



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

عنوان المذكرة

الموازنة بين البعدين الاقتصادي والاجتماعي
للفصل في منازعات العمل

مذكرة لنيل شهادة الماستر
تخصص: قانون الضمان الاجتماعي

اشراف الأستاذ:

* د. نوي عبد النور

إعداد الطالبين:

* دمان محمد

* هرهور رابح

لجنة المناقشة

- 1) الأستاذ: يحيوي سعيد رئيسا
- 2) الأستاذ: د/ نوي عبد النور مشرفا ومقررا
- 3) الأستاذ: قرمال بوعلام مناقشا

تاريخ المناقشة: 2018/05/26

السنة الجامعية: 2018 /2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

إلى روح والدي رحمه الله

إلى والدي العزيزة أطال الله في عمرها

إلى زوجتي رفيقة دربي المكافحة الصبورة

إلى أبنائي "منال، آدم، يونس وطلحة"

إلى جميع إخوتي

إلى صديقي الجليلي

إلى كل أساتذتي

إلى هؤلاء جميعا أهدي هذا العمل المتواضع

محمد

الهدايا

أهدي هذا العمل المتواضع إلى روح أبي رحمة الله وأسكنه

فسيح جنانه

إلى الوالدة العزيزة حفظها الله وأطال في عمرها

إلى زوجتي وأولادي: "عبد الرحيم، عبد القادر وإيناس" إلى

أساتذتي

وإلى جميع الأصدقاء والزلاء

رابح

شكر وتقدير

الحمد لله على إحسانه والشكر له على توفيقه

نشهد أنّ لا إله إلا الله وحده لا شريك له، تعظيماً لشأنه ونشهد

أنّ سيدنا ونبيّنا محمد عبده ورسوله الداعي إلى رضوانه صلّى الله

عليه وعلى آله وأصحابه وأتباعه وسلّم.

بعد شكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا البحث

المتواضع، نتقدّم بجزيل الشكر إلى من شرفنا بإشرافه الأستاذ "نوي"

وشكراً على توجيهاته وتصويباته التي ساهمت بشكل كبير في إتمام

واستكمال هذا العمل وكل أساتذة ماستر، ضمان اجتماعي وإدارة قسم

الحقوق

كما نتوجه بخالص شكرنا وتقديرنا

إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على إنجاز وإتمام هذا

العمل المتواضع.

مقدمة

لقد شهدت علاقات العمل بين أرباب العمل والعمّال تطوّرات هامة عبر مختلف المراحل التاريخية المتعاقبة، متأثرة بكل الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية السائدة، فخلال قيام الثورة الصناعية وازدياد حجم النشاطات الصناعية والتجارية في ظل النّظام الرأسمالي والنفوذ الكبير لأرباب العمل كان العمّال هم الطرف الأضعف في هذه العلاقة حيث كانوا يتعرّضون لسوء المعاملة والاضطهاد والاستغلال وتدني الأجر والظروف السيئة للعمل، فقد كان العمّال محرومون من كل أشكال الحماية وبدون حقوق، الأمر الذي أدّى إلى ترديّ أوضاع العمّال المادية والمهنية في الوقت الذي كان فيه أصحاب العمل يتحكّمون في هذه العلاقة بفرض ما يرونه مناسباً من أحكام وشروط على العمّال الذين لم يكونوا قد تنظّموا بشكل يمكنهم الوقوف في وجه هذه الشروط والظروف التي كان معظمها يتّسم بالتعسف والإجحاف في حقّهم.

وكان دور الدولة آنذاك يقتصر فقط في دورها كحارس للاقتصاد مكتفية بحماية الحريات العامة ومبدأ سلطان الإدارة وحرية التعاقد دون قيد أو شرط، حيث غالباً ما نجد العامل نفسه في مركز قانوني ضعيف في العلاقة التعاقدية، فالعامل تحت ضغط الحاجة إلى الأجر مما يدفعه بالقبول بالشروط التي تكون في مصلحة رب العمل لاسيما من حيث تحديد الأجر وساعات العمل والعطل وظروف العمل وشروط الأمن والسلامة، الأمر الذي انعكس سلباً على واقع العمّال الاجتماعي، وهاته الأوضاع المزرية للعمّال أدّت إلى ظهور احتجاجات لتتطور لتصبح ثورات من طرف العمّال الذين ثاروا على هذه الأوضاع، حيث ظهرت مساوئ الرأسمالية المتوحشة والتي أصبحت تهدّد السلم الاجتماعي والمهني بين أرباب العمل من جهة والعمّال من جهة أخرى، الشيء الذي أدّى إلى البحث عن نظام جديد، وبالتالي ظهور النظام الاشتراكي حيث في هذا النظام تغيّرت المراكز القانونية لتميل الكفّة إلى الطبقة العمّالية على حساب أصحاب العمل، فهذا النظام يقوم على الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج من أجل تلبية حاجات المجتمع على الوجه الأمثل وإلغاء التقسيم الطبقي في المجتمع، إلغاء استغلال الإنسان للإنسان بهدف تحقيق العدل والمساواة بين أفراد المجتمع والمحافظة على

مناصب الشغل، فبعد أن كان هدف الإنتاج في النظام الرأسمالي تحقيق الربح لمالكي وسائل الإنتاج باستغلال الطبقة العاملة والكاادحين أصبح هدف الإنتاج في النظام الاشتراكي هو تلبية حاجات أعضاء المجتمع المادية والروحية ووضع حدّ للاستغلال، وهذا ما انعكس على علاقة التعاقدية بين أرباب العمل والعمّال، فأصبحت التشريعات العمّالية في ظل هذا التوجه تحتوي على قواعد أمره تحدّ من مبدأ سلطان الإدارة الذي كان سائدا وتعزز المركز القانوني للعامل حيث أصبح أقوى من المركز القانوني لصاحب العمل، ويرجع سبب تفاوت المراكز القانونية في هذا النظام إلى الطبقة العمّالية هي القوة العاملة وهي القوة المستهلكة في نفس الوقت وبالتالي فهي محور العلاقة القانونية القائمة، إلا أنّ النظام الاشتراكي وعلى ما يبدو من تكامل اقتصادي واجتماعي وسياسي، فإنّه لا يخلو من السلبيات والتي من بينها تضرر فئة أصحاب العمل وبالتالي تقلّص رؤوس الأموال ومن يمتلكها ولا يغامر في استثمارها خشية المخاطر التي قد تواجهه في ظل هذا النظام وهو ما أدّى إلى الانكماش الاقتصادي ونتائج عكسية بالنسبة لمناصب الشغل.

من خلال هذه التجارب السابقة بدأت تتبلور فكرة التعاون بين أرباب العمل من جهة والعمّال من جهة أخرى، وبدأ كلا الطرفين في استيعاب هذا التصرّو الجديد على اعتبار أنهم شركاء اجتماعيين، واتّجهت التشريعات المقارنة في الدول الغربية خاصة للحدّ من الانعكاسات السلبية في تطبيق مبدأ سلطان الإرادة، ودعوات المفكرين إلى ظهور حركة تشريعية متسارعة في مجال قانون العمل خلال القرن العشرين، الأمر الذي أدّى بالدولة إلى تبنّي دور أكبر إيجابية وتحول دورها من حماية الحرية التعاقدية وحرية المقاوله إلى دور يهدف إلى توجيه الاقتصاد نحو دعم المراكز القانونية للعمّال وبسط حماية القانون عليهم، والإقرار بحرية العمّال وأرباب العمل في تشكيل التجمعات المهنية والنقابات وصدور التشريعات العمّالية التي تكفل ذلك بالإضافة إلى تحديد ساعات العمل وفترات الراحة وضمان حماية العمّال ضدّ حوادث العمل، والتقاعد والتأمينات الاجتماعية وطب العمل وغيرها من الحقوق، وكل هذه المكتسبات للعمّال ما هي في الأصل إلا استثمار في الإنسان، وقد اقتنع بذلك أصحاب أرباب العمل، فهم ينفقون في هذا الجانب لتحسين أوضاع العمّال وظروف

العمل والراحة النفسية، وهذا ينعكس على إنتاجية العمّال والزيادة في خلق الثروة والدفع بعجلة التنمية لتعمّ الفائدة على أرباب العمل والعمّال والمجتمع ككل.

بالنسبة للجزائر فقد اقترن تطوّر علاقات العمل والتشريع العمّالي بتغيّر الخيارات السياسية والاقتصادية التي اعتمدها البلاد منذ الاستقلال، وتبعا لتغيّر الوضع العام فيها وعلى العموم فإنّ الدراسة الاستقرائية لتطوّر الأحكام التشريعية المتضمنة علاقات العمل وتطوّر المراكز القانونية تمكّن من التمييز بين ثلاثة مراحل، المرحلة الأولى غداة الاستقلال حتى سنة 1975م حيث تمّ تمديد سريان العمل بالتشريع الفرنسي، وذلك لسد الفراغ التشريعي الذي شهدته الجزائر عقب الاستقلال، إلا أنّ هذا التوجه أدّى إلى تناقضات عديدة بين الاتجاه الاشتراكي الذي أرادت الجزائر التزامه بعد الاستقلال والاتجاه الحر للتشريع الفرنسي، وبالتالي فالمراكز القانونية للعمّال وأرباب العمل المرتكز واضحة خلال هذه الفترة.

المرحلة الثانية والتي تبدأ من سنة 1975م إلى غاية 1990 في هذه المرحلة نجد صدور قوانين تتلاءم والاتجاه الاشتراكي للجزائر من خلال صدور بداية القانون رقم 31/75 المؤرّخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العاملة للعمل في القطاع الخاص وصدور القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978م والذي تجلّى في تدعيم علاقات العمل بأحكام تشريعية أمرّة واستبعاد دور الإرادة فيها، محاولة من المشرّع المحافظة قدر الإمكان على مناصب العمل، وخلال هذه الفترة نلاحظ أنّ المركز القانوني للعامل أقوى منه بالنسبة لأصحاب العمل، أي تغليب مصلحة الطبقة العمّالية على مصلحة المستخدمين تغليب الطابع الاجتماعي على الطابع الاقتصادي، وهذا ما انعكس سلبا على القطاع الخاص حيث واجهت المؤسسات المستخدمة صعوبات وتعقيدات كبيرة والشلل الذي أصاب العلاقات الاجتماعية بين المستخدمين والعمّال.

ثم تأتي مرحلة ما بعد سنة 1990 حيث تراجع المشرّع الجزائري في هذه المرحلة عن الخيار الاشتراكي، ويعود هذا التراجع إلى الخيارات الاقتصادية والسياسية التي اعتمدها الجزائر مع نهاية الثمانينيات في إطار الإصلاحات التي بادرت بها الجزائر لوضع نظام بديل أكثر

مرونة وديناميكية وملائمة مع متطلبات التسيير للعلاقات الاقتصادية والاجتماعية وهذا ما تجلّى بداية في دستور 1989 ثم التشريعات العمالية الصادرة في سنة 1990 والتي كان لها انعكاسات على واقع العلاقات القانونية بين العمّال وأرباب العمل وتغليب الطابع التعاقدى أي تكريس مبدأ العلاقات التعاقدية بين الشركاء أو المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين فيما بينهم واستبدال القوانين الأساسية النموذجية بالاتفاقيات الجماعية للعمل في تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، مع تدخل التشريع في حماية الحقوق الأساسية للعمال أو في حالة قصور في هذه الاتفاقيات، وتميّزت هذه الفترة بتساوي المراكز القانونية بين العمّال وأرباب العمل في المنازعة العمالية أي الموازنة بين الطابع الاجتماعي والطابع الاقتصادي في هذه المنازعات.

إلا أنّ القضاء رغم الإصلاحات في التشريعات العمالية بقي يتعامل بالمنطق القديم في الفصل في منازعات العمل، وغالبا ما يرجح مصلحة العامل على مصلحة العمل على اعتبار أنّ العامل دائما هو الحلقة الأضعف في العلاقة التعاونية ويجب حمايته.

غير أنّ التحديات الراهنة والوضع الحالي من تراجع في أسعار البترول وتآكل احتياطي الصرف فنحن في أمس الحاجة للاستثمارات ورؤوس الأموال والتوظيف وخلق الثروة، وهذا ما يفرض علينا أيضا حماية مصلحة رب العمل، فمن غير المنطقي أننا نريد تشجيع الاستثمار وحثّ أرباب العمل على استثمار رؤوس أموالهم ولا نوفر لهم البيئة المناسبة لهذا الاستثمار سواء من حيث التشريع ومن حيث تطبيق هذا التشريع، الأمر الذي دفعنا إلى دراسة الطابع الاقتصادي والطابع الاجتماعي في الفصل في منازعات العمل لما له من أهمية خاصة في الوقت الراهن وضرورة الموازنة بينهما على ضوء التشريع العمالي الحالي وتطبيقاته على الميدان، وهذا ما دفعنا لطرح الإشكالية التالية:

الإشكالية:

إلى أي مدى وفق المشرّع الجزائري والتطبيقات القضائية في الموازنة بين البعدين الاقتصادي والاجتماعي في الفصل في منازعة العمل؟ وما هي الآليات التي تضمن هذه الموازنة؟

اخترنا البحث في هذا الموضوع لقلّة البحوث التي تناولته بصفة خاصة حيث يعتبر من البحوث العلمية الآتية الجديدة التي تعنى بالدراسة، وأيضاً لما تشهده الساحة الإقتصادية والإجتماعية من تغيرات نظراً لتراجع أسعار البترول وتآكل احتياطي الصرف.

يكمن الهدف من دراسة هذا الموضوع في أنه إذا أردنا مجابهة هذه التغيرات يجب تشجيع الإستثمار وجلب رؤوس الأموال ما يحتم توفير بيئة مناسبة لذلك.

في إجابتنا عن الإشكالية اخترنا المنهج التحليلي الوصفي المعتمدين في معالجة مثل هذا النوع من المواضيع وفق خطة تحتوي على فصلين:

الفصل الأول في منازعات العمل الفردية والذي قسمناه إلى مبحثين، المبحث الأول فيما يخص آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية من خلال التسوية الداخلية للنزاع وإجراءات المصالحة، أما المبحث الثاني فتطرقنا إلى التسوية القضائية من حيث تشكيل القسم الإجتماعي، إجراءات التقاضي، طبيعة الأحكام الصادرة في هذا الشأن وأبعادها الإجتماعية والإقتصادية.

الفصل الثاني تطرقنا إلى البعدين الإجتماعي والإقتصادي في الفصل في المنازعات الجماعية للعمل، حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، الأول يخص الآليات الوقائية أين عرضنا التسوية الودية المتمثلة في التفاوض الجماعي المباشر، اللجان المشتركة، الإجراءات العلاجية المتمثلة في المصالحة، الوساطة والتحكيم، أما المبحث الثاني عرضنا فيه وسائل الضبط المشروعة لتسوية هكذا نزاع، وتطرقنا إلى التنظيم القانوني لحق الإضراب، شروطه والقيود الواردة عليه من جهة، والحماية القانونية لهذا الحق من جهة أخرى، ثم تناولنا كفاءات تسوية وإنهاء الإضراب سواء عن طريق التفاوض المباشر، الوساطة أو اللجوء إلى التحكيم.

الفصل الأول

في منازعات العمل الفردية

بقراءة نص المادة 02 من القانون 04/90 المؤرخ في 23/06/1990 المتعلق بالوقاية وتسوية النزاعات الفردية في العمل والتي جاءت كما يلي "كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ العلاقة التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عملية تسويته داخل الهيئات المستخدمة" نستنتج أنّ الخلاف القائم بين العامل وصاحب العمل لا يعتبر خلافاً ما لم يتم حله داخل الهيئة المستخدمة، أي عن طريق التسوية الداخلية، هذا يقودنا للقول أنّ حل النزاعات الفردية يمر بمراحل بحيث لا يمكن الانتقال إلى الحل القضائي إلا بعد المرور بالمرحلة الأولى وهي التسوية على مستوى الهيئة المستخدمة والذي أراد من خلاله المشرع الموازنة بين الطابع الاجتماعي للعامل والطابع الاقتصادي للهيئة المستخدمة.

ولكي يكون النزاع فردياً يجب أن:

- يكون النزاع قائم بين عامل ورب عمل.
- أن يكون النزاع قائماً بمناسبة تنفيذ علاقة العمل.
- أن يكون النزاع القائم قد عرض على مستوى الهيئة المستخدمة.

المبحث الأول: آلية التسوية الودية

حفاظا على المصالح المتبادلة والعلاقة الودية بين ربّ العمل والعامل تعتبر إجراءات تسوية النزاع بطريقة وديّة جوهرية حيث أنّ أغلب القضايا التي غالبا ما يقوم بسببها النزاع تكون أسبابها بسيطة يمكن حلّها بسهولة داخليا، وكذا التخفيف على المحاكم كثرة القضايا. وللوقوف على مضمون آلية التسوية الودية لنزاعات العمل سوف نقوم بالتطرّق إلى التسوية الداخلية ثم إلى إجراءات المصالحة وأخيرا تنفيذ اتفاقيات المصالحة ، كلها تعتبر من أهم محاور التسوية الودية.

المطلب الأول: التسوية الداخلية (داخل الهيئة المستخدمة)

ما يفهم من نص المادة الأولى من القانون 04/90 المشار إليه سابقا أنّ هذا القانون يقوم على مبدأين الأول مبدأ الوقاية من النزاعات، والمبدأ الثاني تسويتها وعلاجها، فالوقاية من النزاع تتمثل في نظام التّظلم كخطوة أولى، والخطوة الثانية اللجوء إلى نظام المصالحة ، أما المرحلة العلاجية فتتمثل في اللجوء إلى القضاء.

أما المقصود بالتسوية الداخلية للنزاع هو توصل كل من العامل وصاحب العمل إلى تسوية وديّة (إدارية) داخلية للنزاع دون تدخل من أي جهة خارجة عن المؤسسة، فالعامل أدرى بخبايا الهيئة المستخدمة والهيئة المستخدمة أعلم بظروف العامل، فالتسوية الداخلية تقود إلى مراعاة كل طرف لظروف الطرف الآخر وبالنتيجة تكون هناك حلول للنزاع توازن بين الظروف الاجتماعية للعامل والحالة الاقتصادية للهيئة المستخدمة.

بطريقة أخرى لا العامل يقبل لنفسه بإلحاق ضرر مالي بالمؤسسة ولا هذه الأخيرة تقبل أن تتلاعب بمصير العامل.

الفرع الأول: في إطار الاتفاقية الجماعية

إذا كانت المعاهدات والاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين الممثلين النقابيين للعمّال وممثلي المؤسسة المستخدمة تعالج شروط التشغيل وظروف العمل فيما يخص فئة أو عدة

فئات مهنية فإنه يمكنها أن تحتوي على إجراءات معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة وهو ما نصّت عليه المادة الثالثة من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل وجاء نصها كما يلي: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة".¹

أما في حالة غياب مثل هذه القواعد الإجرائية في المعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل فإنّ القانون السالف الذكر فتح المجال للعامل بإتباع إجراءات التظلم الإداري الذي يرفعه إلى رئيسه المباشر، أو إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين.

الفرع الثاني: في حالة غياب إجراءات التسوية الداخلية في الاتفاقية الجماعية

نصّت المادة 03 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة²، ثم تلتها المادة 04 من نفس القانون السالف الذكر التي تنص على أنه: "في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة 03 من هذا القانون يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعيّن عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار".³

من خلال تحليل هاتين المادتين نستنتج أنه:

* في حالة وجود اتفاقية جماعية فإن التسوية الداخلية تتم وفق الإجراءات المحددة في هذه الاتفاقية.

* أما في حالة عدم وجود اتفاقية جماعية فإن التسوية الداخلية تتم في إطار الأحكام القانونية المتمثلة في التظلم، بحيث يتقدّم العامل إلى رئيسه المباشر بطلب من أجل سحب أو إلغاء القرار بسبب النزاع، هذا الأخير ملزم بالرد خلال ثمانية أيام (08) من تاريخ إخطاره في حالة

¹ - المادة 03 من القانون 04/90. المؤرخ في 1990/02/06 و المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ج ر العدد 6 .

² - راجع المادة 03 من القانون 04/90. نفس القانون.

³ - المادة 04 من القانون 04/90، نفس القانون .

الرد بالإيجاب ينتهي النزاع، أما في حالة عدم الرد أو الرد بالسلب يقوم العامل برفع أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين، والتي بدورها تكون ملزمة بالرد خلال خمسة عشر يوما (15)، وفي حالة عدم الرد يبقى للعامل عرض النزاع على هيئة المصالحة.

من خلال ما سبق نلاحظ أنّ المشرّع لم يراعِ البعد الاجتماعي للنزاع، لأن المادة 04 السالفة الذكر لم ترتب أي أثر كنتيجة لعدم الرد على التظلم ما يفسح المجال أمام رب العمل للاستخفاف بمصير العامل، وبالتالي حياته الاجتماعية لم قد يلحقه من ضرر من التقاعس عن الرد أو عدم الرد أصلا.

وكان من الأجدر على المشرع النص مثلا على أنّ العقوبة المسلطة على العامل لا تصبح نهائية إلا بعد استنفاد كل إجراءات التسوية الداخلية بما فيها المصالحة أو النص صراحة على إجراءات عقابية، يجبر صاحب العمل في كلتا الحالتين على دراسة كل التظلمات والرد عليها في الآجال المحددة قانونا.

المطلب الثاني: المصالحة

المصالحة هي ذلك الإجراء أو المبادرة التي يقوم بها طرف ثالث قصد الوصول إلى تسوية للنزاع القائم بين العامل ورب العمل، بغرض المحافظة على العلاقة الودية واستمراريتها ما بين العمّال ورب العمل، كما تعتبر المصالحة آخر مرحلة من مراحل التسوية الودية قبل عرض النزاع على القضاء المختص في الفصل في منازعات العمل.¹

الفرع الأول: مكتب المصالحة

إنّ تشكيل مكتب المصالحة يختلف باختلاف نظرة التشريعات المختلفة إلى عملية إجراء المصالحة ذاتها، فهناك من التشريعات من يعتبر هذا الإجراء جزء من الدعوة القضائية يدخل ضمن اختصاص المحاكم الفاصلة في نزاعات العمل، وهناك من تعتبره إجراءً ضرورياً وشكليا تقوم به هيئات خارجية مستقلة قبل عرض النزاع أمام القضاء المختص.

¹ - عبد الله عشاش، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة يوسف بن خدة، كلية الحقوق، 2010، ص 40.

من بين التشريعات التي تعتبر إجراء المصالحة جزء من الدعوى القضائية، نجد التشريع الفرنسي والذي سار على منهجه كذلك المشرع التونسي.

أما المشرع الجزائري فاعتبر أنّ إجراء المصالحة أمام هذه المكاتب هو إجراء جوهري وشكلي قبل رفع الدعوى أمام القضاء المختص، وذلك ما نصّت عليه المادة 1/19 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية.

إلا أنّ هذا المبدأ ليس مطلقا فهناك حالات لا تجدي فيها المصالحة نفعاً، ويمكن أن تكون مستحيلة، وهذه الحالات نصّت عليها المادة 2 /19 من نفس القانون المشار إليه، كما يلي: "يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة اختياريا عندما يقوم المدعى عليه خارج التراب الوطني أو حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل".¹

يتشكّل مكتب المصالحة تشكيلا ثنائيا متساوي الأعضاء أي ممثلين عن العمّال وممثلين عن أصحاب العمل، ولكل فئة منهما ممثلين احتياطين بضعف عدد الممثلين الأصليين للاستخلاف عند الضرورة.²

يتم اختيار أعضاء مكتب المصالحة عن طريق الاقتراع السري ويعيّنون من طرف رئيس المحكمة.³

أما الشروط التي يجب توافرها في العامل وأصحاب العمل للترشح لمهمة عضو مكتب المصالحة فقد حددها المشرع بأربعة:

- التمتع بالجنسية الجزائرية.
- بلوغ 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب.

¹- المادة 19 من القانون 04 /90 المشار إليه سابقا.

²- المادة 19 من القانون 04 /90 السالف الذكر.

³- المادة 16 من المرسوم 273 /91، المؤرخ في 10/08/1991 المتعلق بكيفيات انتخابات المساعدين (2) وأعضاء مكاتب المصالحة ج، رقم 28 لسنة 91.

- ممارسة المهنة بصفة عامل أجير أو مستخدم (صاحب العمل)، منذ خمس سنوات على الأقل.

- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

من خلال التمتع في الشروط السالفة الذكر نلاحظ أنّ المشرع قد أعطى أهمية كبيرة لهذه المهمة بحيث اشترط للترشح إليها تقريبا نفس الشروط التي تتطلبها أي مهمة نيابية أخرى، كما منع المشرع الأشخاص المحكوم عليهم لارتكاب جنائية أو الحبس بسبب ارتكاب جنحة والذين لم يرد إليهم اعتبارهم وكذا المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم والمستخدمون الذين حكم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفات تشريعات العمل خلال فترة تفل عن سنة واحدة، العمال المحكوم عليهم بسبب عرقلة حرية العمل، وقدماء الأعضاء الذين أسقطت عليهم صفة العضوية من مكاتب المصالحة.

إنّ القانون وحرصا منه على إضفاء نوع من الجدية على سلوكات أعضاء هذه المكاتب أقرّ سقوط العضوية عندما يفقد المعين أحد الشروط الواجب توافرها للترشح، أو عندما يصبح في إحدى الحالات التي تمنعه من الترشح والتي سبق ذكرها، كما جعل من التغيب دون مبرر عن الاجتماعات خلال ثلاث جلسات متتالية سببا من أسباب سقوط العضوية.¹

لقد حرص المشرع على إحاطة هذه الهيئة بكل الشروط والضمانات اللازمة لجعلها تتمتع بمصداقية بالنسبة للأطراف التي تحتكم إليها.

الفرع الثاني: إجراءات المصالحة

عند فشل محاولات الصلح الداخلية للنزاع، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره إلى مقر مفتشية العمل لإخطار المفتش شفويا، وفي هذه

¹- د سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية 1998. ص 16 وما بعدها.

الحالة يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بأقوال العامل على أن يقوم بعد ذلك باستدعاء مكتب المصالحة للاجتماع للنظر في النزاع المعروض للمصالحة في ظرف ثلاثة أيام.¹

يجتمع مكتب المصالحة بعد ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ استدعائه إلى جانب حضور العامل ورب العمل إما بصفة شخصية أو بواسطة ممثليهم المؤهلين قانوناً، إما محامي أو ممثل نقابي.

في حالة عدم حضور العامل (المدعي) في التاريخ المحدد ما لم يوجد مانع شرعي فإن لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية من جدول الأعمال والغائها، أما في حالة عدم حضور رب العمل (المدعى عليه) أو ممثله القانوني يتم استدعاؤه من جديد في أجل أقصاه ثمانية أيام (8)، وفي حالة غيابه ثانية بدون مبرر أو عذر قانوني يقوم مكتب المصالحة بإعداد محضر عدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه، وتسلم نسخة من المحضر للعامل (المدعي) أثناء الاجتماع ليتسنى له مباشرة الدعوى القضائية.

أما إن حضر الطرفان وتمت المصالحة أو لم تتم فيحضر محضر بذلك في كلتا الحالتين (المصالحة أو عدم المصالحة).

الفرع الثالث: نتائج المصالحة (أو تنفيذ المصالحة)

كما أشرنا سابقاً أنه هناك بعض التشريعات تعتبر إجراء المصالحة جزء من الدعوى القضائية تدخله ضمن اختصاصات محاكم العمل كالتشريع الفرنسي والتونسي، بحيث تلزم القاضي بالقيام به بصفة إجبارية كإجراء أولي قبل الحكم، ويترتب عن إغفاله بطلان الدعوى وبالتالي نجد أنّ الاتفاقات المتوصل إليها عن طريق هذه الهيئات تعتبر بمثابة أحكام قضائية نهائية واجبة التنفيذ وغير قابلة للطعن فيها بأي طريق من طرق الطعن، كما لا يمكن الرجوع فيها.

¹ - المادة 05 من القانون 90 / 04.

وعلى خلاف ذلك نجد تشريعات أخرى لا تعتبر هذا الإجراء جزء من الدعوى القضائية كالتشريع الجزائري والمصري، بل تعتبره إجراءً مستقلاً لكنه إجباري وإلزامي قبل مباشرة أي دعوى قضائية، بحيث أوكلت مهمة القيام به إلى جهاز خارجي مستقل عن الأجهزة القضائية تتحصر مهمته في تقريب وجهات النظر حول الطرفين قبل اللجوء إلى القضاء.

إلا أنّ الاتفاقات التي يمكن التوصل إليها عن طريق هذه الأجهزة لا تكتسي طابع الأوامر والاتفاقات الواجبة التنفيذ بقوة القانون، وكذلك فإن تنفيذ هذا الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام أو عدم الالتزام بها.

فقد نصّت المادة 33 من القانون 04 /90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه: "ينفذ الأطراف اتفاقات المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز ثلاثين يوماً (30) من تاريخ الاتفاق".¹

إلا أنّ المشرع حاول إحاطتها بنوع من الضمانات التنفيذية المتمثلة في الغرامات التهديدية وفق ما جاء في نص المادة 34 من نفس القانون على أنه: "في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفق الشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة، ومع استدعاء المدعى عليه نظامياً، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري لأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به، غير أنّ هذه الغرامة التهديدية لا تنفّذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوماً ويكون لهذا الأمر قوة التنفيذ المعجل بحكم القانون رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن".²

الملاحظ أنّ آلية المصالحة لم تؤدّ بنسب كبيرة إلى التوفيق وحل النزاعات الفردية في العمل رغم سعي المشرع إلى محاولة الموازنة في إيجاد الحلول اللازمة لنزاع العمل بين المصالح المتناقضة لرب العمل والعامل وذلك من خلال تشكيلة مكاتب المصالحة، والملاحظ

¹ - المادة 33 من القانون 04 /90، ج. ر عدد 6 المعدل لسنة 1990.

² - المادة 34 من القانون 04 /90 السالف الذكر، ج. ر، عدد 6 لسنة 1990.

كذلك أنه في معظم الحالات نجد تعنت تارة ولامبالاة تارة أخرى أرباب العمل لدور مكتب المصالحة من خلال غيابهم عن جلسات المصالحة وتمسكهم بمواقفهم وصولاً إلى عدم الالتزام بتنفيذ ما تم الاتفاق عليه في محضر الصلح، إذ غالباً ما يتم التنفيذ عن طريق العدالة، هذا ما يؤثر على الوضع الاجتماعي للعامل من خلال إهدار الوقت والمال في آن واحد، وحسب رأينا لو أن المشرع حذا حذو الدول التي تشريعاتها تعتبر اتفاقيات المصالحة بمثابة سندات تنفيذية بمجرد التوقيع عليها وممهورة بالصيغة التنفيذية لتصبح واجبة التنفيذ مثل بقية أحكام محكمة العمل.

المبحث الثاني: التسوية القضائية

تعتبر التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية الوسيلة الأخيرة بعد فشل محاولات التسوية الودية في مختلف مراحلها، ففشل التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية تتيح الفرصة أمام الطرف المتضرر للجوء إلى قضاء العمل أملا في التوصل إلى تسوية قضائية لذات النزاع كآخر مرحلة، وآخر إجراء يسمح له بالحصول على حقوقه وتأكيد الضمانات القانونية والحماية المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما.¹

ولهذا سنحاول في هذا المبحث دراسة البعدين الاجتماعي والاقتصادي من خلال إجراءات التقاضي وتشكيل القسم الاجتماعي والطابع الاستعجالي لهذه المنازعات وطبيعة الأحكام الصادرة في هذا الشأن.

المطلب الأول: الإطار التنظيمي للقضاء الاجتماعي

تعتبر المحاكم المتخصصة في المسائل الاجتماعية في النظام الجزائري هي المتخصصة في الفصل في منازعات العمل الفردية. لذا سنبين تشكيلة المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية واختصاصاتها وكذا إجراءات التقاضي.

الفرع الأول: تشكيل واختصاص القسم الاجتماعي

المحاكم الفاصلة في هذه المسائل الاجتماعية هي في الحقيقة القسم الاجتماعي للمحكمة الابتدائية، وغرف تابعة إلى المجالس القضائية بالنسبة لقضاء الاستئناف والغرفة الاجتماعية على مستوى المحكمة العليا بالنسبة لدعاوى النقض.

¹ - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، ط 4، دار هومة، الجزائر، 2007، ص 47.

أولاً: تشكيلها:

يتشكل القسم الاجتماعي المختص في الفصل في منازعات العمل الفردية على مستوى المحاكم الابتدائية من قاضي وممثلين عن العمّال وممثلين لأصحاب العمل¹، وهذا طبقاً لأحكام المادة 502 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي تنص على: "يتشكل القسم الاجتماعي تحت طائلة البطلان من قاضي رئيساً ومساعدين طبقاً لما ينص عليه تشريع العمل"².

وتنص المادة 08 من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية بأنه تتعقد جلسات للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاضي يساعده مساعدان من العمّال ومساعدان من المستخدمين³.

ويجوز للمحكمة أن تتعقد قانوناً بحضور مساعد من العمّال ومساعد من المستخدمين للمساعدين من العمّال أو المستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة، أما في حالة غياب المساعدين أو تعذر حضور أحدهم أو جميعهم، يعوضون بالمساعدين الاحتياطيين حسب كل حالة، وإذا تعذر حضور المساعدين الاحتياطيين أو بعضهم يعوضون حسب كل حالة بقاضي أو قاضيين يعينهم رئيس المحكمة (المادة 08 الفقرتين 3 و4).

أما فيما يخص كفاءات وطرق وشروط انتخاب المساعدين فإنها تخضع لنفس الطرق والشروط المقررة لانتخاب أعضاء المصالحة⁴ المواد 12 و 13 من قانون 04-90.

نلاحظ أنّ المشرّع الجزائري ومن خلال المساواة بين الممثلين عن العمّال والممثلين عن المستخدمين أنه قد وازن بين المراكز القانونية لكل من العمّال والمستخدمين وأعطاهم صوتاً

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، ط 2، جسر النشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 102.

² - راجع المادة 502 قانون 08-09 المؤرخ في 25/02/2008 والمتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر عدد 21.

³ - راجع المادة 08 قانون 04-90 مرجع سابق

⁴ - د. سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر،

1994.ص.60.

تداوليا بعد أن كان استشاريا، وهنا يظهر الطابع الاستثنائي لقضاء العمل وذلك في تمكين كل من العمّال والمستخدمين في المشاركة في الفصل في المنازعة العمالية.

كما تتشكل الغرفة الاجتماعية على مستوى المجلس من مستشار بصفته رئيس غرفة من الدرجة الاستئنافية ويعمل إلى جانبه ثلاثة أعضاء نظرا لكثرة القضايا الرائجة أمام هذه الغرفة وبمساعدة كاتب الجلسة.¹

ثانيا: اختصاصات المحكمة في قضايا العمل:

تعتبر مسألة تحديد اختصاص محاكم العمل في مختلف التشريعات المقارنة من المسائل الأساسية الهامة على أساس أنّ تحديد الاختصاص الموضوعي والمكاني أمر واجب، سواء بمقتضى قوانين العمل أو قوانين الإجراءات المدنية، الأمر الذي جعل محاكم العمل مقيدة بالنظر في المواضيع الموكلة إليها بمقتضى هذه القوانين، وبالمقابل الكثير من هذه القوانين كذلك على منع أي جهة قضائية أخرى بالفصل في المواضيع والقضايا الموكلة لمحاكم العمل ومن قبيل مواضيع النظام العام، وبالتالي لا يمكن لأطراف النزاع العمالي الاحتكام لأية جهة قضائية غير تلك المختصة قانونا بنزاعات العمل.²

1- الاختصاص الإقليمي

ترفع الدعاوى المتعلقة بالمنازعات التي تقوم بين صاحب العمل والأجير أمام المحكمة التي تمّ في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه، أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه حسب نص المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية غير أنه في حالة إنهاء عقد العمل بسبب حادث عمل، أو مرض مهني، يؤول الاختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعي.³

¹ - www.cafes.ma/ar/goraf/groraf2/ijtimai.

² - د. سليمان أحمية، التنظيم القانوني....، المرجع السابق، ص 61.

³ - المادة 40 من القانون 09 /08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، عدد 21.

وفي هذا الصدد نلاحظ أنّ نص المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية جاء منسجماً ومتطابقاً مع نص المادة 24 من قانون 04/90.¹

2- الاختصاص الموضوعي للمحاكم الاجتماعية:

لقد اعتمد المشرع في تحديد الاختصاص الموضوعي أو النوعي للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية على نص المادة 20 من القانون 04/90 التي تنص على: "مع مراعاة أحكام المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:

- الخلافات الفردية للعمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين.

- كافة القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة.

ويقصد هنا بمصطلح كافة القضايا الأخرى المسائل التي تمنح الاختصاص فيها صراحة بموجب القانون لهذه المحاكم، وهو ما حدّدته المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي حددت لنا مجموعة من القضايا يختص بها القسم الاجتماعي بالإضافة إلى الاختصاصات الخاصة التي جاءت في نص المادة 21 من قانون 04/90 "باستثناء الاختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائياً ونهائياً عندما تتعلّق الدعوى أساساً بـ:

- إلغاء العقوبات التأديبية التي قرّرها المستخدم ضدّ المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الإجبارية.

- بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانوناً لإثبات النشاط المهني للمدعي.²

¹ - أحمد التيجاني بلعروسي، وابل رشيد، قانون العمل، ط 6، دار هومة، 2009، ص 82.

² - المرجع نفسه، ص 82.

الفرع الثاني: إجراءات التقاضي

نظرا لوحدة المنظومة القضائية في الجزائر الذي يعتبر قضاء العمل (القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة الابتدائية، والغرفة الاجتماعية على مستوى كل من المجلس القضائي والمحكمة العليا) ووحدة قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فإنّ الجانب الإجرائي في مباشرة منازعة العمل الفردية أمام هذه الجهات القضائية يخضع لنفس الإجراءات المقررة في القانون 09 /08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹، الذي تنص مادته الأولى على أنه "تطبيق أحكام هذا القانون على الدعاوى المرفوعة أمام الجهات القضائية العادية والجهات القضائية الإدارية"، حيث تخضع الدعوى الخاصة بنزاعات العمل إلى كافة الأحكام والشروط الشكلية والموضوعية والمواعيد والآجال المقررة في هذا القانون إلا ما تمّ تنظيمه بنص خاص وارد بمقتضى القوانين والنصوص المتعلقة بنزاعات العمل أو نص خاص مخالف لما تضمنه القواعد الإجرائية العامة، المقررة بأحكام من قانون الباب الأول المتعلق بالأحكام المشتركة لجميع الجهات القضائية من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الواردة في المواد من 13 إلى 31 من القانون 09 /08 مثل وجوب إرفاق عريضة افتتاح الدعوى بمحضر عدم المصالحة كما هو منصوص عليه في المادة 37 من قانون 04 /90 المتعلق بالنزاعات الفردية التي تقضي بأنه: "ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة كما هو مبين في المواد من 26 إلى 32 من هذا القانون وما يتعلّق بآجال النظر في الدعوى التي تنص بشأنها المادة 38 من نفس القانون وما يتعلّق بآجال النظر في الدعوى التي تنص بشأنها المادة 38 من نفس القانون بأنه: "تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها خمسة عشر (15) يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى.

وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية.²

¹ - القانون 09 /08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر، عدد 21.

² - سليمان أممية، التنظيم القانوني لعلاقات...، مرجع سابق، ص62.

مع احترام الآجال المحددة في المادة 504 من قانون 08 / 09 التي تنص على أنه يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز (6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.

وإذا لم يحضر المدعي أو محاميه أو وكيله في اليوم المحدد رغم صحة التبليغ وبدون عذر مقبول يتم شطب الدعوى، أما إذا لم يحضر المدعي أو محاميه أو وكيله في اليوم المحدد رغم صحة التبليغ وبدون عذر مقبول فيقضي في غيبته، وفي حالة ما إذا كان غيابه لعذر مقبول يستدعى من جديد ويؤجل الحكم في الدعوى إلى جلسة قريبة.¹

من خلال ما سبق نستنتج أنّ القضاء الاجتماعي قضاء استثنائي ويظهر هذا بداية في تشكيلته فهو قضاء تمثيلي (ممثلين عن العمّال وممثلين عن أصحاب العمل) تمثيلاً متساوياً وبصوت تداولي يرجح صوت القاضي في حالة التعادل وهذا ما يجعل كل من العمّال وأصحاب العمل يشاركون في حل النزاع حتى على مستوى القضاء، فهذه الميزة تقوم على اعتبارات اجتماعية واقتصادية، وكأنه قضاء مهني، فالعمّال وأصحاب العمل أدري بالنزاعات التي تقوم بينهم وهم الأقدر أو الأكفأ إذا صح التعبير على حلّها، فالمشرّع قد وازن بين البعد الاجتماعي والبعد الاقتصادي في هذا التشكيل.

كما يظهر تميّز القضاء الاجتماعي في بساطة إجراءات التقاضي أمام هذه الهيئات والمرونة مقارنة بالشكليات المطلوبة في مختلف القضايا الأخرى، حيث لا يشترط في أغلبها التقيد بالشكليات المعمول بها أمام باقي الهيئات القضائية الأخرى.²

كما أنّ اختصاص القسم الاجتماعي هو اختصاص أصيل حيث يعتبر الجهة القضائية الوحيدة المخوّلة بالنظر والبت في هذه النزاعات، فلا يمكن للقسم المدني على سبيل المثال النظر في المنازعة العمالية كما يفعل في بعض القضايا الأخرى في حالة عدم وجود جميع الأقسام على مستوى المحكمة الابتدائية، فهذا الاستثناء غير معمول به بالنسبة للمنازعة العمالية وذلك

¹ - المادة 504 ق إ م إ. مرجع سابق.

² - عبد الله عشاش، مرجع سابق، ص 65.

لأهمية هذه المنازعة وما لها من آثار اجتماعية تخص العمّال، وآثار اقتصادية تخص أصحاب العمل، وبالتالي على المجتمع ككل.

كما أننا نلاحظ: أنّ التسوية القضائية تشترط إلزامية التسوية الودية بحيث لا يقبل رفع النزاع على القسم الاجتماعي إلا إذا ثبت أنه تمّ عرضه للمصالحة لدى لجان ومكاتب المصالحة، وهذا ما جاء في نص المادة 01 / 19 من القانون 04 / 90¹، وهذا لتشجيع الطرفين للسعي في حل النزاع بطريقة ودية والمحافظة على العلاقة الطيبة بينهما.

بالإضافة إلى ميزة الاستعجال التي يمتاز بها قضاء العمل مقارنة بالدعاوى القضائية الأخرى المدنية منها والتجارية، ويظهر هذا الاستعجال في النظر وفي الفصل في المنازعة الناشئة عن علاقة العمل الفردية سواء على مستوى المحاكم الابتدائية أو على مستوى الاستئناف حيث نص المشرّع الجزائري في المادة 01 / 38 من القانون 04 / 90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أن تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، وكذا نص المادة 505 فقرة 1 من قانون الإجراءات المدنية.

وتتص الفقرة الثانية من المادة 38 المشار إليها على أنّ "وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية"، ونصّت الفقرة الثانية من المادة 505 أنه يجب على القاضي أن يفصل في أقرب الآجال.²

إنّ مرد تقرير المشرّع لميزة القضاء الاستعجالي في منازعات العمل يعود إلى الطبيعة الخاصة لهذا النوع من المنازعات وما ينجّر عنها من انعكاسات اجتماعية واقتصادية صعبة على حياة العامل وعائلته بصفة خاصة إذا تعلّق الأمر بالفصل التعسفي من العمل، أو المتعلقة بدفع أجور العامل.

¹ - راجع المادة 19 من قانون 04 / 90. مرجع سابق.

² - راجع المادة 38 من القانون 04 / 90 والمادة 505 فقرة 08 / 90 ق إ م إ. مرجع سابق.

فيظهر البعد الاجتماعي في هاتين الميزتين أي ببساطة الإجراءات والطابع الاستعجالي وذلك لأن العامل هو الأكثر تأثراً في منازعة العمل الفردية مقارنة بصاحب العمل الذي لا يضره توقف عامل واحد في المؤسسة لكن حياة العامل وعائلته في خطر بسبب هذه المنازعة.

المطلب الثاني: طبيعة أحكام القضاء الاجتماعي

بالرجوع إلى قوانين المنظمة لقضاء العمل نجد أنها حدّدت طبيعة ونوعية القضايا، اعتماداً على هذا التنوع في الأحكام فإنه يمكن تصنيف أحكام المحاكم الابتدائية إلى ثلاثة أصناف نردها على النحو التالي: أحكام ابتدائية عادية وأحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل وأحكام ابتدائية نهائية.

الفرع الأول: أحكام ابتدائية عادية

يقصد بالأحكام الابتدائية العادية تلك الأحكام القابلة للمراجعة العادية وغير العادية، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استكمال أو استنفاد كافة الإجراءات والضمانات المقررة صراحة وقانوناً للمتقاضين، أي بعد حصول الحكم على حجّة الشيء المقضي فيه.¹

حيث تمنح كافة القوانين الإجرائية فيما يخص قضايا العمل كما هو الحال في غيرها من القضايا الأخرى مهلة للمراجعة والاستئناف لكافة الأطراف سواء بالنسبة للأحكام الحضورية أو الغيابية.²

لأن الأصل في الأحكام الابتدائية هي قابليتها للمراجعة والطعن سواء كان بالاستئناف أو المعارضة أو كان بالنقض أو التماس إعادة النظر أو اعتراض الغير الخارج عن الخصومة³ والذي له مصلحة في النزاع كما هو منصوص عليها في القانون 08 / 09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

الفرع الثاني: أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل

¹ - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، د ط، دار هومة، الجزائر، 2005، ص 185.

² - د. سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل...، مرجع سابق، ص 49.

³ - رشيد واضح، علاقات العمل في...، مرجع سابق، ص 185.

يعني بها الأحكام القابلة للمراجعة والتي تنفذ بصفة استعجالية بحكم القانون أو بأمر من القاضي¹، رغم قابليتها للمراجعة مثل الأحكام المتعلقة بالتسريح التعسفي من العمل أو المتعلقة بدفع أجور العمّال، أو تلك المتعلقة بحق من الحقوق المادية أو المهنية للعامل، والطلبات التي تهدف إلى تطبيق اتفاقية أو اتفاق جماعي، أو التي تنصب على تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.

وذلك راجع لاعتبارات اجتماعية نظرا للوضعية الصعبة التي قد يتواجد فيها العامل بفعل تصرف من قبل صاحب العمل يمس بهذه الحقوق المكرّسة قانونا للعامل والتي لا يمكن المساس بها إلا في إطار إجراءات قانونية محددة وبالتالي فإنّ هذه الإجراءات القانونية المحددة يقابلها إمكانية التنفيذ المعجل للأحكام الصادرة بشأنها²، وهذا ما نصّت عليه المادة 22 من قانون 04 /90 كما نجد أيضا هذا القانون نص صراحة على إمكانية التنفيذ المعجل للحكم بالرغم من قابليته للطعن في المادة 34 في فقرتها الثالثة.

كما نجد أيضا في هذا الإطار أنّ المشرّع راعى البعد الاقتصادي كذلك، ويظهر في تسهيل مهام الهيئة المستخدمة وضمان استمرار عملها في نص المادة 506 من قانون 09 /08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية حيث تنص على: "يمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجاليا باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل".

فميزة التنفيذ المعجل أو المؤقت للأحكام القضائية الخاصة بمنازعات العمل في هذه الحالات على خلاف الأصل المعمول به بالنسبة للإحكام الصادرة عن الحكم في الموارد الأخرى، والتي لا تكون قابلة للتنفيذ إلا بعد استنفادها لجميع طرق الطعن وصيرورتها نهائيا حائزة لقوة الشيء المقضي فيه³، وكمثال على ذلك فالمشرّع الفرنسي نصّ في المادة 19 - 516 R من قانون العمل على أنّ جميع القرارات المتخذة طبقا لأحكام المادة (18 - 516 R) حتى ذات القانون

¹ - بشير هدي، مرجع سابق، ص 105.

² - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل، مرجع سابق، ص 48 - 49.

³ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 49 - 50.

«تكون واجبة النفاذ المؤقت غير قابلة للطعن بالمعارضة أو الاستئناف إلا مع وجود حكم في الموضوع».¹

يتّضح من خلال هذه الدراسة أنّ الحكمة التي يكون المشرّع أراد تحقيقها من خلال إقراره لميزة التنفيذ المعجل أو المؤقت للأحكام الصادرة في منازعات العمل تكمن في رغبته في مراعاة أطراف العلاقة وخاصة العامل إعفاءه من الانتظار الطويل الذي تتطلبه الأحكام الصادرة في المواد الأخرى لتصبح نهائية واجبة التنفيذ بعد استنفادها لكافة طرق الطعن خاصة ما تعلق منها بالأجور باعتبارها مصدر معيشته.²

الفرع الثالث: أحكام ابتدائية نهائية

باستثناء الاختصاص الأصلي تبث المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا بـ:

- إلغاء العقوبات التأديبية التي قرّرها المستخدم ضدّ المدعي (العامل) دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الإجبارية.
- تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط للمدعي.³

وبذلك فطبيعة القضايا التي تصدر بشأنها الأحكام بصفة ابتدائية ونهائية محددة على سبيل الحصر وفقا للمعيار الموضوعي المرتبط بموضوع الدعوى، وهذا ما تؤكده المادة 21 من قانون 90 / 04.⁴

نستنتج من خلال هاته المادة أنّ إلغاء العقوبات التأديبية هي من أهم المواضيع التي عادة ما تتناوله هذه الفئة من الأحكام، بحيث خصّها المشرّع بإجراءات قانونية وإجرائية هامة

¹ - راجع قانون العمل الفرنسي.

² - عبد الله عشاش، مرجع سابق، ص 90.

³ - خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم، الجزائر، 2008، ص 50 - 51.

⁴ - راجع المادة 21 من قانون 90 / 04 السالف الذكر.

نظرا لما تشكله من مخالفات ومساس بحقوق العمال، وقد يتم تأكيد هذا الطابع النهائي بشأنها بموجب المادة 73 في مكرر 4 من قانون 11 /90 والذي يتعلّق بعلاقات العمل.¹

كما تجدر الإشارة أيضا إلى أنّ الطابع النهائي لهذه الأحكام لا يشمل سوى الحكم المتعلق بإلغاء العقوبات التأديبية المخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية فقط، ولا يشمل الأحكام التي تتناول الموضوع فيها إذا كان سبب التسريح خطأ جسيم أم لا، أي أنّ الحكم النهائي يسري على إلغاء العقوبة فقط دون التعرّض إلى الموضوع الذي يجب أن يكون محل دعوى ثانية أمام قاضي الموضوع²، فالأحكام الصادرة عن هذه القضايا قابلة للطعن بالاستئناف بحكم القانون، فيما عدا طرق المراجعة غير العادية، فهي تنفذ بمجرد تبليغها للمعنيين³، والحكمة من ذلك تكمن في البعد الاجتماعي حيث أنّ هذه القضايا لا تحتمل التأخير نظرا لجسامة وأهمية الأضرار الاجتماعية التي تلحق بالعمال من جرائمها ولكونها تتعلّق بحقوق مكرّسة قانونا ومشمولة بحماية قانونية واضحة، الأمر الذي لا يترك أي مجال للشك في هذه الأحكام، وبالتالي الطعن فيها بالاستئناف غير ممكن لكونها ليست سوى استرجاعا لحقوق يحميها القانون وليس تطبيقا لنصوص غامضة قابلة للتأويل.⁴

هذا ويلاحظ أنّ الأحكام الصادرة عن المحاكم المختصة بالمسائل العمالية كما هو الحال بالنسبة للأحكام الصادرة في قضايا التسريح التعسفي من العمل لا تملك القوة التنفيذية التي تجبر أصحاب العمل على تطبيقها على غرار الأحكام الصادرة عن المحاكم المدنية الأخرى التي منحها القانون العديد من الطرق والوسائل التنفيذية الفعّالة، مثل الحجز والتنفيذ بالقوة العمومية، لذلك يجب تدعيمها بنصوص تشريعية مماثلة تتناسب مع طبيعة علاقة العمل، وتمكّن العامل من حماية حقوقه ومصالحه المهنية.⁵

¹ - راجع المادة 73 مكرر 4 من قانون 11 /90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410، الموافق لـ 21 أبريل 1990 ج ر عدد 17 الذي يتعلّق بعلاقات العمل.....

² - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 47- 48.

³ - خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي. مرجع سابق، ص 51.

⁴ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 326.

⁵ - بشر هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 106.

الفصل الثاني

في المنازعات الجماعية للعمل

المبحث الأول: الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمّال وأصحاب العمل من جهة وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكّم في هذه العلاقة وهذه المصالح من جهة أخرى.

ونظرا لما قد ينجم عنها من أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية في مصالح الطرفين، فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية والاتفاقيات الجماعية، حيث خصص لها عدّة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها تارة وقصد علاجها تارة أخرى لتفادي بلوغها درجة التعقيد الذي يسبب اللجوء إلى الطرق العنيفة لغرض تسويتها أي الإضراب.

لقد اعتمد الفقه معيارين لتمييز هذا النوع من النزاعات الفردية، أحدهما شكلي ويتمثل في شمولية النزاع كل العمّال أو على الأقل لمجموعة منهم.

أما الثاني فهو موضوعي، أي أن يكون موضوع النزاع الجماعي يهم جميع العمّال مثل المطالبة برفع الأجور، تحسين ظروف العمل، تطبيق قاعدة قانونية ... الخ¹ ومما سبق نستخلص أنّ النزاع الجماعي هو نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو مجموعة من العمّال وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعيا.

المطلب الأول: التسوية الودية

أضحت الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي يهتم بها أطراف علاقة العمل الجماعية، حيث لا نكاد نجد اتفاقية جماعية من الاتفاقيات إلا وتتضمن عدة إجراءات لتفادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بينهما خاصة منذ أن أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في التسيير والتفاوض مع أرباب

¹ - راجع: محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981، ص 74 وما بعدها.

العمل لوضع القواعد المنظمة لعلاقات العمل، وتلك المتعلقة بالوقاية من النزاعات وطرق تسويتها حفاظاً على السلم الاجتماعي والمهني في العمل.

ومنه اتّجهت نية المشرع إلى التركيز على إعطاء أهمية كبيرة لفكرة الوقاية من النزاعات أكثر من التركيز على إجراءات تسويتها، فألزم أطراف الاتفاقيات الجماعية بواجب العمل المشترك لاتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لذلك.

بالرجوع إلى القوانين المنظمة لإبرام الاتفاقيات الجماعية وأحكام الاتفاقيات المسبوقة نجد أنه تم اعتماد آليات وإجراءات للوقاية من النزاعات تتمثل في وسيلتين هامتين وهما التفاوض الجماعي المباشر، واللجان المشتركة، وهذا ما سوف نتناوله في الفروع الآتية.

الفرع الأول: التفاوض المباشر

لقد تطرقت عدّة اتفاقيات دولية إلى هذه الوسيلة من التفاوض¹ على غرار الاتفاقية الدولية رقم 154 بشأن المفاوضة الجماعية لسنة 1981، وجاء فيها على أنها "كل المفاوضات التي تتم بين المستخدم أو مجموعة مستخدمين أو تنظيمات عمّالية من جهة أخرى قصد:

- تحديد شروط العمل والتشغيل.

- تنظيم العلاقات فيما بينها للمستخدمين أو تنظيماتهم أو عدة تنظيمات عمّالية.

كما تضمنت التوصية رقم 91 بشأن الاتفاقيات الجماعية لسنة 1951 بأنها "اتفاق مكتوب يخص شروط العمل والتشغيل يتم إبرامه بين المستخدم أو مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات عمّالية تمثيلية أو في غياب مثل هذه التنظيمات ممثلي العمّال المعنيين شريطة

¹ - انظر الاتفاقية رقم 98 بشأن حق التفاوض الجماعي لسنة 1945 والتوصية رقم 163 بشأن المفاوضة الجماعية لسنة 1980.

أن يكونوا منتخبين ومكلفين بذلك من جهة أخرى، كما عالجت الاتفاقية العربية رقم 11 لعام 1975 التفاوض المباشر معتبرة إياه حق لكل منظمات العمّال وأصحاب الأعمال.¹

نظرا للأهمية التي أولتها الاتفاقيات الدولية والعربية لأسلوب التفاوض الجماعي، فإنّ المشرع الجزائري حذا حذوها وجعل نظام المفاوضات الجماعية إجباريا معتبرا إياه الأسلوب الأنجع لإعداد الاتفاقيات، وللحد من الصراعات التي تحدث داخل المؤسسة المستخدمة بحيث يستلزم الطرفان المتنازعين أو مثليهما بالسعي لحل النزاع فيما بينهما وديا²، وهو ما نص عليه القانون 82-06 المتعلق بالخلافات الجماعية في العمل وتسويتها في مادته العاشرة الفقرة الأولى عندما أخضع المؤسسات المستخدمة لأحكام الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1974 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات إلى دراسة كل الخلافات الجماعية التي تحدث بداخلها من قبل إدارة المؤسسة المستخدمة ومجلس العمّال يجمعهما مدير المؤسسة.³

هذا في إطار التشريع القديم، أما ما جاء في القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل فإنه لم يختلف كثيرا عن الأسلوب القديم حيث تنص المادة الرابعة منه "يعقد المستخدمون وممثلي العمّال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية على أن تحدد دورية الاجتماعات في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمّال".⁴

تطبيقا لهذا القانون عملت العديد من الاتفاقيات الجماعية المبرمة في المؤسسات المستخدمة على تجسيدها، وأولت عناية كبيرة بهذا الموضوع.

¹- انظر: إدريس الفقي، عقود العمل المشتركة ومدى تطورها في العالم وفي الدول العربية خاصة، الدورة العربية حول علاقات العمل الجماعية وطرق حل منازعات العمل، المعهد العربي للثقافة وبحوث العمل، الجزائر، 1994، ص 3-4.

²- انظر: أحمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية قانون العمل، قانون نظام العاملين بالقطاع العام، ط 2، مؤسسة روز اليوسف، القاهرة، 1984، ص 327-328.

³- انظر: المواد من 10 إلى 12 من القانون 82-05 المؤرخ في 13/02/1982 المتعلق بالخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.

⁴- انظر: المادة 04 ما القانون 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 06.

إنّ اللقاءات الدورية التي نصّت عليها المادة السالفة الذكر من القانون 90-02 السالف الذكر أهمية بالغة كونها تبقى الاتصال المباشر الدائم بين الطرفين وتوفر فرص التشاور والتعاون من أجل إحباط أي إشكال أو خلاف قد يلوح في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية بين الأطراف أو وضع حدّ لنزاع جماعي قائم، وبالتالي على ضوء ما سبق يعتبر التفاوض الجماعي كوسيلة أثبتت نجاعتها في تحقيق المصلحة المشتركة لكلا طرفي النزاع التي تتماشى والتطوّرات الاقتصادية والاجتماعية، فأصبح أسلوبا سلميا متحضرا ميزته المرونة والسرعة قائما على التفاهم المشترك والاحترام المتبادل محتلا مكانة هامة في تنظيم العلاقات المهنية باعتباره إحدى الركائز الأساسية لتكريس العدالة الاجتماعية استقرار الطبقة العمالية، من جهة وتنشيط الحياة الاقتصادية للمؤسسة التي تمكّنها من جهة أخرى من مواجهة التحديات التي تفرضها التنافسية الاقتصادية وبالتالي تحقيق مبدأ التكافؤ بين المصالح.

الفرع الثاني: اللجان المشتركة:

إنّ هذا النوع من اللجان لا يختلف من حيث الهدف وطريقة العمل عن التفاوض المباشر إلا انه يتم بتفويض لجان متخصصة من قبل العامل والأجهزة الإدارية للمؤسسات المستخدمة لمتابعة النزاع منذ حدوثه وبروزه وإيجاد الصيغة النهائية لتسويته.¹ ولهذه اللجان نفس الأسلوب والتقنيات المستعملة في التفاوض الجماعي، فهي تجتمع بصورة دورية لمعالجة مختلف المسائل المستجدة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية التي لها علاقة مباشرة بحياة العمّال والمؤسسة المستخدمة، وتعمل كذلك على اقتراح الحلول والبدائل المناسبة للخلافات حتى لا تتّسع لدرجة تمس مصالح أطراف النزاع.

إنّ حرية وصلاحيّة إنشاء وتنظيم مثل هذه اللجان تحدد فوضتها التشريعات العمالية إلى الاتفاقيات التي تحدد كيفيات متابعة النزاعات ودراستها وكذا اقتراح الحلول.

¹ - انظر: يحي محمد مشرارة، أساليب التفاوض نظريا وتطبيقيا، ص 04.

سعيًا من المشرع إلى الحفاظ على مصالح طرفي علاقة العمل وتحقيق الحد الأدنى من الاستقرار الاجتماعي للعامل من جهة والاقتصادي للمؤسسة المستخدمة من جهة، ومن خلال إقراره للوسيلتين الوقائيتين التي سبق التطرق إليها تفادياً لبروز النزاع الجماعي أو على الأقل السيطرة عليه فور بروزه، أدرك أنه يجب إحباط أي خلاف يلوح في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية بين الطرفين من خلال توفير فرص التشاور والتعاون الفعّال عن طريق عقد اجتماعات دورية تمكن أطراف علاقة العمل من عرض وطرح التصورات والتحليل الخاصة بالأوضاع الاجتماعية للعمال والأوضاع الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة، والحلول المقترحة لها، وحدود التنازلات التي قد يقتضي الأمر تقديمها من كل طرف مراعيين واجب الموازنة في ذلك بين المصالح الاجتماعية للعامل وعدم الإضرار بها، يقابله كذلك المصالح الاقتصادية للمؤسسة التي لا يجب أن تتضرر.

وبالتالي يمكن أن نستنتج أنّ التسوية الودية تعتبر وسيلة وُفِّقَ المشرع في فرضها لعدة اعتبارات أولاً لأنها تجمع طرفي علاقة العمل دون تدخل أي طرف أجنبي، وثانياً علم كلا الطرفين بضرورة بعضهما البعض، ونقصد الظروف الاجتماعية والاقتصادية، هذا ما يمكنهم من الخروج بحلول متوازنة بنسبة عالية.

رغم ذلك لا تؤدي هذه الإجراءات الوقائية الودية النتائج المرجوة إما لعدم جدية أعمال هذه اللجان والمفاوضات، إما لعدم التزام الأطراف بنتائجها، إما لأسباب أخرى الأمر الذي يستدعي اللجوء إلى الوسائل العلاجية الاختيارية منها أو الإيجابية.¹

¹ - د. سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2008، ص 374.

المطلب الثاني: الإجراءات العلاجية

يقصد بالإجراءات العلاجية، تلك الإجراءات التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاع الجماعي، وإيجاد الحلول المناسبة له ضمن هيئات المصالحة بشقيها، الاتفاقية والقانونية والوساطة.

الفرع الأول: المصالحة.

لقد جاء في نص المادة 5 من القانون 90-02 المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية ما يلي: "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 طرفاً فيها.

وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً".
من خلال قراءة نص هذه المادة يتضح لنا أن هناك نوعين من المصالحة:

- **المصالحة الاتفاقية:** وهي تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية، إما لإيجاد الحلول المناسبة للنزاعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ علاقة العمل، أو لتفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، حيث يتم تشكيل لجان بكل حرية بين الطرفين، على أساس التساوي في الأعضاء ويتم تحديد نطاق تطبيق الاتفاقية (محلي، جهوي، ووطني)¹

كما أكد ذلك القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في نص المادة 120 الفقرة 11 والتي نصت على "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل والعمل، ويمكنها أن تعالج خصوصاً العناصر التالي:

¹ انظر، سليمان أحمية، التحكيم وتسوية النزاعات في عقود العمل الفردية والجماعية، الدورة العربية حول علاقات العمل وطرق حل منازعات العمل، المعهد العربي للثقافة العمالية، بحوث العمل، الجزائر، 1994، ص10.

-إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل... في حالة إذا لم تكن إجراءات اتفاقية للمصالحة منصوص عليها، أو في حالة فشلها يدفع احد الأطراف أو بواسطته ممثليهم النزاع إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

- المصالحة القانونية:

جعلها المشرع كمرحلة ثانية بعد فشل المصالحة الاتفاقية أو عند غياب آليات المصالحة الاتفاقية وذلك ما نصت عليه المادة 5 في فقرتها الثانية من قانون تسوية المنازعات الجماعية السالف الذكر حيث توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة إلى مفتش العمل الذي يقوم "... وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال"، حيث "... يستدعي مفتش العمل طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال الأيام الأربعة (4) الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها".

"ويجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل"¹

جاء القانون 90-02 مغايرا للقانون القديم 82-05 خاصة يعد إلغاء الوصاية على المؤسسات العمومية الاقتصادية التي أصبحت تسير نفسها بصفة مستقلة.

ففي ظل القانون 82-05 المتعلق بالخلافات الجماعية في العمل وتسويتها أوكلت مهمة المصالحة إلى لجنة البلدية التي يرأسها مفتش العمل والمتكونة من ممثلين عن حزب وممثل عن الهيئة النقابية المعنية بالأمر إقليميا وممثل عن المجلس الشعبي البلدي وممثلين عن أطراف المنازعة (العمال والمؤسسة)، بالمقابل لم ينص هذا القانون على المصالحة الاتفاقية².

أما فيما يتعلق بنتائج المصالحة، سواء أكانت اتفاقية أو قانونية، فإنها لا تخرج عن إحدى الحالات التالية:

¹- راجع المادتين 6 و7 من القانون 90/02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المرجع السابق.

²- أنظر المادة من القانون 82-05 المتعلق بالخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، المؤرخ في: 13/02/1982.

قد يجد النزاع حلاً أو تسوية بصفة كلية من طرف لجنة المصالحة وفي هذه الحالة يلحق الاتفاق به الاتفاقية الأولى، ويخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية الجماعية، لاسيما شرط التسجيل لدى مفتشية العمل والإيداع لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً، إذ يعتبر الحل المتوصل إليه من طرفي النزاع تعديلاً لأحد بنود الاتفاقية.

مدة المصالحة لا يمكنها تجاوز مدة ثمانية (08) أيام ابتداءً من تاريخ أول جلسة، أما المسائل المتفق عليها فتصبح نافذة ابتداءً من اليوم الأول للإيداع.

حسب نص المادة 8 المعدلة من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية.¹

يمكن للجنة المصالحة أن تتوصل لحل جزئي للنزاع وفي هذه الحالة، وكما أشارت إليه المادة (08) السالفة الذكر، يدون مفتش العمل محضراً يذكر فيه المسائل التي لم يتم التوصل بشأنها إلى اتفاق، إذ يستطيع أطراف الخلاف الجماعي اللجوء مباشرة وباختيارهما إما إلى الوساطة أو التحكيم، وهو ما نصت عليه المادة 09 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية.²

أما في حالة فشل المصالحة برمتها، يحرر مفتش العمل أو لجنة المصالحة محضر يسمى "محضر عدم المصالحة"، حينها وكما تم الإشارة إليه سابقاً، يمكن لأطراف النزاع اللجوء إلى الوساطة، وإما إلى التحكيم حسبما تنص عليه أحكام الاتفاقية الجماعية أو أحكام القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية.³

الفرع الثاني: الوساطة.

يقصد بالوساطة، لجوء أطراف النزاع الجماعي إلى شخص محايد يدعى الوسيط، حيث يقدمان كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف، أما بما يتعلق بنطاقها فإن المشرع الفرنسي جعله

¹ - راجع تعديل القانون 90-02 بمقتضى القانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر، عدد 68، لسنة 1991، ص 52-26.

² - أنظر المادة 05 من القانون 90-02.

³ - الدكتور أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية...، مرجع سابق، ص 375 و 377.

متعلق أساسا بالمنازعات الاقتصادية دون القانونية كتجديد الاتفاقيات الجماعية للعمل والاتفاقيات المتعلقة بالأجور ومخلفاته.¹

أما المشرع الجزائري فقد ربط إجراء الوساطة بكل النزاعات المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل والشروط العامة للعمل والتشغيل، أما تلك النزاعات المتعلقة بتطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي فقد جعلها من اختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية للنظر فيها.

يشترك أطراف النزاع في تعيين الوسيط بعد الاتفاق على ذلك حسب نص المادة 10 من قانون تسوية النزاعات الجماعية²

ويتم تزويده بجميع المعلومات المفيدة للقيام بمهامه وذلك ما نصت عليه المادة 11 من نفس القانون السالف الذكر، مع واجب هذا الأخير التقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل ما يطلع عليه من معلومات³.

فمن خلال المادتين 10 و 11 السابقتين نلاحظ أن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة أثناء قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروض عليه، فهو يستطيع الإطلاع على كافة المعلومات والوثائق التي يرى أنها يمكن أن تفيده وتساعد في فهم النزاع وإيجاد الحلول المناسبة له.

يكتفي الوسيط في حله للنزاع، بتقديم اقتراح أو توصية للأطراف نابعة من فهمه الشخصي لموضوع النزاع في أجل يحدده أطراف النزاع، وترسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

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

¹-ANDRE RAMOST PAUL PURANT - PR2CIS DE DNNT du Travail- p352.

²-أنظر المادة، 10 من القانون 90-02، السالف الذكر.

³-أنظر المادة 11-ق 90-02، نفس القانون.

إن هذه التوصية غير ملزمة لطرفي النزاع إلا إذا اتفقا على ذلك.

لقد جاء القانون الجزائري في هذا المجال غامضا بحيث لم يشر إلى الجوانب التنظيمية الخاصة بكيفيات تنفيذ الاقتراحات والتوصيات التي يقترحها الوسيط، والإجراءات التي يتم بها قبول أو رفض الأطراف لهذه التوصيات، وما هي الحلول التي يجب اللجوء إليها في حالة قبولها من قبل احد الأطراف ورفضها من الطرف الآخر، إلى غير ذلك من الإشكالات التي قد تطرح في المجال العلمي والإجرائي خاصة وان الاتفاقيات الجماعية عادة ما لا تتضمن تدابير تنظيمية في هذا المجال.¹

على خلاف القانون الفرنسي الذي تطرق إلى كل الجوانب الإجرائية والتنظيمية في مجال الوساطة وكذلك الآثار المترتبة على ما يتوصل إليه الوسيط من نتائج.²

المطلب الثالث: التحكيم.

في حالة فشل الإجراءات الودية في تسوية النزاع الجماعي يمكن لأطرافه، اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، والاختيار بين الأسلوبين مبدأ مسلم به في مختلف التشريعات المقارنة وهو ما نصت عليه المادة 9/ف 2 من القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية،³ في هذه الحالة (فشل المصالحة) يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليها أحكام هذا القانون.³

رغم الطابع الاتفاقي لكل ما يتعلق بالتحكيم بدءا بحرية اللجوء إليه، إلى حرية تعيين هيئة التحكيم وكذا تحديد مهامها وإضفاء الطابع الإلزامي لقراراته إلا أن المشرع الجزائري لم يحله إلى التنظيم الاتفاقي وأحاله إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد رقم 08-09 استبدلت بالمواد 1006 إلى 1038 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008،⁴ على عكس ما هو معمول به في العديد من النظم المقارنة

¹ - د. سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل.....، مرجع سابق، ص 378.

² - راجع المادة 4-524 من تقنين العمل الفرنسي، ص 354 وما بعدها.

³ - د. سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل.....، مرجع سابق، ص 379.

⁴ - أنظر المادة 13 من القانون 90-02، السالف الذكر.

لاسيما التشريع الفرنسي الذي ينص على إتباع إجراءات التحكيم المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية في حالة اتفاق أطراف النزاع اللجوء إلى التحكيم.¹

ويهدف التحكيم على انه نظام قانوني خاص، مستقل بإجراءاته بحيث يستمد المحكمون سلطتهم من اتفاق التحكيم بعيدا عن ولاية القضاء العام في الدولة.

وقد عرفه المشرع الجزائري على انه: الاتفاق الذي يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق نشوؤه على التحكيم.²

مشرطا لذلك تحت طائلة البطلان الكتابة في الاتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي يستند إليها.

الفرع الأول: إجراءات التحكيم.

في اتفاق أطراف النزاع على اللجوء إلى التحكيم، فإن المادة 13 من القانون 02/90 تحيل مباشرة إلى تطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية في هذا الشأن.

فإذا اتفق الطرفان على إدراج شرط التحكيم في اتفاقيتهما واتفاقيتهما فإنهما يلتزمان بنص المادة 1007 من تقنين الإجراءات المدنية والإدارية على أن يثبت شرط التحكيم تحت طائلة البطلان بالكتابة.

أما إذا كان اللجوء إلى التحكيم بناء على اتفاق تحكيم، فيجب أن يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق نشوؤه على التحكيم عملا بنص المادة 1011 من القانون 09/08 السالف الذكر ويكون الاتفاق على التحكيم كتابيا ويتضمن موضوع النزاع وأسماء المحكمين، أو كيفية تعيينهم.³

يجب أن يحصل الاتفاق التحكيمي اللاحق أمام محكمين يختارونهم في محضر، أو عقد رسمي أو عرفي على أن يتضمن اتفاق التحكيم موضوعات النزاع وأسماء المحكمين تحت طائلة

¹ - انظر: jasques ghestin.droit du Travail-p85.

² -المادة 1010 ق.إ.م. رقم 09/08، السالف الذكر.

³ -المادتان 1010، 1012 من قانون إ.م.إ، 08-09، السالف الذكر.

البطلان أما إذا اعترضت صعوبة في تشكيل محكمة التحكيم، يعني المحكم أو المحكمون من قبل رئيس المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها محل إبرام العقد أو محل تنفيذه¹.

ولا يعد تشكيل محكمة التحكيم صحيحا إلا إذا تقبل المحكم أو المحكمون بالمهمة المسندة إليهم²، ولا يمكن عزلهم إلا باتفاق جميع الأطراف³.

عند بدء المحكمون في مهمتهم، يصبحون ملزمون بإتمامها في ظرف 4 أشهر من تاريخ تعيينهم أو تاريخ إخطار محكمة التحكيم، يجوز تمديد هذا الميعاد بعد اتفاق الأطراف على ذلك، أو من طرف رئيس المحكمة المختصة⁴.

يقوم المحكمين بانجاز أعمال التحقيق والمحاضر مجتمعين إلا إذا أجاز اتفاق التحكيم سلطة ندب احدهم للقيام بها⁵.

ينتهي التحكيم وفقا لما جاء في نص المادة 1024 من القانون 09/08 في الحالات التالية:

- بوفاة أحد المحكمين أو رفضه القيام بمهمته أو تنحيته.
- بانتهاء المدة المقررة للتحكيم.
- بفقد الشيء موضوع النزاع.
- بوفاة أحد أطراف النزاع.

الفرع الثاني: صلاحيات ومهام المحكمين.

فيما يتعلق بصلاحيات ومهام المحكمين، فإن تشريعات وقوانين العمل الجزائرية لم تتضمن أية إشارة إليها وهو ما يمكن تفسيره بان لها صلاحيات واسعة ومطلقة في اعتماد كل الوسائل والسبل التي تراها ضرورية للفصل في النزاع وفق قواعد القانون ومبادئ العدالة

¹-المادة 1009 من القانون إ.م.إ، نفس القانون.

²-أنظر المادة 1015، من القانون إ.م.إ، نفس القانون..

³-أنظر المادة 1018 من القانون إ.م.إ، نفس القانون.

⁴-أنظر المادة 1018 من القانون إ.م.إ، نفس القانون.

⁵-أنظر المادة 1020 من القانون إ.م.إ، نفس القانون.

والإنصاف فيمكنها الحصول على كافة المعلومات المفيدة، وفحص كافة التقارير والمحاضر، أو الاستماع إلى الشهود، أو تعيين خبراء بحث وتحليل كل المعطيات والوضعية المالية والقانونية والمهنية التي تمكنها من الإحاطة بكافة ظروف وملابسات النزاع الجماعي.¹

الفرع الثالث: طبيعة الأحكام الصادرة عن المحكمين.

تعتبر الأحكام الصادرة عن المحكمين بمثابة أحكام قضائية وبالتالي يشترط تسبب هذا الحكم والذي يجب أن يصدر بأغلبية أعضاء الهيئة ويحوز بذلك حكم التحكيم حجية الأمر المقضي فيه تلزم الأطراف المحتكمين بتنفيذ محتواه، أو الطعن فيه وفقاً للإجراءات المحددة في القوانين.²

يطغى الطابع اللاشكلي على حكم التحكيم، ذلك لأن كل التشريعات التي تعمل بنظام التحكيم تترك الحرية الكاملة لهيئة التحكيم في اختيار الشكل الذي ترغب فيه إما في شكل تقرير يتضمن وقائع النزاع، والحل المتوصل إليه، وفي شكل الأحكام القضائية على أن يتضمن نفس البيانات التي يتضمنها الحكم القضائي.³

إن حكم التحكيم يكون نافذا بمجرد صدوره، ويمتتع على هيئة التحكيم إعادة النظر فيما نصت فيه سواء بتعديله أو بالرجوع عنه، ولا أن تحول دون تنفيذه، إلا أن بعض التشريعات أجازت لهيئة التحكيم وفي حالات استثنائية تصحيح ما شاب الحكم من أخطاء مادية، أو الفصل فيما أغفلت الفصل فيه من طلبات موضوعية.

فالمشرع الجزائري وفي نص المادة 1030 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية نص وبصراحة عن إمكانية تفسير أو تصحيح الأخطاء المادية والاعفالات إذا شابها خطأ مادي أو اكتنفها غموض، دون أن يكون ذلك رجوعاً عنها أو مساساً بحجية الأمر المقضي فيه.⁴

¹ - رشيد واضح، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، أطروحة دكتوراه، جامعة ملود معمري، تيزي وزو، 2010، ص 277.

² - أحمد سلامة، مرجع سابق، ص 157.

³ - أنظر: المادة 1028، من القانون إ.م.إ، 08-09، السالف الذكر.

⁴ - المادة 1030 من القانون الإجراءات المدنية والإدارية، 08-09، السالف الذكر.

ويشترط في ذلك ما يلي:

- أن يكون حكم التحكيم قد صدر فعلاً منهيًا للخصومة.
- أن يشوب حكم التحكيم خطأ مادي كتابي أو حسابي في منطوقه أو في الأسباب المكملة له.
- أن يجري التصحيح بناءً على طلب أحد طرفي النزاع.
- أن يصدر التصحيح بقرار من الهيئة وليس بحكم جديد.
- أن يعتبر قرار التصحيح متمماً لحكم التحكيم المصحح.
- أن لا يمس بمضمون الحكم ولا بحجتيه.

من خلال ما تطرقنا إليه حول التحكيم، يعتبر هذا الأخير وسيلة مهمة من وسائل التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية، وهو نوع من القضاء الخاص أين يتم استبعاد ولاية القضاء العادي وهو ما تضمنته معظم قوانين العمل، كما يعتبر نظام حديث النشأة تبعا للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية ويختلف عن قضاء الدولة العام ويتميز عنه بتجنب عدة إجراءات وشكليات مع مراعاة مختلف الضمانات المقررة للخصم بهدف حماية السلم الاجتماعي والمهني للعامل وكذا الحالة الاقتصادية المؤسسة.

لقد منح المشرع الحرية لأطراف النزاع في اختيار هيئة المحكمين، ومنحهم حرية واسعة في تحديد واختيار الإجراءات المناسبة لكل نزاع في محاولة لتحقيق التوازن المرجو بين المصالح الاقتصادية للمؤسسة والمصالح الاجتماعية للعمال بما يتماشى والإصلاحات الاقتصادية وحتى يتفادى الوضع الذي شهدته القوانين السابقة والتي تصب في مجملها في صالح العامل دون مراعاة مصالح المؤسسة.

إلا أن المشرع قيد أطراف علاقة العمل في تنظيم إجراءات التحكيم التي أحالها إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية وترك الحرية فقط في اختيار اللجوء إليه من عدمه وهو ما لا يتماشى والسياسة الاقتصادية الجديد التي تسعى إليها الدولة، وكان من الأحسن أن يحيلها إلى القانون التنظيمي.

المبحث الثاني: وسائل الضغط المشروعة لتسوية نزاعات العمل

كثيرا ما يتمسك أطراف النزاعات الجماعية للعمل بمطالبهم المشروعة حيث تفشل أو تعجز الطرق العلاجية والوقائية التي سبق بيانها في تسوية النزاعات الجماعية بين ممثلي العمّال وأصحاب العمل أو السلطات العمومية لأسباب مختلفة ومتعددة كتصلّب المواقف أو عدم الاقتناع بالحلول المقترحة أو بعدم توفر الضمانات الكافية لتنفيذها ... الخ

الأمر الذي يؤدي بالعمّال إلى سلوك أسلوب الضغط على الطرف الآخر أو الأطراف الأخرى باللجوء إلى وسيلة التوقف عن العمل أو الإضراب، فالإضراب يعتبر من الحقوق الدستورية والنقابية الأساسية للعمّال يمكنهم اللجوء إليه متى تعرّضت مصالحهم المادية والمهنية والمعنوية للخطر، وهذا ما كرّسه دستوري 1996 و1989 في المادتين 54 و57 على الترتيب والقوانين الاقتصادية والاجتماعية الصادرة تطبيقا له في بداية التسعينات لاسيما القانون 90-02 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب التي نصّت مادته 24 على أنه إذا استمرّ الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين.

يمارس حق العمّال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون، فهي بالمقابل قبلت اللجوء إلى هذا الحق وفق تنظيمات قانونية تضبط كيفيات ممارسة حق الإضراب في إطار سلمي لا يضر بمصالح أصحاب العمل وبمصالح المجتمع ككل.

فهو وسيلة ضغط من طرف العمّال على أصحاب العمل والسلطة العامة قصد الإسراع في إيجاد تسوية مقبولة للنزاع القائم بينهم أو قصد الحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات المهنية والاجتماعية والمالية، أو المحافظة على الحقوق المكتسبة أو تحسين ظروف العمل وغيرها، ما يعني أنّ الاضطرابات التي لا تكون أسبابها مهنية أو اجتماعية كالاضطرابات ذات

الأغراض السياسية مثلا لا تكون مشروعة إلا إذا كانت النتائج للقرارات السياسية آثار سلبية أو مضرة بالمصالح المهنية والاجتماعية والاقتصادية للعمّال مثل القرارات السياسية التي من شأنها التأثير سلبا على القدرة الشرائية للعمّال.

المطلب الأول: الإطار التنظيمي لممارسة حق الإضراب

يقصد بالإطار التنظيمي لممارسة حق الإضراب مجموعة الحكام والقواعد القانونية والاتفاقية التي تنظم كيفيات ممارسة هذا الحق تفاديا لأي ممارسة تعسفية له وحماية لحقوق ومصالح أصحاب العمل والمجتمع من النتائج السلبية الناتجة عن الممارسة التعسفية والفوضوية لهذا الحق الدستوري.¹

الفرع الأول: شروط ممارسة حق الإضراب

لقد وضع القانون 90-02 المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب مجموعة من الضوابط الإجرامية المنظمة لكيفيات ممارسة العمال لهذا الحق وهي:

أولا: استفادة كافة وسائل التسوية الودية:

نقصد بهذا الشرط أنه لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية القانونية والرضائية والاتفاقية، وهو ما يستخلص من نص المادة 24 من القانون 90-02 المشار إليه آنفا وهي الوسائل أو الطرق الوقائية المتمثلة في محاولة التسوية الودية الداخلية المنصوص عليها في المادة 4 من نفس القانون، بالإضافة إلى الإجراءات العلاجية والمتمثلة بالمصالحة والوساطة والتحكيم المواد من 5 إلى 13 من نفس القانون²، وذلك أنّ الإضراب ليس غاية في حدّ ذاته وليس وسيلة لتسوية النزاع، بل هو أداة ضغط منحها القانون للعمّال في مواجهة أصحاب العمل، في حالة انسداد أو فشل الوسائل الوقائية والعلاجية التي سبق ذكرها والتي ألزم بها القانون كل من العمّال وأصحاب العمل اللجوء إليها كلّما لاحت في الأفق معطيات تشوب نزاع بينهما حول أي موضوع من المواضيع القانونية أو الاتفاقية الواردة

¹ - سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل ...، مرجع سابق، ص 148.

² - راجع قانون 90-02، السالف الذكر.

في القانون أو الاتفاقيات التي تنظم العلاقة المهنية والاجتماعية بينهما، وبالتالي فإنّ أي إضراب يشرع فيه قبل استنفاد هذا الشرط يعتبر إضرابا غير مشروع يفقد العمّال الذين قاموا به كافة الضمانات القانونية لحماية الحق في الإضراب¹، ويلاحظ لنا هذا الشرط أنّ المشرع الجزائري أعطى الأولوية للتسوية الودية مثل اللجوء إلى الإضراب، وهذا للحفاظ على العلاقة الودية بين العامل ورب العمل من جهة وتقاديا للآثار المترتبة عن الإضراب من جهة أخرى فالشروع في الإضراب معناه التوقف عن العمل، الأمر الذي يضر بصاحب المؤسسة نظرا لتوقف عملية الإنتاج، وله أثره السلبي على العمّال.

فبالرغم من أنّ قانون الإضراب يحميهم من التعرّض للعقوبة أو استخلاف العمّال المضربين بعمّال آخرين أو فصلهم أو طردهم إلا أنهم لا يحصلون على أجرهم، فصاحب العمل يتوقف بدوره عن دفع الأجر في الأيام التي يتم فيها التوقف عن العمل لأن علاقة العمل تتوقف وبالتالي يتوقف كل طرف عن تنفيذ التزاماته، ونظرا لهذه الآثار المترتبة عن الإضراب نجد أنّ المشرع الجزائري جعل مشروعية الإضراب تتوقف بالدرجة الأولى على هذا الشرط.

ثانيا: موافقة أغلبية العمّال على اللجوء إلى الإضراب:

من بين الشروط الأساسية لشرعية الإضراب أن يصدر قرار اللجوء إلى ممارسة الحق بصفة ديمقراطية من قبل جماعة من العمّال المعنيين بالنزاع، بعيدا عن أي ضغط أو إكراه أو مساومة أو توجيه من أي جهة كانت، وذلك في إطار جمعية عامة² وفق إجراءات اللجوء إلى الإضراب المبينة في أحكام قانون 90-02 السالف الذكر، حيث تتعدّد الجمعية العامة في أماكن العمل المعتادة بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر في البث في احتمال التوقف الجماعي عن العمل وتسمع جماعة العمّال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية حسب نص المادة 27 من قانون (90-02).

¹ - سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل، مرجع سابق، ص 390.

² - المرجع نفسه، ص 386.

تتشكل على الأقل من نصف عدد العمّال (الجمعية العامة) ويتخذ العمال قرار الشروع في الإضراب بصورة ديمقراطية بعيدا عن أي ضغط أو إكراه، وذلك بواسطة إجراء عملية التصويت عن طريق الاقتراع السري والمباشر، حيث يعبر من خلاله كل عامل عن رغبته الصريحة في الإضراب أو الامتناع عنه¹

ولا يكون قرار الشروع في الإضراب بالتوصل إلى موافقة أغلبية العمّال الحاضرين في الجمعية العامة والمشكلة من نصف عدد العمّال المعنيين على الأقل حسب نص المادة 28 من القانون 90-02.²

إلا أنّ اشتراط موافقة الأغلبية لا يعني إلزام الأقلية التي لم تصوّت لصالح اللجوء إلى الإضراب بقرار الأغلبية³، ويحق لهم متابعة العمل، فإن كان القانون يحمي حق العامل في اللجوء إلى الإضراب فإنه يحمي في المقابل حق وحرية العامل في ممارسة عمله⁴ هذا من جهة وعدم تصويت الأقلية لا ينفي الطابع الشرعي لإضراب الأغلبية من جهة أخرى، لأن العبرة هنا هي احترام إجراءات التصويت على الإضراب وليس في عدد العمّال الموافقين عليه، إذ أنه ليس من شروط الإضراب أن يقوم به جميع العمّال، بل كثيرا ما يشمل فقط جزء من العمّال دون غيرهم.⁵ ويتضح مما سبق أنّ المشرّع الجزائري قد جعل من أحكام التصويت أحكاما شرطية، حيث أنه في حالة إقرار الشروع في الإضراب دون مراعاة واحترام الإجراءات والخطوات السابقة الذكر، فإنّ هذا القرار يكون مخالفا للقانون، ويمكن الطعن فيه من طرف صاحب العمل أمام الجهات القضائية المختصة: إما البطلان أو بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به أو التي ستلحق به⁶

¹ - راجع قانون 90-02، المادة 27.

² - راجع قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المادة 28.

³ - دليلة بوسعيد، التنظيم القانوني لممارسة حق اللجوء إلى الإجراء وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، جامعة البويرة، 2010، ص 91.

⁴ - راجع المادة 34 من قانون 90-02 السالف الذكر.

⁵ - دليلة بوسعيد، نفس المرجع، ص 91.

⁶ - أحمد سليمان، آليات تسوية منازعات العمل، مرجع سابق، ص 150.

لكن في هذا الجانب فإن المشرع الجزائري لم ينص صراحة عن التعويض المادي لصاحب العمل لا في قانون 90-02 السالف الذكر ولا في قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، بل جاء مقتصرًا على عقوبات جزائية، أو عقوبات تأديبية يتخذها صاحب العمل ضدّ العمّال المعنّيين باعتبار أنّ الإضراب غير المشروع بعد خطأ مهني جسيم، أو التعويض عن الأضرار في حالة وقوعها على أساس القواعد العامة، خاصة أنّ هذا التوقف عن العمل من المؤكد بأنه يلحق أضرارًا مادية عاجلة أو آجلة بصاحب المؤسسة، وفي هذا الباب نقترح إقرار تعويض مالي لهذا الأخير يعوضه عن المدة التي توقف فيها العمل بسبب هذا الإضراب غير المشروع، وذلك عن طريق خصم من رواتب العمّال المضربين معادل لمدة التعطيل في العمل، وهذا ما ذهب إليه المشرّع الفرنسي، بالإضافة إلى إعادة النظر في الغرامات المالية التي تجاوزها الزمن، لأن القيمة المالية للمبالغ النقدية في سنة 1990 ليست نفس القيمة في الوقت الحالي، حتى تكون هذه العقوبات رادعة أكثر.

وتجدر الإشارة إلى وضعية العمال في حالة التسريح لظروف اقتصادية هل يبقى العامل متمتعًا بصفة العامل أم تتوقف هذه الصفة؟ وهل يحق له ممارسة حق الإضراب؟ حيث أجاز المشرع الجزائري للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية وهذا ما نصت عليه المادة 69 من قانون علاقات العمل 90-11¹ وذلك بعد اللجوء إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات حسب ما جاء في المادة 780 من قانون 90-11 السالف الذكر، وإذا لم يرغبوا بذلك يستفيدون من التعويض عن التسريح، وذلك محاولة منه أي المشرّع الموازنة بين المصالح الاقتصادية للمؤسسة ومحاولتها الخروج من أزمتها الاقتصادية والمالية من جهة والمصالح الاجتماعية للعمّال من جهة أخرى، وأخضع هذا التسريح أيضا بوجود إخطار السلطة الإدارية المتمثلة في مفتش العمل المختص إقليميا للتحقق من سلامة الإجراءات (حيث ألغي الترخيص من طرف مفتش العمل بموجب قانون 90-11 وأصبح مجرد إخطار)، وبضرورة التشاور مع ممثلي العمّال، بالإضافة إلى الرقابة القضائية بعد إقرار هذا التسريح وتتمثل في رقابة القاضي لجدية الظروف الاقتصادية المؤدية لهذا التسريح،

¹ راجع نص المادة 69 من قانون 90-11 السالف الذكر.

وبالتالي فالعامل المسرّح لظروف اقتصادية مع مراعاة الإجراءات السالفة الذكر يفقد صفة العامل إلى غاية صدور حكم قضائي يقضي بإعادة إدماجه وتعويضه، وبالنسبة لممارسة حق الإضراب فهو أصلا متوقف عن العمل ولا يتمتع بصفة العامل، ولكن لا يجوز للعمال في كل الأحوال غلق المؤسسة لأنه يعتبر من باب عرقلة حرية العمل، فهو خرق للقانون الأمر الذي يعرّض العمال لعقوبات جزائية¹ بالإضافة إلى العقوبات التأديبية.

وهذا حماية لصاحب العمل ومصالحه الاقتصادية، وتجدر الإشارة أيضا إلى الدور الهام الذي تقوم به النقابة فيما يخص تنظيم الإضراب والإشراف عليه، إذ من المهام والصلاحيات الموكلة للتنظيمات النقابية المشاركة في الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب²، كما تنص المادة 27 من القانون رقم 90-02 على أنّ استدعاء أطراف النزاع لحضور الجمعية العامة من أجل التصويت على قرار الإضراب، يكون بمبادرة من ممثلي العمال، والذين يقصد بهم حسب نص المادة 04/02 من القانون رقم 91-27 الممثلين النقابيين، أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال لتنظيم الإضراب في حالة عدم وجود تنظيم نقابي.

بما أنّ الهدف من الإضراب هو تحسين ظروف وشروط العمل والأجر فإن النقابة في تنظيمها للإضراب تلتزم بالجانب الاجتماعي المهني والمادي للعمال، وتتفادى المناورات التي تكون أغراضها سياسية ولا علاقة لها بمصالح العمال.

كما تظهر نية المشرع الجزائري من خلال هذا الشرط في التضييق من الإضراب قدر الإمكان، وأنّ هذه الإجراءات المتمثلة في حماية العمال والجمعية العامة ونصاب انعقادها والتصويت بالأغلبية هي فقط وسائل للحد من فاعلية حماية لكلا طرفي العلاقة التعاقدية وبالأخص صاحب العمل.

ثالثا: الإشعار المسبق للإضراب:

¹ - راجع المادة 56 من قانون 90-02 السالف الذكر.

² - المادة 38/02 من القانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 68 لسنة 1991.

نظم المشرع الجزائري الإضراب المسبق بالإضراب بموجب المواد من 29 إلى 31 من القانون 90-02، ويقصد بالإشعار بالإضراب قيام ممثلي العمّال الموافقين على الإضراب بإعلام صاحب العمل عن نية العمّال في التوقف الجماعي عن العمل من أجل تحقيق المطالب المهنية لهم، التي مازال الخلاف بشأنها مستمرا، ويشترط القانون لصحة الإشعار أن يقدّم من طرف النقابة أو هيئة ممثلي العمّال المشرفين على تنظيم عملية الإضراب، وأن يوجه هذا الإخطار إلى الجهة المختصة وهي صاحب العمل ومفتشية العمل إقليميا، حيث يجب أن يتضمن ذكر الأسباب الدافع إلى الإضراب، مكانه وتاريخه، ساعة بدايته ومدته المحددة أو المفتوحة¹، وبدأ تنفيذ الإضراب لا يكون من تاريخ إقراره وإنما في التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق، إذ يتم تحديد هذه المهلة عادة بمقتضى الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية، أي عن طريق التفاوض، وفي حالة عدم وجود اتفاقية جماعية أو عدم تحديدها لهذه المهلة فإنه لا يجب أن تقل عن 08 أيّام، يتم احتسابها ابتداءً من تاريخ إيداع الإشعار لدى صاحب العمل وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا²، على أن تحديد هذه الفترة جائز قانونا سواء بموجب الاتفاق بين طرفي النزاع أو بإرادة ممثلي العمّال فلهما الحرية التامة في هذا الصدد، وفي الحالة التي يكون فيها المقر الرئيسي للمؤسسة المستخدمة بعيدا عن مقر مفتشية العمل فإن المهلة تبدأ من تاريخ الوصول الفعلي للإشعار، ويحتكم في هذه الحالة إلى وصل التسليم أو الاستلام الذي يجب أن يقدمه كل من صاحب العمل أو إدارته أو مفتش العمل كدليل على التاريخ الفعلي الذي تم فيه استلام الإشعار بالإضراب.³

يعتبر شرط الإشعار المسبق بالإضراب شرطا إلزاميا⁴، يترتب على إهماله أو مخالفته عدم شرعية الإضراب الذي أوتي به، كما تقضي بذلك المواد 29 إلى 31 من القانون 90-02 ويلحق بهذه الأحكام استيفائه للشروط السالفة الذكر في الإخطار، لأن تخلف البعض منها يجعل الإشعار باطلا، وبطلان الإشعار لعدم صحة إجراءاته، أو تخلف شرط فيه أو عدم القيام

¹ - Amoura amar, droit du travail et droitsocial- guide pratique, Edition El Marfa, Alger, 2002.

² - المادة 30 من قانون 90-02 السابق الذكر.

³ - سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات ... ، مرجع سابق، ص 151.

⁴ - كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب

كوسيلة ضغط، أطروحة دكتوراه، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص 251.

به أصلاً، يجعل الإضراب غير شرعي، يبرر العقوبات التأديبية التي يتخذها صاحب العمل في حق المضربين.¹

حرص المشرع الجزائري على فرض وجوب تقديم الإشعار المسبق للإضراب يأتي من حرصه الشديد على تمكين أطراف النزاع من إيجاد تسوية سليمة له، وذلك يمنحهم مزيداً من الوقت لإيجاد الحلول السليمة²، وهو بذلك -أي الإشعار- برهان لصاحب العمل على العزم الجدي للعمال باستعمال حقهم القانوني في الإضراب إذا لم يساهم بجديّة في إيجاد الحلول السليمة التي ترضيهم، أو بمعنى آخر دعوى له لتقديم التنازلات اللازمة لتسوية النزاع.³

يظهر البعد الاقتصادي بوضوح في هذا الشرط، حيث أنّ إعطاء مهلة لصاحب العمل يمكنه من اتخاذ التدابير اللازمة للحد من خسائره، فعلمه بتاريخ سريان الإضراب والتوقف عن العمل وبالتالي لا يقوم بشراء مثلاً المواد الأولية التي تدخل في العملية الإنتاجية التي تقوم بها المؤسسة المستخدمة خاصة تلك القابلة للتلف والأخذ بعين الاعتبار لالتزاماته تجاه الزبائن والعملاء واتخاذ احتياطاته وغيرها من التدابير التي يراها مناسبة للحد من الآثار السلبية للإضراب بالنسبة له، وبالإضافة إلى اتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال وضمان أمنها.

رابعاً: عدم عرقلة حرية العمل وضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل:

إذا كان الإضراب حق للعمال فلا يمكنهم التعسف في استعمال هذا الكل الذي يعرقل حرية استمرار العمل بالنسبة للفئات غير المعنية به، وإرغامهم على توقيف العمل، أو احتلال أماكن العمل بالقوة، أو عرقلة السير العادي لمصالح المؤسسة المستخدمة⁴، فالقانون مع وضعه للضمانات الكافية لممارسة حق الإضراب وربط ذلك بالحقوق الدستورية للعمال فقد أوجب على

¹ - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، ط 2003، ص 128.

² - سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل...، مرجع سابق، ص 151.

³ - علي زنيب، تكييف الإضراب في إطار القانون 90-02...، مرجع سابق، ص 85.

⁴ - تنص المادة 35 من قانون 90-02 السالف الذكر على أنه "يمنع العمال المضربين عن احتلال المجالات المهنية للمستخدم عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل".

المضربين عدم التجاوز في هذا الحق وحرمان الغير من العمل، ويعدّ عرقلة لحرية كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل المعتاد أو بمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء¹ أو احتلال أماكن العمل والبقاء في المحلات المهنية للمستخدم بهدف عرقلة حرية العمل ومنع الآخرين من ممارسة نشاطهم، والتجريم في هذه المسألة بالذات يكرّس مبدأ الديمقراطية باحترام إرادة العمّال غير الراغبين وغير الموافقين على الإضراب²، حيث تعتبر أخطاء مهنية جسيمة تعرّض العمّال لعقوبات تأديبية، كما يمكن في هذه الحالة إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم.

بالإضافة إلى ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل، وهذا باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل وعدم تعريضها لأية أضرار أو التخريب أو إتلاف، أو المساس بالأموال العقارية والمنقولة، والمنشآت التابعة لصاحب العمل، وأنّ أي تصرف من هذا القبيل من طرف العمّال المضربين يتربّ عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية حسب جسامته الضرر، وهذا ما تنص عليه المادة 55 الفقرة 02 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، التي تقضي برفع العقوبة إلى حدود الثلاث سنوات حسبما في حالة الاعتداء على الأشخاص والممتلكات.

وفي هذا الصدد يتم تعيين العمّال والمسؤولين المكلفين بضمان المحافظة على المنشآت والأموال وضمان أمنها.³

وهذا حماية للمصالح الاقتصادية لصاحب العمل سواء في الاستمرار في العمل بالنسبة للعمّال غير المضربين من جهة، وفي الحفاظ على أملاكه العقارية المنقولة من جهة أخرى.

هذا بالنسبة للتشريع، أما الواقع فإننا نلاحظ عكس ذلك تماما، حيث غالبا ما يكون صاحب العمل ضحية لممارسات غير قانونية من طرف بعض العمّال تحرّكهم في الغالب أطراف لها

¹ - دليل حول كيفية اللجوء إلى الإضراب وإجراء تسويته، الكتب الثاني، المفتشية العامة للعمل، ص 6.

² - أ. عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر، عنابة، د ط، 2008، ص 81.

³ - راجع المادة 31 من قانون 90-02، السالف الذكر.

مصالح شخصية أو أغراض سياسية، فيقومون بغلق المنشأة أو المؤسسة ويمنعون باقي العمال من الالتحاق بمناصب عملهم للضغط على صاحب العمل من أجل تحقيق مآربهم الضيقة التي لا علاقة لها لا بظروف العمل ولا بالحالة المادية للعمّال أو على الأقل في الظاهر تبدو كذلك، أما في الباطن فهو عكس ذلك تماما، وصاحب العمل يجد نفسه بغير حماية قانونية في هذا الجانب، لأن الجهات القضائية إذا كان الإضراب في المؤسسات الإستراتيجية للدولة فهي تفصل مباشرة بعدم شرعية الإضراب، أما إذا كان في باقي المؤسسات وخاصة في القطاع الخاص فهي غالبا ما تغض الطرف، وذلك نتيجة لتوجهات الدولة في المحافظة وشراء السلم الاجتماعي، خاصة في الآونة الأخيرة، وفي ظل التغيرات السياسية الخارجية وما يعرف بالربيع العربي، وفي الأخير يجد صاحب العمل نفسه ضحية لهذه الممارسات، إذ من غير المعقول أن يستثمر الأموال والخبرات والوقت والجهد، ثم يأتي بعض العمال يعدون على رؤوس الأصابع ويغلقون المؤسسة من أجل تحقيق منافع شخصية، ويتكبّد صاحب العمل خسائر فادحة، فهذا الوضع لا يشجع الاستثمار ولا خلق مناصب الشغل ولا خلق الثروة ورفاهية المجتمع.

الفرع الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب

إنّ القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب لا تقلل من استعمال هذا الحق بل تضبطه وتجعل ممارسته تكون طبقا للقانون والتنظيم والعواقب الوخيمة التي تتجم عن الإضراب آثار ذلك على حسن سير المرافق العامة والمؤسسات العمومية، جعلت المشرع يفرض قيودا وحدودا على ممارسة هذا الحق الدستوري تحول دون تعسف الجهة القائمة به، بحيث يمكن للهيئة المؤسسة العمومية الاقتصادية فرض حدود لممارسة حق الإضراب بفرض واجبات والتزامات على المضربين وحثهم على سلوك جماعي منظم واحترام الحد الأدنى من الخدمة تحقيقا لاستمرارية عمل الهيئة المستخدمة، كما يمكن لها اللجوء لوسيلة التسخير بشروط، كما نصّ كذلك القانون 90-02 على مواضع اللجوء إلى الإضراب في بعض القطاعات الإستراتيجية.

أولاً: الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الإلزامية:

يعتبر أهم قيد أورده المشرع على ممارسة حق الإضراب في القانون 90-02 حيث ألزم العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية بالنسبة لبعض القطاعات، فقد نص القانون الجزائري على أنه إذا كان الإضراب يمس بالأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو بتموين المواطنين، أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة النشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري، أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود.¹

ولقد نص المشرع على إقامة هذا الحد الأدنى من الخدمات في حلة ما إذا شمل الإضراب أنشطة يخل توقفها الكامل باستمرارية المرافق العامة الضرورية² على أن تحدد كمية ونوعية هذا القدر الأدنى من الخدمة بمقتضى الاتفاقيات الجماعية، وإذا لم يكن ذلك فيمكن أن تحدد من طرف المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي العمال.³

ولم يكتف المشرع الجزائري بالنص على هذا المبدأ فحسب ، بل إنه وتقديراً لأي إخلال بتفسير هذه الأحكام أو أي تقصير أو إهمال أو تفسير ضيق لهذه المادة من جهة، وضماناً لتطبيق وتقديم الحد الأدنى الإلزامي في بعض القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية من جهة ثانية، فقد أخبر بعض مصالح هذه القطاعات الحيوية على إلزامية تقديم حد أدنى إجباري من الخدمة بغض النظر عن وجود أو عدم وجود اتفاقية أو عقد ينظم ذلك، واعتبر رفض العمال القيام بهذا الواجب خطأ مهنياً جسيماً⁴، حيث نصّت المادة 38 من القانون 90-02 انه ينظم قدراً أدنى من الخدمة الإلزامية في المجالات التالية:

¹ - انظر: المادة 37 من القانون 90-02 السالف الذكر .

² - محمد أمين بوسماح، المرفق العام في الجزائر، ترجمة رجال بن اعمر، رجال مولاي إدريس، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 115.

³ - انظر: المادة 39 من القانون 90-02 السالف الذكر .

⁴ - انظر: المادة 40 من نفس القانون.

- المصالح الاستشفائية المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- مصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير.
- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية، وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها هبر قنوات الشحن والنقل البحري.
- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- المصالح المرتبطة بأمن وسلامة النقل (الأرصاد الجوية، الإشارة البحرية، السكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع).
- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
- مصالح الدفن والمقابر.
- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة).
- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.

- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طوال فترة إجراءاتها.

- مصالح الإدارة العمومية التي تولي الأنشطة الدبلوماسية.

وغيره المشرع من هذا القيد هو الحفاظ على مصالح المواطنين وذلك لإبعاد الإضراب من ضرر على تمويل الأفراد بما يحتاجونه من سلع وخدمات والمساس بالأمن العام للبلاد وضياع المصالح المالية أو الاقتصادية للبلاد ويستوي في هذه القيود كل من المؤسسات والمرافق المسيّرة بصفة مباشرة من طرف الإدارة أو الدولة أو تلك المسيّرة أو المدارة عن طريق عقود الامتياز، حيث يفرض على الحائزين على عقود الامتياز التزام ضمان الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب تطبيقاً لمبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد.¹

إذ أنّ أبعاد الإضراب لا تتوقف عند الإضرار بمصالح المؤسسات المستخدمة فحسب بل تمس أيضاً مصالح المستفيدين من خدمات هذه المرافق والمؤسسات والذين ليست لهم علاقة والمضربين ولا بأسبابه وأهدافه.

ثانياً: التسخير:

إضافة إلى الحد الأدنى من الخدمة كوسيلة للتحديد من نطاق الإضراب، فإنّ الهيئة المستخدمة مؤهلة بما خول لها من صلاحيات إلى اللجوء لعملية التسخير واستخدام أسلوب الضبط الإداري حفاظاً على الأرواح والممتلكات، وكذا سير وعمل المرافق واستمرارها²، وعملاً بالتشريع الساري المفعول يمكن أن يأمر بتسخير العمّال المضربين الذين يشتغلون في الهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات العامة مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو

¹- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل....، مرجع سابق، ص 158.

²- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 386.

الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان، وهذا ما نصت عليه المادة 415 من قانون 90-02¹

يعدّ عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيماً دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري حسب نص المادة 42 من قانون 90-02²، وخلافاً للحد الأدنى والذي يوجب عدم لجوء المعنيين للإضراب، فإن التسخير هو تدخل الهيئة المستخدمة المؤهلة وإصدار أمر يتمثل في قرار إداري يبلغ الأطراف المعنية، وعند عدم الاستجابة للإدارة اتخاذ الإجراءات الإدارية الموالية بما لها من امتيازات السلطة العامة.³

ثالثاً: منع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية:

لم يكتف التشريع الجزائري بتقييد ممارسة حق الإضراب تقييداً جزئياً بل تعدّى ذلك إلى تقييده تقييداً كلياً وذلك بمنع الإضراب في بعض القطاعات الإستراتيجية وحرّم استخدامه من ممارسته والتمتع بهذا الحق، فمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد يعرّض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني الحر، وقد حدد المشرع الجزائري هذه الميادين على سبيل الحصر في المادة 43 من قانون 90-02 وبالتالي يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

- القضاة: وهذا بحكم حساسية الوظيفة التي يمارسونها والمهام المنوطة بهم، وهذا متماشي مع القانون الأساسي للقضاء.

- الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج، لكون اختيارهم يتم على أساس ولاء سياسي.

- أعوان موظفي مصالح الأمن، باعتبارهم مكلفين بحماية النظام العام.

- الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.

¹- راجع المادة 41 من قانون 90-02 السالف الذكر.

²- راجع المادة 42 من نفس القانون.

³- عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 86.

- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية الشؤون الخارجية.
- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك حتى لا تتعطل الرقابة في المناطق الحدودية والمراكز الجمركية والدوريات المتنقلة.¹
- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون، وهذا لكون نشاطهم أساسي وتوقفهم فيه مساس بالنظام العام والأمن القومي.
- وبالتالي تخضع الخلافات الجماعية في العمل التي يكون العمال الخاضعين لأحكام المادة السابقة طرفا فيها لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد من 16 إلى 20 قانون 90-02، وللدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية.²
- فبالرغم من أنّ حق الإضراب هو حق مكفول دستوريا فإنّ مبدأ منع ممارسته في بعض القطاعات هو أيضا دستوري طبقا لما نصّت عليه المادة 54 الفقرة 02 من دستور 1989 والتي جاء فيها "يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والمن أو في جميع الخدمات والأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".³

الفرع الثالث: الحماية القانونية لحق الإضراب

على خلاف القوانين السابقة، فقد منح القانون 90-02 محورا خاصا يتعلّق بحماية حق الإضراب عند ممارسته وفق الضوابط والإجراءات القانونية، أي بمعنى آخر كل لجوء لحق الإضراب مع احترام الشروط القانونية يعدّ إضرابا شرعيا، والإضراب الشرعي كفل المشرع حمايته وحماية ممارسيه من كل تهديد أو ضبط أو تجاوز، وممارسة حق الإضراب وفق الأسس القانونية يترتب أثرا فوريا وهو تعليق علاقة العمل، فالإضراب يوقف آثار علاقة العمل

¹ - عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 86.

² - راجع المادة 44 من قانون 90-02 السالف الذكر.

³ - سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل...، مرجع سابق، ص 159.

إلا إذا اتفق طرفي النزاع على خلاف ذلك، وتتضح أهم مظاهر الحماية التي أضفاها المشرع على ممارسة حق الإضراب في الجوانب التالية:¹

1/ لا تفسح علاقة العمل بل توقف وتوقف آثارها، وهذا الموقف يأخذ به الفقه والتشريع الحديثين، ولا يعدّ الخطأ المرتكب من طرف العامل أثناء فترة الإضراب سبباً لإنهاء العقد، بل بسبب الفسخ عند اللزوم، وبالتالي يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب عمل العمّال المضربين²، وبالتالي اعتبر كل تسريح بسبب الإضراب الشرعي تعسفاً تطبق عليه مقتضيات المادة 73/4 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.³

هذا ويترتب على وقف علاقة العمل وفقاً لما توصل إليه اجتهاد القضاء الفرنسي تحرر صاحب العمل من مسؤولية المتبوع، عن الأضرار التي يسببها العمّال للغير أثناء الإضراب⁴، وهذا لكون علاقة العمل معلقة بحكم دخول العمّال في إضراب، وهو ما يعني أنه في حالة تسببهم بأضرار للغير فإنه ينزع عنهم الغطاء المهني ولا يتحمل المستخدم أية مسؤولية.

2/ يمنع على الهيئة المستخدمة اللجوء إلى استبدال العمّال المضربين أو تعيين آخرين بدلهم، لأن ذلك يشكل ضغطاً إلا في حالتين اثنتين:

- في حالة التسخير التي تأمر بها السلطة المؤهلة.

- من أجل ضمان الحد الأدنى من الخدمة الضرورية الإلزامية.

3/ كل مشاركة في إضراب قانوني تجعل العمّال محميين من تسليط أية عقوبة تأديبية من طرف الهيئة المستخدمة إلا أنّ الإضراب يوقف آثار علاقة العمل واتخاذ العقوبات التأديبية

¹- عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 75-76.

²- أ. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الريحانة للكتاب، القبة، ط 2، 2003، ص 221.

³- المادة 73/4 من القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 هـ الموافق لـ 21 أبريل 1990، والمتعلق بعلاقات العمل.

⁴- أ. بشير هدي، مرجع سابق، ص 222.

والعمال في حالة إضراب يعدّ ضعفاً وتعسفاً من الهيئة المستخدمة، بل ومساساً بحق دستوري تم اللجوء إليه على ضوء القوانين.¹

إنه وتكريساً لمفهوم الحماية القانونية المضافة على ممارسة حق الإضراب فإنه وإن كان القانون 90-11 في المواد 53 و80 منه السابق الذكر أوجب صراحة بأن تكون الأجور مقابلة للنشاط الفعلي للعامل²، فقد بيّنت النصوص التنظيمية كيفية اقتطاع رواتب أيام الإضراب وذلك في حالة انعدام اتفاق، حيث يكون الاقتطاع بطريقة تراعي فيها وضعية العامل، وهذا كمظهر من مظاهر الحماية عند ممارسة الإضراب بصفة مشروعة³، وقد صدر منشور عن وزارة العمل بتاريخ 12/03/1991 يبيّن طريقة الاقتطاع، وأكدت السلطة التنفيذية هذا الاتجاه بموجب المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 25-11-1998 الصادر عن الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والموظف العمومي ووزير العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني المعدّل بالمنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 05/10/2004، وهذا يمكن أن يكون الأجر عن فترة الإضراب مستحق الدفع، إذا كان وقع اتفاق بين الطرفين بعد انتهاء الإضراب.⁴

وقد تتداخل أسباب التوقف الناتج عن الإضراب مع أسباب توقف أخرى كحالات العطلة السنوية أو الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد والعطل المرضية، فلا تدخل مدة الإضراب في حساب مدة العطلة الناجمة عن تلك الحالات لأن توقف علاقة العمل كان بسبب الإضراب لكن وفي جميع الحالات لا يحرم العامل من التعويضات العائلية التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي، فحماية الإضراب يوازيه إمكانية تعرّض العمّال المضربين لمتابعات جزائية في حالة ممارسة هذا الحق خرقاً للقوانين أو عدم تقيدهم بالحدود المرسومة لممارسته سواء من الناحية الكيفية أو الحدود كضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمة والامتثال للتسخير، والمادة

¹ - حياة شايب الراس، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2007، ص 25.

² - راجع المادة 53 و80 من قانون 90-11 السالفة الذكر.

³ - عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 76.

⁴ - بشير هدي، مرجع سابق، ص 224.

34 من القانون 91/27¹ المعدل للمادة 26 من القانون 90-02 اعتبرت عدم احترام الإجراءات المنصوص عليها خطأ مهنيا جسيما يسبب حسب الحالة أثرين: أولهما، اعتباره خطأ مهنيا جسيما مع تبعات ذلك.

ثانيهما: تحميل الأشخاص المساهمين في مسؤولية حدوثه وذلك بواسطة اتخاذ إجراءات تأديبية تصل إلى حد فسخ علاقة العمل وإمكانية المتابعة الجزائية عن مخالفة القانون سيما إذا تسبب ممارسة الإضرار في المساس بالنظام العام ومصالح الإدارة²، وبالتالي فالحماية القانونية للإضراب مشروطة بصحة الإضراب من الناحية الموضوعية أسبابه وأهدافه، ومن الناحية الشكلية والإجرائية المرتبطة بشروط وصحة الإضراب، وفي الحالة العكسية يعد العامل مرتكب لخطأ مهني جسيم سواء بحكم القانون أو بتقدير القضاء.³

وهذه الحماية للعامل في التشريع العمالي المعمول به تعدّ تأكيدا على البعد الاجتماعي في مثل هذه المنازعات، فالنصوص القانونية في هذا المجال تضمن حماية العمّال المضربين إضرابا شرعيا من أجل مطالب مشروعة سواء من ضغوطات صاحب العمل أو من اتخاذ هذا الخير عقوبات تأديبية في حقهم وخاصة الطرد التعسفي وخسارة العامل لمنصب عمله وما ينتج عن ذلك من آثار سلبية عليه وعلى عائلته، فبفضل هذه القوانين يستطيع العمّال أن يطالبوا بحقوقهم دون أن يخافوا من انتقام صاحب العمل.

كخلاصة لهذا المطلب فإننا نجد أنّ التشريع أعطى الحق للعمّال في التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار من طرف جماعة العمّال بهدف الضغط على أرباب العمل أو السلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع وتلبية مطالبهم المهنية والاجتماعية المادية منها والمعنوية، ولكنها بالمقابل قيدت هذا الحق بشروط وضمانات وذلك حماية لمصالح أرباب العمل والمجتمع ككل، محاولة من المشرّع في الموازنة بين مصالح العمّال في المطالبة بحقوقهم

¹- القانون 91/27 المؤرخ في 12/12/1991، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 68، سنة 1991.

²- دليل حول كيفية اللجوء للإضراب وإجراءات تسويته، الكتيب الثاني، المفتشية العامة للعمل، ص 04.

³- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل....، مرجع سابق، ص 170.

وحمايتهم من جهة، وبين الحفاظ على المصالح الاقتصادية لأرباب العمل من جهة ثانية، وبين مصالح المجتمع وذلك بالاستمرار بتقديم السلع والخدمات خاصة الحيوية منها من جهة أخرى.

المطلب الثاني: كيفية تسوية وإنهاء الإضراب

إنّ الإضراب ليس غاية في حدّ ذاته، وإنما هو وسيلة ضغط للإسراع في تسوية النزاع الجماعي أو الحصول على حقوق ومطالب مهنية مادية أو اجتماعية، وبالتالي فهو جزء من النزاع وليس نزاعاً مستقلاً في حدّ ذاته، لذا يجب على طرفي الخلاف الجماعي خلال فترة الإشعار المسبق، وبعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما، فإذا بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة، فيمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطاً كفاءاً يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية النزاع، وإذا استمرّ الإضراب بعد فشل الوساطة يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل إن اقتضت الضرورة الاقتصادية والاجتماعية القاهرة تعلق اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون 90-02 المختصة في البث في خلاف من هذا القبيل، ومن ثم فإنّ إنهاء الإضراب يكون بإحدى هذه الطرق، وسنتطرق إليها في هذا المطلب.

الفرع الأول: إنهاء النزاع عن طريق التفاوض المباشر بين الطرفين

لقد ألزم المشرّع العمّال والمستخدم سواء خلال فترة الإشعار المسبق بالإضراب أو أثناء ممارسته بمواصلة المفاوضات قصد تسوية الخلاف الجماعي وهذا القائم بينهما، وهذا بموجب نص المادة 45 من قانون 90-02¹ الاتفاق على إنهاء النزاع في إطار التفاوض بين الطرفين حيث أنّ هذه الآلية مفتوحة وقابلة للممارسة في أي مرحلة من مراحل النزاع.²

¹ - راجع المادة 45 من قانون 90-02 السالف الذكر.

² - سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية، رسالة دكتوراه، مرجع سابق، ص 390.

وفي هذا الإطار جاء القانون المتعلق من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب متضمنا المبادئ الأساسية التالية:

- تشجيع الشركاء الاجتماعيين على حل الخلافات في إطار تشاوري قبل كل شيء.
- تنظيم مجموعة من الأطر التشريعية لفض النزاع تتمثل في التفاوض المباشر والوساطة والتحكيم، وحتى لا يفضي الإضراب إلى طريق مسدود وضمانا للمصالح الاقتصادية والاجتماعية الحيوية للمجموعة، فإن القانون يلزم الطرفين بمواصلة المفاوضات¹، كما أنّ مواصلة المفاوضات لا يؤدي إلى وقف أو إنهاء الإضراب الذي شرع فيه، اللهم إلا إذا أثمرت المفاوضات على حل يرضيه الطرفان.²

ولقد رتبّ المشرع الجزائري على مخالفة أحكام المادة 45 من قانون 90-02 نوعين من الجزاءات:

أولاً: عقوبات جزائية تلحق بالمضربين المخالفين لأحكام هذه المادة تتراوح من ثمانية (08) أيام إلى شهرين، وبغرامة مالية تتراوح بين خمسمائة (500) دينار وألفين (2000) د ج، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تسبب في التوقف عن التشاور الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون، أو حاول أن يتسبب في ذلك، أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره، وترفع هاتان العقوبتان من ستة (06) أشهر إلى ثلاث (03) سنوات حبسا، ومن ألفين (2000) د ج إلى خمسين (50) د ج غرامة مالية إذا صاحب التوقف التفاوضي الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات³، إلا أننا نقترح بالنظر إلى الوضعية الحالية للجزائر والواقع العملي أنه يجب رفع هذه العقوبات حتى تكون رادعة أكثر.

ثانياً: عقوبات تأديبية: رتب المشرع على المضربين من العمال الذين يمتنعون عن إجراء المفاوضات صراحة وضمنا وما قد يصاحبه من أعمال توحى بذلك، زيادة على العقوبات

¹ محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، المدخل العام والنصوص القانونية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار، عنابة، 2000، ص 38.

² علي زنيبغ، تكييف الإضراب في إطار القانون 90-02، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2008، ص 107.

³ راجع نص المادة 55 من قانون 90-02 السالف الذكر.

الجزائية السالفة الذكر عقوبات تأديبية إذ يضعون أنفسهم في موضع مرتكب خطأ مهني جسيم هذه الإجراءات التأديبية يتخذها صاحب العمل في حق هؤلاء العمّال بحسب النظام الداخلي وفقا للتشريع والتنظيم الجاري بهذا العمل.¹

الفرع الثاني: الوساطة

حيث يقوم الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي يتعين وسيطا كفاء يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهم، إذا بدت موافقتهم صعوبات في المفاوضات المباشرة، ويمكن لهذه الأطراف المعنية للوسيط أن تحدد له مدة زمنية لتقديم اقتراحاته، وللأطراف أي العمّال والمستخدم الخ ذبها إذا ارتضوها حلا للنزاع القائم بينهم، أو عدم الأخذ بها، فهذه الاقتراحات متوقفة على قبول الأطراف بها، وبالتالي فهذه الوساطة تنشأ عن طريق التعيين من طرف السلطات الإدارية بسبب صعوبة إجراء المفاوضات المباشرة بين الطرفين، وتهدف إلى تقديم اقتراحات لتسوية النزاع وبذلك توقيف الإضراب.

وبخصوص هذه الشروط الواجب توافرها في الوسيط، فإنّ المشرع لم يجد معايير معيّنة في شخص الوسيط، وكان من الأجدر به تحديدي الحد الأدنى من المعايير التي تقاس بها هذه الكفاءة مثل: الجنسية، المستوى العلمي، السن، التمتع بالحقوق المدنية...

الفرع الثالث: اللجوء إلى التحكيم

في حالة فشل مساعي الوساطة إذ كثير ما يصعب التوصل إلى تسوية للنزاع رغم هذه المساعي المختلفة التي قد يتم بذلها من الطرفين، الأمر الذي ينتج عنه استمرار الإضراب أو عجز التدابير والإجراءات التي تم اتخاذها في التوصل لأي تسوية لأي سبب من الأسباب، وفي هذه الحالة وبالنسبة لبعض النزاعات المعقدة التي قد تؤثر على بعض الجوانب الاقتصادية أو الأمنية أو الاجتماعية أو الإستراتيجية للمجتمع، يتم اللجوء إلى ما يمكن وصفه بالتحكيم الإجباري أي اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم² وفق ما تقتضي به أحكام المادة 48 من

¹ - علي زنيب، تكييف الإضراب...، مرجع سابق، ص 108.

² - سليمان أحمية، الاتفاقيات...، مرجع سابق، ص 396.

القانون 90-02 المشار إليه سابقاً¹ التي تم استحداثها بمقتضى الباب الخامس من هذا القانون الذي حدد لها اختصاصات وصلاحيات حيث تعتبر اللجنة الوطنية للتحكيم هيئة وطنية ذات صيغة قضائية تتشكل من 14 عضواً دائماً يرأسها قاضي من المحكمة العليا، منهم 04 ممثلين تعيّنهم الدولة (مثل الوزير المكلف بالعمل، ممثل الوزير المكلف بالمالية، ممثل الوزير المكلف بالعدل، ممثل الوزير المكلف بالداخلية)، 05 ممثلين عن العمال، 05 ممثلين للمستخدمين منهم ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، تعيينهم المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين لأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني، حيث المرسوم التنفيذي رقم 90/418 المؤرخ في 1990/12/22² الذي حدد تنظيم اللجنة الوطنية للتحكيم وتشكيلتها وعملها وحيث يوجد مقرها بالمحكمة العليا، يرأسها قاضي من هذه المحكمة يعينه رئيسها الأول.

تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالخلافات الجماعية في العمل سواء تلك الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون اللجوء إلى الإضراب أو الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من القانون 90-02³، أي المتعلق بالضرورات الاقتصادية والاجتماعية القاهرة وذلك بعد فشل مساعي الوساطة، وبعد استشارة المستخدم وممثلي العمال وحسب المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 90/418⁴، فإن لهذه اللجنة السلطة التنفيذية من قبول أو رفض الدعوى إلى البث في النزاع بنصها على أنه "تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم التي ترفع إليها الدعوى تطبيقاً للمادة 48 من القانون 90-02 حول جواز قابلية عريضة السلطة العمومية، قبل أي مناقشة لمحتواها"، ومعنى هذا أنّ اللجنة هي وحدها التي تملك سلطة تقرير فيما إذا كانت قضية أو نزاع ما قابل لعرضه على التحكيم الذي تختص به هذه اللجنة أم لا⁵ وبالتالي فهي الوحيدة التي تملك السلطة التقديرية لتقدير مدى جدية وأهمية الضرورات

¹ - راجع نص المادة 48 من قانون 90-02 السالف الذكر.

² - المرسوم التنفيذي رقم 90/48 الصادر في 1990/12/22 المتعلق بتنظيم اللجنة الوطنية للتحكيم، الجريدة الرسمية العدد 1 لسنة 1991.

³ - راجع نص المادة 49 من قانون 90-02 السالف الذكر.

⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 90/418 السالف الذكر.

⁵ - سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية ... ، مرجع سابق، ص 397.

الاقتصادية والاجتماعية القاهرة، ما يمكن قوله بصفة عامة في مجال ممارسة حق الإضراب أنه حق مقيّد بعدم تجاوز الحدود والقيود التي فرضها القانون على أطراف النزاع من جهة وعدم المساس بأصل الحق أي عدم منعه أو تقييده إلا في الحدود التي تبرزها بعض الاعتبارات القانونية أو الاقتصادية أو الاجتماعية المحددة والمؤقتة من حيث الزمان والمكان والأسباب والدوافع، وتبقى الجوانب التنظيمية الإجرائية التي تمس بأصل الحق مفتوحة أمام الأطراف لهما الحرية في تنظيمها بما يتناسب وطبيعة أو خصوصية النشاط الذي تمارسه المؤسسة المستخدمة، ويتناسب مع طبيعة وأهمية الحقوق والمطالب المهنية والاجتماعية التي تشكل سبب النزاع الذي قد يؤدي إلى ممارسة هذا الحق كنوع من الضغط المهني والاجتماعي لتحقيق الحقوق والمطالب المهنية، مع مراعاة المصالح الاقتصادية والمالية لأرباب العمل.

خاتمة

من خلال هذه الدراسة التي تناولنا فيها البعدين الاجتماعية والاقتصادي في الفصل في منازعات العمل وحاولنا إبراز كيف نظمّ المشرع الجزائري منازعات العمل الفردية والجماعية على اعتبارات اقتصادية واجتماعية ومحاولة تحقيق التوازن بين هذين البعدين، وذلك بحماية مصالح العمال من استغلال وتعسف أرباب العمل من جهة وحماية المصالح الاقتصادية لأرباب العمل من جهة أخرى من تعسف العمّال أيضا عند ممارسة حقوقهم. ما يمكن قوله بصفة عامة هو أنّ المشرّع الجزائري وفق إلى حدّ كبير في تحقيق هذه الموازنة في التشريعات العمّالية والآليات التي وضعها لمعالجة والوقاية من منازعات العمل، سواء الفردية أو الجماعية رغم بعض النقائص أو الغموض والقصور في بعض النصوص القانونية في هذا الشأن، خاصة ما تعلّق منها بنظام الوساطة والتحكيم، ولهذا نقترح المزيد من المرونة في عملية اللجوء إلى الوساطة وتحديد معايير تساعد الأطراف على اختيار الوسطاء من ذوي الخبرة والكفاءة والاختصاص، أما بالنسبة للتحكيم فنلاحظ أنّ المشرّع لم يساير النهج الليبرالي الذي اعتمده في صياغة قوانين العمل الجديدة، حيث كان من الأجدر به أن يترك مسألة تحديد كفاءات تعيين هيئة التحكيم للقانون الاتفاقي بين الأطراف وإعطاء هذه الهيئة صلاحيات واسعة ومطلقة في اعتماد كل السبل والوسائل الضرورية التي تمكّنها من الوصول إلى إصدار أحكامها وفق قواعد القانون ومبادئ العدالة والإنصاف، وهذا ما جاء على لسان الأستاذ الدكتور أحمية سليمان في كتابه "قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن".

كما أنّ الإطار التنظيمي لعلاقات العمل خاصة الجماعية منها ونقصد بذلك الاتفاقيات الجماعية تطوّرت بشكل ملحوظ، حيث أنه بعدما كانت علاقات العمل تعبّر عن مصالح متناقضة لكل من العمّال وأصحاب العمل والتي كثيرا ما كانت تؤدي إلى اختلال التوازن بين المصالح خاصة في إطار التشريع العمّالي القديم القاصر الذي كان يعتمد أو يستند إلى إيديولوجيات معيّنة، وبالتالي أن يوازن بين مصالح الفئتين، في نفس الوقت أصبحت الآن هذه الاتفاقيات الجماعية تقوم على أساس التعاون بين العمال وأصحاب العمل باعتبارهم شركاء اجتماعيين، وتجسيذا لفكرة التعاون بينهما والموازنة بين مصالحهم لتحقيق الازدهار للمجتمع وهو الاعتبار الأهم الذي أصبحت تقوم عليه هذه الاتفاقيات في إطار تنظيم قانوني شامل يكفل

ويحمي هذا التوازن بواسطة آليات ووسائل وضعها المشرع تضمن التوازن بين المطالب المهنية والمادية للعمال والمصالح الاقتصادية لأصحاب العمل وذلك لإقامة السلم الاجتماعي والمهني في علاقات العمل.

لكن نلاحظ أنّ الإشكال الأكبر هو تطبيق هذه النصوص والتعسف في بعض الأحيان في ممارسة الحقوق التي أقرها المشرع، وهذا ما يظهر في نظام القضاء الاجتماعي الذي نجد أنه من جهة يراعي المصالح الاجتماعية للعمال في أحكامه أكثر مما يراعي المصالح الاقتصادية لأصحاب العمل على اعتبار أنّ العامل دائما هو الطرف الضعيف في هذه العلاقة، كما نجد من جهة أخرى أنّ أحكام هذا القضاء الاجتماعي ليست مدعّمة بضمانات وآليات لتطبيقها خاصة بالنسبة لإلغاء قرارات الطرد التعسفي وإعادة العامل لمنصب عمله، فغالبا ما يتمتع أرباب العمل عن تطبيق هذه الأحكام لأنها ليست مشمولة بآليات إجبارهم على تطبيقها مثل باقي الأحكام في المواد الأخرى، بالإضافة إلى تعسف العمال في بعض الأحيان في ممارسة الحق في الإضراب، فبالرغم من أنه حق دستوري وضعه المشرع كوسيلة ضغط في يد العمال لتحقيق مطالبهم المهنية والمادية والاجتماعية، إلا أنه قيّد بقيود وشروط حماية للمصالح الاقتصادية للطرف الآخر دون المساس بأصل الحق، ولقد وفق المشرع الجزائري في نظرنا في تنظيم ممارسة حق الإضراب بالنسبة للنصوص القانونية المنظمة له، إلا أنه وفي أرض الواقع فإنّ العمال أو البعض منهم يتعسفون أحيانا في استعمال هذا الحق ولا يحترمون لا شروط ممارسة حق الإضراب ولا القيود الواردة عليه، خاصة فيما يتعلّق بعدم عرقلة حرية العمل، وضمان سلامة وسائل العمل واحتلال أماكن العمل وغلقها أحيانا، ولا يجدون رادعا لهم، وذلك ليس لأسباب قانونية فالنصوص القانونية واضحة في هذا الشأن، وإنما لاعتبارات سياسية أمنية متعلقة بالوضع الداخلي والخارجي في الوقت الراهن ومقيّدة لاستقلالية القضاء في هذا الجانب اللهم إلا إذا تعلّق الأمر بقطاعات إستراتيجية، الوضع الذي يجعل أصحاب العمل عرضة لخسائر اقتصادية ومالية معتبرة.

ولهذه الأسباب لابد من لفت الانتباه إلى توعية القضاة والتأكيد على استقلاليتهم، كما أنه ليست دائما العامل هو الطرف الضعيف في هذه العلاقة وهو وحده الذي يجب حمايته والدفاع عن

مصالحه، لأن أصحاب العمل أيضا لابد من حماية مصالحهم الاقتصادية، وهذا في النهاية يصب في مصلحة الجميع، وفي ازدهار المجتمع، كما يجب تدعيم الأحكام القضائية في المسائل الاجتماعية بضمانات وآليات تطبيقها على أرض الواقع كالإكراه البدني مثلا بالإضافة إلى وجوب التحلي بالصرامة والاستقلالية في العمل على تطبيق النصوص التشريعية في مجال العمل، فكما تتضمن التمتع بممارسة الحقوق يجب أن تتضمن أيضا أن تمارس هذه الحقوق في إطار الشروط التي منحها القانون أو التعسف في استعمالها بما يتلاءم ويستجيب لخصوصيات كل قطاع.

في النهاية فإنه رغم الصعوبات والأزمات التي خلقتها مختلف العوامل الأمنية والاقتصادية الداخلية والدولية، وتلك المتعلقة بإعادة هيكلة الاقتصاد الوطني وما نجم عليهما من أزمات وصراعات بين المؤسسات المستخدمة والنقابات العمالية، فإن الوقت قد حان لتعاون كل الأطراف فيما بينهم سواء الدولة أو أرباب العمل أو العمّال وممثلهم النقابيين، ومراجعة بعض القوانين المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية بما يتناسب ومقتضيات الوضع الراهن الذي أفرزته المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية الداخلية والخارجية والصرامة في تطبيق واحترام النصوص القانونية في هذا الشأن، وذلك كله من أجل تحقيق السلم الاجتماعي والمهني والازدهار للمجتمع.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

القوانين:

- القانون 90-04 المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بالوقاية الفردية في العمل، المعدل والمتمم ج ر، العدد 06/1990.
- القانون 90-02 المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم ج ر، العدد 06/1990.
- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.
- القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية
- المرسوم 91-27 المؤرخ في 21/12/1991 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- المرسوم 91/273 المؤرخ في 10/08/1991م، المتعلق بكيفيات انتخابات المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر 28 لسنة 1991.

الكتب:

1. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية 1998.
2. بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون العمل، ط 6، دار هومة، 2009.
3. خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، (د ط)، دار العلوم، الجزائر، 2008.
4. دليل حول كيفية اللجوء إلى الإضراب وإجراء تسويته، الكتب الثاني، المفتشية العامة للعمل.
5. رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، د ط، دار هومة، الجزائر، 2005.
6. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، ط 2003.

7. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر 2003.
8. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، المدخل العام والنصوص القانونية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار، عنابة، 2000.
9. محمد أمين بوسماح، المرفق العام في الجزائر، ترجمة رجال بن اعمر، رجال مولاي إدريس ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
10. هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، ط 2، جسور النشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

الرسائل والمذكرات

1. أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2008.
2. رشيد واضح، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، أطروحة دكتوراه، جامعة ملود معمري، تيزي وزو، 2010.
3. شايب الراس حياة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016/2017.
4. عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة يوسف بن خدة، كلية الحقوق، 2010.
5. علي زنيبغ، تكييف الإضراب في إطار القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وحق ممارسة الإضراب، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2008.
6. كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط، أطروحة دكتوراه، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.

الدورات:

سليمان أحمية، التحكيم وتسوية النزاعات في عقود العمل الفردية والجماعية، الدورة العربية حول علاقات العمل وطرق حل منازعات العمل، المعهد العربي للثقافة العمالية، بحوث العمل، الجزائر، 1994.
باللغة الفرنسية:

1. Amoura amar, droit du travaille et droit social- guide pratique, Edition El Marfa, Alger, 2002.
2. Andre ramost paul purant – pr2cis de dnnt du travail.
3. jasques ghestin.droit du Travilt.

الفهرس

الصفحة	العنوان
/	إهداء
/	شكر وتقدير
أ	مقدمة
الفصل الأول: في منازعات العمل الفردية	
8	المبحث الأول: آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية
8	المطلب الأول: التسوية الداخلية للنزاع
10	المطلب الثاني: المصالحة
13	الفرع الثالث: نتائج المصالحة
16	المبحث الثاني: التسوية القضائية
16	المطلب الأول: الإطار التنظيمي للقضاء الاجتماعي
23	المطلب الثاني: طبيعة أحكام القضاء الاجتماعي
الفصل الثاني: في المنازعات الجماعية للعمل	
28	المبحث الأول: الآليات الوقائية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها
28	المطلب الأول: التسوية الودية
33	المطلب الثاني: الإجراءات العلاجية
37	المطلب الثالث: التحكيم
42	المبحث الثاني: وسائل الضغط المشروعة لتسوية نزاعات العمل
43	المطلب الأول: الإطار التنظيمي لممارسة حق الإضراب
60	المطلب الثاني: كفاءات تسوية وإنهاء الإضراب
66	خاتمة
70	قائمة المراجع
74	الفهرس