

جامعة أحمد دراية ادرار



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري

مذكرة ماستر

تخصص: قانون المؤسسات الاقتصادية

من إعداد الطالبين: تحت إشراف الأستاذ:

- د. حاج سودي محمد

● قدوري محمد

● مبروكي محمد

لجنة لمناقشة:

الأستاذ: بن السيحمو مولاي المهدي أستاذ محاضر أ جامعة أحمد دراية- ادرار رئيساً

الأستاذ: حاج سودي محمد أستاذ محاضر أ جامعة أحمد دراية-أدرار مشرفاً ومقرراً

الأستاذ: بن عומר محمد الصالح أستاذ محاضر جامعة أحمد دراية-أدرار عضواً مناقشاً

السنة الجامعية: 2018 - 2019 م

الإهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشرك ولا يطيب النهار إلا
بطاعتك... ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب
الآخرة إلا بعفوك... ولا تطيب الجنة إلا بروؤيتك يا ربي جل
جلالك.

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى نبي الرحمة
ونور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

إلى أغلى الحبايب أمي الحبيبة.

إلى والدي العزيز وحببي الغالي.

إلى الأخ والأخوات كل واحد باسمه

إلى الزوجة الكريمة حفظها الله



الإهداء

الحمد لله حمداً كثيراً .. والصلاة والسلام على أفضل خلقه
محمدًا سيد الأولين والآخرين نحمده كثيراً لتوفيقه لنا في إتمام
هذا العمل المتواضع والذي نهديه إلى من يقول المولى عز
وجل فيهما:

" وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيراً " صدق الله العظيم
إلى من منحني الطمأنينة والسكينة وعلمتني سمو الهدف
وإصرار العملي

إلى أمي الحبيبة. أطال الله في عمرها
إلى من كان لي سراجاً منيراً في الحياة وغرس في نفسي حب
العلم وأهله ورافق خطواتي بالدعاء إلى روح والدي الطاهرة
إلى الزوجة الكريمة
إلى الإخوة والأخوات كل واحد باسمه

محمد

شكر وعرفان

الحمد لله العلي القدير على فضله وتوفيقه لنا والقائل في محكم

التنزيل

" لئن شكرتم لأزيدنكم "

الآية 07 من سورة ابراهيم

ومصادقاً لقول رسول الله صل الله عليه وسلم

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

نتقدم بشكرنا للأستاذ:

الدكتور حاج سودي محمد

الذي اشرف على هذه المذكرة بالمرافقة المتواصلة والإرشاد كما

شكره على المعلومات القيمة التي أفادنا بها خلال الدراسة، كما

تشكر أساتذة قسم الحقوق على كل ما قدموه لنا من معلومات طيبة

سنتين من الدراسة، وكذا عمال المكتبة وكل من ساهم من قريب أو

بعيد في إنجاز هذا البحث المتواضع.

محمد - محمد

مقدمة

مقدمة

أولاً: موضوع البحث وأهميته:

يعتبر العمل مصدر كل تطور اجتماعي، وعامل أساسي للإنتاج، يهدف إلى إشباع الحاجات الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية إذ ما دعت الحاجة إليه لتحقيق الاستقرار الاجتماعي، غير أن الحياة العمالية لا بد لها من ضوابط تحكمها، حيث تتدخل الدولة لتحديد وتوجيه هذا النوع من العلاقات ضمن أطر قانونية و تنظيمية محددة، باعتماد أنماط و أساليب تنظيمية هدفها المساواة في الحقوق و الالتزامات بين العمال و أصحاب العمل و المحافظة على استقرار علاقات العمل و اتقاء الخلافات التي قد تنشأ عنها، والتي قد تتحول إلى نزاعات جماعية.

فالنزاعات الجماعية في العمل تعتبر من الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال و أصحاب العمل من جهة وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة، والتي تؤدي إلى اختلال التوازن بين المصالح.

و مما لا شك فيه أن علاقات العمل تثير إشكالات عديدة، حيث أن حدوثها غير مستبعد و متوقع و حتمي الوقوع أحيانا، سواء أثناء تنفيذها أو سريانها أو انتهائها لسبب أو لآخر، وبالنظر إلى أهمية المنازعة الجماعية كونها تمس فئة العمال، و كذلك أهمية العلاقات بين العمال و أصحاب العمل التي كثيرا ما يشوبها التوتر بين العمال و صاحب العمل، الأمر الذي يستوجب الاهتمام بدراستها و تنظيم آليات معالجتها من طرف المشرع و خصوصا فيما يتعلق بإجراء التسوية ، لما لهذا الإجراء من فعالية في تفادي تطور وعرضه على القسم الاجتماعي بالمحكمة و المختص في هذا الشأن ، الأمر الذي يؤدي في بعض الأحيان إلى توتر علاقة العمل لا سيما الوقت الطويل الذي تأخذه إجراء التسوية القضائية، هو ما يترجم الاهتمام و العناية الخاصين بهذا

النوع من النزاعات في العمل التي أحاطتها جل تشريعات العمل بعناية خاصة نظرا لاعتبار منازعات العمل ظاهرة عالمية نجدها في كل دول العالم، و نظراً لتعدد هذه النزاعات و اختلاف أسبابها من حالة إلى أخرى وما ينشأ عنه من إخلال باستقرار علاقات العمل و مساس بالحقوق و الواجبات ، فإن نزاعات العمل غالبا ما تنور بين العمال وصاحب العمل أو مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم و صاحب العمل أو أصحاب العمل بسبباً و بمناسبة تنفيذ علاقة العمل كإخلال أو خرق أحدهما لالتزاماته التعاقدية أو الاتفاقية أو التنظيمية أو القانونية ومنه سيكون موضوع دراستنا هذه يتمحور حول الآليات المقررة قانونا لتسوية النزاعات الجماعية في ظل التشريع الجزائري خاصة القانون المتعلق بعلاقات العمل 11/90¹ و القانون 02/90² المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية و ممارسة حق الإضراب.

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع، والهدف من الدراسة

و لقد تم اختيار البحث في هذا الموضوع لدوافع شخصية نظراً لأهميته من الناحية القانونية من جهة ومدى تطبيقه من الناحية العملية من جهة أخرى ، إضافة إلى إثارته ليكون عوناً للطلبة الباحثين ، بالإعتماد على مصادر متخصصة . و الهدف من دراسة هذا الموضوع تكمن في توضيح جميع المراحل و الآليات التي يتم من خلالها تسوية المنازعات الجماعية بين العمال أو ممثليهم و أصحاب العمل أو ممثليهم، وكذلك تبيان صور و أسباب هذه المنازعات و التعرض للإجراءات و الهياكل الكفيلة بتسويتها و تفادي النزاعات التي تحدث بإحداث نوع من المرونة داخل جو العمل و الليونة للعلاقة بين العمال و أصحاب العمل، خاصة و أن المشرع الجزائري

¹ القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، جريدة رسمية عدد رقم 17 مؤرخة في 21 افريل 1990 .

² القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، جريدة رسمية عدد رقم 06 مؤرخة في 07 فبراير 1990.

جعل من آليات تسوية النزاعات الجماعية هدف أسمى و هو حماية علاقة العمل وضمان استقرارها .

ثالثاً: إشكاليات البحث

ومنه طرح الإشكالية الآتية: ما هو واقع نزاعات العمل الجماعية في الجزائر؟ وما هي الإجراءات الوقائية للحد منها ؟؟ وما مدى نجاعة هذه الآليات في تسوية نزاعات العمل الجماعية؟

رابعاً: الدراسات السابقة

من بين الدراسات السابقة التي تطرقت لهذا الموضوع مذكرة ماسترلبن وارث عزيزة و منصورى كاميليا بعنوان "الطرق البديلة لتسوية النزاعات وفق القانون الجزائري" حيث ركزوا دراستهم على آليات تسوية منازعا العمل الجماعية، وسترتركز دراستنا على واقع نزاعات العمل الجماعية وما مدى نجاعة الآليات المقررة قانونا لإيجاد حلول لها.

خامساً: منهج البحث

للإجابة عن هذه الإشكالية اخترنا المنهج التحليلي و الوصفي كمنهجين معتمدين في معالجة مثل هذا النوع لتحليل النصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع وتحديد مجال سريانها في الحياة العملية والتفسيرات المتعلقة بنصوصه لاسيما القانون 90-02 المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وذلك وفق خطة تتضمن فصلين لدراسة مختلف الجوانب القانونية و الإجرائية الخاصة بتسوية نزاعات العمل الجماعية مسلطين الضوء على الواقع النظري و العملي لحل هذا النوع من النزاعات في العمل ، حيث عنوننا الفصل الأول بمفهوم منازعات العمل الجماعية و آليات الوقاية منها وقسمناه إلى مبحثين، المبحث الأول مفهوم منازعات العمل الجماعية، المبحث الثاني آليات الوقاية منها، أما الفصل الثاني فتطرقنا فيه إلى طرق ووسائل تسوية منازعات العمل الجماعية وتم تقسيمه إلى مبحثين المبحث الأول

طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية والمبحث الثاني وسائل الضغط لحل
منازعات العمل الجماعية.

الفصل الأول

مفهوم منازعات العمل الجماعية

و آليات الوقاية منها

ارتبطت ظاهرة منازعات العمل الجماعية بتطور الحركة العمالية ونضالها في سبيل إنتراع حقوقها، وتحسين ظروف العمل ورفع التعسف الممارس من طرف أصحاب العمل، لذلك نجد مختلف التشريعات العمالية الحديثة الوطنية أو الدولية قد اهتمت بهذا الجانب، حيث نظمت الطرق والوسائل المختلفة لتسوية المنازعات الجماعية سواء بالطرق الودية كالمفاوضات، والمصالحة والتحكيم أو عن طريق التهديد والقوة كالإضراب وغلق المؤسسة.

كما أن الاهتمام الكبير الذي أولته منظمة العمل الدولية قصد تنظيم ظاهرة النزاعات الجماعية للعمل باعتبارها ظاهرة عالمية موجودة في جميع الدول، والتي قد تكون سببا في تهديد الأمن والسلم الاجتماعي، حيث أصدرت بعض التوصيات لمنع تطور المنازعات الجماعية للعمل وحلها بالطرق التفاوضية،¹ كما هو الشأن بالنسبة لتوصية الأمم المتحدة رقم 92 لسنة 1951 المتعلقة بالتوفيق والتحكيم، أين أوجبت إنشاء هيئة للتوفيق الاختياري للمساهمة في منع تطور منازعات العمل تتكون من مندوبين لأصحاب العمل والعمال بنسب متساوية، كما أخذت بالتحكيم الإختياري الذي يكون بموافقة طرفي النزاع، ومنعت اللجوء إلى الإضراب أو غلق المؤسسة لإبقاء السير في إجراءات التوفيق والتحكيم¹.

ومن الملاحظ أن المشرع الجزائري استعمل مصطلحات عديدة عند تعرضه للمنازعات الجماعية في العمل وهذا بحسب تطور المنظومة التشريعية العمالية ذات الصلة، بحيث أنه وإلى غاية سنة 1982 كان القانون الجزائري يميز بين القطاع العام والخاص و أجاز اللجوء إلى الإضراب في الخاص ومنعها باتا في القطاع العام بقاعدة دستورية² و أخرى تشريعية، وبداية من سنة 1982 وبعد صدور القانون

¹ نقلا عن بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار جسور للنشر والتوزيع الجزائر، طبعة 2006 ، ص 209.

² المادة 71 من الدستور الجزائري ، جريدة رسمية رقم 16 مؤرخة في 2016.

05/82 المؤرخ في 13/02/1985 المتعلق بإنشاء الخلافات الجماعية في العمل استعمل المشرع مصطلح خلاف ووضع آليات قانونية وإدارية لإتقائه وتجنبه بواسطة الهيئات المشكلة على المستوى البلدي والولائي والوطني مما يعني أنه سمح بالاحتجاج الجماعي ولكن لم يقر فكرة التوقف أو الإضراب إلى غاية صدور القانون 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم المتضمن تسوية الخلافات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب وبذلك فالمشرع استعمل أحيانا مصطلح الخلاف و أحيانا أخرى النزاع الجماعي و أحيانا أقر اللجوء للإضراب للمطالبة بالحقوق المهنية والاجتماعية¹.

¹خليفة عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع ، طبعة منقحة ومزيدة ، دون سنة نشر ، ص 55.

المبحث الأول : مفهوم منازعات العمل الجماعية

إن اتساع دائرة علاقات العمل بين العمال و المستخدم و المستخدمين وسعت من دائرة احتمال وقوع نزاعات بشكل أوسع و أشمل في العمل، وهو ما يبين أهمية وخطورة النزاعات الجماعية، وسنبين في المط لوب الأول من هذا المبحث تعريف المنازعات الجماعية في العمل، وفي المطلب الثاني أنواع نزاعات العمل الجماعية وفي مطلب ثالث نحاول تمييز نزاعات العمل الجماعية عن نزاعات العمل الفردية.

المطلب الأول : تعريف منازعات العمل الجماعية

يعرف النزاع الجماعي في العمل حسب ما أورده الدكتور احمية سليمان في كتابه الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري على انه " ذلك الخلاف القائم بين مجموعة عمال أو فريق منهم، و بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو اتفاق، بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها و المهنية"¹

و المتمعن في هذا التعريف يجد أنه أغفل إمكانيات التسوية و ركز فقط على أطراف و محل المنازعة الجماعية.

فالمقصود بالمنازعات الجماعية في العمل أنها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل من جهة ثانية، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو إتفاق أو إتفاقية جماعية، تتعلق بشروط و أحكام و ظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية².

¹ احمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات

الجامعية ، الجزائر سنة 2012 ص 341 .

² احمية سليمان، المرجع سابق ، ص 342 .

أما المشرع الجزائري فقد اكتفى بالنص على المنازعة لحدوث خلاف ناجم عن علاقة العمل بين المؤسسة المستخدمة والعامل في المادة 91 من القانون الأساسي للعامل رقم 12/78¹، وقد نص في المادة الثانية من القانون 02/90² المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 على " أن النزاع الجماعي هو كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفي هذه العلاقة "

المطلب الثاني : أنواع منازعات العمل الجماعية

تنقسم منازعات العمل الجماعية في العمل إلى منازعات متعلقة بتطبيق القانون وأخرى متعلقة بتعديل القانون وثالثة بتفسير اتفاقيا أو اتفاقات جماعية .

الفرع الأول : منازعات متعلقة بتطبيق القانون

إن من بين الأسباب التي تؤدي إلى نشوب نزاعات بين العمال والمستخدمين هو عدم تطبيق نص قانوني أو بسبب خطأ في تفسيره، فقد يدعي العمال أن المستخدم خرق بند من بنود الإتفاقية المبرمة بينهما فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو فئات من العمال مثلا، بحيث يتم تصنيفهم مثلا في مرتبة أقل من الصنف المقرر قانونا، أو يكون هناك خلاف حول تفسير نص تنظيمي يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل والشروط العامة للعمل، وهو ما نجده في نص المادة 131 من قانون علاقات العمل³.

¹ القانون 12/78 الغي بموجب القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل .

² المادة 02/ من لقانون 02/90 .

³ المادة 131 من القانون 11/90 المتعلق بقانون علاقات العمل.

الفرع الثاني : نزاعات متعلقة بتعديل القانون

نظرا لطبيعة الحياة المهنية فهي تحتاج دائما إلى تطور، إضافة إلى أن طرفي علاقة العمل العمال و أصحاب العمل لهم الحق في المطالبة بتعديل و مراجعة قانون أو إتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول والإستفادة من بعض الإمتيازات الإجتماعية التي يستفيد منها العمال، وهذا تبعا للتغيرات المصاحبة للأوضاع الإقتصادية و الإجتماعية وظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الإتفاقية، وهو ما نجده في نص المادة 62 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل الناصة على أنه : " يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي تنص على عقد العمل " من خلال نص المادة يتبين أن تعديل عقد العمل يكون بناء على تعديل قانون أو إتفاقية، فمثلا مجموعة العمال يطالبون بزيادة الامتيازات الجماعية لان ذلك يصب في مصلحتهم، وهناك حالات أخرى يستوجب فيها القانون و الإتفاقية الجماعية للعمل تعديل عقد العمل، دون إنتظار طرفي علاقة العمل أو أحدهما إبداء الرغبة في التعديل¹.

الفرع الثالث : نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات أو اتفاقات جماعية

يلتزم طرفي علاقة العمل الجماعية بما تنص عليه الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية للعمل وذلك بتطبيقه و تنفيذه، وهنا يجب أن تكيف عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية او الاتفاق الجماعي مع البنود الواردة فيها بما

¹ علاوة عبد الرحمان، طرق و آليات تسوية منازعات العمل الجماعية ، مذكرة ليسانس ،جامعة قاصدي مرياح قسم الحقوق 2014/2013. ، ص 09.

يتطابق ليكون أفيد بالنسبة للعامل، غير انه قد يقع سوء تفسير لبند أو شرط تتضمنه الاتفاقية الجماعية بما يمس أو يلحق ضررا بالعمل أو العمال¹.
 إذ يمكن هنا أن يكون النزاع فرديا إذا مس عاملا واحدا، أو جماعيا إذا مس فئة من العمال أو قطاعا معينا بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية، خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الأوضاع وعرقلة العمل، لاسيما حينما يتعلق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال، أو تسريح جماعي للعمال لأسباب إقتصادية إذ هناك مجموعة من الإجراءات يجب على المستخدم إستنفادها قبل البدء في إجراء التسريح، وإلا يعتبر ذلك خرقا لتفسير بنود واردة في اتفاقية جماعية .

المطلب الثالث : تمييز نزاعات العمل الجماعية عن منازعات العمل الفردية

يعتمد الفقه معيارين أحدهما شكلي، وآخر موضوعي للتمييز بين نزاعات العمل الجماعية و الفردية .

المعيار الشكلي: يتمثل في شمولية النزاع لمجوع العمال، أو على الأقل مجموعة منهم، بغض النظر فيما إذا كانوا مهيكليين في تنظيم نقابي أو ليسوا مهيكليين على أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم، كأن يكونوا تابعين لنقابة واحدة، أو مهنة معينة، أو لقطاع نشاط معين، على أن لا يشمل هذا المعيار (الشرط) ان يتعدد أصحاب العمل، فيكفي أن يشمل النزاع صاحب عمل واحد².

المعيار الموضوعي : يقتضي أن يكون النزاع جماعيا في موضوعه، أو سببه

بمعنى أنه يهم جميع العمال أي أن يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين،

¹ نفس المرجع السابق ، ص 10.

² أحمية سليمان، مرجع سابق ، ص 388.

مثل المطالبة برفع الأجور، أو تحسين ظروف العمل، أو تطبيق قاعدة قانونية، أو إتفاقية تهم كافة العمال، أو تحقق لهم مصالح أو منافع مشتركة بينهم . ويستخلص مما تقدم أن النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية، تخص مجموعة عمال لأسباب أو أهداف مختلفة، بل هي نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو مجموعة العمال، وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعيا، ويكفي لاعتبار سبب النزاع جماعيا أن يمس مصالح جميع أو مجموعة من العمال، حتى ولو كان في البداية يخص عاملا وحدا، كأن يتخذ صاحب العمل إجراء ما ضد عامل معين من شأنه أن يهدد أو يمس مصالح بقية العمال الآخرين، كما أنه قد يكون النزاع بين التنظيم النقابي الممثل للعمال وصاحب أو أصحاب العمل، حيث أنه يمكن للنقابة أن تكون طرفا في النزاع بصفة مباشرة أو باعتبارها ممثلة لمصالح العمال، إذ ينص القانون المتعلق بالحق النقابي على الاختصاص الأصلي للنقابة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها، وكذلك حق التقاضي وممارسة الحقوق المقررة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه، وألحقت أضرار بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية¹.

المبحث الثاني: آليات الوقاية من منازعات العمل الجماعية

وضع القانون 02/90 ومن قبله القانون 05/82 المؤرخ في 13/02/1985²

المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل آليات داخلية لتفعيل التشاور والنقاش الجماعي بواسطة الدوريات والاجتماعات الثنائية بين ممثلي العمال وممثلي الهيئات المستخدمة لإيجاد حلول و بدائل تسوية لكافة المشاكل المهنية والاجتماعية.

¹ أحمية سليمان ، مرجع سابق، ص 343

² القانون رقم 05/82 مؤرخ في 13 فبراير 1982 متعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، جريدة رسمية رقم 07 ، فبراير 1982

وتهدف الاجتماعات الدورية المنصوص عليها في المادة 04 من القانون 02/90 إلى دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية وظروف العمل داخل المؤسسة، وتنظم الاتفاقيات الجماعية كإجراء هذه الاجتماعات، كما أن لأجهزة المشاركة المنشأة بموجب القانون 11/90 دور في إرساء قواعد التشاور والحوار وطرح الإهتمامات الجماعية للعمال وصولاً إلى إيجاد حلول للمشاكل التي قد تعيق سير العمل أو تمس بأوضاع العمال وكذا مصالحهم المادية والمعنوية في إطار منتظم وتبادلي يسود فيه التفاوض ويتفادى فيه المواجهة واللجوء إلى القوة¹.

كما أن الآلية الداخلية للمؤسسة التي سعى المشرع إلى تفعيلها و إعطائها دور مهم كانت في جميع المراحل التي مر بها الاقتصاد الوطني باعتبار الإصلاحات الإقتصادية سنة 1990، فظاهرة الخلافات الجماعية ظاهرة مهنية مألوفة في كل الدول، وبالتالي فالمشرع الجزائري أرسى مبدأ الاجتماعات الدورية والتفاوض في كل التشريعات العمالية وهو ما نجده في الأمر 13/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتضمن القانون الأساسي للعامل والقانون 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص والقانون 05/82 المؤرخ في 1982/02/27 المتضمن إتياء الخلافات الجماعية في العمل.

غير أن ظاهرة التشنج الاجتماعي وبروز الحركة العمالية الإحتجاجية و موجة الإضراب أخذت أوجها بداية من سنة 1988 من خلال إحصائيات المفتشية العامة للعمل والتي تؤكد أنه خلال هذه السنة فقط عرفت الجزائر حدوث أكثر من 1933 إضراب من مجموع 2479 إضراب خلال العشرية المعنية بالإصلاحات².

ومن هنا جاء القانون 02/90 لتنظيم هذه المسألة تنظيمياً يتماشى والتطورات الحاصلة على كافة الأصعدة السياسية والاجتماعية و الإقتصادية، فعلى الصعيد

¹ خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق ، ص 56 ، 57.

² نقلاً عن خليفي عبد الرحمان، المرجع سابق ، ص 59.

الاقتصادي سجل بداية الانفتاح الاقتصادي وصدور قوانين إستقلالية المؤسسات، وبهذا أصبحت المؤسسة الاقتصادية تقوم على مبدأ المتاجرة واستهداف الربح والوفرة المالية وفي الحالة العكسية إمكانية حلها وتصفيتها وما ينجر عن ذلك من مشاكل اقتصادية واجتماعية، ومنه تحول هدف المؤسسة العام إلى الخاص والأساليب من اساليب السلطة العامة إلى الاساليب التجارية والقواعد القانونية المطبقة من العامة إلى الخاصة والقضاء المختص من الإداري إلى العادي.

أما في المجال الاجتماعي و تخفيفا من حدة الآثار الناجمة عن التحولات الاقتصادية أصدر المشرع الجزائري القوانين الإجتماعية المسيرة للنهج الاقتصادي الجديد.

ودخل العالم المهني في جو جديد تجلى في تكريس الحقوق العامة الدستورية كالحق في الإضراب وممارسة الحق النقابي بإرساء التعددية النقابية الملازمة للتعددية السياسية و أصبحت المؤسسات العمومية تواجه عدة ظواهر غير مألوفة من مثل ظاهرة التوقفات الجماعية عن العمل و الإضرابات والتناحر النقابي وظاهرة التسريحات الجماعية وغلق المؤسسات وهو ما استلزم بعد سنة 1994 إصدار جملة من النصوص تندرج تحت ما يسمى بالملف الاجتماعي¹.

وبالرجوع إلى القوانين المنظمة للإتفاقيات الجماعية ولمضمون و أحكام هذه الأخيرة فهناك وسيلتين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعية تتمثل الأولى في التفاوض الجماعي والثانية في لجان المشاركة والمساهمة .

المطلب الأول: التفاوض الجماعي المباشر

إن للقاءات والإجتماعات الدورية أهمية كبيرة في دراسة المشاكل المهنية والإجتماعية للعمال و إيجاد الحلول لها بالتشاور الثنائي بين الشركاء الإجتماعيين،

¹ خليفي عبد الرحمان، نفس المرجع السابق ، ص58.

وهذه الوسيلة التشاورية إعتدها المشرع الجزائري في كل النصوص ذات الصلة ومنها الأمر 74/71 المؤرخ في : 1971/11/16 المتضمن التسيير الإشتراكي للمؤسسات¹ رغم أن العمال وقتها لم يكن يسمح لهم بالتوقف الجماعي إلا أن المشرع حدد أطر التشاور عبر اللجان المنشأة لهذا الغرض وتكريسا لمفهوم العامل منتج مسير .

وبصدور القانون 02/90، أكد المشرع الجزائري دور التفاوض الجماعي المباشر بحيث نصت المادة 4 منه على وجوب عقد لقاءات دورية بين الشركاء الإجماعيين لتدارس المشاكل المهنية و الإجماعية بغية إيجاد حلول لها وهو وسيلة من وسائل الإتصال المباشر والدائم بين الطرفين و التي توفر فرص التشاور والتعاون، وهذا من أجل تقريب الرؤى و تخفيف حدة الخلاف و تقادي التشنجات الإجماعية والمهنية التي تلوح في الأفق، كما تمكن الإجماعات الدورية أطراف العلاقة المهنية من عرض وطرح التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والإجماعية والحلول المقترحة لها²، وحدود التنازلات التي قد يقتضي الأمر تقديمها من كل طرف قصد تقادي تأزم الخلاف، أو زيادة التوتر بين الطرفين وبالتالي خروج سبب الخلاف من الدائرة التي يمكن السيطرة عليه فيها ليتحول الإنزاع يستلزم إيجاد قنوات ووسائل و إجراءات أخرى لتسويته، بتدخل أشخاص و هيئات أجنبية عن المؤسسة.

وفي هذا الإطار، وضمن الصلاحيات التي حولها القانون لأطراف الإتفاقيات لاسيما فيما يتعلق بتنظيم هذا التشاور الدائم و ضبط دورية الاجتماعات و إختيار السبل المناسبة لمعالجة الخلافات التي قد تطرأ بين الأطراف أثناء هذه اللقاءات، فقد حرصت العديد من الإتفاقيات الجماعية القطاعية منها وتلك الخاصة بالمؤسسات إلى تكريس هذا الأسلوب في الحوار والتشاور لضمان السلم الإجماعي والمهني في

¹ الأمر رقم 74/71 مؤرخ في 16 نوفمبر 1994 يتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات، جريدة رسمية عدد 101 صدرت في 1971/12/13.

² خليفني عبد الرحمان، المرجع السابق ، ص06.

المؤسسة وبهدف دعم مساعي أطراف علاقة العمل في تطوير هذا الأسلوب والوقاية من النزاعات وتسهيل القضاء على كل ما من شأنه عرقلة حسن تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، طالبت وزارة العمل مفتشي العمل على مستوى الولاية بالمشاركة في هذا المسعى من خلال التدخل لتوجيه الأطراف الاجتماعية ودعمهم و إرشادهم في مجال الإعلام حول كل ما يتعلق بالقوانين والنظم المتعلقة بالحوار والتفاوض الجماعي وتحسيسهم بضرورة الحوار والتشاور من أجل مراجعة وتكييف الاتفاقيات الجماعية الخاصة بالمؤسسات مع المستجدات التي تفرضها المتغيرات¹.

وبغرض رقي المشرع بإطار التشاور والحوار المستمر بين أطراف التفاوض الجماعي إلى المستوى المركزي وذلك بخلق إطار استشاري مركزي، يكون المحرك الأساسي لتطوير ثقافة التشاور والتفاوض وذلك من خلال إعطاء صلاحيات واسعة لأطراف علاقة العمل من بينها:

- 01- تزويد الوزير المكلف بالعمل بجميع الإقتراحات والإستشارات التي من شأنها المساهمة في تطوير وتسهيل وتشجيع التفاوض الجماعي.
 - 02- تقديم الآراء و الإقتراحات حول إثراء النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتفاوض الجماعي.
 - 03- تقديم أي تفسير أو تأويل للإتفاقيات الجماعية القطاعية، في جميع الأنشطة والمؤسسات والمهن.
 - 04- متابعة سير و تنفيذ وتطبيق الإتفاقيات والاتفاقات الجماعية الوطنية والقاعدية والمساهمة في الوقاية من النزاعات التي تطرأ أثناء التنفيذ.
- ومن أمثلتها ما تنص عليه المادة 34 من الاتفاقية الجماعية القطاعية لعمال قطاع المحروقات الموقعة في اول ماي 1997 والتي تقضي بأنه " من أجل تفادي أي نزاع

¹ علاوة عبد الرحمان ،مرجع سابق، ص 11.

في العمل، ينظم المستخدم وممثلي العمال على مختلف المستويات اجتماعات دورية من اجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية، بمقتضى اتفاقات مشتركة بين الأطراف" وكذلك المادة 288 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الأشغال البترولية الكبرى التي جعلت هذه الاجتماعات شهرية، حيث تتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية في كونها تبقى الاتصال الدائم والمستمر بين الطرفين، وتوفر فرص التشاور والتعاون الفعال بين الأطراف، من أجل إحباط أي إشكال أو خلاف قد يلوح في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية بينهما¹.

المطلب الثاني : اللجان المشتركة

كثيرا ما يوكل أمر الوقاية من النزاعات لجمعية في العمل، أو نقادي تأزم بعض الخلافات التي قد تنور من حين لآخر إلى لجان مختلطة ودائمة أو مؤقتة، تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، حيث تفوض التشريعات العمالية أطراف الاتفاقيات الجماعية حرية وصلاحيه إنشاء و تنظيم مثل هذه اللجان التي تحدد كيمياف متابعه النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له. ومن أمثلة الاتفاقيات التي أخذت بهذا الأسلوب من الإجراءات الوقائية، نجد الاتفاقية الجماعية لقطاع البنوك والمؤسسات المالية التي نصت على أنه " في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال لأي سبب متعلق بالمجال المهني أو الاجتماعي وكذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة يمكن إنشاء لجنة خاصة تتشكل من الممثلين النقابيين و ممثلي صاحب العمل، المفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال و أصحاب العمل الأطراف في النزاع".

وتجتمع اللجنة وجوبا خلال الثلاثة أيام الموالية لإنشائها وتقوم هذه اللجنة بإجراء الاستشارات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع، خلال خمسة عشر

¹أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 345.

(15) يوما من تاريخ إنشائها، وتحرر محضرا بذلك وتكون نتائجها ملزمة لأطراف النزاع، وفي حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع واستمر الخلاف فإنه يجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الاختيارية أو الإلزامية الخاصة بالوساطة، و / أو التحكيم¹.

يتضح من المثال السابق أن هذا النوع من اللجان لا يختلف من حيث الهدف وطريقة العمل، عن التفاوض المباشر فهي تهدف بالدرجة الأولى إلى تطويق النزاع قبل تعقيده، باستعمال الأسلوب الأول وهو التفاوض المباشر بين الأطراف، على أساس أن الحوار المباشر هو الحل الأمثل لتفادي النزاعات الجماعية في العمل. إلا أن هذه الإجراءات لوقائية الضرورية في المراحل الأولى لبروز بوادر النزاع، كثيرا ما لا تأتي بالنتائج المرجوة منها، إما لتمسك الأطراف بمواقفها ومطالبها، و إما لعدم جدية أعمال هذه اللجان و المفاوضات، أو لعدم التزام الأطراف بنتائجها وتنفيذ الحلول التي تم اقتراحها أو لأي سبب من الأسباب الأخرى، وهو الأمر الذي يستدعي إما بحكم القانون أو بحكم الاتفاقيات الجماعية اللجوء إلى الوسائل و الإجراءات العلاجية المختلفة، سواء الاختيارية منها أو الإلزامية وهو ما سيأتي بيانه في الفصل الثاني.

¹أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقة العمل الجماعية في التشريع المقارن الجزائري "القانون الإتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية ، ص 391.

الفصل الثاني

طرق ووسائل تسوية منازعات العمل الجماعية

المبحث الأول: طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية

يقصد بالإجراءات العلاجية، تلك الإجراءات التي تهدف إلى دراسة و بحث أسباب النزاع الجماعي و إيجاد الحلول المناسبة له ضمن أطر وهيئات معينة مثل المصالحة بشقيها الاتفاقية و القانونية، والوساطة والتحكيم، والقول ان الوساطة والتحكيم والمصالحة طرقا بديلة لتسوية النزاع معناها ان القضاء لا يتدخل، غير أن النظر في النظام القانوني لهذه الوسائل يدفعنا للقول بان القضاء يتدخل بشكل ما في تأطيرها، وهذا التأطير متفاوت بحسب الوسيلة التي تم اللجوء إليها، فنجد الدور القضائي في نظام الصلح لا يتعدى التثبيت من إرادة الخصمين، أما في نظام الوساطة فإن دور القضاء يكون أكثر وضوحا وذلك من خلال ضرورة عرض القاضي للوساطة على الخصمين، وفي صلاحية القاضي في تعيين الوسيط و قدرته على التدخل لتسهيل عملية الوسيط وكذلك قدرته على إيقاف سلطة الوسيط، أما بالنسبة للتحكيم فإن القضاء له دور في حسم بعض النزاعات المتعلقة بتنفيذ إتفاق التحكيم، أما المسألة الثانية يظهر من خلال دور القضاء في كونه جهاز استئناف في أحكام التحكيم أو جهة نقض للقرار الصادر في خصوص الاستئناف، كما أن القضاء هو من يضفي القابلية للتنفيذ على حكم التحكيم، إلا أن قرار التحكيم في شؤون القضايا العمالية لا يحتاج إلى استصدار أمر من القضاء لتنفيذه¹.

المطلب الأول : المصالحة

قبل التطرق إلى تعريف المصالحة و أنواعها وإجراءاتها والنتائج المترتبة عنها نحاول أن نبين المراحل التي عرفها نظام المصالحة في الجزائر.

عرفت الجزائر مرحلتين في نظام المصالحة

¹ بن وارث عزيزة ، الطرق البديلة لتسوية النزاعات وفق القانون الجزائري ، مذكرة نيل شهادة

الماستر في الحقوق ، القانون الخاص الشامل جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية ، سنة

2015/2014 ، ص 01 و 02 .

أولاً : نظام المصالحة قبل مرحلة إصلاحات قانون رقم 82 / 05 المؤرخ في 19 ربيع الثاني عام 1402 هـ ، المتعلقة بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل والذي جاء فيه انه إذا تم تسوية النزاع الجماعي في الآجال المحددة قانوناً تنفيذ القرارات المتخذة في محضر يوقعه طرفي النزاع مع تبليغ نسخة منه إلى خلية الحزب التابعة لمكان العمل ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، أما إذا لم يتم التوصل إلى تسوية الخلاف الجماعي يحال على مفتشية العمل في ظرف ثمانية أيام من تاريخ توقيع حيث يمكن لأحد طرفي النزاع ان يقوم برفع طلب المصالحة إلى مفتشية العمل لحل النزاع الجماعي كما قد تتدخل مفتشية العمل بقوة القانون¹، وتقوم بإثبات المخالفات المرتكبة في محاضر وبعدها تتولى لجان المصالحة البلدية أو الولائية أو الوطنية النظر في موضوع النزاع .

فإذا ما تم إحالة النزاع على اللجنة البلدية فإنها تتولى تسويته في ظرف ثمانية أيام من تاريخ إحالته لمفتش العمل وتصدر قراراتها في محضر يوقعه الأعضاء يودع لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة وتكون ملزمة للأطراف ولها قوة تنفيذية، وفي حالة عدم التوصل إلى حل يحرر مفتش العمل محضر عدم المصالحة ليحيل الخلاف على اللجنة الولائية في ظرف 48 ساعة من تاريخ توقيعه .

وبدورها اللجنة الولائية تتولى تسوية الخلاف الجماعي عند إحالته عليها حيث تجتمع مرة واحدة بقوة القانون، مرة واحدة من كل شهر بدعوة من رئيسها في اجتماع عادي لتحليل الوضع الاجتماعي في الولاية والنظر في الخلافات المرفوعة إليها، كما تجتمع بقوة القانون وبأمر من الرئيس والأمين العام للإتحاد الولائي للعمال الجزائريين أو الإتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين استثناء في ظرف 48 ساعة من إحالة الخلاف عليها .

¹ المادتين 16 و17 من قانون 05/82 المعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل.

عندما تباشر اللجنة الولائية فإنها تبث في الخلافات في غضون ثمانية أيام من أجل تقريب وجهات نظر طرفي النزاع وتقوم بالتسوية وتصدر قراراتها في محضر يوقعه الرئيس والممثلون على المستوى المركزي لأطراف الخلاف، وبعدها يتم إيداعه لدى كتابة ضبط المجلس القضائي وتعتبر قراراتها ملزمة قابلة للطعن أمام اللجنة الوطنية.

أما اللجنة الوطنية لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها فتتأهل لدى الوزير المكلف بالعمل وتحت رئاسته، وتتولى النظر في الخلافات المرفوعة إليها من قبل اللجان الولائية والطعون، حيث تجتمع بقوة القانون بمبادرة من الرئيس أو من الوزير أو الأمين العام للعمال الجزائريين، وفي حالة ما إذا كان هناك خلاف ذو أبعاد و انعكاسات وطنية فتجتمع اللجنة بطلب من الوزير المكلف بالعمل وتكتسي قراراتها القوة التنفيذية وفي حالة فشلها في تسوية الخلاف يتم عرضه على سلطة التحكيم¹.

ثانيا : نظام المصالحة في ظل إصلاحات قانون (02/90).

نظرا للتغيرات الحاصلة في المجال الاقتصادي خاصة ما تعلق منها بالظروف المحيطة بالعامل كان لزاما إجراء إصلاحات عن طريق إصدار نصوص قانونية لتنظيم علاقات العمل للتكيف مع المحيط الاقتصادي الجديد، لهذا جاء القانون رقم 02/90 المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث أصبحت المؤسسات الاقتصادية تسير نفسها بصفة مستقلة فالمصالحة التنظيمية طبقا لهذا القانون تأتي بعد فشل المصالحة التعاقدية بين ممثل العمال والمؤسسات، أو تأتي نتيجة لعدم وجود إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية وهنا يرفع الأمر من قبل أحد طرفي الخلاف إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا .

¹ عراش صليحة ، مذكرة ماستر في الحقوق القانون العام "دور مفتش العمل في حل خلافات العمل الجماعية " 2016مذكرة تخرج ماستر في الحقوق القانون العام للأعمال كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم قانون الاعمال جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، 2017/2016 .

ليقوم مفتش العمل بإخطار الأطراف للحضور إلى جلسة مصالحة وجوبا التي تعقد خلال أربعة أيام الموالية للإخطار، من أجل معرفة مواقف الأطراف وهو ما جاء في نص المادة السابعة من القانون 02/90 التي تنص على " يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي تنظمه مفتشية العمل

1،

وتعتبر القرارات الصادرة في هذا الشأن ملزمة لأطرافها وتصبح المسائل التي تم الاتفاق عليها نافذة من تاريخ إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، وفي التوصل إلى تسوية جزئية للنزاع يتم تحرير محضر مصالحة جزئية أما المسائل التي لم يتم التوصل إلى اتفاق بشأنها ويبقى الخلاف فيها قائما فإنه يحزر في ذلك محضر عدم المصالحة.

الفرع الأول : تعريف و أنواع المصالحة.

وفي هذا الفرع سنبين تعريف المصالحة ثم أنواعها.

أولاً: المصالحة هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين، وقد قيدها المشرع بمواعيد قصيرة تسمح بفض النزاع في آجال قريبة². حيث تنص المادة الخامسة من القانون 02/90 المتعلق بالمنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم أو ممثلوا العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كلا من الجانبين طرفا فيها³ .

¹ يحياوي نادية ، مذكرة ماجستير الصلح وسيلة لتسوية النزاعات وفقا للتشريع الجزائري ، في القانون فرع المسؤولية المهنية كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، سنة 2013 ص 126/127

² خليف عبد الرحمان ، مرجع سابق، ص 61.

³ رشيد واضح، مرجع سابق ،ص 98

و إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلوا العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً " ثانياً أنواع المصالحة : من خلال تحليل نص المادة أعلاه يتبين أن هناك نوعين من المصالحة .

1- المصالحة الإتفاقية

وتسمى كذلك لأن طرفي الخلاف إجراءاتها يتكفلون بتحديد إجراءاتها في صلب الاتفاقية الجماعية، ويكون الغرض منها إيجاد الحلول المناسبة لمنازعة التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل أو بقصد تفسير الأحكام الاتفاقية الجماعية فقد يطرأ خلاف بين الطرفين عند تفسير بعض أحكامها حيث يتم تشكيل لجنة أو لجان دائمة أو مشتركة أو هيئات تنشأ خصيصاً لهذا الغرض تمارس مهما بكل حرية واستقلالية على أساس التساوي في الأعضاء في شكل اللجان متساوية الأعضاء، كما يحدد أطراف النزاع عمل هذه اللجان وكذا الصلاحيات المنوطة بها ونطاق عملها الذي قد يكون محلياً أو جهوياً أو وطنياً أو قطاعياً أي حسب نطاق الاتفاقية.¹ وقد يتم اعتماد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة، حيث تتم المصالحة على درجات تبدأ على المستوى المحلي أو المؤسسة وفي حالة فشلها يتم الانتقال إلى مستوى أعلى سواءً على درجتين أو ثلاثة . وبالرجوع إلى نص المادة الخامسة من القانون 02/90 وللاستفادة من هذا الإجراء قد اعتمدت عدة قطاعات عمالية في اتفاقيات جماعية الأحكام المنظمة

¹أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 347 .

للمصالحة الاتفاقية من خلال النص على إنشاء لجان مصالحة متساوية الأعضاء عند فشل المفاوضات المباشرة في تسوية الخلافات الجماعية¹

-2- المصالحة القانونية : في حالة عدم النص على المصالحة الاتفاقية التي تكون بين طرفي النزاع من خلال الاتفاقيات الجماعية أو في حالة فشلها فإنه يتوجب على طرفي النزاع المرور إلى المصالحة القانونية، وبحسب الفقرة الثانية من المادة الخامسة من قانون تسوية منازعات لعمال الجماعية وممارسة حق الاضراب فإن مهمة المصالحة القانونية توكل إلى مفتش العمل الذي يقوم وجوبا بمحاولة المصالحة من المستخدم وممثلي العمال حيث يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة فور إخطاره بالخلاف خلال الأربعة أيام الموالية لتسجيل موقف كل طرف و تقريب وجهات نظرهم وهنا يتوجب على الطرفين الحضور لجلسات المصالحة التي تنتج بتحرير اتفاق يشرف عليه مفتش العمل المكلف بالإجراء وتكون النتيجة إما لمحضر مصلحة أو عدم مصلحة أو مصالحة جزئي².

الفرع الثاني : إجراءات ونتائج المصالحة

تمر إجراءات المصالحة بعدة مراحل و لا تخرج نتائجها عن ثلاث حالات وهو

ما سيأتي بيانه فيما يلي :

أولاً: إجراءات المصالحة

عند عرض النزاع على مفتش العمل فإنه يتولى المصالحة بين طرفي النزاع

وجوبا، حيث يستدعي طرفي الخلاف الجماعي في العمل لجلسة أولى للمصالحة

خلال مدة لا تتجاوز أربعة أيام موابية لإخطاره من طرف أحد الأطراف المتنازعة وهو

ما نجده في نص المادة السادسة من القانون 02/90 المعدلة بموجب القانون 27/91

¹أحمية سليمان قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري المقارن القانون الإتفاقي ، ديوان

المطبوعات الجامعية ، سنة 2012 ، ص392

² خليف عبد الرحمن ، مرجع سابق ص62 .

المؤرخ في 1991/12/21 والتي تنص على " تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي محل العمل ، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم و ممثلي العمال ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين من طرف الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في اجل لا يتعدى 04 ايام موائية لإخطاره قصد تسجيل موقف كل طرف في المسألة المتنازع عليها " ونظرا للظروف المستعجلة المحيطة بنزاعات العمل فقد تم تقليص المدة التي تستدعي فيها مفتش العمل أطراف النزاع الجماعي من 08 إلى 04 أيام وهذا في نص المادة 06 قانون 02/90 من قانون 27/91 .

كما انه من الضروري حضور أطراف النزاع لجلسات الصلح التي يقوم بها مفتش العمل وهو ما أشارت إليه المادة 07 من قانون 02/90 .

ثانيا : نتائج المصالحة

عندما ينتهي مفتش العمل من مجريات المصالحة التي أشرف عليها فإنها قد تتوج بمحضر مصالحة اي تسوية كلية للنزاع أو محضر عدم المصالحة أصلا أو محضر مصالحة جزئي .

ففي حالة التوصل إلى تسوية كلية للنزاع فإن هذا يعتبر اتفاقا يلحق بالاتفاقية السابقة ويخضع لنفس شروطها الشكلية من حيث التسجيل والإيداع فالحل المتوصل إليه يعد بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية سواء تعلق بحق من الحقوق أو التزام أو تفسير معين لأحد البنود والأحكام وهذا بنص المادة 08 المعدلة من القانون 02/90 على انه عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى يعد مفتش العمل محضر يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في

شأنها، إن وجدت وبعض المسائل المتفق عليها نافذة في حق الطرفين من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً¹.

وفي الحالة الثانية قد يتم التوصل إلى تسوية جزئية للنزاع وهنا يتم تحديد المسائل التي لم يتم التوصل بشأنها إلى تسوية أو اتفاق حيث يمكن للأطراف عرضها على الوساطة أو التحكيم.

وفي الحالة الثالثة وعند فشل إجراء المصالحة يحرر محضر بذلك من لجنة المصالحة أو مفتش العمل، حيث يمكن للأطراف اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم حسب ما تنص عليه أحكام الاتفاقية الجماعية أو القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية².

المطلب الثاني : الوساطة.

لم يعرف تشريع العمل في القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 والذي اكتفى بالنص على المصالحة والتحكيم في المادة 91 منه ولا في القانون رقم 05/82 المتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها إلى غاية صدور القانون 02/90 المتعلق بالمنازعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب.

الفرع الأول : تعريف الوساطة

هي ثاني إجراء يلجأ إليه الطرفان المتنازعان بعد فشل إجراءات المصالحة الإتفاقية و القانونية، ويقصد بالوساطة احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، يقوم باقتراح الحلول للنزاع المطروح بعد تلقيه كل المعلومات الضرورية وسماعه للأطراف المتنازعة ثم يقوم بتقديم الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات

¹ تعديل وارد على القانون 02/90 بمقتضى القانون 27/91 مؤرخ في 21-01-1991 ج ر عدد 68 سنة 1991

²أحمية سليمان ، الوجيز في القانون علاقات العمل الجزائري ، مرجع سابق ، ص 349 /350.

للاطراف الدين من حقهم الأخذ بها او رفضها، فالوسيط ليس له أية سلطة قانونية او تنظيمية او عقديّة على أطراف النزاع .

وبالرجوع إلى نص المادة العاشرة من القانون 02/90 نجد أنها تنص على " الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه " كما جاء في نص المادة 11 من نفس القانون على انه " يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المقيدة للقيام بمهامه ويتعين عليه ان يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته "

الفرع الثاني : صلاحيات الوسيط

من خلال التمعن في نص المادتين 10 و 11 من القانون 02/90 المتعلق بمنازعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، يتضح أن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروض عليه، وهذا بحكم إطلاعه على مجموعة من المعلومات المهنية والاجتماعية والاقتصادية، كما يمكنه الاطلاع على الوثائق التي تعينه على فهم ظروف النزاع ومن ثمة التفكير في حل مناسب له وهنا نجد مبرر وجوب تقيد بالسر المهني من خلال اطلاعه الواسع على لمعلومات الخاصة بالنزاع¹.

وبالرغم من هذه الصلاحيات التي يتمتع بها الوسيط في سبيل إيجاد حل مناسب للنزاع المعروض عليه، فإن ما يقوم به هو مجرد إقتراح أو توصية يقدمها للأطراف الدين بدورهم يمكنهم الأخذ بها أو رفضها فليس هناك ما يلزمهم للأخذ بما يقرره الوسيط من حلول وهذا بحسب ما جاء في نص المادة 12 من القانون 02/90 " يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل إلي يحدده اقتراحات لتسوية لنزاع

¹ بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 215

المعروض عليه في شكل توصية مله ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا " ولا تكتسي التوصية الصادرة طابع التنفيذ الإلزامي إلا إذا اتفق الطرفين على ذلك.

من خلال ما سبق عرضه في تعريف الوساطة وكذا الصلاحيات التي يتمتع بها الوسيط نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يعتني بالجوانب التنظيمية الخاصة بكيفية تنفيذ الاقتراحات و التوصيات التي يقدمها الوسيط، وكذلك الإجراءات التي يتم بناء عليها رفض أو قبول هذه التوصيات، فهناك غموض يكتنف الجانب الإجرائي والعملي في نظام الوساطة لأن الاتفاقيات الجماعية عادة لا تتضمن تدابير و إجراءات في هذا السياق .

ولتفادي هذا الغموض أوردت بعض الاتفاقيات أحكاما عند اللجوء إلى المصالحة وكذا كيفية التعامل مع نتائجها وتنفيذ مقترحاتها ، كما أن البعض الآخر في نزاعات العمل الجماعية يلجأون مباشرة إلى التحكيم بحكم الاختيار أو لعدم وجود بيانات او صفات معينة يشترط توفرها في الأشخاص أو الهيئات التي يمكن أن تكون محل تكليف بمهمة الوساطة ¹.

المطلب الثالث : التحكيم

بعد استنفاد الطرق الودية السابقة يتم اللجوء إلى التحكيم باعتباره آخر الآليات العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية، فالحكم الذي يتم تعيينه يقوم وحده بالفصل في النزاع المعروض عليه وهو ما يكسب التحكيم الصفة القضائية .

الفرع الأول : كيفية تعيين هيئات التحكيم

تنص المادة التاسعة في فقرتها الثانية من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل على "وفي هذه الحالة (اي حالة فشل المصالحة) يمكن للطرفين

¹أحمية سليمان قانون علاقات العمل المقارن، مرجع سابق ، ص 394/395.

ان يتفقا على اللجوء إما إلى الوساطة أو التحكيم كما تنص عليهما أحكام هذا القانون "وبالرجوع إلي أحكام القانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الاضراب نجد أن المادة 13 منه تنص على أنه:" في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة بهذا القانون "

من خلال نص المادة السالف ذكرها نجد أن المشرع أحال في كفاءات و إجراءات التحكيم إلى قواعد وأحكام قانون الإجراءات المدنية، غير أن الاطلاع على مواد قانون الإجراءات المدنية نجد أنها تتعلق أساسا بالتحكيم التجاري والاقتصادي، أي التحكيم الخاص بالعقود التجارية بين المؤسسات الاقتصادية في علاقاتها فيما بينها. فمن خلال ما جاءت به المادة 444 من قانون الإجراءات المدنية التي حلت محلها المادة 1008 ن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد التي تنص على " يثبت شرط التحكيم تحت طائلة البطلان بالكتابة في الاتفاقية الاصلية او في الوثيقة التي تسند إليها .

يجب أن يتضمن شرط التحكيم تحت طائلة لبطلان تعيين المحكم او المحكمين او تحديد كفاءات تعيينهم "

وما يفهم من نص المادة ان تعيين و اختيار الحكام او المحكمين يكون من قبل الأطراف قبل وقوع النزاع، وهو ما لا نجده في إجراءات تعيين المحكمين في المنازعات الجماعية في العمل حيث يتم مباشرة اللجوء إلى التحكيم او الوساطة بعد فشل المصالحة، ومن هنا يتضح أن أعمال أحكام قانون الإجراءات المدنية السابق و قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الحالي فيما يتعلق بتعيين المحكمين لا تتناسب مع طبيعة ومتطلبات النزاعات الجماعية في العمل، وعليه يجب اعتماد نفس الصيغة البسيطة

المعتمدة في الوساطة مع الأخذ بعين الاعتبار الفارق بين مهمة الوسيط والمحكم او المحكمين¹.

الفرع الثاني : صلاحيات ومهام المحكمين

إن الصلاحيات المخولة للمحكمين غير محصورة في قانون معين ولا توجد أي إشارة إلى الصلاحيات والسلطات المخولة للجان وهيئات التحكيم، ولا إلى نوع النزاعات التي يمكن أن تتكفل وتعمل على تسويتها، وهو ما جعل أطراف القانون الاتفاقي يعتمدون على التفسير المنطقي للأشياء ، فالأصل في الأشياء الإباحة ، وهو ما أعطى لهيئات التحكيم صلاحيات واسعة ومطلقة في اعتماد السبل التي تمكنها من الوصول إلى إصدار حكمها وفق قواعد القانون.

فالمنازعات المتعلقة بتفسير وتنفيذ القوانين والنظم والاتفاقيات او الاتفاقيات الجماعية تفصل فيها هيئات التحكيم بحسب القوانين المعمول بها، وكذلك بالنسبة للمنازعات التي تكتسي طابعا اقتصاديا كالمعلقة بالأجور والتعويضات والحوافز ، حيث تعتمد هنا هيئات التحكيم على القوانين والنظم المعمول بها ، أما بالنسبة للمنازعات المتعلقة بالمفاوضات الخاصة بإبرام ومراجعة الاتفاقيات الجماعية فإن هيئات التحكيم بإمكانها اعتماد كل ما هو قانوني وضروري لإنهاء وتسوية النزاع القائم².

كما نجد أن المادتين 17 و 18 من المرسوم التنفيذي رقم 416/90 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم³ تتصان على التوالي على وجوب سماع اللجنة لممثلي العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع، والثانية تنص على إمكانية استعانة اللجنة

¹أحمية سليمان قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 354/355.

²أحمية سليمان ، مرجع السابق ص 356.

³ انظر الجريدة الرسمية العدد الأول لسنة 1991 ص 11 وما بعدها.

بخبرة شخص أجنبي بإمكانه مساعدته في أعمالها إضافة إلى إمكانية القيام بالتحريات الضرورية لمعرفة ظروف النزاع.

وقياسا على صلاحيات الوسيط المشار إليها سابقا فإن لهيئة التحكيم كافة الصلاحيات والإمكانات اللازمة التي تساعد في الحصول على المعلومات المفيدة، والاطلاع على التقارير والمحاضر والآراء التي يبديها كل طرف كما يمكنه الاستماع إلى الشهود وتعيين خبراء لتحليل الأوضاع المالية والمهنية و القانونية من أجل الإحاطة الشاملة بمجريات وخلفيات النزاع.

الفرع الثالث : إجراءات التحكيم وتنفيذ قراراته

بعد اتفاق طرفي النزاع على تعيين المحكم أو الهيئة التحكيمية فإنه تقدم لها كافة المعلومات والوثائق التي تبين المراحل التي مر بها النزاع، وكذا الخلفيات والإشكاليات المحيطة به وفق الإجراءات المعمول بها في الدعاوى القضائية، حسب ما جاء في نص المادة 1019 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية¹ الجديد التي تنص على " تطبق على الخصومة التحكيمية الآجال والأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك "

وبعد أن يتم استدعاء أطراف النزاع من قبل هيئة التحكيم فإنهم يتقدمون أمامه بصفة شخصية أو بواسطة وكيل عنهم، وإذا حدث وان تخلف أحد الأطراف عن الحضور أو لم يقدم الوثائق والمعلومات اللازمة فيمكن ان يتعرض للجزاء المقررة قانونا، كما يمكن لهيئة التحكيم أن تصدر حكمه بناء على ما قدم لها في الموعد المحدد وهو ما نجده في نص المادة 1022 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي جاء فيها " يجب على كل طرف تقديم دفاعه و مستنداته قبل انقضاء أجل

¹ القانون رقم 09/08 مؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق ل25 قبراير 2008 ،يتضمن قانون الإجراءات المدنية الإدارية.

التحكيم بخمسة عشر (15) يوما على الأقل و إلا فصل المحكم بناء على ما قدم إليه خلال هذه الآجال"

ويحدد أعضاء الهيئة التحكيمية من يقوم بإجراء التحقيقات والبحث في المحاضر والتقارير فقد يشترك فيها الكل وقد يتم تعيين أحد الأعضاء للقيام بذلك، وبعد أن تتوفر لدى الهيئة المعلومات والمعطيات التي تحلل الوضع والنزاع القائم فإنها تتخذ قرارها في مدة أقصاها ثلاثون (30) يوما من تاريخ تعيينها، وفق ما تنص عليه المادة 13 من القانون 02/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية في العمل المشار إليه سابقا، وبعد هذا القرار غير قابل للتنفيذ إلا بأمر صادر من رئيس الجهة المختصة موضوعيا و إقليميا في النزاع، فيحفظ أصل القرار في كتابة ضبط المحكمة وتسلم نسخة للأطراف من اجل إتمام عملية التنفيذ¹. وهنا تجدر الإشارة إلى قرارات التحكيم كالأحكام القضائية من حيث وجوب التسيب والتعليل و تختلف عنها في كونها لا يمكن الاحتجاج بها نحو الغير².

غير أن هذه القاعدة العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية خالفتها قواعد القانون الخاص بتسوية النزاعات الجماعية المذكور سابقا، حيث جاء في نص المادة 13 أن " قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الدين يلتزمان بتنفيذه " فبمجرد النطق بقرار التحكيم في منازعات العمل الجماعية فإنه يصبح لازما قابلا للتنفيذ دون الحاجة إلى أمر او حكم من المحكمة المختصة فالخاص قيد العام، كما أن قرارات التحكيم الصادرة في شأن نزاعات العمل الجماعية غير قابلة للاستئناف³.

مما سبق بيانه من خلال التعرض إلى التحكيم و صلاحيات المحكمين وهيئات التحكيم وكذلك النتائج والقرارات الصادرة عنها نلاحظ وجود عدة إشكالات فالإجراءات تتميز

¹ انظر المادتين 452 و 453 من قانون الإجراءات المدنية والادارية.

² انظر المادة 454 من نفس القانون.

³ احمية سليمان قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق ، ص 358

بعدم الوضوح من الناحية التنظيمية والصلاحيات لذلك نجد ان المتنازعين ينفرون من التحكيم أو يضعون أحكاما خاصة تبين كيفية اللجوء إلى التحكيم وهو ما يستدعي إعادة النظر في الأحكام القانونية المنظمة للتحكيم في مجال نزاعات العمل الجماعية.

المبحث الثاني : وسائل الضغط لحل نزاعات العمل الجماعية

وفي هذا المبحث سنتعرض للإضراب ونبين انواعه المختلفة وكذا الطرق القانونية المقررة لتسويته وأخيرا نبين الآثار المترتبة عنه.

المطلب الأول : الإضراب

يعتبر الإضراب حق دستوري حسب نص المادة 71 من الدستور الجزائري¹ يلجئ إليه العمال للممارستها متمتعين بجزء السبل السلمية والودية لتسوية النزاعات الجماعية للمطالبة المهنية و الاجتماعية مهددة، خاصة عندما تفشل الطرق العلاجية التي سبق بيانها في تسوية النزاعات الجماعية بين ممثلي العمال وممثلي المؤسسات المستخدمة، أو السلطات العمومية لأسباب مختلفة ومتعددة، كتصلب المواقف أو عدم الاقتناع بالحلول المقترحة أو بعدم توفير الضمانات الكافية لتنفيذها، الأمر الذي يؤدي بالعمال إلى سلوك أسلوب الضغط على الطرف أو الأطراف الأخرى باللجوء إلى وسيلة التوقف عن العمل أو الإضراب².

ويعتبر الإضراب عن العمل من الوسائل أكثر عنفا وتطرفا لحل الخلافات الجماعية وفرض المطالب العمالية التي يتم اللجوء إليها عادة بعد استنفاد الطرق و الوسائل الودية²

¹ القانون رقم 01/16 مؤرخ في 06 مارس 2016 يتضمن تعديل الدستور 1996 ، جريدة رسمية

عدد 14 مؤرخة في 07 مارس 2016

²أحمية سليمان، مرجع سابق ص 112

المطلب الأول: تعريف الإضراب وأنواعه:

يعد الإضراب من الحقوق الدستورية و النقابية الأساسية ، وهو بذلك وسيلة للعمال للدفاع عن مصالحهم المهنية فمعظم الدساتير العربية والغربية تضمنت حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية والدستورية للفرد.

الفرع الأول: تعريف الإضراب وأنواعه

فيما يلي نبين تعريف الإضراب لغة ومن ناحية الاصطلاح وكذا أنواع الإضراب
أولاً : تعريف الإضراب :

لغة: يعني الكف أو الإعراض، فيقال أضربت عن الشيء أي كفت وأعرضت وبالرجوع إلى الأصل استخدام كلمة الإضراب، نجد أنها تعود للممارسة العمالية، بباريس أين كان العمال يجتمعون في مكان كان يسمى "ساحة الإضراب" بغية طلب العمل، ولقد كانت هذه الساحة مكان للتنفيذ عقوبة الإعدام.

فالإضراب كلمة مشتقة من الفعل أضرب، يضرب، اضرباً، ويقصد به الامتناع أو الانقطاع عن فعل الشيء معين.

وحسب ما جاء في قاموس اللغوي إن الإضراب هو "وقف العمل من قبل أشخاص حتى تجاب مطالبهم".¹

ويقصد بكلمة الإضراب هو الامتناع عن الشيء احتجاجاً، يقال "اضرب عن العمل" "اضرب عن الطعام" و"اضرب يضرب إضراباً عن الشيء": اعرض عنه، والعمال كفوا عن العمل مطالبين بحقوقهم".²

¹ عيسى مومني، قاموس لغوي - عربي عربي - دار العلوم الحجار، عناب، 2008 ص 51

² عزة عجان، المفضل قاموس عربي للتلاميذ والطلاب، دار هومة، الجزائر 2001 ص 53

ولقد جاء في معجم العلوم الاجتماعية إن الإضراب لغة يعني الإعراض والامتناع عن فعل شيء ما، ويعرفه جان دانيال ريو بأنه "توقف عن العمل متفق عليه مسبقاً ومدعم بمطلب"¹

إصطلاحاً: لتعريف الإضراب يقتضي منا الإشارة أولاً إلى هذا المصطلح لم يستعمل إلا بصدور القانون 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل و المتمم بالقانون 72/91 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب² فقبل صدور القانون 02/90 كان يمنع اللجوء للإضراب للمطالبين بالحقوق في القطاع العام عملاً بأحكام دستور 1976 لاسيما المادة 61 منه وحتى انه لم تكن هناك إمكانية قانونية للممارسة هذا الحق إلا في القطاع الخاص باعتبار انه في تلك المرحلة يعد ممارسة للإضراب مساساً بالنظام العام وأركان الاشتراكية، إلى غاية صدور القانون 05/82 المؤرخ في 13/02/1982 و الذي نظم الخلافات الجماعية وكيفية تسويتها في القطاع العام و المؤسسات الاشتراكية دون التطرق لقطاع الإدارة ولا لممارسة حق الاضراب.³

ويعرف الإضراب بأنه "توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي جماعي وذلك بهدف الحصول على مطالبهم المتعلقة بشروط العمل أو ظروفه" ويعرف كذلك بأنه " امتناع العمال عن تنفيذ العمال ملتزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل، وذلك بسبب نزاع عمالي جماعي "

¹ خليفي عبد الرحمن ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع الجزائر 2014 ص 66.

² انظر المادة 02 من القانون 02/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.

³ خليفي عبد الرحمن ، مرجع السابق ص 65

ومن هذه التعاريف نخلص إلى أن الإضراب هو اتفاق مجموعة من العمال فيما بينهم على الامتناع عن القيام بالعمل المتفق عليه لوجود نزاع عمالي ، الغرض منه الحصول على حقوقهم التي تتعلق بظروف العمل أو شروطه ، ومن ثم فن الإضراب فان الإضراب نزاع عمالي مثار بين مجموعة من العمال وصاحب العمل أو أصحاب العمل.¹

والإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل فهو نتيجة نضالات عمالية قادها العمال و النقابيون مند بروز دور الحركات العالمية في تنظيم عالم الشغل ، يمارسه العمال بهدف حمل صاحب العمل أو المؤسسات المستخدم على تلبية مطالب معينة.²

ثانياً. أنواع الإضراب :

يأخذ ممارسة حق الإضراب صوراً وأشكالاً متعددة خاصة في البلدان التي تعترف بمشروعية حق الإضراب ، لأنه يكيف كأحد الأشكال الحديثة لمقاومة الطغيان بوصفه من الحقوق و الحريات السياسية ويعد ضماناً لها ، وقد تختلف طرق التوقف الجماعي أما بصفة جماعية أو فيئوية، أو قطاعية ، أو وطنية ومن أهمها :

الإضراب التقليدي:

وهو الشكل العادي المعروف والأكثر انتشاراً ، وله عدة تسميات ، كالإضراب الكلاسيكي أو الإضراب الاعتيادي، أو الإضراب التام ، ويكون هذا الإضراب بطريقة منظمة ومدروسة مسبقاً بأحكام من حيث المدة و الطريقة، وغالباً ما تأخذ النقابات فيه

¹ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، عمان 2005 ص504.

² خليفي عبد الرحمن ، مرجع السابق ص65.

جميع الاحتياطات اللازمة للوصول إلى الهدف المنشود ،حيث يترك الموظفين أماكن عملهم أحيانا وعدم المجيء إليها إلا بعد تنفيذ مطالبهم.¹

ويعني التوقف الجماعي عن العمل بعد القيام بالإجراءات التحضيرية الواجبة من طرف الهيئة النقابية بالمؤسسة أو ممثلي العمال مع الإيداع والإشعار المسبق بالإضراب لدا صاحب العمل، وإعلام مفتشيه لعمل المختصة إقليميا،و يجب أن يعمل منظمو الإضراب على ضمان الحد الأدنى من الخدمة و المحافظة على ممتلكات وامن وسلامة المؤسسة مع وجوب تشكيل هيئة من العمال تتكفل بهد العمل.²

الإضراب الدائر [المتتابع]:

ويتميز هذا النوع من الإضرابات بالتخطيط المحكم ،تمتتع كلفئة أو صنف مهنيين العمل لمدة محددة ومعينه لتليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها دون التوقف التام لمصلحة أو المصالح ، ويكون في شكل إضرابات دائرية و متتالية وعند عدم استجابة السلطة العامة للمطالب المضربين يلجأ العمال لانقطاع التام عن العمل ويسمى كذلك هذا الشكل من الإضرابات بالتناوب وتعتبر فرنسا من أكثر الدول تأثر بهذا الشكل.³

ويطلق علىهذا النوع من الإضراب كناية على انتقاله من قسم إلىقسم آخر، وبصورة متتابعة أي بالتناوب ، تتوقف طائفة من الموظفين لمدة معينة ثم تعود للخدمة لتبدأ طائفة أو فئة أخرى في التوقف في القسم الأخر وذلك للمحافظة على استمرارية

¹ عويسات لحسن ،الضمانات و الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة طاهر مولاي ، سعيدة الجزائر 2016/2017 ص30.

² بشير هدفي ، مرجع سابق ، ص220

³ خليف عبد الرحمن مرجع السابق ، ص68

الإضراب وعدم حرمانهم من الأجر، وعليه لا يتوقف نشاط القطاع ، مما يجعل هد النوع من الإضرابات ممنوع في المرافق العامة.¹

الإضراب البطيء أو إضراب الإنتاجية:

ويعرف كذلك بالإضراب المستتر أو الجزئي ويتميز هذا النوع من الإضرابات في التقليل من فعالية وتيرة الإنتاجية بغرض المطالبة بمكافئات الإنتاجية أو تعديل شروطها مع استمرارية العمال في ممارسة نشاطهم دون أن يتوقفوا كليا عنه، وفق مخطط لتخفيض الإنتاج مدروس مسبقا ، يأخذ في كل عامل صفة المضرب من اللحظة التي يبدأ فيها ببطء الإنتاج و التقليل من فعاليته والتي يصعب على صاحب العمل تحديدها وإثباتها مما يجعل المستخدم خسائر مادية خاصة اذا كانت طبيعة العقود توجب دفع أجور ومرتبوات العمال مقابل ساعات وعدد أيام عملهم الفعلي.² وهذا النوع من الإضراب يعد حاليا أكثر ندرة لأنه يبدو اقل فاعلية لتحقيق المطالب العمالية.³

الإضراب القصير أو المتكرر:

ويسمى كذلك بالإضراب غير المعلن حيث يتوقف العمال عن العمل بصفة غير معلنة ولمدة قصيرة دون مغادرة أماكن عملهم الأمر الذي يجعل من المستخدم لا يعلم بطريقة التوقف عن العمل ، له تأثير كبير على حسن سير المؤسسة لاسيما وانه يحدث

¹ عويصات لحسن ، مرجع السابق ، ص 30

² مبروكي سالم ، الجديد احمد، الآليات القانونية المنظمة لحق الإضراب في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر مهني تخصص قانون تسيير المؤسسات كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم

الحقوق جامعة احمد دراية ادرار 2016/2015 ص 14

³ خليفي عبد الرحمن ، مرجع السابق ص 68

انقساماً وبلبلة في وسط العمال بحيث يبقى العمال المضربين في أماكن عملهم دون نشاط من آثار علاقات العمل تبقى قائمة كالأجر و الراحة وغيرها.¹

ويتم هذا النوع من الإضرابات في شكل تخفيض في وتيرة الإنتاج بشكل إرادي وملموس، و بالتالي يتتبع وجود تخطيط مسبق لعدد القطع الواجب إنتاجها خلال فترت حركة المطالبة، ويعد هذا النوع من الإضراب الأقل حدوثاً لأنها لأنسب لإعداد قليلاً من الأنشطة والأعمال ويؤدي إلإي حال إلى حدوث إضرار بمؤسسة صاحب العمل.²

الإضراب الإيجابي أو المبالغة في النشاط

ويتميز هذا الشكل بالزيادة والتصعيد في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون مما يؤثر سلباً على علاقة المستخدم بمتعامله، كم قد يتخذ هذا الإضراب صبغة إدارية تتمثل في عدم إتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الاحتجاجية مع بقاء النشاط الأساسي للمضربين مستمر.³

وعموماً فإن الإضراب عن العمل ، مهما كان أسلوبه يمثل ظاهرة قوية يعمل على تحقيق المطالب العمالية ، بإنشاء حقوق جديدة أو تثبيت الحقوق السابقة ، ومن ثم تظهر أهميته في إجبار صاحب العمل على تعديل قراراته والرضوخ لمطالب العمالية ، إضافة إلى دوره في نش الوعي وتدعيمه لدا الطبقة العمالية ، وهو ما يشكل عامل تغيير للهياكل السياسية و الاقتصادية في الدول مما يستدعي ضرورة إنجاح الطرق الودية لتسوية المنازعات الجماعية القائمة وبإزالة العوامل التي تزيد من حدة التوتر.⁴

الإضراب السياسي:

¹ خليفي عبد الرحمان ، لمرجع السابق ص 68

² بشير هدي، مرجع السابق ص 221

³ خليفي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص 69

⁴ بشير هدي، المرجع السابق، ص 221

و هو عبارة عن امتناع جماعي للموظفين احتجاج على سياسة الحكومة الخارجية أو الداخلية دون علاقة الإضراب بحقوق الموظفين ، ويعد هد الإضراب خرقا للأحكام القانون رقم 02/90 المعدل و المتمم ، نظرا لعدم قيامه على المطالب المهنة للعمال.¹

الإضراب مع احتلال أماكن الوظيفة :

وهو عبارة عن توقف مجموعة من الموظفين عن أداء واجباتهم المهنية ، ولكن في نفس الوقت يمنعون زملائهم غير المضربين من الالتحاق بأماكن خدماتهم الوظيفية أو المهنية، ويعتبر هذا الإضراب غير قانوني بسبب عرقلة حرية العمل² ، خلافا لأحكام القانون 02/90 المعدل والمتمم.³

الفرع الثاني : الأحكام المتعلقة بممارسة الإضراب :

فمن شروط ممارسة الإضراب احترام العمال المضربين للإجراءات والقوانين المنصوص عليها ، وقد استهدف المشرع بتنظيم ممارسة هذا الحق التقليل من اللجوء لهذه الوسيلة للمطالبة بالحقوق لاسيما في القطاع العام، لان الأصل والهدف الذي جاء من اجله القانون 02/90 هو التصدي للخلاف الجماعي ومواجهته بشتى الحلول تقاديا للوصول للإضراب.⁴

ومن الثابت فقها وقضاء أن التوقف عن العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل بموجب القانون 27/91 يعد إضرابا غير شرعي .

¹ عويصات لحسن المرجع السابق ص 31

² عويصات لحسن ، المرجع السابق ص 31

³ انظر المادة 34 من القانون 02/90 المتعلق بنزاعات العمل الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

⁴ خليفي عبد الرحمن ، مرجع السابق ص 69

وبالنتيجة يكون خطأ جسيم من الدرجة الثالثة يستوجب الطرد دون تعويض، والإخطار المسبق وفقا للنص المادة 73 و المادة 73 الفقرة 04 من القانون 29/90، وثبتت واقعة الإضراب غير الشرعي المكونة لخطأ جسيم المستوجب الطرد بموجب حكم قضائي طبقا لقرارات المحكمة العليا ومنها القرار رقم 191277 المؤرخ في 2000/04/11 ،¹ وتجنبنا للتعسف فان الوحيد المؤهل بالحكم على مشروعية أو عدم مشروعية الإضراب هو القضاء المختص ،لأنه لو فتح الباب وصلاحيه الحكم على مشروعية الإضراب وخولت للإدارة سينجر عن ذلك تعسف كبير يتم التضييق من ممارسة حق الإضراب.²

ومن تم فقد جاء المشرع منظما لهذا الحق في ظل القانون 02/90 تحت عنوان كيفية ممارسة حق الإضراب، وقد وضع شروط رئيسية لشرعيته وهي:
أولاً: أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد استنفاد كافة الوسائل التسوية الودية
 وهو الشرط الذي تنص عليه المادة 24 من القانون 02/90³، وهي الوسائل أو الطرق الوقائية المتمثلة في محاولة التسوية الودية الداخلية المنصوص عليها في المادتين 04 و 05 من القانون نفسه 02/90 ، كما أن الإضراب ليس غاية في حد ذاته وليس وسيلة لتسوية النزاعات ، بل هو أداة ضغط منحها القانون العمال في مواجهة أصحاب العمل في حالة انسداد أو فشل الوسائل الوقائية أو العلاجية الودية الداخلية و الخارجية التي ألزم بها القانون كل من العمال وأصحاب العمل اللجوء إليها كلما عند نشوب نزاع بينهما حول أي موضوع من المواضيع القانونية أو الاتفاقية

¹ خليفي عبد الرحمان ، نفس المرجع السابق ص73

² نقلا عن خليفي عبد الرحمان ، نفس المرجع السابق ص73

³ تنص المادة 24 :اذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة و الوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية ، قد ترد في عقد أو اتفاق بين الطرفين ، يمارس حق العمال اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط و الليفيات المحددة في أحكام هذا القانون.

الواردة في القوانين أو الاتفاقيات وبالتالي فإن أي إضراب يشرع فيه قبل استفاد هذه الشرط يعتبر إضراب غير قانوني وغير مشروع، يفقد العمال الدين قاموا به كافة الضمانات القانونية لحماية الحق في الإضراب.¹

ثانياً: أن يصدر قرار اللجوء للإضراب عن أغلبية العمال المعنيين به.

وهو أن يصدر القانون من قبل جماعة العمال المعنيين بالنزاع بصفة ديمقراطية بعيد عن أي ضغط أو إكراه أو مساومة أو توجيه من أية جهة كانت و ذلك في إطار جمعية عامة يحضرها على الأقل نصف عدد العمال المعنيين على أن يصدر قرار اللجوء للإضراب عن طريق الاقتراع السري المباشر بأغلبية أصوات العمال الحاضرين.²

فلا يكفي الشروع في الإضراب بدعوة من المنظمة النقابية وحده، بل يجب أن تعقد اجتماعات عامة للعمال في أماكن العملو يتم اتخاذ قرار اللجوء للإضراب عن طريق التصويت السري المباشر في محضر قضائي يثبت ذلك.³

ثالثاً: أن يسبق الشروع في الإضراب منح المؤسسة المستخدمة مهلة إخطار مسبق.

فعند الشروع في الإضراب يتطلب إعلام صاحب العمل وذلك عن طريق إشعار مسبق بتاريخ الإضراب و مدته اذا كان محدد المدة أو اذا كان مفتوح ، وهذا يعيناً بداية الإضراب ليس هو التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق ، وتحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و إعلام مفتشي العمل

¹ أحمية سليمان ،الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري ،أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون ، كلية الحقوق بن عكنون ، جامعة الجزائر يوسف بن خدة ، ديسمبر 2008 ، ص 390.

² انظر المادة 28 من القانون 02/90 المتعلق بنزاعات العمل الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

³ علاوة عبد الرحمان ، مرجع سابق ، ص 15 .

المختصة إقليميا ونحدد هذه المدة عن طريق المفاوضات ، و التي يجب أن لا تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه¹.

وتعتبر هذه المهلة فرصة لأطراف النزاع (وخاصة صاحب العمل) لتصحيح ومراجعة مواقفهم والعمل بجدية أكثر لإيجاد الحلول السلمية للنزاع.²

رابعا :ضمان امن وسلامة أماكن ووسائل العمل وعدم احتلالها بالقوة

وذلك بالتزام كل من المستخدم وممثلو العمال باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشأة و السهر على أمنها وذلك بتعيين العمال الدين توكل لهم هذه المهام، ولقد خص المشرع الجزائري حق الإضراب بحماية خاصة بان يوقف الإضراب ولا ينهاها، ولا يجوز لصاحب العمل تسليط أي عقوبة على العمل بسبب مشاركتهم إضرابا قانوني مستوفيا جميع الشروط القانونية³. وفي المقابل فانه لايجوز منع العمال غير المضربين وعرقله حرية العمل ورتب عن ذلك ، عقوبات جزائية تتمثل ف الغرامة من 500 دج إلى 2000 دج والحبس من 15 يوم إلى شهرين.⁴

الفرع الثالث. القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب:

إن القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب لا تقلل من استعمال هذا الحق بل تضبطه وتجعل من ممارسته أن يكون مطابقا للقانون و التنظيم و العواقب الوخيمة التي تتجم عن الإضراب آثار ذلك على حسن سير المرافق العامة جعلت من المشرع

¹ انظر المادة 30 من القانون 02/90 ،قانون سابق .

² مبروكي سالم ، جديد احمد، مرجع السابق ص22.

³ بن عزوز صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ،الكتاب الثاني ،نشأة علاقات العمل

الفردية ،و الآثار المترتبة عنها ، دار الخلدونية ، الجزائر 2010 ص 163

⁴ انظر المادة 56 من القانون 02/90 السالف الذكر.

يفرض قيودا وحدود على ممارسة هذا الحق الدستوري تحول دون تعسف الجهة القائمة به.¹

1 القيود الكلية الواردة على ممارسة الإضراب:

على الرغم من أن حق الإضراب حق دستوري ، إلا انه بدأ منع ممارسته في بعض القطاعات مبدأ دستور كدالك ، حيث تنص المادة 75 من الدستور الجزائري 1996 المعدل " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون . يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يضع حدود لممارسته في ميادين الدفاع الوطني، الأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".² كما تنص المادة 43 من القانون رقم 02/90 على مجموعة من القطاعات التي لا يمكن ممارسة حق الإضراب فيها ، فقد قضت على انه " يمنع اللجوء إلى الاضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو امن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر ، وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

- القضاة
- الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج
- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية أو الشؤون الخارجية.
- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك
- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون

من الملاحظ أن المشرع الجزائري قد اعتمد مبدأ إباحية الإضراب في عمال قطاع الوظيفة العامة إلا انه منع بعض الفئات من الموظفين انطلاقا من معيار وظيفي ، كما أن الإدارة السلطة التقديرية في تكييف أي فئة عمالية ممنوعة من

¹ خليف عبد الرحمن ، مرجع السابق ص 77

² المادة 75 من الدستور 1996 ، معدل في سنة 2016 جريدة رسمية رقم 16 .

ممارسة حق الإضراب خاصة الفئة العمالية التي قد يعرض توقفها عن العمل والمصالح الاقتصادية أو الأمنية للبلاد بالأخطار وأضرار كبيرة.¹

2 القيود الجزئية الواردة على ممارسة حق الإضراب

وتتمثل هذه القيود الجزئية فيم يلي:

توفير القدر الأدنى من الخدمة : إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على الممتلكات و المنشآت الموجودة مما يلزم توفير قدر أدنى من الخدمة الإجبارية² وهذا ما نصت عليه المادة 38 من القانون 02/90 السالف الذكر "ينظم قدر ادني من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:

- 01 - المصالح الاستشفائية ، المناوبة و مصالح الاستعجالات و توزيع الأدوية.
- 02 - المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية و الإذاعة و التلفزيون.
- 03 - المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء و الغاز و المواد البترولية و الماء ونقلها وتوزيعها.
- 04 - المصالح البلدية لرفع القمامات و الهياكل الصحية و المسالخ ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية الحيوانية في الحدود و المطارات و الموانئ و المصالح البيطرية العامة و الخاصة وكذلك مصالح التطهير.
- 05 - المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية ، وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- 06 - المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك و البنوك العمومية.

¹ مبروكي سالم ، الجديد احمد ، نفس المرجع السابق ص 26

² عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، دار الخلدوني ، الجزائر 2005 ص222.

- 07 - المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن و النقل البحري.
- 08 - نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- 09 - مصالح الشحن و التفريغ المينائية و المطارية ونقل المنتوجات المعترف بخطورتها و السريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- 10 - المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل، الأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع.
- 11 - مصالح النقل و المواصلات السلكية و اللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن و انقاد السفن مباشرة.
- 12 - مصالح الدفن و المقابر.

التسخير¹ :

يمكن أن يؤمر بالتسخير للدين يشتغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات ، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص و المنشآت و الأملاك، وهذا لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان ، و يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيم².

وخلافا للحد الأدنى من الخدمة و والتبويب عدم لجوء المعنيين للإضراب ، فإن التسخير هو تدخل الهيئة المستخدمة المؤهلة وإصدار أمر يتمثل في قرار إداري يبلغ للإطراف المعنية ، وعند عدم الاستجابة يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات الإدارية المواتية بما لها من امتيازات السلطة العامة³.

¹ المادة 40 من القانون 02/90 "يعد رفض العامل المعني بالقدر الأدنى من الخدمة خطأ مهنيًا جسيماً".

² خليفي عبد الرحمن، مرجع السابق ص 84.

³ تناولته المادتين 41 و 42 من القانون 02/90 السالفة الذكر.

الفرع الرابع تسوية الإضراب وأثاره

بما أن الإضراب وسيلة من وسائل سوية نزاعات العمل الجماعية فإنه يتعين لتسويته اتباع الطرق المقررة قانونا لذلك ، كما انه يرتب مجموعة من الآثار نذكرها فيما يلي :

أولا : تسوية الإضراب¹

لقد خصص المشرع الجزائري نظام خاص بتسوية الإضراب، فهو يمر بثلاثة مراحل ،منظمة بموجب اتفاقيات جماعية وتتمثل في :

المرحلة الأولى: مرحلة التفاوض الجماعي

المرحلة الثانية : مرحلة الوساطة

المرحلة الثالثة: مرحلة اللجوء إلي اللجنة الوطنية للتحكيم²

المرحلة الأولى: التفاوض الجماعي:

وهي عبارة عن تسوية ودية إدارية بين كل من العامل و صاحب العمل و ممثليه ، للنزاع القائم بينهما دون تدخل إي جهة خارجية عن المؤسسة ، ويتخذ هذا التفاوض عادة في شكل اجتماعات طارئة ،إما بسحب أو تعديل صاحب العمل ، تراجعه عن التصرف أو القرار الذي افرز النزاع استجابة لطلب العمال، وذلك في إطار الإجراءات و الأنظمة المحددة في الاتفاقيات الجماعية المعمول بها في المؤسسة أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع في حالة غياب إجراءات قانونية³، وفي حالة عدم وصول الأطراف إلى نتيجة يعرض الخلاف على لجنة الوساطة .

المرحلة الثانية: مرحلة الوساطة

¹ انظر المواد 45 و 48 من القانون 02/90 المتعلق بنزاعات العمل الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

² عجة الجيلالي ، مرجع السابق ص226

³ أحمية سليمان ،مرجع السابق ص 365

تعرف المادة 10 من القانون 02/90 الوساطة بأنه: "إجراء يتفق بموجبه أطراف النزاع الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط يشترك الطرفان في تعيينه " و الوساطة هي إجراء اختياري ، فقد ترك المشرع الحرية المطلقة للأطراف النزاع في تعيين وسيط لمحاولة تقريب وجهات النظر المختلفة بغرض التوصل إلى تسوية ودية له ، تسمح لهذه الأطراف بالاتفاق على تعيين شخص طبيعي يتولى هذه المهمة دون اشتراط أو تحديد شروط أو معايير معينة خاصة في ذلك مهما كانت طبيعة النزاع أو طبيعة قطاع النشاط .¹

وفي حالة فشل أطراف الخلاف في تسوية الإضراب ، يمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطاً كفنأ يعرض على طرفي النزاع اقتراحات لتسوية الخلاف بينهما مع إخطار السلطة الإدارية السلمية بكل خطوة يتخذها.²

ويمكن للجهة أو الهيئة التي عينت الوسيط أن تحدد له مدة زمنية محددة لتقديم مقترحاته كما يمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من احد طرفي الخلافات الجماعية، وذلك بعد قبولها من الطرفين ، ولكن إن استمر الإضراب رغم إجراءات الوساطة فيمكن للهيئة { الوزير او الوالي أو رئيس البلدية } أن يحل الخلاف إن اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية أو اجتماعية قاهرة على اللجنة الوطنية للتحكيم.³

المرحلة الثالثة: اللجنة الوطنية للتحكيم:

وهو جهاز مستحدث خاص بالنزاعات الجماعية للعمل يرأسه قاض من المحكمة العليا يحال إليها النزاع من طرف الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي

¹ خليفي عبد الرحمن ، مرجع السابق ، ص 90

² عجة الجيلالي ، مرجع السابق ، ص 227

³ انظر المادة 51 من القانون 02/90 السالف الذكر .

بعد فشل إجراءات التسوية لا سيما اذا اقتضى ذلك ضرورة اقتصادية و اجتماعية قاهرة وذلك وفقا لأحكام إجرائية خاصة ،بعمل هذه اللجنة وفق ما بينته المواد 49 و 50 من القانون 02/90¹.

وتتشكل هذه اللجنة من الرئيس الأول للمحكمة العليا ، و أربعة عشر عضوا منهم أربعة ممثلين معينين من طرف السلطة العمومية وخمس ممثلين عن العمال و خمس ممثلين عن المستخدمين من بينهم ممثل عن قطاع الوظيفة العامة.²

تستمع اللجنة الوطنية للتحكيم إلى دفعات أطراف الخلاف كما تتلقى مستنداتهم³ وكذلك أية وثيقة أعدت في إطار إجراءات المصالحة و الوساطة ، وبعد التحقيق تصدر اللجنة قرارها المعلل بأغلبية الحاضرين ، وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم ، علأن يرسل قرار اللجنة إلى مكتب الرئيس الأول للمحكمة العليا ليضفى عليه الصبغة التنفيذية بموجب أمر صادر عنه ، ويبلغ الرئيس القرار إلى طرفي النزاع في ظرف ثلاثة أيام الموالية لتاريخ صدوره.⁴

و الواضح إن اللجنة الوطنية للتحكيم بالرغم من تسميتها "باللجنة" إلا أن الواقع اثبت أنها ذو طبيعة قضائية كونها تصدر قرارات تحكيمية قابلة للتنفيذ بأمر من رئيس المحكمة العليا ، وكذلك إحالة النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم لا يعني بالضرورة ، فشل الوساطة أو التحكيم ، ذلك إن المشرع ترك الأمر للهيئة المعنية أو السلطة الإدارية السلمية في اختيار السيل لفض النزاع،و كما إن إحالة النزاع إلى اللجنة الوطنية يوقف الإضراب فان ذلك يخدم الإدارة لان هدفها الرئيسي توقيف

¹ خليفى عبد الرحمن ، المرجع السابق ص91.

²، انظر المادة 51 من القانون 02/90.

³ انظر المادة 52 من القانون 02/90.

⁴ انظر المادة 52 من القانون 02/90.

الإضراب وإيجاد حل له ، رغم إن تحرك الهيئة المستخدمة لإيجاد تسوية يعد عملاً إيجابياً في حد ذاته لا سيما انه منظم من طرف القانون¹.
ومن جهة أخرى فان الجهة الوطنية للتحكيم من الصعب أن تستجيب لكافة الإحالات الواردة الواردة إليها من الهيئات العمومية لمختلف الوزارات و الولايات و البلديات التي تفوق 1543 بلدية وهو ما يتطلب لجان جهوية على مستوى كل جهات الوطن الأربع.

ومن الناحية العملية نجد إن اللجنة الوطنية طرحت عليها منازعات جماعية ولعل أبرزها ، القرار المؤرخ في 1999/03/01 بخصوص النزاع بين المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي من جهة ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي حيث خلص القرار إلى وقف الإضراب طبقاً لنص المادتين 25 و 48 من القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 قررت اللجنة إلزام وزارة التعليم بدفع منحة التوثيق وتوسيع مكافأة البحث التكميلية لجميع أصناف الأساتذة ، و توفير السكن ، للأساتذة وضرورة الإسراع في تحضير مشروع القانون الأساسي للأساتذة ، و ذيلت القرار بالصيغة التنفيذية².

ثانياً: اثر الإضراب

يترتب على ممارسة حق الإضراب آثار يحددها التنظيم المعمول به القانون -90-
02 ويمكن إجمالها فيما يلي :

1 توقيف الأجر أثناء فترة الإضراب :

تتوقف علاقة العمل خلال فترة الإضراب عن إنتاجها مما يستتبع عدم تنفيذ الالتزام بدفع الأجر من طرف صاحب العمل انطلاقاً منالصفة التبادلية للالتزامات في عقد العمل ،ومن ثمة يكون الاقتراع من الأجر بقدر أيام الاضطراب عن العمل ، أو

¹خلفي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص92

²نقلا عن عجة الجليلي، المرجع السابق ص230

بقدر الخسارة التي لحقت صاحب العمل اذا كان الإضراب مخالفاً للأحكام القانونية أي إن الإضراب غير مشروع ، وتشمل هذه الإجراءات ما يلي:

أ انتهاء جميع شروط التسوية الودية للنزاع

ب موافقة العمال على الإضراب في إطار الجمعية العامة التي تعقد لهد الغرض

ويحضر نصف العمال علناً لأقل، الأغلبية المطلقة وعن طريق الاقتراع السري

ت انتهاء اجل الإشعار المسي قالي يجب أن لا يقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه لدا المستخدم.¹

ويمكن أن يكون الأجر مستحق الدفع أثناء فترة الإضراب اذا وقع اتفاق بين

الطرفين بعد انتهاء الإضراب²، أو يكون سبب الإضراب خطأ ارتكبه صاحب العمل مثل المطالب في حق مشروع كالوقاية والأمان أو تسديد الأجر.

أما الحالات التي تتداخل فيها أسباب التوقف الناتج عن الإضراب مع أسباب توقف أخرى فتعالج بالحلول الآتية :

حالة المرض : إن المضرِب الذي يصاب بمرض أثناء الإضراب لا يمكنه المطالبة باجره.

حالة العطلة السنوية : لتدخل أياماً لإضراب في حساب مدة العطلة السنوية أو حساب التعويضات عن عدم التمتع بها.

حالة الراحة الأسبوعية و أيام الأعياد : فهذه الأيام لا يمكن المطالبة بها أثناء فترة الإضراب.

وفي جميع الحالات لا يحرم العامل من التعويضات العائلية التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي.³

¹ بشير هدي ، المرجع السابق ص 223

² انظر المادة 02/33 من القانون 90-02 من القانون السالف الذكر

³ بشير هدي ، المرجع السابق ص 224

02- وقفعلاقات العمل: يترتب عن الإضراب توقف علاقة العمل دون انتهائها وفق القانون المعمول به¹. فل يعد الخطأ المرتكب أثناء فترة الإضراب سببا لإنهاء ولا حتى استخلافهم بعمال آخرين إلا في حال التسخير التي تأمر بها السلطة الإدارية في المؤسسة او ضمانا للحد الأدنى من الخدمة².
فلا يجوز لصاحب العمل فرض أي تسريح أو عقوبة تأديبية على العمال بسبب ممارسة الإضراب عدا الخطأ الجسيم الذي يستوجب توقيع العقوبات التأديبية، وفقا لنظام الداخلي للمؤسسة مثل الإخلال بنظام الأمن والإتلاف العمدي للممتلكات أو الأشياء أو القيام بأعمال عنف ضد الأشخاص، ما عدا ذلك ذلك لا يمثل فسحا تعسفا فحسب بل تسريحا غير مشروع كذاك³.

المطلب الثاني: غلق المؤسسة:

يعد الإغلاق الطريق الثاني من الطرق غير المعتادة للتعبير عن النزاع العمالي¹ وذلك بعد تشدد و تعنت طرفي علاقة العمل وتمسكها بمواقفها طوال مراحل وإجراءات تسوية نزاعات العمل من مصالحة ووساطة وتحكيم يجهض كل المحاولات التوفيقية بينهما، وفي حالة استمرار الخلاف وفي غياب طرق أخرى للتسوية الودية بينهما يمارس العمال في اللجوء إلى الإضراب وفق الشروط والكيفيات المحددة في القانون بمراعاة شروط تنظيمية وممارسته⁴.

إلا إن هذا الإجراء رغم اعتباره حقا دستوريا تنظم القوانين كفيياته يؤدي في المقابل إلى بروز مواجهة من طرف أصحاب العمل محاولة الضغط على العمال

¹ انظر المادة 01/32 من القانون 02/90

² انظر المادة 33 من القانون 02-90

³ بشير هدي المرجع السابق ص 222.

⁴ عجة الجيلالي، المرجع السابق ص 230.

المضربين بواسطة الغلق لمؤسساتهم حفاظا على امن وسلامة الممتلكات والمعدات والمنشآت.

الفرع الأول: تعريف الغلق

يقصد بالإغلاق أو الغلق قفل أبواب المؤسسة بمناسبة نزاع ينجر عنه رفض المؤجر وضع وسائل العمل تحت تصرف الإجراء والامتناع عن دفع أجورهم، وبالرغم من أن مسألة التعريفات مسألة فقهية فإن المادة 29 من الامر 75-31 المشار إليها قد عرفت الإغلاق بأنه كل قرار يتخذ من جانب صاحب العمل وحده . ويراد بالغلق "قيام صاحب العمل بإغلاق المحل الذي يستخدم فيه العمل أو إيقاف العمل أو رفض صاحب العمل الاستمرار في استخدام أي عدد من الأشخاص المستخدمين لديه بسبب نزاع عمالي " ويتبين من خلال هذا التعريف إن الإغلاق يرتبط بنزاع عمالي ومن تم فإنه يستلزم اتخاذه في مواجهة مجموعة من العمال¹ ومعنى الغلق على العموم يعني القفل المؤقت أو الكلي أو الجزئي لأبواب المؤسسة من طرف صاحب العمل أو عدة أصحاب عمل بغرض إجبار العمال على الرضوخ للمطالبة و الوصول إلى حل النزاع القائم ، وقد عرفت المادة التاسعة و العشرون من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الصادر سنة 1975 المشار إليه سابقا و الملغى بنصها الغلق " هو كل قرار يتخذ من جانب صاحب العمل وحده لإغلاق مؤسسة بصفة مؤقتة جزئيا و كليا قصد الاحتياط أو الرد على توتر أو نزاع جماعي للعمل " زمن تم هو وسيلة عنف و تهديد يتخذها صاحب العمل كإجراء مؤقت لحسم النزاع القائم²

¹ سيد محمود رمضان ، شرح قانون العمل وفق لآخر التعديلات وقانون الضمان الاجتماعي رقم

19 سنة 2001 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان ، 2005 ، ص508

² بشير هدي، مرجع السابق ص225

وعرفته المادة 02 من نظام وشروط إجراءات الإضراب و الإغلاق رقم 08 لسنة 1998 الصادر بمقتضى المادتين { 135 و 140 } من القانون الأردني الجديد بأنه " إغلاق المؤسسة كلياً أو جزئياً أو إيقاف العمل فيها من قبل صاحب العمل " بسبب نزاع عمالي جماعي كسلاح مضاد لإضراب العمال " ومن خلال هذا التعريف نقول أن المشرع اقره ضمناً كوسيلة قسرية لحل النزاع العمالي الجماعي وسلاح مضاد لإضراب العمال¹ ، ويمكن أن يتخذ الغلق عدة صور منها :

الغلق الدفاعي : ويستخدم للرد علناً لإضراب ، وذلك بغلق المؤسسة
الغلق الاحتياطي : يقوم به صاحب العمل عند الإحساس بان إضراباً وشيك الوقوع.
الغلق الهجومي : نادر الوقوع حالياً، بسبب تطور الأحكام التشريعية في مجال تنظيم منازعات العمل الجماعية . حيث يقوم صاحب العمل بغلق المؤسسة، وذلك لوضع حد للنزاع القائم بينه وبين العمال².

الفرع الثاني: مشروعية الغلق

في ظل غياب النصوص التنظيمية والتشريعية التي تنظم الغلق باعتباره إجراء قانوني وغير قانوني لحل منازعات العمل الجماعية نفقد انقسم الفقه إلى قسمين قسم مؤيد و قسم معارض لفكرة الغلق أو هذا الإجراء.

أولاً: الفقه المعارض الغلق :

يرى أنصار هذا الإجراء المعارض للإغلاق أن هد الإجراء يفقد للسند القانوني إذ لم يرد عليه نص صراحة في القانون الجزائري على خلاف الإضراب الذي نظمه قانون خاص وفق إجراءات خاصة القانون 02/90 ، مما يدل على عدم التكافؤ بين طرفي

¹ غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع 2015، ص 227

² بشير هدفي، مرجع السابق ص 225.

العلاقة لذلك فان الإقرار بسلطة الغلق لصاحب العمل من شأنه التوسيع من دائرة الصلاحيات التي يتمتع بها في مواجهة العمال إضافة إلى انه يزيد من إخلال التوازن الموجود في علاقات العمل ، ومن هنا فان المشرع حينما منح العمال حق الإضراب ، فانه يهدف إلى تدعيم موقفهم في مواجهة صاحب العمل الذي يتمتع بصلاحيات واسعة و مختلفة تصل إلى حد التخفيض من عدد العمال لأسباب اقتصادية¹ ومن ناحية أخرى اذا كان الإغلاق يستعمل كإجراء وقائي ضد العمال المضربين فانه بالضرورة ، يشمل حتى العمال غير المضربين مما يلحق الضرر بكافة العمال جماعيا ومؤقتا، ويكفي على انه استعمال للسلطة التأديبية التي لا تستعمل إلا في نطاق فردي أم السلطة الاقتصادية لصاحب العمل التي لا تسمح له بغلق المؤسسة، لا يمكن أن تمتد إلى الغلق بسبب حل النزاع الجماعي، لان الغرض منه في هد الإطار ليس المصلحة الاقتصادية للمؤسسة وإنما الرد على العمال، لذلك يعتبر استعماله إخلالا بالتزام التعاقدية².

ثانيا : الفقه المؤيد للغلق :

يستند أصحاب هذه النظرية المؤيدين للغلق المؤسسة المؤقت، بسبب الخلافات الجماعية، إلى المبادئ العامة في القانون، إذ أن سكوت المشرع عن الاعتراف الصريح بالغلق لا يفسر على انه منع هذا الإجراء، لأنه لا يمثل انتهاكا لحرية العمل كما أن دواعي التحكيم الاقتصادي في تسيير المؤسسة تدفع صاحب العمل إلى اتخاذ القرار بالغلق المؤقت ، حتى يتفادى الاضطراب المحقق الذي يلحق نظام المؤسسة بسبب النزاع القائم ، كما إن سلطة صاحب العمل التي تتجاوز وضعيته كطرف في علاقة العمل تسمح له بممارسة صلاحياته في توقيف النشاط مؤقتا لحماية مصالحه، على غرار العمال الذين يحق لهم ممارسة حقه في الإضراب ووقف تنفيذ التزاماتهم .

¹ بشير هدي، نفس المرجع السابق ص225.

² بشير هدي، نفس مرجع السابق ص228.

وعليه نقول إن اصطحاب هذه النظرية يجعلون من الغلق باعتباره إجراء تقتضيه المصلحة الاقتصادية يقابل من حيث المفهوم حق الإضراب الذي يمارسه العمال و باعتباره كذلك وسيلة عنف للرضوخ إلى مطالبهم مما يجعل بصاحب العمل باللجوء لغلق المؤسسة وعدم تنفيذ التزاماته ولو بصفة مؤقتة¹.

و الغلق يمكن أن يكون مشروعاً، وإما أن يكون محظوراً معاقب عليه، ومن بين هذه الشروط و الحدود كما وردت في قانون العمل الأردني الجديد رقم 08 لسنة 1998 السالف الذكر هي:

- 01- لا يجوز لصاحب العمل أن يغلق مؤسسته في أي من الحالات التالية:
 - إذا كان النزاع محالاً على مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية.
 - خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذة المفعول أو أي قرار معمول به وكان الإغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار المعمول به وكان الإغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار.
- 2- لا يجوز لصاحب العمل إغلاق مؤسسته دون أن يعطي إشعاراً كتابياً للعمال بذلك قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإغلاق ، يتضمن موضوع النزاع وتاريخ الإغلاق المجمع تنفيذه ويجب أن يكون الإشعار موقفاً من صاحب العمل أو من ينوب عنه وان يتم تسليمه مباشرة للعمال المعنيين أو النقابة التي تمثلهم وفي حالة تعذر ذلك يجب الإعلان عنه في مكان بارز في المؤسسة ويتوجب تبعاً لذلك تغيير تاريخ بدء الإغلاق من تاريخ هذا الإعلان ، كما يجب إرسال نسخة من الإشعار بالإغلاق مباشرة و باليد إلى مديرية العمل المختصة تتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة. وتعد من خدمات المصالح العامة أي خدمة من خدمات المرافق العامة.

¹ بشير هدي، نفس المرجع السابق ص 228

وعليه يمكن أن نقول إن أحكام إغلاق هي نفسها أحكام الإضراب.¹ كما إن القضاء الفرنسي ، اعتبر أن الغلق مشروعاً متى حدث رداً على إضراب عام أو الإضراب بالتناوب ، بل يتجه القضاء الحديث إلى إقرار سلطة صاحب العمل في الغلق متى كان يهدف من وراء ذلك إلى المحافظة على الحد الأدنى من النظام و الأمن تحقيقاً لمصلحة المؤسسة ومصلحة العمال على السواء، ويترتب على الغلق المشروع توقيف علاقة العمل و العودة للسريان بعد انتهائه، ولا يلزم صاحب العمل بدفع أجور العمال خلال تلك الفترة.²

الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من الغلق

أحكام القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 06 فبراير لسنة 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب .لم يقر صراحة بالغلق في القطاع الخاص على غرار الإضراب ، بل اعتبر الغلق غير مشروع اذا كان رداً على إضراب قانوني شرع فيه وهو ما يفهم من نص المادة 33 من القانون 90-02 والتي منعت تسليط أي عقوبة على العمال المشاركين في الإضراب المشروع وفقاً للإحكام القانون كما منح التشريع لصاحب العمل جميع الصلاحيات التي تمكنه من حماية مؤسسته كاللجوء إلى التأديب في حالة الإضراب غير المشروع و من بعدها إلى القضاء في حالة عرقلة حرية العمل.

وحصوله لما سبق يمكن أن نقول إن الغلق يقع في حالات نادرة واستثنائية ، كالغلق الوقائي في حالة التهديد الحقيقي بالإضراب وكذا رداً على إضراب غير قانوني لم يحترم الإجراءات القانونية للشروع في الإضراب ، وف كيلا الحاليتين يقع عبء

¹ سيد محمود رمضان، المرجع السابق ص 509

² بشير هدي ، المرجع السابق ، ص 221

الإثبات على صاحب العمل وان غلق المؤسسة سببه تصرفات العمال الغير
مشروعة.¹

¹ بشير هدي ، المرجع السابق ، ص 221

خاتمة

من خلال هذه الدراسة والتي حاولنا من خلالها الوقوف على الواقع العملي لمنازعات العمل الجماعية والأطر القانونية والتنظيمية التي أوجدها المشرع لاحتواء هذه النزاعات والحد منها، وحتى في حالة تطورها فإنه يقتضي تسويتها وفق ما حدده القانون، فالاتفاقيات الجماعية تكتسي أهمية بالغة في هذا الإطار، فهي الإطار التنظيمي لعلاقات العمل الجماعية بين العمال و أصحاب العمل، تعمل على تحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل واستقرار الحياة المهنية .

كما أن المشرع أقر الآليات الوقائية لحل الخلافات الجماعية في العمل والتي تلعب الدور الوقائي قبل أن يتحول الخلاف إلى نزاع، حيث يتم احتوائه في بداية الأمر بتفعيل اللقاءات الدورية واللجان المشتركة، حيث أن هذه الاساليب حققت دورها إلى حد ما نظرا للمرونة التي تتميز بها وتسمح بتبادل الآراء والاستماع لانشغالات العمال مما يسمح لطرف التنازل عن بعض الحقوق لصالح الطرف الآخر في سبيل حل الخلافات الجماعية.

أما الطرق العلاجية المتمثلة في المصالحة والتحكيم و الوساطة فإن جاءت من أجل تخفيف العبء على القضاء بتخفيف القضايا المعروضة عليه في هذا الشأن، ومع ذلك فإنه يوجد بعض الغموض من ناحية الإجراءات التي تم بها لوساطة والتحكيم من الناحية العملية، فالوساطة يظهر الغموض جليا من خلال نقص الفعالية خاصة عند إختيار الوسيط الذي لا يتم وفق شروط محددة كالكفاءة في المجال القانوني والاقتصادي، أما بالنسبة للتحكيم فإن صلاحيات المحكم أو هيئة التحكيم غير محددة، حيث تبقى هذه الصلاحيات واسعة فكل عمل يقوم به المحكم أثناء حل الخلاف يعتبر مباحا مادام يساهم في حل النزاع الجماعي المعروض على التحكيم.

وعليه فإنه ولتدارك النقص والغموض في حالة اللجوء لهذه الوسائل، يتعين تعديل النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال نزاعات العمل الجماعية بما يتلائم وطبيعتها في الواقع العملي وهذا بـ:

- إيجاد آليات لاختيار الوسطاء كأن يتم اختيارهم من بين الشخصيات المعروفة بالكفاءة القانونية والسمعة الحسنة .

- إجراء تعديلات بخصوص الإجراءات المعمول بها في التحكيم، فعند فشل المصالحة أو الوساطة يمكن للاتفاقيات الجماعية مثلاً أن تتضمن أحكام اتفاقية لتنظيم اللجوء إلى التحكيم عند غياب نصوص قانونية، كذلك بالنسبة للأشخاص الذين يقومون بمهمة التحكيم يمكن للوزير المكلف بالعمل أن يضع شروط خاصة تتوفر في هذه الفئة أو تحديد قائمة خاصة يلجأ إليها الطرفين مباشرة، وهو ما من شأنه إعطاء بعد آخر لهذه الآلية.

- وبخصوص الأساليب التي أصطلح عليها الضغوطات المشرعة لتسوية نزاعات العمل الجماعية ، فنلاحظ انه لا توجد نصوص قانونية خاصة بالغلق، حيث يتوجب على المشرع تدارك هذا النقص بإدراج نصوص قانونية وإجراءات صريحة كما هو الحال بالنسبة للإضراب لتفادي الوقوع في الصدمات التي قد تتسبب في خسائر لأطراف علاقة العمل على حد سواء.

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: النصوص التشريعية

01 الدستور الجزائري

- الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل سنة 2016 ، الجريدة الرسمية رقم 16.

02/ القوانين

- - القانون رقم 05/82 المؤرخ في 13 فبراير 1982، المتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج.ر العدد 07 فبراير 1982.

- القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 21، 17 أبريل 1990.

- القانون رقم 02/90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 هـ الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، الجريدة الرسمية ، العدد 6 ، بتاريخ 07 فيفري 1990.

- القانون 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية ، المعدل والمتمم ج.ر عدد 06 لسنة 1996.

- القانون 11/90 المؤرخ في 02 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02 جويلية 1990.

- القانون 14/90 المؤرخ في 02 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي كرس بأحكام قانونية هذا المبدأ، الجريدة الرسمية ، عدد 23 لسنة 1990 .

- القانون 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25/02/2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

03: النصوص التنظيمية

- المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتضمن تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم وتنظيمها وعملها، ج.ر. عدد 01 لسنة 1991.
- المرسوم التنفيذي رقم 272/91 المؤرخ في 10 اوت 1991 المتضمن الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، ج.ر. عدد 38 اوت 1991.

ثانيا : الكتب

- 01- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 02- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، القانون الإتفاقي، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012.
- 03- بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية ، ط2 دار جسور للنشر والتوزيع الجزائر ، 2003.
- 04- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - الكتاب الثاني نشأة علاقات العمل الفردية والآثار المترتبة عنها ، دار الخلدونية الجزائر ، 2010.
- 05- خليفي عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، طبعة منقحة ومزيدة ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، بدون سنة نشر .
- 06- خليفي عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، طبعة منقحة ومزيدة ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، 2014.
- 07- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003.
- 08- سيد محمود رمضان ، شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات وقانون الضمان الإجتماعي رقم 19 سنة 2001 دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان 2005.

-09- عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية ، دار الخلدونية الجزائر ، 2005.

-10- غالب علي الداودي شرح قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان ، 2015.

-11- نبيل صقر ، فراح محمد الصالح ، تشريعات العمل نصا وتطبيقا ، دار الهدى عين مليلة الجزائر ، 2009.

ثالثا: الرسائل العلمية والمذكرات :

أطروحة دكتوراه

أحمية سليمان ، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في ال تشريع الجزائري ، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه دوة ي القانون ، كلية الحقوق بن عكنون ، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة ، ديسمبر 2008.

رسالة ماجستير

يحياوي نادية ، الصلح وسيلة لتسوية النزاعات وفقا للتشريع الجزائري ، رسالة ماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013.

مذكرات ماستر

-01- الشايب آمال ، اثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الإقتصادية العمومية الجزائرية -دراسة حالة سونلغاز ورقلة - ، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في العلوم السياسية فرع تنظيم سياسي اداري ، كلية العلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2013/2012 .

-02- بن وارث عزيزة ، الطرق البديلة لتسوية النزاعات وفق القانون الجزائري ، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص القانون الخاص الشامل ، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية ، 2015/2014.

- 03- عويصات لحسن ، الضمانات والضوابط القانونية للممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون الوظيفة العامة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق ، جامعة الطاهر مولاي سعيدة ، 2017/2016.
- 04- عواش صليحة - عزني مبروك ، دور مفتش العمل في حل خلافات العمل الجماعية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص القانون العام للأعمال ، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم قانون الأعمال ، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية ، 2017/2016.
- 05- علاوة عبد الرحمان عبد الرحمان ، طرق وآليات تسوية منازعات العمل الجماعية ، مذكرة ليسانس ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة قسم الحقوق ، 2014/2013.
- 06- عواش صليحة - عزني مبروك ، دور مفتش العمل في حل خلافات العمل الجماعية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص القانون العام للأعمال ، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم قانون الأعمال ، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية ، 2017/2016.
- 07- مبروكي سالم - الجديد احمد ، الآليات القانونية المنظمة لحق الإضراب في الجزائر ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر مهني تخصص تسيير المؤسسات ، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق ، جامعة احمد دراية أدرار ، 2016/2015.

المجلات والمقالات

اولا : المجلات

- احمية سليمان ، نحو تكريس القانون الاتفاقي في علاقات العمل في الجزائر ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية ، العدد 04 سنة 2009 ، ص 16.

- واضح رشيد ، مدى فعالية التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري ، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو ، العدد 02 سنة 2007.

ثانيا : المقالات

- تراري تاني مصطفى ، الوساطة كطريق لحل الخلافات في ظل قانون الاجراءات المدنية والادارية ، مجلة المحكمة العليا ، قسم الوثائق العدد الخاص بالطرق البديلة لحل النزاعات ج2 2009.

- عمر الزاهي ، الطرق البديلة لحل النزاعات ، مجلة المحكمة العليا ، عدد خاص حول الطرق البديلة لحل النزاعات الوساطة والصلح والتحكيم ج2 ، قسم الوثائق 2009.

- كمال فنيش ، مجلة المحكمة العليا ، عدد خاص بالطرق البديلة لحل النزاعات ج2 2009.

فهرس الموضوعات

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	شكر وعرقان
01	مقدمة
الفصل الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية وآليات الوقاية منها	
09	المبحث الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية
09	المطلب الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية
10	المطلب الثاني: أنواع نزاعات العمل الجماعية
10	الفرع الأول: نزاعات متعلقة بتطبيق القانون.
10	الفرع الثاني: نزاعات متعلقة تعديل القانون
11	الفرع الثالث: نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات أو اتفاقات جماعية
12	المطلب الثالث : تمييز نزاعات العمل الجماعية عن نزاعات العمل الفردية.
13	المبحث الثاني: آليات الوقاية من منازعات العمل الجماعية
15	المطلب الأول: التفاوض الجماعي المباشر
18	المطلب الثاني: اللجان المشاركة
الفصل الثاني: طرق ووسائل تسوية منازعات العمل الجماعية	
21	المبحث الأول: طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية
21	المطلب الأول: المصالحة
24	الفرع الأول : تعريف و أنواع المصالحة
27	الفرع الثاني : إجراءات ونتائج المصالحة
29	المطلب الثاني: الوساطة
29	الفرع الأول : تعريف نظام الوساطة
29	الفرع الثاني :صلاحيات الوسيط.
31	المطلب الثالث: التحكيم.

31	الفرع الأول :كيفية تعيين هيئات التحكيم
32	الفرع الثاني: صلاحيات ومهام المحكمين
33	الفرع الثالث إجراءات وتنفيذ قرارات التحكيم
36	المبحث الثاني: وسائل الضغط لحل نزاعات العمل الجماعية
36	المطلب الأول: الإضراب
36	الفرع الأول : تعريف و أنواع الإضراب
43	الفرع الثاني :الأحكام المتعلقة بممارسة حق الإضراب
46	الفرع الثالث: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب
50	الفرع الرابع: تسوية الإضراب وآثاره
55	المطلب الثاني: غلق المؤسسة
56	الفرع الأول: تعريف الغلق
58	الفرع الثاني: مشروعية الغلق
61	الفرع الثالث موقف المشرع الجزائري من الغلق .
63	خاتمة
66	قائمة المراجع و المصادر
71	فهرس الموضوعات

المخلص

تعتبر طرق و آليات تسوية منازعات العمل الجماعية السبيل الوحيد لمعالجة الخلاف الذي يحدث بين العمال و الهيئة المستخدمة ، وذلك من خلال تقديم الحل الأمثل والوقاية منها واثقاء حدوثها عن طريق ما يسمى بآليات الوقاية من هاته المنازعات قبل حدوثها للحفاظ على السلم المهني والاجتماعي، و استقرار علاقات العمل و إما معالجة تلك الخلافات بعد حدوثها اذا لم تستوفي الطرق الوقائية أثرها بمنع حدوث مثل هذه الخلافات ، وذلك بتشخيصها وتقديم العلاج المناسب لطبيعة تلك الخلافات بغرض حماية علاقات العمل ومنع تعطيل مصالح الطرفين وبالتالي حماية الاقتصاد الوطني.

الكلمات الافتتاحية

منازعات العمل الجماعية – الطرق الوقائية للتسوية – الطرق العلاجية للتسوية – الضغوط المشروعة – إضراب العمال – غلق المؤسسة.

Résumé

Examiné les moyens et les mécanismes de règlement des conflits collectifs du travail seule façon de traiter avec le litige qui survient entre les travailleurs et le corps est utilisé soit en fournissant la solution optimale et la prévention (CDC) et la prévention de l'apparition des mécanismes dits pour empêcher la reproduction des conflits avant qu'ils ne se produisent pour maintenir la paix professionnelle et la stabilité sociale des relations de travail et soit l'adresse ces différences qu'ils se produisent si vous ne répondez pas à l'impact des méthodes préventives pour éviter la survenue de ces différences , et ainsi de diagnostic et fournir un traitement approprié à la nature de ces différences afin de protéger les relations de travail et prévenir les perturbations des intérêts des parties et de protéger ainsi l'économie et de la société ensemble.

Les mots d'ouverture

Les conflits collectifs du travail – des méthodes préventives de règlement – les méthodes thérapeutique pour le règlement – pression légitime – la grève des travailleurs –la fermeture de l'établissements

