

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة زيان عاشور بالجلفة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

آليات تسوية منازعات العمل والوظيفة العمومية في القانون الجزائري

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر حقوق تخصص إدارة ومالية

إشراف الأستاذ:

حمزة عباس

إعداد الطالب:

لمريني ميلود

لجنة المناقشة:

1/ عباس عبد القادر..... رئيساً

2/ حمزة عباس مقررأ

3/ حملة العيد مناقشأ

السنة الجامعية: 2016 - 2017

شكر وعرفان

الحمد لله حمدا كثيرا وشكرا عظيما لرب العزة العليم

بسم الله الرحمن الرحيم: ﴿الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي

لولا أن هدانا الله﴾

مصادقا لما قال رسول الله ﷺ: ﴿من لم يشكر الناس لم يشكر الله﴾

فإننا نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ الكريم حمزة عباس - الذي

كان لنا عظيم الشرف أن يقبل الإشراف علينا في هذا العمل المتواضع،

كما نشكره على إرشاداته وتوصياته القيمة ونصائحه وتوجيهاته التي جاد

علينا بها في خضه بجننا .

كما نتقدم بالشكر الجزيل أيضا لكل الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة،

والشكر الخاص موصول للأستاذ هتهات محمد .

وفي الأخير نسأل الله اللي العظيم أن يجزيهم عنا خير الجزاء وأن يبارك

في أجرهم بالحفظ والتوفيق .

الإهداء

وقل رب زدني علماً

سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا، إنك أنت العليم الحكيم

إلى من أروضتني الحب والحنان، إلى من تحت قدمها الجنان (والدتي)

إلى من علمني العطاء بدون انتظار، إلى من أحمل اسمه بكل اقتنار أرجو من الله أن يمد
في عمرك لثري ثماراً قد حان قطافها بعد طول انتظار، وستبقى كلماتك نجوماً أهتدي

بها اليوم وفي الغد، وإلى الأبد (والدي)

إلى من لا يمكن للكلمات أن توفيه حقها، إلى من لا يمكن للأرقام أن تحصي فضائلها،
إلى الروح التي سكنت مرويحي، إلى الطيبة التي كانت دائماً تداوي جروحي إلى الغالية

أم أولادي

إلى أولادي مرينم، نركربا، يوسف

إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد على إنجاز هذا العمل، وفيه تذليل ما واجهناه من
صعوبات، ونخص بالذكر الأستاذ المشرف - حمزة عباس - الذي لم يخل علينا بتوجيهاته
ونصائحه القيمة التي كانت عوناً لنا في إتمام هذا البحث، إلى الأساتذة أعضاء لجنة

المناقشة على توجيهاتهم القيمة والمرشدة

مقدمة:

مما لا شك فيه أن الحضارات القديمة التي لا تزال شواهدنا قائمة إلى يومنا هذا، لم تقم من العدم، وإنما كانت نتيجة عمل مضمّن مارسه الإنسان منذ القدم، فإذا كانت جذور العلاقات في القانون المدني تمتد إلى القانون الروماني، فإن علاقات العمل الفردية منها والجماعية لم تعرف تنظيماً ولا تعريفات خاصة بها مثل سابقتها، بل تمتد جذورها إلى عهد العبودية¹، حيث كانت تنعدم فيها أية صورة وأي شكل من أشكال أية علاقة قانونية بين العبد والسيد، بل كان يعمل لسيدهِ ويخضع له خضوعاً تاماً دون أي مقابل، ليتمتع بحقوقه التي يعرفها اليوم العامل الحديث، وبقيت الأمور على هذا الوضع حقبة طويلة من الزمن دون أن يعرف عالم الشغل أعرافاً وضوابط تنظمه وتحكم مختلف جوانبه، وذلك إلى غاية مجيء الديانة المسيحية التي لعبت دوراً هاماً في القضاء على العبودية في أول الأمر، لتفتح بعدها الثورة الفرنسية سنة 1789 المجال واسعاً أمام الليبرالية بإقرار مجموعة من المبادئ في مجال علاقات العمل، تضمنتها مختلف القوانين الاجتماعية فيما بعد، فزادها قيام الثورة الصناعية تطوراً وانتشاراً، بظهور وانتشار أشكال المؤسسات الأولى، مما أدى إلى اتساع نطاق مجال علاقات العمل، أصبحت فيها المبادئ وأعراف المهن وضوابطها غير قادرة على مواكبة هذا التطور في عالم الشغل خاصة ما يتعلق منها بضرورة توفير حماية كافية للعمال والأجراء ضد كل ما كان يلحق بهم من إجحاف بحقوقهم، ومساعدتهم كطرف ضعيف في كل علاقة مهنية على المستخدمين. كل ذلك يستلزم تدخل الدولة بسن تشريعات عمالية، تمحورت غالبيتها

¹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، درا هومة، الجزائر، 2003، ص 5.

حول تنظيم عالم الشغل وحماية الطبقة العمالية بإعطائها مزيداً من المكاسب، تتناسب مع التطور الاقتصادي والاجتماعي،¹ الذي تصبو الدولة إلى تحقيقه في كل مرحلة.

إن الوصول إلى تحقيق هذه الأهداف ليس بالأمر الهين، إذ لم تتمكن الدول الصناعية الكبرى من ذلك إلا في منتصف القرن التاسع عشر، وذلك نتيجة ما عرفته طبقة العمال من تذبذب، حين فرضت عليها أنماط الأعمال "الشاقة" في العصور الغابرة، ثم منهج الحياة الاقتصادية الذي ساد في القرن الماضي، الذي كان يعتمد أساساً على مجتمعات زراعية بالدرجة الأولى، أُقحمت في منافسات اقتصادية وصناعية، مما أدى برجال السياسة إلى استغلال هذا الوضع للمناداة بسن نظام قانوني يحمي العمال من مخاطر الصناعة، فسمح ذلك باستتكار مبدأ سلطان الإدارة، الذي كان يضع العمال في مراكز غير متكافئة مع المستخدمين في عقود الإذعان التي كانوا يبرمونها، تحت ضغوطات الحاجة الاقتصادية والاجتماعية، فظهرت حركات نضالية عمالية، كان لها التأثير البالغ على المطالبة بسنّ تشريعات عمالية تسير ركب المجالات الأخرى اعتبرتها بعض الدول الشغل شاغل لها في كل محاولة لتحقيق تنمية شاملة، لأن التنمية خاصة الاقتصادية منها، هي وحدها الكفيلة بضمان نمو مطرد يهتم بتطوير الم الشغل بصياغة حلول جاهزة تستجيب لمتطلبات الاختيارات والحاجات المتزايدة، بما يضمن الحاجات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.²

¹ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 2 و3.

² أ. ل. عمران، مقال بعنوان: "التشغيل وتشريع العمل"، المجلة الجزائرية للعمل، الصادرة ن المعهد الوطني للعمل، الجزائر، عدد 19، سنة 1987، ص 104.

وباعتبار العمل مصدر كل تطور اجتماعي، وعاملاً أساسياً للإنتاج والتراكم، يهدف أساساً إلى إشباع الحاجات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، زادت الحاجة إليه لتحقيق استقرار اجتماعي، مع زيادة الاستثمارات العمومية والخاصة، واتساع سياسة التشغيل في النصف الثاني من القرن التاسع عشر.¹

غير أن كل ذلك أخذ يتراجع تدريجياً، أمام تطور التكنولوجيا السريع، فأخذ يتقلص حجم عرض العمل، وتعرض مناصب العمل للفقدان نتيجة الضغوطات التي أصبح يتعرض لها الاقتصاد، بسبب تناقص الاستثمارات الجديدة، ومنافسة المؤسسات الأجنبية المتعددة الجنسيات للمؤسسات الوطنية، فتزايدت مع كل ذلك تسريحات العمال، خاصة في القطاع الخاص، لتمس العمال ذوي التأهيل البسيط أو معدومي التأهيل.²

إلا أن التحول الذي عرفته الجزائر من النظام التوجيهي في ظل التجربة الاشتراكية، إلى نظام جديد يقوم على اقتصاد السوق، عرفت فيه المؤسسات نوعاً من الاستقلالية في التسيير، وعرف عالم الشغل بالتوازي تحولاً في مجال تنظيم علاقات العمل، لنتقل من الطابع التنظيمي إلى الطابع التعاقدية والنظام التفاوضي، انسحبت فيه الدولة كطرف منظم لعلاقات العمل إلى طرف مراقب لها،³ اتسعت فيها سلطات طرفي هذه العلاقة في تنظيم مختلف جوانبها، في ظل احترام النصوص التشريعية والتنظيمية والاتفاقات الجماعية للعمل، بما يضمن تحقيق توازن في الحقوق والواجبات بين

¹ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 7.

² أ. ل. عمراني، المرجع السابق، ص 105.

³ سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبياً، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 1.

العمال والمستخدمين، وضمان حماية العمال من تعسف أصحاب العمل، خاصة بعد أن ظهر جلياً، خلال الندوة الرابعة للتنمية المنعقدة في الجزائر يومي 21 و22 ديسمبر 1986، وفي لائحة استقلالية المؤسسات، أن القانون القديم المعمول به في مجال العمل، أي القانون الأساسي العام للعامل¹ أصبح لا يستجيب لمتطلبات الاستقلالية، ولم يحقق الأهداف التي أنشئ من أجلها، مما يستدعي تعديل أحكامه أو إلغائها وتعويضها بقوانين جديدة تتماشى ومتطلبات التسيير الاقتصادي الجديد.²

أهمية الدراسة:

ونظراً لأهمية طبيعة المنازعات، فردية كانت أو جماعية، سواء كان يحكمها قانون العمل، أو قانون الوظيفة العمومية، هاته الأخيرة والتي تخرج العلاقات المهنية الخاضعة لقوانينها وأنظمتها نسبياً عن مجال دراسة العلاقات المهنية الخاضعة لقانون العمل، فإن التشريعات قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة، وحددت لها إجراءات تسوية لتسهيل معالجتها في مختلف مستوياتها، وهو ما يترجم العناية والاهتمام والخاصين بهذا الجانب، الذي يستوجب إجراءات خاصة باتباع مجموعة من المبادئ الأساسية لتسوية المنازعة.

¹ يجب التمييز بين الموظف والعمال من خلال العناصر التالية: 1- التعيين 2- الوظيفة أو المنصب الدائم والقرار في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام 3- الترسيم بإحدى الدرجات، وهذه العناصر الثلاثة هي الشروط الأساسية لقيام صفة الموظف ويشترك مع العامل في عنصر التعيين.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 1994، ص

الإشكالية:

إن علاقات العمل الفردية منها والجماعية، تثير إشكالات عديدة سواء كان ذلك أثناء سريانها أو تنفيذها، أو حتى انتهائها لسبب أو لآخر، خاصة وأن التنظيم الجديد لعلاقات العمل قد أفرز نوعاً من التدقيق والتخصص في مختلف مراحل إبرام وسريان علاقات العمل، بغض النظر عن طيبة ومدة وشكل الأداة القانونية التي تقوم عليها، الأمر الذي يستوجب الاهتمام بدراستها وتنظيم عمليات حلها، وتسوية النزاعات التي تثور بشأنها وذلك عن طريق إجراءات محددة، وإقامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة لمعالجتها والبت فيها.¹

فرغم اعتبار خلافات العمل ظاهرة عالمية، نجدها في كل دول العالم بغض النظر عن النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد فيها، فلقد أصدرت بشأنها التوصية الدولية رقم 92 لسنة 1951 المتعلقة بالتوفيق والتحكيم، ضرورة إنشاء هيئات للتوفيق الاختياري للمساهمة في حل منازعات العمل وتسويتها،² لأن منازعات العمل غالباً ما تثور بين العامل والهيئة المستخدمة، أو بين هذا الأخير وممثلي العمال، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل، لإخلال أو خرق أحدهما لالتزاماته القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية أو التعاقدية.

وذلك يدفعنا لطرح التساؤل الآتي: ما هي الطرق المنتهجة لتسوية منازعات العمل والوظيفة

العمومية؟

¹ واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، ط 1، الجزائر، 2002، ص 176.

² راشد راشد، المرجع السابق، ص 283.

المنهج المتبع:

وللإجابة عن هذه الإشكالية اتبعنا المنهج التحليلي المقارن، وللإحاطة بمختلف جوانب الأنظمة القانونية الخاصة بتسوية المنازعات، سواء منها الخاصة بعلاقات العمل، أو تلك الخاصة بالوظيفة العمومية، سوف نقسم هذه الدراسة إلى فصلين على النحو التالي:

الفصل الأول: تسوية منازعات العمل

المبحث الأول: منازعات العمل الفردية

المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية

الفصل الثاني: تسوية منازعات الوظيفة العمومية

المبحث الأول: نظام المصالحة

المبحث الثاني: نظام التحكيم

وذلك كله وفق الأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها في القانون الجزائري، وبعض الأنظمة

القانونية المقارنة.

الفصل الأول:

نُصُوبَةُ مَنَازِلِ عَجَاجِ الْعَمَلِ

الفصل الأول: تسوية منازعات العمل

تتميز الحياة المهنية بالحركية والتأثر السريع، بتغير المعطيات القانونية والاقتصادية والاجتماعية، باعتبارها تخضع للعبة المصالح المتناقضة أي مصالح العمال فرادى وجماعات من جهة، ومصالح أصحاب العمل من جهة أخرى، هذه المصالح التي تخضع هي الأخرى لعدة قوانين ونظم بعضها ذو طابع عام ومبدئي من وضع السلطة العامة أو ما يعرف بقانون العمل أو قانون علاقات العمل الفردية والجماعية، والبعض الآخر ذو طابع مهني أو خاص من وضع أطراف العلاقة أنفسهم، أو ما يعرف بالاتفاقيات الجماعية للعمل، كأطر تنظيمية لعلاقات العمل.

وتنشأ عن لعبة المصالح هذه أحياناً، وعن الإخلال بالالتزامات المقررة في القوانين والاتفاقيات التي تحكمها أحياناً أخرى بروز العديد من حالات التشنج والتأزم في العلاقات بين المال من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى، وهو ما يطلق عليه بالمنازعات العمالية الفردية منها والجماعية.

ولما كان امر حدوث هذه النزاعات متوقفاً، بل وحتمياً، نظراً للطابع الحيوي والحركي لعلاقات العمل، فقد أصبحت أمراً طبيعياً يستوجب التنبؤ به، وإيجاد بل وتحضير السبل والإجراءات الكفيلة بحلها وتسويتها، بل والوقاية منها قدر الإمكان، بهدف المحافظة على الاستقرار المهني، والسلم الاجتماعي داخل المؤسسات والقطاعات الإنتاجية والخدماتية، التي كثيراً ما تكون مصالح المستفيدين منها أو المتعاملين معها الضحية الأولى لهذه الأزمات والنزاعات العمالية.

ونظراً لخصوصية هذه النزاعات من حيث أطرافها وأسبابها وأبعادها وأهدافها، فقد خصتها مختلف التشريعات المقارنة بأنظمة إجرائية خاصة ومتميزة لتسويتها، سواء في المراحل الأولى لظهورها، أو في المراحل الأخيرة لتفاقمها، هذه الأنظمة الإجرائية المتميزة التي أصبحت تشكل ما يمكن أن نصلح عليه بـ "قانون منازعات العمل".

المبحث الأول: منازعات العمل الفردية

تشير علاقات العمل الفردية عدة إشكالات عملية أثناء سريانها وتنفيذها تؤدي إلى توتر العلاقة بين كل من العامل وصاحب العمل، بغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي تقوم عليها علاقة العمل، وذلك لعدة أسباب مختلفة ومتنوعة، الأمر الذي أدى بتشريعات العمل الحديثة إلى الاهتمام بهذا النوع من الإشكالات والمنازعات، وتنظيم عمليات حلها وتسويتها، عن طريق وضع إجراءات محددة، وإقامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة في معالجتها والبت فيها وفق قواعد وأحكام قانونية خاصة، بعضها متعلقة بتنظيم علاقات العمل، والبعض الآخر خاص بالقواعد العامة للالتزامات المدنية، إلى جانب اعتماد بعض قواعد الإجراءات المدنية في معالجة هذه القضايا والمنازعات، وذلك حماية لمصالح الأطراف المتعاقدة من جهة، وإقامة نوع من الاستقرار في الحقوق والالتزامات المترتبة على علاقة العمل من جهة أخرى.

ويُقصد بالمنازعة الفردية في العمل، كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة، وصاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل، لإخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي،

بما يُسبب ضرراً للطرف الآخر، أو كما يصفها المشر الجزائري هي: «... كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة»¹، ويُلاحظ على نص المادة السابقة أنه بالنسبة للمشرع الجزائري، أن الخلاف يأخذ شكل المنازعة فقط عندما لا يجد حلاً له داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية، أي بواسطة أسلوب التظلم والمصالحة، حيث يرى "الأستاذ أحمية سليمان" أنه لا يوجد فارق بين الخلاف الذي يُحل داخلياً، وذلك الذي يُحل عن طريق آخر خارجي كالتسوية القضائية ذلك أن المنازعة في أصلها، أساسها، ما هي سوى الخلاف في حد ذاته في أية مرحلة كانت، ولا يوجد أي سند قانوني أو موضوعي لمثل هذه التفرقة.

وتختلف أسباب المنازعات الفردية من حالة إلى أخرى، إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالتزام، أو التقصير في تطبيق نص قانون أو تنظيمي أو اتقائي، وهو ما يميز أساس وسبب هذا النوع من المنازعات (الفردية) عن المنازعات الجماعية، التي تهدف في أغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام القائم، وتعويضه بقانون أو نظام أو اتفاق جديد، الأمر الذي أدى بمختلف التشريعات العمالية والإجرائية الحديثة، إلى وضع أنظمة وإجراءات تسوية مختلفة تتناسب وطبيعة كل نوع من المنازعات.

¹ راجع المادة 2 من القانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر، عدد 6، المؤرخة في 1992/2/7، ص 240، وما بعدها.

ونظراً لطبيعة المنازعات الفردية، وما قد ينشأ عنها من مضاعفات وإخلال باستقرار علاقات العمل الفردية، وما يترتب عن ذلك من إخلال بالحقوق والالتزامات المقررة للطرفين، فإن تشريعات العمل قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة، كما وضعت لها إجراءات تسوية متميزة، قصد تسهيل معالجتها وتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها، سواء على المستوى الداخلي (داخل المؤسسة)، أو المستوى الخارجي (إجراءات التسوية الخارجة عن المؤسسة).

المطلب الأول: التسوية الودية للمنازعات الفردية

من بين الخصائص المميزة للنزاع الفردي في العمل، أنه بالرغم من خضوعه لاختصاص قضاء العمل، إلا أنه يستوجب المرور على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسويته بطريقة ودية، هذه الإجراءات التي تعتبر شرطاً جوهرياً لقبول الدعوى القضائية شكلاً، وهو ما نصت عليه قوانين العمل المتعلقة بطرق وكيفيات تسوية المنازعات الفردية، وكذلك بعض الأحكام القضائية الصادرة عن المحكمة العليا،¹ وذلك بهدف تسهيل حل هذه المنازعات بسرعة من جهة، والتخفيف على المحاكم كثرة القضايا التي لا تحتاج الكثير منها إلى تسوية قضائية، لبساطة أسبابها وسهولة حلها داخلياً، مما يحافظ على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل التي كثيراً ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل، إذ كثيراً ما تتلخص في سوء تفاهم أو خلاف في الرأي أو في التفسير، بين العامل وصاحب العمل حول مسألة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية، يكفي تبادل الآراء بشكل جدي ومسؤول

¹ راجع في هذا الشأن قرار المجلس الأعلى للقضاء بتاريخ 07 ماي 1985، القاضي بنقض حكم محكمة الاستئناف -المجلس القضائي- القاضي بقبول الدعوى والحكم فيها دون مرور المنازعة بالتسوية الودية، وفق ما تقضي به المادة الأولى ف 2 من الأمر 75-32، راجع نص القرار في المجلة القضائية الصادرة عن المحكمة العليا، العدد الأول لسنة 1990، ص لا 145 وما بعدها.

للولوصول إلى اتفاق حولها، هذا الأسلوب الذي من شأنه أنه ينمي تقاليد الاتصال والتشاور والمباشر بين الأطراف لتفادي ما قد ينجر ن هذه الخلافات من مضاعفات تؤدي إلى الإضرار بمصالح الطرفين، بالإضافة إلى أن هذه المحاولات الودية وما تتميز به من سرعة وبساطة في إيجاد الحلول، من شأنها أن تساهم في كسر الحواجز النفسية والاجتماعية بين الطرفين.

الفرع الأول: التسوية الداخلية للنزاع

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل، توصل كل من الامل وصاحب العمل أو ممثله (طرفي النزاع) إلى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما، دون تدخل من أية جهة خارجية عن المؤسسة، وذلك إما بسحب صاحب العمل أو تراجعه عن التصرف أو القرار سبب النزاع، أو تعديله، استجابة لطلب العامل، وذلك إما في إطار الإجراءات والأنظمة المحددة في الاتفاقية الجماعية المعمول بها في المؤسسة، أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع في حالة غياب الإجراءات الاتفاقية الأولى، ومثال الحالة الأولى، كأن تنص الاتفاقية الجماعية مثلاً، على ضرورة تقدم العامل بطلب مكتوب إلى صاحب العمل وفق السلطة السلمية المعمول بها في المؤسسة المستخدمة، والتزام هذه الأخيرة بالردّ عليه خلال مدة معينة كأن تكون هذه المدة ثمانية (8) أيام مثلاً، مع اعتبار عدم رد المؤسسة خلال تلك المدة أنه رفض للطلب حيث يمكن للعامل عرض النزاع على مفتش العمل، أو هيئة المصالحة إن وجدت وهذا تطبيقاً لأحكام المادة (03) من قانون تسوية المنازعات الفردية التي تمنح الاتفاقية الجماعية للعمل إمكانية تحديد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الردية داخلياً، مع الملاحظة أن هذا الإجراء هو نفسه تقريباً الذي ينص عليه هذا

القانون، أما الحالة الثانية فقد حددتها المادة (04) من نفس القانون، التي تنص على أنه: « في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يُقدم العامل أمر إلى رئيسه المباشر، الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار.

وفي حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الردّ، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة.

يستوجب على الهيئة المستخدمة أو المستخدم بالردّ كتابياً عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع، خلال خمسة عشر (15) يوماً على الأكثر من تاريخ الإخطار».

وهو أمر يمنح المستخدم صاحب العمل سلطة واسعة وتقديرية للردّ على أو عدم الردّ على طلب العامل، ولذا تسبب رفضه أو امتناعه عن ذلك، أو ما يدل على احتفاظ العامل بكل حقوقه وامتيازاته المتعلقة بالمنصب، إذا تعرض لعقوبة أو تسريح، أو توفيق إلى غاية الردّ أو الفصل النهائي في طلب العامل، لأنه لا يوجد في قانون تسوية منازعات العمل الفردية ما يجبر القائم بتسيير المستخدمين، أو حتى المستخدم نفسه على الردّ كتابياً، أو على تسبب ردّه، خاصة إذا تقاعس وتأخر عن ذلك لأسباب غير مجبر على ذكرها، وأنه لا توجد إجراءات رادعة ولا عقوبات تجبر صاحب القرار في المؤسسة على الالتزام بالآجال والمضامين المحددة قانوناً التي غالباً ما

تسمح لذوي الشأن إيجاد حل وتسوية لخلاف القائم بينهما بطريقة ودية، وهو ما تسفر عنه كثيراً جلسات الصلح المنعقدة بهذا الشأن.¹

وإذا كان أسلوب التظلم كثيراً ما يختصر الطريق في حل المنازعات الفردية، لا سيما تلك التي تكون أسبابها بسيطة وأثارها محدودة، فإنه كثيراً ما يفشل في ذلك أيضاً خاصة إذا تمسك صاحب العمل أو ممثله برأيه أو قراره، أو كان قبوله بالحل الودي مشروط ببعض الشروط التي لا يقبلها العامل، وفي هذه الحالات لا يبقى أما هذا الأخير سوى عرض النزاع على مفتش العمل أو لجنة المصالحة، أو هيئة يخولها القانون متابعة حل النزاع.

الفرع الثاني: المصالحة

وهي إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع، قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وبالتالي اختصار الطريق وكسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل.

وتختلف القوانين المقارنة في تنظيم إجراءات المصالحة والهيئات التي تقوم بها، ففي حين توكلها بعض القوانين إلى مفتش العمل، مثلما كان معمولاً به في الجزائر في ظل قانون 1975²، يوكلها المشرع الفرنسي إلى مكتب المصالحة الذي يعتبر جزء من الفرع المختص إلى جانب مكتب

¹ أنظر في هذا الشأن، رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 25 وما بعدها.

² راجع المادة 3 ف 4 من الأمر 75-33 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر، عدد 39 المشار إليها سابقاً.

الحكم، حيث تنقسم كل محكمة إلى خمسة فروع، يتكون كل فرع من مكتب مصالحة، ومكتب للتقاضي والحكم، حيث يتكون مكتب المصالحة على مستوى كل فرع من ممثل عن العمال وممثل عن أصحاب العمل، إذ يعتبر هذا المكتب كذلك كفرع استعجالي، وتتم رئاسة المكتب بالتناوب بين الممثلين، أو من طرف قاضي من المحكمة المتواجد بها المكتب¹.

أما بالنسبة للنظام الجزائري فقد أناط مهمة التوفيق في بادئ الأمر إلى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية، كما أشرنا من قبل حيث نص في المادة 3 ف 4 من الأمر المتعلق باختصاصات مفتشية العمل لسنة 1975 السالف الذكر، بأن: «تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي: 4- القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب المقطع 2 من المادة الأولى من الأمر 75-32 المؤرخ في 29 أفريل 1975، المتعلق بالعدالة في العمل»، وينص المقطع المشار إليه في المادة السابقة على أنه: «لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا أثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية والمختصة إقليمياً، ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم».

أما في ظل القانون الحالي، فإن هذه المهمة قد انتزعت من مفتشية العمل بمقتضى القانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، هذا القانون أنشأ هيئة مصالحة متساوية الأعضاء، نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل، وأصبح

¹ أنظر في هذا الشأن المواد L 515 - 1 وما بعدها، و R 515 . 1 وما بعدها من تقنين العمل الفرنسي الجديد، طبعة 1995، نشر Lavilleguérin Edition، ص 1123 وما بعدها.

دور مفتش العمل في هذا القانون مجرد وسيلة اتصال بين العمال وهذه اللجنة، وبالتالي انتزع منه اختصاص معترف له به في مختلف تشريعات العمل المقارنة، إذ كان الأجر بالمشرع الجزائري حسب رأي الأستاذ أحمية سليمان، أن يدعم مهمة مفتش العمل الصلحية بهذه الهيئة الجديدة ويجعل عملية المصالحة تتم على درجتين أو مرحلتين، على مستوى مفتش العمل وإذا فشلت على مستوى مكتب المصالحة، مما يعطي أهمية معتبرة لهذه الوسيلة في حل المنازعة، بدلاً من أن يجعل منه مجرد صندوق بريد أو كاتب لمكتب المصالحة هذا، حيث تتأكد هذه الصفة بما لا يدع أي مجال للجدل والغموض في نص المادة 26 من هذا القانون، (التي جاءت كتكملة وتنظيم لما تنص عليه المادة 5 من نفس القانون)¹ القاضية بأنه: «في إطار محاولة المصالحة الواردة في المادة 19 من هذا القانون، يتم إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة، أو بحضور المدعي شخصياً. وفي الحالة الأخيرة، يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي».

كما تضيف المادة 27 الموالية بأنه: «يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه، بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة، واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع، وتحسب مدة (8) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى يوم المحدد لحضور الأطراف»، هذه النصوص التي تبين بكل وضوح، أنه لم يبق لمفتش العمل أي دور أو مهمة في إجراء المصالحة وتوفير الوقت للمتازعين، في ظل القانون الجديد الذي يعتمد جهاز آخر لذلك.²

¹ تنص المادة 5 المشار إليها على أنه: "بعد استفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، يُمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقاً للإجراءات التي يحددها هذا القانون"، ويُقصد بها الإجراءات المنصوص عليها في المادة 26 وما بعده من هذا القانون. ² في حين تعتمد العديد من النظم العربية على أسلوب التوفيق الإداري كبديل للتسوية الودية الداخلية، أو كتكملة لها، حيث تنص على ضرورة عرض النزاع في مراحله الأولى على مديريات العمل الإقليمية، مثل القانون السوري، وقانون الإمارات العربية المتحدة، والقانون المصري. للتوسع

وللوقوف على التنظيم والهيكل الجديدة للمصالحة، فإننا سوف نتناول بالبحث والدراسة المحاور المرتبطة بهذا التنظيم، مثل تشكيل مكاتب المصالحة واختصاصاتها، ثم إجراءات المصالحة، وأخيراً تنفيذ اتفاقات الصلح الصادرة عن هذه المكاتب، وهذا نظراً لكون إجراء المصالحة يعتبر إجراءً شكلياً، جوهرياً، وقانونياً من إجراءات تسوية النزاع الفردي في العمل.

الفقرة الأولى: تشكيل مكاتب المصالحة، واختصاصاتها

تعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء، مشكلة من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية، عضوين ممثلين للعمال، وعضوين ممثلين لصاحب العمل¹، وذلك وفق نص المادة السادسة من قانون تسوية منازعات العمل الفردية، التي تنص كذلك على أن تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر، ويكون لكل ممثل خليفة يخلفه عند غيابه أو وقوع مانع له. على أن يتم اختيار الجميع عن طريق الاقتراع السري المباشر، من قبل عمال المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة، ويتم تعيين الأعضاء المنتخبين في المكتب بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً، بناءً على نتائج الانتخابات ووفق الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها لكل عضو من الأعضاء، وذلك لمدة ثلاث سنوات.

في الموضوع أنظر في الدراسات الصادرة عن المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، تحت عنوان: "تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي. بحث مقارنة في تشريعات العمل العربية"، الجزائر، 1992، ص 87 وما بعدها.

¹ بينما اعتمد المشرع الفرنسي بمقتضى التعديلات الواقعيين في 1979 و1986 نظام جديد يتمثل في تقسيم محكمة العمل، التي تقوم بالدرجة الأولى بمهمة المصالحة إلى خمسة فروع كل فرع يتكون من 4 ممثلين للعمال و4 ممثلين عن أصحاب العمل. أنظر المواد 2. 152 وما بعده من قانون العمل الفرنسي الجديد، المرجع السابق، ص 1082 وما بعدها.

أما فيما يتعلق بشروط الترشح لمهمة عضو مكتب المصالحة، فقد حددها القانون في أربعة شروط أساسية هي: التمتع بالجنسية الجزائرية، وبلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب، وممارسة بصفة عامل أجير أو مستخدم منذ خمس (5) سنوات على الأقل، والتمتع بالحقوق المدنية والسياسية¹، وهي الشروط التي تتطلبها أية مهمة نيابية، كما يمنع على الأشخاص المحكوم عليهم لارتكاب جنائية أو جنحة، أو الذين لم يُرد لهم اعتبارهم، والمفلسون الذين لم يُرد لهم اعتبارهم، والمحكوم عليهم لتكرار ارتكاب مخالفات تشريعات العمل، والعمال المحكوم عليهم منذ اقل من سنتين بتهمة عرقلة حرية العمل، وقدماء المساعدين الذين سقطت عنهم صفة العضوية².

ومن أجل التمكن من ممارسة مهامهم في هذه المكاتب، فقد أجب القانون صاحب العمل منح العمال الأعضاء في كاتب المصالحة، وكذلك المساعدين القضائيين (العمال) أوقات ورخص تغيب عن العمل لممارسة مهامهم في هذه الهيئات.

وفيما يتعلق بأسباب سقوط العضوية في مكاتب المصالحة، فإن القانون وحرصاً منه على جدية ومواظبة الأعضاء الممثلين، سواء كانوا أصليين أو احتياطيين، وحفاظاً على هيبة وسمعة هذه الهيئة، فقد تشدد في تحديد أسباب سقوط العضوية منها، حيث رتب على فقد العضو لأحد الشروط الواجب توافرها للترشح، أو أصبح العضو في إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة (13) من القانون السالف الذكر، كما جعل من التغيب عن الاجتماعات والجلسات دون مبرر مقبول، خلال

¹ راجع المادة 12 من القانون 90-04 المشار إليه أعلاه، والمرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991، المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين، وأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر، عدد 38 المؤرخة في 14 أوت 1991، ص 1485 وما بعدها.

² راجع المادة 13 من القانون السالف الذكر.

ثلاثة جلسات أو اجتماعات متتالية سبباً من أسباب السقوط النهائي للعضوية، وكذلك الحال إذا تولى الممثل عن واجباته النيابية (أنظر المادة 18 من القانون السالف الذكر)، أما فيما يتعلق باختصاصات مكاتب المصالحة، فيجب التمييز بين الاختصاص الموضوعي، الذي يتمثل في نوعية المنازعات الفردية التي يختص بها مكتب المصالحة، والاختصاص الإقليمي أو المحلي، والمتمثل في النطاق الجغرافي لمجال عمل مكتب المصالحة.

فبالنسبة للنوع الأول، فإنه يشمل كافة النزاعات الفردية في العمل، وفق ما تم تحديدها في المادة (02) من القانون السالف الذكر، أو بمعنى آخر كل المنازعات الناتجة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون علاقات العمل 90-11 لسنة 1990، والقوانين والنظم الملحقة به سواء أكانت هذه المنازعات في مؤسسة عامة أو خاصة، وبالتالي يُستثنى من اختصاص هذه المكاتب، المنازعات الفردية التي تقوم بمناسبة علاقات عمل خارجة عن مجال تطبيق هذا القانون، مثل منازعات العمل الخاصة بالموظفين والأعوان العموميين الخاضعين لقانون الوظيفة العامة، وكافة العمال المشابهين لهم مثل القضاة والعمال المدنيين في الدفاع الوطني، الخ.¹

أما النوع الثاني، أي الاختصاص الإقليمي، فهو نفس الاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل، حيث تنص المادة (02) من المرسوم التنفيذي المحدد لهذا الاختصاص² بأنه: «يؤسس لكل دائرة

¹ راجع المادة 19 ف 3 من القانون السالف الذكر، أنظر كذلك قرار المحكمة العليا المؤرخ في 20 ديسمبر 1994 رقم 116805، الذي تعتبر فيه المحكمة هذا الاختصاص من النظام العام، ما دام محددًا بصفة قانونية، المرجع المجلة القضائية، العدد الأول، 1995، ص 164 وما بعدها، اجتماعي.

² راجع المرسوم التنفيذي 91-273 المشار إليه سابقاً.

اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها...».

أما في النظام الفرنسي، فإن مكتب المصالحة يعتبر جزء من محكمة العمل، إذ يوجد في كل فرع من فروع محكمة العمل الخمسة، مكتب للمصالحة وآخر للحكم، ضمن دائرة اختصاص المحكمة، وليس ضمن دائرة اختصاص مفتشية العمل.

إلا أن هذا التنظيم المبدئي قد لا يستطيع القيام بمهامه على الوجه السليم، إما لشساعة المنطقة، وإما لكثرة وكثافة النشاط المهني بها، وبالتالي كثرة أو كثافة المنازعات، وتعدد وتنوع القطاعات، أو ما شابه ذلك من الأسباب الأخرى، وهو ما جعل الشرع يسمح بتوسيع عدد المكاتب إذا كان هناك ما يبرر ذلك، وفي هذا الشأن تضيف المادة (02) المشار إليها سابقاً بأنه: "... يمكن إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل، بقرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل، ووزير الاقتصاد"، وحتى لا تتضارب الاختصاصات الإقليمية لهذه المكاتب في هذه الحالة، فإن المادة (03) من نفس المرسوم تنص على أنه: «في حالة تعدد مكاتب المصالحة في نفس دائرة مفتشية العمل، يحدد مجال اختصاصاتها الإقليمية، ومقر كل واحدة منها، بموجب قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل»، أما في حالة وجود مكتب واحد في الدائرة، فإنه يوجد بمقر بمفتشية العمل وبمحلاتها (المادة 4 من المرسوم).

ونذكر هنا، كما أشرنا إلى ذلك من قبل، بأن المصالحة إجراء إجباري قبل عرض النزاع على الغرفة الاجتماعية بالمحكمة المختصة، وهو مبدأ عام مقرر بنص المادة (19) من القانون لسالف الذكر¹، إلا أن لهذا المبدأ استثناء واحد حدده القانون في الفقرة الثانية من المادة (19) السالفة الذكر، والتي تقضي بأنه: «يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة، اختياري عندما يقيم المدعي عليه خارج التراب الوطني، أو في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل»، وهو إجراء واقعي ومنطقي، لأن المصالحة في هذه الحالة لا فائدة منها ولو أدت إلى نتيجة إيجابية، لأنه لا يمكن تنفيذ اتفاق المصالحة في هذه الحالات، وغني عن البيان ذكر المحكمة من هذا الاستثناء الذي يرمي إلى حماية مصالح العمال بالدرجة الأولى.

الفقرة الثانية: إجراءات المصالحة

عندما تفشل محاولات المصالحة والتسوية الودية الداخلية للنزاع، يمكن للعمال إخطار مفتش العمل في هذه الحالة، إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور العامل إلى مقر مفتشية العمل لإخطار المفتش شفويًا²، حيث يقوم مفتش العمل في هذه الحالة الأخيرة، بتحرير محضر بأقوال وادعاءات العمال (المدعي)، على أن يقوم في ظرف ثلاثة أيام من تقديم العريضة أو المحضر باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة للاجتماع للنظر في النزاع المعروض للمصالحة، حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد ثمانية أيام على الأقل من تاريخ استدعائه، إلى جانب حضور المدعي والمدعى

¹ أنظر في هذا الشأن، قرار المحكمة العليا بتاريخ 30 مارس 1994، ملف رقم 107398، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول 1994، اجتماعي.

² راجع المادتين 5 و26 من القانون السالف الذكر.

عليه (العامل وصاحب العمل أو العكس)، إما بصفة شخصية أو بواسطة ممثليهم المؤهلين قانوناً، أي إما محامي، أو ممثل نقابي (م 27 قانون علاقات العمل).

وفي حالة عدم حضور المدعي، أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد ما لم يوجد مانع شرعي، يمكن للمكتب أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله والغائها (م 28 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية).

أما إذا لم يحضر المدعي عليه شخصياً، أو ممثله المؤهل قانوناً في التاريخ المحدد، يتم استدعائه من جديد لاجتماع مصالحة يُعقد في أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء (م 29 من القانون السالف الذكر)، وفي حالة غيابه ثانيةً بدون عذر قانوني مقبول، يُعد مكتب المصالحة محضراً بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي عليه المستدعي بصفة نظامية، على أن تُسَلَّم نسخة من المحضر للمدعي أثناء الاجتماع (م 30 من ق. ت. م. ع. ف) لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية، وفق أحكام المادة (37) من القانون السالف الذكر.

أما إذا حضر الطرفان، وتمت المصالحة، أو لم تتم، فيجرر محضر بذلك في كلتا الحالتين، سواء بالمصالحة أو بعدم المصالحة (م 31)، ويعتبر هذا المحضر حجة إثبات ما لم يُطعن فيه بالتزوير، على ألا يجب أن يتضمن هذا المحضر شروطاً تتنافى مع القوانين والنظم المعمول بها في مجال علاقات العمل (م 32 من القانون السالف الذكر).

أما بالنسبة لإجراءات المصالحة في القانون الفرنسي، وسير عملية المصالحة فإنها تختلف نسبياً عما هو معمول به في القانون الجزائري، حيث أنه يمكن رفع النزاع إلى مكتب المصالحة، إما

بواسطة طلب كتابي يُرسل إلى كتابة ضبط محكمة العمل، يتضمن كافة المعلومات والبيانات الخاصة بالأطراف، وبطبيعة ونوعية النزاع، وإما بالحضور المباشر إلى مكتب المصالحة (8 - 216 R)، حيث يقوم كاتب ضبط محكمة العمل بإعلام المدعي بتاريخ ومكان جدولة الدعوى للمصالحة، مع التنبيه بضرورة إحضار كافة الوثائق والمعطيات التي يتطلبها النظر في النزاع من قبل مكتب المصالحة، كما تقوم كتابة ضبط المجلس بإعلام المدعى عليه بتاريخ جلسة النظر فيها، وذلك إما برسالة موصى عليها، أو رسالة عادية.

فإذا لم يحضر المدعي يوم الجلسة، ولم يكلف من ينوبه ولم يُقدم عذراً مقبولاً لهذا التخلف في الوقت المناسب، تشطب الدعوى، أما إذا قدم عذراً مقبولاً عن التخلف أو لم يقبل من ينوبه، فتؤجل الجلسة إلى تاريخ لاحق (16 - 516 R). كما تؤجل الجلسة كذلك إذا تخلف المدعى عليه، سواء قدم أو لم يُقدم عذراً مقبولاً، أو لم يكلف من ينوب عنه، وعنده يُعاد استدعائه إما برسالة مضمنة، أو عن طريق المحضر القضائي، فإذا لم يحضر للمرة الثانية بسبب عدم علمه أو لأي سبب آخر، على ألا تتجاوز المدة بين قبول الدعوى والاستدعاء الأخير ستة أشهر، يتم شطب الدعوى، أو إحالتها إلى مكتب الحكم إذا كانت جاهزة للحكم فيها.

أما إذا حضر الأطراف، وكانت الدعوى لا تحتاج إلى تحقيق أو تعيين مُقرر أو مُقررين لدراستها، يُحول مكتب المصالحة الملف إلى مكتب الحكم للبت فيها، أما إذا كانت تحتاج إلى تحقيق أو دراسة معقدة، فإنه يمكن للمكتب أن يقوم بتعيين مُقرر أو مُقررين لدراستها (20 - 516 R).

كما يمكن لمكتب المصالحة كذلك، إلى جانب تحرير المحاضر إما بالمصالحة أو بعدمها، أن يأمر بصفة مؤقتة بعدة أعمال أو إجراءات، من بينها مثلاً أمر أصحاب العمل بدفع التسبيقات على الأجور، أو شهادات العمل، أو قسيمات الأجور التي ينص عليها القانون أو التنظيم، تعويضات التسريح، رسائل... الخ، وكل التدابير اللازمة للتحقيق في النزاع من تلقاء نفسه، وكذلك التدابير الاحتياطية للمحافظة على الوثائق وأدوات الإثبات التي لها علاقة بالنزاع، كما يمكن له تحديد مهلة لتقديم أية وثيقة أو أدلة لها علاقة بالنزاع (R 516 - 18) وهي الأوامر والإجراءات التي لا تحوز قوة الشيء المقضي فيه، إلا أنها ليست قابلة للمعارضة، كما أنها ليست قابلة للطعن فيها بالاستئناف أو بالنقض، إلا بمناسبة الطعن في الحكم الصادر عن المحكمة حول موضوع النزاع (R516 - 19).

الفقرة الثالثة: تنفيذ اتفاقات الصلح

يتضح من تشكيل مكاتب المصالحة، ونظام عملها، وإجراءات تسوية المنازعات الفردية على مستواها بأنها ليست هيئة أو تنظيم قضائي، كما أن القانون لا يمنحها أية سلطة على الأطراف المتنازعة، وبالتالي فإن أعضاء مكتب المصالحة ليسوا في حقيقة الأمر سوى أصحاب مساعي حميدة، أي وسطاء لتقريب وجهات النظر بين المتنازعين من أجل التوصل إلى حل يُرضي الطرفين، ومن هنا فإن إجراء المصالحة أو الحل الناتج عن مساعي مكتب المصالحة، لا يخرج عن كونه اتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع، وليس أمر أو حكم من مكتب المصالحة، ولذلك فإن تنفيذ هذا الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى لإدارة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به، وتنفيذه حرفياً أو عدم

الالتزام به، وهو ما تؤكد القوانين المعمول بها في هذا الشأن، حيث تنص المادة (33) من ق. ت. م. ف. ع على أنه: "ينفذ الأطراف اتقفا المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها، فإذا لم توجد ففي أجل لا يتجاوز 30 يوماً من تاريخ الاتفاق".

ولما كان اتفاق الصلح لا يطرح مشاكل أثناء العمل على التوصل إليه، بقدر ما يطرحها عن تنفيذه، مثله مثل الحكم القضائي، فقد حاول المشرع إحاطته بنوع من الضمانات التنفيذية، يرى البعض أنه من شأنها أن تعطي فاعلية للتنفيذ، وإعطاء دفعةً وحزماً صارمين لتنفيذ هذه الاتفاقيات والأحكام القضائية في مجال منازعات العمل¹، وهي الغرامات التهديدية التي تنص عليها المادة (34) من قانون تسوية منازعات العمل الفردية، بأنه: «في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف، وفقاً للشروط والآجال المحددة في المادة (33) من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، والملتمس بالعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة، ومع استدعاء المدعي نظامياً، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 بالمئة من الراتب الشهري الأدنى المضمون، كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول بها»، على أن هذه الغرامة لا يبدأ سريانها إلا بعد نهاية المهلة المحددة للتنفيذ أو الوفاء، والتي لا يجب أن تتجاوز خمسة عشر (15) يوماً، ويكون لهذا الأمر قوة التنفيذ المعجل بحكم القانون، رغم ما قد يمارس بشأنه من طرق المراجعة العادية أو غير العادية (م 34 ف 2 و 3)، إلا أن تقييم مدى نجاعة وفعالية هذه الغرامات التهديدية في الميدان العملي لم يحن بعد، إذ أن تقييم تجربة ما، يحتاج إلى

¹ راجع تقرير اللجنة الجهوية للقضاء حول محور الحماية الاجتماعية بعنوان: "القضاء والحماية الاجتماعية"، والمقدم إلى الندوة الوطنية للقضاء، المنعقدة بالجزائر من 25 إلى 27 فيفري 1990، وثيقة صادرة عن وزارة العدل، الجزائر، بعنوان: "الندوة الوطنية للقضاء"، ص 197-199.

وقت كافي لاستخلاص النتائج على المستوى العملي، أضف إلى ذلك أنه ليست هناك إحصائيات أو معطيات مستخلصة في الميدان، حيث أنه لم يتم إجراء دراسة في هذا المجال، منذ آخر تعديل وقع فيما يخص دعم مصداقية قرارات وأحكام العدالة بتدابير قانونية وتنظيمية سنة 1991¹.

أما في ما يخص تقييم لتجربة الوطنية في مجال نظام المصالحة بصفة كلية فيعتقد الأستاذ "أحمية سليمان" أن هذه التجربة التي جاءت بشكل مفاجئ وسريع في البداية، تقتصر إلى عناصر ومتطلبات الفاعلية حتى لا نقول النجاح في التخفيف عن الهيئة القضائية عدد القضايا، وعن إدارة العمل (مفتشية العمل) عناء البحث عن سبل التوفيق بين المصالح المتناقضة لأصحاب العمل والعمال، على حساب العمل الإداري والرقابي لإدارة العمل، وهو الدافع والهدف الذي كان وراء اعتماد هذه الصيغة من نظام المصالحة فمن ناحية ليست هناك حوافز تشجع المساعدين على المواظبة و الاهتمام بهذه المهمة الإضافية، على الأقل من الناحية المادية، إلى جانب نقص المتابعة والرقابة من قبل الجهات المشرفة على العملية وهي مفتشية العمل ضف إلى ذلك ضعف إذا لم نقل انعدام المستوى التعليمي والتكويني اللازم لمثل هذه المهمات والتي تتطلب مستوى أدنى من الثقافة القانونية في مجال قوانين ونظم علاقات العمل، حيث يحدث أن يفتر هؤلاء المساعدون حتى إلى الوثائق المتعلقة بقوانين العمل.

¹ راجع المادة الأولى من القانون 91-28 مؤرخ في 1 ديسمبر، المتمم والمعدل للقانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990، ج ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، ص 2654. أنظر في هذا الشأن وفي إطار استكمال المنظومة القضائية في القضايا العمالية نص التعليم رقم 01 المؤرخة في 2 جوان 1991 المتعلقة بتطبيق القواعد القانونية والمتعلقة بالتشريع وتنفيذ قرارات العدالة، وثيقة منشورة في مؤلف droit .Edition 1997.I.N.T.Alger.p214.ets، du TRAVAIL.

إلى جانب كل هذا وذاك، هناك عامل عدم اهتمام أصحاب العمل بهذه المهمة وهو العامل الذي كثيراً ما كان سبباً في عدم انتخاب هذه المكاتب، وذلك لنقص إذا لم نقل انعدام الوعي بأهمية هذه المهمة النبيلة، مفضلين تخصيص وقتهم للعمل الصناعي والتجاري المربح على العمل على حل النزاعات والذي يرون فيه نوع من إهدار للوقت بدون مقابل.

ونظراً لهذه النقائص والملاحظة في الميدان والناجئة في أغلبها عن عوامل موضوعية ونظامية، فإن تحقيق الأهداف المنتظرة من نظام المصالحة في مجال النزاعات الفردية لا يكون إلا بإعادة تنظيم هذه الهيئة بالشكل الذي يُحقق لها عوامل النجاح، وذلك بجعل هيئة المصالحة جزء من المنظومة القضائية على نحو النموذج الفرنسي، وهذا بإلحاق مكاتب المصالحة بالجهاز القضائي، أي بالمحكمة المختصة إقليمياً بدلاً من إلحاقها بمفتشية العمل على النحو المعمول به حالياً.

إذ يمكن إضافة غرفة أو مصلحة أو فرع خاص بنظام المصالحة، إلى جانب أو ضمن الغرفة الاجتماعية الموجودة حالياً في كل محكمة، وتأطيرها بإجراءات قانونية وتنظيمية وهيكلية وبشرية تُمكن وتُسهل عملية اللجوء إليها من جهة، وتمكنها من القيام بعملها على الوجه المطلوب منها وجعل الإشراف على عملها منوطاً إما برئيس المحكمة أو رئيس الغرفة الاجتماعية كما أن هذا التنظيم سوف يُعطي لنظام وعملية المصالحة أكثر أهمية، وأكثر مصداقية بالنسبة للمتنازعين باعتبارها تجري في حرم الجهاز أو السلطة القضائية، كما هو الحال بالنسبة للتحكيم التجاري، الأمر الذي يدعم ثقة المتنازعين في ضرورته وفعاليته وجدواه.

إلا أن نجاح هذه التجربة مرهونة بالزامية توفير عدة شروط وضروريات، من أهمها ضمان تكوين مناسب لأعضاء مكاتب المصالحة، وكذلك المساعدين القضائيين، حتى يتمكنوا من التعامل بكل ثقة ودراية مع القضايا المطروحة عليهم، على أن تتكفل الهيئات لعمومية بهذه العملية. وأن يقترن العمل ضمن هذه المكاتب بتشجيعات وحوافز مادية ومعنوية، وجزاءات عقابية كذلك حتى تضمن نوع من الفاعلية والاهتمام بهذه المهمة النبيلة.

وأن تُوفّر لهؤلاء المساعدين حماية كافية و ضمانات واسعة ضد أصحاب العمل، تُمكنهم من التفرغ إذا اقتضى الأمر للمدة الضرورية لممارسة هذه المهمة، وأن يكون هناك تنسيق واسع وكامل بين هيئة المصالحة وهيئة الحكم، وذلك بتبادل التجارب والمعلومات والوثائق التي تساعد على حل النزاعات سواء في مرحلة المصالحة أو الحكم. وأن تدعم الوسائل والضغوط القانونية والعقابية لضمان تنفيذ اتفاقات الصلح، لا سيما عندما يتعلق الأمر بالتنفيذ القضائي، وجعل تنفيذ اتفاق الصلح يحظى بنفس الحماية والضمانات بها الحكم القضائي.

إن هذه الاقتراحات تدخل ضمن البحث عن سبل تحقيق النجاعة في الأجهزة الوقائية والعلاجية للنزاعات الفردية، ذلك أن الإحصائيات التي تُقدمها المفتشية العامة للعمل، فيما يخص حجم الشكاوى المقدمة إلى مصالحها على المستوى الوطني والمقدرة سنوياً بأربعين ألف 40000 شكوى سنوياً منذ 1991 إلى الآن، والتي لا ينجح مفتش العمل ومكاتب المصالحة من تسوية سوى ثلثها وربعا فقط،

بينما يستمر الثلثين أو ثلاثة أرباع الباقية في تفاقمها لتصل إلى المحاكم بمختلف درجاتها¹، وتطرح سؤالاً كبيراً، ألا وهو ما مدى نجاعة نظام المصالحة المعمول به حالياً؟ إذا كان أكثر من ثلاثة أرباع النزاعات المقدرة بمعدل 40000 نزاع سنوياً تصل إلى القضاء؟ إن الإجابة على هذا السؤال هي بدون شك إجابة واحدة، وهي أن النظام الحالي للمصالحة والتسوية الودية بصفة عامة لا زال بعيداً عن تحقيق الأهداف المرجوة منه، بل وحتى التنظيم القضائي العمالي لا زال هو الآخر بعيداً عن النتائج المطلوبة منه.

المطلب الثاني: التسوية القضائية

تعتبر التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية الوسيلة الأخيرة عند فشل طرق ومحاولات التسوية الودية في مختلف مراحلها السابقة، وهو ما تقضي به أغلب التشريعات العمالية والإجرائية المقارنة.

¹ يشير مسؤول في المفتشية العامة للعمل، بأنه قد تم تسجيل 45 ألف شكوى سنة 1991، تم تسوية 65 % منها، في حين تم تحرير 14 ألف محضر عدم المصالحة، مع العلم أن هذه السنة لم تكن مكاتب المصالحة قد نصبت، في حين تم تسجيل سنة 1993 حوالي 39 ألف شكوى، تم تسوية 49 % منها عن طريق مفتشي العمل، وتم تحويل 15 ألف شكوى لمكاتب المصالحة التي لم تتمكن من تسوية سوى ثلثها أي 33 % وتم تحويل 66 % الباقية إلى العدالة.

أما التوجيه العام لحجم هذه الشكاوي، فإنها تستقر في حدود 40000 شكوى سنوياً، وذلك منذ سنة 1992، يتم تسوية قرابة النصف منها على مستوى مفتش العمل ويتم تحويل النصف الآخر لمكاتب المصالحة، التي عادة ما لا يتجاوز حجم الشكاوي التي تنجح في تسويتها نسبة 22 % ليتم تحويل الـ 78 % الباقية إلى العدالة بمحاضر عدم المصالحة، أي أن حجم القضايا التي تسجل سنوياً في المحاكم تدور حول رقم 15 ألف قضية.

أنظر في هذا الشأن أ - زيتوني، مدير علاقات العمل والتلخيص بالمفتشية العامة للعمل، في مقاله: مفتشية العمل وتسوية النزاعات الفردية في العمل، المجلة الجزائرية للعمل، عدد 22 لسنة 1978، ص 81 وما بعدها.

ويقتضي عرض طرق وإجراءات التسوية القضائية، ضرورة التعريف بقضاء العمل وطبيعته وخصوصيته، وكيفية تنظيمه وإجراء عمله، وما إلى ذلك من المسائل المختلفة الأخرى، التي تستلزم البحث والدراسة المفصلة.

الفرع الأول: التعريف بقضاء العمل وطبيعته وخصائصه

يتفق الفقه المعاصر على أن قضاء العمل استثنائي، بالنظر إلى النظام القضائي العام، حيث تترجم صفة الاستثناء هذه في عدة أوجه تاريخية وموضوعية، وهيكلية وتنظيمية، وأخرى إجرائية، مما يشكل ما يمكن أن نطلق عليه بـ "طبيعة قضاء العمل"، هذه الطبيعة التي تولدت عنها عدة خصائص مميزة لهذه المنظومة القضائية، التي تحتاج إلى بحث ودراسة بصفة مفصلة، بعد إلقاء نظرة على تعريف هذا النوع من القضاء.

الفقرة الأولى: تعريف قضاء العمل

يمكن تعريف قضاء العمل بأنه ذلك الجهاز، أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات والقضايا التي تثور بين العمال من جهة، وأصحاب العمل من جهة ثانية، بشأن تنفيذ علاقة العمل الفردية التي تربط بينهما، أو كما يعرفه القانون الفرنسي بأنه: "قضاء مهني متساوي التمثيل، يختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث بمناسبة عقد العمل والخاضع لهذا القانون، بين أصحاب العمل أو ممثليهم، وبين العمال الذين يشتغلون عندهم، عن طريق المصالحة أو الحكم،

إذا لم تتجح المصالحة¹ ومعنى ذلك أن قضاء العمل بهذا المعنى، أنه قضاء مستقل ذو اختصاص أصيل، ذلك أن تكليف هذا القضاء بمقتضى نص قانوني بالاستثناء بجل وتسوية المنازعات العمالية، يجعل منه قضائي قائم بذاته، يخضع لنظام قانوني خاص به، ومنفصل عن النظام القضائي العام.² وما يؤكد هذه الفكرة، هو أن صفة الاستثناء التي يتصف بها تجعله لا يُمارس أي اختصاص آخر غير ذلك المنوط به قانوناً، وبتكليف صريح وما هو مترجمه مختلف القوانين المنظمة لهذا النظام القضائي، حيث تنشأ المحاكم العمالية في القانون الفرنسي مثلاً، بمقتضى مرسوم خاص يحدد دائرة اختصاصها الموضوعي والمكاني³، وهو نفس النهج المتبع في بعض البلدان مثل تونس ومصر والمغرب، وغيرها من البلدان الأخرى، إلى جانب تميز إجراءات التقاضي الخاصة التي تتبع أمام هذا النوع من القضاء، والتي تختلف عن تلك المعمول بها في المنظومة القضائية العادية نسبياً.

الفقرة الثانية: طبيعة قضاء العمل

لقد أشرنا من قبل إلى الطابع الاستثنائي لقضاء العمل، بالنظر إلى النظام القضائي العادي، إلا أنه يجب القول بأن هذا الطابع لا نظير له بصورة جلية وواضحة إلا من خلال البحث والدراسة المعمقة لمكونات هذا النظام القضائي، والأسس التي يقوم عليها، ذلك أن تكليف قسم أو غرفة أو

¹ Art. L. 511 – 1. De nouveau code du travail, Op, cit, p 1073.

² أنظر أحمية سليمان، قراءات سريعة في منظومة قضاء العمل في الجزائر، مقال منشور في المجلة الجزائرية للعمل – العدد 22 لسنة 1998، عدد خاص في النزاعات الفردية في العمل الصادرة عن المعهد الوطني للعمل، ص 177 وما بعدها.

³ وذلك بعد عملية تشاور وتنسيق بين المجالس البلدية، ورئيس محكمة الاستئناف والنقابات المهنية للعمال وأصحاب العمل ذات التمثيل الوطني، والغرفة الصناعية والتجارية والفلاحية... الخ. أنظر المواد 3 – 511 L، و 511 R إلى 3 – 511 R من تقنين العمل الفرنسي الجديد، المرجع السابق.

محكمة من المحاكم بالنظر والفصل في المسائل والمنازعات العمالية، يبدو أمراً عادياً لمن لا يتعمق في تحليل مختلف الميكانزمات والإجراءات التي يعمل بها هذا القسم أو هذه المحكمة، وهو الوضع المعمول به في التنظيم القضائي الجزائري إلا أنه في حقيقة الأمر فإن تكليف غرفة الشؤون الاجتماعية بمهمة قضاء العمل كمحكمة ابتدائية يمثل في حد ذاته خروج عن القاعدة وليس مجرد تقسيم عمل كما قد يتبادر إلى الذهن للوهلة الأولى، على غرار الغرفة المدنية والتجارية والجنائية وغيرها من الغرف الأخرى، وسبب أو أساس الاستثناء هنا يكمن في ثلاثة مظاهر بارزة، يتعلق الأول بتشكيل الغرفة عند النظر في منازعات العمل، بينما يتمثل الثاني في بساطة الإجراءات المتبعة في الدعوى القضائية أمام هذه الغرفة، في حين يتمثل الثالث في نوعية وطبيعة الأحكام الصادرة عن المحكمة أو الغرفة، لا سيما من حيث قوتها التنفيذية.

فبالنسبة للمظهر أو الخاصية الأولى، نلاحظ بأن تشكيل هذه الغرفة يختلف عن تشكيل الغرف الأخرى، حيث تتكون من ممثلين للعمال وممثلين لأصحاب العمل، إلى جانب القاضي الذي يعتبر رئيس الغرفة، والحكم بين الطرفين عند اختلاف رأيهما، وهذا بغض النظر عن فعالية التمثيل المتساوي للأطراف، حيث تأخذ بعض القوانين بالصوت الاستشاري للممثلين، مثلما كان معمولاً به في الجزائر من قبل، بينما تأخذ قوانين أخرى بالصوت التداولي للممثلين، مثل القانون الفرنسي¹، والقانون الجزائري الحالي، في حين تتشكل الغرف القضائية الأخرى من قضاة فقط.

¹ لقد اعتمد المشرع الفرنسي بمقتضى تعديل 30 ديسمبر 1986 تنظيمياً متكاملًا لمحكمة العمل حيث قسم كل محكمة إلى خمسة فروع مستقلة، إلى جانب فرع استعجالي مشترك بين جميع الفروع، فروع خاصة بالتأطير، وأخرى خاصة بالصناعة، وفرع خاص بالتجارة والمصالح التجارية، وآخر خاص بالفلاحة، وآخر بالنشاطات المتنوعة، حيث يتكون كل فرع من ممثلي القطاع أو النشاط الذي يختص به، بمعدل أربعة ممثلين على الأقل يمثلون أصحاب العمل، وأربعة على الأقل يمثلون العمال، مع إمكانية تخفيضها استثنائياً إلى ثلاثة أعضاء، إذا بررت أسباب جغرافية أو

أما الخاصية الثانية، فتتمثل في بساطة إجراءات التقاضي التي لا تتطلب في المراحل الأولى -الدعوى الابتدائية- أغلب الشكليات المطلوبة في القضايا والمحاكم الأخرى، إضافة إلى الطابع الاستعجالي لفضاء العمل سواء فيما يتعلق بآجال رفع الدعوى أو الحكم فيها، إذ تنص أغلب التشريعات العمالية والإجرائية على سرعة البت في منازعات العمل مثلما تنص المادة (38) من ق. ت. م. ع. ف القاضي بأنه: «تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها خمسة عشر (15) يوماً من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية».

ويرجع سبب الاستعجال هذا، إلى أن ظروف العامل المادية والمهنية والاجتماعية لا تسمح له في أغلب الحالات بالانتظار الطويل للنظر في قضيته، لا سيما إذا تعلق الأمر بالفصل التعسفي، أو بدفع مرتب أو أجر متأخر، أو متوقف أو ما إلى ذلك من الأسباب الأخرى، الأمر الذي يترتب عنه بالتبعية ضرورة التنفيذ المعجل للأحكام القضائية الصادرة بشأن هذه القضايا، حيث تسمح الكثير من القوانين العمالية والإجرائية بالخروج عن القاعدة العامة في تنفيذ الأحكام القضائية، والمتمثلة في ضرورة انتظار إتمام واستنفاد كافة طرف الطعن والمراجعة، واكتساب الحكم حجية الأمر المقضي فيه، حتى يصبح قابلاً للتنفيذ، ومن أحكام قوانين العمل المتعلقة بالتنفيذ المعجل للأحكام رغم ما يمارس عليها من أساليب الطعن والمراجعة، نص المادة (22) من القانون السالف

اقتصادية ذلك. أنظر المادة 2 - 512 L من تقنين العمل الفرنسي الجديد، والمرجع السابق ص 1082 - 1083، كما أن كل فرع يتكون من مكتبين أحدهما للمصالحة، وآخر للحكم بحيث يتشكل كل مكتب من ممثلين اثنين عن أصحاب العمل، وممثلين اثنين عن العمال، وتكون رئاسة المكتب بالتبادل بين الممثلين، أنظر المواد 1 - 515 L وما بعدها من نفس التقنين.

الذكر، التي تقضي أنه: «تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:

- تطبيق أو تفسير اتفاقية، أو اتفاق جماعي للعمل.
- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.
- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.

كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية، أن تأمر بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر».

والى جانب الخصائص السابقة الذكر، يمكن إضافة خاصية أخرى تتمثل في الإعفاء الجزئي أو الكلي لقضايا العمل من المصاريف القضائية، حيث تجمع مختلف التشريعات العمالية والإجرائية، على إعفاء قضايا العمل بصفة كلية أو جزئية من المصاريف القضائية، سواء بصفة مباشرة وصريحة، أو عن طريق توسيع الاستفادة من المساعدة القضائية، من ذلك نص المشرع الجزائري صراحة على: «إعفاء قرارات وإجراءات التنفيذ من حقوق الطابع والتسجيل، بما فيها القضايا المستأنفة على مستوى المجلس الأعلى» -المحكمة العليا¹-، وهو الإعفاء الذي وسعت دائرته إلى حق

¹ راجع المادة 18 من الأمر 75 - 32 المشار إليه سابقاً.

الاستفادة من المساعدة القضائية بكل جوانبها ومضامينها¹، وذلك مراعاة للظروف المادية والاجتماعية للعامل بالدرجة الأولى، الذي كثيراً ما يعجز عن تحمل التكاليف القضائية.

الفرع الثاني: تطور تنظيم قضاء العمل في الجزائر

لا يختلف نظام القضاء العمل في الجزائر عن غيره من النظم القانونية الأخرى، من حيث الجوانب المبدئية والطبيعية والخصائص التي سبق بيانها إلا أنه مع ذلك يُشكل نظام قضائي قائم بذاته، رغم كونه خاضع من حيث الهيكل والتنظيم إلى النظام القضائي العام، سواء من حيث الإجراءات المعمول بها في التقاضي، أو من حيث التنظيم الهيكلي للمحاكم²، حيث اعتمد المشرع الجزائري أسلوب القضاء الموحد، أي إدماج محاكم العمل ضمن المنظومة القضائية العامة من مختلف الجوانب التنظيمية والإجرائية، ولذلك فقد ارتبط ظهور قضاء العمل في الجزائر بالتنظيم القضائي الصادر بالأمر 65 - 278 الصادر في 6 نوفمبر 1965 وعرف منذ ذلك التاريخ ثلاثة تنظيمات متعاقبة.

الفقرة الأولى: تنظيم 1972

الصادر بمقتضى الأمر 72 - 61 المؤرخ في 21 مارس 1972، المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية³، وهو النص الذي حدد كيفية تنظيم جلسات المحكمة المختصة بالمسائل

¹ راجع المادة 25 من الأمر 90 - 04 المشار إليه سابقاً.

² أنظر في هذا الشأن على سبيل المثال:

S. BENCHER FALLAH

Le régime Juridique des conflits individuels de travail, revue Algérienne du travail n° 22, 1989, p 15 ets.

³ الجريدة الرسمية، عدد 25 المؤرخة في 28 مارس 1972، ص 365 وما بعدها.

الاجتماعية، التي تتعد برئاسة قاضي يساعده مساعدان من العمال لهما صوت استشاري (المادة 1)، وكذلك تنظيم كفاءات إعداد قوائم هؤلاء المساعدين المرسمين والاحتياطيين (المادة 2) وشروط الترشح (المادة 3) وموانعه (المادة 4)، ومدة المساعدة القضائية المحددة بسنتين، وكفاءات التخلي عن مهمة المساعد القضائي، أو الاستقالة منه (المادة 8) والتي ينص بشأنها هذا الأمر، بأن تُقدم الاستقالة إلى الحزب بعد إعلام رئيس المحكمة، انطلاقاً من كون الحزب هو الذي يُعين هؤلاء العمال في هذه المهمة من بين المنخرطين في النقابة (الاتحاد العام للعمال الجزائريين)، وغيرها من الأحكام الأخرى.

الفقرة الثانية: تنظيم 1975

والصادر بمقتضى الأمر 75 - 32 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالعدالة في العمل¹ وهو تنظيم أوسع وأشمل من التنظيم الأول، حيث أقر لأول إجراءات خاصة بعرض النزاع على محكمة المصالحة لدى مفتشية العمل (المادة 1)، أما بقية الأمور الأخرى فلم يخرج كثيراً عن النظام السابق، فيما يخص الصوت الاستشاري للمساعدين (المادة 2)، وشروط الترشح وموانعه وكفاءات تعيين المساعدين... الخ (المواد 3 إلى 8)، إلا أنه عدل في مسألة استقالة المساعد التي أصبحت تُوجه إلى رئيس المجلس القضائي، بعد إعلام المحكمة والحزب، لتصبح سارية المفعول بعد شهر من تاريخ تقديمها (المادة 9)، إلى جانب كفاءات تعيين المساعدين وأداء اليمين (المادة 12).

¹ سبق الإشارة إليه.

أما الشيء الجديد الذي جاء به هذا النص هو وضعه لإجراءات خاصة بكيفيات استدعاء الخصوم، وسير الدعاوي (المادة 14 إلى 18)، وكيفيات التنفيذ المعجل للأحكام وحالاتها (المادة 21)، وما إلى ذلك من الأحكام الأخرى.

الفقرة الثالثة: تنظيم 1990

الصادر بمقتضى القانون 90 - 04 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وهو النص الذي جاء بصفة عامة ليشمل كافة الجوانب والإجراءات المتعلقة بتسوية المنازعات الفردية في العمل، حيث نظم الجوانب والإجراءات المتعلقة بتسوية المنازعات الفردية في العمل، حيث نظم مختلف الإجراءات الخاصة بالتسوية الودية (الداخلية، والمصالحة)، وكذلك التسوية القضائية، إلى جانب إعادة تنظيم محاكم العمل (الغرف الاجتماعية في المحاكم الابتدائية) على النحو الذي أقر فيه تمثيل العمال وأصحاب العمل على السواء، في حين كانت الأنظمة السابقة تنص على تمثيل العمال فقط، ومنح الممثلين صوت تداولي بعدما كان صوتاً استشارياً فقط (المادة 6 إلى 8)، إلى جانب تنظيمه لكيفيات انتخاب المساعدين، والشروط الواجب توافرها فيهم، إلى غير ذلك من الجوانب الأخرى.

والملاحظة العامة التي يمكن أن نخرج بها من عرض مختلف الأنظمة السابقة، أنها جاءت مكملة لبعضها البعض، وفق ما يتناسب والمحافظ على وحدة النظام القضائي من جهة، وما يسمح بوضع نظام قضائي عمالي متكامل، على غرار ما هو معمول به في بعض اللدان والنظم القانونية الأخرى، من جهة ثانية.

الفرع الثالث: تشكيل واختصاص محكمة المسائل الاجتماعية

تعتبر المحاكم المختصة بالفصل في المسائل الاجتماعية، هي المحاكم المختصة بالفصل في منازعات العمل الفردية في النظام القضائي الجزائري، وهي عبارة عن غرف متخصصة تابعة للمحاكم الابتدائية بالنسبة للدعاوي الابتدائية، وإلى المجالس القضائية بالنسبة لقضاء الاستئناف، والغرفة الاجتماعية على مستوى المحكمة العليا بالنسبة لدعاوي النقض.¹

إلا أن الاختلاف البارز بين مختلف هذه المستويات، هو كفاءات تشكيل هذه الغرف، حيث تتشكل الغرفة الابتدائية من قاضي وممثلين عن العمال وأصحاب العمل، بينما تتشكل الغرفة الاجتماعية على مستوى المجالس القضائية والمحكمة العليا من قضاة فقط.

ونظراً لكون المحكمة الابتدائية هي أسس التنظيم القضائي العمالي، فإننا سوف نركز دراستنا على هذا التنظيم من حيث التشكيل، الاختصاص.

الفقرة الأولى: تشكيل الغرفة الاجتماعية

قبل التطرق إلى كفاءات تشكيل الغرفة الاجتماعية في الجزائر، نشير إلى أن هناك أسلوبين لتشكيل محاكم العمل، يتمثل الأول في أسلوب التعيين، أي أن تتشكل المحكمة من قضاة معينين من طرف الجهات القضائية المختصة، دون أن يُمثل أصحاب الشأن في هذه المحاكم، أما الأسلوب الثاني، فيتمثل في التشكيل المختلط للمحكمة، أي أنه بالإضافة إلى القضاة المعيّنين أو المنتدبين

¹ أنظر في هذا الشأن، أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والصمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 3، ص 36 وما بعدها.

لمحاكم العمل، يوجد ممثلين للعمال، وآخرون لأصحاب العمل، بنسب متساوية، وهو الأسلوب الذي أخذ به المشرع الجزائري، وبعض التشريعات العمالية والإجرائية الأخرى.

فقد أقر المشرع الجزائري إلزامية تمثيل العمال في القانون السابق¹، وإلزامية تمثيل العمال وأصحاب العمل في القانون الحالي، حيث كان التمثيل في السابق ذو طابع استشاري، بينما أصبح في القانون الحالي ذو طابع تداولي.

حيث تنص المادة 08 من القانون المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية الأخير بأنه: «تتعدّد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية، برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين.

ويجوز للمحكمة أن تتعدّد قانوناً بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين...

للمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يُرجح صوت رئيس المحكمة».

أما في حالة غياب المساعدين، أو تعذر حضور أحدهم أو جميعهم، يُعوضون بالمساعدين الاحتياطيين حسب كل حالة، إذا تعذر حضور المساعدين الاحتياطيين أو بعضهم، يُعوضون حسب كل حالة بقاضي أو قاضيين يعينهم رئيس المحكمة (المادة 8 ف 3 و 4).

¹ المواد 9 وما بعدها من القانون 90 - 04 المشار إليه سابقاً.

أما فيما يخص كفاءات وطرق وشروط انتخاب المساعدين، فإنها تخضع لنفس الطرق والشروط المقررة لانتخاب أعضاء مكاتب المصالحة على النحو الذي سبق بيانه من قبل.¹

وما دنا بصدد الحديث عن هذا الموضوع حسب الأستاذ "أحمية سليمان" فإن صياغة المادة الثامنة السابقة الذكر، غير سليمة ولا تتماشى مع طبيعة ومضمون الموضوع الذي تعالجه، من حيث اعتمادها لعبارة "المسائل الاجتماعية" بدلاً من "نزاعات العمل"، حيث أن العبارة الأولى واسعة وشاملة لعدة مواضيع وقضايا أخرى هي من صميم اختصاص هذه المحكمة، وليست محصورة في قضايا العمل فقط، وبالتالي فإن الأسلم لفظاً ومعناً، والأصح موضوعاً هو أن تصاغ الفقرة الأولى على النحو التالي: «تتعدّد جلسات المحكمة للنظر في نزاعات العمل برئاسة قاضي يعاونه مساعداً...»، وبهذا تكون صياغة هذه الفقرة منسجمة ومترابطة مع بقية الفقرات الأخرى التابعة لها، وتفيد المعنى المقصود من النص الذي جاء على سبيل الاستثناء من الأصل، أي التشكيل القضائي فقط.

الفقرة الثانية: اختصاصات الغرفة الاجتماعية في مسائل منازعات العمل

تعتبر مسألة تحديد اختصاص محاكم العمل، في مختلف التشريعات المقارنة من المسائل الأساسية والهامة، ذلك أن اعتبار قضاء العمل قضاء استثنائي يجعل من تحديد مجال الاختصاص الموضوعي والمكاني أمراً واجباً، سواء بمقتضى قوانين العمل أو قوانين الإجراءات المدنية، وهو التقليد الذي اتبعته مختلف التشريعات المقارنة، حيث اعتمدت هذه التشريعات نمطين لتحديد

¹ المواد 9 وما بعدها من القانون 09 - 04 المشار إليه سابقاً.

اختصاص محاكم العمل، نمط التحديد العام الشامل، ونمط التحديد الدقيق والحصري، الأمر الذي جعل محاكم العمل مقيدة بالنظر في المواضيع والقضايا الموكلة إليها بمقتضى هذه القوانين، سواء أكان ذلك وفق النمط الأول أو الثاني، وليس لها حق الخروج عن هذا التحديد، وبالمقابل فقد نصت الكثير من هذه القوانين، كذلك على عدم السماح لأية 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 أخرى، غير تلك المختصة قانوناً بنزاعات العمل.

ومهما كانت صيغة وطريقة تحديد اختصاص محاكم العمل، والنمط المتبع في ذلك فإنها لا تخرج عن النزاعات الفردية التي تقوم بين العامل وصاحب العمل، وفق المفهوم الذي سبق تقديمه، وبالتالي تخرج عن نطاق اختصاصها المنازعات الجماعية للعمل، إلا فيما يتعلق بقضايا تفسير وتطبيق الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية، والعبرة في المنازعة الفردية هي كون النزاع يخص عامل واحد، أو عدد من العمل لا تكون نزاع جماعي، وقد يكون النزاع الفردي يخص عدد كبير من العمال، فيظهر للوهلة الأولى أنه نزاع جماعي، لكنه في الحقيقة هو مجرد مجموعة من النزاعات الفردية المتعددة الأطراف والأسباب، قد تكون متشابهة، أو موحدة كحالات التسريح الجماعي، أو العقوبة التأديبية التي تشمل مجموعة عمال، أو التسريح الفردي المتكرر والمتعاقب، أو ما شابه ذلك من

الأسباب والحالات الأخرى، ومن هنا فالعبرة في النزاع الفردي حتى وإن تقدم به مجموعة عمال، تظل مركزة على أن سبب النزاع لا يمل كافة العمال أو جزء كبير منهم.¹

أما النزاع الجماعي فهو كما بينا فيما سبق، لا يدخل في اختصاص محكمة العمل، ولو تقدم شخص واحد ممثل للعمال المعنيين به مهما كبر عددهم أو صغر.

أما بالنسبة للاختصاص الإقليمي أو المكاني، فإنه عادة ما يحدد بمقتضى نص قانون أو تنظيمي خاص، غالباً ما يكون متضمن لتوزيع المحاكم على التراب الوطني، حيث يحدد لكل محكمة عدد من البلديات أو الدوائر أو الولايات التي تخضع لدائرة اختصاص كل مجلس قضائي، أو كل محكمة أو فرع من المحكمة²، وبالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، نجد أن المادة 40 فقرة 8 تنص على أنه: «في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل والأجير، يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه.

غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول

الاختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعي».

¹ وبالتالي فإن رفع دعوى جماعية على أساس وحدة السبب أو تشابهه لا يغير من طبيعة النزاع، أنظر قرار المحكمة العليا، بتاريخ 27 جوان 1988 ملف رقم 47870 القاضي بنقض قرار مجلس قضاء الشلف، المتضمن قبول استئناف حكم في دعوى جماعية من طرف أربعة عمال، تعرضوا لعقوبات مختلفة لأسباب، المجلة القضائية، العدد 2 لسنة 1992، ص 108 - 109.

² راجع مثلاً القانون 84 - 13 المؤرخ في 23 جوان 1984، المتضمن التقسيم القضائي والمرسوم التطبيقي له رقم 84 - 384 المؤرخ في 22 ديسمبر 1984 المتعلق بالتقسيم القضائي، وتحديد العدد والمقر ودوائر الاختصاص الإقليمي للمجالس القضائية، والمحاكم، والمحلقات التابعة لها، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 90 - 412 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990.

وفيما يتعلق بتحديد الاختصاص الموضوعي للغرفة الاجتماعية فيما يخص منازعات العمل، فإن المشرع الجزائري قد اعتمد النمطين معاً (أي نمط التحديد العام والشامل، والتحديد الحصري الدقيق)، حيث نص في المادة 20 من ق. ت. م. ع. ف على أنه: «مع مراعاة أحكام المادة 7 من ق. إ. م تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:

1- الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل، وعقد تكوين أو تمهين.

2- كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة».

ومن أمثلة المنازعات المقصودة في الفقرة الثانية المذكورة، يمكن ذكر المنازعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي¹، باستثناء تلك التي تكون الإدارة العمومية والجماعات المحلية طرفاً فيها، والتي تخضع - كما هو معروف - للقضاء الإداري²، حيث ترفع القضايا التي لم يبت فيها عن طريق لجنة الطعن الأولى المتواجدة لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي، وكذلك القرارات الصادرة عن هذه اللجنة، إلى المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية³، وتفصل الغرفة الاجتماعية في القضايا الخاصة بهذه المواضيع، بأحكام قابلة للطعن فيها بمختلف طرق المراجعة العادية وغير العادية.

¹ راجع القانون 83 - 15 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالنزاعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر، المؤرخة في 5 جويلية 1983، ص 1822.

² أنظر المادة 16 من القانون السالف الذكر.

³ أنظر المواد 13 إلى 15 من القانون 83 - 15 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالنزاعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر، عدد 28 المؤرخة في 5 جويلية 1983.

والى جانب هذه المواضيع التي يمكن اعتبارها اختصاصات عادية لهذه المحكمة، فقد أضاف المشرع إلى هذه الغرفة نوع آخر من القضايا التي يمكن اعتبارها اختصاصات خاصة، ذلك أن أحكام المحكمة بشأنها تكون ابتدائية ونهائية في نفس الوقت، أي غير قابلة للاستئناف، حيث تنص المادة 21 من ق. ت. م. ع. ف بأنه: «باستثناء الاختصاص الأصلي، تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائياً ونهائياً، عندما تتعلق الدعوى أساساً:

1- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي، دون تطبيق الإجراءات التأديبية

و/ أو الاتفاقية الإجبارية.¹

2- بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب والوثائق الأخرى المنصوص عليها قانوناً لإثبات

النشاط المهني للمدعي».

وبصيغة أخرى، يمكن إرجاع اختلاف طبيعة الأحكام الصادرة في كل نوع من القضايا المشار إليها في المادتين السابقتين (20 و 21)، إلى أن المشرع الجزائري قد اعتمد المعيار الموضوعي في تصنيف القضايا التي تحكم فيها المحاكم الابتدائية بأحكام ابتدائية ونائية، وتلك التي تحكم فيها بأحكام ابتدائية قابلة للاستئناف، في حين اعتمدت بعض التشريعات الأخرى معيار القيمة المالية للدعوى، أي أن الدعوى التي تقل أو تساوي فيها قيمة الادعاء قيمة أو مبلغ معين، تكون الأحكام فيها ابتدائية ونهائية، أما تلك التي تتجاوز فيها قيمة الادعاء المبلغ المحدد للدعوى الأولى، فتكون

¹ أنظر قرار المحكمة العليا بتاريخ 24 جانفي 1995، المرجع - المحكمة العليا، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ج. 2، ص 173 وما بعدها.

الأحكام فيها ابتدائية فقط، أي قبله للاستئناف والمعارضة، ولو كانت محل تنفيذ معجل بحكم القانون، أو بأمر من القاضي.

الفرع الرابع: إجراءات التقاضي

تخضع إجراءات التقاضي أمام محاكم العمل -الغرف الاجتماعية- إلى الإجراءات المحددة في قانون الإجراءات المدنية المعمول به مختلق القضايا المدنية والتجارية، وكذلك لكون قضاء العمل في الجزائر يعتبر جزء من المنظومة القضائية العامة، حيث ينص القانون الخاص بتسوية منازعات العمل الفردية بأنه: «في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية»، ولما كان إجراء المصالحة شرط جوهري في إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية فإن قبول الدعوى من قبل المحكمة المختصة، متوقف على مدى تحقق هذا الشرط. ولهذا تنص المادة 37 من القانون السالف الذكر على أنه: «ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة نسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة»، ويتم تقديم الدعوى، أي العريضة الافتتاحية للدعوى أمام المحكمة الابتدائية وفق أحكام قانون الإجراءات المدنية، طبقاً لنص المادة 4 من القانون السالف الذكر.

وبالرجوع إلى أحكام هذا القانون، فيما يتعلق بإجراءات رفع الدعوى، نجده ينص في المادة 12 منه على أنه: «تُرفع الدعوى إلى المحكمة إما بإيداع عريضة مكتوبة من المدعي أو وكيله، ومؤرخة وموقعة منه لدى مكتب الضبط وإما بحضور المدعي أمام المحكمة، وفي الحالة الأخيرة يتولى كاتب

الضبط أو أحد مكتب الضبط تحرير محضر بتصريح المدعي الذي يوقعه، أو يذكر فيه أنه لا يمكنه التوقيع.

تفيد الدعوى المرفوعة إلى المحكمة حالاً في سجل خاص تبعاً لترتيب ورودها مع بيان أسماء الأطراف، ورقم القضية وتاريخ الجلسة».

ثم يرسل بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر، يشمل كافة المعلومات المتعلقة بتحديد هويتهم وموطنهم، وكذلك المعلومات الضرورية المتعلقة بالقضية¹، حيث يمكن للخصوم الحضور إما بصفة شخصية، وإما بواسطة محامين أو موكلين عنهم².

وقبل عرض القضية على الدراسة والفحص والمداولة من قبل المحكمة، يمكن للقاضي المصالحة بين الأطراف مهما كان موضوع الدعوى ومادتها (المادة 17 ق إ م)، وفي حالة نجاح المصالحة توقف الدعوى وتشطب القضية من جدول أعمال المحكمة، ويعتبر محضر المصالحة كأنه حكم قضائي صادر من المحكمة واجب التنفيذ بمختلف وسائل وطرق تنفيذ محاضر واتفاق الصلح، أما إذا لم تنجح محاولة الصلح تستمر القضية في الفحص والمداولة والتحقيق إذا تطلب الأمر ذلك.

¹ راجع المادة 18 و 19 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ص 7 و 8.

² راجع المادة 20 من ق إ م إ، ص 8.

ويتم أثناء الجلسة المخصصة للنظر في الدعوى، سماع الخصوم إما بصفة شخصية، أو بواسطة موكليهم حضورياً، ويمكن للقاضي إذا لم يحضر أحد الخصوم شخصياً، أن يأمر بحضوره الشخصي إذا رأى ذلك ضرورياً أو أكثر فائدة لتوضيح ملابسات القضية.

أما بالنسبة لإصدار الحكم في الدعوى، فيمكن أن يتم في نفس الجلسة، كما يمكن تأجيل ذلك للمداولة مع تحديد جلسة معينة للنطق بالحكم (م 271 ق إ م إ)، وإذا لم يحضر المدعي أو موكله، رغم صحة التبليغ ما لم يكن هناك عذر شرعي، يتم شطب الدعوى بكاملها، أما إذا لم يحضر المدعى عليه رغم صحة التبليغ ما لم يكن هناك عذر شرعي، فيقضى في غيابه (م 292 ق إ م إ)، وفي حالة ما إذا كان غيابه مبرر قانوناً فيُستدعى من جديد أو يُؤجل الحكم في الدعوى إلى جلسة قريبة.

ونظراً للطابع الاستعجالي لقضاء العمل، كما أشرنا إلى ذلك من قبل، فإنه يمكن للقاضي أن يأمر بالتنفيذ المعجل للحكم، سواء كان قابلاً للمراجعة إما بالاستئناف أو المعارضة، أم كان نهائياً، وذلك غما بكفالة أو بدون كفالة.

ويُبلغ الحكم إما بنسخة أصلية، أو بصورة مطابقة للأصل منه إلى الأطراف، كما تُسلم نسخة تنفيذية أو رسمية للحكم بعد تسجيله، من قبل كاتب الضبط بمجرد طلبها.

أما فيما يخص مواعيد وأجال الحكم في قضايا ومنازعات العمل، فإن المادة 38 من ق. م. ع. ف، تنص على أنه يتم تحديد الجلسة الأولى للنظر أو الفصل في المنازعة في مدة لا تتجاوز خمسة عشر (15) يوماً، والتي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، وأن تصدر حكمها

في أقرب وقت ممكن -دون أن تحدد المدة القصوى لذلك- باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية، أي الأحكام المتعلقة بتعيين الخبرة مثلاً.

وفيما يتعلق بالتدخل في الدعوى، والطلبات العارضة، مثل حالة وفاة المدعي أو المدعى عليه، أي العامل أو صاحب العمل، أو ممثله، أو تغيير الطبيعة أو الوضع القانوني لهذا الأخير أثناء سير الدعوى، فإن القانون يحفظ حق ذوي الحقوق أو الورثة، أو الذين يحلون محل المدعي أو المدعى عليه في مواصلة سير الدعوى إلى نهايتها والحكم فيها، مع منحهم الوقت الكافي لإبداء دفوعهم في موضوع الدعوى (م 210 ق إ م إ) إلا أن هذا يجب أن يتم فقط في حالة ما إذا لم تكن القضية جاهزة للحكم فيها، وفي حالة ما إذا كانت القضية مهينة للحكم فيها، فإن موت المدعي أو المدعى عليه لا يؤجل الفصل فيها.

الفرع الخامس: طبيعة الأحكام الابتدائية وكيفية تنفيذها

لقد أشرنا فيما سبق إلى أن أحكام المحاكم الابتدائية ترتبط بطبيعة اختصاصاتها من جهة، وبأحكام القوانين المنظمة لها من جهة أخرى، وهو ما يؤثر بصفة مباشرة على تنفيذها، سواء تعلق الأمر بالتنفيذ المعجل، أو التنفيذ العادي، أي بعد استنفاد طرق المراجعة المسموح بها قانوناً حسب كل حالة، وحصول الحكم على قوة الشيء المقضي فيه.

وفي هذا المجال، كثيراً ما تحدد القوانين المنظمة لقضاء العمل، طبيعة ونوعية القضايا التي تكون أحكام المحاكم الابتدائية فيها قابلة للطعن فيها إما بالاستئناف أو المعارضة أو النقض، والقضايا التي تكون فيها أحكام هذه المحاكم ابتدائية ونهائية.

وانطلاقاً من هذا التنوع في الأحكام، فإنه يمكن تصنيف أحكام المحاكم الابتدائية إلى ثلاثة أصناف.

الفقرة الأولى: أحكام ابتدائية ونهائية

تصنف أغلب التشريعات المنظمة لقضاء العمل، اختصاصات المحاكم حسب درجتها وطبيعة ونوعية المنازعات والقضايا التي تختص بالنظر فيها بأحكام ابتدائية ونهائية، وتلك التي تحكم فيها بأحكام ابتدائية فقط، ولذلك نجد في كثير من الأحيان بعض الأحكام والنصوص الخاصة بتحديد نوعية أو طبيعة القضايا والمنازعات المحددة بصفة حصرية والتي تكون الأحكام فيها ابتدائية ونهائية، إما على أساس معيار موضوعي - أي بالنظر إلى موضوع المنازعة - أو على أساس معيار القيمة المالية لموضوع الدعوى.

ومن أمثلة هذه الأحكام، ما تضمنته المادة 21 من ق. ت. م. ع. ف المشار إليه سابقاً، والتي تنص على أن: «تبت المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية ابتدائياً ونهائياً في الدعاوى التي تتعلق أساساً بإلغاء العقوبات التأديبية التي لا تُرعى فيها الإجراءات التأديبية، والدعاوى الخاصة بتسليم شهادات العمل، وكشوفات المرتبات ومختلف وثائق إثبات علاقة العمل.¹»

ونشير هنا إلى أن إلغاء العقوبات التأديبية من أهم المواضيع التي عادة ما تتناولها هذه الفئة من الأحكام القضائية، حيث خصها المشرع الجزائري بإجراءات قانونية وإجرائية هامة، نظراً لما

¹ أنظر في هذا الشأن مثلاً قرارات المحكمة العليا بتاريخ 1994/12/20 ملف رقم 111948، المجلة القضائية رقم 03 لسنة 1994، ص 122 وما بعدها، و 1995/02/24 ملف 116049، المحكمة العليا، ص 173 وما بعدها.

تشكله من مخالفات ومساس بحقوق العمال، لكونها تتم دون احترام الإجراءات التأديبية القانونية أو الاتفاقية، فقد تم تأكيد الطابع النهائي للأحكام الصادرة بشأنها بمقتضى المادة 4/73¹ التي تنص على أن: «إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضاً مالياً على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.

وإذا حدث تسريح العامل خرقاً لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفياً تفصل المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً، إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، أو في حالة رفض أحد الطرفين يُمنح العامل تعويضاً مالياً عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (6) أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة، ويكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلاً للطعن بالنقض».

كما تجدر الإشارة كذلك، إلى أن الطابع النهائي لهذه الأحكام لا يشمل سوى الحكم المتعلق بإلغاء العقوبة التأديبية المخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية فقط، ولا يشمل الأحكام التي تتناول الموضوع، فيما إذا كان سبب التسريح خطأ جسيم أم لا، أي أن الحكم النهائي يسري على إلغاء العقوبة فقط دون التعر على الموضوع، الذي يجب أن يكون محل دعوى ثانية أمام قاضي الموضوع

¹ راجع نص المادة 9 من القانون 96 - 21 المؤرخ في 9 يونيو 1996 المعدل والمتمم للمادة 73 من القانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد 42 المؤرخة في 10 يونيو 1996، ص 8.

تتصب على فحص ما إذ كان سبب تراجع التسريح خطأً جسيم أم لا. ومعنى هذا أن الأحكام الصادرة في القضايا السابقة، غير قابلة للطعن بالاستئناف أو المعارضة بحكم القانون، وهي بذلك تُنفذ بمجرد تبليغها إلى المعنيين، والحكمة من ذلك أن مثل هذه القضايا لا تحتل التأخير نظراً لجسامة وأهمية الأضرار التي تلحق بالعمال من جرائها، ولكونها تتعلق بحقوق مكرسة قانوناً، ومشمولة بحماية قانونية واضحة، الأمر الذي لا يترك أي مجال للشك في هذه الأحكام، وبالتالي الطعن فيها بالاستئناف لكونها ليست سوى استرجاعاً لحقوق يحميها القانون، وليست تطبيق لنصوص غامضة قابلة للتأويل.

كما تهدف هذه الأحكام كذلك، إلى التقليل من اللجوء إلى محاكم الدرجة العليا في مثل هذه القضايا الواضحة والبسيطة، وما ينتج عن ذلك من ضياع للوقت والمال وهدر الحقوق ما دام يمكن حسمها بكل عدالة وإنصاف على مستوى المحاكم الابتدائية، ولا يمكن اعتبار هذا المنع من اللجوء إلى المراجعة على أنه إنكار لمبدأ العدالة، ذلك أنه رغم هذا التقييد لحق المراجعة، فإن المشرع قد أبقى على بعض طرق المراجعة غير العادية، مثل النقض والتماس إعادة النظر.

الفقرة الثانية: الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل

إلى جانب الصنف السابق من الأحكام، يوجد نوع آخر من الأحكام التي يمكن تنفيذها بصفة استعجالية، إما بحكم القانون، أو بأمر من القاضي، رغم قابليتها للمراجعة مثل الأحكام المتعلقة بالفصل التعسفي من العمل، أو المتعلقة بدفع أجور العمال، أو تلك المتعلقة بحق من الحقوق المادية والمهنية للعمال، وذلك نظراً للأوضاع الصعبة التي قد يتواجد فيها العامل بفعل تصرف من قبل

صاحب العمل يمس بهذه الحقوق المكرسة قانوناً للعامل، والتي لا يمكن المساس بها إلا في إطار إجراءات قانونية محددة، وبالتالي فإن خرق هذه الإجراءات القانونية المحددة يقابله إمكانية التنفيذ المعجل للأحكام الصادرة بشأنها.

إلا أن التنفيذ المعجل المقرر قانوناً أو بحكم القضاء، لا يمنع استئناف هذه الأحكام، فقد نص القانون صراحة على إمكانية التنفيذ المعجل للحكم بالرغم من قابليته للاستئناف، مثلما تنص المادتين 22 و34 ف 3 من القانون المشار إليه سابقاً، سواء تعلق الأمر بأحكام خاصة ببعض الحالات المنصوص عليها قانوناً، أو تلك التي ترك أمر تقديرها لقاضي الموضوع.

الفقرة الثالثة: الأحكام الابتدائية العادية

أي تلك الأحكام القابلة للمراجعة العادية وغير العادية، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استكمال واستنفاد كافة الإجراءات والضمانات المقررة صراحةً وقانوناً للمتقاضين، أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه، 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، ذلك أن الأصل في أحكام المحاكم الابتدائية هي قابليتها للمراجعة والطعن، والاستئناف هو التنفيذ المعجل في بعض الحالات التي يحددها القانون، أو يقررها القاضي.

المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من المسائل الهامة التي تستحق البحث والدراسة، لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من جهة، وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة وهذه المصالح، والتي تؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح، وما ينجم عن ذلك من حسابات وتنازلات من أحد الأطراف، أو من الطرفين معاً، من جهة أخرى.

ونظراً لما تمثله من أهمية في سير العلاقات المهنية، وما قد ينجم عنها من أضرار وأضرار اقتصادية واجتماعية في مصالح الطرفين، فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية، والاتفاقيات الجماعية على السواء، حيث خصصت لها عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها تارة، وقصد علاجها تارة أخرى، وذلك بهدف تفادي بلوغها درجة التعقيد التي قد تتسبب في اللجوء إلى الطرق العنيفة لفرض لتسويتها، أي اللجوء إلى الإضراب.

وتُعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال، أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية، أو اتفاق أو اتفاقية جماعية، تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل،

أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية، أو كما يعرفها المشرع الجزائري: «... هي كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل...»¹

ولتمييز هذا النوع من النزاعات عن النزاعات الفردية، يعتمد الفقه معيارين أحدهما شكلي يتمثل في شمولية النزاع لمجموع العمال، أو على الأقل لمجموعة 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 لوحدة واحدة، أو مهنة معينة، أو لقطاع نشاط معين... الخ.

على ألا يشمل هذا المعيار -الشرط- أن يتعد أصحاب العمل، فيكفي أن يشمل النزاع صاحب عمل واحد.

أما المعيار الثاني فهو موضوعي، أي أن يكون النزاع جماعي في موضوعه أو سببه، بمعنى أن يهم موضوع النزاع جميع العمال، أي أن يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين، مثل المطالبة برفع الأجور، أو تحسين ظروف العمل، أو تطبيق قاعدة قانونية، أو اتفاقية تهم كافة العمال، أو تحقق لهم بعض المصالح أو المنافع المشتركة بينهم... الخ.²

ويُستخلص 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

¹ راجع المادة 2 من القانون 90 - 02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 6 المؤرخة في 7 فيفري 1990، ص 231 وما بعدها.

² راجع د محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981، ص 74 وما بعدها، وكذلك: Helene Sinay, Conflits collectifs du travail. Répertoire de droit du travail, op, cit, p 2.

مجموعة من العمال، وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعياً، ويكفي لاعتبار سبب النزاع جماعياً، أن يمس مصالح جميع أو مجموعة من العمال، حتى ولو كان في البداية يخص عامل واحد، كأن يتخذ صاحب العمل إجراءً ضد عامل معين من شأنه أن يهدد أو يمس مصالح بقية العمال الآخرين¹، كما قد يكون النزاع بين التنظيم النقابي الممثل للعمال، وصاحب أو أصحاب العمل، حيث أنه يمكن للنقابة أن تكون طرفاً في النزاع بصفة مباشرة، أو باعتبارها ممثلة لمصالح العمال، إذ ينص القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي على الاختصاص الأصلي للنقابة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها²، وكذلك حق التقاضي وممارسة الحقوق المقررة للطرف المدني، لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه، وألحقت أضراراً بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية.³

وتتمثل أهمية وخطورة النزاعات الجماعية في كونها قد تؤدي إلى مواجهة بين العمال أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل من جهة أخرى، قد تصل بالطرف الأول إلى التوقف الجماعي عن العمل، أي الإضراب، أو بالطرف الثاني إلى غلق محل العمل، إذا لم تجد لها الحلول السريعة، مما قد يُعرض بعض مصالح وحقوق العمال، وأصحاب العمل للأضرار والمخاطر، كما قد يمس حتى الاقتصاد الوطني، إذا تم في قطاع حساس أو استراتيجي في البلاد، أو بمصالح المجتمع الاقتصادية أو الاجتماعية، الأمر الذي جعل مختلف

¹ راجع، H. Sinay، المرجع السابق، ص 2 فقرة 15.

² راجع المادة 38 من القانون 90 - 14 المؤرخ في 1990/6/2.

³ راجع المادة 16 ف 1 من القانون السالف الذكر.

التشريعات العمالية المقارنة في مختلف الدول المعاصرة، تعمل على تنظيمها والعناية بها، بشكل يهدف على الوقاية منها والتخفيف من آثارها، وذلك بوضع أنظمة وآليات خاصة لتسويتها. تُراعى فيها مشاركة الأطراف بصفة فعالة وأساسية، عن طريق منح الاتفاقيات الجماعية صلاحية وضع إجراءات لتقاضي حدوث هذه النزاعات، وكذلك لعلاجها وتسويتها بطريق سلمية وتقاضي بلوغها مستوى من التعقيد، يُهدد باللجوء إلى الطرق العنيفة، مثل الإضراب أو غلق محل العمل.

المطلب الأول: التسوية السلمية للمنازعات الجماعية

الفرع الأول: الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل

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

وبالرجوع إلى القوانين المنظمة لإبرام الاتفاقيات الجماعية، ولمضمون وأحكام هذه الأخيرة، من خلال بعض النماذج، فإننا نجد أنه هناك وسيلتين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعية، تتمثل الأولى في التفاوض الجماعي المباشر كلما دعت الضرورة لذلك، بينما الثانية في وضع هياكل ولجان دائمة مهمتها رصد أي إشكال قد يقع والبحث عن حله.

الفقرة الأولى: التفاوض الجماعي المباشر

تنص المادة 4 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وحق الإضراب بأن: «يعقد المستخدمون وممثلو العمال، اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية، على أن "تحدد دورية الاجتماعات في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال"»، هذه القاعدة التي عملت على تجسيدها العديد من الاتفاقيات الجماعية المبرمة في المؤسسات الوطنية، تطبيقاً لهذا القانون، حيث نجد هناك عناية بارزة بهذا الموضوع.

من ذلك ما تنص عليه المادة 90 من الاتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية الفلاحية مثلاً، والتي تقصي بأنه: "من أجل تفادي أي نزاع في العمل، يُنظم المستخدم، وممثلي العمال، اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر، من أجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية، وكذلك الظروف العامة للعمل¹"، وكذلك المادة 288 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الأشغال البترولية الكبرى، والمادة 61 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة البناء الجاهز الخفيف

¹ وتتص الفقرة الثانية من هذه المادة، على أن تتم هذه الاجتماعات كل يوم أحد الأول من شهر: جانفي، مارس، ماي، جويلية، سبتمبر، نوفمبر من كل سنة، على أن يتم إعداد جدول العمل بصفة مشتركة بين الأطراف وأن يختم الاجتماع بحضور تسجل فيه كل الجوانب التي تم بحثها، وما تقرر بشأنها. وثيقة غير منشورة.

والألمنيوم، بينما جعلت بعض الاتفاقيات هذه الاجتماعات شهرية، مثل المادة 105 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الفنون المطبعية، والمادة 249 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة المواد الدسمة، هذه الأمثلة والنماذج التي أوردناها ليست سوى بعض الحالات التي يمكن الاستدلال بها على مدى أهمية العناية التي أولتها الاتفاقيات الجماعية للوقاية من النزاعات الجماعية.

وتتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية في كونها تُبقي الاتصال المباشر والدائم بين الطرفين، وتُوفر فرص التشاور والتعاون الفعال بين الأطراف، من أجل إحباط أي إشكال أو خلاف قد يلوح في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية بينهما، كما تُمكن هذه الاجتماعات الدورية أطراف العلاقة المهنية من عرض وطرح التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية، والحلول المقترحة لها، وحدود التنازلات التي قد يقتضي الأمر تقديمها من كل طرف، قصد تقادي تأزم الخلاف، أو زيادة التوتر بين الطرفين وبالتالي خروج سبب النزاع من الدائرة التي يمكن السيطرة عليه فيها، ليتحول إلى مشكل يستلزم البحث عن حلوله عبر قنوات ووسائل وإجراءات أخرى تستلزم تدخل أشخاص وهيئات أجنبية عن المؤسسة.

الفقرة الثانية: اللجان المشتركة

في كثير الأحيان يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية، أو تقادي تأزم بعض الخلافات التي قد تنور من حبن لآخر، إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة، تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، حيث تُفوض التشريعات العمالية حرية وصلاحيات إنشاء وتنظيم مثل هذه اللجان مهمة متابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له.

ومن أمثلة الاتفاقيات التي أخذت بهذا الأسلوب من الإجراءات الوقائية، نجد الاتفاقية الجماعية للبنوك والمؤسسات المالية، التي نصت في مادتها 65 على أنه: «في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل، والممثلين النقابيين للعمال، لأي سبب يتعلق بالمجال المهني والاجتماعي، وكذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة، يمكن إنشاء لجنة خاصة تتشكل من الممثلين النقابيين، وممثلي صاحب العمل، والمفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال وأصحاب العمل، الأطراف في النزاع.

وتجتمع اللجنة وجوباً خلال الثلاثة أيام الموالية لإنشائها، وتقوم هذه اللجنة بإجراء المشاورات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع خلال الـ 15 يوماً من تاريخ إنشائها، وتحرر محضراً بذلك، وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع.

وفي حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع، واستمرار الخلاف فإنه يجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الاختيارية أو الاجبارية الخاصة بالوساطة، و/أو التحكيم».

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

إلا أن الإجراءات الوقائية، والضرورية في المراحل الأولى لبروز بادر النزاع، كثيراً ما لا تؤدي النتائج المرجوة منها، إما إلى تمسك الأطراف بمواقفها ومطالبها، وإما لعدم جدية أعمال هذه اللجان

والمفاوضات، وإما لعدم التزام بنتائجها وتنفيذ الحلول التي تم اقتراحها، أو لأي سبب من الأسباب الأخرى، الأمر الذي يستدعي إما بحكم القانون أو بحكم الاتفاقيات الجماعية اللجوء إلى الوسائل والإجراءات العلاجية المختلفة سواء الاختيارية منها أو الاجبارية.

الفرع الثاني: الإجراءات العلاجية

يقصد بالإجراءات العلاجية، تلك الأساليب والطرق التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاعات الجماعية، وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطر وهيئات معينة، مثل هيئات المصالحة، والوساطة والتحكيم.

الفقرة الأولى: المصالحة

تنص المادة الخامسة من القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية وممارسة حق الإضراب على أنه: «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 اتقائية للمصالحة، أو في حالة فلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً».

ومن خلال نص المادة السابقة يتضح لنا أن هناك نوعين من المصالحة، يتمثل النوع الأول في المصالحة الاتقائية، ويُقصد بها تلك الإجراءات التي تقرها الاتفاقيات الجماعية سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير

أحكام الاتفاقية الجماعية، التي قد يحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين، حيث يتم تشكيل هذه اللجان مهما كانت مهمتها، بكل حرية واستقلالية بين الطرفين، على أساس التساوي في الأعضاء أي على شكل اللجان المتساوية الأعضاء¹، كما ان نظام عمل هذه اللجان يحدده الأطراف أنفسهم، وكذلك الأمر بالنسبة للصلاحيات المخولة لها، إلى جانب نطاق عملها، الذي يكون محلياً، أو جهوياً، أو وطنياً، أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية، كما قد يعتمد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة، إذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة، يبدأ بالمستوى المحلي، أو على مستوى المؤسسة، وعند فشل المصالحة في هذه الدرجة، ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى وهكذا، إما على درجتين أو ثلاثة.²

ويفهم من النصوص السابقة أن المشرع الجزائري قد جعل المصالحة القانونية أو الإلزامية ، عند بروز أي نزاع جماعي في العمل ن من اختصاص مفتش العمل على اختلاف القانون الفرنسي الذي يوكل هذه المهمة إلى لجنة ثلاثية لتشكيل، يختلف نطاق عملها حسب درجة وأهمية النزاع الذي تكلف بتسويته، حيث أنها قد تكون لجنة محلية أو جهوية أو وطنية ، كما نظم المشرع الفرنسي مسألة تشكيل لان المصالحة ، ونطاق تدخلها بصفة قانونية ، إلى جانب تنظيمه للإجراءات المتبعة في عرض النزاع على هذه اللجان والتي يلعب فيها مفتش العمل دور التسوية الودية فقط، وعند فشله فإنه يمكن أما للطرف الأكثر استعجالاً أو الوزير العمل، أو مدير العمل على المستوى المحلي،

¹ أنظر في هذا الشأن أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 99 وما بعدها.

² راجع صيلان سيناري، المرجع السابق، ص 3، فقرة 31 وما بعدها.

أو مدير اليد العاملة ، أن يخطر اللجنة المختصة بواسطة عريضة مكتوبة على ورق عادي، ليعرض عليها كل الجوانب النزاع موضوعه، سببه، أهافه،... الخ¹

أما فيما يتعلق بنتائج المصالحة سواء في أسلوبها الأول أو الثاني، فإنها لا تخرج عن الاحتمالات الثلاثة الآتية:

أ- إما أن تتوصل لجنة المصالحة إلى حل أو تسوية لنزاع بصفة كلية، وفي هذه الحالة، تشكل هذه التسوية التي تأتي كنتيجة لتساور وتفاوض الأطراف سواء في إطار لجنة المصالحة الاتفاقية أو بواسطة مفتش العمل أو في إطار اللجنة الثلاثية والمعمول بها في القانون الفرنسي (المشكلة من ممثلي صاحب أو أصحاب العمل، وممثلي السلطة العامة)، نتيجة لتنازلات التي يستوجب على كل طرف تقديمها، عبارة عن اتفاق يلحق بالاتفاقية السابقة، ويخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية لا سيما شرط التسجيل والإيداع، إذ يعتبر الحل الذي يتوصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية، سواء تعلق الأمر بأحد الحقوق أو الالتزامات أو تعلق الأمر بتفسير معين لأحد بنودها أو أحكامها

وفي هذا الشأن، تنص المادة 8 والمعدلة من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، بأنه: «عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية أيام، ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان ويُدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائماً في شأنها، إن وجدت وتصبح المسائل التي اتفق

¹ راجع صيلان سيناري، المرجع السابق، ص 3، فقرة 37 و 38.

الطرفان عليها نافذة من اليوم لذي يُودِعها الطرف الأكثر استعجالاً، لدى كتاب الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً¹.

ب- إما أن تتوصل اللجنة إلى تسوية جزئية للنزاع، وفي هذه الحالة، كما تشير إليه المادة المشاركة إليها أعلاه، فإن محضر المصالحة الجزئية يجب أن يحدد المسائل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين، حيث يمكن لهما إما عرضها على الوساطة، وإما على التحكيم.

ت- حالة فشل إجراء المصالحة، يُحرر محضر بعدم المصالحة من قبل لجنة المصالحة، أو مفتش العمل، حسب كل حالة، وعندها يمكن لأطراف النزاع، إما اللجوء إلى الوساطة، وإما إلى التحكيم، حسبما تنص عليه أحكام الاتفاقية الجماعية، أو أحكام القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية.

الفقرة الثانية: الوساطة

يرجع تاريخ بداية العمل بنظام الوساطة إلى عهد قريب نسبياً، بالمقارنة إلى الأساليب الأخرى، حيث استعملت في البداية في إطار ضيق ومحدود، كإجراء لتسوية النزاعات التي تقوم في مجال الأجور، عند التفاوض أو تعديل الاتفاقيات الجماعية، وذلك بمقتضى قانون 5 ماي 1955، ليوسع العمل بها فيما بعد لتشمل بقية الخلافات الأخرى، وذلك بمقتضى قانون 26 جويلية 1957²,

¹ راجع التعديل الوارد على القانون 90 - 02، بمقتضى القانون 91 - 27 المؤرخ في 1991/12/21، ج ر، عدد 68 المؤرخة في 1991/12/27، ص 2652.

² يحمل القانون الأول رقم 55 - 478 المؤرخ في 5 ماي 1955، أما القانون الثاني الذي وسع من دائرة تطبيق إجراء الوساطة، فيحمل رقم 57 - 478 مؤرخ في 26 جويلية 1957. لمزيد من المعلومات راجع هيلان سيناوي، المرجع السابق، ص 2 فقرة 9، ص 5 فقرة 65 وما بعدها.

لتصبح بعد هذا التاريخ إحدى الإجراءات الاختيارية تارة، والإجبارية تارة أخرى التي يجب اللجوء إليها كلما كان هناك نزاع جماعي في العمل، إلى جانب الإجراءات الأخرى.

ويقصد بالوساطة، احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يُقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف، والملابسات التي تحيط به، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له، على أن تُقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات، أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها، ذلك أن الوسيط ليس له أية سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع، وفي هذا الشأن تنص المادة 10 من قانون تسوية النزاعات الجماعية، بأن: «الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل، على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يُدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه»، كما تضيف المادة 11 الموالية على أن: «يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهامه، ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته».

ويتضح من أحكام المادتين السابقتين، وكذلك الحال في أحكام القانون الفرنسي، بأن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروض عليه، حيث يمكنه الاطلاع على كافة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية، وكل موضوع أو وثيقة يمكنها أن تساعد في فهم النزاع، أو في إيجاد الحل المناسب له، هذه الصلاحيات التي قد تفوق الصلاحيات

الممنوحة لهيئات التحكيم في بعض الأحيان، وهو ما يُبرر تقييده بالمحافظة على السر المهني بالنسبة لكل ما يطلع عليه من معلومات.

ومع كل هذا فإن كل ما يمكنه القيام به لتسوية النزاع، هو مجرد اقتراح أو توصية يُقدمها للأطراف الذين يحتفظون بحق الأخذ بها أو رفضها، حيث أنه ليس هناك ما يثبت أو يدل على واجب الالتزام بما يعرضه أو يقترحه الوسيط من حلول للنزاعات التي تُعرض عليه، حيث تنص المادة 12 من القانون السالف الذكر على أنه: «يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يُحددانه، اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، ويُرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً»، هذه التوصية التي لا يمكن أن تأخذ الطابع التنفيذي الإلزامي إلا إذا اتفق الطرفان على ذلك.

وهنا نسجل الغموض الذي يكتنف التشريع الجزائري في هذا المجال، فعلى خلاف المشرع الفرنسي الذي نظم إجراء الوساطة بالشكل الذي يتناول كل الجوانب الإجرائية والتنظيمية، والآثار المترتبة على نتائج عمل الوسيط، وتحديد المهلة التي تُترك للأطراف لكي يُعلنوا عن قبولهم أو رفضهم لاقتراح الوسيط، وما إلى ذلك من الأحكام التنظيمية الأخرى¹، فإن القانون الجزائري جاء خالياً من أية إشارة للجوانب التنظيمية والخاصة بكيفيات تنفيذ الاقتراحات والتوصيات التي يقترحها الوسيط، والإجراءات التي يتم بها قبول أو رفض الأطراف لهذه التوصيات، وما هي الحلول التي

¹ راجع المادة 4 - 524 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص 354 وما بعدها.

يجب اللجوء إليها في حالة قبولها من قبل أحد الأطراف ورفضها من الطرف الآخر، إلى غير ذلك من الإشكالات التي قد تُطرح في المجال العملي والإجرائي.

كما أن الاتفاقيات الجماعية، التي تم وضعها على أساس هذا القانون لم تتعرض هي الأخرى لهذه الإجراءات العملية والتنظيمية، مكتفية فقط بالإشارة إلى إمكانية اللجوء إلى هذا الإجراء.

الفقرة الثالثة: التحكيم

لقد سبق أن أشرنا إلى أنه في حالة فشل الإجراءات الوقائية في تسوية النزاع الجماعي، يمكن للأطراف المتنازعة أن يلجئوا إما إلى أسلوب الوساطة على النحو الذي سبق بيانه، أو إلى التحكيم، حيث أن مبدأ الاختيار بين الأسلوبين، من المبادئ المُسلم بها في مختلف التشريعات المقارنة، وهو ما نصت عليه المادة 9 ف 2 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل التي تقضي بأنه: «وفي هذه الحالة -أي حالة فشل المصالحة- يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون»¹.

ويجري التحكيم من قبل حكم أو أحكام متفق عليهم من قبل الطرفين، ويُصدرون أمراً تحكيمياً يُمهده رئيس المحكمة المختصة بالصيغة التنفيذية، ومن الآثار التي تترتب عن اللجوء للتحكيم، منع استعمال الإضراب أو توقيفه بمجرد اللجوء لهاته الوسيلة².

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 105.

² عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القبة للنشر، الجزائر، سنة 2003، ص 364.

ونظراً لأهمية هذا الإجراء العلاجي في تسوية المنازعات الجماعية في العمل فإننا سنحاول دراسته بنوع من التفصيل من خلال التركيز على المحاور والمواضيع التالية، كليات تعيين المحكمين، وصلاحياتهم، وإجراءات التحكيم، وتنفيذ قرارات المحكمين، وهذا على ضوء ما تقضي به القوانين الوطنية وبعض القوانين المقارنة.

أولاً: كيفية تعيين هيئات التحكيم

كقاعدة عامة في الكثير من النظم القانونية، فإن الأطراف المتنازعة تتمتع بحرية كاملة في تعيين المحكمين، سواء أثناء إبرام الاتفاقية الجماعية، حيث تحدد قائمة مسبقة بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء لهم عند وقوع أي نزاع في العمل، أو يتم التعيين كلما تطلب الأمر، وهو ما يعرف بالإجراء الاتفاقي أو التعاقدى، والذي يأخذ به القانون الفرنسي¹. وكذلك القانون الجزائري فيما يخص الأعمال التجارية فقط، بالنسبة للتعيين المسبق للمحكمين، والاتفاق المسبق على اللجوء إلى التحكيم في النزاعات الخاصة بتنفيذ مختلف العقود الأخرى، بما فيها اتفاقيات العمل الجماعية، باعتبارها عقود مثل العقود الأخرى.

وإذا اعترضت صعوبة تشكيل محكمة التحكيم، بفعل أحد الأطراف، أو بمناسبة تنفيذ إجراءات تعيين المحكم أو المحكمين، يُعين المحكم أو المحكمون من قبل رئيس المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها محل إبرام العقد، أو محل تنفيذه².

¹ راجع المادتين لـ 1 - 525 و 2 - 525، من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص 355 و 365.

² راجع المادة 1009 فقرة 1 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ص 268.

يحصل الاتفاق على التحكيم كتابياً، ويجب أن يتضمن تحت طائلة البطلان موضوع النزاع، وأسماء المحكمين، أو كيفية تعيينهم، وفي حالة ما إذا رفض المحكم المعين القيام بالمهمة المسندة إليه، يستبدل بغيره بأمر من طرف رئيس المحكمة المختصة¹.

ويجوز للأطراف الاتفاق على التحكيم، حتى أثناء سريان الخصومة أمام الجهة القضائية². وبالنسبة لمهمة التحكيم، فقد تُسند هذه الأخيرة إلى شخص طبيعي أو شخص معنوي، وبالنسبة للشخص الطبيعي يجب أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية، أما إذا عينت اتفاقية التحكيم شخصاً متمتعاً بحقوقه المدنية، أما إذا عينت اتفاقية التحكيم شخصاً معنوياً، تولى هذا الأخير تعيين عضو أو أكثر من أعضائه بصفة محكم³.

أما بالنسبة لمدة مهمة التحكيم، فيكون اتفاق التحكيم صحيحاً ولو لم يُحدد أجلاً لإنهائه، وفي هذه الحالة يلزم المحكمون بإتمام مهمتهم في ظرف أربعة (4) أشهر، تبدأ من تاريخ تعيينهم، أو من تاريخ إخطار محكمة التحكيم، غير أنه يمكن تمديد الأجل بموافقة الأطراف، وفي حالة عدم الموافقة على التمديد، يتم التمديد وفقاً لنظام التحكيم، وفي غياب ذلك، يتم من طرف رئيس المحكمة المختصة⁴.

¹ راجع المادة 1012 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ص 269.

² راجع المادة 1013 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ص 269.

³ راجع المادة 1014 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ص 269.

⁴ راجع المادة 1018 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ص 271.

ثانياً: صلاحيات ومهام المحكمين

لم تتضمن القوانين الجزائرية أية إشارة إلى الصلاحيات والسلطات المخولة للجان وهيئات التحكيم، ولا إلى نوع النزاعات التي تتكفل بتسويتها، وهو ما يمكن تفسيره، بأن لهيئات التحكيم صلاحيات واسعة ومطلقة في اعتماد كل السبل والوسائل الضرورية، التي تمكنها من الوصول إلى إصدار حكمها وفق قواعد القانون، ومبادئ العدالة والإنصاف¹.

وبالرجوع إلى بعض القوانين المقارنة، لا سيما تلك التي لها تجارب طويلة في مجال الأخذ بنظام التحكيم، كالتشريع الفرنسي الذي يعود فيه تاريخ التحكيم في منازعات العمل الجماعية إلى سنة 1936، حيث بدأ العمل بالتحكيم الإجباري، ليأخذ فيما بعد في سنة 1938 بنظام التحكيم الاختياري، الذي أدخلت عليه منذ ذلك التاريخ عدة تعديلات وتتميمات يرجع آخرها إلى سنة 1982.² فإننا نجد هنا تفرق بين عدة أنواع من النزاعات الجماعية، من حيث مضامينها وطبيعتها، مما يؤثر ضيقاً واتساعاً على صلاحيات هيئات التحكيم:

- فالمنازعات المتعلقة بتفسير وتنفيذ القوانين والنظم والاتفاقيات، أو الاتفاقات الجماعية، أو ما يسمى بالمنازعات القانونية تفصل فيها هيئات التحكيم وفق أحكام القوانين والنظم المعمول بها، وكذلك وفق البنود والأحكام المقررة في الاتفاقات والاتفاقيات لحل النزاع، أو التي تحكم الأطراف المتنازعة.

¹ أنظر في هذا الشأن، أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 112 وما بعدها.

² G.H Camerlynck .G.L Cean et Pelisier: Droit du travail, 12^{ème} éd, Dalloz, 1984, p 991.

- ونفس الشيء بالنسبة للمنازعات ذات الطابع الاقتصادي، أي تلك المتعلقة بالأجور والتعويضات والحوافز التي تعتمد فيها هيئات التحكيم بالدرجة الأولى على القوانين والنظم والاتفاقات والاتفاقيات المعمول بها، إلى جانب العقود الفردية للعمل والأعراف والعادات المهنية، في حالة عدم وجود أو عدم كفاية القواعد المحددة، الخاصة بالموضوع محل النزاع.

- أما بالنسبة للمنازعات المتعلقة بالمفاوضات الخاصة بإبرام ومراجعة الاتفاقيات الجماعية، فإن لهيئات التحكيم نوع من الصلاحيات الواسعة وغير المحددة، حيث يمكنها اعتماد كافة الوسائل والطرق القانونية والمهنية، التي تمكنها من الوصول إلى قرار من شأنه إنهاء وتسوية النزاع القائم بين الطرفين.

أما في النظام الجزائري، فإن كل ما يمكن الإشارة إليه في هذا الشأن، هو ما تضمنته المادتين 17 و18 من المرسوم التنفيذي المنظم للجنة الوطنية للتحكيم.¹ حيث تنص الأولى على وجوب سماع اللجنة للمثلي العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع، بينما تنص الثانية على إمكانية استعانة اللجنة بخبرة أي شخص أجنبي ترى أنه يفيد في أعمالها، إلى جانب إمكانية القيام بكل التحقيقات والتحريات التي تراها ضرورية لتوضيح ملابسات القضية.

¹ الجريدة الرسمية، عدد 1 المؤرخة في 2 جانفي 1992، ص 11 وما بعدها.

ثالثاً: إجراء التحكيم، وتنفيذ الأحكام

بعد تعيين المحكم أو الهيئة التحكيمية، تقد لها كافة الوثائق والمعلومات، والمحاضر الخاصة بمختلف مراحل النزاع، ومختلف جوانبه وخلفياته وإشكالياته.

ويجب على كل طرف تقديم دفاع ومستنداته قبل انقضاء أجل التحكيم بخمسة عشر (15) يوماً على الأقل، وإلا فصل المحكم بناءً على ما قد إليه خلال هذا الأجل،¹ حيث يتقدم أمامها كل طرف من أطراف النزاع، إما بصفة شخصية أو بواسطة وكيل عنه، بعد استدعاء يوجه لهم من قبل هيئة التحكيم، وفي حالة تخلف أحد الأطراف عن الحضور، أو عن تقديم الوثائق والمعلومات اللازمة، يمكنها أن توقع عليه كل الجزاءات المقررة في القوانين والنظم المعمول بها.

أما بالنسبة للمواعيد، ومختلف الأوضاع الأخرى للتحكيم، فإنها تخضع كذلك للمواعيد والأوضاع المقررة للتقاضي أمام المحاكم، ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك²، كما أن إجراءات التحقيق والبحث وتحرير المحاضر والتقارير، يشارك في إعدادها مبدئياً كافة أعضاء الهيئة التحكيمية، إلا إذا اتفقوا فيما بينهم على أن يقوم بهذه المهمة واحد عنهم، أو أن يحدد اتفاق التحكيم أحد الأعضاء للقيام بذلك.³

أما فيما يخص إصدار القرارات التحكيمية، فإن هيئة التحكيم، أو المحكم بعد أن تجمع لديها كافة المعطيات، تتخذ قرارها في مدة أقصاها ثلاثون (30) يوماً من تاريخ تعيينها، وفق نص المادة

¹ راجع المادة 1022 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ص 272.

² راجع المادة 1019 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ص 271.

³ راجع المادة 1020 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ص 271.

13 من القانون 90 - 02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، وهو القرار غير القابل للتنفيذ إلا بأمر صادر عن رئيس الجهة القضائية المختصة إقليمياً بالنزاع¹، حيث يحفظ أصل القرار في كتابة ضبط المحكمة، وتمنح نسخ تنفيذية للأطراف قصد إتمام عملية التنفيذ²، مع الإشارة إلى أن قرارات التحكيم مثل الأحكام القضائية من حيث وجوب تسبيبها تعليلها، إلا أنها تختلف عنها في كونها لا يمكن الاحتجاج بها نحو الغير³.

إلا أن هذه القاعدة العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، قد خافتها قواعد وأحكام القانون الخاص بتسوية النزاعات الجماعية، بنصها في الفقرة الثانية من المادة 13 منه، بأن: «قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلتزمان بتنفيذه»، وهو ما يفيد بأن قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها، دون الحاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة، وهو النظام المعمول به في هذا المجال، حيث إن القاعدة السابقة، قد استبعدت من مجال التطبيق على النزاعات الجماعية بنص قانون تسوية النزاعات الجماعية، على ضرورة "مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون"، كما استبعد هذا القانون كذلك إمكانية استئناف القرارات التحكيمية، وذلك من خلال استبعاد تطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية الخاصة باستئناف قرارات التحكيم والواردة في المادة 1033 وما بعدها، من مجال التطبيق بالنسبة للنزاعات

¹ راجع المادة 1035 فقرة 1 من نفس القانون، ص 274.

² راجع المادة 1036 فقرة 1 من نفس القانون، ص 274.

³ راجع المادة 1038 فقرة 1 من نفس القانون، ص 274.

الجماعية من جهة، وأيضاً بالنص الصريح على أن قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلتزمان بتنفيذه من جهة أخرى.

ومن كل ما سبق، يتضح بأن قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية، على خلاف الحال في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، غير قابلة للاستئناف وفق القانون الجزائري، وغير مشروطة من حيث تنفيذها بأي إجراء أو أمر قضائي.¹

المطلب الثاني: حق الإضراب

الإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل، وهو نتيجة نضالات عالمية قادها العمال والنقابيون، منذ بروز دور الحركة العلمية في تنظيم عالم الشغل، يمارسه العمال بهدف حمل صاحب العمل أو المؤسسات المستخدمة على تلبية مطالب معينة²، ويعد الإضراب أهم أشكال نزاعات العمل، لأنه يصل ذروتها في هذا الشكل من السلوك، كما أنه من أكثرها عنفاً وأثراً³.

إن الإضراب مرتبط بممارسة الحقوق الدستورية، وهو بذلك فعل جماعي يهدف من خلاله العمال لممارسة الضغط على الطرف المعنية، لتلبية مطالبهم، والدفاع عن مصالحهم، لأن صفة الجماعية هي التي تعطي الإضراب وزنه وبعده.

¹ أنظر في هذا الشأن، أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 116.

² رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة الجزائر، طبعة 2003، ص 113.

³ الأستاذ خالد حامد، مداخلة بعنوان: نزاعات العمل في الجزائر، دراسة سوسيوولوجية تحليلية، اليوم الدراسي، المنعقد بالمركز الجامعي لتبسة، 2004/04/19، ص 3.

ولقد جاء في معجم العلوم الاجتماعية، أن الإضراب لغة يعني الإعراض والامتناع عن فعل شيء ما، ويعرفه "جان دنيال ريو" بأنه: توقف عن العمل متفق عليه مسبقا ومع بمطلب.

وقد يتخذ الإضراب كل من الأشكال، أو الصور التي تلبي غاية المضربين، بحيث يكون الإضراب إما تقليديا أو دائريا، أو إضراب قصير ومتكرر، أو إضراب الإنتاجية، وقد يتخذ شكل المبالغة في النشاط، ومهما كان الشكل الذي يتخذه الإضراب، أو التقنية المتبعة فيه، إلا أنه يبقى حركة مطالب معنية، سواء توقف فيها النشاط كليا أو جزئيا، طالبت فيه المدة أو قصرت، وتشن خلال نفس الحركة أشكال مختلفة من الإضراب، ليبقى هذا الأخير آخر إجراء في يد العمال يسعون به إلى بلوغ مكاسب مهنية¹.

الفرع الأول: التعريف بحق الإضراب

يمكن تعريف الإضراب بكلمة موجزة، بأنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية، وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل، وهو بهذه الصورة شكل من أشكال المقاومة والنضال والتصدي والمواجهة، التي تمكنهم من الوقوف في وجه أصحاب العمل أو السلطة العامة، ووسيلة من وسائل تحصيل حقوقهم، والدفاع عن مصالحهم المادية والمهنية².

¹ د. إيهاب إسماعيل، أثر تشابه تطبيقات سياسة الحماية العالمية في توحيد تشريعات العمل العربية، دراسة مقارنة مجلة القانون والاقتصاد، القاهرة، مارس 1977.

² أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 139.

كما يوجد إلى جانب هذا التعريف العام، عدة تعاريف أخرى بعضها صادر عن الفقه، والبعض صادر عن الاجتهادات القضائية، يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال أن الإضراب هو: "وسيلة للدفاع عن مصالح العمال"، أو أنه "توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم والاتفاقيات الجماعية، لم يوفي صاحب العمل" أو أنه: "توقف إرادي عن العمل من أجل المطالبة بتحسين ظروف وشروط العمل"¹

يستخلص من التعريفات السابقة أن أي توقف عن العمل، لكي يكيف بأنه إضراب يجب أن تتوفر فيه عدة عناصر أساسية أهمها: أن يكون التوقف إرادي، أي صادر عن إرادة العمال وتعبيرهم الصريح بالدخول في إضراب عن العمل وفق الإجراءات المقررة قانونا، إذ لا يعتبر وفق هذا العنصر إضرابا حالة التوقف عن العمل التي قد تفرضها بعض عوامل الإنتاج، كنقص المواد الأولية للإنتاج مثلا، أو ما يسمى بالبطالة التقنية، كما لا إضرابا كذلك التوقف الجماعي عن العمل الصادر عن سبب يرجع إلى صاحب العمل، كما يجب أن يكون التعبير عن الإرادة والرغبة في الإضراب صادر عن جميع العمال، أو أغلبيتهم على الأقل، سواء بصفة مباشرة أو عن طريق ممثليهم النقابيين أو المنتخبين مباشرة من قبلهم.

كما أنه يجب أن يكون التوقف عن العمل فعليا لجميع العمال المعنيين بالإضراب، حيث ان الاستمرار في العمل ولو بصورة بطيئة، أو العمل بغير الوتيرة العادية لا يعتبر إضراب²، مع استثناء

¹ G.H cameerlynnck. Droit de travail. 12 édition. P 923 ets

² راجع د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، طبعة 3، 1983، ص 806 وما بعدها.

الفرق المكلفة بالقيام بالحد الأدنى من الخدمة الدائمة، كما تنص عليها القوانين والتنظيمات الخاصة بممارسة حق الإضراب.

وأخيرا يجب ان يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنية أو ذات ارتباط أو تأثير مباشر على الحياة المهنية للعمال، لأن الإضراب ما هو إلا وسيلة ضغط من طرف العمال على أصحاب العمل، أو السلطة العامة قصد تسوية النزاعات الجماعية، أو الحصول على لمزيد من الحقوق والامتيازات المهنية والمالية والاجتماعية، وبالتالي كثيرا ما تكيف بعض الإضرابات بسبب سياسي، بأنها إضرابات غير شرعية، إلا أن القضاء الفرنسي يعتبر الأسباب السياسية التي لها آثار أو علاقة بظروف العمل، كالإضراب على قرار سياسي خاص برفع الأسعار، أو زيادة الضرائب على العمال، أو تجميد التوظيف أو أي قرار سياسي أو استراتيجية سياسية تمس أو تؤثر على عالم الشغل بصورة مباشرة أو غير مباشرة تعتبر أسباب مشروعة.

وتعتبر الأسباب التي لها علاقة مباشرة بعلاقات العمل، كالأجور وتحسين ظروف العمل، من أهم السباب التي تؤدي عادة إلى الإضرابات، خاصة عندما ينعدم الحوار المباشر بين العمال وأصحاب العمل، فقد جاء في احصائيات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لسنة 1997، أنه من بين 292 إضراب وقعت في هذه السنة، هناك 226 كانت بسبب المطالبة بتحسين ورفع الأجور، أي نسبة 77.4 وأن 34 منها كانت بسبب المطالبة بتحسين ظروف العمل، بينما كانت أسباب الباقي من الإضرابات رفض التأطير في المؤسسات المستخدمة¹.

¹ التقرير السنوي عن الوضعية الاجتماعية والمهنية، الصادر عن وزارة العمل، وثيقة غير منشورة.

لقد أعتبر الإضراب في الجزائر وإلى وقت قريب من الأمور الممنوعة، خاصة في القطاع العام الذي يشغل أكثر من 80 بالمائة من اليد العاملة الجزائرية، حيث لا يجد المتصفح للقوانين المنظمة لهذا القطاع أية إشارة ولو عابرة لمصطلح الإضراب، وهذا نتيجة للتوجه الاشتراكي الذي انتهجته البلاد فيما يتعلق بتنظيم النشاط الاقتصادي والاجتماعي بما فيه علاقات العمل، والذي لم يعترف بحق الإضراب إلا بالنسبة لعمال القطاع الخاص، وهو الاعتراف الذي يتسم بالطابع السياسي أكثر منه مبدئي أو قانوني، حيث ظلت كافة القوانين المنظمة لحق الإضراب في القطاع الخاص جامدة دون أن تتبع بنصوص تنظيمية تضعها موضع التنفيذ.

أما بالنسبة للقطاع العام، فلم يعترف فيه بحق الإضراب إلا بمقتضى دستور 23 فيفري 1989، حيث اعترفت المادة 54 منه بحق الإضراب كمبدأ عام يمكن ممارسته في كل من القطاعين العام والخاص، مع إحالة تنظيم كفاءات ممارسته إلى القانون، وإقرار إمكانية تقييده أو منعه في بعض القطاعات الحيوية أو الاستراتيجية، وهو احتياط أو تحفظ له ما يبرره، نظرا لحدثة التجربة الديمقراطية في البلاد، تخوفا من احتمال سوء استعمال بعض الحقوق الناتجة عنها، ومنها حق الاضراب، نظرا لما ينتجه من آثار سلبية إذا لم تراعى في ممارسته الشروط الموضوعية والتنظيمية التي تفرضها طبيعة أهداف التنظيم الاقتصادي والاجتماعي في القطاع العام، وتطبيقا لهذا المبدأ الدستوري الجديد، صدر القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب¹، الذي نص صراحة في مادته 24

¹ الجريدة الرسمية عدد6 المؤرخة في 7 فيفري 1990، ص 230.

على أنه: " إذا استمر الخلاف بعد نفاذ طرق حله... يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون " هذا القانون الذي تطبق عليه أحكامه على: " ..جميع العمال والمستخدمين، الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين، باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني " (المادة 3 من هذا القانون).

هذا النص الذي تضمن بالإضافة إلى تنظيم كيفيات ممارسة هذا الحق، الحالات والقطاعات التي يمنع أو يقيد فيها حق الإضراب لاسيما تلك التي حددتها المواد 37 و 41 إلى 43، إلى جانب عدة أحكام خاصة بضمانات ممارسة حق الإضراب، والمتمثلة في عدة أحكام جزئية خاصة بالمساس بهذا الحق، لاسيما ما تضمنته المادة 57 منه.

وهكذا أصبح العمال في كل من القطاعين العام والخاص يتمتعون بنفس الحقوق في ممارسة حق الإضراب، ويخضعون لنفس الأحكام القانونية المنظمة له، إلا ما تم استثنائهم صراحة في هذا القانون بمقتضى المادة 03 منه.

الفرع الثاني: التنظيم القانوني للإضراب

يقصد بالتنظيم القانوني للإضراب، تلك الأحكام والقواعد التي يحددها المشرع ويفرض احترامها على كافة العمال والمؤسسات، عند ممارسة حق الإضراب انطلاقا من القاعدة العامة، التي تقضي بأن كل حق يقابله التزام، وأن الحقوق التي تحظى بالحماية القانونية واحترام الغير لها، يجب أن تمارس في أطر مضبوطة، لكي لا تؤثر أو تمس بحقوق الغير، والغير هنا هو صاحب أو أصحاب العمل بصفة خاصة، والمجتمع بصفة عامة.

الفقرة الأولى: أحكام وشروط شرعية للإضراب

نظرا لأهمية الإضراب في الحياة المهنية والاقتصادية، لكل من العامل وصاحب العمل على السواء، وما قد يحدثه من آثار سلبية على العلاقات المهنية للطرفين، لاسيما في حالة سوء استعماله، فقد وضع المشرع عدة أحكام وقيود، وشروط وضوابط قصد تنظيم اللجوء إليه من قبل العمال، وقصد حمايتهم عند ممارسة هذا الحق من أي تعسف قد يصدر عن صاحب العمل، وبالتالي من أجل التمييز بين الإضراب الشرعي الذي يحظى بالحماية القانونية، وبعض الأعمال الأخرى المشابهة التي تصدر عن العمال، والتي لا تحظى بهذه الحماية¹.

وبالرجوع إلى القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب في الجزائر والأحكام الواردة فيه، نجد أن المشرع قد وضع أربعة شروط رئيسية لشرعية الإضراب، يمكن تلخيصها فيما يلي:

أ- أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية، المتمثلة في الوساطة والمصالحة، وبعد التأكد من انعدام أي طريق أو وسيلة أخرى لحل النزاع²، كما يجب أن يسبق قرار الإضراب اتفاق الطرفين على اللجوء إلى التحكيم، حيث أن هذا الأخير يوقف قرار الإضراب، بل ويوقف الإضراب إذا كان قد شرع فيه، حيث تنص المادة 25 من القانون 90-02 السالف الذكر، في هذا الشأن بأنه: "لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب، ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل، على عرض خلافهما على التحكيم".

¹ راجع، -أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 148.

² راجع المادة 24 من القانون 90-02 السالف الذكر.

ب- أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال، بصورة ديمقراطية وإرادة حرة بعيدا عن أي ضغط أو إكراه، حيث يجب أن يتم ذلك في اجتماع أو جمعية عامة لكافة -أو على الأقل الأغلبية- العمال، وأن يتمكنوا من التعبير عن إرادتهم بواسطة الاقتراع السري المباشر، الذي يعبر فيه كل عامل عن رغبته الصريحة في الإضراب، أو عن رفضه الصريح له، على أن يكون القرار النهائي للجوء للإضراب صادرا عن أغلبية العمال الحاضرين في هذه الجمعية العامة، التي يجب أن يحضرها على الأقل نصف عدد العمال المشتغلين في المؤسسة المعنية¹، إلا أن قرار هذه الأغلبية لا يلزم الأقلية التي لم تصوت لصالح اللجوء إلى الإضراب، وبالتالي فإن عدم إضراب الأقلية لا ينفي الشرعية في إضراب الأغلبية، كما أنه طبقا لقواعد وشروط الممارسة الديمقراطية للحقوق السياسية والمهنية، التي يعتبر الإضراب إحدى صورها وعناصرها، فإنه يمنع على العمال المضربين إجبار العمال الغير مضربين، أو الضغط عليهم للتوقف عن العمل.

ج- وجوب الإشعار المسبق بتاريخ ومدة الإضراب، أي أنه يتم إعلام صاحب العمل مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب، مع تحديد ببداية الشروع فيه، ومدته إن كان محدد المدة، أو مفتوح، وهو ما يعني أن بداية الإضراب ليست هي تاريخ إقراره، وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق، هذه المهلة التي يمنحها العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم لصاحب العمل، حتى يتمكن من البحث عن تسوية ودية للخلاف القائم، واجراء كل الاتصالات والمفاوضات اللازمة لمنع الشروع في الإضراب، ويتم تحديد هذه المهلة عادة بمقتضى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية،

¹ راجع المادة 28 من القانون 90 - 02 السالف الذكر.

أي عن طريق التفاوض، وفي حالة عدم وجود اتفاقية جماعية أو عدم تحديدها، فإن هذه المهلة لا يجب أن تقل عن ثمانية (8) أيام، تحسب ابتداءً من تاريخ إعلام صاحب العمل، والمفتشية الإقليمية للعمل¹، وفي حالة بعد المقر الرئيسي للمؤسسة صاحبة العمل 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، ومفتش العمل كدليل على التاريخ الفعلي الذي تم فيه استلام الإشعار بالإضراب.

د- ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل، وعد احتلالها بالقوة، وهذا باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل، وعدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو اتلاف، أو مساس بالأموال العقارية والمنقولة، والمنشآت التابعة لصاحب العمل، وأن أي تصرف من هذا القبيل من طرف العمال المضربين، يرتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية حسب جسامة الضرر، وفق ما تنص عليه المادة 55 ف 2 من القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل، وممارسة حق الإضراب، التي تقضي برفع العقوبة إلى حدود الثلاث سنوات حبسا في حالة الاعتداء على الأشخاص والممتلكات.

الفقرة الثانية: القيود الواردة على حق الإضراب

بالرغم أن حق الإضراب حقا دستوريا، وبالتالي يدخل ضمن قائمة الحقوق الأساسية للمواطن، إلا أنه مع ذلك ليس حق مطلق، لا يخضع لأية قيود، لاسيما فيما يخص مبدأ مساواة كافة العمال

¹ راجع المادة 30 من القانون 09-02 السالف الذكر، وهي المدة المعمول بها في كافة الاتفاقيات الجماعية التي تم إبرامها في ظل القانون الحالي.

في ممارسته، بل على العكس من ذلك فهو حق مقيد بعدة اعتبارات أمنية واقتصادية وسياسية وتنظيمية، ومهنية وهي القيود المقررة دستوريا كذلك، فأغلب الدساتير الحديثة تنص على هذه القيود، وتحيل تنظيمها وتحديدتها إلى القانون¹، ومن ثمة يمكن القول أن هناك نوعين من القيود، أحدهما جزئي يتمثل في وضع بعض الالتزامات التي تحد من حق ممارسة الإضراب بصفة كلية وكاملة في بعض القطاعات والنشاطات لعدة اعتبارات اجتماعية وأمنية واقتصادية، وثانيهما كلي أي منع ممارسة حق الإضراب على بعض الفئات العمالية في بعض القطاعات أو المرافق، إما بسبب حيوية واستراتيجية المنصب، أو بسبب الآثار التي قد تنتج عن ممارسة هذا الحق في هذه المرافق أو القطاعات أو النشاطات.

أولاً: تقييد حق الإضراب بالالتزامات وقيود خاصة

تفرض أغلبية النظم الحديثة، عدة قيود على حرية ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات، لاسيما قطاعات الوظيفة العمومية، حيث تضع القوانين المنظمة لكيفيات ممارسة هذا الحق عدة شروط والتزامات مسبقة على هذا الحق.

أما القطاعات التي تمارس عليها هذه القيود، فهي مختلفة من دولة إلى أخرى، وهي على العموم المرافق العمومية الأساسية التي لها علاقة أو تأثير مباشرين على الجمهور المستفيد من خدمات هذه المرافق والمصالح التابعة لها، وهذا انطلاقاً من المبدأ المعروف في القانون الإداري

¹ راجع المادة 71 من دستور 1996.

والمتمثل في مبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراد، الذي يشكل قاعدة من قواعد سير المرفق العامة في مختلف النظم المقارنة.

أما بالنسبة للقانون الجزائري الأخير (قانون 90-02) المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، فإن أهم قيد وضعه على ممارسة حق الإضراب، يتمثل في إلزام العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية، بالنسبة لبعض القطاعات على أن تحدد كمية ونوعية هذا القدر الأدنى من الخدمة بمقتضى الاتفاقيات الجماعية، وإذا لم يتم ذلك فيمكن أن يحدد من طرف السلطة العمدة بعد استشارة ممثلي العمال¹.

ولم يكتف المشرع الجزائري بالنص على هذا المبدأ فحسب، بل أنه وتقاديا لأي إخلال بتفسير هذه الأحكام، أو أي تقصير أو إهمال، أو تفسير ضيق لهذه المادة من جهة، وضمانا لتطبيق وتقديم الحد الأدنى الإلزامي في بعض القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية من جهة ثانية، فقد أجبر بعض المصالح في هذه القطاعات الحيوية على إلزامية تقديم حد أدنى إجباري من الخدمة بغض النظر عن وجود اتفاقية أو عقد ينظم ذلك، واعتبر رفض العمال القيام بهذا الواجب خطأ مهنيا جسما، حيث نص في المادة 38 من القانون السالف الذكر أنه: "ينظم قدر أدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:

1- المصالح الاستشفائية المناوبة، ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.

2- لمصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.

¹ راجع المادة 39 من القانون السالف الذكر.

- 3- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- 4- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية، بما فيها الصحة الحيوانية والنباتية في الحدود، والمطارات والموانئ، والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير.
- 5- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية، وكذلك المصالح الضرورية لسير مصالح العبور في المواصلات في المواصلات السلكية واللاسلكية والوطنية، وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- 6- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- 7- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن، والنقل البحري.
- 8- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- 9- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية، ونقل المنتجات المعترف بخطرورها، والسريعة التلف، أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- 10- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الإرصاد الجوي، والإشارة البحرية، والسكة الحديدية، ومنها حراس حواجز المقاطع)
- 11- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح، وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
- 12- مصالح الذفن والمقابر.

13- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية، والاستعداد للنزول، وأبراج المراقبة).

14- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.

15- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني، وذلك طوال فترة اجرائها.

16- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية¹.

ثانيا: منع حق الإضراب في بعض القطاعات

لا تتوقف التشريعات والنظم الحديثة على تقييد ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات الحيوية، وربطها ببعض الشروط المسبقة، بل تذهب إلى حد منع عمال بعض القطاعات الاستراتيجية من ممارسة حق الإضراب وحرمانهم من التمتع بهذا الحق، فمثلا يمنع في ألمانيا كل الموظفين من اللجوء إلى الاضراب، وكذلك في البرتغال الذي يمنع حق ممارسة الإضراب على العسكريين وشبه العسكريين، أما في فرنسا فإن المنع يشمل بالإضافة إلى العسكريين، كذلك الشرطة والقضاة والعاملين في قطاع الاتصالات التابعة لوزارة الخارجية.

أما في الجزائر فإنه بالرغم من أن حق الإضراب حق دستوري، فإن مبدأ منع ممارسته في بعض القطاعات، هو أيضا مبدأ دستوري، حيث نصت المادة 54 ف 2 من دستور فيفري 1989

¹ راجع المادة 7 من القانون 91-27 المؤرخ في 1991/12/21، ج، ر، عدد 68 المعدل للقانون 90-02.

على أنه: "يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدود لممارسته في ميادين الدفاع الوطني، والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

وتطبيقاً لهذه الأحكام الدستورية، تضمنت المادة 42 من القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، وممارسة حق الإضراب، مجموعة القطاعات التي لا يمكن ممارسة حق الإضراب فيها، حيث نصت هذه المادة على أنه: "يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الحيوية التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطن أو الاقتصاد الوطني للخطر، وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

1-القضاة.

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

3-أعوان مصاح الأمن.

4-الأعوان الميدانيين العاملين في المصالح الحماية المدنية.

5-أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلة والشؤون الخارجية.

6-الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

7-عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون"

ثالثاً: كفاءات تسوية النزاعات الجماعية في القطاعات الممنوعة من ممارسة حق

الإضراب

إن منع اللجوء إلى الإضراب في بعض القطاعات الحيوية أو الاستراتيجية أو الحساسة، لا يعني أن هذه القطاعات لا يمكن أن تقوم فيها بعض المنازعات الجماعية بين العمال - الذين هم في الغالب موظفين-، وبين المؤسسات أو الإدارات المستخدمة، بل إن طبيعة عمل أو نشاط هذه القطاعات سيستلزم اعتماد أساليب خاصة لحل أي اشكال قد يقوم بين العمال والإدارة المستخدمة، وهو ما تضمنته المادة 44 من القانون الخاص بممارسة حق الإضراب أي قانون 90-02 التي تقضي بأن: "تخضع الخلافات الجماعية في العمل التي يكون العمال الخاضعون لأحكام المادة السابقة طرفاً فيها لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد من 16 إلى 20 أعلاه، وللدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية إن اقتضى الأمر، كما ينص عليها الباب الخامس من هذا القانون" وبالرجوع إلى الأحكام المحال إليها - أي المواد من 16 إلى 20 من القانون السالف الذكر- نجدها أحكام خاصة بتسوية النزاعات الجماعية في العمل بالنسبة للمؤسسات والإدارة العمومية، والتي تأخذ بعين الاعتبار طبيعة العلاقة الوظيفية بين الموظفين والإدارة، التي تختلف من حيث لمبدأ والنظام القانوني الذي يحكمها، والذي يختلف عن النظام القانوني الذي يحكم علاقات العمل في القطاعات الخاضعة لقانون العمل، وهو ما يجعل كفاءات تسوية النزاعات الجماعية التي يكون فيها العمال الممنوعين من الإضراب هي نفسها الإجراءات المعتمدة لتسوية هذه النزاعات في قطاع الوظيفة العمومية.

1- نظام المصالحة:

تتمثل المصالحة في دراسة وبحث المسائل المتنازع حولها بين العمال، أو نقاباتهم التمثيلية من جهة، والممثلين الإداريين المفوضين لتمثيل المؤسسة أو الهيئة الإدارية من جهة ثانية، في إطار ما يعرف باللجان المتساوية الأعضاء، وهذا كإجراء أولي يتم داخل المؤسسة أو الهيئة الإدارية المعنية¹، وفي حالة فشل هذا الاجراء يرفع النزاع إلى الأجهزة الرئاسية المباشرة، سواء أكان ذلك على المستوى المحلي، أو على المستوى المركزي²، حيث تقوم هذه الأجهزة الرئاسية بالتعاون مع هيئات ومصالح الوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، بالقيام بعملية المصالحة بين الطرفين المتنازعين، حيث ينتهي النزاع في هذه المرحلة إما بإيجاد حل أو تسوية ترضي الطرفين، أو بفشل المصالحة لوجود عوامل وقضايا تتجاوز اختصاصات هذه السلطات، وهي المسائل التي قد تتعلق إما:

أ- بعدم تطبيق نص قانوني أو تنظيمي، وفي هذه الحالة يتحتم على السلطات الرئاسية المعنية - أي إما رئيس المجلس الشعبي البلدي أو الوالي أو الوزير، الالتزام بتطبيق هذه النصوص في أجل لا يتعدى الثلاثين (30) يوماً من تاريخ علمها بعم التطبيق³.

ب- بتأويل أو تفسير بعض الأحكام القانونية أو التنظيمية، أو بعض المسائل التي لا يمكن معالجتها ضمن القوانين والنظم المعمول بها، وفي هذه الحالة يستوجب على السلطة

¹ انظر المادة 15 من القانون 90-02 المشار إليه سابقاً.

² انظر المادة 16 من القانون السالف الذكر.

³ انظر المادة 18 من القانون السالف الذكر.

الرئاسية المعنية إعلام السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، قصد قيام هذه الأخيرة بعرض هذه المسائل على مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، الذي يتكون من ممثلي الإدارة، وممثلي الموظفين، ويختص بالمصالحة في مجال نزاعات العمل الجماعية في مؤسسات الإدارة العمدة، وتقديم الاستشارة في مجال اعداد النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل في المؤسسات والإدارات العمومية¹، ويتم هذا الإخطار بواسطة محضر يعد ويوقع من الطرفين، يتضمن كافة الاقتراحات التي يقدمها الطرفين إلى الجهات المختصة.

2- نظام التحكيم:

في حالة فشل محاولة المصالحة المشار إليها سابقا، يعرض النزاع على التحكيم الإجمالي، الذي تقوم به اللجنة الوطنية للتحكيم المنشأة لهذا الغرض، والمكونة من أربعة عشر (14) عضوا دائما، أربعة منهم تعينهم الدولة وهم: ممثل الوزير المكلف بالعمل، وممثل وزير العدل، وممثل الوزير المكلف بالمالية، وممثل الوزير المكلف بالداخلية، بينما يتقاسم كل من الموظفين (العمال)، والمؤسسات والهيئات الإدارية (أصحاب العمل) بقية المناصب بالتساوي بما فيهما لسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، على أن يتم تعيين كافة الأعضاء بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد²، هذه اللجنة المكلفة بالنظر في النزاعات الجماعية التي يكون أحد أطرافها الفئات العمالية الممنوعة من ممارسة حق الإضراب، والمخولة إليها من الهيئات الرئاسية عند فشل محاولات التسوية الودية عن طريق الوساطة أو المصالحة.

¹ راجع المواد 19، 21 و 22 من القانون 90-02، والمرسوم التنفيذي 90-416 المؤرخ في 22/12/1990، ص 7.

² راجع المرسوم التنفيذي 90-418 المؤرخ في 22/12/1990 والمتعلق بتشكيل وتنظيم اللجنة الوطنية لتحكيم، ص 9.

الفقرة الثالثة: أثر الإضراب على علاقة العمل

تتوقف آثار الإضراب على مدى شرعيته، واحترام العمال المصريين لكافة الأحكام والإجراءات القانونية أو الاتفاقية المقررة لصحته، وعلى عدم ارتكابهم لأي خطأ جسيم سواء بمناسبة أو أثناء الإضراب، لأن ارتكاب أية مخالفة لما هو مقرر لصحة الإضراب، أو أي خطأ جسيم يقلب الآثار المترتبة على الإضراب لغير صالح العمال.

لقد أخذ المشرع الجزائري منذ البداية بمبدأ أن الإضراب يوقف علاقة العمل ولا ينهاها، حيث نجد هذا التوجه مترجم بصراحة في المادة 27 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص لسنة 1975، والفقرة الثانية والثالثة من المادة 32 من قانون علاقات العمل لسنة 1990، حيث تنص الفقرة الأخيرة - الثالثة - من المادة المشار إليها على أنه: "ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طول مدة التوقف الجماعي عن العمل، ما عدا فيما أتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقات وعقود يوقعونها¹، وبهذا فقد ربط المشرع الجزائري توقيف علاقة العمل بشرط صحة الإضراب، أي قيامه ضمن احترام الشروط المحددة في هذا القانون، وبمفهوم المخالفة فإن عدم صحة وشرعية الإضراب يمكن أن يؤدي إلى آثار أخرى، قد تصل درجة إنهاء علاقة العمل بسبب الإضراب غير المشروع.

إلا أن الحديث عن توقيف الإضراب لعلاقة العمل، يقود بالضرورة إلى البحث فيما إذا كان

الإضراب يوقف دفع الأجر كذلك؟

¹ بينما تنص الفقرتين 1 و2 من المادة المشار إليها على أن: "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون، ولا يقطع الإضراب الذي يشرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل".

للإجابة على هذا السؤال، يمكن القول بأنه نظرا لكون عقد العمل من العقود الملزمة للطرفين، فإنه من الطبيعي والمنطقي والقانوني، أنه حتى توقف العامل عن أداء العمل الموكل إليه في العقد، يمكن لصاحب العمل بالمقابل من التوقف هو الآخر عن دفع الأجر المحدد في هذا العقد، أي أن عدم تنفيذ الالتزام يؤدي إلى سقوط الحق في المطالبة بالمقابل، وهو ما لا يمكن اعتباره إجراء تآديبي أو انتقامي من قبل صاحب العمل ضد العامل، بل هو مجرد تطبيق لقاعدة ومبدأ العقد شريعة المتعاقدين، وبالتالي متى توقف العامل عن تنفيذ التزامه، سواء أكان الإضراب شرعي أو غير شرعي.¹

ونفس الشيء بالنسبة لمختلف المنح والمكافآت، باستثناء المنح العائلية، فإنها هي الأخرى تتوقف باعتبارها تمثل الجزء المتغير في الأجر، لاسيما تلك المرتبطة بالإنتاج أو المردودية الفردية أو الجماعية إلى أنه رغم عمومية هذه القاعدة، إلا أن القوانين العمالية الحديثة كثيرا، ما تترك تنظيم مثل هذه المسائل لأطراف النزاع أنفسهم عن طريق إما الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، أو عن طريق اتفاقات الصلح أو التحكيم التي يتم بمقتضاها إنهاء لإضراب أو النزاع، وهو ما قصده المشرع الجزائري في الفقرة الثالثة من المادة 32 المشار إليها سابقا.

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 166.

الفرع الثالث: الحماية القانونية لحق الإضراب

إن حق الإضراب أصبح في النظم القانونية الحديثة حق دستوري، مثل بقية الحقوق السياسية والمدنية الأخرى، يخضع لنصوص قانونية خاصة تحدد وتنظم كفاءات وشروط ممارسته¹، هذه القوانين التي أصبحت تنص صراحة على الحماية القانونية لهذا الحق، مثلما تحمي مختلف القوانين الأخرى بقية الحقوق السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية، حيث تنص المادة 32 ف 1 من قانون تسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب على أنه: "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون"، وهو ما يعني أن الحماية القانونية لهذا الحق مشروطة ومرهونة بمدى احترام العمال وتنظيماتهم النقابية للشروط والكفاءات المحددة في هذا القانون، وبالتالي فإن عدم مراعاة هذه الشروط القانونية يسقط كل حماية قانونية على الإضراب وتتمثل مظاهر الحماية القانون للإضراب في عدة جوانب، يمكن تلخيصها فيما يلي:

أ- منع أي استخلاف للعمال المضربين من قبل صاحب العمل طوال مدة الإضراب مهما كان شكل وهدف الاستخلاف، سواء بتوظيف عمال آخرين، أو تحويل عمال وحده أو ورشة أخرى، إلى الورشة أو الوحدة التي يقوم فيها الإضراب وهو ما تضمنته المادة 57 من القانون المتضمن كفاءات ممارسة حق الإضراب بنصها على أنه: "يعاقب بالحبس من (8) أيام إلى الشهرين وغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج إلى 2000.00 دج،

¹ تنص المادة 71 من دستور 1996 الجزائري على أنه: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون"، كما تنص المادة 4 من مقدمة الدستور الفرنسي لسنة 1946 بأن: "يستعمل حق الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه" كما تنص المادة 24 من القانون 90-02 بأنه: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكفاءات المحددة في أحكام هذا القانون".

أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب، في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم.

وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب، تهديد أو عنف أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا، ومن 200.00 دج إلى 50.000.00 دج، أو إحدى هاتين العقوبتين".

كما نجد هذا المنع مكرس بمقتضى المادة 33 من نفس القانون، القاضية بأن: "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره، قصد استخلاف العمال المضربين، ما عدا حالات التسخير التي تأمر بها السلطات الإدارية، أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليها في المادتين 39 و 40 أدناه".

ب- منع تسليط عقوبة على العمال المضربين بسبب مشاركتهم في الإضراب، متى كان الإضراب قانوني وشرعي ومستوفي لكافة شروط صحته¹، وبالتالي فإن أي تصرف يأتيه صاحب العمل، يقصد الانتقام من العمال بسبب مشاركتهم أو تنظيمهم للإضراب الشرعي، يعتبر تصرف تعسفي وباطل قانونا، ومنح العمال الحق في المطالبة بالغاءه والتعويض عن كل الأضرار التي قد تكون لحقت بهم بسببه، ويستثنى من هذا المبدأ حالة ارتكاب العمال لخطأ جسيم أثناء أو بمناسبة الإضراب، كرفض تنفيذ أمر التسخير مثلا، أو عدم

¹ راجع الفقرة 2 من المادة 41 من القانون 90-02 السالف الذكر.

مراعاة الشروط المقررة لصحة الإضراب، وفقا لما تنص عليه المادة 33 السالف الذكر،

المادة 6 من القانون 91-27 المشار إليه سابقا

وفي الأخير يتبين لنا بصورة جلية أن الحماية القانونية لحق الإضراب مشروطة بصحة الإضراب من الناحية الموضوعية (أي في أسبابه وأهدافه)، ومن الناحية الشكلية والإجرائية (أي في احترام الشروط المقررة لصحته)، وبعدم ارتكاب العمال لأية تصرفات أو أعمال من تلك التي تصنف بأنها أخطاء جسيمة، سواء بحكم القانون، أو بتقدير من القاضي، أو لجنة التأديب¹.

الفرع الرابع: طرق تسوية وإنهاء الإضراب.

إن اللجوء إلى الإضراب من قبل العمال، لا يعني التوقف عن بذل المساعي الهادفة إلى إنهاء النزاع الجماعي القائم بينهم وبين صاحب أو أصحاب العمل، ذلك أن الإضراب ليس وان يكون هو الحل لهذا النزاع، بل هو مجرد نوع من الضغط على الطرف الآخر لكي يسرع بأخذ الإجراءات الجدية، أو تقديم التنازلات الكافية لتسوية النزاع، ولذلك فإن المحاولات المختلفة لتسوية النزاع تظل مستمرة سواء في شكل محاولات ثنائية، أو عن طريق إدخال عناصر تسوية أجنبية كالوساطة أو التحكيم.

ولذلك فقد حدد المشرع الجزائري ثلاث طرق أو مراحل لإنهاء الإضراب، ومن ثمة إنهاء النزاع، تتمثل الأولى في استمرار التفاوض الجماعي المباشر، بينما تتمثل الثانية في اللجوء إلى الوساطة،

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 170.

وأخيرا اللجوء إلى التحكيم، هذه الإجراءات والطرق التي كثيرا ما يتم تنظيمها بمقتضى الاتفاقيات الجماعية، سواء قبل نشوء النزاع أو بعده.

الفقرة الأولى: استمرار التفاوض الجماعي

إن اللجوء إلى الإضراب لا يكون إلا بعد فشل كافة الطرق والوسائل الودية أو السلمية لإنهاء وتسوية النزاع، وبعد استنفاد كل الإجراءات التي من شأنها حل النزاع، كما تنص على ذلك المادة 24 من القانون المتعلق بتنظيم ممارسة حق الإضراب، ولأن الإضراب وسيلة ضغط لإيجاد تسوية منصفة للنزاع، وليس غاية في حد ذاته أي أنه ليس تسوية للنزاع، فإن الشروع فيه لا يوقف المساعي السلمية للتسوية، مثل استمرار التفاوض الجماعي المباشر بين الأطراف المتنازعة، وبذل الجهد من الطرفين في البحث عن حل يرضي الطرفين، فإذا تم التوصل إلى تحقيق هذا الهدف، فإن سبب الإضراب ينتهي وبالتالي ينتهي معه الإضراب، وهو ما قصده المشرع الجزائري بنص المادة 45 من القانون 90-02، التي تنص على أنه: "يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الأشعار المسبق، وبعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما" وهو ما يبين أهمية هذا النوع من الطرق في تسوية النزاعات، قبل اللجوء إلى أدوات وأطراف خارجية لتسوية النزاع، إذا تبين للأطراف عدم إمكانية التوصل إلى تسوية عن طريق التفاوض بحكم تباعد وجهات النظر الطروحات والمطالب.

الفقرة الثانية: اللجوء إلى الوساطة

كثيرا ما تغفل المفاوضات المباشرة بين الطرفين في التوصل إلى تسوية للنزاع، فيمكن للجهات أو السلطات المشرفة على القطاع أو المؤسسة، عرض النزاع إلى وسيط يعهد إليه بإيجاد تسوية للنزاع، وفي هذه الحالة تقوم هذه السلطة الممثلة إما في الوزير أو الوالي، أو رئيس البلدية أن يعين أو يقترح على الأطراف المتنازعة وسيطا كفئا، كأن يكون أحد الخبراء في النزاعات، أو باحث في مجال علاقات العمل، أو ما شابه ذلك، ليعرض أو يقترح على الطرفين المتنازعتين حلول أو اقتراحات لإنهاء الخلاف القائم بينهما، حيث يتمتع هؤلاء الأطراف بكامل الحرية في قبول أو رفض هذه الحلول أو المقترحات المقدمة إليهم من الوسيط، وفي حالة عدم قبول الأطراف باقتراح الوسيط يتحتم على الجهة التي عينت أو اقترحت الوسيط، وفي حالة ما إذا بررت بعض الظروف والأسباب الاقتصادية والاجتماعية الهامة أو القاهرة، عرض النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم، التي تخصص بالنظر في النزاع برمته، أو عرض النزاع على التحكيم العادي¹.

وفي الأخير نشير إلى أن ممارسة حق الإضراب عمليا، قد عرف انطلاقة سريعة، حيث تشير بعض الإحصائيات²، أن سنة 1993 وحدها قد عرفت ما يفوق 537 إضرابا، كانت المؤسسات الوطنية (244 إضراب)، والمؤسسات المحلية (145 إضراب) مسرحا لها، في حين عرفت الهيئات

¹ راجع، أ خالد حامد، مداخلة بعنوان نزاعات العمل في الجزائر، دراسة سوسولوجية تحليلية، اليوم الدراسي المنعقد بالمركز الجامعي لتبسة، 2004/04/19، ص 1.

وانظر المواد 994-1005 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالوساطة.
² راجع تقرير وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عن الوضعية الاجتماعية لسنة 1993.

والإدارات العمومية 101 إضراب أي بنسبة 72 بالمئة بالنسبة للمؤسسات الوطنية والمحلية، مقابل 19 بالمائة في الإدارات العمومية، في حين يأتي القطاع الخاص في المرتبة الأخيرة بنسبة 9 بالمئة أي 47 إضراب فقط.

ويأتي قطاع البناء والأشغال العمومية على رأس القطاعات فيما يخص عدد الإضرابات، حيث عرف لوحده حوالي 27 بالمئة، أي 253 ويأتي قطاع البناء والأشغال العمومية على رأس القطاعات فيما يخص عدد الإضرابات، حيث عرف لوحده حوالي 27 بالمئة، أي 253 ضراب، في حين عرف قطاعي الصناعات والخدمات حوالي 70 ضراب، في حين عرف قطاعي الصناعات والخدمات حوالي 70 ضراب أي بنسبة 13 بالمئة، أما بالنسبة لحجم المشاركة في هذه الإضرابات، فقد بلغت في المؤسسات العمومية الاقتصادية الوطنية قرابة 56 بالمئة، وفي المؤسسات المحلية أكثر من 70 بالمئة، وفي الإدارات العمومية بنسبة 59 بالمئة، في حين بلغت نسبة المشاركة في القطاع الخاص أعلى نسبة، إذ بلغت حوالي 77.85 بالمئة، وتأتي الأسباب الخاصة بعدم دفع الأجور، والتأخير في دفع الرواتب بجانب الاحتجاج أو رفض التأيير، على رأس الأسباب الرئيسية لوقوع النزاعات الجماعية، التي بلغت في هذه السنة أي 1993، ما يقارب 9720 نزاع جماعي، حسب إحصائيات الاتحاد العام للعمال الجزائريين¹.

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 173.

الفصل الثاني:

نُصُوبَةُ مَنَازِلِ عَمَّالِ الْوُجُوهِ الْعَمُومِيَّةِ

الفصل الثاني: تسوية منازعات الوظيفة العمومية

إن اختلاف الأسس والمبادئ التنظيمية التي تقوم عليها العلاقات المهنية الفردية والجماعية في المؤسسات والهيئات الإدارية القائمة على أساس الرابطة القانونية والتنظيمية بين العمال والموظفين - والإدارات المستخدمة حيث تحدد كافة الأحكام والمسائل المهنية والمالية والاجتماعية والفردية منها والجماعية، بمقتضى النصوص القانونية والتنظيمية العامة أو الخاصة، والقوانين الأساسية الخاصة بكل فئة معينة من الفئات العمالية، أو قطاع معين من قطاعات النشاط الإداري، والتي تضعها الجهات المخولة دستوريا صلاحية إصدار مثل هذه القوانين والنظم، عكس الطابع التعاقدية الذي تقوم عليه العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، والذي تحدد وفه كافة المسائل المهنية وغيرها الفردية منها والجماعية، بمقتضى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، التي تبرم بين النقابات العمالية وأصحاب العمل، أو التنظيمات النقابية التمثيلية لهم، هذا الاختلاف في الأسس والمبدأ يؤدي إلى اختلاف الأدوات والأساليب والإجراءات المعتمدة في تسوية النزاعات الجماعية التي تقوم بين جماعة العمال، أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم من جهة، والمؤسسات أو الهيئات الإدارية المستخدمة من جهة أخرى.¹

وبالرجوع إلى أحكام قوانين وأنظمة الوظيفة العمومية، والأحكام الخاصة بتسوية هذا النوع من النزاعات، فإننا نجدتها تتضمن أنواع من الإجراءات ابتداء من التظلم، على المصالحة، إلى التحكيم، بدون أن نأخذ بعين الاعتبار الاحتياطات الوقائية التي يجب على كل من ممثلي العمال، والإدارات

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 177 وما بعدها.

المستخدمة العمل على توفيرها والعمل بها، والمتمثلة على الخصوص في استمرار التشاور بينهما بصورة دائمة ومنظمة، وفقا لنص المادة 15 من القانون 90-02 السالف الذكر، والتي تنص على أنه: " تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية".

كما اعتمد المشرع الجزائري بالنسبة للنزاعات الجماعية إقرار نظام التظلم الإداري الجماعي الذي تناولته المادة 16 من قانون الإجراءات المدنية السابق، والتي تنص على أنه في حالة ما: " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة، أو في بعضها، يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى:

- السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية، أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة الإدارية المعنية.

- الوزراء أو ممثليهم المخولين، إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصاتهم، أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا".

يتضح من هذا الاجراء، أنه يهدف إلى تسوية النزاع عن طريق سحب أو تعديل أو إلغاء القرار أو الاجراء سبب النزاع، أو قيام الإدارة بتحقيق وتنفيذ تصرف ما، أو اتخاذ قرار ما، يشكل عدم القيام به سببا للنزاع، أو أي هدف آخر من شأنه أن يؤدي إلى إجهاض الخلاف قبل استفحاله وخروجه عن إمكانية التسوية الودية.

المبحث الأول: نظام المصالحة

إن التظلم كثيرا ما يعجز عن تحقيق الهدف المسطر له، الأمر الذي يستدعي تدخل أجهزة، وجهان أخرى للتكفل بإيجاد حل أو تسوية مناسبة للنزاع الجماعي، وفق ما تفرضه طبيعة العلاقة المهنية الجماعية للعمال، والإدارة المستخدمة، حيث وضع المشرع نتيجة لهذه الطبيعة مستويين للمصالحة، على خلاف ما هو معمول به في النزاعات الجماعية في القطاعات الخاضعة لقانون العمل، يمكن أن نصطلح على المستوى الأول بالمصالحة الرسمية نظرا لكونها تتم بإشراف الجهات الرئاسية لأطراف النزاع، أي الوالي، أو الوزير، أما المستوى الثاني الذي وصفناه بالمصالحة العادية، فتتم فيه المصالحة بإشراف مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، الذي تتلخص مهمته الأساسية في المصالحة بين أطراف النزاعات الجماعية.¹

المطلب الأول: المصالحة الرسمية (الوساطة)

وتتم هذه المصالحة في شكل وساطة، تحت إشراف السلطات الرئاسية السلمية، التي تستدعي الأطراف المتنازعة لجلسة مصالحة ودية بين الطرفين، وفق ما تقضي به المادة 17 من القانون 90-02 السالفة الذكر، التي تنص على أنه: "في حالة عدم تسوية جميع المسائل المقصودة بالطعن المنصوص عليها في المادة السابقة، تستدعي خلال الثمانية (8) أيام الموالية لإخطارها السلطة السلمية العليا المباشرة، طرفي الخلاف في العمل الجماعي، إلى اجتماع للمصالحة بحضور ممثلي

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 120.

السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، والمفتشية العمل المختصة إقليمياً، وهو النص الذي يوحي بأن السلطة السلمية العليا لا تتدخل باعتبارها سلطة رئاسية لتفرض تسوية معينة للنزاع، وإنما تتدخل كوسيط بين الطرفين، على جانب إدارة الوظيفة العمومية، ومفتشية العمل للتقريب بين وجهات نظر المتنازعين حول المسائل المختلف حولها، والتي قد تتعلق إما بتطبيق أو تفسير نص قانوني أو تنظيمي، حيث يكون تدخل السلطة السلمية في الحالة الأولى بصفة مباشرة، بينما في الحالة الثانية بصفة غير مباشرة.

فالنسبة للحالة الأولى، تنص المادة 18 من القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية السلفة الذكر، على أنه: "إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي أخطرت على ضمان تطبيق ذلك الالتزام، في أجل لا يتعدى الثلاثين (30) يوماً من تاريخ الاخطار" أو بمعنى آخر أن هذه السلطة في هذه الحالة تمثل الضمان المعنوي والعملي لجدية التسوية التي يمكن التوصل إليها، والزامية تطبيقها و تنفيذها، وذلك من خلال الأوامر والتعليمات الرئاسية التي يمكن أن تصدرها للجهات المعنية، والملزمة بتطبيق النصوص القانونية أو التنفيذية محل النزاع.

أما في الحالة الثانية، فقد تضمنتها المادة 19 من القانون السالف الذكر، التي تنص على أنه: "إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل تتعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها، تخطر السلطة السلمية العليا المذكورة في المادة 16 أعلاه السلطة

المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الأشكال المنصوص عليها أدناه، قصد عرض نقاط الخلاف على مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، المنصوص عليه في المواد 21 إلى 23 أدناه".

ويرجع اعتماد هذا الأسلوب في تسوية هذا النوع من النزاعات التي تشكل النسبة الغالبة في النزاعات الجماعية في الإدارات والمؤسسات العمومية، إلى طبيعة سبب النزاع الذي يأخذ أحد الصورتين التاليتين:

الصورة الأولى: النزاع حول تفسير أو تأويل نص قانوني أو تنظيمي معين، حيث يتشبت كل طرف بتفسير أو تأويل معين، قد يتناقض مع التفسير الذي يراه الطرف الثاني، وهنا يحتاج البحث عن تفسير يوفق بين الطرفين، وهي المهمة المسندة إلى إدارة الوظيفة العمومية، باعتبارها المرجع الرسمي لكل خلاف، حول تفسير أو تطبيق هذه النصوص، لإيجاد تفسير موحد ومرجعي للنص المعني.

الصورة الثانية: فهي تلك التي تكون سبب النزاع فيها مسألة لم يتم الحسم فيها، أو موضوع لم يتم تنظيمه وتحديده بشكل واضح في النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها، نظرا إما لطابعها العملي أو التقني، أو لكونها من المستجدات أو لظروف معينة لاحقة على النصوص المعمول بها، أو ما إلى ذلك من الأسباب الأخرى.

وفي هذه الحالة يتطلب الأمر عرض مقترحات خاصة للتكفل بإيجاد إطار خاص (قانوني أو تنظيمي)، لتنظيم المسألة أو الموضوع محل النزاع، على سبيل الاستشارة والمساعدة على تسوية النزاع، إلى الجهات المختصة بذلك، والتي عليها إيجاد تسوية تستجيب للمتطلبات العملية والميدانية.

المطلب الثاني: المصالحة العادية

وكما هو الحال بالنسبة للإجراءات السابقة، فقد تعجز الوساطة أو المصالحة التي تشرف عليها السلطات الرسمية الرئاسية عن إيجاد حل أو تسوية للنزاع، لاسيما في بعض الحالات مثل الصورة الثانية التي سبق التعرض إليها، لهذا أوجب المشرع إحالة مثل هذه الحالات على هيئة متساوية الأعضاء، تعرف تحت اسم "مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء" الذي أحدث بمقتضى المادة 21 من القانون 90-02 المشار إليها سابقا، والذي رسمت له مهمتين رئيسيتين هما:

- إجراء المصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

- إبداء رأيه في النصوص التشريعية والتنظيمية، التي تخضع لها علاقات العمل في المؤسسات والإدارات العمومية.¹

ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب هذا المستوى من المصالحة، سوف نركز على ثلاثة محاور أساسية.

¹ أنظر المادة 22 من القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990.

الفرع الأول: تشكيل وتنظيم المجلس

يتكون مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، كما يدل عليه وصفه، من عدد متساوي من الأعضاء الممثلين للإدارة، والأعضاء الممثلين للموظفين، حيث أنه وطبقا لنص المادة 23 من القانون السالف الذكر، صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتضمن تشكيل وتنظيم وعمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء¹، الذي ينص في مادته الثانية على أنه: "يتكون مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء من ثمانية (8) أعضاء، أربعة (4) أعضاء يمثلون الإدارة وأربعة (4) أعضاء يمثلون العمال"، على أن يكون لكل صنف من هؤلاء الممثلين الرسميين، عدد مماثل من الممثلين الاحتياطيين، وعلى أن لا يشارك هؤلاء الآخرين في اجتماعات المجلس، إلا في حالة غياب الأعضاء الرسميين (المادة 05).

أما بالنسبة لكيفية اختيار هؤلاء الأعضاء، فقد حددت المادة 3 من المرسوم السالف الذكر، صفة ممثلي الإدارة الذين حصرتهم على سبيل التحديد في: المدير العام للوظيفة العمومية، وممثل عن كل من الوزير المكلف بالعمل، والوزير المكلف بالمالية، والوزير المكلف بالداخلية، فيما تتكفل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا في قطاع الإدارة العمومية على المستوى الوطني، بتعيين الأعضاء الممثلين للعمال (المادة 4 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر)، ويتم تعيين هؤلاء الأعضاء بقرار

¹ الجريدة الرسمية، عدد 1 المؤرخ في 2 جانفي 1991، ص 7 وما بعدها.

صادر من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد (المادة 6)، أي من طرف رئاسة الحكومة، باعتبارها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في الوقت الحالي.

وكنتيجة لتبعية إدارة الوظيفة العمومية لجهة إدارية معينة، هي في لوقت الحالي رئاسة الحكومة، فإن هذا المجلس يوضع تحت وصاية وإشراف هذه السلطة، يرأسه المدير العام للوظيفة العمومية (المادة 8)، وهو مزود بهيئة تقنية، تكلف بتحضير أعماله واجتماعاته، وتتلقى كل الوثائق والتقارير الموجهة إليه (المادة 9).

الفرع الثاني: إجراءات المصالحة

إن تنظيم مجلس الوظيفة العمومية في شكل هيئة دائمة ومستقرة، جعل اللجوء إليه لإجراء المصالحة بين المتنازعين، مقيدة بأربعة إجراءات أولية وشكلية وثابتة، حدد البعض منها بمقتضى القانون، بينما حدد البعض الآخر بمقتضى التنظيم.

ففي حالة فشل المصالحة الرسمية، للأسباب الواردة في المادة 19 من القانون 90-02 السالف الذكر، تقوم الجهة الرئاسية العليا، أي رئيس البلدية، أو الوالي، أو الوزير، بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويتم هذا من الناحية العملية، بإخطار المدير العام للوظيفة العمومية، باعتباره مفوضاً م قبل رئيس الحكومة في اتخاذ كافة الإجراءات، والقيام بكل الأعمال والتصرفات والقرارات التي يخولها القانون أو التنظيم لإدارة الوظيفة العمومية، وكذلك باعتباره رئيس المجلس المتساوي الأعضاء، وذلك بواسطة محضر عدم المصالحة، الذي تعده هذه الجهة الرئاسية، والذي يوقعه

الأطراف، والمتضمن للنقاط المتفق عليها، والأخرى الباقي الخلاف قائما حولها، مع اقتراح الحلول التي تراها مناسبة لتسوية النقاط الأخيرة (المادة 20 من القانون 90-02).

ومعنى هذا أن الخلاف لا يرفع إلى المجلس من قبل الأطراف المتنازعة مباشرة، كما هو عليه الحال في النزاعات الخاضعة لقانون العمل، وإنما من قبل السلطات الرئاسية الوصية عليها.

وبمجرد إخطار المجلس بالنزاع، يقوم رئيسه باستدعاء أعضائه للاجتماع للنظر في النزاع الذي رفع إليه، وذلك في مدة لا تتجاوز الأربعة (4) أيام (المادة 13 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر)، على أن يتضمن الاستدعاء الموجه لكل عضو من أعضاء المجلس، على ملخص للنزاع المعروف للتسوية، ونسخة من المحضر الذي أعدته السلطة السلمية العليا للأطراف المتنازعة، والاقتراحات التي عرضتها هذه السلطة (المادة 14)، بالإضافة إلى استدعاء الأطراف المتنازعة التي يستوجب عليها المشاركة في اجتماعات المجلس عند نظره في النزاع القائم بينهما (المادة 15)، وعند بداية الاجتماع يعين رئيس المجلس مقررًا من بين أعضائه لكل قضية، حيث يقوم هذا الأخير بإعداد تقرير كامل حول معطيات وملابسات النزاع، انطلاقًا من الملفات والمستندات والتقارير والمحاضر التي تجمعها وتوثقها الأمانة التقنية، والمرسلة إليها من المؤسسات والإدارات العمومية، وممثلي العمال (المادة 16 من المرسوم السالف الذكر).

ومن أجل الاطلاع والتحقق من كافة الجوانب المتعلقة بالنزاع المعروف عليها، يستوجب على المجلس أن يستمع - قانونًا - على الأقل على ثلاثة ممثلين من التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً لعمال

المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، وثلاثة ممثلين عن المؤسسات والإدارات العمومية المعنية (المادة 12 من المرسوم المشار إليه).

بعد إتمام الإجراءات الأولية، يشرع المجلس في عملية المصالحة بعد الاستماع إلى التقرير الذي يعده ويقدمه المقرر المعين للقضية، وإلى عرض وجهات نظر كل طرف من أطراف النزاع، وأحيانا وعند الحاجة، يمكن للرئيس أن يستدعي أي شخص أجنبي عن المجلس، وعن الأطراف، للاستعانة بخبرته أو معرفته، والاستماع إلى رأيه، إذا كان ذلك يساعد المجلس في إيجاد تسوية للنزاع المعروض عليه (المادة 17 من المرسوم السابق)، ويمكن تشبيه هذه العملية بمرحلة المرافعة أمام المحكمة، حيث تستمع المحكمة إلى قرار الإحالة، وأقوال المتهمين ودفاعهم، ورأي الخبراء في الموضوع، وبعد إتمام - المرافعة - يصدر المجلس حكمه - أي يعلن رأيه أو قراره بعد المداولة، في خلال ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اجتماعه الأول (المادة 17 ف 2).

الفرع الثالث: نتائج المصالحة

هناك نتيجتين يمكن أن تسفر عن إحداها إجراءات المصالحة، عن طريق مجلس الوظيفة العمومية.

النتيجة الأولى: هي التوصل لاتفاقه بين الطرفين، حول تسوية كلية أو جزئية لنزاع، حيث تنص المادة 18 من المرسوم السالف الذكر بأنه: "إذا حصل اتفاق أمام مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، يحرر محضر ويبلغه الرئيس في الحين للأطراف المعنية، ويكون الاتفاق المبرم بهذا

الشكل بين الأطراف، قابل للتنفيذ عند تاريخ تبليغه"، على أن يوقع هذا المحضر من طرف الرئيس وكل من الطرفين سواء اكان الاتفاق على كل جوانب النزاع، أو جزء منه فقط (المادة 20 من المرسوم).

النتيجة الثانية: هي عدم التوصل إلى تسوية كاملة للنزاع، أو إلى تسوية جزئية له، وهي الحالة التي عالجتها المادة 19 من المرسوم السالف الذكر، والتي تنص على أنه: "إذا لم تفلح المصالحة بشأن النزاع كله أو جزء منه، يبادر فوراً إلى تحرير محضر عدم المصالحة، يبين فيه بوضوح ما تم الاتفاق بشأنه من نقاط، وما لا يزال الخلاف مستمرا بشأنه من نقاط أخرى، ويرسا إلى أطراف النزاع"، طبعاً بعد توقيعه من طرف الرئيس وممثلي الأطراف المتنازعة.

وهنا يجب أن نسجل عدة ملاحظات، تتمثل في بعض الإشكاليات التي تفرزها أحكام المواد 17 ف 2، 18، 19 من المرسوم المشار إليه سابقاً، والتي تعالج النتائج التي تسفر عنها المصالحة.¹ أول إشكال تطرحه أحكام المواد السابقة، يتعلق بجدوى وجود الفقرة الثانية من المادة 17، التي يستنتج منها أن مجلس الوظيفة العمومية يتداول في غياب الأطراف المتنازعة في بعض الحالات، وهو أمر يصعب فهمه وتصوره، خاصة إذا علمنا أن مهمة المجلس هي المصالحة بين الأطراف المتنازعة، وليس لجنة تحكيم الأمر الذي يحصر مهمته في محاولة التوفيق بين آراء ومواقف الطرفين المتنازعين، والسعي إلى تقديم اقتراحات منصفة وعادلة، تقرب مواقفها المتباينة، وهو ما يفترض عملياً ومنطقياً أن يحدث، بحضور الأطراف المعنية بالنزاع في اجتماع المصالحة، فإما ان ينجح

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 127 وما بعدها.

المجلس في هذه المهمة، ويتم الاتفاق بين المتنازعين على تسوية معينة للنزاع، وإما أن يفشل في

مهمته، وهنا نتساءل ماذا يقصد بنص الفقرة الثانية من المادة 17 من المرسوم السالف الذكر؟

وإذا افترضنا تجاوزا أنه يمكن للمجلس أن يتداول في النزاع على أن يصدر حكمه في خلال

الثمانية (8) أيام، فما ضمانات قبول الأطراف بهذا الحكم؟ وما يرغمهم على ذلك؟ وما هو تاريخ

بداية سريانه إذا قبلوا به؟ وهل يعتبر اتفاق صلح، ولو أنه لم يتم بحضور الأطراف المتنازعة، ولم

يتم توقيعهم له، أم حكم صلح؟ وفي هذه الحالة ما هو مصدر صلاحية المجلس في إصدار هذه

الأحكام؟ وماهي قوتها الإلزامية بالنسبة للأطراف المتنازعة؟ هذه الأسئلة كلها لا نجد لها أي جواب

في النص المنظم لعمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، مما يؤكد انها كلها تصب في

اتجاه واحد، وهو عدم جدوى مثل هذا الاجراء، وعدم تلائمه مع منطق وهدف إجراء المصالحة

أصلا، إذ أن مجلس الوظيفة العمومية هذا ليس لجنة أو هيئة تحكيم، وليس هيئة قضائية كذلك،

وإنما هو مجرد وسيط مهمته الرئيسية تقريب وجهات النظر والمواقف المتباينة بين الأطراف المتنازعة،

ومساعدتهم على التوصل إلى اتفاق لتسوية النزاع القائم بينهم، وفق ما يحقق مصالحهم وأهدافهم،

مع احترام وضمان مصالح كل طرف منهم.

الإشكال الثاني، تثيره الفقرة الثانية من المادة 18 من نفس النص، التي تقيد اتفاق المصالحة

بتاريخ تبليغه إلى الأطراف، فإذا كان الاتفاق يتم بين الطرفين، أي بحضورهما، وهو ما يجب أن

يكون، وهما مطالبين بالتوقيع عليه، وهو ما يمثل دليل كافي على إعلان إرادتهما الصريحة في

الالتزام بأحكامه ومضمونه، فأى تبليغ يبقى بعد هذا؟ خاصة وأن المدة 15 من نفس النص تلزم

الأطراف بالحضور، أي أن هذا الخير يعتبر واجب قانوني، لذلك نرى أنه من منطوق الأمور، أن يعاد صياغة المادة 18 السالفة الذكر، على النحو الذي يجعلها تتناسب مع المهمة الموكلة للمجلس، كأن تكون صياغتها على النحو التالي: " إذا حصل أمام المجلس اتفاق حول التسوية الكلية للنزاع، يحرر الرئيس محضرا بذلك في الحين، يوقع من قبل أعضاء المجلس، وطرفي النزاع، ويكون نافذا من تاريخ توقيعه"¹.

الإشكال الثالث تثيره صياغة المادة 19 من نفس المرسوم، وذلك من زاويتين:

- الأولى فيما يتعلق بحالة وقوع اتفاق حول التسوية الجزئية للنزاع، هل يمكن تنفيذ ما اتفق عليه في الحال؟ أم يجب انتظار التسوية الكاملة للنزاع؟ خاصة إذا كان الجانب أو الجوانب المتفق حولها ليست مرتبطة عضويا أو شرطيا بالجوانب التي لا يزال الخلاف قائما حولها.
- والثانية حول الإجراءات التي يستوجب على أطراف النزاع اتباعها، في حالة فشل المصالحة كليا أو جزئيا، حيث أن المادة لا توضح هذه المسألة، ولا تبين ما هو الحل أو الاجراء الذي يستوجب القيام به في هذه الحالة، إذ كان الأصح أن تنص هذه المادة على تبليغ المحضر- محضر عدم الصلح - إلى السلطات الرئاسية العليا، الوصية على أطراف النزاع، وليس لأطراف النزاع أنفسهم، باعتبار أنهم قد وقعوا المحضر، وبالتالي لا داعي لإبلاغهم، حيث يفترض فيهم العلم بفشل المصالحة، باعتبار أنهم هم الذين قاموا بالتفاوض من أجل الوصول إلى الاتفاق.

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص128.

أما السبب في وجوب تبليغ السلطات الرئاسية العليا، فيعود إلى:

- أولاً: لكونها هي التي رفعت النزاع إلى المجلس، وبالتالي من المنطق والضرورة أن تطلع على نتائج ما توصل إليه المجلس بشأن بحثه للنزاع، سواء توصل إلى تسوية كلية أو جزئية للنزاع، أو فشل ذلك كلياً أو جزئياً.

- ثانياً: لكونها هي الخولة قانوناً بصلاحيات عرض النزاعات الجماعية في حالة فشل إجراءات المصالحة بشأنها، على اللجنة الوطنية للتحكيم.

إن تحديد الإجراء الموالي، بعد فشل المجلس في تسوية النزاع، أمر غامض في التنظيم الحالي، ولا يمكن الاستناد بشأنه للقواعد العامة في هذا المجال، حيث انه إذا رجعنا إلى المبدأ العام الوارد في القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، وممارسة حق الإضراب، والذي تنص عليه المادة 24 منه، فإن فشل المصالحة يؤدي مباشرة إلى شرعية قيام العمال بممارسة حق الإضراب، وفق الشروط والإجراءات المحددة في هذا القانون، ونعني بذلك أن عمال المؤسسات والهيئات الإدارية المعنية، يمكنهم بمجرد فشل المجلس في تسوية نزاعهم، بإعلان إرادتهم وقرارهم في ممارسة حق الإضراب، وهنا لا يمكن عرض النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم إلا إذا اقتضت ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة¹.

¹ انظر المادة 48 من القانون 90-02 السالف الذكر .

ولما كان حق الإضراب في هذا القطاع - بصفة خاصة - تتحكم فيه عدة اعتبارات وقيود،

تصل إلى حد منع بعض الفئات من الموظفين من التمتع بهذا الحق بحكم القانون.¹

فإن الاختصاص بتسوية النزاعات الجماعية الخاصة بهذه الفئة يرجع بصفة مباشرة إلى اللجنة الوطنية للتحكيم، وبالتالي لا يشكل هذا النوع من المنازعات في الحقيقة والواقع أي إشكال، على خلاف النزاعات التي تنور بين بقية الفئات من الموظفين، في مختلف القطاعات والمؤسسات الإدارية، والتي تؤول مباشرة إلى الإضراب، وفقل للقاعدة العمة التي ينص عليها القانون، كما سبق ذكرها، وأن تكليف اللجنة الوطنية للتحكيم بها قد جاء على سبب الاستثناء، أي عندما تقرض بعض الضرورات أو الظروف الاقتصادية والاجتماعية القاهرة ذلك.

¹ انظر المادة 43 من القانون السالف الذكر.

المبحث الثاني: نظام التحكيم

يتميز التحكيم المعمول به في مثل هذه المنازعات، بالطابع الاجباري من حيث الشكل والمضمون، على خلاف المبدأ العام لنظام التحكيم في منازعات الجماعية في القطاعات الخاضعة لقانون العمل.

وللاطلاع على مختلف جوانب هذا النوع من التحكيم، سوف نركز دراستنا هذه على ثلاث محاور أساسية هي: تكوين وتشكيل هيئة التحكيم، وإجراءات التحكيم، وأخيرا تنفيذ قرارات لجنة التحكيم.

وقبل التطرق إلى بحث هذه المحاور، يجدر بنا أن نشير إلى أن هذا النوع الخاص من التحكيم، قد تم استحداثه بمقتضى القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، والمشار إليه سابقا، حيث تناول الباب الخامس من هذا القانون، اختصاصات وصلاحيات الوطنية للتحكيم، كهيئة تحكيم خاصة بالفصل في النزاعات الجماعية، التي تنشأ في المؤسسات والإدارات العمومية، دون أن يمتد هذا الاختصاص لمنازعات القطاعات الأخرى، بينما ترك مهمة تحديد تشكيلها وتنظيمها وإجراءات عملها للنصوص التنظيمية.

المطلب الأول: تشكيل وتنظيم اللجنة الوطنية للتحكيم

لا يختلف تشكيل هذه اللجنة كثيرا عن تشكيلة مجلس الوظيفة العمومية، من حيث ثنائية التي مثيل، إذ تنص المادة 51 من القانون 90-02 السالف الذكر على أن: "يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم

قاض من المحكمة العليا، وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة وعدد ممثلي العمال"، في حين أحالت الفقرة الثانية منها تحديد عددهم وكيفية تعيينهم، إلى جانب كيفية تنظيم وسير اللجنة إلى نص تنظيمي لاحق.

وتطبيقا لهذه الفقرة صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990¹، محددًا لعدد أعضاء هذه اللجنة بأربعة عشر (14) عضواً دائماً، منهم أربعة (4) ممثلين تعينهم الدولة، وخمسة (5) ممثلين للعمال، وخمسة (5) ممثلين للمستخدمين - أي المؤسسات والهيئات الإدارية - منهم ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية²، وقد حدد هذا المرسوم التنفيذي كذلك، صفة الأعضاء الممثلين للدولة فحصرهم في ممثلي الوزراء المكلفين بالعمل، العدل، المالية، والداخلية فقط³، إلى جانب ممثل السلطة المكلف بالوظيفة العمومية.

أما ممثلي العمال - أي الموظفين - فيتم اختيارهم وتعيينهم من قبل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً للعمال على مستوى الوطني⁴، على أن تضم كل فئة من الممثلين الدائمين، عدد مماثل من الأعضاء الاحتياطيين، على أن لا يحضر هؤلاء الاحتياطيين اجتماعات اللجنة، إلا في حالة غياب الأعضاء الدائمين، ويتم تعيين الجميع - أي كل الفئات المشكلة للجنة - بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد⁵، أما من حيث تنظيم اللجنة فإنها باعتبارها هيئة

¹ راجع المادة الثانية من المرسوم السالف الذكر.

² راجع المادة 3 من المرسوم السالف الذكر.

³ راجع المادة 4 من المرسوم السالف الذكر.

⁴ راجع المادة 5 من المرسوم السابق، مع ملاحظة أن الاستخلاف يتم بنفس الشروط التي يتم بها تعيين العضو الدائم.

⁵ راجع المادة 6 من المرسوم السابق.

دائمة، فإن مقرها الرئيسي والرسمي هو مقر المحكمة العليا، ولها أمانة مهمتها تلقي الطلبات الافتتاحية للدعوة أمام اللجنة، وتحضير اجتماعاتها، وتوفير التحضيرات والإجراءات والنظم المادية لهذه الاجتماعات، على أن تعد اللجنة نظامها الداخلي مباشرة بعد تكوينها.

المطلب الثاني: إجراءات سير دعوى التحكيم أمام اللجنة

يمكن تصنيف إجراءات رفع الدعوى أمام اللجنة الوطنية للتحكيم، إلى إجراءات عامة يسري بعدها العمل في كل القضايا، وإجراءات خاصة حسب نوعية ومضمون كل قضية.

وتتلخص الإجراءات الأولى، في أنه في كل الحالات ومهما كانت الأسباب التي أدت إلى عرض النزاع على اللجنة، فإن هذا العرض يجب أن يتم بمقتضى عريضة مكتوبة، توجه أو تودع لدى الأمانة التقنية للجنة، تبين فيها مختلف مواقف أطراف النزاع، كما يجب أن تكون هذه العريضة مصحوبة بتقرير أو تذكرة، توضح فيه إما الضرورة القصوى الاقتصادية أو الاجتماعية، التي تبرر النزاع على هذه اللجنة¹، بالإضافة إلى محضر عدم المصالحة، الذي يعده مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الأعضاء.

ولدراسة الدعوى بصفة معمقة وجدية، يعين رئيس اللجنة لكل قضية مقررا خاصا، خلال الثلاثة أيام التي تلي وضع العريضة الافتتاحية الخاصة بها، حيث يتلقى المقرر المعين كافة المعلومات

¹ راجع المادة 11 من المرسوم السالف الذكر.

والوثائق والتقارير التي لها علاقة بالنزاع المعروض على اللجنة، والتي ترسل إليه من الأطراف، إما بصفة تلقائية، أو بطلب منه.

بعد هذا تجتمع اللجنة بدعوى من رئيسها في غضون الخمسة عشر يوما التي تلي إيداع العريضة الافتتاحية للدعوى، وبعد أن تستمع إلى تقرير أو عرض المقرر المكلف بالقضية، وممثلي أطراف النزاع، وعند الضرورة على أي شخص يمكن أن يفيد بها في أعمالها، تشرع في دراسة القضية من مختلف جوانبه، وعند الضرورة يمكنها القيام بأي تحقيق أو بحث أو تحريات تراها ضرورية للتوصل إلى فهم جيد لملايسات النزاع، وتكوين قناعة تامة بمختلف المعطيات التي تتحكم فيه من مختلف الجوانب القانونية والاقتصادية والاجتماعية¹، كما يمكنها أن تتلقى في هذا الإطار " جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية في العمل، وكذا أية وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة"²

أما الإجراءات الخاصة، فنقصد بها تلك الفوارق التي تميز النزاعات الخاصة بفئة العمال الممنوعين من حق الاضراب، كما تنص عليه المادة 43 و44 من القانون 90-02 السالف الذكر، وتلك التي تضطر السلطات الإدارية العليا عند استمرار الإضراب، بعد فشل المصالحة أو الوساطة، إلى عرضها على هذه اللجنة، كما تنص ذلك المادة 48 من القانون السالف الذكر.

¹ راجع المواد من 12 على 18 من المرسوم السالف الذكر.

² راجع المادة 50 الفقرة الأخيرة من القانون 90-02 السالف الذكر.

حيث أنه إذا كانت النزاعات الخاصة بالعمال الممنوعين من ممارسة حق الإضراب، تنظر فيها اللجنة بصفة مباشرة، إما بمجرد قيامها، أو بعد فشل المحاولات الودية لتسويتها، دون أن يكون لها السلطة التقديرية في رفض التصدي لها، فإن النوع الثاني من المنازعات الخاصة بالفئات الأخرى، والتي يتم عرضها على اللجنة تطبيقاً لأحكام المادة 48 من القانون السالف الذكر، يمكن للجنة أن ترفض النظر فيها إذا لم تقتنع بالمبررات التي تقدمها الجهة التي تقدمت بالطلب، حيث تنص في هذا الشأن المادة 14 من المرسوم السالف الذكر، على أنه عندما تعرض المنازعة على أساس المادة 48 السالفة الذكر ". يدرس المقرر مدى جواز قبولها بالقياس إلى دواعي التي تستند إليها السلطة العمومية صاحبة العريضة، وعند الاقتضاء بعد سماع ممثلي العمال أو مستخدميهم".

وتؤكد المادة 16 الموالية، هذه السلطة التقديرية للجنة في قبول أو رفض الدعوى بنصها، على أنه: "تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم التي ترفع إليها الدعوى تطبيقاً للمادة 48 من القانون 90-02 حول جواز قابلية عريضة السلطة العمومية، قبا أية مناقشة لمحتواها" ومعنى هذا أن اللجنة هي وحدها التي تملك سلطة تقدير فيما كانت قضية أو نزاع ما قابل لعرضه على التحكيم الذي تختص به هذه اللجنة أم لا، وبالتالي هي الوحيدة التي تملك السلطة التقديرية، لتقدير مدى جدية وأهمية" الضرورات الاقتصادية والاجتماعية القاهرة" الواردة في المادة 48 المشار إليها، والتي تشكل السبب الأساسي والوحيد حسب هذا النص لعرض مثل هذه النزاعات على اللجنة.

المطلب الثالث: كفاءات إصدار قرارات التحكيم وتنفيذها

تنص المادة 19 من المرسوم المنظم للجنة الوطنية للتحكيم، المشار إليها سابقا على أن: "تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم ع طريق إصدار حكم معلل، يتخذ بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وفي حالة الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحا" ولا يكون هذا الحكم قابل للتنفيذ إلا بمقتضى أمر صادر عن الرئيس الأول للمحكمة العليا، يصدره خلال الثلاثة الأيام التالية لصدور الحكم¹، ويبلغ هذا الأخير من قبل رئيس اللجنة إلى الأطراف المعنية به، ونلاحظ من احكام هذه النصوص، أن قرار التحكيم هنا يختلف عن قرار التحكيم الصادر عن نظام التحكيم العادي - أي الاختياري - الذي يفرض نفسه على الأطراف المعنية بمجرد صدوره، ولا يحتاج لأمر من الجهة القضائية لفاذة²، مما يعني أن هذا الحكم غير قابل للاستئناف، وهو بذلك يعتبر حكما نهائيا ملزما للأطراف المعنية به، شأنه في ذلك شأن أي حكم نهائي صادر عن الجهات القضائية العادية.

¹ راجع المادة 52 من القانون 90-02 المشار إليه سابقا، والمادة 21 من المرسوم 90-418 السالفة الذكر.

² راجع المادة 13 من القانون السالف الذكر.

خاتمة:

بعد هذا العرض لمختلف الجوانب القانونية والاجرائية التي تحكم وتنظم آليات تسوية نزاعات العمل والوظيفة العمومية، هذا العرض الذي يبين مدى التوجه الواضح نحو الاستقلالية والتكامل الذي أصبحت تتميز بها هذه المنظومة القانونية والاجرائية في الجزائر على غرار ما هو جاري في العديد من النظم القانونية المقارنة.

ذلك انه من الملاحظ على هذا النوع من النزاعات، أنها رغم بقائها تابعة بصفة عامة لإجراءات التقاضي العادية في الكثير من جوانبها، إلا أنها مع ذلك تتوفر على عدة آليات وإجراءات خاصة بها، لاسيما في المراحل الأولى في التسوية الودية، إلى جانب التسوية القضائية، هذه الطرق والإجراءات التي لم يجعل منها المشرع مجرد آليات بديلة عن التسوية القضائية، بل جعل الكثير منها إجراءات أولية إجبارية قبل اللجوء إلى القضاء¹.

كما أن هذه النزاعات العمالية، أصبحت خاضعة وفي أغلب جوانبها لإجراءات ونصوص خاصة بها، الأمر الذي يحتم علينا التسليم بوجود أو على الأقل ببداية تشكيل نظام قانوني متكامل يتألف من القوانين الإجرائية الخاصة بتسوية هذا النوع من النزاعات من جهة، والقانون الإجرائي العام المتمثل في قانون الإجراءات المدنية والإدارية من جهة ثانية، إلا أن هذه المنظومة القانونية والإجرائية التي بدأت تعرف طريقها نحو الاستقلالية، أو على الأقل التميز، فإن السؤال الذي يطرح

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، 2005، الجزائر، ص 213 وما بعدها

نفسه بإلحاح في هذا الشأن هو: هل صاحب هذا الاهتمام القانوني والإجرائي والتنظيمي بهذا النوع من النزاعات، سواء على مستوى المحاكم القضائية أو الهيئات وأجهزة التسوية المهنية، مثل هيئات المصالح والتحكيم؟

إن الإجابة على هذا السؤال وبكل موضوعية، وبعيدا عن أية مجاملة سياسية يمكن القول بأن نتائج هذه المنظومة ما زالت بعيدة جدا عن تحقيق الأهداف التي رسمت لها، بل الأخطر من كل هذا، فإنها لازالت غير قادرة على مواجهة التحديات الحاضرة والمستقبلية التي أفرزتها التحولات الحاصلة في الميدان التنظيمي والاقتصادي والاجتماعي، أو بعبارة أدق، فإنها لا زالت لم تتكيف مع متطلبات النهج الاقتصادي والاجتماعي والقانوني الذي شرع في اعتماده رغم أن هذا النهج قد أفرز هو بدوره القوانين والنظم الاقتصادية والاجتماعية المطبقة حاليا في مختلف المجالات، فعلى مستوى المنظومة القضائية، ما زالت المحاكم وبالأخص الغرف الاجتماعية تعاني من صعوبات تتمثل على الخصوص في ضعف التخصص لدى قضاة هذه الغرف، الذين في أغلبهم إذا لم نقل كلهم لم يتلقوا سوى تكويننا قانونيا عاما، بهدف العمل في أية مجال من المجالات التي تدخل ضمن الولاية الكاملة للمحاكم، في حين أنه وبعد أن بلغت هذه المحاكم حد الاكتفاء من الإطارات، كان الأجدر أن تتجه نحو البحث عن التكوين النوعي التخصصي، أي فتح فروع تكوين متخصص في القضايا العمالية والاجتماعية لمواجهة الأعداد الكبيرة من القضايا التي أصبحت تتهاطل على المحاكم، بحكم تأزم العلاقات المهنية بسبب تغير الأسس القانونية التي أصبحت تعاقدية، بعد أن كانت قانونية وتنظيمية من جهة.

وفي مجال العلاقات المهنية الجماعية، فإن الأمر يبدو أكثر اختلالاً مما هو عليه الحال في العلاقات والمنازعة الفردية، ذلك ان التحول من النظام الإداري لتسيير علاقات العمل الجماعية، والقائم على القوانين والنظم الرسمية، إلى النظام التعاقدى القائم على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، القطاعية منها وتلك التي تخص مؤسسات منفردة، يتطلب تهيئة الوسائل القانونية والبشرية التي ستواجه الإشكالات والنزاعات المهنية التي ستتجر عن تطبيق وتنفيذ هذه الاتفاقيات والاتفاقات، التي تمثل الإطار القانوني الوحيد والرئيسي، الذي يحكم العلاقات بين العمال ممثلين في تنظيماتهم النقابية من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى، وبصفة خاصة تدعيم وتوسيع العمل بالآليات المهنية لتسوية النزاعات الجماعية التي تثور بين هذه التنظيمات النقابية وأصحاب العمل، كتدعيم أنظمة المصالحة الاتفاقية، والوساطة، والتحكيم.

ففيما يخص الوساطة والتحكيم اللذان نادرا ما يلجأ إليها لتسوية النزاعات الجماعية مهما بلغت حدتها وخطورتها، إذ تنعدم لدى المؤسسات أية معلومات عن الخبرات والاطارات التي يمكنها أن تمارس الوساطة أو التحكيم في النزاعات الجماعية، هذا الانعدام الذي يعود بالدرجة الأولى إلى انعدام الاهتمام بهذا الجانب، إذ لا نعلم أن هناك سواء على مستوى إدارة العمل المركزية أو المحلية، أو على مستوى وزارة العدل، أو المحاكم أو المجالس القضائية، قائمة أو قوائم لأشخاص أو هيئات متخصصة في مجال التحكيم الخاص بنزاعات العمل الجماعية، بل وليس هناك قوائم لإطارات تحكيم حتى فيما يخص التحكيم التجاري، والأخطر من كل هذا وذاك أنه لا نعلم أن هناك جهود

تبذل أو اهتمام في مجال البحث أو تكوين مثل هذا التخصص، التي تشير كل القوانين الاقتصادية والاجتماعية الحالية والمستقبلية إلى اعتماده في تسوية النزاعات الاقتصادية والاجتماعية.

إن هذه الملاحظات، أو لنقل التشخيصات التي أوردناها، ليس الغرض منها التقليل من الجهود التي بذلت في مجال الاهتمام بآليات وأنظمة تسوية المنازعات العمالية، والتي لا زالت في رأينا بعيدة عن الصورة أو الشكل النهائي لها، بل قصدنا بهذا التشخيص الذي ركزنا فيه عن النفاص أكثر من مدح الإيجابيات، التنبيه إلى الجهود الكبيرة التي لا زالت تنتظر المسؤولين على هذا الجانب، وإلى أهمية ما لم يتحقق ومدى تأثيره السلبي على ما تم تحقيقه، ومن ثم فإن ملاحظتنا هذه نعتبرها دعوة صادقة لتعزيز المكاسب التي تم تحقيقها إلى حد الآن، والتي نعتبرها بمثابة الهيكل الأساسي للمنظومة الخاصة بالتكفل بالنزاعات الاجتماعية¹.

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 218.

قائمة المراجع:

- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 3، 2005.
- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، طبعة 2003.
- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 2، 1991.
- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القبة للنشر، الجزائر، 2003.
- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، طبعة 2008.
- سعيد طريبيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبياً، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 2، 1994.
- واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، ط 1، 2002.
- د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، ط 3، 1983.
- د. محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981.
- د. إيهاب إسماعيل، أثر تشابه تطبيقات سياسة الحماية العمالية في توحيد تشريعات العمل العربية -دراسة مقارنة- مجلة القانون والاقتصاد، القاهرة، مارس 1977.

- أ. ل مراني، مقال بعنوان: "التشغيل وتشريع العمل"، المجلة الجزائرية للعمل، الصادرة عن المعهد الوطني للعمل، الجزائر، عدد 19، سنة 1987.
- الأستاذ خالد حامد، مداخلة بعنوان: "نزاعات العمل في الجزائر -دراسة سوسيولوجية تحليلية- اليوم الدراسي المنعقد بالمركز الجامعة تبسة، 19/04/2004".
- H. Sinay: Conflits collectifs du travail, répertoire de droit d travail, Dalloz, 1976.
- G. H. Camerlynck, G. L. Caen et Pélisier: Droit du travail, 12^{ème} éd, Dalloz, 1984.
- قانون رقم 08 - 09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، مؤرخة في 23/04/2008.
- قانون رقم 90 - 02، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر، عدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990.
- القانون رقم 90 - 03، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج ر، عدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990، المعدل والمتمم بالأمر 11/96، المؤرخ في 10 جوان 1996، ج. ر، عدد 36، جوان 1996.
- القانون رقم 90 - 04، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر، عدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990.
- القانون رقم 90 - 11، المؤرخ في 21 أفريل 1990، المعدل والمتمم المتضمن قانون علاقات العمل، ج. ر، عدد 17 المؤرخة في 23 أفريل 1990.
- القانون رقم 91 - 27، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل للقانون 90 - 02.
- القانون رقم 91 - 28، المؤرخ في 01 ديسمبر 1991، المعدل للقانون 90 - 04.
- قانون العمل الفرنسي المتمم والمعدل، طبعة 1995.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-209، المؤرخ في 14 جويلية 1990، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر، عدد 29، جويلية 1990.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-289، المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات ممثلي العمال، ج ر، عدد 42، أكتوبر 1990، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248، المؤرخ في 08 جويلية 1997، ج ر، عدد 46، جويلية 1997.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-416، المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وتنظيم عمله، ج ر، عدد 1، جانفي 1991.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-418، المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم وتنظيمها وعملها، ج ر، عدد 1، جانفي 1991.

- المرسوم التنفيذي رقم 91-272، المؤرخ في 10 أوت 1991، المتضمن الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، ج ر، عدد 38، أوت 1991.

- المرسوم التنفيذي رقم 91-273، المؤرخ في 10 أوت 1991، المتضمن تحديد كفاءات انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر، عدد 38، أوت 1991، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-288، المؤرخ في 06 جويلية 1992، ج ر، عدد 55، جويلية 1992.

الصفحة	فهرس المواضيع
	مقدمة
7	الفصل الأول: تسوية منازعات العمل
9	المبحث الأول: منازعات العمل الفردية
11	المطلب الأول: التسوية الودية للمنازعات الفردية
12	الفرع الأول: التسوية الداخلية للنزاع
14	الفرع الثاني: المصالحة
17	الفقرة الأولى: تشكيل مكاتب المصالحة، واختصاصاتها
21	الفقرة الثانية: إجراءات المصالحة
24	الفقرة الثالثة: تنفيذ اتفاقات الصلح
29	المطلب الثاني: التسوية القضائية
30	الفرع الأول: التعريف بقضاء العمل وطبيعته وخصائصه
30	الفقرة الأولى: تعريف قضاء العمل
31	الفقرة الثانية: طبيعة قضاء العمل
35	الفرع الثاني: تطور تنظيم قضاء العمل في الجزائر
35	الفقرة الأولى: تنظيم 1972
36	الفقرة الثانية: تنظيم 1975
37	الفقرة الثالثة: تنظيم 1990

الصفحة	فهرس المواضيع
38	الفرع الثالث: تشكيل واختصاص محكمة المسائل الاجتماعية
38	الفقرة الأولى: تشكيل الغرفة الاجتماعية
40	الفقرة الثانية: اختصاصات الغرفة الاجتماعية في مسائل منازعات العمل
45	الفرع الرابع: إجراءات التقاضي
48	الفرع الخامس: طبيعة الأحكام الابتدائية وكيفية تنفيذها
49	الفقرة الأولى: أحكام ابتدائية ونهائية
51	الفقرة الثانية: الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل
52	الفقرة الثالثة: الأحكام الابتدائية العادية
53	المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية
56	المطلب الأول: التسوية السلمية للمنازعات الجماعية
56	الفرع الأول: الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل
57	الفقرة الأولى: التفاوض الجماعي المباشر
58	الفقرة الثانية: اللجان المشتركة
60	الفرع الثاني: الإجراءات العلاجية
60	الفقرة الأولى: المصالحة
63	الفقرة الثانية: الوساطة

الصفحة	فهرس المواضيع
66	الفقرة الثالثة: التحكيم
67	أولاً: كيفية تعيين هيئات التحكيم
69	ثانياً: صلاحيات ومهام المحكمين
71	ثالثاً: إجراء التحكيم، وتنفيذ الأحكام
73	المطلب الثاني: حق الإضراب
74	الفرع الأول: التعريف بحق الإضراب
78	الفرع الثاني: التنظيم القانوني للإضراب
79	الفقرة الأولى: أحكام وشروط شرعية الإضراب
81	الفقرة الثانية: القيود الواردة على حق الإضراب
82	أولاً: تقييد حق الإضراب بالتزامات وقيود خاصة
85	ثانياً: منع حق الإضراب في بعض القطاعات
88	ثالثاً: كفاءات تسوية النزاعات الجماعية في القطاعات الممنوعة من ممارسة حق الإضراب
88	1- نظام المصالحة
89	2- نظام التحكيم
90	الفقرة الثالثة: أثر الإضراب على علاقة العمل
92	الفرع الثالث: الحماية القانونية لحق الإضراب

الصفحة	فهرس المواضيع
94	الفرع الرابع: طرق تسوية وإنهاء الإضراب
95	الفقرة الأولى: استمرار التفاوض الجماعي
96	الفقرة الثانية: اللجوء إلى الوساطة
98	الفصل الثاني: تسوية منازعات الوظيفة العمومية
101	المبحث الأول: نظام المصالحة
101	المطلب الأول: المصالحة الرسمية (الوساطة)
104	المطلب الثاني: المصالحة العادية
105	الفرع الأول: تشكيل وتنظيم المجلس
106	الفرع الثاني: إجراءات المصالحة
108	الفرع الثالث: نتائج المصالحة
114	المبحث الثاني: نظام التحكيم
114	المطلب الأول: تشكيل وتنظيم اللجنة الوطنية للتحكيم
116	المطلب الثاني: إجراءات سير دعوى التحكيم أمام اللجنة
119	المطلب الثالث: كفيات إصدار قرارات التحكيم وتنفيذها
120	خاتمة