



جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: قانون خاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

## تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: قانون خاص

تحت اشراف الأستاذ(ة):

حميدي فاطمة

الشعبة: الحقوق

من اعداد الطالب (ة):

مزاجة سنية

اعضاء لجنة المناقشة :

الأستاذة بحري ام الخير ..... رئيسا

الأستاذة حميدي فاطمة..... مشرفا مقرر

الأستاذة مجبر فتيحة ..... مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

نوقشت يوم 2022/07/03



## الشكر والتقدير

شكري وتقديري أولاً وقبل كل شيء لله سبحانه وتعالى لمنحه فرصة تخطي كل عقبات الحياة للوصول إلى هذا المستوى الجامعي.

كما أود أن أعرب عن خالص شكري لمشرفة المدكرة الدكتورة حميدي فاطمة، التي وجهت عملي

وكانت قادرة على تزويدي بالدعم المستمر والاستماع والثقة والمشورة القيمة والحكمة المطابقة لمهاراتها ومواصفاتها الإنسانية.

شكري أيضاً للوالدين على إسهامهم ودعمهم وصبرهم ولجميع أفراد عائلتي وأصدقائي. أجدد شكري لجميع أولئك الذين ساعدوني من القريب والبعيد لإتمام هذا البحث العلمي.

## الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وإلى  
أختي وعمي أطال الله في عمرهما ...



# قائمة المحتويات

الشكر والتقدير

الاهداء

قائمة المحتويات

قائمة الاشكال والجداول

1 المقدمة

32-4 الفصل الأول مضمون النزاعات العمالية في التشريع الجزائري

5 المبحث الأول: الأساس القانوني لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري

6 المطلب الاول: ماهية النزاعات العمل الفردية

13 المطلب الثاني: مضمون نزاعات العمل الفردية

19 المبحث الثاني: الأساس القانوني للمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري

19 المطلب الأول: المنازعات العمل الجماعية: أنواعها وشروط توفرها

22 المطلب الثاني: طبيعة واسباب النزاعات العمالية في الجزائر

57-33 الفصل الثاني إجراءات تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري

34 المبحث الأول: آليات تسوية النزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري

35 المطلب الأول: التسوية الودية للمنازعات الفردية

39 المطلب الثاني: التسوية القضائية للمنازعات الفردية

41 المبحث الثاني: آليات تسوية منازعات العمل الجماعية

41 المطلب الأول: آليات الوقائية لمنازعات العمل الجماعية

44 المطلب الثاني: الآليات العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية

58 الخاتمة

61 قائمة المراجع

# قائمة الأشكال والجداول



**قائمة الأشكال:**

- 23 الشكل رقم (01): تطور مستوى النزاعات العمل في القطاع الخاص الجزائري
- 23 الشكل رقم (02): توزيع نزاعات العمل على المستوى القطاعي (العام والخاص)
- 24 الشكل رقم (03) : تطور معدل الإضرابات في القطاعين العام و الخاص فترة 1990-2004
- 39 الشكل رقم (04): البات التسوية لمنازعات العمل الفردية
- 41 الشكل رقم (05) آليات تسوية المنازعات الجماعية

**قائمة الجداول:**

- 29 الجدول رقم (01): مدد وثائر الترقية
- 39 الجدول رقم (02): حجم المنازعات الفردية وتسويتها من خلال المصالحة فترة 2005-2006

# المقدمة

تعاني علاقات العمل من تفاعلات بين أصحاب العمل والمستخدمين ومنظمات كل منهما، و التي تتأثر بالتدخلات الحكومية، أو التي تنشأ خارج نطاق جو العمل وقد تحدث هذه التفاعلات على مستويات مختلفة، فمن قبيل المثال، بين موظف واحد وصاحب العمل لديه في المؤسسة ما أو مكان عمل يعينه، أو بين مجموعة من الموظفين، أو نقابة عمالية واحدة لأصحاب العمل، أو بين نقابة أو نقابات عمالية وإحدى منظمات أصحاب العمل في الصناعة معينة أو على مستوى القطاع، أو بين أكبر الهيئات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال على المستوى الوطني

وبغض النظر على مستوى التفاعل لا يخفى على أحد أن المستخدمين وأصحاب العمل ومنظمات كل منهما مصالح مشتركة ومتضاربة. فالمصالح المشتركة بينهما تتعلق بعملية الإنتاج التي تولد السلع أو خدمات، وما ينتج عنها من أرباح تمكن المؤسسة من الاستمرار وتحقيق المكاسب والنمو توفر في الوقت نفسه للموظفين وسيلة لكسب الأجور وتلقي المنافع.

أما المصالح المتضاربة فتتعلق بتقاسم عائدات الإنتاج، حيث يسعى المستخدمون إلى التحسين من أجورهم ومنافع أخرى غير المتصلة بالأجور، بينما يحرص أصحاب العمل إلى رفع الأرباح والعوائد لمصلحة المالكين والمساهمين. والمثال النمطي على المصالح المتضاربة هو عندما يحاول أصحاب العمل التحفظ على عملية الاستخدام والفصل من العمل، بينما يطالب العمال بالحماية من ممارسات العمل المجحفة.<sup>1</sup>

ونظرا لطبيعة منازعات العمل، وما قد ينشأ عنها من مضاعفات وإخلال باستقرار علاقات العمل، وما يترتب على ذلك من إخلال بالحقوق والالتزامات المقررة بين الأطراف ولأن ظهور هذه النزاعات أمر لا مفر منه في مثل هذه العلاقات المعقدة ، فقد وضع المشرع آليات

---

<sup>1</sup> - المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، انظمة منازعات العمل دليل بشأن تحسين الأداء، ط2013،1،ص6،7.

لتسويتها، بل وحتى منع، هذه النزاعات بهدف الحفاظ على الاستقرار المهني والسلم الاجتماعي.<sup>2</sup>

### الإشكالية:

انطلاقا مما سبق تم صياغة الإشكالية التالية على النحو الآتي: ما هي آليات تسوية النزاعات العمل في الجزائر في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية غير المستقرة؟

تدرج ضمن هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي طبيعة المنازعات العمل في التشريع الجزائري؟
- ما هي مسببات منازعات العمل في الجزائر؟
- ما هي أنسب طريقة لحل هذه المنازعات؟

### أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في استعراض مفاهيم وطبيعة النزاعات العمالية في التشريع الجزائري معرفة واقع وأسباب هذه النزاعات في المؤسسات الجزائرية كما نبحت عن آليات كفيلة لإدارتها وتسويتها.

### تقسيمات الدراسة:

من أجل فهم الأفضل للموضوع وزواياه النظرية، يتم تقديم هذا العمل في فصلين: **الاول** يشير إلى مضمون المنازعات العمالية في التشريع الجزائري؛ **والثاني** سيقدم طرق واليات حل منازعات العمل المختلفة في الجزائر.

---

<sup>2</sup> - Yakoub zina, cours pratiques des relation de travail et contenieux social, universite de bidjaia, Destinés aux étudiants de deuxième année Master Spécialité: Professions Juridiques et Judiciaires, Université Abderrahmane Mira de Bejaia Faculté de Droit et des Sciences Politiques,2020,p

**الفصل الأول**  
**مضمون النزاعات العمالية**  
**في التشريع الجزائري**

تتميز الحياة المهنية بالحركية والتأثر السريع بتغير المعطيات القانونية والاقتصادية والاجتماعية، باعتبارها تخضع للعبة المصالح المتناقضة، أي مصالح العمال الفردية والجماعية، من جهة ومصالح أصحاب العمل من جهة أخرى لعدة قوانين ونظم بعضها ذو طابع عام ومبدئي، من وضع السلطة العامة، أو ما يعرف بقانون العمل، او قانون علاقات العمل الفردية والجماعية، والبعض الأخر، ذو طابع مهني أو خاص، من وضع أطراف العلاقة أنفسهم، أو ما يعرف بالاتفاقيات الجماعية للعمل، كأثر تنظيم لعلاقات العمل. وتنشأ عن هذه المصالح أحيانا، الإخلال بالالتزامات المقررة في القوانين والاتفاقيات التي تحكمها، وبروز العديد من حالات التشنج والتأزم في العلاقات بين العامل من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى، وهو ما يطلق عليه بالمنازعات العمالية الفردية منها والجماعية.<sup>3</sup>

### المبحث الأول: الأساس القانوني لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري

تتمثل علاقات العمل مصالح متباينة بين العمال وأرباب العمل. هذا الاختلاف في المصالح في بيئة دائمة التغير يولد نزاعات داخل العلاقات بين العمال وأصحاب العمل. وهذا ما تحدده النزاعات العمالية.<sup>4</sup>

<sup>3</sup>-احميه سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الديوان المطبوعات

الجامعية، ط5، الجزائر، 2010، ص 5

<sup>4</sup> -Yakoub zina, Op.cite.

## المطلب الأول: ماهية النزاعات العمل الفردية

قد يحدث أثناء قيام علاقة العمل وسريانها، خلافات بين العامل وصاحب العمل، تعود لأسباب مختلفة، تتمحور أساسا حول إخلال أحد الأطراف بالتزام قانوني أو تنظيمي أو الاتفاقي. وهذا ما سوف نتطرق إليه في هذا المبحث.<sup>5</sup>

### 1. مفهوم النزاع الفردي للعمل

يعد نزاعا فرديا في العمل كل خلاف في العمل بين العامل والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، سواء كان هذا بعدم تنفيذ بنود العقد، أو خرق اتفاق عمل أو أحكام قانون العمل. وينجم عن هذا النزاع في حال ما لم يتم حله في إطار عملية تسوية داخل الهيئة المستخدمة.

كما تختلف أسباب النزاعات الفردية من حالة إلى أخرى، إلى أنها ترتبط كلها بإخلال بالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، وهو ما يميز أساس هذا النوع من المنازعات عن المنازعات الجماعية، والتي هدفت في غالبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام أو الاتفاق القائم وتعويضه بقانون أو نظام أو اتفاق جديد. كما يمكن لنزاعات العمل الفردية أن تتحول إلى نزاعات جماعية إذا مست مطالب فئات عديدة من العمال مثل التأخر في دفع الأجور أو بعض الحقوق الأخرى وهو الأمر الذي أدى بمختلف التشريعات العمالية والإجرائية الحديثة إلى وضع أنظمة تسوية مختلفة تتناسب وطبيعة كل نوع من المنازعات.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الجسور للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2003، ص97

<sup>6</sup> - عبد الكريم بوحميدي، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون 90-04، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد 4، 2017، ص174

بموجب أحكام المادة 2 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية يشكل نزاعاً عمالياً فردياً أي نزاع بين عامل بأجر وصاحب عمل بشأن تنفيذ علاقة عمل ملزمة للطرفين، إذا كان هذا النزاع لم يتم حلها في إطار إجراءات التسوية داخل جهة التوظيف. وفقاً لهذا النص، لا يمكن اعتبار النزاع الفردي قانونياً إلا إذا استمر بعد اللجوء إلى إجراءات تسوية الشركة الداخلية، وإذا قرر الطرف الذي لديه مصلحة رفع النزاع المعني أمام مجلس التوفيق. بعبارة أخرى، لا يمكن التذرع قانوناً بوجود نزاع عمالي فردي إلا عند الوصول إلى مرحلة التوفيق، في إجراءات تسوية نزاع عمالي فردي.<sup>7</sup>

## 2. تحديد مجال تعريف منازعة العمل الفردية

لم يهتم الفقه كثيراً في وضع تعريف جامع مانع لمنازعة العمل الفردية باستثناء الفقه الفرنسي والذي عرف المنازعات الفردية على أنها "ذلك النزاع الخاص بالعامل أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء وينكره رب العمل أو يعترف به ولكنه يمتنع عن تنفيذه" و عرفه الفقيه "ريغير" المنازعة الفردية على أنها ذلك الخلاف الذي يثار بين العامل و رب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل بسبب إخلال احدهما بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي مما ينتج عنها إلحاق الضرر بالطرف الآخر. ولم يشر إلى التسوية بخلاف المشرع الجزائري والذي عرفها في المادة الثانية من القانون 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل على أنها كل خلاف بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عملية التسوية داخل الهيئة المستخدمة.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> – Yakoub zina, OP. cite. P72.

<sup>8</sup> – خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2014، ص132، 131.



### 3. عناصر النزاع الفردي ومسبباته

من خلال التعريف الذي أورده المادة 02 من قانون 04/90 للنزاع الفردي، يمكننا تحديد مجاله، وهذا من خلال معرفة العناصر المادية والموضوعية المكونة لهذا النزاع، سواء تعلق الأمر بأطرافه وما يربطهما من علاقة عمل تقوم أساسا على قيام رابطة التبعية القانونية، أو بموضوعه الذي يقضي بذلك نزاعات أخرى تنشأ في مكان العمل لكنها تحمل خاصية نزاع العمل الفردي.

#### • العنصر العضوي لنزاع العمل الفردي

يتعلق هذا العنصر بأطراف نزاع العمل الفردي، حيث يجب أن يكون الخلف قائما ما بين عامل أجير من جهة والمؤسسة المستخدمة من جهة أخرى، على أن يربط بينهما عقد عمل. على هذا الأساس يرتبط هذا العنصر بتحقق شرطين هما: أن يكون طرفا النزاع عامل أجير ومستخدم. وأن تربط بينهما علاقة عمل.

**أطراف النزاع:** ونحن بصدد الحديث عن أطراف النزاع. يثور التساؤل عن مفهوم العامل، وما معنى المستخدم في اصطلاح القانون؟

#### - العامل

المشرع الجزائري عرف العمال الأجراء من خلال المادة 02 من قانون 11/90 حيث يعتبر العامل الأجير في مفهوم هذا القانون " كل الذين يؤدون عمل يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم.

#### - المستخدم

هو ذلك الشخص القانوني الذي يعد طرفا في عقد العمل والذي يوجد تبعا لذلك ملزما اتجاه الإجراء بتنفيذ كل التزاماته المفروضة بموجب القانون بهذه الصفة، في كل ما يتعلق بدفع

الأجر، وتعويضات العطل مدفوعة الأجر، والتزامه بتحرير كشف الراتب وشهادة العمل. إلى جانب كل التزاماته المحددة بموجب قانون 14/83.

فيما يتعلق بالتصريح بالنشاط والأجر، وتوجيه طلب انتساب العمال للضمان الاجتماعي ودفع الاشتراكات الإجبارية. وهذا مهما يكن شكل المستخدم، سواء أكان شخصا طبيعيا أم شخصا معنويا، بغض النظر عما إذا أناب عنه في ذلك رئيس المؤسسة الذي يتولى ممارسة السلطة على العمال باسم المستخدم، كذلك الوضع في حالة تغير الوضع القانوني للمستخدم. أو على مستوى تجمع الشركات، وعلاقات العمل ثلاثية الأطراف. وإن كان الأمر يثير بعض الغموض في تحديد المستخدم عندما يتعلق الأمر بممارسات العمل الخفي والتجار باليد العاملة بعد امتناع المستخدم عن التصريح بالعمل وما يترتب عن ذلك من إمكانية التهرب من ضمان حقوق الإجراء. طبقا لهذا المفهوم لكل من العامل الأجير والمستخدم، يخرج من مجال نزاع العمل الفردي، النزاعات التي تكون طرفاها غير ما ذكر أعلاه ويقصد بذلك: نزاعات العمل الجماعية التي تقوم بين مستخدم ومجموعة من المستخدمين من جهة ومجموعة من العمال أو ممثليهم من جهة أخرى، وهذا حسب ما أشار إليه المشرع بموجب قانون 02/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية وشروط ممارسة حق الإضراب. وهذا اختلافها عن نزاعات العمل الفردية في مجالات عدة تتمثل فيما يلي:

#### • من حيث موضوع المنازعة

يعتبر النزاع فرديا إذا كانت المنازعة مثارة بشأن عامل واحد معين بذاته.

#### • من حيث الغرض من المنازعة:

إذا كان الغرض من النزاع هو الاعتراف بحق فردي أو حمايته أو تعويض ضرر مباشر فإن النزاع يعد فرديا، أما إذا كان الغرض من النزاع يهدف إلى إنشاء حقوق عمالية جديدة من

حيث المبدأ، أو تعديل نص قانوني أو اتفاقي فإن النزاع يعد جماعيا طبقا للمادة 08 من قانون 04/90 السابق الذكر.<sup>9</sup>

#### 4. معايير وطبيعة تحديد النزاع الفردي

إن تحديد معايير مفهوم النزاع الفردي ضروري، حيث إذا لم يتوفر في النزاع معيار من المعايير التي أوردها المشرع من خلال تعريف له، فلا نكون بصدد نزاع فردي في العمل وبالتالي فليس هناك ما يستدعي التسوية الودية الداخلية للنزاع، وفق الأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية، كما أنه من الضروري التطرق إلى تحديد طبيعة النزاع الفردي للعمل، الذي يخضع لإجراءات التسوية الداخلية، إذ ليس كل نزاع فردي في العمل، يخضع لهذه الإجراءات، توضيحا لهذه المسائل، قسم هذا الفرع إلى عنصرين يتناول العنصر الأول معايير تحدد النزاع الفردي، ونخصص العنصر الثاني لطبيعته

#### • معايير تحديد النزاع الفردي الذي يخضع للتسوية الداخلية

يتضح من التعريف السالف الذكر، أن النزاع الفردي في العمل يتحدد وفق ثلاثة معايير أساسية:

**المعيار الأول:** أن يكون النزاع قائما بين العامل الأجير من جهة، وبين الهيئة المستخدمة من جهة أخرى، وسبق أن عرفنا العامل الأجير والهيئة المستخدمة، ومن تم تستثني النزاعات الخاصة بالموظفين في قطاع الوظيفة العمومية، فمثل هذه المنازعات الفردية في العمل، لا تخضع لإجراءات تسوية الودية الداخلية، المكرسة في النصوص التشريعية وأحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل، بل تخضع لأحكام قانون الإجراءات المدنية.

<sup>9</sup> - بلعبون عواد، تطور اليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري ، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 3، جانفي 2017، ص54.53.52

**المعيار الثاني:** بحصر النزاع في الإخلال بتنفيذ الالتزامات التي تربط الطرفين بموجب علاقة العمل، والتي تنشأ كقاعدة عامة بعقد غير محدد المدة والاستثناء يمكن أن تنشأ بعقد محدد المدة وفقا لأحكام المادة 12 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، فكل علاقة تخرج عن الوسيلة المحددة في قانون العمل، عقد العمل " لا تعد علاقة عمل، وبالتالي لا تخضع للتسوية الودية الداخلية للنزاع، فالموظفون لا يخضعون للإجراءات التسوية المنصوص عليها قانون العمل، كون الوسيلة التي تربطهم بالهيئة المستخدمة ليست عقدا، وإنما هي قرار تعيين وهي وسيلة إدارية تمتاز بها الإدارة عن باقي الهيئات المستخدمة "

إذا كان النزاع الفردي في العمل يرجع فيه الاختصاص للقاضي الاجتماعي فإن النزاعات التي تنشأ بين المتعاقدين مع الإدارة يرجع فيها الاختصاص للقضاء الإداري وليس للقاضي الاجتماعي رغم أنهم لا يتمتعون بصفة الموظفين ولا يخضعون لقانون الوظيفة العامة، وهو ما ذهب إليه الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا

**المعيار الثالث:** بموجب تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة وفقا لإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية، وفي غيابها يرجع للإجراءات العامل الهيئة المستخدمة بهذا النزاع، ومن ثم تنفي صفة النزاع الفردي في العمل، في العمومية وعرف باسم التظلم الإداري المسبق، أي قبل أن يرفع الموظف نزاعه أمام القاضي الإداري يجب عليه أن يقوم بتظلم أمام الجهة المصدرة للقرار أو الجهة التي تعلوها درجة وهو إجراء شكلي جوهري، يترتب عليه رفض الدعوى شكلا، غير أنه سرعان ما عدل المشرع عنه وأصبح إجراء اختياري للموظف.

بعد تعرضنا لمعايير تحديد النزاع الفردي، حسب ما وردت في التشريع الجزائري ننتقل إلى العنصر الثاني المتعلق بتحديد طبيعة النزاع الفردي، الذي يخضع لإجراءات التسوية الودية الداخلية.

• تحديد طبيعة النزاع الفردي في العمل الذي يخضع للتسوية الودية

استقرار لأحكام الواردة في القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل وكذا الأحكام الواردة في القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشيه العمل, نجد أن المشرع الجزائري, يميز بين نوعيين من النزاعات الفردية, ولكل نوع منها إجراءاته الخاصة يتعلق الأول بالنزاع الذي تخرق فيه القواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي كمنح العامل أجرا اقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون, أو تشغيل العمال القصر دون السن المقرر قانونا, أو عدم توفير وسائل الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية, إن مثل هذه المنازعات, لا تخضع لإجراءات تسوية النزاع الفردي المنصوص عليها في القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل بل تخضع للأحكام الواردة في القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل حيث انه إذا اكتشف مفتش العمل المختص إقليميا, خرقا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات يلزم المستخدم بامتثالها في اجل لا يمكن أن يتجاوز 8 أيام, وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له, يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة, التي تبث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض والاستئناف.

يقصد بالمحضر هنا محضر المخالفة, الذي يعد من أهم الصلاحيات المخولة لمفتش العمل, ويقصد بالجهة القضائية المختصة القسم الجزائي, كون مخالفة القواعد القانونية الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي تترتب عليها عقوبات جزائية .

يعرف النزاع الثاني بالنزاع المصلي, يتعلق بخرق قواعد غير أمرة, لا تتعلق بالنظام العام الاجتماعي, بل تقرر مصلحة للطرفيين, من اهتماماته النزاع المتعلق بالتسريح التأديبي والتسريح التعسفي, وكذا المطالبة ببعض التعويضات المكرسة في الاتفاقيات الجماعية, مطالبة

العامل بحقه في العطلة السنوية، وغيرها من المنازعات ومثل هذه النزاعات تخضع لإجراءات التسوية المنصوصة.<sup>10</sup>

### المطلب الثاني: مضمون نزاعات العمل الفردية

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

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

في ميدان علاقة العمل تهدف الإصلاحات إلى نتيجتين أساسيتين:

- تدعيم وترقية العمل وتراجع دور الدولة وحصره في مسائل النظام العام الاجتماعي.
- تدعيم سلطات المستخدم وتمكينه من أخذ مبادرات أكثر في كل ما يتعلق بتحسين مردودية المؤسسة وفعاليتها وفي هذا الصدد يبدو أن المادتين 11 و73 من قانون 11/90 جاءت لكي تكرر هذين المبدئين من خلال دراسته بعض الاختصاصات القضائية النموذجية المتعلقة سواء بإنشاء تنفيذ علاقة العمل أو بتوقيفها وانتهائها.

<sup>10</sup> - بن عزوز بن صابر، الاتفاقات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر و التوزيع، ط1،

## 1. النزاعات المتعلقة بإنشاء وتنفيذ علاقة العمل الفردية

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

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

بينما وفي ظل القانون رقم 11/90 من المادة 11 يفترض أن تكون العلاقة قائمة لمدة غير محددة وذلك في حالة انعدام عقد عمل مكتوب وبالتالي فإنه وبموجب القانون لا يستطيع صاحب العمل إثبات العكس، مما يجعله إذاً مرتبطاً بعلاقة العمل غير المحدودة. ملاحظة: يكون التشريع قانوني في عقد العمل غير المحددة، إلا في حالة الأسباب التأديبية والاقتصادية وفي غير ذلك يكون تعسفياً.

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

الجديدة وبالأخص قانون 11/90. فالمادة 12 منه تنص على أنه يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوفيق الكامل أو الجزئي في بعض الحالات المنصوص عليها صراحة، فمن طبيعة هذه الحالات أنها تقتضي عقود محددة المدة، وبالتالي لا يحتاج صاحب العمل إلى تجديد العقود بشأنها.

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

● **تعديل علاقة لعمال:** إن التعديل قد ينصب إما على عقد العمل ذاته الذي يمكن تعديله لفائدة العامل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر فعالية ونفعاً من التي نص عليها عقد العمل، وقد ينصب التعديل على الشروط التي يتضمنها عقد العمل أو طبيعته وذلك بناء على اتفاق الطرفين ( العامل والمستخدم) نتيجة لذلك فإن السلطة الإدارية لا تمكن صاحب العمل من تعديل العناصر الأساسية لعقد العمل بإرادتها الخاصة إذا كان ذلك يمس المنصب والمكان الذي وظف العامل من أجله، وبالتالي لا يمكن لصاحب العمل أن يحول عاملاً إلى وظيفة أخرى في مدينة أخرى دون رضا هذا الأخير. ويجب على صاحب العمل أن يثبت بأنه يحوز هذه السلطة بموجب عقد العمل أو النظام الداخلي.



## 1. النزاعات الناتجة عن ممارسة السلطة التأديبية

ان التسريح التأديبي يتم في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، ولكن قد حدد في هذا الشأن المشرع على الخصوص سلسلة من أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح دون مهلة إخطار وبدون تعويض وذلك علاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها جزائياً والتي ترتكب أثناء العمل. وتتمثل في الأفعال التالية:

○ إذا أفشى معلومات مهنية: تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.

○ رفض العامل تنفيذ التعليمات: مما يوضح أن العنصر المادي للخطأ الجسيم في هذه الحالة هو الرفض الحاصل من العامل بدون عذر مقبول للخضوع أوامر رب العمل سواء كان صريحاً أو ضمناً، الأمر الذي يشكل خروجاً منه عن التزام أساسي يحمله تبعات التسريح التأديبي.

○ رفض تنفيذ أمر التسخير: يمكن لرب العمل في حالة الإضراب المشروع أن يقوم بتسخير بعض العمال وفق ما تنص عليه الاتفاقيات الجماعية بهدف أداء العمل حفاظاً على مصالح المؤسسة ولزبائنها، ويقوم حينها بتبليغ أمر التسخير وفقاً الأحكام التشريعية المعمول به.

○ ارتكاب أعمال عنف: يقصد بالعنف الاعتداء الجسدي على شخص آخر الذي يمكن أن يشكل خطأ جزائياً كما يمكن أن يشكل فقط خطأ تأديبياً، أما العنف اللفظي فلا يعد كونه خطأ جزائياً وليس تأديبياً صرفاً. يخالف العنف البدني في المواد الجزائية الذي يشترط فيه أن يحدث عجزاً معيناً يثبتته طبيب محلف عن طريق شهادة طبية ليؤخذ به كخطأ جزائي، يكفي أن يثبت الاعتداء على الغير داخل أماكن العمل من طرف المستخدم بكل وسائل الإثبات ليأخذ به كخطأ جسيم دون انتظار الحكم الجزائي

○ **عدم المحافظة على وسائل العمل:** تعتبر المحافظة على وسائل وممتلكات المؤسسة التزامات تقع على عاتق العمل بالشكل الذي لا يضر بالمستخدم بقدر ما يقع على المستخدم توفيرها لكي يؤدي العامل عمله باستعمالها بالطريقة التي لا تعرض صحة وقدرات العامل إلى ضرر فإذا ما أخل بذلك يشكل تصرفه خطأ جسيماً يعد تسريحه عمل مشروعاً، كما يشكل ذلك التصرف إذا كان الأمر خطأ جزائياً، و كذلك تعين انتظار صدور حكم جزائي نهائي بشأنها حتى يستوفي المستخدم إجراءات التسريح. أما إذا اعتبر الإخلال من هذا الوجه خطأ تأديبياً صرفاً دون إقرانه بالخطأ الجزائي فإن على رب العمل إثبات عنصر العمد وهذا ما يكون صعباً في الغالب بسبب تداخل العمل والعامل ووسائل العمل، إذ لا يمكن تكيف عملية إحداث أضرار مادية مهما كان حجمها بدون قصد كخطأ جسيم وعلى ذلك سار القضاء.

○ **تناول الكحول أو المخدرات أثناء العمل:** يشكل تناول المسكرات الممنوعة والتي هي الكحول والمخدرات خطأ جسيماً لأنه يمس بالآداب العامة ويشكل خطراً على أمن المؤسسة والأشخاص المتواجدين بها سواء كانوا عمالاً أو زبائن أو مرتادي المعمل، ولذلك يعد أيضاً دخول المؤسسة في حالة سكر أو تحت تأثير المخدرات مما يمكن وصفه بنفس الوصف. والواضح من صياغة هذا النص أن العلة المقصودة من المنع هي السكر وليس مجرد تناوله الذي يكون سبباً فيه، حيث يستوي في ذلك العامل الذي يتناول المسكر الممنوع داخل العمل الذي غالباً ما يكون قد تأثر بمفعول المسكر وغيره الذي يتناوله خارج العمل وأثر عليه في ساعات العمل فالعلة هي السكر تدور مع جسامه الخطأ وجوباً وعمداً.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> - مهدي بخدة ، الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد 2 ،جوان

## 2. النزاعات الناتجة عن تعليق وإنهاء علاقة العمل

قد تطرأ بعض النزاعات خلال تنفيذ علاقة العمل وذلك في بعض الحالات الخاصة التي من شأنها أن توقف العمل بحكم القانون وهذه الحالات تتمثل في الإضراب والمرض.<sup>12</sup>

### • الإضراب والعقوبات التأديبية

المشاركة في وقفة جماعية خرقاً للأحكام قانون 96/09 المتعلق بممارسة الحق في الإضراب: وباعتبار أن الإضراب يشكل حركة جماعية ينظمها القانون حتى لا تؤدي إلى خرق النظام العام، فكل ممارسة لهذا الحق بطريقة قانونية تؤدي إلى تعليق العمل، أما في حالة مخالفة القانون فينقلب الإضراب من حق موجب لتعليق حق العمل إلى خطأ موجب إنهائه ولا بد من صدور حكم قضائي يقضي بشرعية الإضراب.<sup>13</sup>

### • المرض وممارسة السلطة التأديبية

على غرار الإضراب فإن المرض يوقف علاقة العمل ويعلق ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية وبالتالي لا يمكنه خلال عطلة العمل المرضية باستدعائه لسبب تأديبي أو بإعذاره أو معاقبته وكل فعل من شأنه أن يمس بحقوق العامل والمتخذ فرقاً لهذه القاعدة القانونية يعتبر تعسفياً، أما في ما يتعلق بإثبات حالة المرض فقد يتم بتقديم شهادة طبية وهذا ما يمكن العامل أن يثبت لصاحب العمل عن طريق الخبرة الطبية المضادة غير أن تقدير حالة المرض من اختصاص الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي، وبالتالي فإن قرارها يقيد صاحب العمل متى كان التقدير إيجابياً وعند عدم قبوله للشهادة يمكن لصاحب العمل

<sup>12</sup> - احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر 2015، 188.

<sup>13</sup> - راشد راشد، شرح عاقلات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 607.

إلزام العامل بالالتحاق بمنصب عمله ابتداء من تاريخ تبليغه بقرار الرفض، ومن ذلك الحين يسترجع المستخدم سلطته التأديبية.

أشارت المادة 66 قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي تتضمن حالات إنهاء علاقة العمل غير أننا نكتفي بالحالات التي قد تثير نزاعات بين أطراف علاقة العمل، وعلى وجه الخصوص التسريح، وفي هذا الصدد يمكن القول بأنه ما عدا حالي التسريح التأديبي والجماعي تعود إلى المؤسسة المستخدمة التي قد تمر ببعض الظروف الطارئة أو استثنائية التي لا تسمح لها بالاحتفاظ بكافة مناصب العمل التي تتواجد بها، حيث تضطر تحت تأثير الأزمات الاقتصادية المالية أو التجارية، أو التطور التكنولوجي إلى الاستغناء عن بعض عمالها في إطار ما يعرف بالتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية.

### المبحث الثاني: الأساس القانوني للمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري

أدت المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، التي طرأت عقب الثورة الصناعية إلى ظهور نوع جديد من المنازعات العمالية، وهو ما يعرف بالمنازعات العمالية الجماعية، وقد ساعد على ظهور مثل هذه المنازعات تكثف العمال في تجمعات عمالية تسمى النقابات العمالية فوجد العمال في هذه المنظمات ملاذهم الوحيد المدافع عن حقوقهم اتجاه أصحاب الأعمال.

### المطلب الأول: المنازعات العمل الجماعية: أنواعها وشروط توفرها

يرى بعض الفقهاء ان المنازعة الجماعية هي ذلك النزاع الذي تثيره مجموعة من العمال بصفة جماعية بقصد تحقيق مصلحة جماعية أي مصلحة عمالية عامة او مشتركة وليست

مصلحة شخصية او فردية ولو كانت عمالية. وينتج من هذا انه لكي تكون المنازعة جماعية فانه يلزم أن تكون منازعة عمالية من ناحية وان تكون منازعة جماعية من ناحية أخرى.<sup>14</sup>

تعرف النزاعات العمل الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال، أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة. وصاحب العمل، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة ثانية. حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية، أو تنظيمية أو اتفاق أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية،<sup>15</sup> وقد أكدت المادة 2 من القانون الجزائري 90-02 "هي عبارة عن خلاف بين مجموعة من العمال الذين عادة، وليس بالضرورة، ما مثلتهم نقابة عمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل حول حقوق قائمة أو حول مصالح مستقبلية."<sup>16</sup> وعليه يجب توافر الشرطين التاليين لاعتبار المنازعة جماعية:

- أن يكون النزاع جماعي في أطرافه: حي يشمل الخلاف عمال المؤسسة أو مجموعة منهم، سواء كانت هذه المجموعة منتسبة إلى النقابة او عدة نقابات أو غير منتسبة. وقد يكون الطرف الثاني في النزاع الجماعي صاحب العمل واحدا أو عدة أصحاب عمل.
- ان يكون موضوع المنازعة جماعي: بحيث يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين جميع عمال المؤسسة أو بعضهم، وتشمل على العموم، المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال، أو تحسين شروط العمل وظروفه، او زيادة في الأجور، وغيرها من موضوعات

<sup>14</sup>-مصطفى احمد ابو عمرو، علاقات العمل الجماعية المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية  
منازعات العمل الجماعية ( الإضراب، الإغلاق، التحكيم، الوساطة، المفاوضات) في ضوء قانون العمل الجديد رقم  
12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، لا يوجد طبعة، اسكندرية ، 2005، ص283.

<sup>15</sup>- أحمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص342،341.

<sup>16</sup>- مصطفى احمد ابو عمرو، مرجع سبق ذكره، ص17.

النزاع العمالي المتعددة، والذي يرتبط اغلبها بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية للعمال.<sup>17</sup>

### الفرع الأول: أنواع منازعات العمل الجماعية

تتنوع أسباب وحالات قيام نزاعات العمل الجماعية إلى عدة أسباب حيث تنشأ إما بمناسبة تطبيق قانون قائم أو تعديل قانون، أو تفسير اتفاقية جماعية.

- **نزاعات متعلقة بتطبيق قانون:** تثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال والمستخدمين حول تطبيق قانون يدعي العمال فيه خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقية المبرمة بينهما ، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال ، بحيث تم تصنيفهم مثلا في مرتبة أقل مما صنّفهم فيها القانون.

- **نزاعات متعلقة بتعديل قانون** في هذه الصورة يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل ومراجعة عقد أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول أو الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية ، بناء على تغير وضع أو أوضاع اقتصادية واجتماعية، وظهور معطيات جديدة تفرّض مراجعة القانون أو الاتفاقي.

- **نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات جماعية:** يجب على الطرفين في علاقة العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات الجماعية وذلك بتطبيقه وتنفيذه، و في ذلك يجب أن تتكيف كل علاقات كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل مع البنود الواردة فيها مع ما يتطابق ليكون أفضل بالنسبة للعامل

<sup>17</sup>- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الجماعية- دار الجسور للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2016، ص50.

يرى أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند أو شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية بما يمس أو يلحق ضررا بالعمال، إذ يمكن أن يكون هناك نزاع فردي إذا مس عاملا واحدا، أو جماعيا إذا مس فئة من العمال أو قطاعا معينا بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية، خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المتخصصة لتسويته بقصد تجنب تأزم الأوضاع وعرقلة العمل.<sup>18</sup>

### المطلب الثاني: طبيعة واسباب النزاعات العمالية في الجزائر

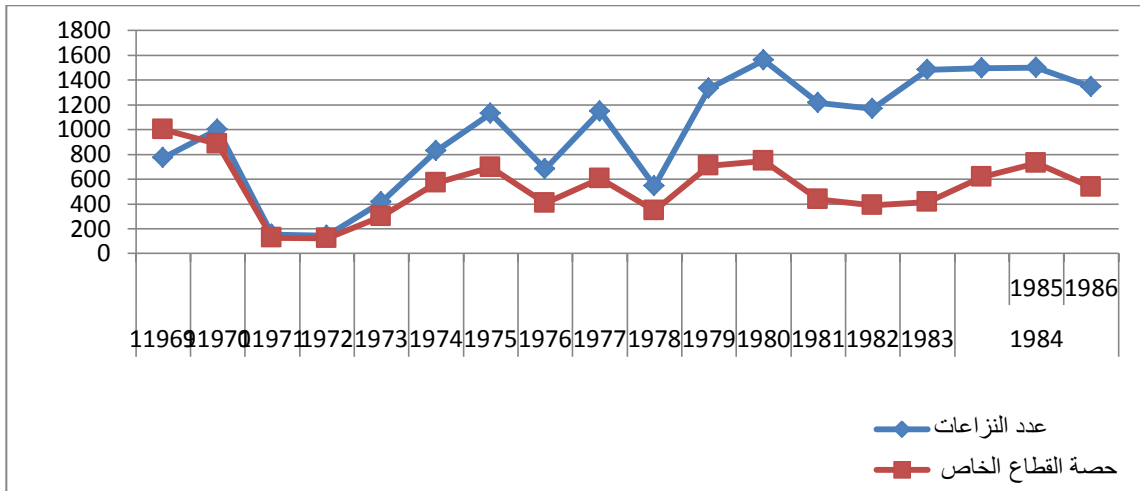
يُظهر رصد تطور العلاقات المهنية في الجزائر على أنها تتخذ في كثير من الأحيان أشكالاً متضاربة تحيدها عن هدفها الرئيسي المتمثل في خلق القيمة. ويتجلى ذلك من خلال حجم النزاعات بمختلف أنواعها ( الفردية والجماعية)، هذه الاخيرة، عرفت ارتفاع مستمر طيلة فترة (1969-1986) ، وهذا ما يبينه الشكل رقم (01) كما تجدر الإشارة إلى أن الجزائر تفنقر إلى قاعدة بيانات خاصة بالنزاعات العمل وهذا ما قد يعرقل التحليل نسب النزاعات العمالية على مستوى الوطني من جهة، وضع اللوائح القانونية من جهة أخرى.

<sup>18</sup> حسونة عبد الغني، تسوية نزاعات العمل الجماعية في الجزائر، مجلة القانون والأعمال الدولية، 2019/04/21، تم

الاطلاع يوم 2022/03/03، من الموقع:

<https://www.droitentreprise.com/%d8%aa%d8%b3%d9%88%d9%8a%d8%a9-%d9%86%d8%b2%d8%a7%d8%b9%d8%a7%d8%aa-%d8%a7%d9%84%d8%b9%d9%85%d9%84-%d8%a7%d9%84%d8%ac%d9%85%d8%a7%d8%b9%d9%8a%d8%a9-%d9%81%d9%8a-%d8%a7%d9%84%d8%ac%d8%b2%d8%a7%d8%a6/>

الشكل رقم (01): تطور مستوى النزاعات العمل في القطاع الخاص الجزائري

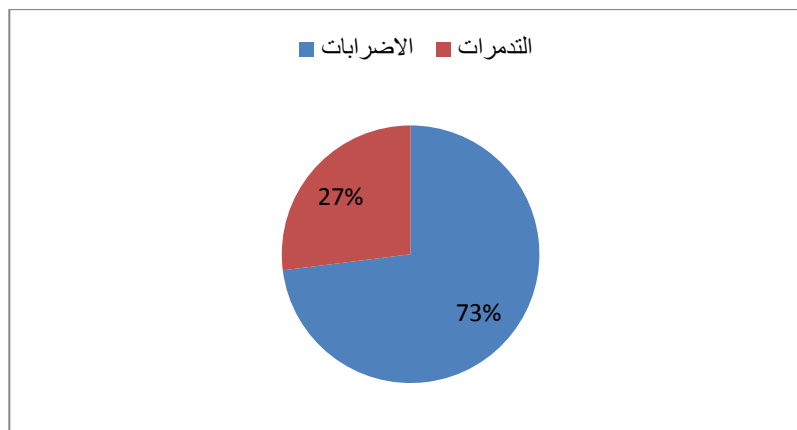


Source : Nacer Djabi & all , ALGÉRIE : LE MOUVEMENT SYNDICAL DANS LE SECTEUR PRIVÉ, friedrich ebert stiftung, fevrier 2022, p9, site web :

<file:///C:/Users/touat/Desktop/19030.pdf>

من بين السلوكات التي قد يلجأ إليها العمال كوسيلة ضغط لتلبية مطالبهم، الإضراب أو رفع شكاوى تقارير وهذا ما يبينه الشكل رقم (02)، حيث تمثل الإضرابات أعلى إلى نسبة 73% مقارنة بالتدمرات الأخرى .

الشكل رقم (02): تقسيم النزاعات



Source : Nacer Djabi & all , ALGÉRIE : LE MOUVEMENT SYNDICAL DANS LE SECTEUR PRIVÉ,

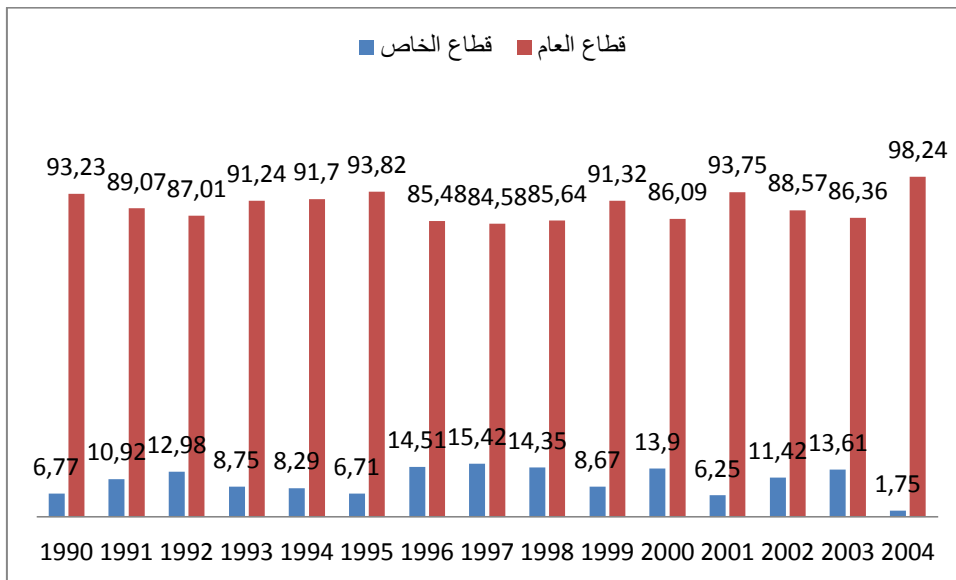
friedrich ebert stiftung, fevrier 2022, p9, site web :

<file:///C:/Users/touat/Desktop/19030.pdf>



أما فيما يخص توزيع نسب الإضراب على مستوى القطاعين العام و الخاص نلاحظ ارتفاع القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص فترة 1990-2004 وهذا بسبب عدم وجود عمليات التحرير السياسية والمؤسسية قادرة على زعزعة العلاقات الجماعية داخل المؤسسات الخاصة وهذا ما يدل على أن التعدد السياسة والنقابة لم تستغل في بناء نقابة قوية مقارنة في فترات التراجع.

الشكل رقم (03) : تطور معدل الإضرابات في القطاعين العام و الخاص فترة 1990-2004



Source : Nacer Djabi & all , ALGÉRIE : LE MOUVEMENT SYNDICAL DANS LE SECTEUR PRIVÉ, friedrich ebert stiftung, fevrier 2022, p9, site web :

<file:///C:/Users/touat/Desktop/19030.pdf>

إن ما يشد الانتباه في الشكل اعلاه ان الإضرابات في الجزائر أصبحت من ضمن الظواهر الممارسة في الوسط العمالي، رغم القيود والضغوطات المفروض على ممارسته اذ انه

عرف تطورا عدديا وتزايدت مؤشراتته بشكل متصاعد رغم وجود بعض التذبذبات في بعض السنوات.<sup>19</sup>

إن تحليل طبيعة النزاعات في المؤسسات الجزائرية، يجعل من الممكن تأكيد أن أسبابها الرئيسية مرتبطة ب:

#### - عبء العمل

يؤدي عبء العمل وثقل المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتق العاملين خاصة في قطاع الخدمات (مثل الصحة والاتصالات، النقل والمواصلات... الخ) والذي يتحمل معدلات شاقة أكثر من طاقة استيعابها الحقيقية أضف إليها الضعف المسجل في تعدد الموارد البشرية في هذه المصالح وكذا تعقيدات العمل داخلها، إلى إصابة العاملين بالإرهاق والتعب الشديد ونقص تركيزهم باعتبار أن المهام المطلوب تنفيذها منهم أكبر من قدرتهم وطاقاتهم الجسمية والمعنوية. ويؤدي ذلك إلى دخولهم في نزاعات مع مسؤوليهم المباشرين في العمل وكذا مع إدارة المؤسسة الخدمائية، مع تحول تركيزهم نحو مراعاة الكم على حساب الكيف والسعي وراء التخلص من العبء الوظيفي دون منحهم الاهتمام الكافي<sup>20</sup>.

#### - حوادث العمل والأمراض المهنية

يمكن القول أن حوادث العمل تؤثر على مختلف المؤسسات الجزائرية سواء كانت عامة أم خاصة نظرا لما تخلفه من آثار نفسية واجتماعية وحتى اقتصادية لحوادث العمل هناك ما يتعلق بالعامل وهناك ما هو مرتبط بالمؤسسة فمن جهة العامل أكدت الدراسات انه هناك تأثير كبير لحوادث العمل على الاستقرار المهني للعامل.

<sup>19</sup> - خالد حامد، نزاعات العمل الجماعية في الجزائر دراسة سوسيو قانونية، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية العدد 16 ، جوان 2007، ص 179.

<sup>20</sup> - لعموري مهدي، نزاعات العمل في المؤسسة الصحية الجزائرية، دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي ابن رشد عنابة، مجلة التواصل، العدد 22، 2016، ص

عكس عدد حوادث العمل في الجزائر، مشكلة الاستهتار بإجراءات الأمن والسلامة، والتي تتفاقم بسبب غياب الثقافة القانونية لدى العمال ما يجعلهم يفرطون في حقوقهم بينما يتملص أرباب عمل من المسؤولية عبر تقارير مغلوطة و هذا ما قد يشكل نزاع بين الأطراف<sup>21</sup>. كما تعتبر الشكاوي العمال الناتجة عن حوادث العمل أولى المؤشرات التي توحى بوجود نزاعات ومعانات الوظيفة لدى العمال وجب على المشرفين الاهتمام بحلها ومعالجتها للتقليل من حدة تأثيرها على العمال.<sup>22</sup>

### - المطالب الأجرية وعدم ملائمة سياسة الأجور

شهدت الجزائر في الفترة الأخيرة إضرابات متتالية في قطاعات مختلفة، تتعلق بشكل أساسي بالمرتبات ورفع الأجور أو إدانة التأخر في تسديده نتيجة انخفاض قدرتهم الشرائية بعد ارتفاع أسعار المواد الاستهلاكية<sup>23</sup>، ما جعل الحكومة تقف عاجزة في ظل تواصل تدهور الاقتصاد الوطني، وعجزها عن الاستجابة لأغلب المطالب الاجتماعية للمحتجين.

موجة إضرابات شملت موظفي البريد في عموم البلاد، نتيجة ما وصفوه بـ"تأخر الحكومة في الوفاء بوعودها بشأن صرف منح وعلاوات تحفيزية للعمال والموظفين"، ما تسبب في شل كل الخدمات المقدمة على مستوى تلك المرافق العمومية. بالإضافة إلى عدم تلقيهم المنح

<sup>21</sup>- إيمان الطيب، حوادث العمل في الجزائر استهتار بإجراءات الامن والسلامة / 2 جانفي 2022 ، تم الاطلاع عليه يوم 18 مارس ،، 2022 من الموقع التالي:

<https://www.alaraby.co.uk/investigations/%D8%AD%D9%88%D8%A7%D8%AF%D8%AB-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D8%A6%D8%B1-1-2-%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%87%D8%AA%D8%A7%D8%B1-%D8%A8%D8%A5%D8%AC%D8%B1%D8%A7%D8%A1%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%85%D9%86-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%84%D8%A7%D9%85%D8%A9>

<sup>22</sup>- عبد الباسط، محمد حسن، التنظيم الاجتماعي في المصنع، المكتبة الجامعية للنشر، مصر، ص 50.

<sup>23</sup>-: Nacer Djabi & all , ALGÉRIE : LE MOUVEMENT SYNDICAL DANS LE SECTEUR PRIVÉ, friedrich ebert stiftung, fevrier 2022, p9, site web <file:///C:/Users/touat/Desktop/19030.pdf>

وعلاوات التي ظلت عالقة منذ سنوات دون تسويتها، مما دفعهم الى تنظيم الحركة الاحتجاجية، خاصة الأعدان الذين يعملون على مستوى الشبابيك.

إلى جانب ذلك، شملت الإضرابات قطاع التعليم، فقد شنّ معلمو مدارس الجزائر إضراباً عن العمل، احتجاجاً على ماطلة وزارة التربية في الاستجابة لمطالب رفعها المجلس الوطني المستقل للأساتذة والمعلمين "نقابة"، وأبرزها رفع الأجر لتحسين القدرة الشرائية للعاملين. وكانت من اهم مطالبهم رفع الأجر لمواجهة الارتفاع الكبير في الأسعار، وإتاحة مناصب مالية جديدة لتوظيف خريجي المدارس العليا للأساتذة بهدف رفع العبء الحالي عن المعلمين، ومناقشة حصص سكن المعلمين باعتبارها وسيلة ضرورية تضمن استقرارهم.<sup>24</sup>

بالنسبة للقطاع الصحي تجمع المحتجون تحت راية التحالف الوطني للنقابات الصحية (CNSS)، من اجل المطالبة بزيادة كبيرة في الأجر للتعامل مع التآكل الكبير في القوة الشرائية والتضخم غير المنضبط، وذلك بتطبيق الإجراءات التي أعلنها رئيس الجمهورية لصالح العمال، مع إعادة تقييم جوهري لنقطة المعايير وتسريع مراجعة القوانين الخاصة بالهيئات الصحية المختلفة لخطط التعويض ذات الصلة. كما طالب التحالف الوطني للنقابات الصحية، في إطار تنفيذ الإجراءات التي أعلنها رئيس الجمهورية، بالإسراع في تنفيذ التأمين الشامل (100%) الممنوح للعاملين الصحيين، وتطبيق تحسين سن التقاعد وفقاً لسنوات العمل في Covid-19 وإعانة الوفاة لصالح أسر العمال الذين ماتوا أثناء ممارسة وظيفتهم. كما تعلق الأمر أيضاً بتسريع دفع الرابطة من مكافأة Covid-19 للعمال الذين لم يستلموها بعد، والأقساط الخامسة والسادسة والسابعة والثامنة في أقرب وقت ممكن ووضع الآليات اللازمة

<sup>24</sup> - عائد عميرة، الاضرابات المتتالية في الجزائر والحكومة عاجزة، 2012/04/16، ات الاطلاع عليه يوم 2022/04/0

من الموقع::

<https://www.noonpost.com/content/40402>

للدفع المنتظم لهذه المكافأة. دعى التحالف الوطني للنقابات الصحية أيضاً إلى تحسين ظروف العمل وكذلك شروط السلامة للعمال الصحة. من جهة أخرى، ورفع جميع المعوقات أمام النشاط النقابي وتطبيق التعليمات المتعلقة بالحوار الاجتماعي من رئيس الجمهورية. كما تم توجيه دعوة لوضع حد لسياسة "المعايير المزدوجة" من قبل السلطة الإشرافية التي ترفض استقبال ممثلي التحالف الوطني للنقابات الصحي ، بينما تم منح جلسة استماع للنقابات المشتركة.<sup>25</sup>

### - تدني فرص الترقية الوظيفية

تحديد مفهومها على ضوء مختلف النصوص القانونية في الجزائر فإنه لا بد من التطرق إلى القوانين الأساسية للوظيفة العمومية في الجزائر. ولقد نص المشرع الجزائري على الترقية في الأمر رقم 311/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الباب الرابع منه تحت عنوان "التنقيط والترقية"، فلقد نصت المادة 19 من الفصل الثاني على ما يأتي: "تتم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع زيادة في المرتب وهي مرتبطة في أن واحد بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام.

كما أن المرسوم التنفيذي رقم 85/58 تحدث عن الترقية في الفصل الثاني من الباب الرابع وبالتحديد في الفقرتين 3 و 1 من المادة 89 كما يأتي: "عمالا بالمادة 337 من القانون رقم 31/75 ، تتمثل الترقية في التحاق بمنصب عمل أعلى حسب التسلسل السلمي، وتترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك.

<sup>25</sup>- Ania nch, SECTEUR DE LA SANTÉ : Huit syndicats en grève le 7 décembre prochain, le courrier d'Algérie, site web : <http://lecourrier-dalgerie.com/secteur-de-la-sante-huit-syndicats-en-greve-le-7-decembre-prochain/>

الجدول رقم (01): مدد وثائر الترقية

الدرجة في الدرجة	المدة الدنيا	المدة الوسطى	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة	سنتان و 6 أشهر	1 سنوات	1 سنوات و 6 أشهر
المجموع: 31 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

المصدر: المادة 11 من المرسوم الرئيسي رقم 304/07

يشير الجدول أعلاه إلى أن الموظف بعد تعيينه وتنصيبه يبدأ العد التصاعدي احتساب الأقدمية، فمتى توافرت فيه الشروط القانونية من أجل الترقية، ولا يرجع الفضل في هذه الترقية إلى اجتهاد وتخطيط من قبل إدارة المؤسسات الجزائرية للرفي بالموارد البشرية، بل هي ترقية آلية بحكم القانون، يستفيد منها الموظف بمرور سنوات الأقدمية داخل مكان العمل. أما بخصوص الترقية في الرتب، فتفضل الإدارة اللجوء إلى طريقة الامتحان أو الفحص المهني، في حين لا تحظى باقي الآليات بنفس الاهتمام والتركيز. حيث أن الترقية عن طريق حصول الموظف على شهادة خلال مساره المهني والترقية بعد تكوين متخصص والترقية عن طريق الاختيار هي موجودة. لكن، ضمن إطار ضيق بسبب ثقل الإجراءات الشكلية التي يفرضها القانون والتنظيم للاستفادة منها من جهة، وكذا الممارسات البيروقراطية و أحيانا تمارسها الإدارة في هذا الشأن، من جهة أخرى ما يشكل نزاع بين الموظفين والمسؤولين<sup>26</sup>.

<sup>26</sup>- لعموري مهدي، مرجع سبق ذكره، ص 10.

## - قلة فرص التكوين

بالرجوع لامر 60-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة فقد أشار إلى حقوق للموظف العمومي ذات طابع مهني نصت عليها المادة 38 منه، على أنه: "للموظف الحق في التكوين، وتحسين المستوى، والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".

كما نصت المادة 461 من نفس الامر على أنه: "يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف، وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة". وأشارت المادة 461 نفس الأمر: "تحدد شروط الالتحاق بالتكوين وتحسين المستوى وكيفيات تنظيمه ومدته وواجبات الموظف وحقوقه المترتبة على ذلك، عن طريق التنظيم". وأضافت المادة 444 من نفس الأمر أنه: "يتم تسيير المسار المهني للموظفين في إطار سياسة تسييره تقديرية للموارد البشرية تركز من خلال المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمخططات السنوية أو المتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى.

من خلال هذه المادة نستكشف أنه من بين الحقوق المهنية والوظيفية للموظف العمومي: الحق في التكوين وتحسين المستوى سواء داخل الإدارة أو خارجها إن الموظف له الحق في التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة لتجديد معلوماته وأفكاره ومعارفه، سواء كان ذلك في إطار الهيئة أو المؤسسة الإدارية أو خارجها في مدارس التكوين المختصة.<sup>27</sup>

تبقى المؤسسات الجزائرية تشهد تفاوت في التوزيع فرص التكوين بين العاملين الحاصلين على مستويات تعليمية مختلفة، كون فئة الجامعيين تستحوذ على حصة الأسد من حصص التكوين المستمر، مقارنة بفئة الغير جامعيين (63%) ويصح الأمر نفسه بالنسبة للعمال

<sup>27</sup> - جمال قروف، تكوين وتحسين مستوى الموظفين العموميين بين الامر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-194، مجلة

دائرة البحوث والدراسات والقانونية والسياسية، العدد 1.2022، ص143.

المتعاقدين أو المؤقتين الذين يحرمون من التكوين المتواصل لفائدة الموظفين الذي تربطهم علاقة قانونية تنظيمية بالمؤسسة، أي الذي يشغلون صفة "موظف" وهذا ما قد يشكل نزاعات.

#### - رفض طلبات التقاعد

تشكي بعض الفئات المهنية من رفض إدارة المؤسسات المصادقة على ملفات التقاعد والتقاعد النسبي المقدمة لها، رغم استيفائها شرط سنوات الخدمة الفعلية وفق ما نص عليه قانون التقاعد، وبالرغم من عدم شرعية هذا القرار المتخذ من طرف إدارة المؤسسات إلا أن هذه الأخيرة مجبرة على إتباعه بسبب العجز الفادح في تعدد العاملين المنتمين إلى بعض الأسلاك، لعدم وجود من يخلفهم داخل هذه المصالح إن تم السماح بتسريحهم للتقاعد. وكرد فعل عن هذا الرفض يلجأ المستخدمون إلى انتهاج بعض السلوكات السلبية ومن صورها، التأخر عن العمل والغياب وعدم احترام الأوامر والإخلال بالسبر الحسن للمصلحة. غرضهم من ذلك إجبار الإدارة و وضعها أمام الأمر الواقع من أجل تسريحهم للتقاعد وهذا ما يجعلهم يدخلون في نزاع.<sup>28</sup>



حاولنا من خلال هذا الفصل تحليل مصادر نزاعات العمل داخل المؤسسة الجزائرية. تم استخلاص أن النزاعات تتداخل أسبابها بتداخل وتعدد المتغيرات التي قد تكون سياسية اجتماعية أو اقتصادية.

كما نستنتج أن تحليل النتائج وفقاً للإحصائيات مهم جداً. لأنه لا يتيح لنا فقط معرفة المصادر الرئيسية للنزاعات داخل المؤسسات الجزائرية، ولكن أيضاً التمييز بين الأنواع

<sup>28</sup> - لعموري مهدي، مرجع سبق ذكره، ص10.



المختلفة لهذه النزاعات. غير أنه هناك ضعف في قاعدة البيانات الخاصة بالنزاعات العمل في القطاعين العام والخاص في السنوات الأخيرة. وتم التوصل إلى أن المطالب الأجور وظروف العمل تعتبر من الأهم الأسباب الرئيسية لظهور النزاعات عمالية في الجزائر، وأن الإضراب يعتبر آلية مهمة لتسوية هذه.

**الفصل الثاني**  
**إجراءات تسوية منازعات العمل**  
**في التشريع الجزائري**

نظرا لأهمية طبيعة المنازعة، فردية كانت أو جماعية، وما قد ينجر عنها من خلافات وإخلال باستقرار علاقات العمل، فإن تشريعات العمل قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة، وحددت لها إجراءات تسوية لتسهيل معالجتها في مختلف مستوياتها. وهو ما يترجم العناية والاهتمام الخاصين بهذا الجانب، الذي يستوجب إجراءات خاصة بإتباع مجموعة من المبادئ الأساسية لتسوية المنازعة داخل المؤسسة، يتمكن فيها أطراف النزاع من حضور جلسات المصالحة، حتى ولو كان هناك نوع من الاختلاف في تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية. وهو ما سنبيّنه في هذا الفصل. نتعرض في المبحث الأول لبيان إجراءات تسوية المنازعات الفردية، ونتعرض في المبحث الثاني لمعالجة اجراءات تسوية المنازعات الجماعية مع بيان مختلف المراحل التي تمر بها هذه الإجراءات وذلك حسب ما أوردها أحكام القوانين والتنظيمات المنظمة لهذا الجانب من علاقات العمل<sup>29</sup>

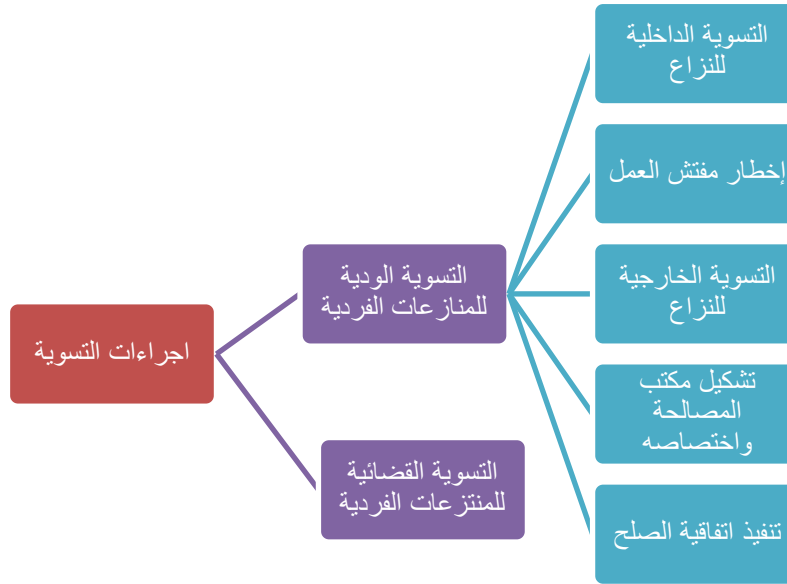
### المبحث الأول: آليات تسوية النزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري

الأصل العام أن الاتفاقيات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية هي التي تحدد الإجراءات الواجبة للإتباع عند قيام منازعة فردية أعمالا للتفاوض الجماعي كمرتكز من مرتكزات تشريع العمل بعد سنة 1990، ولكن وفي حالة غياب التنصيص على هذه الإجراءات استوجب المشرع خطوات معينة لاستنفاد الآلية الداخلية، وذلك بعرض العامل الأمر أو التظلم إلى الرئيس المباشر في العمل، الذي يتوجب عليه تقديم جواب خلال (08) أيام من تاريخ الأخطار، وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل يرفع التظلم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين وإلى المستخدم حسب الحالة، الذي يلزم بالرد كتابيا خلال (15) خمسة عشرة يوما من تاريخ

<sup>29</sup> -رشيد واضح منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة ونشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2003، ص9.

الأخطار.<sup>30</sup> يخضع أي نزاع عمالي فردي لمراحل التسوية التالية: إجراءات التسوية الداخلية للشركة والتوفيق والمطالبة القانونية.

#### الشكل رقم (04): البات التسوية لمنازعات العمل الفردية



**Source :** Yakoub zina, cours pratiques des relation de travail et contentieux social, université de bidjaia, Destinés aux étudiants de deuxième année Master Spécialité: Professions Juridiques et Judiciaires, Université Abderrahmane Mira de Bejaia Faculté de Droit et des Sciences Politiques,2020,p

#### المطلب الأول: التسوية الودية للمنازعات الفردية

من بين الخصائص المميزة للنزاع الفردي في العمل، انه بالرغم من خضوعه لاختصاص قضاء العمل، إلا انه يستوجب المرور على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسويته بطريقة ودية، هذه الإجراءات التي تعتبر شرطاً جوهرياً لقبول الدعوى القضائية شكلاً، وهو ما نصت

<sup>30</sup> - خليفي عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، 2014، ص 131، 132.

عليه القوانين العمل المتعلقة بطرق وكيفية تسوية المنازعات الفردية، وكذلك الأحكام القضائية الصادرة عن المحكمة العليا. وذلك بهدف تسهيل حل المنازعات بسرعة من جهة، والتخفيف على المحاكم كثرة القضايا التي لا يحتاج الكثير منها إلى تسوية قضائية، أما لبساط أسبابها وسهولة حلها داخليا، مما يحافظ على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل التي كثير ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل، وهو ما تعمل اغلب القوانين العمالية والإجرائية على تكريسه والمحافظة عليه. وتتمثل إجراءات التسوية الودية في مرحلتين منفصلتين من حيث الأجهزة التي تقوم بها، ومن حيث الإجراءات المتبعة فيها، وهو ما يستوجب عرض كل مرحلة منفصلة عن الأخرى، وفق ما تقضي به النصوص المعمول بها.<sup>31</sup>

### 1. إجراءات التسوية الداخلية للنزاع

يعتبر النزاع الفردي على هذا النحو فقط بعد استفاد إجراءات التسوية الداخلية للشركة على النحو المحدد في المادتين 3 و 4 من القانون 90-04. قد تكون هذه الإجراءات تقليدية أو، في حالة فشل ذلك، تشريعية.

### 2. التدابير التقليدية

هي الإجراءات التي قد تظهر في الاتفاقيات والمعاهدات الجماعية والتي يتم وضعها في إطار تسوية منازعات العمل الفردية داخل الشركة إذا وجدت، بحيث يجب تنفيذ هذه التدابير التقليدية المزعومة لتحل محل التدابير التشريعية.

### 3. تدابير تشريعية

في حالة عدم وجود إجراءات تسوية داخلية تقليدية داخل الشركة، نص المشرع على استخدام حق الرجوع الهرمي المزدوج. يجب على العامل، في حالة وجود نزاع مع صاحب

<sup>31</sup> - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط6، الجزائر، 2013، ص 298.

العمل، أن يمارس حق الرجوع، في المقام الأول، أمام رئيسه المباشر، الذي يتعين عليه تقديم جواب في غضون 8 أيام من تاريخ الإحالة. بعد ذلك، في حالة عدم الرد أو الاستجابة غير المرضية،<sup>32</sup> يرفع العامل أمره إلى الهيئة المكلفة بالتسيير المستخدمين (رئيس مصلحة المستخدمين، أو المستخدم حسب الحالة وهنا تلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابا عن أسباب الرفض سواء كان هذا لكل الموضوع أو جزء منه خمسة عشرة (15) يوما على الأكثر من تاريخ الأخطار.

وتجدر الإشارة إلى أن المحكمة العليا في اجتهاده اعتبرت عدم القيام بالطعون الداخلية المسبقة لا يمس بسلامة إجراءات الدعوى القضائية بل يبقى من صلاحيات مفتش العمل امر اللجوء الى الطعن الداخلي قبل القيام بإجراء المصالحة.<sup>33</sup>

### 3. إجراءات التسوية الخارجية

في حالة عدم الرضا وبعد استنفاد جميع وسائل التسوية الداخلية للشركة، يجوز للعامل أن يحيل المسألة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا حتى يتمكن من الشروع في المصالحة يعتبر إجراء المصالحة شرط مسبق إلزامي قبل أي إجراء قانوني وفقاً للمادة 19 من القانون 90-04، التي تنص على أن "أي نزاع عمالي فردي يجب أن يكون موضوع محاولة المصالحة قبل أي إجراء قانوني".

#### • الإحالة إلى مجلس المصالحة

خلال ثلاثة (3) أيام من إحالتها من قبل العامل، يقوم مفتش العمل، بدوره، بإحالة الأمر إلى مكتب المصالحة، وعلى هذا النحو، يستدعي مفتش العمل العامل وممثل المشروع إلى جلسة المصالحة.

#### - مكتب المصالحة

<sup>32</sup> - YACOUB Zina, Op. cite.p71-73.

<sup>33</sup>-عبد الكريم بوحميذة، مرجع سبق ذكره، 175، 176.

يتكون مجلس التوفيق من:

- عضوان (2) يمثلان أصحاب العمل.
- وعضوان يمثلان العمال.
- تتولى الرئاسة بالتناوب كل ستة (6) أشهر، من قبل عضو من ممثلي العمال، ثم عضو يمثل أصحاب العمل.
- أهلية أعضاء مجالس المصالحة هم مؤهلون لوظائف أعضاء مجالس المصالحة المرشحين: تستوفي الشروط التالية:
  - الجنسية الجزائرية؛
  - ألا يقل عمره عن 25 عامًا في تاريخ الانتخابات؛
  - قد مارس نشاطًا مهنيًا للموظفين أو أصحاب العمل لمدة لا تقل عن خمس (5) سنوات؛
  - تمتع بالحقوق المدنية.
- اختصاص مكاتب المصالحة

يجب أن يكون النزاع العمالي الفردي موضوع محاولة للمصالحة أمام مكتب المصالحة، قبل أي إجراء قانوني.<sup>34</sup>

أشارت الإحصائيات المتعلقة بالنزاعات الفردية لفترة 2005-2006 نلاحظ انه من بين 38181 منازعة فردية تم تسوية 2877 نزاع عن طريق المصالحة وخلال 2006 عالجت هذه المكاتب 22402 نزاعًا فرديًا، غير ان المصالحة لم ينتج عنها سوى 1476 حالة وهذا ما يشير إلى أن هدف تسوية النزاعات بشكل كلي من خلال المصالحة يبقى بعيد عن التحقيق.<sup>35</sup>

<sup>34</sup> -Ozine malek, la gestion du conflit collectif et individuel au travail, comment prévenir et résoudre ces conflits, Cas « SPE société de production de l'électricité de darguina, mémoire pour l'obtention du diplôme de master en science de gestion, université abdarhmane mira, bejaia 2016, p31,32

<sup>35</sup> -Mohammed Nasr-Eddine Koriche, Justice et règlement des conflits du travail en Algérie, journal oprn eddition, **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale sont désormais disponibles en ligne, gratuitement, sur le site Internet du COMPTRASEC.**

[file:///C:/Users/touat/Desktop/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86/koriche-rdctss\\_2014-2.pdf](file:///C:/Users/touat/Desktop/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86/koriche-rdctss_2014-2.pdf)

## الجدول رقم (02): حجم المنازعات الفردية وتسويتها من خلال المصالحة

فترة 2005-2006

2006	2005	
22402	38181	المنازعة الفردية
1476	2877	المصالحة

Source : Mohammed Nasr-Eddine Koriche, Justice et règlement des conflits du travail en Algérie, journal oprn eddition, **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale sont désormais disponibles en ligne, gratuitement, sur le site Internet du COMPTRASEC.**

[file:///C:/Users/touat/Desktop/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86/koriche-rdctss\\_2014-2.pdf](file:///C:/Users/touat/Desktop/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86/koriche-rdctss_2014-2.pdf)

### المطلب الثاني: التسوية القضائية للمنازعات الفردية

تعتبر التسوية القضائية المرحلة الأخيرة في إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية بعد فشل طرق التسوية الودية السابقة، بحيث لا يبقى لأطراف النزاع إلى اللجوء إلى القضاء المختص في أجل النظر والبت في موضوع النزاع و إصدار بشأنه أحكاما قضائية تضع حدا نهائيا له.<sup>36</sup>

#### 1. تشكيل محكمة الجلسات في الشؤون الاجتماعية

ووفقا للمادة 8 من القانون 90-04 والمادة 502 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، تتألف المحكمة المنعقدة في المسائل الاجتماعية من قاض يتولى الرئاسة ويساعده في مهمته اثنان من المقيمين العاملين واثنان من مقيمي أرباب العمل. ويجوز للمحكمة أن تتعقد بحضور

<sup>36</sup>- عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016/09/28، ص 152.



مقيم عامل واحد ومقيم واحد من أصحاب العمل. وفي حالة الفشل، يحل محلهم مقيمون مناوبون.

وينتخب المقيمون لمدة 3 سنوات بنفس الشروط التي ينتخب بها أعضاء مكتب المصالحة، ولكن خلافا لهذا الأخير، يؤدي المقيمون اليمين أمام المحكمة قبل تولي مهامهم. لذلك، لديهم تصويت تداولي وفي حالة التعادل، يكون تصويت الرئيس حاسما.

## 2. اختصاص المحاكم المنعقدة في المسائل الاجتماعية

**-الاختصاص المادي:** هذه نزاعات عمالية فردية بالإضافة إلى جميع الأمور الأخرى الموكلة إليها صراحةً بموجب القانون.

**الولاية القضائية الإقليمية:** المحكمة ذات الاختصاص الإقليمي هي تلك الخاصة بمكان إبرام أو أداء علاقة العمل أو مكان الإقامة. من المدعى عليه. ولكن في حالة حدوث نزاع (انقطاع أو تعليق لعلاقة العمل) عقب وقوع حادث في العمل أو مرض مهني، تكون المحكمة المختصة هي محكمة محل إقامة المدعي.

## 3. سير الدعوى القانونية

وفي حالة عدم لمصالحة، يحيل الطرف الذي له مصلحة المسألة إلى المحكمة المنعقدة في المسائل الاجتماعية خلال مدة لا تتجاوز 6 أشهر من تاريخ محضر عدم المصالحة (المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية). ولذلك يجب أن يكون الطلب الذي يبدأ الإجراءات مصحوبا بتقرير عن عدم المصالحة لا يتجاوز مدته ستة أشهر.

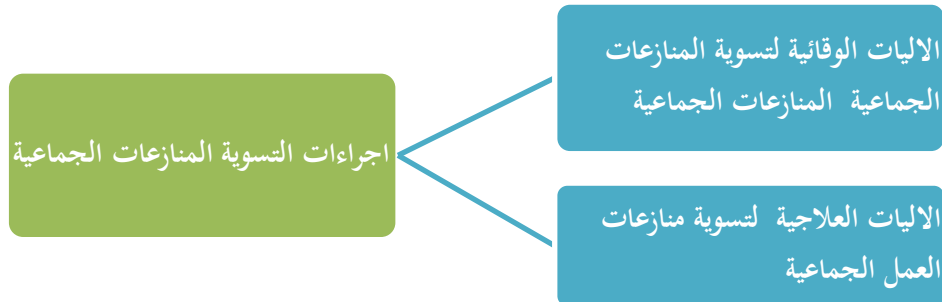
وتحدد الجلسة الأولى للمحكمة في موعد لا يتجاوز 15 يوما من تاريخ بدء الإجراءات. يجب على القاضي بعد ذلك أن يحكم في أقرب وقت ممكن الأحكام الصادرة قابلة للاستئناف ولكن هناك حالات يكون فيها للقاضي صفة الملاذ الأول والأخير، وهي:

- إلغاء العقوبات المتخذة بالمخالفة للإجراءات الإلزامية.
- في حالة الفصل التعسفي.
- طلب إصدار شهادة العمل أو قسائم الراتب<sup>37</sup>

### المبحث الثاني: آليات تسوية منازعات العمل الجماعية

نظم المشرع الجزائري كيفية الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها، وأورد بالقانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم ( ومجموعة من الطرق أوكل لها مهمة تسوية هذا النوع من نزاعات العمل وديا، وتتمحور معظمها حول التفاوض الجماعي والمصالحة والوساطة والتحكيم<sup>38</sup>.

#### الشكل رقم (05) آليات تسوية المنازعات الجماعية



Source : Yakoub zina, cours pratiques des relation de travail et contentieux social, université de Bejaia, Destinés aux étudiants de deuxième année Master Spécialité: Professions Juridiques et Judiciaires, Université Abderrahmane Mira de Bejaia Faculté de Droit et des Sciences Politiques,2020,p

### المطلب الأول: آليات الوقائية لمنازعات العمل الجماعية

<sup>37</sup>-Yakoubzina, Op. cite.p78,79.

<sup>38</sup>- الصديق ريكلي، الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا أحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، مجلة العلوم الإنساني العدد 44، 2015، ص 272.

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

### 1. التفاوض الجماعي المباشر

تنص المادة الرابعة من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، وحق الإضراب بان "يعقد المستخدمون و ممثلو العمال، اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية". "على أن : تحدد دورية الاجتماعات، في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال "هذه القاعدة التي عملت على تجسيده العديد من الاتفاقيات الجماعية المبرمة في المؤسسات المستخدمة، تطبيقاً لهذا القانون حيث نجد هناك عناية بارزة بهذا الموضوع.

وتتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية في كونها تبقى الاتصال المباشر الدائم بين، الطرفين و توفر فرص التشاور والتعاون الفعال بين الأطراف ، من أجل إحباط أي أشكال أو خلاف قد يلوح في الأفق بين العلاقات المهنية والاجتماعية بينهما .كما تمكن هذه الاجتماعات الدورية أطراف العلاقة المهنية، من عرض وطرح التصورات والتحليل الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية والحلول المقترحة لها، وحدود التنازلات التي قد يقتضي الأمر تقديمها من كل طرف قصد تفادي تأزم الخلاف، أو زيادة التوتر بين الطرفين، وبالتالي حدوث النزاع من

الدائرة التي يمكن السيطرة عليها، ليتحول الى مشكل يستلزم البحث عن الحلول عبر قنوات ووسائل إجراءات أخرى، تستلزم تدخل أشخاص وهيئات أجنبية عن المؤسسة.

## 2. اللجان المشتركة

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

ومن أمثلة الاتفاقيات التي أخذت بهذا الأسلوب من الإجراءات الوقائية، نجد الاتفاقيات الجماعية لقطاع البنوك والمؤسسات المالية، التي نصت على انه "في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال، لأي سبب متعلق بالمجال المهني والاجتماعي وكذلك الأمر في حالة النزاعات، يمكن إنشاء لجنة خاصة Un comité ad-hoc تتشكل من الممثلين النقابيين، وممثلي صاحب العمل المفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع

وتجتمع اللجنة وجوبا خلال الثلاثة أيام الموالية لإنشاءها. وتقوم هذه اللجنة بإجراء الاستشارات والمفاوضات الأزمة من اجل تسوية النزاع، خلال خمسة عشر (15) يوما من تاريخ إنشاءها، وتحرر محضر بذلك، وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف في النزاع، وفي حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع، واستمرار الخلاف فانه يجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الاختيارية أو الإجبارية الخاصة بالوساطة، أو التحكيم .

يتضح من هذا المثال، أن هذا النوع من اللجان لا يختلف من حيث الهدف، وطريقة العمل عن التفاوض المباشر، فهي تهدف بالدرجة الأولى إلى التطويق النزاع قبل تعقيده مستعملة في ذلك الأسلوب الأول وهو التفاوض المباشر بين الأطراف، على أساس ان الحوار المباشر هو الحل الأمثل لتفادي النزاعات الجماعية في العمل.

إلا أن هذه الإجراءات الوقائية، الضرورية في المراحل الأولى لبروز بوادر النزاع، كثيرا ما لا توتي النتائج المرجوة منها، أما لتمسك الأطراف بمواقفها ومطالبها، وأما لعدم جدية أعمال هذه اللجان والمفاوضات، أما لعدم التزام الأطراف بنتائجها وتنفيذ الحلول التي تم اقتراحها، أو لأي سبب من أسباب الأخرى. الأمر الذي يستدعي أما بحكم القانون أو بحكم الاتفاقيات الجماعية اللجوء إلى الوسائل والإجراءات العلاجية المختلفة سواء الاختيارية منها أو الإلزامية.

### المطلب الثاني: الآليات العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية

يقصد بالإجراءات العلاجية، تلك الأساليب والطرق التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاعات الجماعية وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطر وهيئات معينة، مثل هيئات المصالحة، والوساطة، والتحكيم<sup>39</sup>. وممارسة الحق في الإضراب

#### 1. المصالحة

تنص المادة الخامسة من القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية، وممارسة حق الإضراب، على انه: "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"<sup>40</sup>

<sup>39</sup> - احمية سليمان، مرجع سبق ذكره 390-391

<sup>40</sup> احمية سليمان، البات تسوية المنازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 99.

حيث يقوم طرف أجنبي محايد سواء كان قاضيا أو مفتش العمل، أو موظفا ببذل مساعي لتقريب وجهات نظر الطرفين والوصول إلى حل للنزاع المطروح ويتم تعيين الوسيط طبقا لقانون العمل الفرنسي باتفاق طرفي النزاع، من بين القائمة الاسمية التي يعدها المدير الجهوي للعمل بالنسبة للنزاعات ذات الطابع الجهوي أو الولائي المحلي، حيث يتم اختيار الوسيط من بين الشخصيات ذات الكفاءة والتخصيص في المجالات الاجتماعية والاقتصادية.

وقد يكون إجراء المصالحة اختياريا، كما قد يكون إجباريا في تشريعات بعض الدول من حيث اللجوء إليه في حالة فشل التسوية الداخلية، وهو إجراء يلقي اهتمام اغلب الدول، كما هو الشأن على مستوى الدولي إذ أخذت به منظمة العمل الدولية في التوصية هذا وتختلف تشريعات الدول في تنظيم أجهزة المصالحة وتحديد صلاحياتها في حل النزاع المعروض عليها، وقد أجاز المشرع الجزائري هذه المهمة إما إلى لجان يشكلها العمال وأصحاب العمل في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل، وإما إلى مفتشية العمل عند عدم الاتفاق على لجان أو أجهزة خاصة. وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع النزاع وجوبا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، التي تقوم بمجرد إعلامها بالنزاع، باستدعاء طرفي المنازعة لمحاولة المصالحة في أجل لا يتعدى الأربعة أيام (04) الموالية للأخطار بهدف تسجيل موقف الطرفين في كل مسائل من مسائل النزاع وعند انقضاء أجل المصالحة الذي لا يتجاوز خمسة عشر يوما (15) ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل التي ينظمها كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي قائما بشأنها إن وجدت وتصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا. وفي حالة فشل المصالحة في كل مسائل الخلاف الجماعي أو بعضها، يعد مفتش العمل محضر عدم الصلح يمكن اعتبار

المصالحة التي تتم أمام مفتشية العمل محض عدم الصلح. ويمكن للطرفين في هذه الحالة اللجوء إلى الوساطة والتحكيم.

ويرى جانب من الفقه انه انطلاقا من المفهوم التعاقدى للصلح يمكن اعتبار المصالحة التي تتم أمام مفتشية العمل عقدا بالنظر إلى أنه لا يلزم إلا طرفيه، ويقتصر دورها على مراقبة صحة أركانه وعدم مساسه بالنظام العام. إلا أن دور مفتشية العمل في الواقع ينصرف أيضا إلى موضوع المصالحة حيث يقوم مفتشي العمل باقتراح حل للنزاع القائم وتقريب وجهات نظر الطرفين دون إلزامهم بالأخذ برأيه.<sup>41</sup>

## 2. الوساطة

لقد نظم المشرع الجزائري الوساطة في الفصل الثاني من الباب الخامس من قانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية من المادة 994 حتى المادة 1005 منه، بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 09-100 المتضمن كليات تعيين الوسيط القضائي.<sup>42</sup> وقد عرفها قانون رقم 02/90 فيعرف الوساطة في المادة العاشرة منه بأنها " إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه. " <sup>43</sup>

### • خصائص الوساطة

- **السرية والخصوصية:** من أهم المزايا التي تدفع الخصوم اللجوء إلى الوساطة كوسيلة بديلة لحل النزاعات، خاصة إذا كانوا من أصحاب رؤوس الأموال وأصحاب العمل ميزتي الخصوصية

<sup>41</sup> - بشير هدي، مرجع سبق ذكره، ص 53، 52.

<sup>42</sup> - علاوي عبد اللطيف، الوساطة كطريق بديل لحل النزاعات، مجلة الدراسات والأبحاث، عدد 3، جويلية 2020، ص 443.

<sup>43</sup> - رشيد واضح، مرجع سبق ذكره، ص 101.

والسرية، فمن مصلحتهم تحاشي النزاعات القضائية العلنية التي قد تسيء لسمعتهم وتؤثر على تعاملاتهم وردود فعل عملائهم فتضر بإنتاجهم وتؤدي إلى صعوبة سير أعمالهم.<sup>44</sup>

- **السرعة والمرونة:** تتميز الوساطة بالسرعة في حل النزاعات، هذا على عكس إجراءات القضاء العادي وحتى إجراءات التحكيم، حيث انه بتحليل إحصائيات مؤشر نفاذ العقود التابع لإحصائيات القيام بأعمال التجارية التي تصدر عن بنك الدولي والتي تقيس الوقت والتكلفة اللازمين لتسوية نزاع تجاري من خلال محكمة الدرجة الأولى في كل دولة، وجد أن متوسط حل النزاعات في الدول العربية بأحكام الدرجة الأولى تصل إلى 600 يوم أي تقريبا ما يعادل عامين من التقاضي، هذا يعكس الفرق بين إجراءات التقاضي الجامدة البطيئة والتي قد تستغرق أعوام وبين الوساطة التي يمكن أن تنتهي في أيام وحتى شهور علي أقصى تقدير، فالوساطة تتميز بسرعة الأداء وفعاليتها من أجل بلوغ الحل الأمثل الذي يحظى بقبول طرفي النزاع.

تتميز الوساطة بطابع المرونة، وذلك لأنها تفتح المجال لأطراف النزاع للمساهمة في اتخاذ القرار المناسب، إضافة إلى أن فلسفة الوساطة لا تسعى للبحث عن صاحب الحق بل لتحقيق الصلح والحفاظ على العلاقات الودية بين الأطراف، الأمر الذي يجعلها أنسب وسائل حل المنازعات في علاقات العمل والعلاقات الأسرية وللمهتمين بحكومة الشركات. الذي يتم بهذا الأسلوب المرن يسمح لها باستمرار العلاقات الودية بين الخصوم، فالوساطة<sup>45</sup>

- **المحافظة على العلاقات الودية بين طرفي النزاع:** فالوساطة توفر للخصوم فرصة للالتقاء والعرض وجهات النظر لإزالة التنافر بين الأطراف ومحاولة الوصول إلى حل يرضي الطرفين، فالمتخاصمون يطمحون للتوصل إلى تسوية ترضي أطراف النزاع عن طريق تقريب وجهات

<sup>44</sup>- بوزنة ساجية، الوساطة في ظل القانون الإجراءات المدنية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير ، قانون عام ،

جامعة عبد الرحمان ميرة ، 2011-2012، ص19.

<sup>45</sup>- مركز التحكيم الدولي، ماهي الوساطة ومميزاتها، 2020، تاريخ الاطلاع 2022/05/16. من الموقع

<https://iamaeg.net/ar/publications/articles/what-is-mediation-and-its-advantages>



النظر المتباعدة والخروج بحلول تزيل كل الخلافات، فتبقى العلاقات الودية قائمة بين الخصوم، عكس الخصومة القضائية التي تقضي في نهاية الدعوى بانتصار طرف وخسارة الآخر مما يؤدي في الغالب إلى قطع العلاقات بين الأطراف وتولد الشحناء و البغضاء بينهم.

- **تخفيف العبء على القضاء:** بما أن الوساطة هي إحدى طرق البديلة للقضاء لفض النزاعات بين الخصوم، فإنها بلا شك تساهم بشكل كبير في تخفيف العبء عن القضاء، عن طريق حل النزاعات كانت ستحل عن طريق التقاضي، فقد أثبتت تجارب البلدان التي اخذت بالوساطة أنها ساهمت بشكل كبير ومباشر في تخفيف العبء على المحاكم، خصوصا وأن حجم القضايا التي تعرض على المحاكم في تزايد مستمر مما لا يشكل عبئا متزايد على القضاء والذي يؤدي الى تأخر في الفصل في النزاعات لما تحتاجه من إجراءات و متابعات عديدة.

- **قلة التكاليف:** بالإضافة الى الميزات التي تمتاز به من قلة التكاليف مقارنة بالتكاليف التي تعود على المتخاصمين دفعها أثناء الخصومة القضائية، الوساطة لا تحتاج الاستدعاءات و الخبرات، خلافا للإجراءات القضائية، وحتى في حالة فشلها فان المصاريف تكون غير مكلفة.<sup>46</sup>

#### • إجراءات تنفيذ الوساطة

تتطلب الوساطة في القضايا العمالية شروط وإجراءات خاصة لمباشرتها وأكثر من ذلك بنجاحها، هذه الأخيرة، قد تكون نابعة عن إرادة الأطراف أو من القانون نفسه وينتج عن مباشرتها عدة آثار<sup>47</sup>

<sup>46</sup> -بوزنة ساجية، مرجع سبق ذكره، ص19.

<sup>47</sup> - خليفي عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره،

توافر شروط ممارسة الوساطة يجب على طرفي النزاع اختيار الوسيط الذي يحظى بموافقتهم معا والذي يتمتع بصلاحيات واسعة جدا من أجل تشخيص أماكن الخلل واقتراح الحلول المناسبة

- **تعيين الوسيط:** الوسيط شخص من الغير يختاره أطراف النزاع باتفاق بينهما وتوكل له مهمة البحث عن طرق حل النزاع، وباعتباره مفتاح نجاح أو فشل الوساطة فمن الضروري اختياره بعناية، لكن لن يكون ذا فائدة إن لم تتوفر فيه مجموعة من الشروط.

- **إجراءات الوساطة وكيفية تنفيذ توصياتها نظم المشرع** ، في القانون رقم 02/90 المذكور، إجراءات الوساطة وكيفية تنفيذ توصياتها على نحو يمكنها من وضع التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية بطريقة مرنة وسريعة من دون تعقيد في الإجراءات أو إغراق في الشكليات الى أن الأمر متعلق بنزاعات عمل جماعية، يترتب عن تفاقمها واستمرارها أضرار تمس باستقرار علاقات العمل والسلم الاجتماعي، الا أن الأمر متعلق بنزاعات عمل جماعية، يترتب عن تفاقمها واستمرارها أضرار تمس باستقرار علاقات العمل والسلم الاجتماعي.

#### • شروط وإجراءات الوساطة

تتطلب ممارسة الوساطة شروط وإجراءات، وهي على النحو التالي:

- **فشل المصالحة شرط لتحريك الوساطة** وفقا لأحكام المقررة في القانون 02/90 المذكور فقد ألزم المشرع في حالة اختلاف الطرفين في كل المسائل المدروسة أو بعضها، أثناء الاجتماعات واللقاءات الدورية، بمباشرتهما إجراءات المصالحة الاتفاقية التي تنشأ وتنظم بموجب الاتفاقيات الجماعية للعمل. وعند عدم النص على تلك المصالحة، أو عقب فشلها في تسوية النزاع الجماعي المعروض عليها، يرفع هذا النزاع، إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، لتتولى وجوبا مهمة التسوية الصلاحية بين الطرفين المتنازعين وفق الأحكام القانونية المقررة في هذا الشأن. وتنتهي مصالحة مفتشية العمل بتحرير محضر الصلح،

يوقعه الأطراف، ويدون فيه المسائل المتفق عليها ، وإن اقتضى الأمر، تحرير محضر عدم الصلح، يدون فيه المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي للعمل قائما حولها .وبالنسبة للمسائل التي لم تتم تسويتها يمكن للطرفين عرضها على الوساطة أو التحكيم، وعلى ذلك لا يقبل اللجوء بداية إلى الوساطة لتسوية النزاع الجماعي وديا إلا مرورا بالمصالحة .

- **حصول الاتفاق على الوساطة و الاشتراك في تعيين الوسيط** اشرنا فيما سبق إلى أن الوساطة طريقة اختيارية خالصة ، مما يعني أن تحريك إجراءات الوساطة لا يكون إلا في حالة اتفاق بين الطرفين المتنازعين على اللجوء إليها، وإلى جانب ذلك، تطلب القانون اشتراكهما في تعيين شخص الوسيط الذي تسند له مهمة اقتراح التسوية الودية للمسائل المتنازع بشأنها والملاحظة الهامة التي يمكن إبدائها في هذا الصدد، أن المشرع الجزائري قد أعطى لطرفي النزاع الجماعي الحق في تحريك إجراءات الوساطة استقلالا ، ولم يعهد الى طرف أو جهة أخرى أي دور تطلع به في هذا المجال، ولم يشترط في أن يتم تسجيل أو إرسال نسخة من هذا الاتفاق الذي بموجبه يتم تحريك الوساطة آلية الى جهة كانت، كمفتشية العمل المختصة إقليميا، تعد ميزة يتصف بها نظام الوساطة في التشريع الجزائري، على خالف بعض القوانين المقارنة التي تسمح بتدخل السلطات العمومية والجهات الإدارية المختصة في تحريك إجراءات الوساطة، كالقانون الفرنسي

**تسيير الوساطة** لقد نصت المادة الحادية عشر من القانون رقم 02/90 المذكور على أنهيتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته و يتعين عليه ان يتقيد بالسر المهني ازاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها اثناء قيامه بمهمته. وتساعد الوسيط في مجال تشريع العمل بناء على طلبه، مفتشية العمل المختصة إقليميا.<sup>48</sup>

<sup>48</sup> - الصديق ريكلي، مرجع سبق ذكره ، ص

### 3. تحكيم

في حال فشل الوساطة كلياً أم جزئياً بالنسبة للجزء الباقي من النزاع، تجري تسوية النزاع الجماعي بواسطة التحكيم وذلك حتماً ومباشرة فور انتهاء عملية الوساطة إذا كان النزاع حاصلًا في المصالح الخاضعة لوصاية الدولة أو في المؤسسات المكلفة بإدارة المرافق العامة لحساب الدولة أو لحسابها الخاص وذلك لمنع توقف مرفق عام.<sup>49</sup>

#### • تعريف التحكيم

تناول فقهاء القانون التحكيم بالتعريف، ولكن بصورة أكثر دقة تتناسب مع تطور الحياة ومجالات النشاط الإنساني، والمستحدثات من الأمور، وما تبعها من منازعات لم تعرفها الأجيال السالفة، بل وحتى من عهد قريب لا شك أن الثورة الرقمية المستحدثة، وما قام عليها من أعمال ونشاطات اقتصادية وتجارية، أوجبت تطوير قواعد قضاء التحكيم. ومن أمثلة تعريف فقهاء القانون والأنظمة للتحكيم، إلى أنه: (الاتفاق على طرح النزاع إلى شخص معين أو أشخاص معينين ليفصلوا فيه وقال آخر: ( اتفاق ذوى الشأن على عرض نزاع معين قائم دون المحكمة المختصة) فرد أو أفراد أو هيئة للفصل فيه دون المحكمة المختصة وقال الثالث أنه: (الطريق الإجرائي الخصوصي للفصل في نزاع معين بواسطة الغير) عن الطريق القضائي العام والحاصل التعريفات عند فقهاء الشريعة، وكذلك فقهاء الأنظمة والقانون أنه " وسيلة اختيارية رضائية الأصل للفصل في المنازعات والخصومات الجائز التحكيم فيها، وأنه بديلاً للقضاء التقليدي، دعت إليه الحاجة إلى السرعة في الفصل في النزاع المطروح، وكذلك ضرورة السرية لمفردات لخصومة<sup>50</sup>.

#### • شروط التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية

<sup>49</sup> - القاضي ارلت جريصاتي، التحكيم وقيايا العمل ، مجلة الدراسات باللغة العربية، العدد 05، 2011، ص17.

<sup>50</sup> - علي حسين ابو دياب، عبد الله بن محمد الشويش، أضواء على التحكيم في المنازعات العمل الفردية في الفقه

الإسلامي وقانون العمل السعودي والمصري، ، العدد 34. ص 51

إن عدم توصل الوسيط إلى تسوية النزاع الجماعي المعروض عليه أو عدم قبول طرفي النزاع بالتوصية التي توصل إليها الوسيط في مهمته، يعني فشل إجراء الوساطة وعدم توصله إلى تسوية الخلاف القائم، مما يستلزم من طرفي النزاع استكمال ما تبقى من اجراءات قانونية تمكنهما من التوصل إلى وضع حد لنقاط الخلاف.

فالمشرع الجزائري لم يتناول فيما سبق إجراء التحكيم، ولم يحدد الهيئة المكلفة به، ولا تحديد اجل معين لهذه المهمة، ولا الإجراءات الضرورية لإنجازها، إلا ما أشار اليه في المادتين 90 و 91 من قانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78، والمادة 40 من قانون اتقاء خلافات العمل الجماعية وتسويتها رقم 05/82، بنصه على انه في حالة ما إذا لم يحل الخلاف، يحال على سلطة التحكيم دون تفصيل في ذلك.

أما القانون رقم 02/90، فهو يترك الحرية لطرفي الخلاف في اللجوء إلى الوساطة او التحكيم. أما في حالة الأحكام الخاصة بالتحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية من 442 إلى 454.

وبناء على ذلك فالتحكيم في النزاعات العمل الجماعية يخضع مبدئيا للقواعد العامة المذكورة في القانون الإجراءات المدنية، ومن جهة أخرى فهو اختياري يخضع لإرادة واتفاق الأطراف وذلك بقيامها بعقد اتفاق تحكيمي على عرض موضوع النزاع على هيئة التحكيم، بإدراجه مسبقا في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل أو اللحاق بهما. وفي هذه الحالة الأخيرة يجب أن يحصل الاتفاق التحكيمي اللاحق أمام محكمين يختارهم أطراف النزاع في محضر أو عقد رسمي أو عرفي، وأن يتضمن اتفاق التحكيم موضوعات النزاع وأسماء المحكمين تحت طائلة البطلان. فان لم يعين أطراف العقد محكمين، فان رئيس الجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها محل العقد يصدر أمرا بتعيين المحكمين على عريضة تقدم إليه، دون جواز عزلهم إلا بالاتفاق جميع الأطراف، أو تنحيتهم عن مهمتهم التي بدء فيها إلا إذا طرأ

سبب من أسباب الرد منذ اتفاق التحكيم، وعلى المحكمين في هذه الحالة أن ينتهوا من مهمتهم في ظرف ثلاثة أشهر من تاريخ تعيينهم أو من تاريخ صدور الأمر بذلك، وإلا جاز للأطراف الاتفاق على تمديد هذا الميعاد.<sup>51</sup>

#### • إجراءات التحكيم، وتنفيذ الأحكام

بعد تعيين المحكم، أو هيئة التحكيمية، تقدم لها كافة الوثائق والمعلومات والمحاضر الخاصة بمختلف مراحل النزاع، ومختلف جوانبه وخلفياته وأشكاله، وفق ما تقرره أحكام المادة 446 من قانون الإجراءات المدنية. حيث يتقدم أمامها كل طرف من أطراف النزاع، أما بصفة شخصية أو بواسطة وكيل عنه، بعد استدعاء يوجه لهم من قبل هيئة التحكيم، وفي حالة تخلف احد الأطراف عن الحضور، أو عن تقديم الوثائق والمعلومات اللازمة، يمكنها ان توقع عليه كل الجرامة المقررة في القوانين والنظم المعمول بها، كما يمكنها ان تصدر قرارها على صورة ما قدم لها في الموعد المحدد لتقديم العرائض والمستندات كما هو منصوص عليه في المادة 449 من قانون الإجراءات المدنية.

أما بالنسبة للمواعيد، ومختلف الأوضاع الأخرى للتحكيم، فإنها تخضع كذلك للمواعيد والأوضاع المقررة للتقاضي أمام التحكيم ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك. كما ان الإجراءات التحقيق والبحث وتحرير المحاضر والتقارير، يشارك في إعدادها مبدئياً كافة أعضاء الهيئة التحكيمية إلا إذا اتفقوا فيما بينهم على أن يقوم بهذه المهمة واحد عنهم، وان يحدد اتفاق التحكيم احد الأعضاء للقيام بذلك

<sup>51</sup> - رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، لا يوجد طبعة، الجزائر، 2003، ص 104، 105.

فيما يخص إصدار القرارات التحكيمية، فإن هيئة التحكيم أو المحكم، بعد ان تجمع لديها كافة المعطيات، تتخذ قرارها في مدة أقصاها ثلاثون (30) يوما من تاريخ تعيينها وفق المادة 13 من القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل المشار إليه سابقا، وهو القرار غير قابل للتنفيذ إلا بأمر صادر عن رئيس الجهة القضائية المختصة موضوعيا وإقليميا بالنزاع، حيث يحفظ أصل القرار في كتابة ضبط المحكمة وتمنح نسخ تنفيذه لإطراف 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 الغير.<sup>52</sup>

#### 4. الإضراب عن العمل

يمثل الإضراب ضمن القوانين المعاصرة لمختلف الدول، حقا من الحقوق الأساسية للعامل يرتبط بالحق النقابي يتجسد في شكل توقف جماعي عن مزاوله العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم، بقصد اجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم المهنية، وقد عرفه الفقيه الفرنسي بانه) توقف تام عن العمل من طرف مجموعة من العمال بهدف الدفاع عن مصالح جماعية مهنية).<sup>53</sup>

#### • التنظيم القانوني للإضراب

#### - ممارسة الحق في الإضراب

<sup>52</sup>- احمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص115،114.

<sup>53</sup>- بشير هدي مرجع سبق ذكره ص57

- عندما يستمر النزاع بعد استنفاد إجراءات التوفيق، وبالمناسبة، من الوساطة المنصوص عليها وفي حالة عدم وجود وسائل تسوية أخرى قد ينص عليها اتفاق أو اتفاقية بين الأطراف ، فإن حق العمال في اللجوء إلى الإضراب في ظل الظروف ووفقا للشروط التالية:
- ينعقد تجمع العمال المعنيين، بمبادرة من ممثلي العمال، إبلاغ صاحب العمل، في اجتماع عام في مكان العمل المعتادة لإطلاعه على نقاط الخلاف المستمرة والبت في إمكانية وقف العمل الجماعي والمنسق.
  - يستمع تجمع العمال بناء على طلبهم لممثلي صاحب العمل أو الجهة الإدارية المختصة.
  - تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق التصويت بالاقتراع السري بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عمومية، تتألف على الأقل من نصف العمال الذين يتألف منهم التجمع المعني.<sup>54</sup>

#### - إشعار المخالفة

إذا لم يتم النظر في الوساطة، أو تم ذلك ولكن دون نجاح، يمكن للموظفين أن يقرروا الدعوة إلى إضراب. يسري الإضراب الذي تمت الموافقة عليه بموجب الشروط التي حددها المشرع في نهاية فترة الإخطار بالإضراب. يبدأ الإشعار بالإضراب من تاريخ تقديمه إلى صاحب العمل، كما أبلغت مفتشية العمل المختصة إقليميا. يتم تحديد مدته عن طريق التفاوض ولا يمكن أن تقل عن ثمانية (8) أيام من تاريخ تقديمه.

<sup>54</sup> -القاضي ارلت جريصاتي، التحكيم وقيايا العمل ، مجلة الدراسات باللغة العربية،العدد 05، 2011،ص17.



بمجرد تقديم الإشعار بالإضراب، يتعهد صاحب العمل وممثلو العمال باتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان الحفاظ على المرافق والممتلكات وسلامتها وتعيين العمال المسؤولين عن هذه المهام.

#### • حماية حق الإضراب

الحق في الإضراب الذي يمارس وفقاً للأحكام المنصوص عليها في القانون لا يقطع علاقة العمل. يوقف آثاره طيلة مدة توقف العمل الجماعي، إلا إذا اتفق أطراف النزاع باتفاقيات موقعة من الطرفين. باستثناء حالة الطلبات التي تأمر بها السلطات الإدارية أو رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناشئة عن الحد الأدنى من الخدمة التي يخضعون لها (مجالات النشاط المحددة تخضع للحد الأدنى من الخدمة وعدد العمال الضروريين بشكل صارم توليهم المسؤولية التي تحددها الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي)، ويحظر أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو بطريقة أخرى، بهدف توفير تعويض العمال المضربين.

وبالمثل، لا يجوز إصدار أي عقوبة ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب يسمى بانتظام، وفقاً للشروط المنصوص عليها في القانون.

#### - يعاقب القانون على إعاقة حرية العمل

يشكل عقبة أمام حرية العمل، أي عمل من المحتمل أن يمنع، عن طريق التهديد، أو المناورات الاحتيالية، أو العنف أو الاعتداء، العامل أو صاحب العمل أو ممثليه من الوصول إلى مكان عملهم المعتاد، أو استئناف أو الاستمرار في ممارسة نشاطهم المهني.

يحظر العمال المضربين لاحتلال الأماكن المهنية لصاحب العمل عندما يكون الغرض منها عقبة أمام حرية العمل. في هذه الحالة، يجوز الأمر بإخلاء المبنى بأمر من المحكمة بناءً على طلب صاحب العمل. إن إعاقة حرية العمل وكذلك رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المبنى يشكل سوء سلوك مهني خطير، دون الإخلال بالعقوبات الجنائية.

#### - تقييد ممارسة الحق في الإضراب

عندما يتعلق الإضراب بالأنشطة التي من المحتمل أن يؤثر انقطاعها الكامل على استمرارية الخدمات العامة الأساسية أو الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو إمداد السكان أو حماية المنشآت والسلع القائمة، يتم تنظيم الأنشطة الأساسية المستمرة في شكل حد أدنى إلزامي الخدمة أو الناتجة عن مفاوضات أو اتفاقيات على النحو المنصوص عليه في المادتين 38 و39 من القانون رقم 90-02 المؤرخ 6 فبراير 1990 المتعلق بمنع وتسوية نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب<sup>55</sup>

#### • طرق تسوية و إنهاء الاضراب:

ان اللجوء إلى الإضراب من قبل العمال, لا يعني التوقف عن بذل المساعي الهادفة الى إنهاء النزاع الجماعي القائم بينهم وبين أصحاب العمل, ذلك ان الاضراب ليس و لن يكون هو الحل لهذا النزاع, بل هو مجرد نوع من الضغط على الطرف الاخر لكي يسرع بأخذ الإجراءات الجدية او تقديم التنازلات الكافية لتسوية النزاع .ولذلك فان المحاولات المختلفة لتسوية النزاع تظل مستمرة, سواء في شكل محاولات ثنائية, او عن طريق إدخال عناصر أجنبية, كالوساطة أو التحكيم.<sup>56</sup>

<sup>55</sup>-Hocine CHEBEL, Prévention et règlement des conflits collectifs et individuels de travail en Algérie, citelinkdin ,8 novembre 2016

<https://www.linkedin.com/pulse/pr%C3%A9vention-et-r%C3%A8glement-des-conflits-collectifs-de-travail-chebel/?originalSubdomain=fr>

<sup>56</sup> - احمية سليمان مرجع سبق ذكره ص170

\*\*\*

نستخلص فيما سبق أن نظام تسوية النزاعات الخلافات، الذي تم انشاؤه نتيجة لهذا الإصلاح، هو مزيج من الحلول الودية والحل القضائي. كما تبين لنا انه رغم اهمية المصالحة في تسوية النزاعات غير أنها تبقى ضعيفة وكذلك بالنسبة الى نظام التحكيم الذي نعتقد انه من الاستحالة بمكان تطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنية الحالية على النزاعات الجماعية، بسبب عدم ملاءمته مع طبيعة وخصوصية هذا النوع من النزاع

## الخاتمة

ينطبق النزاع في منظمة ما بشكل عام على اي انسداد بين اثنين او اكثر من الأطراف الرئيسية مما قد يؤثر على الإلية العادية لصنع القرار غير ان هذا النزاع يبقى ضروريا لتقدم العمل لأنه يجعل من الممكن مواجهة التناقضات وبالتالي إيجاد أفضل حلول شهدت المؤسسات الجزائرية ارتفاعا في حجم النزاعات العمالية في السنوات الاخيرة، نتيجة التغيرات المختلفة التي يمر بها المجتمع بسبب مواجهة حجم المشاكل المرتبطة بالتغيرات العميقة والمتسارعة في عالم العمل، ما يجعل من حالات النزاعات تتطور وتستمر.

أمام هذا الوضع سعى المشرع من خلال قانون 04/90 الى وضع الاحكام خاصة لتسوية المنازعات العمل الفردية بين العامل وصاحب العمل من خلال آليتين إذ تعتبر التسوية الداخلية الإلية الأولى لحل النزاع بطريقة سلمية أمام الهيئات المستخدمة، ففي حالة فشل محاولة حل النزاع يتم اللجوء إلى الإلية الثانية وهي التسوية الخارجية وذلك عبر مكاتب المصالحة، المتواجدة على مستوى مفتشية العمل على ان يقوم هذا الاخير بمحاولة الصلح بين الطرفين المتنازعين بطرق ودية، أما اذا فشلت طرق تسوية الودية نلجأ الى الطرق القضائية بحيث لا يبقى لأطراف النزاع إلى اللجوء إلى القضاء المختص من أجل النظر والبحث في موضوع النزاع .

كما نظم المشرع من خلال قانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون 91/27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 إلى وضع الأحكام خاصة لتسوية المنازعات العمل الجماعية من خلال الطرق الوقائية حيث يتم احتواءها في بداية الأمر بتفعيل اللقاءات الدورية

واللجان المشتركة لتسوية الخلاف تسوية ودية، او من خلال الطرق العلاجية المتمثلة في المصالحة والوساطة والتحكيم وممارسة حق الإضراب.

وانطلاقاً مما سبق تم استنتاج انه غالباً ما تعارض طبيعة النزاع الفردي نجاح المصالحة، لأنه غالباً ما يكون مواجهة حول نقطة قانونية. وبحيث تبقى حلول المصالحة ضعيفة، وبالتالي اللجوء إلى المحاكم لا يزال متكرراً جداً.

تمنع طبيعة النزاعات الجماعية اللجوء إلى المحاكم، لأنها في أغلب الأحيان ليست مسألة مواجهة حول نقطة قانونية، ولكن مع كل ذلك، لا يبدو أن المصالحة كانت ناجحة للغاية. لا يزال اللجوء إلى الإضرابات متكرراً للغاية.

## قائمة المراجع

## قائمة المراجع مراجع باللغة العربية كتب

4. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري،  
الديوان المطبوعات الجامعية، ط5، الجزائر، 2010
5. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات  
الجامعية، ط2، الجزائر، 188، 2015
6. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل  
الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط6، الجزائر، 2013،
7. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الجماعية- دار الجسور للنشر  
والتوزيع، ط1، الجزائر، 2016
8. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الجسور  
للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر
9. بن عزوز بن صابر، الاتفاقات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد  
للنشر و التوزيع، ط1، عمان ، 2011
10. خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر و التوزيع،  
الجزائر، 2014
11. راشد راشد، شرح عالاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، الديوان  
الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1991
12. رشيد واضح منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في  
الجزائر، دار هومة للطباعة ونشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2003



13. رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، لا يوجد طبعة، الجزائر، 2003
14. عبد الباسط، محمد حسن، التنظيم الاجتماعي في المصنع، المكتبة الجامعية للنشر، مصر
15. مصطفى احمد ابو عمرو، علاقات العمل الجماعية المفاوضات الجماعية، النقابات العمالة، اتفاقية العمل الجماعية منازعات العمل الجماعية ( الإضراب، الإغلاق، التحكيم، الوساطة، المفاوضات) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، لا يوجد طبعة، إسكندرية ، 2005،

#### رسائل وأطروحات

1. بوزنة ساجية، الوساطة في ظل القانون الإجراءات المدنية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، قانون عام ، جامعة عبد الرحمان ميرة ، 2011-2012،
2. عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016/09/28.

#### مجلات و دوريات

1. الصديق ريكلي، الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا أحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، مجلة العلوم الإنساني العدد 44، 2015

2. القاضي ارلت جريصاتي، التحكيم وقائية العمل ، مجلة الدراسات باللغة العربية،العدد 05، 2011
3. بلعبدون عواد، تطور آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري ، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 3، جانفي 2017
4. جمال قروف، تكوين وتحسين مستوى الموظفين العموميين بين الامر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-194، مجلة دائرة البحوث والدراسات والقانونية والسياسية، العدد1، 2020.
5. خالد حامد، نزاعات العمل الجماعية في الجزائر دراسة سوسيو قانونية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية العدد 16 ، جوان 2007.
6. عبد الكريم بوحميذة، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون 90-04، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية ، العدد 4، 2017.
7. علاوي عبد اللطيف، الوساطة كطريق بديل لحل النزاعات،مجلة الدراسات والأبحاث، عدد 3، جويلية 2020.
8. علي حسين أبو دياب، عبد الله بن محمد الشويش، أضواء على التحكيم في المنازعات العمل الفردية في الفقه الإسلامي وقانون العمل السعودي والمصري، العدد 34..
9. لعموري مهدي، نزاعات العمل في المؤسسة الصحية الجزائرية، دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي ابن رشط عنابه، مجلة التواصل، العدد 22، 2016.
10. مهدي بخدة، الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد 2 ،جوان 2016.

### تقارير ومنشورات

1. المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، أنظمة منازعات العمل دليل بشأن تحسين الأداء، ط

## مواقع الكترونية

1. ايمان الطيب، حوادث العمل في الجزائر استهتار بإجراءات الأمن والسلامة، 2 جانفي 2022، تم الاطلاع عليه يوم 18 مارس ،، 2022 من الموقع التالي:

<https://www.alaraby.co.uk/investigations/%D8%AD%D9%88%D8%A7%D8%AF%D8%AB-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D8%A6%D8%B1-1-2-%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%87%D8%AA%D8%A7%D8%B1-%D8%A8%D8%A5%D8%AC%D8%B1%D8%A7%D8%A1%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%85%D9%86-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%84%D8%A7%D9%85%D8%A9>

2. حسونة عبد الغني، تسوية نزاعات العمل الجماعية في الجزائر، مجلة القانون والأعمال الدولية، 2019/04/21، تم الاطلاع يوم 2022/03/03، من الموقع:

<https://www.droitentreprise.com/%d8%aa%d8%b3%d9%88%d9%8a%d8%a9-%d9%86%d8%b2%d8%a7%d8%b9%d8%a7%d8%aa-%d8%a7%d9%84%d8%b9%d9%85%d9%84-%d8%a7%d9%84%d8%ac%d9%85%d8%a7%d8%b9%d9%8a%d8%a9-%d9%81%d9%8a-%d8%a7%d9%84%d8%ac%d8%b2%d8%a7%d8%a6/>

3. مركز التحكيم الدولي، ماهي الوساطة ومميزاتها، 2020، تاريخ الاطلاع 2022/05/16. من الموقع

<https://iamaeg.net/ar/publications/articles/what-is-mediation-and-its-advantages>

4. عائد عميرة، الإضرابات المتتالية في الجزائر والحكومة عاجزة، 2012/04/16، ات الاطلاع عليه يوم 2022/04/0 من الموقع:

<https://www.noonpost.com/content/40402>

## مراجع باللغة الاجنبية

1. Ania nch, secteur de la santé : Huit syndicats en grève le 7 décembre prochain, le courrier d'Algérie, site web :<http://lecourrier-dalgerie.com/secteur-de-la-sante-huit-syndicats-en-greve-le-7-decembre-prochain/>
2. Hocine CHEBEL, Prévention et règlement des conflits collectifs et individuels de travail en Algérie, citelinkdin ,8 novembre 2016

<https://www.linkedin.com/pulse/pr%C3%A9vention-et-r%C3%A8glement-des-conflits-collectifs-de-travail-chebel/?originalSubdomain=fr>

3. Mohammed Nasr-Eddine Koriche, Justice et règlement des conflits du travail en Algérie, journal, oprn eddition, Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale sont désormais disponibles en ligne, gratuitement, sur le site Internet du COMPTRASEC.

[file:///C:/Users/touat/Desktop/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86/koriche-rdctss\\_2014-2.pdf](file:///C:/Users/touat/Desktop/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86/koriche-rdctss_2014-2.pdf)

4. Nacer Djabi & all , ALGÉRIE : LE MOUVEMENT SYNDICAL DANS LE SECTEUR PRIVÉ, friedrich ebert stiftung, fevrier 2022, p9, site web

<file:///C:/Users/touat/Desktop/19030.pdf>

5. Ozine malek, la gestion du conflit collectif et individuel au travail, comment prévenir et résoudre ces conflit, Cas « SPE société de production de l'électricité de Darguina, mémoire pour l'obtention du diplôme de master en science de gestion, université abdarhmane mira, bejaia 2016 , p31,32

6. Yakoub zina, cours pratiques des relation de travail et contenieux social, universite de bidjaia, Destinés aux étudiants de deuxième année Master Spécialité: Professions Juridiques et Judiciaires, Université Abderrahmane Mira de Bejaia Faculté de Droit et des Sciences Politiques, 2020, p

## ملخص مذكرة ماستر

حاولنا من خلال هذه الدراسة تحليل مصادر نزاعات العمل داخل المؤسسة الجزائرية. تم استخلاص أن النزاعات تتداخل أسبابها بتداخل وتعدد المتغيرات التي قد تكون سياسية، اجتماعية أو اقتصادية. وتم التوصل إلى أن المطالب الأجور وظروف العمل تعتبر من الأهم الأسباب الرئيسية لظهور النزاعات العمالية في الجزائر، وأن الإضراب يعتبر آلية مهمة لتسوية هذه النزاعات. وأن نظام تسوية النزاعات، الذي تم انشاؤه نتيجة لهذا الإصلاح، هو مزيج من الحلول الودية والحل القضائي. كما تبين لنا انه رغم اهمية المصالحة في تسوية النزاعات غير أنها تبقى ضعيفة وكذلك بالنسبة الى نظام التحكيم الذي نعتقد انه من الاستحالة بمكان تطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنية الحالية على النزاعات الجماعية، بسبب عدم ملاءمته مع طبيعة وخصوصية هذا النوع من النزاع .

**كلمات مفتاحية:** نزاعات العمل، نزاعات فردية، نزاعات جماعية، تسوية نزاعات العمل، تسوية النزاعات العمل الفردية، تسوية النزاعات العمل الجماعية.

### Abstract :

Through this study, we tried to analyze the sources of labor conflicts within the Algerian institution. It has been concluded that the causes of conflicts overlap with the overlap and multiplicity of variables that may be political, social or economic.

It was concluded that demands for wages and working conditions are among the main reasons for the emergence of labor disputes in Algeria, and that the strike is an important mechanism for settling these conflicts. And that the conflict settlement system, which was established as a result of this reform, is a mixture of amicable solutions and judicial solution. We also found out that despite the importance of reconciliation in settling conflicts, it remains weak, as well as for the arbitration system, which we believe is impossible to apply the provisions of the current Code of Civil Procedure to collective conflicts, because of its incompatibility with the nature and privacy of this type of conflict.

**Key words :** Labor conflicts, individual conflicts, collective conflicts, settlement of labor conflicts, settlement of individual labor conflicts, settlement of collective labor conflicts.



