

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:.....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم القانون الخاص.

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

آليات تسوية المنازعات الجماعية في العمل

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص قانون خاص

تحت إشراف الأستاذ(ة):

بن عزوز بن صابر

الشعبة: حقوق

من إعداد الطالب(ة):

عنتر حسين

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة) مزبود بصيفي رئيسا

الأستاذ(ة) بن عزوز بن صابر مشرفا مقرر

الأستاذ(ة) بن عزوز صارة مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

نوقشت يوم: 16 جوان 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

إلى الوالدين...

حفظهم الله و أطال في عمرهم

حسين

تشكر خاص

أحمد الله الودود الذي وفقنا لإتمام هذا العمل

المتواضع طمعا في أن يوفقنا للمزيد و مشيئته

و لأن من لم يشكر الناس لم يشكر الله ، نتقدم بالشكر و

التقدير للأستاذ الدكتور "بن عزوز بن صابر" ، الذي

تفضل مشكورا بالإشراف على عملنا هذا و نشكروه على

ما قدمه لنا من نصائح و إرشادات في سبيل إنجاز هذه

الدراسة

نشكر كل من كان له الفضل في إنجاز هذه الدراسة.

المقدمة

مقدمة:

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من المسائل الهامة التي تستحق البحث و الدراسة، لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال و أصحاب العمل من جهة. و بحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة، وهذه المصالح، و التي تؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح، وما ينجم عن ذلك من حسابات و تنازلات من أحد الأطراف، أو من الطرفين معا، من جهة أخرى¹.

ويقصد بالمنازعات الجماعية كل خلاف يثور بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل²، و قد عرف المشرع الجزائري النزاعات الجماعية في العمل على أنها : " ... كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل..."³.

من خلال التعريف الذي أورده المشرع الجزائري ، يتبين لنا أن موضوع النزاع الجماعي يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل من أمثلة النزاعات الجماعية المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية ، النزاع المتعلق بتأسيس لجنة المشاركة أو عدم تقديم التسهيلات والوسائل الضرورية لأعضائها ، أو عدم تمكينها من ممارسة صلاحياتها القانونية ، أو الخلافات المتعلقة بالتفاوض الجماعي ، كعدم استجابة صاحب العمل للتفاوض الجماعي التي دعت إليه المنظمة النقابية أو رفضه

¹ أنظر أحمية سليمان – آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري – الطبعة الخامسة ديوان المطبوعات الجامعية 2010-11 – ص 91

² TROCSANYI (Laslô), *Droits de procédures en matière de conflits de travail dans le pays socialistes Européens*, Maison d'édition de l'Académie des Sciences de Hongrie, Budapest, 1974, p. 125

³ أنظر المادة 02 من القانون رقم 90-02 مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإطراب – الجريدة الرسمية المؤرخة في 1990/02/07 . معدل و متمم بالقانون رقم 75/91 مؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991 ج ر مؤرخة في 1991-12-25 .

تجديد الاتفاقية الجماعية بعد انتهاء مدتها القانونية ، أو الخلاف القائم بين صاحب العمل والهيئة المستخدمة حول تأسيس الفرع النقابي أو تفاوضه مع منظمة دون منظمة أخرى . كما يشمل النزاع الجماعي في العمل ، الخلافات المتعلقة بالعلاقات المهنية والشروط العامة للتشغيل ، منها مثلا المطالبة بالزيادة في الأجور أو اعتماد نظام جديد خاص بها أو تخفيض مدة العمل أو النزاع القائم بين الطرفين حول مضمون الملف الاجتماعي عند مرور الهيئة المستخدمة بأزمة مالية واقتصادية حادة¹.
و تجدر الإشارة إلى التفرقة بين النزاع الجماعي و النزاع الفردي في العمل من حيث الأطراف، فالنزاع الفردي في العمل يكون بين عامل و المستخدم أما النزاع الجماعي فيكون بين مجموعة من العمال و المستخدم.

طرح الإشكالية:

ما هي إجراءات تسوية النزاعات الجماعية في العمل و متى يمكن اللجوء إلى حق الإضراب؟ و ما هي النتائج المترتبة عنه؟
للإجابة على الإشكالية التالية، اخترنا المنهج الوصفي و التحليلي، و ذلك وفق خطة التالية:

¹ أنظر بن عزوز بن صابر – الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن – دار حامد للنشر و التوزيع الأردن طبعة 2011 – ص 266

الخطة:

الفصل الأول: التسوية الودية للنزاع الجماعي في العمل:

المبحث الأول : الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و إجراءات التسوية الداخلية.

المطلب الأول : إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية المكرسة في الاتفاقيات الجماعية

المطلب الثاني: إجراءات التسوية الداخلية للنزاعات الجماعية وفقا لأحكام الاتفاقيات الجماعية.

المبحث الثاني: الآليات الودية لتسوية النزاع الجماعي في العمل

المطلب الأول: المصالحة

المطلب الثاني: الوساطة

المطلب الثالث: التحكيم

الفصل الثاني: الإضراب كوسيلة ضغط لفض النزاع الجماعي:

المبحث الأول: كيفية ممارسة حق الإضراب

المطلب الأول: شروط ممارسة حق الإضراب

المطلب الثاني : القيود الواردة على حق الإضراب

المبحث الثاني: النتائج المترتبة عن الإضراب

المطلب الأول: تسوية الإضراب.

المطلب الثاني: دور القضاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية في العمل.

الفصل الأول

التسوية الودية للنزاع الجماعي

الفصل الأول: التسوية الودية للنزاع الجماعي في العمل:

إذا كانت منازعات العمل الفردية تخضع في كل مراحل تسويتها إلى طرق و تقنيات خاصة بمعالجتها قبل تدخل القضاء بعد فشلها ، فإن منازعات العمل الجماعية ، بدورها تخضع إلى مجموعة من المبادئ و الطرق الفنية الخاصة بتسويتها، و حتى قبل ذلك بما تعقده اللجان المكونة قانونا داخل كل مؤسسة مستخدمة من اجتماعات دورية للتقليل من احتمالات قيام منازعات جماعية، و في حالة قيام نزاع جماعي في العمل فإنه يجب فيه إتباع سلسلة من الطرق الخاصة بتسويته من مصلحة ، و وساطة ، و تحكيم¹.

و في ظل ما سبق سنتطرق في هذا الفصل إلى التسوية الودية للنزاعات الجماعية في العمل، حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ، أما في المبحث الثاني نتطرق إلى الآليات الودية لتسوية النزاع الجماعي في العمل .

المبحث الأول: الوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و إجراءات التسوية

الداخلية:

يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال و أصحاب العمل ، على السواء، حيث لا نكاد نجد اتفاقية جماعية بين الطرفين ، إلا و تضمنت عدة إجراءات احتياطية لتفادي الوصول

¹ رشيد واضح - منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر - دار هومه - طبعة 2003 - ص84.

إلى أي نزاع جماعي بينهما، خاصة بعد أن أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في التسيير، و التفاوض مع أصحاب العمل من أجل وضع القواعد و النظم المنظمة لعلاقات العمل ، وما ينتج عن هذه المهام من مسؤوليات تجعلها تبحث عن الأساليب الفعالة لتفادي النزاعات الجماعية بنفس الاهتمام و المسؤولية التي يتحملها صاحب العمل¹.

و تعد آليات التشاور و التعاون، سابقة على حدوث نزاعات العمل بل و تؤدي إلى تفاديها، أو الإنذار المبكر بقدمها، حيث أن وجود آليات منتظمة ، (تجتمع بشكل دوري) لتشاور بين طرفي علاقة العمل (المال وصاحب العمل) تتيح تبادل المعلومات بينهم و استقبال و معرفة اقتراحات و توصيات كل طرف لتطوير العمل².

فكيف تتم الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل؟ و ما هي الآليات الواجب العمل بها في السعي لتفادي هذه النزاعات؟ . هذا ما سنتطرق إليه في هذا البحث، حيث قسمناه إلى مطلبين ، في المطلب الأول سنتطرق إلى إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية المكرسة في الاتفاقيات الجماعية و في المطلب الثاني نتناول إجراءات التسوية الداخلية للنزاعات الجماعية وفقا لأحكام الاتفاقيات الجماعية.

¹ أنظر أحمية سليمان - آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري - الطبعة الخامسة ديوان المطبوعات الجامعية 11-2010 ص 95

² دليل المنظمات النقابية - الجزء الثالث - مهارات العمل الجماعي و آليات تسوية المنازعات . منظمة العمل الدولية -

المطلب الأول: إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية المكرسة في الاتفاقيات

الجماعية

تعتبر الوقاية من النزاعات الجماعية أول خطوة يلجأ إليها طرفا النزاع لأي خلاف قد ينشأ بينهما تتمثل إجراءات الوقاية ، في تلك الاجتماعات الدورية التي تتعقد بين الممثلين النقابيين للعمال¹ ، وفي حالة عدم وجودهم ممثليهم المنتخبين - وصاحب العمل لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية وظروف العمل العامة داخل المؤسسة². تحديدا لدورية تلك الاجتماعات ، أحالنا المشرع الجزائري إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل³.

ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل إلى تحديد الأهداف المرجو تحقيقها من تلك الاجتماعات الدورية وهي تنحصر أساسا في ترقية التشاور وتبادل وجهات النظر حول الأوضاع الاجتماعية ، والمهنية والظروف العامة للعمل كما تهدف إلى نشر المعلومات المتعلقة بهذه المواضيع في وسط العمال ومن ثم يعد الاتفاقية الجماعية وسيلة إعلام ، كما تسعى تلك الاجتماعات إلى متابعة تنفيذ الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة والتوصل إلى حلول للصعوبات المحتملة عند تطبيقها⁴.

¹ أنظر المادة 38 فقرة 1 من القانون رقم 90 -14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 23 لسنة 1990 : " تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات التالية : - المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

² انظر عبد السلام ذيب - قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي - ص 362 .

³ المادة 4 من القانون رقم 90 . 02 المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية المعدلة بالمادة 2 من القانون رقم 91 - 27 " يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة . تحدد كيفية تطبيق هذه المادة ، لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال " .

⁴ انظر المادة 20 فقرة 1 و 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ALGERIE TELECOM

يبدو من خلال أهداف الاجتماعات الدورية المكرسة في الاتفاقيات الجماعية أن هذه الأخير تعد فعلا وثيقة للسلم الاجتماعي ، بحيث تسعى إلى القضاء على النزاع الجماعي في العمل قبل حدوثه ، وذلك باتخاذ كل التدابير الوقائية الحضارية أهمها ترقية التشاور بين الشركاء الاجتماعيين ، علما أن أهم المشاكل والنزعات فردية كانت أم جماعية غالبا ما يكون السبب في حدوثها مشكل الاتصال والإعلام لذلك فالاجتماعات الدورية التي ألزم بها المشرع الشركاء الاجتماعيين ، هي وسيلة من وسائل الاتصال ، بحيث يشارك ممثلي العمال في هذه الاجتماعات ويترشحون انشغالهم مباشرة أمام أصحاب القرار المعنيين بالأمر " المستخدم وممثليه القانونيين " ¹.

و نحن نرى أن المشرع وفق في طرح هذه الآلية التي تعتمد على الحوار المشترك بين الأطراف التي تبقى على اتصال مستمر، و نأكد على استمرارية الحوار نظر لأهميته في طرحا إشغلات الطرفين و إيجاد أفكار جديدة للتشاور، مما يضفي طابعا من التعايش و التضامن في بيئة العمل و تفادي الخلافات المستقبلية.

وفي هذا الإطار وحتى تكون هذه الاجتماعات أكثر فعالية ، وتحقق مصلحة الطرفين المتناقضة يجب خاصة على العمال أن ينتخبوا ممثلين لهم يتمتعون بالمؤهلات العلمية وكذا الخبرة المهنية ، حتى يكونوا في مستوى طرح انشغالهم ، واقتراح الحلول الموضوعية ، لأنه يبدو من الناحية العملية أن التمثيل النقابي للعمال على مستوى الهيئات المستخدمة لم يصل بعد إلى المستوى المطلوب .اختلفت الاتفاقيات الجماعية في تحديد تاريخ الدورات العادية للاجتماعات التي تتعقد بين كل

¹ بن عزوز بن صابر - الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن - دار حامد للنشر و التوزيع الأردن طبعة 2011 - ص 268 .

من المستخدم وممثليه وبين الممثلين النقابيين ، بغية دراسة الوضعية الاجتماعية والمهنية داخل الهيئة المستخدمة من الاتفاقيات¹من جعلتها نصف شهرية²، و الأخرى شهرية³

وهو التاريخ المحدد في النصوص التشريعية السابقة⁴، الملغاة بالقانون الساري المفعول⁵، و منها من جعلتها كل ثلاث أشهر على الأقل⁶.

ما تجدر الإشارة إليه أن أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل ذات الإقليم المحلي انعدمت فيها إجراءات تسوية النزاعات الجماعية ، وإن ذكرت في البعض منها فهي عبارة عن نسخ لما ورد في النصوص التشريعية السارية المفعول لذا لاحظنا أن الاتفاقيات التي أعطت أهمية لهذه الإجراءات ابتداء من الوقاية والتسوية الداخلية هي الاتفاقيات ذات الاختصاص الإقليمي الجهوي والوطني . إن مثل هذه الإجراءات ، ضرورة لجميع الهيئات المستخدمة مهما كان نوعها وطبيعة نشاطها ، لذا على الهيئات المستخدمة ذات الإقليم المحلي إقحام اتفاقياتها الجماعية بهذه الإجراءات⁷،

¹ بن عزوز بن صابر - نفس المرجع السابق.

² المادة 1/20 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائري **ALGERIE TELECOM** : " تهدف هذه الاجتماعات بصفة عامة إلى ترقية التشاور وتبادل وجهات النظر حول الأوضاع الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل ، وإلى نشر معلومات تخص نفس هذه المسائل ، تكون كاملة وموضوعية قدر المستطاع وإلى تشجيع تفاهم متبادل للصعوبات المتعرض لها ."

³ انظر المادة 111 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة **NAFTEC** . والمادة 28 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي جعلت من الاجتماعات الدورية شهرية في الوحدات والفروع التابعة للمؤسسة.

⁴ انظر المادة 7 فقرة 1 من القانون رقم 82 - 05 المؤرخ في 13 فبراير 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها جريدة رسمية مؤرخة في 16 فبراير 1982 ص 337 .

⁵ المادة 58 فقرة 2 من القانون رقم 90 - 02 السالف الذكر : " كما تلغى جميع أحكام القانون رقم 82 - 05 المؤرخ في 13 فبراير 1982 والمتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها ."

⁶ انظر المادة 113 من الاتفاقية الجماعية لقطاع النشاط الاقتصادي بالقطاع الخاص . والمادة 168 فقرة من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري . المادة 28 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي.

⁷ أنظر بن عزوز بن صابر - المرجع السابق

كونها تحقق السلم الاجتماعي وتطبع سلوك المجتمع العمالي بطابع الحوار الاجتماعي¹.

و نحن نرى أن المشرع وفق في طرح هذه الآلية التي تعتمد على الحوار المشترك بين الأطراف التي تبقى على اتصال مستمر، و نأكد على استمرارية الحوار نظر لأهميته في طرحا إنشغلات الطرفين و إيجاد أفكار جديدة للتشاور، مما يضفي طابعا من التعايش و التضامن في بيئة العمل و تفادي الخلافات المستقبلية.

إلى جانب الدورات العادية ، للاجتماعات المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل تعرضت بعض الاتفاقيات إلى الاجتماعات غير العادية ، التي يمكن تنظيمها بطلب من المستخدم ، أو الممثلين النقابيين للعمال ، على أن يحدد جدول الأعمال من قبل الجهة التي تقدمت بطلب الاجتماع²، انفردت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل ، بإجراءات خاصة لتنظيم الاجتماعات الدورية المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ، حيث ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمال إلى إنشاء لجنة خاصة أطلقت عليها اسم " اللجنة متساوية الأعضاء للوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل"³، بينما عرفت في اتفاقيات الأخرى اسم "اللجنة الخاصة المتساوية الأعضاء للتشاور"⁴

¹ JEAN PIERRE CHAUCHARD (la conception française de la negociation et de la convention collective de travail) THESE PARIS 1984 .P52.

² انظر المادة 117 من الاتفاقية الجماعية لقطاع النشاط الاقتصادي بالقطاع الخاص والمادة 168 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .والمادة 345 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

³ انظر المادة من 164 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .

⁴ انظر المادة 155 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم .

تتكون هذه اللجنة من 3 أعضاء يمثلون الهيئة المستخدمة ، و3 يمثلون المنظمات النقابية للعمال داخل المؤسسة على أن ينتخب الطرفان رئيسا لها من بين أعضائها . من أهم صلاحيات اللجنة دراسة وضعية العلاقات المهنية داخل المؤسسة ، وطرح انشغالات العمال المهنية أثناء الاجتماعات الدورية كما منحت بعض الاتفاقيات الجماعية لهذه اللجنة مهمة اللجوء إلى المصالحة الداخلية للنزاع الجماعي في حالة وقوعه¹.

بعد ما تناولنا في المطلب الأول الإجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية المكرسة في الاتفاقيات الجماعية ننتقل إلى المطلب الثاني حيث سنتعرض إلى إجراءات التسوية الداخلية للنزاعات الجماعية وفقا لأحكام الاتفاقيات الجماعية.

المطلب الثاني: إجراءات التسوية الداخلية للنزاعات الجماعية وفقا لأحكام الاتفاقيات

الجماعية:

ألزم المشرع الجزائري في حالة اختلاف الطرفين في كل المسائل المدروسة أو في بعضها ، أثناء الاجتماعات الدورية ، بمباشرتهما لإجراءات المصالحة الداخلية

¹ انظر المادتين 165 و 166 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري والمادة 156 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم .

المكرسة في الاتفاقيات الجماعية للعمل¹، وهو أيضا ما كرسته بعض أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل ، حيث أنها اشترطت قبل اللجوء إلى المصالحة الخارجية التي تقوم بها مفتشية العمل ، احترام إجراء المصالحة الداخلية²، لجأت بعض المؤسسات التي لها وحدات وفروع إلى إحداث نوعين من المصالحة الداخلية تتم الأولى على مستوى الوحدة أو الفرع التابع للمؤسسة ، وفي حالة فشل المصالحة على مستوى الوحدة ، تتم المصالحة على مستوى أعلا ، تحت إشراف المديرية العامة للمؤسسة ، والتنظيمات النقابية التمثيلية للعمال³.

أسندت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل مهمة المصالحة الداخلية للجنة متساوية الأعضاء تدعى " اللجنة المتساوية الأعضاء للمصالحة"⁴، بينما أسندت البعض منها هذه المهمة للجنة المتساوية الأعضاء للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل⁵، كما عمدت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل على إسناد مهمة المصالحة إلى لجنة مصالحة على مستوى المؤسسة تدعى Comité ad-hoc تتكون هذه اللجنة من

¹ المادة 5 من القانون رقم 90 - 02 السالف الذكر : " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها . وإذا لم تكن هناك اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها ، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا " .

² المادة 204 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ : " في حالة خلاف في كل أو بعض من المسائل المطروحة للنقاش تتعهد مديرية المؤسسة أو الوحدة أو ممثلي العمال النقابيين باحترام الإجراءات الداخلية للمصالحة " .
المادة 206 : " لا يمكن طرح أي نزاع جماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليميا قبل استنفاد كل إجراءات المصالحة الداخلية التي لا تتعدى مدتها شهرين . يبدأ سريان هذه المدة من يوم طرح الخلاف كتابيا على مديرية المؤسسة أو الوحدة حسب الحالة " .

³ المادة 103 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SORASUCRE - MOSTAGANEM انظر كذلك المادتين 348 و349 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

⁴ انظر المادة 22 / 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . والمادة 31 من الاتفاقيات الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي . و المادة 349 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . المادة 102 فقرة

1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SORASUCRE - MOSTAGANEM .

⁵ انظر المادة 164 والمادة 166 فقرة 3 من دواوين الترقية والتسيير العقاري .

ممثلين عن الهيئة المستخدمة والممثلين النقابيين للعمال ، ولم تشترط أن تكون اللجنة متساوية الأعضاء يترأس اللجنة المدير العام أو ممثله القانوني¹، منحت بعض الاتفاقيات الجماعية للجنة حق استدعاء الأشخاص مؤهلين لحضور جلسة المصالحة ، على ألا يمس ذلك بطابعها المتساوي الأعضاء².

منحت بعض الاتفاقيات الجماعية للجنة حق استدعاء الأشخاص مؤهلين لحضور جلسة المصالحة ، على ألا يمس ذلك بطابعها المتساوي الأعضاء³. إن أهم ما يستخلص من الأحكام المنظمة لإجراءات الوقاية والتسوية الداخلية للنزاعات الجماعية في العمل ، السماح لذوي المؤهلات والكفاءات ، الحضور لجلسات اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية من النزاعات الجماعية ، يبدو أن مثل هذا الإجراء يوحى بالتطور الذي عرفته عملية التفاوض الجماعي رغم حداثة ، حيث أدرك الشركاء الاجتماعيين أن حضور ذوي الكفاءات والمؤهلات لجلسات التفاوض الجماعي أمر ضروري ، لتكييف الأحكام المتفق عليها مع النصوص التشريعية والتنظيمية من جهة ومع خصوصية المؤسسة من جهة أخرى⁴.

حددت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل آجال بداية اجتماعات اللجنة للفصل في النزاع أمامها، فحددها بعضها بيومين من تأسيسها لهذا الغرض⁵، وبعضها 8 من تاريخ

¹ المادة 112 فقرة 1 و 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC .

² المادة 2/22 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . والمادة 171 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري . وانظر كذلك المادة 32 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .

³ المادة 2/22 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ALGERIE TELECOM . والمادة 171 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري . وانظر كذلك المادة 32 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .

⁴ بن عزرز بن صابر - نفس المرجع السابق - ص 272

⁵ انظر المادة 112 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC .

إخطارها¹، والبعض الآخر 15 يوما²، أما عن آجال انتهاء اللجنة من مهمة المصالحة الداخلية حددت في بعض الاتفاقيات 8 أيام ابتداء من أول يوم للاجتماع³، والبعض الآخر 15 يوما من تاريخ الإخطار بينما ذهبت بعضها إلى آجال 30 يوما ابتداء من تاريخ الإخطار⁴، ومن الاتفاقيات من جعلت الآجال شهرين⁵.

إلى جانب فعالية الإجراءات يتطلب النزاع الجماعي في العمل السرعة في اتخاذ القرارات المناسبة لأن البطء والتأخر كثيرا ما يؤدي إلى النتائج الوخيمة⁶، ولذلك حدد المشرع الجزائري أقصى مدة للمصالحة الداخلية في ظل النصوص التشريعية الملغاة 8 أيام من تسجيل الخلاف في السجل الخاص المعد من قبل صاحب العمل⁷، بعد انتهاء اللجنة المتساوية الأعضاء للمصالحة من المهمة التي كلفت بها ، تعد محضرا توقعه الأطراف ، تدون فيه المسائل المتفق عليها ، وإن اقتضى الأمر المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي للعمل قائما حولها ، تصبح المتفق عليها نافذة مباشرة بعد توقيع الأطراف على المحضر المعد لذلك الذي ترسل نسخة منه إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا ، وإلى كتابة ضبط المحكمة المختصة⁸.

¹ المادة 102 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SORASUCRE مستغانم .

² انظر المادة 3/22 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ALGERIE TELECOM .

³ المادة 112 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC . المادة 33 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي . انظر المادة 3/22 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ALGERIE TELECOM .

⁴ المادة 351 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

⁵ انظر المادة 206 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ .

⁶ انظر بن عزوز بن صابر - نفس المرجع السابق - 274 .

⁷ انظر المادة 13 فقرة 1 من القانون رقم 82 - 05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها .

⁸ انظر المادة 23 و 23 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ALGERIE TELECOM . انظر كذلك المادة 33 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .

المبحث الثاني: الآليات الودية لتسوية النزاع الجماعي في العمل:

إذا كانت منازعات العمل الفردية تخضع في كل مراحل تسويتها إلى طرق و تقنيات خاصة بمعالجتها قبل تدخل القضاء بعد فشلها، فإن منازعات العمل الجماعية، بدورها تخضع إلى مجموعة من المبادئ و الطرق الفنية الخاصة بتسويتها، و حتى قبل ذلك بما تعقده اللجان المكونة قانونا داخل كل مؤسسة مستخدمة من اجتماعات دورية للتقليل من احتمالات قيام نزاعات جماعية، و في حالة قيام نزاع جماعي في العمل فإنه يجب فيه إتباع سلسلة من الطرق الخاصة بتسويته من مصالحة، و وساطة، و تحكيم¹.

المطلب الأول: المصالحة *La Conciliation* :

تنص المادة 05 من القانون رقم 90-02 على أنه: " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم و ممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها.

و إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة، أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلي العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا²

¹ رشيد واضح - المرجع السابق - ص 84.

² القانون رقم 90-02 - المرجع السابق.

نفهم من نص هذه المادة أن المصالحة تنقسم إلى مصالحة اتقاقية "داخلية" و أخرى مصالحة قانونية "خارجية" عن طريق مفتشية العمل.

و هذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب ، حيث سنبين أولاً المصالحة الاتقاقية و ثانياً المصالحة القانونية.

أولاً: المصالحة الاتفاقية Conciliation Conventionnelle :

يقصد بالمصالحة الاتفاقية تلك الإجراءات التي تقرها الاتفاقيات الجماعية، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، التي قد يحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين، حيث يتم تشكيل هذه اللجان مهما كانت مهمتها بكل حرية و استقلالية بين الطرفين، على أساس التساوي في الأعضاء، أي على شكل اللجان المتساوية الأعضاء، كما أن نظام عمل هذه اللجان يحدده الأطراف أنفسهم، وكذلك الأمر بالنسبة للصلاحيات المخولة لها، إى جانب نطاق عملها، الذي قد يكون محلياً، أو جهوياً، أو وطنياً، أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية، كما قد يعتمد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة¹. إذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة، يبدأ بالمستوى المحلي أو على مستوى المؤسسة، و عند فشل المصالحة في هذه الدرجة، ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى و هكذا، إما على درجتين أو ثلاث²

¹ انظر أحمية سليمان - الرجوع السابق - ص 100

² HELEN SINAY . *Conflits Collectif du Travail. REPRTOIRE DE DROIT DU TRAVAIL. Page 03.*

ثانياً: المصالحة القانونية :CONCILIATION LEGALE

في حالة فشل المصالحة الاتفاقية نلجأ إلى المصالحة القانونية أي الخارجية، حيث "...يرفع المستخدم أو ممثلوا العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً"، حيث "...تقوم وجوباً بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، و لهذا الغرض، يستدعي مفتش العمل المعين، طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى أربعة (4) أيام الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها" و" يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل"¹.

أما فيما يتعلق بنتائج المصالحة، سواء في الاتفاقية أو القانونية، فإنها لا تخرج عن الاحتمالات الثلاثة التالية:

أولاً: أما أن تتوصل لجنة المصالحة إلى حل أو تسوية النزاع بصفة كلية، و في هذه الحالة، تشكل هذه التسوية التي تأتي كنتيجة لتساور و تفاوض الأطراف سواء في إطار لجنة المصالحة الاتفاقية، أو بواسطة مفتش العمل، نتيجة التنازلات التي يستوجب على كل طرف تقديمها، عبارة عن اتفاق يلحق بالاتفاقية، لا سيما شرط التسجيل و الإيداع، إذ يعتبر الحل الذي يتوصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية، سواء تعلق الأمر بأحد البنود أو الالتزامات أو تعلق الأمر بتفسير معين لأحد بنودها أو أحكامها².

¹ انظر المواد 5-6-7 من القانون رقم 90-02 - المرجع السابق.

² أحمية سليمان - المرجع السابق - ص 100-102

و في هذا الشأن، تنص المادة 8 المعدلة من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، بأنه: " عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، و يدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها، إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا¹ "

ثانيا: إما أن تتوصل اللجنة إلى تسوية جزئية للنزاع و في هذه الحالة، كما تشير المادة المشار إليها أعلاه، فإن محضر المصالحة الجزئية، يجب أن يحدد المسائل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين، حيث يمكن لهما إما عرضها على الوساطة، و إما على التحكيم².

المطلب الثاني: الوساطة La Médiation

يجوز لطرفي النزاع أن يتفقا على شخص وسيط يكلفانه بإيجاد تسوية ودية للخلاف³، و يقصد بالوساطة، احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات و المعطيات المتعلقة بالخلاف، و الملابس التي تحيط به، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له، على أن تقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف الذين يأخذون بها أو يرفضونها، ذلك أن الوسيط ليس له أي سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع⁴، و في هذا الشأن تنص المادة 10 من القانون رقم

1 المادة 08 من القانون رقم 90-02 - نفس المرجع السابق .

2 أحمية سليمان - المرجع السابق - ص 102 .

3 انظر عبد السلام ذيب - قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية - دار القصة للنشر - 2003 - ص 363.

4 أحمية سليمان - نفس المرجع السابق - ص 103.

90 -02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل " الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه" كما تضيف المادة 11 "يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهامه، و يتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته".

و يتضح من أحكام المادتين السابقتين، بأن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروض عليه، حيث يمكنه الإطلاع على كافة المعلومات الاقتصادية و الاجتماعية و المهنية، و كل موضوع أو وثيقة يمكنها أن تساعد في فهم النزاع أو في إيجاد الحل المناسب له، هذه الصلاحيات التي قد تفوق الصلاحيات الممنوحة لهيئات التحكيم في بعض الأحيان، و هو ما يبرر تقييده بالمحافظة على السر المهني بالنسبة لكل ما يطلع عليه من معلومات¹.

و مع كل هذا فإن كل ما يمكنه القيام به لتسوية النزاع ، هو مجرد اقتراح أو توصية يقدمها للأطراف الذين يحتفظون بحق الأخذ بها أو رفضها، حيث أنه ليس هناك ما يثبت أو يدل على واجب الالتزام بما يعرضه أو يقترحه الوسيط من حلول للنزاعات التي تعرض عليه، حيث تنص المادة 12 من القانون السلف الذكر على أنه " يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الآجال الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، و يرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا ". هذه التوصية التي لا يمكن أن تأخذ الطابع التنفيذي الإلزامي إلا إذا إتفق الطرفين على ذلك².

¹ أحمية سليمان - نفس المرجع السابق.

² أحمة سليمان - نفس المرجع السابق - ص 104

المطلب الثالث: التحكيم L'ARBITRAGE:

إن مختلف المساعي من أجل إيجاد تسوية ودية لمنازعات العمل الجماعية من مصالحة، أو وساطة سواء كانت اتفاقية أو قانونية، تغني طرفي الخلاف من اللجوء إلى استكمال إجراءات أخرى قصد التسوية في حالة توصلهما إلى وضع حد للخلاف. و في غير ذلك، أي في حالتي عدم توصل الإجراءين إلى تسوية الخلاف القائم بينهما، أو عدم رضاهما و قبولهما بما تم التوصل إليه، فيلجآن في هذه الحالة إلى مباشرة إجراءات التحكيم¹.

تطرق المشرع إلى التحكيم في المادة رقم 13 من القانون رقم 90-02 " في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون..."².

أولاً: كيفية تعيين هيئات التحكيم:

مبدئياً و كقاعدة عامة، في الكثير من النظم القانونية، فإن الأطراف المتنازعة تتمتع بحرية كاملة في تعيين المحكمين، سواء أثناء إبرام الاتفاقية الجماعية، حيث تحدد قائمة مسبقة مسبقاً بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء لهم عند وقوع أي نزاع في العمل ، أو يتم التعيين كلما تطلب الأمر ذلك، و هو ما يعرف بالإجراء الإتفاقي أو التعاقدية، و الذي يأخذ به المشرع الفرنسي، و كذلك القانون الجزائري فيما يخص الأعمال التجارية فقط بالنسبة للتعين المسبق للمحكمين ، و الاتفاق المسبق على

¹ رشيد واضح - منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر - دار هومه - طبعة

2003 - ص 103

² انظر المادة 13 من القانون رقم 90-02 - الرجوع السابق.

اللجوء إلى التحكيم في النزاعات الخاصة بتنفيذ مختلف العقود الأخرى، بما فيها اتفاقيات العمل الجماعية باعتبارها عقود مثل العقود الأخرى¹.

إن التشريع الجزائري بالرغم من تأكيده على ضرورة استعمال التحكيم كآلية لفك المنازعة الجماعية إلا أنه لم يفرد إجراءات تخص طبيعة المنازعة العمالية بل أحال على قانون الإجراءات المدنية، كل المسائل التي تخص عملية اختيار المحكمين².

يتوجب على الطرفين المتنازعين أن يختارا كل منهما حكما عنه، على يتفق المحكمان المعينان على اختيار و تعيين محكم من بينهما، و يتم الاتفاق على التحكيم بحضور المحكمين المختارين و يثبت الإنفاق إما في محضر أو في عقد رسمي أو عرفي، كما يجب أن يحدد الاتفاق موضوعات النزاع و أسماء المحكمين، و إلا كان باطلا، و يمكن للمتنازعين أن يتفقا مسبقا أثناء إبرام العقد إلى اللجوء إلى التحكيم في حالة وقوع أي نزاع بينهما، و هو ما يرد النص عليه عادة في الاتفاقيات الجماعية³.

أما في حالة عدم الاتفاق على تعيين المحكم أو المحكمين من طرف أحد المتنازعين أو كلاهما، يرجع الأمر إلى رئيس الجهة القضائية الواقع في دائرتها محل العقد لتعيين المحكم أو المحكمين بناء على عريضة ترفع إليه⁴.

¹ احمية سليمان - المرجع السابق - ص 106.

² عبد الرحمان خليفي - الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي - دار العلوم - 2008 - ص 63.

³ بافضل محمد بلخير - تسوية منازعات العمل الجماعية عن طريق التحكيم - مذكرة ماجستير - جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم - ص 107.

⁴ بشير هدي - الوجيز في شرح قانون العمل - دار الريحانة للكتاب - الطبعة الثانية - 2004 - ص 217

ثانيا: صلاحيات و مهام هيئة التحكيم:

لم تتضمن القوانين الجزائرية أية إشارة إلى الصلاحيات و السلطات المخولة للجان و هيئات التحكيم، و لا إلى نوع النزاعات التي تتكفل بتسويتها، و هو ما يمكن تفسيره، بأن لهيئات التحكيم صلاحيات واسعة و مطلقة في اعتماد كل السبل و الوسائل الضرورية التي تمكنها من الوصول إلى إصدار حكمها و فق قواعد القانون، و مبادئ العدالة و الإنصاف¹.

ثالثا: إجراءات التحكيم و تنفيذ الأحكام:

بعد تعيين المحكم، أو الهيئة التحكيمية ، تقدم لها كافة الوثائق و المعلومات و المحاضر الخاصة بمختلف مراحل النزاع، و مختلف جوانبه و خلفياته و إشكالياته، وفق ما تقرره أحكام المادة 446 من قانون الإجراءات المدنية. حيث يتقدم أمامها كل طرف من أطراف النزاع، إما بصفة شخصية أو بواسطة وكيل عنه، بعد استدعاء يوجه لهم من قبل هيئة التحكيم، و في حالة تخلف أحد الأطراف عن الحضور، أو عن تقديم الوثائق و المعلومات اللازمة، يمكنها أن توقع عليه كل الجزاءات المقررة في القوانين و النظم المعمول بها، كما يمكنها أن تصدر قرارها على صورة ما قدم لها في الموعد المحدد لتقديم العرائض و المستندات كما هو منصوص عليه في المادة 449 من قانون الإجراءات المدنية².

أما بالنسبة للمواعيد، و مختلف الأوضاع الأخرى للتحكيم، فإنها تخضع كذلك للمواعيد و الأوضاع المقررة للتقاضي أمام المحاكم ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك³، كما أن إجراءات التحقيق و البحث و تحرير المحاضر و التقارير، يشارك في

¹ أحمية سليمان - المرجع السابق - ص 112.

² أحمية سليمان - المرجع السابق - ص 114.

³ راجع المادة 446 - قانون الإجراءات المدنية .

إعدادها مبدئياً كافة أعضاء الهيئة التحكيمية، إلا إذا اتفقوا فيما بينهم على أن يقوم بهذه المهمة واحد عنهم، أو أن يحدد اتفاق التحكيم أحد الأعضاء للقيام بذلك¹.

أما فيما يخص إصدار القرارات التحكيمية، فإن هيئة التحكيم، أو المحكم، بعد أن تجمع لديها كافة المعطيات، تتخذ قرارها في مدة أقصاها ثلاثون (30) يوماً من تاريخ تعيينها، ووفق نص المادة 13 من القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل المشار إليه سابقاً، وهو القرار غير القابل للتنفيذ إلا بأمر صادر عن رئيس الجهة القضائية المختصة موضوعياً وإقليمياً في النزاع، حيث يحفظ أصل القرار في كتابة ضبط المحكمة، و تمنح نسخة تنفيذية للأطراف قصد إتمام عملية التنفيذ، مع الإشارة أن قرارات التحكيم مثل الأحكام القضائية من حيث وجوب تسببها وتعليلها، إلا أنها تختلف عنها في كونها لا يمكن الاحتجاج بها نحو الغير².

و أخيراً، يمكن القول إن القوانين و النظم المعمول بها حالياً في مجال تنظيم و سير نظام التحكيم في النزاعات الجماعية في العمل، و كما شرحنا ذلك من قبل، تتميز بعدم الوضوح، و تطرح العديد من الإشكالات، من الناحية التنظيمية و العملية، الأمر الذي كثيراً ما يؤدي إلى نفور المتنازعين من اللجوء إلى التحكيم، أو يضطرون إلى وضع قواعد و أحكام اتفاقية خاصة بليفيات اللجوء إلى التحكيم³.

و نحن نرى أنه يجب إعادة النظر في تنظيم التحكيم في القانون رقم 90-02 الخاص بتسوية النزاعات الجماعية، و وضع نصوص خاصة بالتحكيم في النزاعات العمالية، لتبين و توضح طرق تأسيس و تشكيل الهياكل الخاصة للتسوية، نظراً

¹ أحمية سليمان - نفس المرجع السابق - ص 115.

² راجع المادة 446 من قانون الإجراءات المدنية - نفس المرجع السابق - فقرة 4 .

³ أحمية سليمان - الرجوع السابق - ص 115

³ أحمية سليمان - نفس المرجع السابق.

لخصوصية النزاع العمالي الجماعي، و الذي يتطلب السرعة في طرح تسوية للنزاع القائم، لارتباطه بالمجتمع و العمال.

الفصل الثاني

الإضراب كوسيلة ضغط لفض

النزاع الجماعي

الفصل الثاني: الإضراب كوسيلة لضغط لفض النزاع الجماعي:

كثيرا ما يتمسك أطراف النزاعات الجماعية للعمل بمطالبهم المشروعة، و يتعنّت كل طرف أثناء محاولات التسوية الودية، سواء بأشروها بأنفسهم أو عن طريق ممثل أو ممثلين آخرين في إجراءات المصالحة أو الوساطة، أو حتى مباشرة إجراءات التحكيم، غير إنه إذا استمر الخلاف أو الخلافات بعد استنفاد هذه الإجراءات، و في غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية، يمارس العمال حقهم في اللجوء إلى الإضراب وفق الشروط و الإجراءات المحددة في القانون و التنظيم المعمول بهما، و في المقابل يمارس العمال حقهم في مواجهة موجات الإضراب التي تهدد أمن و سلامة أماكن العمل في مؤسساتهم، و ذلك بغلقها و صد كل خطر حال بها¹.

و وفق ما سبق، سنتطرق في هذا الفصل إلى الإضراب كوسيلة ضغط في فض النزاعات الجماعية، حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، في المبحث الأول، سنتطرق إلى كيفية ممارسة حق الإضراب، و في الفصل الثاني نتناول النتائج المترتبة عنه.

المبحث الأول : كيفية ممارسة حق الإضراب:

يعتبر الإضراب حق دستوري²، يمارسه العمال وفق الشروط و الكيفيات المحددة قانونا³. و يعرف على أنه توقف إرادي عن العمل من أجل المطالبة بتحسين الظروف و شروط العمل⁴. و يعرف أيضا بأنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية و

¹ انظر رشيد واضح - نفس المرجع السابق - ص 112.

² المادة 57 من الدستور الجزائري: " حق في الإضراب معترف به، يمارس في إطار القانون يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة العمومية للمجتمع ".

³ انظر المادة 24 من القانون رقم 90-02 السالف الذكر.

⁴ G.H. cameerlynnck – Droit de Travail 12eme Edition Dalloz – 1984 – p 923.

بقرار مدبر و محضر من طرف العمال، بهدف الضغط على صاحب العمل، أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم و بين صاحب العمل، و هو بهذه الصورة، شكل من أشكال المقاومة والنضال و التصدي و المواجهة التي تمكنهم من الوقوف في وجه أصحاب العمل أو السلطة العامة، ووسيلة من وسائل تحصيل حقوقهم و الدفاع عن مصالحهم المادية و المهنية¹.

سندرس في هذا المبحث كيفية ممارسة حق الإضراب، حيث قسمناه إلى مطلبين، في المطلب الأول نتناول شروط ممارسة حق الإضراب ، و في المطلب الثاني القيود الواردة على حق الإضراب.

المطلب الأول: شروط ممارسة حق الإضراب:

من شروط ممارسة الإضراب احترام العمال المضربين للإجراءات والقوانين المنصوص عليها ، وقد استهدف المشرع بتنظيم ممارسة هذا الحق التقليل من اللجوء لهذه الوسيلة لممطالبة بالحقوق لاسيما في القطاع العام، لان الأصل و الهدف الذي جاء من أجله القانون رقم 90/02 هو التصدي للخلاف الجماعي ومواجهته بثتى الحلول تقاديا لموصول للإضراب².

¹ أحمية سليمان - المرجع السابق - ص 139.

² عبد الرحمان خليفي - الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي - دار العلوم للنشر و التوزيع - طبعة منقحة و مزيدة - 2014. ص 69.

ففي حالة عدم احترام الشروط التالية يصبح خطأ جسيماً ، و هذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها رقم 515182 بتاريخ 2009/11/05، " يكيف خطأ جسيماً كل توقف عن العمل و لو كان لوقت قصير، إذا جاء مخالفاً للإجراءات المقررة قانوناً"¹.

و بالرجوع إلى القانون رقم 90/02 نجد أن المشرع نظم كيفية اللجوء إلى الإضراب و وضع أربعة شروط أساسية لشرعية الإضراب، سنتناولها فيما يلي:

أولاً: أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد استنفاد كافة الوسائل التسوية الودية:

نص المشرع هذا الشرط في المادة رقم 24 من قانون رقم 90-02 ، و هي الوسائل أو الطرق الوقائية المتمثلة في محاولة التسوية الودية الداخلية المنصوص عليها في المادتين 04 و 05 من القانون نفسه 90 / 02 ، كما أن الإضراب ليس غاية في حد ذاته وليس وسيلة لتسوية النزاعات، بل هو أداة ضغط منحها القانون للعمال في مواجهة أصحاب العمل في حالة انسداد أو فشل الوسائل الوقائية أو العلاجية الودية الداخلية و الخارجية التي ألزم بها القانون كل من العمال وأصحاب العمل اللجوء إليها عند نشوب نزاع بينهما حول أي موضوع من المواضيع القانونية أو الاتفاقية الواردة في القوانين أو الاتفاقية و بالتالي فإن أي إضراب يشرع فيه قبل استنفاد هذا الشرط، يعتبر إضراب غير قانوني وغير مشروع، يفقد العمال الذين قاموا به كافة الضمانات القانونية لحماية الحق في الإضراب².

¹ مجلة المحكمة العليا - قسم الوثائق - العدد 02 - 2009 - ص 421.

² أحمية سليمان - الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري - أطروحة شهادة الدكتوراه في القانون - كلية الحقوق بن عكنون - جامعة الجزائر - بن يوسف بن خدة - ديسمبر 2008 - ص 390.

ثانياً: وجوب صدور قرار اللجوء إلى الإضراب عن أغلبية العمال :

أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادراً عن أغلبية العمال بصورة ديمقراطية، و إرادة حرة بعيداً عن أي ضغط أو إكراه. حيث يجب أن يتم ذلك في اجتماع أو جمعية عامة لكافة - أو على الأقل أغلبية - العمال و أن يتمكنوا من التعبير عن إرادتهم بواسطة الاقتراع السري المباشر، الذي يعبر فيه كل عامل عن رغبته الصريحة في الإضراب، أو عن رفضه الصريح له، على أن يكون القرار النهائي اللجوء إلى الإضراب صادراً عن أغلبية العمال الحاضرين في هذه الجمعية العامة التي يجب أن يحضرها على الأقل نصف عدد العمال المشغلين في المؤسسة المعنية¹، إلا أن قرار هذه الأغلبية لا يلزم الأقلية التي لم تصوت لصالح اللجوء إلى الإضراب، و بالتالي فإن عدم إضراب الأقلية لا ينفي الشرعية عن إضراب الأغلبية، لأن العبرة هنا هي احترام إجراء التصويت عن الإضراب، و ليس في عدد العمال المضربين، إذ أنه ليس من شروط الإضراب أن يقوم به جميع العمال، بل كثيراً ما يشمل الإضراب جزء من العمال دون غيرهم، كما أنه و طبقاً لقواعد و شروط الممارسة الديمقراطية للحقوق السياسية و المهنية التي يعتبر الإضراب إحدى صورها و عناصرها فإنه يمنع على العمال المضربين إجبار العمال الغير مضربين أو الضغط عليهم للتوقف على العمل، لأنه إذا كانت القوانين تحمي حق الإضراب، فإن هذه القوانين تحمي في نفس الوقت حق و حرية العمل، و بالتالي كما توجد أحكام تعاقب على عرقلة حق الإضراب، توجد أحكام أخرى تعاقب على حرية و حق العمل².

¹ انظر المادة 28 من القانون رقم 90-02 السابق الذكر.

² أحمية سليمان - آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي - نفس المرجع السابق - ص 149.

و هذا ما تطرق إليه المشرع في المادة 34 من القانون رقم 90-02 " يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل . ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء."¹

و يتضح من الأحكام السابقة، أن الإجراءات المقررة لشرعية الإضراب، تعد إحكام شرطية، حيث أنه في حالة إقرار الشروع في الإضراب دون مراعاة و احترام الإجراءات و الخطوات السابقة الذكر، فإن هذا القرار يكون مخالف للقانون، و يمكن الطعن فيه من قبل صاحب العمل أمام الجهات القضائية المختصة - القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليمي - إما بالبطلان أو بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به.²

ثالثاً: وجوب الإشعار المسبق بتاريخ و مدة الإضراب:

أي أنه يتم إعلام صاحب العمل مسبقاً بقرار اللجوء إلى الإضراب، مع تحديد بداية الشروع فيه، و مدته، ان كان محدد المدة، أو مفتوح، و هو ما يعني أن بداية الإضراب ليست هي تاريخ إقراره، و إنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق، هذه المهلة التي يمنحها العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم، لصاحب العمل حتى يتمكن من البحث على تسوية ودية للحلاف القائم، و إجراء كل

¹ انظر المادة 34 من القانون رقم 90-02 - نفس المرجع السابق.

² أحمية سليمان - نفس المرجع السابق. ص 150.

الاتصالات و المفاوضات اللازمة لمنع الشروع في الإضراب، و يتم تحديد هذه المهلة عادة باتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية، أي عن طريق التفاوض، و في حالة عدم وجود اتفاقية جماعية، أو عدم تحديدها فإن هذه المدة لا يجب أن تقل عن 8 أيام، تحسب ابتداء من تاريخ إبلاغ صاحب العمل، و المفتشية الإقليمية للعمل¹، و في حالة بعد المقر الرئيسي للمؤسسة صاحبة العمل عن مقر مفتشية العمل، فإن المهلة تبدأ من تاريخ الوصول الفعلي للإشعار، و يحتكم في هذه الحالة إلى وصل التسليم أو الاستلام الذي يجب أن يقدمه كل من صاحب العمل أو إدارته، و مفتش العمل، كدليل على التاريخ الفعلي الذي تم فيه استلام الإشعار بالإضراب².

وتعتبر هذه المهلة فرصة لأطراف النزاع (وخاصة صاحب العمل) لتصحيح

و مراجعة مواقفهم والعمل بجدية أكثر لإيجاد الحلول السلمية للنزاع³.

ثالثا: ضمان أمن و سلامة أماكن و وسائل العمل و عدم احتلالها:

ضمان أمن و سلامة أماكن و وسائل العمل، و عدم احتلالها بالقوة، و هذا باتخاذ كافة الاحتياطات و الإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل و أدوات و أماكن العمل، و عدم تعريضها لأي أضرار أو تخريب أو إتلاف، أو مساس بالأماكن العقارية و المنقولة و المنشآت التابعة لصاحب العمل، و أن أي تصرف من هذا القبيل من طرف العمال المضربين، يرتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية حسب

¹ انظر المادة 30 من القانون رقم 90-02 - السالف الذكر.

² أحمية سليمان - نفس المرجع السابق.

³ ميروكي سالم - الجديد احمد - الآليات القانونية المنظمة لحق الإضراب في الجزائر - مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر مهني تخصص تسيير المؤسسات ، كلية الحقوق و العلوم السياسية - قسم حقوق - جامعة أحمد دراية أدرار - 2015/2016.

جسامة الضرر، وفق ما تنص عليه المادة 55 ف2 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، و ممارسة حق الإضراب، التي تقضي برفع العقوبة إلى حدود الثلاث سنوات حبسا في حالة الاعتداء على الأشخاص و الممتلكات، كما يمنع على العامل احتلال أماكن العمل بالقوة أو منعهم للعمال الغير مضربين، أو لصاحب العمل، أو ممثليه من الدخول إلى عملهم أو استمرارهم فيه، لاسيما إذا كان القصد من هذه التصرفات عرقلة حرية العمل، كما رأينا ذلك من قبل¹، و هي التصرفات التي يعتبرها القانون خطأ جسيما²، حيث ينص القانون السلف الذكر ، في هذا الشأن في مادته 35 على أنه: " يمنع العمال المضربين عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل."

المطلب الثاني: القيود الواردة على حق الإضراب:

بالرغم من أن حق الإضراب حقا دستوريا ، و بالتالي يدخل ضمن الحقوق الأساسية للمواطن، إلا أنه مع ذلك ليس حق مطلق، لا يخضع لأي قيود، لاسيما فيما يخص مبدأ مساواة كافة العمال في ممارسته، بل على العكس من ذلك، فهو حق مقيد بعدة اعتبارات أمنية و اقتصادية و سياسية و تنظيمية و مهنية ، و هي القيود المقررة دستوريا كذلك، فأغلب الدساتير الحديثة تنص على هذه القيود و تحيل تنظيمها إلى القانون، و من ثمة يمكن القول أن هناك نوعين من القيود ، أحدهما جزئي، يتمثل في وضع بعض الالتزامات التي تحد من ممارسة حق الإضراب بصفة كلية و كاملة في بعض القطاعات و النشاطات لعدة اعتبارات اجتماعية و أمنية و اقتصادية ، و ثانيهما

¹ انظر أحمية سليمان - المرجع السابق - ص152.

² انظر المادة 36 من القانون 90-11 السالف الذكر.

كلي، أي من ممارسة حق الإضراب على بعض الفئات العمالية في بعض القطاعات أو المرافق ، إما بسبب حيوية و إستراتيجية المنصب ، أو بسبب الآثار التي قد تنتج عم ممارسة هذا الحق قي هذه المرافق أو القطاعات أو النشاطات¹. و سنذكر أهم القيود التي و وضعها المشرع الجزائري و هي كالآتي:

أولاً: توفير الحد الأدنى من الخدمة:

أهم قيد وضعه المشرع الجزائري على حق ممارسة الإضراب، يتمثل في إلزام العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية بالنسبة لبعض القطاعات² ، على أن تحدد كمية و نوعية هذا القدر الأدنى من الخدمة بمقتضى الاتفاقيات الجماعية، و إذا لم يتم ذلك، فيمكن أن يحدد من طرف السلطة العامة بعد استشارة ممثلي العمال³.

حيث نص المشرع الجزائري في القانون رقم 90-11 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية والوقاية منها في المادة رقم 37، " إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت و الأملاك

¹ أحمية سليمان - المرجع السابق - ص 153

² أحمية سليمان المرجع السابق ص 154.

³ المادة 39 من القانون السلف الذكر.

الموجودة، فيتعين مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود...¹

كما بين لنا المشرع القطاعات التي نطبق عليها مبدأ القدر الأدنى من الخدمة و هي كتالي²:

- 1) المصالح الإستشفائية، المناوبة و مصلحة الاستعجالات و توزيع الأدوية.
- 2) المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة و التلفزيون.
- 3) المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء و الغاز و المواد البترولية و الماء و نقلها وتوزيعها.
- 4) المصالح البلدية لرفع القمامات و الهياكل الصحية و المسالخ ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية الحيوانية في الحدود و المطارات و الموانئ و المصالح البيطرية العامة و الخاصة وكذلك مصالح التطهير.
- 5) المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية، وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- 6) المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك و البنوك العمومية.
- 7) المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن و النقل البحري.
- 8) نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.

¹ انظر المادة 37 من القانون السالف الذكر.

² المادة 38 من القانون السابق الذكر.

- 9) مصالغ الشحن و التفريغ المينائية و المطارية و نقل المنتوجات المعترف بخطرتها و السريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- 10) المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع).
- 11) مصالغ النقل و المواصلات السلكية و اللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن و انقاد السفن مباشرة.
- 12) مصالغ الدفن و المقابر.
- 13) المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مركز المراقبة الجوية و الاستعداد للنزول و أبراج المراقبة).
- 14) مصالغ كتابة الضبط في المجالس و المحاكم.
- 15) الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني و ذلك طوال فترة إجراءها.
- 16) مصالغ الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.
- و يعود السبب في وضع هذه القيود بالنسبة للقطاعات الحيوية السالفة الذكر، إلى الأبعاد الاقتصادية و الاجتماعية و الأمنية التي تمثلها هذه القطاعات، و إلى إبعاد آثار الإضراب التي لا تتوقف عند الأضرار بمصالح المؤسسات المستخدمة فحسب، بل أنها تمس بالدرجة الأولى بمصالح المستفيدين من خدمات هذه المرافق و المؤسسات الذين ليست لهم أية علاقة بالإضراب أو المضربين ، ولا بأسبابه و أهدافه، حيث يمس الإضراب بصفة أساسية إما بتمويت المجتمع بما يحتاجه من سلع و

خدمات، التي قد يؤدي نقصها أو انعدامها إلى موت المريض أو المساس بالأمن العام للبلاد، أو ما شابه ذلك من الآثار و النتائج التي لا يمكن تداركها، أو تعويضها بأي ثمن.

ثانيا: موانع اللجوء إلى الإضراب:

يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر و بهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على¹:

(1) القضاة.

(2) الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.

(3) أعوان مصالح الأمن.

(4) الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.

(5) أعوان استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية و الشؤون الخارجية.

(6) الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

(7) عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.

المبحث الثاني: النتائج المترتبة عن الإضراب:

¹ راجع المادة 43 - من القانون رقم 90-02 - المرجع السابق.

سننظر في المبحث الثاني إلى النتائج المترتبة عن الإضراب، حيث قسمنا هذا لمبحث إلى مطلبين، في المطلب الأول تسوية الإضراب ، و في المطلب الثاني دور القضاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية في العمل.

المطلب الأول: تسوية الإضراب:

لقد حدد المشرع الجزائري ثلاثة طرق أو مراحل لإنهاء الإضراب، و من ثمة إنهاء النزاع، تتمثل الأولى في استمرار التفاوض الجماعي المباشر، بينما تتمثل الثانية في اللجوء إلى الوساطة و أخيرا اللجوء إلى التحكيم¹.

أولاً: التفاوض الجماعي:

لقد أشرنا فيما سبق إلى أن اللجوء إلى الإضراب لا يكون إلا بعد فشل كافة الطرق و الوسائل الودية أو السلمية لإنهاء و تسوية النزاع، و بعد استنفاد كل الإجراءات التي من شأنها حل النزاع، كما تنص على ذلك المادة 24 من القانون المتعلق بتنظيم ممارسة حق الإضراب، و لما كان الإضراب وسيلة ضغط لاجاد تسوية منصفة للنزاع، و ليس غاية في حد ذاته ، أي أنه ليس تسوية للنزاع ، فإن الشروع فيه لا يوقف المساعي السلمية للتسوية ، مثل استمرار التفاوض الجماعي المباشر بين الأطراف المتنازعة، و بذل الجهد من الطرفين، فإذا تم التوصل إلى تحقيق هذا الهدف ، فإن سبب الإضراب ينتهي، و بالتالي ينتهي معه الإضراب، و هو ما قصده المشرع الجزائري، بنص المادة 45 من القانون السالف الذكر ، التي تنص على أنه: " يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق و بعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما"، و هو ما يبين أهمية هذا النوع من الطرق في تسوية النزاعات، قبل اللجوء

¹ انظر أحمية سليمان - الرجوع السابق - ص 170.

إلى أدوات و أطراف خارجية لتسوية النزاع ، إذا تبين للأطراف عدم إمكانية التوصل إلى تسوية عن طريق التفاوض، بحكم تباعد و جهات النظر، و الأطروحات و المطالب¹.

ثانيا: اللجوء إلى الوساطة:

كثيرا ما تفشل المفاوضات المباشرة بين الطرفين في التوصل إلى تسوية للنزاع ، فيمكن للجهات أو السلطات المشرفة على القطاع ، أو المؤسسة عرض النزاع على وسيط يعهد إليه بإيجاد تسوية للنزاع، و في هذه الحالة تقوم هذه السلطة المتمثلة إما في الوزير ، أو الوالي ، أو رئيس البلدية، أن يعين أو يقترح على الأطراف المتنازعة وسيطا كفئا، كأن يكون أحد الخبراء في النزاعات، أو باحث في مجال علاقة العمل، أو ما شابه ذلك، ليعرض أو يقترح على الطرفين المتنازعين حلول أو اقتراحات لإنهاء الخلاف القائم بينهما، حيث يتمتع هؤلاء الأطراف بكامل الحرية في قبول أو رفض هذه الحلول و المقترحات المقدمة إليهم من الوسيط ، يتحتم على الجهة التي عينت أو اقترحت الوسيط، و في حالة ما إذا بررت بعض الظروف و الأسباب الاقتصادية أو الاجتماعية الهامة أو القاهرة ، عرض النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم، التي تختص بالنظر في النزاع برمته².

ثالثا: اللجنة الوطنية للتحكيم:

¹ أحمية سليمان المرجع السابق - ص 170.

² أحمية سليمان المرجع السابق - ص 171.

كما نص المشرع في المادة 48 من القانون رقم 90-02 فإنه: " إذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل، إن اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية و اجتماعية قاهرة، على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون، بعد استشارة المستخدم و ممثلي العمال".

إذا هنا لا يجب أن نخلط بين الأمور، لأن دور اللجنة سيكون البت في المنازعة التي اندلع من أجلها الإضراب و تدخلها من أجل وضع حد لهذا الإضراب طبقاً لنص المادة 48 من القانون رقم 90-02، أما تدخلها للفصل في النزاعات الجماعية التي تتعلق بالمستخدمين المحرومين من حق اللجوء إلى الإضراب، فهنا اللجنة الوطنية للتحكيم لا تبت في تسوية الإضراب و لكن لاجاد حل للمنازعة القائمة بين العمال و الإدارة طبقاً لمقتضيات نص المادة 49 من القانون السالف الذكر ، لأن منع اللجوء إلى الإضراب في بعض القطاعات الحيوية أو الإستراتيجية أو الحساسة ، لا يعني أن هذه القطاعات لا يمكن أن تقوم فيها بعض المنازعات الجماعية بين الموظفين و الإدارة المستخدمة، فجاءت المادة 44 لتقدم الحل بالنسبة للنزاعات الجماعية التي قد يعرفها القطاع الممنوع من الإضراب، فحسب هذا النص، فإنه " تخضع الخلافات الجماعية في العمل، التي يكون العمال الخاضعون لأحكام المادة السابقة ظرفاً فيها، لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد من 16 إلى 20 أعلاه من طرف لجنة التحكيم الوطنية، إن اقتضى الأمر، كما ينص عليها الباب الخامس من هذا القانون"¹.

¹ بافضل محمد بلخير - المرجع السابق - 165

المطلب الثاني: دور القضاء في مجال تسوية المنازعات الجماعية.

أولاً يجب التطرق إلى موضوع الدعوى الجماعية و التي يجب أن تتوفر فيها أحادية المصلحة و السبب بين أفراد الجماعة، و هذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا في اجتهادها القضائي في القرار رقم 153115 بتاريخ 09-12-1997.

قضية: (المدير العام ص.و.ت.إ) ضد: (ب م ومن معه)

الدعوى الجماعية - استثناء - عدم ورود شروطها - قبولها - نقض.

من المستقر عليه قانوناً و قضاء " أن أحادية الدعوى هو المبدأ أما الدعوى الجماعية فهو الاستثناء، طالما توفرت فيها شروط أحادية المصلحة و السبب بين أفراد الجماعة".

و من الثابت في قضية الحال أن قضاة الموضوع قد أهملوا هذه القاعدة عند قبولهم للدعوى الجماعية رغم عدم وجود الشروط السالفة الذكر فيها. مما يعرض قرارهم للنقض.

حيث أنه بموجب عريض مودعة بكتابة الضبط للمحكمة العليا يوم 1995/12/03 طعن الصندوق الوطني للتوفير و الاحتياط بسعي من مديره العام و بطرق النقض في الحكم الصادر عن محكمة سفيذف بتاريخ 1995/07/03 القاضي بإلغاء قرارات الطرد المتخذة في حق المطعون ضدهم و بإلزام الطاعن بإعادة إدراجهم إلى مناصب عملهم مع توفير الأمن لهم و برفض طلباتهم الخاصة بالمرتبات و التعويضات لعدم التأسيس.

حيث يعاب على الحكم المطعون فيه قبوله للدعوى الجماعية التي أقامها العامل (ب م) و من معه و الحال أن نزاعات العمل تتسم بالطابع الفردي و ليس الجماعي إذ لكل عامل عقد عمل خاص به و منصب و مرتب خاص به و الدليل على ذلك أنه لكل عامل عقد عمل خاص به و منصب و مرتب خاص به و الدليل عن ذلك أنه لكل عامل سلم له فردياً محضر عدم الصلح، و ليس محضر جماعي، ذلك و أن الطاعن قد سبق له أن أثار هذا الدفع أمام المحكمة و لم تتطرق إليه.

حيث أنه فعلاً من المستقر قانوناً و قضاءً أن أحادية الدعوى هو المبدأ أما الدعوى الجماعية فهو الاستثناء طالما توفرت فيها شروط أحادية المصلحة و السبب بين أفراد الجماعة و الحال في القضية أن تلك الشروط غير واردة في الدعوى مما يتعين القول أن قاضي الموضوع قد أهمل هذه القاعدة التي كان الطاعن قد دفع بها و من ثمة يستوجب نقض الحكم المطعون فيه¹.

كما طرحت مشاكل الإضراب في السنوات الأخيرة بحدّة عن محاكم الوطن، نتيجة كثرة اضطرابات عالم الشغل في مختلف القطاعات و السبب في ذلك هو أن الاعتراف بحق الإضراب من طرف المشرع الجزائري لم يتبلور فهمه لدى العمال و الجهات المستخدمة و كان للتطهير المالي للمؤسسات الوطنية تأثيره السلبي على إرساء قواعد العمل الجديدة و من ضمنها الإضراب².

أما تدخل القضاء في الإضراب فيكون في بعض الحالات الخاصة بعرقلة لحرية العمل و احتلال العمال المضربين لمواقع العمل، و يكون إثبات ذلك عن طريق محضر إثبات حالة و جود اعتصام داخل المؤسسات الإدارية و الاقتصادية،

¹ المجلة القضائية - عن قسم الوثائق للمحكمة العليا - العدد الثاني - 1997 - ص 104..

² بافضل محمد بلخير - نفس المرجع السابق - ص 24.

و في هذه الحالة ترفع الجهة المستخدمة دعوى استعجالية تلتزم فيها من رئيس المحكمة إصدار أمر استعجالي بإخلاء الأماكن المختلفة بطريقة غير قانونية من طرف العمال المضربين¹.

عدم امتثال العمال المضربين لأمر رئيس المحكمة يمكن أن يعرضهم للمتابعة الجزائية عن جنحة العصيان عملاً بأحكام قانون العقوبات ، و من جهة أخرى فإن الإضراب قد يخرج عن إطاره القانوني و ضوابطه المحددة في القانون فيتخذ شكل تجمهر و مظاهرات و عنف، و هنا يلجأ إلى تطبيق نص المادة 55 من قانون 02/90 التي تعاقب كل من كان سبب في توقف تشاوري عن العمل مخلف للقانون.

و خلاصة القول، أن دور القضاء في الإضراب لا يعدوا أن يكون التحقق من توافر شروط و الضمانات التي وضعها القانون لحماية حق الإضراب، و ليس للقضاء أن يفصل في شرعية النزاع الجماعي أو التوقف الجماعي، لأن الفصل في التوقف الجماعي من طرف القضاء يعني الفصل في النزاع الجماعي و البت في مدى شرعية المطالب المطروحة في النزاع و هذا ليس من اختصاص القضاء لأن النزاع الجماعي يبت فيه بطريقة ودية إدارية من مصالحه و وساطة و تحكيم عند الضرورة².

حسب الأستاذ بشير هدفي يمكن إحالة بعض النزاعات الجماعية على القضاء للنظر فيها و هي تشمل ما يلي:

¹ وزارة العدل - أعمال الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي - 1995 - ص 38.

² عنوان محاضرة ألقاها السيد عبد الحميد نشنانشان - مستشار بالمحكمة العليا - ندوة القضاء الاجتماعي - المرجع السابق - ص 39.

1) تفسير و تطبيق الاتفاقيات الجماعية و اتفاقيات المصالحة طبقا لنص المادة 22 من القانون 90-04.

2) حالة إخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب عملا بنص المادة 35 من قانون رقم 90-02.

3) حالة تمثيلية التنظيمات النقابية حسب ما ورد في نص المادة 37 مكرر من القانون الخاص بممارسة الحق النقابي (قانون 14/90)، و كلها منازعات نقابية جماعية تتعلق بمسألة التمثيلية¹.

إذا المنازعات العمالية الجماعية تتم تسويتها عن طريق وسائل سلمية، كالمصالحة و الوساطة و التحكيم، اما تدخل القضاء فلا يكون إلا استثناء، هذا دون أن نغفل ما جاءت به المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية في ما يتعلق بالاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي الذي يختص اختصاصا مانعا في المواد الآتية².

1) اثبات العقود العمل و التكوين و التمهين.

2) تنفيذ و تعليق و إنهاء عقود العمل و التكوين و التمهين.

3) منازعات انتخاب مندوبي العمال.

4) المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.

5) المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.

6) منازعات الضمان الاجتماعي و القاعد.

¹ بشير هدي - المرجع السابق - ص 219.

² بافضل محمد بلخير - نفس المرجع السابق - ص 26.

(7) المنازعات المتعلقة بالاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية للعمل.

الخاتمة

الخاتمة:

من خلال دراستنا هذه حول تسوية النزاعات الجماعية نخلص إلى ما يلي:

* أن المشرع نص على طرق الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و التي تعتبر اللبنة الأولى لتفادي الخلافات، و من أهم آليات الوقاية هي الاجتماعات الدورية، و التي تكون بين المستخدم و ممثلي العمال.

و نحن نرى أن الحوار مهم جدا بين الهيئة المستخدمة و ممثلي العمال، حيث تنمي روح التواصل و العمل الجماعي، و سماع آراء الآخر، و اقتراح حلول لأي مشكل قد يواجه الطرفين، و هذا ما يوفر بيئة بناءة و سليمة للتفاوض الجماعي، و يخلق تواصل مستمر بين أطراف علاقة العمل الجماعية.

* بعد الوقاية من هذه النزاعات، تأتي آليات للتسوية الودية و هي الصلح و الوساطة و التحكيم، حيث اوجد المشرع مراحل يلجأ إليها في حالة تطور النزاع أو تعنت الطرفين، و ذلك لتخفيف الضغط على القضاء، كما أن المحاكم لا تختص في جميع قضايا النزاعات الجماعية، و هذا ما يفتح المجال أمام التسوية الودية و ربح الوقت نظر للكّم الهائل من القضايا الذي تنتظر فيها المحاكم.

فبالنسبة للصلح يكون إما داخليا بين الهيئة المستخدمة و ممثلي العمال أو خارجيا و ذلك بتدخل مفتشية العمل المختصة إقليميا، أما الوساطة فتتطلب طرف خارجي محايد يسعى إلى إيجاد حل للنزاع غير أن المشرع لم يوضح طريقة إجراء هذه الوساطة و ترك الغموض حولها، أما في التحكيم فهنا يطرأ إشكال حول إحالة المشرع إجراءات التحكيم في المادة الاجتماعية إلى قانون الإجراءات المدنية، دون مراعاة طبيعة النزاع الاجتماعي و الذي يتميز بإجراءات خاصة كالسرعة في الفصل في النزاع لارتباطه بالمجتمع و الطبقة العمالية.

* و كخلاصة عامة نقتح تعديل شامل لقانون العمل و علاقات العمل في الجزائر، فوجب الاستعانة بخبراء في مجال قانون العمل و استشارة جميع الشركاء الاجتماعيين، و ذلك لإجراء تعديل شامل يتماشى مع الفترة الحالية و مع التشريعات الحديثة لقانون العمل.

قائمة المصادر

و المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

* المؤلفات باللغة العربية:

- 1) أحمية سليمان - آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري - الطبعة الخامسة ديوان المطبوعات الجامعية 11-2010 .
- 2) بن عزوز بن صابر - الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن - دار حامد للنشر و التوزيع الأردن طبعة 2011.
- 3) بشير هدفي - الوجيز في شرح قانون العمل - دار الريحانة للكتاب - الطبعة الثانية - 2004.
- 4) عبد السلام ذيب - قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية - دار القصة للنشر طبعة 2003 .
- 5) رشيد واضح - منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر - دار هومه - طبعة 2003.
- 6) عبد الرحمان خليفي - الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي - دار العلوم - 2008.
- 7) عبد الرحمان خليفي - الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي - دار العلوم للنشر و التوزيع - طبعة منقحة و مزيدة - 2014.

* المؤلفات باللغة الفرنسية:

- 1) TROCSANYI (Laslô), *Droits de procédures en matière de conflits de travail dans le pays socialistes Européens*, Maison d'édition de l'Académie des Sciences de Hongrie, Budapest, 1974

- 2) JEAN PIERRE CHAUCHARD (la conception française de la negociation et de la convention collective de travail) THESE PARIS 1984 .P52.
- 3) HELEN SINAY . Conflits Collectif du Travail. REPRTOIRE DE DROIT DU TRAVAIL.
- 4) G.H. cameerlynnck – Droit de Travail 12eme Edition Dalloz – 1984

*** المجالات:**

- 1) المجلة القضائية - عن قسم الوثائق للمحكمة العليا - العدد الثاني - 1997.
- 2) مجلة المحكمة العليا - قسم الوثائق - العدد 02 - 2009.
- 3) دليل المنظمات النقابية - الجزء الثالث - مهارات العمل الجماعي و آليات تسوية المنازعات - منظمة العمل الدولية - 2014

*** الملتقيات و الندوات:**

- 1) الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي - مديرية الشؤون المدنية - وزارة العدل - 1995.

*** النصوص التشريعية:**

- 1) القانون رقم 05-82 المؤرخ في 13 فبراير 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل الجريدة الرسمية عدد 07 المؤرخة في 16 فبراير 1982 ص 363 .
- 2) القانون رقم 02-90 مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإطراب - الجريدة

- الرسمية المؤرخة في 1990/02/07 . معدل و متمم بالقانون رقم 75/91 مؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991 ج ر مؤرخة في 1991-12-25
- (3) القانون رقم 14-90 المؤرخ في 1990/06/2 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي – جريدة رسمية 23 المؤرخة في 1990/06/06 – المعدل و المتمم ب: * القانون رقم 30-91 مؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991 (ج ر 68 مؤرخة في 1991/12/25) * الأمر رقم 12-96 مؤرخ في 1996 /06/10 (ج ر 36 مؤرخة في 1996/06/12).
- (4) القانون رقم 09-08 مؤرخ 18 صفر 1429 الموافق ل 25 فبراير 2008 – يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

* المذكرات و الرسائل الجامعية:

- (1) بافضل محمد بلخير – تسوية منازعات العمل الجماعية عن طريق التحكيم – مذكرة ماجستير – جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم – كلية الحقوق و العلوم السياسية – 2011/2010.
- (2) أحمية سليمان – الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري – أطروحة شهادة الدكتوراه في القانون – كلية الحقوق بن عكنون – جامعة الجزائر – بن يوسف بن خدة – ديسمبر 2008.
- (3) مبروكي سالم – الجديد احمد – الآليات القانونية المنظمة لحق الإضراب في الجزائر – مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر مهني تخصص تسيير المؤسسات ، كلية الحقوق و العلوم السياسية – قسم حقوق – جامعة أحمد دراية أدرار – 2016/2015.
- (4)

* الاتفاقيات:

- (1) الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر **ALGERIE – TELECOM** المسجلة بمكتب مفتشية العمل بالدار البيضاء بالجزائر العاصمة في 16 جولية 2003.

- (2) الاتفاقية الجماعية لمؤسسة **NAFTEC** المحررة بالجزائر العاصمة يوم 1998/06/07 و المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 22 جوان 1998
- (3) الاتفاقية الجماعية للعمل الخاصة بصناديق الضمان الاجتماعي المحررة بالجزائر العاصمة بتاريخ 25 أفريل 1997 المودعة لدى مكتب مفتشية العمل يوم 1998/03/03 تحت رقم 08/04 .
- (4) الاتفاقية الجماعية لقطاع النشاط الاقتصادي بالقطاع الخاص التي تعد إطارا عاما المحررة من قبل الثنائية الاتحاد العام للعمال الجزائريين و نقابات أرباب العمل بتاريخ 2006/09/28 و الثلاثية يوم 2006/09/30
- (5) الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري المحررة بالجزائر العاصمة في 2005/04/13
- (6) الاتفاقية الجماعية لمؤسسة **SONATRACH** المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالجزائر العاصمة في 22 نوفمبر 1994
- (7) الاتفاقية الجماعية لميناء مستغانم المحررة بتاريخ 19 مارس 2006
- (8) الاتفاقية الجماعية لمؤسسة **SONALGEZ** المحررة في 29 ديسمبر 1991 المعدلة و المتممة بالاتفاقيات الجماعية إلى غاية ديسمبر 1997
- (9) الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم **SORASUCRE** المحرر بمستغانم يوم 08 جاني 2007.
- (10) الاتفاقية الجماعية لمؤسسة naftec المحررة بالجزائر العاصمة يوم 07 جوان 1998 و المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 22 جوان 1998.

الفهرس

الفهرس

صفحة	الموضوع
05	المقدمة
10	الفصل الأول: التسوية الودية للنزاع الجماعي
10	المبحث الأول: الوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و إجراءات التسوية الداخلية
12	المطلب الأول: إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية المكرسة في الاتفاقيات الجماعية
16	المطلب الثاني: إجراءات التسوية من النزاعات الجماعية المكرسة في الاتفاقيات الجماعية
20	المبحث الثاني: الآليات الودية لتسوية النزاع الجماعي في العمل
20	المطلب الأول: المصالحة
21	أولاً: المصالحة الاتفاقية
22	ثانياً: المصالحة القانونية
23	المطلب الثاني: الوساطة
25	المطلب الثالث: التحكيم
25	أولاً: كفاءات تعيين هيئات التحكيم
27	ثانياً: صلاحيات و مهام هيئة التحكيم
27	ثالثاً: إجراءات التحكيم و تنفيذ الأحكام
31	الفصل الثاني: الإضراب كوسيلة ضغط
31	المبحث الأول: كيفية ممارسة حق الإضراب
32	المطلب الأول: شروط ممارسة حق الإضراب
33	أولاً: أن لا يشرع الإضراب إلا بعد استنفاد كافة الوسائل التسوية الودية
34	ثانياً: وجوب صدور قرار اللجوء إلى الإضراب عن أغلبية العمال
35	ثالثاً: وجوب الإشعار المسبق بتاريخ و مدة الإضراب
36	رابعاً: ضمان أمن و سلامة أماكن و وسائل العمل و عدم احتلالها
37	المطلب الثاني: القيود الواردة على حق الإضراب

38	أولاً: توفير الحد الأدنى من الخدمة
41	ثانياً موانع الإضراب
41	المبحث الثاني: النتائج المترتبة عن الإضراب
42	المطلب الأول: تسوية الإضراب
42	أولاً: التفاوض الجماعي
43	ثانياً: اللجوء إلى الوساطة
43	ثالثاً: اللجنة الوطنية للتحكيم
45	المطلب الثاني: دور القضاء في مجال تسوية المنازعات الجماعية
51	الخاتمة
54	قائمة المراجع

ملخص المذكرة

تعتبر دراستنا هذه و المتمثلة "في التسوية الودية للنزاعات الجماعية في العمل"، مهمة جدا، لكونها تتناول الطرق و الآليات المتبعة لإيجاد حلول للنزاع الجماعي في العمل، و هي تختلف عن النزاع الفردي، فلها آليات خاصة بها لا نجدها في النزاع الفردي.

و قبل اللجوء إلى التسوية يجب العمل على الوقاية من هذه النزاعات و ذلك عن طريق الاجتماعات الدورية، و هي مهمة جدا لكونها تعتمد على الحوار و التفاوض الجماعي، و تنمي روح العمل الجماعي، كما تسعى هذه الاجتماعات إلى تجنب أي خلاف قد يطرأ مستقبلا.

و إذا ظهر نزاع و استمر الخلاف، نتبع المراحل التالية:

- المصالحة وتكون إما داخلية أو خارجية
- الوساطة
- التحكيم
- و إذا استمر النزاع يمكن أن يؤدي إلى إضراب

الكلمات المفتاحية:

- 1/ النزاع الجماعي
- 2/ التسوية الودية
- 3/ المصالحة الودية
- 4/ الوساطة
- 5/ التحكيم
- 6/ الإضراب

OBSTRACT OF MASTER'S THESIS:

Our study, which is represented in the "amicable settlement of collective disputes at work", is very important, as it deals with the methods and mechanisms used to find solutions to collective conflict at work, and it differs from individual conflict, as it has its own mechanisms that we do not find in individual conflict.

Before resorting to settlement, we must work on preventing these conflicts through periodic meetings, which are very important because they depend on dialogue and collective negotiation, and develop the spirit of teamwork, and these meetings seek to avoid any dispute that may arise in the future.

And if a dispute arises and the dispute persists, we follow the following stages:

- Reconciliation is either internal or external**
- Mediation**
- Arbitration**
- If the conflict continues, it may lead to a strike**

Keywords:

1/ Collective conflict.

5/ Arbitration

2/ Amicable settlement.

6/ Strike

3 / friendly reconciliation

4 / mediation