

تسوية النزاعات الجماعية في العمل في القانون  
رقم 08/23

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: المهن القانونية والقضائية

تحت إشراف الأستاذ:

بن دياب ماسينيسا

من إعداد الطالبتين:

- بلحداد باية
- بيفوح مونة

أعضاء لجنة المناقشة:

\_\_ الأستاذ: أوسيدهم يوسف..... رئيسا

\_\_ الأستاذ: بن دياب ماسينيسا..... مشرفا ومقررا

\_\_ الأستاذة: يعقوب زينة..... ممتحنة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوِيكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ "

الآية 10 من سورة الحجرات



## شكر وتقدير

نشكر الله عز وجل على أن جعلنا من طلاب العلم، والذي منحنا القوة والصبر  
طيلة إعداد المذكرة.

### كما نتوجه بالشكر والتقدير

إلى الأستاذ الفاضل " بن دياب ماسينيسا" لإشرافه على هذا البحث وحرصه  
ومتابعته لكل معلومة تحل فيه وعلى تقديره واحترامه لنا ولم يبخل بوقته وتوجيهاته  
ونصائحه وإرشاداته.

فنسأل الله عز وجل أن يتقبل منه وأن يرفع درجته في الدنيا والآخرة.

كما نتقدم بالشكر لسادة الأفاضل

"أعضاء لجنة المناقشة"

كما لا ننسى أن نتقدم بالشكر والاحترام والعرفان إلى كل الأساتذة بدون استثناء.





## إهداء

إلى أعظم امرأة بين نساء الكون، يا من منحتني الحياة، وضحت من أجلي  
بالغالي والنفيس وكانت مثال العطف والحنان. "أمي الغالية"

إلى روح والدي الغالي رحمه الله وغفر له وأسكنه فسيح جناته، إلى من  
أحمل اسمه بكل فخر واعتزاز، كم تمنيت أن أعيش لحظة تخرجي بجوارك لكن قدر  
الله ما شاء فعل، بالرغم من ذلك أتمنى أن تكون فخورا بي في الآخرة. "أبي الغالي"  
إلى من بهم أكبر وعليهم أعتد ومن بوجودهم أكتسب قوة ومحبة لا حدود  
لها وإلى من كانوا عوناً لي في هذه الدنيا من بعد الله، وإلى من عرفت معهم معنى  
الحياة والأخوة. "إخوتي وأخواتي"

إلى من كانت لي دعماً لي رغم صغرها وكانت سنداً لي وإلى من أتعبتها  
معي في مذكرتي. "ابنة أخي حورية"

إلى جميع رفيقات دربي "باية، شيماء، سلمى، وسام".

"الحمد لله رب العالمين"



مونة

## إهداء

شارفت رحلتي الجامعية على الانتهاء بالفعل وها أنا أختتم بحث  
تخرجي بكل صبر وشجاعة.

أهدي ثمرة جهدي إلى شجرتي التي لا تذبل، إلى التي رأني قلبها  
قبل عينيها، إلى التي حملتني في أحشائها قبل يديها، إلى التي اختصت  
الجنة لتكون تحت أقدامها، إلى من شجعتني حتى آخر مسيرتي يامن  
دعائها سر نجاحي "أمي العزيزة"

أهدي عملي إلى صاحب السيرة الطيبة والعطرة، إلى من أحمل  
اسمه بكل فخر، جذعي الثابت، أدامك الله وحفظك "أبي الغالي"  
إلى من شدد الله عضدي بهم، إلى الشموع التي تنير طريقي، سندي  
"سيد علي، ليندة، فهيمة، خيرو" إخوتي وكبريائي.

إلى من كانوا معي ونحن نشق الطريق نحو النجاح، إلى رفيقات  
دربي "مونة، وسام، دليسية، صونية" أسأل الله لكم ولكل من ساعدني من  
قريب أو من بعيد لإتمام دراستي أن يجزيهم الله خير الجزاء في  
الدنيا والآخرة.

باية

## قائمة اهم المختصرات

### أولاً: باللغة العربية

\_ ج.ر.ج.ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

\_ ق.م.ج: القانون المدني الجزائري

\_ ق.إ.م.إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية

\_ د.س.ن: دون سنة النشر

\_ ص: صفحة

ص.ص: من الصفحة إلى الصفحة

### ثانياً: باللغة الأجنبية

# مقدمة

ظهر قانون العمل في أوروبا نتيجة تبنيها للنظام الرأسمالي في مجال العمل، حيث لم تعرف علاقات العمل أي تنظيمات خاصة بها، بل تمتد جذورها الى عهد العبودية الذي يخلو من أي علاقة قانونية بين العبد وسيده، أي أن العبد يبذل جهدا كبيرا دون مقابل خاضعا لإرادة سيده، فرغم ظهور المسيحية إلا أنها لم تتمكن من القضاء على هذا النظام الاستغلالي، وظهرت الثورة الفرنسية لفتح المجال أمام الليبرالية بوضع مجموعة من المبادئ التي تحكم علاقات العمل، بينما كان في السابق يتم تحديد بنود العقد بين الطرفين العامل والمستخدم دون تدخل الدولة في سن قوانين تنظيمية للعلاقة العمالية، رغم ذلك فإن المستخدم لا زال مجحفا لحقوق العمال الذين ليس لهم الحق في الاعتراض عليه، وبالتالي تكون العقود المنشأة ماهي إلا عقود إذعان.

فبتالي يجب على الدولة أن تتدخل في ذلك وتضع مجموعة من القواعد التي تحكم علاقات العمل أساسها حماية الطرف الضعيف ومحاولة التوفيق بين مصالح الطرفين المتضاربة، ويعتبر القانون الفرنسي الأجنبي هو القانون السائد في الجزائر بعد الثورة، كونها كانت تعاني في السابق من الفراغ القانوني، لكن رغم ذلك إلا أن قانون العمل الوطني تطور بشكل سريع وغطى كافة جوانب علاقة العمل عبر عدة مراحل، بالإضافة الى أنه تميز عن القوانين الأخرى بذاتية جعلته يتقرب من قانون العمل في الدول الحديثة الأخرى مع محافظة القانون الجزائري للعمل على الطابع الوطني الذي يستثنيه عن التشريعات الأخرى.

يعتبر العمل مصدر أساسي لتطور المجتمع وإشباع الحاجيات الاقتصادية لتحقيق الاستقرار الاجتماعي، فلا بد من ضوابط تحكم الحياة العمالية التي تتدخل الدولة بشأنها للمحافظة على استقرار



علاقات العمل ومحاولة تسوية الخلافات التي تنشأ عنها، والتي قد تتحول إلى خلافات جماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل، التي تؤدي إلى اختلال التوازن بين مصالحهم، وكانت علاقة العمل قائمة على منطق الاستثناء ثم السيادة المطلقة لمبدأ سلطان الإرادة في التعاقد وسيادة قانون السوق لاسيما بعد زيادة حجم النشاطات التجارية والصناعية، حيث ظل العمال يشكون من سوء المعاملة، الاضطهاد، الاستغلال وظروف العمل السيئة وتدني الأجور الذي يهدد السلم والأمن الاجتماعي، ومنه ظهرت الجمعيات والنقابات للدفاع عن مصالح العمال المهنية والاجتماعية.

كانت الدولة ملزمة بالتدخل تدريجياً للوقاية وتقادي بلوغ درجة التعقيد بين أطراف علاقات العمل كاتخاذ الإضراب وسيلة للتعبير عن الظلم الذي يعاني منه العمال.

وعليه تثير علاقات العمل الجماعية عدة تساؤلات متوقعة وحتمية الحدوث، كونها تمس فئة من العمال وتمس العلاقة بين أصحاب العمل والعمال، الأمر الذي استوجب تنظيم آليات لحلها من قبل القضاء الذي يعتبر الطريق الطبيعي للتسوية خاصة ما يتعلق بالإجراءات، لكن ظهرت وسائل بديلة حديثة ودية التي تحتل مكانة بارزة في الفكر القانوني حيث أصبح اللجوء إليها ملجأ لمتطلبات العمال الحديثة، كون العدالة التقليدية لها سلبيات من حيث تعقيد الإجراءات ونقص الخبرة لدى القضاة وغيرها التي لم تعد فعالة.

يعتبر موضوع الدراسة المتعلق بإشكالية تسوية الخلافات الجماعية في العمل من المواضيع الحديثة في ظل القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

يعود اختيارنا لموضوع تسوية الخلافات الجماعية في العمل الى الميل الشخصي لدراسة قانون العمل، وأنه يعتبر موضوع يتوفر على الرغبة في التعرف على مجمل التعديلات أو الإضافات التي جاء بها القانون الجديد، كما يرجع سبب دراستنا لهذا الموضوع الى إيجاد حلول لتسوية الخلافات العمالية المطروحة على أرض الواقع.

ومن العراقيل التي واجهتنا خلال إعدادنا لموضوع مذكرتنا هو أنه موضوع يصعب الإلمام بكل المعلومات التي تتعلق خاصة بالقانون الصادر مؤخرا، كما أنه يعتبر موضوع معقد في قضايا الحياة العمالية، لكن رغم ذلك حاولنا الوقوف على أغلب محطاته، ونحن بصدد إعداد هذا البحث واجهنا كذلك صعوبات وهي قلة المراجع المتخصصة وبالأخص الحديثة منها.

في ضوء ما تقدم نطرح الإشكالية التالية: ماهي أساليب تسوية النزاعات الجماعية في

**العمل وفقا للقانون 08/23؟**

لإجابتنا على هذه الإشكالية اتبعنا المنهج التحليلي وذلك لتحليل مجمل النصوص القانونية المتعلقة بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل، كما اعتمدنا على المنهج المقارن حيث تمت المقارنة بين القانون 02/90 والقانون 08/23 تعزيزا لموضوع بحثنا.

ارتبنا تقسيم بحثنا الى فصلين أساسيين وجوهريين حيث خصصنا الفصل الأول لتبيان  
خلافات العمل الجماعية، كما خصصنا الفصل الثاني لتبيان إجراءات الوقاية من الخلافات  
الجماعية.



**الفصل الأول**  
**خلافات العمل الجماعية**

من المسائل الهامة المطروحة حديثاً في علاقات العمل مسألة حل النزاعات العمالية التي تنشأ بين المستخدم الذي يفرض سيطرته على العامل الذي لا يزال يطالب بحقوقه اتجاه المستخدم ويحرص على حمايته بواسطة السلم والأمن الاجتماعي<sup>1</sup>، بالإضافة الى ذلك فإن مسألة النزاع الجماعي للعمل لقيت عناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية وكذلك الاتفاقيات الجماعية على حد سواء، لمسح فكرة تعارض المصالح بين الطرف العامل والطرف المستخدم.

منه يسعى كل طرف في العلاقة العمالية لتحقيق مصالحه الخاصة المتناقضة عن مصلحة الطرف الآخر، ومنه تنشأ نزاعات عمالية التي تتمثل في منازعات العمل الجماعية، حيث تعتبر ظاهرة عالمية توجد في كل دول العالم، ذلك لما لها من أهمية في تسيير العلاقات المهنية وما قد ينجم منه من أضرار ربما اقتصادية واجتماعية في نفس الوقت، فأصبحت مسألة النزاعات الجماعية تثير نقاشاً في مختلف دوائر العالم كونها مرتبطة بالفرد والمجتمع على حد سواء.<sup>2</sup>

بناء على ما سبق ولمعرفة النزاعات الجماعية في العمل أكثر قسمنا هذا الفصل الى مبحثين، تطرقنا الى مفهوم الخلافات الجماعية في قانون العمل في (المبحث الأول)، ثم الى دراسة الهيئات المكلفة بحل خلافات العمل الجماعية في (المبحث الثاني).

<sup>1</sup> \_ هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، الطبعة الثانية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص212.

<sup>2</sup> \_ مساعدي خولة، بودرهم وردة، المنازعات العمالية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، فرع في قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2014، ص16.

## المبحث الأول

## مفهوم النزاعات الجماعية في قانون العمل

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل نابعة من شعور العمال بالظلم، أو حاجتهم الى تحقيق مكاسب وحقوق أفضل، أو قد تكون نابعة من المستخدم كقيامه باتخاذ قرارات تمس حقوق العمال أو رفضه تلبية مطالبهم. حيث أن تتسع دائرة علاقات العمل بين كل من المستخدم والعمال في تعاملهم فيما بينهم داخل الهيئة المستخدم<sup>1</sup>.

ونظرا لأهمية النزاعات العمالية المتمثلة في أنماط العمل، كان أساسا للاعتراف بالمنازعات الجماعية للعمل بما لها من أهمية في سير العلاقات المهنية<sup>2</sup>.

وهذا بغية التطرق الى موضوع تسوية النزاعات الجماعية في العمل، لكن قبل كل ذلك لابد أولا ان نقدم مختلف التعاريف التي تتضمنها هذه النزاعات. وسنتطرق الى تعريف النزاعات الجماعية في قانون العمل في **(المطلب الأول)**، والى أنواع وشروط النزاعات الجماعية في العمل في **(المطلب الثاني)**.

<sup>1</sup> \_ مساعدة خولة، بودرهم وردة، مرجع سابق، ص17.

<sup>2</sup> \_ المرجع نفسه، ص18.

## المطلب الأول

### تعريف النزاعات الجماعية في قانون العمل

تعرف النزاعات العمالية بأنها تلك الخلافات القائمة بين مجموعة من العمال وصاحب العمل، من أجل تحقيق مطالب معينة، ويمكن تعريفه أيضا على أنه ذلك الخلاف المثار بين مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي، الممثل لهم من جهة والمستخدم أو مجموعة المستخدمين أو التنظيم النقابي، الممثل لهم من جهة أخرى حول تفسير وتنفيذ قاعدة قانونية فيما يخص اتفاقية عمل ويمكن ان يتمثل النزاع الجماعي في المسائل الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية<sup>1</sup>.

لم يقتصر تعريف نزاعات العمل على الفقه فقط على الرغم من أنه اختصاص أصيل له بل شارك في تعريفه الجهاز التشريعي<sup>2</sup>.

## الفرع الأول

### التعريف الفقهي لنزاعات العمل الجماعية

نظرا لأهمية مسألة الخلافات الجماعية في العمل وضع الفقهاء عدة تعريفات لهذه المسألة ومن بينهم الدكتور (أحمية سليمان)، الذي جاء بتعريف النزاع الجماعي على أنه " تلك الخلافات

<sup>1</sup> \_ القانون 02/90، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91، المؤرخ في 21 ديسمبر، ج.ر.ج.ج، عدد 68، المؤرخ في ديسمبر 1990.

<sup>2</sup> \_ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص92.

التي تثور بين مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى من جهة ثانية حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية تنظيمية أو اتفاق أو اتفاقية جماعية، تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقات العمل الجماعية<sup>1</sup>.

فمن خلال هذا التعريف الواسع للفقهاء أحمية سليمان نستنتج أنه لم يتطرق إلى الإشارة لمختلف وسائل تسوية الخلافات الجماعية سواء الودية أو العلاجية، بينما ركز بشكل كبير على أطراف النزاع الجماعي ومحلّه، وتتنوع آليات وإجراءات النزاع الجماعي حتى تتأقلم بما يناسبها حفاظاً على استقرار علاقة العمل وتقادياً للوصول إلى حلول لا تخدم مصالح أطراف العمل.

كما عرف الفقه كذلك النزاع الجماعي على أنه "ذلك النزاع الذي يثيره مجموعة من العمال بصفة جماعية بقصد تحقيق مصلحة جماعية أي مصلحة عمالية عامة ومشاركة وليست مصلحة خاصة بالفرد أو بشخصية حتى لو كانت عمالية"<sup>2</sup>.

نستخلص من خلال هذين التعريفين أن جانب من الفقه ركز على أطراف ومحل المنازعة كما أكد على أن خلافات العمل الجماعية تكون عمالية من جهة وجماعية من جهة أخرى، كما عرفها فريق آخر من الفقهاء الخلافات الجماعية على أنها "ذلك الخلاف الذي ينشب بين رب العمل أو منظمة تمثل أصحاب الأعمال من جهة وبين مجموعة أو فريق منهم سواء كانوا منظمين

<sup>1</sup> \_أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص388.

<sup>2</sup> \_ أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص283.



تنظيماً نقابياً أو مجرد مجموعة فعلية من جهة ثانية حول الحقوق والامتيازات التي تمس المصلحة الجماعية المخولة لهم قانوناً أو اتفاقاً<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني

#### التعريف التشريعي لخلافات العمل الجماعية

عرفها المشرع الجزائري في نص المادة الثانية من القانون 02/90 (ملغى) المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، على أنه: "يعد نزاعاً في العمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهم طرفين في النزاع"<sup>2</sup>.

يفهم من خلال نص المادة السالفة الذكر أن النزاع الجماعي هو عبارة عن خلاف ينشأ بين الفئة العمالية أو تمثيلها النقابي وبين الهيئة أو الهيئات المستخدمة، سببه يرتبط بمصلحة وهدف مشترك بين العمال.

### الفرع الثالث

#### أسباب خلافات العمل الجماعية

إن النزاع الجماعي يصعب تحديده في أول وهلة يقوم فيها، فمن خلال تعريفه يمكن استخلاص مجموعة معايير تميزه عن غيره من الخلافات الفردية، حيث نجد أن الخلافات الجماعية تتعدد

<sup>1</sup> \_ أبو عمرو مصطفى أحمد، مرجع سابق، ص 284.

<sup>2</sup> \_ المادة 02 من القانون رقم 02/90 (ملغى)، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب مرجع سابق.

أسبابها الذي يزيد من احتجاجات العمال، كما تتوع هذه الأسباب ما بين أسباب مصلحية وأسباب ناتجة عن عوامل أخرى<sup>1</sup>.

### أولاً: نزاعات سببها المصالح

نجد معظم النزاعات داخل المؤسسات مفادها مطالب مصلحية، تتمثل عادة في الزيادة في الأجور والترقية وتحسين ظروف العمل، كما أن الأجر هو حق منحه القانون للعامل. كما أعطى المشرع الجزائري للعامل الحق في تقاضي الأجر مقابل العمل الذي يقوم به، كما يتبين بأنه يحق للعامل الحصول على ترقية سواء حسب المؤهل العلمي أو بالنظر الى سنوات العمل داخل المؤسسة، بالإضافة الى تحسين ظروف العمل للحفاظ على أمن وصحة وسلامة العامل، وكذلك الزيادة في المنتج<sup>2</sup>. وهذا ما سيتم توضيحه من خلال:

#### 1\_ انخفاض الأجور

يعتبر الأجر حق من حقوق العامل، وهو مقابل للجهد المبذول، فالأجر كأصل عام يحدد على سبيل الجهد لذلك لابد من مراقبة العمال مراقبة مستمرة، فهناك بعض العمال يبذلون جهداً أكبر من الأجر الذي يتقاضونه، والبعض الآخر منهم يبذلون جهداً أقل من الأجر الذي يحصلون عليه مما يحدث اختلاف وعدم توازن بين العمل المبذول والأجر، وهذا ما يؤدي الى

<sup>1</sup> \_ مساعدية خولة، بودرهم وردة، مرجع سابق، ص 20.

<sup>2</sup> \_ المرجع نفسه، ص 21.

حدوث الخلل، حيث نصت المادة 80 من قانون 11/90 على ما يلي " للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه دخلا يتناسب مع نتائج العمل"<sup>1</sup>.

فمن خلال هذه المادة نستنتج أن المشرع الجزائري ضمن المساواة في الأجر بين العمال دون تمييز بينهم حيث يعتبر الأجر السبب الرئيسي في منازعات العمل، وبحسب وجهة نظر معظم العمال على اختلاف القطاعات أن سبب احتجاجهم على زيادة الأجر سببه غلاء المعيشة. حيث يعرف الأجر على أنه ذلك المبلغ النقدي الذي يدفعه صاحب العمل للعمال، لقاء جهد يبذله العامل، وللأجر وجهاً الأول يمثل التكلفة التي تتحملها المؤسسة، وتحصل على مقابل لها في شكل إنتاجية الفرد، والوجه الثاني يمثل الدخل الذي يحصل عليه العامل لسد حاجياته لقاء الجهد المبذول<sup>2</sup>.

### 2\_ ظروف العمل

يبحث العامل دائماً على ظروف حسنة وجيدة لأداء عمله داخل المؤسسة، فكلما كانت ظروف العمل جيدة وكان العامل مرتاحاً نفسياً وجسدياً كان عمله متقناً، حيث نجد معظم المؤسسات الاقتصادية أو الصناعية أو بعضها تقريباً تعاني من المشاكل، هذا ما أدى بالعامل للمطالبة بحقوقه وتحسين أوضاع العمل من خلال المناقشة مع العامل<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> \_ القانون 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.ج، العدد 17، المؤرخ في أبريل 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 29/91 المؤرخ في 29 ديسمبر 1990، ج.ر.ج.ج، عدد 68، المؤرخ في ديسمبر 1991، المعدل والمتمم بالأمر 21/96، المؤرخ في 09 جويلية 1996، ج.ر.ج.ج، عدد 43، المؤرخ في 10 جويلية 1996.

<sup>2</sup> \_ مساعدية خولة، مرجع سابق، ص، ص 21\_22.

<sup>3</sup> \_ سلامة زاهية، أسباب نزاعات العمل في المؤسسات الصناعية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص 78.

### 3\_ الترقية

تعتبر الترقية سبب من أسباب نزاعات العمل، فهي تحدث اختلافات أو حساسيات بين العمال عن طريق ترقية بعض العمال على حساب البعض الآخر، فمثلا ترقية شخص داخل المؤسسة مع شخص آخر من نفس المستوى والمؤهل العلمي والمدة، هنا نلاحظ أن سبب النزاع هو عدم وجود عدالة في صفة الترقية كونها تقوم على أساس القرابة والمعارف، مما يؤدي الى احداث نوع من الفوضى<sup>1</sup>.

### ثانيا: أسباب أخرى

بالإضافة الى تنوع أسباب النزاعات من انخفاض الأجور والترقية وظروف العمل، إلا أنه توجد أسباب أخرى لخلافات العمل الجماعية منها:

### 1\_ الرضا داخل المؤسسات

في معظم الأحيان نجد العمال غير راضين عن العمل داخل المؤسسة كونهم يرون بأن رب العمل لا يكثرث لأمرهم بسبب عدم تلبية مطالب العمال المعروضة على النقابة، وهذه الأخيرة حسب رأيهم في صف المستخدم وليس العمال، كما هو معروف قرب العمل عند تواجده في الورشة يجعل من العمال محبطين بسبب تعامله الصعب معهم، مما يؤدي بالعمال الى التباطؤ في العمل والتخريب. وفي بعض الأحيان فإنه رغم تغيب العامل عن العمل لمدة معينة ذلك لم يمنعه من تحقيق ثمار جيدة ناتجة عن بذله مجهود كبير، رغم أن المستخدم لا يعترف للعامل بالعمل الذي قدمه. حيث

<sup>1</sup> \_ سلامة زاهية، مرجع سابق، ص70.

يعير المستخدم اهتماما بالغا بالآلات أكبر من اهتمامه بالعمال، كل هذه الأمور تحبط من معنويات العامل، إذ أنهم يرون أن العمال لهم حقوق متساوية منه لا يستطيعون المطالبة بها سواء بطرق قانونية أو غير قانونية، كما أن رأي هذه الفئة غير مسموع<sup>1</sup>.

### 2\_ عدم تحقيق العدل

الشعور بالظلم هو أقوى الأسباب المؤدية للنزاعات الجماعية، وبالتالي لابد من تحقيق العدل من طرف رب العمل، فعدم المساواة بين العمال يجعل من المستخدم يهتم بفئة دون الأخرى، مما يثير مشاكل داخل المؤسسة، فتكون الغاية من تحقيق العدل بين العمال والمساواة فيما بينهم هي تقدير العامل من رب العمل حتى تكون نفسيته مرتاحة ويهتم بعمله.

ومن خلال ما سبق نستنتج أن أسباب الخلافات الجماعية للعمل في المؤسسات الجزائرية هي بالدرجة الأولى خلافات مصالح تتمحور حول أجور العمال وظروف العمل والترقية، والتي تتحدث بشأن عدم رضا العمال عليها بالإضافة الى أسباب أخرى سالفه الذكر<sup>2</sup>.

## المطلب الثاني

### أنواع وشروط النزاعات الجماعية في العمل

يصعب تحديد النزاع الجماعي في العمل من أول وهلة، بل فمن خلال تعريفه يمكننا استخلاص مجموعة من المعايير تميزه عن غيره من الخلافات الفردية، لأنها تشكل في غالب الأحيان

<sup>1</sup> \_ سلامة زاهية، مرجع سابق، ص 80.

<sup>2</sup> \_ المرجع نفسه، ص 81.

سلسلة من التسريجات الفردية مثل الخلافات الفردية لأنه قد يتحول الخلاف الى خلاف جماعي حال ما كان لمصلحة جماعة من العمال في المؤسسة أو القطاع، ويكون حول الحقوق والمصالح الجماعية للعمال، كتطبيق اتفاقية عمل جماعية أو حول تعديل قانون أو اتفاقية جماعية في العمل<sup>1</sup>. حيث تطرقنا الى أنواع الخلافات الجماعية في العمل في (الفرع الأول)، وشروط الخلافات الجماعية في العمل في (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### أنواع النزاعات الجماعية في العمل

تختلف أسباب النزاعات الجماعية في العمل من حالة الى أخرى، إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالتزام أو تقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي وهو ما يميز بين النزاعات الفردية والنزاعات الجماعية، إذ أن النزاع الفردي يقوم بين العامل الأجير والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل بين الطرفين، وإذا لم يتم حلها في إطار عملية تسوية داخل المؤسسة المستخدمة<sup>2</sup>، أما الخلاف الجماعي فهو كل نزاع يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل<sup>3</sup>. وسنقوم بتفسير النزاعات الجماعية في العمل فيما يلي:

<sup>1</sup> \_ واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص19.

<sup>2</sup> \_ GERARD Lyon et GEAN Pélissier, Alain supiot, Droit de travail, 19<sup>eme</sup> édition, 1990, P 555.

<sup>3</sup> \_ واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص180.

### أولاً: نزاعات متعلقة بتطبيق القانون

غالبا ما تثور الخلافات بين العمال والمستخدمين، في شرح وتفسير أو تطبيق قانون يدعي فيه العمال خرق المستخدم لأحد بنود العقد المتفق عليها، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة معينة من العمال، بحيث تم تصنيفهم مثلا في رتبة أقل مما صنفهم فيها القانون أو أن يثور الخلاف حول تفسير نص تنظيمي يدعي فيه كل طرف حقه في تغيير النص أو الحكم القانوني<sup>1</sup>، وهو ما تم النص عليه في المادة 131 من قانون علاقات العمل" لا يُمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقيات الجماعية جزئيا أو كليا وذلك في غضون اثني عشر شهرا التي تلي تسجيلها"<sup>2</sup>.

### ثالثاً: خلافات متعلقة بتفسير اتفاقية جماعية

وجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقية الجماعية للعمل من خلال تطبيق ما تم الاتفاق عليه، ويجب أن تكيّف كل عقود العمل الجماعية المبرمة قبل أن يتم التوقيع على الاتفاقية مع البنود الواردة فيها<sup>3</sup>. إلا إنه يمكن أن يقع سوء تفسير لشرط أو بند يتضمن الاتفاقية الجماعية، حيث أنه يمكن أن يمس الضرر بالعامل أو العمال، إذ يمكن هنا أن يكون الخلاف فرديا إذا مس عاملا واحدا، أما إذا مس الخلاف جماعة من العمال فهو خلاف جماعي، أو قطاعات معينة بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية فهو خلاف جماعي، خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة لقرارها مما يسمح للطرف الآخر المتضرر باللجوء الى الجهات المختصة، بغرض تجنب اشتداد الأوضاع وعرقلة العمل لاسيما إذا

<sup>1</sup> واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص.ص، 80.81.

<sup>2</sup> المادة 131 من القانون رقم 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

<sup>3</sup> واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق ص82.

تعلق الأمر بالتسريح الجماعي للعمال<sup>1</sup>، حيث إذا تعلق الأمر بإجراء تقليص لعدد معين من العمال أو تسريحهم بسبب الأزمات الاقتصادية، فهنا سيتم تسريحهم وفق مجموعة من الإجراءات التي يتضمنها المرسوم التشريعي رقم 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني

#### شروط النزاعات الجماعية في العمل

لكي تكون خلافات جماعية في العمل يجب توفر شرطين أساسيين، سنتطرق اليهما في هذا الفرع، حيث سنتناول فيه جماعية أطراف الخلاف (أولاً)، وجماعية موضوع الخلاف (ثانياً).

#### أولاً: جماعية أطراف النزاع

يتضمن الخلاف الجماعي وجود مجموعة من العمال في المؤسسة سواء كانوا نقابة أو مجموعة نقابات منتسبة أو غير منتسبة، كما يمكن أن يكون الطرف الثاني من الخلاف طرفاً أو رب عمل واحد أو عدة أرباب عمل<sup>3</sup>. بغض النظر فيما إذا كانوا مهيكليين في تنظيم نقابي أو ليسوا مهيكليين، على أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم، أو أن يكونوا تابعين إلى نقابة واحدة، أو مهنة

<sup>1</sup> واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية، ص 83.

<sup>2</sup> مرسوم تشريعي رقم 09/94، المؤرخ في 26 فيفري 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية، ج.ر.ج.ج، عدد 34، المعدل والمتمم.

<sup>3</sup> هدف في بشير، مرجع سابق، 50.



معينة، أو لقطاع نشاط معين على أن يشمل هذا المعيار فيه أصحاب العمل، فيكفي أن يشمل الخلاف صاحب عمل واحد<sup>1</sup>.

يكن شرط جماعية أطراف النزاع في وجود نوع من التضامن العمالي في العمل، وبعث روح المصلحة المشتركة لتحقيق الهدف الجماعي للعمال، سواء تعلق الأمر بتطبيق نص قانوني أو تعديله أو مراجعته، التي تعتمد في الأساس على الحوار والتفاوض كأداة لتحقيق أهداف مشتركة.

### ثانياً: جماعية موضوع النزاع

يكون الخلاف جماعياً في موضوعه أو سببه، بمعنى أن يشمل موضوع الخلاف 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 أن لهم بعض المصالح أو المنافع المشتركة بينهم، وغالباً ما يرتبط بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية للعمال في موضوعات الخلافات العمالية الكثيرة<sup>2</sup>. أوجب المشرع الجزائري في هذا الموضوع على أصحاب العمل وممثلي العمال عقد اجتماعات دورية لدراسة أوضاع العلاقات الاجتماعية والمهنية، لكي يتم التقليل من خلافات العمل والاستغناء عن العوامل التي من شأنها الاكثار من حدة التوتر وتفاقم الخلافات<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> \_ هلال محمد، مرجع سابق، ص 74.

<sup>2</sup> \_ المرجع نفسه، ص 75.

<sup>3</sup> \_ هدفي بشير، مرجع سابق، ص 51.

## المبحث الثاني

## الهيئات المكلفة بحل خلافات العمل الجماعية

اعتمادا على القواعد العامة في التعاقد، وحسب نص المادتين 106 و107 من الق.م.ج<sup>1</sup>

فإن العقد يعتبر شريعة المتعاقدين، حيث يجب التقيد به، أما المادة 114 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، فإنه يبين أن الاتفاقيات الجماعية عن اتفاق مدون، حيث يفسر القانون مجال تنظيمها المهني والإقليمي الذي يخص عدة قطاعات مهنية أو يقوم بتحديد النطاق الإقليمي للمؤسسات والهيئات<sup>2</sup>.

ولدراسة هذا المبحث قمنا بتقسيمه الى مطلبين، نتناول فيه الهيئات المختصة بتسوية الخلاف الجماعي للعمل قبل مرحلة الإصلاحات في (المطلب الأول)، والهيئات المكلفة بتسوية الخلاف الجماعي بعد مرحلة الإصلاحات في (المطلب الثاني).

<sup>1</sup> \_ الأمر رقم 58/75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، ج.ر.ج.ج، العدد 78، المعدل والمتمم.

<sup>2</sup> \_ المادة 114 من القانون رقم 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

## المطلب الأول

### الهيئات المكلفة بتسوية النزاعات الجماعية للعمل قبل مرحلة

#### الإصلاحات

وجب على أطراف النزاع الجماعي إذا تفاقم الخلاف بينهم، أن يلجأ إلى الهيئات المختصة من أجل تسوية أو إزالة الخلاف القائم بينهم، حيث عرفت الجزائر إصلاحات وتغيرات في هذه الهيئات فالقانون يشجع الشركاء الاجتماعيين في إطار استقلاليتهم المعيارية على تضمين البنود المتعلقة بإجراءات وآليات تسوية الخلافات الجماعية للعمل في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، كخطوة أولى قبل اللجوء إلى المصالحة أمام مفتشية العمل من قبل الطرف الراغب في مواصلة تسوية الخلاف الجماعي للعمل، أما في حالة عدم وجود إجراءات اتفاقية داخلية يخضع الخلاف الجماعي إلى الإجراءات الإلزامية للمصالحة والوساطة<sup>1</sup>.

وهذا ما سيتم التطرق إليه في مطلبنا هذا الذي قسمناه إلى اللجنة البلدية للمصالحة واللجنة

الوطنية لانتقاء الخلافات في (الفرع الثالث).

<sup>1</sup> \_ هدي بشير، مرجع سابق، ص 59.

## الفرع الأول

### اللجنة البلدية للمصالحة

تم توكيل مهمة المصالحة الى اللجنة البلدية التي يرأسها مفتش العمل المتكونة من ممثلين عن الحزب، وممثل عن الهيئة النقابية المعنية بالأمر إقليمياً، وممثل عن المجلس الشعبي البلدي، وممثلين عن أطراف الخلاف. وأن يكونوا أعضاء في الإدارة المعنية<sup>1</sup>.

يتولى مفتش العمل فور إحالة الأمر عليه، جمع اللجنة البلدية الخاصة للمصالحة وراستها والاستماع لأطراف الخلاف الجماعي وتسويته للنزاع في ظرف ثمانية أيام من تاريخ الإحالة في المحضر<sup>2</sup>.

بعد ذلك يتم توقيع هذا المحضر من قبل كل الأعضاء، كما يودع لدى كتابة الضبط في المحكمة الاجتماعية من قبل مفتشية العمل. ويعتبر قرارات هذه اللجنة ملزمة لأطراف النزاع ولها القوة التنفيذية، وتنص المادة 23 من القانون 08/23 في فقرتها الثانية "في حالة نزاع جماعي للعمل بين الطرفين حول كل المسائل المدروسة أو بعضها، يخطر ممثلي العمال بواسطة الطعن". نستنتج من خلاله أنه إذا تعلق الخلاف الجماعي للعمل حول ظروف العمل أو أي موضوع آخر لهذه العلاقة نقوم بإخطار ممثل العمال عن طريق الطعن على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي

<sup>1</sup> \_هدفي بشير، مرجع سابق، ص.ص.69.98.

<sup>2</sup> \_ القانون 08/23، المؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1444، الموافق ل 12 يونيو، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، ج.ر.ج.ج، عدد 42، الصادر بتاريخ 25 يونيو 2023.

إليها الهيئة المستخدمة أو يتم الإخطار عن طريق الوزراء أو ممثليهم عندما تكون المؤسسة ذات طابع جهوي أو وطني.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني

#### اللجنة الوطنية لانتفاء النزاعات

يباشر الوزير المكلف بالعمل بإنشاء اللجنة الوطنية لانتفاء الخلاف الجماعي التي تطرأ في القطاع الاشتراكي المرفوعة إليها من قبل اللجان الولائية وتسويتها، وللتأكد من أي طعن ضد قرارات اللجان الولائية.

وتتألف هذه اللجنة من ممثل لوزير العمل، قاضي من المجلس القضائي الأعلى وممثلين إثنين للحزب وعضوين في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية، الوزير صاحب الوصاية على الهيئة صاحبة العمل المعني.<sup>2</sup>

بالإضافة الى دور اللجنة في النظر في الخلافات الجماعية التي تحدث في القطاع الاشتراكي وبمبادرة من رئيس اللجنة أو الوزير المعني تجتمع فيها بقوة القانون. ومنه يمكن للجنة أن تجتمع بطلب من الوزير المكلف بالعمل عند إحالة خلاف ذو انعكاسات وطنية مستعجلة في القطاع الخاص إضافة الى ما لها من اختصاصات لتقوم بتدوين قراراتها في محضر ملزم للأطراف المتنازعة كما له قوة التنفيذ، أما في حالة ما إذا لم يتم تسوية الخلاف عن طريق اللجنة الوطنية يحال النزاع على

<sup>1</sup> \_ المادة 23، من القانون 08/23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

<sup>2</sup> \_ القانون رقم 05/82، مؤرخ في 13 فيفري 1982، المتعلق بانتفاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج.ر.ر.ج، عدد 07، صادر في تاريخ 16 فيفري 1982.

سلطات التحكيم لتتنظر فيه في أجل ثمانية أيام وأربعين ساعة بعد إصدار قراراتها وتبليغه للأطراف المعنية بالتسوية، تعرض نسختان من القرار على هيئات الحزب والوزير صاحب الوصاية في غضون أربعة وعشرين ساعة<sup>1</sup>.

عملا بنص المادة 49 من القانون 02/90(الملغى)، فإن اللجنة الوطنية للتحكيم تختص بالخلافات الجماعية كما يلي " الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون اللجوء الى الإضراب الخلافات التي تعرض عليها في المادة 48 من نفس القانون"<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني

#### الهيئات المكلفة بتسوية النزاعات الجماعية للعمل بعد مرحلة الإصلاحات

أتى القانون 02/90(ملغى) المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، بتنظيم جديد لعلاقات العمل الجماعية وميز بين تطبيق الأحكام على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية، وبالتالي فقد أخضع النوع الأول أي الهيئات المستخدمة الى أحكام بموجبها مكن الطرفان من إجراء المصالحة المنصوص عليها في المادة 04 الى 13 منه<sup>3</sup>، أما في حالة فشل إجراءات المصالحة وبناء على محضر عدم الصلح تبين المادة 09 من القانون السالف الذكر أنه يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء الى الوساطة أو التحكيم<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> \_ واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 95.  
<sup>2</sup> \_ المادة 49 من القانون 02/90(الملغى)، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

<sup>3</sup> \_ المواد من 04 ال 13 من القانون 02/90(الملغى)، المرجع نفسه.

<sup>4</sup> \_ واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 189.

وهذا ما سيتم التطرق إليه في مطلبنا هذا حيث تناولنا مفتشية العمل في (الفرع الأول)، واختصاصات وصلاحيات مفتشية العمل في (الفرع الثاني)، أما دور مفتشية العمل فتناولناه في (الفرع الثالث).

### الفرع الأول

#### مفتشية العمل

لقد مرت مفتشية العمل بمراحل مختلفة متأثرة في ذلك بعدة مفاهيم حول دورها ومهامها في ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية التي مرت بها البلاد، وذلك من أجل تحسين علاقات العمل عن طريق تطبيق وظائفها التي تحدد سلطتها، مع العلم أن وظيفة مفتشية العمل لم يتم تحديدها إلا انطلاقاً من عدة اتفاقيات دولية<sup>1</sup>.

نظم المشرع الجزائري هذه التسوية بمقتضى الأمر 33/75 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، وبينت مادته الأولى الفقرة الثانية منه، دور الهيئة والمتمثلة في السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال أثناء ممارستهم لمهامهم لدى صاحب العمل<sup>2</sup>.

أما بعد الإصلاحات الجديدة، أصبحت تنظم وفقاً للقانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل<sup>3</sup>، فقد وسع من اختصاصاته في جميع الميادين لاسيما المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة، كما

---

<sup>1</sup> \_ خوجة سمير يوسف، الأداء المهني لدى مفتشية العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2005، ص98.

<sup>2</sup> \_ الأمر رقم 33/75، المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج.ر.ج.ج، عدد 39، الصادر في 16 ماي 1975.

<sup>3</sup> \_ القانون رقم 03/90، المؤرخ في 06 سبتمبر 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.ج.ج، عدد 68، المؤرخ في فيفري 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 11/96، المؤرخ في 10 جوان 1990.

لها دورا هاما في الوقاية من الأخطار المهنية التي قد تصيب العمال في أماكن العمل، حيث يحق لمفتشي العمل القيام بالزيارات الى أماكن العمل، مع التأكيد من جهة أخرى على عدم اختصاصات المؤسسات التي تقضي ضرورة الدفاع الوطني عن المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري أو الأمن الوطني. ومن أهم اختصاصات مفتشية العمل نجد:

\_ تتولى رقابة تنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية فيما يخص قانون العمل.

\_ تقديم المعلومات والارشادات لأرباب العمل أو المسيرين فيما يخص الأحكام القانونية المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم.

\_ العمل على مساعدة العمال ورب العمل في إعداد الاتفاقيات والعقود<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني

#### اختصاصات وصلاحيات وسلطات مفتشية العمل

مرت مفتشية العمل بعدة مراحل مختلفة متأثرة في ذلك بعدة مفاهيم حول مهامها ودورها في ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية التي تعيشها البلاد، حيث أدى ذلك الى استنتاجات يختلف تقديرها على مستوى مفتشية العمل، ودخلت هذه الأخيرة في سنوات التسعينات مرحلة جديدة تتميز بفتح عدة ملفات لإعادة تنظيمها وإعادة النشر والتنشيط ويهدف ذلك الى تكيف وسائلها مع متطلبات صلاحيتها ومهامها القانوني وأيضا التغيرات الاجتماعية والاقتصادية الحالية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> \_ بجاوي نادية، مرجع سابق، ص105.

<sup>2</sup> \_ خوجة سمير يوسف، مرجع سابق، ص98.



لمفتشية العمل أهمية كبرى في تحسين علاقات العمل وذلك عن طريق تطبيق وظائفها التي تحدد سلطاتها، وذلك بالزامية طرق تدخلاتها في المؤسسات، لتقدير أفعال الأفراد العاملين فيها مع العلم أن وظائف مفتشية العمل لم يتم تحديدها إلا انطلاقاً من عدة اتفاقيات دولية، وهو ما جاء به القانون 04/90<sup>1</sup>.

### أولاً: اختصاص مفتشية العمل

من المهام والوظائف الرئيسية المخولة لمفتشية العمل نجد الرقابة، الصلح، الإرشاد والتوجيه، والذي يهدف الى تنظيم العلاقات الاجتماعية، أما إجراء المصالحة في خلافات العمل الفردية يعود الى مفتش العمل وذلك على أساس الأمر 33/75<sup>2</sup> المتعلق باختصاص مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في ظل النظام السابق لمرحلة الإصلاحات.

أما في ظل الإصلاحات الجديدة وفقاً للأمر رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، فقد وسع من اختصاصاتها في جميع الميادين، ما عدا التأكيد على عدم اختصاصها في المؤسسات<sup>3</sup>.

يتضح مما سبق أن مفتشية العمل الاختصاص الشامل على جميع القطاعات العامة والاقتصادية التي تشكل البنية التحتية للاقتصاد، ومن أجل الاستقرار المهني وجب حضورها في هذا

<sup>1</sup> \_ قانون رقم 04/90، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر.ج.ج، عدد 06، الصادر في 27 فيفري 1990.

<sup>2</sup> \_ الأمر رقم 33/75، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، مرجع سابق.

<sup>3</sup> \_ قريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، 2002، ص 71.

المجال، أما بخصوص حضورها في القطاعات التي يتم فيها تقديم الخدمات العمومية ما هو إلا شكلي، عكس القطاعات المختصة بها فهي تمارس سلطتها بصفة كاملة<sup>1</sup>.

### ثانيا: سلطات مفتشية العمل

إن السلطة التي يمارسها مفتش العمل هي السلطة الإدارية والتي تعني "السلطة في ميدان التنظيم والإدارة التي يستمدها الفرد من وظيفته التي يشغلها، حيث تخول له الحق في التصرف وإصدار الأوامر".

أي أنهم يتمتعون بحق الدخول كل ساعة ليلا ونهارا الى مكان يشتغل فيه الأشخاص، حيث يمكن أن تحميم الأحكام التشريعية والتنظيمية في العمل، كما يقوم مفتش العمل بهذه المهمة، ويحق له استجواب كل شخص بحضور شهود أو بدون حضورهم لأسباب متعلقة بمهمتهم، ويسمح لهؤلاء الأشخاص الحق في التماس آراء كل شخص مختص من أجل تحسين ظروف العمل، وهذا لأجل ضمان حماية العامل ومسايرة متطلبات التنمية والتطور.

ومن سلطاته أيضا تحرير الملاحظات الكتابية ومحاضر المخالفات، وذلك في دفتر مرقم وموقع من طرف مفتشية العمل، وتقوم المؤسسات بفتحه خصيصا لهذا الغرض، ويتم تقديمه في أي وقت بناء على طلبهم، ومن سلطاته أيضا مراقبة المنتوج من خلال إجراء تحاليل مخبرية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> \_ قريش بن شرقي، مرجع سابق، ص.ص. 71، 72.

<sup>2</sup> \_ غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28، المجلد أ، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص.184.

### ثالثاً: صلاحيات مفتشية العمل

لا تختلف الصلاحيات في مضمونها عن الصلاحيات المسموحة لجهاز التفتيش سابقاً وهي صلاحيات مكرسة في أغلب التشريعات الوطنية العمالية، وفي الاتفاقيات والمواثيق التي تصدره المنظمة الدولية للعمل<sup>1</sup>.

في حالة قيام أي خلاف جماعي بين العمال والمستخدم، فإن مفتشية العمل تباشر سلطتها في تسوية الخلاف الجماعي وذلك انطلاقاً من تدخلها في إجراءات المصالحة بين الأطراف المتنازعة، حيث أنها تلعب دوراً أساسياً وفعالاً فيما يخص المصالحة، وصولاً إلى دور مفتشية العمل في كل من الوساطة والتحكيم<sup>2</sup>.

وتكمن هذه الصلاحيات في:

- \_ تقديم المعلومات والإرشادات فيما يخص الأحكام القانونية المتعلقة خاصة بحقوقهم وواجباتهم.
- \_ تتولى مفتشية العمل مراقبة تنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية فيما يخص قانون العمل.
- \_ تعمل مفتشية العمل على مساعدة أرباب العمل والعمال في كيفية إعداد الاتفاقيات والعقود الجماعية، حيث يتم مراقبة كل ما ورد في بنود الاتفاقية أو العقد، بطريقة تتوافق مع التشريع المعمول به<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> \_ غريب منية، مرجع سابق، ص 183.

<sup>2</sup> \_ عراش صليحة، عزني مبروك، دور مفتشية العمل في حل خلافات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون العام للأعمال، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2017، ص 34.

<sup>3</sup> \_ غريب منية، مرجع سابق، ص 183.

### الفرع الثالث

#### دور مفتشية العمل

تتخصر مهمة مفتشية العمل في رقابة تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، ويمتد النشاط الرقابي لمفتش العمل الى كافة النشاطات المهنية مهما كانت طبيعة الهيئة المستخدمة، وعلى مفتش العمل كذلك مراقبة وضعيات العمال، والعمل على تحسين ظروف العمل ومراقبة آليات ووسائل التوظيف والتسريح على حد سواء.

كما يتمتع مفتش العمل بسلطة تفتيش أماكن مباشرة الأعمال وكذا القيام بزيارات ميدانية لهذه الأماكن إضافة الى ماله من دور، فله أن يوقع الجزاءات بتحريرها في محاضر كما يمكن له أن يقوم بتوجيهات وملاحظات واعتذارات، وله أن يخطر قاضي الاستعجال.

كما يتدخل مفتش العمل في كل إخلال يمس بحماية ممثلي التنظيمات النقابية، أي في حالة تعرض ممثلي هذه التنظيمات عن توقيع كل الجزاء، أو في حالة التسريح بمناسبة قيامهم بأعمالهم، فيجوز له فتح تحقيق واتخاذ القرار في هذا الشأن وحدد القانون رقم 33/90 المتعلق بمفتشية العمل المؤرخ في 1990/02/06، وعملا بنص المادة 02 من نفس القانون<sup>1</sup>، يقوم مفتش العمل بتقديم معلومات وإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوق العمال وواجباتهم والآليات الملائمة لتطبيق تشريع العمل ومساعدة العمال والمستخدمين في إعداد الاتفاقيات الجماعية وتسويتها.

<sup>1</sup> \_ المادة 02 من القانون 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

وتجدر الإشارة الى أن مفتش العمل، هو موظف عام يخضع للقانون الأساسي للوظيفة العمومية، كما وضعت النصوص التنظيمية إطار لمفتشية العمل في أحكام المرسوم التنفيذي رقم 202/90 المؤرخ في 14/07/1990 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، حيث تم إلغاء هذا المرسوم واستبداله بالمرسوم رقم 05/05 المؤرخ في 06/01/2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> \_ المرسوم التنفيذي رقم 05/05، المؤرخ في 06 يناير 2005، المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج.ر.ج.ج، عدد 04، الصادر في 09 جانفي 2005.

## الفصل الثاني

# إجراءات الوقاية من الخلافات الجماعية

إن الاعتراف بالحق في الإضراب كوسيلة للدفاع عن حقوق العمال وحماية مصالحهم المادية والمهنية والاجتماعية لم يكن عفويا، ولم يستفد منه العمال دفعة واحدة، فنتيجة لعقود من النضالات العمالية الشاقة التي خاضها العمال ضد مستخدميهم، فأصبح الإضراب معترفا به كمصلحة للطبقة العامة، وقد اكتسبت بعدا وطنيا ودوليا<sup>1</sup>.

إن الحرية النقابية معترف بها في الدستور والاتفاقيات الدولية مثل الاعلان العالمي لحقوق الانسان اتفاقيات العمل الدولية التي صادقت عليها الجزائر، وتم تأسيس المنظمات النقابية في فرنسا عام 1895، وتدعى هذه النقابة بالكونفدرالية العامة للعمل.

وبناء على ما سبق ولمعرفة الإجراءات الوقائية من الخلافات الجماعية أكثر قسمنا فصلنا هذا الى بحثين، تناولنا المنظمات النقابية ودورها في تسوية الخلاف الجماعي في (المبحث الأول)، ثم تطرقنا الى الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب والقيود الواردة عليه في (المبحث الثاني).

---

<sup>1</sup> بوسعيدة دلييلة، "التنظيم النقابي لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري"، مجلة معارف، العدد 09، المركز الجامعي العقيد أكلي محمد محند أولحاج، البويرة، 2010، ص.ص. 83، 108.

## المبحث الأول

## المنظمات النقابية ودورها في تسوية الخلاف

كانت المفاوضات الجماعية هي الأداة الوحيدة التي شجعت العمال على الانخراط في النقابات لمناهضة الاستغلال الرأسمالي، واعتمد العمال هذا الأسلوب من خلال الحوار الاجتماعي، مما قدم نمطا جديدا من العمل الجماعي، وهكذا أصبحت المفاوضات الجماعية الوسيلة الأفضل والأكثر فعالية لتنظيم علاقات العمل من خلال المفاوضات الجماعية، واعتبرت هذه الأخيرة أفضل وسيلة لإدارة علاقات العمل<sup>1</sup>.

ونص القانون رقم **08/23**، في مادته الأولى على أنه نظم الأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وكذا الشروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب الناتج عن نزاع جماعي للعمل<sup>2</sup>.

ان تسوية النزاعات الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية تنقسم الى قسمين وهما الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية والمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، وتم النص عليها في القانون **08/23**، أي أن الأول نصت عليها المادة **22** من القانون السالف الذكر، حيث أنه تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية اجبارية بين ممثلي العمال والممثلين النقابيين

<sup>1</sup> \_ مخلوف كمال، "الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، مجلة معارف، العدد 06، المركز الجامعي بالبويرة، 2009، ص 119.

<sup>2</sup> \_ القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق



المؤهلين في هذه المؤسسات والإدارات العمومية المعنية. وأما بالنسبة للمنازعات التي لا يمكن حلها مباشرة يتم اللجوء في هذه الحالة الى الطرق الودية لإجراءات المصالحة، واحتمالاً للوساطة والتحكيم<sup>1</sup>.

أما بالنسبة للمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، فنصت عليه المواد من 34 الى 37 من نفس القانون، حيث يتم استحداث مجلس متساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية ويتكون من الإدارة وممثلي العمال، ويوضع لتحدي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويشكل هذا المجلس جهاز مصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل هذه المؤسسة والإدارات العمومية<sup>2</sup>.

وتحدد مهام وتشكيل وكيفيات التعيين لأعضاء ورئيس المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، وكذا تنظيمه وسيره وهذا تطبيقاً للمادة 37 من القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في المؤسسات والإدارات العمومية.

ويتم تأسيس المنظمات النقابية بحرية لئتم ايداع قانونها الأساسي وقائمة بأسماء الأعضاء المؤسسين وهم المكلفين بإدارة وتسيير التنظيم<sup>3</sup>.

المنازعات الجماعية للعمل هي الخلافات المتعلقة بعلاقات العمل الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة التي لا يمكن حلها بين العمال، ومن هنا يتم عرض هذا الخلاف لإجراءات

<sup>1</sup> \_ المادة 22 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الاضراب، مرجع سابق.

<sup>2</sup> \_ طربيت سعيد، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، د.ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص195.

<sup>3</sup> \_ عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص03.

المصالحة والوساطة والتحكيم، وعليه نتناول في (المطلب الأول) النظام القانوني للمنظمات النقابية، أما في (المطلب الثاني) الوقاية من الخلافات الجماعية.

### المطلب الأول

#### النظام القانوني للمنظمات النقابية

الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية يعني تمكين العمال وأصحاب العمل على حد سواء في مهنة أو مؤسسة أو قطاع ما، من تنظيم أنفسهم في رابطة أو منظمة تعرف باسم النقابة، ومن خلال هذه الرابطة أو المنظمة يجوز للعمال التفاوض مع صاحب العمل أو ممثليه في علاقات الفردية والجماعية مع ممارسة كافة الصلاحيات للتفاوض مع المستخدم أو ممثليه بشأن كافة الأحكام والشروط والقواعد<sup>1</sup>.

وتم الاعتراف بالحق النقابي بعد أن بذلت الطبقة العمالية جهدا كبيرا خاصة في أوروبا، ويعود الفضل كذلك لرواد الحركة النقابية البريطانية التي كانت أول من أنشأ النقابات، وتم التأكيد على الحق النقابي في الإعلام العالمي لحقوق الإنسان، أما المشرع الجزائري فقد اكتفى بالاعتراف به على أنه حق دستوري لجميع المواطنين<sup>2</sup>.

يمثل مبدأ الحرية النقابية أساس التشريع النقابي في الوقت الحالي، ويعبر كذلك مظهرا من مظاهر الحماية التي يحرص عليها العمال والحرفيون بصفة خاصة. ويعني مبدأ الحرية النقابية

<sup>1</sup> \_أحمية سليمان، "حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، المفهوم... الخلفية التاريخية والقانونية"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد 04، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2010، ص73.

<sup>2</sup> \_ طربيت سعيد، مرجع سابق، ص.ص 145، 146.

التسليم بحق الأشخاص الذين يزاولون نشاطا مهنيا في تكوين جمعياتهم المهنية المسماة اصطلاحا بالمنظمات النقابية<sup>1</sup>.

ومن خلال هذه المتطلبات يتم دراسة شروط تأسيس النقابات، والأحكام الخاصة بالممثلين النقابيين، وكيفية إدارتها، وأخيرا حل المنظمات النقابية.

### الفرع الأول

#### شروط تأسيس المنظمة النقابية

حق التكوين النقابي هو حق يتم تخويله من قبل المشرع الجزائري للعمال وأصحاب العمل، بهدف الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية في أماكن عملهم وحمايتهم والعمل على تمتيتها شرط أن تكون وفق القوانين الأساسية<sup>2</sup>.

والنقابات العمالية هي مجموعات تنظيمية هدفها الدفاع عن حقوق العمال وتمثيل المصالح المهنية لأعضائها، والنقابات العمالية هي المنظمات ذات الطابع المهني، وتختلف عن الجمعيات من الناحية القانونية والتنظيمية، ويرتبط الحق في المفاوضة الجماعية بالنظام النقابي المعمول به في البلاد، حيث أنه جزء من الحقوق النقابية الأخرى مثل الحق في التمثيل والمشاركة الإدارية في التسيير وحق التقاضي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> \_ ثوابتي إيمان، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مكتبة الوفاء، الاسكندرية، 2016، ص17.

<sup>2</sup> \_ النمسي إيمان، دور النقابات العمالية في صنع سياسة الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة مرحلة التعددية النقابية، د.ط، دار ناشري للنشر، 2014، ص64.

<sup>3</sup> \_ CATHERINE Puigélrier, **Droit de travail**, Les relation collectives, Dalloz 1990, P.P 22,23.

وعليه سنقوم باستعراض في فرعنا هذا، أولاً أهداف النقابات العمالية وثانياً تأسيس المنظمات النقابية.

### أولاً: أهداف النقابات العمالية

ولهذه الغاية يحق للعاملين بأجر من جهة والمستخدمين من جهة أخرى تشكيل منظمات نقابية هدفها حماية مصالح العمال من أي تعسف محتمل من قبل المستخدمين والدفاع عن مصالحهم الجماعية من أجل استقرار الأجور، ورفع المطالب من أجل تحقيق التوازن في المصالح بين العمال والهيئات المستخدمة<sup>1</sup>.

### ثانياً: تأسيس المنظمات النقابية

يمكن للأشخاص الذين تجمعهم مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد، الانضمام الى نقابة للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، ولهذا الغرض يجب على هؤلاء الأشخاص أن يؤسسوا تنظيمًا نقابياً عندما تتوفر فيهم الشروط التي تكمن في أن يكونوا من جنسية جزائرية أصلية أو مكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل، وأن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية، وأن يكونوا راشدين<sup>2</sup>، وأوجب القانون أن يشتمل النظام التأسيسي للمنظمة النقابية على قائمة طويلة من البيانات تتعلق

<sup>1</sup> \_ إيسغلي محمد، "الآليات التنظيمية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري"، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 20، عدد 02، جامعة أحمد درارية، أدرار، الجزائر، 2021، ص32.

<sup>2</sup> \_ المرجع نفسه، ص 33.

باسم وأغراض النقابة وممثلها القانوني قواعد واجراءات قبول الأعضاء وانسحابهم وشروط الحصول على مزاياها<sup>1</sup>.

يتم انشاء تنظيم نقابي بعد عقد جمعية عامة مكونة من الأعضاء المؤسسين، بناء على طلب الأعضاء المؤسسين يتم تقديم إعلان تأسيس التنظيم النقابي الى الإدارة الوطنية التي يقع فيها مقر التنظيم النقابي ذات الطابع البلدي، أو أن يودع الملف لدى وزير العمل والضمان الاجتماعي عندما يكون الأمر متعلق بتنظيم نقابي ذات طابع مشترك بين الولايات. ويتم ايداع تصريح التأسيس لدى الجهة المختصة، ولاية أو وزارة، ويتم التصريح خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني

#### الأحكام الخاصة بالممثلين النقابيين

فيما يتعلق بالامتيازات وحرية التنقل التي يتمتع بها ممثلي العمال وممثلي النقابات العمالية في الأوقات المخصصة لنشاطاتهم ويتم الاعلان الرئيس السلمي في أي وقت. ولا يجوز لهؤلاء الممثلين اخطار المستخدمين، عندما يتعلق الأمر بالأنشطة المتعلقة باللجنة التأسيسية، ويتمتعون في إطار نشاطهم بالحماية. وتختلف الإجراءات التأديبية بممثلي المستخدمين ومندوبي النقابة عن الإجراءات التأديبية الخاصة بالعمال الآخرين، ولا يجوز للمستخدم تعديل عقد العمل الخاص بالعمال المحمي دون موافقة العامل على ذلك، ولا يمكن الخصم من أجره، وهذا ما نص عليه القانون الفرنسي

<sup>1</sup> \_ منصور محمد حسين، ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 445.

<sup>2</sup> \_ منصور محمد حسين، مرجع سابق، ص 445.

في مواده من 418 الى 436، وهو من أجل ضمان حماية ممثلي النقابة وممثلي العمال في مواجهة أي إجراء تعسفي بمناسبة أداء المهام<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث

#### تسيير النقابات

يجب أن يكون لكل منظمة نقابية قانون أساسي تحت طائلة البطلان، ويتضمن القانون الأساسي من جملة من أمور وأهداف المنظمة النقابية واسمها ومقرها وأساليب تنظيمها ومجال اختصاصها. وفئات الأشخاص أو المهن أو الفروع أو قطارات النشاط المذكورة، حقوق وواجبات أعضاء النقابة وشروط الانضمام اليها وتركها واستبعادها، وبالتالي يحدد القانون الأساسي بشأن التنظيم النقابي أساليب واجراءات الإدارة. كما بين القانون رقم 14/90 المعدل والمتمم اجراءات حل التنظيم النقابي. أما بالنسبة الى قواعد تسيير المنظمة النقابية هي أن تجدر الإشارة الى أن طريقة تسيير التنظيم النقابي تحدد ضمن القانون الأساسي، وعلى هذا الأساس فإن قواعد ادارة المنظمات النقابية واجراءات المراقبة المنصوص عليها في القانون الأساسي، كما يحدد هذا الأخير كذلك قواعد حساب التنظيم النقابي واجراءات رقابتها والموافقة عليها.

<sup>1</sup> \_ JEAN Moulay, **Droit Du Travail**, 6<sup>eme</sup> édition Bréal, Paris, 2012, P. P 32,33.

ويكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه، ولتنظيم النقابي كذلك نائب قانوني يكفل بتسيير نشاط التنظيم، ولكل عضو في منظمة نقابية الحق في المشاركة في قيادة المنظمة وإدارتها في إطار دستورها ولوائحها الداخلية وأحكام هذا القانون<sup>1</sup>.

### الفرع الرابع

#### حل المنظمة النقابية

وفي هذه الحالة، يجوز حل المنظمة النقابية من قبل السلطات القضائية بناء على دعوة قضائية ترفعها السلطات العامة المعنية، ويجوز للسلطات القضائية أن تطلب حل المنظمة النقابية، في حالة تبيض الأموال، التجارة بالمخدرات، الرشوة، وإذا تم تعليق أنشطتها وحجز ممتلكاتها دون أن تخطر المنظمة النقابية بالتشريع الساري المفعول يتم إنهاء هذه التدابير بقوة القانون، أما إذا رفضت الهيئات القضائية الشكوى بصرف النظر عن وسائل الطعن الأخرى يجوز حل المنظمة النقابية إدارياً بسبب الإدماج والتكتل، أو تعرضها للحل القضائي الذي تعلنه الهيئة القضائية المختصة بناء على طلب السلطة العامة أو طرف آخر، ويسري تاريخ نفاذ هذا الاعلان بالحل من تاريخ نشر الحكم، بصرف النظر عن أي طريقة من طرق الطعن<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> \_ طريبيت سعيد، مرجع سابق، ص.ص. 158، 159.

<sup>2</sup> \_ JEAN Moulay, Op, Cit, P 34.

## المطلب الثاني

### الوقاية من الخلافات الجماعية

يعتبر العمل على الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل، من أهم المواضيع التي تشغل اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل على حد سواء، حيث لا نجد اتفاقية جماعية بين طرفي علاقة العمل إلا وتضمنت عدة وسائل احتياطية لتفادي الوصول الى أي خلاف جماعي بينهما، خاضت بعد ما أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من التسيير، والتفاوض مع أصحاب العمل من وضع نظام وقاعدة تنظم علاقة العمل<sup>1</sup>.

كما يعتمد على هذه الوسائل الوقائية، قبل نشوب النزاع نقاديا للجوء الى وسائل أو اجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة طبقا لما هو وارد في نص المادة 500 من ق.إ.م.إ، وكذا انطلاقا من مبدأ الالتزام بواجب السلم المهني والاجتماعي في العمل، حيث هناك أربعة وسائل وقائية لتفادي الوقوع في الخلافات الجماعية سنقوم بتناولها فيمايلي<sup>2</sup>:

حيث أن المشرع الجزائري ألزم وجوبا إخضاع النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة للطرق الودية، حسب المادة 06 من القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> \_\_أهمية سليمان، آليات منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 69.

<sup>2</sup> \_\_طربيت سعيد، مرجع سابق، ص 180.

<sup>3</sup> \_\_القانون رقم 08/23 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، مرجع سابق.



## الفرع الأول

### المفاوضات المباشرة

هو إجراء وقائي مباشر لحل الخلافات العمالية، حيث نصت المادة 04 من القانون 02/90 (ملغى) على أنه: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية"<sup>1</sup>.

غير أن المادة 05 من القانون 08/23 نصت على: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة، وبصفة مشتركة، وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة"<sup>2</sup>.

استنتجنا من خلال مقارنة المادتين أن المشرع الجزائري أقر صراحة بالزامية عقد الاجتماعات الدورية للمستخدمين ولممثلي العمال، وبصفة مشتركة. وكذلك أضاف دراسة ظروف العمل من أوقات العمل وكيفية سير العمل داخل الهيئة المستخدمة في دفع الأجور.

كما ألزم المشرع الجزائري في الفقرة الثالثة من المادة 05 السالفة الذكر على انعقاد الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل في حالة غياب أحكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> \_ قانون رقم 02/90، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

<sup>2</sup> \_ المادة 05 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

<sup>3</sup> \_ القانون 08/23، المرجع نفسه.

فالمفاوضة تشكل إحدى آليات العمل النقابي، مما جعلها تتمتع بأهمية بالغة في مختلف الأنظمة القانونية، وتظهر هذه الأهمية في عدة نواحي، فهي كفيلة بتحقيق العدالة الاجتماعية في مجال العلاقات العمالية، فهذا الأسلوب يحقق التوازن بين مصالح العمال والمستخدم من أجل الوصول إلى شروط عادلة، كما تهدف إلى الحد من النزاع الجماعي واستقرار علاقات العمل واستمرارها<sup>1</sup>.

كما أن المفاوضات المباشرة تجري بين طرفيها دون أن يتدخل طرف آخر، ويتوصل أطرافها بأنفسهم إلى إيجاد قواعد اتفاقية لتنظيم علاقات العمل ولا تعني المباشرة ضرورة أن يجلس طرفا المفاوضة وجها لوجه على التفاوض<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني

#### إجراءات المصالحة

المصالحة في القانون الاجتماعي من شأنها أن تصرف المتصالحين لرب العمل من جهة والعمال من جهة أخرى، عن رفع دعوى النزاع الذي تم حسمه صلحا عند مباشرة العامل في المؤسسة لذلك وجدت عدة حلول للتسوية بينهما<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> \_ عبد الباسط عبد المحسن، مرجع سابق، ص 05.

<sup>2</sup> \_ برتيمة عبد الوهاب، "المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد الأول، العدد 22، جامعة الجزائر، د.س.ن، ص. ص. 143، 152.

<sup>3</sup> \_ بوزيد لامية، بوزورين أسهان، فلسفة الطرق البديلة لتسوية النزاعات، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص المهن القانونية والقضائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2023، ص 34.

حيث تعتبر المصالحة الوسيلة الأولى التي أقرها المشرع في القانون الملغى رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، وأوجب على الأطراف المتعاقدة اللجوء إليها تقاديا لتأزم الوضع داخل الهيئة المستخدمة<sup>1</sup>. هذا على حسب ما جاءت به المادة 6 من القانون رقم 02/90 (الملغى) كمايلي:

"تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع اليها الخلاف الجماعي في العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال. ولهذا الغرض، يستدعي مفتش العمل المعين، طرفي الخلاف في العمل الى جلسة أولى للمصالحة، خلال الأيام الثماني الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها"<sup>2</sup>. والآجال فيها 04 أيام بالنسبة للجلسة الأولى وثمانية أيام بين الجلسة الأولى والجلسة الأخيرة.

وهو نفس ما تضمنت المادة 8 فقرة 1 والفقرة 2 من القانون 08/23 .

لكن في الفقرة 03 الموالية نجد أن المشرع الجزائري أقر على امكانية طلب المستخدم والمنظمة النقابية الوثائق والمعلومات التي تساعد في إجراء المصالحة. كالتالي: "يمكن أن يباشر تحقيقا لدى المستخدم والمنظمة النقابية للعمال، وأن يطلب من الأطراف جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة المحاسبية أو المالية أو الاحصائية أو الادارية التي يمكن أن تساعد في إجراء المصالحة".

<sup>1</sup> \_ طربيت سعيد، مرجع سابق، ص 184.

<sup>2</sup> \_ القانون 02/90، المتعلق بتسوية النزاعات العمل الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، مرجع سابق.

إضافة الى ذلك نصت المادة 08 الفقرة 04 على توفير الامكانيات الضرورية لمساعدة مفتش العمل على مباشرة مهمته التي كان على دراية مسبقا بالخلاف الناشئ بين العمال ورب العمل، حسب ما أقرته المادة 08 من القانون 08/23 التي تنص على "يتعين على طرفي النزاع الجماعي، توفير التسهيلات الضرورية لمفتش العمل الذي تم اخطاره بالنزاع لأداء مهمته".

أما الفقرة الأخيرة من المادة 08 من نفس القانون، تنص على "إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعدم تطبيق أحكام قانونية أو تنظيمية أو عدم تنفيذ التزامات متعاقد عليها ناشئة عن اتفاقيات أو اتفاقات جماعية للعمل، يسهر مفتش العمل على تطبيق هذا الالتزام طبقا للمهام والصلاحيات المخولة له بموجب القانون". والأجال هنا تختلف عن القانون الملغى وهي 08 أيام للجلسة الأولى بالإضافة الى 15 يوم لانتهاج الجلسات.

ومنها نستنتج أن المشرع الجزائري تحدث أو أشار كذلك الى موضوع الخلاف الذي يمكن أن يكون سببه عدم تطبيق القانون أو سببه عدم مراعاة النظام القانوني للهيئة المستخدمة. أو أن أحد أطراف علاقة العمل أخل بالتزامه اتجاه الآخر، الذي نص عليه عقد العمل. لذلك أوجب على مفتش العمل أن ينظر في هذه المسائل، ذلك للصلاحيات الممنوحة له بموجب القانون<sup>1</sup>. مفتش العمل يقوم بإخطار أطراف الخلاف الجماعي لإجراء المصالحة، فإنه يتعين على المستخدم والعمال حضور جلسة المصالحة وجوبا التي نظمها مفتش العمل وهو نفس ما جاءت به المادة 07 من القانون

.02/90

<sup>1</sup> \_ المادة 08 من قانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، مرجع سابق.

لكن أشارت المادة 09 من القانون 08/23 الى توضيح بعض النقاط التي تم تعديلها، كما يلي:

أطراف الخلاف لهم الحرية في اختيار من يمثلهم بمطلق الصلاحية للتشاور وعقد اتفاق ويكون التعبير عن الاختيار كتابيا.

أما في حالة عدم تمثيل أحد طرفي الخلاف، فإنه يتعين على مفتش العمل استدعاء الأطراف في أجل لا يتجاوز إثنتين وسبعين ساعة، إضافة الى الصلاحيات الممنوحة لمفتش العمل فإنه يمكن له أن يحدد عدد الأشخاص لإجراء المصالحة.

حسب المادة 09 من القانون 08/23 على أنه "يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور وجوبا لاجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل. حيث يعين الطرفان بحرية ممثليها المفوضين كتابيا بمطلق الصلاحية للتفاوض وابرام اتفاق". غير أنه يمكن لمفتش العمل أن يحدد عدد الأشخاص من إجراء المصالحة، وعندما لا يمثل أحد الطرفين، يستدعيها مفتش العمل من جديد في أجل لا يتجاوز 72 ساعة<sup>1</sup>.

عند فشل المفاوضات المباشرة في تسوية الخلافات الجماعية في حين لجأت الاتفاقيات الأخرى مباشرة الى المصالحة القانونية، وهذا ما تضمنته الفقرة الثانية من المادة السالفة الذكر<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> \_ المادة 09 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

<sup>2</sup> \_ حبيب بن عيسى، بونوة مختار، الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017، ص54.

كما أنه في حالة عدم استجابة أحد أطراف الخلاف الجماعي لحضور جلسة المصالحة فإنه على مفتش العمل أن يحرر محضر يدون عليه غياب الطرف عن جلسة المصالحة ومحضر المخالفة كذلك. ذلك في حالة استدعائه مرة ثانية في أجل لا يتجاوز 72 ساعة، أي أن الطرف الغائب لم يستجب لكلا الاستدعاءين، وهذا حسب ما جاءت به المادة 10 من القانون 08/23: "يحرر مفتش العمل محضر مخالفة ومحضر بالغياب، الذي يعد معاينة لعدم المصالحة، إذا لم يستجب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني عند انقضاء الأجل المنصوص عليه في المادة وأعله"<sup>1</sup>.

أما بالنسبة للقانون القديم (الملغى) ينص على "عند انقضاء اجراء المصالحة الذي لا يمكن أن يتجاوز 15 يوما ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضر يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف في العمل قائما في شأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة اقليميا".

نستخلص أنه عند انقضاء أجل المصالحة الذي يتجاوز 15 يوما ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها والتي تعد بمثابة اتفاق جماعي جديد حول المسائل التي ينظمها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي فيها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> \_ المادة 10 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

<sup>2</sup> \_ المادة 08 من القانون 02/90، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

أما "في حالة فشل إجراء المصالحة يعد مفتش العمل محضر بعدم المصالحة، أو على بعضه، يعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة"<sup>1</sup>.

يقوم مفتش العمل بإعداد محضر عدم الصلح في حالة فشلها، يحدد فيه ما إذا كان إجراء المصالحة قد فشل كله أو تم الاتفاق فيه على بعض المسائل، يحرر محضر المصالحة من قبل مفتش العمل يتم إرساله الى طرفي النزاع والى الوالي المختص اقليمياً والوزير المكلف بالعمل بأي وسيلة مشروعة، حسب ما جاءت به المادة 12 من القانون 08/23: "يعد مفتش العمل محضر بعدم المصالحة في حالة فشل إجراء المصالحة في النزاع الجماعي للعمل كله أو بعضه. ويتم ارسال محضر الغياب أو محضر عدم المصالحة، في حالة الفشل الكلي أو الجزئي لإجراءات المصالحة بأي وسيلة قانونية الى طرفي النزاع والى الوالي المختص اقليمياً والوزير المكلف بالعمل"<sup>2</sup>.

جاءت الفقرة الأولى من المادة 13 من القانون القديم على أنه في حالة تجاوز موضوع الخلاف الجماعي للعمل نطاق الهيئة المستخدمة مما يعرقل خدمة أساسية من خدمات المؤسسة، ويقوم وزير القطاع المعني بالمؤسسة التي طرأ خلل فيها بسبب الخلاف الناجم عن مجموعة من المستخدمين ورب العمل، بإخطار الوزير المكلف بالعمل في أجل لا يتجاوز 08 أيام من تاريخ تحرير محضر عدم المصالحة.

<sup>1</sup> المادة 09 من القانون 02/90 (الملغى)، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

<sup>2</sup> المادة 12 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

حيث يمكن للوزير المكلف بالعمل، أن يكلف مفتش العمل بإجراء مصالحة ثانية حول جميع المسائل المتنازع عليها أو البعض منها<sup>1</sup>. ويتم إجراء المصالحة في التاريخ الذي يحدده مفتش العمل دون أخذ رأي أطراف النزاع لإجراء مصالحة ثانية، حسب الفقرة 02 من المادة السالفة الذكر<sup>2</sup>. وتتص الفقرة الأخيرة من المادة 1 على ما يلي: "يجب أن ينتهي إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة الأولى أعلاه في الخمسة أيام عمل التي تلي استلام طلب وزير القطاع المعني، مالم يتفق الطرفان على تمديد هذا الأجل"<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث

#### إجراء الوساطة

تعتبر الوساطة إجراء ثاني وليس اجباري يلجا اليه الطرفان المتنازعان بعد فشل إجراءات المصالحة<sup>4</sup>، وهذا ما هو مبين في الفقرة الثانية من المادة 09 من القانون 02/90 الملغى، كآلاتي: "...يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء الى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون"<sup>5</sup>. حيث وضحت المادة 06 من القانون 08/23 على الزامية خضوع الخلافات الجماعية للعمل لطريقة الوساطة الودية، كتالي: "تخضع وجوبا النزاعات الجماعية للعمل التي يمكن حلها

<sup>1</sup> المادة 13 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

<sup>2</sup> المادة 13 الفقرة الثانية من القانون 08/23، المرجع نفسه.

<sup>3</sup> المادة 13 الفقرة الأخيرة من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

<sup>4</sup> واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 100.

<sup>5</sup> المادة 09 من القانون 02/90 (الملغى)، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.



مباشرة، سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية لإجراءات المصالحة والوساطة<sup>1</sup>.

عرف المشرع الجزائري الوساطة في المادة 04 من القانون 08/23 كآلي: "الوساطة هو إجراء يتم من خلاله اسناد النزاعات الجماعية للعمل الى الغير يدعى الوسيط، يختار بالاتفاق المشترك بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي"<sup>2</sup>، وكذلك في المادة 10 من القانون 02/90 (الملغى) "الوساطة هو إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع الى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه"<sup>3</sup>.

فهي إذن إجراء اختياري تدرجه الأطراف في اتفاقيات أو اتفاقات العمل الجماعية او في اتفاق لاحق في حالة فشل إجراءات المصالحة، يتفقان من خلاله على تعيين وسيط لتسند اليه مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع القائم، يقدمه على شكل توصية أو يمكنها مباشرة الاتفاق على احالة ورفع الخلاف الى سلطة تحكيمية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> \_ المادة 06 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الاضراب، مرجع سابق.

<sup>2</sup> \_ المادة 04 من القانون 08/23، المرجع نفسه.

<sup>3</sup> \_ المادة 10 من القانون 02/90 الملغى، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

<sup>4</sup> \_ المادة 10 من القانون 02/90، المرجع نفسه.

كما أن تعيين الوسيط يكون باتفاق طرفي الخلاف، بعد فشل إجراء المصالحة يعرض الخلاف على إجراء الوساطة في أجل 15 يوما، بعد صدوره محضر الغياب أو عدم المصالحة حسب المادة 14 من القانون 08/23، وفي حالة ما إذا اتفق طرفي الخلاف على الاتفاق على اختيار الوسيط. يعين هذا الأخير من قبل وزير القطاع أو الولي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي من قائمة الوسطاء، هذا ما جاء به المشرع الجزائري في المادة 15 من القانون السالف الذكر<sup>1</sup>، إضافة إلى ذلك فإنه يجب أن تتوفر عدة شروط في الشخص الطبيعي لكي يكون وسيطا ونجد منها:

\_ أن تكون لديه خبرة في موضوع النزاع حتى يتمكن الوسيط من مساعدة أطراف النزاع الجماعي عن حله، وعدم وجود علاقة بين الوسيط وأي طرف من الأطراف المتنازعة.

\_ ألا تكون له مصلحة في النزاع، فيجب أن يكون خاليا من الأهواء والأغراض وألا يكون أسبقية على مصالح أطراف النزاع.

\_ ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة في موضوع النزاع أو محاولة تسويته وإلا فسوف يتمسك بموقفه ويتأثر بالمواقف السابقة، مما يجعل قراره ليس محايدا<sup>2</sup>.

\_ أن يكون من الأشخاص المعترف بهم بحسن السيرة وحسن السمعة.

\_ ألا يسبق الحكم عليه بأي عقوبة مقيدة للحرية.

---

<sup>1</sup> \_ المادة 14 و 15 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

<sup>2</sup> \_ منصور محمد حسين، مرجع سابق، ص 495.

أن يكون من ذوي الخبرة في المجالات القانونية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو التأمينات على اختلاف أنواعها<sup>1</sup>.

في المادة 16 من القانون 08/23 "يؤهل الوسيط في حدود مهمته، لإجراء التحقيقات والتحريرات للاطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العمال المعنيين للالتزام الجماعي للعمل". ويمكنه أن يستعين بخبير كذلك بأي شخص مؤهل. ويتعين عليه التقيد بإزاء السر المهني بالنسبة للمعلومات التي تم اخطار بها والوقائع التي يكون قد اطلع عليها خلال أداء مهمته. يساعد الوسيط في مجال تشريع العمل بناء طلب مفتشية العمل المختصة اقليميا التي تسلمه ملف النزاع الجماعي، مرفقا بمحضر الغياب أو عدم المصالحة<sup>2</sup>.

استنادا للفقرة الأولى من المادة 16 من القانون السابق الذكر، فإن الوسيط ملزم في أن يبحث ويكشف عن أوضاع المؤسسة المستخدمة من حيث الجانب الاقتصادي لها، وكذلك يحقق بشأن أوضاع العمال الذين تسببوا في الخلاف فيما بينهم، حتى يتمكن من تقريب وجهات النظر فيما بينهم ويحاول التسوية بشأن النزاع الجماعي.

أما بخصوص الفقرة الثانية من نفس المادة السالفة الذكر، فإن المشرع الجزائري فتح للوسيط المجال للاستعانة بخبير متمكن لمساعدته على أداء واجبه، أما بشأن القرة الثالثة من هذا القانون، فإن الوسيط ملزم بالتقيد بحفظ السر المهني أثناء مباشرته مهامه، ذلك فيما يتعلق بالمعلومات التي

<sup>1</sup> \_ لرينونة إكرام، فاطمة الزهراء، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020، ص21.

<sup>2</sup> \_\_ المادة 16 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

تحصل عليها من قبل الأطراف وكذلك لجميع وقائع الخلاف المعروضة أمامه ونفسه محتوى نص المادة 11 من القانون القديم الملغى<sup>1</sup>.

يساعد الوسيط في مجال تشريع العمل بناء على طلبه مصالح مفتشية العمل المختصة اقليمياً، وهذا حسب المادة 11 فقرة 02 من نفس القانون، كما تقوم مفتشية العمل المختصة اقليمياً بتقديم المساعدة للوسيط في مجال التشريع، حيث يقوم الوسيط بعرض اقتراحه في شكل توصيات على الأطراف المتنازعة قصد التسوية، ويرسل نسخة منها الى مفتشية العمل المختصة اقليمياً للإعلام<sup>2</sup>، وهذا حسب المادة 12 من القانون نفسه. وجاء في تعديل المادة السالفة الذكر من القانون 02/90 الملغى في المادة 16 الفقرة الأخيرة من القانون 08/23 ما يلي "يساعد الوسيط في مجال تشريع العمل بناء على طلبه، مفتشية العمل المختصة اقليمياً التي تسلمه ملف النزاع الجماعي ومحضر عدم المصالحة"<sup>3</sup>.

ويقوم الوسيط بطلب المساعدة من مفتشية العمل المختصة اقليمياً بعد أن يستلم ملف الخلاف الجماعي ومحضر عدم المصالحة.

بعد ذلك يباشر الوسيط في تقديم نصائح وإرشادات ومجموعة من الاقتراحات، لمحاولة التقريب بين الأطراف بصفة حيادية. عسى أن يصل الى حل يرضي الطرفين، بعدما باءت محاولة

<sup>1</sup> المادة 11 من القانون 02/90 الملغى، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

<sup>2</sup> طربيت سعيد، مرجع سابق، ص 189.

<sup>3</sup> المادة 16 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

المصالحة بالفشل، ويتبين موقفه اتجاه الطرفين المتنازعين في شكل توصيات في أجل 10 أيام، من تاريخ استلام الملف المتعلق بالخلاف الجماعي للعمل. كما يمكن تمديد هذه الفترة بشرط اتفاق أطراف الخلاف على ذلك وبعدها يقوم الوسيط بدوره بإرسال محاولاته لتوسط الى مفتشية العمل المختصة اقليميا، كتابتا، حسب ما ورد في نص المادة 17 من القانون 08/23<sup>1</sup>.

بعد ذلك يرد الطرفان على اقتراحات الوسيط في أجل 8 أيام من تاريخ استلام الاقتراحات وإشعار الوسيط بأية وسيلة قانونية بأنهم قد استلموها، ويتم تبليغ مفتشية العمل المختصة اقليميا بقبول الاقتراحات أو رفضها حسب القانون 08/23.

في حالة ما إذا لم يرد الطرفان على اقتراح الوسيط في أجل 8 أيام من تاريخ استلامها. وتعتبر الاقتراحات التي جاء بها الوسيط مرفوضة من أطراف الخلاف وهذا ما نصت عليه المادة 18 من القانون السالف الذكر<sup>2</sup>.

أما في حالة قبول الطرفين المتنازعين للاقتراحات المعروضة يحرر اتفاق جماعي للعمل ويوقع عليه الطرفين المتخاصمين ويصبحان ملزمين بتطبيقه في الأجال والشروط المتفق عليها، بعد أن يتم اداعه لدى مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة المختصة اقليميا. وهذا حسب ما ورد في الفقرة 03، ويقوم الوسيط بكتابة تقرير مفصل حول إجراء الوساطة مدونا فيه النتائج التي توصل اليها

<sup>1</sup> \_ المادة 17 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

<sup>2</sup> \_ المادة 18 من القانون 08/23، المرجع نفسه.

خلال أداء مهامه ويم ارسالها الى الوزير المكلف بالعمل ووزير القطاع المعني ومفتشية العمل المختصة في أجل 48 ساعة.

أما في حالة فشل إجراء الوساطة يلجأ الأطراف المتنازعة الى إجراء التحكيم حسب المادة 18 الفقرة الأخيرة من القانون 08/23.

### الفرع الرابع

### إجراءات التحكيم

يتم اللجوء الى التحكيم بعد استنفاد إجراء المصالحة والوساطة، وتعتبر مرحلة أخيرة في تسوية الخلافات الجماعية بالطرق الوقائية<sup>1</sup>. حيث يتم عرض التحكيم على الأطراف المتخاصمة في حالة قبولهم نطبق المواد 1006 الى 1038 من قانون الاجراءات المدنية والادارية<sup>2</sup>.

بالرجوع الى نص المادة 20 من القانون السالف الذكر، حيث استنتجن أن التحكيم هو الوسيلة التي يقوم أطراف النزاع من خلالها بتعيين شخص لحل الخلاف المتعلق بتفسير أو تنفيذ نص قانوني أو تنظيمي أو أي اتفاق جماعي، ويعين المحكمون من قبل رئيس المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها في محل ابرام العقد أو محل تنفيذه، إذا كان شرط التحكيم باطل أو غير كافي لتشكيل محكمة التحكيم، ويعاين رئيس المحكمة ويصرح بالأوجه للتعينين.

<sup>1</sup> \_هدفي بشير، مرجع سابق، ص216.

<sup>2</sup> \_أحمية سليمان، قانون علاقة العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص396.

يعرض النزاع على محكمة التحكيم من قبل الأطراف معا أو من طرف الذي يهمله التعجيل.<sup>1</sup>

يصدر قرار تعيين المحكمين خلال الثلاثين يوما الموالية. كما يكون قرار تعيين المحكمين ملزما لكلا الطرفين دون النظر الى أي طعن مقدم من طرف أحدهما، في أجل 3 أيام التي تلي التبليغ.

كما أقر المشرع الجزائري في المادة 21 من القانون 08/23 على الزامية مثول الطرفين

المتنازعين أمام المحكم أو حضور ممثلهم القانوني(المحامي)، وهذا بالنسبة للأشخاص الطبيعيين.

أما بالنسبة للأشخاص المعنوية فليس لهم الخيار في المثول أمام المحكم بل وجب عليهم أن

يمثلوا ممثلا قانونيا حسب ما ورد في نص المادة 21 من القانون 08/23 كالآتي: "يجب على

الطرفين الحضور أمام المحكم ويمكن أن يمثلهم ممثل مفوض قانونا. يجب تمثيل كل شخص

معنوي طرفا في النزاع الجماعي للعمل بممثل قانوني"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> \_ طريبت سعيد، مرجع سابق، ص192.

<sup>2</sup> \_ المادة 21 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

## المبحث الثاني

### الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب والقيود الواردة عليه

يمكن للعمال اللجوء الى ممارسة حقهم في الإضراب بعد فشل محاولة التسوية الودية من المصالحة والوساطة، حيث يعتبر الإضراب من المواضيع التي نالت اهتمام من قبل القوانين العمالية الحديثة<sup>1</sup>، ويعرف الإضراب حسب المادة 42 من القانون 08/23 "يقصد بالإضراب بمفهوم هذا القانون توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل"<sup>2</sup>.

## المطلب الأول

### إجراءات اللجوء الى الإضراب

إن ممارسة حق الإضراب مقيدة ومشروطة باحترام العمال المضربين لإجراءات المنصوص عليها قانونا، وقد استهدف المشرع بتنظيم ممارسة الحق في الإضراب والتقليل من اللجوء لهذه الوسيلة

<sup>1</sup> \_أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص137.

<sup>2</sup> \_المادة 42 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.



للمطالبة بالحقوق لاسيما في القطاع العام<sup>1</sup>. كما أن الهدف الذي جاء من أجله القانون 08/23 هو التصدي للخلاف الجماعي ومواجهته بشتى الحلول، بالإضافة الى ذلك فإنه لا يمكن أن تتم المشاركة في الإضراب إلا بمناسبة نزاع جماعي، حسب ما جاءت به الفقرة 02 من المادة 42 من نفس القانون المذكور سابقا.

كما يمنح إجبار العمال على ممارسة حقهم في الإضراب، أو منعهم من أداء العمل أو استئنافه، بالإضافة الى ذلك فإنه لا يسمح بتهديد العمال المضربين أو الضغط عليهم حسب ما جاء في نص المادة 43 من القانون 08/23<sup>2</sup>.

أما في حالة ما إذا لجأ الأطراف بالاتفاق الى اللجوء الى التحكيم، يعلق الإضراب وجوبا سواء شرع أطراف الخصومة في الإضراب أو اللجوء اليه وهذا ما تم النص عليه في المادة 44 من القانون المذكور سابقا.

### الفرع الأول

#### موافقة العمال على الإضراب

يجب اللجوء الى قرار الإضراب بإرادة حرة وديموقراطية، بعيد عن أي ضغط، حيث يتم ذلك بعد فشل الإجراءات الوقائية وبعد اتفاق العمال باللجوء الى الإضراب<sup>3</sup>. عن طريق الاقتراع السري

<sup>1</sup> \_ خلفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، د.ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008، ص69.

<sup>2</sup> \_ المادة 43 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المرجع السابق.

<sup>3</sup> \_ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص149.

بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين، وتضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل في جمعية عامة<sup>1</sup>.

حيث يتم استدعاء العمال الى الجمعية العامة قصد اعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبحث عن أسباب قد تؤدي بهم للتوقف عن العمل. كما يجب على المنظمة النقابية أو ممثلي العمال تبليغ المستخدم قبل 48 ساعة<sup>2</sup>. كما يمكن لرب العمل تقديم شرح أو توضيح يتعلق بالخلاف الجماعي، عند حضوره للجمعية العامة.

### الفرع الثاني

#### الإشعار المسبق للإضراب

يقصد بالإشعار المسبق بالإضراب هو أن يتم إعلام صاحب العمل مسبقا بقرار اللجوء الى الإضراب، مع تحديد توقيت التوقف الجماعي عن العمل<sup>3</sup>، ويبدأ سريان مدة الإشعار المسبق بالإضراب من تاريخ إيداعه لدى صاحب العمل ومفتشية العمل المختصة اقليميا وأن يكون مرفقا بمحضر قضائي. إضافة الى ذلك فإن فترة الإشعار يتم تحديدها عن طريق المفاوضة، كما يجب

<sup>1</sup> \_ المادة 48 الفقرة 03 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

<sup>2</sup> \_ المادة 47 من القانون 08/23، المرجع نفسه.

<sup>3</sup> \_ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 149.

ألا تقل عن 10 أيام من تاريخ ايداعه<sup>1</sup>. كما تضمن الإشعار المسبق للإضراب مجموعة من البيانات تحت طائلة البطلان وجاءت به المادة 51 من القانون 08/23.

أما المادة الموالية وهي المادة 52 من القانون 08/23 والتي تنص على أن الإشعار المسبق بالإضراب يكون باطلا في حالة:

\_ أن المنظمة النقابية غير مثبتة قانونا.

\_ عدم احترام شروط وكيفيات تسوية خلافات العمل الجماعية.

\_ أن يكون ممثلو العمال غير منتخبين<sup>2</sup>.

بالإضافة الى ذلك فإنه يسري مفعول الإشعار المسبق بالإضراب في التاريخ المحدد له، ولا

يمكن تمديد مدته عند انقضاء أجله وهذا حسب المادة 53 من القانون 08/23.

عند ايداع الإشعار المسبق بالإضراب يجب على المستخدم وممثلي العمال الاجتماع خلال

فترة هذا الإشعار لمواصلة المفاوضات حول تسوية الخلاف وكذلك منها حماية المعدات والمنشآت<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> \_ المادة 50 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

<sup>2</sup> \_ المادة 52 من القانون 08/23، المرجع نفسه.

<sup>3</sup> \_ المادة 54 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

### الفرع الثالث

### حماية حق الإضراب

باعتبار أن حق الإضراب قد أصبح في النظم القانونية الحديثة حقا دستوريا، مثل بقية الحقوق السياسية والمدنية الأخرى، فهو يخضع لنصوص قانونية خاصة، تحدد وتنظم كليات وشروط الممارسة<sup>1</sup>، بالرجوع الى نص المادة 55 من القانون 08/23 فإن الإضراب محمي طبقا للقانون ولا ينهي علاقة العمل، كما يؤجر العامل على أيام وساعات العمل الغير مؤكدة بسبب الإضراب. للإضراب أحكام تهدف لحماية هذا الحق، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

\_ يمنع تعيين العمال قصد استخلاف العمال المضربين.

\_ كما لا يمكن تسليط عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء ضد العمال المضربين في إضراب مشروع<sup>2</sup>.

ويعتبر الإضراب المنظم وفقا للإجراءات غير قانونية، خطأ مهني جسيم يرتكبه العمال، كما تتحمل كذلك المنظمة النقابية المسؤولية.

ومنه يتم توجيه الاعذار الى العمال، ودعوتهم لاستئناف العمل في أجل 08 أيام وأربعين

ساعة، كما يتعرض العمال الى إجراءات تأديبية في حالة عدم استئناف العمل وذلك طبقا للمادة 57

<sup>1</sup> \_ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 167.

<sup>2</sup> \_ المادة 56 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

من القانون السالف الذكر<sup>1</sup>. كما يمنع على المنظمة النقابية تسليط العقوبة على منخرطها بسبب رفضهم المشاركة أو الاستمرار في الإضراب<sup>2</sup>.

### الفرع الرابع

### عرقلة حرية العمل

تعد عرقلة حرية العمل لكل فعل من شأنه أن يضع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل أو منعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء<sup>3</sup> حسب ما أشار إليه في المادة 59 من القانون 08/23. كما تنص المادة 60 من نفس القانون على أن العمال المضربين يمنع عليهم اخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل، عندما يشكل عرقلة لحرية العمل. بل تكون بقرار من الجهات القضائية المختصة وبناء على طلب المستخدم<sup>4</sup>.

كما أنه في حالة رفض طلب اخلاء المحلات المهنية وأماكن العمل أي رفض تنفيذ القرار القضائي، ينجر عنه خطأ مهني منه يطبق عليه مجموعة من الإجراءات التأديبية وكذلك العقوبات الجزائية وفقا لما جاء في المادة 61 من القانون 08/23<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> \_ المادة 57 و58 من القانون 08/23، مرجع سابق.

<sup>2</sup> \_ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ص168.

<sup>3</sup> \_ بزحاف عايدة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021.

<sup>4</sup> \_ المادة 60 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات لجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب مرجع سابق.

<sup>5</sup> \_ المادة 61 من القانون 08/23، المرجع نفسه.

### المطلب الثاني

#### تحديد ممارسة الإضراب

إن ممارسة الحق في الإضراب يكون طبقاً للقانون والتنظيم وأثار ذلك على حسن سير المرافق العامة جعل المشرع يفرض قيوداً وحدوداً على ممارسة هذا الحق الدستوري، تحول دون تعسف الجهة القائمة به<sup>1</sup>.

### الفرع الأول

#### القدر الأدنى من الخدمة

يحدد القانون من الحق المطلق في الإضراب بجعل قاعدة القدر الأدنى من الخدمة بالنسبة لبعض النشاطات التي قد يحدث توقفها إخلاله لمبدأ استمرارية المرفق العام أو بالنشاطات الاقتصادية الحيوية المتعلقة بالتمويل أو بصياغة المنشآت والأماكن، حيث يمكن للمؤسسة المستخدمة فرض حدود لممارسة حق الإضراب بغرض واجبات والتزامات على المضربين وحثهم على سلوك جماعي منظم<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> \_ خلفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص77.

<sup>2</sup> \_ ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003، ص382.

وقد يحدد المستخدم أو الهيئة المستخدمة المعنية بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب حد أدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به وهذا خارج المجالات المنصوص عليها في المادة 38 من القانون القديم الملغى<sup>1</sup>.

ونصت المادة 62 من القانون 08/23 على وجوب استمرارية الأنشطة الضرورية في المرافق العامة، أو ما يمس الأنشطة الاقتصادية خاصة ما يتعلق بتمويل المواطنين عبر التراب الوطني من منتوجات غذائية وصحية وطاقية الى أي نشاط يساهم في الحفاظ على المنشآت والأماكن الموجودة<sup>2</sup>. كما حدد المشرع في المادة 63 الفقرة الأولى من قانون 08/23 الحد الأدنى للخدمة في القطاع الاقتصادي كالتالي " دون الإخلال بأحكام المادة 62 أعلاه، يحدد الحد الأدنى للخدمة في القطاع الاقتصادي الذي لا يمكن أن يقل عن 30 بالمئة من مجموع العمال المعنيين بالإضراب، بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل".

كما تبين المادة 64 من القانون 08/23 على تحديد قائمة قطاعات النشاط ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة في قطاع المؤسسات والادارات العمومية والمرافق العامة، من

<sup>1</sup> \_ خلفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 83.

<sup>2</sup> \_ المادة 62 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

اختصاص وزير القطاع المعني بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي العمال المنتخبين، ويتم إعلام الوزير المكلف بالعمل بذلك<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني

#### التسخير

إضافة إلى الحد الأدنى من الخدمة كوسيلة لتحديد نطاق الإضراب فإنه يمكن لوزير القطاع أو الولي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، أن يأمر بالتسخير العمال المضربين الذين يشتغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، وكذلك أصحاب مناصب العمل الضرورية. ذلك لضمان توفير الحاجيات الأساسية للمواطنين، وهذا حسب ما جاءت به المادة 42 من القانون 02/90<sup>2</sup>. ذلك لضمان الأمن للأشخاص والمنشآت والأملاك، ومواصلة الفائدة العامة في المؤسسات، وتوفير الحاجيات الحيوية للوطن، بالإضافة إلى تمويل السكان ومواجهة أي حالة استثنائية سواء كانت صحية أو مستعجلة، حيث يبلغ رب العمل أو ممثله القانوني كل عامل معني بالتسخير بكل الطرق القانونية<sup>3</sup>. في حالة عدم تنفيذ العمال المضربين لقرار التسخير فإن ذلك يعد خطأ مهني جسيم،

<sup>1</sup> \_ المادة 63 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب مرجع سابق.

<sup>2</sup> \_ خلفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 84.

<sup>3</sup> \_ المادة 65 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.



ينجر عنه تطبيق إجراءات تأديبية تمس هؤلاء العمال الراضين للتسخير، ذلك حسب ما أقرت به المادة 66 من القانون 08/23<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث

#### موانع اللجوء الى الإضراب

خصص المشرع الجزائري في المادة 67 من القانون 08/23، الفئة العمالية الممنوعة من اللجوء الى الإضراب كالتالي "يمنع اللجوء الى الإضراب للمستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة، أو أولئك الذين يشغلون وظائف في قطاعات استراتيجية وحساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة. التي قد تؤدي توقفها الى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو من المحتمل أن يؤدي الإضراب، من خلال آثاره الى أزمة خطيرة"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> \_ المادة 66 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

<sup>2</sup> \_ المادة 67 من القانون 08/23، المرجع نفسه.

### الفرع الرابع

### تسوية الإضراب

عند فشل المساعي الزامية الى الحد من الخلافات بين المستخدم والعمال، وبعد شروع العمال في الإضراب، فإن القانون ومن أجل تسوية الإضراب أوجد مجموعة من الآليات، فحسب المادة 69 من القانون 08/23 فإنه يجب على الأطراف المتنازعة مواصلة المفاوضات لتسوية الخلافات، كاستثناء في حالة وجود سبب إيجابي يعمل على تسوية الخلاف فإنه يجب على ممثلي العمال اعلام هذا الأخير في جمعية عامة بذلك ويجب على هؤلاء العمال أن يقرروا العودة الى العمل من عدمه<sup>1</sup>.

كما وضحت المادة 70 من نفس القانون على عرض النزاع على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم في حالة استمرار الإضراب ذلك من طرف وزير القطاع المعني أو الولي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بعد أخذ رأي المستخدم وممثلي العمال، ويجب أن يكون بالضرورة متعلق بحالة اقتصادية أو اجتماعية كما يجب أن يتعلق بالإضراب بقطاعات الأنشطة الاقتصادية المنصوص عليها في المادة 62 من القانون نفسه التي تكون قطاعات حساسة تعرض حياة المواطن للخطر<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> \_ المادة 69 من القانون 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

<sup>2</sup> \_ المادة 62 و70، المرجع نفسه.

خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع تسوية الخلافات الجماعية للعمل، يمكن القول أن معظم التشريعات العالمية منها التشريع الجزائري الذي وضع مجموعة من التنظيمات التي تنظم علاقة العمل بين رب العمل والعمال، التي تنص على مجموعة من الشروط التي يجب أن تكون داخل المؤسسة المستخدمة لتكييف الخلاف على أنه جماعي، و عليه في حالة تفاقم الخلاف داخل المؤسسات العمالية وعدم إمكانية رب العمل في حل الخلاف داخليا ومنه يستوجب اللجوء الى آليات أخرى كالتسوية عن طريق الهيئات المكلفة لتسوية الخلافات الجماعية للعمل عبر اللجان ومفتشية العمل المختصة إقليميا.

كما أن العمال يتمتعون بحماية قانونية من قبل المنظمات النقابية، وهناك إجراءات علاجية للنزاع الجماعي نظمها المشرع الجزائري تتمثل في عرض الخلاف للمصالحة والوساطة خارج رواق القضاء، كما توجد طريقة أخرى ألا وهي طريقة عرض الخلاف على التحكيم.

وهناك إجراءات قانونية أخرى تتمثل في ممارسة حق الإضراب الذي يتمتع به العمال من أجل المطالبة بحقوقهم المهنية والاجتماعية وتعبيرا منهم على عدم ملائمة ظروف العمل ورفضهم لاستبداد رب العمل وغياب المساواة بين العمال، حيث يمارس الحق في الإضراب وفق معايير وإجراءات نص عليها القانون.

كما قد تنشأ منازعات العمل حول تطبيق أو تعديل قانون أو تفسير اتفاقية جماعية، أو يعود سبب الخلاف الجماعي غالبا لظروف العمل المتدهورة التي تعتبر عاملا سلبيا لسير العمل أو للإنتاج داخل المؤسسة وتثير حساسية ومشاكل لعدم تقيد المستخدم لالتزاماته المنصوص عليها في

الاتفاقيات الجماعية نظرا لطبيعة خلافات العمل، نظم المشرع الجزائري آليات وإجراءات التسوية لتسهيل الوقاية منها ومعالجتها.

ويتمتع العمال بالحق النقابي الذي يحمي العمال عن طريق المنظمة النقابية أو ممثلي العمال، والهدف من هذا الحق أنه يحميهم ويدافع عن مصالحهم داخل المؤسسات العملية وللتصدي لانتهاكات رب العمل الذي يضغط على الطرف الضعيف ألا وهو العامل.

ومن خلال بحثنا هذا توصلنا الى النتائج التالية:

\_ أنه في المفاوضات المباشرة يكون إجراء الاجتماعات الدورية غير إلزامي في القانون 02/90 مقارنة بالقانون الجديد 08/23 إلزامي مرة واحدة كل سداسي على الأقل لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية.

\_ أما ما يخص المصالحة فهي إجراء وجوبي، حيث أضاف المشرع الجزائري إمكانية طلب الوثائق والمعلومات التي تساعد على إجراء المصالحة لكل من المنظمة النقابية والمستخدم.

\_ إضافة الى ذلك فإن المشرع الجزائري نص على حرية الأطراف في اختيار من يمثلهم، ويكون التعبير عن ممثليهم كتابيا.

\_ كما أن في حالة تغييب أحد الأطراف عن جلسة المصالحة يتعين على مفتش العمل أن يحرر محضر الغياب ومحضر المخالفة، بعد أن يقوم باستدعائه مرة ثانية دون ردّ من الطرف الغائب في أجل 72 ساعة.

\_ في حالة فشل إجراء المصالحة وبعد تحرير محضر عدم الصلح من قبل مفتش العمل يتم ارساله الى كل من طرفي الخلاف والوالي المختص إقليمياً والوزير المكلف بالعمل بأي وسيلة قانونية، بالإضافة الى إلزامية إجراء المصالحة في الخلافات الجماعية وأوجب المشرع إجراء الوساطة لتسوية الخلافات العمالية.

\_ يتم تعيين الوسيط من قبل وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المراد أسمائهم في قائمة الوسطاء.

\_ كما يمكن للوسيط أن يستعين بأحد الخبراء في حالة ما إذا أراد الاستفسار حول مسألة ما ويمكنه طلب المساعدة من مفتشية العمل.

\_ استوجب على الوسيط أن يبحث عن أوضاع المؤسسة المستخدمة التي قد تكون سبب في الخلاف الجماعي القائم.

# قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

أ: الكتب

- 1\_ أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
- 2\_ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 3\_ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- 4\_ النمى إيمان، دور النقابات العمالية في صنع سياسة الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة مرحلة التعددية النقابية، د.ط، دار ناشري للنشر، 2014.
- 5\_ توابتي إيمان، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، د.ط، مكتبة الوفاء، الإسكندرية، 2016.
- 6\_ خلفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، د.ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008.
- 7\_ ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.



- 8\_ طربيت سعيد، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، د.ط، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
- 9\_ عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية دراسة مقارنة، د.ط، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.
- 10\_ منصور محمد حسين، ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق، د.ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
- 11\_ هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- 12\_ هلال محمد، المساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، د.ط، المعهد العربي للثقافة العمالية، وبحوث العمل، الجزائر، 1951.
- 13\_ واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 14\_ واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.

ب: المذكرات الجامعية

1\_ مذكرات ماجستير

\_خوجة سمير يوسف، الأداء المهني لدى مفتشية العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2005.

\_ سلامة زاهية، أسباب نزاعات العمل في المؤسسات الصناعية الجامعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007.

\_ قريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002.

\_ يحيوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية النزاعات وفق التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.

2\_ مذكرات ماستر

\_ بزحاف عايدة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021.

\_ بوزيد لامية، بزورني إسمهان، فلسفة الطرق البديلة لتسوية النزاعات، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص المهن القانونية والقضائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2023.

\_ حبيب بن عيسى، بونوة مختار، الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017.

\_ عراش صليحة، عزني مبرو، دور مفتشية العمل في حل خلافات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون العام للأعمال، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2017.

\_ قدوري محمد، مبروكي محمد، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019.

\_ لرينونة إكرام، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020.

\_ مساعدي خولة، بودرهم وردة، المنازعات العمالية الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1995، قالمة، 2014.

ج: المقالات

1\_ أحمية سليمان، " حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية والمفهوم الخلفية التاريخية والقانونية"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصاد والسياسة، العدد 04، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، ص.ص.73،82.

2\_ إيسغلي محمد، " الآليات التنظيمية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري"، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 20، عدد 02، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2012، ص.ص. 32،40.

3\_ برتيمة عبد الوهاب، " المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد الأول، العدد 22، جامعة الجزائر، د.س.ن، ص.ص.143، 152.

4\_ بوسعيدة دليلة، " التنظيم النقابي لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري"، مجلة معارف، العدد 09، المركز الجامعي العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، 2010، ص.ص.83،108.

5\_ غريب منية، " مفتشية العمل وأهمية في مجال علاقات العمل"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28، المجلد أ، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص.ص.184،190.

6\_ مخلوف كمال، " الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، مجلة معارف، العدد 06، المركز الجامعي، بالبويرة، 2009، ص.ص.119،122.

د: النصوص القانونية

1\_ النصوص التشريعية

- \_ قانون رقم 03/90، المؤرخ في 06 سبتمبر 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.ج.ج، عدد 68، المؤرخ في فيفري 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 11/96، المؤرخ في 10 جوان 1990.
- \_ قانون رقم 02/90، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91، المؤرخ في 21 ديسمبر، ج.ر.ج.ج، عدد 68، المؤرخ في ديسمبر 1990.
- \_ قانون رقم 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.ج، العدد 17، المؤرخ في أبريل 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 29/91، المؤرخ في 29 ديسمبر 1990، ج.ر.ج.ج، عدد 68، المؤرخ في ديسمبر 1991، المعدل والمتمم بالأمر 21/96، المؤرخ في 09 جويلية 1996، ج.ر.ج.ج، عدد 43، المؤرخ في 10 جوسلسة 1996.
- \_ قانون رقم 05/82، المؤرخ في 13 فيفري 1982، المتعلق بإنتفاء الخلافات الجماعية وتسويتها، ج.ر.ج.ج، عدد 07، الصادر بتاريخ 16 فيفري 1982.
- \_ قانون رقم 08/23، المؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1444، الموافق ل 12 يونيو، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر.ج.ج، عدد 42، الصادر بتاريخ 25 جوان 2023.
- \_ الأمر رقم 58/75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، ج.ر.ج.ج، العدد 78، المعدل والمتمم.

\_ الأمر رقم 33/75، المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج.ر.ج.ج، عدد 39، الصادر في 16 ماي 1975.

\_ الأمر رقم 04/90، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر.ج.ج، عدد 06، الصادر في 27 فيفري 1990.

\_ مرسوم تشريعي رقم 09/94، المؤرخ في 26 فيفري 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية، ج.ر.ج.ج، عدد 34، المعدل والمتمم.

## 2\_ النصوص التنظيمية

\_ مرسوم تنفيذي رقم 05/05، المؤرخ في 06 يناير 2005، المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج.ر.ج.ج، عدد 04، الصادر في 09 جانفي 2005.

## ثانيا: باللغة الفرنسية

1\_ BRJITTE Hess Fallon, Anne Marie Simon, **Droit de travail**, 13<sup>eme</sup> édition, Sirey, France, 2001.

2\_ PUIGELIER Catherin, **Droit de travail**, Les relation collectives, Dalloz, Paris, 1990.

3\_ LYOUN Gerard et PELISSIER Gean Alain Supoit, **Droit de travail**, 19<sup>eme</sup> édition, 1990.

4\_ MOULAY Jean, **Droit de travail**, 6<sup>eme</sup> édition, Paris, 2012.

# فهرس المحتويات

2 ..... مقدمة

## الفصل الأول

### خلافات العمل الجماعية

8 ..... المبحث الأول: مفهوم الخلافات الجماعية في قانون العمل

9 ..... المطلب الأول: تعريف الخلافات الجماعية في قانون العمل

9 ..... الفرع الأول: التعريف الفقهي لخلافات العمل الجماعية

11 ..... الفرع الثاني: التعريف التشريعي لخلافات العمل الجماعية

11 ..... الفرع الثالث: أسباب خلافات العمل الجماعية

12 ..... أولاً: خلافات سببها المصالح

12 ..... 1\_ انخفاض الأجور

13 ..... 2\_ ظروف العمل

14 ..... 3\_ الترقية

14 ..... ثانياً: أسباب أخرى

14 ..... 1\_ الرضا داخل المؤسسات

15 ..... 2\_ عدم تحقيق العدل

15 ..... المطلب الثاني: أنواع وشروط الخلافات الجماعية في العمل

16 ..... الفرع الأول: أنواع الخلافات الجماعية في العمل

17 ..... أولاً: خلافات متعلقة بتطبيق القانون

17 ..... ثالثاً: خلافات متعلقة بتفسير اتفاقية جماعية

18 ..... الفرع الثاني: شروط الخلافات الجماعية في العمل

18 ..... أولاً: جماعية أطراف النزاع



19	..... ثانيا: جماعية موضوع النزاع
20	..... المبحث الثاني: الهيئات المكلفة بحل خلافات العمل الجماعية
21	..... المطب الأول: الهيئات المكلفة بتسوية الخلافات الجماعية للعمل قبل مرحلة الإصلاحات
22	..... الفرع الأول: اللجنة البلدية للمصالحة
23	..... الفرع الثالث: اللجنة الوطنية لانتقاء الخلافات
24	..... المطب الثاني: الهيئات المكلفة بتسوية الخلافات الجماعية للعمل بعد مرحلة الإصلاحات
25	..... الفرع الأول: مفتشية العمل
26	..... الفرع الثاني: اختصاصات وصلاحيات وسلطات مفتشية العمل
27	..... أولا: اختصاص مفتشية العمل
28	..... ثانيا: سلطات مفتشية العمل
29	..... ثالثا: صلاحيات مفتشية العمل
30	..... الفرع الثالث: دور مفتشية العمل

## الفصل الثاني

### إجراءات الوقاية من الخلافات الجماعية

34	..... المبحث الأول: إجراءات الوقاية من الخلافات الجماعية
36	..... المطب الأول: النظام القانوني للمنظمات النقابية
37	..... الفرع الأول: شروط تأسيس المنظمة النقابية
38	..... أولا: أهداف النقابات العمالية
38	..... ثانيا: تأسيس المنظمات النقابية
39	..... الفرع الثاني: الأحكام الخاصة بالممثلين النقابيين

## فهرس المحتويات

40	الفرع الثالث: تسيير النقابات
41	الفرع الرابع: حل المنظمة النقابية
42	المطلب الثاني: الوقاية من الخلافات الجماعية
43	الفرع الأول: المفاوضات المباشرة
44	الفرع الثاني: إجراءات المصالحة
50	الفرع الثالث: إجراء الوساطة
56	الفرع الرابع: إجراءات التحكيم
58	المبحث الثاني: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب والقيود الواردة عليه
58	المطلب الأول: إجراءات اللجوء الى الإضراب
59	الفرع الأول: موافقة العمال على الإضراب
60	الفرع الثاني: الإشعار المسبق للإضراب
63	الفرع الرابع: عرقلة حرية العمل
64	المطلب الثاني: تحديد ممارسة الإضراب
64	الفرع الأول: القدر الأدنى من الخدمة
66	الفرع الثاني: التسخير
67	الفرع الثالث: موانع اللجوء الى الإضراب
68	الفرع الرابع: تسوية الإضراب
70	خاتمة
73	قائمة المراجع
81	فهرس المحتويات

## ملخص

يعتبر موضوع تسوية الخلافات الجماعية للعمل، بالغ الأهمية كونه يدرس مسألة اجتماعية للمستخدم والعمال، حيث ظهر سعي المشرع الجزائري من خلال استحداثه لطرق البديلة لحل الخلافات العمالية، التي تحتاج الى السرعة والفعالية في إجراءاتها، وهذا ما لم نجده في أروقة القضاء، واستخلصنا أن القانون 08/23 المتعلق بتسوية الخلافات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب جاء بتعديلات جديدة تتعلق بالتعديل في إجراءاته أو إضافة البعض منها التي لم يشر اليها المشرع مسبقا، وكان الهدف من تسوية الخلاف الجماعي هو الحرص على حفظ الأمن والاستقرار الاجتماعي داخل الهيئة المستخدمة وحماية علاقات العمل.

## Abstract

The topic of settling collective labour disputes is crucial as it examines a social issue for both employees and works. The Algerian legislatures pursuit of alternative methods for resolving labour disputes that need speed and effectiveness in its procedures has emerged, and this is not what we find in the corridor of the judiciary. We have draw from law 08\23 on the prevention of collective labour conflicts and the exercise of the right to strike. New amendments have been made to amend its procedures or add some of them that have not been mentioned in advance by the legislator. The aim of the settlement of the collective dispute is to ensure the maintenance of security and social stability within institutions and the protection of labour relations.