

جَامِعِيَّةُ ابْنِ خُلْدُونِ

تِيَارَت

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في الحقوق

تخصص: علاقات مهنية

بعنوان

خصومية إجراءات التقاضي في منازعات العمل

تحت إشراف الدكتور :

عجالي خالد

من إعداد:

قلاز فاطيمة

بلاق خيرة

السنة الجامعية: 2015-2016



كلمة شكر

الحمد لله واهب المنن ذي الجود والإحسان والكرم الذي عم جميع خلقه وله الفضل والمنن نحمد
سبحانه وتعالى على ما اعطانا ونشكره على ما أورثنا من الحكم ونشهد أن لا إله إلا الله وحده لا
شريك شهادة تنجي قائلها من الكروب والحزن ونشهد أن سيدنا ونبينا محمد عبده ورسوله وعلى
اله وأصحابه الذين نصره وأما بعد

يشرفني ان تقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ الفاضل المشرف على هذا العمل ، الدكتور عجالي
خالد على مجهوداته المبذولة وتوجيهاته القيمة التي وضعها فينا لاتمام هذا العمل المتواضع .
والى من علمونا حروف من ذهب وكلمات من ورد وعبارات من أسمى وأجمل ما في
العلم

إلى من صاغوا لنا علمهم حروفاً ومن فكرهم منارة تنير لنا سيرة العلم والنجاح إلى أستاذتنا الكرام
من السنة الأولى حقوق إلى السنة الثانية ماستر .
ولا يفوتنا أن نشكر كل من قدم لنا أية مساعدة أو أسدى إلينا نصيحة سواء من بعيد أو من قريب
في انجاز هذا العمل .

اهداء

الاهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات الآخرة إلى بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك (الله جل جلالك).

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى نبي الرحمة محمد صلى الله عليه وسلم والى التي رمتي الأقدار بين أحضانها إلى من تخجل كلماتي حين اذكرها إلى من تستحي عباراتي حين اشكرها إلى من تملك أجمل كلمة نطق بها لساني (أمي الحبيبة) الى من كلفه الله بالهيبة و الوقار إلى من علمنا العطاء بدون انتظار إلى من احمل اسمه بكل افتخار أرجو من الله أن يمد في عمرك لترى ثمارا قد جان قفافها بعد طول انتظار وتبقى كلماتك نجوما ما اهتدى بها اليوم وفي الغد والى الأبد (والدي العزيز) اهدي عملي إلى أساتذتي الكرام زملائي الأعزاء في الجامعة عامة وكل طلبة الحقوق بجامعة ابن خلدون تيارت

تحية واحترام إلى عزيزتي زميلتي ورفيقتي في المذكرة بلاق خيرة

والى كل من أميرة، سارة، احلام ت سهيلة، شهيناز -

وفي الأخير تقبلوا مني فائق التقدير والاحترام لكل من ساندنا بكلمة طيبة صادفة او أي

عمل كان فيه فائدة لنجاح هذا العمل وحيي الكبير الى كل من يعرف فاطمة

والى كل افراد عائلتي اخواتي واخواتي والى الكتاكيت الصغار ، وسام - عمر - امال -

فاطمة - فيصل

فاطمة

اهداء

" ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي أن أعمل صالحا ترضاه وأصلح لي في ديني إنني تبت إليك وإنني من المسلمين "15سورة الأحقاف اللهم إحتفظ أمهاتنا جميعا وإجعلهن تاجا فوق رؤوسنا اللهم إغفر لجسد حملنا 9شهر وهنا على وهن فرقت عظامه وتشقق جلده فحرمناه الراحة والنوم وإمتصنا من عافيته ما يكفي لأمرضه ثم خرجنا منه بشق الأنفس ربي بارك لي في والدتي فأنا لأقوى على العيش بدونها اللهم أمين وعندما تقول لك أحبك فاعلم أنها الوحيدة التي تقولها بصدق . لو ملكت الأرض كورق لو ملكت المحيط كبحر لن يكون المكان الكافي لأعبر لكم عن مكانتكم وعلاوتكم في قلبي يا أمي وأبي أتم السعادة التي ملأت حياتي وغمرتها بالسعادة إن شاء الله ربي لا تحرميني منهم وأصعب شيء أن يخسر شخص والديه لأنهم هم الذين يكونوا بجنبنا عندما إحتجناهم ولن أنسى بأنهم هم الذين وصلون إلى تحقيق ما نريده وأقول لكم يا والديا من أجلكم تعلمت الكتابة على السطور أمي لا يوجد أي كلام ممكن يعبر عن عمق حبي وشكري لكي أحبك يا أعلى الناس أبي أنت الشمعة التي يشيع منك النور وأنت أزكى من كل العطور أنت من أنا بلك فخور أنت من بسط قلبي بالبهجة والسرور وأحبيكم يا والديا تحية أهل الجنان وتحية أهل العدنان وأشكر الله أن أهداني أجمل صحبة قلاز فاطيمة وأهدي تحيتي الى أعز وأغلى الناس مع الحب الى عائلة بلاق وبن مستورة ويصرف والى كل افراد عائلتي كبيرا وصغيرا (سعاد-حنان-حليمة-مخظارية-راج-محمد-وبالخصوص الكتكوت المحبوب إلياس) وخاصة إلى رفاق الدرب الذين تقاسمت معهم أجمل اللحظات وأروعها سهيلة-فاطيمة-أحلام-شهينا زوأهدي تحياتي إلى كل أساتذة الحقوق ومفتشية العمل لولاية تيارت

خيرة

فَرَسَةٌ

تعتبر دراسة قانون العمل من الموضوعات الهامة والحيوية في الدراسات القانونية الحديثة نظرا لما هذا الفرع القانوني من علاقات بمختلف الفروع القانونية العامة والخاصة من جهة وعلاقته بمختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الدولة الحديثة من جهة أخرى لكونه يتناول بالبحث والدراسة موضوع يهم اكبر وأوسع فئة اجتماعية في هذا المجتمع، وهم العمال، وعلاقتهم بالمؤسسات المستخدمة، من ناحية والسلطة العامة بمختلف أجهزتها من ناحية ثانية، إلى جانب ما يعرفه هذا الفرع القانوني من تطور سريع، يستدعي البحث والدراسة بصفة دائمة ومستمرة قصد الوقوف على الجوانب الايجابية وتدعيمها والجوانب السلبية والدعوة إلى تفتيدها .

بحيث يعتبر مصطلح عقد العمل حديث العهد، إذ لم يستعمل إلا في بداية هذا القرن و جاء ليحل محل مصطلح قبله عرف اسم إيجار الخدمات وسمي كذلك لكون العامل يؤجر قوة عمله لصاحب العمل لمدة معينة مقابل اجر، فقوة العمل عبارة عن بضاعة يعرضها صاحبها لأرباب العمل، ومن خلال هذه التسمية يتضح مدى بشاعة الاستغلال الذي تعرض له العمال من قبل الطبقة البرجوازية بعد ظهور الثورة الصناعية، ويعد عقد العمل الوسيلة الوحيدة التي تنشأ بموجبها علاقة العمل، وهو ما كرسه المشرع الجزائري في أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الساري المفعول، ومن خصوصيته انه من العقود الرضائية التي لا تشترط الكتابة، وهو مثل باقي العقود الأخرى لا ينعقد إلا بتوافر أركانه الثلاثة وهي: المحل، الرضا، السبب.

ملزم الجانبين وهو الذي ينشئ التزامات كل من طرفيه، فيكون كل منهما دائن ومدين في نفس الوقت.

كما يعتبر من العقود المستمرة أو عقد المدة وهو العقد الذي يكون الزمن عنصرا جوهريا فيه وتقوم علاقة العمل بمجرد العمل لحساب المستخدم وتجدر الإشارة هنا إلى أن عقد العمل يعتبر من أهم مصادر حقوق وواجبات العامل إذ كثيرا ما تعرض نزاعات قضائية يرجع القاضي للقانون والاتفاقيات الجماعية للفصل فيها دون النظر في عقد العمل بحيث

أن العلاقات التي تقوم في العمل هي نظريا علاقات فردية بين أشخاص سواء أكانوا طبيعيين أو اعتباريين. لكن الواقع يبدي خلافا ذلك، فالعمل في المؤسسة يشكلون مجموعة و كذلك أرباب العمل فغالبا ما تربطهم روح التضامن وتلعب العلاقات الجماعية التي تنمو بين هؤلاء وأولئك دورا معتبرا في تنظيم نفسها على المستوى الجماعي و يكون قانون العلاقات العمل الجماعية الجزء الأوفر والأكثر أصالة لقانون العمل و هذا الجزء هو الذي تثبت من خلاله ذاتية هذا القانون و تأثيره على أنظمة القوانين الأخرى.¹

إلا أن هذه العلاقات العمالية أثناء انعقادها أو سريانها أو تنفيذها تظر عليها مجموعة من الخلافات بين كل من العامل و صاحب العمل بصرف النظر عن طبيعة و مدة وشكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي تقوم عليها علاقات العمل و التي لم تكن تعرف تنظيمات ولا تعريفات خاصة ومن هذه الإشكالات منها عدم توفر الحماية الكافية للعمال والأجراء المتعلقة بأجورهم ومساعدتهم كطرف ضعيف في كل علاقة مهنية على المستخدمين و هذا ما استلزم تدخل الدولة بوضع تشريعات خاصة بالعمل إلى الاهتمام بهذا النوع من الإشكالات والمنازعات وتنظيم عمليات حلها وتسويتها عن طريق وضع إجراءات محددة وإقامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة في معالجتها في منازعات العمل الفردية والجماعية ليحدد الطبيعة القانونية الخاصة لقضايا هذه المنازعات ويكمل قانون الإجراءات المدنية والإدارية بأحكام خاصة بها النوع وليستكملها بالتنظيم القضائي العمالي بصفة نهائية بعد المحاولات الجزئية التي تمت من قبل و هذا ما سوف نتطرق إليه في مذكرتنا.

ومن أسباب اختيار الموضوع:

قلة التراكمات العلمية التي تولت دراسة خصوصيات الدعاوى العمالية.

لأنه موضوع إجرائي وتطبيقي ومتضاعف في هذه الآونة الأخيرة.

عدم تواجد تفاهم كلي بين العمال وأرباب العمل أو المستخدمين نظرا لاختلاف وجهات نظر الأطراف.

نظرا لوجود تعسف أرباب العمل عن العمال في حقهم رغم إدراكهم لقانون.

¹ -مصطفى قويدر- عقد العقد بين النظرية و الممارسة- الطبعة الثانية- سنة 2011، ص17.

نظرا لخصوصية التي تتميز بها المنازعات العمالية من حيث تشكيلة الهيئة القضائية المختصة و من حيث الإجراءات المتبعة بالإضافة إلى الحلول التوفيقية وإجراءات التسوية الودية التي تظهر كبديل في هذه المنازعات.

ومن الاشكاليات المطروحة ما يلي:

- باعتبار أن المنازعات العمالية لها ميزة خاصة تنفرد بها عن باقي النزاعات الأخرى فما هي السبل أو الطرق المتبعة لحلها أو لتسويتها؟
 - ما هي الخصوصيات التي تطبع إجراءات الدعاوى القضائية في المواد العمالية؟
 - هل يمكن حل منازعات العمل الفردية بنفس طرق حل المنازعات الجماعية؟ ام ان لكل منهما طرق بديلة لحلها؟
 - ما مدى فعالية هذه المنازعات من الناحية الإجرائية والعملية؟ وما هي الشروط الواجب توافرها في الدعوى؟
 - كيف نظم المشرع الجزائري اجراءات الدعاوى القضائية في منازعات العمل؟ وإلى أي مدى تستقل هذه الأخيرة عن باقي المنازعات؟
- وهذا ما سوف نجيب عليه في بحثنا وفق الخطة التالية:

خطة البحث:

مقدمة

الفصل الأول: خصوصية منازعات العمل في المرحلة السابقة للتقاضي.

المبحث الأول: مضمون منازعات العمل

المطلب الأول: منازعات العمل الفردية و أنواعها.

المطلب الثاني: منازعات العمل الجماعية و أنواعها.

المبحث الثاني: إجراءات تسوية المنازعات العمالية:

المطلب الأول: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

المطلب الثاني: طرق تسوية منازعات العمل الجماعية.

الفصل الثاني: الأحكام الخاصة لإجراءات التقاضي في المنازعات العمالية.

المبحث الأول: من حيث التطور التاريخي و التشكيلة للمحكمة

المطلب الأول: تطور تنظيم قضاء العمل و مفهومه

المطلب الثاني: تشكيلة المحكمة الاجتماعية و الاختصاصات المتبعة أمامها.

المبحث الثاني: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي و طبيعة الاحتكام الصادرة عنه.

المطلب الأول: إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي.

المطلب الثاني: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي و طرق تنفيذها.

خاتمة

قائمة المصادر و المراجع.

الفصل الأول

الفصل الأول:

خصوصية منازعات العمل في المرحلة السابقة للتقاضي

قد يشوب التوتر في العلاقة بين أحد العمال والمستخدم حول مضمون العقد نفسه أو حول الالتزام أو حق معين يخص أحد الطرفين التي تقوم عليها علاقة العمل ولحل هذه الإشكاليات والمنازعات وتنظيم عمليات حلها وتسويتها فقد وضع المشرع الآليات القانونية لذلك من خلال الهيئة المختصة وكذلك الإجراءات الواجبة الاتباع ويتجلى ذلك من خلال الإطار الذي حدده المشرع لأن منازعات العمل غالبا ما تنور بين العامل والهيئة المستخدمة (صاحب العمل) من جهة أو بين هذا الأخير وممثلي العمال من جهة ثانية بمناسبة أو سبب تنفيذ علاقة العمل لعدم تنفيذ أحدهما لالتزاماته التعاقدية أو لإخلاله بخرق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاق بما يسبب ضرر للطرف الثاني¹

وكذلك تنشأ علاقة العمل بموجب عمل كتابي أو غير كتابي ويترتب على هذه العلاقة حقوق وواجبات يحددها القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الفردية أو الجماعية ويكون هذا العقد محدد المدة أو غير محدد المدة حسب الاتفاق.

ومن خلال هذا سوف نطرق في موضوعنا هذا إلى مبحثين: المبحث الأول والذي نتناول فيه مضمون منازعات العمل أما المبحث الثاني نتناول فيه إجراءات التسوية الودية في المنازعات العمالية.

¹-رشيد واضح: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، سنة 2003،

المبحث الأول: مضمون منازعات العمل

إن علاقات العمل الفردية أو الجماعية تثير عدة إشكالات متنوعة سواء كانت بين العامل وصاحب العمل أو بين ممثلي العمال والهيئة المستخدمة، وذلك من يوم استكمال إجراءات إبرام علاقات العمل، مهما كانت طبيعة العقد والخاصية المميزة للمنازعات الفردية في العمل هي وجوب اتباع بعض الإجراءات الأولية والتي تعتبر شرط جوهريا لقبول الدعوى قضائيا والتي تتمثل في التسوية الودية وذلك من أجل الحفاظ على العلاقة الحسنة بين العامل وصاحب العمل التي كثيرا ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل ولتوضيح مضمون منازعات العمل لا بد من عرض مفهوم منازعات العمل الفردية وأنواعها (أولا) ثم بعد ذلك عرض مفهوم المنازعات الجماعية وأنواعها (ثانيا).

المطلب الأول: منازعات العمل الفردية وأنواعها:

تمثل المنازعة الفردية في العمل كل خلاف بين العامل وصاحب العمل يتعلق بتنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين ويتولد عن هذه المنازعة عدم استقرار في علاقة العمل نتيجة لإخلال أحد طرفي العلاقة بالتزام عقدي مما استوجب وضع بعض الإجراءات للتسوية، تبدأ وجوبا بإجراءات تسوية ودية سواء داخل الهيئة المستخدمة أو على المستوى الخارجي وهذا قبل المرور إلى التسوية القضائية¹ ومنه فالمنازعة الفردية هي تلك المنازعة الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل ولقد تضمن قانون 90-04 الكيفية التي تتم بها تسوية النزاعات الفردية في العمل سواء داخل الهيئة المستخدمة أو بمكاتب المصالحة أو بعرض النزاع على المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية ومنه نطرح التساؤل التالي: ما المقصود بالمنازعات العمالية الفردية؟ وفيما يتجلى أطراف النزاع وماهي أنواعها؟ وهذا ما سوف نتطرق إليه من خلال فرعين الفرع الأول: التعريف والفرع الثاني: أنواع.

¹-بشير هذفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الجزائر، سنة 2006،

الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الفردية

إن منازعة العمل الفردية هي كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل أو بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال أحدهما بالتزام من التزاماته المحددة في العقد أو لخرق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي بما يسبب ضرر للطرف الآخر، إذا لم يتم حله في إطار عملية تسوية داخل الهيئة المستخدمة وهو التعريف التي أوردته المادة الثانية من القانون رقم 90-04¹ المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية ينصها "يعد نزاعاً فردياً في العمل كل خلاف في العمل القائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة".²

ونظراً لتعدد منازعات العمل الفردية واختلاف أسبابها من حالة إلى أخرى بما ينشأ عن كل منها إخلال باستقرار علاقات العمل وبالتالي مساس بالحقوق والواجبات إلا أنها ترتبط كلها بعدم الالتزام أو التعجيز في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي وهو ما يميز المنازعات الفردية عن المنازعات الجماعية فيمكننا بناء على ذلك بيان صور وأسباب منازعات العمل الفردية التي تستوجب اتباع إجراءات خاصة لتسويتها وذلك بعد تحديث الطبيعة الخاصة بكل قضية يحدد على أثرها طبيعة المنازعة وما تستوجبه من إجراءات وهيكل كفيلة بتسويتها ويتمثل أطراف المنازعة الفردية في عامل أجير ومستخدم أو عامل أجير وممثل المستخدم أو مع رئيس مصلحته أو عامل متدرب أو رب العمل من جهة ثانية ويفهم من المادة 02 من ق 90-04 بأن النزاع الفردي قد يشوب التوتر في العلاقة بين أحد العمال والمستخدم حول مضمون العقد نفسه أو حول الالتزام أو حق معين يخص أحد الطرفين التي تقوم عليها علاقة العمل وقد يحدث أثناء قيام علاقة العمل وسرياتها بعض الخلافات بين عامل وصاحب العمل، تعود لأسباب مختلفة تتمحور أساساً حول إخلال أحد

¹ 90-04 المؤرخ في 06-02-1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم الجريدة الرسمية رقم 06 لسنة 1990 عدل وتم سنة 1991 بموجب قانون 91-28 المؤرخ في 21-12-1991 ج. ر رقم 68.

² - رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية - الطبعة الرابعة - الجزائر سنة 2007 ص 13.

الأطراف بالتزام قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي لذلك وضعت تشريعات العمل الحديثة بعض الأحكام والاجراءات من شأنها معالجة هذه الخلافات وحلها، حماية لمصالح طرفي العلاقة وتقسّم هذه الاجراءات إلى نوعين الأولى تتعلق بوسائل التسوية للمنازعات الفردية والثانية تتعلق بالتسوية القضائية بمعنى هذه المنازعات تشيد عدة إشكالات عملية أثناء سرياتها وتنفيذها تؤدي إلى توتر العلاقة بين كل من العامل وصاحب العمل بغض النظر عن طبيعة وشكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي تقوم عليها علاقة العمل.

أولاً: التعريف التشريعي: هو كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل أو العامل المتدرب من جهة أخرى أو صاحب العمل وممثليهم من جهة ثانية أو اتفاق بما يسبب ضرر للطرف الآخر.

ثانياً: التعريف القضائي: تلك المنازعات التي تختص بها الهيئة القضائية قضاء على سبيل الاحتكار بالنظر والبت في النزاعات التي تقوم بين العامل وصاحب العمل بسبب تنفيذ عقد العمل أو عقد التمهين وكذلك النظر في النزاعات الأخرى التي تجلبها إليها بصراحة أحكام وقوانين العمل والضمان الاجتماعي كون هذا النزاع الفردي بشكل عام له ونظام قضائي واختصاص وإجراءات خاصة به¹

ومنه فإن تعريف النزاع الفردي من الأهمية البالغة بمكان وتحديدده يسهل معرفة اختصاص مكتب المصالحة وكذا القسم العمالي الذين لا يختصان إلا في المنازعات الفردية كأصل عام لخضوع المنازعة الجماعية إلى إجراءات خاصة واشترط المشرع في النزاع الفردي استنفاد طرق الطعن الداخلية لصحة قيام المنازعة الفردية وسلامة باقي الاجراءات وبالتالي فالفقه لم يهتم كثيراً في تعريف جامع مانع لمنازعة العمل الفردية باستثناء الفقه الفرنسي الذي عرف المنازعة الفردية على أنها " ذلك النزاع الخاص بالعامل، أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء ويتكره رب العمل أو يعترف به ولكنه يمتنع عن تنفيذه" ويعرف الفقيه "ريغير" المنازعة الفردية على أنها ذلك الخلاف الذي يثار بين العامل ورب

¹ - عبد الحليم كمون: تحرير العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري-البلدية- سنة

العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل بسبب إخلال أحدهما بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي مما ينتج عنها إلحاق الضرر بالطرف الآخر.

ويعرفها بعض الفقه " ذلك النزاع المتعلق بعلاقة العمل والنتائج عن انتهاك أحد الطرفين وغالبا ما يكون رب العمل لأحد التزاماته القانونية أو التعاقدية بما يتسبب في إلحاق الضرر بالعامل ويحتاج إلى تسوية ودية أو قضائية"¹

ثالثا: لكي تكون أمام منازعة فردية في العمل لابد من توافر العناصر التالية²

*** عنصر عضوي:** يقتضي هذا العنصر أن يقوم النزاع بين عامل أو بعض العمال والمستخدم وهو ما يجعله يختلف عن المنازعة الجماعية للعمل والتي تخص مجموعة من العمال أو طائفة مهنية ورب عمل أو مجموعة أرباب العمل، فالنزاع الفردي يرتبط ويخص مصلحة فردية لعامل واحد بخلاف النزاع الجماعي والذي يخص مصلحة جماعية أو مشتركة للعمال إضافة إلى طرف التسوية المحدودة والدقيقة بل والاجرائية عند مواجهة منازعة فردية بخلاف الوسائل الوقائية والعلاجية في مجال المنازعات أو الخلافات الجماعية في العمل كالوساطة والتحكيم وأهداف المنازعة هي التعويض عن الضرر أو المطالبة بحق مهني بخلاف المنازعة الجماعية التي ترمي إلى تعديل نص قانوني أو اتفاقي³

*** عنصر مادي:** يشترط في المنازعة الفردية أن لا تخرج عن محتوى إطار علاقة العمل طبقا لما هو محدد في علاقات العمل، بحيث يعتبر النزاع الفردي بمثابة الإخلال بالالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي بما يعرض مصلحة العامل للضرر.

¹-خليفة عبد الرحمان: الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي (مدخل عام لقانون العمل منازعات العمل الفردية، منازعات العمل الجماعية، منازعات ض.الاجتماعي- الحجار- عنابة- سنة 2008 ص41.

²-خليفة عبد الرحمان- نفس المرجع السابق- ص42.

³-المادة 02 من ق 90-02 المؤرخ في 06-02-1990 المعدل والمتمم المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية وممارسة حق الاضراب ج. ر.ع 06 المعدل بموجب ق 91-27 مؤرخ في 21-12-1991 ج.ر.ع 08.

***عصر غائي:** لا تكون أمام منازعة فردية إلا عند فشل الحلول الودية أو ما يسمى بالتسوية الداخلية للمنازعة وبذلك فالمنازعة الفردية تكتسي هاته الصفة وتسري عليها إجراءات المنازعة إلا عند بلوغ مرحلة التسوية الودية أو القضائية طريقة التسوية إجراءاتها من يتكفل بها تتعرض لها في محور آخر في البحث.

الفرع الثاني: أنواع المنازعات الفردية:

تختلف أسباب المنازعات في العمل من حالة إلى أخرى، إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، هو ما يميز بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية فالمنازعة الفردية تكون بين العامل الأجير والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة عمل بين الطرفين أما المنازعة الجماعية فنقوم بشأن كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ومنه فتتجلى أنواع المنازعات الفردية فيما يلي:

أولاً: منازعات متعلقة بينود العقد:

يعتبر عقد العمل ترجمة لإرادة الأطراف المتعاقدة في ضبط وتحديد حقوق والتزامات كل طرف فيه ليضمنوا ما يرونه مناسباً في ذلك من أحكام اتفاقية إلى جانب الأحكام القانونية والتنظيمية إذا لم يعطي له المشرع الجزائري أي تعريف بل اعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل حسب ما أورده نص المادة الثامنة من قانون علاقات العمل 90-11 إلا أن تخلف بندا وحكم من الأحكام الأساسية فيه يعيبه ويمس بصحته نظراً لأهميتها في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين لا سيما تلك الأحكام المتعلقة ببيان هوية الأطراف المتعاقدة وتحديد منصب العمل، رتبته في السلم الوظيفي، الصلاحيات والالتزامات المترتبة عنه نوع العمل مدة سريانه ونهايته، عقد العمل تحديد الأجر، وتوابعه عكس الأحكام الثانوية والتكميلية التي لا يؤثر تخلفها على صحة العقد.

وبناء على ذلك فإن كل إخلال بالالتزامات التعاقدية تنتج عنه نزاعات تتعلق بينود العقد تتخذ مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقة بندا أو شرط لطبيعة العمل المنجز أو المتفق عليه أو سبب تغير أوضاع اقتصادية أو اجتماعية أو بسبب مطالبة أحد الطرفين

بإجراء تعديل بما يمس الطرف الآخر يحكم خضوع عقود العمل الفردية للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل أو التزام الموقعين عليها بما ورد خاصة إذا كان ذلك أنفع بالنسبة للعمال¹

ثانيا: منازعات متعلقة بخرق نص اتفاقي:

برزت أهمية إقامة علاقات عمل جماعية بعد انتشار النضالات العمالية العارمة للمطالبة بتحسين أوضاعهم الاقتصادية والمهنية والاجتماعية واشتراكهم في إعداد اتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية لتزداد أهميته تظهر أهمية التنظيم النقابي والدور الذي يضطلع به في اشتراك العمال في تنظيم وتحديد ظروف العمل وشروطه في كافة المستويات وإدخالهم في التفاوض مع الإدارة في إعداد كل ذلك، وهذا النوع من التعاقد قد قام بالفعل قبل أن يتناوله المشرع بالتنظيم ولم يجد القضاء مانعا من الاعتراف بمشروعيته حتى وإن اعتبر في البداية ظاهرة اجتماعية، فلا بد من أن تأخذ مكانة لها في الظواهر القانونية فيما يثبت أن أدرجت بشأنها أحكام أوردها المشرع الجزائري في الفصل الثالث من القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء خلافات العمل الجماعية وتسويتها وفي المادة السادسة من القانون رقم 82-06 التي تنص على إمكانية إقرار علاقة عمل قدر مدتها بناء على القوانين الأساسية النموذجية والاتفاقيات الجماعية وبذلك فإذا كان المشرع الجزائري فيما مضى لم يقر صراحة الاعتراف بتنظيم علاقة عمل جماعية، غير أنه اعترف بها ضمنا وهو ما جعله يصدر القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل الناشئة عن كل خلاف يتعلق بالعلاقات الجماعية المهنية والشروط العامة للعمل ويؤكد ذلك بإصدار القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، ويقر صراحة الاعتراف بإقامة علاقات عمل جماعية وعليه فإن كل عقد عمل يجب أن يخضع لما تتضمنه الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل من شروط العمل والتشغيل الواردة في المادة 120 من قانون علاقات العمل كالتصنيف المهني، مقاييس العمل والأجور الأساسية الدنيا، التعويضات المكافآت النفقات المصرفية، فترة التجريب والإشعار المسبق، مدة العمل، التغيبات الخاصة

¹ - رشيد واضح منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، نفس

المرجع السابق، ص 15-16.

وإجراءات المصالحة، فالإخلال ببند من بنود الاتفاقية هذه يثير نزاعاً متعلقاً بحقوق منبثقة عن نص اتفاقي يضع المستخدم في موقف مواجهة مع العمال المتضررين يلزمه تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعمال المادة 118 من ق 90-11.¹

ثالثاً: منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي:

يعتبر النظام الداخلي ميثاق المؤسسة، تلتزم بإعداده كل مؤسسة تستخدم على الأقل عشرين عامل يعرض على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال فيها لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، وكذلك المؤسسة التي تشغل أقل من عشرين عامل حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة وهذا ما نصت عليه المادتين 75-76 من ق- العمل 90-11 تودع نسخة منه لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة لفحص مدى مشروعيته بمدى مطابقته للتشريع والتنظيم الخاصين بالعمل، يتمتع فيه صاحب العمل بصلاحيات الإدارة والتنظيم والتأديب باتخاذ كافة الإجراءات ووضع التنظيمات الملائمة لتنفيذ العمل بما يحقق الاستمرارية والنظام والانضباط داخل أماكن العمل وهو ما أورده نص المادة 77 من قانون العمل بنصها على " أن النظام الداخلي وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوماً القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط... ويحدد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ" وهو بذلك أداة تنظيمية وتأديبية في يد المستخدم تمكنه من تطبيق أحكامه واتخاذ إجراء ردي ضد كل عامل في المؤسسة يرتكب خطأ مهنياً ليكون هذا الإجراء ذا طابع معنوي كالإنذار والتوبيخ أو ذا طابع مادي أو مالي كحرمان العامل من بعض الامتيازات والمكافآت المالية، أو ذا طابع مهني بحت كالنقل التأديبي أو حرمانه من الترقية أو الطرد في حالة تحقق خطأ جسيم بما يؤثر على الحياة المهنية للعامل، تدفعه إلى مواجهة هذا الوضع فينتج نزاع يتعلق بعدم احترام النظام الداخلي خاصة إذا كان هناك تعسف في استعمال السلطة من طرف صاحب العمل ومبالغة في تطبيق إجراءات رديعية تفوق جسامة الخطأ المرتكب.

¹ - رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية - نفس المرجع

السابق ص 16، 17، 18.

رابعاً: نزاع ناتج عن خرق أحكام قانونية وتنظيمية:

إن الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها بلادنا في العشرية الأخيرة من القرن السابق من حيث الاقتصاد الكلي لا تكون لها أية فعالية ما لم تصاحبها إصلاحات على مستوى الاقتصاد الجزئي أي المؤسسة بشكل خاص تراجعت فيها الدولة عن التكفل بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل لتسمح للأطراف المتعاقدة في العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية للعمل بتنظيم مختلف جوانب علاقات العمل التي تربطهم لتحفظ الدولة بحق تنظيم وتأطير المسائل الأساسية والجوهرية في ذلك في شكل قواعد قانونية أمره ليعتبر كل شرط أو بند في العقود والاتفاقيات مخالف لهذه القواعد أو أبرم خرقاً لها، باطلاً وعدم الأثر بمخالفته الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، يمكن فيها للطرف المتضرر أي العامل غالباً التمسك بحق طلب إلغاء الشرط أو البند الباطل بالإضافة إلى التعويضات المناسبة للضرر اللاحق به فحتى وإن كانت الحالات الخاصة بالنزاعات الناتجة عن خرق الأحكام القانونية والتنظيمية، سواء تلك المتعلقة بخرق القواعد العامة في القانون المدني فإن ذلك يستوجب إبطال الشرط الباطل في العقد أو الاتفاقية وإبقاء باقي البنود الواردة فيها قائمة بمطابقتها للتشريع والتنظيم.

إن الطابع الفردي الذي تتميز به المنازعة الفردية في العمل سواء كان العامل طرفاً فيها بمفرده أو تعدد فيها العمال بخلافات مختلفة وامتازة هو معيار تحديد طبيعة هذه المنازعة، ينصب موضوعها على خلاف قانوني نتيجة إخلال أو خرق أحد طرفي علاقة العمل للالتزام من الالتزامات القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية أو العقدية بما يمس بحق من حقوق الطرف الثاني فيسبب له ضرر يجبر الطرف المتضرر من جراء ذلك على اتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لحمل موقع الخرق على تنفيذ الالتزام أو احترام القانون أو التنظيم المعمول بهما وذلك بإتباع الخطوات والآليات الإجراءات المنصوص عليها في

القانون قصد التوصل إلى تسوية هذا الخلاف بطريقة ودية قبل أن يتأزم الوضع ويتحول إلى نزاع تتدخل فيه الجهات القضائية المختصة للبت والفصل فيه¹

ومنه نستخلص بأن منازعات العمل الفردية تعد بأنها كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل أو العامل المتدرب من جهة أخرى أو صاحب العمل وممثليهم من جهة ثانية أو اتفاق بما يسبب ضرر للطرف الآخر ويتمثل أطراف المنازعة في عامل أجير ومستخدم إما عامل أجير وممثل المستخدم أو مع رئيس مصلحته وإما عامل متدرب أو رب العمل من جهة ثانية وهي تلك المنازعة الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل ولكي يكون أمام منازعة فردية في العمل لا بد من توفر العنصر الذي يقوم النزاع بين عامل أو بعض العمال والمستخدم وهذا ما يميزها عن المنازعة الجماعية أن لا تخرج عن محتوى إطار علاقة العمل وإنما يجب أن تكون طبقا لما هو محدد في علاقات العمل وتتجلى أنواعها في 4 أنواع منازعات متعلقة ببنود العقد - منازعات متعلقة بخرق نص اتفاقي - منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي - نزاع ناتج عن خرق أحكام قانونية وتنظيمية.

المطلب الثاني: منازعات العمل الجماعية وأنواعها:

لقد اهتمت منظمة العمل الدولية بتنظيم ظاهرة الخلافات الجماعية للعمل باعتبارها ظاهرة الخلافات الجماعية للعمل باعتبارها ظاهرة عالمية موجودة في جميع الدول تؤدي إلى تهديد الأمن والسلم الاجتماعية وانطلاقا من هذا الاهتمام الدولي بالمنازعات الجماعية للعمل الذي يعبر عن الاعتراف بوجود تناقض واختلاف بين مصالح طرفي علاقة العمل وموقع العمال الضعيف في هذه العلاقة يمكن ملاحظة الارتباط الوثيق لموضوع المنازعة الجماعية بالعمل المشترك للعمال في مواجهة صاحب العمل وحلها بعمل جماعي² ومنه فالمنازعات الجماعية يعد نزاعا جماعيا كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والعلاقات الجماعية هذه قد تتخذ شكلا إيجابيا أو شكلا سلبيا فهي في وجهها

¹ - رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية - نفس المرجع السابق ص 19، 20، 21.

² - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري - ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ص 282، 283.

الإيجابي تتمثل في الاتفاقيات الجماعية، وفي مشاركة العمال في الإدارة المنشأة وفي وجهها السلبي تتمثل في المنازعات الجماعية¹ ومنه طرح التساؤل التالي ماذا تعني بالمنازعات العمالية الجماعية؟ وفيما تتجلى أطراف نزاعها؟ وفيما تتمثل أنواعها؟

ومن خلال هذا سوف يجيب على هذين الإشكاليين من خلال فرعين: الفرع الأول: التعريف والفرع الثاني: الأنواع.

الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية:

وتعرف النزاعات الجماعية في العمل 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 حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية، أو تنظيمية أو اتفاق أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية أو كما يعرفها المشرع الجزائري "... هي كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ...". م 02 من ق 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب² ولقد عرفها الفقه أولاً: " ذلك الخلاف القائم بين مجموعة العمال أو فريق منهم وبين صاحب عمل واحد أو مجموعة أصحاب أعمال حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم اتفاق بينهم حول ظروف أو شروط العمل والعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل"³

وتعرف بأنها الخلافات الجماعية ذات الأثر في المصلحة المشتركة للعمال التي تنشأ بينهم وبين أصحاب العمل في مشروع أو أكثر أو في نطاق مهنة أو صناعة أو أكثر حول ما ينجم عن تطبيق قانون العمل وتعليماته وعقوده الفردية من تضارب في وجهات النظر

¹ - يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل - القاهرة - سنة 1989 ص 225.

² - أحمية سليمان - آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري الطبعة

الثانية - ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون - الجزائر - سنة 2005 ص 92.

³ - قوريش بن شرقي - منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية - الجزائر - ص 108.

وتأخذ هذه الخلافات صفة منازعات عمل إذا استعصى حلها على الفريقين المتنازعين بصورة ودية.

ثانياً: التعريف التشريعي:

هي تلك التي تتعلق بشرط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام وتنشأ بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم¹ وفي سنة 1982 وبعد صدور القانون 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1985 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل استعمل المشرع مصطلح خلاف ووضع آليات قانونية وإدارية لاتقائه وتجنبه بواسطة المشكلة على المستوى البلدي والولائي والوطني مما يعني أنه سمح بالاحتجاج الجماعي ولكن لم يقر فكرة التوقف أو الإضراب إلى غاية صدور القانون 90-12 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل والمتمم المتضمن تسوية الخلافات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب وبذلك فالمشرع استعمل أحياناً مصطلح الخلاف وأحياناً أخرى النزاع الجماعي وأحياناً أقر اللجوء للإضراب للمطالبة بالحقوق المهنية والاجتماعية. ومنه فالمنازعات الجماعية تعد ذلك الخلاف الواقع بين المستخدم وعماله والمتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل وشروطه العامة عندما لا تتم أثناء الاجتماعات الدورية التي يعقدها المستخدمون والممثلون النقابيون للعمال أو بإجراءات المصالحة المنصوص عليها في العقود والاتفاقيات المبرمة بينهما، ولقد تمت إعادة هيكلة منازعات العمل من زاويتين أولها بإحداث تغيير طفيف على منازعات العمل الفردية وثانيهما يتبنى نظام قانوني متميز خاص بالمنازعات الجماعية في العمل والمقصود هنا بتبني نظام قانون خاص بمنازعات العمل الجماعية هو تحديد مفهوم الخلاف أو النزاع الجماعي بضبطه بشرطين بحيث يتناول مصلحة جماعية تهم عدداً من العمال وتباشر بشأن إجراءات التسوية والتحول النوعي الذي طرأ على موقف المشرع الجزائري حين تبين بعد تجربته الأساليب القمعية أسلوب الوقاية خير من العلاج ورغم ذلك أن سلطة إعادة الهيكلة تبنت نفس الأسلوب إلا أنه لم يكن مزود

¹ - محمد حسين منصور، قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي - عقد العمل الجماعي -

النقابات العمالية - المنازعات الجماعية - التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والاعلاق، الطبعة 1 -

بيروت، سنة 2010 ص 493

بالوسائل القانونية التي تسمح له بتحقيق أهدافه ويقوم الأسلوب الجديد المقترح على مبدأ الاعتبار بمنهجية الحوار والتشاور بين الشركاء الاجتماعيين وعلى أساس التفاوض الجماعي المستعمل كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية.

ومن هنا يتبين أن منازعات العمل الجماعية تتمتع بنظام قانوني خاص يفرقها ويميزها عن باقي المنازعات العمالية ليس فقط من حيث المفهوم بل كذلك من حيث طرق التسوية وبذلك فتعريف المنازعة الجماعية يقتضي تحديد مفهومها من خلال تعريفها ومحلها.¹

ولتمييز هذا النوع من النزاعات عن النزاعات الفردية يعتمد الفقه معيارين أحدهما شكلي يتمثل في شمولية النزاع المجموع العمال أو على الأقل لمجموعة منهم بغض النظر فيما إذا كانوا مهيكليين في تنظيم نقابي أو ليسوا مهيكليين على أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم كأن يكون تابعين لنقابة واحدة أو لوحدة واحدة أو مهنية معينة أو لقطاع نشاط معين... الخ. على أن لا يشمل هذا المعيار الشرط أن يتعدد أصحاب العمل فيكفي أن يشمل النزاع صاحب عمل واحد.

أما الثاني فهو موضوعي أي أن يكون النزاع جماعي في موضوعه أو بسببه بمعنى أن يهم موضوع النزاع جميع العمال أي أن يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين مثل المطالبة برفع الأجور أو تحسين ظروف العمل، أو تطبيق قاعدة قانونية أو اتفاقية تهم كافة العمال أو تحقق لهم بعض المصالح أو المنافع المشتركة بينهم... الخ. ويستخلص مما تقدم أن النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية تخص مجموعة عمال لأسباب أو أهداف مختلفة، بل هي نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو مجموعة من العمال وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعيا وكفي لإعتبار سبب النزاع جماعي أن يمس مصالح جميع أو مجموعة من العمال حتى ولو كان في البداية يخص عامل واحد كأن يتخذ صاحب العمل إجراء ما ضد عامل معين من شأنه أن يهدد أو يمس

¹-خليفة عبد الرحمان- الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي (مدخل لقانون العمل، منازعات العمل الفردية، منازعات العمل الجماعية، منازعات ض إ- نفس المرجع السابق ص56.

مصالح بقية العمال الآخرين كما قد يكون النزاع بين التنظيم النقابي الممثل للعمال وصاحب أو أصحاب العمل، حيث أنه يمكن للنقابة ان تكون طرفا في النزاع بصفة مباشرة او باعتبارها ممثلة لمصالح العمال اذ ينص القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي على الاختصاص الأصلي للنقابة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها م 38 من ق 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وكذلك حق التقاضي وممارسة الحقوق المقررة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع بها علاقة بهدفه والحقت أضرار بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية م 1/16 من ق 90-14.¹

ومنه فالمنازعات الجماعية للعمل تمثل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل يقع بين العمال أو بعضهم وبين صاحب العمل أو بين عمال مؤسسات أو مجموعة أصحاب عمل وهذا وفقا لنص المادة 02 من ق 90-04. ولكي تكون منازعة جماعية يجب أن يتوافر شرطين أساسيين هما:

- أن يكون النزاع جماعي في أطرافه: بمعنى يجب أن يشمل الخلاف جميع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم سواء كانت هذه المجموعة منتسبة إلى نقابة أو عدة نقابات وقد يكون الطرف الثاني في النزاع صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل.

أن يكون موضوع المنازعة جماعي: حيث يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال وتشمل على العموم المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال أو تحسين شروط العمل أو الزيادة في الأجور وغيرها من موضوعات النزاع العمالي المتعددة والذي يرتبط أهمها بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية للعمل عموما فإن شرط جماعية أطراف المنازعة يعبر لوحده عن وجود التضامن العمالي وتحقيق المصلحة المشتركة للعمال سواء تعلقت هذه المصلحة بتطبيق نص قانوني معين أو تعديله أو مراجعته كالمطالبة بالزيادة في

¹-أحمية سليمان - آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في قانون العمل - نفس المرجع

الأجور، تحسين ظروف العمل وغيرها من الحالات التي أصبحت تعتمد أساساً على الحوار والتفاوض كأداة لتحقيق الأهداف المشتركة.¹

الفرع الثاني: أنواع منازعات العمل الجماعية:

فمنازعة العمل الجماعية كل نزاع جماعي يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم ويستوجب دخول طرفيه في مفاوضة جماعية لتسوية ودية وتتمثل في المصالحة، الوساطة، التحكيم، الإضراب، ومنه تتمثل أنواع منازعات العمل الجماعية فيما يلي:

أولاً: نزاعات متعلقة بتطبيق القانون: تنثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال والمستخدمين حول تفسير أو تطبيق قانون يدعى فيه العمال خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقية المبرمة بينهما، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال بحيث تم تصنيفهم مثلاً في مرتبة أقل مما صنفهم فيها القانون أو أن يثور الخلاف حول تفسير نص تنظيمي يدعى فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل والشروط العامة للعمل.²

ثانياً: نزاعات متعلقة بتعديل القانون: وفي المقابل يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل ومراجعة قانون أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول والاستفادة من بعض الامتيازات الجماعية التي يستفيد منها العمال بناء على تغيير وضع أو الأوضاع الاقتصادية وظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية وفي ذلك تنص المادة 62 من ق. 90-11 المتضمن علاقات العمل على أنه " يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل" إلا أن الوضع هنا يختلف لأن الأمر يتعلق

¹ بشير هدي - الوجيز في شرح ق. العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية - نفس المرجع السابق ص 212، 213.

² رشيد واضح - منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر - نفس المرجع السابق ص 81.

بتعديل عقد العمل بناء على تعديل قانون أو اتفاقية لكن ذلك لا يمنع مجموع العمال من المطالبة بهذه الامتيازات الجماعية لأن في ذلك مصلحة لأحد الطرفين وهم العمال ونفس الشيء بالنسبة للحالات التي يفرض ويستوجب فيها القانون أو الاتفاقيات الجماعية للعمل إجراء هذا التعديل حتى ولو دون اعتبار لإرادة الطرفين في ذلك.

ثالثا: منازعات متعلقة بتفسير اتفاقيات /اتفاقات جماعية:

يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل وذلك بتطبيقه وتنفيذه وفي ذلك يجب أن تكيف كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون أفيد بالنسبة للعامل غير أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند أو شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية بما يمس أو يلحق ضرر بالعامل أو العمال إذ يمكن هنا أن يكون النزاع فردي إذا مس عاملا واحدا أو جماعيا إذا مس فئة من العمال أو قطاعا معينا بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية خاصة، إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الأوضاع وعرقلة العمل لا سيما فيما يتعلق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال أو تسريح جماعي للعمال أو لأسباب اقتصادية إذ هناك مجموعة من الإجراءات يجب على المستخدم استنفاذها قبل البدء في إجراء التسريح، وإلا يعتبر ذلك خرقا لتفسير بنود واردة في اتفاقية جماعية أو في اتفاق جماعي.¹

ومنه يستخلص بأن المنازعات الجماعية للعمل هي تلك الخلافات التي تتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والنشر ولم العامة للعمل وتقع بين العمال أو بعضهم وبين صاحب العمل أو بين عمال مؤسسات أو مجموعة أصحاب عمل ولكي تكون منازعة جماعية فلا بد من توافر عنصرين وهما أن يكون النزاع جماعي في أطرافه وأن يكون موضوع المنازعة جماعي وتتمثل أطراف المنازعة الجماعية تكون بين مجموعة من العمال

¹رشيد واضح- منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، نفس

المرجع السابق ص282، 283.

وأرباب العمل وإما تكون بين مجموعة من أرباب العمل ونقابة منه وبين ومن أنواعها نزاعات متعلقة بتطبيق القانون، نزاعات متعلقة بتعديل القانون، منازعات متعلقة بتفسير اتفاقيات (اتفاقيات جماعية ومنه فلم يقتصر التشريع العمالي الحديث على تنظيم علاقات العمل الفردية فحسب بل شمل أيضا مجال علاقات العمل الجماعية حيث نقل الإرادة الجماعية محل الإرادة الفردية في وضع وتنظيم شروط العمل وضوابطه وتتجسد صور هذه العلاقات الجماعية التي تقوم أساسا بين ممثلي العمال وبين أصحاب العمل في إبرام وتنفيذ الاتفاقيات الجماعية ثم إنشاء الهياكل النقابية للدفاع عن حقوق ومصالح العمال إضافة إلى طرق ووسائل حل النزاعات الجماعية للعمل ولقد وضعت التشريعات العمالية المقارنة بعض الاجراءات والوسائل الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية التي تقوم بين جميع العمال أو بعضهم وبين صاحب العمل، وتشمل هذه الوسائل إجراءات داخلية لتسوية تبدأ بالمفاوضات المباشرة ثم خارجية وتشمل المصالحة والوساطة والتحكيم.

المبحث الثاني: إجراءات تسوية المنازعات العمالية

ينتج عن الطابع التعاقدى لعلاقات العمل الفردية منها والجماعية احتمالات كبيرة لبروز نزاعات وخلافات حول تطبيق القوانين والاتفاقات والعقود التي تحكمها الأمر الذي دفع بالمشرع إلى تنظيم بعض آليات الوقاية من هذه النزاعات وتسويتها، وإحالة الجوانب التطبيقية منها للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية هذه الآليات التي تختلف حسب اختلاف طبيعة النزاع فيما إذا كان فردياً (المطالب الأول)، أو كان جماعياً (المطلب الثاني)¹

المطلب الأول: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية:

إن ما يميز النزاعات الفردية في العمل عن غيرها من النزاعات الجماعية التي سيأتي الحديث عنها هو انفرادها بإجراءات تسوية ودية خاصة بها قبل اللجوء إلى إجراءات التسوية القضائية التي يختص بها قضاء العمل، لأن حظوظ واحتمالات تسوية النزاع بطريقة ودية تكون جد كثيرة بالمقارنة مع حظوظ واحتمالات التسوية القضائية، لأن هذه الأخيرة تؤدي في الغالب إلى توتر العلاقة بين العامل والمستخدم بالإضافة إلى إمكانية حل الخلافات في بدايته قبل تفاقم لوضع لأن ذلك يقلص من حجم الثقة بينهما ويعود على الخلافات مما يعكر صفو جو السلم والاستقرار في العمل وهو أمر أخذته جل تشريعات العمل بعين الاعتبار، حيث ألزمت أطراف الخلاف (وليس النزاع) بضرورة المرور بإجراءات التسوية الودية، واعتبارها إجراءً جوهرياً لقبول الدعوى شكلاً أمام القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل.

الفرع الأول : 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 سحب القرار أو مراجعته أو تعديله قصد التوصل بسرعة لوضع حد لهذا الخلاف، والحفاظ على استمرارية علاقة

¹-أحمية سليمان- قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن -ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2012، ص382.

العمل دون تدخل من طرف أجنبي وذلك وفق ما هو محدد ومتضمن في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل.

فإذا كانت المادة 120 من قانون علاقات العمل لم تتضمن الإشارة إلى إجراءات التسوية الودية في الخلافات الفردية كعنصر هام في محتوى الاتفاقيات الجماعية للعمل، رغم نصها على ذلك فيما يتعلق بالخلافات الجماعية، إلا أن القانون رقم 90-04 لم يغفل هذا الجانب في المادة الثالثة منه¹ التي تنص على إمكانية تحديد الإجراءات الداخلية في المعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة، فإن لم يكن ذلك إلزامياً وإجبارياً على الطرفين من الاتفاقيات الجماعية إلا أنه يعتبر ضرورياً لتسهيل معالجة كل ما من شأنه أن يعكر صفو العلاقة بينهما.

غير أنه وفي غياب هذه الإجراءات التي أوردتها المادة الثالثة أعلاه، فإن المادة الرابعة بعدها توجب على العامل أن يرفع أمره إلى رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب لذلك في ظرف ثمانية أيام من تاريخ إخطاره بذلك.

- ففي حالة عدم رضی العامل برد رئيسته المباشر أو في حالة عدم الرد خلال الآجال المحددة لذلك، يرفع العامل أمره ثانية إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين، أو إلى المستخدم نفسه، ليلتزم هذا الأخير بالرد كتابياً عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع إن وجد في ظرف خمسة عشر يوماً من تاريخ الإخطار، وهو أمر حسب رأينا يمنح المستخدم صاحب العمل سلطات واسعة وتقديرية للرد أو عدم الرد على طلب العامل وكذا تسبب رفضه أو امتناعه عن ذلك، أو ما يدل على احتفاظ العامل بكل حقوقه وامتيازاته المتعلقة بالمنصب إذا تعرض لعقوبة تسريح أو توقيف إلى غاية الرد أو الفصل النهائي في طلب العامل، لأنه لا يوجد في قانون تسوية منازعات العمل الفردية ما يجبر القائم بتسيير المستخدمين أو حتى المستخدم نفسه على الرد كتابياً أو على تسبب رده خاصة إذا تقاعس وتأخر عن ذلك لأسباب غير مجبر على ذكرها، وأنه لا توجد إجراءات رادعة ولا عقوبات

¹ -رشيد واضح- منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة الرابعة 2007 ص 22، 24.

تجبر صاحب القرار في المؤسسة على الالتزام بالآجال والمضامين المحددة قانونا التي غالبا ما تسمح لذوي الشأن بإيجاد حل وتسوية للخلاف القائم بينهما بطريقة ودية وهو ما تسفر عنه كثيرا جلسات الصلح المنعقدة بهذا الشأن، أما التظلم الولائي المعروف في قانون الاجراءات المدنية فلا يمكن تطبيقه بشأن خلافات العمل الفردية لأنه يفترض وجود سلطة هرمية أي رئاسية ووصائية، إذ بعد إلغاء نظام الوصاية الإدارية باستقلالته المؤسسات الاقتصادية في ظل الإصلاحات فقد ألغى نظام الوصاية الذي كانت تخضع له.¹

فالأمر هنا إذا لا يتعدى حدود المؤسسة المستخدمة باتتبع الهرم التنظيمي لها وليس للجهة المشرفة عليها، فإذا لم يتم التوصل إلى وضع حد للخلاف القائم بهذه الطريقة الودية التي تعمل به بعض الأنظمة، فهناك طريقة أخرى تتمثل في عملية التوفيق الإداري قصد التوصل إلى النتائج نفسها.²

الفرع 2: المصالحة:

وهي إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وبالتالي اختصار الطريق وكسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين العمل وأصحاب العمل³ والمصالحة تخرج النزاع من إطار المؤسسة وتقتضي تدخل شخص أجنبي لا تربطه أية علاقة بالمؤسسة، ويتمثل دون هذا الشخص في التوسط بين طرفي النزاع من أجل الوصول إلى تسوية ودية ترضي الطرفين وقد أناط القانون 90-04 المتعلق بنزاعات العمل الفردية مهمة المصالحة وتسوية النزاعات بهيئة المصالحة التي أنشئت من أجل هذا الغرض.

¹-رشيد واضح، المرجع السابق ص25،24.

²-المرجع السابق ص24.

³-أحمد سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة 2،

2003، ص14.

1- تشكيل هيئة المصالحة:

وتتكون هيئة المصالحة من ممثلين عن العمال وأصحاب العمل بعدد متساوي ومن ثم أصبح دور مفتش العمل يقتصر على مجرد إخطار بعدم التسوية الداخلية للنزاع واللجوء إلى أسلوب المصالحة، حيث نصت المادة الخامسة من القانون المذكور على أنه: "بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون".

وتتكون مكاتب المصالحة وفقا لنص المادة السادسة من قانون تسوية منازعات العمل الفردية المذكور سلفا من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية، وتضم عضوين ممثلين عن العمال وعضوين ممثلين لصاحب العمل، ويتم اختيار الأعضاء عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل عمال المؤسسة الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة، كما يتم تعيين الأعضاء المنتخبين بصفة رسمية كما هو مشار إليه في المواد من 12 إلى 15 من القانون سالف الذكر، بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا طبقا لنتائج الانتخابات وحسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها كل عضو وعضو مستخلف وذلك لمدة ثلاث سنوات.¹

يتحدد الاختصاص الموضوعي لمكاتب المصالحة، بحيث يمتد إلى حل المنازعات المترتبة عن إنشاء وسريان وإنهاء علاقة العمل التي يحكمها قانون العمل أما الاختصاص الإقليمي فهو يرتبط بالاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل حيث تنص المادة 2 من المرسوم التنفيذي المحدد لهذا الاختصاص 91-273 بأنه: يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها...".

ويعتبر إجراء المصالحة إجباريا قبل المرور إلى التسوية القضائية وفقا لنص المادة 1-19 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل باستثناء الحالات التي لا يمكن فهي تنفيذ اتفاق المصالحة، حيث تصبح اختيارية وهو ما أشارت إليه الفقرة الثانية من ذات

¹-مصطفى قويدري- عقد العمل بين النظرية والممارسة الطبعة الثانية 2011 ص9، 36، 37.

المادة، إذ نصت على أنه: " يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابعة اختياريا عندما يقيم المدعي عليه خارج التراب الوطني أو في حالة الافلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل".

2- إجراءات المصالحة:

تبدأ إجراءات المصالحة بإخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو شفوية بحضور العامل إلى مكتب مفتش العمل¹ م 26 من ق 90-04 الذي يقوم في هذه الحالة بتحرير محضر بأقوال المدعي أو العامل ثم يقوم خلال ثلاثة أيام من تقديم العريضة، بإخطار مكتب المصالحة واستدعائه للنظر في النزاع المعروض للمصالحة، ويجتمع مكتب المصالحة في خلال ثمانية أيام على الأقل من تاريخ استدعائه مع حضور المدعي والمدعي عليه بصفة شخصية أو من يمثلهم قانونا ، وفي حالة غياب المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد ما لم يوجد مانع شرعي يمكن لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله وإلغائها (م 28 من ق ت م ع ف).

وفي حالة عدم حضور المدعي عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد يتم استدعائه مرة ثانية لحضور اجتماع المصالحة، يعقد في أجل ثمانية أيام كحد أقصى من تاريخ الاستدعاء، وفي حالة غيابه ثانية دون عذر شرعي يعد مكتب المصالحة محضر بعدم المصالحة تسلّم نسخة منه للمدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية، أما إذا حضر الطرفان يحضر محضر بالمصالحة أو بعدم المصالحة حيث يعتبر هذا المحضر دليل اثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير...²

ويجب أن لا يتضمن هذا المحضر شروطا تخالف القوانين والتنظيمات المعمول بها في علاقات العمل أما فيما يتعلق بتنفيذ اتفاقات الصلح، فإن الحل الناتج عن مكتب المصالحة باعتباره هيئة وساطة وليس هيئة قضائية فإنه يتوقف على اتفاق الطرفين بالالتزام به وتنفيذه أو عدم الالتزام به لذلك ومن ضمان تنفيذ اتفاقات الصلح، قرر المشرع تسليط

¹ - انظر ملحق رقم 01

² - المرجع السابق، مصطفى قويدري، ص 38-39.

غرامات تهديدية في حالة عدم التنفيذ لا تقل عن 25 بالمائة من الراتب الشهري الأدنى المضمون وهذا بأمر من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية وبالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة على أن لا يبدأ سريان هذه الغرامة إلا بعد نهاية المهلة المحددة للتنفيذ والتي لا تتجاوز خمسة عشرة يوماً، ويكون هذا التنفيذ المعجل بمحكم القانون، رغم إمكانية ممارسة أحد طرق الطعن المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية وفي هذا الباب فقد جاء في قرار للمحكمة العليا:

- عن الوجه المأخوذ من مخالفة قاعدة جوهرية في الاجراءات المادتين 36-37 من ق 90-04:

حيث... طالما أن الصلح وقع بين الطرفين أمام مكتب المصالحة وصدر بشأنه محضر مصالحة واجب التنفيذ خلال مدة 30 يوم على الأكثر طبقاً لنص المادة 33 من نفس القانون، وفي حالة عدم تنفيذه من جهة طرف ما في حدود الفترة المحددة، فالقاضي الاجتماعي مختص لإلزام المدعي عليه بالتنفيذ الفوري للمحضر تحت طائلة الغرامة التهديدية التي لا تقل عن نسبة 25% من الأجر الشهري الأدنى المضمون وبالتالي كان على المطعون ضده إن تراءت له عدم تنفيذ محضر المصالحة إتباع الإجراء المنصوص عليه بموجب المادة 34 من نفس القانون¹ كما منح للمدعي الحق في التنفيذ الفوري إذ اقتضت المادة 502 من قانون الاجراءات المدنية والادارية بأنه:

- يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي في الحالتين الآتيتين:

- 1- حالة الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف.
- 2- حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل يكون فيه ممثلو العمال طرفاً، وواحداً أو أكثر من أصحاب العمل.

ويتجلى إعتناء المشرع بهذه المصلحة من خلال التشدد في تنظيمها حيث تنص المادة 509: يأمر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ الفوري الأمر تحت طائلة غرامة تهديدية طبقاً لما ينص عليه تشريع العمل.

¹-ملف 305198 تاريخ 2005/06/08 مجلة المحكمة العليا، العدد 02 سنة 2005 ص 245.

ويعتبر إجراء المصالحة إجباريا قبل المرور إلى التسوية القضائية وفقا لنص المادة 1-19 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل.

باستثناء الحالات التي لا يمكن فيها تنفيذ اتفاق المصالحة حيث تصبح اختيارية وهو ما أشارت إليه الفقرة الثانية من ذات المادة، إذ نصت على أنه: يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابعة اختياريا عندما يقيم المدعي خارج التراب الوطني أو في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل¹

المطلب الثاني: طرق تسوية منازعات العمل الجماعية:

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من المسائل العامة التي تستحق البحث والدراسة لكونها أحد الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من جهة وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة، وهذه المصالح والتي تؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح، وما ينجم عن ذلك من حسابات وتنازلات من أحد الأطراف أو من الطرفين معا، من جهة أخرى ونظرا لما تمثله هذه النزاعات من أهمية في سير العلاقات المهنية وما قد ينجم عنها من أضرار وأضرار اقتصادية واجتماعية في مصالح الطرفين، فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية والاتفاقيات الجماعية على السواء، حيث خصصت لها عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها تارة وقصد علاجها تارة أخرى، وذلك بهدف تفادي بلوغها درجة التعقيد التي قد تتسبب في اللجوء إلى الطرق العنيفة لفوضى تسويتها أي اللجوء إلى الإضراب.

وهذا ما سنتطرق إليه الإجراءات الوقائية (الفرع 1) المعتمدة لتفادي وقوع هذه النزاعات، ثم الإجراءات العلاجية (الفرع 2) بتسوية النزاعات الجماعية بعد وقوعها والهيئات

¹-المرجع السابق، مصطفى قويدري ص 39-40.

المكلفة بذلك والصلاحيات المخولة لها، كما نتطرق إلى الضغوط الشرعية لتسوية النزاعات الجماعية ألا وهي الإضراب.¹

الفرع الأول: التسوية الوقائية:

يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل على السواء، حيث لا نكاد نجد اتفاقية جماعية بين الطرفين إلا وتضمنت عدة إجراءات احتياطية لتفادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بينهما، خاصة بعد أن أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في التسيير، والتفاوض مع أصحاب العمل من أجل وضع القواعد والنظم المنظمة لعلاقات العمل وما ينتج عن هذه المهام من مسؤوليات تجعلها تبحث عن الأساليب الفعالة لتفادي النزاعات الجماعية بنفس الاهتمام والمسؤولية التي يتحملها صاحب العمل، انطلاقاً من مبدأ الالتزام بواجب السلم المهني والاجتماعي في العمل.

وبالرجوع إلى القوانين المنظمة لإبرام الاتفاقيات الجماعية والمضمون وأحكام هذه الأخيرة، من خلال بعض النماذج التي تم الحصول عليها فنجد أن هناك وسيلتين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعية، تتمثل الأولى في التفاوض الجماعي المباشر كلما دعت الضرورة لذلك بينما الثانية في وضع هياكل ولجان دائمة مهمتها ترصد أي أشكال قد يقع والبحث عن حلول له.

1- التفاوض الجماعي المباشر: تنص المادة 04 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وحق الإضراب بأن: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال إجتماعات دورية ويديسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية" على أن "تحدد دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والعقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال" هذه القاعدة التي عملت على تجسيدها العديد من الاتفاقيات الجماعية المبرمة في المؤسسة الوطنية تطبيقاً لهذا القانون حيث نجد هناك عناية بارزة بهذا الموضوع.

¹-أحمد سليمان - آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية

ومن ذلك ما تنص عليه المادة 90 من الاتفاقية الجماعية لعمال التعاقدية الفلاحية مثلا، والتي تقضي بأنه:¹

" من أجل تفادي أي نزاع في العمل، ينظم المستخدم وممثلي العمال اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر من أجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية والظروف العامة للعمل " وكذلك المادة 288 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الأشغال البترولية الكبرى، والمادة 61 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة البناء الجاهز الخفيف والألمنيوم بينما جعلت بعض الاتفاقيات هذه الاجتماعات شهرية مثل المادة 105 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الفنون المطبعية، والمادة 249 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة المواد الدسمة هذه الأمثلة والنماذج التي أوردناها ليست سوء بعض الحالات التي يمكن الاستدلال بها على مدى أهمية العناية التي أولتها الاتفاقيات الجماعية للوقاية من النزاعات الجماعية.

وتتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية في كونها تبقى الاتصال المباشر والدائم بين الطرفين وتوفر فرص التشاور والتعاون بين الأطراف من أجل إحباط أي إشكال أو خلاف قد يلوح في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية بينهما، كما تمكن هذه الاجتماعات الدورية أطراف العلاقة المهنية من عرض وطرح التطورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية والحلول المقترحة لها، وحدود التنازلات التي قد يقتضي الأمر تقديمها من كل طرف قصد تفادي تأزم الخلاف أو زيادة التوتر بين الطرفين وبالتالي خروج سبب النزاع من الدائرة التي يمكن السيطرة عليه فيها ليتحول إلى مشكل يستلزم البحث عن حلوله عبر قنوات ووسائل واجراءات أخرى تستلزم تدخل أشخاص وهيئات أجنبية عن المؤسسة كما سوف نرى ذلك فيما بعد.

2- اللجان المشتركة:

كثير من الأحيان ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية أو تفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين لآخر إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة تنشأ لغرض

¹-المرجع السابق، ص96.

التصدي مثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، حيث تفوض التشريعات العمالية حرية وصلاحيات انتشار وتنظيم مثل هذه الأخيرة مهمة متابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له ومن أمثلة الاتفاقيات التي أخذت بهذا الأسلوب من الإجراءات الوقائية نجد الاتفاقية الجماعية للبنوك والمؤسسات المالية.¹

والتي نصت في مادتها 69 على أنه: "في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال لأي سبب يتعلق بالمجال المهني والاجتماعي وكذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة يمكن إنشاء لجنة خاصة تتشكل من الممثلين النقابيين وممثلي صاحب العمل والمفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع.

وتجتمع اللجنة وجوبا خلال الثلاثة أيام الموالية لإنشائها وتقوم هذه اللجنة بإجراء المشاورات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع خلال 15 يوما من تاريخ انشائها وتحرر محضرا بذلك وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع.

وفي حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع واستمرار الخلاف فإنه يجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الاختيارية أو الاجبارية الخاصة بالوساطة و/أو التحكيم".

ويتضح من هذا المثال أن هذا النوع من اللجان لا تختلف من حيث الهدف وطريقة العمل عن التفاوض المباشر فهي تهدف الدرجة الأولى إلى تطويق النزاع قبل تعقيده مستعملة في ذلك نفس الأسلوب الأول وهو التفاوض المباشر بين الأطراف على أساس أن الحوار المباشر هو الحل الأمثل لتفادي النزاعات الجماعية في العمل.

إلا أن هذه الإجراءات الوقائية الضرورية في المراحل الأولى لبروز بوادر النزاع كثيرا ما لا تؤتي النتائج المرجوة منها إما إلى تمسك الأطراف بمواقفها ومطالبها وإما لعدم جدية أعمال هذه اللجان والمفاوضات، وإما لعدم التزام الأطراف بنتائجها وتنفيذ الحلول التي تم اقتراحها، أو لأي سبب من الأسباب الأخرى، الأمر الذي يستدعي إما بحكم القانون أو بحكم

¹ - المرجع السابق ص 97.

الاتفاقيات الجماعية اللجوء إلى الوسائل والاجراءات العلاجية المختلفة، سواء الاختيارية منها أو الإجبارية على النحو الذي سنبنيه في البنود الموالية.¹

الفرع الثاني: الاجراءات العلاجية:

يقصد بالإجراءات العلاجية تلك الاجراءات التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاع الجماعي وإيجاد الحلول المناسبة له ضمن أطور وهيئات معينة مثل هيئات المصالحة بشقيها، الاتفاقية والقانونية والوساطة والتحكيم.

1- المصالحة La conciliation: تنص المادة الخامسة من القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، على أنه " إذا اختلفا الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات لمصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها.

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

واضح من هذا النص أن هناك نوعين من المصالحة:²

أ- **المصالحة الاتفاقية:** يتكفل أطراف المنازعة (قبل نشوبها) بتحديد إجراءاتها وذلك في صلب الاتفاقية الجماعية والتي تنص على طرق التسوية الودية الاتفاقية بواسطة لجنة أو لجان دائمة أو مشتركة أو هيئات تنشأ خصيصا لهذا الغرض وما نصت الاتفاقية الجماعية على هذه المصالحة إلا توجب الأمر احترامه تحت طائلة عدم صحة الإجراءات اللاحقة.

ومنها عرض المنازعة على مفتشية العمل من الطرف الأكثر استعجالا لإجراء المصالحة التنظيمية أو القانونية.

¹-مرجع سبق ذكره ، ص 98

²-أهمية سليمان- قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري 2012، ص 392.

هذه المصالحة نصت عليها المادة الخامسة من القانون 90-02 وفي غالبية الأحيان تكون الغاية من هذا الإجراء جاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ أو سريان علاقة العمل أو تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية.¹

وتطبيق للمادة السابقة وعملا على الاستفادة من هذا الإجراء فقد تضمنت عدة اتفاقيات جماعية بعض الأحكام المنظمة للمصالحة الاتفاقية ينصها على إنشاء لجان مصالحة متساوية الأعضاء عند فشل المفاوضات المباشرة في تسوية الخلافات الجماعية في حين لجأت الاتفاقيات الأخرى مباشرة إلى المصالحة القانونية على النحو الذي سنبينه فيما يلي:²

ب- المصالحة القانونية:

الأصل في المصالحة أن يتكفل بها مفتش العمل المختص إقليميا طبقا للصلاحيات المخولة له قانونا.³

وقد أشارت المادة الخامسة من القانون 90-02 على هذه المصالحة والتي تعتبر من الاجراءات الوجدوية بحيث لا يمكن ممارسة أي إجراء ما لم يمر ويخضع الأطراف للمصالحة التي يشرف عليها مفتش العمل بعد إخطاره من الطرف المستعجل.

مفتش العمل وفور إخطاره بالخلاف يستدعي الأطراف خلال الأربعة الأيام الموالية لتسجيل موقف كل طرف وتقريب وجهات نظرهم ويجب على كل طرف الحضور لجلسات المصالحة.

وعادة ما تبدأ المصالحة القانونية عقب المصالحة الاتفاقية إن وجدت وتتوج بتحرير اتفاق يشرف عليه مفتش العمل المكلف بالإجراء أما النتائج المتوقعة من المصالحة القانونية فقد تتوج بمحضر المصالحة أو محضر عدم مصالحة أو محضر مصالحة جزئي.⁴

¹-خليفة عبد الرحمان- الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي 2008، ص61.

²-أحمية سليمان- قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المرجع السابق ص392.

³-القانون 90-30 المؤرخ في 6/2/1990 المتضمن مفتشية العمل المواد 2-6-7.

⁴-خليفة عبد الرحمان-المرجع السابق ص62.

فإنها لا تخرج عن إحدى الاحتمالات الثلاثة:

- إما أن تتوصل لجنة المصالحة إلى حل أو تسوية النزاع بصفة كلية وفي هذه الحالة تشكل هذه التسوية التي تأتي كنتيجة لتساور وتفاوض الأطراف سواء في إطار لجنة المصالحة الاتفاقية، أو بواسطة مفتش العمل، نتيجة التنازلات التي يستوجب على كل طرف تقديمها اتفاق يلحق بالاتفاقية السابقة ويخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية لا سيما شرط التسجيل والإيداع، إذ يعتبر الحل الذي يتوصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد البنود الاتفاقية سواء تعلق الأمر بأحد الحقوق أو الالتزامات أو تعلق الأمر بتفسير معين لأحد بنودها أو أحكامها.¹

وفي هذا الشأن تنص المادة 08 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية بأنه: " عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضر يوقعه الطرفان، يدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا.²

وإما أن تتوصل اللجنة إلى تسوية جزئية للنزاع وفي هذه الحالة كما تشير إليه المادة المشار إليها أعلاه، فإن محضر المصالحة الجزئية يجب أن يحدد المسائل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين حيث يمكن لهما عرضها إما على الوساطة وإما على التحكيم.

وإما فشل إجراء المصالحة وما كذلك يحرر محضر بعدم المصالحة من قبل لجنة المصالحة الاتفاقية الداخلية أو مفتش العمل حسب كل حالة وعندها (كما أشار إلى ذلك من قبل يمكن لأطراف النزاع إما اللجوء إلى الوساطة وإما إلى التحكيم، حسبما تنص عليه

¹-أحمية سليمان -المرجع نفسه ص393.

²-يراجع تعديل القانون 90-02 بمقتضى القانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج ر ، عدد

8 لسنة 1991.

أحكام الاتفاقية الجماعية أو أحكام القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية كما يصبح للعمال في هذه الحالة الحق في اللجوء إلى الإضراب على النحو الذي سنبينه لاحقاً.

2- الوساطة: la médiation

يرجع تاريخ بداية العمل بنظام الوساطة إلى عهد قريب نسبياً بالمقارنة إلى الأساليب الأخرى حيث استعملت البداية في إطار ضيق ومحدود كإجراء لتسوية النزاعات التي تقوم في مجال الأجور عند التفاوض أو تعديل الاتفاقيات الجماعية، وذلك بمقتضى قانون 5 ماي 1955 ليوسع العمل بها فيما بعد لتشمل بقية الخلافات الأخرى وذلك بمقتضى قانون 26 جويلية 1957 لتصبح بعد هذا التاريخ إحدى الإجراءات الاختيارية تارة والإجبارية تارة أخرى التي يجب اللجوء إليها كلما كان هناك نزاع جماعي في العمل، إلى جانب الإجراءات الأخرى.

ويقصد بالوساطة احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف والملايسات التي تحيط به، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له على أن تقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها¹

ذلك أن الوسيط ليس له أية سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقديّة على أطراف النزاع وفي هذا الشأن تنص المادة 10 من قانون تسوية النزاعات الجماعية بأنه: "الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعي الوسيط ويشتركان في تعيينه" كما تضيف المادة 11 الموالية على أن:

" يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهامه ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته"

¹-أهمية سليمان، المرجع السابق ص394.

يتضح من أحكام المادتين السابقتين وكذلك الحال في أحكام القانون الفرنسي بأن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروض عليه حيث يمكنه الاطلاع على كافة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية وكل موضوع أو وثيقة يمكنها أن تساعد في فهم النزاع أو في إيجاد الحل المناسب له، هذه الصلاحيات التي تبرز تقييده بالمحافظة على السر المهني بالنسبة لكل ما يطلع عليه من معلومات.

ومع كل هذا فإن كل ما يمكنه القيام به لتسوية النزاع هو مجرد اقتراح أو توصية يقدمها للأطراف الذين يحتفظون بحق الأخذ بها أو رفضها حيث أنه ليس هناك ما يثبت أو يدل على واجب الالتزام بما يعرضه أو يقرره الوسيط من حلول للنزاعات التي تعرض عليه.

حيث تنص المادة 12 من القانون السالف الذكر على أنه : "يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معلة ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً".

هذه التوصية التي لا يمكن أن تأخذ الطابع التنفيذي الإلزامي إلا إذا اتفق الطرفين على ذلك.

ونسجل هنا الغموض الذي يكتنف التشريع الجزائري في هذا المجال فعلى خلاف المشرع الفرنسي الذي نظم إجراء الوساطة بالشكل الذي يتناول كل الجوانب الإجرائية والتنظيمية والآثار المترتبة على نتائج عمل الوسيط وتحديد المهلة التي تترك للأطراف لكي يعلنوا على قبولهم أو رفضهم لاقتراح الوسيط¹

وما إلى ذلك من الأحكام التنظيمية الأخرى فإن القانون الجزائري جاء خالياً من أية إشارة للجوانب التنظيمية الخاصة بكيفية تنفيذ الاقتراحات والتوصيات التي يقترحها الوسيط والإجراءات التي يتم بها قبول أو رفض الأطراف لهذه التوصيات وما هي الحلول التي يجب اللجوء إليها في حالة قبولها من قبل أحد الأطراف ورفضها من الطرف الآخر، إلى غير ذلك من الإشكالات التي قد تطرح في المجال العملي والإجرائي.

¹-أحمية سليمان، المرجع نفسه ص394.

خاصة أن الاتفاقيات الجماعية عادة ما لا تتضمن تدابير تنظيمية في هذا المجال، وهو الغموض الذي أدى ببعض الاتفاقيات (بهدف تغطية هذا الفراغ) إلى وضع أحكام اتفاقية لتنظيم كفيات اللجوء إلى الوساطة ونتائج أعمالها رغم أن القانون لا يحيل المسائل التنظيمية المتعلقة بالوساطة إلى التنظيم الاتفاقي كما أدى البعض الآخر إلى عدم اللجوء أصلا إلى اختيار هذه الآلية العلاجية والذهاب مباشرة إلى التحكيم إلى جانب سبب آخر لا يقل أهمية عما سبق، وهو عدم وجود قوائم أو بيانات أو مواصفات خاصة بالأشخاص أو الهيئات التي يمكن أن تكون محل تكليف بمهمة الوساطة.

3- التحكيم: Parbitrage لقد سبق أن أشرنا إلى أنه في حالة فشل الإجراءات الوقائية في تسوية النزاع الجماعي، يمكن للأطراف المتنازعة أن يلجؤا إما إلى أسلوب الوساطة على النحو الذي سبق بيانه، أو إلى التحكيم، حيث أن مبدأ اختيار بين الأسلوبين من المبادئ المسلم بها في مختلف التشريعات المقارنة وهو ما نصت عليه المادة 9 ف2 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية التي تقضي بأنه: " وفي هذه الحالة أي حالة فشل المصالحة يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون"

وبالرجوع إلى أحكام هذا القانون فيما يتعلق بالتحكيم فإننا نجد المادة 13 منه تنص على أنه: " في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية¹ مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون" ونظرا لأهمية هذا الإجراء العلاجي في تسوية المنازعات الجماعية في العمل²

وحسب تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 الأمر الذي يستلزم تعديل نص المادة 13 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها

¹-أما حسب ق الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008، الملغي لقانون

الإجراءات المدنية وفي المواد من 1006 إلى 1038

²-حمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق

وممارسة حق الإضراب بما يتناسب والأحكام الجديدة المنظمة لإجراء التحكيم أو اعتماد تنظيم خاص بالتحكيم في مجال القانون الاتفاقي الاجتماعي بصفة عامة فيها نزاعات العمل الجماعية.

أو إحالة مسألة تنظيم هذا الموضوع لأطراف التفاوض الجماعي على غرار أحكام القانون الفرنسي¹

ونظرا لأهمية التحكيم كآلية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل والذي لا يشكل في حد ذاته محور بحثنا بالقدر الذي يهمننا مدى دور القانون الاتفاقي في صلاحية المبادرة التنظيمية التي يمكن أن يحيلها القانون لأطراف النزاعات الجماعية هذا الدور الذي يبدو أن المشرع الجزائري قد حجه بصفة كلية عن القانون الاتفاقي على خلاف ما هو معمول به في العديد من النظم المقارنة الأخرى وهو ما يمكن استخلاصه من أسلوب الإحالة إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية المشار إليها سابقا الذي اعتمده رغم الطابع الاتفاقي لكل ما يتعلق بالتحكيم بدأ بحرية اللجوء إلى التحكيم من عدمه إلى الحرية في تعيين هيئة التحكيم وكذا في تحديد مهامها وصولا إلى إضفاء القوة أو الطابع الإلزامي لقراراته²

كيفية تعيين هيئات التحكيم:

مبدئيا وكقاعدة عامة في الكثير من النظم القانونية فإن الأطراف المتنازعة تتمتع بحرية كاملة في تعيين المحكمين سواء أثناء إبرام الاتفاقية الجماعية، حيث تحدد قائمة مسبقة بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء لهم عند وقوع أي نزاع في العمل أو يتم التعيين كلما تطلب الأمر لذلك، وهو ما يعرف بالإجراء الاتفاقي أو التعاقدية الذي يأخذ به القانون الفرنسي وكذلك القانون الجزائري فيما يخص الأعمال التجارية فقط بالنسبة للتعيين المسبق

¹-المادة 1-1525 وما بعدها إلى المادة 4-1525 من تقنين العمل الفرنسي ص 769.

²-أهمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص 396.

للكميين¹ والاتفاق المسبق بما يخص اتفاقيات العمل الجماعية باعتبارها عقود مثل العقود الأخرى²

- ونلاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم يساير النهج الليبرالي الذي اعتمده في صياغة قواعد قوانين العمل الجديدة، حيث كان الأجدر به أن يترك مسألة تحديد كيفية تعيين هيئة التحكيم للقانون الاتفاقي كما فعل بالنسبة لمختلف المجالات الواردة في المادة 120 من قانون علاقات العمل³

بدلا من إحالة إلى المواد 442 مكرر وما بعدها من قانون الإجراءات المدنية ولا سيما الفقرتين 4 و5 منها⁴ التي لا تتناسب مع طبيعة المنازعات الجماعية لكونها تتعلق بنزاع بين مؤسستين مختلفتين لكل منهما كيانه المستقل ومصالح مالية وتجارية مختلفة، بينما النزاع الجماعي يتعلق بمؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات ويكون أطرافه كل من إدارة المؤسسة من جهة، والنقابة أو النقابات الممثلة للعمال من جهة ثانية، وهي مادة لا تتناسب من حيث إجراءاتها وشروطها حتى مع مجال التحكيم الذي وجدت من أجله، هذا الواقع الذي عقد ممارسة أسلوب التحكيم عن الميدان العملي، الأمر الذي أدى إلى إلغاء هذه المادة سنة 1993 ليحرر الأطراف من التعقيدات التي فرضتها إلا أن هذا التعديل الذي وقع في قانون الإجراءات المدنية لم يتبعه تعديل في مواد تسوية منازعات العمل الجماعية ولا تتوقف نقائص القانون الجزائري في مجال تعيين هيئة التحكيم فقط، بل أن الفراغ والغموض الملاحظ فيما يتعلق بالصلاحيات والسلطات المخولة للجان وهيئات التحكيم وبيان نوعية وطبيعة النزاعات التي تتكفل بتسويتها هو أكبر وأعقد، الأمر الذي جعل أطراف القانون

¹-المستبدل بقانون رقم 08-09 المتعلق بقانون الاجراءات المدنية والإدارية م 1039

²-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل وض إ ، المرجع السابق ص106.

³-أحمية سليمان، المرجع السابق ص397.

⁴-تنص الفقرتين المشار إليهما على ما يلي: " وبالنسبة لعلاقات الشركات والمؤسسات العمومية فيما بينهما فإنه يجوز لها أن تطلب التحكيم في النزاعات المتعلقة بحقوقها المالية الناجمة عن تنفيذ تعاقدات التوريدات والأشغال والخدمات كما يجوز للشركات الوطنية والمؤسسات العمومية الأخرى أن تجري المصالحة بينهما في نطاق علاقتها"

الاتفاقي يعتمدون التفسير المنطقي للأشياء أي أن الأصل في الأشياء الإباحة، وهو ما يعطي لهيئات التحكيم صلاحيات واسعة ومطلقة في اعتماد كل السبل والوسائل الضرورية التي تمكنها من الوصول إلى إصدار حكمها وفق قواعد القانون ومبادئ العدالة والإنصاف، وبصفة عامة وبغض النظر عن طبيعة ومحتوى النزاع فإن هيئة التحكيم تطبق كافة القوانين والنظم المعمول بها¹ وقياساً على صلاحيات وسلطات الوسيط التي سبق الإشارة إليها والمقررة في قانون العمل فإن لهيئة التحكيم كافة الصلاحيات والإمكانات اللازمة التي تمكنها من الحصول على كافة المعلومات المفيدة، وفحص كافة التقارير والمحاضر والآراء والمواقف التي يدلي بها أو يقدمها كل طرف من أطراف النزاع، وعند الضرورة يمكنها الاستماع إلى الشهود وكل من يمكنه أن يفيد في توضيح معطيات وملابسات النزاع وتعيين خبراء لبحث وتحليل كل المعطيات والوضعيات المالية والقانونية والمهنية وغيرها من المسائل العلمية والعملية الأخرى التي تمكنها من الاطلاع الجيد والشامل على خلفيات ومكونات وملابسات النزاع²

أما من حيث إضفاء الطابع الإلزامي لقراراته: الأصل أن اتفاقات التحكيم تستمد قوتها الإلزامية من اتفاق التحكيم الذي يبرمه أطراف النزاع، أي من الإدارة المشتركة لأطراف النزاع على أساس أن هيئة التحكيم ليس هيئة قضائية أو إدارية تتمتع بالسلطة العمومية الأمر الذي يكسب قراراتها القوة الإلزامية من مما تتمتع به من صفة القوة العمومية وبحكم أن هيئة التحكيم تخضع في تكوينها وتحديد صلاحياتها إلى إرادة أطراف اتفاق التحكيم الذي يبرمه أطراف النزاع بكل حرية واستقلالية، وهو ما يبرر وصفه بالتحكيم الاختياري إلا أن هذا المبدأ وإن كان يتماشى مع منطوق الأشياء ومبدأ العقد شريعة المتعاقدين، لا سيما عندما يتعلق الأمر بالقبول المسبق بقرارات التحكيم.

كثيراً ما يتعارض مع إرادة المشرع التي قد تذهب إلى منح اتفاقات أو قرارات التحكيم قوة إلزامية، قضائية أو قانونية وتجعلها ملزمة للأطراف بمجرد صدورهما.

¹ -راجع المادة 451 من ق إ م القديم.

² -أهمية سليمان، المرجع السابق ص 397، 398.

هو ما اعتمده المشرع الجزائري بنص المادة 13 الفقرة الثانية التي تقضي بأن: " يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلزمان بتنفيذه"

وهو غير قابل للطعن أو المراجعة العادية وغير العادية مما يفيد بأن قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها، دون حاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة لكن ما معنى إلزام الطرفين بتنفيذه؟

إن الجواب على التساؤل تكمن في أن الأثر الآلي لقرار التحكيم الذي يسري على أطراف النزاع سواء كان موضوعه يتعلق بتفسير بند من بنود الاتفاقية أو يتعلق بتنفيذه أو إبطاله أو إلغائه أو يتعلق بتنظيم مسألة من المسائل التي تتضمنها الاتفاقية كما يسري على عقود العمل الفردية الخاضعة للاتفاقية الجماعية التي كانت محل النزاع حاضرا ومستقبلا.

فبالنسبة لقرارات التفسير والتي عادة ما تتضمن تفسيراً عاماً ومجرداً لقواعد اتفاقية أو قانونية معينة قائمة، فإن هذه القواعد التفسيرية التي تضمنها القرار تسري على علاقة الطرفين باعتباره يأخذ بحكم القواعد المفسرة ضمن النطاق الشخصي للنزاع المعروض وما على الطرفين إلا أن يسيروا على أساس هذه القواعد التفسيرية.

أما فيما يتعلق بقواعد الإلغاء والإبطال فإنها تتعلق عادة بإلغاء أو إبطال قواعد اتفاقية مهنية قائمة بمناسبة إعادة النظر في مضمونها عند فحص النزاع¹

وبالتالي تصبح لاغية أو باطلة حسب الحالة ابتداء من التاريخ المحدد للإلغاء أو للبطلان، وبالتالي تتوقف آثارها من ذلك التاريخ بالنسبة للمخاطبين لتحل محلها القواعد الجديدة في حالة الإلغاء أو تصبح كأنها لم تكن بالنسبة لحالة البطلان وليس لها أثر رجعي.

وفيما يتعلق بأثره على عقود العمل الفردية لأنه انطلاقاً من كون قرار التحكيم بعد جزء لا يتجزأ من الاتفاقية باعتباره أداة تعديل لبعض أحكام هذه الاتفاقية فإنه يسري على عقود العمل الفردية الحالية الخاضعة للاتفاقية والعقود المستقبلية وكذا العقود المنتهية وقت حدوث التعديل عن طريق قرار التحكيم.

¹ -أحمية سليمان، المرجع السابق ص398، 399.

يتبين من كل ما سبق أن القانون الجزائري قد قيد إلى حد بعيد حرية أطراف علاقة العمل الجماعية في تنظيم إجراء التحكيم ولم يترك لهم سوى حرية الاختيار في اللجوء إليه من عدمه وبالتالي فهو تنظيم يفتقر إلى آليات التكيف مع خصوصيات طبيعة ومتطلبات النزاعات الجماعية في العمل الأمر الذي يقتضي في رأينا إعادة النظر في تنظيمه بصفة كلية وجذرية بإقامة نظام قانون متكامل مندمج في القوانين المنظمة لكيفيات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها¹

الضغوط المشروعة لتسوية النزاعات الجماعية (الإضراب):

التعريف بحق الإضراب: يعتبر حق العمال في اللجوء إلى الإضراب للدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم المادية والمهنية والاجتماعية متى كان ذلك ضروريا وحتما من الحقوق التي أصبحت تحضى باعتراف الدساتير والقوانين الحديثة في مختلف الدول لا سيما الديمقراطية منها، كما أصبح الإضراب حق من الحقوق السياسية والاجتماعية والمهنية يمارسه العمال متى اضطروا لذلك مما نتج عن هذه الممارسة ظهور عدة مفاهيم فقهية وقضائية لهذا الحق كما ظهرت عدة أشكال وأنواع للإضراب، إلا أن كل هذا لم يتم بصورة آلية ولم يتأسس دفعة واحدة بل مر بعدة مراحل تاريخية طويلة وعبر نضالات عمالية قاسية. ومن أجل الوقوف على مختلف الجوانب الفقهية لتعريف الإضراب وعرض مختلف أنواعه أو أشكاله وتتبع مراحل تطوره عبر الأزمنة السالفة.

إذ يمكن تعريف الإضراب بكلمة موجزة بأنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال.²

يهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل وهو بهذه الصورة شكل من أشكال المقاومة والنضال والتصدي والمواجهة التي تمكنهم من الوقوف في وجه أصحاب

¹ -أحمية سليمان، المرجع السابق ص399، ص400.

² -أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق ص138.

العمل أو السلطة العامة ووسيلة من وسائل تحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم المادية والمهنية.

كما توجد إلى جانب هذا التعريف العام عدة تعاريف أخرى بعضها صادر عن الفقه والبعض الآخر صادر عن الاجتهادات القضائية يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال إن الإضراب هو: " وسيلة للدفاع عن مصالح العمال" أو أنه " توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم والاتفاقيات الجماعية لم يوفي بها صاحب العمل" أو أنه " توقف إرادي عن العمل من أجل المطالبة بتحسين ظروف وشروط العمل"¹

عناصر الإضراب:

حسبما جاء في التعاريف السابقة فإنه يفترض لقيام الإضراب توافر عناصر أساسية والمتمثلة في كل من التوقف عن العمل، التوقف الجماعي وبهدف تحقيق مطالب اجتماعية ومهنية والتي سيتم التطرق إلى كل واحدة من هذه العناصر على حدا وذلك على النحو التالي:

أولاً: التوقف عن العمل:

يجب أن يكون التوقف إراديا أي صادر عن إرادة العمال وتعبيرهم الصريح بالدخول في إضراب عن العمل وفق الإجراءات المقررة قانونا إذ لا يعتبر وفق هذا العنصر إضرابا حالة التوقف عن العمل التي قد تفرضها بعض عوامل الإنتاج كنقص المواد الأولية للإنتاج. كما يجب أن يكون التوقف عن العمل فعليا جمع العمال المعنيين بالإضراب والاستمرار في العمل ولو بصورة بطيئة أو العمل بغير الوتيرة العادية لا يعتبر إضرابا ويقصد بالعمل هنا العمل المتفق عليه بموجب عقد العمل حتى أن الامتناع عن العمل غير متوجب لا يعتبر إضرابا كذلك بالنسبة لتنفيذ العمل بصورة مضرة برب العمل لأن ما يحصل في هذه الحالة تخريب ليس امتناع عن العمل كما يكون التوقف دون رضا صاحب العمل.

¹-أحمية سليمان، المرجع السابق ص138، 139.

ثانياً: التوقف الجماعي:

يجب أن يكون التعبير عن الإرادة والرغبة في الإضراب صادر عن جمع العمال أو أغليبيتهم على الأقل سواء بصفة مباشرة أو عن طريق ممثليهم النقابيين أو المنتخبين¹ مباشرة من قبلهم.

ويعد كذلك التوقف الجماعي إضراباً لأنه ليس عملاً فردياً بل هو عمل جماعي ويفترض الاتفاق المسبق بين عدة أشخاص أي صادر عن مجموعة من العمال وليس عن واحد أو اثنين من العمال حيث يتميز بأنه مؤقت لأن العمال يتوقفون عن العمل بنية الرجوع إليه بعد حل خلافهم مع أرباب العمل.

ثالثاً: بهدف تحقيق مطالب اجتماعية ومهنية:

ويقصد بذلك وجود مطالب مهنية للعمال تتصل بتحسين شروط العمل وظروفه كما قد تكون المطالبة ذات طابع اجتماعي كزيادة الأجور وتحديد مدة العمل أو تحسين شروطه كما قد يكون مظهراً تضامناً بين العمال ويكون كذلك عندما لا يضرب العمال تأييداً للمطالب لهم قبل رب العمل، بل تأييداً للعمال الآخرين سواء انتموا إلى مثل مهنتهم أو إلى مهنة أخرى.

كما قد يكون الإضراب لأغراض سياسية كإعلان عدم الرضا عن الحكومة أو إعلان التأييد لمطلب سياسي معين ولكن الإضراب هنا يكون قد خرج عن غايته المهنية الأصلية ولذا فهو يخرج عن نطاق بحثنا الذي يقتصر على الإضراب بمعناه المهني.

كما قد يكون الهدف منه وجود مصلحة مشتركة لهؤلاء العمال يطالبون بتحقيقها كتطبيق أحكام عقد العمل الجماعي إذا أحل الطرف الآخر به أو تفسيراً ذلك العقد إن كان في عبارته غموض وليس إلى تفسيره من قبل كل طرف بما يوافق مصالحه، الأمر الذي

¹ -مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون، المنازعة العمالية الجماعية من إعداد الطالبان ساعد بن خولة، بوردهم وردة، جامعة قلمة، سنة 2014، ص 47.

ينطبق على كل منازعة بشأن ظروف العمل أو شروطه كتمديد ساعات الراحة أو توفير خدمات صحية أو اجتماعية للعمال.¹

الحالات المختلفة للإضراب:

يعتبر الإضراب وسيلة عنيفة لحل الخلافات الجماعية للعمل، يتجسد في شكل توقف جماعي عن مزاوله العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم بقصد إجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم المهنية، ومن ثم فإن القرارات والتصرفات الفردية التي تصدر عن العامل بالتوقف عن العمل أو ترك منصب العمل، تعتبر تصرفا انفراديا غير مشروع لأنها لا تسعى إلى تحقيق غرض مشترك ويتخذ الإضراب عن العمل عدة أشكال وأساليب تتمثل فيما يلي:

1- الإضراب التقليدي:²

وهو الأسلوب الأكثر شيوعا ويعني التوقف الجماعي عن العمل بعد القيام بالإجراءات التحضيرية الواجبة من طرف الهيئة النقابية بالمؤسسة أو ممثلي العمال مع إيداع الإشعار المسبق بالإضراب لدى صاحب العمل وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا ويجب أن يعمل منظمو الإضراب على ضمان الحد الأدنى من الخدمة والمحافظة على ممتلكات وأمن المؤسسة مع وجوب تشكيل هيئة من العمال تتكفل بهذا العمل -م- 27-38 من القانون 90-02.

2- الإضراب بالتناوب:

ويقصد به الإضراب الجزئي والمتتابع حيث تضرب فئة من العمال بعد الأخرى حسب تخصصها في العمل لذلك يتطلب هذا النوع من الإضراب تنظيما دقيقا من حيث توقيت الإضراب والتدرج في مختلف وحدات الإنتاج أو أقسام العمل كما يعتبر من جهة أخرى أكثر

¹-مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في المنازعة العمالية الجماعية، المرجع السابق ص48.

²-بشير هدي في الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية طبعة 2006، ص219.

ضرر من الإضراب التقليدي على صاحب العمل نظرا لاستمرار وبقاء التكاليف العامة كأجور العمال عن ساعات العمل التام وغيرها من التكاليف المشابهة.

3- الإضراب المتكرر والقصير:

ويتخذ شكل التوقف القصير عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين أو البدء المتأخر عن مزاوله العمل ويكون الإضراب بهذه الطريقة أكثر جسامة على صاحب العمل من الإضراب التقليدي، لأنه يؤدي إلى اضطراب نظام الإنتاج نتيجة التوقف القصير عن العمل في فترات زمنية متواترة وفجائية.

4- الإضراب البطيء:

ويتم هذا النوع من الإضراب في شكل تخفيض في وتيرة الإنتاج بشكل إرادي وملموس وبالتالي يستتبع وجود تخطيط مسبق لعدد القطع الواجب إنتاجها خلال فترة حركة المطالبة ويعد هذا النوع من الإضراب الأقل حدوثا لأنه لا يناسب إلا عددا قليلا من الأنشطة والأعمال ويؤدي على أي حال إلى حدوث أضرار بمؤسسة صاحب العمل.

5- الإضراب الإيجابي أو المبالغة في النشاط:

ويتم في شكل تغيير وتيرة النشاط والمبالغة فيها وذلك بالزيادة المفرطة في الإنتاج، أو المبالغة في مراعاة الإجراءات الإدارية المعمول بها.

وعموما فإن الإضراب عن العمل مهما كان أسلوبه يمثل ظاهرة قوة يعمل على تحقيق المطالب العمالية بإنشاء حقوق جديدة أو تثبيت الحقوق السابقة ومن ثم تظهر أهميته في إجبار صاحب العمل على تعديل قراراته والرضوخ للمطالب العمالية، إضافة إلى دوره في نشر الوعي وتدعيمه لدى الطبقة العمالية وهو ما يشكل عامل تغيير للهياكل السياسية والاقتصادية في الدولة مما يستدعي ضرورة إنجاح الطرق الودية لتسوية النزاعات الجماعية القائمة بإزالة العوامل التي تزيد من حدة التوتر.¹

إجراءات الإضراب:

¹ -بشير هدي، المرجع السابق ص220، 221.

بالرجوع لمدى أهمية الإضراب في الحياة المهنية لكل من العامل وصاحب العمل وما قد يحدثه من آثار سلبية على العلاقات المهنية للطرفين خاصة في حالة ما إذا أساء العمال استعماله وهذا ما دفع بالمشرع إلى اللجوء إلى وضع شروط وإجراءات قصد تنظيم اللجوء إليه، كما يهدف من خلالها إلى حمايتهم من أي تعسف قد يصدر عن صاحب العمل عند ممارستهم لهذا الحق حيث تتمثل هذه الشروط أو الإجراءات في ثلاثة عناصر والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

أولاً: موافقة جماعة العمل على الإضراب:

يجب أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادر عن أغلبية العمال بصورة ديمقراطية وإرادة حرة بعيدا عن أي ضغط أو إكراه بحيث يتم ذلك في اجتماع أو جمعية عامة لكافة أو أغلبية العمال وأن يتمكنوا من التعبير عن إرادتهم بواسطة الاقتراع السري المباشر الذي يعبر فيه كل عامل عن رغبته الصريحة في الإضراب أو عن رفضه الصريح له كما يجب أن يكون القرار النهائي صادر عن أغلبية العمال الحاضرين في الجمعية العامة التي يجب أن يحضرها على الأقل نصف عدد العمال المشغلين في المؤسسة المعنية¹ لصحة هذه الإجراءات يجب توفر بعض الشروط المتمثلة في:

- استمرار الخلاف إما كلياً أو حول بعض النقاط وهذا لكون المصالحة تضع حد للخلاف الجماعي لأنه لا يمكن عقد جمعية عامة انتخابية للتصويت على إمكانية الشروع في الإضراب وقد يتم الصلح بشأن الخلاف الجماعي.
- دعوة جماعة العمال لجمعية عامة داخل أماكن العمل وهذا لوضع حد لكل أشكال التجمعات العمالية التي قد تتحول إلى مقاصد غير مهنية.
- إخطار الإدارة بموعد الجمعية وهذا لتتخذ الإجراءات الأمنية المناسبة وكذلك دراسة كل الاحتمالات بما فيها حضور ممثل الإدارة للجمعية لإطلاع الموظفين على موقف الإدارة.

¹ -مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون، المنازعة العمالية الجماعية، المرجع السابق ص 50.

• وجوب مشاركة على الأقل نصف العمال المعنيين والاقتراع السري هو الوسيلة الكفيلة بحماية رأي الموظفين.¹

ثانيا: الإشعار المسبق²:

يقصد به إعلام صاحب العمل بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه ومدته إن كان محدد المدة أو مفتوح، وهو ما يعني أن بداية الإضراب ليست هي تاريخ إقراره وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق³

هذه المهلة التي يمنحها العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم لصاحب العمل حتى يتمكن من البحث على تسوية ودية للخلاف القائم، ولإجراء كل الاتصالات والمفاوضات اللازمة لمنع الشروع في الإضراب⁴

وحسب ما جاء في نص المادة 30 من القانون 90-02 فإن مدة الإشعار المسبق بالإضراب تحسب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا كما يتم تحديد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن ثمانية 08 أيام ابتداء من تاريخ إيداعه.

كما جاء في نص المادة 31 أنه يجب على كل من المستخدم وممثلو العمال الإلتزام باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال وضمان أمنها، ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام، حيث يكون ذلك بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب⁵

¹-خليفة عبد الرحمان، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري ص 69.

²- انظر ملحق رقم 02.

³-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 151، 150.

⁴-أحمية سليمان، المرجع السابق ص 152.

⁵-مولود ديدان، مدونة العمل، دار بلقيس، الدار البيضاء الجزائر 2012، ص 10.

حيث قام المشرع بفرض وجوب تقديم هذا الإشعار المسبق بالإضراب حرصاً على تمكين أطراف النزاع من اتخاذ تسوية سلمية له، وذلك بمنحه مزيداً من الوقت من أجل إيجاد حلول سلمية.

ثالثاً: جزاء الإخلال بقواعد الإضراب:

إن التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون 90-02 المؤرخ في 6/02/1990 المعدل بموجب القانون 91/27 يعد إضراباً غير شرعي وبالنتيجة يكون خطأ جسيماً يجيز الطرد دون التعويض والإخطار المسبق.

وكل مخالفة لإجراءات شن الإضراب من ناحية وجوب مشاركة أغلبية العمال وكذا احترام الإشعار المسبق يجعل من الإضراب غير شرعي ويتحمل القائمون به والمشاركون فيه تبعات ذلك لكن يبقى القاضي المختص هو الذي يقدر شرعية الإضراب من عدمه بحكم مستقل¹

وحسبما جاء في نص المادة 33 من القانون 90-02 فإن كل توقف جماعي عن العمل ناتج عن نزاع جماعي للعمل يحدث خرقاً لأحكام القانون ويعتبر خطأ مهنياً جسيماً بالنسبة لكل العمال المشاركين فيه، ويتحمل المسؤولية كل شخص ساهم فيه بنشاطه المباشر.

إن كل مخالفة لهذه الإجراءات تجعل من الإضراب غير مشروع وما ينجر عن ذلك من إجراءات تأديبية في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

إضافة إلى إمكانية المتابعة الجزائية طبقاً لنص المادة 55 من القانون 90-02 أما في حالة ما إذا قام العمال بالتنفيذ بالإجراءات المنصوص عليها قانوناً لممارسة حق الإضراب بصفة مشروعة فإن القانون نفسه يحميهم من كافة أشكال التعسف الذي قد يمارسه عليهم المستخدمون²

حماية الإضراب والقيود الواردة على ممارسته:

¹-خليفة عبد الرحمان، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري، ص 72، 73.

²-مولود ديدان، المرجع السابق ص 11، 17.

على خلاف القوانين السابقة فقد قرر القانون 90-02 المعدل والمتمم المتضمن تسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسته حق الإضراب محور خاص يتعلق بحماية حق الإضراب عند ممارسته وفق الضوابط والإجراءات القانونية أي بمعنى آخر كل لجوء لحق الإضراب مع احترام الشروط القانونية يعد إضراباً شرعياً والإضراب الشرعي كفل المشرع حمايته وحماية ممارسيه من كل تهديد أو ضغط أو تجاوز¹

حماية حق الإضراب:

ممارسة حق الإضراب محور خاص ويتعلق بحماية حق الإضراب عند ممارسته وفق الضوابط والإجراءات القانونية أي بمعنى آخر كل لجوء لحق الإضراب مع احترام الشروط القانونية يعد إضراباً شرعياً، و الإضراب الشرعي كفل المشرع حمايته وحماية ممارسيه من كل تهديدي أو ضغط أو تجاوز وحماية العامل لا تجسد فقط من ناحية الراتب أو الحالة الاجتماعية أو الصحية بل تفرض أيضاً حمايته وهو ما يمارس حقا من الحقوق المهنية وعلى رأسها حق الإضراب وهذا ما ستناوله من خلال مفهوم الحماية ومظاهر الإضراب.

1- مفهوم الحماية: إن الأثر المباشر لممارسة مشروعية حق الإضراب هو حماية العمال القائمين به من أي شكل من أشكال التهديد أو التعسف وهذا يندرج ضمن مفهوم ممارسة الحقوق العامة والحماية المقصودة في هذا الشأن هي الحماية المهنية وهي الحماية التي تجعل العامل بعيد عن أي تجاوز وبذلك لا يعتريه الخوف عند رغبته في المشاركة في الإضراب طبقاً للقانون.

فالحماية المفروضة عند ممارسة حق الإضراب أساسها المبادئ الدستورية بالرجوع إلى نص م 54 من الدستور لسنة 1989 نجدها تنص صراحة على ما يلي: الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون كما هو في نص م 57 من دستور 1996 فلا يمكن تكريس ممارسة فعلية ودستورية لحق الإضراب إلا بتوفير حماية قانونية للمضربين تجنبهم الضغط والتعسف وتجعلهم يمارسون هذا الحق بغير خوف .

¹-خليفة عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق ص74.

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

2- **مظاهر الحماية:** إن ممارسة حق الإضراب وفق الأسس القانونية يترتب أثر فورياً وهو تعليق علاقة العمل بالإضراب يوفق آثار علاقة العمل إلا إذا اتفق طرفي النزاع على خلاف ذلك وتتضح أهم مظاهر الحماية التي أضفاها المشرع على ممارسة حق الإضراب في الجوانب التالية:¹

أولاً: لا تفسخ علاقة العمل بل توقف آثارها وهذا الموقف يأخذ به الفقه والتشريع الحديثين ولا يعد الخطأ المرتكب من طرف العامل أثناء فترة الإضراب سبب لإنهاء العقد بل سبب للفسخ عند اللزوم وبالتالي يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين.

وبالتالي اعتبر كل تسريح سبب الإضراب الشرعي تعسفياً تطبق عليه مقتضيات المادة 73 الفقرة 4 من القانون 90-11.

هذا وبترتب على وقف علاقة العمل وفقاً لما توصل إليه اجتهاد القضاء الفرنسي تحرر صاحب العمل من مسؤولية المتبوع عن الأضرار التي يسببها العمال للغير أثناء الإضراب وهذا لكون العلاقة معلقة بحكم دخول العمال في إضراب وهو ما يعني أنه في حالة تسببهم للغير في أضرار ينزع عنهم الغطاء المهني ولا يتحمل المستخدم أية مسؤولية والأطراف هنا معروفون من التزاماتهم المتبادلة وتحرير العامل من رابطة التبعية المميزة لعقد العمل.

ثانياً: يمنع على رب العمل اللجوء إلى استبدال العمال أو تعيين آخرين بدلهم لأن ذلك يشكل ضغطاً إلا في حالتين اثنتين:

1- عند حالة التسخير التي تأمر بها السلطات المؤهلة.

¹-بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق ص 219، 221.

2- لضمان الحد الأدنى من الخدمة.

ثالثاً: كل مشاركة في إضراب قانوني تجعل العمل محميين من تسليط أية عقوبة تأديبية من طرف الإدارة لأن الإضراب يوقف آثار علاقة العمل واتخاذ العقوبات التأديبية والعمال في حالة إضراب بعد ضغط وتعسف من الإدارة ومساس بحق دستوري تم اللجوء إليه على ضوء القوانين.

تعتبر حماية الإضراب عند ممارسة بصفة شرعية تجعل من الإدارة أو المؤسسة في موضوع يسهر على تطبيق القانون وعدم الإخلال به بل تتخذ كل الإجراءات لضمان ممارسة هذا الحق من جهة والتدابير الملائمة لضمان حسن سير التسيير داخل المؤسسة وعدم تأثرها سلباً بالتوقف الجماعي عن العمل لأن حماية حق الإضراب يوازيه إمكانية تعرض العمال المضربين لمتابعات جزائية في حالة ممارسة هذا الحق خرقاً للقوانين أو عدم تقيدهم بالحدود المرسومة لممارسته سواء من ناحية الكيفية أو الحدود كضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمة والامتثال كذلك والتسخير.¹

والحماية القانونية للإضراب مشروطة بصحة الإضراب من الناحية الموضوعية والإجرائية المرتبطة بشروط صحة الإضراب وفي الحالة العكسية يعد العامل مرتكباً خطأ مهني جسيم بحكم القانون أو بتقدير القضاء.²

القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب:

إن القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب لا تقلل من استعمال هذا الحق بل تضبطه وتجعل من ممارسته تكون طبقاً للقانون والتنظيم والعواقب الوخيمة التي تتجم عن الإضراب وآثار ذلك على حسن سير المرافق العامة جعلت من المشرع يفرض قيوداً وحدوداً على ممارسة هذا الحق الدستوري تحول دون تعسف الجهة القائمة به.

¹-خليفة عبد الرحمان، المرجع السابق ص75.

²-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي الجزائري، المرجع السابق ص170.

كذلك يفرض القانون على الأطراف محاولة المشاورات لفض المنازعة أثناء مهلة الإخطار المسبق وبعد شن الإضراب وهذا لمفاوضات الجماعية المباشرة التي يباشرها طرفي النزاع تتمثل في الوساطة والتحكيم.

يحد القانون من الحق المطلق في الإضراب بجعل قاعدة القدر الأدنى من الخدمة بالنسبة لبعض النشاطات التي قد يحدث توقفها إخلالا بمبدأ استمرارية المرفق العام أو بالنشاطات الاقتصادية الحيوية المتعلقة بالتموين أو بصيانة المنشآت الأملاك.

بحيث يمكن للهيئة المستخدمة فرض حدود لممارسة حق الإضراب بفرض واجبات والتزامات على المضربين وحثهم على سلوك جماعي منظم واحترام الحد الأدنى من الخدمة تحقيقا لاستمرارية عمل الهيئة المستخدمة كما يمكن لها اللجوء لوسيلة التسخير بشروط.

إن المسائل المرتبطة بتحديد ممارسة حق الإضراب نظمها القانون 90-02 والنصوص التنظيمية المطبقة له.

كما قد تلجأ الهيئات المستخدمة عن طريق التفاوض مع العمال المضربين بتنظيم إحدى المسائل المرتبطة بتنظيم وتحديد ممارسة لإضراب كما هو الحال بالنسبة للقدر الأدنى من الخدمة أو التسخير.

ومن ثم فقد أجمع الفقه والقضاء على القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب والمنصوص عليها في القانون لا يمكن مخالفتها ومشروعية الإضراب بموطنية كذلك بإحترامها وأهم القيود والحدود المفروضة على ممارسة حق الإضراب تتمثل في الضوابط التالية:

1-عدم عرقلة حرية العمل

2-إحترام الحد الأدنى من الخدمة

3-التسخير

أولاً: عدم عرقلة حرية العمل: إن بمجرد تكليف الإضراب بأنه غير شرعي يرتب آثار مباشرة ويمكن الهيئة المستخدمة من استعمال صلاحياتها لملاحقة المتسببين من جهة أخرى وضمنا لعدم تجاوز الإضراب للحد القانوني و المشروع فقد ضمن المشرع حماية الهيئة

المستخدمة- الممتلكات وكذا العمال الآخرين غير المقتنعين باللجوء لهذه الوسيلة المطالبة بالحقوق.

فالمواد 34- 35- 36 من القانون 90-02 تعرضت لحالة خاصة لم تكن مطروحة في القوانين¹ السابقة وهي حالة تنطبق على القطاع الإداري والقطاع الاقتصادي وتتعلق بعرقلة حرية العمل.

فالقانون مع وضعه للضمانات الكافية لممارسة حق الإضراب وربط ذلك بالحقوق الدستورية لعمال فقد أوجب على المضربين عدم التجاوز في هذا الحق وحرمان الغير من العمل مع اعتبار كل فعل من شأنه يمنع العامل أو حتى المستخدم من ممارسة عمله أو مواصلته بالتهديد أو العنف أو المناورات من قبل العرقلة والتجريم في هذه المسألة بالذات يكرس مبدأ الديمقراطية باحترام إرادة العمال غير الراغبين وغير الموافقين على الإضراب.

ويعد عرقلة حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المعني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتمالية أو الاعتداء.

وتتجلى عرقلة حرية العمل كفعل غير مشروع وممنوع اللجوء إليه قانونا في المظاهر التالية:

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

ثانياً: احتلال أماكن العمل والبقاء في المحلات المهنية للمستخدم بهدف عرقلة حرية العمل ومنع الآخرين من ممارسة نشاطهم.

إن عرقلة حرية العمل وعدم الامتثال لأمر قضائي الخاص بإخلاء المحلات تعد من الأخطاء المهنية الجسيمة التي تمكن المستخدم موازاة مع اتخاذ عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة اللجوء إلى المتابعة الجزائية لتحميل مرتكبي هذا الفعل المسؤولية.

¹- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق ص 77، 78، 79.

وفي هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم إلا أنه لا يمكن اعتبار القيام باجتماع عام للعمال في أماكن العمل أو أثناء العمل لمدة محددة بأنه احتلال لمكان العمل كما لا يمكن اعتبار بقاء العمال في أماكن أو مناصب عملهم طول مدة الإضراب دون المساس بأمن وسلامة أدوات وممتلكات الإدارة ودون تعطيل غيرهم من العمال غير المضربين بأنه احتلال لأماكن العمل كما لا يعتبر كذلك احتلال لمكان العمل تجمع العمال في مكان العمل أثناء الإضراب بطريقة سلمية ومنظمة ودون عرقلة السير العادي للمؤسسة المستخدمة أو ممارسة أية تصرفات تمس بحرية العمل لباقي العمال غير المضربين¹

هذا التوجه كرسته قرارات المحكمة العليا ومنها القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 1994/02/08 والذي أكد ما يلي:

" أنه من المقرر قانوناً أن تطبيق أحكام القانون 90-02 على جميع العمال والمستخدمين الأشخاص الطبيعيين والمعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني.

ويمكن تطبيقاً لهذا القانون إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية بناء على طلب المستخدم عندما يكون الاحتلال يستهدف عرقلة حرية العمل.

ثانياً: احترام القدر الأدنى من الخدمة:

إن المشرع اعتبر عدم التزام المضربين بالحد الأدنى من الخدمة يعد خطأ مهني جسيم يترتب عنه عقوبة من الدرجة الثالثة موازاة مع امكانية المتابعة القضائية عن الإخلال.

وقبل تفصيل الشروط التي يخضع لها هذا التحديد لزاماً علينا أن تسترد أهم المجالات أو ميادين النشاط التي يوجب فيها على العمال تنظيم قدر أدنى من الخدمة مع سهر السلطة الادارية على احترام ذلك كون كل المجالات المنصوص عليها قانوناً هي مجالات حيوية أو حساسة أو متعلقة بتموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن

¹- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق ص 79، 80.

الموجودة أو التي يشكل انقطاعها الكلي تأثيراً سلبياً على استمرار سير المرافق العمومية الأساسية.

وبالرغم من أن حق الإضراب حق دستورياً ويدخل ضمن قائمة الحقوق الأساسية للمواطنين إلا أنه ليس حق مطلق لا يخضع لأي قيود لاسيما فيما يخص مبدأ مساواة كافة العمال في ممارسته بل على عكس من ذلك فهو حق مقيد بعدة اعتبارات أمنية واقتصادية وسياسية وتنظيمية ومهنية وهي القيود المقررة دستورياً كذلك فأغلب الدساتير الحديثة تنص على هدم القيود وتحيل تنظيمها وتحديدها إلى القانون.

ويتجلى من القانون 90-02 أن هناك نوعين من القيود أحدهما جزئي يتمثل في وضع بعض الالتزامات التي تحد من ممارسة حق الإضراب بصفة كلية أو كاملة في بعض القطاعات بالنظر لطبيعة النشاط وقد يكون الحد يخص بعض الفئات بمنعهم من ممارسة حق الإضراب بسبب حساسية منصبهم وآثار الإضراب على تلك المرافق الاستراتيجية.

فإذا كان الإضراب يمس المرافق العمومية الأساسية تعين على العمال وفقاً للمادة 37 وما بعدها من القانون المذكور ضمان حد أدنى من الخدمة تجسيداً لمبدأ يسر المرفق بانتظام وإطراد وعليه يلزم عمال البريد والصحة أو المواصلات والطاقة وعمال الشحن والتفريغ ومصالح الدفن ومصالح المياه والمؤسسات المالية وغيرها بضمن حد أدنى من الخدمة تقدره الاتفاقيات والعقود الجماعية.

وعندما لا يكون القدر الأدنى في القطاعات المعنية محددًا بالاتفاقيات الجماعية يمكن لصاحب العمل أو السلطة العمومية المعنية تحديد مجالات تطبيقية وتعيين العمال¹ الضروريين للقيام به وذلك بعد استشارة ممثلي العمال ويعتبر رفض أداء القدر الأدنى من العمل خطأً جسيماً.

وقد كرس قرار المحكمة العليا رقم 1687722 المؤرخ في 14/04/1998 الصادر عن الغرفة الاجتماعية وجوب الالتزام بالحد الأدنى من الخدمة وإلا اعتبر الإضراب غير مشروع وتتمثل أهم المجالات وفق ما نصت عليه المادة 38 من القانون 90-02 المعدل والمتمم

¹-خليفة عبد الرحمان، المرجع السابق ص 80، 81.

بالقطاعات والمصالح التي تستلزم تنظيم وتوفير قدر أدنى من الخدمة وهي القطاعات التالية:

- المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الإستعجالات وتوزيع الأدوية.
- المصالح المتعلقة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ ومصالح البيطرة وكذا مصالح التطهير.

- المصالح المرتبطة بإنتاج الطاقة.
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها.
- مصالح نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتوجات الخطيرة أو السريعة التلف أو المرتبطة بحاجات الدفاع الوطني.
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل من إرساد وإشارة حراس الحواجز.
- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
- مصالح الدفن والمقابر.
- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية)
- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.

إضافة إلى هاته القطاعات الأربعة عشر المعنية بالحد الأدنى للخدمة لحساسيتها وعلاقتها بميادين حيوية فقد نص القانون 91-27 المعدل والمتمم للقانون 90-02 على مجالين آخرين هما:

أولاً: الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني طوال فترة إجرائها.

ثانياً: مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة وقد يحدد المستخدم أو الهيئة المستخدمة المعنية بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط¹ التي تتطلب قدر أدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به وهذا خارج المجالات المنصوص عليها في م 38 من القانون 90-02.

وبذلك ينظم القدر الأدنى من النشاط بموجب القانون ويكون أنذاك إجبارياً أو اتفاقياً بموجب التفاوض والمجالات المذكورة بموجب المادة 38 من القانون 90-02 يكون الحد الأدنى فيها إجبارياً²

ويعود السبب في وضع القيود بالنسبة للقطاعات الحيوية السالفة الذكر إلى الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والأمنية التي تمثلها هذه القطاعات وإلى أبعاد آثار الإضراب التي لا تتوقف عند الإضرار بمصالح المؤسسات المستخدمة فحسب، بل أنها تمس بالدرجة الأولى بمصالح المستفيدين من خدمات هذه المرافق والمؤسسات الذين ليست لهم أية علاقة بالإضراب والمضربين ولا بأسبابه وأهدافه.

وبذلك يكون الإضراب في هذه المرافق ثلاثي الأطراف أو متعدد الأطراف والأبعاد مما يستوجب التخفيف من عبء الإضراب قدر المستطاع بالحفاظ على حقوق ومصالح الأطراف الأخرى المجتمع بضمان السير الحسن والعادي للمصالح الأساسية للمجتمع ويستوفي هذه القيود كل المؤسسات والمرافق المسيرة بصفة مباشرة من طرف الإدارة أو تلك المسيرة عن طريق عقود الامتياز.³

سلطات وامتيازات الإدارة لا تتوقف عند فرض حد أدنى من الخدمة في البعض قطاعات النشاط الحيوية بل لها إمكانية قانونية أخرى تسمى وسيلة أو إجراء التسخير كآلية استثنائية تحد من آثار وضغط الإضراب.

¹-خليفة عبد الرحمان، المرجع السابق ص82، 83.

²-خليفة عبد الرحمان، المرجع السابق ص83.

³-حمية سليمان، آليات تسوية المنازعات الفردية والجماعية في القانون الجزائري المرجع السابق

ثالثاً: التسخير: إضافة إلى الحد الأدنى من الخدمة كوسيلة لتحديد من نطاق الإضراب فإنه الهيئة المستخدمة مؤهله كما خول لها من صلاحيات إلى اللجوء لعملية التسخير واستخدام أسلوب الضبط الإداري حفاظاً على الأرواح والممتلكات وكذا سير وعمل المرافق العامة واستمرارها طبقاً لنص المواد 679 و681 مكرر من القانون المدني.¹

وعملاً بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يأمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات العامة مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأموال لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان، هذا التسخير الذي تتخذه الهيئات المستخدمة يكون في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية سارية المفعول.²

وخلالاً للحد الأدنى من الخدمة الذي يوجب عدم لجوء المعنيين للإضراب فإن التسخير هو تدخل الهيئة المستخدمة المؤهلة وإصدار أمر يتمثل في قرار إداري يبلغ للأطراف المعنية وعند عدم الاستجابة يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات الإدارية المواتية بما لها من إمتيازات السلطة العامة³

طرق تسوية الإضراب:

إن الميزة القانونية للتسوية هو إيجاد حل رضائي ودي توفيق بين الطرفين المتنازعين مباشرة، حيث نجد أن تسوية الإضراب بمفهوم القانون 90-02 تتم عن طريق اللجوء إلى إجرائين هما: الوساطة واللجنة الوطنية للتحكيم.

1- الوساطة: أوجب القانون 90-02 إبقاء قنوات الاتصال والتفاوض مفتوحة لإيجاد تسوية للنزاع الجماعي حتى بعد نشوب الإضراب، والوساطة هي إجراء اختياري وقد ترك المشرع الحرية المطلقة لأطراف النزاع في تعيين وسيط لمحاولة تقريب وجهات نظر مختلفة بغرض التوصل إلى تسوية ودية له وبمعنى آخر يتفق بموجبه الطرفان على تعيين شخص من الغير

¹-رشيد واضح- المرجع السابق، ص124.

²-المواد 41-42 من القانون 90-02

³-خليفة عبد الرحمان، المرجع السابق ص84.

يدعى الوسيط وسند إليه مهمة اقتراح تسوية ودية للخلاف الجماعي في العمل الذي ثار بينهما، حيث تساعد الوسيط في عمله وبناء على طلب مفتشية العمل المختصة إقليمياً، وللوسيط أن يطلب من الطرفين كل المعلومات المفيدة التي تساعد في القيام بمهمته ويعرض الوسيط خلال الأجل المحدد من الطرفين اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معلنة ويرسل نسخة من هذه التوصية إلى مفتشية العمل.¹

ويتمتع الأطراف المتنازعة بكامل الحرية في قبول أو رفض مقترحات الوسيط مع أنه يتعين عليهم وقف الإضراب في حالة الاتفاق على اللجوء للوساطة.

ولعل المشرع بسنه الوساطة استهدف التوزيع في إجراء الوقاية السلمي للإضراب ولو بعد شنه وهذا حفاظاً على الهيئات المستخدمة بوضع حد للخلاف الجماعي كغاية أساسية من وراء فتح مجال التفاوض والحوار وأن التسوية تتجسد بتدخل إحدى السلطات الإدارية المؤهلة والمختصة بتعيين وسيط له مواصفات ويلقي قبول كل الأطراف.

والوسيط سواء حددت له مهلة للتدخل أو لم تحدد يوجب عليه التدخل السريع مع الأطراف بتقديم رؤيته للنزاع وأوجه الاقتراحات مع إخطار السلطة الإدارية السلمية بذلك.

إن المشرع وتوقعا منه لاستمرار مواصلة العمال للإضراب استحدث جهازاً خاصاً بالنزاعات الجماعية للعمل يرأسه قاض من المحكمة العليا هو اللجنة الوطنية للتحكيم يحال إليها النزاع من طرف الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بعد فشل إجراء التسوية لا سيما إذا اقتضت ذلك ضرورات اجتماعية واقتصادية قاهرة ويتم إحالة الملف أو النزاع الجماعي وفق الأحكام الإجرائية الخاصة لعمل هذه اللجنة وفق ما بينته المواد 49-50-51 من القانون 90-02.²

2- **التحكيم (اللجنة الوطنية للتحكيم):** إن وجوب متابعة تطورات النزاع الجماعي وفي إطار البحث الدائم على حل قانوني وملائم للخلاف جعلت من القانون 90-02 يضع عدة آليات

¹-خليفة عبد الرحمان - ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، المرجع السابق ص95.

²-القانون 90-02 المتضمن الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها ص233.

للتسوية سواء بواسطة الوسائل الداخلية أو الإدارية أو اللجوء إلى الوساطة وباللجوء للجهاز يعمل داخل الجهاز القضائي ووفق إجراءاته تتمثل صلاحياتها ومهامها في تسوية نزاعات العمل الجماعية الخاصة بالفئات وقطاعات النشاط التي يمنع عليها اللجوء إلى الإضراب والنزاعات الجماعية التي يستمر فيها الخلاف بممارسة حق الإضراب رغم مساعي المصالحة والوساطة¹

والتحكيم بصفة عامة هو إجراء لتسوية النزاعات الجماعية في قيام الطرفين بتعيين أشخاص خواص (محكمين) يشكلون محكمة تحكيم وتتص المادة 13 من قانون تسوية النزاعات الجماعية للعمل أنه في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية ويكون قرار التحكيم نهائياً خلال فترة ثلاثين يوماً الموالية لتعيين الحكم ويعتبر هذا القرار ملزماً للطرفين يجب عليهما تنفيذه²

ولعل اللجنة الوطنية للتحكيم بالرغم من تسميتها باللجنة إلا أن الواقع أثبت أنها ذات طبيعة قضائية كونها تصدر قرارات تحكيمية قابلة للتنفيذ بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا وإحالة النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم لا يعني بالضرورة فشل الوساطة أو التحكيم، ذلك أن المشرع ترك الأمر للإدارة المعنية أو السلطة الإدارية السلمية في اختيار انجح السبل لفض النزاع.

فإجراء إحالة النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم يوقف الاضراب فإن ذلك يخدم مصالح الإدارة لأن هدفها الأساسي هو توقيف الإضراب وإيجاد حل له .

وقد أشار القانون إلى وجوب استشارة ممثلو الإدارة وممثلو العمال عند إحالة النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم ولكنه لم يتطرق لآثار الاستشارة أي بمعنى إذا لم يتم استشارة ممثلو العمال هل يبطل الاجراء ويصبح معيبا أو يصح؟

¹-خليفة عبد الرحمان - ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري، المرجع السابق ص94.

²-مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون - المنازعة العمالية الجماعية، المرجع السابق ص60.

في حقيقة الأمر وعلى اعتبار صمت القانون على هذه النقطة فإن الأمر جوازي الوجوبي ويستطيع الأشخاص المذكورين في المادة 48 إحالة النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم دون استشارة ممثلو العمال.

أما بالنسبة لممثلي الإدارة فالإشكال لا يطرح إعمالاً للقواعد الخاصة بالعلاقة بين الرئيس والمرؤوس وكذا إجراء حلول المحل.

وعلى اعتبار خصوصية تشكيل وعمل اللجنة الوطنية للتحكيم فإن اختصاصها ينحصر في الخلافات الجماعية التالية:

أولاً: الخلافات الجماعية التي يتم إحالتها عليها من طرف الوزير المختص-وزير القطاع-أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي¹

ثانياً: الخلافات الجماعية التي تخص العمال أو قطاعات النشاط المعنية بالمنع وفق ما نصت عليه المادة 43 من القانون 90-02

إن تشكيل وطريقة عمل اللجنة ومكان انعقادها ما يجعل منها آلية أقرب منها للقضائية على الإدارية رغم تشكيلتها المتنوعة والتي تعتبر إحدى الوسائل والأطر العملية الفعالة لإشراك كل الإدارات والهيئات و الأجهزة في تسوية الخلافات الفردية وإيجاد حل لكل نزاع جماعي.

إن عدم احترام الاجراءات التي أشار إليه قانون 90-02 تشكل خرقاً جوهرياً للجوء إلى الإضراب وممارسة غير شرعية تستوجب تحميل مرتكبيه المسؤولية ولا يتعلق الأمر فقط بالممارسة الغير شرعية لهذا الحق بل كذلك في بعض التصرفات والأفعال التي حرّمها القانون قبل نشوب النزاع أو أثناءه أو بعده، وحتى فيما يخص المعاملة والعلاقة مع المكلفين بالتسوية، إن التحكيم في اللجوء إلى ممارسة هذا الحق لاسيما في قطاع الإدارة العمومية جعل من المشرع يوازي بين حقوق و ضمانات ممارسيه وكذا قيود اللجوء إليها بإصباح الصيغة العقابية الردعية على بعض التصرفات وهذا ما تضمنه الباب الأخير من القانون

¹رشيد واضح-منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مرجع السابق

90-02 والخاص بالأحكام الجزائية، بحيث وضمانا لفاعلية الإضراب نظم المشرع الآثار المترتبة على ممارسته سواء بالنسبة للعمال أو بالنسبة للهيئة المستخدمة.¹

ملخص الفصل الأول:

نستخلص من خلال الفصل الأول الذي تضمننا فيه التعريف بالمنازعات العمالية الفردية أو الجماعية وأسباب وطرق الوقاية منها، ونظرا لخصوصية المنازعات الفردية التي هي نزاع يسمح لنا بتمييزه عن الخلافات التي تنشأ بمناسبة وجود عقود متشابهة مع عقد العمل و المجاورة له، كما أن تحديد العناصر المكونة و المحددة للنزاع يشكل ضرورة لما له اثر من آثار قانونية و بالخصوص أنها تتعلق بالنظام العام. أفبعد عرضنا لمختلف جوانب ما يحويه موضوعنا و ما اتبعنا من السبل الوقائية (من تسوية داخلية و خارجية) الفصل في النزاع حسب ما نص عليه القانون 90-04 وذلك أن التشريع لم يهمل هذا الجانب بل وضع تنظيمات و آليات تسوية النزاعات العمل، وهذا ما يميزه إذ أن المنظومة القانونية والإجرائية أنها أصبحت تتمتع بالاستقلالية و التكامل.

فإجراءاتها في المراحل الأولى لتسوية النزاع تتمثل في التسوية الداخلية للهيئة المستخدمة وتضمنها في طريقتين نظام التظلم والتوفيق الإداري أما المصالحة وهي ثاني إجراء ودي وقائي في التسوية و التي تكون عن طريق مفتشية العمل ومكاتب المصالحة.

¹ رشيد واضح، المرجع السابق 108،109

أما قانون 90-02 المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية وهي تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، ومؤسسة أو مؤسسات مستخدمة، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة ثانية.

كما تطرقنا إلى الجوانب التنظيمية والإجرائية المتعلقة بطرق الوقاية وأساليب التسوية السلمية لهذه المنازعات و التي تكون عن طريق المصالحة و الوساطة و الضغوط المشروعة لتسوية النزاعات الجماعية تتمثل في الإضراب والذي يعد وسيلة هامة للدفاع عن مصالح العمال ووسيلة ضغط على أصحاب العمل والسلطة العامة في أن واحد لضمان الحماية ودعم حقوقهم و مصالحهم و الدفاع عنها.

الفصل الثاني

الفصل الثاني:

الأحكام الخاصة لإجراءات التقاضي في المنازعات العمالية:

إن فشل التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية تتيح الفرصة أمام الطرف المتضرر باللجوء إلى قضاء العمل املا في التوصل إلى تسوية قضائية لذات النزاع كأخر مرحلة وأخر إجراء يسمح له بالحصول على تفوقه و تأكيد الضمانات القانونية و الحماية المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما والتسوية القضائية ليست التقنية الوحيدة المفتوحة أمام العمال والمستخدمين لحل خلافاتهم ، فالقانون الجزائري وضع إجراءات أولية لتسوية غير قضائية قبل وصول النزاع العمالي أمام القضاء¹ ومنه فالتسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية الوسيلة الأخيرة عند فشل طرق و محاولات التسوية الودية في مختلف مراحلها السابقة، وهو ما قضى به التشريع الوطني على غرار معظم التشريعات المقارنة وقبل أن نتطرق إلى طرق وإجراءات التسوية القضائية لا بد لنا أولا تعريف آليات التسوية التي اعتنقها المشرع الوطني وذلك إبراز الخصوصية التي تتمتع بها سوف نتعرض في المبحث الأول إلى التطور التاريخي للمحكمة والتشكييلة أما المبحث الثاني نتناول الاجراءات المتبعة في الدعوى ونوعية الحكم في المنازعات العمالية.

¹- قريش بن شرفي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية -مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون- فرع قانون المؤسسات- بن عكنون- الجزائر-سنة 2002، ص09.

المبحث الأول: من حيث التطور التاريخي و التشكيلة للمحكمة

يعد قضاء العمل قضاء استثنائي بالمقارنة مع النظام القضائي العادي، سواء فيما يتعلق بتشكيله أو اختصاصه أو الإجراءات المتبعة أمامه فهو جهاز و تنظيم قضائي مستقل مختص بالفصل في منازعات العمل خاضع لنظام قانوني خاص به، إذ يعتبر إنشاء وتكوين أقسام اجتماعية مكلفة بقضاء العمل على مستوى المحاكم دليلا على ذلك.

وتتسم إجراءات التقاضي أمامها بالسهولة و البساطة إذ لا تتطلب الشكليات التي تتطلبها الغرف والمحاكم الأخرى نظرا للطابع الاستعجالي الذي يفترضه السير في الدعوى غالى غاية الحكم فيها حسب نص م. 38 من ق 90-04، و هذا ما يميزه عن باقي الإجراءات الأخرى. إلا انه بذلك لا يختلف عن غيره من النظم القانونية الأخرى لأنه من حيث الهيكل و التنظيم يخضع للنظام القضائي العام لان المشرع الجزائري اعتمد أسلوب القضاء الموحد لما ادمج المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية ضمن المنظومة القضائية العامة و خصص لها قسما خاصا بها لأنه قضاء قائم بذاته و مستقل عن القضاء العادي و من خلال هذا سوف نتناول من خلال تطور قضاء العمل ومفهومه في المطلب الأول أما المطلب الثاني سوف نتضمن فيه من حيث تشكيلة و الاختصاصات المتبعة أمامه.

المطلب الأول: تطور تنظيم قضاء العمل و مفهومه:

تخضع إجراءات التسوية القضائية لأحكام الأمر 75-32 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل حيث تنص المادة الأولى منه على أن "كل نزاع ناتج عن عقد عمل أو عقد تمهين بين صاحب العمل والعامل وغير الخاضع للقانون الأساسي للوظيفة العامة يحال غالى المحكمة المختصة بالشؤون الاجتماعية"¹ ويقتضي عرض طرق واجراءات التسوية القضائية لا بد من تعريف قضاء العمل وطبيعته وخصوصيته و تطور وتنظيم قضاء العمل في الجزائر من حيث التشكيل و تنظيم المحاكم ولقد مر تطور تنظيم

¹-عجة الجيلالي- الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"- القبة-الجزائر- سنة 2010- ص 52.

قضاء العمل بمرحلتين المرحلة السابقة لصدور قانون 90-04 و المرحلة بعد صدور قانون 90-04.

الفرع الأول: المرحلة السابقة على صدور القانون 90-04:

لقد ادمج المشرع الجزائري محاكم العمل ضمن المنظومة القضائية العامة او العادية وارتبط ظهوره بالأمر رقم 65-278 المؤرخ في 16 نوفمبر 1965. المتعلق بالتنظيم القضائي و منذ ذلك التاريخ مر بعدة مراحل فالحقبة الزمنية الأولى عرفت تنظيمين:

الأول: صادر بمقتضى الأمر رقم 72-61 المؤرخ في 21 مارس 1972 و المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية بموجبه استحدثت انقسام اجتماعية على مستوى المحاكم الابتدائية التي يرأسها قاض يساعده مساعدان من العمال اللذان لهما صوت استشاري وفقا لما نصت عليه المادة الأولى من هذا الأمر مع أن تعيين هؤلاء العمال يكون من بين المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

الثاني: صدر بناء على الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالعدالة في العمل الذي جاء ليتمم ويكمل الأمر السابق والشيء المهم انه ألزم الأطراف على عرض النزاع على المصالحة لدى مفتشية العمل قبل رفع الدعاوى القضائية و هو تنظيم أوسع و اشمل من التنظيم الأول حيث أقر لأول مرة إجراءات خاصة بعرض النزاع على محكمة المسائل الاجتماعية، المتمثلة على وجه الخصوص في وجوب عرض النزاع على المصالحة لدى مفتشية العمل و هذا ما نصت عليه المادة 01 من الجريدة الرسمية العدد 25 المؤرخة في 28 مارس 1972 ص 365 وما بعدها، أما بقية الأمور بقيت كما هي لا يخرج عن النظام السابق فيما يخص الصوت الاستشاري و شروط الترشح و موانعه و كفاءات تعيين المساعدين، و إنما عدل في مسألة استقالة المساعد التي أصبحت توجه إلى رئيس المجلس القضائي بعد إعلام المحكمة و الحزب لتصبح سارية المفعول بعد شهر من تاريخ تقديمها إلى جانب كفاءات تعيين المساعدين وأداء اليمين. أما الإجراءات الجديدة التي جاء بها هذا النظام هو وضعه الإجراءات خاصة بكفاءات استدعاء الخصوم و سير الدعاوى و كفاءات التنفيذ المعجل للأحكام و حالاتها.

الفرع الثاني: مرحلة ما بعد صدور قانون 90-04:

بمقتضى القانون المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل صدر تنظيم جديد مساير للإصلاحات المنتهجة الاقتصادية التي حصلت المتمثلة في الانعطاف نحو مسلك السوق الحرة، إذ اقم في التشكيلة النازرة في المسائل الاجتماعية مساعدين من العمال و مساعدين من أرباب العمل و منحهم صوتا تداوليا ، كما حدد و نظم شروط انتخابهم و ترشحهم.

وجاء هذا القانون بصفة عامة شامل كافة الإجراءات والجوانب المتعلقة بتسوية المنازعات الفردية في العمل حيث نظم مختلف الإجراءات الخاصة بالتسوية الودية (الداخلية والمصالحة) ، وكذلك التسوية القضائية، إلى جانب إعادة تنظيم محاكم العمل (الغرف الاجتماعية في المحاكم الابتدائية) على النحو الذي اقر فيه تمثيل العمال وأصحاب العمل على السواء في حين كانت الأنظمة السابقة تنص على تمثيل العمال فقط.

والملاحظ من هذا القانون بأنه جاء وفق ما يتناسب والمحافظة على وحدة النظام القضائي من جهة و ما يسمح يوضع نظام قضائي عمالي متكامل، على غرار ما هو معمول به في الدول والنظم القانونية الأخرى، من جهة ثانية¹.

الفرع الثالث: تعريف قضاء العمل:

لقد عرفه الفقه المعاصر على أنه قضاء استثنائي بالنظر إلى النظام القضائي العام، حيث يفهم من صفة الاستثناء هذه في عدة أوجه تاريخية و موضوعية و هيكلية و تنظيمية و أخرى إجرائية ، مما يشكل ما يمكن ان نطلق عليه ب " طبيعة قضاء العمل" و ينجروا من وراء هذه الطبيعة قد تولدت عنها عدة خصائص ومميزة لهذه المنظومة القضائية و التي تحتاج هي الأخرى إلى بحث ودراسة بصفة مفصلة و منه فتعريف قضاء العمل ينظر إليه بأنه ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات والقضايا التي تثار

¹- احمية سليمان: اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس

المرجع ، ص 36.

بين العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة ثانية بشأن تنفيذ علاقة العمل الفردية التي تربط بينهما.

أما يعرفه القانون الفرنسي بأنه " قضاء مهني متساوي التمثيل يختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث بمناسبة عقد العمل الخاضع لهذا القانون بين أصحاب العمل أو ممثليهم و بين العمال الذين يشتغلون عندهم عن طريق المصالحة أو الحكم إذا لم تتجح المصالحة"¹.

ومنه يعني من كل هذا أن قضاء العمل بهذا المعنى أنه قضاء مستقل ذو اختصاص أصيل، ذلك أن تكليف هذا القضاء بمقتضى نص قانوني بالاستثناء بحل و تسوية المنازعات العمالية ، يجعل منه تنظيم قضائي قائم بذاته، يخضع لنظام قانوني خاص به، و منفصل عن النظام القضائي العام و ما يؤكد هذه الفكرة هو أن صفة الاستثناء التي يتصف بها تجعله لا يمارس أي اختصاص آخر غير ذلك المنوط به قانونا و بتكليف صريح و هو ما تترجمه مختلف القوانين المنظمة بهذا النظام القضائي حيث تنشأ المحاكم العمالية في القانون الفرنسي مثلا بمقتضى مرسوم خاص يحدد دائرة اختصاصها الموضوعي و المكاني وهو نفس المنهج المتبع في بعض البلدان مثل تونس، و مصر و المغرب و غيرها من البلدان الأخرى و إلى جانب تمييز إجراءات التقاضي الخاصة التي تتبع أمام هذا النوع من القضاء والتي تختلف عن تلك المعمول بها في المنظومة القضائية العادية نسبيا و التي سوف ندرسها بالتفصيل في المبحث الثاني.

أما طبيعة قضاء العمل في حقيقة الأمر فان تكليف غرفة شؤون الاجتماعية بمهمة قضاء العمل كمحكمة ابتدائية يمثل في حد ذاته خروج عن القاعدة و ليس مجرد تقسيم عمل كما قد يتبادر إلى الذهن للوهلة الأولى على غرار الغرفة المدنية و التجارية و الجنائية و غيرها من الغرف الأخرى وسبب أو أساس الاستثناء هنا يكمن في ثلاثة مظاهر واضحة الأول يتعلق بتشكيل الغرفة عند النظر في منازعات العمل بينما يتمثل الثاني في بساطة الإجراءات المتبعة في الدعوى القضائية تمام هذه الغرفة في حين يتمثل الثالث في نوعية و

¹-احمية سليمان: اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس المرجع

طبيعة الأحكام الصادرة عن هذه المحكمة او الغرفة، لا سيما من حيث قوتها التنفيذية و التي تتمثل في الإعفاء الجزئي أو الكلي لقضايا العمل من المصاريف القضائية حيث تجمع مختلف التشريعات العمالية و الإجرائية على إعفاء قضايا العمل بصفة كلية أو جزئية من المصاريف القضائية سواء بصفة مباشرة و صريحة أو عن طريق توسيع الاستفادة من المساعدة القضائية من ذلك بحيث نص المشرع الجزائري صراحة: "إعفاء قرارات و إجراءات التنفيذ من حقوق الطابع والتسجيل بما فيها القضايا المستأنفة على مستوى المجلس الأعلى"¹ وهو الاعفاء الذي وسعت دائرته إلى حق الاستفادة من المساعدة القضائية بكل جوانبها و مضامينها.²

المطلب الثاني: تشكيلة المحكمة الاجتماعية و الاختصاصات المتبعة أمامها:

تعتبر المحاكم المختصة بالفصل في المسائل الاجتماعية هي المحاكم المختصة بالفصل في منازعات العمل الفردية في النظام القضائي الجزائري، وهي عبارة عن غرف متخصصة تابعة للمحاكم الابتدائية بالنسبة للدعاوى الابتدائية والى المجالس القضائية بالنسبة لقضاء الاستئناف والغرفة الاجتماعية على مستوى المحكمة العليا بالنسبة لدعاوى النقض، ونظرا لكون المحكمة الابتدائية هي أساس التنظيم القضائي فإننا سوف نتضمن من خلال هذا التنظيم من حيث التشكيل والاختصاص.

الفرع الأول: تشكيل محاكم العمل:

كما قلنا سابقا انه تم إقحام وإسهام ذو الشأن في التشكيلة الناظرة في المنازعات الفردية في علاقة العمل وهم العمال وأصحاب العمل وهذا ما نصت عليه المادة 08 من قانون 90-04 والتي نصت على: "تتعدّد جلسات المحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين و يجوز للمحكمة أن تتعدّد قانونا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل

¹ - المادة 18 من الامر 75-32 المؤرخ في 29 افريل 1975 الجريدة الرسمية عدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975 المتمثل في قانون العدالة في العمل.

² - المادة 25 من القانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 06 المؤرخة في 07 فيفري 1990.

في حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة ، وفي حالة التي يكون فيها احد المساعدين من العمال أو المستخدمين طرفا في النزاع أو له مصلحة شخصية في ذلك يتم تعويضه بأحد المساعدين الاحتياطيين. حسب الحالة و إذا تعذر ذلك يتم تعويضه بقاض يعينه رئيس المحكمة للمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة" ومن الملاحظات الموجهة لهذه المادة أن هذه التشكيلة التي اقترتها لا تقتصر فقط على المنازعات الفردية للعمل بل هي تشمل كل القضايا المنشورة على الأقسام الاجتماعية بما فيها منازعات الضمان الاجتماعي مثلا غير أن الرأي الراجح أن فصل القاضي الاجتماعي في منازعات الضمان الاجتماعي دون حضور المساعدين لا يعد حكمه مخالفا لقاعدة جوهرية في الإجراءات ومنه نستخلص بان المشرع الجزائري في القانون السابق 75-32 لقد افر على الزامية تمثيل العمال، أما في القانون الحالي 90-04 نجد انه نص على الزامية تمثيل العمال وأصحاب العمل، حيث كان التمثيل في السابق ذو طابع استشاري بينما أصبح في القانون الحالي ذو طابع تداولي ونلاحظ من خلال نص المادة 08 نجد أن صياغ المشرع بصياغة 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، و بالتالي فان الاسلم لفظا ومعنا والأصح موضوعا هو أن نصائح الفقرة الأولى على النحو التالي " تتعقد جلسات المحكمة للنظر في نزاعات العمل برئاسة قاض يعاونه مساعدان، وبهذا تكون صياغة هذه الفقرة منسجمة و مترابطة مع بقية الفقرات الأخرى التابعة لها.

أما فيما يخص كفاءات وطرق شروط الترشح لعضوية المساعدين فإنها تخضع لنفس الطرق و الشروط المقررة لانتخاب أعضاء مكاتب المصالحة، و لقد نصت المادة 12 و 13 من قانون 90-04 و التي من بينها أن يكون المرشح حامل للجنسية الجزائرية و بالغ من العمر 25 سنة على أن يكون ممارس مهنة عامل أجير أو مستخدم منذ خمس سنوات على الأقل وبالمقابل أن يكون متمتعا بكامل حقوقه المدنية و السياسية، كما أنهم يعينون بأمر من رئيس المجلس المختص اقليميا ويباشرون مهامهم لمدة ثلاثة سنوات و احالت المادة 10 من

قانو 04-90 فيما يخص كفيات انتخاب المساعدين إلى المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 اوت 1991 ويتم هذا التصويت عن طريق الاقتراع السري المباشر و ينصب المساعدون بجلسة رسمية يرأسها رئيس المحكمة بعد تأدية اليمين القانونية بالشكل التالي " اقسام بالله العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية وإخلاص وأن اكنم سر المداولات".

وتجدر الإشارة إلى انه اذا سبق و إن انتخب مساعد من العمال أو مساعد من المستخدمين ثم ثبت فيه مانع من موانع الترشح المذكورة سابقا تسقط عنه العضوية تلقائيا بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا سواء كان مساعدا أصليا أو احتياطيا.

أما في حالة التغيب عن ثلاث اجتماعات متتالية دون عذر أو مبرر مقبول أو تخلى عن واجباته الوظيفية بصفة خطيرة، فيعرضه ذلك إلى عقوبات نتيجة تغيبه أو تخليه عن وظيفته، تختلف درجاته حسب اختلاف خطورة الضرر الذي تسبب فيه من توبيخ أو توقيف لمدة ثلاثة أشهر أو إسقاط العضوية عنه بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا بناء على اقتراح رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية¹.

أما من حيث سير الدعوى ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى كبقية القضايا الأخرى المدنية، العقارية و التجارية وشؤون الأسرة أي طبقا للقواعد العامة، و يجب أن تكون بعريضة مكتوبة موقعة و مؤرخة تودع بأمانة الضبط أو وكيله أو محاميه بعدد النسخ يساوي عدد الأطراف، و يشترط أن تتضمن عدة بيانات منها تحديد الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى اسم ولقب و موطن المدعى عليه فان لم يكن له موطن معلوم فاخر موطن له الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الاتفاقي، مع عرض موجز للوقائع والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى.

تحدد أول جلسة في اجل اقصاه 15 يوما من تاريخ رفع الدعوى على خلاف القضايا العقارية و المدنية والتجارية التي تشترط احترام اجل 20 يوم على الأقل من تسليم التكليف بالحضور و تاريخ المحدد لأول جلسة هذا ما يعطي للقضايا الاجتماعية ميزة خاصة لا

¹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر - الطبعة الرابعة، سنة 2007، نفس المرجع السابق، ص 56.

تطبق على باقي القضايا و يجب على القاضي الاجتماعي ان يفصل في اقرب الآجال إذ تكيف هذه القضايا بقضايا النفقة الغذائية التي يؤمر بتنفيذ النفاذ المعجل رغم المعارضة او الاستئناف فيها وهذا من نصت عليه المادة 2/505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية: " يجب على القاضي أن يفصل فيها في اقرب الآجال".¹

الفرع الثاني: اختصاص الأقسام الاجتماعية:

تعتبر مسألة تحديد اختصاص محاكم العمل في مختلف التشريعات المقارنة من المسائل الأساسية والهامة وذلك أن اعتبار قضاء العمل قضاء استثنائيا يجعل من تحديد الاختصاص الموضوعي و المكاني أمرا إجباري سواء بمقتضى قوانين العمل أو قانون الإجراءات المدنية والإدارية الأمر الذي يجعل محاكم العمل مقيدة بالنظر في المواضيع و القضايا الموكلة لها بمقتضى هذه القوانين و ليس له الحق في الخروج عن هذا الإطار . وبالمقابل لقد نصت الكثير من القوانين بعدم السماح لأي جهة قضائية أخرى بالنظر في المواضيع الخاصة بمنازعات العمل وهي من قبيل النظام العام و بالتالي لا يمكن لأطراف النزاع العمالي الاحتكام لأي جهة قضائية أخرى غير تلك المختصة قانونا بنزاعات العمل و من هنا فهناك نمطين من الاختصاص. فالنمط الأول: وما يعرف بالتحديد الكامل والشامل أما النمط الثاني: ما يسمى بالنمط الدقيق أو الحصري وهذا الأخير اعتنقه المشرع الجزائري وعليه مهما كانت صيغة وطبيعة تحديد اختصاص محاكم العمل والنمط المتبع في ذلك فإنها لا تخرج عن النزاعات الفردية التي تقوم بين العامل وصاحب العمل وفقا للمفهوم الذي سبق تقديمه واختصاص المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية، ينقسم إلى نوعين اختصاص إقليمي واختصاص نوعي (موضوعي) و العبرة في المنازعة الفردية هي كون النزاع يخص عامل واحد أو عدد من العمال لا تكون نزاع جماعي و قد يكون النزاع الفردي يخص عدد كبير من العمال فيظهر للوهلة الأولى انه نزاع جماعي لكنه في الحقيقة هو مجرد مجموعة من النزاعات الفردية المتعددة الأطراف والأسباب قد تكون متشابهة أو موحدة كحالات التسريح الجماعي او العقوبة التأديبية التي تشمل مجموعة عمال أو التسريح الفردي المتكرر

¹ - قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 الجريدة الرسمية العدد 21 المؤرخة في 23 افريل 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

والمتعاقب أو ما شابه ذلك من الأسباب والحالات الأخرى، أما النزاع الجماعي فهو كما بينا مضمونه فيما سبق لا يدخل في اختصاص محكمة العمل، ولو تقدم شخص واحد ممثل للعمال المعنيين به مهما كبر عددهم أو صغر.¹

أولاً: الاختصاص النوعي: من منظور قانون 04-90 و قانون 08-09 المتعلق بقانون الاجراءات المدنية والإدارية.

أ. وفقا لقانون 04-90: لقد نصت المادة 20 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية حيث نصت على انه " مع مراعاة أحكام المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية في ما يلي: الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل او تكوين أو تمهين كافة القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة" و يقصد بكافة القضايا الأخرى مثل منازعات الضمان الاجتماعي و التي حددها قانون 08-08²، بالإضافة إلى المواضيع التي يمكن اعتبارها اختصاصات عادية لهذه المحكمة فقد أضاف المشرع إليها نوعا آخر من القضايا التي يمكن اعتبارها اختصاصات خاصة و ذلك كون أحكام المحكمة بشأنها تكون ابتدائية نهائية غير قابلة للاستئناف حيث نصت المادة 21 من القانون المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية: " بانه باستثناء الاختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا نهائيا في الدعاوى المتعلقة ب: إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقية الإجبارية.

*تسليم شهادات العمل و كشوفات الرواتب والوثائق الأخرى المنصوص عليها لإثبات النشاط المهني".

ب. وفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09: لقد نصت المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على انه " يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد التالية:

¹-احمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس المرجع ، ص40.

²-قانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008- المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

- 1- إثبات عقود العمل و التكوين و التمهين.
- 2- تنفيذ و تعليق و انتهاء عقود العمل و التكوين و التمهين.
- 3- منازعات انتخاب مندوبي العمال.
- 4- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.
- 5- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.
- 6- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- 7- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل" ولقد نصت المادة 32-3 من قانون الاجراءات المدنية و الإدارية على " تفصل المحكمة في جميع القضايا، لا سيما المدنية و التجارية و البحرية و الاجتماعية و العقارية و قضايا شؤون الأسرة والتي تختص بها إقليميا" ويقصد هنا بهذا التقسيم بأنه توزيع الأقسام على مستوى المحكمة هو توزيع تنظيمي غير أن تقسيم القضاء على مستوى المحكمة بين الأقسام المذكورة أعلاه والقسم الاجتماعي (و حتى الاستعجالي) هو تقسيم نوعي بدليل ما نصت عليه نص المادة 32-5 من قانون الاجراءات المدنية و الإدارية " غير انه في المحاكم التي لم تنشأ فيها الأقسام. يبقى القسم المدني هو الذي ينظر في جميع النزاعات باستثناء القضايا الاجتماعية" وبالنتيجة فإذا عرضت قضية عمالية تمام قاضي القسم المدني أو التجاري بالمحكمة فلا يجوز له إحالة الملف أمام القاضي العمالي طبقا للمادة 6/32 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بل عليه أن يصرح بعدم الاختصاص النوعي و تنص المادة على " في حالة جدولة قضية أمام قسم غير القسم المعني بالنظر فيها، يحال الملف إلى القسم المعني عن طريق أمانة الضبط ، بعد أخبار رئيس المحكمة مسبقا".

ومن استقراء المادتين نستخلص بان الشرع قد افرغ محتوى المادة 21 من القانون المتعلق بتسوية المنازعات في العمل في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد وأورد بعض الحالات على سبيل الحصر التي تكون من الاختصاص الحصري والمانع للأقسام الاجتماعية . وبالتالي فكل القضايا الخاضعة لقانون علاقات العمل سواء تلك المتعلقة بسريان أو تنفيذ علاقة العمل، أو تلك الناتجة أو المتعلقة بآثار علاقة العمل كالمطالبة بالتعويضات نتيجة تسريح فردي او جماعي بما فيها آثار التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، أو حوادث العمل والأمراض المهنية دون أي يتناول المشرع الجزائري تحديد مجال

الاختصاص النوعي بالتفصيل أو على سبيل الحصر، لان هذا القسم أي القسم الاجتماعي على مستوى المحاكم الابتدائية يعتبر مجرد فرع للمحكمة التابع لها و التي هي ذات الولاية الكاملة لمختلف الدعاوى و القضايا كما تضمنتها المادة الأولى من قانون الإجراءات المدنية كما يدخل في نطاق اختصاصها النوعي كذلك بعض النزاعات الناتجة عن علاقات العمل الجماعية، خاصة تلك المتعلقة بتطبيق و تفسير الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، تفسير و تطبيق وتنفيذ اتفاقات او قرارات الصلح، دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالشهر الستة الأخيرة وهذا نصت عليه المادة 22 من قانون 90-04¹، قرارات التحكيم الخاصة بتسوية نزاعات العمل الجماعية القضايا المتعلقة بفحص وتقدير مدى صحة وشرعية الإضراب، وحالات عرقلة حرية العمل أو المساس و عدم احترام الشروط المقررة في القوانين والنظم والاتفاقيات المعمول بها في مجال علاقات العمل الجماعية و هذا ما نصت عليه المواد 24-33-33 مكرر-34-35-36-39-40-42 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل²، فالاختصاص النوعي من النظام العام يجوز للمحكمة إثارته من تلقاء نفسها، دون أن يثير الخصوم ذلك ليختص به كل قسم على مستواها، كل حسب اختصاصه³.

ثانيا: الاختصاص الإقليمي: من منظور قانون 90-04 و قانون 08-09 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية و قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

أ. وفقا لقانون 90-04: عملا بمبدأ تقريب العدالة من المواطن فقد أوردت المادة 24 من قانون 90-04 معيارا آخر لتحديد الاختصاص الاقليمي للمحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية اذ ترفع الدعوى القضائية المتعلقة بنزاعات العمل الفردية بعد نفاذ إجراءات

¹- قانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 06 المؤرخة في 07 فيفري 1990.

²- قانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 06 المؤرخة في 07 فيفري 1990.

³-رشيد واضح: منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر - نفس المرجع السابق، ص 59.

التسوية أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه كما يمكن رفعها أمام المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني". غير أننا في سبيل المثال ما تتبع مختلف مراحل تسوية نزاعات العمل الفردية تسوية ودية أو تسوية قضائية و في سبيل تحديد الاختصاص المحلي بحكم المجال الجغرافي التابع للهيئة القائمة بالتسوية فنلاحظ عدم تجانس وعدم تطابق ما أورده المادتان الثانية والرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المحدد لكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة اللتان تحددان مكتب أو مكاتب المصالحة التابعين لمفتشية العمل المختصة إقليمياً أي التي تقع خلافات العمل الفردية في نطاق و دائرة اختصاصها الإقليمي مع ما أورده نص المادة 24 من قانون 90-04 من اختصاص إقليمي لمحكمة مكان العمل أو محكمة محل إقامة المدعى عليه. فإذا افترضنا مثلاً قيام نزاع فردي في العمل تابع لمكتب مصالحة فهذا الأخير يختص بالنظر فيه بغرض تسوية ودية، وفي حالة فشله في ذلك فإن المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها هذا المكتب هي التي تختص بالنظر في النزاع طبقاً للمرسوم التنفيذي 91-273.¹

إلا أننا بتطبيق نص المادة 24 من قانون تسوية نزاعات العمل الفردية فإن المدعي يمكنه أي يخرج عن تطبيق هذا المرسوم و يلجا إلى دائرة اختصاص محكمة تنفيذ علاقة العمل أو محل إقامة المدعى عليه ، أو محل إقامة المدعي.

ب. وفقاً لقانون 08-09: لقد نصت المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على: "يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه.

غير انه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل او مرض مهني يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي"، و هذا ما أورد في الفصل

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتضمن تحديد كيفيات انتخاب المساعدين و اعضاء مكاتب المصالحة ، الجريدة الرسمية العدد 38 أوت 1991 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي 92-288 المؤرخ في 6 جويلية 1992. ج.ر. عدد 55 جويلية 1992.

الثاني الخاص بالقسم الاجتماعي من الباب الأول المتعلق بالإجراءات الخاصة بالمحكمة والإجراءات الخاصة ببعض الأقسام وهذه المادة ما هي سوى قالب تم فيه إفراغ مضمون نص المادة 24 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية ويفهم من هذه المادة بانته وسع الأحكام لتتعدى المنازعات الفردية للعمل و تشمل منازعات أخرى هي من ولاية القضاء الاجتماعي كمنازعات الضمان الاجتماعي.

أما في القانون السابق لقانون الإجراءات المدنية وفقا لنص المادة 08-17 الفقرة تنص على: "في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل و صاحب الأجر إذا كان العمل حاصلًا في مؤسسة ثابتة ، فيعود الاختصاص للمحكمة التي تقع في دائرة اختصاصها تلك المؤسسة وإذا كان العمل غير حاصل في مؤسسة ثابتة ، فيعود الاختصاص لمحكمة المكان الذي أبرم فيه عقد العمل"، أما فيما يتعلق بمنازعات حوادث العمل والأمراض المهنية، فترفع حسب الفقرة الأخيرة من المادة 08 أمام المحاكم المنعقدة في مقر المجالس القضائية المختصة إقليمياً.¹

ومنه فالقاعدة العامة هو أن الاختصاص الإقليمي ليس من النظام العام و معنى ذلك انه بإمكان الأطراف معالجة هذه المسألة بإدراجها في العقد مثلا بالتعيين بصفة مسبقة المحكمة المختصة في حالة نزاع ما غير انه المجال الاجتماعي الأمور غير واضحة بهذه الكيفية و يجب معالجة هذا الموضوع على ضوء ثلاثة نصوص التالية المادة 24 من قانون 90-04، م 79 من قانون 90-11 والمادة 08 من قانون الإجراءات المدنية القديم قد منح العامل الاختيار لرفع الدعوى أما أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل بغض النظر عن مكان إبرامها أو أمام المحكمة الواقعة في محل إقامة المدعى عليه أما فيما يخص النزاعات الخاصة بنسخ أو تعليق علاقة عمل بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية فيمكن أن ترفع الدعوى أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان إقامة المدعى وهذا ما نصت عليه م 2/24 من قانون 90-04.

¹ - الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل و المتمم بقانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، الجريدة الرسمية العدد 21 المؤرخة في 23 افريل 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الادارية..

أما بالنسبة لتحديد المحكمة المختصة لإيداع النظام الداخلي فإن المشرع الجزائري لم يحسم فيها صراحة فإذا كانت المادة 24 من قانون 90-04 قد منحت اختياراً للأطراف كما سبق ذكره فإن المادة 79 / 2 من قانون 90-11¹ قد فرضت على المستخدم إيداع هذه الوثيقة لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليمياً غير أن المحكمة اعتبرت بان إيداع ملفات النظام الداخلي هو من ضمن مسائل النظام العام و كذلك الحال بالنسبة لكل الإجراءات المتعلقة بهذا الإيداع وبالتالي فإن تحديد المحكمة المختصة لاستقبال إيداع النظام الداخلي ليس مجرد مسألة إقليمية بل يكتسي في حد ذاته طابع النظام العام بالعمل الذي يرفع الدعوى لا يختار المحكمة حسب الإيداع أو عدم إيداع النظام الداخلي لديها بل يختار المحكمة التي تساعده ضمن الاختيارات التي سخرتها له النصوص المذكورة سابقاً و في غالبية الحالات إن العامل يرفع الدعوى أمام محكمة مكان تنفيذ علاقة عمل وإذا لم يثبت صاحب العمل لإيداع النظام الداخلي لدى كتابة ضبط هذه المحكمة للعامل إثارة عدم صحة هذا النظام الداخلي إزائه، ويترتب عن ذلك عدم الشرعية لإجراء القرار المتخذ ضده من طرف صاحب العمل لأنه يعتبر قد اتخذ في غياب النظام الداخلي وبالتالي خرق القانون وذلك مهما كانت مطابقة هذا القرار أو الإجراء لأحكام النظام الداخلي الذي تم إيداعه لدى جهة قضائية أخرى.

ونستخلص من هذا هو أن كل هذه الشروط قد أدت بالاجتهاد القضائي إلى إلزام كل مستخدم والذي له عدة محلات ثابتة موزعة على دائرة الاختصاص عدة محاكم بإيداع نظام داخلي لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة للبحث في النزاعات المحتملة و التي قد يواجهها صاحب العمل ضد عماله.

أما بشأن الاختصاص النوعي تنظر المحكمة في جميع الدعاوى الناشئة عن علاقات العمل الفردية بسبب التنفيذ ، التوقيف أو القطع، و في المسائل المتصلة بالتكوين و بصفة عامة في أي مسألة حولها لها القانون صراحة²، أما بالنسبة للاختصاص المحلي تخضع

¹ -قانون 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية ، العدد 17 افريل 1990.

² عجة الجبلاي- الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية " مرجع سابق، ص 207.

المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية للقواعد العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية ولم يأت القانون الجديد المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية بأي إجراء جديد ما عدا اختصاص المحكمة محل إقامة المدعي بشأن المنازعة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني وتسببت في تعليق أو قطع علاقة العمل و ذلك مراعاة للظرف الخاص الذي يمر به العامل. وقد أثبتت الممارسة القضائية ارتباط معظم الدعاوى في الوقت الراهن بسوء ممارسة السلطة التأديبية وظاهرة التسريح التعسفي.

ومع مراعاة التشكيلة والاختصاص تتعدّد جلسة المحكمة خلال 15 يوماً من تاريخ إيداع العريضة لدى كتابة ضبط المحكمة ويقع على عاتق القاضي فحص الادعاءات والتثبت من مزاعم الطرفين و قد يستعين بذوي الخبرة وشهادة الشهود للتأكد من معطيات الملف وعلى ضوء هذه الدراسة يصدر القاضي حكمه في موضوع النزاع والذي قد يكون نهائياً أو ابتدائياً حيث يتعلق الحكم النهائي بالطلبات الخاصة بالرجوع إلى منصب العمل كما قد يحكم القاضي بأجرة 6 أشهر التي تسبق فترة النطق بالحكم أما الجانب الابتدائي فيشمل الأجرة المتأخرة، والتعويضات المرتبطة بها وما تجدر الإشارة إليه أن الممارسة القضائية لم تتفق على موقف موحد بشأن قابلية الحكم الاجتماعي الصادر عن القسم الاجتماعي للمحكمة للطعن فيه بالاستئناف حيث يرى بعض القضاة انه حكم نهائي و يؤسسون حكمهم على نص المادة 73 من قانون المتعلق بمنازعات العمل الفردية أما في حين بعض الآخر بان الطابع النهائي للحكم لا يشمل في الواقع سوى الجانب المتعلق بالرجوع للعمل.¹

الفرع الثالث: إجراءات المصالحة في حل المنازعات العمالية

تعتبر المصالحة إجراء إجباري وإلزامي لا بد من القيام به والذي يعتبر من النظام العام كما اعتبره المشرع الفرنسي، وتعتبر المصالحة إجراء أولي لحل النزاع، ويترتب عليها خصائص ايجابية وتنتهي بتحرير محاضر الصلح أما إذا فشلت هذه المحاولة فتكون بداية النزاع القضائي يشترط لمباشرته وجود محاضر عدم الصلح.

¹ - عجة الجيلالي - الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية " مرجع سابق، ص 208.

أولاً: محاضر الصلح :

وهذا يعني بان يتوصل أطراف النزاع مهما كان سبب النزاع إلى اتفاق يرضي الطرفين ويحرر هنا محضر يسمى بمحضر المصالحة بينهم يعفيهم من الدخول في دائرة النزاع القضائي ويمكنهم من الاستمرار في تنفيذ علاقة العمل مع المحافظة على الرابطة الودية بين العامل والمستخدم سوف نعالج إجراءات المصالحة في النزاعات الجماعية ثم المصالحة في النزاعات الفردية.

أ. إجراءات المصالحة في النزاعات الجماعية: وهذا بالرجوع إلى نص المادة 05 من قانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية¹ وهنا يوجد نوعين من المصالحة، النوع الأول: في المصالحة الاتفاقية و التي يقصد من وراءها تلك الإجراءات التي تقرها الاتفاقية الجماعية سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية التي قد يحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين حيث يتم تشكيل هذه اللجان مهما كانت مهمتها بكل حرية و استقلالية بين الطرفين وإذا فشل هذا الأسلوب فنلجأ إلى نوع آخر والذي يقصد من وراءه بالمصالحة القانونية أي بمعنى إلزامية والتي تتم عن طريق مفتشية العمل وذلك ما نصت عليه المادة 06 من قانون 90-02: "تقوم مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل وجوباً بمحاولة المصالحة بين المستخدم و ممثلي العمال"، ومنه يعني هذا بان المشرع الجزائري قد جعل المصالحة القانونية عند وجود أي نزاع جماعي في العمل إلزامية من حيث اختصاص مفتش العمل و هذا خلاف ما رأيناه في القانون الفرنسي الذي يعطي المهمة إلى لجنة ثلاثية التشكيل حيث أنها قد تكون محلية أو جهوية أو وطنية وتوكل هذه المهمة إلى مفتش العمل الذي يقوم بالمصالحة وهذا ما وردته نص المادة 02/06 من قانون 90-02 والتي تنص على: "ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في اجل لا يتعدى أربعة أيام الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في مسالة من مسائل المتنازع عليها"، أما في السابق كانت

¹ - قانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية ، العدد 06 افريل 1990.

تحدد مدة الاستدعاء ب 8 أيام الموالية للإخطار ويجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة ومن خلال استقراءنا لنص المادة 06 من قانون 90-02 تتمثل اجراءات المصالحة فيما يلي:¹

أخطار مفتشية العمل: حيث يقوم المستخدم أو ممثلو العمل الخلاف الجماعي بداية بالإخطار مفتش العمل المختص اقليميا بواسطة عريضة مكتوبة أو بالحضور الشخصي على أن يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي.

استدعاء الأطراف: يقوم بهذا القيام مفتش العمل باستدعاء طرفي الخلاف في العمل إلى الجلسة الأولى للمصالحة في اجل لا يتعدى أربعة أيام الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة متنازع عليها وهذا ما ورد في نص المادة 06 من قانون 90-02.

جلسة المصالحة: وهنا أمر إلزامي بحضور طرفي النزاع جماعي جلسة المصالحة و هذا وفقا لنص المادة 07 من قانون 90-02 أمام مفتشية العمل لمحاولة التوصل إلى حل النزاع فهنا المشرع الجزائري لم يتطرق إلى الإجراءات المتبعة في حالة حضور الأطراف أو في حالة وجود مانع جدي وشرعي يحول دون ذلك وتتم الجلسة في التاريخ المحدد لانعقادها ويتولى تسيير الجلسة مفتشي العمل من خلال ما يتمتع به من صلاحيات.

فتعد المصالحة في مجال المنازعات الجماعية فكان تطور و نظام تسوية خلافات العمل الجماعية ظهر من خلال الأمر 75-31 و الذي ينص على المصالحة والتحكيم في المادة 303 منه و جعلهما إجباريين يرفع فيه طرفا الخلاف النزاع إلى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية قصد المصالحة لكن دون تاخير هذا الإجراء باليات وتقنيات تؤدي إلى تحقيق الغرض منه²، و تكون القرارات المتوصل اليها ملزمة لأطرافها لتصبح المسائل المتفق عليها نافذة من تاريخ إيداعها لدى كتابة الضبط المحكمة المختصة إقليميا، أما إذا كان النزاع في المؤسسات والإدارات العمومية فيرفع ممثلو العمل المسائل المستمر فيها الخلاف إلى:

¹ - احمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس المرجع ، ص 100-101.

² رشيد واضح: منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر - نفس المرجع السابق، ص 91.

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

*الوزراء أو ممثلهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصاتهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا، أما إذا لم تتم تسوية النزاع خلال ثمانية أيام فإن السلطة السلمية العليا المباشرة تستدعي طرفي الخلاف الجماعي إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة اقليميا وإلا تعرض نقاط الخلاف على المجلس المتساوي الأعضاء العمومية الذي يعتبر جهاز مصالحة داخل المؤسسات والإدارات العمومية يتكون من الإدارة وممثلي العمال وعليه فالتنظيم الجديد لعلاقات العمل الجماعية قد نظم تسوية خلافات العمل الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة صاحبة العمل غير المؤسسات والهيئات العمومية وهي هيئات مكونة قانونا داخل المؤسسة صاحبة العمل مكونة من المستخدم وممثلي العمال¹ ، فإذا كانت المصالحة إلا في مسائل جزئية من النزاع فيتم تحرير محضر مصالحة جزئية وتكون نافذة للطرفين الموقعين عليها كذلك، أما المسائل التي يتم التوصل إلى تسويتها، والتي يبقى الخلاف بشأنها قائما، فيحرر بشأنها محضر بعدم المصالحة.²

ب. **إجراءات المصالحة في النزاعات الفردية:** تعتبر التسوية داخل الهيئة المستخدمة بالنسبة للنزاع العمل الفردي لكلا طرفي النزاع للتراجع عن الموقف الذي اتخذته ضد الطرف الآخر لتقليص المسافة بينها وتغيير المواقف المتصلبة التي تخلق هذا الخلاف قبل رفع النزاع إلى المحكمة المختصة.³

¹ رشيد واضح: الطبيعة القانونية في إطار الإصلاحات الاقتصادية - لنيل شهادة الماجستير - فرع قانون المؤسسات - جامعة بن عكنون - الجزائر - سنة 2002 ، ص 235.

² رشيد واضح: منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر - نفس المرجع السابق، ص 100-101.

³ شريحة زينب: علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري - مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق - فرع ادارة و مالية - بن عكنون - الجزائر سنة 2002 ، ص 129.

ولقد نصت المادة 06 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات العمل الفردية مهمة تسوية النزاع الفردي للعمل لمكاتب المصالحة التي تعتمد على أسلوب التمثيل المهني المزدوج لتساوي الأعضاء، أما في القانون السابق فكانت مهمة اجراءات المصالحة في منازعات العمل الفردية من اختصاصات مفتشية العمل في نص المادة 04 من القانون 75-133¹، أما القانون الجديد أصبح دور مفتش العمل مجرد وسيلة اتصال بين العمال ومكاتب المصالحة وعليه فتمر المصالحة في منازعات العمل الفردية بمرحلتين : مرحلة الإعداد لجلسة الصلح ومرحلة انعقاد جلسة المصالحة.

ولقد نصت المادة الثالثة الفقرة الرابعة من القانون 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل بان "تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بالقيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل"، فإجراء المصالحة يعتبر شرطا جوهريا و شكليا قبل إحالة كل خلاف على المحاكم المختصة بقضايا العمل و هذا ما نصت عليه المادة 19 من قانون 90-04 أي انه إجراء إجباري قبل تحريك أية دعوى قضائية كما يستثنى من مجال اختصاص من مكاتب المصالحة المذكورة في نص المادة 19 من قانون 90-04 الخلافات الفردية التي يكون طرفا فيها الموظفون و الأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية.

فمرحلة الإعداد لجلسة الصلح لقد عليها المادة 05 من قانون 90-04 للعامل الأجير في حالة عدم نجاعة التسوية الودية للنزاع داخل الهيئة المستخدمة طبقا لأحكام نص المادتين 03 و 04 من قانون 90-04 أن يقوم بإخراج النزاع خارج الهيئة المستخدمة حيث يقوم بداية بإخطار مفتش العمل المختص بتقديم طلبه على أن يتم استدعاءه لحضور جلسة المصالحة كمرحلة أولية سابقة على انعقاد جلسة الصلح و منه فانه يمكن للعامل في هذه الحالة أن يقوم بإخطار مفتش العمل المختص إقليميا وفق الإجراءات التي يحددها القانون و

¹ - الأمر 75-33 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية ج.ر. العدد 39 ماي 1975 المعدل و المتمم بقانون 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل ج.ر. عدد 06 فيفري 1990 المعدل و المتمم بالأمر 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996 ج.ر. العدد 36 جوان 1996.

ذلك بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا ، يقوم على أثرها مفتش العمل بتحرير محضر بتصريحات المدعي فيقوم بتقديم هذا الأخطار خلال ثلاثة أيام من تبليغه إياه إلى مكتب المصالحة ثم استدعاء الأطراف للمصالحة ، حسب برنامج عمل وتاريخ معدين مسبقا لذلك على أن يكون هذا الاستدعاء محدد بثمانية أيام على الأقل قبل حضور أطراف النزاع املا في التوصل من خلال حضور الطرفين المعنيين إلى الإجماع أو الاتفاق حول تسوية نقاط الخلاف بينهما ، إما شخصيا أو بواسطة ممثليهم المؤهلين قانونا، سواء كان الممثل القانوني محاميا، أو ممثلا نقابيا بدون تحديد دقيق وواضح لهم، مما يترك المجال واسعا لتفسير ذلك، اذ يمكن لأي شخص أن يمثل احد طرفي النزاع ولو كان ذلك بواسطة وكالة خاصة¹. أما إذا فشل الطرفان في التوصل إلى اتفاق فيتم تدوين ذلك في محضر عدم المصالحة مع إحالة الخلاف برمته إلى الجهة القضائية المختصة.

كما تؤجل الجلسة كذلك إذا تخلف المدعى عليه سواء قدم أو لم يقدم عذرا مقبولا أو لم يكلف من ينوب عنه وعندها يعاد استدعاؤه إما برسالة مضمنة أو عن طريق المحضر القضائي ، فإذا لم يحضر للمرة الثانية بسبب عدم علمه أو لأي سبب آخر على أن لا يتجاوز المدة بين قبول الدعوى والاستدعاء الأخير ستة أشهر يتم شطب الدعوى أو أحالتها غالى مكتب الحكم اذا كانت جاهزة للحكم فيها ،أما إذا حضر الأطراف وكانت الدعوى لا تحتاج إلى تحقيق أو تعيين مقرر أو مقررين لدراستها يحول مكتب المصالحة الملف إلى مكتب الحكم للبت فيها ، أما إذا كانت تحتاج إلى تحقيق أو دراسة معمقة فانه يمكن للمكتب أن يقوم بتعيين مقرر أو مقررين لدراستها ، كما يمكن لمكتب المصالحة كذلك إلى جانب تحرير محاضر إما بالمصالحة أو بعدمها أن يأمر بصفة مؤقتة بعدة اعمال أو إجراءات من بينها مثلا أمر أصحاب العمل بدفع التسيقات على الأجور أو شهادات العمل أو قسيمات الأجور التي ينص عليها القانون أو التنظيم ، تعويضات التسريح، رسائل التسريح...الخ وكل التدابير اللازمة للتحقيق في النزاع من تلقاء نفسه ،وكذلك التدابير الاحتياطية للمحافظة على الوثائق وأدوات الإثبات التي لها علاقة بالنزاع كما يمكن له تحديد

¹ - رشيد واضح: منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر - نفس المرجع السابق، ص 41-42.

مهلة لتقديم أية وثيقة أو أدلة لها علاقة بالنزاع وهي الأوامر والإجراءات التي تحوز قوة الشيء المقضي فيه إلا أنها ليست قابلة للمعارضة كما أنها ليست قابلة للطعن فيها بالاستئناف أو بالنقض إلا بمناسبة الطعن في الحكم الصادر عن المحكمة حول موضوع النزاع.¹

ثانيا :محاضر عدم الصلح²:

الحصول على محضر عدم الصلح يحول الأطراف للجوء إلى القضاء وخصوصا إلى قسم الاجتماعي وفي غيابه ترفض الدعوى شكلا.

1-لقد نصت المادة 09 من قانون 90-02 المتعلق بالمنازعات الجماعية والتي تنص على " في حالة فشل إجراء المصالحة على كل لخلاف الجماعي في العمل أو على بعضه بعد مفتش العمل محضر بعدم المصالحة" يفهم من هذا بان في حالة فشل إجراء المصالحة يجب على مفتش العمل تحرير محضر بعدم الصلح . وتتمثل حالات تحرير محاضر عدم الصلح فيما يلي :في حالة النزاع الجماعي أي إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها في هذه الحالة يسمح بتحرير محضر عدم المصالحة من قبل مفتش العمل المختص اقليميا وهذا ما ورد في نص المادة 05 من قانون 90-02 أما نص المادة 01 من قانون 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل فتحدثت هذه المادة على مضمون محاضر عدم الصلح في على عدم قابلية الدعوى دون اللجوء إلى المصالحة أمام مفتش العمل لان قبول الدعوى يتوقف وجوبا على تقديم محضر عدم المصالحة ويشترط في الطلبات المقدمة أن تكون قد أثبتت أمام مفتشية العمل ويعتبر محضر عدم المصالحة من الضمانات التي يتعين على المدعي تقديمها لقبول دعواه شكلا هذا إذا أراد مواصلة منازعة المدعي عليه لاقتضاء حقوقه أمام القضاء بعد فشل محاولة المصالحة بينهما والتي يمكن إعادة المرور بها ثانية أما القاضي الذي يخول له القانون صلاحية إجرائها من خلال نص المادة 990

¹- احمية سليمان : اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري نفس المرجع السابق ص 22-23 .

²- انظر ملاحق رقم 3-4-5-6.

من قانون الاجراءات المدنية والإدارية " يجوز للخصوم التصالح تلقائيا أو بسعي من القاضي في جميع مراحل الخصومة".

2-يعد محضر عدم المصالحة شرط لقبول الدعوى شكلا في حالة عدم اتفاق أطراف النزاع وفشليهم في الوصول إلى تسوية النزاع وديا ينتقل الأطراف من المرحلة الوقائية إلى المرحلة الجدية أمام القضاء معتمدين في ذلك على محضر عدم المصالحة كوثيقة تبرر هذا الانتقال بل ضمان لقبول دعواهم شكلا وهذا ما ورد من خلال المادتين 19 و 36 من قانون 04-90 وضرورة ارقاق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة المسلم من مفتش العمل بعد فشله في تحقيق المهمة المستندة إليه.

بعد تحرير محضر عدم الصلح يلجا من له مصلحة إلى رفع دعواه أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا طبقا لما ورد من خلال نص المادتين 40-08 و 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي ينصان على " يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تتم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه"

وتكون الأحكام القضائية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون ،تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي وتنص المادة 503 و 504 و 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على " ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا".

"يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في اجل لا يتجاوز ستة أشهر (06) من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى "

" تحدد أول جلسة في اجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى. يجب على القاضي ان يفصل فيها في اقرب الآجال"

ويمكن من خلال هذا الإشارة إلا انه يمكن للقاضي أن يقوم بمحاولة صلح بين الأطراف طبقا لنص المادة 990 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وبذلك يكون المشروع قد منح للقاضي فرصة ثانية لإجراء محاولة حل النزاع وديا.

ومنه فان محضر الصلح لا يحل محل محضر عدم المصالحة في قبول الدعوى المرفوعة أمام قاضي الموضوع حيث حاصل ما تنعیه الطاعنة على الحكم المطعون فيه مخالفته لقاعدة جوهرية في الإجراءات، ذلك انه من المقرر قانونيا في القضايا الاجتماعية ، أن محضر عدم المصالحة يعتبر أجراء جوهريا وضروريا لرفع الدعوى أمام القضاء والمحكمة بقبول الدعوى ومنح المطعون ضده مستحقته رغم تحرير محضر المصالحة ولا يوجد خلاف بين الطرفين يعد خرقا للمادتين 36 و 37 من قانون 04-90 المتعلق بكيفية تسوية المنازعات الفردية للعمل ومحضر المصالحة يعني ان صاحب الدعوى قد سوى وضعيته اتجاه الطاعنة ويكون العكس عند عدم وجود صلح .فالدعوى اذا بدون أساس حيث من الثابت أن رفع الدعوى أمام القضاء يكون بموجب عريضة افتتاحية مصحوبة بمحضر عدم المصالحة وفقا لما نصت عليه المادة 37 من قانون 04-90 ، وقاضي الموضوع لما قبل الدعوى شكلا مستندا على محضر الصلح الذي لا يمكنه أن يحل محل محضر عدم المصالحة يكون بذلك قد خالف قاعدة جوهرية في الإجراءات من النظام العام ومخالفتها تعرض ما قضى به للنقض والإبطال قرار رقم 305198 مؤرخ في 08/06/2005 م م ع 2005 عدد 02 ص 245-246-248-249.¹

¹ حمدي باشا عمر، القضاء الإجتماعي ، منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2014، ص:143-144.

المبحث الثاني: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي و طبيعة الأحكام الصادرة عنه:

نتعرض في هذا المبحث إلى الخصوصية من حيث إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي، فيما يخص منازعات العمل الفردية والجماعية، وكذا الاستعجال أمام القسم الاجتماعي كما نبين خصوصية وطبيعة الأحكام الصادرة عنه، و من ثم طرق الطعن في هذه الأحكام.

المطلب الأول: إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي:

تخضع إجراءات التقاضي تمام القسم الاجتماعي إلى الإجراءات المحددة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية فالمعمول به في مختلف الدعاوى المدنية و التجارية... الخ، و تطبق عليها نفس الأحكام الواردة في المادة 13 و ما يليها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، إلا انه ونظرا للطابع الخاص للمنازعة العمالية أولاها المشرع عناية خاصة بها فيما يخص الإسراع في الفصل فيها إذ حدد تاريخ أول جلسة ب خمسة عشر يوما من تاريخ رفع الدعوى وأكد على أن يفصل القاضي في أجل معقولة¹، كما انه يوجد اختلاف بين الدعوى المرفوعة أمام القسم الاجتماعي والدعاوى الأخرى بإضافة شرطين لقبولهما شكلا وهما وجوب احترام أجل رفع الدعوى وإرفاق العريضة بمحضر الصلح وهذا ما سنوضحه فيما يأتي.

الفرع الأول: وجوب احترام أجل رفع الدعوى:

لم يتطرق قانون الإجراءات المدنية الملغى ولا القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل إلى الأجل الواجب احترامها لرفع الدعوى الاجتماعية أمام القسم الاجتماعي، لهذا السبب كانت تطبق الآجال المنصوص عليها في القانون المدني المتعلقة بالتقادم، بحيث يتقادم بمرور 03 سنوات على حق دوري متجدد و لو أقر به المدين ومن بين هذه الحقوق مرتبات الموظفين وأجور العمال والمعاشات وسنة واحدة المبالغ المستحقة للعمال والإجراء مقابل عملهم من كانت هذه الحقوق غير دورية².

¹ معارف (مجلة علما محكمة) قسم العلوم القانونية، العدد 16 جوان 2014، ص 39-40.

² المادة 505 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية.

غير أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد حدد أجال لرفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي والتي لا تتجاوز 06 اشتر ابتداءها من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، و إذا لم ترفع الدعوى خلال هذا الأجل فإنها تسقط لمضي المدة المقررة قانوناً¹، و قد 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.

الفرع الثاني: وجوب ارفع العريضة بمحضر عدم الصلح²:

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 قانوناً، فمثلاً الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك ألزمت العامل في حالة النزاع بعرض شكواه على مسؤوله المباشر المؤهل قانوناً الذي يرد على الشكوى خلال خمسة أيام من اخطاره، و إذا استمر النزاع، يخطر العامل مدير الوحدة الذي يرد خلال عشرة ايام من اخطاره وإذا بقي النزاع مستمرا يخطر العامل المسؤول الأعلى على مستوى المؤسسة و الذي يرد على الشكوى خلال اثني عشر يوماً، وفي حالة فشل إجراءات التسوية الودية التي تتم داخل المؤسسة المستخدمة، يمكن للعامل اخطار مفتش العمل المختص اقليمياً بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره شخصياً و الذي يقوم خلال ثلاثة أيام من اخطاره بعرض النزاع على مكتب المصالحة، فإذا لم يحضر المدعي عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد فانه يستدعي للجلسة الثانية التي تتعقد في اجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء، أما إذا غاب المدعي عليه في الجلسة الثانية يحرر محضر عدم الصلح لعدم حضوره، وتسلم نسخة منه إلى المدعي أثناء الجلسة، وإذا حضر الطرفان لجلسة الصلح واستمر الخلاف بينهما يحرر مكتب المصالحة محضر لعدم الصلح و يعتبر محضر عدم الصلح حجة

¹المادة 504 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية.

²- انظر الملحق رقم 7-8.

إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير.¹ ولا يجوز أن يتضمن شروطا تتنافى مع النصوص التشريعية و التنظيمية السارية المفعول.²

وبناء عليه يعتبر محضر الصلح شرط أساسيا بدونه ترفض الدعوى شكلا و هذا ما أكدته المادة 19 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل حيث نصت صراحة على انه: " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمال موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية"، كما اقرته الغرفة الاجتماعية في العديد من القرارات حيث اعتبرت إجراء الصلح من القواعد المتعلقة بالنظام العام، و في 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، و من ثم كان القاضي رفض الدعوى شكلا، غير انه توجد استثناءات عن قاعدة وجوب القيام بمحاولة الصلح و التي نصت عليها المادة 19 الفقرة 01 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية و التي تتمثل في:

- تستثنى من محاولة الصلح المنازعات الفردية للعمل و التي يكون طرفا فيها الموظفون و الأعوان الخاضعون للأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.³
- تكون محاولة الصلح اختيارية في حالة ما إذا كان المدعى عليه يقيم خارج التراب الوطني.⁴ أو في حالة الإفلاس و التسوية القضائية من قبل صاحب العمل.

¹ معارف (مجلة علما محكمة) قسم العلوم القانونية، العدد 16 جوان 2014، ص 41-ص 42.

² بن عزوز بن صابر، الإجراءات المتبعة امام القسم الاجتماعي في ظل قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجديد، العدد 07، ماي 2010، ص 73.

³ - الامر رقم 06-03 المؤرخ 15-07-2006 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، ج.ر، العدد 46.

⁴ - معارف (مجلة علما محكمة) ، مرجع سابق، ص 42-43.

المطلب الثاني: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي وطرق تنفيذها:

وفي هذا المجال كثيرا ما تحدد القوانين المنظمة لقضاء العمل، طبيعة و نوعية القضايا التي تكون أحكام المحاكم الابتدائية فيها قابلة للطعن فيها، أما بالاستئناف أو المعارضة أو النقض والقضايا التي تكون فيها أحكام هذه المحاكم ابتدائية ونهائية. وانطلاقا من هذا التنوع في الأحكام فإنه يمكن تصنيف أحكام المحاكم الابتدائية إلى ثلاثة أصناف على الوجه التالي:

الفرع الأول: طبيعة الاحتكام:**1- أحكام ابتدائية و نهائية:**

تصنف اغلب التشريعات المنظمة لقضاء العمل اختصاصات المحاكم حسب درجاتها وطبيعة ونوعية المنازعات والقضايا التي تختص بالنظر فيها بأحكام ابتدائية ونهائية، وتلك لن تحكم فيها بأحكام ابتدائية فقط ولذلك نجد في الكثير من الأحكام والنصوص الخاصة بتحديد نوعية أو طبيعة القضايا والمنازعات المحددة بصفة حصرية والتي تكون الأحكام فيها ابتدائية و نهائية، أما على أساس معيار موضوعي، أي بالنظر إلى موضوع المنازعة- أو على أساس معيار القيمة المالية لموضوع الدعوى.

ومن أمثلة هذه الأحكام والنصوص، مضمون المادة 21 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية المشار إليها سابقا، والتي تنص على أن: "تبت المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا في الدعاوى التي تتعلق أساسا بإلغاء العقوبات التأديبية التي لا تراعي فيها الإجراءات التأديبية والدعاوى الخاصة بتسليم شهادات العمل، وكشوفات المرتبات ومختلف وثائق إثبات علاقة العمل".

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 وإجرائية هامة¹. نظرا لما تشكله من مخالفات ومساس بحقوق العمال، لكونها تتم دون احترام الإجراءات التأديبية القانونية أو الاتفاقية، فقد تم تأكيد الطابع النهائي للأحكام الصادرة

¹ مذكرة لنيل شهادة التخرج الماستر - تسوية النزاعات الفردية في العمل في التشريع الجزائري. ص 63.

بشأنها بمقتضى المادة 73-4¹ التي تنص على أن: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/ أو الاتفاقية الملزمة، تلغى المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا قرار بسبب التسريح لعدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم القيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله".

تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا أما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض احد الطرفين يمنح للعامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة 06 اشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض".

كما تجدر الإشارة كذلك إلى أن الطابع النهائي لهذه الاحكام لا يشمل سوى الحكم المتعلق بإلغاء العقوبة التأديبية المخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية فقط ولا يشمل الأحكام التي تتناول الموضوع ، فيما إذا كان سبب التسريح خطأ جسيم أم لا، أي أن الحكم النهائي يسري على إلغاء العقوبة فقط دون التعرض إلى الموضوع، الذي يجب أن يكون محل دعوى ثانية أمام قاضي الموضوع، تنصب على فحص ما إذا كان سبب التسريح خطأ جسيم أم لا، و معنى هذا أن الأحكام الصادرة في القضايا السابقة غير قابلة للطعن بالاستئناف أو المعارضة، بحكم القانون و هي بذلك تنفذ بمجرد تبليغها إلى المعنين والحكمة من ذلك أن مثل هذه القضايا لا تحتل التأخير نظرا لجسامة وأهمية الأضرار التي تلحق بالعمال من جرائها و لكونها تتعلق بحقوق مكرسة قانونا.² ومشمولة بحماية قانونية واضحة، الأمر الذي لا يترك أي مجال للشك في هذه الأحكام، وبالتالي الطعن فيها بالاستئناف لكونها ليست سوى استرجاعا لحقوق يحميها القانون، وليست تطبيق لنصوص غامضة قابلة للتأويل.

¹ أنظر المادة 9 من قانون رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996 المعدل والمتمم للمادة 73 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

² - احمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس المرجع ، ص 47-48.

كما تهدف هذه الأحكام كذلك إلى التقليل من اللجوء إلى محاكم الدرجة العليا مثل هذه القضايا الواضحة و البسيطة، وما ينتج عن ذلك من ضياع للوقت و المال و هدر الحقوق ما دام يمكن حسمها بكل عدالة وإنصاف على مستوى المحاكم الابتدائية و لا يمكن اعتبار هذا المنع من اللجوء إلى المراجعة على انه إنكار لمبدأ العدالة، ذلك انه رغم هذا التقييد لحق المراجعة، فان المشرع قد أبقى على بعض طرق المراجعة غير العادية، مثل النقض و التماس إعادة النظر.

2- الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل:

إلى جانب الصنف السابق من الأحكام، يوجد نوع آخر من الأحكام التي يمكن تنفيذها بصفة استعجاليه، 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 والمهنية للعمال. وذلك نظرا للأوضاع الصعبة التي قد يتواجد فيها العامل بفعل تصرف من قبل صاحب العمل يمس بهذه الحقوق المكرسة قانونا للعمل، و التي لا يمكن المساس بها إلا في إطار اجراءات قانونية محددة، و بالتالي فان خرق هذه الاجراءات القانونية المحددة يقابله إمكانية التنفيذ المعجل للأحكام الصادرة بشأنها.¹، إلا أن التنفيذ المعجل المقرر قانونا أو بحكم القضاء لا يمنح استئناف هذه الأحكام، فقد نص القانون صراحة على إمكانية التنفيذ المعجل للحكم بالرغم من قابليته للاستئناف.

ولقد نصت المادة 22 من القانون رقم 90-04 على الحالات التي يصدر فيها أحكام ابتدائية قابلة للنفاد المعجل و هي:

- تطبيق أو تفسير كل اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل:

حتى تنفذ الاتفاقية الجماعية يخطر مفنش العمل الجهات القضائية بكل ما من شأنه أن يثير الخلاف بين أطرافها، كما يمكن لأي شخص مرتبط بالاتفاقية أن يقيم دعوى

¹-احمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس المرجع ، ص 48-48.

للمطالبة بتنفيذ محتواه أمام القسم الاجتماعي، فيصدر القاضي حكما مشمولاً بالإنفاذ المعجل طبقاً لأحكام المادة 22 من القانون السالف للذكر، وهذا راجع للدور الذي تلعبه هذه الوسيلة في إلزام العامل ورب العمل الخضوع لها باعتبارها مصدراً رئيسياً لتنظيم قواعد العمل و تسييره.

- تطبيق وتفسير الاتفاقات المبرمة في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة:

إن تطبيق ما ورد في اتفاق الصلح قد تناوله المشرع في المادة 34 في فقرتها الثالثة من قانون رقم 90-04 اين يشمل الحكم الصادر في هذا الشأن بالإنفاذ المعجل مع إمكانية فرض غرامة تهديدية عن كل يوم تأخير، وكنا قد تطرقنا إلى تنفيذ اتفاق الصلح وذلك عند دراستنا لتنفيذ محضر المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة.

- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر 06 الاخيرة:

يكون الحكم الابتدائي القاضي بدفع الرواتب و التعويضات قابلاً للتنفيذ المعجل ، و ذلك بالنسبة للعامل الذي تم تسريحه بصفة تعسفية والذي يعد لجوئه إلى القضاء تحصل على حكم قضائي يفيد بإلغاء قرار التسريح، ويكون التعويض المحكوم به خاص ب ستة أشهر الأخيرة، و لقد جعل المشرع هذا النوع من الأحكام قابلة للتنفيذ المعجل و ذلك بالنظر إلى الحالة الاجتماعية التي قد يكون فيها العامل الذي لم يتقاضى رواتبه دفع رواتب وتعويضات فيما بعد ستة أشهر في هذه الحالة ترك المشرع السلطة التقديرية للقاضي ليشمل الحكم بالإنفاذ المعجل¹.

3- الأحكام الابتدائية العادية:

أي تلك الأحكام القابلة للمراجعة العادية وغير العادية، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استكمال و استنفاذ كافة الإجراءات والضمانات المقررة صراحة وقانوناً للمتقاضين، أي بعد حصول الحكم على حجة الشيء المقضي فيه، حيث تمنح كافة القوانين الاجرائية فيما يخص قضايا العمل، كما هو الحال في غيرها من القضايا الأخرى مهلة المراجعة

¹-انظر:مذكرة لنيل شهادة التخرج الماستر- تسوية النزاعات الفردية في العمل في التشريع الجزائري.

والاستئناف لكافة الأطراف سواء بالنسبة للأحكام الحضورية أو الغيابية، ذلك أن الأصل في أحكام المحاكم الابتدائية هي قابليتها من المراجعة والطعن، والاستئناف هو التنفيذ المعجل في بعض الحالات التي يحددها القانون أو يقرها القاضي¹.

الفرع الثاني: قضاء المراجعة والطعن للطرق القانونية لتنفيذ هذه الأحكام:

يكون الحكم القضائي قابلاً للتنفيذ متى كان جائز لقوة الأمر المقضي به أي إذا صدر ابتدائياً نهائياً، أو صدر ابتدائياً واستنفذ طرق الطعن العادية، إما بممارستها أو فوات أجلها، وأصبح حكماً نهائياً، و لكن في بعض الحالات أجاز المشرع اللجوء إلى التنفيذ المعجل رغم المعارضة أو الاستئناف وهذا حماية لحقوق العامل وبالتالي سنحاول من خلال هذا الفرع شرح طرق الطعن في الأحكام الصادرة عن الأقسام الاجتماعية و الطرق القانونية لتنفيذ هذه الأحكام.

أولاً: طرق الطعن في الأحكام الصادرة عن الأقسام الاجتماعية:

من بين المبادئ التي يقوم عليها النظام القضائي المعاصر، هو القضاء على درجتين أي درجة ابتدائية و درجة استئناف، وذلك حرصاً على ضمان الحد الأقصى من العدالة والإنصاف وتفادي الخطأ في الحكم عن طريق إخضاع الأحكام الابتدائية لنوع من الرقابة الذاتية للنظام القضائي، من خلال تمكين المحكوم له أو عليه من الطعن في الحكم لدى هيئة قضائية أعلى من تلك التي أصدرت الحكم، أو تمكينه من طلب إعادة النظر في الحكم من قبل نفس المحكمة التي أصدرت الحكم في حالة التي لا تسمح بها القانون بطلب الاستئناف، و ذلك للتأكد من صحة وصواب الحكم، وتدارك ما قد يكون قد وقع فيه من أخطاء لسوء تقدير القاضي الابتدائي، أو ما إلى ذلك من الأسباب والشوائب المختلفة التي قد تصيب الحكم الابتدائي.

- ونظراً لإختلاف الأحكام من حيث قابليتها للمراجعة وإختلاف اختصاص المحاكم الابتدائية حسب طبيعة وأهمية ومضمون كل منازعة أو دعوى فإن مختلف القوانين الحديثة، تعتمد نوعين من طرق المراجعة، يخص كل نوع منها حالات معينة، هي طرف المراجعة

¹-أهمية سليمان، المرجع السابق، ص:49.

العادية، وتتضمن الطعن بالاستئناف و المعارضة، و طرف المراجعة غير العادية، وتتضمن التماس إعادة النظر والنقض، وهي الطرق التي سوف نتعرض لها بالتفصيل على ضوء أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري.

1- طرق المراجعة العادية:

هناك طريقتين للمراجعة العادية، تتمثل الأولى في الطعن بالاستئناف في حالة الأحكام الحضورية والطعن بالمعارضة في حالة الأحكام الغيابية.

و نظرا لاختلاف النظام القانوني و الإجرائي لكل طريقة من الطريقتين المذكورتين سنفصل كل واحدة منها على النحو التالي:

أ. **الطعن بالاستئناف:** يعتبر الطعن بالاستئناف أهم طرق المراجعة العادية، حيث يلجأ إليه الطرف المتضرر¹ من الحكم الابتدائي الصادر عن محكمة الدرجة الأولى إلى طلب مراجعة ذلك الحكم من قبل المحكمة التي تليها درجة أو طلب الغائه أو تعديله، أو بمعنى آخر، هو إعلان الطرف المتضرر من الحكم الابتدائي بعدم اقتناعه له، ورفع الأمر إلى المحكمة الأعلى درجة للحصول على حكم أحسن وأصلح له من الحكم الأول.

وهو حق لكل من المدعي والمدعى عليه تطبيقا لمبدأ المساواة أمام العدالة والقانون.

وهو بهذا الشكل والمعنى عبارة عن فرصة ثانية للخصوم لتسوية النزاع القائم بينهما، وتصحيح الأحكام السابقة وتخليصها مما يكون قد شابها من عيوب أو أخطاء، وتدعيما لثقة المتقاضين في العدالة و رقابة ذاتية تمارسها هذه الاخيرة على نفسها قصد ضمان تحقيق الحد الأقصى من العدالة والإنصاف بين المتقاضين في ظل احترام كل جهاز و كل درجة قضائية لقناعات وأحكام الدرجة الأخرى وعدم التدخل في صلاحياتها القضائية².

¹-احمية سليمان: اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس المرجع ، ص 51-52

²- احمية سليمان: اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس المرجع ، ص 52-53.

ليس كل حكم ابتدائي قابل للاستئناف ، فبالرجوع إلى أحكام القانون الجزائري، نلاحظ أن دائرة الأحكام الابتدائية و النهائية، محددة ومحصورة في حالات معينة تناولها قانون تسوية منازعات العمل الفردية¹، كما سبق شرحه أثناء دراستنا الطبيعية لأحكام القضائية الصادرة عن الأقسام الاجتماعية، بالإضافة إلى الأحكام التي لا تتجاوز المبالغ المحكوم فيها قيمة مائتي ألف دينار 200000 فان غير الأحكام المذكورة سابقا تكون قابلة للاستئناف².

أما فيما يخص الطلبات التي تتضمنها دعاوى الاستئناف، فان المادة 23 من القانون رقم 90-04 تنص على انه تلحق الطلبات المقابلة إلى الطلب الأصلي، الذي تبنى عليه الدعوى، وهو الطلب الذي يتخذه على أساس اختصاص المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا. وهو ما تضمنه قانون الاجراءات المدنية الإدارية عندما اجاز للخصوم طلب الفوائد القانونية وما تأخر من الديون والتعويضات الناتجة عن الأضرار منذ صدور الحكم³.

أما صفة الأطراف التي يمكنها التدخل في الدعوى في مرحلة الاستئناف بان القانون لا يسمح إلا لصاحب المصلحة المباشرة في النزاع أي العامل وورثته وفي حالة وفاته⁴. إلى جانب المنظمة النقابية التي تعتبر صاحبة مصلحة مباشرة في النزاعات و القضايا العمالية، بحكم أنها تملك صلاحية تمثيل العمال و التقاضي باسمهم⁵. ومن هنا يظهر أن شرط المصلحة هو شرط جوهري في دعوى استئناف الحكم و يعتبر من مسائل النظام العام.

أما فيما يتعلق بمهلة الاستئناف والإجراءات المتبعة أمام المجلس القضائي، فإنها تخضع إلى نفس الإجراءات التي تخضع لها باقي الدعاوى و المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

¹ - المادة 21 من قانون 90-04 السالف الذكر.

² - المادة 33 من قانون الاجراءات المدنية والرادارية.

³ - المادة 342 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

⁴ المادة 335 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية.

⁵ المادة 16 من القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

ومن بين الآثار المباشرة الدعوى الاستئناف على الحكم المستأنف هي وقف تنفيذ ذلك الحكم إلى حين الفصل في الدعوى.¹

أما بالرفض أو بحكم جديد، إلا أن هذه القاعدة لا تطبق إطلاقاً في القضايا الاجتماعية، حيث سبق أن رأينا أن القانون كثيراً ما يقرر التنفيذ المؤقت أو المعجل لبعض الأحكام لبعض القضايا، أو يترك تقدير ذلك للقاضي، مع إبقائه على حق الأطراف في الاستئناف الحكم.

أما من حيث نتائج الاستئناف في حد ذاته فإنها تتراوح ما بين قبول الدعوى، أو رفضها، إلغاء الحكم المستأنف كلياً أو جزئياً، أو تأييده كلياً أو جزئياً، وذلك على أساس الطلبات التي يستند إليها وفي حدودها.

حيث أن الجهة القضائية صاحبة الاختصاص بالاستئناف ليس من صلاحياتها الحكم بما يتجاوز طلبات الطرف المستأنف، بل عليها أن تحصر حكمها في حدود الطلبات المقدمة إليها، تطبيقاً لقاعدة عدم قبول الطلبات الجديدة.

ب. **الطعن بالمعارضة:** إذا كانت دعوى الاستئناف تنص على الأحكام الحضورية، وتقدم إلى جهة قضائية أعلى من الجهة التي أصدرت الحكم المطعون فيه بالاستئناف، فإن دعوى المعارضة تنصب على الغيابية، وتقدم إلى نفس الجهة القضائية التي أصدرت الحكم المطعون فيه بالمعارضة أو الاعتراض، كما يطلق عليه في بعض الكتابات، أي أنه وسيلة لمن صدر في حقه أو ضده حكماً غيابياً، ولم يتمكن من إيداء دفاعه أثناء المحاكمة، لمراجعة الحكم الصادر بشأنه سواء بطاب إغائه أو تعديله أو نقضه، وتخليصه من العيوب التي يرى أنه يحملها هذا الحكم، لكونه مبني على دفاع طرف واحد فقط.²

¹ احمية سليمان: اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس المرجع ص 59.

² احمية سليمان: اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس المرجع ، ص 59-60-61.

ونظرا لما لهذه الطريقة من أهمية في مراجعة أحكام و قرارات محاكم العمل لاسيما من الناحية العملية والآثار القانونية والتنفيذية المترتبة عليها، و اختلاف شروطها وإجراءاتها عن غيرها من طرق المراجعة الأخرى ففيما يتعلق بشروط دعوى المعارضة فإنها تنص على الحكم القابل للمعارضة في حد ذاته، وعلى صفة الطرف المعارض.

فبالنسبة لشروط الحكم القابل للمعارضة، يجب أن يكون حكما غيابيا، بحكم القانون أو تكييف القاضي، إذ كثير ما يبدو أن الحكم غيابيا بينما يكون في حقيقة الأمر حضوريا، مثل الحالة التي قد تغيب فيها المدعى عليه في جلسة من الجلسات التي يتم فيها الحكم، بينما يكون قد حضر الجلسات السابقة، سواء بصفة شخصية أو بواسطة محاميه أو موكله.

أما فيما يخص إجراءات رفع دعوى المعارضة فإنها تتم بنفس الشكل الذي يتم به إجراءات افتتاح الدعوى، مع الزامية مراعاة المدة المقررة للطعن بالمعارضة من تاريخ تبليغ الحكم المطعون فيه إلى المعني بالأمر ، والذي يبين فيه بصورة صريحة بأنه بعد مرور هذه المدة او انقضاء هذه المهلة، يسقط حق المعني بالأمر في المعارضة.¹

وفيما يتعلق بآثار دعوى المعارضة فان هذه الدعوى توقف التنفيذ من الناحية المبدئية، إلا إذا نص الحكم نفسه على وجوب تنفيذه رغم المعارضة، كما هو الحال بالنسبة للأحكام المستأنفة ويعود السبب في ذلك غالى وجود عدة حالات تكون الأحكام فيها قابلة للتنفيذ المعجل أو المؤقت أما بحكم القانون أو بأمر من قاضي الموضوع.²

أما إذا إنقضت مواعيد المعارضة المقررة قانونا، أو تغيب الخصم المعارض عن حضور جلسة المعارضة، أو لم يحكم له فيها بطلباته يجوز له اللجوء إلى ثاني درجة للتقاضي على مستوى المجالس القضائية.³

2- طرق المراجعة غير العادية:

¹ - المادة 329 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

² - احمية سليمان: اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس المرجع ، ص -61-62..

³ -رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر - الطبعة الرابعة، سنة 2007، نفس المرجع السابق، ص 69.

وفي غير هاتين الحالتين من طرق الطعن العادية، يمكن للطاعن أن يلجا إلى طرق الطعن غير العادية، وهي الطعن بالنقض، والتماس إعادة النظر، وتدخل الغير الخارج عن الخصومة، والتي نتناولها كما يلي:

أ. **الطعن بالنقض:** يعتبر الطعن بالنقض من الطرق الهادفة إلى إلغاء الحكم الصادر عن الجهة القضائية المختصة، ليس من الأسباب التي يحددها القانون.

فهو ليس درجة قضائية استثنائية، و ليس هدفه إعادة النظر في وقائع القضية، و إنما هو نوع من الرقابة على صحة و سلامة الاحكام في حد ذاتها، و مدى التطبيق السليم للقانون على وقائع القضية، وعلى السند القانوني للحكم القضائي المعروض للنقض، هي أعلى هيئة قضائية في التنظيم القضائي المعمول به في البلاد.

تختص بالدرجة الأولى برقابة مدى التطبيق السليم و الصحيح للقانون على مختلف القضايا المعروفة على المحاكم، لا سيما محاكم الاستئناف، أي محاكم الدرجة الثانية.

ذلك أن اغلب الأحكام التي يطعن فيها بالنقض هي أحكام محاكم الدرجة الثانية، حيث يتوقف دورها في اغلب القوانين الاجرائية عند الحكم بنقض أو إلغاء الحكم المعروض عليها او تأييده فقط. مع إمكانية الحكم في القضية بالنسبة للحالة الأولى إذا توفرت فيها بعض الشروط والمعطيات¹.

كما تعمل على توحيد أحكام المحاكم من خلال ما يرفع إليها من طعون ضد تلك الأحكام النهائية الصادرة من المجالس أو المحاكم الابتدائية من بينها الأحكام الابتدائية النهائية، المنصوص عليها في المادة 22 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية وتعتبر المحكمة العليا محكمة قانون كأصل عام إلا أنه يجوز لها الفصل في الموضوع في حالتين² أحدهما جوازية والأخرى وجوبية.

¹-احمية سليمان: اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس المرجع ، ص -62-63.

²-انظر المادة 374 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية.

فالجوازية تكون عندما يطعن في قضية ما بالنقض للمرة الثانية ولا تحترم الجهة المحال عليها النزاع خلال أول طعن توجيهات المحكمة العليا، أما الوجوبية فتكون عند الطعن بالنقض للمرة الثالثة.

ولا يمكن الطعن بالنقض إلا إذا كان هذا الأخير مبني على احد الأوجه الواردة في المادة 358 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية. وكما سبق القول عند تطرقنا إلى الإجراءات المتبعة عند رفع الطعن بالمعارضة أو الاستئناف إن اجراءات الطعن بالنقض ضد الأحكام والقرارات الصادرة في المسائل الاجتماعية ، تخضع هي الأخرى إلى الإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، و هي إجراءات شكلية وموضوعية تعتبر من المسائل الجوهرية التي لا تقبل الدعوى بدونها سواء تعلق الأمر بطرق وكيفية مباشرة الدعوى أو بتمثيل الخصوم بواسطة محامين، أو من حيث إجراءات التقاضي الأخرى الخاصة بشكل و مضمون العريضة أو الحكم، ومن الناحية العملية قليلة هي قضايا العمل التي تباشر فيها هذه الطريقة في المراجعة نظرا لتعدد اجراءاتها وطول مدتها و ارتفاع تكاليفها.¹

ب. التماس إعادة النظر: أو كما يعبر عنها أحيانا بالتماس إعادة المحاكمة، هي الطريق الغير العادي الثاني بعد الطعن بالنقض. حيث تتمثل هذه الطريقة في قيام احد الخصوم بطلب التماس إعادة النظر أو المحاكمة في قضية تم الحكم فيها بصفة نهائية، من قبل نفس المحكمة التي حكمت في القضية، و ذلك في الحالات التي لا يجوز فيها بحكم القانون، أو بحكم طبيعة أو نوعية الحكم، اللجوء إلى الاستئناف أو المعارضة وذلك بهدف إلغاء الحكم السابق، وإصدار حكم آخر جديد، أو بمعنى آخر للنظر من جديد في القضية التي تم الحكم فيها.

وإذا كان الاستئناف حق لكل أطراف القضية بدون قيد أو شرط إلا فيما يتعلق بقيمة أو أهمية القضية أو الدعوى، كما بينا ذلك من قبل، فإن الطعن التماس إعادة النظر مثله مثل الطعن بالنقض مقيد بشروط و مرتبط بأسباب محددة قانونا، و لا يكون مقبولا إلا بالنسبة

¹-نظر:مذكرة لنيل شهادة التخرج الماستر- تسوية النزاعات الفردية في العمل في التشريع الجزائري. ص

للأحكام النهائية التي لا تجد لها طريق التصحيح أو التعديل أو الإلغاء إلا إعادة النظر فيها فقط.¹

فبالنسبة لأسباب التي تصح فيها هذا الطريق من طرق المراجعة، نجد المشرع قد حددها و نظمها معا في المادة 392 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية والتي تنص على أن:

" يمكن تقديم التماس إعادة النظر لأحد السببين الآتيين:

1. إذا بني الحكم أو القرار أو الأمر على شهادة شهود، أو على وثائق اعترف بتزويرها، أو ثبت قضايا تزويرها بعد صدور الحكم أو القرار أو الأمر وحيازته قوة الشيء المقضي به.
2. إذا اكتشفت بعد صدور الحكم أو القرار أو الأمر الحائز لقوة الشيء المقضي به، أوراق حاسمة في الدعوى، كانت محتجزة عمدا لدى احد الخصوم".

إن كل طلب خارج عن هذين السببين سوف يكون مرفوضا قانونا و غير مقبولا شكلا ومضمونا.

وتخضع إجراءات رفع التماس إعادة النظر أمام القضاء الاجتماعي لنفس الأشكال والإجراءات المنصوص عليها في القانون السالف الذكر.

ج- الطعن باعتراض الغير الخارج عن الخصومة: إن اعتراض الغير الخارج عن الخصومة في المسائل الاجتماعية كطريق آخر من طرق الطعن غير العادية، وان كان وقوعه أمام المحاكم الاجتماعية نادرا، لان هذه القضايا تتسم بميزة وسمة خاصتين لا تهم ولا تعني إلا طرفي علاقة العمل غالبا، ما دام مؤهلين وقادرين على مباشرة اجراءات التقاضي وفق الشروط القانونية، فان شرط الصفة والمصلحة الوارد في المادة 13 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية لا ينطبق إلا على العامل والمستخدم وكل شخص تضرر من خلال الفصل في قضية بينهما، لان الاعتراض الخارج عن الخصومية يفترض وجود طرف ثالث لم يكن طرفا في النزاع أو الحكم بشأنه، بشرط تضرره من جراء ذلك. وهذا عكس حالة ما إذا توفي احد الخصوم في الدعوى أو تغيرت أهليته حسب الأوضاع المنصوص عليها في القانون،

¹-حمية سليمان: اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس المرجع ، ص68-69.

يمكن للوارث أن يقدم اعتراض الغير الخارج عن الخصومة بشرط أن يكون قد تم المساس بحقوقه بسبب الغش¹، و بالتالي يمكن لكل شخص ذي مصلحة أن يطعن في حكم لم يكن طرفا فيه²، بموجب عريضة وفق الأوضاع المقررة للعرائض الافتتاحية للدعوى، إذا صدر حكم من المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية يمس مركزا قانونيا له أو مصلحة مرتبطة بمنصبه أو عمله في المؤسسة حتى و إن كان هذا الحكم القضائي الصادر لا يعنيه مباشرة وإنما يكفي أن يكون للطاعن مصلحة فيما تم الحكم فيه ليباشر إجراء اعتراض الغير الخارج عن الخصومة وفق نفس الشروط والإجراءات المقررة لبقية الدعاوى الأخرى³. وفي النهاية لا يفوتنا ان نشير إلى أن محاكم العمل ليست وحدها المختصة بالنظر في النزاعات والخلافات والقضايا المختلفة التي تثور عادة بين أطراف علاقة العمل، إذ يمكن لكلا الطرفين اللجوء إلى أقسام أخرى التي لا يكون موضوعها تنفيذ علاقة عمل، حيث يمكن مثلا اللجوء إلى القضاء الاستعجالي عند ما يتعلق الأمر باتخاذ تدابير استعجالية وفقا لإجراءات المحددة في المادة 506 من قانون الإجراءات المدنية والردارية، كما يمكن للأطراف اللجوء إلى القضاء المدني مثل دعاوى التعويض عن الأضرار التي يسببها احد الطرفين بخطئه للطرف الثاني، وعندما يصبح الحكم ابتدائي نهائي، سواء بحكم القانون أو لاستنفاده لطرق الطعن المنصوص عليها قانونا.

الفرع الثالث: الاستعجال أمام القسم الاجتماعي:

1- صلاحية رئيس القسم الاجتماعي في الاستعجال:

أجاز المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁴ لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجاليا باتخاذ الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل والسير الحسن للمؤسسة كمنع الدخول إلى العمل أو

¹-انظر: المادة 383 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

²-انظر: المادة 381 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

³-رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر -

الطبعة الرابعة، سنة 2007، نفس المرجع السابق، ص 74.

⁴-انظر المادة 506 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية.

اختلال أمام العمل بطريقة غير شرعية، وهذه الإجراءات تؤكد اجتهاد المحكمة العليا الذي تأقلم مع الواقع الاقتصادي لمعالجة مثل هذه الأوضاع خاصة انه من الملاحظ أن الإضراب لا يخضع في الكثير من الحالات لما ينص عليه القانون من إجراءات مسبقة، لهذا فالمشرع من خلال المادة 35 من القانون رقم 90-02 السابق الذكر، منع العمال المضربين من احتلال المحلات المهنية التابعة للمستخدم عندما يكون هذا الاحتلال مستهدفا لحرية العمل، و يمكن للقاضي في هذه الحالة إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية وذلك بناء على طلب المستخدم.

طبيعة الأوامر الاستعجالية:

وتكون الأوامر الاستعجالية الصادرة عن رئيس القسم الاجتماعي قابلة للاستئناف، غير انه لا يترتب على هذا الاستئناف وقف تنفيذ الأمر الاستعجالي¹ وتعود الغاية من الصلاحيات الممنوحة لرئيس القسم الاجتماعي كقاضي الأمور المستعجلة هو ضمان الإسراع في الفصل و الحكم في الملف، و كذا تقادي حالة تضارب الأحكام القضائية.²

ثانيا: طرق تنفيذ الأحكام الصادرة عن المحاكم الاجتماعية:

و يتم تنفيذ هذه الأحكام كما يلي:

1- حيازة الحكم الاجتماعي لقوة الشيء المقضي به:

يكتسب الحكم الصادر عند تسوية منازعات العمل الفردية، هذه الصفة متى استنفذ طرق الطعن العادية من معارضة أو استئناف، أو بعد فوات مواعيد الطعن المحددة قانونا، و بالرجوع إلى نص المادة 21 من القانون 90-04 فان الأحكام المتعلقة بإلغاء العقوبات التأديبية و تسليم شهادات العمل، وكشوفات الرواتب فإنها تحوز حجية الشيء، و قوة الشيء المقضي فيه في نفس الوقت بمجرد صدورهما، و لكن في المقابل لا يمكن تنفيذها الا بعد امهارها بالصيغة التنفيذية، والأكثر من ذلك فان مسالة إلغاء العقوبات التأديبية تؤدي بنا

¹-انظر المادة 507 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية.

²-معارف (مجلة علما محكمة) قسم العلوم القانونية، العدد 16 جوان 2014، المرجع السابق، ص 43-

للرجوع إلى القواعد العامة في التنفيذ، خاصة مع وجود المادة 4/73 من القانون 90-11 أي أن سلطة الحكم بالتنفيذ في هذه الحالة ترجع إلى المحكمة عن طريق وسيلة التنفيذ العيني، بإعادة العامل إلى منصبه كقاعدة عامة، واستثناء في حالة رفض احد الطرفين فإنه يتم جبر الضرر عن طريق التعويض النقدي، أين نصت المادة 176 من القانون المدني أن الأصل في تنفيذ الالتزام هو التنفيذ العيني و إذا استحال ذلك ترجع إلى التنفيذ بمقابل.¹

2- النفاذ المعجل:

طبقا للقواعد العامة، فإنه لا يمكن تنفيذ حكم إلا إذا أصبح نهائيا لكن المشرع من خلال نص المادة 22 من القانون رقم 90-04 أورد استثناءات على سبيل الحصر خرج من خلالها عن هذه القاعدة، فقرر تنفيذ الحكم المتعلق بإحدى هذه الحالات معجلا رغم المعارضة أو استئنافه، مراعاة لبعض الاعتبارات المتعلقة بصاحب الحق الظاهر وضرورة حمايته مؤقتا إلى أن يتأيد بحكم نهائي، ولهذا أطلق عليه القانون 90-04 التنفيذ المؤقت، فيتوقف استمراره من زواله على نتيجة الفصل في الحكم نهائيا، فإذا تأيد الحكم استمر النفاذ المعجل، أما إذا الغي فيعاد الحال إلى ما كان عليه قبل التنفيذ، ولضمان إعادة الحال إلى ما كان عليه، فإن التنفيذ المؤقت كثيرا ما يكون مقترنا بكفالة يقدمها طالب التنفيذ قبل الشروع فيه وهي في غالب الأحيان تخضع إلى السلطة التقديرية للقاضي، فالتنفيذ المعجل في هذه الحالة مصدره القانون أي يستمد قوته التنفيذية من نص المادة 22 من القانون 90-04 فلا داعي النص عليه في الحكم و لا حاجة للخصم في طلبه.²

3- التنفيذ بواسطة الغرامة التهديدية:

إذا استحال تنفيذ الحكم الاجتماعي الحائز على الصيغة التنفيذية، أجازت المادة 39 من القانون 90-04 اللجوء إلى الغرامة التهديدية اليومية لحمل المدين على الوفاء بالتزامه³

¹-انظر:مذكرة لنيل شهادة التخرج الماستر- تسوية النزاعات الفردية في العمل في التشريع الجزائري.المرجع السابق، ص 81.

²-انظر:مذكرة التخرج لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء بعنوان تسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية- ص 31.

³- المواد 34، 35 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

ولكن اللجوء إلى هذه الوسيلة تحكمه مجموعة من الضوابط وهذا بالرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني من خلال المادة 174 منه، فالنطق بالغرامة التهديدية أو التهديد المالي لا يكون إلا:

- إذا امتنع احد الأطراف عن التنفيذ وأصبح تنفيذ الالتزام عينا غير ملائم.
- أن تكون شخصية المدين محل اعتباري أي لا يمكن التنفيذ إلا إذا تدخل المدين شخصيا.
- إذا أرجعنا إلى القواعد العامة في التنفيذ يمكن لقاضي الموضوع أن يحكم بالغرامة التهديدية، بشرط أن يتمسك بها من يطلبها، ولكن يبدأ سريانها من اليوم الذي يصبح فيه الحكم نهائيا لان الغرامة التهديدية تتبع الوصف النهائي للحكم، أما إذا حكم بها في المجلس فهنا قرار المجلس يعد سند تنفيذيا يبدأ سريانها من تاريخ صدور القرار وإن صدرت عن قاضي الأمور المستعجلة، فتكون من تاريخ صدور الأمر.

ملخص الفصل الثاني:

نستخلص من خلال الفصل الثاني أن التسوية القضائية تعد ثاني إجراء في التسوية والذي تكون فيه المرحلة الأخيرة بعد فشل الطرق الودية لحل المنازعات العمالية الفردية والجماعية وهو من اختصاص المحكمة الاجتماعية التي تعد إحدى الخصوصيات لمنازعات العمل عن غيرها من المنازعات الأخرى و لقد تطور تنظيم قضاء العمل ومر مرحلتين المرحلة السابقة على صدور قانون 04-90 والذي تضمن قانون 61-72 وقانون 32-75 أما المرحلة الثانية كانت بعد صدور قانون 04-90 والتي تضمنت التشكيلة الناظرة في المسائل الاجتماعية مساعدين من العمال و مساعدين من أرباب العمل ومنحهم صوتا تداوليا بما حدد شروط انتخابهم وترشحهم. كما أن له عدة خصوصيات أخرى من حيث المواعيد و كيفية الفصل في الطعون، فمواعيد رفع الدعوى الأصل 20 يوم ما عدا بعض القضايا العمالية والاجتماعية 15 يوم كما يمكن للقاضي أن يفرض غرامات تهديدية لإجبار الطرف عن التنفيذ الذي يكون في الغالب رب العمل و هذه أيضا ميزة خصها المشرع بالمنازعات العمالية والأحكام التي يصدرها القاضي أما أحكام ابتدائية نهائية و أحكام ابتدائية عادية، أو تكون معجلة النفاذ بدون حصول على سند تنفيذي أو أنها تكون محل المراجعة من الطرف الأكثر تضررا وغالبا ما يكون العامل.

خاتمة

خاتمة

لقد تطرقنا في دراستنا لموضوع خصوصية إجراءات التقاضي في المنازعات العمالية الذي له أهمية بالغة يستحق البحث والدراسة لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقات العمل الفردية والجماعية بحيث أنها تختلف من حيث طرق حلها وأسبابها فالمنازعات الفردية هي التي تكون بين العامل وصاحب العمل بشأن تنفيذ علاقة العمل وقد يكون إما نزاع قانوني يتعلق بخرق قواعد أمره متعلقة بالنظام العام كتشغيل العمال القصر دون السن القانونية المقررة قانونا و التي هي 16 سنة وإما نزاع مصلحي وهو ما يتعلق بخرق قواعد قانونية غير أمرة ومثاله النزاع المتعلق بالتسريح التأديبي والتسريح التعسفي و لقد نظمها المشرع وفق قانون 90-04، أما المنازعات الجماعية تعرف بأنها كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و هذا النوع من النزاع تختلف أسباب نشوئها فمنها الخاصة بظروف العمل او المتعلقة بالأجور والعلاوات والترقيات بالإضافة إلى وجود أسباب أخرى تكون تخص سوء التسيير والتنظيم داخل المؤسسة ولقد نظمها المشرع وفقا لقانون 90-02

إن الطرق البديلة لفض النزاعات كمبدأ جديد على التشريع الجزائري فإنها شرعت لتغيير الوسائل التقليدية لحل النزاعات بعيدا عن الإجراءات المعقدة و المألوفة وعن المشاحنات التي تحدث في ساحات المحاكم ولذلك تم استحداث هذه الطرق البديلة التي تهدف إلى التوفيق بين آراء الطرفين بحيث يتم التوصل إلى حسم النزاع والاتفاق على التسوية تتضمن اقل جهد، أسرع وقت وبأقل تكاليف و بتحقيق نتيجة ترضي الطرفين.

ومن الطرق البديلة للتسوية الودية فيما يخص المنازعات الفردية فتتمثل في التظلم كأول إجراء بالإضافة إلى المصالحة أما المنازعات الجماعية خصصت لها أحكام وقواعد قصد الوقاية منها أو علاجها و التي تمثلت في اجتماعات دورية، المصالحة، الوساطة، بالإضافة إلى اللجوء إلى التحكيم إلا انه في بعض الأحيان لا يسوى النزاع وإنما يصل إلى الإضراب كأخر حل والذي يعتبر دوره وسيلة ضغط مشروعة لتسوية النزاع الجماعي والذي ضبط المشرع الية ممارسته بتحديد وسائل اتقاء الخلاف الجماعي وشروط ممارسة الإضراب مع التكفل بالحماية القانونية وفرض القيود اللازمة على ممارسته مع ردع كل خرق أو

ممارسة غير مشروعة لهذا الحق باعتبار أن الإضراب إجراء يعلق آثار عقد العمل: اثر توقف جماعي عن العمل و يعتبر وسيلة للدفاع عن مصالح العمال.

حيث يسعى دائما صاحب العمل إلى اللجوء إلى جميع الطرق السلمية أو الوسائل البديلة لفض النزاع الجماعي المذكور سابقا إلا انه في مثل كل هذه الطرق يتم اللجوء إلى الإضراب للعديد من الأسباب أو المطالب التي لم تحقق بالرغم من جميع الإجراءات التي بادر بها العمال.

وفي الأخير نجد أن المشرع أحسن بإدخاله للكثير من التعديلات فيما يخص القسم الاجتماعي، حيث سعى إلى تجسيد خصوصية القواعد الموضوعية المنظمة لعلاقات العمل و ذلك بإخضاع المنازعات الناشئة عن هذه العلاقات لضوابط إجرائية كرسها قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد 08-09 والذي اهتم باختصاص المحكمة الاجتماعية عكس ما كان عليه القانون الملغى إذ تعرض إلى ذكر كيفية تشكيلها و مجالها الموضوعي و الإقليمي للفصل فيها وكذا أجال رفع الدعوى و الاختصاصات الجديدة التي منحت للمحكمة الاجتماعية بأوامر استعجالية في بعض الحالات المنصوص عليها قانونا أما فيما يتعلق بالاختصاص الإقليمي والذي يخص حالة انتهاء علاقة العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، حيث يؤول الاختصاص للمحكمة التي يوجد بدائرة اختصاصها موطن المدعي فهو تعديل ايجابي في صالح العامل الطرف الضعيف، فقد أحسن المشرع في هذه المسألة لأنه أراد تخفيف العبء عليه، ثم إن الطرف الممتاز مالياً هو الذي ينتقل و ليس العكس وأعطى المشرع اختصاص نوعيا للقسم الاجتماعي لا يجوز مخالفته لأنه من النظام العام أما فيما يخص إدراج المشرع اختصاص للقسم الاجتماعي وهو كما سبق الذكر جواز تقديم العامل أو رب العمل طلب التنفيذ الفوري في حالة إما الامتناع عن تنفيذ المصالحة من قبل احد الأطراف أو حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل ففي السابق عندما لا يلتزم احد الأطراف في تنفيذ المصالحة أو الاتفاق الجماعي كان يعرض النزاع على قاضي الموضوع فقط وبعد صدور الحكم الاجتماعي والتبليغ يجوز استئناف الحكم مما يجعل المدة تطول عكس ما هو الآن يفصل بأمر استعجالي وحتى ولو تم الاستئناف لا يوقف التنفيذ.

إلا أن المشرع أعطى اختصاص استعجالي للقسم الاجتماعي في عدة حالات و يعد هذا التعديل مهم ذلك أن القاضي في الموضوع تكون له أكثر دراية بأصل النزاع و عندما يطرح عليه أمر استعجالي فإنه الأقرب للموافقة على الطلب أو الرفض.

كما حدد أجال رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي فهي لا تتجاوز 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح. كما انه أكد بالإسراع في الفصل فيها إذا حدد تاريخ أول جلسة 15 يوم من تاريخ رفع الدعوى وعلى أن يفصل القاضي في أجال معقولة .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: باللغة العربية

أ. المؤلفات:

1. احمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري. الطبعة الثانية- ديوان المطبوعات الجامعية- سنة 2005.
2. احمية سليمان: قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن الطبعة الثانية- ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر، سنة 2012.
3. بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية والجماعية- الطبعة الثانية- الجزائر - سنة 2006.
4. بن عزوز بن صابر، الاجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الاجراءات المدنية والادارية الجديد، العدد 07، ماي 2010،
5. حمدي باشا عمر: القضاء الاجتماعي، منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية- دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع- الجزائر سنة 2014.
6. خليفي عبد الرحمن: الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي (مدخل عام لقانون العمل منازعات العمل الفردية، منازعات العمل الجماعية، منازعات الضمان الاجتماعي) الحجار- عنابة، سنة 2008.
7. خليفي عبد الرحمن: ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري.
8. راشد راشد: شرح العلاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر .
9. رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر- دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع- الجزائر سنة 2003.
10. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر- الطبعة الرابعة، سنة 2007.

11. عبد الحلیم كمنون: تحرير العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل و القانون الإداري، البليدة- سنة 2007.
 12. عجة الجبلاي- الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"- القبة -الجزائر- سنة 2010.
 13. محمد حسين منصور: قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والاعلاق) الطبعة الأولى، بيروت، سنة 2010.
 14. مصطفى قويدر- عقد العقد بين النظرية والممارسة- الطبعة الثانية- سنة 2011.
 15. مولود ديدات: مدونة العمل، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، سنة 2010.
 16. يوسف الياس: الوجيز في شرح قانون العمل، القاهرة، سنة 1989.
- ب. بحوث، دراسات، مقالات:**
1. رشيد واضح: الطبيعة القانونية في إطار الإصلاحات الاقتصادية - مذكرة لنيل شهادة الماجستير - فرع قانون المؤسسات - جامعة بن عكنون - الجزائر - سنة 2002.
 2. ساعد بن خولة: المنازعة العمالية الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، جامعة قلمة، سنة 2014.
 3. شريحة زينب: علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري- مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق - فرع إدارة ومالية- بن عكنون - الجزائر سنة 2002.
 4. قريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية -مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون - فرع قانون المؤسسات- بن عكنون - الجزائر- سنة 2002.
 5. المجلة القضائية الصادرة عن المحكمة العليا العدد 2، سنة 2005.
 6. معارف (مجلة علما محكمة) قسم العلوم القانونية، العدد 16 جوان 2014.

ت. النصوص القانونية:

1- النصوص التشريعية:

- الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل والمتمم بقانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، الجريدة الرسمية العدد 21 المؤرخة في 23 افريل 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- الأمر 75-32 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتمثل في قانون العدالة في العمل الجريدة الرسمية العدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975.
- الأمر 75-33 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية الجريدة الرسمية العدد 39 ماي 1975 المعدل و المتمم بقانون 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل الجريدة الرسمية العدد 06 فيفري 1990 المعدل والمتمم بالأمر 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996 الجريدة الرسمية العدد 36 جوان 1996.
- الأمر رقم 06-03 المؤرخ 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46. المؤرخة في 16/07/2006.
- قانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية ، العدد 06 المعدل و المتمم بموجب قانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر ، الجريدة الرسمية العدد 08..
- قانون 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية ، العدد 06 فيفري 1990. المعدل و المتمم بموجب الأمر 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996 ، الجريدة الرسمية العدد 36 جوان 1996.
- القانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 06 المؤرخة في 07 فيفري 1990. المعدل و المتمم بموجب القانون 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، الجريدة الرسمية العدد 68.
- قانون 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية ، العدد 17 المؤرخة في 25 افريل 1990. المعدل والمتمم بالقانون 91-29 المؤرخ في 21

ديسمبر 1990، الجريدة الرسمية العدد 68 لسنة 1991 والأمر 96-21 المؤرخ في 9 يوليو 1996 ، الجريدة الرسمية لعدد 43 لسنة 1996.

• القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. الجريدة الرسمية العدد 23 لسنة 1990 المعدل و المتمم بقانون 91-30 المؤرخ في 21-12-1991 والأمر رقم 6-9-12 المؤرخ في 10/06/1996.

• القانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي العدد 11 لسنة 2008.

• قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية. الجريدة الرسمية ، العدد 21 المؤرخة في 23 افريل 2008.

ثانيا:النصوص التنظيمية

المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتضمن تحديد كيفيات انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، الجريدة الرسمية العدد 38 أوت 1991 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 92-288 المؤرخ في 6 جويلية 1992. الجريدة الرسمية عدد 55 جويلية 1992.

فهرس الموضوعات

الفهرس الموضوعات

كلمة شكر

إهداء

أ.....	مقدمة
ج.....	خطة البحث:
	الفصل الأول: خصوصية منازعات العمل في المرحلة السابقة للتقاضي.
3.....	المبحث الأول: مضمون منازعات العمل
3.....	المطلب الأول: منازعات العمل الفردية وأنواعها.
4.....	الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الفردية:
05.....	أولاً: التعريف التشريعي.
5.....	ثانياً: التعريف القضائي.
6.....	ثالثاً: عناصر التي تكون أمام المنازعات الفردية.
7.....	الفرع الثاني: أنواع المنازعات الفردية:
7.....	أولاً: منازعات متعلقة ببنود العقد
8.....	ثانياً: منازعات متعلقة بخرق نص اتفاقي.
9.....	ثالثاً: منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي.
10.....	رابعاً: نزاع ناتج عن خرق أحكام قانونية وتنظيمية.
11.....	المطلب الثاني: منازعات العمل الجماعية وأنواعها.
12.....	الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية وأنواعها.
12.....	أولاً: التعريف الفقهي.
13.....	ثانياً: التعريف التشريعي.
16.....	الفرع الثاني: انواع المنازعات الجماعية:
16.....	أولاً: منازعات متعلقة بتطبيق القانون.
16.....	ثانياً: منازعات متعلقة بتعديل القانون.
17.....	ثالثاً: منازعات متعلقة بتغيير اتفاقيات/اتفاقات جماعية.

المبحث الثاني: إجراءات تسوية المنازعات العمالية:	19
المطلب الأول: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية.	19
الفرع الأول: نظام التظلم.....	19
الفرع الثاني: المصالحة.	21
1- تشكيل هيئة المصالحة.....	21
2- إجراءات المصالحة.....	23
المطلب الثاني: طرق تسوية منازعات العمل الجماعية.	25
الفرع الأول: التسوية الوقائية	26
○ التفاوض الجماعي المباشر	26
○ اللجان المشتركة.....	27
الفرع الثاني: الإجراءات العلاجية:.....	29
1. المصالحة.....	29
2. الوساطة.	31
3. التحكيم.	34
- الضغوط المشروعة لتسوية النزاعات الجماعية (الإضراب).....	38
- القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب.....	49
- طرق تسوية الإضراب.	56
ملخص الفصل الأول.....	60

الفصل الثاني: الأحكام الخاصة لإجراءات التقاضي في المنازعات العمالية.

المبحث الأول: من حيث التطور التاريخي والتشكيكية للمحكمة	63
المطلب الأول: تطور تنظيم قضاء العمل و مفهومه.	63
الفرع الأول: المرحلة السابقة على صدور القانون 90-04.....	64
الفرع الثاني: مرحلة ما بعد صدور قانون 90-04.....	65
الفرع الثالث: تعريف قضاء العمل.....	65
المطلب الثاني: تشكيكية المحكمة الاجتماعية و الاختصاصات المتبعة أمامها.	67

67	الفرع الاول: تشكيل المحاكم العمل.
70	الفرع الثاني: اختصاص الأقسام الاجتماعية:
71	- اولا الاختصاص النوعي.
73	-ثانيا: الاختصاص الإقليمي.
77	الفرع الثالث: إجراءات المصالحة في حل النزاعات العمالية:
78	* محاضر الصلح.
83	*محاضر عدم الصلح.
	المبحث الثاني: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي و طبيعة الأحكام الصادرة
86	عنه.
86	المطلب الأول: إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي.
86	الفرع الأول: وجوب احترام أجل رفع الدعوى.
87	الفرع الثاني: وجوب ارفاق العريضة بمحضر عدم الصلح.
89	المطلب الثاني: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي و طرق تنفيذها.
89	الفرع الأول: طبيعة الأحكام.
93	الفرع الثاني: قضاء المراجعة والطعن للطرق القانونية لتنفيذ هذه الأحكام.
101	الفرع الثالث: الاستعجال أمام القسم الاجتماعي في الاستعجال.
105	ملخص الفصل الثاني.
107	خاتمة
	الملاحق.
111	قائمة المصادر و المراجع.
116	الفهرس.