



جامعة محمد لمين د باغين رطويح
كلية الحقوق والعلوم السياسية



قسم الحقوق

محاضرات في منازعات العمل والضمان الاجتماعي

أقيت على طلبة السنة الثانية ماستر إدارة عامة

مقدمة من طرف:

د/ غربي نجاح

أستاذة محاضرة صنف أ

السنة الجامعية: 2023/2022

الفصل الأول: منازعات العمل (الفردية والجماعية)

المحور الأول: منازعات العمل الفردية وإجراءات تسويتها في التشريع الجزائري

نظم المشرع الجزائري منازعات العمل الفردية في القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990، المتضمن منازعات العمل الفردية، الجريدة الرسمية 06 الصادرة في 07 نوفمبر 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-287 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية رقم 68 الصادرة في 25 ديسمبر 1991، محددًا فيه الآليات والإجراءات القانونية لفضها وتسويتها.

الفقرة الأولى: مفهوم منازعات العمل الفردية

أولاً: تعريف منازعات العمل الفردية

عرفت المادة الثانية 2 من القانون 90-04 المنازعات الفردية بأنه: "يعد نزاعاً فردياً في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين، إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة".

يفهم من خلال هذه المادة أن النزاع الفردي لا يمكن اعتباره كذلك إلا إذا كان متعلقاً بعقد العمل، إما لعدم تنفيذ بنوده بأن يكون هناك تقصير في تنفيذ الالتزام أو إخلال فيه، أو بسبب خرق اتفاق العمل أو خرق أحكام قانون العمل، أو الإخلال في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي.

وحسب المادة المذكورة أعلاه، فإنه لا يتم حل النزاع الفردي في العمل أمام الجهات القضائية أي بتسويته قضائياً، إلا بعد محاولة حله بالوسائل والإجراءات الوقائية أو كما يطلق عليها بالتسوية الودية لهذه المنازعات داخل الهيئة المستخدمة، ثم عرضه أمام مفتشية العمل عن طريق نظام المصالحة.

ثانياً: شروط المنازعة الفردية:

من خلال استقراء المادة الثانية من القانون 90/04 نجد أن النزاع لكي يعد نزاعاً فردياً يجب أن تتوفر فيه ثلاثة شروط أساسية:

- 1- يمثل المنازعة الفردية طرفين أساسيين العامل الأجير والمستخدم.
 - 2- المنازعة الفردية هي كل خلاف يقوم بسبب تنفيذ علاقة العمل الفردية.
- يجب أن تستنفذ جميع أساليب التسوية الودية داخل المؤسسة المستخدمة.

ثالثا: عناصر منازعات العمل الفردية

استخلص الفقه من خلال تحليل نص المادة المذكورة أعلاه، أن عناصر منازعات العمل الفردية تكمن في:

- أ- عنصر عضوي: النزاع الفردي هو الذي يكون بين العامل أو بعض العمال ضد المستخدم ، ويخص مصلحة فردية لعامل واحد.
- ب- عنصر مادي: عدم خروج النزاع الفردي عن محتوى إطار علاقة العمل (اخلال بالالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي مما يعرض مصلحة العامل للضرر).
- ت- عنصر غائي: المنازعة الفردية لا تكون إلا عند فشل الحلول الودية (التسوية الداخلية للمنازعة).
- رابعا: أطراف المنازعة الفردية: هما العامل الأجير والمستخدم، اللذين لا بد وأن تربط بينهما علاقة عمل. أي عقد العمل الذي يتكون من أربع عناصر أساسية العمل- الأجر- التبعية- المدة.**

• **العامل الأجير**: عرف القانون 11/90 العامل الأجير في مادته الثانية منه بأنه: " كل الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم". لذا فهو ملزم باحترام أوامره وتوجيهاته، لأنه في مركز التبعية وبالمقابل تكون للعامل مجموعة من الحقوق كحقه في الأجر والواجبات كالتزاماته القانونية والعقدية.

• **المستخدم**: هو ذلك الشخص القانوني الذي يعد طرفا في عقد العمل، مهما تكن طبيعة المستخدم سواء أكان شخصا طبيعيا أم شخصا معنويا يكون ملزما اتجاه الأجراء بتنفيذ كل التزاماته المفروضة عليه قانونا، من دفع الأجر وتعويضات العطل مدفوعة الأجر والتزامه بتحرير كشف الراتب وشهادة العمل، الى جانب كل التزاماته المحددة بموجب القانون 14/83 فيما يتعلق بالتصريح بالنشاط والأجور، وتوجيه طلب انتساب العمال للضمان الاجتماعي ودفع الاشتراكات الإلزامية، وبالمقابل يتمتع المستخدم بامتيازات وصلاحيات في مواجهة العامل الأجير تجعله الطرف الأقوى في العلاقة.

خامسا: أسباب المنازعة الفردية وهدفها: تنحصر أسباب النزاع خاصة في المساس بالحقوق والالتزامات المترتبة عن علاقة عقد العمل، لاسيما الأجور، التعويضات، المنح، والحق في الحماية الاجتماعية، والنزاعات ذات الطابع التقني... فالنزاع الفردي يتعلق بقيام علاقة العمل، سريانها، تعديلها، وقفها أو إنهائها، أي أنه يتخلل العلاقة المهنية من نشأتها إلى غاية نهايتها. لا بد أن يكون

موضوع النزاع متعلق بتنفيذ علاقة العمل أي نتيجة إخلال أو تقصير أحد الطرفين بالتزاماته المحددة في العقد، أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي مما يسبب ضرر للطرف الآخر.

أما هدف المنازعة الفردية فيمكن أساسا في التعويض عن الضرر أو المطالبة بحق مهني.

سادسا: أنواع منازعات العمل الفردية: تنقسم منازعات العمل الفردية الى أربعة أنواع:

أ- **منازعات متعلقة ببند العقد:** يستحيل بقاء شروط عقد العمل على حالها أمام امتداد مدة عقد العمل، فيتم اللجوء إلى بعض التعديلات التي يتطلبها تنظيم المؤسسة وحسن سيرها. لذا تدخل المشرع لفرض بعض الشروط والأحكام بإمكانية تعديل أحكامها متى استدعت الضرورة ذلك وفقا لما يتماشى ومصالح الأطراف، وهذا قصد ضمان استقرار الشغل والمساواة في الحقوق والالتزامات وحماية العمال من تعسف أصحاب العمل، وهذا لن يتحقق إلا إذا تضمن عقد العمل الأحكام والبند الأساسية والتكميلية المحددة لحقوق والتزامات كل طرف.

وبناء على ذلك فإن كل إخلال بالالتزامات التعاقدية تنتج عنه نزاعات تتعلق ببند العقد، تتخذ مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقة بند أو شرط لطبيعة العمل المنجز أو المتفق عليه أو بسبب تغير أوضاع اقتصادية أو اجتماعية أو بسبب مطالبة أحد الطرفين بإجراء تعديل بما يمس الطرف الآخر، بحكم خضوع عقود العمل الفردية للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل والتزام الموقعين عليها بما ورد بها خاصة إذا كان ذلك أنفع بالنسبة للعمال.

ب- **منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي:** يلتزم العامل أثناء تنفيذ أعماله بما يقرره المستخدم في النظام الداخلي الذي يعرف بأنه وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، ويحدد في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطبقة وإجراءات التنفيذ.¹

هو بذلك أداة تنظيمية وتأديبية في يد المستخدم تمكنه من تطبيق أحكامه واتخاذ كل إجراء ردي ضد كل عامل في المؤسسة يرتكب خطأ مهنيا.

* ما هي شروط إعداد النظام الداخلي؟

- يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر أن تعد نظاما داخليا. كما يمكن للمستخدم في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عاملا أن يعد نظاما داخليا حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة.

¹ - أنظر المواد 75-76-77-79 من قانون علاقات العمل 11/90.

- يجب عرض النظام الداخلي على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود هذه الأخيرة لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه.
- يجب ايداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (08) أيام.
- يسري مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، ويضمن له المستخدم إشهارا واسعا في أوساط العمال المعنيين.
- ج- منازعات متعلقة بخرق نص قانوني:** كل إخلال بالأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل من أي طرف كان سواء العامل أو المستخدم فإنه بإمكانه أن يتسبب في نشوب نزاعات بين الأطراف، بغض النظر عما يترتب عن ذلك من آثار على علاقة العمل نفسها التي تصبح باطلة وعديمة الأثر في حالة عدم مطابقتها لأحكام التشريع المعمول بها، وتعرض موقعها الى عقوبات بالإضافة الى التعويضات المناسبة للضرر اللاحق الذي يختلف باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة.
- د- منازعات متعلقة بخرق الاتفاقيات الجماعية:** تنفذ الاتفاقية الجماعية² بإتباع إجراءين:
- الإجراء الأول:** تسجيل الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة من قبل الطرف الأكثر استعجالا
- الإجراء الثاني:** القيام بعملية الإشهار اتجاه العمال الأجراء المعنيين والتي يتكفل بها المستخدم حيث يضع تحت تصرفهم الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية في كل مكان عمل مميز.
- لذلك لا بد أن تكون كل عقود العمل الفردية المبرمة متوافقة مع البنود الواردة في الاتفاقيات الجماعية التي لا يجب أن تتضمن بندا يلحق ضررا بالعامل، فيقع النزاع بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية. فكل إخلال ببند من بنود الاتفاقية يثير نزاعا متعلقا بحقوق منبثقة عن نص اتفاقي يضع المستخدم في موقف مواجهة مع العمال المتضررين، يلزمه تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعمال.

² عرفت المادة 114 من قانون علاقات العمل 11/90 الاتفاقية الجماعية على أنها: "اتفاق مدون يعالج عنصرا معيناً أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لعدة فئات اجتماعية ومهنية ويمكن بشكل ملحقاً للاتفاقية الجماعية التي تبرم ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال. تبرم الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى."

تنص المادة 137 من ق 90-11 على أنه: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوق منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية".

الفقرة الثانية: إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري

يتم تسوية النزاع الفردي في العمل بإجراءين متتاليين هما: التسوية الودية (أولا) ثم التسوية القضائية (ثانيا) إذا فشلت التسوية الودية.

أولا: التسوية الودية للنزاع الفردي

يقصد بها تلك الاجراءات الأولية التي يقوم بها كل من العامل وصاحب العمل (المستخدم) قصد حل النزاع القائم بينهم قبل اللجوء إلى القضاء، والهدف منها هو الحفاظ على الرابطة القائمة بين العامل والمستخدم، قبل اللجوء إلى الطرق الأخرى. وتتم هذه الإجراءات على مرحلتين هما:

1- مرحلة التسوية الودية الداخلية (داخل الهيئة المستخدمة):

تنص المادة 03 على أنه: " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة."

* تعريفها: حسب المادة 3 المذكورة أعلاه هي اتفاق طرفي علاقة العمل (العامل أو ممثلا له وصاحب العمل) على إمكانية تسوية النزاع بينهما داخل المؤسسة عن طريق إيجاد حل مشترك للنزاع، وهذا دون تدخل أي جهة أجنبية أو طرف خارجي في حل النزاع والاكتفاء بالحل الودي الداخلي للنزاع، بشرط أن يتم ذلك في إطار الاجراءات القانونية المنظمة للنزاع أو في إطار الاجراءات المحددة في الاتفاقية المعمول بها. ويشترط لإعمال هذه الأخيرة ألا تخالف نص قانوني يتضمن ضمانات مقررة للعامل.

➤ الاجراءات التي يتبعها العامل لعرض النزاع على الهيئة المستخدمة:

حسب المادة 4 من ق 90-04 يحق للعامل اللجوء إلى الاجراءات التي نصت عليها في حالة حدوث خلاف بشأن العمل وفي حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية، بقيامه بالاجراءات التالية التي تمتاز بالسرعة والبساطة:

- تقديم العامل أمره أو تظلمه إلى رئيسته مباشرة.
- يجب على الرئيس المباشر أن يقدم الرد عليه أو الجواب خلال 08 أيام من تاريخ الاخطار.

- في حالة عدم الرد من طرف الرئيس المباشر أو عدم رضى العامل بمضمون الرد، يرفع العامل أمره أو تظلمه إما إلى: الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة.

- يجب على الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم الرد كتابيا عن أسباب الرفض الكلي أو الجزئي خلال أجل 15 يوما على الأكثر من تاريخ الاخطار.

- قد ينتهي النزاع وديا أمام الهيئة المستخدمة: إما بأن يقوم المستخدم صاحب العمل بسحب قراره المتخذ ضد العامل، أو أن يعادله حسب درجة الخطأ المهني الذي ارتكبه العامل، مستجيبا في ذلك لطلب العامل.

- كما قد لا تؤدي التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة لحل يرضي الطرفين، خاصة إذا كانت النزاع بينهما معقدا وأثره جسيما، حيث نجد أن المستخدم يتمسك بقراره بمعاقبة العامل أو أن نجده يقوم بالتنازل عن القرار ولكن وفق شروط يحددها هو، ففي هذه الحالة يمكن للعامل اللجوء إلى تسوية النزاع أمام مكتب المصالحة.

✓ ما مدى إجبارية التسوية الودية الداخلية؟

حسب اجتهاد المحكمة العليا، فإن عدم القيام بالطعون الداخلية لا يمس بإجراءات الدعوى القضائية، ويبقى لمفتش العمل المختص إقليميا أن يأمر العامل باللجوء إلى الطعن الداخلي قبل القيام بإجراءات المصالحة.

2- مرحلة التسوية الودية الخارجية (أمام مكتب المصالحة):

نصت المادة 05 من قانون 90-04 على أنه: "بعد استفادة إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية، داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل للإجراءات التي يحددها هذا القانون."

يفهم من نص المادة أعلاه، أن العامل لا يلجأ إلى نظام المصالحة لتسوية النزاع وديا إلا بعد استنفاد إجراءات التسوية لنزاع العمل داخل الهيئة المستخدمة، وذلك إما:

- لفشلها بسبب عدم توصل الطرفين إلى حل أو لعدم رضى العامل بمضمون الاتفاق.

- أو في حالة عدم قيام العامل بعرض النزاع على الهيئة المستخدمة.

➤ إجراءات التسوية الودية الخارجية بنظام المصالحة

- تعريف نظام المصالحة: هو عبارة عن إجراء يقوم به طرف ثالث (مكتب المصالحة) بغية محاولة تقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين (العامل والمستخدم) وتسوية النزاع القائم بينهما، والخروج في الأخير بحل يرضي الطرفين والحفاظ على العلاقة الودية بينهما، قبل اللجوء إلى القضاء.

وتتمتاز هذه المرحلة من التسوية بأنها تخرج عن إطار المؤسسة، وذلك بتدخل طرف ثالث لحل النزاع بين العامل والمستخدم، وهو تدخل مفتش العمل المختص إقليمياً، الذي يعتبر همزة وصل بين أطراف المنازعة ومكاتب المصالحة.

✓ ما مدى إجبارية التسوية الودية الخارجية؟

* الأصل أن القانون 90-04 جعل عملية الصلح وجوبية ومن الإجراءات الجوهرية التي لا يمكن الاستغناء عنها في أي نزاع فردي في العمل، بحيث لا يمكن قبول أية دعوى قضائية ما لم تتم فيها عملية الصلح، وهو ما أكدت عليه الفقرة الأولى من المادة 19 التي تنص على أنه: "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية".

* لكن استثناءً جعل المشرع في الفقرة 2 من المادة 19 من ق 90-04 إجراء الصلح أمام مكاتب الصلح جوازياً أو اختيارياً وذلك في حالتين:

- إذا كان المدعى عليه (المستخدم) يقيم في الخارج.

- في حالة إفلاس أو تسوية قضائية للطرف المستخدم.

* حسب الفقرة الأخيرة من المادة 19 لا تفصل مكاتب المصالحة مطلقاً ولا يدخل ضمن اختصاصها الخلافات الفردية للعمل التي يكون طرفاً فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية.

- مكاتب المصالحة:

أنشأها القانون 90/04 لتتولى مهمة الصلح بين الطرفين، منتزعا بذلك هذا الاختصاص من مفتش العمل الذي كان معمول به في قانون 1975، حيث يتم تسوية النزاع أمامها بناء على إخطار يرفعه لها

مفتش العمل المختص إقليمياً، وبهذا تحولت صلاحية مفتش العمل في إطار هذا القانون إلى مجرد وسيلة اتصال بين العمال وهذه المكاتب، أما من حيث الطبيعة القانونية لهذه الأخيرة فإنها تكيف على أنها جهاز خاص لا يكتسي الطابع الإداري ولا الطابع القضائي، وهذا بالنظر إلى طبيعة الأعمال التي تقوم بها، وكذا من حيث طبيعة تشكيلتها.

- تشكيلة مكاتب المصالحة:

حسب نص المادة 06 من القانون 90-04: "يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين للمستخدمين، ويرأس المكتب بالتداول ولفترة ستة 6 أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين." فحسب المادة تعد مكتب المصالحة هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل، تختص بنزاعات العمل الفردية، تتكون من عضوين (2) ممثلين للعمال، وعضوين (2) ممثلين للمستخدمين، وتكون رئاسة المكتب بالتداول لفترة 6 أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين، يتم تعيين أعضاء مكاتب المصالحة بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً، من بين المترشحين الذين تم انتخابهم وفق الترتيب التنازلي في عدد الأصوات المحصل عليها. (أنظر المواد 9 و10 و11 ق 04-90).

- يتم انتخاب الأعضاء العاملون لمكاتب المصالحة لمدة ثلاث 3 سنوات، من قبل ممثلين عن عمال الشركات والمؤسسات التي تقع في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المعنية.
- يتم انتخاب الأعضاء المستخدمين لمكاتب المصالحة لمدة ثلاث 3 سنوات، من قبل ممثلين عن المستخدمين (الشركات والمؤسسات التي تقع في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المعنية).

- أما المادة 12 من ق 04-90 فقد حددت الشروط العامة التي يجب أن تتوفر في عضو مكتب المصالحة، بينما نصت المادة 13 من القانون 04-90 على الأشخاص ممنوعين من الانتخاب لعضوية مكاتب المصالحة. (انظر المواد 12-13 ق 04-90).

- وفيما يخص الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة فقد نصت عليه المادة 19 من ق 04-90 حسبما تطرقنا إليه أعلاه، أما الاختصاص المحلي أو ما يطلق عليه بالنطاق الجغرافي الذي يمتد إليه اختصاص كل مكتب، فقد نصت عليه المادة 2 من المرسوم التنفيذي 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة.

❖ مراحل تسوية النزاع الفردي للعمل بين مفتش العمل ومكاتب المصالحة:

تمر مراحل تسوية المنازعات الفردية للعمل بين مفتش العمل ومكاتب المصالحة حسب ق 04-90 حسب المراحل التالية:

✓ أمام مفتشية العمل:

✓ إخطار العامل لمفتش العمل المختص إقليميا:

- ✓ يعتبر إخطار مفتش العمل أمر اختياري وجوازي بالنسبة للعامل الذي يريد مواصلة المطالبة بحقوقه.
- ✓ لا يتم إخطار مفتش العمل من طرف العامل إلا بعد فشل المساعي الودية داخل الهيئة المستخدمة أو في حالة عدم عرض العامل للنزاع عليها.
- ✓ تقديم الشكوى أو الإخطار من طرف العامل يكون إما في شكل عريضة مكتوبة يودعها لدى مفتش العمل، أو بحضور العامل أو (المدعي) شخصيا أمام مفتش العمل لتقديم شكواه الشفوية والذي يتعين عليه أن يدون تصريحاته في محضر معد لذلك (المادة 26 ق 04-90).

✓ صلاحيات مفتش العمل بعد تلقي الإخطار:

- ✓ يقوم مفتش العمل خلال 3 أيام الموالية من تبليغه أو من تاريخ تلقيه للإخطار أو من تاريخ تحريره للمحضر، بتقديم الملف (المتضمن عريضة الإخطار أو المحضر المدون فيه تصريحات المدعي) إلى مكتب المصالحة المختص إقليميا للنظر في النزاع المعروض للمصالحة، حيث يجتمع المكتب بعد ثلاثة 3 أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى جانب حضور الطرفين بعد استدعائهم.
- ✓ يقوم مفتش العمل باستدعاء الأطراف وتحسب مدة 8 أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف (الم 27).

✓ أمام مكاتب المصالحة:

يتعين على مكتب المصالحة قبل إجراء الصلح بين الطرفين أن يتأكد من حضورهم لإجتماع المصالحة، وقد فرق المشرع بين غياب المدعي وغياب المدعى عليه:

أ- حالة غياب المدعي أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء دون وجود مانع جدي وشرعي: يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية، ويبلغ المدعي بالقرار خلال 8 أيام من تاريخ اتخاذه (الم 28).

ب- حالة عدم حضور المدعى عليه (المستخدم) أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء الأول: يتم استدعاؤه من جديد (من طرف مفتش العمل) لاجتماع المصالحة الذي يعقد في أجل أقصاه 8 أيام من تاريخ الاستدعاء (الم 29).

ت- في حالة غياب المدعى عليه أو ممثله المؤهل في اجتماعين متتاليين للمصالحة: يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة بسبب تغيب المدعى عليه بصفة نظامية، يستلم المدعى نسخة من المحضر أثناء الاجتماع (الم 30).

✓ نتائج اجتماع المصالحة:

ينتهي اجتماع المصالحة في كل الحالات بتحرير محضر، سواءً:

• يحرر محضرا بالمصالحة وذلك إذا حدث اتفاق بين الأطراف على كل أو جزء من الخلاف (الم 31/ف1).

• أو يحرر محضرا بعدم المصالحة والذي يكون في حالتين:

- حالة غياب المدعى عليه أو ممثله المؤهل في اجتماعين متتاليين للمصالحة (كما سبق وأن أشرنا).

- حالة فشل المصالحة بعدم حصول الاتفاق بين الأطراف (الم 31/ف2).

يسلم المكتب للأطراف نسخا من المحضر، ويعد محضر عدم الصلح تأشيرة المدعي (العامل) المتضرر في اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة نوعيا (القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة اقليميا) لمواصلة تسوية النزاع قضائيا.

✓ الطبيعة القانونية لمحضر الصلح:

✓ يعد محضر الصلح هو وثيقة قانونية رسمية لها قوة الاثبات لا يطعن فيها إلا بالتزوير (الم 32/ف1).

✓ هو وثيقة لها حجية اثبات قوية على الطرفين، لكن بشرط ألا يتضمن المحضر شروطا تتنافى مع النصوص المعمول بها (الم 32/ف2).

✓ أنه يعد سندا تنفيذيا، أي أنه قابلا للتنفيذ بمجرد الحصول عليه.

✓ تنفيذ اتفاقية الصلح:

✓ الأصل أن تنفيذ اتفاق المصالحة يكون راجعاً إلى رغبة الأطراف أنفسهم والالتزام بما تم الإتفاق عليه في المحضر، لذلك نص المشرع في المادة 33 من ق 90-04، بأن يكون اتفاق المصالحة محل تنفيذ وفق الشروط والآجال التي يحددها الأطراف، وفي حالة عدم وجود اتفاق على الأجل، فإنه يتم تنفيذه في أجل لا يتجاوز 30 يوم من تاريخ الاتفاق.

✓ في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف، وفقا للشروط والآجال المحددة في المادة 33، يمكن للمدعي المتضرر من ذلك اللجوء إلى رئيس القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة (بصفته قاضي استعجال)، وهذا بموجب عريضة يطلب فيها التنفيذ الفوري، فيصدر القاضي في أول جلسة، بعد استدعاء المدعى عليه بصفة نظامية، أمرا مشمولا بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة تحت طائلة غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به، (الم 34/ف1 ق 90-04). والغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوما (الم 34/ف2 ق 90-04) والمادة 612 من ق.إ.م.إ. ويمتاز هذا الأمر بأنه قابل للتنفيذ بقوة القانون رغم استعمال كل طرق الطعن (الم 509 ق.إ.م.إ. و الم 34/ف3 ق 90-04).

ثانيا: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية

عَلَّقَ المشرع شرط اللجوء إلى التسوية القضائية، باعتباره آخر طريق لحل منازعات العمل الفردية، على شرط وهو فشل كل محاولات التسوية الودية، سواء أكانت تسوية داخلية أو محاولة الصلح (الم 36 ق 90-04).

ويمتاز القضاء الاجتماعي بأنه قضاء ذو طابع استثنائي، وهذا مقارنة مع القضاء العادي، وترجع مظاهر هذا الاستثناء في: طبيعة إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي ذات الطابع الاستعجالي، وفي طبيعة تشكيل القسم الاجتماعي عند النظر في النزاعات العمالية، وفي نوعية وطبيعة الأحكام الصادرة عنه.

(1) - إجراءات وشروط التقاضي أمام القسم الاجتماعي:

يبين قانون الإجراءات المدنية والإدارية والقانون 90-04 إجراءات وشروط رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي، تتمثل في:

✓ أن ترفع الدعوى من أحد طرفي علاقة العمل، الذي تتوفر فيه المصلحة (قائمة أو محتملة) وشرط الصفة (المادة 13 ق.إ.م.إ.).

✓ أن ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بموجب عريضة افتتاح دعوى وفق الشروط الشكلية المنصوص عليها في المواد 14 و 15 ق.إ.م.إ. وهي:

* أن تكون العريضة مكتوبة موقعة ومؤرخة.

* أن تتضمن العريضة اسم ولقب وموطن المدعي، واسم ولقب وموطن المدعى عليه فإن لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له، وكذا الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي ووصف ممثله القانوني أو الاتفاقي (لاسيما في الدعوى الاجتماعية التي ترفع غالبا على شخص معنوي، أي تحديد صفته) .

* أن يعرض المدعي في عريضته الوقائع والطلبات بصفة موجزة، ويبين الوسائل والوثائق التي تؤسس دعواه وتبرر طلباته (الاثبات).

* أن يتم إيداعها بأمانة ضبط المحكمة من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف.

✓ يجب أن ترفع الدعوى الاجتماعية في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.

✓ يجب إرفاق عريضة الدعوى الاجتماعية وجوبا بنسخة من محضر عدم الصلح الصادر عن مكتب المصالحة (الم 37 ق 90-04) وجوبا تحت طائلة عدم قبول الدعوى شكلا.

✓ تحدد أول جلسة في أجل أقصاه 15 يوم من تاريخ رفع الدعوى. ويجب على القاضي أن يفصل فيها ويصدر حكمه في أقرب الآجال. (الم 505 ق.إ.م.إ. والم 38 من ق 90-04). وهذا ما يفسر الطابع الاستعجالي للقضاء الاجتماعي، الذي يرجع إلى ظروف العامل المادية والمهنية والاجتماعية التي لا تسمح له في أغلب الأحيان بالانتظار الطويل للنظر في قضيته. إذ تنص المادة 38 من ق 04/90 بأنه: " تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوم من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية " .

✓ يمكن الاعفاء الجزئي أو الكلي لقضايا العمل من المصاريف القضائية (الم 25 ق 90-04). كما أن توكيل المحامي غير إجباري بالنسبة للعامل أمام المحكمة وأمام جهة الاستئناف فهو معفى حسب نص المادة 538/ ف 2 ق.إ.م.إ.، وهذا تسهيفا وتبسيطا لإجراءات التقاضي وأيضا حتى لا يتثقل كاهل العامل بأعباء مالية إضافية، لكونه الطرف الضعيف في العلاقة. أما أمام المحكمة

العليا فقد ألزم القانون أن ترفع عريضة الطعن بالنقض بعريضة موقعة من قبل محام معتمد لدى المحكمة العليا (أنظر المادة 558 ق.إ.م.إ.).

✓ يجوز التدخل في الخصومة العمالية، كما أنه في حالة حدوث عارض أثناء سيرها فإنها تتوقف الخصومة مؤقتا لحين مواصلة السير فيها بعد انتهاء العارض، كما في حالة وفاة العامل أو تغيير أهليته، ففي هذه الحالة يحل الورثة وذوي الحقوق محل العامل لمواصلة السير في الخصومة، وكذلك الحال بالنسبة لرب العمل إذا حدث تغيير في أهليته أو في أهلية ممثله.

✓ (2) - الاختصاص النوعي والإقليمي للقسم الاجتماعي:

* الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي:

يختص القضاء الاجتماعي نوعيا حسب (الم 20 من ق 90-04) بتسوية الخلافات الفردية للعمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين. وكافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة، وحسب المادة 500 من ق.إ.م.إ. نصت بأن القسم الاجتماعي له اختصاص نوعي **مانع** في المواد الآتية: 1- اثبات عقود العمل والتكوين والتمهين. 2- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين. 3- منازعات انتخاب مندوبي العمال. 4- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي. 5- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الاضراب. 6- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد. 7- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

* الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي:

يؤول الاختصاص الاقليمي في منازعات العمل وفق المادة 24 ق 90-04 والمادة 501 ق.إ.م.إ. إلى:

- محكمة موطن المدعى عليه، فيما يتعلق بإبرام عقد العمل أو تنفيذه.
- إلى محكمة إبرام العقد أو تنفيذه أو موطن المدعى عليه بالنسبة للمنازعات التي تقوم بين صاحب العمل والأجير، (المادة 40 فقرة 8 ق.إ.م.إ.).
- إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي فيما يتعلق بإنهاء أو تعليق علاقة العمل (عقد العمل) بسبب حادث أو مرض مهني.

(3) - تشكيلة القسم الاجتماعي:

يمتاز القضاء الاجتماعي بأنه قضاء مهني متساوي التمثيل، حيث يتشكل القسم الاجتماعي من تشكيلة جماعية وجوبية تحت طائلة البطالان، من قاض فرد رئيسا ويعاونه مساعدين (ممثل عن العمال وممثل عن

المستخدم أو اثنين من كل فئة) (502 ق.إ.م.إ)، تعد هذه التشكيلة من النظام العام يترتب على عدم احترامها بطلان الأحكام الصادرة عنها.

وحسب المادة 8 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل فإنه: "في حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين، يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة. وفي الحالة التي يكون فيها أحد المساعدين من العمال أو المستخدمين طرفا في النزاع أو له مصلحة شخصية في ذلك يتم تعويضه بأحد المساعدين الاحتياطيين، حسب الحالة وإذا تعذر ذلك يتم تعويضة بقاض يعينه رئيس المحكمة.

للمساعدين من العمال والمساعدين من المستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة" (رئيس القسم الاجتماعي).

يتم تعيين الأعضاء المساعدين بموجب أمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا من بين المترشحين المنتخبين لمدة 3 سنوات (حسب الشروط نفسها التي تتطلب في الأعضاء العاملون في مكاتب المصالحة الواردة في المادتين 12 و 13 من ق 04-90). وقد اشترطت المادة 15 أن يؤدي المساعدون قبل استلام مهامهم أمام المحكمة اليمين القانونية.

(4) - طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي:

أ- الأحكام الابتدائية والنهائية:

خروجا على مبدأ التقاضي على درجتين، حدد المشرع الجزائري على سبيل الحصر القضايا والمنازعات التي يصدر فيها القسم الاجتماعي أحكاما ابتدائية ونهائية، وذلك من خلال المادتين التاليتين:

✓ نص المادة 21 من القانون 04-90، حيث نصت: "باستثناء الاختصاص الأصلي، تبت المحاكم

عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا ب:

- إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقية الاجبارية.

- بتسليم شهادات وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي.

✓ نص المادة 73 مكرر 4 من ق 11/90 المعدل والمتمم بموجب ق 29/91 الصادر في 1991/12/21 والأمر 21/96 الصادر في 1996/07/09، على الأحكام التي تتعلق بإلغاء قرارات التسريح التأديبي التي لا تراعى فيها الإجراءات القانونية -أو الاتفاقيات الملموسة - وكذلك الحال بالنسبة للتسريح التأديبي الذي يعتبر تعسفياً لكونه اتخذ خرقاً للمادة 73.

إن اختصاص المحكمة ابتداءً ونهائياً هي مسألة من مسائل النظام العام، والتي يمكن للقاضي أن يثيرها تلقائياً لأنها متعلقة بالاختصاص النوعي.

نشير إلى أن كل الأحكام الصادرة في القضايا السابقة، تصدر لصالح العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل، وتمتاز بأنها أحكاماً ابتدائية ونهائية غير قابلة للطعن فيها بالاستئناف بحكم القانون، فهي تنفذ بمجرد تبليغها إلى المعنيين، والهدف من ذلك هو:

* تقادي التأخير نظراً لحساسية وأهمية الأضرار التي تلحق بالعمال من جراء مثل هذه القضايا، وكونها تتعلق بحقوق مكرسة قانوناً الأمر واسترجاع لحقوق يحميها القانون.

* كما تهدف هذه الأحكام إلى التقليل من اللجوء إلى المحاكم الاستئنافية في مثل هذه القضايا الواضحة والبسيطة، مع بقاء حق المستخدم في امكانية الطعن فيها بطرق الطعن غير العادية.

- وقد أشارت المادة 23 من ق 04-90 إلى أن الطلب الأصلي هو الذي يحدد اختصاص المحكمة ابتدائياً ونهائياً. لذلك يجب الاهتمام بطبيعة النزاع وبالأخص طبيعة الطلب الأصلي، فهو الذي يحدد الاختصاص (الابتدائي أو النهائي) بغض النظر عن تأسيسه أو عدم تأسيسه وبغض النظر عن الحكم الذي فصل في تأسيسه أو عدمه. وعليه، لا يمكن للخصوم الاحتجاج بالخطأ في تكيف الأحكام من طرف المحكمة لتبرير طعنهم بالاستئناف وذلك لأن الخطأ في التكيف لطبيعة الحكم من طرف المحكمة لا يرخص للأطراف ممارسة طرق الطعن المسخرة لهم قانوناً على أساس الطبيعة الحقيقية للحكم.

ب- الأحكام الابتدائية العادية:

فيما عدا الأحكام المشار إليها أعلاه، تبقى الأحكام الأخرى الصادرة ابتدائياً قابلة للمراجعة والطعن فيها بطرق الطعن العادية وغير العادية حسب الكيفيات والشروط المحددة في القانون، وهذه الأحكام لا يمكن تنفيذها إلا بعد استكمال واستنفاذ كافة الإجراءات والضمانات المقررة صراحة وقانوناً للمتقاضين أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه.

* ونشير إلى أن الأحكام العمالية النهائية قابلة للطعن فيها بطرق الطعن غير العادية (التماس إعادة النظر - الطعن بالنقض)، أما الطعن باعتراض الغير الخارج عن الخصومة فهو نادر لكون هذه الأحكام لا تهم إلا طرفي العلاقة "عقد العمل".

* وقد أشارت المادة 23 من ق 04-90 إلى أن الطلبات المقابلة في مجال الطعون تلحق بالطلب الأصلي الذي تبني عليه.

* كما يمكن للقسم الاجتماعي أن يصدر أحكاما تهديدية أو تحضيرية إذا اقتضى الأمر ذلك، أو كما يطلق عليها بالأحكام الصادرة قبل الفصل في الموضوع والتي تمتاز بأنها لا تحوز على حجية الشيء المقضي فيه حسب (الم 298 ق.إ.م.إ.)، ولا تقبل الاستئناف إلا مع الحكم الفاصل في الموضوع (الم 334 ق.إ.م.إ.).

ت - الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المؤقت المعجل تحت طائلة غرامة تهديدية:

هي نوع خاص من الأحكام، إذ على الرغم من أنها أحكاما ابتدائية إلا أن ميزتها تكمن في أنها أحكاما قابلة للتنفيذ بصفة معجلة رغم المعارضة والاستئناف، إما بقوة القانون أو بناء على أمر من القاضي (الم 34 ق 04-90)، وهذا نظراً لظروف العامل كما سبق القول، وتتمثل هذه الأحكام محل التنفيذ المؤقت بقوة القانون حسب المادة 22 ق 04-90 في:

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.
 - تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.
 - دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر 06 الأخيرة.
- كما يمكن للقاضي أن ينطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد 06 أشهر، وهو ما قرره أيضا المادة 323 ق.إ.م.إ.

* وفي كل الحالات فإن هذه الأحكام تنفذ بصفة مستعجلة، ولكنها تبقى قابلة للطعن فيها بالمعارضة والاستئناف.

المحور الثاني: منازعات العمل الجماعية وإجراءات تسويتها في التشريع الجزائري

نظم المشرع الجزائري منازعات العمل الجماعية في القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية 02، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية رقم 68 الصادرة في 25 ديسمبر 1991، مبرزا فيه الآليات والإجراءات القانونية لفضها وتسويتها.

أولاً: مفهوم منازعات العمل الجماعية

1- تعريفها: حسب نص المادة 2 من ق 90-02: "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون: كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه".

* وحسب المادة 4 من القانون 91-27 النزاع الاجتماعي هو ذلك الخلاف الواقع بين المستخدم وعماله والمتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل وشروطه العامة، عندما لا تتم تسويته أثناء الاجتماعات الدورية التي يعقدها المستخدمون والممثلون النقابيون للعمال ولإجراءات المصالحة المنصوص عليها في العقود والاتفاقيات المبرمة بينهما.

تتمتع المنازعة الجماعية بنظام قانوني خاص يفرقها ويميزها عن باقي المنازعات العمالية ليس فقط من حيث المفهوم بل كذلك من حيث طرق التسوية من خلال تفعيل التفاوض الجماعي بين الطرفين وعدم تدخل السلطة العامة إلا عند الضرورة أو بطلب من الأطراف المتنازعة.

1- شروط المنازعة الجماعية في العمل:

تعدد أطراف المنازعة: يجب أن تضم المنازعة عمال المؤسسة أو مجموعة منهم، وأن يكون الطرف الثاني في المنازعة صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل. هذا ما قرره المحكمة العليا من خلال القرار رقم 435383 الصادر بتاريخ 2008/12/03 كما يلي: "إن الدعوى القضائية تكون جماعية إذا ما أقيمت باسم النقابة كشخص اعتباري ممثل من أحد أعضائها لفائدة ولصالح العمال وليس كما هو الشأن في قضية العمال لما أقيمت باسم ممثل العمال وليس باسم النقابة للمطالبة بحقوق فردية تخص كل عامل".

- تعلق موضوع المنازعة بمصلحة جماعية للعمال: وذلك عندما يقوم العمال بالمطالبة بالحقوق المشتركة بينهم كتلك المتعلقة بشروط العمل، أو المطالبة بزيادة الأجور، أو المطالبة بتطبيق نص قانوني...إلخ.

* تهدف النزاعات الجماعية كلها أو أغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون، أو الاتفاق القائم وتعويضه بقانون أو نظام أو اتفاق جديد.

* وللاشارة يمكن للنزاعات الفردية أن تتحول إلى نزاعات جماعية، متى مست مطالب عدد من العمال، كما في حالة التأخر في دفع الأجور أو بعض الحقوق الأخرى.

2- التمييز بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية:

أ- التمييز بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية من حيث الموضوع

المنازعة الجماعية	المنازعة الفردية
<p>النزاع الجماعي يتمحور حول حقوق ومصالح جماعية للعمال، تنشأ من مطالب أو مقترحات نقابية، كالمطالبة بالزيادة في الأجور أو تحسينات على ظروف العمل، وكل هذه المطالب تشار عادة ضمن الاتفاقيات الجماعية.</p> <p>تخص منازعات العمل الجماعية جميع العمال، أي انه يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين. فهو يخص مصلحة جماعية تتعلق أو تمس عددا أو مجموعة من العمال ويهدف أساسا الى تعديل أو تغيير القانون أو النظام القائم وتعويضه بقانون أو اتفاق جديد.</p>	<p>النزاع الفردي ينصب حول خلاف قانوني نتيجة إخلال أحد طرفي العلاقة بالتزاماته التعاقدية أو القانونية إذ هو يتمحور على موضوع محدد قانونا.</p> <p>فموضوع منازعات العمل الفردية هو خرق حق شخصي للعامل الواحد أو لصاحب العمل، ولا يمكن لهذا الحق أن يمس بمصلحة العمال ولا يؤثر على المركز القانوني لجميع العمال.</p>

ب- التمييز بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية من حيث الأطراف

المنازعة الجماعية	المنازعة الفردية
<p>النزاع الجماعي يكون بين المستخدم ومجموعة من العمال، كما قد يقوم النزاع الجماعي بين التنظيم النقابي الممثل للعمال وصاحب العمل، إذ يمكن للنقابة أن تكون طرفا في النزاع بصفة مباشرة أو باعتبارها ممثلة لمصالح العمال، حيث ينص القانون 14/90 المتعلق بممارسة الحق النقابي³ على الاختصاص الأصيل للنقابة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها وكذلك حق التقاضي وممارسة الحقوق المقررة للطرف</p>	<p>يقوم النزاع الفردي بين عامل أجير واحد ومستخدمه، حسب نص المادة 02 من قانون 04/90. فهو يتعلق بمسألة قانونية حول حقوق فردية يعارض فيها العامل الأجير المستخدم أو العكس.</p>

³ - القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتضمن كيفية ممارسة الحق النقابي الجريدة الرسمية العدد 23، الصادرة بتاريخ 1990/6/6، المعدل والمتمم بالقانون رقم 31/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 جريدة رسمية، عدد 36، المؤرخ في 12 جوان 1996.

المدني لدى الجهات القضائية المختصة.

د- التمييز بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية من حيث طرق تسويتها

المنازعة الجماعية	المنازعة الفردية
النزاع الجماعي يتم تسويته بطرق ودية فقط دون التسوية القضائية، فهي طرق علاجية ووقائية، تتمثل في التفاوض، المصالحة، الوساطة، والتحكيم، وقد يضطر العمال أن يلجأوا إلى الإضراب كوسيلة ضغط مشروعة لتحقيق مطالبهم.	النزاع الفردي يتم تسويته بطرق ودية (داخلية وخارجية)، وتسوية قضائية في حالة فشل التسوية الودية.

ثانيا: أسباب وأنواع منازعات العمل الجماعية

1- **أسباب منازعات العمل الجماعية:** توجد العديد من الأسباب التي تؤدي إلى ظهور منازعات العمل الجماعية منها ما هو مادي ومنها ما هو معنوي.

• الأسباب المادية لمنازعات العمل الجماعية: نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

أ- **المنازعات المتعلقة بالأجور:** كفل القانون⁴ حق العمال في الحصول على الأجر المناسب لعملهم، ويكون هذا الأجر في ارتفاع عندما يكون العمل المقدم من العامل ناجحا، مما يؤدي الى استقرار الجانب المادي له وعند غياب هذا الاستقرار المادي تحدث صراعات ونزاعات في العمل بين العمال ورب العمل.

ب- **المنازعات المتعلقة بالترقية:** تعبر الترقية عن قدرات العامل وكفاءته المهنية، بالإضافة إلى الامتيازات التي يمكن أن تجلبها الترقية للعمال في تحسين إنتاجهم ورفع مستوى أدائهم أملا في الحصول على الترقية.

ث- **المنازعات المتعلقة بظروف العمل:** تعد ظروف العمل من العوامل المؤثرة على تشجيع العمال والتأثير على قدراتهم الانتاجية في العمل، فإذا كانت المؤسسات في مناطق معزولة وجب توفير وسائل النقل وتوفير وسائل التهوية في المناطق الحارة، وبالتالي يؤدي نقص النقل وانعدام التهوية والنظافة وغيرها إلى حدوث منازعات داخل العمل، قد تتطور إلى قيام العمال ببعض التصرفات مثل الاحتجاجات أو يلجأ المستخدم إلى التسريح الجماعي للعمال فينتج عنه القيام بالإضراب.

⁴ - المادة 80 من القانون 11/90.

• الأسباب المعنوية لمنازعات العمل الجماعية: تتمثل هذه الأسباب التي تؤثر في نفسية العمال في:

- أ- عدم الرضا داخل المؤسسة: نجد أغلب العمال داخل المؤسسات غير راضيين عن عملهم بسبب الظروف غير الملائمة في العمل، مما يؤدي الى توتر العلاقات بين العمال ورب عملهم وذلك لنظر هذا الأخير إليهم كأداة فقط ولا يهتم بمشاكلهم.
- ب- عدم تحقيق العدل والمساواة: إن ميول رب العمل لفئة من العمال دون أخرى يؤدي الى وضع العمال في معاناة وظلم واللامساواة والاهمال في العمل هذا ما يجعلهم يجتمعون لمحاربة هذا الظلم والتحيز مما يؤدي الى نشوب نزاعات عمالية جماعية⁵.

2- أنواع منازعات العمل الجماعية: هناك العديد من النزاعات الجماعية في العمل، نجد منها:

- أ- منازعات متعلقة بتطبيق القانون: تنشور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال والمستخدمين حول تفسير أو تطبيق القانون، يدعي فيه العمال خرق المستخدم لبند من بنود الاتفاقية المبرمة بينهما فيما يتعلق بالتصنيف المهني للعمال، بحيث يتم تصنيفهم مثلا في مرتبة أقل مما صنفهم فيها القانون أو يكون الخلاف حول تفسير نص تنظيمي، يدعي فيه أي طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل والشروط العامة للعمل.
- ب- منازعات متعلقة بتعديل القانون: يتمسك العمال أو المستخدمون بحقهم في المطالبة بتعديل ومراجعة قانون أو اتفاقية جماعية، من أجل الوصول الى الزيادة في الأجور أو الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال، نظرا لتغير أوضاع اقتصادية واجتماعية تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية، مما يؤدي ذلك إلى تعديل عقد العمل بناء على تعديل قانون أو اتفاقية.
- ج- منازعات متعلقة بتفسير الاتفاقيات الجماعية: على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل اليه في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية وذلك بتطبيقه وتنفيذه، غير أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند أو شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية، مما يلحق ضررا بالعامل أو العمال، خاصة إذا تمسكت المؤسسة المستخدمة بقرارها، وهذا ما يسمح للطرف المتضرر بأن يلجأ لرفع النزاع الى الجهات المختصة قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الأوضاع وعرقلة العمل خاصة إذا تعلق الأمر بتقليص عدد العمال أو تسريح جماعي لهم أو لأسباب اقتصادية.

ثانيا: الإجراءات الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية

⁵ - المادة 13 من القانون 11/90.

نخلص من خلال القانون رقم 90-02 أن هناك نوعان من الإجراءات الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية تقاديا للجوء العمال للاضراب كوسيلة ضغط مشروعة. تتمثل في: الإجراءات الودية الوقائية (التفاوض الجماعي، اللجان المشاركة)، والإجراءات الودية العلاجية (المصالحة القانونية، الوساطة والتحكيم).

1- الإجراءات الودية الوقائية: بالرجوع الى القوانين المنظمة لإبرام هذه الاتفاقيات الجماعية فإننا نجد هناك وسيلتين وقائيتين، لتفادي وقوع هذه المنازعات تتمثل الأولى في التفاوض الجماعي المباشر والثانية في المصالحة:

أ- تسوية النزاع الجماعي عن طريق التفاوض الجماعي المباشر: هو أسلوب وقائي لتسوية الخلاف الجماعي في العمل، ويعد أهم وسائل الاتصال والحوار الديمقراطي بين أطراف علاقة العمل الجماعية، للوقاية من نزاعات العمل الجماعية. ويعتبر التفاوض الجماعي من الحقوق الأساسية التي كرسها تشريع العمل الجزائري من خلال نص المادة 05 الفقرة 02 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل التي تنص على ما يلي: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ... التفاوض الجماعي".

يقصد بالتفاوض المباشر أن يلتقي العمال سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من بين العمال، وبين صاحب العمل، وهذا بالتركيز على أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين الطرفين أشارت المادة 4 من ق 90-02 المعدل والمتمم، إلى وجوب عقد لقاءات دورية بين الشركاء الاجتماعيين لتدارس المشاكل المهنية والاجتماعية بغية إيجاد الحلول لها.

*** خصائص التفاوض الجماعي:** يتميز التفاوض الجماعي المباشر بخصائص معينة هي:

- **وسيلة سلمية:** تمتاز الاجتماعات الدورية في إطار التفاوض الجماعي بكونها فرصة مناسبة للتشاور والحوار والمناقشات والتعاون الفعال وتبادل الآراء واقتراح الحلول للوصول إلى حل مشترك للنزاع. فهي تحافظ على علاقات الثقة بين طرفي علاقات العمل تجنب اللجوء الى الطرق غير السلمية كالإضراب من طرف العمال والإغلاق من طرف صاحب العمل.
- **وسيلة اختيارية:** يعد اللجوء إلى التفاوض إجراء اختياري، يتوقف على الإرادة الحرة للأطراف ولا يمكن إجبار أحد طرفي النزاع للآخر للدخول في منازعة العمل الجماعية.
- **وسيلة مباشرة:** التفاوض يعد أسلوبا مباشرا للحوار تمكّن أطراف العلاقة المهنية من عرض وطرح التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية دون تدخل طرف أجنبي أو أي جهاز خارجي. وهي بهذا تختلف عن الوسائل الأخرى كالوساطة والتحكيم.

*** شروط اللجوء الى التفاوض الجماعي:**

- ضرورة وجود علاقة العمل (عقد مكتوب أو غير مكتوب) بين أطراف التفاوض الجماعي.
- وجود مصالح مشتركة بين أطراف التفاوض تربط بين العمال والمستخدمين.

وجود منظمات نقابية تمثل أطراف علاقة العمل⁶، لأن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين باعتباره حقا دستوريا.

ب- تسوية النزاع الجماعي عن طريق اللجان المشاركة (المصالحة الاتفاقية): للتصدي لنزاعات العمل الجماعية في كثير من الأحيان تنشأ لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة للقيام بمهمة الوقاية منها في المراحل الأولى من نشوبها، كما يمكن اعتماد أسلوب في شكل عدة لجان متفاوتة الدرجات، مع إمكانية وجود تدرج في نظام المصالحة يبدأ بالمستوى الأعلى للمؤسسة وفي حالة فشل المصالحة في هذه الدرجة ينتقل النزاع الى المستوى الأعلى، وذلك إما على درجتين أو ثلاثة، وقد نصت المادة 97 من القانون 11/90 على وجوب إنشائها عن طريق الانتخاب، حيث تتشكل اللجنة بكل حرية واستقلالية بين الطرفين على أساس التساوي في الأعضاء من مندوبي المستخدمين⁷ الذين ينتخبهم العمال المعنيون بالاقتراع الفردي الحر والسري والمباشر، ومندوبي العمال ينتخبون من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب، البالغين 21 سنة كاملة والمثبتين لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة.

نظام عمل هذه اللجان يحدد من قبل الأطراف بأنفسهم وكذلك بالنسبة للصلاحيات المخولة لها ونطاق عملها فقد يكون محليا أو جهويا أو وطنيا أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية.

تقوم اللجنة المشاركة بإعداد نظامها الداخلي وتجتمع مرة واحدة كل ثلاث أشهر على الأقل، وتجتمع إجباريا بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، وعليها إبلاغ المستخدم بجدول أعمال الاجتماعات التي تقوم بها قبل 15 يوم من تاريخ اجتماعها. يمكن للمستخدم أن يفوض واحد أو أكثر من أجل حضور الاجتماعات التي تقوم بها اللجنة.

⁶ نصت المادة 02 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون الى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".

⁷ يعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الاطارات القيادية في الهيئة المستخدمة وأصول المستخدم وفروعهم وحواشيهم أو أقاربهم بالنسب من الدرجة الأولى، والاطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية.

تنظم اللجنة المشاركة نشاطاتها في إطار اختصاصات ونظامها الداخلي، كما يمكنها اللجوء إلى خبرات غير تابعة لصاحب العمل، ويخضع مندوبو المستخدمين عند ممارستهم لأعمالهم المهنية الأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم. يمكن أن تكون عدة لجان متفاوتة الدرجة على درجتين أو ثلاث.

• **صلاحيات لجنة المشاركة:** يتكفل أطراف المنازعة قبل نشوء النزاع بتحديد إجراءات المصالحة الاتفاقية بواسطة لجان أو لجنة دائمة أو مشتركة أو هيئات تنشأ خصيصاً لهذا الغرض وذلك في صلب الاتفاقية الجماعية، والتي تنص على التسوية الودية، لذا يجب احترام ما نصت عليه الاتفاقية الجماعية تحت طائلة بطلان الاجراءات اللاحقة، ومنها عرض المنازعة على مفتشية العمل من الطرف الأكثر استعجالاً لإجراء المصالحة القانونية.

تتمثل صلاحيات اللجنة حسب المادة 94 من قانون 90-11 في:

- تلقيها المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل والخاصة ب: تطوير انتاج المواد والخدمات والمبيعات ونتاجية العمل، تطور عدد المستخدمين وهيكـل الشغل، نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية، تطبيق النظام الداخلي،
- مراقبة تنفيذ الاحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.
- القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي: المخططات السنوية وحصيات تنفيذها، تنظيم العمل (مقاييس العمل وطرق التحفيز، ومراقبة العمل، ووقيت العمل)، مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، وإعادة توزيع العمل، وتقلص عددهم)، مخططات التكوين المهني وتحديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين، نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين، النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.
- ويجب على اللجنة الادلاء بالأراء في أجل أقصاه 15 يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي يتم اخطار مفتش العمل وجوبا.
- كما تتولى اللجنة مهمة تسيير الخدمات الاجتماعية، إلا في حالة تخليها عن هذه المهمة لصالح الهيئة المستخدمة بموجب اتفاقية مبرمة بينهما مع احتفاظها بسلطة الرقابة في هذا المجال.

- تتولى اللجنة مهمة إعلام العمال بجميع المسائل المعالجة المتعلقة بعلاقات العمل ماعدا أساليب الصنع والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسرية.⁸

2- **الإجراءات الودية العلاجية:** الأصل في تسوية منازعات العمل الجماعية التسوية الودية الوقائية المتمثلة في التفاوض الجماعي واللجنة المشتركة، غير أنه في حالة بقاء النزاع قائما، رغم لجوء الطرفين الى الاجراءات الوقائية، يلجأ الطرفان الى أشخاص خارج علاقة العمل من أجل معالجة النزاع القائم، والمتمثلة في: المصالحة، الوساطة والتحكيم.

أ- **تسوية النزاع الجماعي عن طريق المصالحة القانونية:** سعى المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات على فرض هذا نظام المصالحة في مجال تشريع العمل للمحافظة على العلاقة الودية بين العمال والمستخدمين، حيث تنص المادة 05 من القانون 02/90 على أنه: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم أو ممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كلا من الجانبين طرفا فيها، وإذا لم تكن هناك إجراءات اتقاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل الى مفتشية العمل المختصة إقليميا".

يتبين من خلال نص هذه المادة أن هناك نوعين من المصالحة، المصالحة الاتفاقية (عن طريق اللجان المشاركة) والمصالحة القانونية (عن طريق مفتشية العمل).

• **إجراءات المصالحة القانونية:** تمتاز المصالحة القانونية بأنها إجراء إجباري إذ يجب على الأطراف المرور عليها في حالة استمرار الخلاف فيما بينهم دون حل، أي بعد فشل المفاوضات المباشرة، أو في حالة لم يتم النص على المصالحة الاتفاقية أو في حال فشلها فإنه يجب على الطرفين المرور الى المصالحة القانونية. التي تعد أسهل إجراء علاجي أين يقوم الأطراف المتنازعة بدراسة وتقريب وجهات النظر المتعارضة للتوصل الى اتفاق مرضي للطرفين، وذلك بإدخال طرف ثالث ليس طرفا في علاقة العمل لمحاولة التقريب والتوفيق بين وجهات النظر المختلفة. وقد قيدها المشرع الجزائري بمواعيد قصيرة تسمح بفض النزاع في أقرب الآجال.

الفقرة الثانية من المادة 05 من القانون 02/90 فإن مهمة هذه المصالحة النظامية بين المستخدم وممثلي العمال توكل إلى مفتش العمل المختص اقليميا، وهو من يشرف عليها، حيث تتم المصالحة بعد إخطاره من الطرف المستعجل بالخلاف باتخاذ الإجراءات التالية:

⁸ - للمزيد من الصلاحيات أنظر المادة 94 من القانون رقم 11/90.

- يقوم مفتش العمل بإخطار واستدعاء الأطراف لحضور جلسة المصالحة الأولى وجوبا، والتي تعقد خلال أربعة (04) أيام الموالية لإخطاره من أجل تسجيل موقف كل طرف من موضوع النزاع، وتقريب وجهات نظرهم، ويجب عليهم حضور جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل⁹. ولا يجب أن يتجاوز أجل المصالحة 8 أيام من تاريخ الجلسة الأولى¹⁰.

- وبعد انقضاء مدة المصالحة التي لا تتجاوز ثمانية (08) أيام، يقوم مفتش العمل بتدوين كل المسائل المتفق عليها أو غير المتفق عليها وتكون القرارات المتوصل إليها ملزمة لأطرافها، لتصحيح المسائل المتفق عليها نافذة من تاريخ ايداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا¹¹.

• نتائج المصالحة القانونية:

* تتوج المصالحة بتحرير المفتش محضر (سواء بالصلح أو بعدم الصلح) الذي يجب على أن يحرره في أجل أقصاه 8 أيام:

• - محضر اتفاق أو صلح يشرف عليه مفتش العمل المكلف بالاجراء، حيث يوقع على المحضر الأطراف ويدون فيه المسائل المتفق عليها، والتي تعد بمثابة اتفاق جماعي جديد حول المسائل التي ينظمها، كما يدون فيه المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي بشأنها قائما إن وجدت¹². حيث يمكن لهما عرضها على الوساطة أو التحكيم.

وتصبح المسائل المتفق عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا إلى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا. وفي حالة وجود أي تقاعس من المستخدم يمكن تنفيذ المحضر بواسطة الغرامة التهديدية.

⁹- أكدت المادة 07 من ق 02-90 على إلزامية حضور أطراف النزاع الجماعي للجلسات التي يقوم بها مفتش العمل.

¹⁰- تنص المادة 06 من القانون 02-90 على أنه: "تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي محل العمل وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعني أطراف الخلاف في العمل الى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى 04 أيام الموالية لإخطاره قصد تسجيل موقف كل طرف في المسألة المتنازع عليها".

¹¹- تنص المادة 08 من قانون 02/90 على أنه: «عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 08 أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل القائم في شأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي يتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا".

¹²- تنص المادة 13 من القانون 03/90 على ما يلي: "يحرر مفتش العمل لدى انتهاء اجراء المصالحة لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها محضر المصالحة يدون فيه نقاط التخاصم الحاصلة وإن اقتض الأمر يسجل المسائل التي ما يزال الخلاف الجماعي في العمل مستمرا بشأنها، وإن فشل إجراء المصالحة في كل خلاف جماعي في العمل أو في بعضه يحرر مفتش العمل محضر عدم المصالحة".

- - **محضر عدم الصلح** يحرره المفتش في حالة فشل المصالحة (كلياً أو جزئياً)، المواد 8-9 ق 90-02. وهنا يمكن للطرفين اللجوء الى الوساطة أو التحكيم، وهو ما تم النص عليه في المادة 09 من القانون 02/90.

ب- تسوية النزاع الجماعي عن طريق الوساطة:

نصت عليها المادة 10 من ق 90-02، وتعرف بأنها: "اتفاق يتفق بموجبه أطراف الخلاف الجماعي في العمل على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص محايد من الغير يدعى الوسيط ويشتركون في تعيينه".

* مميزات الوساطة: تمتاز الوساطة بأنها:

- * إجراء اختياري يخضع لاتفاق الاطراف المتنازعة.
- * أن مهمة الوساطة تسند إلى طرف محايد متفق عليه يسمى (الوسيط)، حيث يعرض عليه النزاع لأجل تسويته، دون تدخل مفتش العمل إلا بطلب صريح من الوسيط للاحاطة بالموضوع.
- * مهام الوسيط: يتمتع الوسيط بصلاحيات واسعة في سبيل تسوية النزاع المعروض عليه وتقريب مطالب الأطراف المتنازعة، نذكر منها:
 - يتولى التحقيق في النزاع من خلال القيام بالبحث عن أسباب وصحة إدعاء كل طرف من أجل الاحاطة بموضوع الخلاف.
 - يتلقى المعلومات التي لها علاقة بموضوع الخلاف وكل وثيقة أعدت لذلك.
 - يمكن للوسيط أن يطلب المساعدة من مفتش العمل المختص اقليمياً في مجال تشريع العمل (م11 ق 90-02).
 - استدعاء كل شخص يرى الاستماع إليه والأخذ بشهادته ضرورية.
 - يجب على الوسيط أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد أطلع عليها أثناء قيامه بمهامه.
 - اقتراح ما توصل إليه من حلول في شكل "توصية معللة" يعرضها على أطراف المنازعة في الأجل الذي يحدده.
 - يقوم الوسيط بارسال نسخة من التوصية إلى مفتش العمل المختص اقليمياً، (المادة 12 ق 90-02).

*** نتائج الوساطة:** يترتب على الوساطة إحدى النتيجتين التاليتين:

✓ إذا رضي الأطراف بنتائج الوساطة يلتزمون باحترام الحل المتوصل إليه في توصية الوسيط، لتصبح إلزامية عليهم.

✓ إذا لم ترض الأطراف المتنازعة بتوصية الوسيط أو في حالة عدم توصل الوسيط لتسوية لهذا النزاع، فإنه يتم إحالة الخلاف إلى التحكيم.

ت- تسوية النزاع الجماعي عن طريق التحكيم:

يعتبر اللجوء إلى التحكيم المرحلة الأخير في تسوية النزاع الجماعي في العمل بالطرق الودية، حيث لا يلجأ إليه إلا في حالة فشل مهمة الوسيط في التسوية، فالتحكيم من حيث اللجوء إليه اختياري ولكنه اجباري من حيث آثاره.

وقد نصت المادة 13 من ق 90-02 على أنه في حالة اتفاق الطرفين على عرض الخلاف على التحكيم، تطبق عليه أحكام قانون الاجراءات المدنية ذات الصلة (هذه المواد هي من 1006 إلى 1038 من ق.إ.م.إ.).

واتفاق التحكيم حسب المادة 1011 ق.إ.م.إ هو: "الاتفاق الذي يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق نشوؤه على التحكيم".

✓ شروط وإجراءات التحكيم:

من خلال أحكام قانون الاجراءات المدنية والادارية (المواد 1008-1011) يمكن استخلاص شروط وإجراءات التحكيم:

* شرط الكتابة لاثبات التحكيم إما في الاتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تستند إليها، تحت طائلة البطلان.

* إذا تم اللجوء إلى التحكيم فإنه يمنع استعمال الإضراب أو يتوقف الإضراب.

* يجب أن يتضمن اتفاق التحكيم تحت طائلة البطلان موضوع النزاع، أسماء المحكمين أو كيفية تعيينهم وإلا كان باطلا، وإذا رفض المحكم المعين القيام بالمهمة المسندة إليه، يستبدل بغيره بأمر من طرف رئيس المحكمة المختصة (الم 1012 ق.إ.م.إ.).

* يعرض النزاع على محكمة التحكيم التي يجوز أن تتشكل من محكم واحد أو عدة محكمين بعدد فردي (م 1017)، حيث يقوم الطرفين بتعيين أشخاص خواص يشكلون محكمة التحكيم.

* يجب على الطرفين المتنازعين أن يختار كل منهما حكما يمثله، على أن يتفق الحكمان المعنيان على اختيار وتعيين حكم مرجح بينهما.

* يتم الاتفاق على التحكيم بحضور الحكامين المختارين ويدون الاتفاق إما في محضر أو عقد رسمي أو عرفي أو (يرد النص عليه في الاتفاقيات الجماعية).

* يعرض النزاع على محكمة التحكيم من قبل الأطراف معا أو من الطرف الذي يهمله التعجيل.

* تطبق على الخصومة التحكيمية الآجال والأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية، ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك.

* في حالة عدم الاتفاق على تعيين المحكمين من أحد الطرفين أو كلاهما فيعيه رئيس الجهة القضائية الواقع في دائرتها محل العقد لتعيين المحكم أو المحكمين بناء على عريضة ترفع إليه، وعلى المحكمين إصدار قراراتهم خلال 30 يوم من تاريخ تعيينهم (الم 13 من ق 90-02).

* أحكام التحكيم تصدر بأغلبية الأصوات وتحوز حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدورها، وذلك فيما يخص النزاع المفصول فيه. (أنظر المواد المتعلقة بأحكام التحكيم 1025-1038 ق.إ.م.إ.).

➤ الإضراب كطريقة ضغط مشروعة لتسوية النزاعات الجماعية

قد يلجأ العمال إلى سلوك أسلوب الضغط على المستخدم عن طريق انتهاج أسلوب الإضراب كوسيلة ضغط قانونية، وذلك عند فشل طرق التسوية الودية للنزاعات الجماعية التي سبق بيانها بين ممثلي العمال وأصحاب العمل، وقد يرجع ذلك لأسباب مختلفة كالتعننت بالرأي أو عدم الاقتناع بالحلول المقترحة أو لعدم وجود ضمانات كافية لتحقيق الحلول المقترحة. كما قد يقوم العمال بالإضراب لإظهار السخط أو التذمر أو التعبير عن الاحتجاج إزاء قضية من القضايا السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية.

ويعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية والقانونية المكفولة للعمال للدفاع عن المصالح المهنية يخضع

ممارسته لإطار قانوني معين.

• تعريف الإضراب:

- * يمكن تعريف الإضراب على أنه توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في القوانين أو الاتفاقيات الجماعية لم يتم الوفاء بها من طرف صاحب أو أصحاب العمل.
- * كما يعرف بأنه امتناع عن العمل لمدة محدود يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف إحداث ضغط، و التأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب.
- * ويعرف أيضا بأنه رفض جماعي ومدبر للعمل بقصد تحلل العمال مؤقتا من شروط عقد العمل، بغية تأييد نجاح مطالبهم.

• عناصر الإضراب:

من خلال التعاريف السابقة يمكن ابراز أهم عناصر الاضراب التي لا يتحقق إلا بهم:

- توقف عن العمل.
- قرار جماعي (لوجود خلاف جماعي). فالصفة الجماعية هي التي تعطي للإضراب وزنه.
- مطالب ذات طابع مهني أو اجتماعي أو متعلقة بالشروط العامة في العمل.

• شروط الإضراب المشروع:

حدد المشرع من خلال القانون 90-02 الشروط المطلوبة في ممارسة الإضراب، تتمثل في:

- 1- ألا يشرع في الإضراب إلا بعد استنفاد كافة وسائل التسوية الودية المتمثلة في الوساطة والمصالحة، وبعد التأكد من انعدام أي طريق أو وسيلة أخرى لحل النزاع.
- 2- لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب إذا اتفق الطرفين على اللجوء إلى التحكيم، كما أنه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي على عرض خلافهما على التحكي، يوقف الإضراب إذا كان قد شرع فيه (المادة 25 من القانون 90-02).
- 3- أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب، صادرا عن أغلبية العمال بصورة ديمقراطية وإرادة حرة، حيث تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، و تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المهنية على الأقل (المادة 28 من القانون 90-02).
- 4- ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل وعدم احتلالها بالقوة، وهذا باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل، وعدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأموال العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة لصاحب العمل

5- وجوب الإشعار المسبق بتاريخ و مدة الإضراب، حيث يتم إعلام صاحب العمل مسبقا بتاريخ بداية الإضراب ومدته وإذا ما كان محدودا أو غير محدود، هذا وتحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا، وتحدد هذه المدة بناء على المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن 08 أيام ابتداء من تاريخ إيداعه.

6- توفير القدر الأدنى من الخدمة، حيث نصت المادة 37 من ق 90-02 بأنه: "إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتان 38 و39 أدناه.

ونصت المادة 38 منه على أنه: "ينظم قدر أدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:

1. المصالح الاستشفائية، المناوبية ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية،
2. المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة،
3. المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها،
4. المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية المسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية الحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا مصالح التطهير.
5. المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية اللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية 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 بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني،
10. المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد 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 الدفن 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 إجرائها،
16. مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.

ونصت المادة 39 بأنه: "يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي، دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 أعلاه. وإذا لم يكن ذلك، يحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به.

أما المادة 40 فنصت على أنه: "يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما."

• **متى يكون الاضراب غير مشروع؟** عندما لا تحترم فيه القواعد الاجرائية المنصوص عليها في القانون 02/90 مثل عدم توفر النصاب القانوني للإعلان عن الإضراب وعدم مراعاة إجراء الإشعار المسبق بالإضراب.

• الحماية القانونية للإضراب:

فرض المشرع على ممارسة الإضراب متى كان متوافقا مع الضوابط القانونية المشار إليها أعلاه حماية قانونية تكفل للعمال المضربين ممارستها له دون تعرضهم لأي ضغوط مهنية أو مالية، حيث تبرز مظاهر هذه الحماية من خلال:

- اعتبر أن حق الإضراب الذي شرع فيه حسب الشروط السابقة لا يقطع علاقة العمل ولكنه يوقف فقط آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل، ماعدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها. وقد اعتبرت المادة 64 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم

بالقانون 22-16، أن ممارسة حق الاضراب هو أحد أسباب تعليق علاقة العمل وليست سببا لانهاؤها.

- منع استخلاف لأي من العمال المضربين من قبل صاحب العمل طوال مدة الإضراب ، مهما كان شكل وهدف الاستخلاف، سواء بتوظيف عمال آخرين، أو تحويل عمال وحدة أو ورشة أخرى إلى الورشة أو الوحدة التي يقوم فيها الإضراب، حيث رتب المشرع في حالة القيام بذلك من قبل صاحب العمل توقيع جزاءات تمتد من 08 أيام إلى شهرين حسباً وغرامة مالية تتراوح بين 50 ألف دينار إلى 200 ألف دينار جزائري .

- منع المشرع من خلال أحكام الفقرة 02 من المادة 41 من القانون 90-02 سالف الذكر، تسليط عقوبة على العمال المضربين بسبب مشاركتهم في الإضراب، متى كان الإضراب شرعياً ومستوفياً للشروط القانونية المطلوبة، وبالتالي فإن أي تصرف يأتيه صاحب العمل بقصد ضد العمال بقصد الانتقام يعتبر تعسفاً وباطلاً قانوناً. الذين لهم منح الحق في المطالبة بإلغاءه والتعويض عن الأضرار التي لحقت بهم بسببه ويستثنى من هذا حالة ارتكاب العمال لخطأ جسيم أثناء وبمناسبة الإضراب مثل رفض تنفيذ أمر التسخير.

• الجزاءات المترتبة على عدم احترام شروط ممارسة الاضراب:

- إذا تم الإضراب والتوقف الجماعي عن العمل، الناتج من النزاع الجماعي للعمل، مخالفاً لأحكام القانون، فإن ذلك يشكل خطأ مهنياً جسيماً يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر. وفي هذه الحالة، يتخذ المستخدم تجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية، المنصوص عليها في النظام الداخلي، وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما (المادة 33 مكرر).

- يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل. ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء (الم 34).

- يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل. وفي هذه الحالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم (الم 35).

- تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنياً جسيماً، دون المساس بالعقوبات الجزائية (الم 36).

• **طرق تسوية الإضراب:** الإضراب لا يعد حلا للنزاع بل هو مجرد وسيلة ضغط، ذلك أن إضرابات العمل تخضع لمجموعة من الإجراءات الوقائية التي تهدف إلى إيجاد تسوية لنزاع العمل قبل اللجوء الى الإضراب، وكذا إلى إجراءات علاجية تهدف إلى إيجاد حل للنزاع المطروح والتوفيق بين الطرفين المتنازعين بعد وقوع الإضراب.

لذلك نجد المشرع الجزائري حدد ثلاثة طرق أو مراحل لإنهاءه:

- **مرحلة التفاوض الجماعي المباشر:** نصت المادة 45 من القانون 02/90 على أنه: "يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما". وعليه فبالرغم من اللجوء الى الإضراب إلا أن الشروع فيه لا يوقف المساعي السلمية للتسوية الودية أي وجوب بذل الجهود من خلال التفاوض الجماعي المباشر بين الأطراف المتنازعة بغية إيجاد حل يرضي الطرفين فإذا تم التوصل الى تحقيق هذا الهدف فإن سبب الإضراب ينتهي، وبهذا ينتهي الإضراب وإذا لم يتم ذلك فيمكن اللجوء إلى الوساطة.

- **مرحلة الوساطة:** في حالة عدم توصل الطرفين الى اتفاق بينهما فإنه يمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا يعرض عليه الطرفين اقتراحات لتسوية النزاع وللطرفين أن يجددا له مدة زمنية لعرض اقتراحاته.

ويمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من أحد طرفي الخلاف الجماعي، ولا تكون مقترحات الوسيط قابلة للتنفيذ إلا بعد قبولها من طرف المعنيين بالخلاف إذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي للعمل إذا اقتضت ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة على اللجنة الوطنية للتحكيم.¹³

- **اللجنة الوطنية للتحكيم:** هو جهاز مستحدث خاص بالنزاعات الجماعية للعمل يرأسه قاض من المحكمة العليا يحال اليه النزاع من طرف الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، بعد فشل إجراءات التسوية لاسيما إذا اقتضى ذلك ضرورة اقتصادية واجتماعية قاهرة وذلك وفقا لأحكام جزائية خاصة بعمل هذه اللجنة وفق ما بينته المواد 49 و 50 من القانون 02/90، وتتشكل هذه اللجنة من الرئيس الأول للمحكمة العليا و 14 عضوا منهم أربعة ممثلين من طرف السلطة العمومية وخمس ممثلين عن العمال وخمس ممثلين عن المستخدمين من بينهم ممثل من قطاع الوظيفة العامة.

¹³ - أنظر المواد 46-48 من القانون 02/90.

تقوم هذه اللجنة بالاستماع الى دفعات أطراف الخلاف كما تتلقى مستنداتهم أو أية وثيقة أخرى في إطار إجراءات المصالحة والوساطة، وبعد التحقيق تصدر اللجنة قرارها المعطل بأغلبية الحاضرين، ويرسل قرار اللجنة الى مكتب الرئيس الأول للمحكمة العليا ليضفي عليه الصيغة التنفيذية بموجب أمر صادر عنه، ويبلغ الرئيس القرار الى طرفي النزاع في ظرف ثلاثة أيام الموالية لتاريخ صدوره¹⁴.

تختص هذه اللجنة بنزاعات العمل الجماعية مثل النزاعات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون من اللجوء الى الإضراب، نزاعات العمل الجماعية التي تعرض عليها بعد فشل اجراءات التسوية، المفاوضات المباشرة، والوساطة.

➤ عدم خضوع منازعات العمل الجماعية للتسوية القضائية:

خلافا للمنازعات الفردية في العمل، تمتاز منازعات العمل الجماعية بعدم خضوعها للتسوية القضائية كأصل عام، لكونها منازعات ذات طابع مهني أو اجتماعي أو اقتصادي، ولكن استثناء قد تحال بعض المنازعات على القضاء كما في حالة إخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الاضراب، وهو ما نصت عليه المادة 35 من ق 90-02، حيث يتم اللجوء القضاء الاستعجالي لإصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الاضراب).

- كما نصت المادة 37 مكرر من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي أنه: "في حالة عدم تبليغ العناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية هذه المنظمات خلال أجل لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية، يمكن اعتبار المنظمات النقابية المخالفة غير التمثيلية من قبل السلطات المذكورة في المادة 10 من هذا القانون وكذا المستخدم أو السلطة الإدارية بالنسبة للمنظمات النقابية المعنية ضمن الهيئة المستخدمة.

يمكن أن يكون خلاف و/ أو نزاع ناتج عن تطبيق المواد من 35 إلى 37 مكرر أعلاه، موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين (60) يوما، بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف".

ملاحظة: كل كتابة وردت باللون الأحمر في الفصل الأول فهي تحمل إضافات جديدة غير موجودة في المطبوعة السابقة

¹⁴ - أنظر المادة 52 من القانون 02/90.

الفصل الثاني: المنازعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي وفق القانون 08/08**محاضرات الفصل الثاني أُلقيت حضوريا على الطلبة ولم تكتب في المطبوعة**خطة الفصل الثانيالمحور الأول: نظرة شاملة حول التأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائريأولا: أنواع صناديق الضمان الاجتماعي وأنواع المخاطر التي تؤمنهاثانيا: الفئات المستفيد من تغطية التأمينات الاجتماعيةالمحور الثاني: أنواع منازعات الضمان الاجتماعي وكيفية تسويتهاأولا: المنازعات العامة1- مفهومها2- كيفية تسويتها:أ- التسوية الودية الداخلية عن طريق لجان الطعن المحلية، ولجان الطعن الوطنيةب- التسوية القضائية أمام القضاء الاجتماعيثانيا: المنازعات الطبية1- مفهومها:2- طرق تسويتها:أ- التسوية الودية الداخلية عن طريق الخبرة الطبية، وعن طريق لجنة العجز الولائيةب- التسوية القضائية بالنسبة للطعن في إجراءات الخبرة الطبية، الطعن في قرارات لجنة العجز الولائيةثالثا: المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي1- مفهومها:2- التسوية الداخلية أمام اللجنة التقنية ذات الطابع التقني

على الطلبة الاستعانة بالمراجع التالية لمراجعة عناصر الفصل الثاني**كما يمكنكم الاستعانة بكل مرجع آخر تطرق لموضوع منازعات الضمان الاجتماعي.****القوانين:**

القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/2 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية

القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ج.ر 11 المؤرخة في 2008/03/2

قانون الاجراءات المدنية والادارية المعدل والمتمم 09/08

المرسوم التنفيذي 92-07 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي

المقالات:أحمد عمراني، الاطار القانوني والتنظيمي لتسوية منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري،
جامعة وهران

علي فيلالي، التسوية غير القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعيك نتائج مقنعة، جامعة الجزائر