاختصاص النوعي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية بالتفصيل أو على سبيل الحصر.⁵

¹ محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر، دون طبعة، دار العلوم، الجزائر، 2000 ص124.

² سحبة عاشور ، عاشوري لامية، نفس المرجع السابق، ص19.

³ يوسف دلاندة ، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دون طبعة، دار هوم، الجزائر، 2009، ص80.

⁴ عمارة نعروزة، الجديد في علاقات العمل الفردية، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، 1993، ص121.

⁵ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، نفس المرجع السابق، ص59.

وإذا كانت المواضيع التي سبق ذكرها تعتبر اختصاصات عادية للقضاء الاجتماعي فإن المشرع قد أضاف نوعاً آخر من القضايا واعتبرها اختصاصات خاصة، وتكون بشأنها أحكام القسم الاجتماعي ابتدائية ونهائية في نفس الوقت، أي غير قابلة للاستئناف لكنها قابلة للطعن بالنقض،¹ وهذا ما نصت عليه المادة 21 من قانون 90-04 "بالاستثناء الاختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائياً ونهائياً عندما تتعلق الدعوى أساساً ب:

أو الاتفاقيات الإجبارية.

-بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانوناً لإثبات النشاط المهني للمدعي".²

وما يمكن استنتاجه أن هذا الاختصاص ذو نظام عام أي يجوز للمحكمة أن تثيره من تلقاء نفسها وحتى إن لم يقيم الخصوم بإثارته.

2-الاختصاص الإقليمي:

باستقراء المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، نلاحظ أن الاختصاص الإقليمي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية يؤول للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه، أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه، غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، فالاختصاص يعود إلى المحكمة التي يقع بها موطن

المدعي، وهذا وفقاً لما نصت عليه الفقرة 08 من المادة 40 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.³

وفي هذا الصدد نلاحظ أن نص المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية ولإدارة جاء منسجماً ومتطابقاً مع نص المادة 24 من قانون 90-04، التي تنص على أنه: "ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعي عليه.

كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني".⁴

فالأصل إذا يؤول الاختصاص المحلي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية إلى المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها إما مكان إبرام عقد العمل أو مكان تنفيذه، أو المحكمة التي يوجد فيها موطن المدعي عليه، أما الاستثناء يظهر عندما يتعلق الأمر بانتهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، ففي هذه الحالة الاختصاص يعود للمحكمة التي

¹ بوعبيد موسى، سعدي فروجة، النزاعات الفردية للعمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2012، ص44.

² أحمد التيجاني بلعروسي، وابل رشيد، قانون العمل، الطبعة السادسة، دار هومة، 2009، ص82.

³ سحبة عاشور، عاشوري لامية، نفس المرجع السابق، ص20 و21.

⁴ أحمد التيجاني بلعروسي، وابل رشيد، نفس المرجع السابق، ص82.

يوجد في دائرة اختصاصها موطن المدعي، هذا بخلاف نص المادة 17/8 من قانون الإجراءات المدنية الملغى، التي استعمل فيها عبارة مؤسسة ثابتة وغير ثابتة.¹

إذا أخذنا العمل بالمادتين معاً، المادة 17/8 من الإجراءات المدنية الملغى مع المادة 24 من قانون 90-04، فإننا دون شك يصادفنا تضارب في الاختصاص بين المحكمة التي يقوم النزاع في نطاق اختصاصها الإقليمي والمحكمة التي تنفذ في دائرة اختصاصها علاقة العمل، أو التي يكون فيها محل إقامة المدعى عليه أو المدعي، وحتماً تنازع كل محكمة باختصاصها في نفس القضية لنكون أمام تنازع إيجابي الأمر الذي يزيد الموضوع تعقيداً وإطالة إلى غاية الفصل في مسألة الاختصاص² ولعلّ المشرع تفتن لهذا الاختلاف وبالتالي ألغى نص المادة 17-08 واستبدلها بنص المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.³

المطلب الثاني/ إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

اللجوء إلى القضاء يعتبر من الحقوق المحمية دستورياً أي أنه حق عام، كلما يرى الشخص أن حقاً من حقوقه تم الاعتداء عليها له حق اللجوء للقضاء، حيث أن المشرع قد أحاطه بمجموعة من الشروط التي يجب أن تتوافر، كما أن إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي تخضع لإجراءات محددة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

الفرع الأول: شروط قبول الدعوى أمام القسم الاجتماعي:

فهي تتمثل في شرطين أساسيين هما:

أولاً/ شروط عامة

المقصود من الشروط العامة هي تلك الشروط التي تكون موجودة في الدعاوى التي تكون مرفوعة أمام مختلف الأقسام على مستوى المحكمة والتي لا يصح رفع دعوى بدون توفر هذه الشروط وإلا رفضت الدعوى شكلاً.⁴ ومن بين هذه الشروط:

أ/ الصفة:

اختلف الفقه في إعطاء تعريف واضح للصفة فهناك من يعرفها بأنها: "أن يقوم المدعي بالمطالبة بحقه بنفسه أو عن طريق نائب أو وكيل له يكون بمثابة ممثل قانوني"، في حين يرى البعض الآخر من الفقه يعرفها بأنها: "السلطة التي يباشر بمقتضاها الشخص الدعوى القضائية أمام القضاء".⁵

حيث تعتبر الصفة من الشروط الأساسية لرفع الدعوى كما أنها تتعلق بأشخاص الدعوى، تنص المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية أنه: "لا يجوز لأي شخص التقاضي

¹ Bauvert Paulette, Siret Nicole, droit social, dunod, France, 2012, p226.

² رشيد واضح، نفس المرجع السابق، ص177.

³ موسى بوعبيد، سعدي فروجة، نفس المرجع السابق، ص45.

⁴ المرجع نفسه، ص47.

⁵ سجية عاشور، عاشوري لامية، نفس المرجع السابق، ص25.

ما لم تكن له صفة ومصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون"، وشرط قيام الصفة في طرفي الخصومة تكمن من خلال:

1-الصفة لدى المدعي:

ينبغي التمييز بين الصفة في التقاضي فقد يستحيل على صاحب الصفة في الدعوى مباشرتها شخصيا وذلك لسبب أو عذر مشروع، في هذه الحالة يسمح القانون لشخص آخر بتمثيله في

الإجراءات كأن يحضر المحامي نيابة عن المدعي أو ينوبه شخص آخر بموجب وكالة خاصة في هذه الحالة يقع على القاضي التأكد من صحة التمثيل أولا ثم يبحث لاحقا في مدى توفر عنصر الصفة لدى المدعي أي صاحب الحق.

2-الصفة لدى المدعى عليه:

تكون الصفة بالنسبة للمدعى عليه إذا كان هو منكر الحق المتنازع فيه أو كان نائبا قانونيا عن الحق أو الدين الطالب به أو كان حائز للحق أو المال موضوع النزاع، ذلك لأنه من مبادئ الدعوى لا تصح إلا إذا رفعت دعواه من ذي صفة على ذي صفة فكما يشترط توفر عنصر الصفة لدى المدعي وإلا رفضت دعواه يشترط كذلك قيام عنصر الصفة لدى المدعى عليه، إذ يشترط لصحة الدعوى أن ترفع ضد من يكون معنيا بالخصومة كدعوى العامل ضد رب العمل.¹

ب/ المصلحة:

هي المنفعة التي يحققها صاحب المطالبة القضائية من اللجوء إلى القضاء، فالمدعي سواء كان شخص طبيعي أو معنوي سواء خاص أو عام يجب أن يكون حائز لشرط المصلحة في رفع الدعوى طبقا للقاعدة القانونية «لا دعوى دون مصلحة» أي أن المصلحة ليست شرط لقبول الدعوى بل هي أساس قبول أي طلب أو دفع أو طعن في الحكم، كما يجب أن تكون شخصية ومباشرة أي أن يكون رافع الدعوى هو صاحب الحق المراد حمايته، وقائمة وحالة أي أن يكو الحق قد أعتدي عليه بالفعل ولم يزول ويبقى الاعتداء قائم خلال رفع الدعوى.²

ج/ الأهلية:

إن القاعدة العامة تقضي بأن كل شخص بلغ سن الرشد أي 19 سنة، ومتمتعاً بكل قواه العقلية، وغير محجور عليه والمقصود بأهلية التقاضي صلاحية الشخص من الناحية القانونية في مباشرة إجراءات التقاضي حسب ما نصت عليه المادة 40 من القانون المدني الجزائري، بالإضافة إلى ذلك فإن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل اعتبر الأهلية شرطا أساسيا

¹ كتيبة بخوش ، حمو ناريمان، النظام القانوني للمحكمة الاجتماعية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016-2017، ص22 وما بعدها.

² سجية عاشور ، عاشوري لامية، نفس المرجع السابق، ص26 و27.

لقبول الدعوى، لكن بعد صدور قانون الاجراءات المدنية والإدارية الجديد قلص من هذا الشرط واستبقى على شرط الصفة والمصلحة واعتبر الأهلية شرطا لمباشرة الخصومة القضائية.¹

ثانيا/ شروط خاصة

بالإضافة إلى الشروط السابقة وهي الشروط العامة، نجد أن الدعوى العمالية لا تقوم إلا بتوفر الشروط الخاصة المتمثلة في:

1-احترام آجال رفع الدعوى:

لم يتطرق قانون الإجراءات المدنية الملغى لا القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل إلى الآجال الواجب احترامها لرفع الدعوى الاجتماعية أمام القسم الاجتماعي، لهذا السبب كانت تطبق الآجال المنصوص عليها في القانون المدني المتعلقة بالتقادم، بحيث يتقادم بمرور خمس سنوات كل حق دوري متجدد و لو أقر به المدين و من بين هذه الحقوق مرتبات الموظفين و أجور العمال و المعاشات و بسنة واحدة المبالغ المستحقة للعمال و الأجراء مقابل عملهم متى كانت هذه الحقوق غير دورية .

غير أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد حدد آجالا لرفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي و التي لا تتجاوز 6 أشهر ابتداء من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وإذا لم ترفع الدعوى خلال هذا الأجل فإنها تسقط لمضي المدة المقررة قانونا .

وقد تفادى المشرع جعل هذا الأجل يبدأ من تاريخ التسريح، لما لوحظ من صعوبات في تسليم محاضر عدم الصلح قد يضطر في بعض الأحيان العمال إلى اللجوء إلى القاضي للمطالبة بهذه الوثيقة.²

2-ارفاق العريضة بمحضر عدم الصلح:

للحصول على محضر الصلح يجب على طرفي النزاع اللجوء إلى التسوية الودية الداخلية، و في حالة عدم تعرض الاتفاقيات إلى تلك الإجراءات على العامل الالتزام باحترام الإجراءات المنصوص عليها قانونا، فمثلا الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك ألزمت العامل في حالة النزاع بعرض شكواه على مسؤوله المباشر المؤهل قانونا الذي يرد على الشكوى خلال 5 أيام من إخطاره، وإذا استمر النزاع يخطر العامل مدير الوحدة الذي يرد خلال 10 أيام من إخطاره، وإذا بقي النزاع مستمرا يخطر العامل المسؤول الأعلى على مستوى المؤسسة و الذي يرد على الشكوى خلال 12 يوما، وفي حالة فشل إجراءات التسوية الودية التي تتم داخل المؤسسة المستخدمة، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل المختص إقليميا بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره شخصا والذي يقوم خلال ثلاثة أيام من إخطاره بعرض النزاع على مكتب المصالحة، فإذا لم يحضر المدعى عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد

¹ سالم ودة ، بروكي عائشة، آليات تسوية المنازعات الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق في تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، 2020-2021، ص42 وما بعدها.

²سامية داخ، إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي (مجلة علمية محكمة)، العدد16، جوان2014، ص39 وما بعدها.

فإنه يستدعى للجلسة الثانية التي تنعقد في أجل أقصاه 8 أيام من تاريخ الاستدعاء، أما إذا غاب المدعى عليه في الجلسة الثانية يحرر محضر عدم الصلح لعدم حضوره و تسلم نسخة منه إلى المدعي أثناء الجلسة، وإذا حضر الطرفان لجلسة الصلح واستمر الخلاف بينهما يحرر مكتب المصالحة محضر لعدم الصلح، ويعتبر محضر عدم الصلح حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير، ولا يجوز أن يتضمن شروطا تتنافى مع النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول.¹

وبناء عليه، يعتبر محضر المصالحة شرطا أساسيا بدونه ترفض الدعوى شكلا وهذا ما أكدته المادة 19 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل حيث نصت صراحة على أنه: "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمال موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية"، كما أقرته الغرفة الاجتماعية في العديد من القرارات حيث اعتبرت إجراء الصلح من القواعد المتعلقة بالنظام العام، وفي قرار آخر نقضت الحكم النهائي القاضي بإعادة إدماج العامل في منصب عمله الذي أسسه القاضي الاجتماعي على رفض الهيئة المستخدمة تنفيذ محضر المصالحة الذي تم الاتفاق عليه بين الطرفين على إعادة الإدماج، فكان على المدعي اللجوء إلى القسم الاجتماعي بغية التماس التنفيذ المعجل لما ورد في محضر الصلح مع غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 بالمائة من الأجر الوطني المضمون، بعد انقضاء مهلة الوفاء المحدد ب خمسة عشر يوما من تاريخ استصدار الأمر على عريضة، وليس على أساس دعوى في الموضوع، ومن ثم كان على القاضي رفض الدعوى شكلا.²

غير أنه توجد استثناءات عن قاعدة وجوب القيام بمحاولة الصلح والتي نصت عليها المادة 19 فقرة 01 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية والتي تتمثل في:

- تستثنى من محاولة الصلح المنازعات الفردية للعمل التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
- تكون محاولة الصلح اختيارية في حالة مل إذا كان المدعى عليه يقيم خارج التراب الوطني أو في حالة الإفلاس والتسوية القضائية من قبل صاحب العمل.³

الفرع الثاني: إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي

تتمثل هذه الإجراءات في:

¹ بن عزوز بن صابر، الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، مجلة دراسات قانونية، يصدرها مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، العدد7، مارس، 2010، ص73.

² قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، قرار رقم 153913 المؤرخ في 1997/12/09، والقرار رقم 182155 المؤرخ في 1999/09/14 والقرار رقم 206872 المؤرخ في 2000/11/15، أشار إليها الدكتور بن عزوز بن صابر في المرجع السابق، ص74.

³ سامية دايج ، نفس المرجع السابق، ص42 و43.

أولا/ تقيد العريضة الافتتاحية للدعوى أمام المحكمة الابتدائية

بالعودة إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وفيما يتعلق بإجراءات رفع الدعوى فإنه ترفع الدعوى أمام القضاء الاجتماعي بعريضة افتتاح الدعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا، إلى جانب إيداع المستندات التي يعتمدها الخصوم لدى أمانة الضبط،¹ أما ما يتعلق برفع الدعوى واستنادا إلى المادة 14 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، عن طريق إيداع عريضة مكتوبة وموقعة ومؤرخة لدى أمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف، ويشترط أن تكون العريضة محررة باللغة العربية حسب ما تقضي به المادة 08 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويجب أن تتضمن هذه العريضة تحت طائلة عدم قبولها شكلا مجموعة من البيانات:

* الجهة القضائية التي ترفع أمامه الدعوى، اسم ولقب المدعي وموطنه، واسم ولقب وموطن المدعى عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له، الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الاتفاقي، عرضا موجزا للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى.²

* بعد ذلك تقيد العريضة حالا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان أسماء وألقاب الخصوم، ورقم القضية وتاريخ أول جلسة، كما يسجل أمين الضبط رقم القضية وتاريخ أول جلسة على نسخ العريضة الافتتاحية مع العلم أن العريضة لا تقيد إلا بعد دفع الرسوم المحددة قانونا ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، ويسلمها للمدعي بغرض تبليغها رسميا للخصوم، ويجب احترام آجال 20 يوما من تاريخ تسليم التكليف والتاريخ المحدد لأول جلسة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.³

ثانيا/ التكليف بالحضور للجلسة

يجب أن يتضمن التكليف بالحضور البيانات القانونية التي تضمنتها المادة 18 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية،⁴ أما بالنسبة للبيانات التي يجب أن يتضمنها محضر التكليف بالحضور الذي يحرره المحضر القضائي نجد قد أشارت إليها المادة 19 من القانون السالف الذكر، نذكر منها: اسم ولقب المحضر القضائي، عنوانه المهني، تاريخ التبليغ الرسمي وساعته، اسم ولقب المدعي وموطنه، اسم ولقب الشخص المكلف بالحضور وموطنه، تسمية وطبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي، تاريخ أول جلسة وساعة انعقادها، اسم ولقب الشخص المبلغ له وموطنه، توقيعه تسليم التكليف بالحضور إلى المبلغ له مرفقا بنسخة من العريضة الافتتاحية، مؤشر عليها من أمين الضبط، الإشارة في المحضر إلى رفض استلام

¹ خلود محمودي، دور القسم الاجتماعي في تسوية نزاعات العمل الفردية، مذكرة ماستر في الحقوق، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2022، 2023، ص57.

² ابراهيم محمد، الوجيز في الإجراءات المدنية والإدارية (الدعوى القضائية، دعاوى الحيازة، نشاط القاضي، الاختصاص، الخصومة القضائية، القضاء الوقتي، الأحكام، طرق الطعن، التحكيم)، الجزء الثاني، الطبعة 4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص162.

³ المرجع نفسه، ص163.

⁴ المادة 18 من قانون رقم 22-13، المؤرخ في 12 يوليو 2022، المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

التكليف بالحضور أو استحالة تسليمه أو رفض التوقيع عليه، وضع بصمة المبلغ في حالة استحالة التوقيع على المحضر، تنبيه المدعى عليه بأنه في حالة عدم امتثال التكليف بالحضور سيصدر ضده حكم بناء على ما قدمه المدعي من عناصر.

وإذا تعذر على المدعى عليه الحضور لسبب مشروع، جاز للقاضي تأجيل القضية إلى الجلسة الموالية لتمكينه من الحضور، أما إذا كان عجم حضوره يعود إلى سبب غير مشروع جاز للمدعي طلب الفصل في موضوع الدعوى، ويكون الحكم في هذه الحالة حضوريا، أما في حالة ما إذا لم يحضر المدعى عليه أو وكيله أو محاميه رغم صحة التكليف بالحضور يفصل القاضي غيابيا.¹

ثالثا/ تحديد تاريخ أول جلسة

لقد حدد المشرع تاريخ الجلسة الأولى للفصل في النزاع مدة 15 يوم كأقصى حد، التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى من تاريخ إيداع العريضة لدى كتابة ضبط المحكمة ويقع على عاتق القاضي فحص الادعاءات والتثبت من مزاعم الطرفين، وقد يستعين بذوي الخبرة وشهادة الشهود للتأكد من معطيات الملف وعلى ضوء هذه الدراسة يصدر القاضي حكمه في موضوع النزاع، وذلك طبقا للمادة 38 من قانون 04-90 ويفترض على المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال، باستثناء حالات اصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية، لأن الأحكام التمهيدية لا يجوز تنفيذها إلا بأمر من رئيس الجهة القضائية بهامش أصل الحكم، وأن الأحكام التحضيرية تكون بحاجة إلى أحكام قطعية، كتلك الأحكام الصادرة لإجراء خبرة قضائية أو تحقيق، كما تؤكد المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على هذه المدة القانونية لأول جلسة حيث تنص: "تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر يوما (15) من تاريخ الدعوى، يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال".

لقد منح المشرع الجزائري للقاضي بقصد التعجيل والفصل في القضايا المطروحة أمامه سلطات أثناء الجلسة، فيمكن للقاضي أن يأمر في الجلسة بحضور الخصوم شخصيا لتقديم توضيحات يراها ضرورية لحل النزاع، كما يجوز له أن يأمر بإحضار أية وثيقة يراها ضرورية في الميعاد الذي يحدده، أو أن يأمر بأي إجراء من إجراءات التحقيق، ويمكن للقاضي أيضا أن يكيف الوقائع والتصرفات محل النزاع دون التقيد بتكليف الخصوم، كما يمكنه أن يأمر بإرجاع المستند المبلغ للخصم وإذا تخلف الخصوم عن إرجاع المستندات، ويمكن للقاضي أن يحكم بغرامة تهديدية عن الخصم المتخلف في إرجاع المسند إذا كان ليس لديه عذرا منعه من تقديم المستند أو أن هذا المستند ضرورة حتمية للفصل في الدعوى.²

رابعا/ إرفاق العريضة بمحضر عدم المصالحة

إن القاضي يتوجب عليه أن يقوم قبل عرض القضية على الدراسة وتبادل العرائض بمحاولة صلح بين الطرفين المتخاصمين مهما كان موضوع الدعوى، طبقا لنص المادة 04

¹ سائح سنقوقة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية (نصا- شرحا- تعليقا- تطبيقا)، الجزء الأول، دون طبعة، دار الهدى، الجزائر، 2011، ص465.

² خلود محمودي، نفس المرجع السابق، ص59 و60 و61.

من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والغرض من إجراء الصلح هو إيجاد حلا وديا يوقف به الدعوى وتشطب من جدول أعمال المحكمة، وهنا يعتبر محضر المصالحة كأنه حكم قضائي صادر عن المحكمة فيكون واجب التنفيذ، أما إذا لم تنجح محاولة الصلح تستمر القضية في الفحص والمداولة والتحقيق إذا تطلب الأمر ذلك.¹

المطلب الثالث: طبيعة الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية وطرق الطعن فيها

إن مراجعة الأحكام وإصدارها من طرف المحكمة الاجتماعية تعتبر من المراحل المهمة في التقاضي الاجتماعي، بحيث أن كل المراحل التي يسلكها المتقاضي سابقا لا معنى لها إن لم تتوج بهذه المرحلة عند استكمال الإجراءات وسماع الأطراف لتكون القضية مهيأة للفصل فيها.

حيث أقر المشرع أنه يمكن ورود خطأ في الأحكام لذلك أجاز الطعن في هذه الأحكام من خلال طرق حددها القانون،² لهذا ستكون دراستنا على النحو التالي:

الفرع الأول: طبيعة الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية

لقد أقر المشرع الجزائري بعض القواعد الخاصة فيما يخص طبيعة الأحكام الصادرة من المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، حسب المادة 21 من القانون 90-04 فإن المحكمة

تبت في الدعوى ابتدائيا ونهائيا عندما يتعلق الأمر بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية والاتفاقيات الإجبارية وكذلك عندما يتعلق الأمر بتسليم شهادات العمل وكشوف الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي.

لقد كرست هذه القاعدة المادة 73 فقرة 04 من القانون رقم 91-29 المؤرخ في 1991/12/21 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق والمتضمن علاقات العمل، فحكم القاضي بإلغاء قرار تسريح العامل يصدر ابتدائيا ونهائيا ولا يكون قابل للاستئناف.

و لقد ارتأى المشرع أن يدخل استثناءات على القواعد التي تحكم طبيعة الأحكام الصادرة عن المحاكم توخيا للسرعة في إنهاء المنازعات و تفادي خصومات تثقل كاهل العامل، إلا أن القواعد التي استحدثتها لم تكن سهلة الاستيعاب لا من طرف المتخاصمين و لا حتى من قبل من كلفهم القانون بتطبيقها، و بحسب شراح قانون العمل الجزائري يعد القانون 90-04 قانون إجرائيا خاصا بالاختصاص النوعي و المحلي وباستثناء مواد قانون الإجراءات المدنية و الإدارية يؤهل هذا القانون المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية بإصدار أحكامها ابتدائيا و

¹ خلود محمودي، نفس المرجع السابق، ص61.

² عبد العزيز سعد، أبحاث تحليلية في قانون الإجراءات المدنية الجديد حول (أساس انعقاد الخصومة، مراحل وإجراءات التبليغ، شروط قبول الدعوى، عوارض المحاكمة، دراسة الطلبات والدفع، دور النيابة العامة)، دون طبعة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص22.

نهائيا عندما يتعلق الأمر ببعض الطلبات، و في هذا المجال كثيرا ما تحدد القوانين المنظمة لقضاء العمل طبيعة و نوعية القضايا التي تكون أحكام المحاكم الابتدائية فيها قابلة للطعن فيها إما بالاستئناف أو المعارضة أو النقض و القضايا التي تكون فيها أحكام هذه المحاكم ابتدائية و نهائية¹ و انطلاقا من هذا التنوع في الأحكام يمكن تصنيفها الى :

أولا / الأحكام الابتدائية العادية

هي الأحكام القابلة للمراجعة العادية وغير العادية، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استكمال واستنفاد كافة الإجراءات والضمانات المقررة صراحة وقانونا للمتقاضين، أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه، حيث تمنح كافة القوانين الإجرائية فيما يخص قضايا العمل، كما هو الحال في غيرها من القضايا في غيرها من القضايا الأخرى مهلة للمراجعة والاستئناف لكافة الأطراف سواء بالنسبة للأحكام الحضورية أو الغيابية، ذلك أن الأصل في الأحكام الابتدائية هي قابليتها للمراجعة والطعن والاستئناف هو التنفيذ المعجل في بعض الحالات التي يحددها القانون أو يقررها القاضي.²

ونظرا لاعتماد المشرع الجزائري عند تحديده للأحكام الابتدائية والنهائية على طبيعة الدعوى فكل الدعاوى التي لم ينص المشرع على أن يصدر بشأنها أحكام ابتدائية تكونت أحكامها ابتدائية عادية بغض النظر عن شموليتها بالنفاذ المعجل بحكم القانون أو بأمر من القاضي، وعليه فإن الأحكام التي تصدر عن المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية تكون ابتدائية عادية ما عدا الأحكام التي نص المشرع على أن تصدر ابتدائية ونهائية نظرا لجسامة الأضرار التي قد تلحقها بالعمال وكونها تتعلق بحقوق مكرسة قانونا ومشمولة بحماية قانونية.³

ثانيا / الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل

الى جانب الصنف السابق من الأحكام يوجد نوع آخر من الأحكام التي يمكن تنفيذها بصفة استعجالية، إما بحكم القانون أو بأمر من القاضي، رغم قابليتها للمراجعة مثل الأحكام المتعلقة بالفصل التعسفي من العمل أو المتعلقة بدفع أجور العمال أو تلك المتعلقة بحق من الحقوق المادية و المهنية للعمال، وذلك نظرا للأوضاع الصعبة التي قد يتواجد فيها العامل بفعل تصرف من قبل صاحب العمل يمس بهذه الحقوق المكرسة قانونا للعامل والتي لا يمكن المساس بها إلا في إطار إجراءات قانونية محددة وبالتالي فإن خرق هذه الإجراءات القانونية المحددة يقابله إمكانية التنفيذ المعجل للأحكام الصادرة بشأنها.⁴

ولقد جاء فالمادة 22 من القانون 90-04 ما يلي:

¹ مومن أمين، النظام الإجرائي للفصل في المنازعات أمام القضاء الاجتماعي، مجلة المفكر، العدد 13، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016، ص 625.

² المرجع نفسه، ص 627.

³ عبد الرحمان خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، دون طبعة، الدار العثمانية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008 ص 395.

⁴ مومن أمين، نفس المرجع السابق، ص 626.

تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون

-تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي.

-تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أما مكتب المصالحة.

-دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.

كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد 6 أشهر.

يتضح من هذه المادة أن المسائل السابقة تكون محل تنفيذ معجل بأحكام القانون، كما أعطت للقاضي الحق في أمر بالتنفيذ المعجل في المسائل الاجتماعية الأخرى.

كما أن المادة 34 من القانون 90-04 نصت على أنه في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة، يقدم الطرف المتضرر من عدم التنفيذ عريضة إلى رئيس المحكمة من أجل التنفيذ، حيث يأمر

الرئيس بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة بعد استدعاء المدعى عليه نظاميا مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري.¹

ثالثا / الأحكام الابتدائية والنهائية

تصنف أغلب التشريعات المنظمة لقضاء العمل اختصاص المحاكم حسب درجاتها و طبيعة و نوعية المنازعات و القضايا التي تختص بالنظر فيها بأحكام ابتدائية و نهائية ، و تلك التي تحكم فيها بأحكام ابتدائية فقط و لذلك نجد في الكثير من الأحيان بعض الأحكام و النصوص الخاصة بتحديد نوعية أو طبيعة القضايا و المنازعات المحددة بصفة حصرية و التي تكون فيها أحكام ابتدائية و نهائية، إما على أساس المعيار الموضوعي أي بالنظر إلى موضوع النزاع أو على أساس معيار القيمة المالية للموضوع، ومن أمثلة هذه الأحكام ما تضمنته المادة 21 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية المشار إليها سابقا ونشير هنا إلى أن إلغاء العقوبات التأديبية من أهم المواضيع التي عادة ما تتناولها هذه الفئة من الأحكام القضائية حيث خصها المشرع الجزائري بإجراءات قانونية و إجرائية هامة نظرا لما تشكله من مخالفات و مساس بحقوق العمال لكونها تتم دون احترام الإجراءات التأديبية القانونية أو الاتفاقية .

فقد تم تأكيد الطابع النهائي بالأحكام الصادرة بشأنها بمقتضى المادة 73 فقرة 04 من القانون رقم 91-29 المشار إليه سابقا، وإذا حدث تسريح العامل خرقا لهذه المادة يعتبر تعسفيا و تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة.²

¹ كتيبة بخوش، حمون نريمان، نفس المرجع السابق، ص 43 و 44.

² مومن أمين، نفس المرجع السابق، ص 626.

الفرع الثاني: طرق الطعن في الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية

طرق الطعن هي الوسائل القانونية التي أقرها المشرع لمراجعة الأحكام التي يشوبها الخطأ، سواء كان الخطأ في القانون أو في الواقع، ويكون بمقتضاها للخصوم طلب تعديلها أو إلغائها، حيث تكمن أهميتها أنها تضمن الحماية القضائية الكاملة للحقوق، كما أنها تضمن تصحيح ما يشوب الأحكام القضائية من أخطاء وعيوب، وكذلك إشراف رقابة المحاكم الأعلى درجة على صحة وشرعية أعمال المحاكم الأدنى درجة.¹ وتنقسم طرق الطعن إلى:

أولا/ طرق الطعن العادية

حسب المادة 304 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على: "تكون الأمور المستعجلة الصادرة في أول درجة قابلة للاستئناف، وتكون الأوامر الاستعجالية الصادرة غيابيا في آخر درجة قابلة للمعارضة"²، تتمثل طرق الطعن العادية في:

1- الطعن بالمعارضة:

المعارضة هي طريق عادي للطعن في الأحكام الغيابية غايته تمكين الطرف الذي صدر الحكم في غيبته من فرصة جديدة لعرض نزاعه أمام نفس المحكمة مصدرة الحكم الغيابي عليه، وعدم حرمانه من درجة من درجات التقاضي.

وينصب الطعن بالمعارضة على الأحكام الغيابية، حيث يقدم الخصم الغائب (وهو رب العمل غالبا) عريضة طعن المعارضة أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرت الحكم الغيابي، والأحكام الغيابية الصادرة عن المحاكم الابتدائية في القضايا الاجتماعية تقبل الطعن فيها بالمعارضة خلال أجل شهر من تاريخ التبليغ، بشرط ألا تكون قابلة للاستئناف.

وهذه المعارضة لا توقف تنفيذ الحكم الغيابي إلا إذا نص الحكم نفسه على خلاف ذلك.³

2- الطعن بالاستئناف:

هو طريق عادي من طرق الطعن العادية يمارسه الأجير أو رب العمل ضد الأحكام الابتدائية الصادرة عن محاكم الدرجة الأولى طبقا لنص المادة 332 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويتم مباشرته أمام الدرجة الثانية من درجات التقاضي أي المجلس القضائي الواقع في دائرة اختصاصه المحكمة مصدر الحكم المراد استئنافه، وقد نصت المادة 335 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "حق الاستئناف مقرر لجميع الأشخاص الذين كانوا خصوما على مستوى الدرجة الأولى أو لذوي حقوقهم.

¹ مقتني بن عمار، نفس المرجع السابق، ص 357.

² راجع المادة 304، من قانون 09-08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية

³ مقتني بن عمار، نفس المرجع السابق، ص 358 و 359.

كما يحق للأشخاص الذين تم تمثيلهم على مستوى الدرجة الأولى بسبب نقص الأهلية ممارسة الاستئناف إذا زال سبب ذلك، يجوز رفع الاستئناف من طرف المتدخل الأصلي أو المدخل في الخصام في الدرجة الأولى.

يجب أن تتوفر المصلحة في المستأنف لممارسة الاستئناف¹.

كما أن الاستئناف ينصت على كل ما تصدره المحاكم من الدرجة الأولى من أحكام وأوامر وفي أي موضوع كان، وقد تتوصل جهة الاستئناف إلى إلغاء الحكم المستأنف برمته ومنه إصدار قرار جديد بعد الإلغاء².

يشترط أن يكون الحكم مما يقبل استئنافه، وذلك يعني أن الطعن بالاستئناف يكون غير مقبول في الأحكام المتعلقة بإعادة الإدماج والتعويض عن التسريح، والأحكام المتعلقة بتسليم شهادات العمل وكشوف الرواتب (المادة 21 من قانون 90-04 السالف الذكر)، إذ تنص المادة 336 من قانون الإجراءات المدنية والإجرائية على: "يحدد أجل الطعن بالاستئناف بشهر واحد (1) ابتداء من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم إلى الشخص ذاته.

يمدد أجل الاستئناف إلى شهرين (2) إذا تم التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي أو المختار. لا يسري أجل الاستئناف في الأحكام الغيابية إلا بعد انقضاء أجل المعارضة.

بعد تسجيل رقم وتاريخ أول جلسة من عريضة الاستئناف يسلمها للمستأنف قصد تبليغها رسميا إلى المستأنف عليه وإلا تشطب القضية بأمر غير قابل للطعن³.

ثانيا/ طرق الطعن غير العادية

حسب المادة 348 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وخلافا لطرق الطعن العادية فإن طرق الطعن غير العادية لا تكون جائزة إلا في الحالات التي لا تقبل الطعن بالمعارضة والاستئناف، حيث تتمثل في:

1- الطعن بالنقض:

تختص الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا باعتبارها محكمة قانون بالفصل في الطعون في المواد الاجتماعية، فالمحكمة العليا تأتي على رأس هرم الجهاز القضائي ببلادنا، والنقض ليس درجة ثالثة من درجات التقاضي أي أنه لا يختص بدراسة الوقائع وإنما يكفي قضاة النقض بمراقبة مدى ملائمة الحكم أو القرار محل الطعن للقواعد القانونية الواجبة التطبيق.

وفي القضايا الاجتماعية يمكن الطعن بالنقض في جميع الأحكام الإنتهائية الصادرة عن المحاكم الابتدائية، وكذا في القرارات القضائية الصادرة عن جهات الاستئناف، ويجب على

¹ أحلام بلموهوب ، آليات تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2020/2019، ص70.

² عبد الرحمان خليفي، نفس المرجع السابق، ص416.

³ أحلام بلموهوب ، نفس المرجع السابق، ص70 و71.

الطاعن بالنقض أن يبني طعنه على أحد الأوجه المذكورة في المادة 358 قانون الإجراءات المدنية والإدارية، بشرط أن يكون الحكم أو القرار المطعون فيه بالنقض قد صار نهائياً.

ويرفع الطعن بالنقض خلال ميعاد شهرين (2) من تاريخ تبليغ الحكم أو القرار المطعون فيه، وتقدم عريضة الطعن بالنقض وجوباً من طرف محام مقبول لدى المحكمة العليا، وأن ترفق بنسخة من الحكم المطعون فيه بالنقض، ونشير إلى أن الطعن بالنقض لا يوقف التنفيذ، ماعداً في ثلاث حالات:

-حالات الأشخاص،

-وأهليتهم،

-دعوى تزوير فرعية.

ويلاحظ أن الطعن بالنقض قليل في المسائل الاجتماعية، من جانب العمال مقارنة بالمواد الجزائية والعقارية والتجارية، بسبب تعقد إجراءاته وطول مدته، وارتفاع تكاليفه التي لا تناسب مع إمكانيات العمال المحدودة، ثم أن جلّ الطعون المرفوعة أمام المحكمة العليا ترفع من قبل المؤسسات المستخدمة المحكوم ضدها بالإدماج أو بتعويضات كبيرة نسبياً.¹

2-الطعن بالتماس إعادة النظر:

يعتبر التماس إعادة النظر طريق غير عادي للطعن في الأحكام الصادرة في حالات نص عليها القانون على سبيل الحصر نصت عليها المادة 392 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية حيث جاء فيها "يمكن تقديم التماس إعادة النظر لأحد السببين الآتيين:

-إذا بني الحكم أو القرار أو الأمر على شهادة شهود، أو على وثائق اعترف بتزويرها، أو ثبت قضائياً تزويرها بعد صدور ذلك الحكم أو القرار أو الأمر وحيازته قوة الشيء المقضي به،

-إذا اكتشفت بعد صدور الحكم أو القرار أو الأمر الحائز لقوة الشيء المقضي به، أوراق حاسمة في الدعوى، كانت محتجزة عمداً لدى أحد الخصوم.

رفع التماس إعادة النظر في أجل شهرين ابتداء من تاريخ ثبوت تزوير شهادة الشاهد أو ثبوت التزوير أو تاريخ اكتشاف الوثيقة المحتجزة المادة 393 قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وذلك وفقاً للأشكال المقررة لرفع الدعوى أمام الجهة القضائية مصدرة الحكم أو القرار أو الأمر محل الطعن، وتوجه عريضة الطعن بالالتماس أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرت الحكم الملتمس، ويجب أن يدفع الطاعن كفالة مالية تقدر بمائة دينار (100 دج) على مستوى المحكمة، وخمس مائة دينار (500 دج) على مستوى المجلس القضائي، وهذا الطعن بدوره لا يوقف التنفيذ مثل الطعن بالنقض.²

¹ مقتني بن عمار، نفس المرجع السابق، ص360.

² المرجع نفسه، ص316.

3-الطعن باعتراض الغير الخارج عن الخصومة:

اعتراض الغير هو طريق غير عادي للطعن في الأحكام قرره المشرع لفائدة كل شخص لم يكن خصما، ولا ممثلا مت دخلا في الدعوى، وإنما صدر حكم أو قرار أو أمر قضائي قد يضر بمصالحه بصفة مباشرة أو غير مباشرة فحفظ له المشرع الدفاع عن حقوقه من خلال السماح

له بالطعن عن طريق ما يسمى اعتراض الغير الخارج عن الخصومة، وقد نصت المادة 381 من قانون 381 قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "يجوز لكل شخص له ملحة ولم يكن طرفا فيها ولا ممثلا في الحكم أو القرار أو الأمر المطعون فيه تقديم اعتراض الغير الخارج عن الخصومة".¹

وهذا الطعن يعد طريقا خاصا يختلف عن طريق الطعن غير العادية الأخرى لعدم اشتراط مباشرته بأسباب محددة، فهو يهدف إلى مراجعة أو إلغاء الحكم أو القرار أو الأمر الاستعجالي الذي فصل في أصل النزاع، يفصل في القضية من جديد من حيث الوقائع القانونية، وفي المواد العمالية من النادر أن تشهد المحاكم قضايا الاعتراض، بخلاف القضايا العقارية والقضايا التجارية وخاصة وأن ورثة العامل أو رب العمل لا يعتبرون من الغير، ولذلك لا يجوز لهم الطعن بطريق اعتراض الغير.

والحالات النادرة التي يتوقع فيها ممارسة هذا الطعن قد يمارسها أحد أرباب العمل في حالات التضامن بين أرباب عمل في شكل عقود شراكة أو عقود إدماج أو تجميع اقتصادي مثلا أو في حالات تغيير وضعية الهيئة المستخدمة لسبب من الأسباب، أي يحل رب العمل الجديد محل رب العمل السابق، حيث يكون لرب العمل الجديد أن يعترض على الأحكام القضائية التي صدرت في مواجهة سلفه، وهي مصلحة معتبرة كون أنه سيحل محله مباشرة في تنفيذ عقود العمل وسيحل محله بطريق غير مباشر في تنفيذ الأحكام القضائية إن وجدت.

ولصحة الطعن بالاعتراض يجب ألا يكون الطاعن باعتراض الغير ممثلا في الدعوى المنتهية للحكم محل الطعن، ويجب أيضا توفر شرط المصلحة في جانب الغير "الطاعن"، بما يعني أن يكون الحكم المطعون فيه ماسا بحقوق المعارض ويلحق به ضررا، وهذا الضرر قد ينشأ من مجرد الحكم أو من تنفيذه أو قد يشكل اعتداء على حق من حقوقه أو مصلحة من مصالحه.²

¹ مقتني بن عمار، نفس المرجع السابق، ص 361.

² المرجع نفسه، ص 361 و362.

خلاصة الفصل الأول

تعتبر طرق تسوية نزاعات العمل الفردية جزءاً لا يتجزأ من علاقات العمل الفردية كونها تحافظ على علاقة العمل، وتفادياً للإجراءات القضائية لتسوية النزاع الفردي قام المشرع الجزائري بتنظيم إجراءات وقائية قصد التسوية الودية قبل اللجوء إلى القضاء، وتشمل التسوية الودية تسوية ودية داخلية (عن طريق التظلم داخل الهيئة المستخدمة)، وتسوية ودية خارجية (عن طريق المصالحة).

فالأولى تكون بدون تدخل أي جهة خارجية عن المؤسسة وذلك بسحب أو تعديل قرار المستخدم أو تراجع عنه التصرف الذي أفرز النزاع، أما **الثانية** أي المصالحة عبارة عن إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التوفيق بين أطراف النزاع، حيث أوكل المشرع مهمة المصالحة إلى مكتب المصالحة المتواجد على مستوى مفتشية العمل، و يؤدي فشل المصالحة إلى لجوء من له مصلحة من الأطراف إلى رفع دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي باعتباره ذو اختصاص بالنظر في الخلافات الفردية للعمل التي تثور بين العمال بصفة فردية أو أصحاب العمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو إنهاء أو إثبات علاقة العمل.

الفصل الثاني /

آليات ومساائل تسوية منازعات العمل الجماعية

الفصل الثاني / آليات ووسائل تسوية منازعات العمل الجماعية

نظرا لما تمثله هذه النزاعات من أهمية في سير العلاقات المهنية، وما قد ينجم عنها من أضرار وإضرار اقتصادية واجتماعية في مصالح الطرفين، فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية، والاتفاقيات الجماعية على السواء، حيث خصصت 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 لغرض تسويتها، أي اللجوء إلى الإضراب.¹

والمقصود بمنازعات العمل الجماعية بأنها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة وصاحب أو أصحاب العمل، أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية، ولقد اتفق الفقهاء على أنها " ذلك الخلاف القائم بين مجموعة من العمال أو فريق منهم وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم اتفاق بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها أو المهنية".²

وتجدر الإشارة الى ان النزاع الجماعي ليس مجموع النزاعات الفردية تخص مجموعة من العمال، بل هو نزاع واحد من حيث السبب و الهدف يشترك فيه جميع العمال او مجموعة منهم، وعادة ما ينتهي الامر بالإضراب الجماعي، بينما في النزاع الفردي تتعدد الاسباب و تختلف الاهداف باختلاف مطالب كل عامل.

كما ان تسوية النزاع الجماعي تمر بمرحلتين، الاولى وقائية ادارية التي تمتد من الداخل الى خارج المؤسسة المستخدمة، والثانية قضائية امام القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة.³

ونظرا لما تمثله هذه النزاعات من أهمية في سير العلاقات المهنية وما قد تحدثه من أضرار وأضرار على مصالح الطرفين، كان لابد من التطرق في هذا الفصل إلى آليات ووسائل تسوية منازعات العمل الجماعية من خلال مبحثين، حيث تناولنا في المبحث الأول التسوية الوقائية العلاجية لحل منازعات العمل الجماعية، أما في المبحث الثاني فقد تطرقنا إلى التسوية الغير سلمية لحل منازعات العمل الجماعية.

¹ رميساء علوم ، سيساوي ليليا، نزاعات العمل الفردية و الجماعية في المؤسسة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة ، 2021-2022، ص 19.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس المرجع السابق، ص 92.

³ سعيد طريبت، دروس في مادة قانون العمل و الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى دار هومه للطباعة و النشر والتوزيع، الجزائر، جانفي 2019، ص 179.

المبحث الاول: التسوية السلمية لحل منازعات العمل الجماعية

إذا كانت منازعات العمل الفردية تخضع في كل مراحل تسويتها إلى طرق وتقنيات خاصة بمعالجتها قبل تدخل القضاء بعد فشلها، فإن منازعات العمل الجماعية، بدورها تخضع إلى مجموعة من المبادئ و الطرق الفنية الخاصة بتسويتها، و حتى قبل ذلك بما تعقده اللجان المكونة قانونا داخل كل مؤسسة مستخدمة من اجتماعات دورية للتقليل من احتمالات قيام منازعات جماعية، وفي حالة قيام نزاع جماعي في العمل فإنه يجب فيه إتباع سلسلة من الطرق الخاصة بتسويته.¹

عادة ما يكون اللجوء الى الوسائل والطرق السلمية، أحسن سبيل يمكن لأطراف علاقة العمل المتنازعة أن تسلكه فهو يعبر عن وعيها، بضرورة انهاء النزاع القائم في أقرب وقت ممكن، وبدون أضرار قد تكون محتملة الوقوع، لذلك كان لابد أن نتناول في هذا المبحث تلك الآليات والاجراءات الودية، وفق مطلبين حيث سنتطرق في المطلب الاول الى الطرق الوقائية، اما المطلب الثاني سنتطرق فيه إلى الطرق العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية.²

المطلب الاول: التسوية الوقائية لحل منازعات العمل الجماعية

يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام أطراف علاقة العمل الجماعية، حيث لا توجد اتفاقية من الاتفاقيات إلا وتضمنت عدة إجراءات وقائية³، حيث أن هذه الطرق الوقائية تمثل أول خطوة يلجأ إليها الأطراف لحل أي خلاف قد ينشأ بينهما، وهي عبارة عن مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تعمل على تفادي وقوع النزاعات الجماعية، وبالتالي تحرص الهيئات المستخدمة على تهيئة الظروف والإجراءات التي تساعد على إحداث الحوار وتبادل الآراء وسماع الشكاوى من أجل عدم تفاقم الأمور بعد ذلك، وغالبا ما يتم العمل على ذلك من خلال ما تتضمنه الاتفاقيات الجماعية وتتمثل في آليتان وقائيتان وهما: آلية التفاوض الجماعي وآلية إحداث اللجان المشتركة.

الفرع الاول: التفاوض الجماعي

أوجب المشرع اللجوء في البداية إلى نظام المفاوضة الجماعية في حالة وجود منازعة عمل جماعية، فإذا ثار خلاف من هذا القبيل تعين على الطرفين المتنازعين أو ممثليهما السعي لحله وديا عن طريق المفاوضات الجماعية، ولا تخضع تلك المفاوضات لأية شروط أو إجراءات مسبقة.⁴

¹ رشيد واضح، نفس المرجع السابق، ص 84.

² صلاح الدين حافي، منازعات العمل الجماعية و طرق تسويتها، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة اليسانس، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2015-2016، ص 19.

³ أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2008، ص 234.

⁴ محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2010، ص 154.

أولاً/ مفهوم التفاوض الجماعي

سننطلق إلى مفهوم المفاوضة من الجانب الفقهي (1)، ثم إلى المفهوم التشريعي للمفاوضة (2):

1-المفهوم الفقهي للمفاوضة:

لم يتفق الفقه على تعريف واحد للتفاوض الجماعي بل تعددت التعريفات وذلك بسبب تنوع زوايا النظر للمفاوضة، وذهب البعض من الفقه إلى تعريف المفاوضة الجماعية بأنها:

"المفاوضة الجماعية هي وسيلة من وسائل الحوار الاجتماعي، يلجأ إليها طرفي علاقة العمل، العمال وأصحاب الأعمال لمناقشة وتحسين ظروف العمل. وهي وسيلة متميزة لا تختلط بغيرها من وسائل علاقات العمل الجماعية وتتميز عنها بأن لها طابع رضائي، بعكس ممارسة حق المفاوضة الفردي على صعيد جماعي، ويمكن من تحقيق الموازنة بين طرفي علاقة العمل متى توافرت شروط المفاوضة على وجه صحيح".¹

2-المفهوم التشريعي للمفاوضة :

تنص المادة 5 من قانون 23-2008² المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب على أنه يعقد وجوبا المستخدمون و ممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة بصفة مشتركة وضعية العلاقات الاجتماعية المهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة وهذا تحت طائلة عقوبات تقدر بـ 100.000 دج إلى 200.000 دج، بحيث تتضمن الاتفاقيات الجماعية والاتفاقات التي تبرم بين الهيئات المستخدمة وممثلي العمال أحكام تتعلق بانعقاد الاجتماعات الدورية التي تعتبر وسيلة اتصال دائمة ومباشرة بين الأطراف، التي يمكن للأطراف خلالها عرض أو طرح أي إشكال أو خلاف يتوقع حدوثه مستقبلا، وفي غياب الأحكام الاتفاقية حول دورية الاجتماعات، ويجب أن تنعقد مرة كل سداسي على الأقل طبقا للمادة 5-2.³

وكما يقصد بالتفاوض المباشر أن يلتقي العمال، سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من بين العمال، وبين صاحب العمل، وهذا بالتركيز على أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين الطرفين.⁴

¹ يوسف سيليا، زينات سعاد، الطرق البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون خاص، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2021-2022، ص10.

² القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، جريدة رسمية عدد 42، لسنة 2023.

³ "الإضراب" من الموقع: <https://elearn.univ-oran2.dz/mod/resource/view.php?id=80499> يوم: 2024/04/30، على الساعة: 15:01.

⁴ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسور النشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص213.

ثانيا/ شروط التفاوض الجماعي وخصائصه:

أ-شروط التفاوض الجماعي:

من أجل اللجوء إلى التفاوض الجماعي يستلزم أن تجتمع عدّة شروط منها ما يخص مواضيع التفاوض الجماعي، ومنها ما يخص أطراف التفاوض الجماعي ومن بين تلك الشروط المتعلقة بأطراف التفاوض، نجد ضرورة وجود علاقة عمل بين أطراف التفاوض الجماعي بحيث أن علاقة العمل تنشأ عن طريق عقد سواء ما كان مكتوب أو غير مكتوب، وهذه العلاقة تبرز بمجرد البدء بالعمل لدى المؤسسة ومهما اختلفت التعاريف القانونية لعقد العمل لكنّها سوف تبقى مشتركة في ثلاث عناصر أساسية والمتمثلة في عنصر العمل إذ أنّ المشرع الجزائري قد اكتفى بوصفه بالعمل اليدوي أو الفكري أو الفني معتبرا إياه التزاما شخصيا للعامل، كذلك نجد عنصري الأجر والتبعية مع ضرورة التقييد بالنظام العام.¹

ويشترط أيضا وجود مصالح مشتركة بين أطراف التفاوض، فمن البديهي أن يكون هناك تفاوض جماعي من دون مصالح مشتركة يتفاوض الأطراف بشأنها بغرض تنظيم وتحديد واجبات وحقوق كل طرف، ولا بد من تواجد مصالح تربط بين العمال والمستخدمين والمتمثلة في حاجة كل واحد للطرف الآخر، وكذلك يشترط وجود منظمات نقابية تمثل أطراف علاقة العمل، هذا ما اعتبره المشرع الجزائري حقا دستوريا بموجب دستور 1996 المعدل والمتمم بموجب المادة 70 منه التي تنص أنّه "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".²

ب-خصائص التفاوض الجماعي:

يحتوي التفاوض الجماعي على جملة من الخصائص التي تجعله يتميز عن آليات تسوية منازعات العمل الأخرى، وتتمثل هذه الخصائص في:

1-التفاوض الجماعي وسيلة سلمية:

التفاوض الجماعي هو وسيلة سلمية تنظم شروط العمل وتسعى إلى تحقيق العدالة والسلام في علاقة العمل الاجتماعية ومحاربة كل الصراعات والخلافات الناتجة عن العمل دون اللجوء إلى وسائل غير قانونية يتأثر بها العامل وصاحب العمل، وأيضا تتمثل في تلك المناقشات والحوارات التي تدور بين أعضاء التفاوض الجماعي من أجل الحفاظ على العلاقة الودية والثقة المتبادلة بين العمال.³

¹ بلعبون بنعواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2014، ص31.

² صليحة عراش، عزني مبروك، دور مفتش العمل في حل خلافات العمل الجماعية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون عام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016-2017، ص12.

³ صبرينة زغار، أمير سهام، التفاوض الجماعي في قانون العمل، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون أعمال، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2021-2022، ص5، 6.

2-التفاوض الجماعي وسيلة اختيارية:

يتوقف اللجوء للمفاوضة الجماعية على الإدارة الحرة للأطراف، وأن أحد طرفي منازعة العمل الجماعية، لا يمكنه إجباره آخر على دخول التفاوض، ولكن يجب توعية بأهميته من أجل قبول التفاوض بحرية وعن قناعة¹، ويؤكد الفقه على حق كلا من أطراف المفاوضة في الانسحاب منها بعد بدأها وهو ما يعني اللجوء للطرق غير السلمية بعد ذلك، ولا يوجد في التشريع الجزائري نص يلزم التفاوض ولم يحدد المدة لذلك، بل ترك المشرع للأطراف الحرية في تقدير ذلك.²

3-التفاوض الجماعي وسيلة جماعية:

ويكون ذلك من ناحية العمال حيث يشمل التفاوض الجماعي مجموع العمال الذين تجمعهم المصلحة المهنية المشتركة، وهذه الصفة مطلوبة من جانب العمال فقط من بداية المفاوضة إلى نهايتها، على أساس أن العمال إذا دخلوا في مفاوضات جماعية لإبرام اتفاقات، أو اتفاقيات جماعية للعمل في إطار العلاقة المهنية دون أن تنوب عنهم منظمة قادرة على حماية مصالحهم، فإن حقوقهم ستهدر ومطالبهم تهمل، وصوتهم لن يسمع. وما يعزز هذا التمثيل هو اختيار العمال من يتحدث باسمهم ويدافع عن مصالحهم فإن تعددت اختيارات العمال يكلف بالتفاوض المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا، وهذا كله تطبيق لمبدأ الحرية النقابية، وبالمقابل يمكن لصاحب العمل الدخول في المفاوضة الجماعية مع منظمة نقابية عمالية بصفة فردية كما له أن يدخل في إطار منظمة جماعية تجمعهم مع مستخدمين آخرين.³

4-التفاوض الجماعي وسيلة مباشرة:

بمعنى أن التفاوض الجماعي يجمع مباشرة بين أطراف الاتفاق أو بين أطراف النزاع الجماعي دون أن يحتاجوا إلى طرف آخر، وتبرز أهمية هذه الخاصية في أن المواجهة المباشرة بين الأطراف تجعل اقتناع كل منهما بمطالب الآخر ووجهة نظره أمرا سهلا وممكنا.⁴

ثالثا/ أهمية التفاوض الجماعي

للتفاوض الجماعي أهمية كبيرة والتي يمكن تلخيصها في مجموعة من النقاط كما يلي:

- ✓ يعتبر التفاوض آلية نقابية حضارية فعالة، يطبع سلوك المجتمع العمالي بطابع الحوار الديمقراطي، ينتهي بصياغة اتفاقية جماعية جديدة، أو تعديل القديمة منها، دون الدخول في الصراعات البينية التي قد لا تنتهي وفقا لرغبات مختلف الأطراف.
- ✓ التفاوض عن طريق نقابة العمال مهم جدا لنيل الحقوق والوصول إلى المطالبة المشروعة، لأن العمال عادة ما يتواجدون في مركز ضعف قياسا على مركز رب

¹ يوسف سيليا، زينبات سعاد، نفس المرجع السابق، ص12.

² زريق شريفة، دور المفاوضة والاتفاقية الجماعية في ترقية علاقات العمل، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 06، العدد 01، جانفي 2019، ص819.

³ الحاج قلوثة، المفاوضات والاتفاقيات الجماعية للعمل، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون خاص، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2019-2022، ص35.

⁴ بلعبدون عواد، نفس المرجع السابق، ص42.

- العمل، الأمر الذي يجعلهم يقبلون بتسوية المنازعة بشروط قد لا تكون في صالحهم، وهذه النتيجة يمكن تجنبها إذا قامت نقابة العمال بدورها.
- ✓ يعد التفاوض وسيلة لتحقيق السلم الاجتماعي داخل مختلف المؤسسة المستخدمة من خلال تكريس مبدأ العدالة الاجتماعية، ومشاركة العمال في وضع قواعد مهنية تحقق العدل والمساواة بين مختلف الأطراف.
- ✓ كما تبرز أهمية التفاوض كذلك في كونه يكمل النصوص القانونية المنظمة لعلاقة العمل، وذلك بتفصيل العام منها، وتكييفه ليكون ملائماً لظروف المؤسسة أو قطاع معين.¹

رابع/ نتائج المفاوضة الجماعية

الواقع أن نتائج المفاوضة لا تخرج عن فرضين: الأولي وهو نجاح المفاوضة وبالتالي إنهاء النزاع القائم أو إبرام اتفاقية عمل جماعية أو أي اتفاق آخر يحقق أهداف التفاوض، وقد استلزمت المادة 101 من قانون العمل الجديد تدوين هذا الاتفاق في اتفاقية جماعية وفقاً للقواعد والشروط الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية، وتتمثل الفرضية الثانية في فشل المفاوضين في التوصل إلى اتفاق وعندئذ يجوز لكل طرف منهما اللجوء لمديرية القوى العاملة المختصة لكي تساعدهم للوصول لاتفاق وتحاول التوفيق بينهما.

وتقضي المادة 170 من ذات القانون بأنه إذا لم تنجح المفاوضة في إنهاء النزاع الجماعي خلال 30 يوماً من تاريخ بدئها كان لأحد الطرفين التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة، و بنظرة متأنية لنص المادة المذكورة نجد انها تستخدم عبارة "جاز للطرفين أو لأحدهما أو من يمثلهما التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة"، و يوحي لفظ "جاز" لأن الطرفين يمكنهما التوقف عند حد المفاوضة الجماعية وان طلبهما للوساطة يعد اختياريًا، والواقع انه يجب ان يكون استكمال الطرق السلمية الزامياً وتلقائياً بحيث ينتقل الاطراف من المفاوضة الى الوساطة ثم الى التحكيم بصورة تلقائية في حالة فشل المرحلة السابقة في إنهاء النزاع.²

الفرع الثاني: اللجان المشاركة

كثيراً ما يوكل أمر الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، أو تفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين لآخر إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة، تنشأ لغرض التصدر لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، حيث تفوض التشريعات العمالية أطراف الاتفاقيات الجماعية حرية وصلاحيات إنشاء وتنظيم مثل هذه اللجان، التي تحدد كفاءات متابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له.³

¹ عمار زعبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مقال منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية، عدد 10، جانفي 2015، ص 28، 29.

² رميساء علوم ، سيساوي ليليا، نفس المرجع السابق، ص 52 و 53.

³أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، نفس المرجع السابق، ص 392.

وعليه سنتطرق في هذا الفرع إلى كيفية انتخاب اللجنة المشاركة (أولا)، ثم تنظيم اللجنة المشاركة وصلاحياتها (ثانيا).

أولا/ كيفية انتخاب اللجنة المشاركة

قرر المشرع بما يتفق مع نص المادة 97 من القانون 90-11، طريقة اختيار لجنة المشاركة والذي يقرر تشكيلها عن طريق الانتخابات، حيث ينتخب العمال المشاركون في التصويت الفردي الحرّ والسري والمباشر لممثلي العمال، حيث يعتبر غير قابل للاختيار بالنسبة لهم بالنسبة للأطراف القيادية داخل المنظمة المستخدمة، أصول المستخدم، فروع، هوامشه، أو أقاربه بنسب من الدرجة الأولى، والإطارات المتحركة والعمال الذين يشغلون مناصب المسؤولية مع السلطة التأديبية، والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية.¹

وينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب، والبالغين من العمر 21 سنة كاملة والمثبتون لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة. وبموجب المرسوم رقم 90-289 المؤرخ في 1990/09/29 المتعلق بكيفية تنظيم انتخابات مندوبي العمال، حيث يتم التعامل مع هذه العملية من قبل لجنة انتخابية تتكون من عدد متساوي من ممثلي الموظفين وممثلي العمال، طالما حيث أن عدد كل حزب لا يتجاوز ثلاث أعضاء. وعند التشكيل، تكون اللجنة الانتخابية مسؤولة عن تنظيم الانتخابات من حيث التقسيم الانتخابي لأماكن العمل ومن حيث التحكم في القائمة الانتخابية، والتي يتم إغلاقها وتعليقها خلال فترة أقصاها 15 يوما قبل تاريخ الاقتراع، وثم تقوم الهيئة بتوزيع المقاعد المراد شغلها بين المجموعات المهنية المتنوعة في كل مكان عمل متميز، وفقا لفكرة هيكلية عدد العاملين في جهة التوظيف. كما أن اللجنة تسهر على حسن إعداد قوائم الترشح، ومدى مطابقتها للشروط القانونية، وعند ذلك تلتزم الهيئة بتعليقها في أجل أقصاه أسبوع قبل الانتخابات.²

عند بلوغ الموعد النهائي للاقتراع، يجب على اللجنة الانتخابية أن تضع تحت تصرف اللجنة الانتخابية أوراق الاقتراع، وجميع الوسائل اللازمة لذلك، وعند الانتهاء من التصويت يقوم مكتب الاقتراع بعدد الأصوات العامة، بتسجيل السجل الانتخابي وسيقوم كل عضو بالتوقيع عليه.

ويتراوح عدد مندوبي العمال كالتالي:

- *مندوب واحد في حالة تراوح عدد العمال من 20 إلى 50 عامل.
- * مندوبان عن العمال الذي يتراوح عددهم من 51 إلى 150 عامل.
- *أربع مندوبين عن العمال في حالة تراوح عددهم من 151 إلى 400 عامل.

¹ الطاهر الطاهر، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي في مسار الحقوق، تخصص قانون خاص، جامعة غرداية، 2019-2020، ص29.

² الجبالي عجة ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية ”النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر“، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، دون طبعة، 2005، ص192-195.

*وفي حالة تراوح عدد العمال من 401 إلى 1000 عامل يكون عدد المندوبين ستة.

❖ وقد منح المشرع المرشحين الحق في الاعتراض على النتائج في غضون 30 يوما من تاريخ العد النهائي للنتائج أمام المحكمة، وإذا لم يكن هناك اعتراض يمارس المندوبون المنتخبون واجباتهم لمدة ثلاث سنوات.¹

ثانيا/ تنظيم اللجنة المشاركة وصلاحياتها

أ-تنظيم اللجنة المشاركة:

إن نظام عمل هذه اللجان يحدد من قبل الأطراف بأنفسهم، حيث تقوم اللجنة المشاركة بإعداد نظامها الداخلي وتجتمع مرة واحدة كل ثلاث أشهر على الأقل، وتجتمع إجباريا بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، وعليها إبلاغ المستخدم بجدول أعمال الاجتماعات التي تقوم بها قبل 15 يوم من تاريخ اجتماعها، ويمكن للمستخدم أن يفوض واحد أو أكثر من أجل حضور الاجتماعات التي تقوم بها اللجنة.

تنظم اللجنة المشاركة نشاطاتها في إطار اختصاصات ونظامها الداخلي، كما يمكنها اللجوء إلى خبرات غير تابعة لصاحب العمل، ويخضع مندوبو المستخدمين عند ممارستهم لأعمالهم المهنية الأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم.

يمكن أن تكون عدة لجان متفاوتة الدرجة على درجتين أو ثلاث.²

ب-صلاحيات اللجنة المشاركة:

يتكفل أطراف المنازعة قبل نشوء النزاع بتحديد إجراءات المصالحة الاتفاقية بواسطة لجان أو لجنة مشتركة أو هيئات تنشأ خصيصا لهذا الغرض وذلك في صلب الاتفاقية الجماعية، والتي تنص على التسوية الودية، لذا يجب احترام ما نصت عليه الاتفاقية الجماعية تحت طائلة بطلان الاجراءات اللاحقة، ومنها عرض المنازعة على مفتشية العمل من الطرف الأكثر استعجالا لإجراء المصالحة القانونية. وتتمثل صلاحيات اللجنة حسب المادة 94 من قانون 90-11 في:

- ✓ تلقيها المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاث أشهر على الأقل والخاصة ب:
- تطوير انتاج المواد والخدمات والمبيعات ونتاجية العمل، تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل، نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية، تطبيق النظام الداخلي.
- ✓ مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.
- ✓ القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

¹ الطاهر الطاهر، نفس المرجع السابق، ص30، 31.

² نجاح غربي ، نفس المرجع السابق، ص23، 24.

✓ إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي: المخططات السنوية وحصيلات تنفيذها، تنظيم العمل (مقاييس العمل وطرق التحفيز، ومراقبة العمل، وتوقيت العمل)، مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، وإعادة توزيع العمل، وتقلص عددهم)، مخططات التكوين المهني وتحديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين، نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين، النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

ويجب على اللجنة الإدلاء بالآراء في أجل أقصاه 15 يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي يتم اخطار مفتش العمل وجوبا.¹

✓ كما تتولى اللجنة مهمة تسيير الخدمات الاجتماعية، إلا في حالة تخليها عن هذه المهمة لصالح الهيئة المستخدمة بموجب اتفاقية مبرمة بينهما مع احتفاظها بسلطة الرقابة في هذا المجال.

✓ تتولى اللجنة مهمة إعلام العمال بجميع المسائل المعالجة المتعلقة بعلاقات العمل ماعدا أساليب الصنع والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسرية.²

المطلب الثاني: التسوية العلاجية لحل منازعات العمل الجماعية

يقصد بالإجراءات العلاجية، تلك الاجراءات التي تهدف الى دراسة و بحث أسباب النزاع الجماعي وإيجاد الحلول المناسبة له، ضمن اطر و هيئات معينة، يساهم في تعيين أعضائها كل من اطراف علاقة العمل مستعنيين في ذلك بالصلاحيات الواسعة المخولة لهم واحترام تدرجها.³

الفرع الأول: المصالحة

تعتبر المصالحة آلية تهدف إلى تسوية النزاعات الجماعية في العمل، حيث سنتعرض إلى مفهوم المصالحة (أولا)، ثم إجراءات المصالحة ونتائجها (ثانيا).

أولا/ مفهوم المصالحة:

هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين وقد قيدها المشرع الجزائري بمواعيد قصيرة تسمح بفض النزاع في أقرب الآجال.⁴

تطبيقا لنص المادة 1/4 من القانون 08-23 المتعلق بـ

يعرف المصالحة هي: كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى قائما بالمصالحة، يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

¹ نجاح غربي ، نفس المرجع السابق، ص24.

² المرجع نفسه، ص25.

³ صلاح الدين حافي، نفس المرجع السابق، ص21.

⁴ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص61.

حيث تنص المادة 7 من نفس القانون على أنه إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها ، يباشر المستخدم و ممثل العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها بالاتفاقيات أو العقود التي كانوا طرفا فيها .

من خلال هذا النص يتضح أن هناك نوعين من المصالحة هما:

1-المصالحة الاتفاقية:

ويقصد بالمصالحة الاتفاقية تلك الإجراءات التي تحددها أطراف النزاع بمقتضى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية من أجل إقامة آليات للمصالحة بينهما سواء في مجال تسوية منازعات العمل الجماعية أو في مجال تفسير الاتفاقيات الجماعية بحيث يتم تنظيم وتشكيل لجان بكل حرية واستقلالية بين الطرفين للقيام بمهمة المصالحة على أساس التساوي في العضوية، كما أنها تعرف أيضا على أنها اتفاق بين طرفي النزاع على وضع حدا لهذا الأخير القائم بينهما ليصاغ ذلك الحق المبرم بينهما.¹

2-المصالحة القانونية:

يتم اللجوء إليها في حالة عدم النص على إجراءات المصالحة الاتفاقية أو في حالة فشل هذه الأخيرة نصت عليها المادة 7-2 من قانون 08-23، حيث يلجأ إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا لتتولى مهمة الصلح الوجوبي بين صاحب العمل وممثلي العمال، حيث يستدعي مفتش العمل الطرفان إلى جلسة المصالحة خلال ثمانية أيام الموالية لرفع القضية إليه وقد ألزم المشرع طرفي النزاع بالحضور، و يبقى حضور الأطراف اجباريا تحت طائلة عقوبات جزائية تتراوح بين 20 ألف و 50 ألف دينار جزائري ، و عند غياب أحد الأطراف يستدعي ثانية في أجل لا يتجاوز 72 ساعة ، و هنا يحضر محضر مخالفة الذي يثبت عدم المصالحة و يعاقب الطرف المتغيب في النزاع بدون سبب شرعي عن جلسات المصالحة بغرامة من 20000 دج إلى 50000 دج.²

عند انقضاء إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 15 يوما من تاريخ الجلسة الأولى يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها والمسائل التي لم يحصل بشأنها اتفاق، وفي حالة فشل المصالحة يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة.³

¹ "منازعات العمل الجماعية المحاضرة السابعة" من الموقع: <http://elearning.univ-biskra.dz> يوم: 2024/04/30، الساعة: 20:00.

² " الإضراب" من الموقع: <https://elearn.univ-oran2.dz/mod/resource/view.php?id=80499> ، يوم: 2024/05/01، على الساعة: 12:30.

³سرور بوكموش، دروس عبر الخط في مقياس قانون العمل والضمان الاجتماعي، محاضرات لفائدة طلبة السنة الأولى ماستر، تخصص التأمينات والضمان الاجتماعي، جامعة لونيبي علي، البليلة 01، 2023، 2024، ص27.

ثانيا/ إجراءات المصالحة ونتائجها:

1-إجراءات المصالحة:

يقوم مفتش العمل بدور أساسي في جميع وجهات نظر الأطراف، ولديه سلطات واسعة في ذلك، حيث يستدعي أطراف النزاع الجماعي في العمل إلى جلسة أولية للمصالحة، خلال الأيام الأربعة التالية للإخطار، لذلك فيما يتعلق بتسجيل موقف كل شخص في كل من القضايا المتنازع عليها، وللحزبين حضور إلزامي أمام مفتش العمل "يجب أن يحضر أطراف نزاع العمل الجماعي الجلسات التي ينظمها مفتش العمل"،¹

والإجراء الثاني الذي يقوم به مفتش العمل هو إجراء المصالحة بين الطرفين خلال فترة لا تتجاوز ثمانية أيام من تاريخ الجلسة الأولى للمصالحة، بالنسبة للإجراء الثالث بعد أن ينتهي مفتش العمل من محاولة التوفيق، يجب عليه كتابة تقرير بالنتائج التي توصل إليها، ويتم التوقيع على هذا التقرير من قبل الطرفين، وبالتالي تسوية الكلية أو الجزئية للقضايا والمسائل المتفق عليها التي يستمر النزاع بشأنها.²

2-نتائج المصالحة:

عند انتهاء مفتش العمل من إجراءات وجلسات المصالحة فإنها قد تنتج بمحضر مصالحة أو بمحضر عدم مصالحة، أو بمحضر جزئي للمصالحة، فأما محضر المصالحة، فيتم التوصل إليه عند اتفاق الطرفين المتنازعين أمام مفتش العمل والذي يحرر محضر اتفاق يمضي عليه الطرفين، ويكون نافذا بعد إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة، وفي حالة وجود أي تقاعس من المستخدم، يمكن تنفيذه بواسطة الغرامة التهديدية.³

أما إذا توصل إلى تسوية جزئية للنزاع فإن محضر المصالحة الذي يعده مفتش العمل يجب أن يحدد المسائل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين حيث يمكن لهما عرضها عللا الوساطة أو التحكيم.

أما في حالة فشل وعدم نجاعة كل محاولات المصالحة، فيعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، وفي هذه الحالة يمكن للطرفان اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم.⁴

3-حالة المصالحة الثانية:

حسب المادة 13 من قانون 08-23، يمكن طلب إجراء مصالحة ثانية بالشروط التالية:

- إذا تجاوز النزاع نطاق المؤسسة و يؤثر على خدمة أساسية

¹ الطاهر الطاهي، نفس المرجع السابق، ص57.

² فاطمة الزهراء مختاري، الاتفاقيات الجماعية في ظل القانون 90-11، مذكرة من أجل الحصول على رسالة الماجستير في الحقوق، فرع إدارة ومالية، جامعة الجزائر 1، بن عكنون، 2010-2011، ص135.

³ عبد الرحمان خليف، القضاء الاجتماعي في الجزائر، الدار العثمانية، الجزائر، 2016، ص173.

⁴ مراد طرافي، دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مذكرة ماستر في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، 2019-2020، ص39.

- يخطر وزير القطاع المعني الوزير المكلف بالعمل خلال 8 أيام عمل من تاريخ محضر عدم المصالحة حيث يقوم وزير العمل بتكليف مفتش العمل بإجراء مصالحة ثانية حول مسائل النزاع أو بعضها و تستأنف المصالحة في الأجل التي يحددها المفتش بعد أخذ رأي الطرفين .
- تنتهي المصالحة الثانية خلال 5 أيام عمل من استلام طلب وزير القطاع المعني ما لم يتفق الطرفين على خلاف ذلك.¹

الفرع الثاني: الوساطة

تعتبر الوساطة ثاني إجراء يمكن أن يلجأ إليه طرفا النزاع وذلك بعد فشل إجراءات المصالحة.

أولا/ مفهوم الوساطة

هي عبارة عن إجراء اختياري تدرجه الأطراف في اتفاقيات أو اتفاقات العمل الجماعية أو في اتفاق لاحق في حالة فشل إجراء المصالحة، يتفقان من خلاله على تعيين وسيط لتسند إليه مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع القائم، يقدمه في شكل توصية.²

نجد أن المشرع الجزائري عرف الوساطة في المادة 2/4 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب أنها: "إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى "الوسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي".³

بمعنى أن الوسيط يمثل المحور الأساسي لهذا الطريق البديل لتسوية نزاعات العمل الجماعية، لذلك عملية الوساطة وفعاليتها في فض الخلاف القائم مرهونة بشخصية الوسيط أي بالاحترافية والخبرة.⁴

ولمزاولة مهمة الوساطة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل المشرع الجزائري يشترط ضمن المرسوم رقم 363-23⁵ المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم، وكذا القانون رقم 08-23، استيفاء جملة من الشروط تتعلق بشخص الوسيط والتي تتمثل في:

¹ محمد جبالي، محاضرات في منازعات العمل (محاضرة رقم 09)، مقياس قانون العمل، القيت على طلبة أولى ماستر طاقة ومناجم، جامعة محمد صديق بن يحيى، 2023-2024، ص13

² محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، دون طبعة، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981، ص92.

³ القانون رقم 08-23، نفس المرجع السابق.

⁴ باهية مخلوف، المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 09، العدد 01، سنة 2024، ص 320.

⁵ مرسوم تنفيذي رقم 363-23 مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم ، ج ر عدد 67 مؤرخ في 18 أكتوبر 2023.

- ✓ التمتع بالجنسية الجزائرية.
- ✓ التحلي بالاستقامة والنزاهة، المادة 39 من القانون رقم 08-23 اشترطت أن يكون الوسيط من الشخصيات المعترف لها باستقامتها، والمادة 13 من المرسوم رقم 23-363 تطرقت إلى شرط النزاهة، وتدعيما لشرط الاستقامة والنزاهة فإن المادة هذه المادة الأخيرة تشترط أن لا يكون المترشح للتسجيل في قائمة الوسطاء قد صدر ضده حكم جزائي بالإدانة، وأن لا يكون قد تعرض لعقوبة تأديبية نهائية تخص التسريح أو الشطب أو العزل أو الترخيص.
- ✓ التمتع بسلطة معنوية، أي الوسيط يكون ذو شخصية مؤثرة بين أفراد المجتمع وقادر على حل النزاع بطريق ودي.
- ✓ الكفاءة والخبرة، أي أن يكون له خبرة في موضوع النزاع حتى يتمكن الوسيط من مساعدة أطراف النزاع الجماعي على حله، وفي هذا السياق يشترط المشرع ضمن المادة 39 من القانون رقم 08-23 أن يتم اختيار الوسيط من بين الشخصيات المعترف بكفاءتها، كما تؤكد على نفس الفكرة المادة 22 من المرسوم التنفيذي 23-363 التي تشير إلى أن إثبات الخبرة يتحقق مكن خلال حيازة الراغب في ممارسة مهمة الوساطة شهادة جامعية وممارسة ميدانية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية لا تقل عن 5 سنوات، أما الكفاءة تكون بتكوين خاص بتسوية نزاعات العمل الجماعية أو بممارسة ميدانية.¹
- ✓ الحياد والاستقلالية، يقصد بحياد الوسيط عدم انحيازه لفائدة أحد الأطراف عند توليه مسؤوليات النزاع، أما الاستقلالية يقصد بها أن لا تكون عليه ضغوطات خارجية مهما كانت طبيعتها من شأنها تؤثر على مهمته.²

ثانيا/ إجراء التسجيل في قائمة الوسطاء:

باستقراء المواد من 38 إلى 40 من القانون رقم 08-23، يتضح أن هذه الاجراءات تتمثل في:

1-الترشح للتسجيل ضمن قائمة الوسطاء:

باستيفاء الشروط المذكورة في الوسيط أعلاه، عليه القيام بما يلي:

__تقديم طلب الترشح للتسجيل ضمن قائمة الوسطاء

__إرفاق طلب الترشح بملف يشمل على الوثائق التالية:

- ☒ شهادة تثبت مؤهلات المترشح
- ☒ شهادة تثبت خبرة المترشح
- ☒ تعهد كتابي قبل تأدية المهام بالتحلي بالاستقلالية والحياد تجاه طرفي النزاع.³

¹ باهية مخلوف، نفس المرجع السابق، ص321.

² المرجع نفسه، ص 321، 323.

³ المادة 14 و 15 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، ج ر عدد 67، مؤرخ في 18 أكتوبر 2023.

2- إرسال الملف إلى الجهة المعنية:

وهي المكلفة بتلقي ملفات الترشح في قائمة الوسطاء في الوزارة الكلفة بالعمل، ليتم دراسته والتأكد من مطابقته للشروط المطلوبة ثم يتم عرضه على الوزير المكلف بالعمل لاتخاذ قرار التعيين.

3- وضع قائمة الوسطاء المقبولين:

تضبط القائمة النهائية للمتترشحين المقبولين بقرار من الوزير المكلف بالعمل بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين، وتبلغ هذه القائمة إلى كل أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العامة والولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية، والمفتشيات الولائية للعمل، كما يمكن تحيين هذه القائمة وفقا لنفس أشكال وضعها.

4- الشروع في ممارسة الوساطة:

يجب على الوسيط تأدية اليمين أمام المجلس القضائي في دائرة اختصاصه الإقليمي، تجدر الإشارة أن اختصاصه يمتد إلى كامل التراب الوطني، وتحدد مدة عهده 3 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.¹

ثالثا/ صلاحيات الوسيط:

تمر عملية الوساطة بمجموعة من المراحل يتولى الوسيط إدارتها بما يتمتع به من صلاحيات وذلك على النحو التالي:

1- عقد جلسات الاستماع وإجراء التحقيقات اللازمة

بمجرد تعيين الوسيط يسلم له ملف النزاع الجماعي مرفق بمحضر عدم المصالحة أو الغياب من قبل مفتشية العمل المختصة إقليميا بهدف مباشرة إجراءات الوساطة، وفي هذه الحالة لا يكون أمامه سوى قبول المهام المنوطة به وفي حالة تقاعسه في أدائها خلال الأجل المحددة في القانون وهي 10 أيام من تلقيه ملف النزاع يتم استخلافه بوسيط آخر مدرج في قائمة الوسطاء.

يقوم الوسيط بعقد جلسات للاستماع إلى الطرفين من أجل فتح قنوات الحوار والبحث عن أرضية للتوفيق بينهما، وهذه الجلسات قد تكون مشتركة يحضرها كلا من الطرفين أو من يمثلهم أو انفرادية، وفي حالة تعذر ذلك يتم الاستماع إليهما بأية وسيلة متاحة قانونا. ويتم تحديد مكان وزمان عقد هذه الجلسات بالتشاور بين الوسيط وطرفي النزاع.²

¹ المادة 18 و 19 من المرسوم التنفيذي نفسه.

² المرسوم التنفيذي رقم 363/23 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023 يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفايات تعيينهم و أتعابهم ج ر، عدد 67، المؤرخ في 18 أكتوبر 2023.

يتمتع الوسيط بصلاحيات إجراء التحقيقات والتحريرات اللازمة للاطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العلاقات المهنية و ظروف عمل العمال المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل، ويباشر الوسيط اجراءات التحقيق بإحدى الصور التالية:

- ❖ **التحقيق على الوثائق:** يمكن للوسيط أن يطلب من طرفي النزاع إفادته بجميع الوثائق و المذكرات مهما كانت طبيعتها مهما كانت طبيعتها سواء المحاسبية أو الاقتصادية أو الاحصائية أو المالية أو الإدارية التي من شأنها أن تساعد في انجاز مهامه.
- ❖ **التحقيق على الأماكن** يمكن أن يقوم الوسيط بالتنقل الى أماكن العمل من أجل الاطلاع عن الأوضاع المتعلقة بالهيئة المستخدمة وظروف العمل فيها أو من أجل الاستماع إلى أطراف أخرى ويلتزم الوسيط قبل اجراء هذه التحقيقات الميدانية الإعلام المسبق لطرفي النزاع.
- ❖ **الاستعانة بأي شخص أو جهة:** يمكن أن يلجأ الوسيط بصدد أداء مهامه للاستعانة بالخبراء وكذا بأي شخص مؤهل، كما يمكن له طلب مساعدة مفتشية العمل المختصة اقليميا.

2-تقديم الاقتراحات وتدوين نتائج الوساطة

يعمل الوسيط على مساعدة طرفي النزاع الجماعي على حسم النزاع بالحوار والتوافق، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يفرض عليهم حلا أو قرارا معيناً فهو ليس له مركز القاضي ولا المحكم. فالوسيط إذا تتمثل مهمته الأساسية في عرض الاقتراحات التي توصل إليها من خلال جلسات الاستماع و التحريات التي أجراها.¹

يقوم الوسيط بعرض اقتراحات مكتوبة لتسوية النزاع الجماعي تأخذ شكل توصيات معللة يتم إرسالها لطرفي النزاع، وذلك في أجل أقصاه 10 أيام عمل تسري من تاريخ استلامه ملف النزاع المرسل إليه من مفتشية العمل المختصة اقليميا، مع إمكانية تمديد هذا الأجل 8 أيام عمل على الأكثر بموافقة الطرفين. كما يقوم الوسيط أيضا بإرسال اقتراحاته كتابيا إلى مفتشية العمل المختصة اقليميا.²

تنتهي اجراءات الوساطة بأحد الأمرين إما نجاح الوسيط في التوفيق بين وجهات نظر طرفي النزاع، أو الفشل في التقريب بينهما، ومهما يكن من الأمر يلتزم طرفي النزاع الجماعي خلال 8 أيام عمل يسري من تاريخ استلام اقتراحات الوسيط بتبليغه بأية وسيلة مع إشعار باستلام قبول هذه الاقتراحات أو رفضها، وفي حالة انقضاء هذه الآجال دون رد منهما فهذا دليل على الرفض.

في الحالة التي يتفق فيها طرفي النزاع على اقتراحات الوسيط يحلر هذا الاخير إما:

- اتفاق جماعي للعمل تدون فيه النتائج وفقا لإجراءات التسجيل المعمول بها في القطاع الاقتصادي، ويوقع عليه طرفي النزاع اللذان يلتزمان بتنفيذه في الآجال والشروط

¹باهية مخلوف ، نفس المرجع السابق.، ص 324.

²راجع المادة 7 من المرسوم التنفيذي 363/23 يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفايات تعيينهم و اتباعهم، مرجع سابق، ص 20.

المتفق عليها بعد إيداعه من الطرف الأكثر استعجالا لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

- تحرير محضر تدون فيه الاقتراحات المقبولة ويوقع عليه الطرفان في المؤسسات والإدارات العمومية، وتسلم نسخة منه ل كليهما.¹
يتم الاحتفاظ بنسخة من ملف الوساطة على مستوى الهيئة المستخدمة وترسل نسخة منه إلى كل من السلطة الكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا. كما يرسل الوسيط خلال 48 ساعة تقريراً مفصلاً إلى كل من الوزير المكلف بالعمل والوزير المعني بالقطاع ومفتشية العمل المختصة والسلطة المكلفة بالوظيفة العامة والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي.²

الفرع الثالث: التحكيم

بعد استنفاد الطرق الودية السابقة يتم اللجوء إلى التحكيم باعتباره آخر الآليات العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية، فالحكم الذي يتم تعيينه يقوم وحده بالفصل في النزاع المعروض عليه وهو ما يكسب التحكيم الصفة القضائية.³

أولاً/ مفهوم التحكيم:

بالرجوع إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجدها تعرف التحكيم على أنه اتفاق الذي يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق نشوؤه على التحكيم.

أما المادة 3/4 من القانون رقم 08-23 تعرف التحكيم على أنه: "كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتنطوي على تدخل الغير يدعى "المحكم" وذلك تطبيقاً للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية."

ثانياً/ شرط التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية

المشرع الجزائري لم يتناول فيما سبق اجراء التحكيم، و لم يحدد الهيئة المكلفة به، ولا تحديد اجل معين لهذه المهمة، ولا الاجراءات الضرورية لإنجازها إلا ما اشار اليه في المادتين 90 و 91 من القانون الاساسي العام للعامل رقم 12/78، و المادة 40 من قانون انقضاء خلافات العمل الجماعية و تسويتها رقم 05/82، بنصه على انه في حالة ما إذا لم يحل الخلاف، يحال على سلطة التحكيم دون تفصيل في ذلك.

أما القانون رقم 08-23، فهو يترك الحرية لطرفي الخلاف في اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، أما في حالة اتفاقهما على عرض خلافهما على التحكيم، فيجب أن تطبق في هذه

¹ باهية مخلوف ، نفس المرجع السابق، ص 325.

² راجع المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 363/23 المحدد لمهام الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، مرجع سابق، ص 21.

³ محمد مبروكي محمد قدوري، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018-2019، ص 30.

الحالة الأحكام الخاصة بالتحكيم الواردة في قانون الاجراءات المدنية في المواد من 442 الى 454.

وبناء على ذلك فالتحكيم في نزاعات العمل الجماعية يخضع مبدئيا للقواعد العامة المذكورة في قانون الاجراءات المدنية، ومن جهة اخرى فهو اختياري يخضع لإرادة واتفاق الأطراف وذلك بعد فشل مساعي التسوية السابقة في كل من المصالحة و الوساطة، وذلك بقيامهما بعقد اتفاق تحكيمي على عرض موضوع النزاع على هيئة التحكيم، بإدراجه مسبقا في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل أو إلحاقه بهما، وفي هذه الحالة الأخيرة يجب أن يحصل الاتفاق التحكيمي اللاحق أمام محكمين يختارهم أطراف النزاع في محضر أو عقد رسمي أو عرفي، وأن يتضمن اتفاق التحكيم موضوعات النزاع و أسماء المحكمين تحت طائلة البطلان، فإن لم يعين أطراف العقد محكمين، فإن رئيس الجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها محل العقد يصدر أمرا بتعيين المحكمين على عريضة تقدم إليه دون جواز عزلهم إلا باتفاق جميع الأطراف أو تنحيتهم عن مهمتهم التي بدأوا فيها إلا اذا طرأ سبب من أسباب الرد منذ اتفاق التحكيم. وعلى المحكمين في هذه الحالة أن ينتهوا من مهمتهم في ظرف ثلاثة أشهر من تاريخ تعيينهم أو من تاريخ صدور الأمر بذلك وإلا جاز للأطراف الاتفاق على تمديد هذا الميعاد.¹

ثالثا/ كيفية عمل هيئة التحكيم

تبدأ هيئة التحكيم مهمتها بتحديد جلسة نظر النزاع، ويحدد الرئيس الهيئة بحيث هذا الميعاد يجب الا يتجاوز 10 أيام من تاريخ ورود الملف إلى الهيئة، ويجب اخطار أعضاء الهيئة والمحكمين عن صاحب العمل والنقابة العمالية ووزارة القوى العاملة بتاريخ الجلسة قبل موعدها ب 3 أيام على الأقل، ووسيلة هذا الاخطار هي خطاب موصى عليه بعلم الوصول، ويجب أن تنتهي هيئة التحكيم من نظر النزاع وتفصل فيه في مدة أقصاها شهرا في يوم بدأ نظر النزاع، ويحق لهيئة التحكيم في سبيل إنهاء النزاع الاطلاع على كافة المستندات الخاصة بالنزاع و كذا سماع الشهود والاستعانة بأهل الخبرة أو معاينة المنشأة.

ويصدر حكم هيئة التحكيم بأغلبية الآراء حيث أن عدد أعضائها ليس وترا فإنه من المتصور أن يتساوى عدد أعضاء كل اتجاه وفي هذه الحالة يرجح الجانب الذي ينضم إليه رئيس الهيئة، ويجب أن يصدر حكم الهيئة مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر من محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية.

ويجب على هيئة التحكيم إعلان كل طرف من أطراف النزاع بصورة من الحكم خلال 3 أيام من صدوره وذلك عن طريق خطاب موصى عليه بعلم الوصول، وتنتهي الهيئة مهمتها بإرسال ملف النزاع إلى مديرية القوى العاملة المختصة من أجل قيد منطوق الحكم في سجل خاص بحيث يكون لكل من ذوي الشأن استخراج صورة منه، وإذا استشكل أحد الأطراف في تنفيذ الحكم فان هيئة التحكيم هي التي تخص بالنظر في هذا الاستشكل وفقا للقواعد المعمول

¹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، نفس المرجع السابق، ص 104 و 105.

بها في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية، وتخص هيئة التحكيم في المواد المدنية والتجارية.¹

فمن خلال ما جاءت به المادة 444 من قانون الاجراءات المدنية التي حلت محلها المادة 1008 من قانون الاجراءات المدنية و الإدارية الجديد التي تنص على: "يثبت شرط التحكيم تحت طائلة البطلان بالكتابة في الاتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تسند إليها.

يجب أن يتضمن شرط التحكيم تحت طائلة البطلان تعيين المحكم أو المحكمين أ تحديد كيفية تعيينهم".

وما يفهم من نص المادة أن تعيين واختيار الحكام أو المحكمين يكون من قبل الأطراف قبل وقوع النزاع، وهو ما لا نجده في اجراءات تعيين المحكمين في المنازعات الجماعية في العمل حيث يتم مباشرة اللجوء إلى التحكيم أو الوساطة بعد فشل المصالحة، ومن هنا يتضح أن أعمال أحكام قانون الإجراءات المدنية السابق و قانون الإجراءات المدنية والإدارية الحالي فيما يتعلق بتعيين المحكمين لا تتناسب مع طبيعة ومتطلبات النزاعات الجماعية في العمل، وعليه يجب اعتماد نفس الصيغة البسيطة المعتمدة في الوساطة مع الأخذ بعين الاعتبار الفارق بين مهمة الوسيط والمحكم أو المحكمين.²

رابعاً/ صلاحيات ومهام المحكمين

بعد أن يتم تعيين المحكمين، يتم تكليف مجموعة من المهام و الصلاحيات التي يتعين القيام بها، و لهذا يلتزم المحكمون بكافة الاجراءات المتبعة اثناء قيامهم بمهمة التحكيم بعد انتهاء المواعيد القانونية للتحكيم، يتوصلون الى الحلول التي يصدرونها داخلها شكل القرار الملزم للأطراف وله سلطة الأمر المقضي، والذي يجب على أطراف النزاع الجماعي في العمل تنفيذه والالتزام بمتطلباته.

القوانين الجزائرية لم تتضمن أي إشارة إلى صلاحيات والسلطات المخولة للجان وهيئات التحكيم، وهذا ما يؤدي إلى منح صلاحيات واسعة لهذه الهيئات في اعتماد كل الوسائل الضرورية التي تمكنها من الوصول إلى إصدار حكمها وفق قواعد القانون ومبادئ العدالة والإنصاف.

بالنسبة للمنازعات المتعلقة بتفسير وتنفيذ القوانين والنظم والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، أو المنازعات القانونية تفصل فيها هيئات التحكيم وفق أحكام القوانين والنظم المعمول بها، أما بالنسبة للمنازعات ذات الطابع الاقتصادي وهي تلك الأجور والتعويضات والحوافز، والتي يمكن الاعتماد عليها في هيئات التحكيم بالدرجة الأولى على القوانين والنظم والاتفاقيات أو

¹ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2008، ص 325.

² محمد، مبروكي محمد قدوري، نفس المرجع السابق، ص 31 و 32.

الاتفاقات المعمول بها، وبالنسبة للمنازعات المتعلقة بالمفاوضات الخاصة بإبرام و مراجعة الاتفاقيات الجماعية، فهيئات التحكيم نوع من الصلاحيات الواسعة وغير المحددة.¹

لقد نصت المادتين 17 و 18 من المرسوم التنفيذي المنظم للجنة الوطنية للتحكيم²، ومنه تنص الأولى على وجوب سماع اللجنة لممثلي العمال و أصحاب العمل الأطراف في النزاع، بينما تنص الثانية على إمكانية استعانة اللجنة بخبرة أي شخص أجنبي ترى أنه يفيد في أعمالها بالإضافة إلى إمكانية إجراء التحقيقات اللازمة لمعرفة الظروف من النزاع.

قياسا على صلاحيات الوسيط المشار إليها سابقا، يحق لهيئة التحكيم كافة الصلاحيات والإمكانية اللازمة التي تساعد في الحصول على المعلومات المفيدة وتقارير المراجعة والمحاضر والآراء التي يعبر عنها كل طرف، يمكنه أيضا الاستماع إلى الشهود وتعيين الخبراء لتقييم المواقف المالية والمهنية والقانونية من أجل الحصول على فهم شامل لمسار النزاع.³

خامسا/ إجراءات التحكيم وجزاءه:

بالرغم من تأكيد قانون العمل على ضرورة استخدام التحكيم كألية لحل النزاع الجماعي، إلا أنه لم يفرض اجراءات تتعلق بطبيعة النزاع العمالي، بل أحاله إلى قانون الاجراءات المدنية. جميع القضايا المتعلقة بسير عملية التحكيم، وكيفية اختيار المحكمين، وطبيعة قرارات التحكيم، وكيفية تنفيذها.⁴

بعد تشكيل هيئة التحكيم وتعيينها تقوم بواجباتها من خلال تزويدها بكافة المستندات والمعلومات والمحاضر المتعلقة بمختلف مراحل النزاع، ومختلف جوانبه، وخلفياته، ومشكلاته وفقا للإجراءات المعمول بها، في القضايا القضائية.⁵ وعليه نصت المادة 1019 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، "تطبق على الخصومة التحكيمية الآجال والأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الاطراف على خلاف ذلك".⁶

ويحضر أطراف النزاع أمام الهيئة التحكيمية بعد استدعائهم لتقديم الوثائق والمعلومات اللازمة، ويجب في كل الحالات على كل طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل انقضاء آجال التحكيم بخمسة عشر (15) يوما على الأقل، وإلا فصل المحكم بناء على ما قدم إليه خلال هذه الآجال.

¹ يوسف سيسيليا، زينات سعاد، نفس المرجع السابق، ص 38.

² المرسوم التنفيذي رقم 418/90، المرخ في 22 ديسمبر 1990، المتضمن تشكيل اللجنة للتحكيم وتنظيمها وعملها، ج. ر، عدد 01، جانفي 1991.

³ يوسف سيسيليا، زينات سعاد، نفس المرجع ، ص 39 و 40.

⁴ عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 63 و 64.

⁵ احمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع المقارن " القانون الاتفاقي"، مرجع سابق، ص 133.

⁶ مخلوف كمال، دروس في مقياس قانون العمل الجزائري، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة اكلي محند اولحاج، بويرة ، 2020-2021، ص 102.

وبالنسبة لإجراءات التحقيق والبحث والتحريض، المحاضر، والتقارير، فيجوز لجميع أعضاء هيئة التحكيم المشاركة في إعدادها، ما لم يكن هناك اتفاق بينهم على أن يقوم أحدهم بالمهمة أو تحدد اتفاقية التحكيم ذلك، يقوم أحد الأعضاء بذلك، وهذا ما نصت عليه الفقرة الثالثة من المادة 446 قانون الاجراءات المدنية الملغاة.

قانون الاجراءات المدنية والإدارية تكون قرارات التحكيم النهائية أو الجزئية قابلة للتنفيذ بأمر صادر عن رئيس المحكمة التي صدر قرار التحكيم في نطاق اختصاصها، بعد إيداع الحكم الأصلي في عهدة المحكمة، ويمكن لأي طرف الحصول على مسؤول تنفيذي وحكم رسمي واجب النفاذ بحكم قضائي صادر عن المحكمة المختصة، ولا يتم الاحتجاج بقرارات التحكيم تجاه الغير.¹

✘ باستقراء المادة 80 والمادة 81 من قانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات

الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، يتمثل الجزاء في:

- يعاقب بغرامة من 20000 دينار جزائري إلى 50000 دينار جزائري كل طرف في نزاع جماعي للعمل تغيب دون سبب شرعي عن جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم المنظمة طبقا لهذا القانون، وتضاعف الغرامة في حالة العود.
- دون الاخلال بأحكام قانون العقوبات، يعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 50000 دينار جزائري إلى 100000 دينار جزائري، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يرفض تقديم وثائق إلى القائمين بالمصالحة والوسطاء والمحكمين المنصوص عليهم في هذا القانون، أو يزودهم بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو يمارس مناورة أو احتيالا بهدف الضغط عليهم بغية توجيه توصياتهم أو قراراتهم.²

¹ سليمان حبيبة، منازعات العمل الجماعية و سبل تسويتها في التشريع الجزائري، د ط، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 37.

² محمد جبالي، نفس المرجع السابق، ص 20، 21.

المبحث الثاني/ الطرق البديلة لحل منازعات العمل الجماعية

كثيرا ما تؤدي الطرق و الاجراءات السلمية لتسوية النزاعات الجماعية إلى طريق مسدود، أو إلى نتائج دون المستوى الذي يطمح إليه أطراف النزاع، فبعد فشل الاجراءات الوقائية والعلاجية لتسوية النزاع الجماعي، وذلك لعدم الاقتناع بالحلول المقترحة، أو لعدم تنفيذها أو عدم الوفاء بالوعود و الاتفاقات التي يمكن التوصل إليها سواء عن طريق الوساطة أو التحكيم وغيرها من الاجراءات العلاجية السلمية، مما يؤدي إلى اللجوء إلى وسائل أخرى بديلة تكون بالضغط والتوقف عن العمل والاضراب¹، حيث اهتمت التشريعات بموضوع النزاع الجماعي لخطورته وما قد يترتب عنه من أضرار اقتصادية واجتماعية لكل من العمال والهيئة المستخدمة نتيجة المواجهات بين صاحب العمل و العمال أو التنظيمات النقابية التي قد تصل إلى حد التوقف الجماعي عن العمل أي الاضراب أو إلى المساس بالاقتصاد الوطني إذا تعلق الأمر بقطاع استراتيجي²، و هذا ما سنتطرق له في هذا المبحث حيث سنتناوله في مطلبين المطلب الاول سنتعرض للإضراب و نبين انواعه المختلفة وكذا شروطه و الطرق القانونية المقررة لتسويته، بالإضافة الى القيود الواردة على ممارسة هذا الحق بالوصول إلى موانع اللجوء إليه وأخيرا الحماية القانونية للإضراب أما في المطلب الثاني سنتناول التسوية القضائية التي تكون في بعض الحالات الاستثنائية فقط.

المطلب الأول: الإضراب كأداة ضغط لحل النزاع الجماعي:

الإضراب هو امتناع عن العمل، بصفة جماعية ومنظمة، بقصد حمل أصحاب الأعمال على تحقيق مطالبهم فيما يتعلق بشروط العمل، فالإضراب يعد من أهم الوسائل التي يلجأ إليها العمال للضغط على أصحاب الأعمال ومساومتهم للوصول إلى مطالبهم.

يعد الإضراب إحدى الحريات العامة الأساسية في الدول الغربية، وتقره وتتولى تنظيمه التشريعات الحديثة في تلك الدول³ حيث يعد من الحقوق الدستورية والنقابية الأساسية وهو بذلك وسيلة للعمال للدفاع عن مصالحهم المهنية فمعظم الدساتير العربية والغربية تضمنت حق الاضراب كأحد الحقوق الاساسية والدستورية للفرد⁴.

الفرع الاول : تعريف الاضراب و أنواعه

تاريخيا عرف الاضراب تطورات حسب الأحقاب الزمنية التي مرت بها البشرية، غير أنه لم يصبح شرعيا إلا ابتداء من أواسط القرن العشرين، كما عرف الاضراب من حيث شكله أنماط مختلفة، تأثر كلها تأثيرا أكبر على صاحب العمل لحمله على الرضوخ إلى مطالب العمال⁵.

¹ صلاح الدين حافي، مرجع سابق، ص 26.

² "الإضراب" من الموقع : <https://elearn.univ-oran2.dz/mod/resource/view.php?id:80499> ، يوم: 2024/05/03، على الساعة: 21:20.

³ محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 148.

⁴ محم دقدوري، مبروكي محمد، نفس المرجع السابق، ص 40.

⁵ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، ط 2003، ص 365.

أولاً/ تعريف الاضراب

إن تعريف الاضراب يقتضي منا الإشارة إلى أن هذا المصطلح لم يستعمل إلا بصدور القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المعدل و المتمم بالقانون 27/91 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الاضراب¹، لأنه قبل صدور هذا القانون كان يمنع اللجوء لهذا الأسلوب للمطالبة بالحقوق في القطاع العام عملاً بأحكام دستور 1976، لاسيما المادة 61 منه ولم تكن هناك إمكانية قانونية لممارسة هذا الحق إلا في القطاع الخاص.² إلا أنه بصدور قانون 08/23 المؤرخ في 2023/06/21 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب ألغي القانون 02/90 و جاء بنص لتعريف الإضراب في المادة 42 انه "توقف جماعي و متفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو الأعدان العموميون وفقاً للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة والمنصوص عليها بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية".³

يمكن تعريف الاضراب على أنه توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقاً في القوانين أو الاتفاقيات الجماعية لم يتم الوفاء بها من طرف صاحب أو أصحاب العمل، بالإضافة إلى أنه يعتبر "توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي جماعي وذلك بهدف الحصول على مطالبهم المتعلقة بشروط العمل أو ظروفه". ويعرف كذلك بأنه "امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل، وذلك بسبب نزاع عمالي جماعي".

ومن هذه التعاريف نستخلص أن الاضراب هو اتفاق مجموعة من العمال فيما بينهم على الامتناع عن القيام بالعمل المتفق عليه لوجود نزاع عمالي، الغرض منه الحصول على حقوقهم التي تتعلق بظروف العمل أو شروطه، ومن ثم فإن الاضراب نزاع عمالي مثار بين مجموعة من العمال وصاحب العمل أو أصحاب العمل.⁴

ويمثل الاضراب السلاح الأقوى الذي يستخدمه العمال ضد صاحب العمل الأمر الذي يؤثر سلباً على وقف انتاجية المؤسسة و حصول خسائر مادية لصاحب العمل مع عماله مما قد يجعله عاجزاً عن تلبية طلباتهم أو الوفاء بالعقود المبرمة معهم، كما يعد الاضراب قرار متفق عليه بين العمال كوسيلة ضغط على صاحب العمل للموافقة على شروطهم و الاضراب هنا المقصود به الاضراب العمالي و المسبب له نزاع عمالي جماعي للمطالبة بتحسين ظروف العمل، وليس الاضراب السياسي الذي يلجأ له العمال نتيجة قرار سياسي أو الاحتجاج على موقف اتخذته الحكومة،⁵ فحسب المادة 45 من القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات

1 المادة 02 من القانون 02/90 المعدل و المتمم المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب.

2 عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 65.

3 المادة 42 من القانون 08/23، نفس المرجع السابق.

4 سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى، عمان، 2005، ص 504.

5 رميساء غلوم، سيساوي ليليا، مرجع سابق، ص 56.

الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب تعتبر الاضرابات التي تنظم لأسباب سياسية غير قانونية.¹

ثانيا/ أنواع الاضراب

تأخذ ممارسة حق الاضراب صورا وأشكالا مختلفة، خاصة في البلدان التي تعترف بمشروعية الإضراب ففي القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب في المادة 4 منه تناولت تعريف لمجموعة من صور الاضراب التي تعتبر اضرابات غير قانونية وغير مشروعة بموجب المادة 45 من ذات القانون وهي :

- 1- **الاضراب من اجل مطالب سياسية:** اضراب يهدف الى تلبية مطالب سياسية غير مهنية.
- 2- **الاضراب المفاجئ:** اضراب دون ايداع إشعار مسبق ودون مراعاة الاجراءات المسبقة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.
- 3- **الاضراب المتقطع:** وهو اضراب في أوقات مختلفة.
- 4- **الاضراب التضامني:** اضراب ينفذه عمال مؤسسة غير عمال المؤسسة المضربة بهدف دعم مطالب عمالها بصفة تضامنية.
- 5- **الاضراب المفتوح:** اضراب متواصل غير محدد المدة.² والأكثر استعمالا هي الصور التالية:

1 الاضراب التقليدي:

يقصد بالإضراب التقليدي امتناع العمال عن أداء العمل بشكل جماعي كامل بطريقة منظمة و مدبرة، مع ايداع الاشعار المسبق بالإضراب لدى صاحب العمل بميعاد و مدة الاضراب ليتخذ ما يلزم من الاحتياطات، كما أن الاضراب التقليدي يمكن العمال من مراعاة الوضعية الاقتصادية للمؤسسة، و القدرات المالية المتاحة لهم وذلك لمواجهة آثار الاضراب التي تتمثل على الأقل في حرمانهم من الأجر خلال مدة الاضراب، و يعد هذا النوع من الاضراب الأكثر ممارسة في الأواسط العمالية في الجزائر، ويرجع ذلك إلى معطيات متعددة أهمها: حداثة ثقافة ممارسة حق الاضراب عندنا، باعتبار أن تكريسه كحق دستوري لم يتم ترسيمه إلا في سنة 1989، هذا من جهة و من جهة اخرى ان طبيعة النصوص القانونية المحددة لشروط ممارسة الاضراب تجعل من ممارسة الصور الأخرى من الاضرابات التي

سوف نتطرق إليها لاحقا تصطدم بهذه النصوص التي تجعل منها توقف جماعي غير مشروع عن العمل.³

¹ راجع المادة 45 من القانون 08/23، نفس المرجع السابق.

² المادة 4 من القانون 08/23، نفس المرجع السابق.

³ كمال مخلوف ، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الاضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، جامعة تيزي وزو، 2014، ص 208.

كما يجب أن يعمل منظمو الاضراب على ضمان الحد الأدنى من الخدمة و المحافظة على ممتلكات وأمن المؤسسة، مع وجوب تشكيل لجنة من العمال تتكفل بهذا العمل.¹

2 الاضراب الدائري

يتميز هذا النوع من الاضراب في توقف جماعي للعمال أو مجموعة من العمال توقفا مدبرا في إحدى أقسام المؤسسة مع استمرار باقي العمال في الأقسام الأخرى ثم تعود هذه المجموعة إلى العمل، وتقوم مجموعة ثانية بالتوقف عن العمل في قسم ثان و هكذا يشتمل التوقف عن العمل في كافة اقسام المؤسسة.²

3 اضراب الانتاجية او الاضراب البطيء

ويتم هذا النوع من الاضراب في شكل تخفيض في وتيرة الانتاج بشكل إرادي و ملموس، وبالتالي يتتبع وجود تخطيط مسبق لعدد القطع الواجب انتاجها خلال فترة حركة المطالبة ويعد هذا النوع من الاضراب أقل حدوثا لأنه لا يناسب إلا عددا قليلا من الأنشطة و لأعمال ويؤدي على أي حال إلى حدوث أضرار لمؤسسة صاحب العمل.³

كما يعرف كذلك بالإضراب المستتر أو الجزئي ويتميز هذا النوع من الاضرابات في التقليل من فعالية الوتيرة الإنتاجية بغرض المطالبة بمكافئات الإنتاجية أو تعديل شروطها مع استمرارية العمال في ممارسة نشاطهم دون أن يتوقفوا كليا عنه وفق مخطط لتخفيض الإنتاج مدروس مسبقا يأخذ لكل عامل صفة المضرب من اللحظة التي يبدأ فيها بطئ الإنتاج و التقليل من فعاليته والتي يصعب على صاحب العمل تحديدها واثباتها مما يجعل للمستخدم خسائر مادية خاصة إذا كانت طبيعة العقود توجب دفع أجور و مرتبات العمال مقابل ساعات و عدد أيام عملهم الفعلي وهذا النوع من الاضراب يعد حليا اكثر ندرة لأنه يبدو أقل فاعلية لتحقيق المطالب العمالية.⁴

4 الاضراب القصير و المتكرر

يتمثل هذا النوع من الاضراب القصير المدة و المتكرر في توقف العمال عن أداء العمل في فترات قصيرة و متكررة دون مغادرة أماكن عملهم، وما يميز هذا النوع من الاضراب هو تواجد العمال في مكان العمل و زمانه، ويقومون بنشاطهم لكن على فترات متقطعة دون التأثير على زملائهم غير المضربين، فإن هذا الاضراب ذو وجه مزدوج فهو اضراب مفاجئ لرب العمل وإضراب مخطط للمنظمين له.

كما يمكن الإشارة إلى أن الضرر الذي يصيب تنظيم الانتاج من جراء هذا الاضراب يكون في غالب الأحيان أكثر جسامة من الضرر الناتج عن التوقف الصريح عن العمل.⁵

¹ يوسف سيسيليا، زينات سعاد، مرجع سابق، ص 49.

² CAMERLYNCK (G .H), LYON-CAEN, Droit de travail, op .cit ,p732

³ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، ط 2، دار الجسور، الجزائر، 2009، ص 220.

⁴ قدوري محمد، مبروكي محمد، مرجع سابق، ص 40.

⁵ يوسف سيسيليا، زينات سعاد، مرجع سابق، ص 50 و 51.

الفرع الثاني : الشروط القانونية لممارسة الحق في الاضراب في القانون الجزائري

تبعاً لما يتميز به حق الاضراب عن أهمية في مسيرة العلاقات المهنية و ما قد يترتب عنه من اخطار و أضرار في مختلف المجالات أهمها الاقتصادية و الاجتماعية، فقد تم إحاطته من طرف التشريعات والاتفاقيات بعناية كبيرة حيث خصصت هذه الأخيرة لحق الاضراب مجموعة من الشروط والاجراءات للممارسة و التكريس، بالرجوع الى القانون رقم 08/23 نجد أن المشرع الجزائري وضع مجموعة من الشروط و الضوابط الاجرائية المنظمة لكيفيات ممارسة حق الاضراب و حتى يمارس في إطار قانوني منظم¹ وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

(1) ان يكون تحت اشراف هيئة نقابية

ويتجلى ذلك في التزام جميع العمال و الموظفين المستخدمين بالمشاركة في تنظيم و تسيير المرافق العمومية لأنه جوهر مبدأ الديمقراطية الإدارية و يتمثل ذلك في حق المراقبة والمشاركة في إدارة المرفق و تسيير شؤونه الوظيفية²، وكذا السماح للموظفين بتشكيل أو إنشاء نقابات وظيفية للإحساس بهذه المسؤولية التي أصبحت وسيلة ضغط على السلطة العامة في الدولة للتعبير عن مطالبهم المهنية من خلال أجهزة تتولى الدفاع عن حقوقهم المكفولة قانوناً و يتعلق الأمر هنا بحق العمال أو الموظفين بإنشاء نقابات والانضمام إليها وهو حق جماعي يهدف إلى الدفاع عن المصالح المهنية للعامل أو الموظف العمومي وتنظيمه وإيصال صوته و تبليغه للجهات المعنية³.

يحددها القانون رقم 02/23 مؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، وتعرف النقابة التمثيلية حسب المادة 4 منه على انها منظمة نقابية للمستخدمين أو العمال، تستوفي عددا معينا من المعايير المحددة بموجب القانون، وتحدد تمثيلية هذه المنظمات النقابية بعد سنة على الأقل من تأسيسها القانوني بموجب المادة 68 من ذات القانون.⁴

تكتسب المنظمة النقابية تمثيليتها بتوافر أحد الشرطين:

- بلوغ نسبة انخراط نقابي محددة.
- الحصول على نسبة انتخابية محددة بمناسبة الانتخابات المهنية.

كما يؤخذ في الحسابان الشفافية المالية للحسابات و الحياد السياسي عند تقدير تمثيلية المنظمة.⁵

¹ ابداع محرز، عزوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الاضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات، تخصص ماستر مهني، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة احمد درارية ادرار، 2017-2018، ص 30.

² عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الامر 03/06، و القوانين الاساسية الخاصة، مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى الجزائر، 2015، ص 124.

³ المرجع نفسه، ص 124، 125.

⁴ القانون رقم 02/23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق ل 25 ابريل سنة 2023، ج ر العدد 29، ص 4.

⁵ المادة 69 من القانون 02/23 المرجع نفسه.

و تعرف على أنها تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطها مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها و ترقية أحوالهم و التعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة.¹ كما وردت المنظمة النقابية في القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي في المادة 4 ويقصد بها المنظمة النقابية القاعدية و الفدرالية أو الكونفدرالية، القاعدية تجمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها، أما الفدرالية فهي اتحاد منظمات نقابية قاعدية من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات، و الكونفدرالية عبارة عن اتحاد منظمات نقابية قاعدية أو فدراليات من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات أو تغطي عدة مهن أو فروع أو قطاعات أو نشاطات.²

الهدف من وراء تشكيل منظمات نقابية الذي حدده القانون 02/23، ما ورد في نص المادة 17 فقد أوجبت على المنظمات النقابية أن تسعى في علاقاتها، على كل المستويات إلى تفضيل الحوار الاجتماعي و ترقية الوسائل السلمية لتسوية النزاعات و الحفاظ على المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء و مصالح المستخدمين³، نستنتج ضرورة إشراف النقابة على تنظيم ممارسة حق الاضراب هذا الأخير الذي يمارس بهدف المطالبة بتحقيق المطالب المهنية المشروعة للعمال باعتبارها ضمانة هامة لحماية حق الاضراب لأن العامل أو الموظف ضعيف بمفرده و قوي مع الجماعة.⁴

و بالرجوع إلى القانون رقم 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الاضراب الذي يلغي القانون 02/90 السالف الذكر نجده قد نص على أن يستدعي العمال المعنيون إلى جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة بمبادرة وتحت مسؤولية منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود منظمة نقابية، قصد اعلامهم بنقاط النزاع المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل و المنفق عليه.⁵

إذن لقد نضم المشرع الجزائري الحق النقابي الذي يكفل ممارسة حق الاضراب و ذلك من خلال مشاركة المنظمة النقابية في تسوية النزاعات الجماعية في المؤسسات والادارات العمومية و تنظم ممارسة هذا الحق.⁶

❖ تقدير تمثيلية المنظمات النقابية للعمال

تعتبر تمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة كل منظمة تتحصل على:

- عدد من المنخرطين يساوي 25% على الأقل من التعداد الكلي للعمال الذين يغطيهم قانونها الاساسي.

1 لحسن عويصات ، الضمانات و الضوابط القانونية لممارسة حق الاضراب في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، جامعة سعيدة، الموسم الجامعي 2016-2017 ص 68.

2 المادة 4 من القانون 02/23، نفس المرجع السابق.

3 المادة 17 من القانون 02/23، المرجع نفسه.

4 راجع المادتين 34 و 35 من القانون 14/90، المرجع السابق.

5 المادة 47 من القانون 08/23، نفس المرجع السابق.

6 عويصات لحسن، المرجع السابق، ص 73.

- أو يتحصل مرشحها على 25% على الأقل من عدد الأصوات المعبر عنها بمناسبة انتخاب مندوبي المستخدمين في القطاع الاقتصادي، أو أثناء انتخابات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أو اللجان التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء في المؤسسات والادارات العمومية.¹

❖ المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية

تعتبر الأكثر تمثيلية، مهما كان المستوى اقليميا أو مهنيا، المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكونفدراليات التي تضم أكبر تعداد من المنخرطين والتي تتوزع بصفة أكثر توازنا على مستوى الاقاليم أو المهن المعنية التي تغطيها قوانينها الأساسية.²

(2) الشروع في الاضراب إلا بعد استنفاد كافة وسائل التسوية الودية

نصت المادة 41 من القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الاضراب على أنه "إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد إستنفاد الاجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاعات المنصوص عليها في الباب الثاني من هذا القانون وفي غياب طرق أخرى للتسوية الواردة في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل، يمكن العمال اللجوء إلى ممارسة حقهم في الاضراب ضمن الشروط وحسب الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون"³ وبذلك يكون المشرع الجزائري قد جعل من وسائل تسوية الودية لحل نزاعات العمل الجماعية شرط إلزامي لإحلال مبدأ السلم الاجتماعي، وعليه فإن المشرع يهدف بفرضه على أطراف علاقة العمل هذه الآليات كإجراء إلزامي من خلاله التوجه إلى التفاوض والحوار واستبعاد قدر الامكان منطق المواجهة بين أطراف النزاع.⁴

ولا يمكن أن تتم المشاركة في الاضراب إلا بمناسبة نزاع جماعي للعمل و بعد استنفاد وسائل تسوية النزاع القانونية و الاتفاقية المذكورة أعلاه حسب المادة 42 في فقرتها الثانية.⁵

(3) موافقة جماعة العمال على الاضراب

ويقصد به أن يتم استدعاء جماعة العمال المعنيين إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة بعد إعلام المستخدم، قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه.⁶

وهذا ما جاءت به المادة 47 من القانون 08/23 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب على أنه "بعد استنفاد الاجراءات المنصوص

¹ محمد جبالي، محاضرات في منازعات العمل، (ممارسة حق الاضراب المحاضرة رقم 10)، نفس المرجع السابق، ص 11.

² المرجع نفسه، ص 16.

³ المادة 41 من القانون 08/23، نفس المرجع السابق.

⁴ كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين الية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الاضراب كوسيلة ضغط، رسالة نيل شهادة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2014، ص 274.

⁵ المادة 42 فقرة 2 من القانون 08/23، نفس المرجع السابق.

⁶ سالم مبروكي، الجديد احمد، الآليات القانونية المنظمة لحق الإضراب، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ادرار، 2016/2015، ص 22.

عليها في المادة 41 أعلاه ومع مراعاة احترام احكام المادة 48 أدناه يستدعي العمال المعنيون إلى جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة، بمبادرة و تحت مسؤولية منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود منظمة نقابية، قصد إعلامهم بنقاط النزاع المستمر و البت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل و المتفق عليه".¹

كما يتعين على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل تبليغ المستخدم قبل ثمان و أربعين (48) ساعة على الأقل من انعقاد الجمعية العامة، كتابيا، مقابل إشعار بالاستلام، و يحضر المستخدم أو ممثله الجمعية العامة، ويمكنه أخذ الكلمة بهذه المناسبة لإبداء أي شروحات أو توضيحات تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل،² على أن يصدر القرار عن طريق الاقتراع السري المباشر وبأغلبية بسيطة للعمال الحاضرين، وتتم معاينة نتائج الاقتراع عن طريق المحضر الذي يحرر محضرا من ذلك، وهذا ما نصت عليه المادة 48 من القانون 08/23 السالف الذكر.³

(4) أن يسبق الشروع في الاضراب منح صاحب العمل مهلة اخطار مسبقة

إن صدور قرار بالإضراب لا يعتبر كافيا، بل لابد من إخطار صاحب العمل و منحه أجلا بين تاريخ القرار و تاريخ دخوله حيز التنفيذ، فلا يشرع في الاضراب إلا بعد انقضاء أجل الإشعار الذي يحدد عن طريق التفاوض والذي لا يقل عن 10 أيام والذي يبدأ سريانه من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و مفتشية العمل المختصة إقليميا مرفقا بمحضر الاقتراع.⁴

وإذا تعلق بالمرافق العمومية الأساسية أو الأنشطة الحيوية الاقتصادية المتعلقة بتموين المواطنين بالمنتجات الغذائية الصحية، الطاقوية أو المحافظة على المنشآت والاملاك الموجودة المذكورة في المادة 62 من القانون 08/23 فإنه لا يقل أجل الاشعار عن 15 يوما.⁵

يتضمن الإشعار جملة من البيانات تحت طائلة البطلان، منها تاريخ الإضراب مدته، سببه، تسمية المنظمة النقابية أو أسماء ممثلي العمال المستخدمين، نطاق الإضراب ويقع الاشعار باطلا إذا قامت به منظمة نقابية غير تمثيلية أو ليس لها وجود قانوني أو دون احترام أي شرط من شروط و كفاءات تسوية النزاعات الجماعية للعمل المحددة في أحكام القانون 08/23،⁶ كما يعتبر باطلا و عديم الأثر كل اشعار مسبق يبادر به ممثلو العمال غير المنتخبين طبقا لأحكام هذا القانون، ويسري مفعوله في التاريخ المحدد له كما لا يمكن تمديده عند انقضاء أجله.⁷

¹ المادة 47 من القانون 08/23، نفس المرجع السابق.

² المادة 47 فقرة 2 و 3 من القانون 08/23، نفس المرجع السابق.

³ المادة 48 من القانون 08/23، نفس المرجع السابق.

⁴ "الاضراب" من الموقع: <https://elearn.univ-oran2.dz/mod/resource/view.php?id:80499>، يوم:

2024/05/05، على الساعة: 10:05.

⁵ المادة 50 من القانون 08/23، نفس المرجع السابق.

⁶ المادة 51 من القانون 08/23، المرجع نفسه.

⁷ المادة 52 من القانون 08/23، المرجع نفسه.

يتعين على كل من المستخدم وممثلي العمال الاجتماع خلال فترة الاشعار للتفاوض بمجرد إيداعه وتنظيم الحد الأدنى للخدمة وحماية المنشآت والمعدات.¹

و تعتبر هذه المهلة فرصة لأطراف النزاع و خاصة صاحب أو أصحاب العمل لتصحيح ومراجعة مواقفهم والعمل بجدية أكثر لإيجاد الحلول السليمة للنزاع من جهة و دليل قاطع للعمال أو من يمثلهم لصاحب العمل على جديتهم في السير في مطالبهم إلى آخر إجراء يسمح به القانون ممارسة كافة الضغوط القانونية من أجل تحقيقها.²

(5) عدم عرقلة حرية العمل

نظرا لما ورد في المادة 59 من القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب يعاقب على عرقلة حرية العمل طبقا لأحكام هذا القانون ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو استئناف أو مواصلة ممارسة نشاطهم عن طريق التهديد أو المناورة أو الاحتيال أو العنف أو الاعتداء.³

يمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية أو أماكن العمل للمستخدم أو محيطها المباشر عندما يشكل عرقلة لحرية العمل.⁴

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

تشكل عرقلة حرية العمل، وعدم الامتثال لتنفيذ الحكم القاضي بالإخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل خطأ مهني جسيم ينجز عنه تطبيق الاجراءات التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، دون الاخلال بالعقوبات الجزائية.⁵

الفرع الثالث : القيود الواردة على ممارسة حق الاضراب وموانع اللجوء اليه

اولا/ القيود الواردة على ممارسة حق الاضراب

قيد المشرع الجزائري ممارسة حق الاضراب بقيود لاعتبارات اقتصادية، أمنية واجتماعية مختلفة يفرضها سير المرافق و القطاعات الاستراتيجية تتمثل هذه القيود في:

1- ضمان الحد الأدنى من الخدمة

أفرد المشرع بعض القطاعات الحيوية بإجراء الحد الأدنى من الخدمة إجباريا عند قيام العمال بالإضراب، وذلك بسبب الضرر الذي يمكن أن يمس باستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لاسيما تموين المواطنين عبر كل التراب

1 المادة 54 من القانون 08/23، المرجع نفسه.

2 الياس يوسف، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الإدارة 1988- 1989، ص 230.

3 المادة 59 من القانون 08/23، نفس المرجع السابق.

4 المادة 60 من القانون 08/23، نفس المرجع السابق.

5 المادة 61 من القانون 08/23، نفس المرجع السابق.

الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة.¹

و نصت المادة 62 فقرة 2 على أنه تحدد قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا عن طريق التنظيم²، لتحديد المادة 2 من المرسوم التنفيذي 361/23 القطاعات المعنية و التي لا يمكن أن يقل الحد الأدنى فيها عن 30% من مجموع العمال المضربين.

- المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الادوية و مخابر التحاليل الطبية.
- مصالح إدارة العدالة.
- مصالح الضمان الاجتماعي.
- مصالح إدارة البلدية المكلفة بالحالة المدنية.
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية و اللاسلكية و الاذاعة و التلفزة.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية و المسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية و الحيوانية في الحدود و المطارات و الموانئ و المصالح البيطرية العامة و الخاصة، وكذا مصالح التطهير.
- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية 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 و التفريغ المينائية و المطارية و نقل المنتجات المعترف بخطورتها و السريعة التلف او المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الارصاد الجوية و الاشارة البحرية و السكة الحديدية و منها حراس حواجز المقاطع).
- مصالح النقل و المواصلات السلكية و اللاسلكية المرتبطة بحماية الارواح و عمليات الشحن و انقاذ السفن مباشرة.
- مصالح الدفن والمقابر.

1 سلطان زقيلة ، الاضراب في الجزائر "دراسة قانونية" (مجلة القانون و التنمية المحلية)، جامعة الجزائر 01 يوسف بن خدة تخصص دولة و مؤسسات عمومية، الجزائر، المجلد 3، العدد 02، سنة 2021، ص 152.

2 المادة 62 فقرة 2 من القانون 08/23.

- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية و الاستعداد للنزول و ابراج المراقبة).
- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني و ذلك طوال فترة اجرائها.
- مصالح الادارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.¹

دون الاخلال بأحكام المادة 62 أعلاه يحدد الحد الأدنى للخدمة في القطاع الاقتصادي الذي لا يمكن ان يقل عن 30% من مجموع العمال المعنيين وبالإضراب بموجب اتفاقية او اتفاق جماعي للعمل.

في حالة غياب الاتفاق الجماعي او اتفاقيه يحدد وزير القطاع او الوالي او رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، كل في مجال اختصاصه، قائمة قطاعات النشاطات و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد ادنى من الخدمة، بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا او ممثلي العمال المنتخبين، حسب الحالة ، بالإضافة الى انه يمكن رفع كل نزاع يتعلق بتحديد الحد الأدنى من الخدمة امام الجهة القضائية المختصة.²

يحدد الحد الأدنى من الخدمة في قطاع المؤسسات و الادارات العمومية و المرافق العمومية و التي لا تقل عن 30% من مجموع العمال المعنيين وبالإضراب من قبل وزير القطاع المعني بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا او ممثلي العمال المنتخبين حسب الحالة، مع اعلام الوزير المكلف بالعمل بذلك.³

2- التسخير

اضافة الى القيد السابق اي القدر الأدنى يوجد قيد اخر قرره المشرع الجزائري في القانون 08/23 وهو حالة التسخير في المادة 4 الفقرة 4 التي تنص على انه اجراء استثنائي تلجا اليه السلطات العمومية المختصة لإجبار العمال المضربين على مواصلة تأدية الخدمات في المرافق الاساسية التابعة للهيئات والادارات العمومية تتعلق بالأمن، الصحة، امن المنشآت والاملاك وكذا استمرارية المرافق العمومية لتلبية الحاجيات الحيوية للبلاد او العمال الذين يمارسون أنشطة اساسية لتموين السكان.⁴

حدد المشرع الجزائري في المادة 65 من القانون 08/23 ان رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني او وزير القطاع او الوالي يمكن لهم ان يأمرؤا بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والادارات العمومية او المؤسسات والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية:

¹ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد ادنى من الخدمة اجباريا، و قائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوع عليهم اللجوء الى الاضراب، ج ر عدد 67، مؤرخ في

2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 اكتوبر سنة 2023.

² المادة 70 من القانون 08/23، نفس المرجع السابق.

³ المادة 64 من القانون 08/23، المرجع نفسه.

⁴ "الاضراب" من الموقع: <https://elearn.univ-oran2.dz/mod/resource/view.php?id:80499>، يوم:

2024/05/05، الساعة: 12:30

- لأمن الاشخاص و المنشآت و الاملاك.
- لاستمرار المصالح العمومية الاساسية.
- لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد.
- لتموين السكان او لمواجهة كل حالة استثنائية صحية او مستعجلة.

يبلغ المستخدم او ممثله القانوني بكل الطرق القانونية، كل عامل معني بقرار التسخير.¹

ويشكل عدم الامتثال لأمر التسخير و عدم تنفيذه خطأ مهني جسيم يؤدي الى تطبيق العقوبات التأديبية دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي طبقاً لأحكام المادة 66 من قانون 08/23.²

❖ حالات التسخير

يمكن تسخير المضربين الذين يشغلون مناصب عمل:

- ضرورة لأمن الاشخاص و المنشآت و الاملاك.
- ضرورة لتوفير الحاجات الحيوية للبلاد.
- ضرورة لاستمرارية المصالح العمومية الأساسية.
- ضرورة لتموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة.³

ثانيا/ موانع اللجوء الى الاضراب

نعلم أن حق الاضراب هو حق مكفول دستوريا وهذا أمر مفروغ منه إلا أن مبدأ منع ممارسته في بعض القطاعات مبدأ دستوري كذلك فالأساس الدستوري للمنع من اللجوء للإضراب هو المادة 70 من دستور 2020 فقرة 2 "يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق (الحق في الاضراب)، او يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن أو في جميع الخدمات أو الانشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة⁴

إن المشرع لم يكتفي بتقييد ممارسة حق الاضراب وإنما منعه بصفة كلية بالنسبة لبعض الفئات نظرا لحساسية القطاعات التابعين لها وخطورة النتائج المترتبة على ممارسته إذ تنص المادة 67 على منع اللجوء إلى الاضراب بالأنشطة الاساسية التي قد تتأثر فيها حياة و أمن و صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني ككل منهم:

- القضاة.
- الموظفين المعنيين بمرسوم او الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.
- مستخدمي مصالح الامن.
- أعوان الأمن الداخلي المكلفين بحماية المواقع والمؤسسات.

¹ المادة 65 من القانون 08/23، نفس المرجع السابق.

² المادة 66 من القانون 08/23، المرجع نفسه.

³ محمد جبالي، محاضرات في نزاع العمل (ممارسة حق الاضراب محاضرة رقم 10)، نفس المرجع السابق، ص 29.

⁴ الجريدة الرسمية، العدد 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020 الموافق ل 15 جمادى الاولى عام 1442، ص 17.

- مستخدمي مصالح الحماية المدنية.
- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.
- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.
- أسلاك ادارة السجون.
- مراقبي الملاحة الجوية والبحرية.
- مستخدمي مراكز مراقبة المنشآت و التحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربائية والشبكات الطاقوية.
- الأعوان المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات.
- مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية وموظفي التفتيش في قطاعات التربية والتعليم والتكوين المهني.¹

وكل نزاع جماعي يتعلق بأطراف المادة 67 من القانون 08/23 يخضع لإجراءات التسوية الاجبارية او الدراسة من طرف اللجنة الوطنية او الولاية للتحكيم، و تحدد عن طريق التنظيم قائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الاضراب.²

الفرع الرابع: الحماية القانونية للإضراب وتسويته

اولا/ الحماية القانونية للإضراب

إن الاضراب باعتباره حقا دستوريا كرسه مختلف التشريعات الداخلية التي حاولت تحقيق التوازن بين مصالح العمال و مصالح المجتمع من خلال تحقيق حماية العمال اثناء ممارسته في اطار الاحكام المقررة قانونا و من اشكال هذه الحماية:³

- يترتب على ممارسة حق الاضراب تعليق علاقة العمل لا قطعها طبقا لما نصت عليه المادة 64-7 من قانون 11/90⁴ ويترتب عليه تعليق اثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل (الفترة غير المؤدات بسبب الاضراب لا يترتب عنها أي حق في تقاضي الأجر) طبقا للمادة 55 من قانون 08/23.⁵
- يمنع على الهيئة المستخدمة اللجوء إلى استخلاف العمال المضربين طبقا للمادة 56 إلا إذا تعلق الامر بالتسخير الذي تأمر به السلطات العمومية أو إذا رفض العمال تنفيذ

¹ المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 361/23، نفس المرجع السابق.

² راجع المادة 67 من القانون 08/23، نفس المرجع السابق.

³ " الاضراب" من الموقع : <https://elearn.univ-oran2.dz/mod/resource/view.php?id:80499>، يوم:

2024/05/08، على الساعة 14:20.

⁴ القانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 ابريل، سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17.

⁵ المادة 55 من قانون 08/23، نفس المرجع السابق.

الالتزامات الناجمة عن ضمان قدر أدنى من الخدمة المنصوص عليه بالمادة 1.64,63,62

• يمنع على الهيئة المستخدمة تسليط أية عقوبة على أي عامل بسبب المشاركة في اضراب قانوني شرع فيه طبقا لما هو مقرر بالنصوص القانونية المتعلقة بممارسته، إلا إذا جاء الاضراب خرقا لأحكام القانون يعتبر خطأ جسيم²، يقر للمستخدم مباشرة الاجراءات التأديبية فضلا عن مسؤولية المنظمة التي تصل إلى الحل، فتوجه اعتذارات إلى العمال المضربين لاستئناف عملهم خلال 48 ساعة قبل مباشرة الاجراءات التأديبية³.

• يمنع اي تهديد أو ضغط أو اجراء كيدي ضد العمال المشاركين في اضراب قانوني⁴.

كما يمنع إقصاء المنخرطين أو معاقبتهم من أي منظمة بسبب رفض المشاركة أو رفض الاستمرار في اضراب غير قانوني⁵.

الاضراب المنظم وفق الشروط و الكيفيات المحددة بموجب التشريع يستفيد من الحماية المقررة قانونا، حيث نصت المادة 70 من دستور 2020 فقرة 1 "الحق في الاضراب معترف به، ويمارس في اطار القانون"⁶.

❖ الحكم الجزائي

لقد حدد المشرع الجزائري في المادة 84 من قانون 08/23 الحكم الجزائي لكل مستخدم يمس أو يحاول المساس بممارسة حق الاضراب بحيث يعاقب بالحبس من 3 اشهر الى 6 أشهر وبغرامة من 20.000 دج الى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.

إذا نجم عن المساس بممارسة حق الاضراب عقوبة تأديبية أو تهديد أو عنف أو اعتداء فإنه يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى سنة و بغرامة من 50.000 دج الى 100000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين⁷.

❖ الاضراب غير القانوني

حسب المادة 45 من القانون 08/23 تعد غير قانونية الاضرابات التي:

- تنظم لأسباب سياسية.
- تكون مفاجئة أو مفتوحة أو متقطعة أو تضامنية.

1 "الاضراب" من الموقع: <https://elearn.univ-oran2dz/mod/resource/view.php?id:80499> ، يوم: 2024/05/08، على الساعة 14:50.

2 المادة 56 من القانون 08/23، نفس المرجع السابق.

3 المادة 57 من القانون 08/23، المرجع نفسه.

4 محمد جبالي، محاضرات في منازعات العمل (ممارسة حق الاضراب المحاضرة 10)، نفس المرجع السابق، ص 33.

5 "الاضراب" من الموقع: <https://elearn.univ-oran2.dz/mod/resource/view.php?id:80499> ، يوم: 2024/05/08، على الساعة 15:15.

6 المادة 70 دستور 2020، نفس المرجع السابق.

7 المادة 84 من القانون 08/23، نفس المرجع السابق.

- تنظيم لأسباب أو مطالب غير اجتماعية ومهنية.
- تشرع فيها منظمة نقابية لم يثبت وجودها القانوني وتمثيليتها.
- لم يتم الموافقة عليها من طرف أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة.
- لم يسبقها إشعار مسبق.
- يشرع فيها قبل استنفاد إجراءات التسوية طبقا لأحكام القانون.
- يشرع فيها بعد الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم.
- تكون مرفقة بعنف أو اعتداء أو تهديد أو مناورات بهدف المساس بحرية العمل.
- تكون خرقا لأحكام اتفاق مصالحة أو وساطة أو لقرار تحكيمي نهائي.¹

❖ اثار الاضراب غير القانوني (م 46_57)

- يمكن ان تتعرض للحل المنظمة النقابية التي تبادر إلى تنظيم اضراب غير قانوني.
- يعد الاضراب غير قانوني خطأ مهني جسيم يرتكبه العمال الذين شاركوا وساهموا فيه بنشاطهم المباشر، و تتحمل أيضا المسؤولية المنظمة النقابية التي ساهمت في هذا الاضراب.
- يتم توجيه إغذارات بأية وسيلة كانت إلى العمال المضربين لدعوتهم إلى استئناف العمل من اجل 48 ساعة.
- يتعرض العمال الذين لم يلتحقوا لمناصب عملهم دون سبب مقبول عند انتهاء أجل 48 ساعة الى تطبيق العقوبات التأديبية.²

❖ حكم جزائي (م 85)

- يعاقب بالحبس من 3 اشهر الى 5 أشهر و بغرامة من 50.000 دج الى 100000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من تسبب أو حاول أن يتسبب في اضراب عن العمل مخالف لأحكام هذا القانون، أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره.
- إذا صاحب هذا الاضراب عنف أو اعتداء على الاشخاص والممتلكات، فإنه يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى سنة وبغرامة من 100000 دج إلى 200000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.³

ثانيا: تسوية الاضراب

ابرار اليات تسوية الاضراب تتطلب التطرق إلى ثلاثة نقاط رئيسية:

- 1- استمرار طرفي النزاع في التفاوض
- 2- عرض النزاع على التحكيم
- 3- تنفيذ قرار التحكيم

¹ المادة 45 من قانون 08/23، نفس المرجع السابق.

² محمد جبالي، محاضرات في منازعات العمل (ممارسة حق الاضراب محاضرة رقم 10)، نفس المرجع السابق، ص37.

³ المادة 85 من قانون 08/23، نفس المرجع السابق.

1) استمرار طرفي النزاع في التفاوض

على طرفي النزاع الجماعي الاستمرار في التفاوض لتسوية الخلاف موضوع النزاع سواء خلال مدة الإشعار المسبق أو بعد الشروع في الاضراب.

إذا ظهر عنصر جديد ايجابي لتسوية النزاع اثناء المفاوضات، على ممثلي العمال اشعار المضربين المجتمعين في جمعية عامة بذلك، ليقرروا العودة إلى العمل من عدمه بحضور المستخدم أو ممثله¹.

2) عرض النزاع على التحكيم

في حالة استمرار الاضراب يمكن لوزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني وبعد استشارة المستخدم و ممثلي العمال عرض النزاع حسب الحالة على اللجنة الوطنية أو الولائية للتحكيم عندما:

- تقتضي ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة.
- يتعلق الاضراب بقطاعات الانشطة التي قد يؤدي وقفها إلى تعريض حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر.²

على طرفي النزاع تقديم كل وثيقة أو مستند أو معلومة تتعلق بالنزاع اعدت في اطار المصالحة أو الوساطة إلى لجان التحكيم³، و تحدد تشكيلة و كفاءات تعيين الأعضاء وتنظيم وسير لجان التحكيم عن طريق التنظيم حسب المرسوم التنفيذي رقم 364/23⁴.

❖ اللجنة الوطنية للتحكيم

إذا استمر الاضراب يمكن إحالة النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم التي تختص في البث في النزاعات الجماعية للعمال الذين يمنع عليهم اللجوء للإضراب أو التي تعرض عليها وفق الكفاءات السابقة، متى كانت وطنية أو تمتد إلى عدة ولايات، حول المسائل والاقتراحات المدونة في محضر الذي يثبت فشل المصالحة أو الوساطة.⁵

وتتشكل من قاض رئيسا و عدد متساوي من ممثلي القطاعات الوزارية المعنية ومن ممثلي المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال و المستخدمين⁶، كما تصدر اللجنة قرارها في أجل 30

1 المادة 69 الفقرة 2 من قانون 08/23، المرجع نفسه.

2 لمادة 70 من القانون 08/23، نفس المرجع السابق.

3 المادة 76 فقرة 1 من القانون 08/23، المرجع نفسه.

4 مرسوم تنفيذي رقم 364-23، مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد تشكيلة و كفاءات تعيين اعضاء اللجنة الوطنية و اللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، و كذا تنظيمها و سيرهما، ج ر العدد 67، ص 22.

5 محمد جبالي، محاضرات في منازعات العمل (ممارسة حق الاضراب المحاضرة رقم 10)، نفس المرجع السابق.ص43.

6 المادة 73 من القانون 08/23، نفس المرجع السابق.

يوم عمل في النزاعات الجماعية للعمل التي تخطر بها من طرف وزير القطاع المعني أو ممثلي العمال فيما يخص المستخدمين المنصوص عليهم في المادة 67، إضافة إلى وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعنيين ضمن الشروط المحددة في المادة 1.70

❖ اللجنة الولائية للتحكيم

تختص اللجنة الولائية للتحكيم في البت في النزاعات الجماعية التي تحدث في نطاق الولاية، وتتشكل من قاض رئيسا و عدد متساو من ممثلين عن الإدارات المحلية و من ممثلي المنظمات النقابية للعمال و المستخدمين الأكثر تمثيلا.

تصدر اللجنة الولائية قرارها في أجل لا يتجاوز 15 يوم عمل من تاريخ مثول الأطراف أمامها.²

(3) تنفيذ قرار التحكيم

تبلغ قرارات لجان التحكيم إلى طرفي النزاع خلال 3 أيام عمل الموالية لصدورها من قبل رئيس كل لجنة، وتصبح قرارات اللجان نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة.

ترسل نسخة من قرار اللجنة الوطنية للتحكيم إلى الوزير المكلف بالعمل بالإضافة أيضا إلى إرسال نسخة من قرار اللجنة الولائية للتحكيم أيضا إلى المفتشية الولائية للعمل المختصة إقليميا.³

المطلب الثاني: التسوية القضائية لحل النزاع الجماعي:

إن منازعات العمل الجماعية تمتاز عن المنازعات الفردية للعمل بعدم خضوعها للتسوية القضائية وهذا كأصل عام، كونها ذات طابع مهني أو اجتماعي أو اقتصادي، إلا أنه في بعض الحالات تحيل إلى القضاء المختص للنظر فيها وهي الحالات المنصوص عليها في المادة 22 من قانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والمادة 35 من القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل والمادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي، والمتمثلة في:

أ/- حالة إخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب:

نصت المادة 35 من القانون رقم 02-90، المعدل والمتمم بموجب القانون 27-91 على أنه: ".... اللجوء إلى القضاء الاستعجالي لإصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية بناء على طلب المستخدم في حالة الإضراب أو عندما يستهدف هذا الإخلاء عرقلة حرية العمل".⁴

¹ المادة 72 من القانون 08/23، المرجع نفسه.

² المادة 75 من القانون 08/23، المرجع نفسه..

³ محمد جبالي، محاضرات في منازعات العمل (ممارسة حق الإضراب المحاضرة رقم 10)، نفس المرجع السابق، ص45.

⁴ القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية رقم 06 المؤرخة في 07/02/1990، ومعدل بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21/12/1991.

بمعنى أنه يمنع على العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل، وفي هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم.¹

ب/- حالة تمثيلية التنظيمات النقابية:

نصت المادة 37 مكرر من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي أنه: "في حالة عدم تبليغ العناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية هذه المنظمات خلال أجل لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية، يمكن اعتبار المنظمات النقابية المخالفة غير التمثيلية من قبل السلطات المذكورة في المادة 10 من هذا القانون وكذا المستخدم أو السلطة الإدارية بالنسبة للمنظمات النقابية المعنية ضمن الهيئة المستخدمة.

يمكن أن يكون خلاف و/ أو نزاع ناتج عن تطبيق المواد من 35 إلى 37 مكرر، موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين (60) يوماً، بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف".²

¹ علان حرشاوي، نفس المرجع السابق، ص 92.

² نجاح غربي، نفس المرجع السابق، ص 35.

خلاصة الفصل الثاني

تمر منازعات العمل الجماعية بمرحلتين هما تسوية سلمية لحل النزاع الجماعي ، وأخرى طرق بديلة لحل النزاع الجماعي.

فالأولى تهدف إلى تفادي النزاع الجماعي، حيث يعتمد عليها قبل نشوب النزاع ومن بينها التفاوض الجماعي المباشر واللجان المشاركة عبارة عن لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة، وبعد فشل المفاوضات يتم تقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع عن طريق المصالحة للوصول إلى حل بتحرير محضر من طرف مفتش العمل بالمصالحة أو عدم الصلح، أما الوساطة هي عبارة عن إجراء اختياري يكون باتفاق طرفي النزاع في عرض النزاع على وسيط لاقتراح حلول للنزاع المطروح خلال أجل محدد في شكل توصية، بعد فشل الوساطة يقوم الطرفين بتعيين أشخاص خواص يشكلون محكمة التحكيم،

أما الطرق البديلة تتمثل في الإضراب كأداة ضغط لحل نزاع العمل الجماعي ، وبعد فشل هذه الإجراءات يتم اللجوء إلى التسوية القضائية أمام المحكمة المختصة، حيث أن النزاع الجماعي كأصل عام يتميز بعدم اختصاص تسويته، ولكن باستثناءات نصت عليها بعض المواد.

خاتمة



خاتمة:

تعد دراسة موضوع طرق تسوية منازعات العمل الفردية و الجماعية ذات أهمية بالغة فهي تعد ظاهرة حتمية لا يمكن منع حدوثها قد تظهر بين العمال في بعض الأمور و القضايا، وقد أولاها المشرع الجزائري و أحاطها بعناية كبيرة وعيا منه بالأخطار التي يمكن أن تنجر عنها، حيث خصص لكل نوع من هذه النزاعات سواءا الفردية أو الجماعية أحكام و قواعد قصد الوقاية منها و علاجها و الوصول الى حلول تخدم الطرفين وتعمل على تحقيق التوازن بينهما زيادة على استقرار الحياة المهنية، فعمل على التصدي لمختلف المنازعات الفردية من خلال مجموعة من الإجراءات و القوانين التي تساهم في كيفية تنظيم وتسوية هاته النزاعات إذ تتم التسوية بمرحلتين تتمثل في التسوية الودية أمام الهيئة المستخدمة و مكتب المصالحة و إما رفع النزاع أمام القضاء، أما النزاعات الجماعية فتتم التسوية عن طريق التفاوض، الوساطة إضافة الى اللجوء للتحكيم إلا في بعض الأحيان لا يسوى النزاع فيصل الى الإضراب الذي يعتبر وسيلة ضغط مشروعة لفض النزاع الجماعي.

ومن خلال معالجة هذا الموضوع نتوصل الى النتائج التالية:

- المنازعة الفردية في العمل هي كل خلاف يقوم بين العامل و صاحب العمل أو ممثله من جهة أخرى بسبب تنفيذ علاقة عمل للإخلال أحدهما التزام من الالتزامات المحددة في العقد و قد عرفها المشرع في المادة 2 من قانون 04/90.
- نجد أن المشرع الجزائري وضع طرقا للتسوية الودية لمنازعات العمل الفردية تكمن الأولى في التسوية الداخلية أي داخل الهيئة المستخدمة و التي نجد بنودها داخل الاتفاقيات الجماعية للعمل و الأخرى عن طريق نظام المصالحة بتدخل مفتشيه العمل "مكتب المصالحة" والتي تلعب الدور الأساسي في تسوية هذا النزاع.
- قام المشرع الجزائري بتنظيم إجراءات وقائية قصد التسوية الودية قبل اللجوء الى القضاء و ذلك تفاديا للإجراءات القضائية.
- يؤدي فشل المصالحة الى لجوء من له مصلحة من الأطراف الى رفع دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي باعتباره ذو اختصاص بالنظر في الخلافات الفردية للعمل التي تثور بين العمال بصفة فردية أو أصحاب العمل.
- النزاعات الجماعية في العمل هي تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة وصاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية.
- إن المشرع الجزائري لحل الخلافات الجماعية في العمل أقر مجموعة من الآليات الوقائية و العلاجية قبل أن يتحول الخلاف الى نزاع حيث يتم احتوائه في بداية الأمر بتفعيل اللقاءات الدورية و اللجان المشتركة، أما الطرق العلاجية متمثلة في المصالحة و التحكيم و الوساطة التي جاءت من أجل تخفيف العبء على القضاء.

- يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة بصفة مشتركة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة.
- المصالحة تفيد تدخل هيئات أخرى في النزاع الدائر بين رب العمل والعمال وفق ما تقتضيه طبيعة العلاقة المهنية الجماعية التي تجمعهما.
- تعتبر الوساطة إجراء ثاني يمكن أن يلجا إليه طرفا النزاع بعد فشل إجراءات المصالحة ويتم بالاتفاق عليه من قبلهم بإسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي الى شخص ثالث من الغير وهو الوسيط و يشتركان في تعيينه.
- يعتبر التحكيم آخر الطرق الودية لحل النزاع الجماعي و قراره ملزم للجانبين كما يمكن لهيئات التحكيم توقيع الجزاءات التي تراها مناسبة وفقا للقانون.
- إضافة الى الطرق العلاجية و الوقائية لحل نزاعات العمل الجماعية هناك أليات ووسائل بديلة أقرها المشرع الجزائري و هي اللجوء لممارسة الضغط على صاحب العمل و يتم هذا الضغط بممارسة حق الإضراب الذي يعتبر الوسيلة الأنجع و التي تؤثر على علاقة العمل الذي خصص له قانونا خاصا بتنظيمه بعدما أصبح هذا الحق مكرسا دستوريا.
- نلاحظ أن المشرع الجزائري أحاط حق الإضراب بعناية كبيرة من خلال القانون 08/23 حيث خصص له مجموعة من الشروط والضوابط الإجرائية المنظمة لكيفية ممارسته ولكي يمارس في إطار قانوني منتظم.

ومن أهم الاقتراحات المتوصل إليها:

- *لابد من إنشاء محاكم عمالية مستقلة ومتخصصة.
- * منح مفتش العمل دور أكثر فعالية لا يقتصر فقط على الرقابة والتوجيه.
- * إعادة تنظيم مكاتب المصالحة بشكل يحقق لها النجاح في حل النزاعات.
- * إستخدام أساليب حديثة في نظام الترقيات لتقليل من النزاعات.

الملاحق

نموذج رقم 01: محضر عدم المصالحة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مكتب المصالحة للنزاعات

الفردية في العمل

لـ: بسكرة

رقم:...../م. /م.....

محضر عدم مصالحة

في اليوم:..... من شهر:..... عام:.....

نحن السادة:

الاسم واللقب:..... الاسم واللقب:..... ممثلا العمال

الاسم واللقب:..... الاسم واللقب:..... ممثلا المستخدمين

رئيس مكتب المصالحة السيد:.....

أعضاء مكتب المصالحة التابع للاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل لـ: بسكرة المعنيون والمنتخبون طبقا لأحكام القانون رقم: 90-04 المؤرخ في 1990/02/06 المعدل، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والمعنيين بموجب الأمر القضائي رقم: 794 المؤرخ في 2022/11/14 قمنا بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا في هذا القانون لاسيما المواد 19، 26، 27، 29، 30، 31 فقرة 02، بإجراء المصالحة بين:

المدعي:..... الصفة: العامل

العنوان:.....

المدعي عليه:..... الصفة: المستخدم

العنوان:.....

من أجل تسوية النزاع الفردي القائم حول النقاط التالية:

-

اثر إجراءات المصالحة لم يتم تسوية النزاع للأسباب التالية:

-

حرر هذا المحضر في اليوم والشهر والسنة المذكورين أعلاه، طبقا لأحكام المادة 31 من القانون رقم: 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المعدل المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

رئيس مكتب المصالحة

تنبيه: في حالة عدم المصالحة يجب على الطرف الذي له مصلحة رفع دعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (6) أشهر من تاريخ تسليم هذا المحضر وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى (المادة 504 من القانون رقم: 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية).

نموذج رقم 02: محضر مصالحة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مكتب المصالحة للنزاعات

الفردية في العمل

ل: بسكرة

رقم:....م.م / م /م

محضر مصالحة

في اليوم:..... من شهر:..... عام:.....

نحن السادة:

الاسم واللقب:..... الاسم واللقب:..... ممثلا العمال

الاسم واللقب:..... الاسم واللقب:.... ممثلا المستخدمين

رئيس مكتب المصالحة السيد:.....

أعضاء مكتب المصالحة التابع للاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل ل: بسكرة المعنيون والمنتخبون طبقا لأحكام القانون رقم: 90-04 المؤرخ في 1990/02/06 المعدل، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والمعنيين بموجب الأمر القضائي رقم: 794 المؤرخ في 2022/11/14 قمنا بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا في هذا القانون لاسيما المواد 19، 26، 27، 29، 30، 31 فقرة 02، بإجراء المصالحة بين:

المدعي:..... الصفة: العامل

العنوان:.....

من جهة

المدعي عليه:..... الصفة: المستخدم

من جهة اخرى

من أجل تسوية النزاع الفردي القائم حول النقاط التالية:

-

اثر إجراءات المصالحة لم يتم تسوية النزاع للأسباب التالية:

-

وينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والأجال التي يحددها بمقتضى هذا المحضر، فإن لم توجد، ففي أجل أقصاه 30 يوما من تاريخ تحريره (أحكام المادة 33 من القانون 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل، والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل)، لهذا اتفق الطرفان وامضيا أسفله بالتاريخ المذكور أعلاه.

حرر هذا المحضر في اليوم والشهر والسنة المذكورين أعلاه، طبقا لأحكام المادة 31 من القانون رقم: 90-04 المذكور أعلاه.

المدعي أو الممثل المؤهل

رئيس مكتب المصالحة

المدعي أو الممثل المؤهل

قائمة المصادر والمراجع

المصادر والمراجع:

1/-المصادر:

✓ القوانين:

- القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية رقم 06 المؤرخة في 07/02/1990، ومعدل بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 1991/12/21

-قانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد 06، المؤرخة في 07/02/1992.

- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 ابريل، سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17.

- القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 جوان 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، جريدة رسمية عدد 42، لسنة 2023.

✓ المراسيم التنفيذية:

- المرسوم التنفيذي رقم 418/90، المرخ في 22 ديسمبر 1990، المتضمن تشكيل اللجنة للتحكيم وتنظيمها وعملها، ج. ر، عدد 01، جانفي 1991.

- المرسوم التنفيذي رقم 23-361، يحدد قائمة قطاعات الانشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد ادنى من الخدمة اجباريا، و قائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوع عليهم اللجوء الى الاضراب، ج ر عدد 67، مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 اكتوبر سنة 2023.

- المرسوم التنفيذي رقم 23-363 يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفايات تعيينهم وأتعابهم، ج ر عدد 67، مؤرخ في 18 أكتوبر 2023.

- مرسوم تنفيذي رقم 23-364، مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 اكتوبر سنة 2023، يحدد تشكيلة و كفايات تعيين اعضاء اللجنة الوطنية و اللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، و كذا تنظيمها و سيرهما، ج ر العدد 67.

✓ القرارات :

- قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، ملف رقم 105052، مؤرخ في 20 يناير 2004، مجلة مجلس الدولة، سنة 2005.

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116805، مؤرخ في 20 ديسمبر 1994، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1995

- قرار المحكمة العليا، صادر عن الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1432209، مؤرخ في 08-10-2020، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، سنة 2020.

- قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، قرار رقم 153913 المؤرخ في 1997/12/09، والقرار رقم 182155 المؤرخ في 1999/09/14 والقرار رقم 206872 المؤرخ في 2000/11/15.

2/-المراجع:

✓ الكتب:

- ابراهيم محمد، **الوجيز في الاجراءات المدنية والإدارية** (الدعوى القضائية، دعاوى الحيازة، نشاط القاضي، الاختصاص، الخصومة القضائية، القضاء الوقتي، الأحكام، طرق الطعن، التحكيم)، الجزء الثاني، الطبعة 4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.

- أحمية سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية**، الجزء الثاني، طبعة 2002، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية-بن عكنون-، الجزائر، 2002.

- أحمية سليمان، **آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري**، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

- أحمية سليمان، **قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"**، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.

- أحمية سليمان، **الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري**، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015.

- الياس يوسف، **الوجيز في شرح قانون العمل**، معهد الإدارة 1988-1989.

- بلعروسي أحمد التيجاني، **وابل رشيد، قانون العمل**، الطبعة السادسة، دار هومة، 2009.

- بعلي محمد الصغير، **تشريع العمل في الجزائر**، دون طبعة، دار العلوم، الجزائر، 2000.

- بن عمارمقني، **النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العلمية**، دون طبعة، نشر وطباعة وتوزيع محل رقم 2 تعاونية الدواجن، حي الدالية، الكيفان، تلمسان-الجزائر، 2017.

- بن عزوز بن صابر، **الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن**، الطبعة الاولى، دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2011.

- بوضياف عمار ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ضل الامر 03/06، و القوانين الاساسية الخاصة، مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى الجزائر، 2015
- خلفي عبد الرحمان ، القضاء الاجتماعي في الجزائر، دون طبعة، الدار العثمانية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- خلفي عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2008.
- نيب عبد السلام ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، ط 2003.
- سائح سنقوقة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية (نصا- شرحا- تعليقا- تطبيقا)، الجزء الأول، دون طبعة، دار الهدى، الجزائر، 2011.
- سليمانى حبيبة ، منازعات العمل الجماعية و سبل تسويتها في التشريع الجزائري، د ط، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
- طريبت سعيد ، دروس في مادة قانون العمل و الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى دار هومه للطباعة و النشر والتوزيع، الجزائر، جانفي 2019.
- عبد العزيز سعد، أبحاث تحليلية في قانون الإجراءات المدنية الجديد حول(أساس إنعقاد الخصومة، مراحل وإجراءات التبليغ، شروط قبول الدعوى، عوارض المحاكمة، دراسة الطلبات والدفع، دور النيابة العامة)، دون طبعة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية ”النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر“، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، دون طبعة، 2005،
- محمد حسين منصور، قانون العمل ، الطبعة الاولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت لبنان ، 2010.
- محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، دون طبعة، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981.
- هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسور النشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- يوسف دلاندة، قانون الاجراءات المدنية والإدارية، دون طبعة، دار هومه، الجزائر، 2009.

✓ الأطروحات والمذكرات الجامعية:

- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2008.
- الطاهر الطاهر، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي في مسار الحقوق، تخصص قانون خاص، جامعة غرداية، 2019-2020.
- بخوش كتيبة ، ناريمان حمو، النظام القانوني للمحكمة الاجتماعية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016-2017.
- براهيم نسيمة ، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص قانون اجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2016-2017.
- بن شرقي قوريش ، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الادارية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2001/2002.
- بنعواد بلعبدون ، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2014.
- بن عيسى حبيب ، بونوة مختار، الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016-2017.
- بلبشير عائشة ، التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020-2021.
- بلموهوب أحلام ، آليات تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2019/2020.
- بوعبيد موسى ، سعدي فروجة، النزاعات الفردية للعمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2012.

- حافي صلاح الدين ، منازعات العمل الجماعية و طرق تسويتها، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الليسانس، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2015-2016.
- سيليا يوسف، سعاد زينات، الطرق البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون خاص، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2021-2022.
- طرافي مراد ، دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مذكرة لاستكمال شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، 2019-2020.
- عاشور سجية ، لامية عاشوري، دور القاضي في تسوية منازعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الجماعات المحلية والهيئات الإقليمية، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2013-2014.
- عراش صليحة ، مبروك عزني، دور مفتش العمل في حل خلافات العمل الجماعية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016-2017.
- عشاش عبد الله ، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، فرع العقود والمسؤولية، جامعة بن يوسف بن خدة، تيزي وزو، 2010.
- علوم رميساء ، سيساوي ليليا، نزاعات العمل الفردية و الجماعية في المؤسسة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة ، 2021-2022.
- عيساني محمد ، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
- قدوري محمد مبروكي محمد، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد درارية، أدرار، 2018-2019.
- قلوشة الحاج ، المفاوضات والاتفاقيات الجماعية للعمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون خاص، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2019-2022.
- قن حاتم، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2015-2016.

- كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الاضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، جامعة تيزي وزو، 2014.

- لمريني ميلود، آليات تسوية منازعات العمل والوظيفة العمومية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2016-2017.

- مبروكي سالم ، أحمد الجديد، الآليات القانونية المنظمة لحق الإضراب، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ادرار، 2015/2016.

- محمودي خلود ، دور القسم الاجتماعي في تسوية نزاعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2022، 2023.

- مختاري فاطمة الزهراء ، الاتفاقيات الجماعية في ظل القانون 90-11، مذكرة من أجل الحصول على رسالة الماجستير في الحقوق، فرع إدارة ومالية، جامعة الجزائر 1، بن عكنون، 2010-2011.

- ودة سالم ، عائشة بروكي، آليات تسوية المنازعات الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، 2020-2021

✓ الدوريات:

- أمين مومن، النظام الإجرائي للفصل في المنازعات أمام القضاء الاجتماعي، مجلة المفكر، العدد13، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016.

- بن عزوز بن صابر، الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، مجلة دراسات قانونية، يصدرها مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، العدد7، ماس، 2010.

- بوحميدة عبد الكريم بو، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون 90-04، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد الثامن، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017.

- بوعيطه مليكة ب، "آليات إجراء المصالحة ودورها في تسوية منازعات العمل الفردية"، مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مؤتمر البحوث القانونية والقضائية، بتاريخ 2023/01/24.

- ثلجون سميثة ، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية على ضوء القانون الجزائري المقارن، مجلة السياسة العالمية، المجلد6، العدد 1، سنة 2022.
- حداد عبد المجيد ، مدى اخلال آلية المصالحة الاجبارية في منازعات العمل الفردية بحق القاضي(مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية)، جامعة باتنة1- الجزائر، المجلد 07.
- دايخ سامية ، إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي (مجلة علمية محكمة)، العدد16، جوان2014.
- زريوق شريفة ، دور المفاوضة والاتفاقية الجماعية في ترقية علاقات العمل، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد06، العدد01، جانفي 2019.
- زنفيلة سلطان ، الاضراب في الجزائر "دراسة قانونية" (مجلة القانون و التنمية المحلية)، جامعة الجزائر01 يوسف بن خدة تخصص دولة و مؤسسات عمومية، الجزائر، المجلد 3، العدد 02، سنة 2021.
- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى، عمان، 2005.
- مخلوف باهية ، المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد09، العدد 01، سنة 2024.
- نعرورة عمارة ، الجديد في علاقات العمل الفردية، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، 1993.

✓ المحاضرات:

- بو كموش سرور ، دروس عبر الخط في مقياس قانون العمل والضمان الاجتماعي، محاضرات لفائدة طلبة السنة الأولى ماستر، تخصص التأمينات والضمان الاجتماعي، جامعة لونيبي علي، البليدة 01، 2023-2024.
- جبالي محمد ، محاضرات في منازعات العمل (محاضرة رقم 09)، مقياس قانون العمل، أقيت على طلبة اولى ماستر طاقة ومناجم، جامعة محمد صديق بن يحي، 2023-2024.
- حرشايي علان ، محاضرات في مقياس قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس (ل م د)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2019-2020.
- عويسات لحسن ، الضمانات و الطوابط القانونية لممارسة حق الاضراب في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، جامعة سعيدة، الموسم الجامعي 2016-2017.
- غربي نجاح ، محاضرات في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، أقيت على طلبة السنة الثانية ماستر إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2022-2023.

- محرز اباعلال ، مريم وفاء عزاوي، ضوابط ممارسة حق الاضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات، تخصص ماستر مهني، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة احمد درارية ادرار، 2017- 2018.

- مخلوف كمال ، دروس في مقياس قانون العمل الجزائري، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة اكلي محند اولحاج، بويرة ، 2020- 2021.

✓ الأنترنت:

- الإضراب" من الموقع:

يوم : <https://elearn.univ-oran2.dz/mod/resource/view.php?id=80499>
2024/05/01، على الساعة : 12:30.

- منازعات العمل الجماعية المحاضرة السابعة" من الموقع:

<http://elearning.univ-biskra.dz> يوم : 2024/04/30، الساعة : 20:00.

✓ المراجع باللغة الفرنسية:

- Alain Havret, Le nouveau code du travail, Article L511-1 nouvelle édition, 1991, o1
- Bauvert Paulette, Siret Nicole, droit social, dunod, France, 2012.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	المقدمة
05	الفصل الأول/ آليات ووسائل تسوية منازعات العمل الفردية
06	المبحث الأول: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية
06	المطلب الأول: التسوية الودية الداخلية لتسوية منازعات العمل الفردية
06	الفرع الأول: التسوية داخل الهيئة المستخدمة
08	الفرع الثاني: أهمية التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية
09	المطلب الثاني: التسوية الودية الخارجية لمنازعات العمل الفردية
09	الفرع الأول: المصالحة
14	الفرع الثاني: محضر المصالحة
16	الفرع الثالث: تنفيذ محضر المصالحة
17	المبحث الثاني/ التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية
17	المطلب الأول: تنظيم قضاء العمل
17	الفرع الأول: مفهوم قضاء العمل
18	الفرع الثاني: طبيعة قضاء العمل وخصائصه
19	الفرع الثالث: تطور قضاء العمل
22	الفرع الرابع: تشكيل قضاء العمل واختصاصاته
26	المطلب الثاني: إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي
26	الفرع الأول: شروط قبول الدعوى أمام القسم الاجتماعي:
29	الفرع الثاني: إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي
32	المطلب الثالث: طبيعة الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية وطرق الطعن فيها.
32	الفرع الأول: طبيعة الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية
35	الفرع الثاني: طرق الطعن فيها
39	خلاصة الفصل الأول

41	الفصل الثاني/ آليات ووسائل تسوية منازعات العمل الجماعية
42	المبحث الأول: التسوية السلمية لحل منازعات العمل الجماعية
42	المطلب الأول: التسوية الوقائية لحل منازعات العمل الجماعية
42	الفرع الأول: التفاوض الجماعي
46	الفرع الثاني: اللجان المشاركة
49	المطلب الثاني: التسوية العلاجية لحل منازعات العمل الجماعية
49	الفرع الأول: المصالحة
52	الفرع الثاني: الوساطة
56	الفرع الثالث: التحكيم
61	المبحث الثاني: الطرق البديلة لحل منازعات العمل الجماعية
61	المطلب الأول: الإضراب كأداة ضغط لحل النزاع الجماعي
61	الفرع الأول: تعريف الإضراب وأنواعه
65	الفرع الثاني: الشروط القانونية لممارسة الحق في الإضراب في القانون الجزائري
69	الفرع الثالث: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب وموانع اللجوء إليه
73	الفرع الرابع: الحماية القانونية للإضراب وتسويته
77	المطلب الثاني: التسوية القضائية لحل النزاع الجماعي
79	خلاصة الفصل الثاني
د	خاتمة
86	الملاحق
89	قائمة المصادر والمراجع
98	قائمة المحتويات

ملخص :

إن النزاعات العمالية حظيت بعناية كبيرة من قبل التشريعات سواء كانت نزاعات فردية أو جماعية، خصصت لها أحكام وقواعد لعلاجها، فعند نشوب خلاف بين العامل والمستخدم فتتم التسوية في المنازعات الفردية من خلال مرحلتين، تتمثل في التسوية الودية أمام الهيئة المستخدمة ومكتب المصالحة أو التسوية القضائية وذلك برفع النزاع أمام القضاء.

أما المنازعات الجماعية يتم تسويتها عن طريق التفاوض الجماعي، الوساطة، والتحكيم، وفي حال لم يسوى النزاع يصل إلى الاضراب الذي يعتبر وسيلة ضغط مشروعة لفض النزاع الجماعي.

الكلمات المفتاحية:

-منازعات فردية -الهيئة المستخدمة -مكتب المصالحة -تسوية قضائية
-منازعات جماعية -التفاوض الجماعي -الوساطة -التحكيم -الاضراب

Abstract :

Labor disputes have been given great attention by the legislations, whether they are individual or collective disputes. When a dispute arises between the worker and the user, the settlement of individual disputes is done through two stages, namely amicable settlement before the user body and the conciliation office or judicial settlement by filing the dispute before the judiciary.

As for collective disputes, they are settled through collective negotiation, mediation, and arbitration, and if the dispute is not settled, it reaches a strike, which is considered a legitimate means of pressure to resolve the collective dispute.

KEYWORDS:

-Individual disputes - user body -conciliation office -judicial settlement.

-Collective disputes -collective négociation -médiation -Strike.