

جامعة ابن خلدون - تيارت-



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



الموضوع:

العدالة التصالحية في علاقات العمل

مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة الاسترني الحقوق

تخصص: علاقات مهنية

إشراف الدكتورة:

- قويدر ميمونة

من إعداد الطالب:

- بن يحي علي

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذ محاضر "أ"	د. ويس فتحي
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر "ب"	د. قويدر ميمونة
مناقشا	أستاذ محاضر "ب"	د. بطاهر أمال

السنة الجامعية: 2017م / 2018م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

كلمة شكر

نحمد الله ونشكره على إعطائنا لنا الصبر والإرادة على إتمام هذا العمل المتواضع، وعملاً لقول الرسول صلى الله عليه وسلم: " مَنْ صَنَعَ الْيَكْرَ مَعْرُوفًا فَكَافَأْتُهُ فَإِن لَمْ يَجِدْ مَا تُكَافَأُوهُ فَادْعُوا لِحُجَّتِهِ تَرَوْا أَنْكُمْ كَافَأْتُمُوهُ ".

فالشكر كل الشكر للدكتورة المشرفخ: "قويدر ميمونخ" الذي تفضلت على بجهدنا ووقتها، وأمدتنا بغزير علمها وصادق توجيهاتها ونصلها.

فلا أستطيع أن أقدم شيء أروع ولا أجمل من كلمة شكر واعتراف ودعاء، تخرج من صميم قلبي بكل صدق وإخلاص.
وإلى كل أساتذة الحقوق
والشكر الكبير إلى أعضاء لجنة المناقشة
كما نتقدم بالشكر إلى كل من
من علمنا حرقاً طوال مشوارنا الدراسي
و نشكر في الأخير كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد
لإنجاز هذا العمل الذي تم بعون الله وفضله العظيم

إهداء

لما كان غرض طالب العلم هو وجه الحقيقة ثم بذله
ونشره للآخرين عن محبة وإحتساب
ولما كانت إرادتنا أزكى من نتاجنا فإنه ليس بوسعنا أن
نهدي هذا الجهد المتواضع
إلا إلى الكادحين لأجل هذه الحقيقة إلى جميع طلبة
العلم في أي موقع كانوا
كما أهدي هذا العمل إلى
إلى الوالدين الكريمين ذخرا وسندا عزا وكبرياء
مدرسة كرامة ونبع حنان وإلياذة حب وترانيم أفراح
وإلى إخوتي كل بإسمه وأختي
إلى العائلة الكريمة
إلى زوجتي وإلى إبنتي (لينة سلسبيل)
إلى كل زملائي في العمل

مُقَدِّمَاتُ

مقدمة:

يعتبر العمل مصدر كل تطور اجتماعي، وعامل أساسي للإنتاج، يهدف إلى إشباع الحاجات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية إذ ما دعت الحاجة إليه لتحقيق الاستقرار الاجتماعي.

لكن هذه الحياة العمالية لا بد لها من ضوابط تحكمها، ومنه تدخلت الدولة لتحديد وتوجيه هذا النوع من العلاقات ضمن أطر قانونية و تنظيمية محددة وهو ما يصطلح عليه "بقانون العمل". اعتمدت من خلاله أنماطاً و أساليب تنظيمية موحدة ومستقرة قصد ضمان المساواة في الحقوق و الالتزامات لكل من العمال و أصحاب العمل و المحافظة على استقرار علاقات العمل و اتقاء الخلافات التي قد تنشأ عنها، و مما لا شك فيه أن تثير علاقات العمل إشكالات عديدة، بل و إن أثر حدوثها غير مستبعد و متوقع و حتمي الوقوع أحياناً، سواء كان ذلك أثناء تنفيذها أو سريانها أو انتهائها لسبب أو لآخر وترتبط كلها بالإخلال بالتزام أو تقصير في تطبيق نص قانوني أو اتفاقي و هو ما يجعل المنازعة الجماعية في العمل تختلف عن المنازعة الفردية.

إن لموضوع الصلح في علاقات العمل أهمية كبيرة خاصة و أنه يمس تلك الفئة من المجتمع ألا و هي فئة العمال، و كذلك أهمية العلاقات بين العمال وأصحاب العمل التي كثيراً ما يشوبها التوتر بين العامل و صاحب العمل من جهة و العمال و صاحب العمل من جهة أخرى الأمر الذي يستوجب الاهتمام بدراستها و تنظيم عمليات معالجتها وخصوصاً فيما يتعلق بتسوية هذا النوع من المنازعات بالطرق الودية ، لما لهذا الإجراء من فعالية في اتقاء تأزم الخلاف قبل إخضاعه لقضاء العمل ، الأمر الذي يؤدي إلى بتر العلاقة الودية لا محالة في حال وصولها إلى القضاء لاسيما الوقت الطويل الذي يأخذه إجراء التسوية بالطرق القضائية و بالتالي إضرار بمصلحة العمال و رب العمل على حد سواء، و إن كانت تقتصر على العمال و هو ما يترجم الاهتمام و العناية الخاصين بهذا النوع من النزاعات في العمل التي أحاطتها جل تشريعات العمل بعناية خاصة نظراً لاعتبار خلافات العمل ظاهرة عالمية نجدها في كل دول العالم، و نظراً لتعدد نزاعات العمل الفردية والجماعية واختلاف أسبابها من حالة إلى أخرى بما ينشأ عنه إخلال باستقرار علاقات العمل و مساس بالحقوق والواجبات ، فإن

نزاعات العمل غالباً ما تنور بين العامل وصاحب العمل، أو مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم وصاحب العمل أو أصحاب العمل بسبب أو بمناسبة تنفيذ علاقة العمل كإخلال أو خرق أحدهما لالتزاماته التعاقدية أو الاتفاقية أو التنظيمية أو القانونية ومنه سيكون موضوع دراستنا هذه التي تنصب حول التسوية الداخلية الودية و الخارجية للتراعات.

و تنصب دراستنا لهذا الموضوع على القانون الجزائري و لا سيما القانون المتعلق بعلاقات العمل 11/90¹ و القانون 02-90² و القانون 04-90³ المتعلقين بتسوية المنازعات الفردية والجماعية في العمل، و أمام وجود نوعين من المنازعات في العمل الفردية منها و الجماعية خصها المشرع الجزائري بعناية خاصة و ألزم بذلك الأطراف إتباع إجراءات كفيلة لاتقاء تأزم الخلاف وهو ما يعرف بالتسوية الودية سواء فيما تعلق الأمر بالتزاع الفردي أو الجماعي و تسمى بالتسوية الداخلية و الخارجية .

ومنه نطرح الإشكالية الرئيسية الآتية: ما هي الإجراءات اللازمة و الضرورية لتسوية نزاعات العمل الفردية والجماعية في القانون الجزائري ؟

ومنها تتفرع الإشكاليات الفرعية التالية: ما مدى دور الإجراءات الداخلية والمصالحة والوساطة في حل نزاعات العمل الفردية والجماعية ؟ وما هي الهيئات المضطعة والمخولة بهذا الإجراء و ما دورها في اتقاء تأزم الخلاف؟

ولقد اخترنا البحث في هذا الموضوع نظراً لأهميته من الناحية القانونية من جهة ومدى تطبيقه من الناحية العملية من جهة أخرى، إضافة إلى إثراء هذا البحث ليكون عوناً للطلبة الباحثين باعتمادنا على مصادر متخصصة وكذا توسعنا فيه قدر الإمكان.

¹ - القانون رقم 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد 17، أبريل 1990.

² - القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد: 06، فيفري 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 27/91 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق لـ 21 ديسمبر 1991.

³ - القانون رقم 90 _ 04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، المعدل.

و الهدف من دراسة هذا الموضوع تكمن في توضيح جميع المراحل والآليات التي يتم من خلالها تسوية النزاعات التي تقوم داخل بيئة العمل خاصة من النزاعات الفردية بين العامل وصاحب العمل والنزاعات الجماعية بين العمال أو ممثليهم وأصحاب العمل أو ممثليهم.

وكذلك تبيان صور وأسباب هذه المنازعات والتعرض لمراحل وإجراءات والهياكل الكفيلة بتسويتها و تفادي النزاعات التي تحدث بإحداث نوع من المرونة داخل جو العمل والليونة للعلاقة بين العاملين وأصحاب العمل وخاصة أن المشرع الجزائري جعل آليات تسوية النزاعات الفردية والجماعية لها هدف أسمى و هو حماية العامل بصفته الحلقة الضعيفة في علاقات العمل وقيد تسوية هذه النزاعات في القانون 90-02 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، و القانون 90-04 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

للإجابة عن هذه الإشكالية اخترنا المنهج التحليلي و الوصفي كمنهجين معتمدين في معالجة مثل هذا النوع من المواضيع محاولين استقصاء تفسير للنصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع وتحديد مجال سريانها في الحياة العملية ، لاسيما القانونين 90-02 و 90-04 المتعلقين بالتسوية النزاعات الفردية والجماعية على الترتيب، وكذا الأوامر والمراسيم المتعلقة بهما، وذلك وفق خطة تحتوي على فصلين: الفصل الأول المعنون بطرق تسوية النزاعات الفردية عن طريق التصالح والذي قسمناه إلى مبحثين تناولنا في المبحث الأول مضمون نزاعات العمل الفردية، أما المبحث الثاني فكان عن إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية، ويأتي بعده الفصل الثاني الذي خصصناه للطرق الودية لتسوية النزاعات الجماعية والذي بدوره قسمناه إلى مبحثين كان المبحث الأول عن مفهوم منازعات العمل الجماعية أما المبحث الثاني فكان بعنوان طرق تسوية منازعات العمل الجماعية.

وخاتمة كانت حوصله لأهم ما تناولناه في هذا الموضوع.

الفصل الأول

طرق تسوية التراعات الفردية عن طريق التصالح

الفصل الأول: طرق تسوية النزاعات الفردية

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 والنزاعات، وتنظيم عمليات حلها وتسويتها فقد وضع المشرع الآليات القانونية لذلك من خلال الهيئة المختصة، وكذلك الإجراءات الواجبة الإلتباع ويتجلى ذلك من خلال الإطار الذي حدده المشرع. وهذا منذ السبعينات في إطار تسوية النزاعات الفردية عن طريق قانون العدالة في العمل⁽¹⁾، الذي جاء ليحدد الطبيعة الخاصة بالقضايا ونزاعات العمل، ويمكن قانون الإجراءات المدنية بأحكام خاصة بهذا النوع ما يتلاءم وطبيعة هذه النزاعات والتطورات السياسية والاقتصادية التي عرفتها البلاد والتي تحددت بتنظيم علاقات العمل⁽²⁾، وكذلك كيفية تسوية النزاعات الفردية في العمل⁽³⁾ والذي جاء في المادة الثانية لتحديد النزاعات الفردية كما يلي:

"يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة".

ومن خلال هذه المادة والتي من خلالها نحاول ان نلم بموضوع النزاع الفردي من حيث البحث عن الوسائل والإجراءات الوقائية والتي تعرف بالتسوية الودية لهذه النزاعات داخل الهيئة المستخدمة و بعدها نتعرض إلى التسوية القضائية لهذه النزاعات.

¹ - الأمر 32/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بقانون العدالة في العمل ، الجريدة الرسمية ، عدد 39 ص 566.

² - القانون رقم 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد 17، أبريل 1990.

³ - قانون رقم 04/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الجريدة الرسمية ، عدد 06 ص:208.

المبحث الأول: مضمون نزاعات العمل الفردية

إن الاجتهاد القضائي في مجال علاقة العمل الفردية يكتسي في المرحلة الراهنة أهمية بالغة، وذلك نظراً للنقائص التي ظهرت على المستوى التشريعي إثر صدور وتطبيق قوانين 1990م الخاصة بالعمل.

فقد وضع القضاء بهذا الشأن عدة قواعد وذلك عن طريق سن بعض المبادئ والحلول المتصلة ببعض الحالات الغامضة أو التي يتضمنها صراحة أو بصفة مباشرة التشريع، بالإضافة إلى هذا المشكل فمفهوم وأسس النصوص الجديدة تدرج ضمن الإصلاحات الاقتصادية التي تهدف أساساً إلى استبدال النظام الاقتصادي الموجه بنظام اقتصادي ليبرالي، لذلك تستوجب هذه الإصلاحات تكريس حرية المبادرة التي يترتب عنها الاعتراف بدور أساسي لإرادة الأطراف وبالتالي بعقد العمل .

في ميدان علاقة العمل تهدف الإصلاحات إلى نتيجتين أساسيتين:

-تدعيم وترقية العمل وتراجع دور الدولة وحصره في مسائل النظام العام الاجتماعي.

-تدعيم سلطات المستخدم وتمكينه من أخذ مبادرات أكثر في كل ما يتعلق بتحسين مردودية المؤسسة وفعاليتها وفي هذا الصدد يبدو، وأن المادتين 11 و73 ق 90-11¹ جاءت لكي تركز هذين المبدئين من خلال دراسته بعض الاختصاصات القضائية النموذجية المتعلقة سواء بإنشاء تنفيذ علاقة العمل أو بتوقيفها وانتهائها.

¹ - قانون رقم 04/90 مرجع سبق ذكره.

المطلب الأول: النزاعات المتعلقة بإنشاء وتنفيذ علاقة العمل الفردية:

1- إثبات علاقة العمل ونوعيتها: لقد نصت المادة 08 من ق 11/90 على أن علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، كما نصت المادة 10 من ق 11/90 على أنه يمكن إثبات عقد العمل أو علاقة العمل بأية وسيلة كانت من خلال نص المادتين السالفتين الذكر، نستخلص أن المشرع قد حاول تبسيط الإجراءات، ولم يشترط الكتابة لإثبات عقد العمل، بل أجاز إثبات ذلك بجميع الطرق الممكنة قانوناً لأن عبء الإثبات يقع على العامل، وفي هذا الصدد نذكر على سبيل المثال أن المحكمة العليا أيدت حكماً لمحكمة الجزائر العاصمة والتي أجازت بطاقة الانخراط في النقابة كوسيلة إثبات وجود علاقة العمل¹.

ونلاحظ على هذا المثال أنه في ظل التشريع القديم كان يجب على العامل إثبات وجود ونوعية عقد العمل أو علاقة العمل في آن واحد، بمعنى آخر هذه العلاقة محددة المدة أو غير محددة المدة؟

بينما وفي ظل القانون رقم 11/90² من المادة 11 يفترض أن تكون العلاقة قائمة لمدة غير محددة وذلك في حالة انعدام عقد عمل مكتوب وبالتالي فإنه وبموجب القانون لا يستطيع صاحب العمل إثبات العكس، مما يجعله إذاً مرتبطاً بعلاقة العمل غير المحدودة.

يكون التشريع قانوني في عقد العمل غير المحددة، إلا في حالة الأسباب التأديبية والاقتصادية وفي غير ذلك يكون تعسفياً.

¹ - قضية رقم 135433 جلسة 1996/06/04م

² - القانون 90-11 سالف الذكر.

أما فيما يتعلق بتحديد عقد العمل محدد المدة لأكثر من مرة، فالتشريع الحالي لا يشير لهذه الحالة، بينما في ظل التشريع القديم، من شأنه أن يحول علاقة العمل محدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة، وهنا يبقى السؤال مطروحاً حول إمكانية هذا التحول في ظل النصوص الجديدة وبالأخص ق 11/90.

فالمادة 12 منه تنص على أنه يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوفيق الكامل أو الجزئي في بعض الحالات المنصوص عليها صراحة، فمن طبيعة هذه الحالات أنها تقتضي عقود محددة المدة، وبالتالي لا يحتاج صاحب العمل إلى تجديد العقود بشأها.

2- فترة التجريب وإمكانية تجديدها: حسب المادة 18 من ق 11/90 يمكن أن تخضع العامل الجديد لتوظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 06 أشهر كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهراً، بينما عدة مؤسسات تتجاوز أحياناً هذه المدة القصوى القانونية، وذلك عن طريق تجديد هذه الفترة لعدة مرات متتالية، وعلى سبيل المثال إذا كانت فترة التجريب محددة بـ 09 أشهر فإن تجديدها بنفس المدة سوف يرفعها إلى 18 شهراً لذلك يعتبر تعسفي التسريح الذي يطرأ بعد الفترة القصوى القانونية، وبالتالي فإن عدم مراعاة المدة القصوى لفترة التجريب يعتبر بمثابة انحراف عن القانون الذي يحددها¹.

3- تعديل علاقة العمل: إن التعديل قد ينصب إما على عقد العمل ذاته الذي يمكن تعديله لفائدة العامل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر فعالية ونفعاً من التي نص عليها عقد العمل، وقد ينصب التعديل على الشروط التي يتضمنها عقد العمل أو طبيعته وذلك بناءً على اتفاق الطرفين (العامل والمستخدم) نتيجة لذلك فإن السلطة الإدارية لا تمكن صاحب العمل من تعديل العناصر الأساسية لعقد العمل بإيراداته المفردة خاصة إذا

¹ - قضية رقم 135901 المحكمة العليا - غ الاجتماعية.

كان ذلك يمس المنصب والمكان الذي وظف العامل من أجله، وبالتالي لا تمكن لصاحب العمل أن يحول عاملاً إلى وظيفة أخرى في مدينة أخرى دون رضا هذا الأخير.

ويجب على صاحب العمل أن يثبت بأنه يحوز هذه السلطة بموجب عقد العمل أو النظام الداخلي¹.

المطلب الثاني: النزاعات الناتجة عن ممارسة السلطة التأديبية:

1- تحديد الأخطاء الجسيمة: تنص المادة 37 ق 11/90 قبل تعديلها على أن يتم العزل أو التصريح في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، وذلك حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي، أما بعد التعديل فإن التسريح التأديبي يتم في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، ولكن قد حدد في هذا الشأن المشرع على الخصوص سلسلة من سبع أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح دون مهلة إخطار وبدون تعويض وذلك علاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها جزائياً والتي ترتكب أثناء العمل.

إن تفسير هذه المادة المعدلة قد أثار جدلاً في ما إذا كانت هذه الأخطاء الجسيمة المذكورة على سبيل المثال أم على سبيل الحصر²، والسبب في ذلك حسب المحكمة ع يرجع إلى مقاصد المشرع من خلال التعديل فإن كلمة "على الخصوص" لا تعني حسب رأي المحكمة ع على سبيل المثال، وبالتالي لا يمكن لصاحب العمل أن يدرج في النظام الداخلي وأخطاء أخرى من نفس الدرجة، بمعنى آخر ينبغي ألا تؤخذ بعين الاعتبار كلمة "على الخصوص"، بل يجب استخلاصها بكلمة دون سواها، في الحقيقة يراد من خلال هذا التفسير نزع عن صلاحيات صاحب العمل سلطته في تحديد الأخطاء الجسيمة التي تؤدي إلى عزل العامل دون تعويض وأصبح يقتصر مجال ممارسة هذه السلطة التأديبية إلا في تحديد الأخطاء من الدرجة 1 و2 فقط.

¹ - القضية رقم 136021 - المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية، جلسة 1996/09/24م).

² - أهمية، سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص 85.

والتي لا يترتب عنها تسريح العامل (من الإنذار الشفوي إلى توقيف العامل لمدة محددة). فحسب المحكمة العليا، فإن المشرع أراد تقييد سلطات صاحب ع في المجال التأديبي ، غير انه قد وضع نفسه في مأزق عندما استعمل كلمة "على الخصوص" لذلك يجب أن لا نتقيد بها¹.

بطبيعة الحال فإن هذا التأويل من شأنه عرقلة نشاط المؤسسات حيث أنها تصبح مقيدة بمبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانوني بينما النشاط الاقتصادي يقتضي أن يكون صاحب العمل هو أدرى من غيره في تقدير جسامة ومدى الأضرار التي تلحق المؤسسة من جراء الأخطاء التي ترتكب أثناء العمل فيمكنه اتخاذ كل ما يراه مناسباً لهذا الشأن تحت رقابة القاضي مع العلم انه ملزم بإثبات عدم تعسفه في استعمال حقه في التسريح وذلك طبقاً للمادة 73 ف 03 ق 11/90 .

غير أن المحكمة العليا قد فرضت على أن يتضمن لزاماً كل قرار للتصريح أحد الأسباب المنصوص عليها في المادة 73 لذلك يجب أن يكيف كل خطأ وفعل تبعاً لهذه الأسباب زيادة على ذلك يجب على المستخدم أن يأخذ بعين الاعتبار الظروف المخففة أو المشددة عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل طبقاً للمادة 73 ف 01 التي تنص على أنه يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص، عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي لحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل على تاريخ ارتكابه لخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئة المستخدم.

2- الإجراءات التأديبية: إن أول إجراء يجب على صاحب العمل مراعاته هو طبيعة الحال وضع النظام الداخلي إذ كانت المؤسسة المستخدمة تحتوي على 20 عامل فأكثر وفي هذا الصدد فإن القضاء قد اعتبر تعسفياً كل قرار تأديبي متخذ في غياب النظام الداخلي وذلك بغض النظر

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الفردية والجماعية، دار جسر للنشر والتوزيع، دار الريحانة للكتاب، ط2، 2003، ص66.

حقيقة وخطورة الأفعال المادية المكونة للخطأ¹. زيادة على ذلك تستلزم كل عقوبة تأديبية إتباع إجراءات مسبقة تتضمن مراحل مختلفة.

المطلب الثالث: النزاعات الناتجة عن توقيف علاقة العمل.

قد تطرأ بعض النزاعات خلال تنفيذ علاقة العمل وذلك في بعض الحالات الخاصة التي من شأنها أن توقف ع. العمل بحكم القانون وهذه الحالات تتمثل في الإضراب والمرض².

الفرع الأول : الإضراب والعقوبات التأديبية

إن الإضراب هو نزاع جماعي لا يخضع لحكم القانون لاختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية غير أن الإضراب بصفته نزاع جماعي قد يخضع للرقابة القضائية وذلك بمناسبة نزاع فردي يتعلق مثلاً بتسريح عامل الإضراب المعتبر غير قانوني ومن جهة نظر صاحب العمل ففي هذه الحالة تقدر المحكمة مشروعيتها أو قانونية الإضراب وشروط ممارسته وفي هذا الصدد قد حدد الاجتهاد القضائي مبدئين³:

الأول : يتمثل في ضرورة التقدير القضائي لقانونية الإضراب قبل توقيع أي عقوبة تأديبية من طرف صاحب العمل والطابع غير القانوني للإضراب قد يكون ناتجاً عن تحقيق أهداف غير مهنية أو متمثلاً في خرق الإجراءات القانونية من طرف المضربين، ولكن رغم وضوح قانونيته، لأن القضاء لا يمنح صاحب العمل رخصة تقديرها للمستخدم الذي لا يحق له تسريح العمال استناداً لها لأن صلاحية تكييفها ووضعها يرجع للجان القضائية المختصة، وعلى إثر ذلك يمكن استخلاص النتيجتين التاليتين:

¹ - المحكمة ع، الغرفة إ، قضية رقم 141656 جلسة 1996/07/02

² - سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبياً، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص105..

³ - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة الجزائر، 2003، ص68.

*الأولى تتمثل في وجوب إثبات الطابع غير القانوني للإضراب من طرف المستخدم. تتمثل في إلزام المستخدم باللجوء للقضاء من أجل استصدار حكم بالمشروعية أو عدمها. وفي هذا الصدد يمكن للمستخدم انتهاج إحدى الطريقتين التاليتين.

-رفع دعوى قضائية مباشرة بشأن عدم قانونية مشاركة العامل في الإضراب.

-رفع دعوى الفسخ القضائي لعقد العمل بعد إعداره.

الثاني: تحديد الجهة القضائية المختصة يكون حسب الوجه الذي تأسس عليه عدم قانونية الإضراب وهنا التقدير يوجه إلى قاضي الاستعجال أو إلى قاضي الموضوع حسب الحالة، فإذا كانت عدم القانونية ناتجة عن عيب واضح في الشكل لا يحتاج إلى أي فحص أو تأويل يعود الاختصاص إلى قاضي الاستعجال للبحث والبت في صلاحية الشروط المتبعة في ممارسته أما إذا كانت ناتجة عن الانحراف عن الهدف المعني أو في حالة ما إذا أعتبر صاحب العمل أن استعمال هذا الحق الدستوري كان بصفة تعسفية ولو أنه شرع فيه بصفة نظامية على أساس نظرية التعسف في الحق، فيكون التقدير هنا لقضاء الموضوع للمحكمة الفاصلة في المسائل المدنية والاجتماعية¹.

الفرع الثاني: المرض وممارسة السلطة التأديبية

على غرار للإضراب فإن المرض يوقف علاقة العمل ويعلق ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية وبالتالي لا يمكنه خلال عطلة العامل المرضية باستدعائه لسبب تأديبي أو بإعداره أو معاقبته وكل فعل من شأنه أن يمس بحقوق العامل والمتخذ فرقا لهذه القاعدة القانونية يعتبر تعسفياً، أما في ما يتعلق بإثبات حالة المرض فقد يتم بتقديم شهادة طبية وهذا لا يمكن صاحب العمل أن يدعي بأنها سلمت للعامل على أساس المحاباة إلا بإثبات العكس عن طريق الخبرة الطبية المضادة غير أن تقدير حالة المرض من اختصاص الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي، وبالتالي فإن

¹ - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص148.

قرارها يقيد صاحب العمل متى كان التقدير إيجابياً وعند عدم قبولها للشهادة لسبب صحي محض يمكن لصاحب العمل إلزام العامل بالإلتحاق بمنصب عمله ابتداءً من تاريخ تبليغه بقرار الرفض، ومن ذلك الحين يسترجع المستخدم سلطته التأديبية¹.

المطلب الرابع: النزاعات الناتجة عن انتهاء علاقة العمل

إن المادة 66 قد نصت على سبيل الحصر الحالات التي تنهي علاقة العمل غير أننا نكتفي بالحالات التي قد تثير نزاعات بين أطراف علاقة العمل، وعلى وجه الخصوص التسريح، وفي هذا الصدد يمكن القول بأنه ما عدا حالي التسريح التأديبي والجماعي عن طريق تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية فإن المشرع الجزائري لم يفترض أو بالأحرى لم ينظم التسريح بالإرادة المنفردة لصاحب العمل وذلك لأسباب أخرى غير الأسباب المذكورة آنفاً ففي الحالة (حالة) نزاع ما حول هذا النوع من التسريح كيف يمكن تحديد محتوى ومدى رقابة القاضي في هذا الشأن؟

في ظل التسريح القديم كان ينحصر دون القضاء في حماية العامل والحرص على إبقائه في منصب عمله، لكن كيف يكون موقفه في ظل مفهوم وروح القوانين الصادرة في سنة 1990، وفي غياب نص قانوني واضح يجب على القاضي أن يعد القاعدة التي يمكن تطبيقها في هذا المجال، غير أنه وفي هذا الصدد قد يفتقر القاضي الجزائري إلى الحلول القانونية ما عدا اللجوء إلى نظرية التعسف في الحق التي غالباً ما يصعب تطبيقها استناداً للشروط المنصوص عليها في المادة 41 ق م بينما وفي القانون المقارن فقد وجدت عدة حلول تشريعية من شأنها الحد من أعمال صاحب العمل التقديرية ففي القانون الفرنسي يعتمد القاضي على السبب الحقيقي والجدلي كشرط مسبق لأي تسريح من العمل أما في إسبانيا وإيطاليا فإن الاجتهاد القضائي يسمح بالرقابة القضائية

¹ - بوشعير السعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1991، ص 48

للتسريح على أساس مبدأ أو شرط حسن النية لاكتشاف ما إذا كانت هناك أسباب غير مشروعة قد جعلت التسريح معيباً¹.

استناداً لهذه الحلول المأخوذة من القانون المقارن هل بإمكان القاضي الجزائري إلزام صاحب العمل على تقديم سبب حقيقي وجدي كلما قام هذا الأخير بالتسريح؟ أو هل يمكن للقاضي اللجوء إلى مبدأ حسن النية وذلك لرفض مشروعية تصرفات صاحب العمل المعتبرة تعسفية؟ كيف يمكن للقاضي الجزائري التأكد من حقيقة وجدية تعليل سبب التسريح وهل عبء إثبات عدم التعسف يكون على عاتق صاحب العمل، وما هو الحال بالنسبة للتسريح التأديبي طبقاً للمادة 73 ف03 من ق11/90 التي تنص على أنه كل تصريح فردي يتم خرقاً لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفاً وعلى المستخدم أن يثبت العكس، في الحقيقة حسب التشريع الساري المفعول حالياً في الجزائر، يعتبر تعسفاً كل تسريح ناتجاً عن الإرادة المنفردة للمستخدم دون ارتكاب العامل خطأ جسيماً ما عدا التسريح الناجم عن تقليص عدد العمال وذلك مهما كانت جدية وحقيقة السبب الذي أسس عليه صاحب العمل قراره².

غير أن القضاء قد اعتمد إنهاء علاقة العمل عن طريق إرادة الطرفين أو بما يسمى الذهاب الإرادي مع أن هذه الحالة أو الممارسة لا ينص عليها صراحة تشريع العمل الجزائري (م66 ق11/90) مما يتبادر إلى الذهن السؤال عن مدى قانونية أو مشروعية هذا الأسلوب الجديد لإنهاء علاقة العمل؟.

وفي الواقع أن الذهاب الإرادي لا يعتبر في حد ذاته كأسلوب قانوني لإنهاء ع العمل بل يعني فقط حالة فسخها الذي يتم على إثر مبادرة من طرف صاحب العمل ويقوم العامل بعد ذلك بإبداء قبوله على أن ينقض عقد عمله أما الأسلوب القانوني الذي يؤسس عليه الذهاب الإرادي لإنهاء ع

¹ - رشيد واضح، مرجع سابق، ص86.

² - أحمد سلامة: شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، طبعة 01 سنة: 1959، ص: 66.

العمل فإنه يتمثل في اتفاق الطرفين الذي بموجبه يتفق طرفا العقد على فسخه وحسب هذا المفهوم يعتبر الذهاب الإرادي ذهاباً تفاوضياً بمعنى أنه بمقابل موافقته على إنهاء ع العمل يتقاضى العامل تعويضا من طرف صاحب العمل فاللجوء من طرف المؤسسات إلى أسلوب الاستقالة (التفاوضية) أو التسريح (التفاوضي) هو في الواقع يعتبر إجراء غير لائق قانونا في كلتا الحالتين مادام أن أسلوب اتفاق الطرفين يكفي في حد ذاته لإنهاء أو فسخ عقد العمل وذلك طبقا للمادة 106 ق م التي تنص على أن " العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا بإرادة الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون¹ .

إن الخلاصة التي يمكن أن نتوصل إليها من خلال دراستنا لتسوية منازعات العمل الفردية هي أنه رغم مختلف التشريعات الصادرة في مجال الحماية الاجتماعية للطبقة العاملة و اعتماد مبدأ العدالة في العمل و السهر على إنشاء الهياكل و سن القوانين و الإجراءات إلا أن هذه الجهود لا زالت تراوح مكانها و لم تعرف الانطلاقة الحقيقية بعد، وذلك لافتقارها للقرار الجريء و الحاسم في انشاء منظومة متكاملة مختصة في معالجة و تسوية النزاعات الفردية في العمل بالطرق الودية، إضافة إلى جرد مفتشي العمل من عدة صلاحيات تعتبر هي حجر الزاوية في تقرير الصلح بين العامل و المستخدم² .

وعلى أي حال فالقوانين و التشريعات و المراسيم التنفيذية المتعلقة بقانون تسوية منازعات العمل الفردية متوفرة وتوجد ترسانة قانونية لا بأس بها، لكن من الناحية الواقعية والعملية فإننا نلاحظ أن هذه القوانين أصبحت لا تتماشى ولا تساير التطور الملحوظ في مجال العمل و التشغيل وتطور متطلبات العصر ومتطلعات العمال ، التي يجب أن يكون القانون 04/90 متماشياً معها و خاصة أن جل القوانين تعدلت، و تُمتم بعدة تعديلات أدخلها المشرع

¹ - رشيد واضح، مرجع سابق، ص92.

² - أحمد سلامة، مرجع سابق، ص72.

محاوفا منه مسايرة العصر؁ فالنزاعات الفردية في العمل مهما بلغ بالقانون في تنظيمها وإعطاء حلول و إجراءات يجب إتباعها؁ إلا أننا نلاحظ أن النزاعات الفردية لازالت يومياً تعرض على مفتشي العمل و كذا المحاكم الفاصلة في الشؤون الاجتماعية؁ و سبب ذلك أن القانون الحالي غير ملزم في بعض مواده على غرار جلسات الصلح؁ خاصة في ما يتعلق منها بحضور المستخدم الذي يعتبر الحلقة الأقوى في السلسلة؁ فلو منحت لمفتش العمل صلاحيات أكثر لتأدية مهامه؁ و كذا في إلزام المستخدم على تطبيق القانون تحت المتابعة القضائية التي تعتبر وسيلة ضمان للضغط على المستخدمين لكي لا يتهربوا من التزاماتهم لكان أجدى بتطبيق القانون تطبيقاً سليماً¹.

¹ - أحمد سلامة؁ مرجع سابق؁ ص73.

المبحث الثاني: إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية

المطلب الأول : التسوية الودية للمنازعات الفردية

الخاصية المميزة للمنازعات الفردية في العمل هي وجوب إتباع بعض الإجراءات الأولية والتي تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى قضائيا والتي تتمثل في التسوية الودية وذلك من اجل الحفاظ على العلاقة الحسنة بين العامل وصاحب العمل التي كثيرا ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل.

الفرع الأول: التسوية الداخلية للنزاع

نلاحظ أن التشريع الجزائري لم يهمل هذا الجانب حيث خصص له الباب الثاني من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، والتي يحمل عنوان " كيفية معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة، وبهذا جعل من إمكانية تسوية النزاع بين العامل أو ممثلا له وصاحب العمل داخل المؤسسة عن طريق إيجاد حلا مشتركا للنزاع وهذا دون تدخل أي جهة أجنبية في النزاع وذلك أما أن يسحب صاحب العمل قراره المتخذ ضد العامل، أو أن يعادله حسب درجة الخطأ المهني الذي ارتكبه العامل وهذا استجابة لطلب العامل وترك المشرع الجزائري الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل¹.

حيث تنص المادة 03 من قانون تسوية النزاعات الفردية للعمل "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة"².

¹ - بوشعير السعيد، مرجع سابق، ص53.

² - بجاوي نادية، الصلح وسيلة لنزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: قانون المسؤولية المهنية،

2014، ص87

ولكن في حالة غياب هذه الإجراءات في الاتفاقية الجماعية فان للعامل حق اللجوء إلى الإجراءات التي ينص عليها القانون وهذا بتقديم العامل أمره إلى رئيسته مباشرة والذي يجب أن يقدم الرد عليه خلال 08 أيام وهذا ما جاءت به المادة 04 من قانون تسوية النزاعات الفردية للنزاعات في العمل بقولها " في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار في حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين حسب الحالة¹.

يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزئ من الموضوع خلال (15) خمسة عشر يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار".

ونسجل في هذا المجال أن التظلم الذي يقوم به العامل لا يخرج عن نطاق المؤسسة التي يعمل بها وهذا خلافا للتنظيم الإداري الذي يمكن أن يجد قطاع أوسع وهذا لوجود سلطة هرمية أي رئاسية أو وصاية على الإدارة.

وإذا كان هذا الأسلوب يعتبر بسيطا في إجراءاته وسرعته إلى انه لا يمكن أن يكون الحل المناسب لكل النزاعات، خاصة إذا كانت هذه النزاعات معقدة وأثرها جسيما فإنه في هذه الحالة يجب تمسك المستخدم بقراره أو حتى يمكنه التنازل عنه ولكن بشروط يحددها هو، وهذا لا يبقى للعامل إلى الاتجاه إلى الوسيلة الثانية والتي تخرج عن إطار المؤسسة ليتدخل طرف ثالث لحل النزاع بين العامل والمستخدم حيث يعرض النزاع على مفتش العمل أو لجنة المصالحة، وهذا ما جاءت به المادة 05 من قانون تسوية النزاعات الفردية بينهما " بعد استفادة إجراءات المعالجة الداخلية

¹ - بجاوي نادية، مرجع سابق، ص89.

لنزاعات العمل الفردية، داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل للإجراءات التي يحددها هذا القانون"¹.

الفرع الثاني: إخطار مفتش العمل

في حالة فشل المساعي الودية التي تتم داخل المؤسسة المستخدمة أو في حالة عدم قيام العامل بعرض النزاع عليها، يمكن لهذا الأخير إخطار مفتش العمل إذا شاء مواصلة المطالبة بحقوقه وهذا ما نصت عليه المادة 05 من قانون تسوية النزاعات الفردية بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية، داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل للإجراءات التي يحددها هذا القانون"².

والإخطار يتم بواسطة عريضة مكتوبة من طرف العامل أو بحضوره شخصياً أمام مفتش العمل الذي يقوم بتحرير محضر بتصريحاته وبعد ذلك يقوم مفتش العمل في ظرف ثلاثة أيام من تلقيه الإخطار سواء كان بواسطة العريضة المقدمة إليه أو المحضر المحرر من طرفه باستدعاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض للمصالحة حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد ثلاث أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى جانب حضور الطرفين"³.

الفرع الثالث: التسوية الخارجية للنزاع (المصالحة)

دور مكتب المعالجة واختصاصه:

وهو الإجراء الذي يقوم به طرف ثالث بمحاولة التقريب في وجهات نظر الطرفين المتنازعين (العامل والمستخدم) والخروج بحل يرضي الطرفين والحفاظ على العلاقة الودية بينهما.

¹ - بجاوي نادية، مرجع سابق، ص 89.

² - عمار بوضياف، المصالحة في نزاعات العمل الفردية ودور مفتشية العمل، أعمال الأيام المغاربية للقانون (القانون الاجتماعي) المنعقدة يومي 29 و 30 أبريل 2006، مجمع ابن باديس، عنابة، مجلة العلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار عنابة، ص 18.

³ - المرجع نفسه، ص 22.

وتختلف اجراءات المصالحة والهيئات التي تقوم بها في القوانين المقارنة حسب اختلاف الأنظمة السياسية والاقتصادية، والتشريع الجزائري في هذا الإطار عرف تحولاً كبيراً، في التشريع القديم يعطى هذا الاختصاص إلى مفتش العمل وهذا ما كان معمول به في قانون 1975م.

أما النظام الجديد فقد أنتزعت هذه المهمة من مفتش العمل بمقتضى قانون 04/90 حيث أنشأ هذا القانون هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل، وهذا ماتنص عله المادة 06 من نفس القانون السابق "يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين ويرأس المكتب بالتداول ولفترة ستة أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين"¹.

وبهذا تحولت صلاحية مفتش العمل في إطار هذا القانون مجرد وسيلة اتصال بين العمال وهذه اللجنة وبالتالي قد أنتزع من مفتش العمل اختصاص يعتبر معترف به في معظم قوانين المقارنة⁽²⁾.

وقد جعل القانون الجديد عملية الصلح من الإجراءات الجوهرية التي لا يمكن الاستغناء عنها ولا يمكن قبول أية دعوى قضائية لم تتم فيها عملية الصلح⁽³⁾ حيث تؤكد المادة 19 ف 01 من القانون السابق الذكر والتي تنص على مايلي:

"يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية".

ولكن رغم تلك الاستثناءات على هذا الإجراء بحيث يمكن أن يصبح حيازي إذا كان المدعى عليه يقيم في الخارج أو في حالة إفلاس أو تسوية قضائية للطرف المستخدم.

¹ - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 23.

² - أحمة سليمان في كتابه السابق، ص 302.

³ - القرار الصادر عن المحكمة العليا "المجلة القضائية" 1990م العدد الأول، قضية 37058

الفرع الرابع: تشكيل مكتب المصالحة واختصاصه

مكاتب المصالحة عبارة عن لجان متساوية الأعضاء، خاصة بتزاعات العمل الفردية، وتتكون هذه المجالس من عضوين ممثلين للعمال، وعضوين ممثلين للمستخدمين وتكون رئاسة المجلس بالتداول لمدة شهرين، وهذا ما جاءت به المادة 06 المذكورة أعلاه، بحيث يتم اختيار الممثلين بعد عملية الإقتراع السري من بين المرشحين، والتي يجب أن تتوفر فيهم الشروط التي جاءت بها المادة 12 من قانون تسوية النزاعات الفردية 04/90 حيث جاءت بالشروط العامة وهي:

-التمتع بالجنسية الجزائرية.

-بلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب.

-ممارسة العمل 05 سنوات على الأقل.

-التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

وهذا بالإضافة إلى بعض الشروط الخاصة، والتي جاءت بها المادة 13 من نفس القانون

والتي تمنع أن ينتخب الأشخاص الذين يمكن أن تتوفر فيهم الحالات التالية:

-الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة والذين لم

يرد لهم اعتبارهم¹.

-المقاصون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم.

-المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود في ارتكاب مخافة تشريعات العمل خلال فترة

نقل عن سنة واحدة.

¹ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص23.

-العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين (02) بسبب عرقلة حرية العمل.

-قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية.

ويتم تعيين الأعضاء الذين تم انتخابهم في المكتب بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً، وهذا بعد الاطلاع على نتائج الانتخابات ووفق الترتيب التنازلي في عدد الأصوات المحصل عليها وذلك لمدة ثلاث سنوات.

أما فيما يتعلق باختصاص مكاتب المصالحة فيمكن التمييز بين الاختصاص النوعي والذي يتمثل في أنواع القضايا أو المنازعات الفردية التي يختص بها هذا المكتب .

أما الاختصاص المحلي أو ما يطلق عليه بالنطاق الجغرافي الذي يمتد إليه اختصاص كل مكتب¹.

أ-تنظيم 1972م: والذي يحكمه الأمر 61/72⁽²⁾ المتعلق بتسيير المحاكم في المسائل الاجتماعية، والتي حددت كيفية تنظيم الجلسات في المسائل الاجتماعية بحيث تكون تشكيلة تتكون من قاضي يساعده، مساعداً من العمال لهما دور استشاري.

ب- تنظيم 1975م: والذي يحكمه أمر 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل⁽³⁾ بحيث أصبح التنظيم أوسع وأشمل من التنظيم السابق الذكر، بحيث أصبح دور المصالحة عملية إجرائية سابقة اللجوء إلى القضاء بل جعله إجراءً جوهرياً لا تقبل الدعوى القضائية ما لم يتم عرض النزاع على مكتب المصالحة ويحصل المدعي على محضر عدم المصالحة لهذا الإجراء وقد بقي هذا التنظيم على

¹ - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 24.

² - الأمر 61/72 المؤرخ في 21 مارس 1972م المتعلق بتنظيم وتسيير المحاكم المختصة في المسائل الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 25، ص 365.

³ - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2005، ص: 181

نفس التشكيلة السابقة المذكورة في التنظيم السالف الذكر ولم يأتي بجديد سوى أن وضع إجراءات خاصة وكيفيات استدعاء الخصوم وسير الدعوى.

ج- تنظيم 1990م: الذي يحكمه القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل⁽¹⁾ حيث أدخل تعديلاً هيكلياً على تشكيلة المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية هذا بالإضافة إلى كافة الإجراءات المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية السالفة الذكر (الداخلية، الودية والمصالحة). حيث أصبحت التشكيلة تتكون من قاضي وممثلين للعمال مساعدان ، وممثلين للمستخدمين مساعدان، وبهذا نقول أنه أصبح عبارة عن لجنة متساوية الأعضاء، ويكون القاضي فيها رئيساً، كما تحول الطابع الاستشاري لهؤلاء المثلين إلى طابع تداولي. وهذا ما جاءت به المادة 08 ف 05 بقولها:

" للمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجع صوت رئيس المحكمة".

الفرع الخامس: تنفيذ اتفاقية الصلح

لقد اعتبر المشرع الجزائري محضر المصالحة حجة إثبات⁽²⁾ بحيث يكون اتفاق تنفيذ المصالحة وفق الآجال التي يحددها ولكن في حالة عدم وجود اتفاق في أجل 30 يوم من تاريخ الاتفاق. وتنفيذ الاتفاق يكون راجعاً إلى رغبة الأطراف أنفسهم والإلتزام بما تم الإتفاق عليه وصدر فيه محضر من قبل مكتب المصالحة، ولما كان اتفاق الصلح لا يطرح مشاكل أثناء العمل على التواصل

¹ - د، عبد الرحمن بجاوي، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بتسوية النزاعات الفردية، الجزائر، الساحة المركزية، (بن عكنون)، طبعة 2003، ص:45

² - أ. محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2000، ص : 28.

إليه⁽¹⁾ بقدر ما يطرحها عند تنفيذه، وبهذا فقد حاول المشروع الاحاطة ببعض الضمانات التنفيذية، والتي تتمثل في غرامة تهديدية والذي يكون بأمر صادر من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، والمتمس بعريضة من أجل التنفيذ وتحديد هذه الغرامة التهديدية إلا أن نجاعة وفعالية هذه الغرامة التهديدية لم تظهر بعد في الحياة العملية وهذا ربما لحدثة هذا القانون والذي لم يرسخ بعد عملياً².

ومن خلال ما تقدم يبقى التساؤل المطروح حول نجاعة التسوية الودية سواء كانت داخل المؤسسة أو خارجية، والتي تتمثل في المصالحة فإننا نستطيع أن نقول بأن هذه التجربة جاءت مفاجئة وسريعة، وهذا بسبب التحول السياسي والاقتصادي المفاجئ الذي عرفته البلاد منذ 1988م بعد الأزمة الاقتصادية التي ضرت الجزائر منذ الثمانينات ولهذا فإنه لكي تقوم مكاتب المصالحة بدورها الأساسي وعلى أكمل وجه فإنه من الضروري إعادة تنظيم هذه الهيئة بالشكل الذي يحقق لها النجاح في حل النزاعات العمالية ولا يكون دورها الأساسي هو تحرير محاضر عدم المصالحة لتقديم النزاع إلى العدالة. بحيث أن اقتراح إضافة غرفة أو مصلحة أو فرع خاص بنظام المصالحة إلى جانب أو ضمن الغرفة الاجتماعية الموجودة حالياً في كل محكمة وتأطيرها بكل الجوانب التنظيمية القانونية والبشرية وهذا لتمكينها القيام بعملها على أكمل وجه وكذلك فإن بهذه الطريقة يكون أعضاء مكاتب المصالحة يتمتعون بنفس النظام القانوني للمساعدين القضائيين، سواء من حيث شرط واجراءات ونظام الانتخاب أو من حيث وسائل الحماية الأخرى المقررة في القانون والنظام المعمول به، في مجال الانتخاب لهؤلاء الأعضاء. كما يجب أن تدعم الوسائل والضوابط اللازمة القانونية والعقابية لضمان تنفيذ هذه الاتفاقيات

¹ - رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مضمونها و أنواعها و طرق تسويتها، دار

هومة للطباعة و النشر ، طبعة 2005، ص: 22، 23

² - عبد الرحمن يحيوي، مرجع سابق، ص48.

الصلح بحيث يصبح تنفيذ اتفاقيات الصلح بحضور نفس الحماية والضمانات التي يحضى بها الحكم القضائي⁽¹⁾.

وفي انتظار التعديلات التي يمكن أن تطرأ على مكاتب المصالحة من الإجراءات والقوانين التي تنظمها وتسهل لها عملية حل النزاع دون الوصول الى التسوية القضائية فإنه وفي الوقت الحالي تبقى التسوية القضائية هي الإدارة التي يلجأ إليها الأطراف لحل النزاعات والخلافات بينهم (العامل والمستخدم).

المطلب الثاني: التسوية القضائية

تعتبر التسوية القضائية هي الوسيلة الأخيرة لحل نزاعات العمل الفردية وهذا عند فشل كل محاولات التسوية الودية سواء أكانت تسوية داخلية أو محاولة الصلح.

وهي المرحلة الرسمية الأخيرة التي تلجأ إليها الأطراف عند فشل طرق ومحاولات التسوية الودية في مختلف مراحلها السابقة².

الفرع الأول: تعريف قضاء العمل وبيان طبيعته

يعرف قضاء العمل بأنه قضاء مهني متساوي التمثيل يختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث بمناسبة تنفيذ أو توقف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين (م 20 من ق 04/90) إن قضاء العمل يتسم بطابعه الاستثنائي، بالمقارنة مع النظام القضائي العادي وأساس سبب هذه الاستثناء يكمن في ثلاث مظاهر بارزة يتمثل الأول في تشكيل المحكمة عند النظر في النزاعات

¹ - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 88، 89

² - المرجع نفسه، ص 89.

العمالية، بينما يتمثل الثاني في الطابع الاستعجالي لقضاء العمل، في حين يتمثل الثالث في نوعية وطبيعة الأحكام الصادرة عن هذه المحكمة لاسيما من حيث قوتها التنفيذية¹.

أولاً / تشكيل المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية:

يتكون القسم الاجتماعي للمحكمة من ممثلين للعامل وممثلين للمستخدمين إلى جانب القاضي الذي يعتبر رئيس المحكمة (سابقاً كان صوت تشاوري) تساوي الأصوات يرجح صوت المحكمة².

ثانياً: الطابع الاستعجالي

يتمثل هذا الطابع فيما يتعلق بآجال رفع الدعوى أو الحكم فيها إذ تنص المادة 38 من ق 04/90 بأنه: " تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوم من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية " ويرجع سبب الاستعجال هذا إلى ظروف العامل المادية والمهنية والاجتماعية التي لا تسمح له في أغلب الأحيان بالانتظار الطويل للنظر في قضيته.

ثالثاً: التنفيذ المعجل للأحكام القضائية:

نظراً لظروف العامل التي سبق ذكرها يترتب عن ذلك ضرورة التنفيذ المعجل للأحكام القضائية الخاصة بالعمل، ومن أحكام قوانين العمل المتعلقة بالتنفيذ المعجل للأحكام رغم ما قد

¹ - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 61.

² - أ، عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2005، ص: 199

يمارس عليها من أساليب الطعن والمراجعة ونذكر نص المادة 22 من ق 04/90 والتي تقضي بأنه: " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون⁽¹⁾:"

-تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق مبرم للعمل.

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

-دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة، كما يمكن للمحكمة أن تأمر بالتنفيذ المؤقت دون كفالة بعد ستة أشهر.

رابعاً: الإعفاء الجزئي أو الكلي من المصاريف القضائية:

إلى جانب الخصائص السابقة يمكن إضافة سمة أخرى تتمثل في الإعفاء الجزئي أو الكلي لقضايا العمل، من المصاريف القضائية سواء بصفة مباشرة وصريحة أو عن طريق توسيع الاستفادة من المساعدة القضائية لذلك تنص المادة 25 من ق 04/90 على أنه: " فضلاً عن الأحكام المنصوص عليها بموجب الأمر 57/71 المؤرخ في 1971/08/05م والمتعلق بالمساعدة القضائية تمنح الاستفادة منها بكامل الحقوق لكل عامل ومنتدرب يقل مرتبه عن ضعف الأجر الأدنى المضمون". وذلك نظراً للظروف المادية والاجتماعية للعامل بالدرجة الأولى الذي كثيراً ما يعجز عن تحمل التكاليف القضائية اللازمة².

¹ المادة 22 من القانون رقم 90 _ 04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، المعدل. "بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقاً للإجراءات التي يحددها القانون".

² - راشد راشد، علاقات العمل الفردية و الجماعية في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبع في 1991، ص: 15، 16.

الفرع الثاني: اختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية

إن القانون التأسيسي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية قد حدد شروط الاختصاص النوعي لهذه الجهات القضائية حيث أنها الوحيدة المختصة في النظر والبت في نزاعات العمل الفردية باعتبار تلك النزاعات القائمة بين العامل والمستخدم حول تنفيذ وتعليق (توقيف) أوإنها علاقة العمل التي تربطها فضلاً عن ذلك يتوسع اختصاص المحكمة إلى الميادين المحددة قانوناً ويمكن الذكر بالخصوص:

* المنازعات في مجال ض. إ

* المنازعات المتعلقة بانتخاب مندوبي العمل في لجنة المشاركة

* المنازعات المتعلقة بتطبيق وتأويل (تفسير) الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية

* استقبال على سبيل الإيداع الأنظمة الداخلية.

وأما فيما يتعلق بجانب الاختصاص الإقليمي فقد وضع ق والقضاء نظاماً متميزاً بشأنه بحيث يمكن إدماجه ضمن قواعد الاختصاص النوعي¹.

أولاً: الاختصاص الإقليمي:

القاعدة العامة هو أن الاختصاص الإقليمي ليس من النظام العام ومعنى ذلك أنه بإمكان الأطراف معالجة هذه المسألة بإدراجها في العقد مثلاً بالتعيين بصفة مسبقة المحكمة المختصة في حالة نزاع ما، غير أنه في المجال الاجتماعي الأمور غير واضحة بهذه الكيفية، ويجب معالجة هذا الموضوع على ضوء الثلاثة نصوص التالية²:

¹ - بن صابر، بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري. الجزائر: دار الخلدونية، 2010، ص69.

² - المرجع نفسه، ص72.

م 24 من ق 04/90 - م 79 ق 11/90 - م 8 ق إ.م. فانطلاقاً لما جاء في ق إ م في ف 16 من م 8 فإن نص م 24 ق 04/90 قد منح العامل الاختيار لرفع الدعوى إما أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ ع، ع بغض النظر عن مكان إبرامها، أو أمام المحكمة الواقعة في محل إقامة المدعى عليه.

أما في ما يخص النزاعات الخاصة بنسخ أو تعليق ع، ع بسبب حوادث ع و الأمراض المهنية، فيمكن أن ترفع الدعوة أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان إقامة المدعي (م 24 ف 2 ق 04-90).

أما بالنسبة لتحديد المحكمة المختصة لإيداع النظام الداخلي، فإن المشرع الجزائري لم يحسم فيها صراحة، فإذا كانت م 24 ق 04-90 قد منحت اختياراً للأطراف كما سبق ذكره فإن المادة 79 ف 2 ق 11/90 قد فرضت على المستخدم إيداع هذه الوثيقة لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليمياً غير أن المحكمة ع اعتبرت بأن إيداع ملفات النظام الداخلي هو من ضمن مسائل النظام العام، وكذلك الحال بالنسبة لكل الإجراءات المتعلقة بهذا الإيداع¹.

وبالتالي فإن تحديد المحكمة المختصة لاستقبال إيداع النظام الداخلي ليس مجرد مسألة إقليمية، بل يكتسي في حد ذاته طابع النظام العام، بالعامل الذي يرفع الدعوة لا يختار المحكمة حسب الإيداع أو عدم إيداع النظام الداخلي لديها، بل يختار المحكمة التي تساعد ضمن الاختيارات التي سخرتها له النصوص المذكورة آنفاً. وفي غالبية الحالات إن العامل يرفع الدعوة أمام محكمة مكان تنفيذ ع، ع. وإذا لم يثبت صاحب العمل لإيداع النظام الداخلي لدى كتابة ضبط هذه المحكمة، فيضمن للعامل إثارة عدم صحة هذا النظام الداخلي إزائه، ويترتب عن ذلك عدم الشرعية لإجراء القرار المتخذ ضده من طرف صاحب العمل لأنه يعتبر قد أتخذ في غياب

¹ - رسة نجاة، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد القضائي، مذكرة تخرج المعهد الوطني للعمل، الدورة الثانية للتكوين المتخصص في القضاء الاجتماعي، ص 43.

النظام الداخلي وبالتالي خرق القانون وذلك مهما كانت مطابقة هذا القرار أو الإجراء لأحكام النظام الداخلي الذي تم إيداعه لدى جهة قضائية أخرى¹.

خلاصة القول 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 للبت في النزاعات المحتملة والتي قد يواجهها صاحب العمل ضد عماله.

ثانياً: الإختصاص النوعي وطرق الطعن ضد الأحكام الصادرة عن المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية:

تنص المادة 20 من ق 04/90 على أنه مع مراعاة أحكام المادة 07 من ق إ.م، تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية في ما يلي:

1- الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين.

2- كافة القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة²:

أ) طبيعة الأحكام الابتدائية وكيفية تنفيذها:

أ-1) الأحكام الابتدائية والنهائية: حدد المشرع الجزائري على سبيل الحصر القضايا والنزاعات التي تكون الأحكام فيها ابتدائية ونهائية وقد نصت على هذا النوع من الأحكام كل من المادتين التاليتين:

¹ - رسة نجاة، مرجع سابق، ص48.

² - بجاوي نادية، مرجع سابق، ص92.

*المادة 73 مكرر - 4 من ق 11/90 المعدل والمتمم بموجب ق 29/91 الصادر في 1991/12/21م والأمر 21/96 الصادر في 1996/07/09م

***المادة 21 من ق 04/90.**

فالمادة 04-73 تنص على الأحكام التي تتعلق بإلغاء قرارات التسريح التأديبي التي لا تراعى فيها الإجراءات القانونية -أو الاتفاقيات الملموسة - وكذلك الحال بالنسبة للتسريح التأديبي الذي يعتبر تعسفياً لكونه اتخذ خرقاً للمادة 73.

أما المادة 21 من ق 04/90 فإنها تنص على الأحكام التي تتعلق كذلك بإلغاء العقوبات التأديبية التي لا تراعى فيها الإجراءات التأديبية وكذلك تنص على الدعاوى الخاصة بتسليم شهادات العمل وكشوفات المرتبات ومختلف وثائق إثبات علاقة العمل.

هذا يعني أن الأحكام الصادرة في القضايا السابقة غير قابلة للطعن فيها بالاستئناف بحكم القانون وهي بذلك تنفذ بمجرد تبليغها إلى المعنيين والهدف من ذلك هو تفادي التأخير نظراً لحساسية وأهمية الأضرار التي تلحق بالعمال من جراء مثل هذه القضايا ولكونها تتعلق بحقوق مكرسة قانوناً الأمر الذي لا يترك أي مجال للشك في هذه الأحكام وبالتالي الطعن فيها بالاستئناف لكونها ليست سوى استرجاع لحقوق يحميها القانون وليست تطبيقاً لنصوص غامضة قابلة للتأويل، كما تهدف هذه الأحكام إلى التقليل من اللجوء إلى المحاكم العليا في مثل هذه القضايا الواضحة والبسيطة¹.

أ-2) الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المؤقت (المعجل): يوجد إلى جانب الأحكام السابقة نوع آخر من الأحكام التي يمكن تنفيذها بصفة معجلة، إما بحكم القانون أو بأمر من القاضي رغم قابليتها للطعن مثل الأحكام المتعلقة بتطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل

¹ - يجاوي نادية، مرجع سابق، ص100.

أو تلك المتعلقة بتطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة أو المتعلق بدفع الرواتب و التعويضات الخاصة بالأشهر 06 الأخيرة.

كما يمكن للقاضي أن ينطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد 06 أشهر. إلا أن التنفيذ المعجل المقرر قانوناً أو بحكم القاضي لا يمنع استئناف هذه الأحكام فقد نص القانون على إمكانية التنفيذ المعجل المقرر للحكم بالرغم من قابليته للاستئناف مثلما تنص المادتين 22 و34 ق 04/90¹

أ-3) الأحكام الابتدائية العادية: وهي الأحكام الأخرى القابلة للمراجعة العادية وغير العادية والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استكمال واستنفاذ كافة الإجراءات والضمانات المقررة صراحة وقانوناً للمتقاضين أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه.

ب) طرق الطعن ضد الأحكام الصادرة عن المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية:

منذ إصدار المادة 73-04 نستطيع التفريق بين حالتين:

1- حالة التسريح (التأديبي وغير التأديبي).

2- العقوبات التأديبية الأخرى.

بالنسبة للتسريح الذي تنص عليه المادة 21 من ق 04/90 فيمكن للعامل أن يرفع بشأنه دعوى إلغاء وعلى المحكمة أن تبث فيها ابتدائياً ونهائياً عندما يعتبر العامل أن هذا التسريح قد اتخذ حرقاً للإجراءات التأديبية الملزمة².

أما في حالات التسريح الأخرى كانت المحكمة تبث فيها ابتدائياً وحكمها يكون بذلك قابل للاستئناف غير أنه بعد إصدار المادة 73-04، عندما العامل يرفع دعوى إلغاء قرار التسريح

¹ - القانون 90-04 مرجع سابق.

² - مجاوي نادية، مرجع سابق، ص100.

مهما كان تأسيسه فتبت المحكمة فيها حكماً ابتدائياً ونهائياً وذلك بغض النظر عن السبب الحقيقي للتسريح¹.

المادة 73-04 أكثر شمولية من المادة 21 من ق 04/90، فيما يتعلق بالتسريح ويحدد على أساسها اختصاص المحكمة ابتدائياً ونهائياً وذلك بغض النظر عن تأسيس الدعوى. بالنسبة لطرق الطعن ضد الأحكام الصادرة عن المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فإن عدة أطراف تكتفي بقراءة منطوق الحكم لتحديد طبيعته (ابتدائي أو نهائي) وذلك من أجل ممارسة طرق الطعن المناسبة (الاستئناف أو النقض) ، بينما كان يجب عليهم الاهتمام بطبيعة النزاع وبالأخص طبيعة الطلب الأصلي وذلك لأن وصف الحكم من طرف المحكمة أو المجلس لا يقيد قانوناً الخصوم والجهات القضائية العليا.

فالطلب الأصلي هو الذي يحدد الاختصاص (ابتدائي أو نهائي) وذلك بغض النظر عن تأسيسه أو عدم تأسيسه وبغض النظر عن الحكم الذي فصل تأسيسه أو عدمه.

كما أن دائرة الاختصاص على مستوى الدرجة الأولى والثانية هي مسألة من النظام العام لأنها متعلقة بالاختصاص النوعي ويمكن للقاضي أن يثيرها تلقائياً².

لا يمكن للخصوم الاحتجاج بالخطأ في تكييف الأحكام من طرف المحكمة لتبرير طعنهم بالاستئناف وذلك لأن الخطأ في التكييف لطبيعة الحكم من طرف المحكمة لا يرخص للأطراف ممارسة طرق الطعن المسخرة لهم قانوناً على أساس الطبيعة الحقيقية للحكم. كما لا يمكن تجزئة مستوى دائرة الاختصاص في المادة الاجتماعية، وبالتالي تلحق الطلبات المقابلة أو الفرعية في مجال الطعون بالطلب الأصلي الذي تبني عليه (المادة 23 من ق 04/90).

¹ - بن صابر، بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري. الجزائر: دار الخلدونية، مرجع سابق، ص70

² - المرجع نفسه الصفحة نفسها.

الفصل الثاني

الطرق الودية لتسوية النزاعات الجماعية

الفصل الثاني: الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية.

اهتمت مختلف التشريعات العمالية بوضع إجراءات و آليات و ميكانزمات تُسويتها نزاعات العمل الجماعية، بغض النظر على النظام السياسي أو الاقتصادي السائد فيها يشترك في وضعها و تنظيمها أطراف علاقة العمل، مستعينين في ذلك بالصلاحيات الواسعة المخولة لهم في إتباع هذه الطرق العلاجية و احترام تدرجها من حيث الحرية التي تترك لهم فيها بغية حصر أسباب هذه المنازعات، ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطر و هيئات مكونة خصيصاً لهذا الغرض يساهمون و يشتركون في تعيين أعضائها⁽¹⁾ ، وعليه ففي مرحلة التوجه الاقتصادي الجديد، و التفتح الاقتصادي، بما فيه استقلالية المؤسسات ابتداءً من التسعينات، بات من الضروري تكييف علاقات العمل و القوانين التي تحكمها وفق ما تصبو إليه السياسة العامة الاقتصادية في البلاد وفق هذا المحيط الاقتصادي الجديد، باعتماد العلاقات التعاقدية بين العامل و المستخدم كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل لتحديد و تنظيم الشروط العامة للعمل يرتضيها ذوو الشأن بدل النصوص التنظيمية التي كانت تفرض نمطاً معيناً يستوجب إتباعه، وذلك بغية التوصل إلى تفادي خلافات و نزاعات جماعية - إلى جانب الفردية - في العمل باعتماد الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية في العمل في ظل احترام النصوص القانونية والتنظيمية بقواعد آمرة تفرض إتباع إجراءات معينة الأمر الذي استوجب إصدار القانون رقم 02/90 .

¹ - د، رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر: مضمونها ، أنواعها طرق تسويتها ، دار هومة للنشر و التوزيع ، الجزائر ، طبعة 2003، ص: 87.

و ممارسة حق الإضراب وبناء على ما تضمنه هذا القانون من طرق و إجراءات التسوية ، يستلزم الأمر الرجوع إلى الإطلاع على الأحكام التي تتضمن هذه الإجراءات ، و التي تعتبر أدوات فنية للحل السلمي للمنازعات العمل الجماعية⁽¹⁾.

و سنتناول في هذا المبحث الأول من الفصل الأول التطرق إلى مفهوم منازعات العمل الجماعية و تعريفها و أنواعها و الإجراءات الوقائية لاتقاء التزايدات الجماعية و سنتطرق في المبحث الثاني إلى طرق التسوية الودية لحل نزاعات العمل الجماعية من مصالحة و وساطة و تحكيم ، و سنستعرض في المبحث الثالث و الأخير وسائل الضغط لحل المنازعات الجماعية، و نذكر منها الإضراب و نتطرق لتعريفه و ندرج على المفاوضات كحل للمنازعات كذلك، مع الإشارة إلى الغلق.

المبحث الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية.

إن اتساع دائرة علاقات العمل بين العمال و المستخدم، أو المستخدمين، وسعت من دائرة احتمالات وقوع نزاعات أوسع و أشمل في العمل، بما يميزها عن غيرها من منازعات العمل الفردية⁽²⁾.

¹ - د، رشيد واضح، المرجع السابق، ص88، 89.

² - د، أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و ضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الثانية، طبعة

المطلب الأول: تعريف نزاعات العمل الجماعية.

لم تقتصر محاولة اقتراح تعريف لمنازعة العمل الجماعية على الفقه فقط، و إن كان هذا العمل اختصاص أصيل له، بل شاركه في المهمة الجهاز التشريعي و نخص بالذكر المشرع الجزائري، وعلى هذا الأساس اتفق الفقهاء على تعريف منازعة العمل الجماعية على أنها >> ذلك الخلاف القائم بين مجموعة عمال أو فريق منهم، و بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو اتفاق، بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها و المهنية << و ما يأخذ على هذا التعريف أنه أغفل إمكانيات التسوية و ركز فقط على أطراف و محل المنازعة < ، في حين عرف المشرع الجزائري، النزاع الجماعي في نص المادة الثانية (2) من القانون رقم 02/90 المعدل و المتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 على أنه : >> يعتبر نزاعاً جماعياً في العمل خاضعاً لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشرط العامة للعمل، و لم يجد تسويته بين العمال و المستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق النزاع <<⁽¹⁾ و لا يسلم هذا التعريف هو الآخر من النقد، إذ أنه قصر النزاع الجماعي على ذلك الخلاف الذي لم يتم تسويته في حين أسقط صفة الخلاف عن المنازعة التي تمت تسويتها دون أن يقدم أي تعليل لذلك مع العلم أنه من الناحية المنطقية تتوفر صفة الخلاف في الحالتين معاً ، و تفادياً لهذه النقائص يمكن لنا اقتراح التعريف التالي لمنازعة العمل الجماعية على أنها " ذلك الخلاف الذي يثور بين جماعة من العمل و هيئة مستخدمة أو هيئات مستخدمة بشأن الشروط العامة للعمل و العلاقات المهنية و الاجتماعية من حيث التطبيق أو التفسير أو التنظيم و الذي يحتاج إلى جهود مشتركة للتسوية

¹ - المادة الثانية (2) من القانون 02_90 المؤرخ في 06/02/1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، المعدل و المتمم بالقانون رقم: 27_91 المؤرخ في 21/12/1991 ج ر عدد 68 ديسمبر 1991.

و انطلاقاً من هذا التعريف نجد أن هناك معيارين متكاملين لتحديد النزاع الجماعي و هما: معيار شكلي من جهة و معيار موضوعي من جهة أخرى⁽¹⁾.

الفرع الأول: المعيار العضوي.

يهتم هذا المعيار بطبيعة أطراف المنازعة و التي تتمثل أساساً في العمال و الهيئة المستخدمة و لا يشترط هذا المعيار حداً أدنى أو أقصى لعدد العمال أو عدد الهيئات المستخدمة إذ يكفي باشتراط تواجد مجموعة من العمال مقابل هيئة أو عدة هيئات مستخدمة أما بالنسبة للمعيار الموضوعي فسوف نتطرق له في الفرع الثاني:

الفرع الثاني: المعيار الموضوعي.

فيشترط في المنازعة الجماعية أن يتعلق محلياً بمصالح مهنية، أو اجتماعية و معنى ذلك أنه يخرج من نطاق هته المنازعة الخلافات التي لها طابع سياسي، أو إداري و حتى المنازعات الجماعية التي ترمي إلى تحقيق منافع فردية⁽²⁾.

المطلب الثاني: أنواع نزاعات العمل الجماعية.

إن النزاع الجماعي يصعب تحديده من أول وهلة يقوم فيها، بل حتى من خلال تعريفه يمكننا استخلاص مجموعة معايير معينة تميزه عن غيره من النزاعات الفردية، لأنه و في أحيان كثيرة، قد تشكل سلسلة التسريجات الفردية مثلاً نزاعات عمل جماعية ، أو قد يتحول النزاع إلى جماعي في حالة ما إذا تناول مصلحة جماعية تمس عدداً من العمال في مؤسسة أو قطاع أو فرع نشاط واحد، و يتمحور حول الحقوق و المصالح الجماعية للعمال كتطبيق اتفاقية عمل جماعية

¹ - أ ، عجة الجليلي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر " ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، دون طبعة ، ص: 213.

² - أ ، عجة الجليلي، المرجع نفسه، ص: 214.

أو حول تعديل قانون يحكم و ينظم العلاقة بين العمال و المستخدمين، إذ في غياب معايير محددة في التشريعات الخاصة بالعمل، يتفق و يُجمع دارسو قانون العمل على اعتبار المنازعة الجماعية إذا توفر فيها معيار المصلحة الجماعية المشتركة بين العمال، و هو ما يميزها عن معيار المصلحة الشخصية في المنازعات الفردية وذلك بمعرفة الهدف الذي قامت من أجله المنازعة الجماعية و معيار أطراف النزاع فمتى قام خلاف بشأن علاقات العمل بين المستخدم و العمال، سواء كانوا مُنظَّمين في نقابات أو غير مُنظَّمين، سواء كان المستخدم واحداً أو متعدداً دون اشتراط كون النقابة أكثر تمثيلاً لتكون طرفاً فيها⁽¹⁾.

الفرع الأول: نزاعات متعلقة بتعديل القانون.

في هذه المنازعات 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 الاجتماعية التي يستفيد منها العمال بناء على تغيير وضع أو أوضاع اقتصادية واجتماعية وظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية⁽²⁾، و في ذلك تنص المادة 62 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل"⁽³⁾.

¹ - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في العمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، طعة 2005، ص:80.

² - محمد هلال، " مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية"، تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، مطبعة وزارة الشباب و الرياضة، الجزائر، جوان 1991، ص:

³ - المادة 62 من القانون رقم 11/90، المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد 17، أفريل 1990 .

الفرع الثاني: نزاعات متعلقة بتطبيق القانون.

تثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال و المستخدمين حول تفسير أو تطبيق قانون، يدعي 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 يثور الخلاف حول تفسير نص تنظيمي، يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل و الشروط العامة للعمل⁽¹⁾، و هو ما نصت عليه المادة 131 من قانون علاقات العمل على أنه: " يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي جزئياً أو كلياً و ذلك في غضون اثني عشر شهراً (12) التي تلي تسجيلها، ليدخل أطرافها في مفاوضات حول موضوع النقض، دون أن يؤثر ذلك على عقود العمل المبرمة في السابق و التي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية التوصل إلى إبرام اتفاقية جماعية جديدة"⁽²⁾.

الفرع الثالث: نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات أو اتفاقات جماعية.

في هذا النوع من المنازعات يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل و ذلك بتطبيقه و تنفيذه، و في ذلك يجب أن تكيف كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون مفيداً بالنسبة للعامل غير أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند أو شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية بما يمس أو يلحق ضرراً بالعامل أو العمال، إذ يمكن هنا أن يكون النزاع فردياً إذا مس عاملاً واحداً، أو جماعياً إذا مس فئة من العمال، أو قطاعاً معيناً بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية خاصة إذا تمسك

¹ - رشيد واضح، مرجع سابق، ص: 81.

² - المادة 131 من 11/90 المتضمن علاقات العمل، السابق الذكر.

الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الأوضاع و عرقلة العمل، لا سيما حينما يتعلق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال أو التسريح الجماعي للعمال أو لأسباب اقتصادية إذ هناك مجموعة من الإجراءات يجب على المستخدم استنفادها قبل اللجوء قبل البدء في إجراء التسريح، وإلا اعتبر ذلك خرقاً لتفسير بنود واردة في اتفاقية جماعية أو في اتفاق جماعي⁽¹⁾.

المطلب الثالث: الإجراءات الوقائية لاتقاء الخلافات الجماعية.

يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال و أصحاب العمل على السواء، حيث لا تكاد تجد اتفاقية جماعية بين طرفين، إلا و تضمنت عدة اجراءات 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 و النظم المنظمة لعلاقات، و ما ينتج عن هذه المهام من مسؤوليات تجعلها تبحث عن الأساليب الفعالة لتفادي النزاعات الجماعية بنفس الاهتمام و المسؤولية التي يتحملها صاحب العمل انطلاقاً من مبدأ الالتزام بواجب المهني والاجتماعي في العمل⁽²⁾.

الفرع الأول: الإجتماعات الدورية.

لقد نظم القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 1991/12/21 وميز بين الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات و الإدارات العمومية والأحكام

¹ - محمد هلال ، مرجع سابق، ص: 76.

² - د، أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و ضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، الطبعة الثانية، طبعة 2003،

ص:95.

التي تطبق على المؤسسات العمومية وبالتالي فقد أخضع النوع الأول منها إلى المواد 4 و 5 من القانون 02/90 المذكور أعلاه⁽¹⁾.

بحيث عالج المشرع النوع الأول منها في القسم الأول تحت عنوان الوقاية من النزاعات و نص عليها في المواد الرابعة والخامسة من القانون 02_90 السابق الذكر، و لقد نصت المادة الرابعة (4) من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب على أنه: " يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية لدراسة وضعية الخلافات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، على أن تحدد الاتفاقيات الجماعية كيفية عقد هذه الاجتماعات بين المستخدمين و ممثلي العمال"⁽²⁾ و بناء على ذلك يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة وذلك حتى يتمكنوا من التحكم في كل ما يطرأ على علاقات العمل داخل المؤسسة المستخدمة⁽³⁾.

الفرع الثاني: اللجان المشاركة .

أولاً: تَعَقِدُ اللجان المشاركة اجتماعاتها حسب ما تنص عليه المادة 103 من قانون 02_90 " تجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة في كل ثلاثة أشهر على الأقل ... و يجب إبلاغ

¹ - رشيد واضح، مرجع سابق، ص: 288.

² - المادة الرابعة(4) من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد: 06، فيفري 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 27/91 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق لـ 21 ديسمبر 1991.

³ - د، مصطفى جلال القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الثاني، علاقات العمل الجماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة الثالثة 1991، ص: 23.

المستخدم بجدول أعمال هذه الاجتماعات قبل 15 يوما من تاريخ اجتماعها⁽¹⁾. و إذ يمكن للمستخدم أن يفوض واحداً أو أكثر من مساعديه لحضورها.

ثانياً: تُعقد الاجتماعات برئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانوناً يساعده مساعده الأقربون مرة واحدة على الأقل كل 3 أشهر، و يجب أن يبلغ جدول أعمال هذه الاجتماعات إلى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل ثلاثون (30) يوماً على الأقل، كما يجب أن يتناول مواضع تابعة لاختصاصات لجنة المشاركة، و تبلغ الملفات التي ستتناولها لجنة المشاركة إلى رئيس المكتب كما يمكن لمكتب لجنة المشاركة أن يقترح إضافة نقاط لجدول أعمال الاجتماع شريطة أن تبلغ المسائل التي أعدها مكتب لجنة المشاركة إلى المستخدم قبل خمسة عشر (15) يوماً على الأقل من التاريخ المقرر لعقد الاجتماع⁽²⁾.

ثالثاً: الاجتماعات المنعقدة في أماكن العمل المتميزة .

يعقد الممثل الذي خوله المستخدم و يساعده مساعده الرئيسيين اجتماعاً في كل مكان عمل مرة على الأقل كل ثلاثة (3) أشهر مع مندوبي المستخدمين المعنيين على أساس جدول الأعمال المعد مسبقاً و المبلغ إلى هؤلاء قبل سبعة (7) أيام من تاريخ الاجتماع⁽³⁾.

¹ - المادة 103 من القانون 90_11 المتعلق بعلاقات العمل.

² - المادة 104 من القانون 90_11، المتعلق بعلاقات العمل.

³ - وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، المفتشية العمدة للعمل، نشرة مفتشية العمل، رقم 11، ديسمبر 2009 النشرة السادسة للمفتشية العامة للعمل " ما يجب معرفته عن لجان المشاركة في الهيئة المستخدمة" ، 44 شارع محمد بلوزداد، الجزائر، ص: 10/ و نص المادة 105 من القانون 90_11 المتعلق بعلاقات العمل.

المبحث الثاني: طرق تسوية منازعات العمل الجماعية.

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

المطلب الأول: المصالحة.

لقد كان للنضالات العمالية الطويلة، وضغطها على أصحاب العمل لتلبية مطالب اجتماعية الأثر الحسن يجعل نظام العمل قانوناً مشتركاً بينهما، رضخ فيه أصحاب العمل لهذه المطالب بعد معارضة شديدة، فضلوا فيها في كثير من الأحيان _ ورغماً عنهم _ اللجوء إلى المصالحة كوسيلة توفيقية لتجنب موجات الاحتجاج العارمة التي كانت تشن ضدهم، باعتبار المصالحة أسهل الإجراءات العلاجية للتسوية، تعمل على تقريب وجهات نظر متعارضة، بغية التوصل إلى حل رضائي يتفق عليه الطرفان المتنازعان، غالباً ما تترك فيه حرية تحديد وتشكيل هيئة المصالحة، عملها وإجراءاتها، وإذا كانت المصالحة اتفاقية يدرجها في الاتفاقيات الجماعية للعمل، أما إذا لم ينص على ذلك فيها فيتم اللجوء إلى العمل بالمصالحة القانونية⁽²⁾، التي تقوم مفتشية العمل التي يرفع إليها النزاع في العمل وجوباً بمحاولة المصالحة بين الطرفين، وغاية هذا الإجراء هو الوصول إلى تسوية ودية للنزاعات القائمة بين

¹ - رشيد واضح، مرجع سابق، ص:84.

² - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية)، حور للنشر و التوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2009

المنظمات النقابية و ممثلي أصحاب العمل و يمكن لهذه النزاعات أن تؤدي إلى استمرار تدهور العلاقات الاجتماعية و المهنية في المؤسسة و إلى نشوب الإضراب، ينبغي التذكير بأن عملية المصالحة تعتبر المهمة الجد صعبة التي يوكلها التشريع إلى مفتشية العمل و التي عن طريقها تساهم هذه الأخيرة في حفظ السلم الاجتماعي و يفرض التشريع على مفتشية العمل تكريس كل قدراتها لتؤثر إيجابياً على سريان المصالحة التي ما هي إلا متابعة للمفاوضات بين الطرفين في ظل و بحضور مفتش العمل، إلا أن المصالحة تتدخل بعد استنفاد المفاوضات المباشرة بين الطرفين والذي يعني عدم إمكانية واستحالة توصل الطرفين إلى تسوية خلافهما، ولا يُمكن لإجراء المصالحة أن يتجاوز ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، ويتمثل هذا الإجراء في عقد اجتماعات بين الطرفين و يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضرا إلى جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل وإلا تطبق عليهما عقوبات جزائية، و يُعد كذلك مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان و يدون فيه المسائل المتفق عليها، وإن اقتضى الأمر المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي قائماً في شأنها، وتصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً⁽¹⁾، وفي حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو على بعضه يُعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة و في هذه الحالة كذلك يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم⁽²⁾.

المطلب الثاني: الوساطة.

الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه، طرفا الخلاف الجماعي على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه، يمكن لمفتش العمل أن

¹ - المفتشية العامة للعمل، الدليل العملي " حول آليات الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل " الكتيب الأول، سنة 2011 ص:7،8.

² - الدليل العملي " حول آليات الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها " ، مرجع سابق، ص:9.

يساعد الوسيط في مجال التشريع و هذا بناء على طلب هذا الأخير الذي يتلقى كذلك من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته، يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة و ترسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، هذا الوسيط الذي يبقى متقيداً بالسر المهني إزاء الغير يمكن اختياره حسب شهرته و مؤهلاته و كفاءته الشخصية في مجال معالجة الخلافات الجماعية في العمل أو حسب معايير أخرى يأخذ بها الطرفين، يتعلق الأمر بإعطاء إمكانية أخرى للطرفين لحل مشاكلهم و ليس بإجبارهم، غير أنه تجدر الإشارة إلى أن هذا الإجراء يعتبر مرحلة إضافية قصد البحث عن الحلول سلمية للخلافات الجماعية في العمل يمكن اعتبار إجراء الوساطة كفرصة بالنسبة للطرفين لتسوية نزاعهما، خاصة عندما تعين أنه عادة و في حالة الإضراب يرجى الطرفين تدخل الغير "على أساس الوساطة أو التحكيم"⁽¹⁾.

المطلب الثالث: التحكيم.

إن مختلف المساعي من أجل تسوية ودية لمنازعات العمل الجماعية من مصلحة أو وساطة سواء كانت اتفاقية أو قانونية، تغني طرفي الخلاف من اللجوء إلى استكمال إجراءات أخرى قصد التسوية في حالة توصلهما إلى وضع حد للخلاف، أي في حالتي عدم توصل الطرفين إلى تسوية الخلاف القائم بينهما، أو عدم رضاهما و قبولهما بما تم التوصل إليه فيلجآن في هذه الحالة مباشرة إلى إجراءات التحكيم، مما يستلزم من طرفي النزاع استكمال ما تبقى من إجراءات قانونية تُمكنهما من التوصل إلى وضع حد لنقاط الخلاف و أشار المشرع الجزائري إلى التحكيم في القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب و ترك الحرية لطرفي الخلاف من اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، أما في حالة اتفاقهما

¹ - الدليل العملي، المرجع نفسه، ص: 10، 11.

على عرض خلافهما على التحكيم⁽¹⁾، فيجب أن تطبق في هذه الحالة الأحكام الخاصة بالتحكيم الواردة في القانون 08/09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية من المواد 1007 إلى 1038 و لقد عالج المشرع التحكيم في الكتاب الخامس تحت عنوان: الطرق البديلة لحل النزاعات و عرف التحكيم في المادة 1007 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية إذ نصت على أنه: " شرط التحكيم هو الاتفاق الذي يلتزم بموجبه الأطراف في عقد متصل بحقوق متاحة بمفهوم المادة 1006 أعلاه، لعرض النزاعات التي قد تثار بشأن هذا العقد على التحكيم"⁽²⁾

ونصت المادة 1008 من نفس القانون على أنه: "يثبت شرط التحكيم، تحت طائلة البطلان، بالكتابة في الاتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تستند إليها، يجب أن يتضمن شرط التحكيم، تحت طائلة البطلان، تعيين المحكم أو المحكمين، أو تحديد كيفية تعيينهم"⁽³⁾، و إذا عجزت جميع إجراءات التسوية السابقة يلجأ العمال إلى وسائل أخرى لها تأثير بالغ على السير الحسن للهيئات المستخدمة و سنتطرق إليها في هذا المبحث.

المبحث الثالث: وسائل الضغط لحل النزاعات الجماعية في العمل.

على غرار الدساتير و التشريعات العمالية المقارنة، فقد أقر الدستور الجزائري لسنة 1996 في المادة 57 منه و أخضع ممارسته للتشريع الذي ينظمه و يحدد شروطه وضوابطه و كفاءته من أجل تكييف ممارسته، و تكفل فيه اتفاقيات العمل الجماعية بتحديد هذا الجانب و تحديد نوعيته و قدر الحد الأدنى من هذه الخدمة حسب طبيعة كل نشاط أو طبيعة كل

¹ - المرسوم التنفيذي 90-418 المؤرخ في 22/12/1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية المنازعات الجماعية للعمل و تنظيمها و عملها، ج ر، عدد 01، جانفي 1991.

² - المادة 1007 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

³ - المادة 1008 من القانون 09/08 السابق الذكر.

قطاع، أو وضع حدود لممارسته و منعه في ميادين استراتيجية معينة كالدفاع و الأمن الوطنيين، أو جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع، و لقد حدد القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم بالقانون رقم: 27/ 91 القطاعات والمصالح التي تستلزم تنظيم و توفير قدر أدنى من الخدمة⁽¹⁾، و لهذا الغرض يعتبر القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 6 فبراير 1990 المعدل و المتمم مستنداً ودليلاً للوصول إلى الفهم الحسن لقواعد و كفاءات ممارسة حق الإضراب و طرق تسويته كما يتضمن الآليات و الإجراءات المنصوص عليها في القانون في هذا المجال⁽²⁾.

المطلب الأول: الإضراب.

تُعتبر إجراءات المصالحة مرحلة إجبارية قبل اللجوء إلى الإضراب و لا يمكن اللجوء له إلا إذا استمر الخلاف الجماعي في العمل بعد استنفاد إجراءات المصالحة و الوساطة و في غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين⁽³⁾.

الفرع الأول: تعريف الإضراب.

ومنه يُعرف الإضراب على أنه ظاهرة عالمية في عالم الشغل، وهو نتيجة نضالات عمالية قادها العمال و النقابيون منذ بروز دور الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل يمارسه العمال بهدف حمل صاحب العمل أو المؤسسات المستخدمة على تلبية مطالب مُعينة و اعتناق وجهة نظر معينة في النزاع القائم لتنظيم العمل داخل المؤسسة أو من أجل العدول عن قرار

¹ - رشيد واضح ، مرجع سابق، ص: 124.

² - المفتشية العامة للعمل، الدليل العملي، مرجع سابق، ص: 1.

³ - الدليل العملي ، المرجع نفسه، ص: 2.

معين اتخذ بشأن و بسبب سير العمل أو لاحترام قرارات معينة قصد حمل الطرف الآخر على الدخول في مفاوضات بغرض إيجاد حل و تسوية لهذا النزاع القائم فهو امتناع عن العمل لمدة محدودة يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف إحداث ضغط، أو التأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب، فالإضراب لا يقوم من أجل تحقيق مطالب مهنية فقط قد يكون كذلك لإظهار التسخط أو التذمر للتعبير عن الاحتجاج إزاء قضية سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية⁽¹⁾، و يكون الإضراب في شكل حركة جماعية للعمال تفترض تنظيمًا محكمًا حتى لا يتحول إلى عصيان و عدم انصياع من أجل تنسيق عملها لتتوصل إلى تحقيق مطالبها و ذلك بفعل انقطاع جماعي أو فتوي أو قطاعي عن العمل، تاركين بذلك مواقع العمل أو الامتناع عن الالتحاق بها) وفق طريقة مدروسة مسبقاً من حيث الكيفية و المدة) آخذين في ذلك الوضعية الاقتصادية و المالية للمؤسسة ملتزمون خلال ذلك بضمان استمرارية خدمة الأمن و تشكيل هيئة طوارئ يبرز فيها النقابات الممثلة بأن تسعى لمنع عمال المؤسسات الخاصة من تعويض عمال المؤسسات العمومية المضربين أو الحلول محلهم، حفاظاً على مناصبهم من جهة و تدعيماً للحركة الاحتجاجية من جهة أخرى⁽²⁾.

الفرع الثاني: كفيات ممارسة حق الإضراب.

يمارس حق الإضراب حسب الشروط والكيفيات المحددة في القانون والتي نص عليها

القانون 02_90 و التي تتمثل في :

¹ - رشيد واضح، مرجع سابق، ص: 113.

² - راشد راشد، مرجع سابق، ص: 294، 295.

أولاً: موافقة جماعة العمال على الإضراب.

يقرر اللجوء إلى الإضراب بإرادة كل عامل عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل، تستدعى جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة بعد إعلام المستخدم قصد إعلامه بنقاط الخلاف المستمر و البت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه، و يجب إعلام المستخدم و يمكن سماعه بناءً على طلب مجموع العمال، وهذا ما يستشف من نص المادة 27 من القانون 02/90 (المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية)⁽¹⁾، وفقاً لهذه المعطيات يتم التصريح بالإضراب بناءً على بطاقة الإضراب هذه البطاقة التي تحتوي على أو سع المعلومات الخاصة بهذه النزاعات و التي تُعد أداة ضرورية تسمح في هذا الصدد بتسجيل مسبق لكل المسائل التي تعد متصلة بحالات معتبرة ، وهذا ما يسهل لاحقاً من جهة تقييم حالة متواجدة على مستوى المؤسسة بالنظر إلى جميع المعلومات المحصل عليها و من جهة أخرى اتخاذ كل نشاط ايجابي لتهدئة الاضطراب⁽²⁾، و تشكل هذه الوثيقة من مجموعة من البيانات المتعلقة بالخلاف الجماعي في العمل.

ثانياً: الإشعار المسبق بالإضراب.

يشرع في الإضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها لدى انتهاء آجال الإشعار المسبق بالإضراب، حسب المادة 29⁽³⁾ من القانون 02/90 و الذي يمكن تحديد مدته عن طريق التفاوض الجماعي، أي في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية و في كل الحالات فإن مدة

¹ - وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، دليل علمي، الكتيب الثاني، مرجع سابق، ص:3.

² - الدليل العملي، المرجع السابق، ص:5.

³ - المادة 29 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق

الإضراب، ج ر، عدد:06، فيفري 1990

الإشعار المسبق بالإضراب لا يمكن أن تقل عن ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ ايداعه لدى المستخدم طبقاً لنص المادة 30⁽¹⁾ من القانون 02/90، و تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من هذا التاريخ و يجب إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، كما يلتزم المستخدم و ممثلو العمال، بمجرد ايداع الإشعار المسبق بالإضراب باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت و الأملاك و ضمان أمنها، و يعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام، و توقف كل الإجراءات الأخرى التي تدخل في هذا الإطار و هذا ما نصت عليه المادة 31 من القانون 02/90، خلال مدة الإشعار المسبق بالإضراب فإن أطراف النزاع الجماعي في العمل ملزمون على مواصلة المفاوضات لتسوية اختلافهما⁽²⁾ و عليه يتطلب إجراء الإشعار المسبق بالإضراب استعمال " بطاقة الإشعار بالإضراب " عند ايداعها لدى المستخدم و مفتشية العمل و التي يجب أن تحتوي زيادة عن المعلومات المألوفة الخاصة لاسيما المتعلقة بتشخيص المؤسسة و تدوين تلخيص نقاط النزاع و مطالب العمال مصحوبة برأي مفتش العمل و الإجراءات المتخذة في ذلك⁽³⁾.

الفرع الثالث: حماية حق الإضراب و حدود ممارسته.

أولاً: حماية حق الإضراب.

الإضراب حق مكفول بحدود ممارسته ، و إن حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون (02/90) له حماية قانونية، و في هذا الشأن تطبق أحكام المادتين 32 و 33 من القانون السالف الذكر، حيث أنه لا يمكن قطع علاقة العمل بسبب ممارسة الإضراب، كما أنه لا يتم دفع الأجر خلال فترة الإضراب، وفقاً لأحكام هذا القانون إضافة إلى ذلك يوقف

¹ - المادة 30 من القانون 02/90، السابق الذكر.

² - الدليل العملي، الكتيب الثاني، مرجع سابق، ص:3،4.

³ - المفتشية العامة للعمل، دليل الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل، مرجع سابق، ص:6.

الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات و عقود يوقعانها⁽¹⁾، كما يمنع تعيين العمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة⁽²⁾، كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقاً للشروط المنصوص عليها في القانون⁽³⁾، إضافة إلى ذلك يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن نزاع جماعي في العمل والذي يحدث خرقاً لأحكام القانون، خطأً مهنيًا جسيماً، يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر⁽⁴⁾، وفي هذه الحالة، يتخذ المستخدم اتجاه العمال المعنيين بالإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسات و ذلك وفقاً لأحكام القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

كما يعد عرقلة حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع عامل أو مستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد، أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء⁽⁵⁾، و يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل بحيث يمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل، و في هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم⁽⁶⁾، و طبقاً لما تم التطرق إليه سابقاً تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأً جسيماً، ينجر عنه عقوبات تأديبية منصوص

¹ - المادة 32 من القانون 02_90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، السابق الذكر

² - المادة 33 من نفس القانون 02_90.

³ - المادة 33 الفقرة الأولى (1) من نفس القانون 02_90

⁴ - المادة 34 من القانون 02_90، السابق الذكر.

⁵ - المادة 34 الفقرة الأول (1) من نفس القانون.

⁶ - المادة 35 من نفس القانون.

عليها في النظام الداخلي و ذلك طبقاً لنص المادة 36 من القانون 02/90 السالف الذكر دون المساس بالعقوبات الجزائية⁽¹⁾.

ثانياً: حدود ممارسة حق الإضراب.

الإضراب حق، ولكن لا تؤدي ممارسته إلى المساس باستمرار العمل ولا سيما الأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل:

أ: القدر الأدنى من الخدمة (إجباري)،

و يُعد رفض العامل المعني بالقيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأً جسيماً يمكن أن ينجر عنه عقوبة تأديبية و هذا ما نصت عليه أحكام المادة 37 من القانون 02/90⁽²⁾، وينظم القدر الأدنى من الخدمة الإجباري في المجالات التالية:

1/ المصالح الإستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.

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

3/ المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء و الغاز و المواد البترولية و الماء و نقلها و توزيعها.

¹ - المادة 36 من نفس القانون.

² - المادة 37 من القانون 02_90 السابق الذكر.

4/ المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية و المسالخ، و مصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية و الحيوانية في الحدود و المطارات و الموانئ و المصالح البيطرية العامة و الخاصة وكذا مصالح التطهير.

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

6/ المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك و البنوك العمومية.

7/ المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن و النقل البحري.

8/ نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.

9/ مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتوجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف، أو المرتبطة بحاجات الدفاع الوطني.

10/ المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الرصد الجوي، و الإشارة البحرية و السكة الحديدية و منها حراس حواجز المقاطع).

11/ مصالح النقل و المواصلات السلكية و اللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح و عمليات الشحن، و إنقاذ السفن مباشرة.

12/ مصالح الدفن و المقابر.

13/ المصالح المكلفة بالمرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية و الإستعداد للتزول و أبراج

المراقبة)، 14/ مصالح كتابة الضبط في المجالس و المحاكم⁽¹⁾.

و منه هناك نوع ثاني إذ يُحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين نشاط خاصة عن طريق التفاوض الجماعي أو في الاتفاقيات أو/ و الاتفاقات الجماعية، دون المساس بالأحكام الواردة في القانون فيما يخص الميادين المذكورة أعلاه، و إذا لم يكن ذلك يُحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية، بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة و العمال الضرورين للتكفل به⁽²⁾.

ب: التسخير.

عملاً بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات و الإدارات العمومية أو المؤسسات مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص، و المنشآت و الأملاك، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد، أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتموين السكان، هذا التسخير الذي تتخذه السلطات الإدارية يكون في إطار الأحكام التشريعية السارية المفعول و هذا ما نصت عليه أحكام المادة 41 من القانون 02/90 السالف الذكر⁽³⁾، و جاءت أحكام المادة 42 من القانون 02/90 تحدد العقوبات التي تنجر في حال مخالفة هذا الأمر كما يلي: " و يعد عدم الإمتثال لأمر التسخير خطأً جسيماً يمكن أن ينجر عنه عقوبات تأديبية منصوص عليها في النظام الداخلي دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري"⁽⁴⁾.

¹ - المادة 38 من القانون 02_90، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، مرجع سابق الذكر.

² - الفتشية العامة للعمل، النشرة السادسة، عدد 16، ديسمبر 2006، ص: 8.

³ - المادة 41 من القانون 02_90، السابق الذكر.

⁴ - المادة 42 من نفس القانون.

الفرع الرابع: موانع اللجوء إلى الإضراب و تسويته.

لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا بعد استنفاد كامل إجراءات المصالحة كما أن هناك ميادين حساسة لا يمكن اللجوء إلى الإضراب في ظلها و سوف نتطرق لها بالتفصيل:

أولاً: موانع اللجوء إلى الإضراب.

يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الإقتصاد الوطني للخطر و بهذه الصفة، يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

1 _ القضاة.

2 _ الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.

3 _ أعوان مصالح الأمن.

4 _ الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.

5 _ أعوان مصالح استغلال شبكات الاشارة الوطنية في وزارتي الداخلية و الشؤون

الخارجية.

6 _ الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

7 _ عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون⁽¹⁾.

¹ - المادة 43 من القانون 90_02، السابق الذكر.

وتخضع الخلافات الجماعية في العمل، التي يكون العمال المذكورين أعلاه طرفاً فيها لإجراءات المصالحة و للدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية إن إقتضى الأمر و هذا ما تقضي به أحكام المادتين 43 و 44 من القانون 02/90 المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية⁽¹⁾.

ثانياً: تسوية الإضراب.

يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق و يعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما، و إذا بدت من مواقف الطرفين صعوبات في المفاوضات المباشرة يمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين كفاء يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما، تحدد له مدة زمنية لتقديم اقتراحاته، و بناء على ذلك يطلب من أحد طرفي الخلاف بنشر تقرير الوسيط، فإذا استمر الإضراب بعد فشل هذه الوساطة يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل، إن اقتضى ذلك ضرورات اقتصادية و اجتماعية قاهرة على اللجنة الوطنية للتحكيم، بعد استشارة المستخدم و ممثلي العمال⁽²⁾.

المطلب الثاني: التفاوض كحل للنزاعات الجماعية.

يعد التفاوض الجماعي حق من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال والتي نصت عليها المادة الخامسة (5) من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21، المعدل و المتمم، المتعلق بعلاقات العمل، كما يحدد نفس القانون كليات ممارسة هذا الحق إذ يعتبر الوسيلة التي تسمح للأطراف بجمعهم علاقات عمل جماعية من الاتفاق على ارساء قواعد تخول لهم ضبط شروط العمل و التشغيل و يمتد مجال التفاوض الجماعي للقطاع الاقتصادي فحسب، بذلك

¹ - المادتين 43 و 44 من القانون 02_90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية، السابق الذكر.

² - الفتشية العامة للعمل، دليل عملي، المرجع السابق، ص:10.

يستثنى قطاع الوظيف العمومي، و الهدف منه أنه وسيلة للأداء الفعلي للأطراف لحقهم من أجل إرساء مناخ اجتماعي حسن في مجال علاقات العمل على جميع المستويات سواء كانت في المؤسسة، فرع النشاط، أو قطاع النشاط، المهن أو على المستوى الوطني، إن التفاوض الجماعي ضرورة قانونية، و يكون ذلك بطلب من أحد الأطراف أو بعد التنديد باتفاقية جماعية أو باتفاق جماعي موجودين مسبقاً⁽¹⁾ وعليه فإن للتفاوض الجماعي عدة مجالات يعالجها و تدرج ضمنه، فيا ترى ماهي هذه المجالات؟

الفرع الأول: مجالات التفاوض الجماعي.

يمنح القانون مجالاً واسعاً للتفاوض الجماعي، و تحدد المادة 120 من القانون

11/90 المسائل التي يعالجها التفاوض الجماعي في الاتفاقية الجماعية و من بينها:

1 _ الأجور (التصنيف ، سلم الأجور الأساسية، نظام التعويضات و المكافآت).

2 _ مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها.

3 _ إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.

4 _ ممارسة الحق النقابي.

5 _ الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب⁽²⁾.

و من جهة أخرى، فإن علاقات العمل تضبط مجالات متعددة سواء لبعدها الفردي أو

الجماعي، و من المسائل العديدة في التفاوض الجماعي بين المنظمات النقابية و أصحاب العمل نجد

¹ - المادة الخامسة (5) من القانون 11_90 المتعلق بعلاقات العمل.

² - المادة 120 من القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 هـ، الموافق لـ 1990/04/21، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و

في تشريع العمل كذلك بعض المجالات تعود إلى التفاوض الجماعي المنصوص عليها في القانون: رقم 90_11 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل منها على سبيل المثال :

1- مدة العمل (الزيادة أو التقليل في بعض مناصب العمل).

2- العمل الليلي خاصة الفئة النسوية و الأطفال .

3- الساعات الإضافية.

4- العطل الإضافية بالنسبة للعمال الذين يعملون في ولايات الجنوب.

و أخيراً، يمكن للأطراف التفاوض الجماعي التفاوض في مجالات أخرى غير هذه شرط أن لا تكون مخالفة للتشريع الساري المفعول.

ويتطلب نجاح العملية التفاوضية عدداً من الشروط مثل مبدأ حسن النية في التفاوض و وفرة المعلومات اللازمة حول موضوع التفاوض، بينما يتيح لكل الأطراف إلى وضع اقتراحات و بدائل مفيدة و الالتزام بالإطار القانوني الذي يحدد سير المفاوضة الجماعية، كما أن تدخل الدولة من أجل تحريك المفاوضات أو توفير أجهزتها لمعلومات الأطراف التفاوض و وضع قواعد منظمة للمفاوضة له دور في نجاحها⁽¹⁾.

الفرع الثاني: أطراف التفاوض الجماعي.

المستخدمون من جهة، و ممثلي العمال الأجراء من جهة أخرى، سواء كانوا ممثلين نقابيين لمنظمة نقابية تمثيلية داخل الهيئة المستخدمة أو عمال منتخبين مباشرة لمتطلبات التفاوض في حالة غياب منظمات نقابية تمثيلية، و يحدد القانون رقم 90_11 كليات تنفيذ التفاوض الجماعي و تقوم به اللجان المتساوية الأعضاء التي تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين

¹ - لمي منصور العتيبي ، المفاوضات الجماعية كأسلوب لحل منازعات العمل في ظل إقتصاد السوق، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، كلية الاقتصاد و العلوم السياسية، جامعة القاهرة، 2008، ص: 198.

للعمال و المستخدمين المعيّنين من الأطراف الذين تم انتخابهم، و عليه النسب بالنسبة للاتفاقيات الجماعية للمؤسسة: من ثلاثة (3) إلى سبعة (7) أعضاء بالنسبة للاتفاقيات من الدرجة أعلى: إحدى عشر (11) عضو لكل وفد و يعين كل طرف رئيس يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده و يصبح ناطقه الرسمي⁽¹⁾.

المطلب الثالث: الغلق.

مقابل حركة الإضراب، يمارس المستخدم عدة سلطات تتمثل في الصلاحيات التالية، يمكنه تسريح العمال إذا ارتكبوا خطأً جسيماً أو شاركوا في إضراب غير مشروع و هذا يدخل ضمن السلطة التأديبية للمستخدم كما يمكن أيضاً للمستخدم حرمان المضربين من بعض المنح، كمنحة المواضبة و هذا يدخل ضمن صلاحيات المستخدم التعاقدية كما يمكن تشغيل العمال غير المضربين و استدعاء عمال احتياطيين لشغل مناصب المضربين (سلطة الإدارة)، أيضاً و قد يطالب المستخدم تعويضاً من النقابة إذ دعت إلى إضراب غير مشروع، كما قد يلجأ إلى غلق المؤسسة، و بتالي حرمان العمال من العمل و الأجر⁽²⁾.

الفرع الأول: تعريف الغلق.

الغلق هو قفل باب المؤسسة بمناسبة نزاع ينجر عنه رفض المستخدم وضع وسائل العمل تحت تصرف العمال و الامتناع عن دفع أجورهم بهدف حملهم و الضغط عليهم كرد فعل للتنازل عن مطالبهم، أو الاكتفاء بما توصلت إليه الإجراءات و المحاولات التوفيقية فإذا كانت نشأة هذا الإجراء و أصل ممارسته يرجعان إلى مصطلح تسميته الإنجليزي إلى بريطانيا فإن

¹ - النشرة السادسة، المفتش العام للعمل، عدد 17 ديسمبر 2006 بر كاتي أكلي، ما يجب معرفته عن التفاوض الجماعي، م ف ع م إ ج ،

ص:10.

² - د، محمد سرور، المركز الجامعي، البويرة، ص: 176.

ذلك لم يمنع انتقاله إلى فرنسا في نهاية القرن التاسع عشر (19) و انتشاره إلى معظم بلدان العالم التي تبيح الإضراب عملاً بحسن استمرارية سير المرافق العامة، ليزداد هذا الإجراء تطوراً جنباً إلى جنب بالنظر إلى النتائج الوخيمة الناتجة عن الإضرابات المتكررة، و ذلك لاعتبار الغلق أحسن وأبجع وسيلة لحماية المؤسسات ووسائل الإنتاج⁽¹⁾، ثم تفادياً لعبء دفع أجور و مرتبات العمال غير المضربين يبرز من خلاله موقف صاحب العمل و مدى تحكمه في الوضع محاولاً فرض استتباب النظام من جهة، واستعماله كوسيلة ضغط تحمل العمال على التفاوض و وضع حد لاحتجاجاتهم مهما كان نوعه، غلقاً هجومياً، أو غلقاً دفاعياً، أو غلقاً وقائياً⁽²⁾.

الفرع الثاني: موقف القفه من الغلق.

لقد اختلف الفقه في تعريفه للغلق حول الطبيعة القانونية لقرار غلق المؤسسة من طرف صاحب العمل من أجل صد العمال و منعهم من دخول مواقع عملهم، حيث نادى جانب من الفقه بمشروعيته كإجراء استثنائي و اضطراري، بينما استنكر الجانب الآخر هذه المشروعية مستنداً في ذلك على حجج قاطعة بدليل أنه لم يحظ بما حظي به الإضراب من النص عليه دستورياً و تشريعياً⁽³⁾.

أولاً: مشروعية الغلق:

لقد إعتنق أصحاب نظرية مشروعية الغلق و قاموا بالاعتراف به كحق لصاحب العمل بمقتضى المبادئ العامة للقانون، لأن سكوت الدستور عن النص عليه مقابل الاعتراف الصريح بحق الإضراب لا يمكن أن يفهم على أنه منع، بل إن سكوت النصوص القانونية يفسر غياب إدانة

¹ - رشيد واضح، مرجع سابق، ص 131، 132.

² - د، محمد هلال " مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية"، في تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، الجزائر، 1981، ص: 74.

³ - رشيد واضح، المرجع المذكور أعلاه، ص: 133.

صريحة للمبدأ و هذا يفسر سكوت الدستور بأنه ترك حرية اللجوء إلى هذا الإجراء معلقة أو تنظمها التشريعات الخاصة بالعمل، لأن ذلك لا يمثل اعتداء على مبدأي الحرية و الحق في العمل، بل بالعكس فإن اللجوء إليه لا يؤثر على السير العادي لعلاقات العمل من دهة، كما لا يفرض على المستخدم الاحتفاظ بمناصب العمال، مما يتيح له فرصة التحكم الاقتصادي بمؤسسته، فيجوز له تقرير توقف مؤقت عن العمل بالنسبة لعمال الورشة المعنية بالغلق⁽¹⁾، علاوة على اعتباره مظهراً ذا فعالية من مظاهر سلطة المستخدم في المحافظة على النظام و الإدارة الداخلية في المؤسسة لصد حركة إضرابية فيما أن حق الإضراب المقرر للعمال يسمح لهم في أغلب الأحيان بالتوقف عن العمل و تجميد التزاماتهم التعاقدية، في المقابل يعتبر اللجوء إلى الغلق من طرف صاحب العمل توقفاً مؤقتاً كذلك عن الوفاء بالتزاماته التعاقدية، فإذا استمد العمال الإذن بتجاوز وضعيتهم كمتعاقدين من حق دستوري، فإن رئيس المؤسسة أو مديرها تسمح له الظروف أن يتجاوز هذه الوضعية لتجعل هذا التجاوز ضرورة ملحة لا بد منها⁽²⁾.

ثانياً: عدم مشروعية الغلق:

ينطلق معتنقو اتجاه نظرية عدم مشروعية الغلق من تجاوز الدساتير و التشريعات على إجراء الغلق صراحة مثلما أكدت صراحة على الإضراب، حتى و لو أن المشرع في بعض تشريعات العمل أوجب إجراء المصالحة قبل اللجوء إلى الإضراب أو الغلق لأن ذلك لا يعني وضع الإجراءين في مرتبة واحدة و متساوية، فامتناع صاحب العمل عن تنفيذ التزامه بتقديم العمل و وسائل الانتاج للعمال بإجراء غلق الورشة أو المؤسسة، عملاً بإرادته المنفردة يعتبر خطأً عقدياً⁽³⁾، يسبب ضرراً العمال، حينما يصاحب هذا الغلق امتناعه عن دفع أجور العمال و مستحقاتهم، وفي هذه الحالة يستبعد قبول مبدأ المساواة في السلاح لأن

¹ - راشد راشد، المرجع السابق، ص318،319.

² - محمد هلال، المرجع السابق: ص90.

³ - راشد راشد، المرجع السابق، ص: 321،322.

صاحب العمل يمتلك اتخاذ إجراءات وتدابير لتسليط عقوبات تأديبية على العمال الخاضعين و التابعين له في سبيل بسط سلطاته للمحافظة على النظام دون أن يخضع للأوضاع التي ستجر به حتما إلى الغلق أو لأن مبررات استعمال هذا الإجراء تكمن في التخوف من احتجاج العمال وعصيانهم وإتلافهم للآلات والمعدات، وهذا قد يكون من الأمور النادرة التي تصاحب الإضراب لأن العمال في حركاتهم الجماعية المنظمة يسرون وفق الأوامر والتعليمات التي تملئها عليهم النقابات فيعملون من جهتهم على المحافظة على وسائل العمل، ومن جهة أخرى يتجاوز الإغلاق في كثير من الأحيان حدود درء وتجنب ضغط العمال المضربين، لأنه يمنع غير المضربين من الالتحاق بمواقع العمل، و في هذا مساس بحق الحرية في العمل و تهديد استمرار نشاط المؤسسة مهما كان قطاعها، فلا يمكن بذلك وضع الإضراب و الغلق في نفس المرتبة و نفس الاعتبار لأن تقرير حق الإضراب للعمال يمنحهم حقاً خارجاً عن نطاق التعاقد، و قد يعرضهم في بعض الأحيان إلى عقوبات مهنية و جزائية، فلا يمكن بكل هذا بسط سلطات رئيس المؤسسة أو مديرها لتوقيع عقوبات تأديبية بواسطة الغلق⁽¹⁾.

ثالثاً: موقف المشرع الجزائري من الغلق.

إذا كان الإضراب قد حظي بحماية دستورية و قانونية في كل الدساتير والتشريعات العمل الصادرة بعد مرحلة الاستقلال، فإن الغلق لم يحظ بهذا النصيب من الحماية، إذ أن دستور 1976، و بعده دستور 1989، ثم دستور 1996 عندما تم فيها تقرير حق الإضراب لم يتقرر مثل هذا الإجراء بالنسبة للغلق⁽²⁾.

¹ - د، رشيد واضح، المرجع السابق، 135، 136.

² - د، راشد راشد، المرجع السابق، ص: 326. و د، محمد هلال، المرجع السابق، ص: 90.

ما يمكن أن نستخلصه من هذا الفصل، في مجال تسوية منازعات العمل الجماعية التي تعتبر من المسائل الهامة التي تستحق البحث والدراسة، لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لتطور مجال العمل في الجزائر، وما يلاحظ أن المشرع الجزائري أعطى إهتماماً واسعاً لطبقة العاملة و الشاغلة، ولاسيما حين خصها بالتشريعات و المراسيم المنظمة لمشاركة العمال في تسيير المؤسسات مع المستخدمين والمشاركة في اللجان الدائمة والمشاركة والتفاوض الجماعي في إطار اللجان المتساوية الأعضاء، وكذلك في اتخاذ قرارات مصيرية تمس حياتهم المهنية و الاجتماعية في ظل التشريع الساري المفعول، خاصة و أن المشرع الجزائري في القانون 02/90 المتعلق بالوقاية و النزاعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب، إذ نص على عدة إجراءات و وسائل ودية تتم بعضها على مستوى الهيئات المستخدمة، و البعض الآخر تتكفل به مفتشية العمل المختصة إقليمياً و التي نص عليها المشرع الجزائري في القانون السابق الذكر وأطلق عليها تسمية الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و قرر لها الإجراء الأول ألا وهو المصالحة ثم الوساطة ثم التحكيم كآخر إجراء حمائي أو بالأحرى وقائي لكي لا نصل إلى الطرق الأخرى و وسائل الضغط كالإضراب أو الغلق، ومن أجل هذا نرى المشرع الجزائري يعطي للعمال حق إنشاء المنظمات النقابية و مشاركتهم في وضع الاتفاقية الجماعية التي تعتبر دستور العمال بامتياز.

حاشية

خاتمة:

بناء على ما سبق دراسته نلاحظ بأن المنازعات الفردية في العمل لها خصوصياتها التي تتميز بها، بحيث تبين لنا أن المشرع الجزائري حاول إيجاد حلول للمنازعة الفردية في العمل، و إيجاد آليات لتسويتها، و خصها بتشريعات و نصوص قانونية، و مراسيم تنفيذية كثيرة، إلا أننا نلاحظ من الناحية الواقعية كثرة الدعاوى القضائية، و هذا ما يفسر أن هذه الطرق و الآليات المتبعة في فض النزاعات الفردية ليست ناجعة بما يكفي و التقليل من النزاعات الفردية في العمل، و هذا ما يدعوا إلى تفعيل النصوص القانونية و التنظيمية المتعلقة بتشريع العمل، و إعادة تحين و مراجعة النصوص القانونية في القانون 90 - 04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

إذ أن مكاتب المصالحة أضحت لا تستوعب الكم الهائل من شكاوى العمال، التي تكون في معظمها متعلقة بالتأمين و دفع الرواتب المتأخرة و شهادات العمل و عدم تسليم كشوف الرواتب التي تعتبر خلافات بسيطة لا ترقى إلى درجة نزاع ينظر فيه مكتب المصالحة، و ما توصلنا إليه من نتائج متواضعة من خلال دراستنا لهذا الموضوع المهم هو أننا توصلنا إلى نتائج مفادها أن إجراء المصالحة داخل المؤسسات المستخدمة يعتبر أفضل و سيلة ناجعة لفض النزاعات الفردية في العمل، إذ يقلل الكثير من المتاعب و المصاعب على العامل خاصة المالية منها، و المشقات في سبيل تحصيل المستحقات و المطالب، إذ تعتبر التسوية الودية داخل المؤسسات إجراء جوهري يجب الإهتمام به إلى أقصى حد ممكن، فإن كان يقلل على العامل المصاريف التي تثقل كاهله، فهو كذلك يقلل الدعاوى على مفتشية العمل و بالتالي يقلل و يجد من النزاعات المرفوعة أمام القضاء.

و كذلك توصلنا إلى نتيجة أخرى أدركنا من خلالها أن تهرب أصحاب العمل و تنصلهم من مسؤوليتهم اتجاه عمالهم، إذ يلاحظ أن أصحاب العمل لا يأبهون للإعذارات الموجهة لهم و كذلك الغرامات المالية المفروضة عليهم، إذ يلاحظ على مستوى مفتشية العمل، أن المستخدمين بصفتهم طرف قوي لا يبالون بالغرامة المالية المفروضة عليهم، حتى وإن وصل الأمر إلى القضاء الاجتماعي، فيسدونها و يبقى الأمر على حاله، لذا فعلى المشرع الجزائري التشديد في أحكام القانون 04/90 السالف الذكر و تفعيل النصوص القانونية و التنظيمية للحد أو التقليل من النزاعات العمالية الفردية، و أما النزاعات الجماعية في العمل بصفتهما الوجه الثاني لعملة واحدة، إذ

عالجها المشرع بالقانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب الذي يعتبر قانوناً وقائي أكثر منه علاجي، فباعتبار أن النزاعات الجماعية تحدث داخل المؤسسات المستخدمة فهو يهدد كيان هذه المؤسسات، و يهدد استقرارها خاصة في مجال السير الحسن المؤسسات خاصة الاقتصادية، ومن خلال محاولتنا للإلمام بالموضوع توصلنا للنتائج المتواضعة التالية، و هي أنه على المشرع الجزائري أن يفعل مجال المصالحة و الوساطة والتحكيم، و أن يلزم الطرفين للدخول في حوار و تفاوض قبل اللجوء إلى أي تصرف من شأنه أن يعرقل السير الحسن للمؤسسات.

ومما لا ننكر أن القانون 02/90¹ يعتبر من أحسن القوانين التي جاءت في التشريع الجزائري المتعلق بالعمل و المنازعات العمالية، إذ يلاحظ الدارس له أنه قانون يعالج النزاعات بطريقة تدريجية و يعطي دائماً حلولاً ازدواجية حتى لا تصل الأمور إلى مرحلة الإضراب أو الغلق، وهو قانون العمال بامتياز، لكن ما يعاب عليه أنه لا يلزم الطرفين بقرارات الوسطاء و جعلها اختيارية، وهذا ما يعطي ثغرات قانونية يستغلها المستخدمون أو العمال للتلاعب و المناورة للضغط على الطرف الآخر، لذا يجب على المشرع أن لا يترك المجال للأطراف أن يختاروا لكي لا يفسر الأمر على أنه إجراء لا معنى له، و الدخول مباشرة في الإضراب من طرف العمال و الخصم من طرف صاحب العمل، أما نظام التحكيم الذي لا يوجد له أثر على أرض الواقع، و لا تعمل به لا النقابات العمالية و لا ممثلي العمال، لذا فمن الواجب تفعيل هذه الآليات للتقليل و لو بنسب قليلة من النزاعات على مستوى المؤسسات و تجنب المجتمع الإضرابات و الإحتجاجات التي أثقلت كاهل العمال و أدخلت أصحاب العمل في جو يسوده عدم الاستقرار.

¹ - القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب جريدة رسمية عدد 06 فيفري 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 جريدة رسمية عدد 68 ديسمبر 1991

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر و المراجع

الكتب:

1. أحمد سلامة : شرح قانون العمل ، دار الفكر العربي ، طبعة 01 سنة : 1959 .
2. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و ضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الثانية، طبعة 2003.
3. بشير هديفي، الوجيز في شرح قانون العمل(علاقات العمل الفردية و الجماعية)، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2009 .
4. بشير هديفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الفردية و الجماعية، دار جسور للنشر والتوزيع، دار الريحانة للكتاب، ط2، 2003.
5. بن صابر، بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري .الجزائر :دار الخلدونية، 2010.
6. بوشعير السعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر ،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1991.
7. راشد راشد، علاقات العمل الفردية و الجماعية في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبع في 1991.
8. رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مضمونها و أنواعها و طرق تسويتها، دار هومة للطباعة و النشر، ، طبعة 2005.
9. سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
10. عبد الرحمن يجياوي، النصوص التشريعية و التنظيمية الخاصة بتسريح العمل، الجزائر، الساحة المركزية (بن عكنون)، طبعة 2003.

11. عجة الجيلاي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر" ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، دون طبعة .
12. محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2000.
13. محمد هلال، " مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية"، تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، مطبعة وزارة الشباب و الرياضة، الجزائر، جوان 1991 .
14. مصطفى جلال القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الثاني، علاقات العمل الجماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة الثالثة 1991.

القوانين والأوامر:

1. الأمر 32/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بقانون العدالة في العمل ، الجريدة الرسمية .
2. الأمر 61/72 المؤرخ في 21 مارس 1972م المتعلق بتنظيم وتسيير المحاكم المختصة في المسائل الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 25
3. القانون 90_02 المؤرخ في 1990/02/06، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، المعدل و المتمم بالقانون رقم: 91_27 المؤرخ في 1991/12/21 ج ر عدد 68 ديسمبر 1991.
4. القانون رقم 90 _ 04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، المعدل.
5. القانون رقم 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد 17، أبريل 1990 .

6. القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.
7. المرسوم التنفيذي 90-418 المؤرخ في 1990/12/22 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية المنازعات الجماعية للعمل و تنظيمها و عملها ، ج ر ، عدد 01، جانفي 1991.
8. القرار الصادر عن المحكمة العليا "المجلة القضائية 1990م العدد الأول، قضية 37058

المذكرات:

9. لمي منصور العتيبي ، المفاوضات الجماعية كأسلوب لحل منازعات العمل في ظل اقتصاد السوق، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، كلية الاقتصاد و العلوم السياسية، جامعة القاهرة، 2008.
10. يجاوي نادية، الصلح وسيلة لتراعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: قانون المسؤولية المهنية، 2014.
11. رسة نجاة، التراعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد القضائي، مذكرة تخرج المعهد الوطني للعمل، الدفعة الثانية للتكوين المتخصص في القضاء الاجتماعي.

المجلات والمقالات:

12. وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، المفتشية العامة للعمل، نشرة مفتشية العمل، رقم 11، ديسمبر 2009 النشرة السادسة للمفتشية العامة للعمل " ما يجب معرفته عن لجان المشاركة في الهيئة المستخدمة" ، 44 شارع محمد بلوزداد، الجزائر، ص: 10/ و نص المادة 105 من القانون 90_11 المتعلق بعلاقات العمل.
13. المفتشية العامة للعمل، الدليل العملي " حول آليات الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل" الكتيب الأول، سنة 2011 .

14. الدليل العملي " حول آليات الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها".
15. النشرة السداسية ، المفتش العام للعمل، عدد 17 ديسمبر 2006 بركاتي اكلي، ما يجب معرفته عن التفاوض الجماعي، م ف ع م إ ج .
16. عمار بوضياف، المصالحة في نزاعات العمل الفردية ودور مفتشية العمل، أعمال الأيام المغاربية للقانون (القانون الاجتماعي) المنعقدة يومي 29 و 30 أبريل 2006، مجمع ابن باديس، عنابة، مجلة العلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار عنابة.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

إهداء

كلمة شكر

مقدمة أ.

الفصل الأول: طرق تسوية النزاعات الفردية عن طريق التصالح

المبحث الأول: مضمون نزاعات العمل الفردية..... 3

المطلب الأول: النزاعات المتعلقة بإنشاء وتنفيذ علاقة العمل الفردية 4

المطلب الثاني: النزاعات الناتجة عن ممارسة السلطة التأديبية 6

المطلب الثالث: النزاعات الناتجة عن توقيف علاقة العمل..... 8

الفرع الأول : الإضراب والعقوبات التأديبية 8

الفرع الثاني: المرض وممارسة السلطة التأديبية 9

المطلب الرابع: النزاعات الناتجة عن انتهاء علاقة العمل..... 10

المبحث الثاني : إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية 14

المطلب الأول : التسوية الودية للمنازعات الفردية..... 14

الفرع الأول: التسوية الداخلية للتراع..... 14

الفرع الثاني: إخطار مفتش العمل 16

الفرع الثالث: التسوية الخارجية للتراع (المصالحة) 16

الفرع الرابع: تشكيل مكتب المصالحة واختصاصه 18

- 20..... الفرع الخامس: تنفيذ اتفاقية الصلح
- 22..... المطلب الثاني: التسوية القضائية
- 22..... الفرع الأول: تعريف قضاء العمل وبيان طبيعته
- 25..... الفرع الثاني: اختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية

الفصل الثاني: الطرق الودية لتسوية النزاعات الجماعية

- 33..... المبحث الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية
- 34..... المطلب الأول: تعريف نزاعات العمل الجماعية
- 35..... الفرع الأول: المعيار العضوي
- 35..... الفرع الثاني: المعيار الموضوعي
- 35..... المطلب الثاني: أنواع نزاعات العمل الجماعية
- 36..... الفرع الأول: نزاعات متعلقة بتعديل القانون
- 37..... الفرع الثاني: نزاعات متعلقة بتطبيق القانون
- 37..... الفرع الثالث: نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات أو اتفاقات جماعية
- 38..... المطلب الثالث: الإجراءات الوقائية لاتقاء الخلافات الجماعية
- 38..... الفرع الأول: الاجتماعات الدورية
- 39..... الفرع الثاني: اللجان المشاركة
- 41..... المبحث الثاني: طرق تسوية منازعات العمل الجماعية
- 41..... المطلب الأول: المصالحة
- 42..... المطلب الثاني: الوساطة
- 43..... المطلب الثالث: التحكيم
- 44..... المبحث الثالث: وسائل الضغط لحل النزاعات الجماعية في العمل

45.....	المطلب الأول: الإضراب.
45.....	الفرع الأول: تعريف الإضراب.
46.....	الفرع الثاني: كفاءات ممارسة حق الإضراب.
48.....	الفرع الثالث: حماية حق الإضراب و حدود ممارسته.
53.....	الفرع الرابع: موانع اللجوء إلى الإضراب و تسويته.
54.....	المطلب الثاني: التفاوض كحل للتراعات الجماعية.
55.....	الفرع الأول: مجالات التفاوض الجماعي.
56.....	الفرع الثاني: أطراف التفاوض الجماعي.
57.....	المطلب الثالث: الغلق.
57.....	الفرع الأول: تعريف الغلق.
58.....	الفرع الثاني: موقف القفه من الغلق.
63.....	خاتمة
66.....	قائمة المصادر والمراجع

