

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع: .....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم : القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

## طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الخاص

الشعبة: حقوق

تحت إشراف الأستاذة :

من إعداد الطالبة :

- ماموني فاطمة الزهرة

- لرينونة إكرام فاطمة الزهراء

### أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

د. بوزيد خالد

الأستاذ

مشرفا مقررا

د. ماموني فاطمة الزهرة

الأستاذة:

مناقشا

بلعبدون عواد

الأستاذ .

السنة الجامعية: 2020/2019

نوقشت يوم: 2020/06/27

# الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

قبل كل شيء الحمد لله الذي أكرمني، والذي لولاه لما وصلت إلى ما كنت أصبو إليه، بعد مشوار دراسي طويل ومتواصل، سبحانه وتعالى جلت أسماؤه وعظم شأنه، وبعد كل هذه الليالي الصعاب والأعوام.

أهدي ثمرة جهدي إلى أمي بن داني سنية التي فارقتني بجسدها، ولكن روحها مازالت ترفرف في سماء حياتي.

إلى خالتي بن داني عائشة أطال الله في عمرها لتظل عوناً لي.

إلى جميع أفراد أسرتي الأعزاء داخل الوطن باتول، جميلة، سورية، وخارج الوطن سامية.

إلى أختي العزيزة رفيقة دربي في الحياة والدراسة عمي علي فوزية.

وفي الأخير تقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير لكل من ساندي بكلمة طيبة وصادقة أو أي عمل فيه فائدة لنجاح هذا العمل.

# شكر

أولا وقبل كل شيء الشكر لله عز وجل على نعمته التي أنعمني بها أولا وهي نعمة العلم.

فإنه يشرفني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير والإحترام

إلى الأستاذة المشرفة

" ماموني فاطمة الزهرة "

التي تفضلت بقبول الإشراف على هذه المذكرة.

وأخص الشكر والتقدير للأستاذ بلعبدون عواد الذي رافقتني في مشواري الدراسي بالجامعة، والذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى صديقتي العزيزة بلموهوب أحلام .

وأفضل بالشكر إلى كل أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم قبول مناقشة هذا العمل المتواضع، وإثراءه بأفكارهم ومعلوماتهم القيمة.

## قائمة المختصرات

ص = صفحة.

ق. الإ. م = قانون الإجراءات المدنية.

ق. الإ. م. والإ = قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

مقدمة

شهد العمل تطورات هامة عبر مختلف المراحل التاريخية المتعاقبة لكونه شرط ملازم لبقاء، وتطور الأفراد، والمجتمعات، إنطلق متخذاً صور النشاط الفردي لسد الحاجات الشخصية، ثم تطور شيئاً فشيئاً، ليصبح نشاط يلبي حاجات الغي، الذي إتخذ بدوره عدة أشكال، ونظم متنوعة، تطورت بتطور المجتمعات ذاتها متأثراً في شكله، ومضمونه بكل الظروف السياسية، والإجتماعية، والإقتصادية السائدة.

لما كانت علاقات العمل قائمة على منطق القوة، والاستئثار ثم السيادة المطلقة لمبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، وسيادة قانون العرض والطلب، لاسيما في بداية القرن التاسع عشر، بإزدياد حجم النشاطات الصناعية والتجارية، ظل العمال بمنأى عن كل أشكال الحماية من سوء المعاملة، والإضطهاد، والإستغلال، وتدني الأجور، وظروف العمل السيئة، وكثرة حوادث العمل.

لذلك ظهرت الحاجة إلى التكتل للضغط على صاحب العمل عن طريق الإحتجاج والإضرابات، ثم إنشاء الجمعيات والنقابات للدفاع عن مصالح العمال المهنية، والإجتماعية، وعليه وأمام تزايد حدة الصراع والتناقض بين العمال وأصحاب العمل، الذي أصبح يهدد السلم والأمن الإجتماعي كان لازماً على الدولة التدخل تدريجياً بوضع الأحكام، والقواعد التي تكفل تحقيق التوازن والإستقرار في مجال العمل، وبالتالي أنشأ قانون العمل الذي توسع مضمونه ونطاقه، وتتوعد أحكامه، ومصادره ليشمل علاقات العمل الجماعية، بغرض تعزيز مركز العمال في العلاقات العمالية<sup>1</sup>.

عليه تبرز أهمية الإتفاقيات الجماعية، في كونها آلية نقابية، وحضارية فعالة، تطبع سلوك المجتمع العمالي بطابع الحوار الديمقراطي، وهي ثمرة للتفاوض الجماعي، الذي يتم بين الشركاء الإجتماعيين.

1- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الأولى، دار ربحانة، الجزائر، 2002، ص5.

كما أنها تحقق التكافؤ في القدرة على التفاوض بين العمال، وأصحاب العمل، كجماعة تشكل طرفا واحدا، يحقق نوعا من التوازن بين الطرفين حيث تكافئ القوة الجماعية للعمال، والقوة الاقتصادية للأصحاب العمل، وبهذا يحقق العمال من خلال الإتفاقية الجماعية مكاسب لم يكن لهم أن يحققوها بعقودهم الفردية، لاشك أن مركز كل عامل من العمال بصفة إنفرادية أضعف من حيث القوة الاقتصادية من مركز صاحب العمل عند التعاقد، لكن بفضل تكتل العمال في نقابة تتفاوض بإسمهم لتحديد الشروط العامة للعمل، يتحقق التوازن بين قوة العمال مع قوة صاحب العمل، في مناقشة تلك الشروط التي تبرم بمقتضاها عقود العمال الفردية.

من ناحية أخرى تعد الإتفاقية الجماعية للعمل أكثر من التشريع تجاوبا مع التطورات الاقتصادية، والاجتماعية، حيث يمكن مراجعتها، وإبرام إتفاق جديد يساير ما يستجد من متغيرات تلك الظروف، ومن الأهداف الأساسية التي يسعى الشركاء الاجتماعيون إلى تكريسها في ظل التحولات الاقتصادية، والإستقرار التشريعي لعلاقات العمل الجماعية، وذلك بتقرير الحد الأدنى من شروط العمل بإيراد القواعد العامة، تاركا للإتفاقية الجماعية تفصيل تلك الشروط وفقا لظروف وطبيعة نشاط كل مؤسسة، وكل قطاع على حدا، وهو ما كرسه المشرع الجزائري من خلال قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

حيث أن تدخله إنصب على القواعد المتعلقة بالنظام العام لإجتماعي، كتشغيل القصر والأجانب، والنساء، والأحكام المتعلقة بقواعد الوقاية الصحية، والأمن داخل أماكن العمل، وتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، أما القواعد التي تحقق المصالح المقررة لفائدة الطرفين ترك أمرها للإتفاقية الجماعية، ومن ثم لا يمكن القول بوجود فراغ قانوني في ظل القانون الساري المفعول، لأن كل ما لم ينص عليه المشرع هو من إختصاص التفاوض الجماعي، والإتفاقية الجماعية للعمل.

إن موضوع الإتفاقيات الجماعية من أهم المواضيع التي تناولتها التشريعات العمالية بصفة عامة، والتشريع الجزائري بصفة خاصة، إذ أصبحت هذه الأخيرة بمثابة دستور علاقات العمل الجماعية، خاصة بعد إنتقال العمل من العلاقات اللائحية إلى العلاقة التفاوضية<sup>1</sup>.

كما أن علاقات العمل الجماعية تثير إشكالات عديدة، سواء كان ذلك أثناء سريانها، أو تنفيذها، أو حتى إنتهاؤها لسبب، أو للأخر، خاصة وأن التنظيم الجديد لعلاقات العمل قد أفرز نوعا من التدقيق والتخصص في مختلف مراحل إبرام وسريان علاقات العمل.

الأمر الذي يستوجب الإهتمام بدراستها وتنظيم عمليات حلها، وتسوية النزاعات التي تثار بشأنها، وذلك عن طريق إجراءات محددة، وإقامة أجهزة وقائية مختصة لمعالجتها، والبت فيها.

نظرا لأهمية طبيعة المنازعات الجماعية، وما قد ينجز عنها من خلافات والإخلال بإستقرار علاقات العمل، فإن تشريعات العمل قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة، وحددت لها إجراءات تسوية لتسهيل معالجتها في مختلف مستوياتها، وهوما يترجم العناية، والإهتمام بهذا الجانب، الذي يستوجب إجراءات خاصة بإتباع مجموعة من المبادئ الأساسية لتسوية المنازعات داخل المؤسسة<sup>2</sup>.

حيث تعد المؤسسة الإقتصادية المكان المناسب لبروز نزاعات العمل، إضافة إلى كونها قطبا للحياة الإجتماعية الحيوية، فهي التي تخلق الوظائف، كما تعد مصدرا للدخل، وهي بذلك تستعمل عنصرين أساسيين هما: رأس المال، والمواد البشرية، وبتلاؤم هذين العنصرين فإن النزاع، والصراع يلزمان هذا التقارب، وفي وجود هذا النزاع داخل المؤسسة، ستكون له تبعات من جهة، ومن حيث العلاقات الإجتماعية من جهة أخرى.

1 - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، عمان، 2011، ص7-11-10-9-8.

2 - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية (في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر)، دار هومة، الجزائر، 2003.

بالتالي تبرز أهمية وخطورة النزاعات الإجتماعية، في كونها تؤدي إلى مواجهة بين العمال، أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى، قد تصل بالعمال إلى التوقف الجماعي عن العمل، أي الإضراب، أو بصاحب العمل إلى غلق محل العمل<sup>1</sup>.

من خلال إطلاعي لبعض المراجع والدراسات السابقة حول هذا الموضوع إرتأيت طرح الإشكالية التالية:

- ما هي الآليات المعمول بها لتسوية منازعات العمل الجماعية؟

والتي تنجر عنه التساؤلات التالية:

\* ما مفهوم منازعات العمل الجماعية؟ وكيف تدخل المشرع الجزائري لحل هذه المنازعات؟

\* وكيف نظم هذا الأخير ممارسة حق الإضراب؟ ومتى يجوز للقضاء التدخل لحل مثل هذه المنازعات؟

- منهج الدراسة :

هذا وقد إعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، لوصف ظاهرة منازعات العمل الجماعية، من حيث أنها ظاهرة إجتماعية موجودة في أغلب المؤسسات تؤثر على مصالح أطراف النزاع بصفة خاصة، والإقتصاد الوطني بصفة عامة، ودعمته بالمنهج التحليلي القائم على المعالجة، والتدقيق في عناصر ومعطيات الموضوع، ذلك كون منازعات العمل الجماعية، موضوع يستدعي الفحص والتعمق في محتوياته، ومن أجل ذلك عملت على إظهار تفاصيل هذه الظاهرة، والتعرض لآليات تسويتها.

- أهداف الدراسة :

هناك العديد من الأسباب الذاتية، والموضوعية دفعتني إلى الخوض في الموضوع، وجمع

أكبر قدر ممكن من المعطيات حولها، فبالنسبة للأسباب الذاتية فتتمثل في رغبتني، وميولي

1 - مساعديه خوله وبودهم وردة، المنازعات العمالية الجماعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2013/2014، ص 01.

لهذا النوع من المواضيع، لكونه موضوع مازال محل بحث إلى حد الآن، ولكونه قد سبق وأن درسته أثناء مشواري الدراسي، أما الأسباب الموضوعية فتتمثل في كون موضوع منازعات العمل الجماعية يعتبر واحدا من أهم الموضوعات القانونية التي يجدر البحث فيها، نظرا للانتشار الكبير، والسريع لمثل هذا النوع من المنازعات في المؤسسات الإدارية، والإقتصادية.

#### - أهمية الدراسة :

تعد نزاعات العمل الجماعية ظاهرة محل جدل، ونقاش في مختلف الدوائر العلمية، نظرا لأهميتها، وإرتباطها بالجانب التنظيمي، وكذلك إرتباطها بالفرد، والمجتمع علا حد سواء، ومن هنا تبرز أهمية الدراسة بهدف إيجاد الصيغة المثلى لمعالجة هذه المنازعات بطريقة تخدم أطراف علاقة العمل، بالإضافة إلى محاولة التعرف على أسباب ومشكلات هذه الظاهرة ومعرفة أنواع النزاعات، وكذا ما ينجم عن هذه الأخيرة من آثار، ولما لها من أهمية وخطورة قد تؤدي إلى مواجهة بين العمال وصاحب العمل، وتعرض مصالحهم، وحقوقهم للأضرار.

#### - صعوبات الدراسة:

كما قد واجهتني عدة صعوبات ضمن هذه الدراسة التي يمكن ردها إلى : قلة المراجع التي تتضمن هذا الموضوع خصوصا المراجع الجزائرية (قلة الكتب المختصة في هذا الموضوع)، أيضا إتساع الموضوع، وكثرة عناصره.

#### - العناصر الأساسية للدراسة :

لغرض الوصول لأهداف هذا الموضوع، وللإجابة على التساؤلات التي يثيرها هذا الأخير إرتأيت تقسيم هذا البحث ضمن خطة كلاسيكية تضمنت فصلين، بحيث خصصت الفصل الأول من البحث لوسائل تسوية منازعات العمل الجماعية وذلك ضمن مبحثين، المبحث الأول تناولت فيه ماهية منازعات العمل الجماعية ، أما المبحث الثاني فكرسته لدراسة الوسائل الودية العلاجية لحل منازعات العمل الجماعية.

بالنسبة للفصل الثاني فقد كان تحت عنوان التنظيم القانوني للإضراب، والذي بدوره تمت تجزئته إلى مبحثين، فكان المبحث الأول لدراسة ماهية الإضراب والقيود الواردة عليه، وفيما يخص المبحث الثاني من هذا الفصل، فقد خصص للجنة الوطنية للتحكيم ومدى تدخل القضاء في تسوية منازعات العمل الجماعية.

# الفصل الأول

وسائل تسوية منازعات العمل الجماعية

**تمهيد:**

إن إتساع دائرة علاقات العمل بين العمال والمستخدم، أو المستخدمين، وسعت من دائرة احتمالات وقوع نزاعات أوسع، وأشمل في العمل، حيث يسعى كل طرف في الإتفاقية إلى تحقيق مصالحه الخاصة، وبحكم المصالح المتناقضة للطرفين يمكن أن تنشأ خلافات بسبب علاقته، والتي تتمثل في منازعات العمل الجماعية.

ذلك لما تمثله من أهمية في تسير العلاقات المهنية، وما قد ينجم منه من أخطار وأضرار إقتصادية في مصالح الطرفين<sup>1</sup>.

منه يتم من خلال هذا الفصل تحديد مفهوم منازعات العمل الجماعية ضمن المبحث الأول، و الوسائل الودية العلاجية لحل منازعات العمل الجماعية في المبحث الثاني.

---

1- رشيد واضح، المرجع السابق، ص 76.

## المبحث الأول: ماهية منازعات العمل الجماعية

قد يكون النزاع الجماعي بين العمال وصاحب العمل نابعا من شعور العمال بالظلم، أو الحاجة إلى تحقيق مكاسب وحقوق أفضل، كما قد ينجم عن قيام صاحب العمل باتخاذ قرارات تمس حقوق هؤلاء العمال، ويقوم النزاع إذا رفض صاحب العمل تلبية المطالب، حيث تمثل هذه النزاعات أهمية في مدى سير العلاقات المهنية، وما قد ينجم عنها من أضرار وأضرار إقتصادية وإجتماعية على مصالح الطرفين<sup>1</sup>.

حيث قسم هذا المبحث إلى مطلبين، تطرقت في المطلب الأول إلى مفهوم منازعات العمل الجماعية و أسبابها، وفي المطلب الثاني إلى أنواع منازعات العمل الجماعية وآثارها.

### المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية وأسبابها

إن الإختلاف والتناقض الموجودين بين مصالح العمال والهيئة المستخدمة من جهة، وموقف العمال الضعيف من جهة أخرى، يعد السبب الرئيسي لنشوب منازعات جماعية في العمل، ونظرا لخطورتها تدخل المشرع الجزائري ووضع طرق لإتقائها وتسويتها للمحافظة على توازن العلاقات العمالية، وتحقيق الأمن والسلم الإجتماعي<sup>2</sup>.

قسم هذا المطلب بدوره إلى فرعين، الفرع الأول تضمن التعريف الفقهي والتشريعي لمنازعات العمل الجماعية، وفي الفرع الثاني أسبابها.

### الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية وشروطها

نظرا للأهمية وخطورة منازعات العمل الجماعية، فقد كانت محل بحث في مختلف الدوائر العلمية، وقد طرحت في ذلك عدة تعريفات<sup>3</sup>، وهذا ما سأتناوله من خلال تعريف منازعات العمل الجماعية ( أولا) وأنواعها (ثانيا) وتميزها عن منازعات العمل الفردية (ثالثا).

1- مساعدة خولة وبودرهم وردو، المرجع السابق، ص17.

2- عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، بدون طبعة، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص213.

3- سليمان حبيبة، منازعات العمل الجماعية وسبل تسويتها في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة يحي فارس بالمدينة، 2015-2016، ص10.

## أولاً: التعريف الفقهي لمنازعات العمل الجماعية

يعتبر موضوع تعريف الإتفاقيات الجماعية من المواضيع التي إجتهد فيها الفقه بشكل دائم ومستمر، هذا الإجتهد الذي أنتج عدد هام من التعاريف المتشابهة والمتقاربة في المعنى والمضمون، يمكن أن نذكر البعض منها على سبيل المثال لا الحصر، حيث أن هناك من يرى أنها " تنظيم عقدي سابق لشروط العمل، أو هي تحديد إتفاقي لعلاقات العمل، تبرم على مقتضاه عقود العمل الفردية."

كما يعرفها البعض الآخر على أنها " إتفاق يتعلق بشروط العمل والضمانات الإجتماعية، مبرم بين صاحب عمل، أو مجموعة أصحاب عمل، وواحد أو أكثر من تنظيم نقابي للعمال، نتيجة تفاوض جماعي"، بينما تناول بعض الفقهاء الجوانب الإجرائية الذي يرى بأن الإتفاقية الجماعية هي " إتفاق يحرر كتابة ويودع في كتابة ضبط محكمة العمل، يتضمن الأحكام المقررة في القانون المتعلقة بكيفية مراجعتها وإشهارها وتجديدها، وما يتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية، وتبرم بين نقابة عمالية وصاحب العمل، أو تجمع للأصحاب العمل، بهدف تنظيم شروط العمل الجماعية المهنية<sup>1</sup>.

هناك من يعرفها أيضا على أنها " ذلك النزاع الذي ينشب بين رب العمل أو منظمة تمثل أصحاب الأعمال من جهة، وبين مجموعة أو فريق منهم سواء كانوا منظمين تنظيميا نقابيا أو مجرد مجموعة فعلية من جهة ثانية، حول الحقوق والإمتيازات التي تمس المصلحة الجماعية المخولة لهم قانونا أو إتفاقا"<sup>2</sup>.

أما على مستوى الفقه الوطني فلا نكاد نجد أية محاولة جادة لتعريف هذه الإتفاقيات، وذلك لقلّة الدراسات المتخصصة في هذا المجال، وأن الموجود منها لا يخرج عن الإطار الذي أشرنا إليه<sup>3</sup>.

1- أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 267-268.

2- مساعدي خولة وبودهم وردة، المرجع السابق، ص 07.

3- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 268.

## ثانيا: التعريف التشريعي لمنازعات العمل الجماعية

لقد تعرض المشرع الجزائري إلى تعريف منازعات العمل الجماعية، حيث نص على أنه " يحدد هذا القانون الإجراءات الإلزامية للإلتقاء الخلافات الجماعية في العمل التي تطرأ بين العمال والهيئات صاحبة العمل الخاضعة للقانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل، وكذا المصالحة والتحكيم<sup>1</sup>.

غير أن التشريع الجديد والمتمثل في قانون رقم 02/90 المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، قد عرفها في المادة الثانية منه على أنها " كل خلاف يتعلق بالعلاقات الإجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم بإعتبارهما طرفين في النزاع"<sup>2</sup>.

إستنادا لما سبق من التعارف الفقهية والتشريعية، يمكن القول أن منازعات العمل الجماعية هي ذلك الخلاف الذي يثور بين جماعة من العمال والهيئة المستخدمة بشأن الشروط العامة للعمل والعلاقات المهنية والإجتماعية من حيث التطبيق، أو التفسير، أو التنظيم، والذي يحتاج إلى جهود مشتركة لتسويته<sup>3</sup>.

## ثالثا: التمييز بين منازعات العمل الجماعية والفردية

تختلف منازعات العمل الجماعية عن منازعات العمل الفردية، ويمكن تحديد ثلاثة معايير للتمييز بينهما من حيث (الأطراف، المصلحة المشتركة، إجراءات التسوية)، سنوردها في مايلي:

**1- من حيث أطراف النزاع:**

حيث يقتضي هذا الشرط وجوب إثارة النزاع في العمل من مجموعة من العمال في مواجهة المستخدم، وهذا ما جاء به قانون رقم 02/90 السالف الذكر، والذي إعتبر أن النزاع

1- المادة الأولى من قانون 05/82 الملغى، المؤرخ في 19 ربيع الأول عام 1402 هـ الموافق لـ 13 فبراير 1982 والمتعلق بإتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، الجريدة الرسمية، العدد 07، الصادرة في 16/02/1982.

2 - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 77.

3- قوريشي بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم الادارية، جامعة الجزائر، بن عكنون، 2001/2002، ص 111.

الجماعي هو النزاع الذي يقوم بين العمال، والمستخدم، فأشترط المشرع لقيام منازعة جماعية إثارة النزاع من مجموعة العمال ضد المستخدم، غير أنه بالرجوع إلى أحكام المادتين 4 و 5 وما بعدها من قانون 102/90، وإشترط أن تكون مجموعة من العمال ممثلة من طرف ممثليها النقابيين، وفي حالة عدم وجود ممثلين نقابيين يمثل مجموعة العمال الممثلين الذين ينتخبهم العمال، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد جعل من صفة الشخصية المعنوية لمجموعة العمال أمراً ضرورياً لقيام النزاع الجماعي في العمل وإكتسابه الصفة الشرعية<sup>2</sup>.

كما أنه لم يحدد الحد الأدنى، أو الأقصى لعدد العمال الذين يشملهم النزاع حتى يعتبر منازعة عمالية جماعية، على عكس بعض التشريعات الأخرى التي حددت الحد الأدنى فيها لتضفي الصفة الجماعية على النزاع الجماعي<sup>3</sup>.

كما أنه أيضاً لم يشر إلى اعتبار النزاع الذي يثور بين العمال هو نزاع جماعي مثلما فعلت الدول العربية وفرنسا، حيث إعتبرت النزاع الذي يكون بين فئتين من العمال هو نزاع عمل جماعي، أما المنازعة الفردية في العمل فقيامها يتطلب إثارة النزاع من طرف عامل واحد ومستخدمه<sup>4</sup>، وكثيراً ما يكون النزاع الفردي نواة لنشوب النزاع الجماعي.

## 2- من حيث المصلحة المشتركة:

يثور النزاع الجماعي حول حقوق، ومصالح جماعية للعمال، وينشأ من مطالب ومقترحات نقابية، كالمطالبة بالزيادة في الأجور، أو تحسينات على ظروف العمل فهذه المطالب تثار عادة للوصول إلى إتفاقية جماعية، وعليه فالخلاف الجماعي يتناول مصلحة جماعية تهم عدداً من العمال، ينشأ بين هؤلاء والهيئات صاحبة العمل، وقد عبر المشرع الجزائري عن المصلحة

1- انظر المادتين 4 و 5 من قانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 هـ الموافق لـ 6 فبراير 1990 والمتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 21/12/1991، الجريدة الرسمية، العدد 06، سنة 1990.

2- عيسى لعلاوي، الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في دولة القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، نوفمبر 2011، ص 48.

3- قوريشي بن شرقي، المرجع السابق، ص 113.

4- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 12.

المشتركة في المادة الثانية من قانون 02/90 السالف الذكر، بعبارة " كل ما يتصل بالعلاقات الإجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل"، في حين أن النزاع الفردي يتمحور حول مسألة قانون نتيجة إخلال أحد طرفي العقد بالإلتزام من الإلتزامات العقدية مثلا، العامل الذي يعارض مستخدمه كون هذا الأخير إعتد على الخطأ الذي من خلاله وقع العقوبة، وبالتالي هناك إدعائين فكل طرف يدعي أن الحق معه.

بالتالي نكون أمام نزاع بين أفراد حول نقطة قانون<sup>1</sup>، كذلك العامل الذي يطرد من المؤسسة لأن المستخدم يتهمه بإرتكاب خطأ تقني في العمل، فهنا يتعلق الأمر بعامل واحد وبالتالي نكون أمام نزاع فردي في العمل، فإذا طرد العامل بسبب رأئه النقابية، فهذا يعني أن المستخدم يلزم العمال بالخضوع إلى نمط معين، وفي هذه الحالة يعتبر طرد العامل مساس للحرية الجماعية للعمال وتهديدا لهم<sup>2</sup>.

فالمصلحة الجماعية المشتركة في منازعات العمل الجماعية تقابلها المصلحة الفردية الشخصية<sup>3</sup>.

### 3- من حيث إجراءات التسوية:

بالإضافة إلى شرطي الصفة الجماعية أو الفردية والمصلحة الجماعية المشتركة أو الفردية التي ميز بها المشرع الجزائري بين منازعات العمل الجماعية والفردية، حيث نجد إجراءات تسوية هذه المنازعات تختلف بين إجراءات منازعات العمل الجماعية والفردية، فالمنازعات الفردية في العمل يتم تسويتها عن طريق التسوية الودية داخل المؤسسة المستخدمة دون

1- عبد الله عشاش، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير، تخصص العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، 2010، ص 29.

2- نادية يحيوي، الصلح كوسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2011/2012، ص 226.

3- يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (11) لسنة 1987، الرصافة، بغداد، 1988/1989، ص 226.

تدخل جهة خارجية، وفقا للإجراءات الداخلية<sup>1</sup>، حيث خصص المشرع لها ثلاثة مراحل تمر بها لمعالجة وتسوية هاته المنازعات وتتمثل في:

- المعالجة الداخلية عن طريق التظلم.

- المصالحة.

- المحكمة المختصة في المسائل الإجتماعية<sup>2</sup>.

أما بالنسبة لمنازعات العمل الجماعية فخصص لها المشرع أيضا إجراءات وطرق يتم بموجبها تسويتها، بحيث خصص أحكام خاصة تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات العمومية والإدارية وتتمثل في:

- الوقاية من النزاعات داخل الهيئة المستخدمة.

- المصالحة عن طريق مفتشية العمل المختصة إقليميا.

- الوساطة يقوم بها شخص من الغير يدعى الوسيط.

- التحكيم<sup>3</sup>.

كما خصصت أيضا إجراءات تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية<sup>4</sup>.

قد مكن المشرع العمال أيضا الحق في اللجوء إلى الإضراب في حالة فشل وسائل التسوية السلمية في فض النزاع الجماعي في العمل، وبهذا يكون المشرع قد ميز بين منازعات العمل الجماعية والفردية من جوانب<sup>5</sup>.

1- نادية يحيوي، المرجع السابق، ص 80.

2- انظر المادة 03 من قانون 04/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بالقانون رقم 28/91 المؤرخ في 1991/12/21، الجريدة الرسمية، العدد 68، الصادر 1991/12/25.

3- انظر المادة 04 إلى المادة 13 من قانون 02/90 السالف الذكر

4- عيسى لعلاوي، المرجع السابق، ص 52.

5- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 14.

## الفرع الثاني: أسباب منازعات العمل الجماعية

هناك العديد من الأسباب التي ساهمت في زيادة الإحتجاجات العمالية<sup>1</sup>، وإسحقها، منها أسباب مادية ومنها معنوية، هذا ما ينجم عنه خلافات بين العمال والهيئة المستخدمة، حيث تتأثر المؤسسات سواء داخليا أوخارجيا بعدة عوامل، تجعلها عرضة لنوع من النزاعات، وذلك للأسباب متعددة ومختلفة، وهو ما سأعالجه في العناصر التالية:

## أولاً- الأسباب المادية لمنازعات العمل الجماعية:

نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر، المنازعات المتعلقة بالأجور، بالترقية وظروف العمل.

## 1- المنازعات المتعلقة الأجور:

الأجر هو الإلتزام الأساسي على عاتق صاحب العمل مقابل إلتزام العامل بأداء العمل المتفق عليه<sup>2</sup>، وهو حق مكفول للعمال، وهذا ما نصت عليه المادة 80 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، حيث نصت على أنه " للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا يتناسب ونتائج العمل"<sup>3</sup>.

نفس المبدأ نصت عليه المادة 113 من قانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، والذي أكد على رفع الأجر بصفة منتظمة، ومن خلال هاتين المادتين نجد أن القانون كفل حق العمال في الحصول على الأجر المناسب لعمالهم، فالقيمة التي تتجر عن أداء العامل لعمله بصفة ناجحة، هو الرفع من الأجر الذي يساهم حتما في تحسين وضعيته خاصة في الجانب المادي، بحيث يجعل العامل يشعر بالتقييم الإيجابي للمسؤولين نظير ما يقدمه من

1- مساعدة خولة وبودرهم وردة، المرجع السابق، ص 20.

2- محمد حسين منصور، قانون العمل ماهية قانون العمل، عقد العمل، العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق، دار الجامعة الجديدة، 2011، ص 107.

3- المادة 80 من قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 هـ الموافق ل 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادرة في 21/04/1990 المعدل بالأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997.

مجهودات<sup>1</sup>، وفي حالة حدوث العكس، أي في حالة انخفاض الأجور والتأخر في تقاضيها تجعل العامل غير مستقر نفسيا ولا ماديا، مما يؤدي إلى حدوث صراعات ونزاعات في العمل. هذا ما قد يقابل بالرفض من طرف صاحب العمل، مما يجعل العمال يتباطؤون في العمل ويتغيبون كثيرا، ويصل الأمر إلى حد خلق مشاكل وبلبله وسط العمال لزرع الفتنة، مما قد يسبب في قيام منازعات عمل جماعية، كما أن زيادة الإنتاج، والأرباح في بعض المؤسسات دون إستفادة هؤلاء العمال من هذه الأرباح رغم أن هذه الأخيرة تمت بفضلهم، من أهم أسباب حدوث توترات بين العمال ورب عملهم<sup>2</sup>.

## 2- المنازعات المتعلقة بالترقية:

يقصد بالترقية تقلد العامل لدرجة، أو لمنصب أعلى من الدرجة السابقة، كما عرفها الأستاذ محمد متهر عليش "تنقل العامل في المؤسسة إلى مركز أعلى من حيث المسؤولية والواجبات والحقوق".

باعتبار أن العامل يطمح دائما أن يكون في مستوى أفضل فيمكن أن يعبر عن هذا الطموح بحبه للترقية، وهو يرى في هذا دائما تقديرا لمجهوداته، وتعبر عن قدراته وكفاءته المهنية، بالإضافة إلى الإمتيازات التي يمكن أن تجلبها الترقية للعمال إلى تحسين إنتاجهم ورفع مستوى أدائهم أملا في الحصول على الترقية<sup>3</sup>.

إلا أنه قد تمنح هذه الترقية لفئة من العمال دون الأخرى لعدة أسباب، فمن وجهة نظر صاحب العمل، فإن الترقية تمنح للعمال بحسب مؤهلاتهم العلمية، وكذا حسب الأقدمية.... إلخ، أما بالنسبة للعمال فنجد أن أغلبهم ينظرون للترقية نظرة سلبية، لأنها لا تمنح

1- أنور مقراني، موقف العمال من علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2002/2001، ص179.

2- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص15-16.

3- لحسن بونعمامة، علاقات العمل وأثارها على الإنتاجية في المؤسسات الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية فرع التسيير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1996-1997، ص85.

بعدل ومساواة ولا تمنح على أساس المؤهلات العلمية، وإنما تأخذ طرق ملتوية تسودها المحسوبة، كالقراية مثلا<sup>1</sup>.

### 3- منازعات متعلقة بظروف العمل:

تعتبر ظروف العمل من العوامل المؤثرة على تحفيز العمال، والتأثير على كفاءتهم الإنتاجية في العمل، ووربتهم فيه إلى حد كبير، فكلما كانت ظروف العمل المهيأة للعمل كان إستعدادهم للعمل أحسن، فشعور العمال بأن مكان عملهم هو الجو الوحيد الذي يمكنهم أن ينتجوا فيه، وله أثر كبير على تحفيزهم، هذا ما لا نجد في أغلب المؤسسات، فهذه الأخيرة قد لا تتوفر على ظروف ملائمة للعمل كوجود الضوضاء، والحرارة المرتفعة مع قلة التهوية، مما تتسبب بإرهاق العمال وعدم قدرتهم على القيام بعملهم، كذلك نقص النظافة ما قد يتسبب في بعض الأمراض، كذلك نقص وسائل النقل خاصة إذا كانت المؤسسة في منطقة نائية<sup>2</sup>. أيضا العمل لساعات طويلة، كل هذه الظروف تتسبب في عدم الإستقرار النفسي والمادي للعامل، مما ينتج عنه كره العامل لعمله، والمطالبة بتحسين ظروف العمل من قبل جميع العمال، هذه المطالبة قد يتجاهلها رب العمل مما ينجم عنها نزاعات وإحتجاجات.

### ثانيا- الأسباب المعنوية لمنازعات العمل الجماعية:

إن أهم أسباب نشوب منازعات العمل الجماعية، هي أسباب معنوية تؤثر في نفسية العمال، وبالتالي على إنتاجهم في المؤسسة، والتي تظهر في الحالات التالية:

1- عدم الرضا داخل المؤسسة:

يقصد بالرضا مجموعة المشاعر الوجدانية الإيجابية، التي يشعر بها العمال إتجاه عملهم، أو وظيفتهم والتي تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه العمل بالنسبة لهم<sup>3</sup>.

1- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص17.

2- أمال الشايب، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في العلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012-2013، ص26.

3- ناريمان أكساس، المناخ التنظيمي: تظاير النمط القيادي وعلاقات العمل على الرضا الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2011-2012، ص72.

كما يعتبر الرضا عن العمل من أكثر المواضيع غموضاً، ذلك لأنه حالة إنفعالية متعلقة بالموارد البشرية يصعب فهمها، ناهيك عن قياسها بكل موضوعية، فأغلبية العمال في المؤسسات نجدهم غير مرتاحين وغير راضين عن عملهم بسبب الظروف غير الملائمة في العمل، والعلاقات المتوترة بينهم وبين رب عملهم.

فهذا الأخير ينظر إليهم كأداة وماكنة إنتاج لاغير، فلا يأخذ برأيهم ولا يكثر بمشاكلهم، همه الوحيد هو الإنتاج وتحقيق الربح، هذا ما قد يؤدي إلى شعور العمال بلاغتراب والضغط المهنية، مما يولد في نفوس العمال حب الإنتقام من رب عملهم وخلق المشاكل<sup>1</sup>.

## 2- عدم تحقيق العدل والمساواة:

إن العامل في المؤسسة يبحث دائماً عن التقدير والإهتمام من طرف رب العمل، ما يؤدي إلى إحساسه بأهمية دوره داخل المؤسسة، مما يجعله يبذل مجهوداً أكبر لزيادة الإنتاج، هذا ما لا نجده في أغلب المؤسسات، فنجد أن العمال في معاناة مع الظلم والامساواة و الإهمال في العمل من طرف رب العمل، لميول هذا الأخير إلى فئة دون الأخرى، هذا ما قد يجعلهم يجتمعون لمحاربة هذا الظلم والتحيز مؤدياً إلى نشوب نزاعات عمالية جماعية<sup>2</sup>، أيضاً من أسباب منازعات العمل الجماعية، ضعف الإرادة، أوالمؤسسة في حسم المشاكل وحلها، إذ أن تباين المواقف بين الأطراف يجعلهم ينحرفون عن أسلوب الحوار المقبول ويتحول إلى نزاعات ومؤامرات<sup>3</sup>.

إضافة إلى عدم وضوح نظام العمل، يؤدي إلى الكثير من النزاعات حول مسؤوليات العمل أو كيفية تأدية العمل، كذلك الإفتقار إلى تنظيم لقاءات إجتماعية كتنظيم المسابقات الثقافية، والرحلات الترفيهية.

1- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص18.

2- مساعدي خولة وبودهم وردة، المرجع السابق، ص20.

3- أمال الشايب، المرجع السابق، ص25-27.

أيضا التسريح الجماعي لمواجهة قرار صاحب العمل، يؤدي إلى القيام بإضراب جماعي لمواجهة قرار صاحب العمل، إذ أن أغلب أسباب نزاعات العمل الجماعية تعود أغلبها إلى أسباب مادية ومعنوية.

### المطلب الثاني: أنواع منازعات العمل الجماعية وآثارها

يوجد للنزاع الجماعي أنواع من النزاع، كل منها حسب غايته وهدفه، وستعرض من خلال هذا المطلب إلى ذكر أنواع منازعات العمل الجماعية، وآثارها. قد تم قسم هذا المطلب إلى فرعين، تناول الفرع الأول أنواع منازعات العمل الجماعية، والفرع الثاني آثارها.

#### الفرع الأول: أنواع منازعات العمل الجماعية

بطبيعة الحال هناك أنواع من النزاعات الجماعية في العمل، فنجد منازعات حول تطبيق القانون، ومنازعات حول تعديل القانون، وأخرى متعلقة بتفسير الإتفاقيات الجماعية<sup>1</sup>، هذا ما سوف يتم التعرض له على التوالي:  
أولا: المنازعات المتعلقة بتطبيق القانون

تثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال والمستخدمين حول تفسير، أو تطبيق قانون، يدعى فيه العمال خرق المستخدم لبند منه في بنود الإتفاقية المبرمة بينهما، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة، أو لفئات العمال، بحيث تم تصنيفهم مثلا في مرتبة أقل مما صنفهم فيها القانون، أو أن يثور الخلاف حول تفسير نص تنظيمي، يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير النص، أو حكم قانوني يصدر علاقات العمل، والشروط العامة للعمل<sup>2</sup>.

هو ما نصت عليه المادة 131 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، علا أنه "يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الإتفاقية الجماعية، أوللا إتفاق الجماعي جزئيا، أوكلها، وذلك في غضون اثني عشر شهرا التي تلي تسجيلها، ليدخل أطرافها في مفاوضات حول موضوع النقض

1- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص14.

2 - رشيد واضح، المرجع السابق، ص81.

دون أن يؤثر ذلك على عقود العمل المبرمة في السابق، والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية التوصل إلى إبرام إتفاقية جماعية جديدة<sup>1</sup>.

#### ثانيا: المنازعات المتعلقة بتعديل القانون

في المقابل يتمسك العمال، أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل ومراجعة قانون، أو إتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور، أو الحصول والإستفادة من بعض الإمتيازات الإجتماعية التي يستفيد منها العمال، بناء على تغير وضع، أو أوضاع إقتصادية وإجتماعية، وظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون، أو الإتفاقية.

في ذلك تنص المادة 62 من القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل على أنه " يعدل عقد العمل إذا كان القانون أوالتنظيم أوالإتفاقية أو الإتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل".

إلا أن الوضع هنا يختلف، لأن الأمر يتعلق بتعديل عقد العمل بناء على تعديل قانون، أو إتفاقية، لكن ذلك لا يمنع مجموع العمال من المطالبة بهذه الإمتيازات الجماعية، لأن في ذلك مصلحة للأحد الطرفين، وهم العمال ونفس الشيء بالنسبة للحالات التي يفرض ويستوجب فيها القانون، أوالإتفاقيات الجماعية للعمل إجراء هذا التعديل، حتى ولو دون إعتبار للإرادة الطرفين في ذلك<sup>2</sup>.

#### ثالثا: المنازعات المتعلقة بتفسير الإتفاقيات الجماعية للعمل

يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الإلتزام بما تم التوصل إليه في الإتفاقيات، والإتفاقيات الجماعية للعمل، وذلك بتطبيقه وتنفيذه<sup>3</sup>.

غير أنه يمكن توقيع سوء تفسير لبند، أو شرط متضمن في الإتفاقية الجماعية، بما يمس، أو يلحق ضرار بالعامل أو العمال.

1- المادة 131 من قانون 11/90 السالف الذكر.

2- رشيد واضح، المرجع السابق، ص82.

3- مساعدة خولة وبودرهم وردة، المرجع السابق، ص07.

خاصة إذا تمسك الطرف الآخر، أي المؤسسة المستخدمة بقرارها، خصوصا إذا تعلق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال أو تسريح جماعي للعمال، أو للأسباب إقتصادية. إذ هناك مجموعة من الإجراءات يجب على المستخدم إستنفادها قبل البدء في إجراء التسريح، وإلا يعتبر ذلك خرقا لتفسير بنود واردة في إتفاقية جماعية، أو في إتفاق جماعي<sup>1</sup>.

#### الفرع الثاني: آثار منازعات العمل الجماعية

بما أن منازعات العمل الجماعية من الإفرازات الطبيعية لعلاقات العمل الجماعية في كل مؤسسة، فإنه وحتما سوف تكون لهذه المنازعات آثار تمس أطراف المنازعة، سواء من جهة العمال، أو من جهة صاحب العمل، وتكون إما بالإيجاب، أو السلب.

#### أولا: آثار منازعات العمل الجماعية على العمال

بصفة عامة من الآثار المترتبة عن منازعات العمل الجماعية توقف علاقة العمل، أي التوقف الجماعي عن العمل، وذلك حسب نص المادة 32 من قانون 11/90 السالف الذكر، وهذا ما يجعل العمال يمتنعون عن تنفيذ إلتزاماتهم نحو العمل، وهذا ما يعود عليهم بالنفع من الجانب الإيجابي، في تلك الفترة يتمتع العمال بالراحة والرخاء، دون تعرضهم للعقوبة، سواء بإستخلاف العمال المضربين بعمال آخرين، أو الفصل، أو الطرد<sup>2</sup>، لأن قانون 02/90 السالف الذكر، جاء فيه على أنه " يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد إستخلاف العمال المضربين"<sup>3</sup>، كما قد يكون لهذه المنازعات دور في الضغط على صاحب العمل ودفعه على تلبية مطالبهم، كذلك قد يكون من آثاره لفت إنتباه الرأي العام، أما بالنسبة للأثر السلبي فيتمثل في عدم حصولهم على الأجر في المدة التي كانوا فيها متوقفين على العمل في حالة النزاع.

1- رشيد واضح، المرجع السابق، ص 83.

2- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 19.

3- المادة 33 من قانون 02/90 السالف الذكر.

ثانيا- آثار منازعات العمل الجماعية على صاحب العمل:

كما ذكر سابقا تتوقف علاقات العمل بحدوث النزاع الجماعي، فتتعدم معها صفة التبعية له، وبما أن النزاع يعود على العمال بأثر إيجابي في بعض الأحيان، فإنه كذلك يعود لصاحب العمل بالنفع من خلال توقفه عن دفع الأجر للعمال المتوقفين عن العمل، للإندام صفة التبعية له هذا من الناحية الإيجابية.

أما من الناحية السلبية، فالتوقف عن العمل يعني التوقف عن الإنتاج، وهذا بدوره يؤدي إلى الأداء بدل التحسين، والتطوير، والإستثمار، ويظهر التكاثر واللامبالاة من طرف العمال فيقل الجهد، وبالتالي يؤثر على كمية الإنتاج<sup>1</sup>.

كما تعرض منازعات العمل الجماعية مصالح الطرفين، أي العمال وأصحاب العمل للأضرار ومخاطر، حيث تكون هذه المؤسسات مهددة بالزوال في حالة ما لم يتم تسوية هذا النزاع قبل إستفحاله، كما قد تمس هذه المنازعات الإقتصاد الوطني، وتؤدي إلى تعطيل المصالح بالنسبة للإدارة العامة، وحتى يتم التخلص من هذه المنازعات، أوالتخفيف منها أصدر المشرع عدة قوانين، منها قانون 02/90 السالف الذكر، ومنه يتضح أن لمنازعات العمل الجماعية آثار خطيرة قد تمتد لتمس بإستقرار الوطني والسلم الإجتماعي<sup>2</sup>.

1- مساعدة خولة وبودرهم وردة، المرجع السابق، ص20.

2 - أمال الشايب، المرجع السابق، ص27-28.

## المبحث الثاني: الوسائل الودية العلاجية لحل منازعات العمل الجماعية

إهتمت مختلف التشريعات العمالية بوضع إجراءات وآليات تسوي بها نزاعات العمل الجماعية، يشترك في وضعها وتنظيمها أطراف علاقة العمل، مستعينين في ذلك بالصلاحيات الواسعة المخولة لهم في إتباع الطرق العلاجية، وإحترام تدرجها بغية حصر أسباب هذه المنازعات<sup>1</sup>، والمقصود بالطرق العلاجية الأساليب والطرق التي تهدف إلى دراسة والبحث عن أسباب النزاعات الجماعية، وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطراف وهيئات معينة كهيئات المصالحة والوساطة والتحكيم<sup>2</sup>.

حيث قسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، المطلب الأول تضمن المصالحة والمطلب الثاني خصصناه إلى الوساطة، أما المطلب الثالث تطرقت فيه إلى التحكيم.

### المطلب الأول: المصالحة والوساطة

تعدان من الإجراءات العلاجية لحل منازعات العمل الجماعية التي لم يتم اللجوء إليها، وعليه تم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، الأول نتعرض فيه إلى المصالحة، وفي الفرع الثاني إلى الوساطة.

#### الفرع الأول: المصالحة

يتم اللجوء إلى المصالحة في حالة إستمرار الخلاف بين العمال وصاحب العمل، وهذا ما سنتطرق إليه بالتفصيل.

#### أولاً: تعريف المصالحة

هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها<sup>3</sup>، في حالة إستمرار الخلاف بين الطرفين<sup>4</sup>، حيث يقوم بها طرف ثالث يهدف إلى التقريب، والتوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد

1 - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 87.

2- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، بدون طبعة، دار النشر، عنابة، 2014، ص 60.

3- فريدة مسعودات، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاة، المدرسة العليا للقضاة، الدفعة 16، 2008/2005، ص 35.

4- خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 61.

الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وبالتالي إختصار الطريق وربح الوقت، والمحافظة على العلاقة الودية بين أصحاب العمل والعمال<sup>1</sup>.

ثانيا: أنواع المصالحة

لقد نصت المادة الخامسة من قانون 02/90 السالف الذكر، علماً أنه " إذا تخلف الطرفان في كل المسائل المدروسة، أوفي بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليه في الإتفاقية والعقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها. إذا لم تكن هناك إجراءات إتفاقية للمصالحة، أو في حالة فشلها يرفع المستخدم، أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً". واضح من هذا النص أن هناك نوعين من المصالحة، المصالحة الإتفاقية، والمصالحة القانونية<sup>2</sup>.

1- المصالحة الإتفاقية:

إن التشريع السابق والمتمثل في قانون 31/75 وقانون 25/82 الملغيان، لم ينص على هذا النوع من المصالحة بعكس التشريع الجديد الذي نص على هذا النوع، وتم تأكيد ذلك بموجب المادة 120 الفقرة الأولى من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أفريل 1990 المعدل والمتمم بقانون 29/91 بقولها "تعالج الإتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصاً العناصر التالية:

.....إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل....."<sup>3</sup>.

يقصد بالمصالحة الإتفاقية تلك الإجراءات التي يحددها الأطراف بمقتضى الإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية في مجال إقامة آليات للمصالحة بينهما، سواء في مجال تسوية النزاعات

1- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 26.

2- أحمية سليمان، قانون علاقة العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013، ص 329.

3- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 27.

الجماعية، أو في مجال تفسير الإتفاقيات<sup>1</sup>، وبالرجوع إلى الأحكام الواردة في قانون العمل نجد أن المشرع الجزائري قيد الإتفاقية الجماعية بعملية التفاوض الجماعي<sup>2</sup>.  
فهذا الأخير هو أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي النزاع<sup>3</sup>، ويعرف كذلك بأنه وسيلة ودية ومباشرة لتنظيم شروط العمل وظروفه بقصد التواصل إلى إتفاق عمل جماعي، أو تعديله، يمارس من خلال المناقشات والحوارات بين العمال، أو ممثليهم من جهة وأصحاب الأعمال وممثليهم من جهة أخرى وفقا للإطار القانوني المنظم لها، سواء كان مصدره التشريع، أو إتفاق الأطراف المعنية أو العرف<sup>4</sup>.

بصدور قانون 11/90 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وحق الإضراب، أكد المشرع الجزائري على دور التفاوض الجماعي في المادة 04 من نفس القانون، كما يتميز هذا التفاوض بعدد من الخصائص منها:

- 1- التفاوض الجماعي وسيلة سلمية: أي أنها تتمثل في الحوار والمناقشات التي تحافظ على علاقة الود والثقة بين طرفي علاقة العمل.
- 2- التفاوض الجماعي وسيلة جماعية من ناحية العمل: حيث يشمل عدد من العمال تجمعهم مصلحة مهنية مشتركة تتفاوض بشأنها المنظمة العمالية التي تمثلهم.
- 2- التفاوض الجماعي وسيلة إختيارية: يعنى ذلك أن اللجوء إليها يتوقف على الإراد الحرة للأطراف، لا يمكن لأحد الأطراف منازعة العمل إجبار آخر على الدخول في المفاوضات.

---

1- قوريشي بن شرقي، المرجع السابق، ص 119.  
2- شعلال حسيبة وبوراس تسعديت، الاتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2017/12/09، ص 55.  
3- بافضل محمد بالخير، تسوية منازعات العمل الجماعية عن طريق التحكيم، مذكرة ماجستير في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2010/2011، ص 19 .  
4- عبد الوهاب برتيمة، المفاوضات الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خيضر، بسكرة، 2013/2014، ص 28.

4- التفاوض الجماعي وسيلة مباشرة: أي أنها تجري بين أطراف المنازعة الجماعية، أو الإتفاق الجماعي، دون وساطة من طرف ثالث<sup>1</sup>.

5- إطار لتوجيه توازن القوى بين أطراف العمل: بمعنى أم ميزان القوى لا يجب أن يميل بحدّة لصالح أي منهما، أي طرفي النزاع<sup>2</sup>.

باعتبار التفاوض من أبرز وأهم الآليات لا بد من توافر مجموعة من الشروط حتى يمكن تعجيله، ومن أهم هذه الشروط:  
أ- الشروط التي تتعلق بالعمال:

يجب أن يتوافر في ممثلي العمال في التفاوض الجماعي صفة العامل<sup>3</sup>، وأن يكون كامل الأهلية<sup>4</sup>، كما يجب على العامل أن يكون في علاقة عمل قائمة، بمعنى أن هناك عمل قائم بالفعل بين الطرفين، ويشترط كذلك في العمال الذين سيدخلون طرفاً في المفاوضة أن يكونوا ممن ينطبق عليهم قانون العمل<sup>5</sup>، وعلى ذلك فإن الفئات المستثنات لا يمكنهم الدخول في المفاوضة الجماعية، وهذا ما نصت عليه المادة 03 من قانون 11/90 السالف الذكر<sup>6</sup>.

ب- الشروط التي تتعلق بصاحب العمل:

يعد صاحب العمل الطرف الثاني الرئيسي في المفاوضة الجماعية، وعليه فإن صاحب العمل هو كل شخص طبيعي، أو إعتباري، أو أياً كان الغرض من نشاطه.

1- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية (المفاوضة الجماعية، النقابات العمالية، إتفاقيات العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية)، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص 18-19-20.

2- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 23.

3- تامر يوسف محمد سغفان، المفاوضات الجماعية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2013، ص 135.

4- مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 303.

5- تامر يوسف محمد سغفان، المرجع السابق، ص 136.

6- أنظر المادة 03 من قانون 11/90 السالف الذكر.

ت- الشروط التي تتعلق بموضوعات المفاوضة:

1- أن يتعلق محل المفاوضة بعلاقة العمل: أي أنه لا بد من وجود إرتباط بين المنازعة والعمل.

2- أن تدخل تلك الموضوعات في نطاق المفاوضة الجماعية: لا بد أن تكون الموضوعات المطروحة للتفاوض ضمن الموضوعات الخاضعة لقانون العمل.

3- أن تمثل هذه الموضوعات محل نزاع بين أطراف علاقة العمل: فهذه الأخيرة دائماً تخضع لمجموعة من التغيرات والمؤثرات التي تؤثر في ثبات العلاقة، ولا بد أن يحتويه إطار قانوني يسيطر عليه ويحد من آثاره السلبية.

4- أن لا تكون هذه الموضوعات مخالفة للنظام العام والآداب العامة: هذا الشرط بديهي يلتزم توافره في أي علاقة قانونية، وأي مخالفة لهذا الشرط سيؤدي إلى بطلان المفاوضة، مما يترتب عليه بطلان أي إتفاق يبرم<sup>1</sup>.

كما يتم تنظيم وتشكيل لجان مشتركة بكل حرية وإستقلالية بين الطرفين على أساس التساوي في العضوية للقيام بمهمة المصالحة<sup>2</sup>، أي على شكل لجان متساوية الأعضاء ويحددون نظام عملها والصلاحيات المخولة لها ونطاق عملها، الذي قد يكون محلي، أو جهوي، أو وطني، أو قطاعي، أي حسب نطاق تطبيق الإتفاقية.

كما قد يعتمد أسلوب تشكيل عدو لجان متفاوتة الدرجة، إذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة يبدأ بالمستوى المحلي، أو على مستوى المؤسسة<sup>3</sup>.

كل ما نصت الإتفاقية الجماعية على هذه المصالحة إلا توجب الأمر إحترامه تحت طائلة عدم صحة الإجراءات اللاحقة<sup>4</sup>.

1- تامر يوسف محمد سغفان، المرجع السابق، ص 138-139-140.

2- قوريشي بن شريقي، المرجع السابق، ص 119.

3- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 392.

4- خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 61.

منها عرض المنازعة على مفتشية العمل من الطرف الأكثر إستعجالا لإجراء المصالحة الإتفاقية، أو القانونية<sup>1</sup>.

ثانيا- المصالحة القانونية:

عند فشل المصالحة الإتفاقية، أو عند عدم النص عليها يلجأ الطرفين إلى المصالحة القانونية<sup>2</sup>، التي يتكفل بها مفتش العمل المختص إقليميا طبقا للصلاحيات المخولة له قانونا، وقد أشارت المادة الخامسة من قانون 11/90 السالف الذكر، على هذه المصالحة، والتي تعتبر من الإجراءات الوجوبية، بحيث لا يمكن ممارسة أي إجراء آخر ما لم يمر ويخضع الأطراف للمصالحة<sup>3</sup>.

سميت بالمصالحة القانونية لأن مصدرها تشريعي يفرض إلزاما على الطرفين مضمونه إجتماع الطرفين المتنازعين والتقريب بينهما<sup>4</sup>.

ثالثاً: إجراءات المصالحة:

نظرا للأهمية إجراء المصالحة، فقد حرصت مختلف التشريعات على تحديد الإجراءات الخاصة به، ومنها التشريع الجزائري.

فقد جاء القانون الجديد رقم 11/90 السالف الذكر، مغايرا للإجراءات السابقة<sup>5</sup>، حيث نصت المادة الخامسة الفقرة 2 من قانون تسوية المنازعات الجماعية السالف الذكر، على "أن يقوم مفتش العمل وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال".

حيث يستدعي مفتش العمل المعني طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى المصالحة خلال 04 الأيام الموالية لإخطاره، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من

1- بلمختار الشارف، الاتفاقيات الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017/2018، ص 74.

2- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 27.

3- بلمختار الشارف، المرجع السابق، ص 74.

4- نادية يحيوي، المرجع السابق، ص 50.

5- قوريشي بن شرقي، المرجع السابق، ص 12.

المسائل المتنازع فيها، ويجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل<sup>1</sup>.

كما تعاقب المادة 53 من قانون 11/90 السالف الذكر، بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و2000 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة وإجتماعاتها، وكما يمكن أن ترفع هذه الغرامة المالية إلى 5000 دج في حالة العود، وعند إنقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز أيام إبتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها، وتصبح المسائل التي إتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر إستعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا، هذا في حالة نجاح المصالحة<sup>2</sup>.

أما في حالة فشلها يدون مفتش العمل كل المسائل التي مازال الخلاف قائما بشأنها، أو عند فشل المصالحة برمتها في محضر يدعى "محضر عدم المصالحة"، في هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفق على اللجوء إلى الوساطة، أو التحكيم، وفق ما نصت عليه المادة 08 من قانون 11/90 السالف الذكر<sup>3</sup>.

#### رابعاً: نتائج المصالحة

فيما يتعلق بنتائج المصالحة سواء كانت إتفاقية، أو قانونية، فإنها لا تخرج عن إحدى الإحتمالات الثلاثة:

أ- إما الوصول لحل وتسويته بصفة كلية يأتي تتويجا لمجهودات أطراف التشاور والتفاوض في إطار لجنة المصالحة الإتفاقية، أو القانونية، بحيث يعد مفتش العمل محضر مصالحة كلية يوقعه أطراف النزاع.

1- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 393.

2- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 28.

3- قريشي بن شرقي، المرجع السابق، ص 121.

ب- أما في حالة ما إذا توصلت المصالحة سواء الإتفاقية، أو القانونية إلى تسوية جزئية، كما أشارت إليه المادة 08 من قانون 11/90 السالف الذكر<sup>1</sup>، فإن محضر المصالحة الجزئية يجب أن يحدد المسائل التي يتم بشأنها الإتفاق بين الطرفين لكي يتمكن من عرضها إما على الوساطة، أو التحكيم<sup>2</sup>.

ج- أما في حالة فشل المصالحة سواء الإتفاقية، أو القانونية في تسوية كل خلاف جماعي في العمل أو على بعضه، يعد مفتش العمل أو لجنة المصالحة محضر بعدم الصلح، لكي يتمكن بموجبه أطراف النزاع من اللجوء إلى الوساطة، أو التحكيم وذلك حسب الإتفاق وحسب نص المادة 09 من قانون 11/90 السالف الذكر<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: الوساطة

بعد فشل إجراء المصالحة يلجأ أطراف النزاع إلى إجراء آخر يتمثل في الوساطة<sup>4</sup>، حيث أنها تعتبر الأساس الذي يقوم عليه نظام الطرق البديلة، كما أنها المحرك والسبيل للإيجاد حل توافقي بين المتنازعين<sup>5</sup>، فهي تهدف إضافة إلى غيرها من الوسائل الودية إلى حل النزاعات العمل الجماعية<sup>6</sup>.

تعد هي الأخرى الوسيلة الثانية، التي يتم اللجوء إليها في حالة النزاع بين أطراف النزاع، وبالتالي سوف نتطرق إليها.

1- المادة 08 من قانون 11/90 السالف الذكر.

2- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة 4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 102.

3- أحمد التيجاني بلعروسي ورشيد وابل، قانون العمل، الطبعة الخامسة، دار هومة، الجزائر، 2011، ص 60.

4- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 29.

5- خروبي نسرين وبوجاهم عفاف، الوساطة كطرق بديلة لحل النزاعات، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالم، 2018/2019، ص 07.

6- شروق عباس فاضل، النظام القانوني للوساطة، مجلة جامعة تكوين الحقوق، المجلد 01، العدد 02، الجزء 02، كانون الأول، 2016، ص 92.

## أولاً: تعريف الوساطة

الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه أطراف النزاع الجماعي، على إسناد مهمة إقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط يشترك الطرفان في تعيينه<sup>1</sup>.  
أي أن الوسيط شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف والملايسات المحيطة به، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل، أو الحلول المناسبة له، على أن تقدم هذه الحلول في شكل إقتراحات، أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها، أو يرفضونها، ذلك أن الوسيط ليس له أية سلطة قانونية، أو تنظيمية، أو عقدية على أطراف النزاع<sup>2</sup>.

في هذا الشأن تنص المادة 10 من قانون تسوية النزاعات الجماعية، بأن " الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة إقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه"<sup>3</sup>.

كما تجدر الإشارة أن تشريع العمل لم يعرف هذا النظام في القانون الأساسي العام للعامل 12/78 ولا في قانون 05/82 الملغى، إلى غاية صدور قانون 02/90 الذي عرف الوساطة في المادة 10 أعلاه<sup>4</sup>.

## ثانياً: شروط اختيار الوسيط

أ- أن يكون خبرة في موضوع النزاع حتى يستطيع الوسيط أن يساعد أطراف المنازعة الجماعية على حلها.

ب- أن لا يكون له مصلحة في النزاع يجب أن يكون منزها عن الهوى والغرض، وإلا فإنه سوف يغلب مصلحته على مصالح أطراف النزاع.

1- خليفي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 62.

2- أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 39.

3- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 103.

4- الجليلي عجة، المرجع السابق، ص 217.

- ج- أن لا يكون قد سبق إشتراكه بأية صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته وإلا سوف يتمسك بموقفه ويتأثر بالموقف السابق، مما يجعل قراره ليس محايدا ولا موضوعيا<sup>1</sup>.
- د- أن يكون محمود السيرة حسن السمعة.
- هـ- أن لا يكون قد سبق الحكم عليه بأية عقوبة مقيدة للحرية.
- و- أن يكون ذا خبرة في المجالات القانونية أو لإقتصادية أو الإجتماعية أو التأمينات بكافة أنواعها<sup>2</sup>.

### ثالثا: إجراءات الوساطة

تم طلب الوساطة من أحد طرفي النزاع بموجب طلب خطي يقدم إلى وزارة العمل، ويقوم بدور الوسيط رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في الوزارة، أو من ينتدبه.

فبعدما يتم تعيين الوسيط<sup>3</sup>، وأثناء أداء مهمته يتولى القيام بالبحث عن أسباب وصحة إدعاء كل طرف، من أجل الإحاطة بموضوع الخلاف بكل جوانبه ومؤثراته، وله الحق في إستدعاء أي شخص يرى الإستماع إليه، أو الأخذ بشهادته ضروريا، كما يمكنه الإستعانة بخبير مختص لمساعدته في مهامه<sup>4</sup>.

كما أن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة عند قيامه بمهمته، فيمكنه الإطلاع على الوثائق والمعلومات الإقتصادية، والإجتماعية، والمهنية، والحسابية، والمالية للهيئة المستخدمة، ويتعين عليه الحفاظ، والتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد إطلع عليها أثناء قيامه بمهمته<sup>5</sup>، طبقا للمادة 11 من قانون 02/90 المتعلق بتسوية المنازعات<sup>6</sup>.

1- مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 311-312.

2- رأفت دسوقي، التحكيم في قانون العمل (بدائل المفاوضة الجماعية- الوساطة- التوفيق)، دار الكتب القانونية، مصر، ص 25.

3- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 30.

4- رشيد واضح، المرجع السابق، ص 102.

5- عيسى لعلاوي، المرجع السابق، ص 65.

6- أنظر المادة 11 من قانون 02/90 السالف الذكر.

بعد ذلك يعرض الوسيط على أطراف النزاع الجماعي إقتراحاته وذلك في شكل توصية، وفي أجل يحدده طرفي النزاع بحيث ترسل نسخة منها في مفتشية العمل المختصة إقليميا. حيث تنص المادة 12 من قانون 02/90 السالف الذكر، على أنه " يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده إقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معلة ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا<sup>1</sup>.

على أنه يتم خلال يوم واحد من تقديم طلب دعوة للإجتماع في مكان معين وخلال مدة أقصاها أسبوع واحد، وإذا تخلف أحد الطرفين عن حضور الجلسة، يدعو الوسيط الطرفين إلى جلسة ثانية خلال 8 أيام، وإذا تخلف أحد منهما يصدر الحكم ولا يؤثر غياب أحد الطرفين، أو تخلفه على قرار اللجنة.

يتضح من خلال نص المادة السالفة الذكر، أنه للأطراف النزاع الأخذ بالتوصية، أو رفضها، وتبقى هذه الأخيرة مرجع مودع لدى مفتشية العمل، في حين قد تأخذ الإقتراحات طابع الإلزام إذا إتفق الأطراف على الأخذ بها<sup>2</sup>، وفي حالة فشل الوساطة يلجأ أطراف النزاع إلى إجراء التحكيم<sup>3</sup>.

ما يمكن قوله أن التشريع الجزائري في هذا المجال جاء غامضا، حيث جاء خاليا من أية إشارة للجوانب التنظيمية الخاصة بكيفيات تنفيذ التوصيات، والإجراءات التي يتم بها قبول، أو رفض التوصيات إلى غير ذلك من الإشكالات<sup>4</sup>.

1- نبيل صقر ومحمد الصالح، تشريعات العمل نسا وتطبيقا، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2009، ص 40.

2- منصورى كاميليا وبن وارث عزيزة، الطرق البديلة لتسوية النزاعات وفق القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون خاص شامل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2014/2015، ص 36.

3- سليمانى حبيبة، المرجع السابق، ص 31.

4- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 104.

## المطلب الثاني: التحكيم كوسيلة علاجية لحل منازعات العمل الجماعية

يمثل التحكيم في منازعات العمل الجماعية، المرحلة النهائية في الوسائل السلمية<sup>1</sup>، في حالة فشل الوساطة كلياً، أو جزئياً، يلجأ أطراف النزاع الجماعي في العمل إلى تسويته عن طريق التحكيم، الذي يعتبر أنه عقد يتفق الأطراف بمقتضاه على طرح النزاع على محكم يختارونه<sup>2</sup>، حيث يلجأ طرفا النزاع إلى تعيين أشخاص مختصين (محكمين) يشكلون محكمة التحكيم.

التحكيم كنظام قانوني يتميز عن القضاء العادي من خلال الفصل السريع للقضايا، لأنها غالباً ما تعقد جلسات التحكيم في أوقات مناسبة لظروف الخصوم، بالإضافة إلى قلة التكاليف من خلال مصلحة الأطراف في تحمل تكلفة قليلة لحسم المنازعات بينهم والتحكيم يتيح ذلك في الغالب.

كما لا تتطلب رسوم، وأتعاب محامين كتلك التي تدفع عند التقاضي أمام محاكم الدولة، بالإضافة إلى السرية التي تمكنهم من المحافظة على أسرارهم التي تكون لهم مصلحة في عدم إذاعتها، كذلك يقوم التحكيم على مبدأ الرضائية والقبول وهذه أهم خاصية للتحكيم<sup>3</sup>.

## الفرع الأول: شروط التحكيم وكيفية تعيين هيئات التحكيم

حتى يتم قبول التحكيم كوسيلة لحل منازعات العمل لا بد من التقيد بالشروط التي يحددها القانون، كما لا بد من التقيد بالكيفيات التي يحددها هذا الأخير في تعيين المحكمين، وهذا ما سيتم التعرض له على التوالي:

## أولاً: شروط التحكيم:

تتمثل شروط قبول التحكيم كوسيلة لحل منازعات العمل الجماعية في:

أ- أن يكون النزاع جماعياً في العمل بين المستخدمين وممثلي العمال.

1- مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 319.

2- هبة صحراوي، التحكيم كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية، مذكرة تخرج للحصول على إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 15، 2006/2008، الجزائر، ص 07.

3- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 32.

ب- أن يتعلق بالعلاقات الإجتماعية والمهنية في علاقات العمل، والشروط العامة للعمل بمفهوم المادة الثانية من قانون 02/90 السالف الذكر.

ج- أن يكون واقعا في مؤسسة خاصة بتطبيق أحام قانون علاقات العمل رقم 11/90 السالف الذكر.

د- أن يكون الطرفان قد إستنفذا إجراءات التسوية الوقائية داخل الهيئة المستخدمة بمفهوم المادة الرابعة من قانون 02/90 السالف الذكر.

هـ- أن يكون الطرفان قد باشرا إجراءات المصالحة الإتفاقية، أو القانونية طبقا لنص المادة الخامسة من قانون 11/90 السالف الذكر.

و- أن يدخل النزاع في إختصاص هيئة التحكيم وليس من إختصاص جهة قضائية، هذا بالنسبة للشروط الخاصة.

أما بالنسبة للشروط العامة، فإنه يجب إحترام كل الإجراءات والأوضاع التي رسمها قانون الإجراءات المدنية والإدارية، كالكتابة وضرورة تعيين المحكم، أو تحديد كيفية تعيين المحكمين<sup>1</sup>.

#### ثانيا: تعيين أعضاء هيئة التحكيم

كقاعدة عامة في كثير من النظم القانونية، فإن الأطراف المتنازعة تتمتع بحرية كاملة في تعيين المحكمين أثناء إبرام الإتفاقية الجماعية، حيث تحدد قائمة مسبقة بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء إليهم عند وقوع أي نزاع في العمل، أو يتم التعيين كلما تطلب الأمر.

ما يعرف بالإجراء لإتفاقي والذي يأخذ به القانون الفرنسي، وكذلك القانون الجزائري فيما يخص الأعمال التجارية فقط بالنسبة للتعيين المسبق على اللجوء إلى التحكيم في النزاعات الخاصة بتنفيذ مختلف العقود الأخرى<sup>2</sup>.

1- بالفضل محمد بالخير، المرجع السابق، ص99-100.

2- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص33.

لقد أحال نص المادة 13 من قانون 02/90 السالف الذكر إلى المواد 442 و454 من قانون الإجراءات المدنية، هذا القانون الذي إنتهى العمل به في 25/02/2009، وحلت جملة المواد من 1006 إلى 1038 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

حيث نصت المادة 13 من قانون 02/90 السالف الذكر أنه " في حالة إتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون.

يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلزمان بتنفيذه"<sup>1</sup>.

يفهم من نص هذه المادة أن المشرع الجزائري في ظل هذا القانون أخذ بالتحكيم الإختياري، ومعنى هذا أن لطرفي النزاع حرية اللجوء إلا التحكيم أو رفضه، أيضا ما نصت عليه الفقرة 02 من نفس القانون حيث نصت على أنه " في حالة فشل إجراء المصالحة يعد مفتش العمل محضر عدم المصالحة وفي هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفق على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم"<sup>2</sup>.

فالتشريع الجزائري العمالي، بالرغم من تأكيده على ضرورة إستعمال التحكيم كآلية لفك المنازعة الجماعية، إلا أنه لم يفرض إجراءات تخص طبيعة المنازعة العمالية، بل أحال على قانون الإجراءات المدنية والإدارية كل المسائل التي تخص عملية إختيار المحكمين"<sup>3</sup>.

بالرجوع إلى المادة 443 من قانون الإجراءات المدنية الملغى والمادة 1012 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فإن الإتفاق على إختيار اللجوء إلى التحكيم يجب أن يكون كتابيا حيث إشتطت المادة 443 الملغاة، أن يكو كتابيا وأمام المحكمين الذين تم إختيارهم من قبل أطراف النزاع.

1- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، بدون طبعة، دار العلوم للنشر، عنابة، 200، ص 97.

2- نبيل صقر وفراج محمد الصالح، المرجع السابق، ص 39.

3- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 63.

أما المادة 1012 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية النافذة إشتطرت الكتابة دون أن تحدد الشكل الذي تتم به الكتابة<sup>1</sup>.

كما أنه يمكن تعيين المحكمين عن طريق شرط التحكيم<sup>2</sup>، أو عن طريق إتفاق التحكيم<sup>3</sup>، فشرط التحكيم هو بند من بنود العقد حيث يمكن إدراج هذا الشرط ضمن الإتفاقية الجماعية، أما إتفاق التحكيم فهو إتفاق مستقل عن الإتفاقية الجماعية، ولا يبرم إلا بعد نشوب النزاع، في حين أن شرط التحكيم يكون قبل ظهور الخلاف، ويجب أن يتضمن شرط التحكيم تحت طائلة البطلان تعيين المحكم، أو المحكمين، أو تحديد كفيات تعيينهم، أما إذا اختار أطراف النزاع اللجوء إلى التحكيم بعد نشوب النزاع، عليهم تحت طائلة البطلان ذكر أسماء المحكمين وكيفية تعيينهم ضمن ما يسمى بإتفاق التحكيم<sup>4</sup>.

فوفقا للقانون، ومن خلال المادة 1017 من القانون رقم 09/08 نصت على أنه " تتشكل محكمة التحكيم من محكمة، أو عدة محكمين بعدد فردي"، فلأطراف المتنازعة قد تلجأ إلى التحكيم عن طريق تعيين محكمة فرد، وقد يختار ما يسمى بمحكمة التحكيم، وغالبا ما تكون هذه المحكمة مشكلة من ثلاثة محكمين، محكم يتم تعيينه من المستخدم، أو من يمثله والمحكم الثاني يتم تعيينه من طرف العمال، أو ممثلهم، أما المحكم الثالث فيتم تعيينه من الطرفين<sup>5</sup>. يتم تعيين محكمة التحكيم بأمر من رئيس المحكمة الواقع في دائرة إختصاصها محل إبرام العقد (محل إبرام الإتفاقية الجماعية)، أو محل تنفيذها، وإذا إعترض تشكيل محكمة التحكم صعوبات معينة بسبب أحد الأطراف، وذلك بسبب عدم إتفاقهم على تعيين محكم مثلا، يعين

- 1- أنظر المادة 12 من قانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر 1429 هـ الموافق ل 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، رقم 21، الصادر بتاريخ 23/04/2008.
- 2- أنظر المادة 1008 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية السالف الذكر.
- 3- أنظر المادة 1012 فقرة 2 من الإجراءات المدنية والإدارية السالف الذكر.
- 4- بالفضل محمد بالخير، المرجع السابق، ص 105.
- 5- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 34.

المحكم، أو المحكمين من قبل رئيس الواقع في دائرة إختصاصها محل إبرام العقد، أو محل تنفيذ<sup>1</sup>.

طبقا للمادة 1009 من ق. الإ. م. والإ، وهذا حتى لا تتحول الصعوبات مهما كان نوعها دون تعيين محكم<sup>2</sup>، كما تعهد، وهذا حتى لا تتحول الصعوبات لها أيضا تعيين الهيئة التحكيمية إذا كان شرط التحكيم باطلا بسبب مخالفته للنظام العام.....إلخ. ما تجدر الإشارة إليه أنه لا تستند مهمة التحكيم لشخص طبيعي إلا إذا كان متمتعاً بحقوقه المدنية، هذا ما نصت عليه المادة 1014 من ق. الإ. م. والإ. وهو النص الذي لم يشر إليه القانون القديم، كما سمح القانون للشخص المعنوي الذي يتم تعيينه إتفاقا للجوء إلى التحكيم والقيام بتعيين عضو، أو أكثر من أعضائه بصفة محكم.

كما نجد أن المشرع الجزائري قد ربط صحة تشكيل المحكمة التحكيمية بقبول المحكم لمهمته، فإذا قبلها صح تشكيل المحكمة<sup>3</sup>، وهذا ما نصت عليه المادة 1015 من ق. الإ. م. والإ.

كما أنه إذا شرع المحكم في مهمته فلا يجوز له التخلي عنها، كما لا يجوز رده إلا إذا طرأ سبب من أسباب الرد وهو ما نصت عليه المادة 1022 من ق. الإ. م. والإ، وإذا رفض المحكم المهمة المسندة إليه يستبدل بغيره بأمر من طرف رئيس المحكمة المختصة، وذلك طبقا للفقرة الثالثة من المادة 1012 التي نصت على أنه " إذا رفض المحكم المعين القيام بالمهمة المسندة إليه، يستبدل بغيره بأمر من طرف رئيس المحكمة المختصة".

يتضح من هذا النص، أن المشرع الجزائري جاء عن المبدأ الذي تبناه سابقا بأن كفل للأطراف سواء في شرط التحكيم، أو إتفاق التحكيم تعيين المحكمين، أو كيفية تعيينهم كما جاء

1- انظر المادة 1009 من ق. الإ. م. والإ السالف الذكر.

2- سولم سفيان، الطرق البديلة لحل المنازعات المدنية في القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014، ص 128.

3- أنظر المواد 1014 و 1015 من ق. الإ. م. والإ السالف الذكر.

في المواد من 1008 إلى 1012 من ق. الإ. م. والإ، على التوالي، ونص على أن تعيين المحكم، أو المحكمين يكون من طرف القضاة في حالة رفض المهمة<sup>1</sup>.

عليه قد يجد الأطراف أنفسهم أمام محكم غير مقبول من طرفهم، أولاً تتوافر فيه الشروط التي وضعها الأطراف في المحكم، كما تنتهي مهمة المحكمين للأسباب الواردة في المادة 1024 من ق. الإ. م. والإ، ومنها وفاة أحد المحكمين، أو رفضه للقيام بمهمته، أو حصول مانع له وكذلك بإنهاء المدة المقررة للتحكيم..... إلخ.

إن موقف المشرع عرف عدة إنتقادات حسب الإجراءات المدنية ليس إجراء سليماً لأن ذلك لا يتناسب مع طبيعة المنازعات الجماعية في رأي الدكتور أحمية سليمان، لأن إحالته لكيفيات، وإجراءات تعيين هيئات التحكيم إلى أحكام وقواعد قانون العمل<sup>2</sup>.

#### الفرع الثاني: مهام المحكمين وإجراءات التحكيم

بعد تعيين هيئة التحكيم تسند لها مجموعة من المهام والصلاحيات التي يتعين القيام بها.

#### أولاً: مهام المحكمين

لم تتضمن القوانين الجزائرية أية إشارة إلى الصلاحيات، والإختصاصات المخولة لهيئات التحكيم، وحتى الإجراءات المتبعة أمامها، ولا إلى نوع المنازعات التي تنظر فيها بالتسوية، وهو ما يعتبر أن لهيئة التحكيم سلطة واسعة ومطلقة في إعتقادها كل الوسائل التي تمكنها من التوصل إلى إصدار حكمها وفقاً لمبادئ العدالة.

لكن كل ما يمكن الإشارة إليه في هذا الشأن، هو ما نصت عليه المادة 17 و 18 من المرسوم التنفيذي رقم 418/90 المؤرخ في 1990/11/22 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية المنازعات الجماعية في العمل وتنظيم عملها، حيث نصت المادة 17 منها على وجوب سماع اللجنة لممثلي العمال، وأصحاب العمل الأطراف في النزاع، بينما نصت المادة 18 منه على إمكانية إستعانة اللجنة بخبرة أي شخص أجنبي ترى أنه

1- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 35.

2- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 397.

يفيدها في أعمالها، إلى جانب ذلك إمكانية القيام بكل التحقيقات والتحريات التي تراها ضرورية لتوضيح ملابسات القضية.

بصفة عامة فإن لهيئة التحكيم قياسا على صلاحيات الوسيط المقررة، فإن لهيئة التحكيم كافة الصلاحيات التي تمكنها من الحصول على المعلومات المفيدة، وفحص كافة التقارير والمحاضر والآراء التي يدلي بها الأطراف، ويمكنها عند الضرورة الإستماع إلى الشهود وكل ما يمكنه أن يفيد في توضيح أسباب وملابسات النزاع، ويمكنها عند الضرورة تعيين خبراء مختصين لبحث، وتحليل كل المعطيات، وغيرها من المسائل التي تمكنها من الإطلاع على خلفيات النزاع وملابساته<sup>1</sup>.

#### ثانياً: إجراءات التحكيم

إن التشريع العمالي، بالرغم من تأكيده على ضرورة إستعمال التحكيم كآلية لفك المنازعة الجماعية، إلا أنه لم يفرض إجراءات تخص طبيعة المنازعة العمالية، بل أحال على ق. الإ. م، كل المسائل المتعلقة بإجراءات سير، وعمل عملية التحكيم، وكيفية إختيار المحكمين، وطبيعة القرارات التحكيمية، وكيفية نفاذها<sup>2</sup>.

فبعد تشكيل هيئة التحكيم وتعيينها، تباشر مهامها حيث تقدم لها كافة الوثائق والمعلومات، والمحاضر الخاصة بمختلف مراحل النزاع، ومختلف جوانبه، وخلفياته، وإشكالاته وفق الإجراءات المعمول بها في الدعاوى القضائية<sup>3</sup>، وذلك وفقاً للمادة 1019 من ق. الإ. م. والإ، والتي نصت على أنه " تطبق على الخصومة التحكيمية الآجال والأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك"، وقبلها المادة 446 الفقرة الأولى من ق. الإ. م الملغى، حيث ألزم القانون كل طرف من أطراف النزاع الحضور إما بصفة شخصية، أو بواسطة وكيل عنه بعد إستدعاء موجه لهم من قبل هيئة التحكيم.

1 - أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008، ص 382.

2- خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 63-64.

3- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 133.

في حالة تخلف أحد الأطراف على الحضور، وعن تقديم الوثائق، أو المعلومات اللازمة، يمكنها أن تصدر قرارها على صورة ما قدم لها في الموعد المحدد لتقديم العرائض، والمستندات كما هو منصوص عليها في المادة 449 الفقرة الأولى من ق. الإ. م الملغى، والمادة 1022 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث نصت على أنه " يجب على كل طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل إنقضاء أجل التحكيم بخمسة عشر يوماً على الأقل وإلا فصل المحكم بناء على ما قدم إليه خلال هذه الآجال".

أما بالنسبة للإجراءات التحقيق، والبحث، وتحرير المحاضر، والتقارير، فقد يشارك في إعدادها كافة أعضاء الهيئة التحكيمية، إلا إذا كان هناك إتفاق فيما بينهم على أن يقوم بالمهمة واحد منهم، أو أن يحدد إتفاق التحكيم أحد الأعضاء للقيام بذلك، وهذا ما نصت عليه الفقرة الثالثة من المادة 446 من ق. الإ. م الملغى<sup>1</sup>.

أما المادة 1020 من ق. الإ. م. والإ، إذ نصت على أنه " تتجز أعمال التحقيق، والمحاضر من قبل جميع المحكمين، إلا إذا أجاز إتفاق التحكيم سلطة نذب أحدهم للقيام بها".

أما فيما يخص إصدار القرارات التحكيمية، فإن هيئة التحكيم بعد أن تجمع لديها كافة المعطيات تتخذ قرارها، وتفصل وفقاً لقواعد القانون، هذا ما نصت عليه المادة 1023 من ق. الإ. م. والإ<sup>2</sup>.

حيث تتخذ قرارها في مدة أقصاها 4 أشهر من تمديد هذه المدة بموافقة الأطراف، أو بأمر من رئيس المحكمة المختصة.

هذا ما نصت عليه المادة 1018 من ق. الإ. م. والإ، ولكن طبقاً للقاعدة العامة التي تقضي بأن القانون الخاص يقيد العام، فإن هيئة التحكيم ملزمة بإصدار قرارها طبقاً للمادة

1 - سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 37.

2 - أنظر المادة 1023 من ق. الإ. م. والإ السالف الذكر.

13 فقرة 2 من قانون 02/90 السالف الذكر، خلال مدة 30 يوما من تاريخ تعيينها<sup>1</sup>، وتكون هذه القرارات متضمنة لعرض موجز للإدعاءات الأطراف وأوجه دفاعهم كما يجب أن تكون مسببة، وهذا دون إغفال مجموعة من البيانات كإسم المحكم، وتاريخ صدور القرار، ومكان إصداره، وأسماء الأطراف.....إلخ.

كما أن القاعدة الواردة في ق. الإ. م. والإ، بأن أحكام التحكيم النهائية، أو الجزئية تكون قابلة للتنفيذ بأمر صادر من قبل رئيس المحكمة التي صدر الحكم التحكيمي في دائرة إختصاصها، بعد إيداع أصل الحكم في أمانة ضبط المحكمة ويمكن للأطراف الحصول على حكم مهور بصيغة تنفيذية، ورسمية قابلة للتنفيذ بموجب أمر قضائي صادر عن المحكمة المختصة، ولا يحتج بأحكام التحكيم إتجاه الغير<sup>2</sup>.

هذا هو النظام المعمول به في مجال التحكيم في منازعات العمل الجماعية، فيما يتعلق بتنفيذ أحكام التحكيم حيث إستبعد تطبيق قواعد ق. الإ. م، الخاصة بإستئناف أحكام التحكيم الواردة في المادة 1032 وما بعدها بالنسبة لمنازعات العمل الجماعية من جهة وأيضا بالنص الصريح على أن قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين اللذان يلزمان بتنفيذه من جهة أخرى<sup>3</sup>.

منه يتضح أن القوانين المطبقة حاليا في مجال سير نظام التحكيم في منازعات العمل الجماعية تتميز بعدم الوضوح<sup>4</sup>.

1 - عيسى لعلاوي، المرجع السابق، ص 374.

2 - سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 38.

3 - أحمية سليمان، المرجع السابق، 137.

4 - عيسى لعلاوي، المرجع السابق، ص 379.

لأن نظام التحكيم المذكور في ق.الإ.م.، خاص فلا يمكن تطبيقه على منازعات العمل الجماعية، لذا كان على المشرع الجزائري أن يضع هياكل تحكيمية خاصة بالفصل في منازعات العمل الجماعية، نظرا لخصوصيتها وطبيعتها، وأن ينظم تشكيلها، وكيفية إجراءاتها من كل جوانبها<sup>1</sup>.

### ثالثا: تنفيذ قرارات التحكيم

في ظل التشريع الجديد المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل، فإن قرارات التحكيم نهائية<sup>2</sup>، تتمتع بالقوة التنفيذية بمجرد صدورهما، وإيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية التي أصدرت هذه القرارات في دائرة اختصاصها، دون الحاجة إلى إستصدار أمر بتنفيذها من طرف رئيس هذه المحكمة كما كان عليه الحال قديما.

إن المشرع الجزائري ومن خلال المادة 13 من قانون تسوية المنازعات الجماعية، قد خرج عن القواعد العامة في التنفيذ المنصوص عليها في ق.الإ.م.، حيث نصت بأن " قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه".

هو ما يفيد بأن قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها، دون الحاجة إلى أمر، أو حكم من المحكمة المختصة.

كما أن المشرع الجزائري لم يشترط إيداع القرار التحكيمي قبل تنفيذه، وبهذا يكون قد إستهدف السرعة في تنفيذ قرارات التحكيم حسما للنزاع، وبحثا عن السلم الإجتماعي مع ضمان مبدأ الفورية والقوة الإلزامية لقرارات التحكيم<sup>3</sup>.

إضافة إلى أنه جعل قرارات التحكيم لا تخضع لأي طريق من طرق الطعن العادية، أو الغير العادية، وأن هذه القرارات ملزمة فقط للأطراف النزاع ولا يمتد أثرها إلى الغير<sup>4</sup>.

1 - سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 39.

2 - قوريشي بن شرقي، المرجع السابق، ص 126.

3 - بالفضل محمد بالخير، المرجع السابق، ص 142.

4 - قوريشي بن شرقي، المرجع السابق، ص 127.

حيث أن المشرع الجزائري، وضمن الباب الرابع من ق. الإ. م. والإ، عدد المستندات التنفيذية، فالمادة 600 فقرة تسعة نصت على " أحكام التحكيم المأمور بتنفيذها من قبل رؤساء الجهات القضائية والمودعة بأمانة الضبط".

بهذا ربطت المادة 600 التنفيذ الجبري بوجود السند التنفيذي، وأن هذه السندات جاءت على سبيل الحصر، هنا لا نطبق نص المادة 600 لأنها جاءت بأحكام عامة.

بينما النص الواجب التطبيق هو المادة 13 من قانون تسوية المنازعات الجماعية، وهذا طبقاً للمبدأ القانوني المعروف، فالطرف الذي صدر القرار لصالحه هو الذي له أن يطالب أمام الجهة المختصة بتنفيذ هذا القرار، إلا أنه وفي كثير من الحالات نجد أن النقابة المهنية هي من تسعى إلى المطالبة بتنفيذ هذه القرارات.

أما عن جزاء عدم التنفيذ القرارات التحكيمية، هي نفسها الجزاءات المقررة عن مخالفة أحكام الإتفاقيات الجماعية، يمكن أن يرتب عنه نزاع فردي للعمل يخول للطرف المتضرر عرض النزاع على جهة القضاء العادي، وبهذا يمكن للقضاء العمالي أن يقضي على الطرف الممتنع عن تنفيذ قرار التحكيم بالتعويض.

للإشارة أن المشرع الجزائري، ومن خلال القانون القديم لتسوية منازعات العمل الجماعية، وفي المادة 44 من نص على عقوبات مالية وجزائية تصل إلى سنة حبس، وهذا عن عدم تنفيذ أحكام التحكيم.

بينما النص الجديد لم يرتب أي جزاء، أو عقوبات على مخالفة، أو الإمتناع عن تنفيذ القرارات التحكيمية الفاصلة في النزاعات الجماعية.

بهذا يكون المشرع الجزائري قد ترك حسم هذه الإشكالية إلى القواعد العامة في تنفيذ الإتفاقية الجماعية<sup>1</sup>.

1- بالفضل محمد بالخير، المرجع السابق، ص 144-145.

# الفصل الثاني التنظيم القانوني للإضراب

**تمهيد:**

كثيرا ما تؤدي الطرق والوسائل السلمية لتسوية النزاعات الجماعية، في العمل إلى طريق مسدود، وإلى نتائج دون المستوى التي يطمح إليه أطراف النزاع<sup>1</sup>، بالرغم من كل محاولات التسوية الودية، سواء باشروها بأنفسهم، أو عن طريق ممثليهم، أو ممثلين آخرين. ففي حالة فشل تلك المحاولات، يسعى العمال إلى التمسك بوسيلة بديلة التي تتمثل في الإضراب، الذي يعتبر ظاهرة عالمية، ووسيلة ضغط مشروعة لتسوية النزاع الذي يقوده العمال، والنقابيين للإرتباطه بممارسة الحقوق الدستورية، بهدف الضغط على الأطراف المعنية لتلبية مطالبهم، وذلك في حدود القانون<sup>2</sup>.

عليه سنحاول من خلال دراستنا للإضراب، التعرف على ماهية الإضراب والقيود الواردة عليه في المبحث الأول، أما في المبحث الثاني، تطرقت فيه للجنة الوطنية للتحكيم ومدى إختصاص القضاء في تسوية منازعات العمل.

---

1- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص42.

2- شايب الراس حنان، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016/2017، ص03.

## المبحث الأول: ماهية الإضراب والقيود الواردة عليه

يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية والنقابية الأساسية للعمال، يلجؤون إليه متى عجزت السبل الودية لتسوية النزاعات الجماعية، التي تكون فيها حقوقهم ومصالحهم المهنية، والإجتماعية مهددة، خاصة عندما تفشل الطرق العلاجية التي سبق بيانها في تسوية النزاعات الجماعية، بين ممثلي العمال، وممثلي المؤسسات المستخدمة، كعدم الإقتناع بالحلول المقترحة، أو عدم توفر الضمانات الكافية لتنفيذها، الأمر الذي يؤدي بالعمال إلى الضغط على الطرف الآخر باللجوء إلى الإضراب<sup>1</sup>.

حيث حضي الإضراب بعناية كبرى في تشريعات دول العالم، ويبدو هذا الإهتمام من خلال ما تضمنته القوانين للأغلب الدول، ومنها الجزائر<sup>2</sup>.

فأقر دستور 1963 بحق الإضراب في المادة 20 منه<sup>3</sup>، وبصدور القانون رقم 75/71 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص، الذي منع حق الإضراب في القطاع العام، وسمح به في القطاع الخاص<sup>4</sup>.

ثم جاء ثاني دستور في الجزائر بتاريخ 1976/11/28، الذي خطى خطوة أكثر تقدماً في مجال الإضراب، حيث تم إقتصار ممارسة هذا الأخير على القطاع الخاص، وهذا ما أكدته المادة 61 فقرة 2 منه<sup>5</sup>.

1- أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 401.

2- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 43.

3- تنص المادة 20 من الدستور المؤرخ في 1963/09/08 على أنه "حق الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف به وتمارس هذه الحقوق في إطار القانون".

4- لقد منع حق الإضراب في القانون 75/71 الملغى المؤرخ في 1971/11/16 المتعلق بعلاقات العمل بالقطاع، هذا القانون جعل العامل منتجا ومسيرا وبالتالي لا يمكن له القيام الخاص، لأن الإضراب ضد نفسه.

5- نصت المادة 61 فقرة 2 من الدستور المؤرخ في 1976/11/22 على أنه "الحق في الإضراب معترف به وينظم القانون ممارسته".

ثم جاء دستور 1989/02/23، الصادر في ظل الإصلاحات السياسية، والإقتصادية والتعددية الحزبية، فأعترف بحق ممارسة الإضراب في المرافق العامة إلا ما إستثنى منها، وهذا ما نصت عليه المادة 54 منه.<sup>1</sup>

أخيرا دستور 1996 الذي أقر بحق الإضراب كحق أساسي، في المادة 57 منه فأصبح عنصر من عناصر الحريات العامة الأساسية.<sup>2</sup>

كما نضمه المشرع الجزائري في قانون 02/90 السالف الذكر، من عدة جوانب.

حيث قسم هذا المبحث إلى مطلبين، تطرقت في المطلب الأول إلى مفهوم الإضراب وأنواعه ، وفي المطلب الثاني القيود الواردة على الإضراب.

### المطلب الأول: مفهوم الإضراب و أنواعه

يعتبر الإضراب من المسائل التي حضت بعناية من قبل الهيئات التشريعية، حيث يبدو الإهتمام به بارزا في القوانين العمالية الحديثة، التي أحاطته بحماية قانونية من مختلف الجوانب، ووضعت له عدة تنظيمات قانونية، الهدف منها ضمان ممارسة هذا الحق في ظروف عادية وسلمية، دون المساس بحقوق، وممتلكات أصحاب العمل من جهة، ودون المساس بالمصالح الحيوية للمجتمع من جهة ثانية، ودون المساس بضمان منصب بالنسبة للعمال من جهة ثالثة.<sup>3</sup>

### الفرع الأول: تعريف الإضراب

أصبح الإضراب حق من الحقوق السياسية، والاجتماعية، والمهنية يمارسه العمال متى إضطروا لذلك، مما نتج عن هذه الممارسة عدة مفاهيم لهذا الحق.<sup>4</sup>

1- تنص المادة 54 من الدستور المؤرخ في 1989/02/23 على أنه "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون".

2- تنص المادة 57 من الدستور المؤرخ في 1996/12/07 على أنه "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون".

3- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل الاجتماعية والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص137.

4- خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص66.

## أولاً: التعريف اللغوي للإضراب

الإضراب كلمة مشتقة من الفعل أضرب، يضرب، إضرابا، ويقصد به الإمتناع أو الإنقطاع عن فعل شيء معين، حسب ما جاء في القاموس اللغوي، أن الإضراب هو " وقف العمل من قبل أشخاص حتى تجاب مطالبهم"<sup>1</sup>.

يقصد كذلك بكلمة الإضراب: الإضراب هو الإمتناع عن الشيء إحتجاجا، يقال: " أضرب عن العمل"، "أضرب عن الطعام"، " وأضرب يضرب إضرابا عن الشيء: أعرض عنه، والعمال كفوا عن العمل مطالبين بحقوقهم".

كما جاء أيضا في مرجع آخر، أن الإضراب هو الإمتناع عن العمل، أو الطعام بهدف تحقيق مطالب معينة، أو إحتجاجا عن تصرف معين من جانب سلطات البلد إضراب ( أي إمتنع عن العمل، أو الطعام تحقيقا لمطالب معينة، أو إحتجاجا على تصرف معين من جانب، وأضرب) سلطات البلد<sup>2</sup>.

فقد عرفه البعض بأنه تجربة إثبات القوة، يخوضها إجراء ضد أرباب عملهم ليبرروا قضيتهم، ومطالبهم لكن الدولة ليست شبيهة بأرباب العمل الآخرين.

فإضراب الموظفين، لا يسعى إلى النيل من مصالح الدولة كربة عمل، وإنما الخدمة العامة وتحريك الرأي العام<sup>3</sup>.

فالإضراب كفعل جماعي يعكس الكثير من الحقائق المخفية، سواء كانت إجتماعية أو مهنية والمتعلقة بالمشكلات الفعلية للعمال.

1- عيسى مومني، المنار قاموس لغوي، دار العلوم، الحجار، عنابة، 2008، ص51.

2- راتب أحمد قبيعة، متقن الطلاب، معجم عربي، دار الراتب الجامعية، بيروت، ص28.

3- خليفي عبد الرحمان، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة

لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عنابة، 2005، ص09.

مما سبق نخلص إلى أنه مهما تعددت التعاريف اللغوية للإضراب فإن التعريف المنفق عليه، هو أن الإضراب، هو التوقف الجماعي الذي يقوم به العمال من أجل المطالبة بحقوقهم المهنية، والاجتماعية، بعد فشل كل طرق التسوية التي ترمي إلى تحقيق مطالبهم<sup>1</sup>.

### ثانياً: التعريف الإصطلاحي للإضراب

إن الإضراب بالمفهوم الإصطلاحي يقتضي الإشارة إلى أن هذا المصطلح، لم يستعمل إلا بصدر القانون 02/90 السالف الذكر، لأنه قبل صدور هذا القانون، كان يمنع اللجوء لهذا الأسلوب للمطالبة بالحقوق في القطاع العام، عملاً بأحكام دستور 1963 لاسيما المادة منه 61 منه، ولم تكن هناك إمكانية قانونية لممارسة هذا الحق، إلا في القطاع الخاص، إلى غاية صدور القانون 05/82 المؤرخ في 13/02/1982، والذي نظم الخلافات الجماعية وكيفية تسويتها في القطاع العام، والمؤسسات الاشتراكية دون التطرق لقطاع الإدارة ولا لممارسة حق الإضراب<sup>2</sup>.

أما إصطلاحاً فلا إضراب، هو التوقف العمال الجماعي المؤقت عن تنفيذ التزاماتهم المقررة في عقود العمل، بسبب نزاع جماعي يتعلق بمطالبة صاحب العمل بتحسين شروط العمل<sup>3</sup>. يعرف كذلك أنه "توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي جماعي، وذلك بهدف الحصول على مطالبهم المتعلقة بشروط العمل"<sup>4</sup>.

يعرف أيضاً بأنه "إمتناع عمال منشأة، أو فريق منهم عن العمل بطريقة منظمة وإرادية، وممارسة الضغط لتحقيق مطالبهم المهنية، والإقتصادية، والاجتماعية، وهو حق مشروع يمارسونه للدفاع عن مصالحهم، وتحقيق مطالبهم"<sup>5</sup>.

1- فريدة مسعودات، المرجع السابق، ص 45.

2- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 65.

3- فريدة مسعودات، المرجع السابق، ص 47.

4- جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة، الأردن، 2016، ص 220.

5- يحي حمود مراد وعذراء كافح حنون، منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها، مجلة واسط للعلوم، العدد 27، كلية الحقوق، جامعة وسط العراق، 2014، ص 448.

كما يعرفه البعض الآخر بأنه "إمتناع العمال إمتناعا جماعيا عن تنفيذ العمل الملزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال، وذلك بهدف الحصول على بعض المطالب بشأن العمل"<sup>1</sup>.

كما يدرج ضمن الإضراب، أن يكون الإضراب قرارا واعيا يحمل معنى الإتفاق بين العمال، أو بين مجموعة منهم على التوقف عن العمل، كوسيلة لحمل صاحب العمل على تلبية مطالبهم، والإضراب المقصود هنا ، هو الإضراب المهني<sup>2</sup>.

ثالثاً: التعريف القانوني للإضراب

الإضراب في بعض التعريفات القانونية، يعني طريقة دستورية للدفاع عن المصالح المهنية تخضع ممارستها لقانون معين، ولا يتحقق الإضراب إلا بثلاثة عناصر أساسية هي:

أ- توقف عن العمل.

ب- قرار جماعي.

ج- مطالبة ذات طابع مهني أو إجتماعي أو متعلقة بالشروط العامة في العمل<sup>3</sup>.

نجد أن المشرع الجزائري لم يكلف نفسه بتقديم تعريف لحق الإضراب، إلا أنه بمجرد التمعن في مواد القانون 02/90 السالف الذكر، إعترف للعمال بحق اللجوء إليه، حيث حدد شروط ، وكيفيات ممارسة حق الإضراب الناتج عن النزاع الجماعي، وذلك ضمن نص المادة 02 من القانون السالف الذكر، وكما تم الإعتراف به في الدستور الجزائري ضمن المادة 57، وبأنه يمكن ممارسته لكن في إطار القانون، مما يدفعنا ذلك إلى الإعتقاد بإتجاه نية المشرع نحو تبني مفهوم هذا الحق، والذي ينظر إليه على أنه توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب العمال، بقصد إحداث الضغط، والتأثير على الهيئة المستخدمة حتى تلبية مطالبهم الإجتماعية، والمهنية، ولم يكتف بذلك وإنما ربط وجوده بوجود النزاع الجماعي.

1- سهيل الأحمد وعلي أبو ماريه، الإضراب عن العمل، مجلة النجاح للأبحاث، العدد 02، كلية الحقوق، فلسطين، 2012، ص 04.

2- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2009، ص 345.

3- خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 66.

بذلك يصبح حق الإضراب، هو التوقف عن العمل الناتج عن نزاع جماعي، حيث جعل منه حركة منظمة ولها مصلحة مشتركة<sup>1</sup>.

كما يعرف حسب قانون العمل الملغى في المادة 90 الفقرة 02، أنه " إمتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل، وذلك بسبب نزاع عمالي جماعي"<sup>2</sup>.

كما نجد في تعاريف أخرى نجد أنه تم تعريفه على أنه "وسيلة للدفاع عن مصالح العمال " وأنه "توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم، والإتفاقيات الجماعية، لم يوفي بها صاحب العمل"، وأنه "توقف إرادي عن العمل من أجل المطالبة بتحسين ظروف، وشروط العمل"<sup>3</sup>.

من خلال التعاريف السابقة، يمكن إستخلاص مجموعة من الخصائص التي يتميز بها الإضراب وهي:

- 1- الإضراب توقف جماعي عن العمل.
- 2- الإضراب حركة منظمة بإتفاق العمال على ساعة التوقف، واليوم، والمدة الزمنية، بالإضافة إلى تحديد المطالب..... إلخ.
- 3- المصلحة المشتركة، وتتمثل في تحسين ظروف العمل، وشروطه..... إلخ.
- 4- توافر النية في الإضراب، فلا يمكن القول أن توقف العمال عن العمل بسبب قوة قاهرة يعد إضرابا<sup>4</sup>.

#### الفرع الثاني: أنواع الإضراب

مهما اختلفت أشكال، وصور الإضراب إلا أنه نوعان فقط، الإضراب المشروع والإضراب غير المشروع.

1- عجة الجبالي، المرجع السابق، ص120-121.  
 2- أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص232.  
 3- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص139.  
 4- قوريشي بن شرقي، المرجع السابق، ص135-136.

## أولاً: الإضراب المشروع

هو الإضراب القانوني الذي تتوفر فيه الشروط الإجرائية، والموضوعية المنصوص عليها في المادة 32 من قانون 02/90 السالف الذكر، على أنه يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع إحترام أحكام هذا القانون، كما لا يقطع الإضراب، الذي شرع فيه، حسب هذه الشروط، علاقة العمل.

بل يوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما إتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة إتفاقيات وعقود يوقعانها.

كما أنه إشتراط لضمان قانونية الإضراب<sup>1</sup>، مشاركة نصف عدد العمال (1+50)، أي ما يعرف بالنصاب القانوني، وإجتماع الجمعية العامة، طبقاً لنص المادة 28 من نفس القانون، عل أنه يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الإقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة، تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل<sup>2</sup>.

بالإضافة إلى مراعاة إجراء الإشعار المسبق بالإضراب، طبقاً لما نصت عليه المواد التالية من القانون 02/90 السالف الذكر، منها المادة 29 على أنه يشرع في الإضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27 و28 أعلاه، لدى إنتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب<sup>3</sup>.

طبقاً للمادة 30 من نفس القانون، تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب إبتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة، ولا يمكن أن تقل عن ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه<sup>4</sup>.

- عجة الجليلي، المرجع السابق، ص 224-225.  
 - المادة 28 من القانون 02/90 السالف الذكر.  
 - المادة 29 من القانون 02/90 السالف الذكر.  
 - المادة 30 من القانون 02/90 السالف الذكر.

إضافة إلى المادة 31 من نفس القانون، التي نصت على أنه يلتزم المستخدم وممثلو العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال، وضمان أمنها وبعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام<sup>1</sup>. أيضا يجب على العمال ضمان الحد الأدنى من الخدمة، طبقا لما نصت عليه المادة 37 من القانون 02/90 السالف الذكر، على أنه إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر إنقطاعها التام إستمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو تمويل المواطنين، أو المحافظة على المنشآت والأموال الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري، أو ناتج عن مفاوضات أو إتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتان 38 و39 أدناه<sup>2</sup>.

#### ثانيا: الإضراب غير المشروع

هو الإضراب غي القانوني، الذي لا يحترم القواعد الإجرائية المنصوص عليها في القانون رقم 02/90 السالف الذكر، كعدم توفر النصاب القانوني للإعلان عن الإضراب، وعدم مراعاة إجراء الإشعار المسبق بالإضراب، وما تجد ملاحظته في هذا الشأن أن الكثير من الإضرابات، تقع تحت طائلة هذه المخالفات، إذ كثيرا ما يحتكر ممثلي النقابة قرار الإضراب دون إستشارة مجموع العمال، والذين نجدهم يقبلون بالأمر الواقع حتى وإن لم يعكس إرادتهم الحقيقية. كما قد يستخدم بعض النقابيين القوة لمنع العمال من العمل، وهو ما يتعارض مع نص المادة 34 من نفس القانون، والذي تقضي بأنه يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل. التي يقصد منها كل فعل من شأنه أن يمنع العامل، أو المستخدم، أو ممثليه من الإلتحاق بمكان عملهم المعتاد، أو بمنعهم من إستئناف ممارسة نشاطهم المهني، أو من مواصلته بالتهديد، أو المناورات الإحتيالية، أو العنف، أو الإعتداء.

- المادة 31 من القانون 02/90 السالف الذكر.

- المادة 37 من القانون 02/90 السالف الذكر.

كما يمنع على العمال المضربون إحتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الإحتلال عرقلة حرية العمل<sup>1</sup>.

الفرع الثالث: شروط اللجوء إلى الإضراب وآثاره

وضع المشرع الجزائري في قانون العمل رقم 02/90 السالف الذكر، شروط وضوابط لممارسة الإضراب بعد أن أقر أنه حق للعمال، ورأى المشرع أن هذا الحق كغيره من الحقوق ليس مطلق، بل يخضع في ممارسته لبعض الضوابط، والشروط التي تضمن عدم التجاوز في ممارسته بالشكل الذي يضر بالمصلحة العامة للدولة.

بالإضافة إلى أن الإضراب حق ذو طبيعة خاصة، وبالتالي ليس كغيره من الحقوق فهو يحتاج إلى التنظيم، ووضع الضوابط اللازمة لممارسته، والتي يتعين على المضربين الإلتزام بها<sup>2</sup>.

أولاً: شروط اللجوء إلى الإضراب

نظرا للأهمية الإضراب في الحياة المهنية، والإقتصادية لكل من العامل، وصاحب العمل، وما قد يحدثه من آثار سلبية على العلاقات المهنية للطرفين لاسيما في حالة سوء إستعماله،

لذلك وضع المشرع شروط قصد تنظيم اللجوء إليه من قبل العمال وقصد حمايتهم عند ممارسة هذا الحق، وبالرجوع إلى القانون المنظم لكيفية ممارسة حق الإضراب في الجزائر، والأحكام الواردة فيه، نجد أن المشرع وضع شروط رئيسية لشرعية الإضراب<sup>3</sup>، تتمثل في النقاط التالية:

- عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 223- 1.224

2- شايب الراس حنان، المرجع السابق، ص19.

3- ناريمان جدي، حق الإضراب في المؤسسات العمومية والاقتصادية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2013/2012، ص26.

**1- إستنفاد كل الطرق الودية:**

لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية، كإجراءات المصالحة، والوساطة، وكافة الوسائل الأخرى المنصوص عليها في الإتفاقية الجماعية، وفقا لما نصت عليه المادة 24 من قانون 02/90 السالف الذكر، حيث جاء فيها على أنه "إذا استمر الخلاف بعد إستنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو الإتفاقية بين الطرفين.

يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".

كما يجب أن يسبق قرار الإضراب إتفاق الطرفين على اللجوء إلى التحكيم، حيث أن هذا الأخير يوقف الإضراب، بل ويوقف الإضراب إن كان قد شرع فيه، وهذا ما نصت 25 من قانون 02/90 السالف الذكر<sup>1</sup>، وجاء فيها على أنه " لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم"<sup>2</sup>.

معنى هذا أن اللجوء إلى التحكيم أداة من أدوات إنهاء الإضراب، وليس فقط توقيفه، أو تجميده، لأن قرار التحكيم يفرض تطبيقه، والإلتزام به من قبل الطرفين بحكم القانون، وفق نص المادة 13 الفقرة 2 من قانون 02/90 السالف الذكر.

بالتالي هو وسيلة من وسائل تقادي الإضراب<sup>3</sup>.

**2- موافقة جماعة العمل على الإضراب:**

لا يكون الإضراب قانونيا، أو شرعيا إلا إذا نتج عن قرار جماعي، تتخذه الجمعية العامة للعمال المنعقدة في مكان العمل المعتاد، وبعد إخطار المستخدم بالإجماع والذي له الحق في الحضور وتقديم موقفه إتجاه الخلاف، ولا يتم الإعلان عن الإضراب إلا بموافقة أغلبية العمال،

1- عجة الجبالي، المرجع السابق، ص 221.

2- أنظر المادة 24 من قانون 02/90 السالف الذكر.

3- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 149.

والتي تدلي برأيها عن طريق إقتراح سري للجمعية العامة للعمال، التي يجب أن تضم نصف عدد العمال على الأقل، ويتعهد العمال غداة الإعلان عن الإضراب بضمان المحافظة على أملاك المؤسسة، وأمنها<sup>1</sup>.

فبمجرد الإتفاق على اللجوء إلى الإضراب على إثر تصويت سري، ومن أغلبية العمال المجتمعين في الجمعية العامة تمثل نصف جماعة العمال على الأقل، يجعل من الإضراب شرعي، وقانوني<sup>2</sup>.

### 3- الإشعار المسبق بالإضراب:

يقصد به أن يتم إعلام صاحب العمل مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب، مع تحديد بداية الشروع فيه، ومدته إن كان محدد المدة، أو مفتوح، وهو ما يعني أن بداية الإضراب ليس من تاريخ إقراره، وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق<sup>3</sup>، هذه المهلة التي يمنحها العمال، أو التنظيم النقابي الممثل لهم لصاحب العمل، حتى يتمكن من البحث على تسوية ودية للخلاف القائم، أو إجراء كل المفاوضات اللازمة لمنع الشروع في الإضراب<sup>4</sup>. يتم تحديد هذه المهلة عادة بمقتضى الإتفاقية الجماعية أي عن طريق التفاوض، وفي حالة عدم وجود إتفاقية جماعية، أو عدم تحديدها فإن هذه المهلة لا يجب أنقل عن ثمانية أيام تحسب إبتداء من تاريخ إعلام صاحب العمل والمفتشية الإقليمية للعمل<sup>5</sup>.

يعتبر شرط الإشعار المسبق بالإضراب شرطا إلزاميا، يترتب على إهماله، أو مخالفته عدم شرعية الإضراب، طبقا للمواد من 29 إلى 31 من قانون 02/90 السالف الذكر، ويلحق بهذه الأحكام إستيفائه للشروط السالفة الذكر في الإخطار، لأن تخلف البعض منها يجعل الإشعار

1- عجة الجبالي، المرجع السابق، ص 221.

2- شايب الراس حنان، المرجع السابق، ص 22.

3 سعاد مباركي وسعاد شريطي، الإضراب كأداة اتصالية في المؤسسة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم الاتصال، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة يحي فارس، المدينة، 2015/2014، ص 57.

4- ناريمان جدي، المرجع السابق، ص 27.

5- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 48.

باطلا لعدم صحة إجراءاته، أو تخلف شرط فيه، أو عدم القيام به أصلا يجعل الإضراب غير شرعي يبرر العقوبات التأديبية التي يتخذها صاحب العمل في حق المضربين.

كما حرص المشرع الجزائري على فرض وجوب تقديم هذا الإشعار المسبق بالإضراب، يأتي من حرصه الشديد على تمكين أطراف النزاع من إيجاد تسوية سلمية له، وذلك بمنحهم مزيدا من الوقت للإيجاد الحلول السلمية<sup>1</sup>.

4- ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل:

يكون ذلك بإتخاذ كافة الإحتياطات، والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل، وأدوات، وأماكن العمل، فأى تصرف يؤدي إلى تخريب، وإتلاف هذه الوسائل، أو الأماكن يترتب عليه مسؤولية مدنية، أو جزائية حسب جسامة الضرر.

هذا حسب ما نصت عليه المادة 55 الفقرة 02 منقانون 02/90 السالف الذكر، والتي تقضي برفع العقوبة إلى حدود الثلاث سنوات حبس في حالة الإعتداء على الأشخاص، والممتلكات، وحفاظا على السير الحسن، والمنظم للإضراب يلتزم العمال المضربون بالإمتناع عن عرقلة حرية العمل، سواء للعمال، أو المستخدم لأن القيام بذلك يعرضهم إلى عقوبات تأديبية، وعقوبات جزائية<sup>2</sup>.

كما نصت المادة 34 من قانون 02/90 السالف الذكر، حيث نصت على أنه "يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل.

يعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل، أو المستخدم، أو ممثليه من الإلتحاق بمكان عملهم المعتاد، أو بمنعهم من إستئناف ممارسة نشاطهم المهني، أو من مواصلته بالتهديد، أو المناورات الإحتيالية، أو العنف، أو الإعتداء"<sup>3</sup>.

كما نصت المادة 35 من نفس القانون، على أنه "يمنع العمال المضربون عن إحتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الإحتلال عرقلة حرية العمل.

1- شايب الراس حنان، المرجع السابق، ص23.

2- رشيد واضح، المرجع السابق، ص 129.

3- محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص102.

في هذه الحالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم<sup>1</sup>.

#### ثانيا: جزاء الإخلال بقواعد الإضراب

من الثابت فقها، وقضاء أن التوقف الجماعي عن العمل دون إحترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون 02/90 السالف الذكر، يعد إضرابا غير مشروع، وبالتالي يكون خطأ جسيما يستوجب الطرد دون التعويض ، والإخطار المسبق.

كما تثبت واقعة الإضراب غير المشروع المكونة للخطأ الجسيم المستوجب للطرد بموجب حكم قضائي، طبقا لقرارات المحكمة العليا منها قرار 157340 المؤرخ في 14/04/1998. بالتالي فإن الوحيد المؤهل بالحكم على مشروعية، أوعدم مشروعية الإضراب هو القضاء المختص، لأنه لو منح ذلك لرب العمل فسوف ينجرعنه تعسف كبير، ويتم التضيق على ممارسة الإضراب<sup>2</sup>.

كما أن هناك بعض الأفعال التي قد يأتيها العمال، فتعتبر أخطاء جسيمة يترتب عليها مسؤولية تأديبية، وجزائية تتسبب في الفصل بدون إخطار، أو تعويض منها: عرقلة العمل ورفض تطبيق أمر قضائي بإخلال أماكن العمل، المنصوص عليها في المواد 34 و36 من قانون 02/90 السالف الذكر، أيضا رفض القيام بضمان القدر الأدنى من الخدمة الدائمة حسب المادة 40 من قانون 02/90 السالف الذكر، ورفض أمر التسخير المنصوص عليه في المادة 42 من قانون 02/90 السالف الذكر، وعدم مراعاة أحكام القانون فيما يتعلق بشروط صفة الإضراب، المادة 33 مكرر من قانون 02/90 المعدل والمتمم بالقانون 27/91، إلى جانب الأفعال التي تتعلق بالمساس العمدي بممتلكات المؤسسة المستخدمة، مثل البنائيات وآلات المواد الأولية، أو استعمال العنف والتهديد، وما إلى ذلك من الأفعال الواردة في المادة 73 مكرر من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل<sup>3</sup>.

1- نبيل صقر ومحمد الصالح فراج، المرجع السابق، ص 46.

2- نريمان جدي، المرجع السابق، ص 43.

3- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ، المرجع السابق، ص 393-394.

إضافة إلى المسؤولية التأديبية، فقد خصص المشرع أحكام جزائية تترتب على الإخلال بقواعد الإضراب في الباب السادس من قانون 02/90 السالف الذكر، حيث نصت المادة 55 من هذا القانون على أنه "يعاقب كل من تسبب في التوقف التشاروري الجماعي عن العمل أو حاول أن يتسبب في ذلك بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج إلى 2000 دج، وترفع هاته العقوبة من ستة أشهر إلى 3 سنوات حبسا ومن 2000 دج إلى 50000 دج إذا صاحب التوقف التشاروري الجماعي عن العمل العنف أو إعتداء على الأشخاص أو الممتلكات"<sup>1</sup>.

أما بالنسبة لعرقلة حرية العمل، فقد عاقب عليه القانون بحسب نص المادة 56 من نفس القانون "بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج وبخمس عشرة يوما إلى شهرين حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من مارس مناورة إحتيالية، أو تهديد، أو عنف أو إعتداء، و إستهدف عرقلة حرية العمل"<sup>2</sup>.

كما أنه يعاقب كل شخص يمس، أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب بتوظيفه عمالا آخرين، أو تعيينهم بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين، وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديدا، أو عنفا، أو اعتداء، ترفع العقوبتين من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات حبس ومن 2000 دج إلى 50000 دج غرامة مالية، أو بإحدى هاتين العقوبتين، وذلك بحسب نص المادة 57 من نفس القانون.

عليه يتضح أنه كلما تقيد العمال بالإجراءات المنصوص عليها قانونا، ومن ثم ممارسة حق الإضراب بطريقة مشروعة، فإنهم يستفيدون من الحماية القانونية لممارسة حقهم في الإضراب.

1- نبيل صقر وفراح محمد صالح، المرجع السابق، ص 56.

2- أحمد التيجاني بلعروسي ووابل رشيد، المرجع السابق، ص 71.

أما في الحالة العكسية فإنهم يتعرضون إلى عقوبات تأديبية جزائية<sup>1</sup>.

### الثالثا: آثار الإضراب

يترتب على ممارسة حق الإضراب، والشروع فيه وفقا للإجراءات التي يحددها التنظيم المعمول به، بعض الآثار يمكن إجماعها في مايلي:

#### 1- وقف علاقة العمل:

يترتب على ممارسة حق الإضراب، وفقا للأحكام التشريعية المعمول به وقف، أو تجميد علاقة العمل دون إنائها، وهو الموقف الذي يأخذ به الفقه، والتشريع ولا يعتبر الخطأ المرتكب من طرف العامل أثناء فترة الإضراب سببا للإنهاء العقد، بل سببا للفسخ عند اللزوم.

بالتالي يتوجب على صاحب العمل الإحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين، وأقدميتهم في العمل، وعدم تغير رتبهم، إضافة إلى الإمتناع عن تعيين عمال آخرين قصد الإستخلاف، إلا في حالة التسخير التي تأمر بها السلطة الإدارية في المؤسسة، أوفي حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة.

عليه لا يجوز لصاحب العمل فرض أي تسريح، أو عقوبة تأديبية على العمال بسبب ممارسة الإضراب المشروع<sup>2</sup>، بما فيهم ممثلي العمال الذين يقومون بدورالمفاوضات مع صاحب العمل.

كما تستثنى من ذلك حالات الخطأ الجسيم التي تستوجب توقيع العقوبات التأديبية، وفقا لما هو منصوص عليه في النظام الداخلي للمؤسسة، كما هو الشأن بالنسبة للقيام بأعمال العنف ضد الأشخاص، أو الإلتلاف العمدي للأشياء، والممتلكات، أوالإخلال بنظام الأمن وغيرها من الحالات التي تجيز التأديب لسبب حقيقي وجدي، وما عادا ذلك فإن حالات الإنهاء

1- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص51.

2- بشير هدي، المرجع السابق، ص221-222.

المتخذة من طرف صاحب العمل لا تمثل فسحا تعسفيا فحسب، بل أيضا تسريحا غير مشروع<sup>1</sup>.

كما يترتب على وقف علاقة العمل، تحرر صاحب العمل من مسؤولية المتبوع عن الأضرار التي يسببها العمال للغير أثناء الإضراب، حيث تختفي علاقة التبعية خلال هذه الفترة، مما يجعل التعويض عن الأضرار يقع على عاتق المتسببين فيه، كما يتحملون نتائج الأضرار التي تلحق بهم<sup>2</sup>.

## 2- يتوقف أجر العمال أثناء فترة الإضراب:

القاعدة في قانون العمل، هي أن الأجر مقابل العمل<sup>3</sup>، وبالتالي ففي حال توقف علاقة العمل خلال فترة الإضراب، يتوقف معها دفع الأجر من طرف صاحب العمل، وإنطلاقا من الصفة المتبادلة للإلتزامات فيعقد العمل، ومن ثم يكون الإقتطاع من الأجر بقدر أيام الإضراب عن العمل، كما يكون بقدر الخسائر التي تلحق بصاحب العمل إذا كان الإضراب غير مشروع<sup>4</sup>.

هذا ويمكن أن يكون الأجر عن فترة الإضراب مستحق الدفع، إذا وقع إتفاق بين الطرفين بعد إنتهاء الإضراب، حسب الحكم الوارد في المادة 33 الفقر 2 من قانون 02/90 السالف الذكر، وكذلك إن كان سبب القيام بالإضراب خطأ إرتكبه صاحب العمل، مثل التأخيرات المتكررة في تسديد الأجر.

أما في حالة تدخل أسباب التوقف الناتج عن الإضراب مع أسباب أخرى<sup>5</sup>، يؤخذ بالحلول

التالية:

1- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص303.

2- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص52.

3- مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص375.

4- ناريمان جدي، المرجع السابق، ص42.

5- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص52.

## أ- حالة العطل السنوية:

حيث لا تدخل أياما للإضراب في حساب هذه العطلة، أو في حساب التعويض عن عدم التمتع بها.

## ب- حالة الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد:

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

## ج- حالة المرض:

حيث أن العامل المضرب الذي يصاب بمرض في بداية الإضراب، أو أثناءه لا يمكن المطالبة بالأجرة، إستنادا إلى أن توقف علاقة العمل كان سبب الإضراب<sup>1</sup>.  
منه يتضح أن المشرع الجزائري، أخذ بمبدأ وقف الإضراب لعلاقة العمل إذا تم بصفة صحيحة ومشروعة، وبمفهوم المخالفة، إذا انعدمت صحة وشرعية الإضراب يمكن أن تؤدي إلى آثار أخرى، قد تصل إلى درجة إنهاء علاقة العمل<sup>2</sup>.

## المطلب الثاني: القيود الواردة على الإضراب

على خلاف القوانين السابقة، فقد قرر قانون 02/90 المعدل والمتمم المتضمن تسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، محور خاص يتعلق بحماية حق الإضراب عند ممارسته وفق الضوابط والإجراءات القانونية، بمعنى كل لجوء لحق الإضراب مع إحترام الشروط القانونية يعد إضرابا شرعيا، وهذا الأخير كفل المشرع حمايته، وحماية ممارسيه من كل تهديد، أو ضغط، أو تجاوزه.

كما أن حماية العامل لا تفرض فقط حمايته من ناحية الراتب، أو الحالة الإجتماعية، أو الحالة الصحية، بل تفرض أيضا حمايته وهو يمارس حقا من الحقوق المهنية، وعلى رأسها حق الإضراب<sup>3</sup>.

1- بشير هدي، المرجع السابق، ص224.

2- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص53.

3- خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص74.

## الفرع الأول: مفهوم الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب

نظرا لكون الحق في الإضراب عن العمل قد دخل ضمن الحقوق والحريات المعترف بها للإنسان والمواطن في مختلف الدساتير، وتحكم ممارسته قوانين تضمن التوازن بين مصالح العمال ومصالح المجتمع، الأمر الذي يضيف عليه الحماية القانونية الكافية ضد عرقلته مع شرط إحترام أحكام القانون المنظم له<sup>1</sup>.

## أولا: حماية حق الإضراب

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

فالحماية المفروضة عند ممارسة حق الإضراب أساسها المبادئ الدستورية، وبالرجوع إلى نص المادة 54 من الدستور لسنة 1989 نجدها تنص صراحة على مايلي: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون"<sup>2</sup>، كما هو في نص المادة 57 من دستور 1996 فلا يمكن تكريس ممارسة فعلية ودستورية لحق الإضراب إلا بتوفير حماية قانونية للمضربين تجنبهم الضغط، والتعسف، وتجعلهم يمارسون هذا الحق بغير خوف، إن صدور قانون يجيز ممارسة الإضراب ويكرس حمايته<sup>3</sup>، أوجبت تدخل المشرع بحيث تولى تنظيم هذا الجانب كي لا تكون هذه الممارسة متعارضة مع المبادئ الضابطة لسير المرافق العامة، حتى لا تتعطل ولا تتوقف، لأن ذلك يؤدي إلى نتائج بالغة الأهمية تمس بمصالح المجتمع الأساسية.

1- أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 409.

2- المادة 54 من الدستور 1989.

3- بشير هدي، المرجع السابق، ص 219.

إذن فالإضراب أصبح من الحقوق الدستورية في مختلف الدول، تناولته تشريعات العمل بالتنظيم من حيث كيفية مباشرته وحدوده، والآثار المترتبة عليه<sup>1</sup>.

هذا ما جاء به قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث ينص على أنه "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع إحترام أحكام هذا القانون"<sup>2</sup>.

ثانيا: مظاهر الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب

من أهم مظاهر الحماية التي أضفاها المشرع على ممارسة حق الإضراب تكون في الجوانب الآتية:

#### 1- منع إستخلاف العمال المضربين:

فأي إستخلاف للعمال المضربين من قبل صاحب العمل طول مدة الإضراب، مهما كان شكل وهدف الإستخلاف، سواء بتوظيف عمال آخرين، أو تحويل عمال ورشته إلى ورشة أخرى التي يقوم فيها بالإضراب<sup>3</sup>، وهذا وما تضمنته المادة 57 من قانون 02/90 السالف الذكر، كما أن هذا المنع مكرس بمقتضى المادة 33 من نفس القانون، والتي نصت على أنه "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد إستخلاف العمال المضربين ما عدا حالات التسخير التي تأمر بها السلطات الإدارية، أو إذا رفض العمال تنفيذ الإلتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليها في المادتين 39 و 40 أدناه.

كما أنه لا يمكن تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني يشرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في القانون"<sup>4</sup>.

يفهم من نص المادتين أنه يمنع على رب العمل اللجوء إلى استبدال العمال، أو تعيين عمال آخرين بدلهم لأن ذلك يشكل خرقا للقانون إلا ما استثنى منها، أي إلا في حالتين:

1- فريدة مسعودات، المرجع السابق، ص 61.

2- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 54.

3- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 167.

4- محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 101.

أ- عند حالة التسخير التي تأمر بها السلطات المؤهلة.

ب- ضمان الحد الأدنى من الخدمة<sup>1</sup>.

2- لا تفسخ علاقة العمل بل توقف أثارها:

الخطأ الذي يرتكبه العامل أثناء فترة الإضراب، لا يعد سببا في إنهاء العقد، بل سببا للفسخ عند اللزوم، ومنه يجب على صاحب العمل، الإحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين<sup>2</sup>.

إذا قام صاحب العمل بتسريح أي عامل بسبب مشاركته في إضراب شرعي، يعتبر هذا التسريح تعسفيا<sup>3</sup>.

هذا ويترتب على وقف علاقة العمل، تحرر صاحب العمل من مسؤولية المتبرع عن الأضرار التي يسببها العمال للغير أثناء الإضراب، أي ينزع عنهم الغطاء المهني، ولا يتحمل المستخدم أية مسؤولية<sup>4</sup>.

3- المشاركة في إضراب قانوني:

فكل مشاركة في إضراب قانوني، يجعل العمال محميين من تسليط أية عقوبة تأديبية من طرف الهيئة المستخدمة، لأن الإضراب يوقف أثار علاقة العمل، وإتخاذ العقوبات التأديبية، والعمالية في حالة الإضراب، يعد ضغطا وتعسف من الهيئة المستخدمة، بل ومساس بحق دستوري، يتم اللجوء إليه على ضوء القوانين<sup>5</sup>، ويعاقب عليه بموجب المادتين 56 و57 من قانون 02/90 السالف الذكر.

منه يتضح أن الحماية القانونية مشروطة بصحة الإضراب، وفي الحالة العكسية يعد العامل مرتكب لخطأ مهني جسيم<sup>6</sup>، لأن حماية حق الإضراب يوازيه إمكانية تعرض

1 - عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص75.

2 - بشير هدي، المرجع السابق، ص221.

3 - ناريمان جدي، المرجع السابق، ص29.

4 - عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص75.

5 - سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص56.

6 - مساعدي خولة وبودرهم وردة، المرجع السابق، ص44.

العمال المضربين إلى متابعات جزائية في حالة ممارسة هذا الحق، خرقا للقوانين، أو عدم تقديمهم بالحدود المرسومة لممارسته، سواء من ناحية الكيفية، أو الحدود كضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمة، والإمتثال للتسخير.

بذلك فإن القانون يحمي حق الإضراب الذي يمارس طبقا للأحكام القانونية، ولا تتقطع علاقة العمل بل توقف آثارها فقط حماية للعمال المضربين بصفة مشروعة.

عليه يتبين أن ضمان الحماية القانونية لحق الإضراب مرتبطة بصفة شرطية، بواجب إحترام الشروط القانونية والإتفاقية الموضوعية منها، والشكلية والإجرائية المقررة لشرعية الإضراب، وإلا فقد العمال هذه الحماية<sup>1</sup>.

#### الفرع الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب

إن القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب لا تقلل من إستعمال هذا الحق، بل تضبطه، وتجعل من ممارسته تكون طبقا للقانون، والتنظيم، والعواقب الوخيمة التي تنجم عن الإضراب، وأثار ذلك على حسن سير المرافق العامة، جعلت من المشرع يفرض قيودا وحدودا على ممارسة هذا الحق الدستوري، تحول دون تعسف الجهة القائمة به<sup>2</sup>، بحيث يمكن للهيئة المستخدمة فرض حدود لممارسة حق الإضراب، بفرض واجبات والتزامات على المضربين، وحثهم على سلوك جماعي منظم، وإحترام الحد الأدنى من الخدمة تحقيقا للإستمرارية عمل الهيئة المستخدمة، كما يمكن لها اللجوء لوسيلة التسخير بشروط حددها قانون 02/90، والمسائل المرتبطة بتحديد ممارسة حق الإضراب والنصوص التنظيمية المطبقة له<sup>3</sup>.

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

1- شايب الراس حنان، المرجع السابق، ص26.

2- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص77.

3- راشد واضح، المرجع السابق، ص124.

من ثم فقد أجمع الفقه، والقضاء على القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب والمنصوص عليها في القانون، لا يمكن مخالفتها، ومشروعية الإضراب مرتبطة كذلك بإحترامها<sup>1</sup>.

أولاً- عدم عرقلة حرية العمل :

إن مجرد تكيف الإضراب بأنه غير شرعي، يترتب آثارا مباشرة، ويمكن الهيئة المستخدمة من إستعمال صلاحياتها لملاحقة المتسببين، من جهة أخرى ضمانا لعدم تجاوز الإضراب للحد القانوني والمشروع، فقد ضمن المشرع حماية الهيئة المستخدمة - الممتلكات - وكذا العمال الآخرين غير المقتنعين باللجوء لهذه الوسيلة للمطالبة بالحقوق.

فالمواد 34 و 35 و 36 من قانون 02/90 تعرضت لهذه الحالة<sup>2</sup>، حيث يعد عرقلة حرية العمل في مفهوم المادة 34 من قانون 02/90 السالف الذكر، كل فعل من شأنه أن يمنع العامل، أو المستخدم، أو ممثليه من الإلتحاق بمكان عمله المعتاد، أو يمنعهم من ممارسة نشاطهم المهني، أو مواصلته بالتهديد، أو المناورة الإحتيالية، أو العنف<sup>3</sup>.

كما يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل من خلال المادة 56 من نفس القانون.

كما نجد أن المادة 34 من قانون 02/90 السالف الذكر، منعت العمال المضربين عن إحتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الإحتلال عرقلة العمل، وفي هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم<sup>4</sup>.

إعتبرت أحكام المادة 36 من قانون 02/90 السالف الذكر، أن عرقلة حرية العمل تشكل خطأ جسيما، كما يشكل رفض الإمتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية هو الآخر خطأ مهني جسيم<sup>5</sup>.

1- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص78.

2- شايب الرأس حنان، المرجع السابق، ص27-28.

3- محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص102.

4- أنظر المادة 35 من قانون 02/90 السالف الذكر.

5- أنظر المادة 36 من قانون 02/90 السالف الذكر.

هذا وجاء في قرار المحكمة العليا رقم 111095 بتاريخ 1994/04/20 بأنه "من المقرر قانوناً بأن الإضراب الشرعي يوقف علاقة العمل، ولا يفسخها، وبعد إنتهاء الإضراب يرجع العامل إلى عمله."

لكن متى ثبت عدم شرعية الإضراب، فإنه يعد ذلك خطأ مهنيا جسيماً، ويؤدي إلى إنهاء العمل، ولا يوقف علاقة العمل، حيث أصدرت في الدرجة الأولى حكماً مبنياً على إنعدام وجود الخطأ الجسيم المنصوص عليه في المادة 36 من نفس القانون، كون ذلك يجب إثباته بحكم جزائي معتقداً أن حرية العمل، وعدم الإمتثال لتنفيذ أمر بالإخلاء، هي أفعال جزائية يجب إثباتها بحكم جزائي، وهو الأمر الذي تصدى له قضاة الإستئناف، وإعتبروا أن الخطأ الجسيم يثبت مهنيا وإدارياً دون أن يثبت جزائياً وهو القرار الذي رفضته المحكمة العليا و نقضته<sup>1</sup>.

أيضاً ما كرسه قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الإجتماعية بتاريخ 1994/02/08 والذي أكد مايلي:

أنه من المقرر قانوناً، أن يطبق أحكام القانون 02/90 السالف الذكر، على جميع العمال والمستخدمين والمعنويين، بإستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني. يمكن تطبيقاً لهذا القانون، إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية بناء على طلب المستخدم، عندما يكون هذا الإحتلال يستهدف عرقلة حرية العمل<sup>2</sup>.

فالقيود المفروضة على ممارسة حق الإضراب، هي في حقيقة الأمر ضمانه لعدم إستعمال هذا الحق في غير ما شرع لأجله.

ثانياً: إحترام الحد الأدنى من الخدمة والتسخير

من بين القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب والتي أجمع عليها الفقه والقضاء إحترام الحد الأدنى من الخدمة والتسخير<sup>3</sup>، وهذا ما سوف أتعرض له على التوالي:

1- عيسى لعلاوي، المرجع السابق، ص506.

2- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص82.

3- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص57-58.

## 1- إحترام الحد الأدنى من الخدمة:

عدم إلتزام المضربين بالحد الأدنى من الخدمة، يعد خطأ مهني جسيم، يترتب عليه عقوبة من الدرجة الثالثة، موازاة مع إمكانية المتابعة القضائية عن الإخلال<sup>1</sup>.  
كما أن ضمان الحد الأدنى من الخدمة، يحمي ديمومة المرفق، والأنشطة الإقتصادية الحيوية، أو تموين المواطنين، والمحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة، ولقد حدد قانون 02/90 السالف الذكر، المؤسسات التي تشملها هذه الحالة والتي ترتبط أساسا بالمصالح الحيوية للمواطنين، وتتمثل في:

- 1- المصالح الإستشفائية المناوبة ومصالح الإستعجالات وتوزيع الأدوية،
- 2- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة،
- 3- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها،
- 4- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ، والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير،
- 5- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية، وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية، وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة،
- 6- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية،
- 7- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري،
- 8- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية،
- 9- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتوجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني،

1 - عيد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص384.

- 10- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد الجوية الإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع)،
- 11- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة،
- 12- مصالح الدفن والمقابر،
- 13- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية والإستعداد للنزول وأبراج المراقبة)،
- 14- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم<sup>1</sup>،
- 15- الأنشطة المرتبطة بإمتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني،
- 16- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة<sup>2</sup>.
- فيحدد القدر الأدنى من الخدمة، في ميادين النشاط المنصوص عليها في إتفاقية أو عقد جماعي، وإذا لم يكن ذلك يحدد المستخدم، أو السلطة الإدارية المعنية، بعد إستشارة ممثلي العمال ميادين النشاط الذي يتطلب القدر الأدنى من الخدمة، والعمال الضروريين للتكفل به<sup>3</sup>.
- لقد كرس قرار المحكمة العليا رقم 1687722 المؤرخ في 14/04/1998 عن الغرفة الإجتماعية، وجوب إلتزام بالحد الأدنى من الخدمة، وإلا إعتبر الإضراب غير مشروع<sup>4</sup>.
- يعود سبب وضع هذه القيود بالنسبة للقطاعات، وإلى آثار الإضراب والتي لا تتوقف عند الإضرار بمصالح المؤسسات المستخدمة فحسب، بل تمس بالدرجة الأولى بمصالح المستخدمين من خدمات هذه المرافق والمؤسسات.

1- المادة 38 من قانون 02/90 السالف الذكر.

2- إضافة إلى القطاعات الأربعة عشر المعنية بالحد الأدنى للخدمة لحساسيتها وعلاقتها بميادين حيوية أضاف المشرع مجالين آخرين بموجب القانون 27/91 المعدل والمتمم للقانون 02/90 السالف الذكر.

3- أنظر المادة 39 من قانون 02/90 السالف الذكر.

4- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص81.

منه فإن الإضراب في مثل هذه المرافق، والمؤسسات لا يكون ثنائي الأطراف، وإنما يكون ثلاثي، أو متعدد الأطراف، لذلك وضع حد أدنى للخدمة لضمان السير العادي للمصالح<sup>1</sup>. كما حظر التشريع الجزائري اللجوء إلى الإضراب في بعض القطاعات الإستراتيجية<sup>2</sup> وهذا حسب نص المادة 43 من قانون 02/90 السالف الذكر، حيث نصت على أنه "يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة، وأمن، أو صحة المواطنين، أو الإقتصاد الوطني للخطر بهذه الصفة، يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

- 1- القضاة،

- 2- الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج،

- 3- أعوان مصالح الأمن،

- 4- الأعدان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية،

- 5- أعوان مصالح إستغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية،

- 6- الأعدان الميدانيين العاملين في الجمارك،

- 7- عمال المصالح الخارجية للإدارة السجون<sup>3</sup>.

إن هؤلاء الموظفين، وهاته القطاعات تشترك جميعا في كونها ميادين نشاطات أساسية وكل توقف فيها يعرض حياة، أو أمن، أو صحة المواطنين، أو الإقتصاد الوطني للخطر، وهي كما يلاحظ من القطاعات الحيوية والحساسة، أو ما تسمى بإرادات السيادة.

فلا يمكن بأي حال من الأحوال أن يلجأ موظفوا هاته الأنشطة لممارسة حق الإضراب، لأن طبيعة منصب عملهم وقطاع نشاطهم لا يسمح بذلك، بمعنى أن كل لجوء للإضراب في هذه القطاعات يعد عملا غير مشروع، ومساسا بالنظام العام وما يترتب عن ذلك من عواقب<sup>4</sup>.

1- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 157.

2- رشيد واضح، المرجع السابق، ص 124.

3- المادة 38 من قانون 02/90 السالف الذكر.

4- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 87.

يعتبر هذا المنع مبدأ دستوريا سواء في الجزائر، أو في الدول الأخرى، حيث نصت المادة 54 الفقرة الثانية من دستور 1989 على أنه "يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدود لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة العمومية ذات الحيوية للمجتمع".

هذا ما نصت عليه أيضا دستور 1996 سواء قبل التعديل بموجب المادة 54 منه أو بعده بموجب المادة 57 الفقرة الثانية منه بالنسبة للتعديل الحاصل سنة 2008، أو بموجب المادة 71 منه بالنسبة للتعديل الجديد لسنة 2016، وتخضع هاته الفئة من العمال المصالح الإختيارية وللدارسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية.

منه يتضح أن أهم الإلتزامات التي تقع على المضربين هو التقيد بالحد الأدنى من الخدمة تحقيقا للإستمرارية المرافق العامة<sup>1</sup>.

### 1- التسخير:

إضافة إلى الحد الأدنى من الخدمة كوسيلة لتحديد من نطاق الإضراب، فإن الهيئة المستخدمة مؤهلة بما يخول لها من صلاحيات إلى اللجوء لعملية التسخير، وإستخدام أسلوب الضبط الإداري حفاظا على الأرواح والممتلكات، وكذا سير وعمل المرافق العامة وإستمراره<sup>2</sup>.

عملا بالتشريع الجاري به العمل، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشتغلون في الهيئات، أو الإدارات العمومية، أو المؤسسات مناصب عمل ضرورية للأمن الأشخاص، والمنشآت والأماكن لضمان إستمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد، أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان.

هذا التسخير الذي تتخذه الهيئات المستخدمة يكون في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية

السارية المفعول<sup>3</sup>.

1- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص60.

2- عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص386.

3- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص84.

خلافًا للحد الأدنى من الخدمة والذي يوجب عدم لجوء المعنيين للإضراب، فإن التسخير هو تدخل الهيئة المستخدمة المؤهلة، وإصدار أمر يمثّل في قرار إداري يبلغ للأطراف المعنية، وعند عدم الإستجابة يمكن لها إتخاذ الإجراءات اللازمة بما لها من سلطة<sup>1</sup>.

كما أن إخلال المضربين بإجراءات الإضراب يجعل منه إضراب غير مشروع، ويجيز المستخدم إستعمال سلطاته بعزل وطرده المشاركين والمساهمين فيه على أساس أن ذلك يندرج ضمن الأخطاء الجسيمة<sup>2</sup>.

لكن تسليط عقوبة العزل من إختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء، وطبقا للمرسوم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 المتضمن إختصاص اللجان المتساوية، والأعضاء، وتشكيلها وتنظيمها، وكذا المادة 11 من مرسوم 59/85 المؤرخ في 23/09/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الهيئات والإدارات العمومية، فإن اللجنة تتشكل من ممثلي الإدارة وممثلي العمال، وفي غياب تمثيل العمال لكونهم في حالة إضراب، أو محل متابعة تأديبية.

فإن الإدارة عمليا تستدعي الموظفين لممثلين في اللجنة المتساوية الأعضاء، وعند غيابهم يعاد إستدعائهم للمرة الثانية، وعند التخلف تنعقد اللجنة مهما كان عدد الأعضاء الحاضرين، ويعتبر القرار المتخذ مشروع طبقا لنص المادة 91 عن مرسوم 10/84 السالف الذكر.

كما تضمنت المواد 41 و42 من قانون 02/90 مفهوم التسخير، وكيفيات اللجوء إليه، وعلى إعتبار خصوصية هذا الإجراء وخطورة آثاره فإنه يتوجب على الأجهزة المختصة، والمؤهلة أن تلجأ إليه وبشروط قانونية، حتى لا تصبح هاته الوسيلة مظهر من مظاهر التعسف والدوس على الحقوق الدستورية، لأن القانون وضع عدة ضمانات لحماية مصالح الإدارة، بدءا

1 - أنظر المادة 41 من قانون 02/90 السالف الذكر.

2 - مساعدية خولة وبودرهم وردة، المرجع السابق، ص48.

بتحديد ممارسة حق الإضراب إلى غاية الأنشطة، التي يمنع فيها منعاً باتاً اللجوء لممارسة حق الإضراب خلافاً لجماعية فيها لكن بدون أن يتوصل الأمر لشن الإضراب<sup>1</sup>.  
منه يتضح أنه رغم إعتبار الإضراب حقاً دستورياً يمارس في إطار القانون، فإن هذا الأخير وضع جملة من القيود القانونية التي تؤدي إلى الحد من ممارسة حق الإضرابات، ضماناً للسير الحسن للمرافق العمومية.  
كما أنه يمنع في بعض القطاعات الإستراتيجية ممارسة حق الإضراب، لأن توقفها قد يعرض حياة، أو أمن، أو الإقتصاد الوطني للخطر<sup>2</sup>.

---

1- خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص95.

2- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص61.

## المبحث الثاني: اللجنة الوطنية للتحكيم ومدى تدخل القضاء في تسوية منازعات العمل الجماعية

يعتبر اللجوء إلى إستخدام الإضراب عن مرحلة متطورة من إشتداد التعارض وتصاعد المجابهة بين الطرفين المتنازعين، لاسيما في حالة إستمراره<sup>1</sup>، ذلك أن الإضراب ليس ولن يكون هو الحل لهذا النزاع، بل هو مجرد نوع من الضغط على الطرف الآخر لكي يسرع بأخذ الإجراءات الجدية، أو تقديم التنازلات الكافية لتسوية النزاع<sup>2</sup>.

نظرا لما قد ينجم عن ممارسة الإضراب من نتائج وآثار، فقد وضع المشرع الجزائري وسائل خاصة بغرض تسويته والتخفيف من حدته، كما أن هناك حالات إستثنائية يجوز فيها تدخل القضاء، وذلك حسب ما جاءت به تشريعات العمل<sup>3</sup>.

1- ريكلي الصديق، إتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم، جامعة قسنطينة 1، كلية الحقوق ، 2014/2013، ص352.

2- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص170.

3- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص62.

**المطلب الأول: اللجنة الوطنية للتحكيم وطبيعة قراراتها**

إن الميزة القانونية للتسوية للإضراب هو إيجاد حل رضائي ودي توفيقى بين لطرفين المتنازعين، حيث خصص المشرع الجزائري نظام إجرائي خاص لتسوية الإضراب بعد فشل كل الوسائل العلاجية للتسوية منها التفاوض الجماعي و الوساطة والتحكيم.

**الفرع الأول: مفهوم اللجنة الوطنية للتحكيم وتشكيلها**

تعتبر هذه المرحلة عن رغبة السلطة في عدم البقاء مكتوفة اليدين أمام قد ما يسببه الإضراب من مساس بالسلم الإجتماعي، حيث أنشأت لهذا الغرض هيئة خاصة تدع "اللجنة الوطنية للتحكيم"، تنظر في النزاعات التي تقتضيها ضرورات إقتصادية، وإجتماعية قاهرة حسب تعبير المشرع، والذي لم يحدد المقصود بهذه الضرورات القاهرة، إلا أنها تعني تلك الخلافات التي قد يهدد إستمرارها السلم الإجتماعي<sup>1</sup>.

**أولاً: تعريف اللجنة الوطنية للتحكيم :**

تعرف اللجنة الوطنية للتحكيم بأنها هيئة وطنية، ذات صبغة قضائية.

**ثانياً: تشكيل و تنظيم اللجنة الوطنية للتحكيم****1- تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم :**

تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم من أربعة عشر عضواً، أربع أعضاء منهم معينين من طرف الدولة، وخمسة أعضاء يمثلون العمال وخمسة أعضاء يمثلون المستخدمين، إضافة إلى رئيس لجنة التحكيم، وهو الرئيس الأول للمحكمة العليا<sup>2</sup>.

بالرغم من تسمية اللجنة الوطنية للتحكيم باللجنة، إلا أن الواقع أثبت أنها ذو طبيعة قضائية، كونها تصدر قرارات تحكيمية قابلة للتنفيذ بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، وإحالة النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم لا يعني بالضرورة فشل الوساطة، أو التحكيم.

1- عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 228.

2- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 64.

ذلك أن المشرع ترك الأمر للهيئة المعنية، أو السلطة الإدارية السلمية في إختيار أنجع السبل لفض النزاع<sup>1</sup>.

من بين ما تختص به هذه اللجنة، هو النظر في الخلافات التي تعني المستخدمين الممنوعين من ممارسة حق الإضراب، والإضرابات المحالة إليها بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 من طرف الوزير المعني، أو الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي<sup>2</sup>. تستمع اللجنة الوطنية إلى أطراف الخلاف كما تتلقى مستنداتهم، وكذا أية وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة<sup>3</sup>، قبل إنتهاء ميعاد التحكيم بخمسة عشر يوماً، وبعد التحقيق في الموضوع تصدر اللجنة قرارها المعلل بأغلبية الحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت رئيس اللجنة، على أن يرسل قرار اللجنة إلى مكتب الرئيس الأول للمحكمة العليا الذي يضي عليه الصيغة التنفيذية بموجب أمر صادر منه، ويبلغ الرئيس القرار إلى الطرفين في ظرف 3 أيام الموالية لتاريخ صدوره<sup>4</sup>.

ما تجدر الإشارة إليه أن منح رئاسة اللجنة إلى الرئيس الأول للمحكمة العليا لا يعني إخضاع حق الإضراب للرقابة القضائية، بل ينحصر دورها فقط في التحقق من مدى قانونية الإضراب.

منه يتضح أن عمل هيئة التحكيم يشبه عمل الهيئة القضائية خصوصاً مع رئاسة رئيس المحكمة العليا لهيئة التحكيم<sup>5</sup>.

## 2- تنظيم اللجنة الوطنية للتحكيم :

أما من حيث تنظيم اللجنة، و بإعتبارها هيئة دائمة، فإن مقرها الرئيسي والرسمي، هو مقر المحكمة العليا، ولها أمامة تنقية مهمتها، تلقي الطلبات الإفتتاحية للدعاوى أمام اللجنة،

1- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص92.

2- المادة 49 من قانون 02/90 السالف الذكر.

3- المادة 50 من قانون 02/90 السالف الذكر.

4- المادة 52 من قانون 02/90 السالف الذكر.

5- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 219.

وتحضير إجتماعاتها، وتوفير التحضيرات والإجراءات والنظم المادية لهذه الإجتماعات، على أن تعد اللجنة نظامها الداخلي مباشرة بعد تكوينها.

#### الفرع الثاني: طبيعة قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم

الملاحظ من خلال الأحكام المنصوص عليها، والمتعلقة باللجنة الوطنية للتحكيم، فإن قرار التحكيم هنا يختلف عن قرار التحكيم الصادر عن نظام التحكيم العادي- أي الإختياري- الذي يفرض نفسه على الأطراف المعنية بمجرد صدوره، ولا يحتاج لأمر من الجهة القضائية لنفاذه.

مما يعني أن هذا الحكم غير قابل للإستئناف، وهو بذلك يعتبر حكماً نهائياً ملزماً للأطراف المعنية به، شأنه في ذلك شأن أي حكم نهائي صادر عن الجهات القضائية العادية<sup>1</sup>.

#### المطلب الثاني: مدى اختصاص القضاء في تسوية منازعات العمل الجماعية

رغم أن بعض الأنظمة القانونية للدول تأخذ بعرض النزاع على القضاء، الذي يتولى النظر في الدعوى من الناحية القانونية فيما إذا كان يتعلق بتفسير وتطبيق النصوص القانونية والتنظيمية وإتفاقية العمل الجماعية.

إلا أن المنازعة الجماعية في العمل لا تعتبر خاضعة للحلول القضائية في الأصل، لأنها ذا طابع مهني أو إجتماعي أو إقتصادي وهو ما دفع المشرع الجزائري إلى وضع آليات ووسائل خاصة المذكورة سابقاً لحل منازعات العمل الجماعية، مع أنه يحيل في بعض الحالات إلى القضاء المختص للنظر فيه ، والتي تشمل الحالات<sup>2</sup>.

#### الفرع الأول: حالة إحتلال المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب

إن الإضراب مقرر قانوناً للعامل، ومن الآثار الأساسية للإضراب، هو تعليق علاقة العمل وذلك بسبب إمتناع العامل عن تأدية أحد إلتزاماته الأساسية المترتبة عن عقد العمل وهو العمل.

- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 132-135.

2- بشير هدي، المرجع السابق، ص 218.

هذا الحق لا بد أن يمارس في إطاره دون أن يتجاوزَه إلى منع الآخرين في ممارستهم حق العمل بحرية ودون عرقلة<sup>1</sup>، مما إستوجب تدخل القضاء في بعض حالات الإضراب الخاصة، كعرقلة حرية العمل وإحتلال العمال المضربين لمواقع العمل، ويكون إثبات ذلك عن طريق محضر إثبات حالة وجود إعتصام داخل المؤسسات<sup>2</sup>.

كما تنص المادة 506 من ق.الإ.م.و.الإ، على أنه يمكن لرئيس القسم الإجتماعي أن يأمر استعجاليا بإتخاذ كل الإجراءات المؤقتة، أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل<sup>3</sup>.

في هذه الحالة ترفع الجهة المستخدمة دعوى استعجالية، تلتبس فيها من رئيس المحكمة إصدارأمراستعجالي بإخلاء الأماكن المحتلة بطريقة غيرقانونية من طرف العمال المضربين<sup>4</sup>.

هذا ما نص عليه القانون 02/90 السالف الذكر، حيث جاء فيها مايلي يمنع العمال المضربين عن إحتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يستهدف هذا الإحتلال عرقلة حرية العمل، و في هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم<sup>5</sup>.

حيث تنفذ الأحكام بصفة استعجالية إما بحكم القانون، أو بأمر من القاضي رغم قابليتها للمراجعة، إلا أن التنفيذ المعجل المقرر قانونا، أو بحكم القضاء لا يصنع إستئناف.

1- عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص348.

- محمد بافضل بالخير، المرجع السابق، ص2.23

- المادة 506 من ق.الإ.م.و.الإ، السالف الذكر. 3

- محمد بالخير بأفضل، المرجع السابق، ص 4.24

- نبيل صقر وفراج محمد الصالح، المرجع السابق، ص5.46

هذه الأحكام نص عليها القانون صراحة على إمكانية التنفيذ المعجل للحكم، خاصة ببعض الحالات المنصوص عليها قانوناً، أو بتلك التي ترك أمر بتنفيذها لقاضي الموضوع<sup>1</sup>. كما نصت المادة 22 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على سبيل الحصر المسائل التي تصدر فيها الأحكام مشمولة بالنفاذ المعجل، حيث يتضح من هذه المادة أن المسائل المذكورة فيها تكون محل تنفيذ معجل بحكم القانون، كما أعطت للقاضي الحق في الأمر بالتنفيذ المعجل في المسائل الإجتماعية الأخرى الذي يرى أنها تتطلب السرعة في التنفيذ<sup>2</sup>.

عدم الإستجابة وإحترام هذا الأمر الإستعجالي من طرف العمال ، يعتبر خطأ مهنياً جسيماً من الدرجة الثالثة، طبقاً لما نصت عليه المادة 73 من قانون 11/90 السالف الذكر، على أنه يتم التسريح التأديبي في حالة إرتكاب العامل أخطاء جسيمة<sup>3</sup>.

المقصود بالأخطاء من الدرجة الثالثة، هي الأخطاء التي يرتكبها العامل، والتي تترتب عنها أضرار مادية أو معنوية تلحق بالمؤسسة المستخدمة، أو المستخدمين، ورفض التعليمات التي يتلقاها من السلطات المشرفة عليه للإنجاز أشغال مرتبطة بمنصب عمله دون عذر مقبول، أو إلحاق أضرار مادية بالمباني التابعة للهيئة المستخدمة، تناول الكحول أو المناورات داخل أماكن العمل<sup>4</sup>، حيث أنها لا تسمع لعلاقة العمل بأن تتواصل.

#### الفرع الثاني: حالة تمثيلية المنظمات النقابية وتفسير الإتفاقيات الجماعية

من بين الحالات الاستثنائية أيضاً التي يجوز فيها تدخل القضاء لحل منازعات العمل الجماعية، هي حل تمثيلية المنظمات النقابية وحل تفسير الإتفاقيات الجماعية، وسيتم التطرق لذلك على التوالي:

- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 1.258

-أنظر المادة 04/90 السالف الذكر. 2

- المادة 73 من القانون 11/90 السالف الذكر. 3

- أنظر المادة 73 الفقرة 02 من القانون 11/90 السالف الذكر. 4

## أولاً: حالة تمثيلية المنظمات النقابية

تعرف النقابة بأنها عبارة عن جمعيات أو منظمات مستمرة من الإجراء بغرض المحافظة أو تحسين ظروف حياتهم العمالية<sup>1</sup>.

بهذا تعتبر النقابة ضماناً دفاعياً لمواجهة تحكّم رأس المال في العمل ووظيفتها هي تحسين ظروف العمل والعمال، لأنها تتشكل للمساومة الجماعية بشأن ظروف العمل والإستخدام، ولتنمية مصالح أعضائها<sup>2</sup>.

تعمل التنظيمات النقابية بمختلف أنواعها، على تحقيق الأمن الإقتصادي للعمال، المتجسدة في ضمان إستمرارية علاقة العمل، وإستقرارها بما يتقرر من أحكام وشروط التي تتضمنها عقود العمل الجماعية.

كما يساهم تشكيل التنظيم النقابي التمثيلي في إطار علاقته مع الهيئة المستخدمة، على ضمان وتطبيق حقوق العمال مع التنظيمات السارية<sup>3</sup>، طبقاً لما نصت عليه المادة 38 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي<sup>4</sup>.

إضافة إلى ذلك أحاط المشرع الجزائري الممثل النقابي ببعض الضمانات الخاصة في مجال التأديب، لحمايته من تعسف صاحب العمل بسبب نشاطاته النقابية، حيث منع المستخدم من توقيع العقوبات التأديبية، بما فيها العزل، كما علق أي عقوبة تأديبية بسبب الأخطاء المهنية، بضرورة إعلام التنظيم النقابي المهني، ومنح إختصاص تحديد الأخطاء ذات الطابع النقابي إلى التنظيمات النقابية<sup>5</sup>.

أما فيما يتعلق بالإجراءات الواجب إتباعها في توقيع العقوبة على الممثل النقابي، فهي ذاتها المتبعة في تأديب بقية العمال الآخرين.

1- محمد نجيب توفيق وعبد الله بارزعة، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، بدون طبعة، مكتب القاهرة الحديث، 1996، ص615.

2- محمد السويدي، علم الإجتماع السياسي ميادينه وقضاياها، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص177.

- بشير هدي، المرجع السابق، ص3.188.

4- أنظر المادة 38 من قانون 14/90 المؤرخ في 9 ذي القعدة 1410 الموافق ل2 يونيو 1990 بكيفيات الحق النقابي المعدل والمتمم بقانون 30/96 المؤرخ في 10/06/1996.

- أنظر المادتين 53 و54 من قانون 14/90 السالف الذكر. 5.

كما تخضع العقوبة التأديبية للرقابة الإدارية والقضائية، إذ يمكن لمفتش العمال تقديم طلب بإعادة الممثل، أو المنذوب النقابي إلى منصب عمله، عند تعرضه للعزل التعسفي من طرف صاحب العمل، وفي حالة الرفض يتم إخطار الجهة القضائية المختصة<sup>1</sup>.

سبقاً لما نصت عليه المادة 37 مكرر من قانون 10/90 النقابي السالف الذكر، حيث إعتبرت كل نزاع، أو خلاف ناتج عن تمثيلية التنظيمات (المنظمات) النقابية موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة (القسم الاجتماعي) في أجل لا يتجاوز 60 يوماً بحكم مشمول بالنفذ المعجل بصرف النظر عن المعارضة أو الإستئناف<sup>2</sup>.

ثانياً: حالة تفسير وتطبيق الإتفاقيات الجماعية

وهو ما ورد في نص المادة 22 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية المؤرخ في 1990/11/06 المعدل والمتمم بالقانون 28/91 المؤرخ في 1991/12/21، والذي يحيل إلى المحكمة المختصة بالنظر في قضايا تطبيق وتفسير الإتفاقيات الجماعية<sup>3</sup>، حيث نصت على أنه "تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:

تطبيق أو تفسير إتفاقية العمل الجماعي.....إلخ"<sup>4</sup>.

يتضح من خلال هذه المادة أن الحكمة التي يكون المشرع أراد تحقيقها من خلال إقراره لميزة التنفيذ المؤقت والمعجل للأحكام الصادرة في منازعات العمل، يكمن في رغبته في مراعاة أطراف العلاقة وتجنبهم الإنتظار الطويل<sup>5</sup>.

منه يتضح أن المنازعة العمالية الجماعية يتم تسويتها عن طريق وسائل سلمية كالمصالحة والوساطة والتحكيم، أما تدخل القضاء فلا يكون إلا إستثناء<sup>6</sup>.

1- بشير هدي، المرجع السابق، ص 190-191.

2- أنظر المادة 37 مكرر من قانون 14/90 السالف الذكر.

3- عبد الله عشاش، المرجع السابق، ص 90.

4- نبيل صقر وفراج محمد الصالح، المرجع السابق، ص 70.

5- عبد الله عشاش، المرجع السابق، ص 90.

6- بالفضل محمد بالخير، المرجع السابق، ص 24-25.

- هذا ولا نغفل ما جاء به قانون الإجراءات المدنية والإدارية فيما يتعلق بالإختصاص النوعي للقسم الإجتماعي الذي يختص إختصاصا مانعا في المواد التالية:
- 1- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين،
  - 2- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين،
  - 3- منازعات إنتخاب مندوبي العمال،
  - 4- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي،
  - 5- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب،
  - 6- منازعات الضمان الإجتماعي،
  - 7- لمنازعات المتعلقة بالإتفاقيات الجماعية في العمل<sup>1</sup>.

---

1 - أنظر المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية السالف الذكر.

خاتمة

تعتبر منازعات العمل الجماعية ظاهرة عالمية وهي ليست وليدة الحاضر، وإنما يرجع وجودها إلى عصور قديمة، ويقصد بها ذلك الخلاف المتعلق بالعلاقات الإجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال، والمستخدم. تعود أسباب ظهور هذه الظاهرة لعدة حقائق وأغلبها أسباب مادية ، وأخرى معنوية، وتكون لهذه الأخيرة عدة آثار تمس بمصلحة العمال وأرباب العمل، وتمتد لتمس بالإقتصاد والإستقرار الوطني، كما أن إتساع دائرة علاقة العمل بين العمال والمستخدم، أو المستخدمين وسعت من دائرة احتمالات وقوع نزاعات جماعية أوسع وأشمل في العمل، لذلك أحيطت بعناية كبرى من قبل التشريعات العمالية، أو الإتفاقيات الجماعية، حيث خصصت لها أحكام وقواعد قصد الوقاية منه، أو علاجها والتي تتمثل في إجتماعات دورية، المصالحة، الوساطة، بالإضافة إلى اللجوء إلى التحكيم.

كما قد تثور منازعات العمل الجماعية حول تطبيق، أو تعديل قانون، أو تفسير إتفاقية جماعية، كما ترجع أيضا أسباب قيامها، ونشوبها غالبا إلى ظروف العمل المتدهورة التي تعبر عامل مؤثر سلبي على سير العمل، أو الإنتاج داخل المؤسسة، تدني الأجور، سياسة الترقيات داخل الإدارة تسبب حساسية كبيرة ومشاكل، عدم تحقيق العدل والمساواة في العمل، ولعدم تنفيذ رب العمل للإلتزاماته الواردة في الإتفاقية الجماعية.....إلخ.

قد نتج عن هذه الأسباب آثار تمس بمصلحة العمال، وكذا صاحب العمل والغير المستفيدين من الخدمة، وقد تمتد لتمس بالإقتصاد الوطني والسلم الإجتماعي.

نظرا لطبيعة منازعات العمل الجماعية في العمل، وما ينتج عنها فقد نظمها المشرع الجزائري بواسطة قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، يكون المشرع قد ضبط آلية ممارسة حق الإضراب عبر تحديد وسائل إرتقاء الخلاف الجماعي.

إضافة إلى وضع إجراءات تسوية متميزة بغرض تسهيل الوقاية منها، ومعالجتها في مختلف المراحل التي تمر بها.

حيث أعطى لعلاقات العمل الجماعية محتوى ديمقراطياً، وذلك بإرسائه لمبدأ التفاوض الجماعي المباشر بين أطراف النزاع، وكيفية تنظيم أنفسهم من أجل الدفاع عن مصالحهم بإجراء مفاوضات حول هذه النزاعات في إطار شرعي وتساوري، وفي حالة فشل هذه الأخيرة أياً يرضى لهم بإختيارهم الحر اللجوء إلى الوساطة، أو التحكيم، حيث تنتهي هذه الوساطة بتوصيات غير ملزمة، بينما ينتهي التحكيم بالإلتزام بتنفيذ قرار المحكمين.

كما كرس هذا القانون حق العمال في اللجوء إلى الإضراب، من أجل الدفاع عن مصالحهم بعد فشل الوسائل السلمية في تسوية النزاعات، مع التكفل بالحماية القانونية، وفرض القيود اللازمة على ممارسته، مع ردع كل خرق، أو ممارسة غير مشروعة لهذا الحق، بإعتبار أن الإضراب إجراء يعلق آثار عقد العمل إثر توقف جماعي عن العمل، حيث يسعى صاحب العمل دائماً إلى اللجوء إلى جميع الطرق السلمية، أو الوسائل البديلة لفض النزاع الجماعي المذكورة سابقاً.

إلا أنه في حالة فشل كل هذه الطرق يتم اللجوء إلى الإضراب للعديد من الأسباب، أو المطالب التي لم تحقق بالرغم من جميع الإجراءات التي يبادر بها العمال. لذلك نظم هذا القانون كيفية ممارسته وربطها بشروط، وذلك بالإشارة المسبقة لمجموع العمال وإتفاقهم على إعلان الإضراب، وكذا الإشعار المسبق، وضمان أمن، وسلامة أماكن، ووسائل العمل.

كما وضع هذا القانون أيضاً قيود تحد من ممارسة هذا الحق منها، عدم عرقلة حرية العمل، وكذا القيام بالقدر الأدنى من الخدمة، والإستجابة للأمر التسخير، وحتى لا يستحفل الأمر وضع المشرع وسائل لتسوية الإضراب منها اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم.

كما كان للقضاء دور في تسوية منازعات العمل الجماعي، في عدة حالات المذكورة سابقاً وأهمها حالة إحتلال المحلات المهنية بهدف عرقلة حرية العمل، هنا يتدخل القضاء بإصدار أوامر قضائية، وفي حالة عدم الإمتثال للأمر القضائي، يعتبر خطأ جسيماً ينجر عنه توقيع عقوبات إدارية، وأخرى جزائية على مرتكبيه.

غير أن المشرع الجزائري، وفي بعض النقاط قد أغفل ذكر بعض العناصر منها:

- كان على المشرع الجزائري الذي أخذ بنظام الوساطة بموجب قانون 02/90 أن ينظمه بالشكل المطلوب، والمعروف في تنظيمها، وإجراءاتها، وتشكيلها، ونتائجها، فقد أغفل المشرع عن كيفية تنفيذ التوصيات التي يقترحها الوسيط، والإجراءات التي يتم رفض، أو قبول الأطراف لهذه التوصيات.

- إضافة إلى تعديل المادة 13 من قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، بما يتناسب مع الأحكام الجديدة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، إلا مادام أن المشرع في قانون 02/90 قد أحال في مجال التحكيم للأطراف إلى تطبيق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية الملغى، وتعويضها بالإشارة إلى المواد المرتبطة بالتحكيم في قانون الإجراءات المدنية والإدارية والمتمثلة في المواد من 1006 إلى 1038 منه.

- كما أن تطبيق التحكيم المنصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية على منازعات العمل الجماعية، هو إشكال بحد ذاته، لأن هذا النوع من التحكيم هو خاص بالمنازعات التجارية والإقتصادية، والعقود المدنية، بينما منازعات العمل الجماعية لها طابع آخر ليس تجاريا ولا إقتصاديا ولا عقديا، لذا كان على المشرع الجزائري وضع أجهزة تحكيم خاصة لتسوية منازعات العمل الجماعية.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

### أولاً: المؤلفات

#### 1- الكتب العامة:

- 1- أحمد عبد الكريم أبوشنب، شرح أحكام قانون العمل (وفقاً للأخر التعديلات)، الطبعة الثانية، دار الثقافة، الأردن، 2006.
- 2- أحمد التيجاني بلعروسي ورشيد وابل، قانون العمل، الطبعة الخامسة، دار هومة، الجزائر، 2001.
- 3- أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 4- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الأولى، دار ربحان، الجزائر، 2002.
- 5- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الإقتصادي، بدون طبعة، دار القصبية، الجزائر، 2003.
- 6- جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل (وفقاً للأخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز)، بدون طبعة، دار الثقافة، الأردن، 2016.
- 7- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، بدون طبعة، دار العلوم للنشر، عنابة، 2000.
- 8- محمد نجيب توفيق وعبد الله بارزعة، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، بدون طبعة، مكتب القاهرة الحديث، 1996.
- 9- محمد السويدي، علم الإجتماع السياسي ميادينه وقضاياها، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.

- 10- نبيل صقر ومحمد الصالح، تشريعات العمل نسا وتطبيقا، بدون طبعة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2009.
- 11- يوسف إياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (11) لسنة 1987، بدون طبعة، الرصافة، بغداد، 1989/1988.
- 2- الكتب الخاصة:**
- 1- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 2- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، عمان، 2011.
- 3- تامر يوسف محمد سعفان، المفاوضات الجماعية (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2013.
- 4- رأفت دسوقي، المفاوضات الجماعية في قانون العمل، بدون طبعة، دار شتات، مصر، 2009.
- 5- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 6- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية (في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر)، بدون طبعة، دار هومة، الجزائر، 2003.
- 7- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، بدون طبعة، دار النشر، عنابة، 2014.
- 8- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، بدون طبعة، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.

9- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية (المفاوضة الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقيات العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية)، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005.

10- محمد حسين منصور، قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق)، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011.

ثانيا: الأطروحات والمذكرات الجامعية:

1- أطروحات الدكتوراه:

1-أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008.

2- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني والواقع العملي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2008/2007.

43- ريكلي الصديق، اتفاقيات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة1، 2014/2013.

4- سولم سفيان، الطرق البديلة لحل المنازعات المدنية في القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013.

5- عبد الوهاب برتيمة، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خيضر، بسكرة، 2014/2013.

- 6- لعلاوي عيسى، الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في دولة القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، نوفمبر 2011.
- 2- رسائل الماجستير:
- 1- أنور مقراني، موقف العمال من علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2002/2001.
- 2- بافضل محمد بلخير، تسوية منازعات العمل الجماعية عن طريق التحكيم، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم التجارية، مستغانم، 2011/2010.
- 3- عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير تخصص العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2010.
- 4- فريدة مسعودان، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السادسة عشر، الجزائر، 2008/2005.
- 5- قوريشي بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم الادارية، جامعة الجزائر، بن عكنون، 2002/2001.
- 6- لحسن بونعامة، علاقات العمل وآثارها على الإنتاجية في المؤسسات الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية فرع التسيير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1997/1996.
- 7- ناريمان أكساس، المناخ التنظيمي: تأثير النمط لقيادي وعلاقات العمل على الرضا الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2012/2011.

8- هبة الصحراوي، التحكيم كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية، مذكرة تخرج للتحصل على إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الخامسة عشر، الجزائر، 2008/2006.

9- يحيوي نادية، الصلح كوسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولودي معمري، تيزي وزو، 2014.

### 3- مذكرات الماستر:

1- أمزيان خليفي وخليفاتي ليلية، الصلح كوسيلة لتسوية نزاعات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، 2017/12/7.

2- أمال الشايب، أثر منازعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي فس العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013/2012.

3- بلمختار الشارف، الاتفاقيات الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018/2017.

4- خروبي نسرين وبوجاهم عفاف، الوساطة كطرق بديلة لحل النزاعات، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8ماي 1945، قالمة، 2019/2018.

5- سعاد مباركي وسعاد شريطي، الإضراب كأداة اتصالية في المؤسسة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم الاتصال، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة يحي فارس، المدية، 2015/2014.

6- سليمان حبيبة، منازعات العمل الجماعية وسبل تسويتها في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحي فارس، المدية، 2016/2015.

- 7- شعلال حسيبة وبوراس تسعديت، الاتفاقية الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، 2017/12/9.
- 8- شايب الرأس حنان، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2017/2016.
- 9- خليفي عبد الرحمان، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عنابة، 2005.
- 10- مساعدي خولة وبودرهم وردة، المنازعات العمالية الجماعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8ماي 1945، قالمة، 201/2013.
- 11- منصورى كاميليا وبن وارث عزيزة، الطرق البديلة لتسوية النزاعات وفقا للقانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2015/2014.
- 12- ناريمان جدي، حق الإضراب في المؤسسات العمومية والاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص القانون العام لأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2017/2016.
- 4- المقالات الجامعية:**
- 1- سهيل أحمد وعلي أبومارية، الإضراب عن العمل، مجلة النجاح للأبحاث، العدد 2، كلية الحقوق، فلسطين، 2012.
- 3- شروق عباس فاضل، النظام القانوني للوساطة، مجلة جامعة تكوين للحقوق، المجلد الأول، العدد 2، الجزء 2، كانون الأول 2016.

4- يحي حمود مراد وعذراء كافح حنون، منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها، مجلة واسط للعلوم، العدد 27، كلية الحقوق، جامعة وسط العراق، 2014.

**4- الدساتير:**

1-دستور 1976/11/22 الصادر بموجب الأمر 76-97 المؤرخ في 30 ذو القعدة 1396 الموافق ل 22 / 11/ 1976 الجريدة الرسمية العدد94 المؤرخ في 24 نوفمبر1976.

2-دستور 1989/02/23 الجريدة الرسمية، العدد09.

3-دستور 1963/09/08 الصادر بموجب الأمر 63-316 المؤرخ في 30 أوت 1963 الجريدة الرسمية العدد 64 المؤرخ في 10 ديسمبر 1963.

4-دستور 1996/12/07 الصادر بموجب الأمر 96-438 المؤرخ في 26 رجب 1417 الموافق ل 07/12/1996 الجريدة الرسمية العدد 76 المؤرخ في 28 نوفمبر 1996.

**5- النصوص التشريعية:**

1-القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق ل 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية رقم21 الصادر بتاريخ 23/04/2008.

2-القانون رقم 82-05 الملغى المؤرخ في 19ربيع الأول 1402 الموافق ل 13فبراير1982 المتعلق بإتقاء الخلافات الجامعية في العمل وتسويتها، الجريدة الرسمية العدد07 الصادر في 16/02/1982.

3-القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير1990 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون رقم91-27 المؤرخ في 21/12/1991، الجريدة الرسمية العدد 06 لسنة 1990.

4-القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 21/12/1991، الجريدة الرسمية العدد68 الصادر في 25/12/1991.

- 5- القانون رقم 90-10 المؤرخ في 02 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحث المعدل والمتمم بالقانون 26-12 المؤرخ في 10/06/1996.
- 6- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 الصادر في 21/04/1990 المعدل بالأمر 97-03 المؤرخ في 11/01/1997.
- 7- قانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة 1410 الموافق ل 02 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 10/06/1996.

الفهرس

إهداء

شكر

01.....	المقدمة:
08.....	الفصل الأول: وسائل تسوية منازعات العمل الجماعية.
09.....	المبحث الأول: ماهية منازعات العمل الجماعية.
09.....	المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية وأسبابها.
09.....	الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية وشروطها
15.....	الفرع الثاني: أسباب منازعات العمل الجماعية
19.....	المطلب الثاني: أنواع منازعات العمل الجماعية وآثارها
19.....	الفرع الأول: أنواع منازعات العمل الجماعية.
21.....	الفرع الثاني: آثار منازعات العمل الجماعية.
23.....	المبحث الثاني: الوسائل الودية العلاجية لحل لمنازعات العمل الجماعية
23.....	المطلب الأول: المصالحة والوساطة.
23.....	الفرع الأول: المصالحة.
30.....	الفرع الثاني: الوساطة.
34.....	المطلب الثاني: التحكيم كوسيلة علاجية لحل منازعات العمل الجماعية
34.....	الفرع الأول: شروط التحكيم وكيفية تعيين هيئاته.

- 39..... الفرع الثاني: مهام المحكمين وإجراءات التحكيم
- 46..... الفصل الثاني: التنظيم القانوني للإضراب
- 47..... المبحث الأول: ماهية الإضراب والقيود الواردة عليه
- 48..... المطلب الأول: مفهوم الإضراب وأنواعه
- 48..... الفرع الأول: تعريف الإضراب
- 52..... الفرع الثاني: أنواع الإضراب
- 55..... الفرع الثالث: شروط اللجوء إلى الإضراب وجزاء الإخلال به
- 63..... المطلب الثاني: القيود الواردة على الإضراب
- 64..... الفرع الأول: مفهوم الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب
- 67..... الفرع الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب
- المبحث الثاني: اللجنة الوطنية للتحكيم ومدى تدخل القضاء في تسوية منازعات العمل  
الجماعية.....
- 76.....
- 77..... المطلب الأول: اللجنة الوطنية للتحكيم وطبيعة قراراتها
- 77..... الفرع الأول: مفهوم اللجنة الوطنية للتحكيم وتشكيلها
- 79..... الفرع الثاني: طبيعة قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم
- 79..... المطلب الثاني: مدى إختصاص القضاء في تسوية منازعات العمل الجماعية
- 79..... الفرع الأول: حالة إحتلال المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب
- 81..... الفرع الثاني: حالة تمثيلية المنظمات النقابية وتفسير الاتفاقية الجماعية

86..... الخاتمة

90..... المراجع

## ملخص مذكرة الماستر

في إطار تسوية نزاعات العمل الجماعية، يعتبر العمل على الوقاية منها من أهم الوسائل التي تشغل إهتمام كل من العمال وأصحاب العمل على السواء، لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقات العمل الجماعية، حيث تعرف بأنها كل خلاف يتعلق بالعلاقات الإجتماعية، والمهنية، في علاقة العمل، ولمضمون أحكام هذه الأخيرة، فإننا نستشقي وجود وسائل لتفادي هذه النزاعات، وهما المصالحة والوساطة، أما إذا لم تفجح هاتين الوسيلتين، فإنه يتم اللجوء إلى التحكيم، لحل النزاع القائم بين العمال، وصاحب العمل.

عند فشل أو عجز الآليات التي سبق بيانها في تسوية النزاعات الجماعية، يبقى الإضراب كآلية ضغط مشروعة، أقرها القانون وفق ظوابط معينة في يد العمال، أو ممثليهم في مواجهة أرباب العمل، أو المستخدمين.

نظرا لما قد ينجم عن ممارسة الإضراب من نتائج وآثار، هناك حالات إستثنائية يجوز فيها تدخل القضاء في تسوية منازعات العمل الجماعية. الكلمات المفتاحية:

1/ منازعات العمل الجماعية. 2/ المصالحة. 3/ الوساطة.  
4/ التحكيم. 5/ الإضراب. 6/ اللجنة الوطنية للتحكيم.

## Abstract of The master thesis

Within the framework of settling collective labor disputes, working to prevent them is considered one of the most important means that occupies the interest of both workers and employers alike, as it is one of the natural secretions of collective labor relations, as it is defined as every conflict related to social and professional relations in the work relationship, and to the content.

The provisions of the latter, we inhale the existence of means to avoid these conflicts, namely reconciliation and looseness.

Keywords:

1/Collective labor disputes. 2/Reconciliation. 3/Mediation.

4/Arbitration. 5/The strike. 6/The national arbitration committee