الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية **ميدان الحقوق والعلوم السياسية**

قسم الحقوق **تخصص: قانون أعمال**

خصوصية تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص: قانون أعمال

إعداد الطالبين: **إشراف الأستاذ الدكتور:**

- **بن الذيب حمزة** **أ. قسمية محمد**
- **حريزي حمزة**

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
أ.د. مقروف محمد	أستاذ محاضرأ	جامعة المسيلة	رئيسا
أ.د. قسمية محمد	أستاذ محاضرأ	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
أ د. وافي سعيد	أستاذ محاضرأ	جامعة المسيلة	ممتحنا

تاريخ المناقشة:2024/05/30

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

تخصص: قانون أعمال

خصوصية تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص: قانون أعمال

إعداد الطالبين:

- بن الذيب حمزة
- حريزي حمزة

إشراف الأستاذ الدكتور:

أ. قسمية محمد

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
أ.د. مقروف محمد	أستاذ محاضرأ	جامعة المسيلة	رئيسا
أ.د. قسمية محمد	أستاذ محاضرأ	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
أ. د. وافي سعيد	أستاذ محاضرأ	جامعة المسيلة	ممتحنا

تاريخ المناقشة:2024/05/30

* ملحق بالقرار رقم ....1082.... المؤرخ في ..... 27 ديسمبر 2020 .....

الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): بن الذيب حمزة الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالب .....

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 202247898 والصادرة بتاريخ 2018/01/11 .....

المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق .....

والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،

عنوانها: خصوصية تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري .....

.....

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2024/05/27 .....

توقيع المعني (ة)

27 ماي 2024

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي

مفوض الحالة المدنية

* ملحق بالقرار رقم ....1082.... المؤرخ في ..... 27 ديسمبر 2020

الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): حريزي حمزة ..... الصفة: طالب، أستاذ، باحث ..... طالب

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 101426344 والصادرة بتاريخ 16/10/19

المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق

والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،

عنوانها: خصوصية تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري

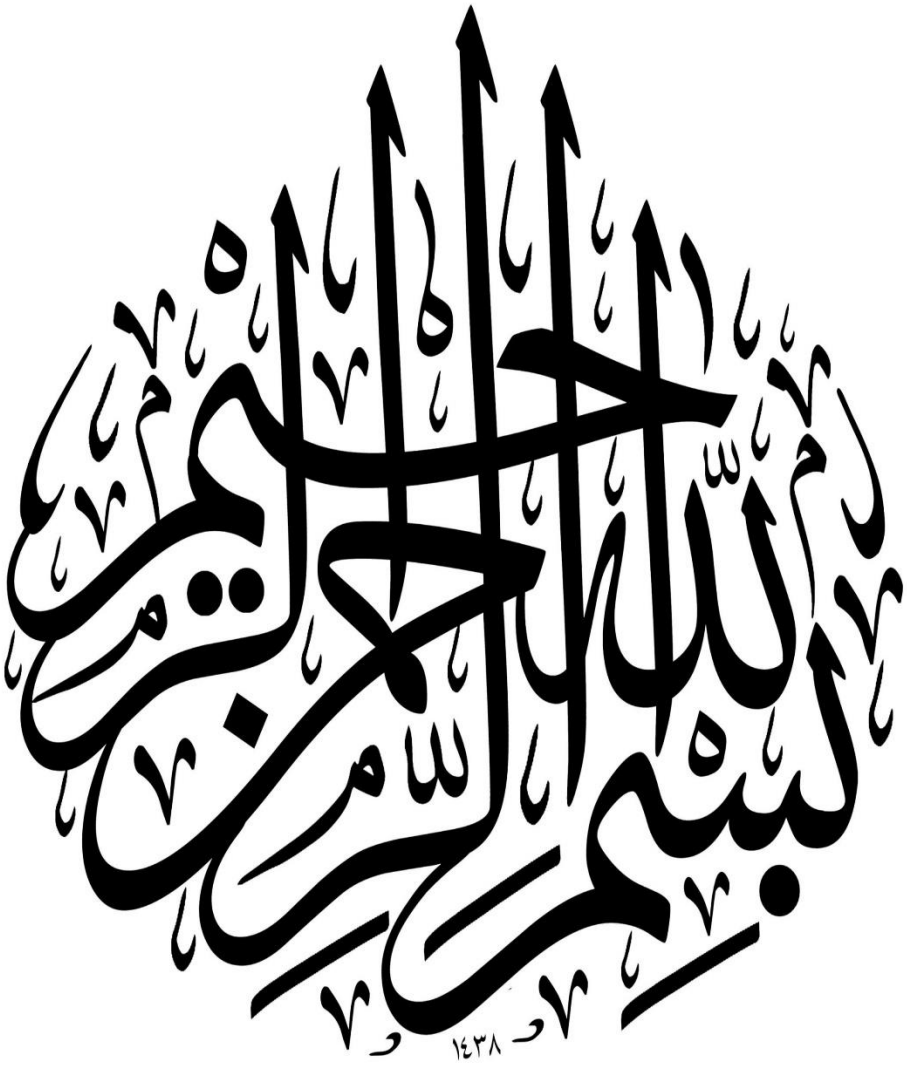
أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: .....

نظروف حق على التوقيع
أثبت .....
2024 في 26

توقيع المعني (ة)

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
وبتفويض منه الموظف المكلف
قاضي بلقاسم


بسم الله الرحمن الرحيم
١٤٣٨

شكر وعرفان

- الحمد لله الودود الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع طمعا في أن يوفقنا للمزيد من العلم

لأن من لم يشكر الناس لم يشكر الله ، نتقدم بالشكر و التقدير للأستاذ البروفيسور" قسمية محمد" ، الذي تفضل مشكورا بالإشراف على عملنا هذا ونشكره جزيل الشكر على ما قدمه لنا من نصائح و إرشادات في سبيل إنجاز هذه الدراسة

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما إلى من أوصى بهما الله سبحانه وتعالى

كما أهدي هذا العمل إلى زوجتي الكريمة التي شجعتني على دراسة الماستر وأولادي الأعزاء حسام و زياد و مرام، وتاج الدين عبد الله

كما أهدي هذا العمل إلى الأستاذ الدكتور قسمية محمد وكل الأساتذة الذين درسونا و كانوا عونا لنا في إكمال الدراسة و على إفادتنا وتنويرنا بالعلم.

كم نتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع الزملاء الذين درسوا معنا في الفوجين 4 و 5 وتشرفنا بالدراسة معهم.

بن الذيب حمزة

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما إلى من أوصى بهما الله سبحانه وتعالى

كما أهدي هذا العمل إلى إبني تاج الدين عبد الله

كما أهدي هذا العمل إلى الأستاذ الدكتور قسمية محمد وكل الأساتذة الذين درسونا و كانوا عونا لنا في إكمال الدراسة وعلى إفادتنا وتنويرنا بالعلم.

كم أتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع الزملاء الذين درسوا معنا في الفوجين 4 و 5 وتشرفنا بالدراسة معهم.

حريزي حمزة

قائمة المختصرات :

ج ر : جريدة رسمية

ق ا ج إ : قانون الإجراءات المدنية والإدارية

د ط : دون طبعة

ص : صفحة

مقدمة

يعتبر العمل المصدر الأساسي لمعيشة الغالبة العظمى من أبناء المجتمع، و المحرك الأساسي لكل تنمية وتطور إقتصادي و إجتماعي وتحقيق التقدم في مختلف المجالات،كما أن علاقات العمل تعاني من تفاعلات بين أصحاب العمل والمستخدمين ومنظمات كل منهما، والتي تتأثر بالتدخلات الحكومية أو التي تنشأ خارج نطاق جو العمل، وقد تحدث هذه التفاعلات على مستويات مختلفة، فمن قبيل المثال بين موظف واحد وصاحب العمل لديه في مؤسسة ما أو مكان عمل بعينه، أو بين مجموعة من الموظفين أو نقابة عمالية واحدة لأصحاب العمل، أو بين نقابة أو نقابات عمالية و إحدى منظمات العمل في صناعة معينة، أو بين أكبر الهيئات الممثلة لأصحاب العمل و للعمال على المستوى الوطني، لذلك كان الاهتمام بتحسين شروط العمل وإحاطة العامل بالحماية و العناية اللازمتين، للمحافظة على سلامته البدنية و النفسية وضمان أمنه المعيشي و الاجتماعي، من الوسائل الهامة لتحسين و تطور مستوى حياة المجتمعات المعاصرة، وإقامة تعاون مثمر بين العمال و أصحاب العمل، الأمر الذي يؤدي إلى تأثير و إنعكاسات إيجابية على السلم الإجتماعي الذي يضرب و يهتز كلما ساءت العلاقة بين الطرفين.

ونظرا لطبيعة منازعات العمل،وما قد ينشأ عنها من مضاعفات و إخلال باستقرار علاقات العمل، وما يترتب على ذلك من إخلال بالحقوق والإلتزامات المقررة بين الأطراف، ولأن ظهور هذه النزاعات أمر لا مفر منه في مثل هذه العلاقات المعقدة، كما أصبحت ظاهرة تزايد نزاعات العمل أمرا وواقعا مفروضا في الحياة المهنية، بحكم الاختلالات الاقتصادية والاجتماعية التي كثيرا ما كانت لها إنعكاسات مباشرة على العلاقات بين العمال وأصحاب العمل بصفة فردية وجماعية، وهو الأمر الذي دفع بالمشرع على التكفل بها من خلال سن ووضع عدة قوانين و نظم و إجراءات خاصة بالوقاية منها و تسويتها، بما يضمن حقوق أطرافها. ومنه فإن أهمية الموضوع تكمن حول دراسة الآليات المقررة قانونا لتسوية نزاعات العمل الجماعية و الفردية بعد

أن نعرج إلى ماهية هذه النزاعات و إطارها المفاهيمي في ظل التشريع الجزائري خاصة القانون المتعلق بعلاقات العمل 90-11، والقانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وكذلك القانون90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

❖ أسباب إختيار الموضوع

يرجع إختيار هذا الموضوع إلى أسباب ذاتية وأسباب موضوعية حيث تتمثل فيما يلي:

- الميل الشديد إلى الموضوع محل الدراسة، كونه يخدم المسار المهني لعمل أحدنا في مؤسسة عمومية إقتصادية.
- الرغبة بالإلمام والتوسع أكثر في الموضوع.
- دافع الفضول إلى دراسة هذا الموضوع من عدة زوايا وعدم الاكتفاء بالجانب النظري وتجسيد الجانب التطبيقي لتسهيل إيجاد حل للمنازعات عند الوقوع فيها في علاقات العمل.

أما الأسباب الموضوعية فتتمثل في:

- إعطاء نظرة شاملة للموضوع وإبعاد الغموض عنه بتوضيح مختلف إشكالاته.
- خطورة موضوع المنازعات الجماعية على الأمن و السلم الاجتماعي .
- دراسة مختلف الإجراءات والآليات لتسوية المنازعات الجماعية في قانون العمل الجزائري ومقارنته بالقوانين الأخرى.
- إضافة إلى إثرائه ليكون مرجعا ولو بسيطا للطلبة الباحثين، وذلك بالإعتماد على مصادر متنوعة ومتخصصة.

❖ الهدف من الدراسة

- يكمن هدف الدراسة في مدى تحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل وحل المنازعات الجماعية والفردية .
- بيان مشروعية وسائل تسوية المنازعات الجماعية و الفردية.

وإزاء ما تقدم ذكره ورغبة في إستقرار علاقات العمل الجماعية، فإجمالا فإن أغراض الدراسة تشتمل على تسليط الضوء على مختلف المواد القانونية والتنظيمية في التشريع الجزائري وخاصة ما تعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل إضافة إلى الآليات والميكانيزمات المستعملة في ذلك.

❖ الدراسات السابقة

من خلال إطلاعنا الدؤوب لموضوع خصوصية تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري،لم نجد عنوانا مطابقا لموضوع دراستنا إلا أننا صادفنا بعض الدراسات السابقة المشابهة له نذكر من بينها على سبيل المثال وليس الحصر:

– حساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو.2016.

لرينونة إكرام فاطمة الزهرة، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، س ج2020/2019.

– عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة 2010.

– قدوري محمد، مبروكي محمد، آليات تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، السنة الجامعية 2019/2018.

❖صعوبات ومعوقات الدراسة

- إختيار الموضوع الذي يشكل أول الصعوبات و أهمها.
- قلة المراجع والمعلومات فيما يخص بعض عناصر البحث (مفهوم المنازعات الجماعية) ، مما يؤثر سلبا على توازن منهجية البحث.
- ضيق وقصر وقت مدة البحث التي لا تتيح للباحث في الإلمام بجميع الجوانب التي تخص موضوع الدراسة.
- ضغوطات الوظيفة و كثرة العمل صعّب علينا كتابة المذكرة في آجالها.

❖ الإشكالية

وعلى ضوء ما تم التطرق إليه، ومن أجل البحث والدراسة تطرح الإشكالية:

-ما طبيعة منازعات العمل وما هي آليات تسويتها في ظل التشريع الجزائري؟

الإجابة على هذه الإشكالية تستلزم طرح بعض التساؤلات الفرعية التي تندرج ضمنها على النحو التالي:

- ما المقصود بمنازعات العمل؟
- هل منازعات العمل متنوعة أم لا؟
- فيما تتمثل تلك الإجراءات التي نظمها المشرع الجزائري من أجل تسوية نزاعات العمل؟

❖منهجية البحث

للإجابة على الإشكالية تم إتباع المنهج التحليلي و كذا الوصفي، كمنهجين معتمدين في معالجة مثل هذا النوع من نزاعات العمل وطرق تسويها و إجراءاتها، يستوجب تحليل النصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع وتحديد مجال سريانها في الحياة العملية والتفسيرات المتعلقة بنصوص القانون، وذلك وفق خطة تتضمن فصلين، الفصل الأول لدراسة مختلف الجوانب القانونية والإجرائية الخاصة بتحديد الإطار المفاهيمي لمنازعات العمل الجماعية والفردية ،

وتم تقسيمه إلى مبحثين المبحث الأول بعنوان ماهية منازعات العمل الجماعية، وفي المبحث الثاني فكان بعنوان ماهية منازعات العمل الفردية، أما في الفصل الثاني جاء بعنوان آليات تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري، وبدوره تم تقسيمه إلى مبحثين، حيث جاء المبحث الأول بعنوان، آليات وقواعد تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أما المبحث الثاني فكان بعنوان، قواعد وآليات تسوية نزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمنازعات العمل في التشريع الجزائري

إن أهم ما يتميز به المسار المهني للعامل، التأثر السريع بكافة الظروف وتغييرات الواقع الاقتصادي والاجتماعي، بل وحتى القانوني ومختلف المجالات والمواضيع التي يشتمل عنها قانون العملِ، وهو ما ينتج عنه تضارب في المصالح والتناقضات بين العامل أو مجموعة من العمال مع صاحب العمل أو المستخدم، مما يؤدي إلى وقوع نزاعات قد تكون فردية وقد تكون جماعية، تختلف وتتعدد أسبابها من تفسير أو تطبيق إتفاقية جماعية، كما أنه قد تكون مهنية و إجتماعية كتحسين ظروف العمل، والمطالبة بزيادة الأجور أو المخلفات المترتبة عن المنح و متطلبات الزيادة في الأجور[1].

المبحث الأول: ماهية منازعات العمل الجماعية

إرتبطت ظاهرة منازعات العمل الجماعية بتطور الحركة العمالية ونضالها في سبيل إنتزاع حقوقها، وتحسين ظروف العمل الممارس من طرف أصحاب العمل، لذلك نجد مختلف التشريعات العمالية الحديثة الوطنية والدولية، قد إهتمت بهذا الجانب[2]، وإنطلاقا من الاهتمام الدولي بالمنازعات بين مصالح طرفي علاقة العمل، وموقع العمال الضعيف، غالبا ما تثور منازعات العمل بين العمال وبين الهيئات المستخدمة من جهة، وبين هذه الأخيرة و ممثلي العمال من جهة أخرى، وذلك بسبب عدم تنفيذ أحدهما لإلتزاماته التعاقدية، أو بخرقه لنص قانوني أو تنظيمي أو إتفاق ينجر عنه إلحاق الضرر بالطرف الثاني.

---

[1]– حامد خالد، نزاعات العمل الجماعي في الجزائر، دراسة سوسيو قانونية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي تبسة، العدد 16، جوان 2017، ص 171.

[2]– هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون علاقات العمل الفردية و الجماعية ، دار الريحانة، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2003، الجزائر، ص 209.

المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية

يمكن ملاحظة الارتباط الوثيق لموضوع المنازعات الجماعية بالعمل المشترك للعمال في مواجهة صاحب العمل، وحلها بعمل جماعي ومن ثمة فإن النضال العمالي المتواصل، و ظهور النقابات بإعتبارها قوة تدافع عن مصالح العمال، كان دافعا قويا لمختلف التشريعات بإعطائها تعريفا واضحا يميزها عن المنازعة الفردية[1].

الفرع الأول: التعريف الفقهي

يجمع أغلبية الفقهاء على تعريف منازعات العمل الجماعية على أنها:"ذلك الخلاف القائم بين مجموعة من العمال، أو فريق منهم وبين صاحب عمل واحد أو مجموعة أصحاب أعمال، حول تطبيق أو تفسير أو تنظيم إتفاق بينهم حول ظروف أو شروط العمل و العلاقات الاجتماعية و المهنية في العمل[2]".

كما عرّفت منازعات العمل الجماعية بأنها : "النزاع الذي يحدث بين أصحاب العمل و العمال بشأن شروط العمل و أحواله، وقد يكون النزاع قانونيا يتعلق بتطبيق أو تفسير قانون أو حكم".

فالمقصود بالمنازعات الجماعية كل خلاف يثور بسبب تنفيذ علاقة العمل بين العامل والهيئة المستخدمة.

---

[1]–عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، تاريخ المناقشة 2016/09/28، صفحة 12.

[2]– يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، تاريخ المناقشة 2013/12/18، ص 62.

وبخصوص إعتبار المنازعات جماعية، فإنه يتعين أن تقوم بين طرفي علاقة العمل وهما العمّال من ناحية وصاحب العمل من ناحية أخرى، واختلف الفقه في هذه النقطة حيث ذهب البعض إلى تفسير كلمة فريق، يعني بها ضرورة أن يكون طرف المنازعة هم أغلبية عمال المنشأة، أو على الأقل أغلبية عمال القسم الذي يتعلق به النزاع وذلك عند تعدد أقسام المنشأة[1].

الفرع الثاني: التعريف التشريعي

يتأثر التعريف التشريعي لمنازعات العمل الجماعية، بالنظام السياسي والاقتصادي و الإجتماعي السائد في كل دولة بالرغم من أن المتعارف عليه أن المشرع ليس من إختصاصه إعطاء التعاريف وإنما من إختصاص الفقه وحده.

الملاحظة التي تستوجب التوقف عندها هي أن المشرع الجزائري إستعمل مصطلحات عديدة عند تعرضه للمنازعات الجماعية في العمل، وهذا بحسب تطور المنظومة التشريعية العمالية ذات الصلة ومن خلال القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل1990[2]، يمكن ملاحظة التحول النوعي الذي طرأ على موقف المشرع الجزائري، حيث إستند المشرع الجزائري على مبدأ رد الإعتبار لمنهجية الحوار والتشاور بين الشركاء الإجتماعيين و على أساس التفاوض الجماعي المستعمل كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية[3].

لقد عرّف المشرع الجزائري في نص المادة 02 من القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، إذ جاء فيها: "يعد نزاعا جماعيا للعمل، كل نزاع مسيّر بموجب أحكام هذا القانون وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية و الشروط العامة بين مجموعة من العمال

[1]- يحياوي نادية، مرجع سابق، ص 63.

[2]- القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أفريل 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،العدد 17، المعدل بالأمر 97-03 المؤرخ في 1997/01/11، الصادرة بتاريخ 1990/04/21.

[3]- يحياوي نادية، مرجع سابق، ص 64.

الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة، ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابين من جهة أخرى، لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون[1]".

فالمنازعة الجماعية بهذا المعنى تمثل كل خلاف يقع بين طرفي العلاقة الجماعية (العمال أو ممثليهم وبين صاحب العمل)، ناتج عن الإخلال بالإلتزامات التي تفرضها الأحكام القانونية أو الاتفاقية، وعليه يجب توافر الشرطين التاليين لإعتبار المنازعة جماعية:

- **أن يكون النزاع جماعي في أطرافه:** حيث يشمل الخلاف عمال المؤسسة أو مجموعة منهم، سواء كانت هذه المجموعة منتسبة إلى النقابة أو عدة نقابات أو غير منتسبة، وقد يكون الطرف الثاني في النزاع الجماعي صاحب العمل واحدا أو عدة أصحاب عمل[2].
- **أن يكون موضوع المنازعة جماعي:** بحيث يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين جميع عمال المؤسسة أو بعضهم، وتشمل على العموم، المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال، أو تحسين شروط العمل وظروفه، أو زيادة في الأجور وغيرها من موضوعات النزاع العمالي المتعددة، والذي يرتبط أغلبها بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية للعمال[3].

المطلب الثاني: مضمون منازعات العمل الجماعية

إستنادا لما سبق من التعاريف الفقهية والتشريعية، يمكن القول أن منازعات العمل الجماعية هي ذلك الخلاف الذي يثور بين جماعة من العمال والهيئة المستخدمة بشأن الشروط العامة للعمل والعلاقات المهنية والاجتماعية من حيث أو التفسير أو المضمون، وهو ما سنعرضه حول مضمون النزاعات الجماعية.

---

[1]– قانون رقم 23–08 المؤرخ في 21 جوان 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد42، الصادرة بتاريخ 25 جوان 2023.

[2]– هدفي بشير، المرجع السابق، ص212.

[3]– هدفي بشير، نفس المرجع، ص212.

الفرع الأول:أسباب منازعات العمل الجماعية

هناك العديد من الأسباب التي ساهمت في زيادة الاحتجاجات العمالية وإستفحالها، منها أسباب مادية ومنها معنوية[1]، هذا ما ينجم عنه خلافات بين العمال والهيئة المستخدمة، حيث تتأثر المؤسسات سواء داخليا أو خارجيا بعدة عوامل، تجعلها عرضة لنوع من النزاعات، وهو ما سنعالجه في العناصر التالية:

أولا: الأسباب المادية لمنازعات العمل الجماعية:

نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر، المنازعات المتعلقة بالأجور، والمنازعات المتعلقة بالترقية، و المنازعات المتعلقة بظروف العمل.

أ- المنازعات المتعلقة بالأجور:

الأجر هو الالتزام الأساسي على عاتق صاحب العمل مقابل إلتزام العامل بآداء العمل المتفق عليه، وهو حق مكفول للعمال، وهذا ما نصت عليه المادة 80 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، حيث نصت على أنه:" للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا يتناسب ونتائج العمل[2]".

نفس المبدأ نصت عليه أحكام القانون 78 -12، المؤرخ في05 أوت 1978[3]، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، والذي أكد حق العامل في أجر يحفظ له كرامته، ومن خلال ما ذكرنا آنفا، فالقيمة التي تنجر عن آداء العامل لعمله بصفة ناجحة هو الرفع من الآجر بصفة منتظمة الذي يساهم حتما في تحسين وضعيته خاصة في الجانب المادي، بحيث يجعل العامل

---

[1]- مساعدية خولة، بودرهم وردة، المنازعة العمالية الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، السنة الجامعية 2014/2013، ص 10.

[2]- المادة 80 من القانون 90-11، المؤرخ في21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل بالأمر97-03، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائري، عدد17، الصادرة بتاريخ 21 أفريل 1990 .

[3]- القانون 78-12، ألغي بالقانون 90-11، المعدل والمتمم.

يشعر بالتقييم الايجابي للمسؤولين نظير ما يقدمه من مجهودات، وفي حالة حدوث العكس، أي في حالة إنخفاض الأجور والتأخر في تقاضيها تجعل العامل غير مستقر نفسيا ولا ماديا، مما يؤدي إلى حدوث صراعات ونزاعات في العمل[1].

ب-المنازعات المتعلقة بالترقية:

يقصد بالترقية تقلد العامل لدرجة، أو منصب أعلى من الدرجة السابقة، إذ جاء في المادة 61 من القانون 90-11 والتي نصها :" تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني، وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل[2]".

بإعتبار أن العامل يطمح دائما أن يكون في مستوى أفضل، فيمكن أن يعبر عن هذا الطموح بحبه للترقية، وهو يرى في هذا دائما تقديرا لمجهوداته، وتعبر عن قدراته وكفاءته المهنية، بالإضافة إلى الإمتيازات التي يمكن أن تجلبها الترقية للعمال إلى تحسين إنتاجهم ورفع مستوى آدائهم أملا في الحصول على الترقية[3].

إلا أنه قد تمنح الترقية لفئة من العمال دون الأخرى لعدة أسباب ، فمن وجهة نظر صاحب العمل فإن الترقية تمنح للعمال بحسب مؤهلاتهم العلمية، وكذا حسب الأقدمية، أما بالنسبة للعمال فنجد أن أغلبهم ينظرون للترقية نظرة سلبية، لأنها لا تمنح بعدل ومساواة ولا تمنح على أساس المؤهلات العلمية، وإنما تأخذ طرق ملتوية تسودها المحسوبية كالقرابة مثلا.

ج-منازعات متعلقة بظروف العمل:

[1]- لرينونة إكرام فاطمة الزهرة، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، السنة الجامعية 2020/2019، ص16.

[2]- المادة 61 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل المعدل بالامر97 – 03 المؤرخ في 11 /01 /1997.

[3]- بونعامة لحسن، علاقات العمل وآثارها على الإنتاجية في المؤسسات الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع التسيير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1997/1996، ص 85.

تعتبر ظروف العمل من العوامل المؤثرة على تحفيز العمال والتأثير على كفاءتهم الإنتاجية في العمل ورغبتهم فيه إلى حد كبير، فكلما كانت ظروف العمر المهيأة للعمل كان إستعدادهم للعمل أحسن، فشعور العمال بأن مكان عملهم هو الجو الوحيد الذي يمكنهم أن ينتجوا فيه، وله أثر كبير على تحفيزهم هذا ما لا نجده في أغلب المؤسسات، فهذه الأخيرة قد لا تتوفر على ظروف ملائمة للعمل كوجود الضوضاء و الحرارة المرتفعة مع قلة التهوية، مما يتسبب بإرهاق العمال وعدم قدرتهم على القيام بعملهم أيضا العمل لساعات طويلة، كل هذه الظروف تتسبب في عدم الاستقرار النفسي والمادي للعامل، مما ينتج عنه كره العامل لعمله والمطالبة بتحسين ظروف العمل من قبل جميع العمال[1].

ثانيا: الأسباب المعنوية لمنازعات العمل الجماعية:

من أهم أسباب نشوب منازعات العمل الجماعية، هي أسباب معنوية تؤثر في نفسية العمال، وبالتالي التأثير على مستوى إنتاجيتهم في المؤسسة، قد تظهر في الحالات التالية:

- **عدم الرضا داخل المؤسسة:**

يقصد بالرضا مجموعة المشاعر الوجدانية الايجابية التي يشعر بها العمال إتجاه عملهم، أو وظيفتهم والتي تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه العمل بالنسبة لهم[2].

كما يعتبر الرضا عن العمل من أكثر المواضيع غموضا، ذلك لأنه حالة إنفعالية متعلقة بالموارد البشرية يصعب فهمها، ناهيك عن قياسها بكل موضوعية فأغلبية العمال في المؤسسات نجدهم غير مرتاحين وغير راضين عن عملهم، بسبب الظروف غير الملائمة في العمل والعلاقات المتوترة بينهم وبين رب عملهم.

- **عدم تحقيق العدل والمساواة:**

[1]– لرينونة إكرام فاطمة الزهرة، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، ، س ج 2020/2019، ص17.

[2]– جدي سارة، الرضا الوظيفي ومفهومه ومحدداته وأثره على الآداء، دراسة نظرية، مجلة المناجر، العدد 1، دون سنة الإصدار، ص 100.

إن العامل في المؤسسة يبحث دائما عن التقدير والاهتمام من طرف رب العمل، ما يؤدي إلى إحساسه بأهمية دوره داخل المؤسسة، مما يجعله يبذل مجهودا أكبر لزيادة الإنتاج، هذا ما لا نجده في أغلب المؤسسات، فنجد أن العمال في معاناة مع الظلم واللامساواة والإهمال في العمل من طرف رب العمل، لميول هذا الأخير إلى فئة دون الأخرى، هذا ما قد يجعلهم يجتمعون لمحاربة هذا الظلم و التحيز مؤديا إلى نشوب نزاعات عمالية جماعية[1].

الفرع الثاني:أنواع منازعات العمل الجماعية وآثارها:

للنزاعات الجماعية أنواع من النزاع،وتختلف كل منها حسب غايته وهدفه وسنعرضها من خلال أنواعها وبعدها نعرج إلى آثارها.

أولا: أنواع منازعات العمال الجماعية و آثارها:

هناك أنواع من النزاعات الجماعية في العمل فنجد منازعات حول تطبيق القانون، ومنازعات حول تعديل القانون، وأخرى متعلقة بتفسير الاتفاقيات الجماعية، هذا ما سوف نعرضه بالطريقة التالية:

أ- منازعات تتعلق بتطبيق القانون:

يمكن أن ينشأ خلاف حول تفسير نص تنظيمي يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني يصدر عن علاقات العمل ، والشروط العامة للعمل[2]، وهو ما نصت عليه المادة 131 من قانون علاقات العمل على أنه: " يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي جزئيا أو كليا وذلك في غضون إثني عشر(12) شهرا التي تلي تسجيلها،ليدخل أطرافها في مفاوضات حول موضوع النقض دون أن يؤثر ذلك على عقود

[1]- لرينونة إكرام فاطمة الزهرة، مرجع سابق، ،ص 23 .

[2]- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه، الجزائر، الطبعة الثنية ، الجزائر2003، ص 81.

العمل المبرمة في السابق و التي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية التوصل إلى إبرام إتفافية جماعية جديدة."[1]

ب- منازعات تتعلق بتعديل القانون:

في هذه الصورة يتمسك العمال أو صاحب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل ومراجعة عقد أو إتفاقية، من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو علاوات متعلقة وغير متعلقة بالأجر، أو الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال[2].

وعن ذلك تنص المادة 62 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل على أنه: " يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقية أو الاتفاقيات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل[3]" .

إلا أن الوضع هنا يختلف لأن الأمر يتعلق بتعديل عقد العمل بناءا على تعديل قانون أو إتفاقية لكن ذلك لا يمنع مجموع العمال من المطالبة بهذه الامتيازات الجماعية، لأن في ذلك مصلحة لأحد الطرفين وهم العمال ونفس الشيء بالنسبة للحالات التي يفرض ويستوجب فيها القانون أو الاتفاقيات الجماعية للعمل إجراء هذا التعديل، حتى ولو دون إعتبار لإرادة الطرفين في ذلك[4] .

ج-منازعات تتعلق بتفسير الاتفاقيات الجماعية للعمل:

[1]- المادة 131 من القانون 90-11 ، المتعلق بعلاقات العمل المعدل بالامر97 – 03 ، المؤرخ في 11 /01 /1997.

[2]- يحياوي نادية، مرجع سابق، ص 71.

[3]- المادة 62 من قانون 90-11.

[4]- واضح رشيد، المرجع السابق، ص82.

يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل وذلك بتطبيقه وتنفيذه.

غير أنه يمكن توقيع سوء تفسير لبند أو شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية، بما يمس أو يلحق ضررا بالعامل أو مجموعة العمال[1].

إذ هناك مجموعة من الإجراءات يجب على المستخدم إستنفاذها قبل البدء في إجراء التسريح وإلا أعتبر ذلك خرقا لتفسير بنوده في إتفاقية جماعية، أو في إتفاق جماعي[2].

ثانيا: آثار منازعات العمل الجماعية

بما أن منازعات العمل الجماعية من الإفرازات الطبيعية لعلاقات العمل الجماعية في كل مؤسسة، فإنه وحتما سوف تكون لهذه المنازعات آثار تمس أطراف المنازعة سواء من جهة العمال أو من جهة صاحب العمل وتكون إما بالإيجاب أو بالسلب.

أ-آثار منازعات العمل الجماعية على العمال:

بصفة عامة من الآثار المترتبة عن منازعات العمل الجماعية، توقف علاقة العمل أي التوقف الجماعي للعمال عن أداء العمل، وذلك حسب نص المادة 32 من قانون 90-11 السابق الذكر[3]، وهذا ما يجعل العمال يمتنعون عن تنفيذ إلتزاماتهم نحو العمل، وهذا ما يعود عليهم بالنفع من الجانب الإيجابي في تلك الفترة يتمتع العمال بالراحة والرخاء، دون تعرضهم للعقوبة، سواء بإستخلاف العمال المضربين بعمال آخرين أو الفصل أو الطرد، لأن القانون 23-08 السالف ذكره سابقا، جاء في أحكامه على أنه: " يمنع أي تعيين للعمال عن طريق

---

[1]- يحياوي نادية، مرجع سابق، ص 72.

[2]- واضح رشيد، المرجع نفسه، ص 83.

[3]- المادة 32 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل ، المعدل بالامر 97 – 03 المؤرخ في 11 /01 /1997.

التوظيف أو غيره قصد إستخلاف العمال المضربين[1]... "، كما قد يكون من آثاره لفت إنتباه للرأي العام، أما بالنسبة للأثر السلبي فيتمثل في عدم حصولهم على الأجر في المدة التي كانوا فيها متوقفين على العمل في حالة النزاع.

ب-آثار منازعات العمل الجماعية على صاحب العمل:

كما ذكرنا سابقا قد تنشأ عن علاقات العمل حدوث نزاع جماعي، فتنعدم بذلك معها صفة التبعية له ومع أن النزاع قد يعود على العمال بأثر إيجابي في بعض الأحيان فإنه كذلك يعود لصاحب العمل بالنفع من خلال توقفه عن دفع الأجر للعمال المتوقفين عن العمل، لإنعدام صفة التبعية له من الناحية الايجابية[2].

أما من الناحية السلبية، فالتوقف عن العمل يعني توقف الإنتاج وهذا بدوره يؤدي إلى الأداء بدل التحسين والتطوير و الاستثمار ويظهر التكاسل واللامبالاة من طرف العمال فيقل الجهد وبالتالي يؤثر على كمية الإنتاج[3].

كما تعرض منازعات العمل الجماعية مصالح الطرفين، أي العمال وأصحاب العمل لأضرار ومخاطر، حيث أن هذه المؤسسات قد تكون مهددة بالزوال والحل والتصفية في بعض الحالات، وقد تؤثر هذه المنازعات أيضا بشكل مباشر أو غير مباشر على الاقتصاد الوطني، وتؤدي إلى تعطيل المصالح بالنسبة للإدارة العامة، وحتى يتم التخلص من هذه المنازعات، أو التخفيف منها[4]، وفي هذا الصدد أصدر المشرع الجزائري عدة قوانين، منها قانون 90-02 السالف الذكر وكذلك القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويها

[1]- المادة 56 من القانون 23-08، المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية للعمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب ، المؤرخ في 21 جوان 2023 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 42، الصادرة بتاريخ 25جوان 2023 .

[2]- مساعدية خولة، بودرهم وردة، مرجع سابق، ص 26.

[3]- لرينونة فاطمة الزهرة، المرجع السابق، ص 22.

[4]- ليزونة فاطمة الزهرة، مرجع نفسه، ص 23.

وممارسة حق الإضراب، ومن هنا يتضح بأن لمنازعات العمل الجماعية آثار خطيرة قد تمتد لتمس بالإستقرار الوطني والسلم الاجتماعي.

المبحث الثاني: ماهية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري

أمام الواقع القانوني والتنظيمي والذي أفرزته التحولات الإقتصادية والتنظيمية والإجتماعية مع بداية التسعينات في الجزائر وما نتج عن ذلك من إنفتاح في العلاقات المهنية من جهة، وما أفرزه هذا الانفتاح في هذه العلاقات من صراعات بين أطراف علاقات العمل الفردية من جهة أخرى[1].

المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية

تعتبر النزاعات الفردية في العمل أبرز الإفرازات الطبيعية لاختلاف المصالح وتناقضها بين كل من العامل وصاحب العمل، لاسيما أثناء تنفيذ هذه العلاقة حيث كثيرا ما يصاحب هذا التنفيذ بعض الإختلالات في هذه المصالح المادية منها والمهنية بين طرفي النزاع معا لأسباب مختلفة. وهو ما ينتج ما يصطلح عنه في العلاقات المهنية بالنزاعات الفردية في العمل[2].

الفرع الأول: مفهوم النزاع الفردي للعمل

أ- التعريف التشريعي

يعد نزاعا فرديا للعمل هو كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل أو المستخدم بسبب أو بمناسبة تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين ، سواء تعلق الخلاف بعدم تنفيذ بنود العقد أو خرق إتفاق عمل أو أحكام قانون العمل، ويثار هذا النزاع في حال ما لم يتم حله في إطار تسوية داخل الهيئة المستخدمة[3].

---

[1]- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، طبعة 2008، ص 38.

[2]- عيساني محمد، المرجع السابق ،صفحة 12.

[3]- بلعبدون عواد ، تطور آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، العدد 3، السنة جانفي 2017، ص 48.

كما عرفها المشرع الجزائري من خلال نص المادة الثانية (02) من القانون 90-04 ، المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل بقوله: "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل و أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة"[1].

وعند النظر إلى هذا التعريف فإنه لا تعد منازعة فردية إلا التي عجز فيها الأطراف على إيجاد تسوية لها داخل الهيئة المستخدمة وبالآلية الداخلية والتي تصنف ضمن التسوية الودية ...[2].

وقد إعتبر المشرع الجزائري شكل الخلاف يأخذ شكل منازعة فقط إلا التي لم يوجد لها حلا داخل الهيئة المستخدمة عن طريق عن طريق التسوية أي بواسطة التظلم والمصالحة[3].

ب- التعريف القضائي

ويقصد بنزاعات العمل الفردي في المفهوم القضائي تلك المنازعات التي تختص بها الهيئة القضائية على سبيل الاحتكار، بالنظر والبت في حل النزاعات التي تقوم بين العامل ورب العمل أو المستخدم بسبب عدم تنفيذ الالتزامات بين الطرفين والنزاع الفردي بشكل عام له أحكام و نظام قضائي و إختصاص و إجراءات خاصة.

إن الطابع الفردي الذي تتميز به المنازعة الفردية في العمل سواء كان العامل طرفا فيها بمفرده أو تعدد فيه العمال بخلافات مختلفة ومتمايزة ، لذلك لا بد من تحديد طبيعة هذه المنازعة

[1]-القانون رقم 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، المؤرخ في 06 فيفري 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 06، الصادرة بتاريخ 7 فيفري 1990.

[2]-خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 39.

[3]- يحياوي نادية، المرجع السابق، ص 60.

لينصب موضوعها على خلاف قانوني نتيجة إخلال أو خرق أحد طرفي علاقة العمل لإلتزاماته القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية أو العقدية[1].

وقد يكون لكل عامل نزاع مختلف عن عامل آخر فلكل واحد منهم ينازع المستخدم أو صاحب العمل عن حق ما كالمطالبة بالترقية على سبيل المثال.

وتختلف أسباب المنازعات الفردية من حالة إلى أخرى، إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بإلتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو إتفاقي، وهو ما يميز أساس وسبب هذا النوع من المنازعات (الفردية) عن المنازعات الجماعية، التي تهدف في أغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام القائم و تعويضه بقانون أو نظام أو إتفاق جديد، الأمر الذي أدى بمختلف بمختلف التشريعات العمالية و الإجرائية الحديثة إلى وضع أنظمة و إجراءات تسوية مختلفة تتناسب وطبيعة كل نوع من المنازعات[2].

الفرع الثاني: عناصر النزاعات الفردية للعمل

إن أهم ما يميز النزاع الفردي عن بقية النزاعات الأخرى أنه، يجب أن ينصب النزاع على بين عامل وصاحب العمل أو المستخدم الذي تربطهما علاقة عمل، و بالتالي فإنه يبرز من خلال النزاع الفردي العناصر الآتية:

أ- العنصر العضوي:

- العامل:

لقد عرف المشرع الجزائري العمال الأجراء من خلال نص المادة 02 من قانون 90-11 حيث يعتبر العامل الأجير في أحكام هذا القانون بقولها: "كل الأشخاص اللذين يؤدون عملا يدويا أو

[1]-واضح رشيد، مرجع السابق، ص21.

[2]- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، طبعة2، الجزائر2003، ص 8.

فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص أخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم"[1].

فمن هذا التعريف يمكننا القول بأن النزاع الفردي يرتبط و يخص مصلحة فردية لعامل واحد بخلاف النزاع الجماعي، والذي يخص مصلحة جماعية أو مشتركة للعمال، إضافة إلى طرق التسوية المحدودة والدقيقة بل والإجرائية عند مواجهة منازعة فردية بخلاف الوسائل الوقائية والعلاجية في مجال المنازعات الجماعية، و أهداف المنازعة الفردية هي التعويض عن الضرر أو المطالبة بحق مهني، بخلاف المنازعة الجماعية التي ترمي إلى تعديل نص قانوني أو إتفاقي[2].

- المستخدم:

لم يعط المشرع الجزائري تعريفا معينا للمستخدم أو صاحب العمل مع ذلك يمكن أن يتشف معنا من خلال نص المادة 02 من القانون 90-11، لذلك يمكننا القول بأنه "ذلك الشخص ذو المركز القانوني شخصا طبيعيا أو معنويا الذي يعد طرفا في عقد العمل يشغل عمالا لحسابه للقيام بخدمات و أعمال مقابل أجر معين".

ب- عنصر مادي:

يشترط في المنازعة الفردية أن لا تخرج عن محتوى إطار علاقة العمل طبقا لما هو محدد في عقد العمل، إذ يعتبر النزاع الفردي بمثابة الإخلال بالإلتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو إتفاقي بما يعرض مصلحة العامل للضرر[3].

[1]- المادة 2 من القانون 90-11.

[2]- يحياوي نادية، مرجع سابق، ص 74.

[3]- خليفي عبد الرحمان،مرجع سابق،ص40.

ج- عنصر غائي:

لا تعتبر منازعة فردية إلا عند فشل جميع سبل التسوية الداخلية أي داخل مصالح المستخدم وحلها بالطرق الودية، وبذلك تكتسب المنازعة الفردية صفتها إلا بعد فشلها داخليا وخروجها إلى جهات أخرى لطرح النزاع ونقصد بها التسوية عن طريق القضاء[1].

الفرع الثالث: معايير تحديد النزاع الفردي:

من خلال ما سبق من عناصر يتضح لنا بأن النزاع الفردي يتحدد وفق ثلاثة معايير أساسية:

- **المعيار الأول:** لا بد أن يكون النزاع قائما بين العامل الأجير من جهة، وبين الهيئة المستخدمة من جهة أخرى، ولقد إستثنينا النزاعات الخاصة بمستخدمي وعمال الوظيف العمومي ذلك لأن مثل المناعات الفردية في العمل فيها لا تخضع لإجراءات التسوية الودية الداخلية المكرسة في النصوص التشريعية و أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل، بل تخضع لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية[2].

- **المعيار الثاني:** عندما تم حصر النزاع في إخلال أحد طرفي علاقة العمل في تنفيذ الالتزامات المرتبطة بهذه العلاقة، التي تنشأ كقاعدة أساسية بعقد عمل غير محدد المدة، واستثناءا يمكن أن تنشأ بعقد غير محدد المدة بناءا على أحكام المادة 12 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، فكل علاقة تخرج عن الوسيلة المحددة في القانون المشار إليه أعلاه لا تعد علاقة عمل[3].

- **المعيار الثالث:** وذلك بموجب تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة بناءا على الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية، وفي غيابها يعود العامل والهيئة المستخدمة لإجراءات قانون العمل الخاص بحل النزاع وتعرف بإسم التظلم الإداري المسبق في

---

[1]- خليفي عبد الرحمان، مرجع نفسه، ص40,

[2]- واضح رشيد، مرجع سابق، ص 23،

[3]- مزاجة سنية، تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، السنة الجامعية 2022/2021، نوقشت يوم 2022/07/03. ص 19.

الهيئات الإدارية العمومية[1]، أي قبل أن يرفع الموظف العمومي نزاعه أمام القضاء يجب عليه أن يقوم بتحرير تظلم أمام الجهة المصدرة للقرار أو الجهة التي تعلوها درجة وهو إجراء شكلي جوهري يترتب عليه رفض الدعوى شكلا، ولكن سرعان ماعدل عنه المشرع وأصبح إجراء جوازي للموظف[2].

رابعا: طبيعة النزاع الفردي في العمل الذي يخضع للتسوية الودية:

من خلال إستقراء لأحكام القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل وكذا الأحكام الواردة في القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل[3]، نجد بأن المشرع الجزائري فرّق بين نوعين من النزاعات الفردية بصفة عامة، ولكل نوع منها إجراءاته الخاصة نذكرها بإيجاز:

يتعلق **النوع الأول** بالنزاع الذي تخرق فيه القواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، كمنح العامل أجرا أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون، أو تشغيل العمال القصر دون السن المقرر قانونا، أو عدم توفير وسائل الأمن والوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، حيث أن مثل هذه المنازعات لا تخضع لإجراءات تسوية النزاع الفردي المنصوص عنها في القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، بل تخضع للأحكام الواردة قي القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، حيث إذا إكتشف مفتش العمل المختص إقليميا، خرقا للأحكام الواردة في القوانين والتنظيمات يلزم المستخدم بإمتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 08 أيام، وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بذلك ويرسله للجهة القضائية المختصة، التي تبت خلالها بحكم قابل للتنفيذ بغض النظر باللجوء إلى طرق الطعن العادية كالمعارضة و الاستئناف ،ويقصد بالمحضر هنا محضر المخالفة الذي يعد

---

[1]- واضح رشيد، مرجع سابق ، ص 24 .

[2]- واضح رشيد، مرجع نفسه، ص 24,

[3]- القانون90-03، المتعلق بمفتشية العمل، مؤرخ في 6 فيفري 1990،معدل ومتمم بالامر96-11، مؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر ج ج، عدد رقم 30،1996.

من أهم صلاحيات مفتش العمل المخولة له قانونا، ويقصد بالجهات القضائية المختصة القسم الجزائي، كون مخالفة القواعد القانونية الآمرة المتعلقة بالنظام العام تترتب عليها عقوبات[1].

ويتعلق **النوع الثاني** بالنزاع المصلحي، ومحتواه يتعلق بخرق قواعد غير آمرة لا يترتب على مخالفتها خرق للنظام العام في الجانب الاجتماعي، بل تقرر مصلحة للطرفين، من جوانبه النزاع المتعلق بالتسريح التأديبي و التعسفي، وكذا المطالبة ببعض التعويضات المنصوص عنها في الاتفاقيات الجماعية، ومطالبة العامل بحقه في العطل السنوية، وغيرها من هذه النزاعات[2].

ومن خلال ماسبق من تعريفات لمنازعات العمل الفردية، يمكننا أن نلاحظ بشكل جلي أن المشرع أو فقهاء القانون لم يعطوا أهمية بالغة لها فالمشرع الجزائري ركز إهتمامه على طرق حل وتسوية المنازعة بالطرق الودية، وفي آخر المطاف اللجوء إلى القضاء إذا إستحالت فعالية حلها بالطرق الودية.

المطلب الثاني: مضمون منازعات العمل الفردية

يمكننا القول أن علاقات العمل الفردية ترتبط أساسا بين العامل وصاحب العمل، وتلك العلاقة لا بد أن تقوم على مبدأ الرضا بين الأطراف المتعاقدة، وذلك وفقا للشكل الأكثر شيوعا لإبرام عقد عمل شمولي[3]، حيث يكون بذلك عقد رضائي بين الطرفين، ولكن ما تلبث تلك العلاقة أن تتحول إلى نزاع ، إذ أن النزاعات في العمل ليست وليدة اليوم وبالأخص نزاعات العمل الفردية، حيث يجب أن يكون موضوع النزاع الفردية متعلق بمناسبة تنفيذ علاقة العمل أي نتيجة إخلال أحدهما بإلتزاماته التعاقدية والقانونية السابق ذكرها أو لسوء أو عدم تطبيق الأحكام القانونية أو الاتفاقية الواردة في القوانين و النظم والاتفاقيات المعمول بها، و تختلف منازعات العمل الفردية من حال لأخرى، وذلك حسب طبيعة كل خلاف يثور بشأن تنفيذ علاقة العمل

[1]– يحياوي نادية، مرجع سابق، ص 104.

[2]– مزاجة سنية، مرجع سابق، ص 11.

[3]– عيساني محمد، مرجع سابق، ص 36,

وسريانها وحتى الآثار المترتبة على إنتهائها لسبب أو لآخر، فمنازعات العمل الفردية تتعلق في معظمها بعدم الالتزام بمضامين القوانين والتنظيمات أو خرق بنود واردة في العقود و الاتفاقيات الجماعية أو أحكام واردة في النظام الداخلي للمؤسسة نفسها[1] .

الفرع الأول: منازعات متعلقة ببنود العقد

يعتبر عقد العمل ترجمة لإرادة الأطراف المتعاقدة في ضبط وتحديد حقوق وإلتزامات كل طرف فيه ليضمنوه ما يرونه مناسبا في ذلك من أحكام إتفاقية إلى جانب الأحكام القانونية والتنظيمية، إذ لم يعط المشرع الجزائري أي تعريف بل إعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل حسب ما أوردنه المادة 8 من قانون علاقات العمل 90-11[2].

إلا أن تخلف بند أو حكم من الأحكام الأساسية فيه يعيبه ويمس بصحته نظرا لأهميتها في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين لاسيما تلك الأحكام المتعلقة ببيان هوية الأطراف المتعاقدة وتحديد منصب العمل، رتبته في السلم الوظيفي الصلاحيات المترتبة عنه نوع العمل بداية سريان ونهاية عقد العمل وتحديد الآجر وتوابعه، عكس الأحكام الثانوية والتكميلية التي لا يؤثر تخلفها على صحة العقد[3].

وبناءا على ذلك فإن كل إخلال بالإلتزامات التعاقدية تنتج عنه نزاعات تتعلق ببنود العقد تتخذ مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقة بند أو شرط لطبيعة العمل المنجز أو المتفق عليه.[4]

أو بسبب تغير أوضاع إقتصادية و إجتماعية أو بسبب مطالبة أحد الطرفين بإجراء تعديل بما يمس الطرف الآخر بحكم خضوع عقود العمل الفردية للإتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل والتزام الموقعين عليها بما ورد بها، خاصة إذا كان ذلك أنفع بالنسبة للعمال[1].

---

[1]–يحياوي نادية، مرجع سابق،ص65.

[2]–يحياوي نادية، المرجع نفسه،ص65.

[3]– واضح رشيد، مرجع سابق، ص 15.

[4]– واضح رشيد، مرجع نفسه ، ص15 ،16 ،17.

وللوقوف على طبيعة النزاعات التي يكون سببها خرق أحد الأطراف المتعاقدة لبند من بنود العقد فإنه، يتحتم علينا التعرف على مضامين أهم العقود الأكثر إستعمالا على مستوى المؤسسات المستخدمة، وهكذا بالرغم من طابعها الشكلي كآداة بإبرام علاقة العمل، فإن عقود العمل مهما كانت طبيعتها وأطرافها، فإنها تتضمن إلى جانب الأحكام و البنود التي يتفق عليها الطرفان بعض الأحكام القانونية والتنظيمية، كما أسلفنا الذكر والذي يهدف المشرع من ورائها إلى تنظيم أحسن لعلاقة العمل، وإما لمنح بعض الحقوق للعامل بصفته الطرف الضعيف في هذه العلاقة[2].

إذن يمكننا القول أن المنازعات المتعلقة ببنود عقد العمل، هي تلك التي تحدث نتيجة إخلال أحد الطرفين بالتزاماته التعاقدية، والخرق بالنسبة لصاحب العمل في الواقع يرجع إلى عدة عوامل منها:

– جهله لتلك الأحكام القانونية والتنظيمية التي تعتبر أساسية والتي يتدخل فيها المشرع بواسطتها لتقرير بعض الحقوق لصالح العامل.

– عدم القدرة على تطبيق بعض الأحكام أين يفرض المشرع عليه إلتزامات مالية تفوق قدرته.

– الفهم السيئ لبعض الأحكام القانونية و التعاقدية إلى جانب بعض التعسف في إستعمال السلطة[3]، وبالنسبة للعامل فتختلف أسباب إخلاله بإلتزاماته التعاقدية.

هذه العلاقة الغير متكافئة تجعل الأطراف منذ البداية في حالة خلاف ونزاع تزداد شدته خاصة عندما يبدأ العامل في التعبير عن رفضه لبعض بنود العقد التي قبلها تحت الإكراه نتيجة لذلك، الضغوط الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها من خلال السعي لتعديل أو تغير هذه المواضع القانونية وتعويضها بمراكز قانونية أخرى أكثر فائدة له[4].

---

[1]– يحياوي نادية ، مرجع سابق ، ص 66.

[2]– عيساني محمد ، مرجع سابق ، ص 39 .

[3]–عيساني محمد ، مرجع نفسه ، ص 39.

[4]– عيساني محمد مرجع نفسه ، ص 40.

الفرع الثاني: منازعات متعلقة بخرق نص إتفاقي

برزت أهمية إقامة علاقات عمل جماعية بعد إنتشار النضالات العمالية العارمة للمطالبة بتحسين أو أوضاعهم الاقتصادية و المهنية و الاجتماعية، وإشراكهم في إعداد إتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية لتزداد أهمية التنظيم النقابي، وبالتالي إشراكهم في تنظيم وتحديد ظروف العمل وشروطه في كافة المستويات وإدخالهم في التفاوض مع الإدارة في إعداد كل ذلك.

هذا النوع من التعاقد قد قام بالفعل قبل أن يتناوله المشرع بالتنظيم ولم يجد القضاء مانعا من الاعتراف بمشروعيته، حتى وإن اعتبر في البداية ظاهرة اجتماعية فلا بد من أن تأخذ مكانة لها في الظواهر القانونية[1]، فما لبثت أن أدرجت بشأنها أحكام أورده المشرع الجزائري في الفصل الثالث من القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982، المتعلق باتقاء خلافات العمل الجماعية وتسويتها[2]، وفي المادة 06 من القانون 82-06[3]، التي تنص على إمكانية إقرار علاقة عمل قدر مدتها بناء على القوانين الأساسية النموذجية والاتفاقيات الجماعية، وبذلك فإذا كان المشرع الجزائري فيما مضى لم يقر صراحة الاعتراف بتنظيم علاقات عمل جماعية،غير أنه إعتراف ضمني، وهو ما جعله يصدر القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق

[1]- واضح رشيد، مرجع سابق، ص ،18،16،17.

[2]- قانون رقم 82-05 ، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها. ألغي بالقانون 90-02 ، المؤرخ في 6 فيفري 1990، والذي ألغي بالقانون 23-08 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المؤرخ في: 21 جوان 2023 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 42 ، الصادرة بتاريخ: 25 جوان 2023.

[3]- قانون رقم82-06، المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، مؤرخ في27 فيفري 1982، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد09، الصادرة بتاريخ 02 مارس 1982، ألغي بالقانون 90-04، يتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 17، الصادرة بتاريخ: 21 أفريل 1990.

بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الملغى بأحكام القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب[1].

وتعد الاتفاقيات بمثابة نظام عام كون القانون يقوم بوضع المبادئ العامة واعتبارها مصدرا للنظام العام، طالما لا يجوز الاتفاق على ما يخالف أحكامها.

كما تنص المادة 118 من نفس القانون على أنه: "تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي إكتتبت بها هذه الهيئة أو إنظمت إليها وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم.[2]"

فالاتفاقية الجماعية هي إتفاق بين مجموعة من العمال وتمثلهم نقابة عمال المؤسسة المنتخبين من قبلهم طبقا للتنظيمات والتشريعات المقررة في هذا الشأن، ويتولون التفاوض نيابة عنهم مع صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل والتي تتضمن في الغالب عناصر من ضمنها التصنيف و الرتب المهنية، الأجور و المخلفات المالية المترتبة عنها والترقيات...إلخ[3]، وقد ينتج أحيانا عند تفاوض جديد تعديل في الاتفاقيات يسمى ملحقا للاتفاقية الجماعية، يضمن أحيانا تعديلا في الرتب المهنية وكذلك الزيادة في سلم الأجور، غير أنه في الواقع الميداني غالبا ما نجد المؤسسات المستخدمة تخرق هذه الاتفاقيات الجماعية، وعلى سبيل المثال نذك النزاع الذي وقع بين المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية و التقنية بالمسيلة وعمالها، وذلك بسبب عدم تطبيق ملحق الاتفاقية الجماعية المتضمنة تعديل في سلم الرتب لبعض العمال ترتب عليه زيادة في الآجر القاعدي، لكن المؤسسة رفضت تطبيقه بحجة عدم توفر الإعتمادات المالية ما جعل العمال يلجؤون للقسم الاجتماعي بمحكمة المسيلة، الذي أصدر أحكاما قضائية تم إمهارها

[1]- قانون 23-08، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المؤرخ في: 21 جوان 2023، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،عدد رقم 42، الصادرة بتاريخ: 25 جوان 2023.

[2]- المادة 137 من قانون علاقات العمل90-11.

[3]- عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود و المسؤولية جامعة بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، الجزائر،2010، ص 23.

بالصيغة التنفيذية لصالح العمال بإلزام المؤسسة بتمكينهم من فارق الزيادة في الأجر المترتب عن ملحق لتعديل الاتفاقية الجماعية[1].

ومن خلال ماسبق يتبين بما لا يدع مجالا للشك مدى العلاقة الوطيدة الموجودة بين عقود العمل الفردية و الاتفاقيات الجماعية، إذ ترتبط هذه الأخيرة بعقود العمل الفردية من عدة جوانب قانونية و عملية، هذه الروابط التي تقوم من جهة على الاتفاقية الجماعية التي هي المصدر والمرجع القانوني لعقود العمل الفردية، ومن جهة أخرى على أساس عقود العمل الفردية التي هي الأداة التطبيقية والتنفيذية للاتفاقية الجماعية[2].

وتمتاز هذه الاتفاقات التي تلزم الأطراف على إحترامها ب:

- تضع حدا للفوارق بين محتويات العقود الفردية الناتجة عن المواقع غير المتكافئة بين العامل و صاحب العمل.
- تؤدي إلى إستقرار الجو الاجتماعي على مستوى المؤسسة باعتبارها عقد إجتماعي بين العمال و صاحب العمل.
- تحدد الفوارق وواجبات المعنيين آخذة في الاعتبار متطلبات المهنة، و هو ما يعتبر في حد ذاته مصدرا قانونيا مرنا عكس القوانين التي تأخذها السلطة[3].

ولتنفيذ الاتفاقية الجماعية يجب إتباع إجراءين:

ـ يتمثل الإجراء الأول في تسجيل الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة من قبل الأطراف في الأماكن التالية:

. مكان مقر الهيئة المستخدمة إذا تعلق الأمر باتفاقية أو إتفاق جماعي للمؤسسة.

---

[1]– أحكام قضائية صادرة عن القسم الاجتماعي بمحكمة المسيلة، بتاريخ 11 جويلية 2019، بوضياف توفيق، رقم الفهرس 19/2451، رقم الجدول 19/1494، بوزيدي أحمد، رقم الفهرس 19/2446، رقم الجدول 19/1487، شريفي مفتاح، رقم الفهرس 19/2459، رقم الجدول 19/1511.

[2]– عيساني محمد، مرجع سابق، ص49.

[3]– عشاش عبد الله، مرجع سابق, ص24.

. في مقر البلدية أو الولاية إذا كان مجال التطبيق ينحصر في حدود البلدية أو الولاية.

. في مدينة الجزائر فما يخص الاتفاقيات المشتركة أو إتفاقات جماعية مبرمة على المستوى القطاعي أو الوطني أو ما بين الولايات.

ـ أما الإجراء الثاني: فيتمثل في القيام بعملية الإشهار تجاه العمال الأجراء المعنيين والتي يتكفل بها المستخدم، حيث يضع تحت تصرفهم الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية في كل مكان عمل بلوحة الإعلانات والتعليمات.

وتبرم الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية لمدة محددة أو غير محددة، ويمكن نقضها من قبل الأطراف الموقعة عليها، بعد إنقضاء مدة اثني عشر شهرا (12) من تاريخ التسجيل.

فالإخلال ببند من بنود الاتفاقية هذا، يثير نزاعا متعلقا بحقوق منبثقة عن نص إتفاقي يضع المستخدم في موقف مواجهة مع العمال المتضررين يلزمه تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعمال[1].

الفرع الثالث: منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي

من المسلم به أن كل تنظيم إجتماعي يحتاج إلى قواعد عامة و مجردة تسير أمور حياته ولأن المؤسسات باختلاف أنواعها، هي من التنظيمات الاجتماعية التي تحتاج إلى مثل هذه القواعد، لذلك غالبا ما يلجأ صاحب العمل من أجل تنظيم و حسن سير العمل بشكل مضطرد داخل مؤسسته، إلى الاستغناء عن الأوامر الفردية مستخدما أوامر عامة يضمنها ما يعرف بلائحة تنظيم العمل أو لائحة النظام الأساسي للعمل أو النظام الداخلي للعمل[2].

ويعتر النظام الداخلي كميثاق للمؤسسة، يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين عاملا فأكثر أن يعد نظاما داخليا، وأن يعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال،

[1]– واضح رشيد، مرجع سابق، ص 18.

[2]– عيساني محمد، مرجع سابق، ص 52 .

وفي حالة عدم وجود هذه الأخيرة لا بد أخذ الرأي فيه قبل تطبيقه[1]، وكذلك المؤسسة التي تشغل أقل من عشرين عاملا أن يعد نظاما داخليا حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة تحدد طبيعة هذه الأنشطة عن طريق التنظيم[2]، وهو ما أوردته المادة 77 من القانون90-11 التي تنص على أن النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة، يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية و الأمن والانضباط.

ويودع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة عليه في أجل ثمانية (08) أيام لفحص مدى مشروعيته ومدى مطابقته للتشريع والتنظيم الخاصين بالعمل، على أن يسري مفعوله فور إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا[3].

ويعتبر النزاع الناتج عن الإجراءات التأديبية، من أكثر النزاعات حدة، لما له من آثار سلبية على نفسية العامل وعلى مساره المهني و غالبا ما تكون وسيلة التسوية الودية ضئيلة، مما يتحتم معها اللجوء إلى القضاء[4].

رابعا: نزاع ناتج عن خرق أحكام قانونية وتنظيمية

إن الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها بلادنا في العشرية الأخيرة من القرن السابق من حيث الاقتصاد الكلي لا تكون لها أي فعالية ما لم تصاحبها إصلاحات على مستوى الاقتصاد الجزئي، أي المؤسسة بشكل خاص تراجعت فيها الدولة عن التكفل بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، لتسمح للأطراف المتعاقدة في العقود الفردية و الاتفاقيات الجماعية للعمل بتنظيم مختلف جوانب العلاقات التي تربطهم[5].

---

[1]- المادة 75 من قانون علاقات العمل رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، المعدل بالأمر 97 – 03 المؤرخ في 11 /01 /1997.

[2]- المادة 76 من القانون نفسه.

[3]- عشاش عبد الله، مرجع سابق، ص 26.

[4]- عشاش عبد الله ، مرجع نفسه، ص 27.

[5]- واضح رشيد، مرجع سابق، ص 19، 20.

ورغم تخلي الدولة عن التكفل التام بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بتنظيم علاقات العمل وترك ذلك لأطراف علاقة العمل والمتعاملين الاجتماعيين، لتنظيم أمورهم بأنفسهم عن طريق عقود العمل والاتفاقيات الجماعية، إلا أن هذا التخلي يبقى نسبيا بحيث إحتفظت بحقها في تنظيم وتأطير بعض المسائل الجوهرية في علاقات العمل على شكل قاعد قانونية آمرة، يجب على الأطراف المتعاقدة السهر على إحترامها والعمل بها[1].

وكل إخلال بهذه الأحكام القانونية والتنظيمية من أي طرف كان فإنه بإمكانه أن يتسبّب في نشوب نزاعات بين الأطراف، بغض النظر عما يترتب عن ذلك من آثار على علاقة العمل نفسها،التي تصبح باطلة وعديمة الأثر في حالة عدم مطابقته الأحكام التشريع المعمول به، كمنع احتفاظ العامل بحقوقه المتعلقة بالأجر المستحق عن عمل تم أداؤه[2].

وهكذا وبسبب العناية التي تحظى بها الأحكام القانونية إلى جانب الهيئات و المؤسسات العمومية التي أنشئت من أجل فرض إحترامها، وكذا العقوبات التي يمكن أن يتعرض لها كل مخالف لها، فإن عدد النزاعات الفردية التي يتسبب فيها خرق هذه الأحكام تعتبر قليلة بالمقارنة مع تلك المسجلة لأسباب أخرى[3].

إن الطابع الفردي الذي تتميز به المنازعة الفردية في العمل سواء كان العامل طرفا فيها بمفرده أو تعدد فيها العمال بخلافات مختلفة ومتمايزة، هم معيار تحديد طبيعة هذه المنازعة لينصب موضوعها عل خلاف قانوني نتيجة إخلال أحد طرفي علاقة العمل لإلتزام من الالتزامات القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية أو العقدية، بما يمس بحق من حقوق الطرف الثاني فيسبب له ضررا يجبر الطرف المتضرر من جراء ذلك على إتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة، لحمل موقع الخرق على تنفيذ الالتزام أو إحترام القانون أو التنظيم المعمول بهما بطريقة ودية قبل أن يتأزم الوضع، ويتحول إلى نزاع تتدخل فيه الجهات القضائية المختصة للبث فيه[4].

---

[1]– عيساني محمد، مرجع سابق، ص 30.

[2]– عشاش عبد الله، مرجع سابق، ص 27.

[3]– عشاش عبد الله، مرجع نفسه، ص 28.

[4]– واضح رشيد ، مرجع سابق، ص 21.

الفصل الأول : آليات تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري

المبحث الأول : قواعد و آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري

وضع المشرع الجزائري مجموعة من القواعد والنظم المنظمة والأساليب، التي قد تكون فعالة لتفادي النزاعات الجماعية في العمل، إنطلاقا من مبدأ الالتزام بواجب السلم المهني والاجتماعي في العمل.

المطلب الأول: الإجراءات الوقائية لتسوية منازعات العمل الجماعية

إهتمت مختلف التشريعات العمالية بوضع إجراءات وآليات تسوى بها نزاعات العمل الجماعية، يشترك في وضعها وتنظيمها أطراف علاقة العمل، مستعينين في ذلك بالصلاحيات الواسعة المخولة لهم في إتباع الطرق العلاجية، وإحترام تدرجها بغية حصر أسباب هذه المنازعات[1]، والمقصود بالطرق العلاجية الأساليب والطرق التي تهدف إلى الدراسة والبحث عن أسباب النزاعات الجماعية، وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطراف وهيئات معينة كالمصالحة[2].

الفرع الأول: المصالحة

أولا: ظروف اللجوء للمصالحة:

تعتبر المصالحة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة إستمرار الخلاف بين الطرفين[3]، حيث تنص المادة 7 من القانون23-08 أنه: " في حالة نزاع جماعي للعمل بين المستخدمين وممثلي

[1]-رشيد واضح، مرجع سابق، ص 87.

[2]- خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 35.

[3]- خليفي عبد الرحمان، مرجع نفسه، ص 61.

العمال حول كل المسائل موضوع النزاع أو بعضها، يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليه في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي يكونون طرفا فيها"[1].

وفي حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية،يتعين على الطرف الأكثر إستعجالا، عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليميا، التي تقوم بمباشرة إجراء المصالحة ويرفع النزاع من أحد الطرفين إلى مفتشية العمل، التي تباشر عملية المصالحة في أجل لا يتعدى ثمانية(8) أيام الموالية لإخطاره بالنزاع، وتنقضي مدة المصالحة في مدة لا تتجاوز خمسة عشرة(15) يوم إعتبارا من الجلسة الأولى، وتتوج هذه العملية بإعداد محضر ينطوي على نتائج المصالحة، حيث أنه جاء في نص المادة 13 من القانون 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل[2]، ما يلي: "يحرر مفتش العمل لدى إنتهاء إجراء المصالحة لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها محضر مصالحة يدون فيه نقاط التفاهم الحاصلة، وإن إقتضى الأمر يسجل المسائل التي ما يزال الخلاف الجماعي في العمل مستمرا بشأنها"، وهي نفس ما أشارت له المادة 11 من القانون23-08 من القانون السالف الذكر .

ثانيا: إجراءات المصالحة: عند عرض النزاع على مفتش العمل فإنه يتولى المصالحة بين طرفي النزاع الجماعي وجوب الجلسة أولى للمصالحة، التي يجب أن تنعقد في أجل لا يتجاوز ثمانية (8) أيام موالية لإخطاره من أحد أطراف النزاع، كما أنه يعد وجوبيا حضور طرفي النزاع لجلسات المصالحة، كما أنه إذا لم يستجب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، في حالة فشل إجراء المصالحة في النزاع الجماعي للعمل كله أو بعضه، ومن ثمة يقوم بإرسال محضر أو محضر عدم المصالحة في حالة الفشل الكلي أو الجزئي إلى طرفي النزاع، وإلى الوالي المختص إقليميا والوزير المكلف بالعمل، الذي يمكنه تكليف مفتش العمل بإجراء مصالحة ثانية حول جميع المسائل أو بعضها عند تجاوز النزاع نطاق المؤسسة، وفي

[1]- المادة 7 من القانون 23-08، المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

[2]- القانون 90-03 مؤرخ في6 فيفري1990، متعلق بمفتشية العمل،ج ر رقم 6 لسنة 1990، معدل ومتمم بالأمر رقم96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 36، لسنة 1996.

حالة فشل المصالحة يمكن لأطراف النزاع اللجوء إلى الوساطة، اللجوء إلى التحكيم، حسب ما تنص عليه أحكام الاتفاقية الجماعية أو أحكام القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية[1].

ثالثا:نتائج المصالحة: عندما ينتهي مفتش العمل من إجراء المصالحة التي أشرف عليها،فإنها تتوج بمحضر مصالحة أي تسوية كلية للنزاع أو محضر عدم مصالحة أصلا،أو محضر مصالحة جزئية وعند إنقضاء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز خمسة عشر(15) يوم عمل إبتداءا من تاريخ الجلسة الأولى،يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان،ويدون فيه المسائل التي يستمر النزاع الجماعي للعمل قائما في شأنها إن وجدت،وتصبح المسائل التي إتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودع الطرف الأكثر إستعجالا محضر المصالحة لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا[2].

الفرع الثاني: الوساطة

أولا: ظروف اللجوء إلى الوساطة:

هي ثاني إجراء يلجأ إليه طرفي النزاع الجماعي للعمل ،بعد فشل المصالحة، ويقصد بها إسناد مهمة إقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يسمى الوسيط يتم تعيينه بإتفاق مشترك من القائمة المعدة من طرف الوزير المكلف بالعمل[3]، يقوم الوسيط بإقتراح الحلول للنزاع المطروح أمامه بعد تلقيه كل المعلومات الضرورية وسماعه للأطراف المتنازعة، ومن ثمة تقدم الحلول في شكل إقتراحات أو توصيات للطرفين لتسوية النزاع.

وبعد إنتهاء الوسيط من دراسة كل المعطيات والوثائق المقدمة إليه خلال المدة المحدد من قبل الأطراف، يقدم إقتراحه بخصوص النزاع المطروح في شكل توصية مسببة ومعللة للأطراف

---

[1]– أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، طبعة2، الجزائر2003، ص 102.

[2]– المادة 11 من القانون 23–08. المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

[3]– المادتين 14 و 38 من القانون نفسه.

الذين لهم حق القبول أو الرفض، مع إخطار مفتش العمل بالإقتراح المقدم والمعروض على الطرفين[1].

ثانيا: إجراءات الوساطة: يعرض الوسيط على الأطراف لتسوية النزاع في شكل توصيات معللة في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل من تاريخ إستلام الملف المتعلق بالنزاع الجماعي للعمل، ويمكن تمديده إلى ثمانية (8) أيام بإتفاق الطرفين، وفي حالة لم يرد الطرفان على إقتراحات الوسيط في أجل ثمانية (8) أيام عمل من تاريخ تسليمها، تعتبر إقتراحات الوسيط مرفوضة من هذين الطرفين وفي حالة فشل إجراء الوساطة، يمكن طرفي النزاع الاتفاق على اللجوء للتحكيم ويرسل الوسيط خلال ثمان وأربعين(48) ساعة إلى الوزير المكلف بالعمل وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا تقريرا مفصلا يدون فيه نتائج مهمته[2].

الفرع الثالث: التحكيم

يعتبر التحكيم آخر الآليات الوقائية لتسوية النزاعات الجماعية وديا، حيث يقوم المحكم وحده بالفصل في النزاع المعروض عليه، وهو ما يكسب التحكيم الصفة القضائية[3] .

وتنص المادة 20 من القانون 23-08 "عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم بعد فشل محاولتي المصالحة و الوساطة تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم، مع مراعاة الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون".

ويصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين (30) يوم عمل الموالية لتعيين المحكمين، ويعد هذا القرار ملزما للطرفين في تنفيذه، بصرف النظر عن أي طعن مقدم من أحد الطرفين في أجل ثلاثة (3) أيام عمل التي تلي التبليغ حسب الأشكال والشروط المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

---

[1]- هدفي بشير، مرجع سابق، ص 216.

[2]- المواد 17 ، 18، 19 من القانون 23-08.

[3]- هدفي بشير، مرجع سابق، ص 216.

كما تنص المادة 21 من القانون السالف الذكر بأنه يجب على الطرفين الحضور أمام المحكم ويمكن أن يمثلهم ممثل مفوض قانونا، كما يجب على كل شخص معنوي طرف في النزاع الجماعي أن يمثل بممثل قانوني.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن قرارات التحكيم كالأحكام القضائية من حيث وجوب التسبيب والتعليل وتختلف عنها في كونها لا يمكن الاحتجاج بها نحو الغير[1].

المطلب الثاني : الإجراءات العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية

تكمن الإجراءات العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية، في التفاوض الجماعي واللجان المشتركة بالإضافة إلى الإضراب، مع بيان مختلف المراحل التي تمر بها هذه الإجراءات، وذلك حسبما أوردته القوانين والتنظيمات المنظمة لهذا الجانب من علاقات العمل[2].

الفرع الأول: التفاوض الجماعي

جاء في نص المادة 5 من القانون 23-08 المؤرخ في21 جوان 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب[3]، "يعقد المستخدمون و ممثلو العمال وجوبا إجتماعات دورية قصد دراسة، بصفة مشتركة وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة".

ويتضح من خلال نص هذه المادة بأن التفاوض هو عملية تتسم بالحوار والنقاش بين مختلف الأطراف المتنازعة وممثليهم بغية الوصول إلى حلول توافقية، ويسمح التفاوض بإلتقاء طرفي

[1]- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 358.

[2]- رشيد واضح، مرجع سابق، ص 9.

[3]- قانون رقم 23-08، ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب مؤرخ في 21 جوان 2023، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 42 ، الصادرة بتاريخ 25 جوان 2023.

العلاقة التعاقدية للإستماع إلى مطالب كل طرف، كما أن إجراء التفاوض وجوبي بين أطراف المنازعة الجماعية.

أولا: أهمية التفاوض

- يعتبر التفاوض آلية حضارية فعالة، وذلك عن طريق نقابة العمال الممثلة لهم من أجل نيل الحقوق والوصول للمطالب المشروعة للعمال، الأمر الذي يجعلهم يقبلون بتسوية المنازعة بشروط قد لا تكون في صالحهم، كما أنه يعد وسيلة فعالة لتحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسات المستخدمة المختلفة من خلال تكريس مبدأ العدالة الاجتماعية، ومشاركة العمال في وضع قواعد مهنية تحقق العدل والمساواة بين مختلف أطراف النزاع[1].

ثانيا: نتائج المفاوضة الجماعية: الواقع أن المفاوضة قد تنجح و تكلل بنتائج إيجابية ترضي طرفي النزاع وبالتالي إنتهاء النزاع القائم، أو إبرام إتفاقية عمل جديدة أو تعديلها بما يحقق أهداف التفاوض ، وقد يفشل التفاوض في الوصول إلى نتائج إيجابية فيكون وجوبا اللجوء لطرق أخرى لحل النزاع وتتمثل في المصالحة والوساطة واحتمالا التحكيم[2].

الفرع الثاني: اللجان المشتركة

في كثير من الأحيان ما يوكل أمر الوقاية من النزاعات الجماعية إلى لجان مختلطة ودائمة لغرض التصدي لنزاعات العمل الجماعية في مراحلها الأولى،حيث تفوض التشريعات العمالية حرية وصلاحية إنشاء وتنظيم مثل هذه الأخيرة، مهمة متابعة النزاع ودراسته وإقتراح الحلول المناسبة له.

---

[1]– غلوم رميساء، سيساوي ليليا، نزاعات العمل الفردية والجماعية في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بقالمة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، السنة الجامعية 2021 /2022.

[2]– المادة 6 من القانون 23–08، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب مؤرخ في 21 جوان 2023، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد42، الصادرة بتاريخ 25 جوان 2023.

ومـن أمثلـة الاتفاقيـات التـي أخـذت بهـذا الأسـلوب مـن الإجـراءات، نجـد الاتفاقيـة الجماعيـة للمؤسسة العمومية الاقتصادية للأقمشة الصناعية الجزائرية تيندال، التي نصت في المادة 189 على ما يلي: " في إطار الوقاية من النزاعات، يعقد المستخدم وممثلي العمال إجتماعات شهرية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية، وإذا إقتضت الضرورة تعقد إجتماعات طارئة بطلب من أحد الطرفين"، وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع ويحرر محضر بذلك، وفي حالة الفشل وإستمرار الخلاف يتم اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاختيارية[1].

الفرع الثالث: الإضراب

يقصد بالإضراب، توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب إجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون، بعد إستنفاذ إجراءات التسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل[2].

أولا: شروط القيام بالإضراب ومشروعيته: حسب نص المادة 45 من القانون 23-08 تعد غير قانونية في مفهوم هذا القانون الإضرابات التي: - تنظم لأسباب سياسية - تكون مفاجئة أو مفتوحة أو متقطعة أو تضامنية - تنظم لأسباب ومطالب غير إجتماعية ومهنية - تشرع فيها منظمة نقابية لم يثبت وجودها القانوني أو تمثيليتها النقابية - لم يتم الموافقة عليها من طرف أغلبية العمال المحتجين في جمعية عامة- لم يسبقها إشعار مسبق- يشرع فيها قبل إستنفاذ إجراءات التسوية- يشرع فيها بعد اللجوء للتحكيم- تكون مرفقة بعنف أو إعتداء أو تهديد أو مناورات بهدف المساس بحرية العمل - تكون خرقا لأحكام إتفاق مصالحة أو وساطة أو قرار

[1]- المادة 189، من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الاقتصادية للأقمشة الصناعية تيندال، مسجلة تحت رقم 2001/06، بتاريخ 14 أفريل 2001.

[2]- المادة 42 من القانون 23-08، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويها وممارسة حق الإضراب.

تحكيمي حائز على القوة التنفيذية، ولا بد من الإشعار المسبق قبل الإضراب مدته لا يمكن أن تقل عن عشرة (10) أيام عمل من تاريخ إيداعه[1].

ثانيا: آثار الإضراب: أشارت أحكام القانون 23-08 إلى أنه يمنع الإضراب ويعد غير مشروع إذا لم يسبقه إشعار مسبق، ويعد كذلك خرقا لأحكام القانون المشار إليه أعلاه، ويتعرض العمال الذين لم يلتحقوا بمناصب عملهم دون سبب مقبول عند إنتهاء أجل ثمان و أربعين (48) ساعة بعد دعوتهم إلى إستئناف عملهم إلى عقوبات تأديبية، كما يجب المحافظة على الحد الأدنى للخدمة لا يقل عن 30% من عدد العمال، وعدم عرقلة حرية العمل بمنع العمال بالالتحاق بمناصب عملهم المعتادة تحت طائلة العقوبات التأديبية و الجزائية كما يجب على طرف النزاع مواصلة المفاوضات لحل الخلاف الذي أدى إلى الإضراب[2].

[1]- المادة 49 من القانون رقم 23-08 ، المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، المؤرخ في 21 جوان 2023 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 42 الصادرة بتاريخ 25 جوان 2023.

[2]- المادة 52 من نفس القانون.

المبحث الثاني: قواعد و آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري

ما يميز النزاعات الفردية في قانون علاقات العمل قبل رفع الدعوى أمام القضاء يجب المرور ببعض الإجراءات التي تهدف إلى تسهيل حل النزاع بطريقة ودية، وتخفيف كثرة القضايا على المحاكم التي لا تحتاج للقضاء من جهة أخرى، مما يحافظ على العلاقة بين العامل و المستخدم، إذ تعد هذه الإجراءات شرطا جوهريا لقبول الدعوى أمام القضاء[1].

المطلب الأول: الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الفردية

تمر هذه التسوية بمرحلتين تتمثل الأولى في التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة وتتمثل الثانية في التسوية الخارجية وتكون عبر مكاتب المصالحة وهو ما نصت عليه قوانين العمل المتعلقة بطرق تسوية المنازعات الفردية.

الفرع الأول: التسوية الداخلية لمنازعات العمل الفردية

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع إتفاق كل من العامل و صاحب العمل أو ممثلي طرفي علاقة العمل على إيجاد حل ودي داخلي للنزاع القائم بينهما دون تدخل أية جهة خارجية، وذلك في إطار الإجراءات القانونية المنصوص عليها أو عن طريق الإجراءات المحددة في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية المعمول بها، وهذا مانصت عليه المادة 3 من القانون90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية والتي تنص على: "يمكن للمعاهدات و الاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة"، وفي حالة غياب الإجراءات المنصوص عليه في المادة 3 أعلاه يقوم العامل برفع تظلم أمام رئيسه المباشر أو أمام الهيئة المستخدمة[2].

---

[1]– واضح رشيد، مرجع سابق، ص 22.

[2]–المادة 4 من القانون 90-04. المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مؤرخ في 06 فيفري 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 7 فيفري 1990.

أولا: رفع التظلم أمام رئيسه المباشر:

يعرض العامل الأمر أو التظلم على رئيسه المباشر، وفي حالة عدم الرد يرفع التظلم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة، الذي يلزم بالرد كتابيا خلال خمسة عشرة (15) يوما من تاريخ الإخطار[1] .

ووفقا لنص المادة 3 السالفة الذكر من القانون90-04 يجب التمييز بين حالتين:

- **الحالة الأولى:** عندما يتعين على العامل إتباع الإجراءات المنصوص عليها في المادة3، أي إتباع الإجراءات التي حددتها الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية المبرمة في المؤسسة، ففي حالة وجود إتفاقية جماعية فإن التسوية الداخلية تتم وفق الإجراءات المحددة في هذه الاتفاقية[2].
- **الحالة الثانية:** ففي حالة غياب الإجراءات الواردة في المادة 3 أعلاه على العامل أن يرفع أمره إلى رئيسه المباشر، الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال 8 أيام من تاريخ الإخطار[3]، في حالة عدم رضا العامل بمضمون رد رئيسه أو في حال عدم الرد يرفع التظلم أمام الهيئة المستخدمة .

ثانيا: رفع التظلم أمام الهيئة المستخدمة :

من خلال إستقراء نص المادة الرابعة فقرة ثانية 02/04 من القانون 90-04 المذكور سابقا، يتبين أن أسلوب التظلم المعتمد لإستيفاء إجراءات التسوية لا يخرج عن حدود المؤسسة المستخدمة المعنية وفقا للتنظيم الهرمي لها[4].

---

[1]- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية ، الطبعة الثانية ، دار الريحانة للنشر والتوزيع ، دون طبعة ، الجزائر، 2003، ص 98 .

[2]- عيساني محمد، مرجع سابق ، ص 112.

[3]- واضح رشيد ، مرجع سابق، ص 24.

[4]- يحياوي نادية ، مرجع سابق ، ص 88.

وإذا كان أسلوب التظلم يختصر الطريق في حل منازعات العمل الفردية ، ولا سيما إذا كانت مطالبه محدودة، لكن في بعض الأحيان قد يفشل في ذلك خاصة إذا تمسك كلا الطرفان بمطلبه، وفي هذه الحالة لا يتبقى على العامل سوى عرض النزاع على هيئة قانونية أخرى تتولى حل النزاع بطريقة ودية[1].

الفرع الثاني:التسوية الخارجية لمنازعات العمل الفردية

يقصد بالتسوية الخارجية لنزاعات العمل الفردية الإجراء الذي يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات النظر لأطراف النزاع.

ولقد عرفت المنظمة العالمية للعمل **المصالحة** بأنها:"تلك الطريقة التي تهدف إلى إيجاد الحلول ومساعدة أطراف علاقة العمل وذلك بإستخدام جميع القواعد التي إتفقوا اللجوء إليه عند النزاع أو تلك الموضوعة في التشريع المعمول به"[2],

وفي ظل القانون 90-04 فإن مهمة المصالحة أوكلت إلى هيئة جديدة ، تتمثل في مكتب المصالحة المتساوية الأعضاء، وأصبح دور مفتش العمل يقتصر في هذا المجال على إعداد إجتماع مكتب المصالحة، ولكن بالرغم من كل هذا إلا أنه لازال يتمتع ببعض الصلاحيات الممنوحة له، كالقيام بمراقبة مدى تطبيق المؤسسات للأحكام و القوانين التنظيمية والزيارات المفاجئة والاطلاع على مختلف الوثائق، وكل ما يتعلق بعلاقات العمل كما أوكلت له مهمة تحرير محاضر المصالحة وإخطار مكاتب المصالحة وإستدعائها للإجتماع وذلك للنظر في الشكاوى التي تقدم[3].

---

[1]- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 13 ,

[2]- أحمية سليمان، مرجع نفسه، ص14 ، 15.

[3]- القانون90-03، المؤرخ في 26 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد رقم 06، 1990.

فالشكوى إما أن تقدم مكتوبة أو بواسطة تصريحات العامل المعني، والتي يدونها مفتش العمل في سجل خاص مفتوح لهذا الغرض، ومن خلال دراسته للشكوى أو التصريحات ويمكن لمفتش العمل التحري من مصداقية ذلك، إذا كانت الشكوى متعلقة بنقاط ذات صلة بحقوق فإنه يقوم بإعلام المؤسسة على إرتكابها لمخالفة، أما إذا كانت الشكوى تتعلق بمصالح يمكن حلها عن طريق الاتفاقيات الجماعية بين الشركاء الاجتماعيين[1].

كما تعرض المرسوم التنفيذي رقم05-05 إلى إختصاصات المفتشية العامة للعمل والتي هي تحت سلطة مفتش العمل، سواء فيما يتعلق بالهياكل المركزية والهياكل الممركزة[2].

أولا: تشكيل مكتب المصالحة

وفقا لنص المادة 6 من القانون 90-04 يتشكل مكتب المصالحة من لجنة متساوية الأعضاء مكونة من عضوين (2) ممثلين للعمال وعضوين (2) ممثلين للمستخدمين، حيث يتم تداول رئاسة المكتب بالتناوب بالنسبة لكلا الطرفين وهذا لمدة ستة (6) أشهر مرة من ممثلي العمال وأخرى من ممثلي المستخدمين ويكون لكل فئة ممثلون يمثلونهم، وفي حالة غيابهم أو عند وقوع مانع ما حسب نص المادة 6 من القانون 90-04 السالفة الذكر.

ويتم إختيار جميع الممثلين عن طرق الاقتراع السري المباشر من قبل المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة، ويتم تعيين الأعضاء بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا، بناءا على نتائج الانتخابات وذلك لمدة ثلاث (3)سنوات[3]، وفق شروط حددها القانون وهي أربعة شروط كالآتي:

[1]- عشاش عبد الله ، مرجع سابق ، ص 39.

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 05-05 ، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 4 ، الصادرة في 9 أفريل 2005.

[3]- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 16 ،17 ,

– التمتع بالجنسية الجزائرية، بلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الإنتخاب، وممارسة بصفة عامل أجير أو مستخدم منذ خمس (5) سنوات على الأقل، التمتع بالحقوق المدنية والسياسية[1]، وهي الشروط التي تتطلبها أية مهمة نيابية، كما يمنع على الأشخاص المحكوم عليهم لارتكاب جنحة أو جناية أو الذين لم يرد لهم إعتبارهم، والمفلسون الذين لم يرد لهم إعتبارهم، والمحكوم عليهم لتكرار إرتكاب مخالفات تشريعات العمل، والعمال المحكوم عليهم منذ أقل من سنتين بتهمة عرقلة حرية العمل، وقدماء المساعدين الذين سقطت عنهم صفة العضوية[2].

ومن أجل التمكن من ممارسة مهامهم في هذه المكاتب، فقد أجبر القانون صاحب العمل منح العمال الأعضاء في مكاتب الصالحة وكذلك المساعدين القضائيين – العمال– أوقات ورخص تغيب عن العمل، لممارسة مهامهم في هذه الهيئات[3]، ويتمتع الأعضاء المنتخبين بالحقوق وتلقي الواجبات المنصوص عليها في المواد16 و17 و18 من القانون رقم 90–04.

كما جعل من التغيب عن الاجتماعات والجلسات دون مبرر مقبول خلال ثلاث جلسات أو ثلاث إجتماعات متتالية وكذا التخلي عن واجبات وظيفته التمثيلية، سببا من أسباب سقوط العضوية، وكنتيجة للغيابات المتكررة عن إجتماعات المصالحة يتعرض أصحابها إلى عقوبات تتراوح بين التوبيخ والإسقاط، ويختص رئيس المجلس القضائي بإصدار هذه العقوبات بناءا على إقتراح من رئيس المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية المختصة[4].

ثانيا: إختصاصات مكاتب المصالحة

وتخضع مكاتب المصالحة لقاعدة الاختصاص المحلي، يتبع نشاط المكتب مكان وجود مفتشية العمل المختصة إقليميا، وأما من حيث الاختصاص النوعي، يلتزم المكتب بالنظر في جميع

[1]– المادة 12 من قانون 90–04 ، والمرسوم التنفيذي رقم91–273 المؤرخ في 10 أوت 1991، المتعلق بكيفيات تنظيم إنتخاب المساعدين، وأعضاء مكاتب المصالحة، الجريدة الرسمية، عدد 38 المؤرخة في 14 أوت1991.

[2]– المادة 13 من نفس القانون 90–04.

[3]– أحمية سليمان، مرجع سابق، ص17.

[4]– عيساني محمد، مرجع سابق، 138.

النزاعات الفردية التي تثار ضد شخص يقيم بالخارج، أو تلك التي تتعلق بمؤسسات في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية[1].

أ_ الاختصاص المحلي: حيث أن الاختصاص المحلي يكمن في الاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل، وذلك وفق لما تنص عليه المادة 2 من المرسوم التنفيذي91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم إنتخابات المساعدين و أعضاء مكتب المصالحة، والتي جاء فيها: "يؤسس لكل دائرة إختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية و/أو مكتب للمصالحة من أجل الوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها".

إلا أن هذا التنظيم المبدئي قد لا يستطيع القيام بمهامه على الوجه السليم، إما لشساعة المنطقة أو لكثرة و كثافة النشاط المهني بها، أو لكثافة المنازعات، وهو ما جعل المشرع يسمح بتوسيع عدد المكاتب إذا كان هناك ما يبرر ذلك[2].

ب_ الاختصاص النوعي: أما بالنسبة للإختصاص النوعي فإنه يشمل كل النزاعات الفردية في العمل، وفق ما حددته المادة 2 من القانون السالف الذكر، أو بمعنى آخر كل المنازعات الناتجة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون علاقات العمل 90-11، والقوانين والنظم الملحقة به سواء كانت هذه المنازعات في مؤسسة عامة أو خاصة، وبالتالي يستثنى من إختصاص هذه المكاتب المنازعات الفردية التي تقوم بمناسبة علاقات عمل خارجة عن مجال تطبيق هذا القانون، الأشخاص الذين نصت عليهم المادة 19 من القانون 90- 04 السالف الذكر مثل منازعات العمل الخاصة بالموظفين والأعوان العموميين الخاضعين لقانون الوظيفة العامة، وكافة العمال المشابهين لهم مثل القضاة والعمال المدنيين في الدفاع الوطني، إلخ[3].

وتجدر الإشارة كما أسلفنا سابقا بأن المصالحة إجراء إجباري ، قبل عرض النزاع على القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة، وهو مبدأ عام جوهري مقرر بنص المادة 19 من القانون

---

[1]- خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 45.

[2]- المادة 2، والمادة 3 من المرسوم التنفيذي 91-273, المتعلق بكفيات تنظيم إنتخابات المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة.

[3]- واضح رشيد، مرجع سابق، ص 36.

السابق الذكر، إلا أن لهذا المبدأ إستثناء واحد حدده القانون في الفقرة الثانية من المادة 19 المشار إليه أعلاه والتي تنص بأنه: "يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة إختياري عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطني، أو في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل"، وهو إجراء واقعي و منطقي لأنه لا يمكن التوفيق بين طرفين أحدهما غير مؤهل وغير قادر على تنفيذ مضمون الاتفاق الذي يمكن أن يتوصل إليه[1].

ثالثا: إجراءات المصالحة

بعد فشل جميع إجراءات المصالحة داخل الهيئة المستخدمة، ينبغي للعامل أن يباشر إجراءات إخطار مكتب المصالحة، إلا أنه لا يمكنه أن يخطر مكتب المصالحة بصفة مباشرة بل بواسطة عريضة مكتوبة أو شفويا بحضور العامل إلى مكتب مفتش العمل، الذي يقوم في هذه الحالة بتحرير محضر بأقوال المدعي أو العامل، ثم يقوم خلال ثلاثة أيام من تقديم العريضة بإخطار مكتب المصالحة و استدعائه للنظر في النزاع المعروض للمصالحة، ويجتمع مكتب المصالحة خلال ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ استدعائه حضور المدعي والمدعى عليه بصفة شخصية أو من يمثلهم قانونيا، وفي حالة غياب المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد ما لم يوجد مانع شرعي، يمكن لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله وإلغاءها.

أما في حالة عدم حضور المدعى عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد، يتم استدعاؤه مرة ثانية للحضور لإجتماع المصالحة،يعقد في أجل (8) أيام كحد أقصى من تاريخ الاستدعاء وفي حالة غيابه ثانية دون عذر شرعي، يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة، تسلم نسخة منه إلى المدعي أثناء الاجتماع، لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية، أما إذا حضر الطرفان يحرر محضر بالمصالحة أو بعدم المصالحة، حيث يعتبر هذا المحضر دليل إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير[2].

[1]- عيساني محمد، مرجع سابق،ص143.

[2]- يحياوي نادية مرجع سابق، ص 39.

إذ تعتبر محاضر الصلح أدلة إثبات حتى يتم الطعن فيها بالتزوير، وشرط ألا تتنافى مع النصوص القانونية السارية المفعول، حيث يجب أن يتضمن المحضر شروطا مخالفة للقوانين و التنظيمات المعمول بها في علاقات العمل[1]، لكن كثيرا ما يتخلف أصحاب العمل عن حضور جلسات المصالحة ، فكان من الأجدر لو قام المشرع الجزائري بتعديل المادة 20 من القانون 90-04، وألزم مكتب المصالحة بعقد الاجتماع وجوبا في جلسة ثانية.

رابعا: تنفيذ محاضر المصالحة

يختلف تنفيذ إتفاقية المصالحة بإختلاف الاختصاصات والسلطات الممنوحة للجهات القائمة بها ومدى علاقتها بالجهاز القضائي.

وإن الحل المتوصل إليه عن طريق هيئة المصالحة سواء كانت هيئة إتفاقية أو هيئة قانونية، لا يخرج عن كونه إتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع وليس أمرا أو حكما من هيئة المصالحة، ولذلك فإن تنفيذ هذا الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به وتنفيذه أو عدم الالتزام به[2].

إذ أن بعض التشريعات التي تعتبر إجراء المصالحة جزء من الدعوى القضائية وتدخله ضمن إختصاصات محاكم العمل، بحيث يلتزم القاضي بالقيام به بصفة إجبارية كإجراء أولي قبل الانتقال إلى الحكم، ويترتب عن إغفالها بطلان الدعوى لتعلق ذلك بمسألة الاختصاص التي هي من النظام العام، وعند فشلها فقط تنتقل إلى المرحلة الثانية وهي مرحلة الحكم لتتحول إلى هيئة حكم تقوم بالفصل في ذلك النزاع عن طريق أحكام قضائية[3]، أما في التشريع الجزائري تعتبر إجراءا شكليا مستقلا وشرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية، بغرض حمل الأطراف المتنازعة على التوصل بأنفسهم أو عن طريق ممثليهم القانونين إلى حل للخلاف، وذلك ربحا للوقت واختصارا للإجراءات[4]، لذلك فقد نصت المادة 33 من القانون90-04 المتعلق بتسوية

[1]- هدفي بشير، مرجع سابق، ص 101.

[2]- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 174.

[3]- عيساني محمد، مرجع سابق، ص149 .

[4]- واضح رشيد، مرجع سابق، ص 43.

النزاعات الفردية في العمل على أنه: "ينفذ الأطراف إتفاقية المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددونها، فإن لم توجد ففي أجل ثلاثين(30) يوما من تاريخ الاتفاق"[1].

كما نصت المادة 34 من نفس القانون على أنه: "في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفق الشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع إستدعاء المدعي عليه نظاميا التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به. غير أن هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز خمسة عشرة (15) يوما، ويكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل قانونا رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن[2]"، أي أن المشرع الجزائري قد جعل من أمر تنفيذ اتفاق المصالحة موضوع دعوى استعجالية وذلك حماية لحق الطرف المتضرر من عدم التنفيذ[3].

إن التقييم الحاصل لنشاط مكاتب المصالحة أفرز عدة حقائق منها أن الآليات الحالية لم تؤد بنسب كبيرة إلى التوفيق وحل النزاعات الفردية في العمل والتي في الغالب ما تكون موضوع عدم صلح.

[1]– المادة 33 من القانون 90–04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مؤرخ في 06 فيفري 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 7 فيفري 1990.

[2]– المادة 34 من القانون 90–04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مؤرخ في 06 فيفري 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 7 فيفري 1990.

[3]– عشاش عبد الله، مرجع سابق، ص 51.

المطلب الثاني: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية

بعد إستنفاذ المساعي الودية للنزاع وفشلها بين العامل والمستخدم على النحو السابق فلا يبقى أمام الطرف المتضرر صاحب المصلحة إلا الخيار القضائي، أي اللجوء إلى القضاء المختص من أجل النظر والبت في موضوع النزاع وإصدار بشأنه أحكاما قضائية تضع حدا نهائيا له[1].

ويقتضي عرض طرق وإجراءات التسوية القضائية ضرورة التعريف بقضاء العمل وطبيعة خصوصيته وكيفيات تنظيمه وإجراءات عمله، وما إلى ذلك من المسائل المختلفة الأخرى التي تستلزم البحث والدراسة المفصلة[2].

الفرع الأول: التعريف بقضاء العمل وطبيعته وخصائصه

لم يهتم الفقه كثيرا بمسألة تعريف قضاء العمل ومع ذلك هناك من النظم القانونية من إهتم بتحديد هوية الهيئة القضائية المختصة بالنظر والبت في نزاعات العمل بالشكل الذي يجعلها تتميز عن غيرها من الهيئات القضائية الأخرى[3].

أولا: تعريف قضاء العمل:

يمكن تعريف قضاء العمل بأنه ذلك الجهاز، أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات والقضايا التي تثور بين العمال من جهة و بين أصحاب العمل أو المستخدم من جهة أخرى وذلك بشأن تنفيذ علاقة العمل الفردية التي تربط بينهما، ويستند البعض على تعريف القانون الفرنسي لقضاء العمل الذي يعرفه، بأنه قضاء مهني متساوي التمثيل يختص

[1]– عيساني محمد، مرجع سابق ، ص 153.

[2]– أحمية سليمان، مرجع سابق ، ص 29 .

[3]– عيساني محمد مرجع سابق ، ص 163.

بتسوية النزاعات التي قد تحدث بمناسبة عقد العمل الخاضع لهذا القانون أو ممثليهم وبين العمال الذين يشتغلون عندهم، عن طريق المصالحة أو الحكم إذا لم تنجح المصالحة[1].

فقضاء العمل إذن هو جهاز وتنظيم قضائي مستقل مختص بالفصل في منازعات العمل خاضع لنظام قانوني خاص به، إذ تعتبر إنشاء وتكوين أقسام الاجتماعية مكلفة بالنظر في المسائل الاجتماعية على مستوى المحاكم دليلا على ذلك[2].

ذلك أن تكليف هذا القضاء بمقتضى نص قانوني بالاستئثار بحل وتسوية المنازعات العمالية يجعل منه تنظيم قضائي قائم بذاته يخضع لنظام قانوني خاص به[3].

أما المشرع الجزائري لم يعرف القضاء الاجتماعي ولم ينشأ قضاء عمالي مستقل عن القضاء العادي، غير أنه أناط مهمة النظر في النزاعات العمالي الفردية بصفة خاصة إلى قسم خاص وهو القسم الاجتماعي الموجود بالمحكمة المختصة إقليميا، طبقا لنص المادة 503 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية[4].

ثانيا: طبيعة قضاء العمل وتشكيلته

إن طبيعة قضاء العمل طبعة إستثنائية، وذلك بالنظر إلى النظام القضائي العادي، وأساس هذا الاستثناء يكمن في ثلاثة مظاهر تتعلق بتشكيلة القسم أو الغرفة التي تنظر في النزاع، والأساس الثاني تمثل في بساطة الإجراءات المتبعة في الدعوى، والثالث تمثل في نوعية وطبيعة الأحكام الصادرة عن القسم أو الغرفة الاجتماعية.

تنعقد جلسات المحكمة الابتدائية الفاصلة في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض وممثل عن العمال وممثل أخر عن المستخدمين، وفي حالة غيابهم ينوب عنهم ممثلين إحتياطيين، وفي

---

[1]– أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 30.

[2]– رشيد واضح، مرجع سابق، ص 48.

[3]– أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 29، 30.

[4]– المادة 503، القانون 08–09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المعدل بالقانون 22–13 المؤرخ في 12 جويلية 2022، الجريدة الرسمية للجهورية الجزائرية، عدد رقم 48، الصادرة بتاريخ 17 جويلية 2022.

حالة الغياب الجزئي أو الكلي للمساعدين الأصليين أو الاحتياطيين يعوضون بقضاة يعينهم رئيس المحكمة، كما أن التشكيلة من النظام العام ولا يجوز الاستغناء عنها، تحت طائلة البطلان[1]، وهذا بخلاف جلسات الغرفة الاجتماعي بالمجلس القضائي أو المحكمة العليا التي تتكون من قضاة فقط قاض برتبة رئيس غرفة وقاضيين برتبة مستشار.

وينتخب الممثلون لمدة ثلاث (3) سنوات بنفس الشروط التي ينتخب بها أعضاء مكتب المصالحة، ولكن خلافا لهذا الأخير، يؤدي المقيمون اليمين أمام رئيس المحكمة قبل تولي مهامهم لذلك لديهم صوت تداولي، وفي حالة التعادل يكون صوت الرئيس حاسما[2].

ثالثا: إختصاص المحاكم المنعقدة في المسائل الاجتماعية

سنتطرق في خصائص إلى الاختصاص النوعي و الاختصاص الإقليمي

أ- **الاختصاص النوعي:** جاءت المادة 20 من القانون 90-04 صريحة حيث تختص:

- بالخلافات الفردية للعمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين، وتختص أيضا بالنظر في جميع الأمور الأخرى الموكلة إليها صراحة بموجب القانون، ويقصد بها التعويضات الناجمة عن التسريح الفردي أو الجماعي أو الآثار المترتبة عنهما لأسباب إقتصادية- حوادث العمل والأمراض المهنية كما يدخل في نطاق إختصاصها، كذلك بعض النزاعات الناتجة عن علاقات العمل، وتطبيق الاتفاقيات الجماعية و شرعية الإضراب[3].

---

[1]- المادة 502، القانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المعدل بالقانون 22- 13 المؤرخ في 12 جويلية 2022، الجريدة الرسمية للجهورية الجزائرية، عدد رقم 48، الصادرة بتاريخ 17 جويلية 2022.

[2]- عشاش عبد الله، مرجع سابق، ص 75.

[3]- المادة 20 ،21، من القانون 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مؤرخ في 06 فيفري 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 7 فيفري 1990.

ب-الاختصاص الإقليمي: المحكمة ذات الاختصاص الإقليمي هي تلك الخاصة بمكان إبرام أو آداء علاقة العمل أو مكان الإقامة للمدعى عليه، ولكن في حالة وقوع نزاع كالانقطاع أو تعليق علاقة العمل، جراء حادث في العمل أو مرض مهني، تكون المحكمة المختصة هي محكمة محل إقامة المدعي[1].

ثانيا: سير الدعوى والأحكام الصادرة بشأنها

1- شروط قبول الدعوى: لقبول الدعوى شروط خاصة تختلف عن بقية الدعاوى نجملها فيما يلي:

- يجب أن تكون الدعوى مرفوعة بصفة فردية- محضر عدم الصلح وهو شرط جوهري لقبول الدعوى تحت طائلة عدم قبول الدعوى كما يجب رفع الدعوى في أجل (6) أشهر من تاريخ تسليمه وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى[2].

2-إجراءات سير الدعوى: تكون بتقديم العامل عريضة إفتتاح دعوى إلى أمانة ضبط المحكمة بمصلحة رفع الدعاوى مع المرفقات إن وجدت وأحيانا تسلم في الجلسة ثم دفع الرسم القضائي الخاص بتسجيل الدعوى، تحدد الجلسة الأولى في أجل لا يتجاوز خمسة عشر(15) يوما من تاريخ التسجيل ولا بد من تبليغ المستخدم بتكليف بالحضور للجلسة عن طريق محضر قضائي. هذا وقد حددت المادة 38 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، آجال الحكم في القضايا المتعلقة بمنازعات العمل إذ يتم تحديد الجلسة الأولى للنظر في المنازعة في مدة لاتتجاوز 15 يوما، التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، وأن تصدر الحكم

[1]- المادة 24 من القانون 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مؤرخ في 06 فيفري 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 7 فيفري 1990.

[2]- المادة 504 لقانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المعدل بالقانون 22-13 المؤرخ في 12 جويلية 2022، الجريدة الرسمية للجهورية الجزائرية، عدد 48، الصادرة بتاريخ 17 جويلية 2022.

في أقرب الآجال ماعدا الحالات المتعلقة بإصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية، كتلك المتعلقة بتعيين خبير أو بإجراء تحقيق[1].

3-إصدار الأحكام وتنفيذها: عادة ما تبين التشريعات المنظمة للقضاء الاجتماعي، طبيعة الأحكام الصادرة عن المحاكم الابتدائية و القضايا التي تكون فيها أحكام هذه المحاكم إبتدائية ونهائية ومن ثم كيفيات تنفيذ الأحكام،سواء بالتنفيذ المعجل أو العادي بعد حصول الحكم على قوة الشيء المقضي فيه[2].

1-أحكام إبتدائية ونهائية: إعتبرت المادة 21 من القانون 90-11 الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية، إبتدائية ونهائية عندما تتعلق لإلغاء العقوبات التأديبية، وتلك الخاصة بتسليم شهادات العمل وكشوفات الراتب ومختلف وثائق إثبات علاقة العمل كما سبقت الإشارة إليها.

5-أحكام إبتدائية: وتتعلق على العموم بقضايا ترتبط بحقوق مادية ومهنية للعمال كتوفير الظروف الملائمة للعمل ودفع الأجور والفصل من العمل، لذلك فإن التنفيذ المعجل لا يمنع إستئناف الحكم وفقا لما نصت عليه المادتين 22 و34 فقرة 3 من قانون 90-11.

أما الأحكام الابتدائية العادية الصادرة في غير الحالات المذكورة سابقا، تبقى قابلة للمراجعة بالطرق العادية غير العادية، والتي لا تنفذ إلا بعد استنفاذ جميع الإجراءات المقررة قانونا أو بمعنى آخر حيازة الحكم لحجية الشيء المقضي فيه[3].

---

[1]- المادة 38 من القانون 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مؤرخ في 06 فيفري 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 7 فيفري 1990.

[2]- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص48.

[3]-هدفي بشير، مرجع سابق، ص101، 102.

خاتمة

بعدما تم التعرض إلى مفهوم منازعات العمل الجماعية والفردية وطرق تسويتها وآليات الوقاية منها وإجراءات علاجها، حاولنا ومن خلال هذا البحث المتواضع أن نبين مدى شساعته المرتبط أساسا بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة ما جعل المشرع الجزائري يحاول دائما تحديث القوانين، لكن ما يهمنا هنا القطاع الاقتصادي للعمل بماله تأثير واسع على الجانب الاقتصادي للدولة وكذلك أفراد وجماعات العمل، ويتجلى ذلك من خلال صدور القانون 23-08 المؤرخ في21 جوان 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، الذي سعى إلى وضع أحكام خاصة بتسوية النزاعات الجماعية للعمل من خلال الإجراءات تسوية ودية تتمثل في التفاوض الجماعي واللجان المشتركة وإجراءات علاجية تتمثل في المصالحة والوساطة والتحكيم وصولا إلى الإضراب بعد فشل طرق التسوية أخرها فصل القضاء في مدى قانونية الإضراب.

ومن جانب نزاعات العمل الفردية المقررة في القانون90-04 المؤرخ في 06 فيفري1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الفردية وتسويتها بين العامل و صاحب العمل من خلال آليتين، إذ تعتبر التسوية الداخلية لحل النزاع بالطرق السلمية الداخلية في الهيئة المستخدمة لحل الخلاف عبر الطرق الودية، وفي حالة فشل إيجاد حل للنزاع يتم اللجوء إلى مكاتب المصالحة المتواجدة على مستوى مفتشية العمل المختصة بعد القيام بالصلح بين الطرفين، وفي حالة الفشل يتم اللجوء إلى الطريق القضائي الذي أصبح يعاني من كثرة القضايا المعروضة عليه أغلبها يتعلق بالتسريح بسبب تعسف أصحاب العمل في إستعمال سلطته على العامل ويعتبر اللجوء إلى الطريق الأخير لحل النزاع، لإضفاء صبغة التنفيذ على الأحكام القضائية الصادرة في هذا الشأن.

ورغم ذلك مازال يوجد هناك قصور في القوانين المتعلقة بالجانب القضائي للعمل، وأصبح القاضي في أغلب الحالات يلجأ إلى الاتفاقيات الجماعية والنظم الداخلية للمؤسسات المستخدمة

لتكوين رأيه بخصوص الحكم الذي سيصدره، في حين كان يمكن لطرفي النزاع العمالي تطبيق الاتفاقيات والنظام الداخلي لحل الخلاف دون اللجوء للقضاء.

ومن هنا وبعد دراستنا إتضح لنا بأن نزاعات العمل الجماعية و الفردية ورغم محاولة المشرع النص على الحلول والإجراءات الودية و الوقائية والعلاجية، وبالخصوص قانون منازعات العمل الفردية الذي لم يقم المشرع بتحديثه وإثرائه بنصوص قانونية جديدة تواكب سوق العمل وتعالج الاختلال الاقتصادي والاجتماعي للعامل، وكذلك التقليل على جهاز القضاء والقضاء الكثيرة المعروضة عليه وفي هذا الصدد **إرتأينا تقديم بعض الاقتراحات:**

- القيام بمراجعة مواد قانون منازعات العمل الفردية وتحديثه ومحاولة تقليل نزاعات العمل التي يعد الأجر والترقيات سببان رئيسيان في إثارة النزاع.
- الضغط على أصحاب العمل لإصدار وتوقيع الاتفاقية الجماعية التي تساهم في تهدأة الأوضاع الاجتماعية داخل المؤسسات، وذلك بإصدار تشريعات تنص على عقوبات جزائية في حالة رفض المستخدم التوقيع على الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية كما نلاحظه واقعيا.
- منح مفتش العمل صلاحيات أكبر في مراقبة تنفيذ الاتفاقيات الجماعية للعمل، وذلك عن طريق الآلية القضائية المتمثلة في أمر على عريضة ومراقبة مدى قانونية مقررات التسريح قبل عرضها على القضاء.
- إصدار تشريعات بخصوص التحكيم في العمل أو النص على تطبيق مواد التحكيم في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، غير منطقي وغير عملي لأنه يخص التحكيم التجاري الدولي.

*** المصادر**

***النصوص القانونية**

1- القانون 78-12، المؤرخ في 2 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 12، الصادرة بتاريخ 01 أوت 1978.

2- قانون رقم 82-05، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، مؤرخ في 13 فيفري 1982،ج ر العدد07، الصادرة بتاريخ 19 فيفري 1982.

3- قانون رقم82—06، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، مؤرخ في27 فيفري 1982،ج ر العدد 09 الصادرة بتاريخ 02 مارس 1982.

4- قانون رقم 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في06 فيفري 1990،ج ر العدد06، الصادرة بتاريخ 07 فيفري1990.

5- القانون 90-03، يتعلق بمفتشية العمل، مؤرخ في6 فيفري 1990، ج ر رقم 06، 1990 معدل ومتمم بالأمر96-11، مؤرخ في 10 جوان 1996،ج ر رقم 30 ، 1996.

القانون رقم 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مؤرخ في 06 فيفري 1990 ج ر العدد 06، الصادرة بتاريخ 7 فيفري 1990.

6- القانون 90-11 المؤرخ في21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل،ج ر العدد17، الصادرة بتاريخ04/21/ 1990، المعدل بالأمر97-03، المؤرخ في 1997/01/11.

7- القانون رقم 23-08 المؤرخ في21جون2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد42، الصادرة بتاريخ 25جوان2023.

8- القانون رقم 08-09 المؤرخ في25 فيفري2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ،ج ر العدد21، الصادرة بتاريخ 23 أفريل2008 .

***الكتب**

1- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه ،ا لطبعة الثانية، الجزائر2003.

2- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر2003.

3- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر 2006.

4- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، دون طبعة، عنابة، 2008.

5- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها ، دار الخلدونية، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، الجزائر،2010.

***رسائل و أطروحات**

1- عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، تاريخ المناقشة 28 سبتمبر2016.

2- يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة 18 ديسمبر2013.

3- عشاش عبد الله، نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، جامعة بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، الجزائر،2010.

4- قدوري محمد، مبروكي محمد، آليات تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، السنة الجامعية 2019/2018.

5- لرينونة إكرام فاطمة الزهرة، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، السنة الجامعية 2020/2019.

6- بونعامة لحسن، علاقات العمل وآثارها على الإنتاجية في المؤسسات الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع التسيير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1997/1996.

7- مزاجة سنية، تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر, كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، السنة الجامعية 2022/2021، نوقشت يوم 2022/07/03.

8- غلوم رميساء، سيساوي ليليا، نزاعات العمل الفردية والجماعية في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بقالمة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، السنة الجامعية 2021 /2022.

***المقالات**

1- دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسات المستخدمة الجزائرية، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، المجلد 9، العدد23.

2- النشأة العسيرة لعلاقات العمل و أثر ظهورها على تطور قانون العمل، مجلة قانون العمل و التشغيل، المجلد7، العدد2، جوان 2022.

3- الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل وديا طبقا لأحكام القانون 90-02 المؤرخ في6 فيفري1990، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد أ، عدد 44، ديسمبر2015.

4- جدي سارة، الرضا الوظيفي ومفهومه ومحدداته وأثره على الآداء، دراسة نظرية، مجلة المناجر، العدد 1، دون سنة الإصدار، ص 100.

5 -خالد أحمد، نزاعات العمل الجماعي في الجزائر، دراسة سوسيو قانونية، المركز الجامعي تبسة، العدد 16جوان 2017.

6 - بوحميدة عبد الكريم، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الفردية في ظل قانون 90-04 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، العدد8.

7- بن حملة سامي، دور الطرق البديلة في تسوية منازعات العمل الفردية، كلية الحقوق جامعة قسنطينة1.

***المواقع الالكترونية :**

1- موقع المنصة الجزائرية للمجلات العلمية

htpps : WWW.ASJP-CERIST.DZ

2- موقع دار المنظومة **https : WWW.mandumah.com**

3- موقع البوابة الالكترونية للمجلات **https: WWW.JOR.RDD.EDU.IQ**

4- موقع مكتبة نون **https : WWW.noonlibrary.com**

5- موقع جامعة مولود معمري تيزي وزو **https:// WWW.UMMTO.DZ**

6- موقع جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

https:// WWW.UNIV-MOSTA.DZ

فهرس الموضوعات

شكر وعرفان	
الإهداء	
مقدمة	أ
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمنازعات العمل في التشريع الجزائري	
المبحث الأول: ماهية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري	**6**
المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية	**7**
المطلب الثاني: مضمون منازعات العمل الجماعية	**9**
المبحث الثاني: ماهية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري	**18**
المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية	**18**
المطلب الثاني: مضمون منازعات العمل الفردية	**24**
الفصل الثاني: آليات تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري	
المبحث الأول: قواعد و آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري	**33**
المطلب الأول: الإجراءات الوقائية لتسوية منازعات العمل الجماعية	**33**
المطلب الثاني: الإجراءات العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية	**37**
المبحث الثاني: قواعد وآليات تسوية نزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري	**41**
المطلب الأول: الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الفردية	**41**
المطلب الثاني:التسوية القضائية لنزاعات العمل الفردية	**50**
خاتمة	**55**
قائمة المراجع	**57**
الملخص	

الملخص

تعتبر طرق تسوية وآليات وإجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية و الفردية مهمة جدا لمعالجة الخلاف الذي ينشأ بين العامل أو مجموعات العمل والمستخدم، وذلك من خلال صدور العديد من القوانين والتشريعات لتسويتها آخرها القانون 23-08 السالف ذكره في متن المذكرة وذلك لإرساء دعائم الاستقرار في علاقات العمل، والحفاظ على السلم المهني والاجتماعي في ظل التحولات الاقتصادية التي يشهدها العالم، ومحاولة المشرع الجزائري مواكبتها لحماية وترقية الاقتصاد الوطني.

***الكلمات المفتاحية**

منازعات العمل الجماعية والفردية- إجراءات التسوية الوقائية- إجراءات التسوية العلاجية- الطرق الودية لتسوية النزاعات الفردية- التسوية القضائية- الإضراب.

Abtract

The means of settlement and the mechanisms and procedure for settling collective and individual labor disputes are very important for the resolution of disputes that arise between the worker or the work groups and the employer through the promulgation of several laws and legislations in order to regulate them, the last of which, law 23-08 mentioned above in the body of the thesis to establish foundation for stability in labor relations and the preservation of the proferssional and social hierarchy within the economie transformations that the world is experiencing and the attempt of the Algerian legislator to keep pace with them in order to protect and promote the national economy.

key words

Collective and individual labor disputes - preventive settlement procedures - remedial settlement procedures - amicable methods for settling individual disputes - judicial settlement - strikes.