



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

كلية الحقوق والعلوم السياسية



قسم الحقوق

الوساطة في منازعات العمل الجماعية

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر

حقوق - تخصص: قانون أعمال

إشراف دكتور:

د. غريسي جمال

من إعداد الطلبة:

- العبيد سهيلة
- شعباني أميرة

لجنة المناقشة:

| الصفة | الجامعة | الاسم واللقب |
|--------------|------------------------------|----------------------|
| رئيسا | جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي | د. وكواك محمد الشريف |
| مشرفا ومقررا | جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي | د. غريسي جمال |
| مناقشا | جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي | د. حويذق عثمان |

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى وعلى آله وصحبه ومن والاه.

أما بعد.....

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذه الخطوة من مسيرتي الدراسية بمذكرتي هذه ثمرة الجهد المبذولة والنجاح بفضل.

أهدي عملي هذا إلى

الدرة المصونة واللؤلؤ المكنون كل النور بحياتي " أمي " نبع الجنان ورمز العطاء .

لشيخني وسيدي، عزبي وعزوتي بطلي الأودق واستقامة ظهري " أبي " قرة عيني.

أدامهما الله نوراً لدربي ...

إلى من طهرت بهم هدية من الأقدار ابتسامة حياتي
أخي وأخواتي محمد إبراهيم، شيماء، رميضاء، حسناء.

وإهداء خاص لعمي وزوجه وأبنائه وبرعم العائلة عبد
الرؤوف.

وأخص الذكر رفيقة دربي وصديقة عمري " رحمة ".

وإلى كافة زملائي وزميلات الدراسة ، إلى كل
أصدقائي وصدقاتي .

وإهداء خاص حافل بالود والامتنان لأستاذي المشرف
الدكتور " جمال محرمسي " .

سُبلات



إهداء

ربي إذا أعطيتني نجاحاً فلا تأخذ تواضعي وإذا أعطيتني تواضع فلا تأخذ امتزازي بكرامتي

أهدي هذا العمل المتواضع

إلى الصدر الدافئ، والقلب العطوف رمز الصبر والتضحية الجوهرة الثمينة " أمي " الغالية .

وإلى من علمني أن أرسم على الوجوه المستنيرة وسقاني كؤوس الكفاح وكان القدوة في النضال
وحسن صاحب الشهامة " أبي " الغالي بارك الله في عمره .

إلى تيجان رأسي ومصدر همتي وفخري إخوتي الأعمام .

إلى الأهل والأحباب .

إلى كل من كان له الفضل في المساعدة والإشراف في هذا العمل الدكتور "عربي جمال"

إلى جميع طلبة سنة ثانية مستر قانون أعمال مع تمنياتي لهم بالتوفيق.



أميرة

شكر وعرفان

من لا يشكر الناس لا يشكره الله

الحمد لله جدا طيبا مباركا فيه ...

أزكى النجيات وأجملها وأندأها بكل ود وحب وإخلاص وكلمات الشكر والعرفان والامثان
للأستاذ المشرف الدكتور "جمال غريسي" على توليه الإشراف على مذكرتنا وإسدائه سبل العناية
وتكريس وقته لنا في توجيهاته بملاحظاته القيمة والتمينة التي ساهمت في إثراء موضوع دراستنا بخوانها
المختلفة .

والشكر الموصول للأخ موساوي عبد الحق لكل ما بذله معنا في إتقان وإتمام هذه المذكرة .

كما نتقدم بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة الموقرة كل باسمهم .

إلى كل ذكارة وأساتذة الحقوق بجهدهم المبذول .

وإلى عميد كليتنا الأستاذ الدكتور دراجي المكي .

لكم فائق الاحترام والتقدير ..

قائمة المختصرات

إ . م . و . إ : الإجراءات المدنية والإدارية

ح . ر : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

د . س . ن : دون تاريخ نشر

د . ط : دون طبعة

ص : الصفحة

ص . ص : من الصفحة إلى الصفحة .

ط : الطبعة

ع : العدد

مج : المجلد

-ICC: international Chamber of commerce

المقدمة



لا يمكن للمجتمع البشري أن يعيش على مبدأ الايفاق دون أن يكون هناك نزاع، وتختلف أهمية هذا الأخير بين مختلف الفئات، وبما أن الفئة الغالبة في المجتمع هي فئة العمال والتي تعتبر أهم فئة فتنشأ الكثير من حالات النزاع ذات طابع العمل الجماعي، وتمحور حول الحقوق والمصالح الجماعية كتطبيق اتفاقيات العمل الجماعية أو حول تعديل القانون يحكم وينظم العلاقة بين العمال والمستخدمين، إذ يقوم على معيار المصلحة الجماعية المشتركة للعمال حيث لها تأثير كبير اقتصاديا واجتماعيا، وللد من هذه النزاعات ظهرت عدة طرق ووسائل لحلها بعيد عن سلك القضاء.

ظهرت هذه الوسائل وأصبحت ذات مكانة في مواجهة القضاء التقليدي الذي يهتم بتدقيق القانون وكثرة الشكليات، ومما يجعله بطيئا عن منال وطموح الاشخاص الذي يرغبون في كسب حقوقهم بأقرب وقت ممكن وبأقل جهد وتكلفة مع الحفاظ على أسرار خلافاهم، فعرفت هذه الاليات بالوسائل البديلة لحل النزاعات منها التحكيم والصلح والمفاوضات وكذا الوساطة التي تتم بتدخل طرف ثالث محايد يساعد على حل الخلاف القائم بأسلوب حضاري لفض النزاعات، فهي وسيلة لتقريب وجهات النظر فتؤدي هذه النزاعات التي تصادم وتتقاض المصالح بين العمال وأصحاب العمل.

وليست غريبة عن مجتمعنا الاسلامي والجزائري وتمتد أصولها إلى الحضارات القديمة حيث شغلت اهمية المجتمعات الإنسانية منذ آلاف السنين، وتزداد أهميتها من يوم لآخر والجديد فيها ضرورتها في وقت يحتاج إليها الجميع، فهي أسلوب محبب للنفس البشرية التي ترفض الإملاء أساليب القوة من السلطة العامة وكون عدد الدعاوى القضائية يحظى بتزايد مستمر، وأصبحت ضرورة اللجوء للوساطة أمر رسمي وضعته السلطة العامة ضمن أوليات الاصلاح الشامل للعدالة، وذلك تماشيا مع التطورات السريعة التي تشهدها البلاد، ومن أهم القضايا التي تختص بها الوساطة هي النزاعات العالمية، حيث تعتبر هذه النزاعات من أهم المستجدات التي عرفها الميدان القانوني فالمجتمعات العمالية والمهنية، أصبحت قوة وليدة التناقضات الاقتصادية والاجتماعية ناجمة عن نمط الإنتاج مما يساعد على توسع الخلافات وانقطاع الرابطة الشخصية، وكذا يؤثر تفاقمها على المساس بالنظام السياسي وتدهور النظام العام، ولذا اصبح اللجوء للوساطة أمرا مطلوبا وضرورة ملحة تفرضها طبيعة هذه النزاعات.

ولقد نظم المشرع الجزائري الوساطة في الفصل الثاني من الباب الخامس من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية من المواد 994 إلى غاية 1005 منه، بالإضافة إلى القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسوية وممارسة حق الإضراب.

- أهمية اختيار الموضوع:

موضوع الوساطة يعد من الموضوعات ذات الأهمية الخاصة، كونها وسيلة سلمية لحل النزاعات بين الأطراف، فهي اتجاه أضحت تدعو إليه جل الاتفاقيات الدولية، فهي تدعو إلى البحث يدافع على آليات ووسائل سلمية بديلة عن استعمال القوة والعنف لفض النزاع، وتعد آلية فعالة لفض النزاعات، وهو أمر مطلوب لتجنب الصراعات الداخلية والخارجية وهي كذلك وسيلة محببة مما يزيد في مستعملها.

- أسباب اختيار الموضوع

تتمثل أسباب اختيار الموضوع في أسباب ذاتية، وأخرى موضوعية:

* الأسباب الذاتية:

- تم إسناد هذا البحث من قبل لجنة التخصص في قانون الأعمال، وعلى هذا رحبنا بالموضوع لأنه يتلاءم مع ميولنا الشخصي لمثل هذه الدراسات، وبحكم تخصصنا في قانون الأعمال.
- إضافة إلى إثراء المكتبة بمثل هذه المواضيع المتخصصة حتى تكون عوناً للطلبة الباحثين في نفس المجال.

* الأسباب الموضوعية:

- يعتبر هذا الموضوع من المواضيع البالغة الأهمية من الناحية القانونية ومن جهة مدة تطبيقه من الناحية العملية.
- دراسة موضوع الوساطة في تسوية النزاعات أمر مطلوب لتجنب الصراعات الداخلية والخارجية.

- معرفة الأحكام القانونية المتعلقة بالوساطة ومدى فعاليتها في حل النزاعات بين الأطراف.

- إشكالية الدراسة:

من خلال ما سبق يمكننا صياغة إشكالية هذا الموضوع على النحو الآتي:

- هل تعتبر الوساطة طريق ودي لتسوية منازعات العمل الجماعية كفيلة لكل النزاعات القائمة في التشريع الجزائري؟

ومن هذه الاشكالية نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما المقصود بالوساطة وماهي خصائصها؟
- ما مدى فعالية الوساطة في حل النزاعات وماهي الآثار المترتبة عنها ؟
- ماهي الاحكام القانونية المتعلقة بالوساطة؟
- كيف يتم الوقاية من منازعات العمل الجماعية؟

الدراسات السابقة:

من بين الدراسات السابقة:

- خلاف فاتح، مكانة الوساطة لتسوية النزاعات الإدارية وفق القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص قانون عام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014.
- بوزنة ساجية، الوساطة في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة ماجستير في القانون، تخصص القانون العام للأعمال، قسم القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2012/2011.
- سعدي صباح، الوساطة كطريق بديل لحل النزاعات في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة ماجستير في القانون، تخصص القانون العام للأعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2011/2010.
- ريكي الصديق، الوساطة كطريق مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد أ، العدد 44، جامعة منتوري، قسنطينة، 2015.

- الصعوبات

- قلة المراجع المتخصصة في هذا الموضوع.

- ضيق الوقت الذي يعتبر أكبر عائق للدراسة والبحث في مثل هذه المواضيع المتخصصة.

- منهج الدراسة:

اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي ويعتبر المنهج الأنسب خصوصا في إبراز مفهوم الوساطة وبيان خصائصها وأنواعها، كما اعتمدنا كذلك على المنهج التحليلي لتحليل وشرح النصوص القانونية المتعلقة بالوساطة.

- خطة الدراسة:

لمعالجة الإشكالية المطروحة في هذا الموضوع تم تقسيمه إلى فصلين كالتالي:

الفصل الأول عنون بالاطار المفاهيمي(الوساطة - منازعات العمل الجماعية) وينقسم إلى مبحثين، وكل مبحث إلى مطلبين، أما الفصل الثاني فكان عنوانه تنفيذ الوساطة وآليات الوقاية من منازعات العمل الجماعية، وقسمناه إلى مبحثين وكل مبحث إلى مطلبين.

وتوجنا دراستنا بخاتمة أبرزنا فيها أهم النتائج، وضمناها ببعض الاقتراحات التي وجدناها ضرورية لهذا الموضوع.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي

(الوساطة-منازعات العمل

الجماعية)

المبحث الأول: ماهية الوساطة

قبل أن تكون الوساطة طريق لفض النزاع، كانت ولا تزال سلوكا وعرقا متأصلا من عراقة الشعوب والمجتمعات لتقليل من كثرة المنازعات ذات عمق تاريخي يمتد من آلاف السنين، وقد أكدت عدة اتفاقيات دولية على أهميتها، خاصة وأن الشريعة الإسلامية أبرزت هذا السلوك، كونه أسلوب محبب لدى الإنسان، وتلعب الوساطة دوراً مهم في إبراز الدور الإيجابي لتدخل طرف ثالث يهدف لتسوية النزاع بعيدا عن القضاء بطريقة تقريب وجهات النظر بين الأطراف ويعمل على تخفيف من حدته. وسنتطرق في هذا المبحث إلى بيان ماهية الوساطة (المطلب الأول)، وتمييزها عن أنواع الوساطة وكذا تمييزها عن الطرق البديلة الأخرى (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم الوساطة

لم يعرف المشرع الجزائري الوساطة كطريق بديل لفض النزاعات في قانون الإجراءات المدنية والإدارية صراحة، لكن نظم أحكامها في الفصل الثاني من الباب الأول من القانون رقم 09-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية الإدارية من المادة 994 حتى المادة 1005 منه، ومن خلال ما ارتتبنا سنعرض في (الفرع الأول) تعريف الوساطة ثم خصائصها (الفرع الثاني)، أما أنواعها (الفرع الثالث) .

الفرع الأول: تعريف الوساطة

وقد حظيت الوساطة بتعريفات لغوية (أولا)، واصطلاحية (ثانياً)، وفقهية (ثالثاً)، وقانونية (رابعا)، والتي سنتطرق إليها كالتالي:

أولا/ الوساطة لغة:

الوساطة مأخوذة من فعل وسط أي صار وسط الشيء، ووسط القوم وفيهم وساطة أي توسط بينهم بالحق والعدل، والوسيط هو المتوسط بين المتخاصمين، والعدل بين شيئين، وهي وسيطة وهم وسطاء¹.

¹ - عيسى لحاق، سليمان النحوي، الوساطة القضائية كمبدأ إجرائي لحل النزاعات المدنية، مجلة آفاق علمية، مج 11، ع 01، المركز الجامعي لتامنغست، الجزائر، 2011، ص 62 .

وَالْوَسْطُ مُحْرَكُهُ، مِنْ كُلِّ شَيْءٍ: أَعْدَلُهُ، قَالَ تَعَالَى: (وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا) البقرة 143،¹ أي: عَدْلًا خِيَارًا².

وجاء في الصحاح: ((التوسط بين الناس: من الوساطة))³.

وقال ابن فارس الواو والسين والطاء بناء صحيح تدل على العدل والنصف⁴.

فيقال: " فلانا وسيطا في قومه، إذا كان أوسطهم نسبا وأرفعهم محلا "⁵.

ولقد جاء في لسان العرب حول معنى الوساطة اشتقاقها من لفظ الوسط والذي قد يرد صفة والذي يدل على صفة العدل ، وإن كان في الأصل أنه يرد اسما وهو كل ما بين طرفي الشيء، وأما الوسط بسكون السين فهو حرف لا اسم، وهو على وزن نظيرة في المعنى وهو " بين "⁶.

الوساطة بهذا المعنى قد تظهر في عدة مجالات كالتربية، الثقافة، السياسية، التجارة، وفي غيرها من الميادين التي تدخل الأطراف في علاقات فردية واجتماعية تتضمن احتمالات عدم الاتفاق⁷.

¹ - سورة البقرة، الآية 143 .

² - قاموس المحيط ، مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، المتوفى سنة 817هـ ، دار الحديث للنشر، مج01 ، د. ط، 1429هـ / 2008 م، القاهرة، ص 1752.

³ - عبد الله بن محمد العمراني، الوساطة في تسوية المنازعات - دراسة فقهية، مجلة قضاء، ع 02، المعهد العالي للقضاء، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية، 2013، ص 96.

⁴ - معجم مقاييس اللغة، أحمد بن فارس بن زكريا أبو الحسين، مج 06، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 1399هـ / 1979م ، ص 108.

⁵ - عبد الحميد حساين، الوساطة آلية لفض النزاعات الدولية، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019/2018، ص 13.

⁶ - يوسف ماجري، الوساطة القضائية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في علوم، تخصص القانون الخاص، قسم الحقوق، كلية القانون، جامعة الجزائر 1، 2019/2018، ص 13 .

⁷ - محمدي مخلوف، بن حمزة عبد الرحمان، مذكرة ماستر، تخصص إدارة ومالية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017/2016، ص 24 .

ثانيا/ الوساطة اصطلاحا:

يقصد بالوساطة في قانون العمل احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف والملازمات التي تحيط به، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له، على أن تقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات وتوصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها، ذلك أن الوسيط ليس أي سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع¹، فالوساطة هي مسعى ودي يقوم به شخص ثالث من أجل نزاع قائم بين طرفي النزاع².

وعرفت كذلك على أنها: عملية إدارة الصراع ، تتعلق بجهود الأطراف ذاتها، حيث تطلب الأطراف المتنازعة مساعدة أو تقبل عرضا بالعون من الفرد أو جماعة أو من دولة أو منظمة، لتغيير أو تأثير في مدركاتها أو سلوكها، دون اللجوء إلى قوة مادية أو مناشدة سلطة القانون³.

عرفت كذلك على أنها طريق بديل لفض المنازعات بين الأشخاص بعيدا عن أوراق القضاء وجلساته العلنية، من خلال محاولة تقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع، وتتم عبر تدخل طرف للنزاع تكون مرضية لجميع الأطراف⁴.

كما يمكن تعريفها على أنها تسوية توافقية بين الفرقاء تعتمد إسهام الضمير أكثر من القانون وأصول المنازعات القضائية⁵.

¹ - بسمينة قرواز، سليمة العارفي، الصلح والوساطة القضائية كطريق بديل لحل النزاعات المدنية والإدارية ، مذكرة ماستر، تخصص عقود ومسؤولية، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، 2018/2017، ص89.

² - خولة ملال ، الوساطة القضائية في الجزائر - دراسة استطلاعية حول مهمة الوسيط القضائي، مذكرة ماجستير في علم اجتماع التنظيم والديناميكيات الاجتماعية، تخصص علم اجتماع التنظيم والديناميكيات، قسم علم اجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بوزريعة - الجزائر 2 ، 2012/2011، ص 53 .

³ - منيرة فيصل عبد الله السلطان ، الوساطة أداء رئيسية من أدوات تنفيذ السياسة الخارجية الكويتية عربيا وإسلاميا، مذكرة ماجستير، قسم العلوم السياسية، كلية الأدب، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012، ص 15 .

⁴ - حمه مرمرية، نظام الوساطة القضائية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية، مج ب، ع 52، جامعة منتوري، قسنطينة، 2019، ص 24 .

⁵ - عيسى لحاق، سليمان النحوي، المرجع السابق، ص 62.

ثالثا/ الوساطة فقها:

من التعريفات الفقهية نجد أن الوساطة هي: " وسيلة كل النزاعات من خلال تدخل شخص ثالث نزيه وحيادي ومستقل يزيل الخلاف القائم، وذلك باقتراح حلول عملية ومنطقية لتقرب وجهات نظر المتنازعين، بهدف إيجاد صيغة توافقية وبدون أن يفرض عليهم حلا أو يصدر قراراً ملزماً¹.

ينظر الفقيه **TRICOIT Jean-Philippe** إلى الوساطة نظرة اجتماعية، معبرا أنها ترقى إلى مرتبة الالتزام الأخلاقي، الذي يستهدف المحافظة على الروابط الاجتماعية، ويعتبر الوساطة وسيلة لإعادة بناء النسيج الاجتماعي، ويفهم من ذلك أن الوساطة ليست مجرد طريق لتسوية النزاعات، بقدر ما هي وسيلة لتحقيق السلم²، وعرفها **كارل سيليكو** على أنها: "الوساطة عملية يساعد من خلالها طرف ثالث شخصين أو أكثر على التواصل إلى حل نابع منهم بشأن قضية أو أكثر من القضايا المتنازع عليها"³.

وعرفها أيضا **السيد عبد السلام ذيب** أنها: تكليف شخص محايد له دراية بالموضوع وله سلطة الفصل فيه، يسمى الوسيط يكلف سماع الخصوم ووجهة نظرهم من خلال الدخول في محادثات قد تكون وجاهية أو غير وجاهية قصد ربط الاتصال بينهم وحملهم لإيجاد الحلول التي ترضيهم⁴.

وعرفها كذلك **الدكتور عبد الحميد غميحة** بأنها: " تقنية لتسيير عملية المفاوضات بين أطراف النزاع يقوم بها طرف ثالث محايد يهدف إلى مساعدتهم للتوصل إلى حل النزاع القائم

¹ - يوسف ماجري، المرجع السابق، ص 14.

² - فاتح خلاف، مكانة الوساطة لتسوية النزاعات الإدارية وفق القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص قانون عام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014، ص 06.

³ - عبد الحميد حساين، المرجع السابق، ص 14 .

⁴ - عدة الحدودية، الطرق البديلة لتسوية النزاعات الإدارية وفق القانون الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص الحقوق والعلوم السياسية، قسن القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2019/2018، ص

بينهم¹. وعرفها كذلك الدكتور بريارة عبد الرحمان: " الوساطة أسلوب من أساليب الحلول البديلة وتقريب وجهات النظر لمساعدة شخص محايد".

وأهم ميزة في الوساطة أن النزاع من الخصم يظل خصوصيا وسريا بعيدا عن علنية الجلسات².

أما الأستاذ السيد مزارى رشيد فيرى أنها: " إجراء يقوم بموجبه عرض كل النزاع أو جزء منه على شخص أو جمعية يكون خارج الخصومة القضائية محاولة منه إيجاد حل للنزاع³.

يرى ويليام زارتمان وسعدية قوفال في تعريفهما للوساطة: "أنه من الأحسن التفكير في الوساطة كنوع من التفاوض يقوم فيه طرف ثالث بمساعدة الأطراف المتنازعة على إيجاد حل لا تكون هذه الأطراف قادرة على التوصل إليها بمفردها من خلال تبنيه أفكار للتسوية بالاعتماد على استراتيجيات اتصال وتسهيل استراتيجيات صياغة ودهاء"⁴.

ويرى الأستاذ **BONAFI-SCHIMITT** أن "الوساطة عملية تكون في أغلب الأحيان رسمية والتي من خلالها يحاول طرف ثالث محايد، عبر تنظيم حوار بين الطرفين لتقريب وجهات نظرهم والبحث بمساعدة على حل للنزاع المطروح". ومهما تعددت صيغة التعارف المقدمة للوساطة فإنها تشترك في مجموعة من النقاط والتي يمكن اعتبارها عناصر للوساطة ويمكن تخليصها من استلزامها وجود نزاع، واعتبار الوسيط أساس الوساطة والطبيعة الودية

¹ - جلولية دويدي، الطرق البديلة لحل النزاعات الإدارية، مذكرة ماستر، تخصص إدارة عامة، القسم العام، كلية الحقوق ، جامعة عبد الحميد ابن باديس ، مستغانم، 2016/2017، ص 28 .

² - ساجية بوزنة، الوساطة في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة ماجستير في القانون، تخصص القانون العام للأعمال، قسم القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2011/2012، ص 15 .

³ - نسرين خروبي، بوهاجم عفاف، الوساطة كطريق بديل لحل النزاع، مذكرة ماستر في القانون، تخصص قانون خاص، قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2018/2019، ص 08 .

⁴ - فارس العربي ، دور الوساطة المختلطة في تسوية النزاع الأثيوبي الإريتوي 1998- 2002 (مع التركيز على الوسيط الجزائري)، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدبلوماسية، تخصص دبلوماسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر 3، 2012/2013، ص 18 .

لاتفاق الوساطة¹. عرفت الوساطة على أنها: أسلوب من أساليب الحلول البديلة لفض النزاعات تقوم على توفير ملتقى للأطراف المتنازعة للاجتماع والحوار وتقريب وجهات النظر بمساعدة شخص محايد وذلك لمحاولة التوسط لحل النزاع².

رابعاً / الوساطة قانوناً:

وتفاوتت التعريفات الواردة لـ " الوساطة " في النصوص والمطبوعات القانونية تفاوتاً بشكل كبير فيها بينها، وغالباً ما تعكس حد أدنى معين من الشروط المتعلقة بعملية الوساطة وشخص الوسيط في الأنظمة القضائية ذات الصلة، وانطلاقاً من الصفات المشتركة التي تجمع بين هذه التعريفات المتنوعة، يمكن تعريف الوساطة بأنها عملية طوعية منظمة يقوم " الوسيط " من خلالها بتسهيل عملية التواصل بين أطراف نزاع معين، على نحو يمكنهم من تحمل المسؤولية عن إيجاد حل لهذا النزاع، ويشير الدليل إلى " الوساطة " وفق هذا المعنى العريض، وبدون أي تحيز خاص للنموذج أو الطريقة المطبقة في ذلك³.

كان أول تعرض المشرع الجزائري لتعريف الوساطة في المادة 10 من القانون رقم 09-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، من خلال نص المادة " الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه"⁴، ويتضح من هذا المفهوم في طلب المادة 994 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية في نص المادة الفقرة الأولى منها على أنه " يجب على التقاضي عرض إجراء الوساطة على الخصوم في

¹ - صباح سعدي، الوساطة كطريق بديل لحل النزاعات في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة ماجستير في القانون، تخصص القانون العام للأعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2010/2011، ص14.

² - عبد الكريم عروي، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية " الصلح والوساطة القضائية" طبقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة ماجستير، تخصص العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012، ص78.

³ - دليل الممارسات الجيدة المنبثقة بموجب اتفاقية لاهاي، 25 أكتوبر 1980 الخاصة بالجوانب المدنية للاختطاف الدولي للطفل حول الوساطة، الصادر عن مؤتمر لاهاي للقانون الدولي الخاص بهولندا، طبع في بلجيكا، 2012، ص07.

⁴ - القانون رقم 02/90، مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 فبراير سنة 1990، يتعلق ب الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الصادر عن الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 06 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91 - 27 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991.

جميع المواد..¹، وتكمل الفقرة الثانية من نفس المادة على أنها " إذا قبل الخصوم هذا الإجراء، يعين على القاضي وسيطا لتلقي وجهة نظر كل واحد منهم ومحاولة التوفيق بينهم، لتمكنهم من إيجاد حل للنزاع ".

وهنا تتضح أن الوساطة إجراء اختياري بمقتضاه يعين القاضي وسيطا، يتولى مهمة ربط الحوار بين الأطراف، ومساعدتهم للتوصل إلى تسوية ودية للنزاع القائم، وهذا ما يتساوى مع التعريف الوارد في المادة 10 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، يوجد هناك اختلاف بين الوساطة الواردة في هذا القانون والوساطة الواردة في المادة 10 إلا أنه يشتركان في نفس المعنى للمصطلح.

تعد الوساطة حسب مفهوم غرفة التجارة الدولية في باريس (ICC) " هي الصيغة التي بمقتضاها يتدخل الغير محايد بصفته مسهلا بغية مساعدة الأطراف أو الفرقاء المتنازعين في بدل الجهود للوصول إلى تسوية ودية لنزاعهم عن طريق التفاوض ".² فالوساطة وسيلة سلمية لإنهاء النزاع وقريبة جدا من المساعي الحميدة، لذلك جاءت اتفاقية لاهاي الأول لعام 1907 الخاصة بتسوية المنازعات الدولية بالطرق السلمية لتجمع هاتين المقولتين في بند واحد.³

ويشترط للقيام الوساطة الشرطين التاليين:

- أن يكون أحد طرفي النزاع مجموعة عمال.
- أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية .

¹ - أنظر للمادة 994 من قانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، ع 21، الصادر بتاريخ 23 أبريل 2008.

² - كوثر سعيد عدنان خالد، الوساطة وفقا لأحكام قانون تنظيم إعادة الهيكلة والصلح الوافي و الإفلاس رقم 11 لسنة 2018، مجلة الدراسات القانونية، ع 53، الجزء الأول، كلية الحقوق، جامعة أسبوط، 2021، ص 548.

³ - كمال حداد، النزاعات الدولية-دراسة قانونية دولية في علم النزاعات، الدار الوطنية للدراسات والنشر والتوزيع ، ط 1، لبنان، 1998، ص80.

وبالتالي يجب أن يكون النزاع جماعيا سواء في أشخاصه أو في موضوعه فلا يعتد بالنزاعات الفردية بين العامل ورب العمل فهي لا تخضع لهذا الإجراء، كما يجب أن يكون موضوع النزاع متعلقا بمصلحة جماعية¹.

كما عرفها المشرع الأوروبي من خلال المادة الثالثة من التوصية رقم CE /52/2008 المؤرخة في 21 ماي 2008 والمتعلقة ببعض جوانب الوساطة في المسائل المدنية والتجارية كما يلي " لأغراض هذا التوجيه تعتبر " الوساطة " عملية منظمة بغض النظر عن الطريقة التي يتم تسميتها أو الإشارة إليها، يسعى بموجبه طرفان أو أكثر بإرادتهما وطواعية إلى التوصل إلى اتفاق بشأن حل نزاعها بمساعدة وسيط². وتعتبر الوساطة إجراء اختياري يخضع إلى اتفاق الطرفين عليه³، ويتضح من الوساطة أن الغير يتدخل بقوة، بحمل الأطراف على الاتفاق، وباقتراح الحل والتوصيات، بالإضافة إلى سلطته كقائم بالصلح، بتشغيل سلطته المعنوية⁴.

الفرع الثاني: خصائص الوساطة

للساطة عدة أسس تجعلها أكثر فعالية من غيرها من النظم البديلة لحل النزاعات، تتمثل في ما يلي:

أولا / السرية: تتسم إجراءات الوساطة بالسرية، وهذا تشجيع الأطراف على حرية الحوار والإدلاء بما لديهم من الأقوال وإفادات، وتقديم التنازلات في مرحلة المفاوضات بحرية تامة⁵، وهذه السرية المطلقة تخطيط بكافة الجوانب وإجراءات الوسائل البديلة، حيث أن

¹ - عمار زعبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والعلوم السياسية، ع 10، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2015، ص 31.

² - صبرينة سليمان، الوساطة في القضايا العمالية، مجلة قانون العمل والتشغيل، ع 02، مج 04، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019، ص 06.

³ - عبد السلام معز، محاضرات في قانون العمل، لسنة ثانياة حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016/2015، ص 64.

⁴ - عز الدين عيساوي، محاضرات في الطرق البديلة لتسوية النزاعات، لسنة أولى ماستر، تخصص قانون أعمال وعقاري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016/2015، ص 19.

⁵ - عبد الله بن محمد العمراني، المرجع السابق، ص 107.

الشخص الثالث أي الوسيط المكلف بالنزاع يحظر عليه إنشاء المعلومات التي حصل عليها في جلسات الوساطة لأشخاص آخرين إلا بموافقة المتنازعين، ومخالفته لهذه الالتزامات يترتب عليها قيان مسؤولية وسطية من قائمة الوسطاء المعتمدين¹.

ثانيا/ الحيادية والنزاهة: تمثل هذه الصفة المعيار الذي يرسم حدود ثقة أطراف النزاع في شخص الوسيط، والاستعداد لسماعه، وتزيد مع توافرها إمكانية التوصل إلى حل مقبول من جانب الطرفين، ويعرفها البعض بأنها "خلو الذهن من أي ميل أو تعاطف مسبق مع وجهة نظر أحد الخصوم في النزاع، بحيث يجلس على مائدة التشاور خالي الذهن، إلا من حسن أداة وظيفته"، فتفترض الحيادة أن يراعي الوسيط مبدأ المساواة بين طرفي النزاع بأن يقف على مسافة واحدة بينهما².

ثالثا/ المرونة واستثمار الوقت: تتضمن الوساطة في القضايا العمالية بليونتها للأطراف التحكيم في سيرها ونتيجتها النهائية، إذ على الوسيط مساعدة الطرفان على إيجاد حل لنزعهما دون أن يفرض حلول ذاتية، فعدم ارتباط الوساطة في القضايا العمالية بأحكام وشكليات طويلة ومعقدة، يجعل منها وسيلة سهلة ومرنة تهدف إلى تحقيق نتائج منصفة للنزاع ترضي جميع الأطراف³.

ولمرونة الوساطة عن غيرها من الطرق وجهان وهم كالآتي:

- للوسيط الحق بالاجتماع على حد مع كل طرف كم أطراف النزاع، وتصل موقف كل منهم للآخر، وهذا غير موجود في القضاء.
- حرية مواصلة طريق القضاء: أي أنه في حالة عدم توصل الأطراف للحلول المرضية التي يطمحون إليها من خلال اللجوء إلى الوساطة، فلهم حرية اللجوء للقضاء لعل هذه

¹ - سامية شايب، ليندة سعدون، الوسائل البديلة لحل النزاعات في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون العون الاقتصادي، قسم القانون الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015، ص 37.

² - سماح خمان، التنظيم التشريعي الجديد للوساطة في المنازعات الإدارية في القانون الفرنسي، مجلة كلية القانون الكويتية العمالية، ع 04، الجزء 02، 2020، ص ص 122-123.

³ - صبرينة سليمان، الوساطة في القضايا العمالية، المرجع السابق، ص 08.

الميزة من أهم ما يشجع على اللجوء للوساطة حيث ان الاطراف لا يخشون فقدان الطرق القانونية الاخرى لحل نزاعاتهم في حال فشلت الوساطة في حل النزاع¹.

رابعاً/ السرعة واختصار الوقت: السرعة سمة من سمات العصر الحديث، لذلك نجد أن عملية الوساطة تخدم وبشكل كبير هذا الاتجاه أي سرعة الفصل في النزاعات، ويظهر ذلك من خلال تحديد المشرع للمدة التي تنجز في ظرفها الوساطة²، وتتوفر الوساطة في الغالب استثمار الوقت، والوصول على حلول تستغرق تسويتها وقتاً قصيراً، ويعتمد ذلك - بتوفيق الله - على مهارة الوسيط وأساليبه المستخدمة، وقدرته العلمية والعملية التي تبرز للطرفين بتخفيف مصالحيهم المشتركة عند الوصول إلى تسوية النزاع³.

خامساً/ حرية الانسحاب واللجوء للتقاضي: وذلك أن الوسيط لا يستطيع إلزام المتخاصمين بتسوية النزاع بطرق الوساطة، وذلك يتيح لكلا الطرفين حرية اللجوء للقضاء لكن يتعين على الوسيط أن يبذل قصارى جهده وأن يستخدم أساليب الاتصال الفعالة، وصولاً إلى تسوية النزاع - كلياً أو جزئياً - حسب ما يقتضيه الحال⁴.

سادساً/ تخفيف العبء على القضاء: هو هدف وفائدة حيث أنه تزيد من كفاءة القضاء وتتنقص من عدد القضايا العالقة في المحاكم يعرضها على الوساطة هذا التخفيف مرتبط بحجم القضايا ويقبول الوساطة ونجاحها⁵.

سادساً/ ضمان استمرار العلاقة الودية: من شأن تسوية النزاع بين الخصوم عن طريق الوساطة التوصل لحل مرض لطرفي النزاع⁶، تحقق الوساطة في القضايا العمالية مكاسب مشتركة لكل من العمال وأرباب العمل، حيث توفر فرصة الالتقاء بهم، تبادل ومناقشة الآراء واستعراض وجهات النظر من أجل الوصول لإرضاء الطرفين ، وبالتالي المحافظة على

¹ - سفيان سولم، الطرق البديلة لحل المنازعات في القانون المدني الجزائري، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص قانون خاص، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014، ص45.

² - سامية شايب، ليندة سعدون، المرجع السابق، ص 36.

³ - عبد الله بن محمد العمراني، المرجع السابق، ص 108.

⁴ - المرجع نفسه ، ص 109.

⁵ - خولة ملال، المرجع السابق، ص 76.

⁶ - سفيان سولم، الطرق البديلة لحل المنازعات في القانون المدني الجزائري، المرجع السابق، ص44.

العلاقات الودية وضمن استمرارها¹، في حين أن نتيجة الخصومة القضائية تقضي في الغالب إلى قطع مثل تلك العلاقات²، مما يؤدي لفقدان العلاقة الودية بين الطرفين وتولد التشاحن والبغضاء³.

حيث أن الوساطة وسيلة لحل النزاعات خارج مرفق القضاء، فإنها بلا شط ستساهم بشكل كبير في تخفيف العبء على القضاء، عن طريق حل نزاعات كانت ستحل بالتقاضي خاصة إذ علمنا أن حجم القضايا التي تنتظر أمام المحاكم في تزايد مستمر مما يزيد في العبء⁴، وتعتبر هذه الميزة ضمانة هامة من ضمانات الوساطة إذ أن من شأن السرية تشجيع الأطراف على حرية الحوار والأداء بما لديهم من أقوال وتقديم التنازلات في مرحلة المفاوضات بحرية تامة دون أن يكون ذلك حجية أمام القضاء أو أي حاجة أخرى⁵.

سابعاً/ التنفيذ الرضائي للاتفاق: تركز الوساطة على الرضا بقبولهم تسوية الخصومة عن طريقها لأنها من صنعهم، وبالتالي يكون تنفيذها على الرجوع دون عسر، وذلك خلافاً للحكم القضائي الذي يتم تنفيذه جبراً ولو كان بغير رضا إرادة الأطراف، وكذا تجريد الوسيط من سلطات الإكراه في قبول الوساطة أو الاستمرار فيها، حيث يقتصر عمله على محاولة تقريب وجهات النظر بين المتنازعين، وهما ما يملكان الحق في قبول توجيهاته أو رفضها السرية والخصومة⁶.

1 - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 09 .

2 - سفيان سوام، الطرق البديلة لحل المنازعات في القانون المدني الجزائري، المرجع السابق، ص44.

3 - ساجية بوزنة ، المرجع السابق، ص 21.

4 - عبد الكريم عروي، المرجع السابق، ص86.

5 - عدة الحدودية، المرجع السابق، ص 28.

6 - حنان خمليشي، الإطار المفاهيمي للوساطة كإجراء بديل لحل النزاعات في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، ع 14، كلية الحقوق والعلوم السياسية 19 مارس 1962، جامعة الجبلاني ليايس، سيدي بلعباس، 2018 ، ص 171 و ص 172.

الفرع الثالث: أنواع الوساطة

تختلف الوساطة من حيث أحكامها في بعض المسائل وتشارك في الطرف الثالث الذي يسعى لتقريب وجهات النظر بين المتخاصمين للوصول إلى حل، عليه تنقسم إلى ثلاثة أنواع وهي على النحو التالي:

أولاً/ الوساطة الاتفاقية: وتسمى أيضا وساطة تعاقدية¹، وهي أقدم من العدالة النظامية، وتم وفقا للإرادة المشتركة النزاع وبذلك يكون هذا النوع من الوساطة إرادي محضي²، وهي وساطة يتفق فيها أطراف النزاع بأن يباشر الوسيط القضائي حل النزاع بينهم وهذه الوساطة مكتملة للتقاضي ومكرسة لمبدأ الاختيار الذاتي³، كما أن هذه الوساطة التي تعطي لإرادة طرفي النزاع الحرية الكاملة في تحديد مكان الوساطة، ومدتها في حدود المدة القانونية والقواعد التي يتبعها الوسيط المختار فهي وساطة تسعى إلى تقريب وجهات نظر طرفي النزاع باقتراح حلول اختيارية للنزاع وتأخذ شكل وساطة استشارية⁴، حين يقوم الأشخاص في علاقاتهم المالية بإدراج فكرة اللجوء إلى وسيط معين، عند نشوب نزاع حول موضوع العقد المبرم بينهم، قبل اللجوء إلى القضاء⁵.

ثانياً/ الوساطة القضائية: هذا النوع موجود في الأنظمة الأنجلوسكسونية، حيث يتم عرض النزاع قبل الفصل من المحاكم بعرض اقتراح على الأطراف المتنازعة باللجوء إلى الوساطة⁶، وهي إجراء وجوبي يفرضه القاضي لإنهاء النزاع كلياً أو جزئياً بين أطراف الخصومة وذلك بغرض التشريع في إنهاء النزاع القائم وضمان أقصى حد للمصالح

¹ - خيرة جطي، الوساطة القضائية كآلية بديلة لحل النزاعات في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مجلة المعيار، ع 04، المركز الجامعي بتسمسليت، 2011، ص 157.

² - جلولية دويدي، المرجع السابق، ص 29.

³ - علال قاشي، الوساطة القضائية كبديل لحل المنازعات المدنية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، د.ع، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2019، ص 164.

⁴ - عدة الحدودية، المرجع السابق، ص 27.

⁵ - محمد صالح روان، الطرق البديلة في حل المنازعات القضائية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 الصلح والوساطة باعتبارهما طرقاً قضائية - نموذجاً، مجلة العلوم القانونية والسياسية، مج 09، ع 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حمه لخضر، الوادي، 2018، ص 506.

⁶ - علال قاشي، المرجع السابق، ص 164.

الأطراف فهي الوساطة القضائية الرسمية في الجزائر، ويتم فيها إحالة النزاع للوسطاء القضائيين من طرف القضاء¹، والوساطة القضائية ليست مساس بسلطة القاضي وواجبة في القضاء، وإنما تمثل طريقة أخرى لتدخل القاضي للبحث عن حل ودي للنزاع، فهي لا تعد تفويضا من القاضي للوسيط فهو لا يخول سلطاته وإنما يبقى تحت رقابته، فالوساطة تتم تحت رقابة القاضي وفي حالة فشلها يعود الاختصاص للقاضي في فصل النزاع²، على خلاف الوساطة الاتفاقية فإن الوساطة القضائية تتم تحت إشراف القضاء، بعد رفع الدعوى القضائية عادة ما يقترحها قضاة الموضوع على أطراف النزاع في أول جلسة محاكمة، وقد عرفت المجموعة الأوربية للقضاء أنها طريق اتفاقي لتسوية النزاعات المطروحة أمام القضاء، والتي بواسطتها يقوم القاضي المكلف بالنظر في النزاع، بعد موافقة الأطراف، بتعيين وسيط يعمل تحت إشرافه بمقابل، لمحاولة تقريب وجهات النظر ومساعدتهم على إيجاد تسوية ودية للنزاع المطروح بينهم³، فضلها المشرع الجزائري وتبناها في المادة 994 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والتي نصت على إلزامية عرض إجراء الوساطة على الخصوم من طرف القاضي في جميع المواد، باستثناء قضايا شؤون الأسرة والقضايا العمالية وكل ما من شأنه أن يمس بالنظام العام⁴.

نرى هنا رغبة المشرع واضحة في أعمال الوساطة وذلك على إشراف القضاء على الإجراءات، وقد اكتفى بتحديد الإطار العام للوساطة ولم يبين لها وصفا، ومن خلال نص المادة 995 من القانون السالف الذكر "لا يترتب على الوساطة تخلي القاضي عن قضيته، ويمكنه اتخاذ أي تدبير يراه ضروريا في أي وقت" يعني وجود دعوى قضائية مرفوعة بخصوص النزاع، كما نلاحظ أن القاضي هو من يقوم بتعيين وسيط وليس لطرفا النزاع الدور في اختياره، وهنا فقد أكد المشرع على أن الوساطة الواردة في نص المادة وساطة قضائية.

1 - عدة الحدودية، المرجع السابق، ص 27.

2 - ساجية بوزنة، المرجع السابق، ص 24.

3 - فاتح خلاف، المرجع السابق، ص 24.

4 - خيرة جطي، المرجع السابق، ص 157.

ثالثاً/ الوساطة الخاصة: وفي هذا النوع من الوساطة يتم إحالة النزاع إلى وسيط خصوصي من ضمن جدول الوسطاء الخصوصيين¹، ويتم هذا النوع من الوساطة من خلال أشخاص خارجين عن مرفق القضاء²، يملكون الخبرة اللازمة ويتمتعون بالنزاهة ينسبون من طرف وزير العدل، ويعينون من طرف القضاء في النزاعات المطروحة أمامه³، وهذا النوع تابع للقضاة المتقاعدين والمحامين والمهنيين من ذوي الاختصاص والكفاءات التي تؤهلهم لهذه الوساطة من أجل حل النزاع⁴، وهكذا يقدم له كل طرف من أطراف النزاع خلال مدة لا تتجاوز 15 يوماً من تاريخ الإحالة مذكرة تتضمن ملخصاً لادعاءاته أو دفعه مرفقاً بها أهم المستندات التي يستند إليها، ولا يتم تبادل هذه المذكرة والمستندات بين أطراف النزاع⁵، يشترط في الوسيط الخصوصي أن يكون قد تلقى 30 ساعة تدريبية على الأقل في مبادئ ومهارات الوساطة، وتحدد أتعاب الوسيط الخصوصي وفقاً لما هو مدون في قائمة الوسطاء، إذ أن كل وسيط مسجل له الحق أن يذكر الأتعاب التي يتقاضاها أما في حال عدم مقدرة الأطراف على تغطية أتعاب الوسيط، فلهم الحق في الطلب من مدير برنامج الحلول البديلة في المجلس القضائي أن يرشح أحد الوسطاء المتبرعين⁶.

المطلب الثاني: تمييز الوساطة عن غيرها من النظم المشابهة لها

تعتبر الوساطة وسيلة من بين الوسائل السلمية لحل النزاعات الدولية المندرجة ضمن نص المادة 33 من ميثاق الأمم المتحدة⁷ التي حددت الوسائل المتعددة لفض المنازعات الدولية

1 - سفيان سوام، الطرق البديلة لحل المنازعات في القانون المدني الجزائري، المرجع السابق، ص 42.

2 - عبد الكريم عروي، المرجع السابق، ص 85.

3 - عدة الحدودية، المرجع السابق، ص 27.

4 - علاء قاشي، المرجع السابق، ص 165.

5 - جلوية دويدي، المرجع السابق، ص 30.

6 - يوسف ماجري، المرجع السابق، ص 98.

7 - المادة 33 من ميثاق الأمم المتحدة، الصادر 26 حزيران / يونيو 1945 ب سان فرانسيسكو .

وديا، وهذا من شأنه حفظ السلم والأمن الدوليتين وتجنب الحروب، كما أشارت المادة 1/33 من الميثاق إلى الميثاق إلى مبدأ الاختيار الحر لهذه الوسائل¹.

الفرع الأول: تمييز الوساطة عن غيرها من أنواع الوساطة

يمكن الاعتماد على الوساطة في جميع العلاقات والتصرفات، وكما رأينا فيما سبق أن الوساطة طريق بديل لفض النزاع و تطرقنا لمعرفة أنواعها، وهنا يجب علينا التمييز بينها وبين غيرها من أنواع الوساطة، سبق وتطرقنا لتعريف الوساطة وغيرها من أنواع الوساطة.

أولا/ أوجه التشابه والاختلاف بين الوساطة في القضايا العمالية والوساطة القضائية.

1-أوجه التشابه: يكمن التشابه في:

- كلاهما وسيلتان لتسوية المنازعات بطريقة ودية².
- يتشابهان في الهدف مراد تحقيقه³.

2-أوجه الاختلاف:

يختلفان في الجهة المختصة بتعيين الوسيط من جهة، حيث لا يتم ذلك بإرادتهما، عكس الوساطة في القضايا العمالية إضافة إلى أنهما تتم بإشراف ورقابة القاضي الذي عين الوسيط فلا يتمتع الوسيط بالحرية التامة من جهة أخرى⁴.

ثانيا/ أوجه التشابه والاختلاف بين الوساطة في القضايا العمالية والوساطة التعاقدية.

1-أوجه التشابه:

- كلاهما وسيلتان لتسوية المنازعات بطريقة ودية.
- كلاهما وسيلتان لتقريب وجهات النظر بين المتخاصمين⁵.

¹ - بوسعد أوعثمان، ليلي بومدين، الوساطة كوسيلة من وسائل حل النزاعات الدولية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص القانون الدولي الإنساني و القانون الدولي لحقوق الإنسان، قسم القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016/2015، ص 38.

² - كوثر سعيد عدنان خالد، المرجع السابق، ص 561.

³ - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 11.

⁴ - المرجع نفسه، ص 12.

⁵ - كوثر سعيد عدنان خالد، المرجع السابق، ص 561.

2- أوجه الاختلاف:

- تختلف عنها الوساطة في القضايا العمالية التي يتم اللجوء إليها بعد وقوع ودون وجود أي بند سابق وإرادة الأطراف وليس تنفيذاً للالتزام، ما يسهل أمر قبولها من الطرفين لاسيما من العمال¹.

الفرع الثاني: تمييز الوساطة عن غيرها من الطرق البديلة

سنتطرق في هذا الفرع إلى تمييز الوساطة عن غيرها من النظم المشابهة كالصلح (أولاً)، والتحكيم (ثانياً)، والتوفيق (ثالثاً).

أولاً / الصلح والوساطة

يعتبر الصلح أيضاً من الوسائل البديلة لفض النزاع بالنسبة للقانون أو العرف، فلزم علينا تحديد الفروق بينهم، حيث عرف المشرع الجزائري عقد الصلح بأنه عقد ينهي به الطرفان نزاعاً قائماً أو يتوقعان به نزاعاً محتملاً وذلك بأن يتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حقه باستثناء ما يتعلق بالحالة الشخصية أو بالنظام العام².

وعليه سنعرض أوجه التشابه و الاختلاف كالاتي :

1- أوجه التشابه: الوساطة والصلح: كلاهما له أثر منهي للخصومة إذ ما تم نجاحهما.

- كلاهما له نفس حجية الحكم القضائي.
- كلاهما يعد سند تنفيذي بعد المصادقة عليه³.
- كلاهما ينشأ عن اتفاق⁴.

¹ - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 11.

² - بسمينة قرواز، سليمة العارفي، المرجع السابق، ص 100.

³ - حمه مرمرية، المرجع السابق، ص 25 .

⁴ - فاتح خلاف، المرجع السابق، ص 64.

- نطاق أو مجال الوساطة تطبيق الوساطة والصلح متطابق، فلا يجوز الصلح أو الوساطة في المسائل المتعلقة بالحالة الشخصية أو بالنظام العام، لكن يجوز الصلح أو الوساطة في المسائل المالية التي يترتب عليهما.
 - تتم الوساطة والصلح بحوار مباشر أو غير مباشر بين طرفي النزاع أو ممثليهما لمناقشة النزاع، أي يجمع بينهما حوار مشترك¹.
- 2-أوجه الاختلاف :**

| الصلح | الوساطة |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - إجراء جوازي. - لم يقيد بمدة معينة. - يمكن اللجوء إليه في أي مرحلة تكون فيها الخصومة. - يتناول الموضوع ككل . - يثبت في محضر يوقع عليه الخصوم والقاضي و أمين الضبط - الصلح غير مقيد بمادة معينة³. - محضر الصلح سندا تنفيذيا بمجرد التأشير عليه و إيداعه⁴. | <ul style="list-style-type: none"> - إجراء وجوبي. - مدتها 03 أشهر قابلة لتجديد مرة واحدة . - يعرضها القاضي في الجلسة الأولى. - الوساطة سند تنفيذي بعد المصادقة عليه من بأمر من القاضي . - يثبت في محضر يوقه الوسيط والخصوم يصادق عليه بأمر غير قابل للطعن . - الوساطة مقيدة باستثناء مادة شؤون الأسرة والمادة الاجتماعية وكل ما من شأنه المساس بالنظام العام². |

¹ - نسرين خروبي، بوهاجم عفاف، المرجع السابق، ص 25.

² - بسمينة قرواز، سليمة العارفي، المرجع السابق، ص 100.

³ - حمه مرمرية، المرجع السابق، ص 25 .

⁴ - عبد الكريم عروي، المرجع السابق، ص 83 .

ثانيا / الوساطة والتحكيم:

يعتبر التحكيم كذلك من الوسائل البديلة لفض النزاع بالنسبة للقانون أو العرف، فلزم علينا تحديد الفروق بينهم، فالتحكيم هو وسيلة الفصل في النزاعات بين الأفراد والجماعات، أو نظاما خاصاً للتقاضي في منازعات معينة بموجبه تعترف الدولة الحديثة لأفراد عاديين أو هيئات غير قضائية بسلطة الفصل في بعض المنازعات بين الأفراد والجماعات، والحكم الذي يصدر يكون ملزما لأطراف النزاع¹، واستنادا إلى ما تقدم نتوصل للآتي:

أوجه التشابه: الوساطة والتحكيم

- كلاهما يهدفان لحسم النزاع بعيدا عن ساحة القضاء.
- كلاهما يتدخل فيهما طرف ثالث محايد من أجل حل النزاع، يسمى المحكم في التحكيم، والوسيط في الوساطة، وكليهما من اختيار أطراف النزاع².
- تتفق الوساطة مع التحكيم في كونها يتميزان بالسرعة في فصل النزاع وتخفيف العبء على القضاء وغيرهما.
- يتفق كل منهما في أنها تنحصر في المسائل الغير متعلقة بالنظام العام، والمسائل التي يحوز فيها الصلح³.

¹ - مريم مروشي، الطرق البديلة المستحدثة للتقاضي (الصلح والوساطة) طبقا لقانون الاجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص دولة ومؤسسات، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان بن عاشور، الجلفة، 2017/2016، ص 40.

² - عبد الرحمان محمد سليمان الجهني، الوساطة في حل المنازعات التجارية، مجلة جامعة شندي للبحوث والدراسات الشرعية والقانونية، ع 02، طلية القانون، جامعة شندي، السودان، 2020، ص 102.

³ - نسرين خروبي، بوهاجم عفاف، المرجع السابق، ص 29 .

1- أوجه الاختلاف :

| الوساطة | التحكيم |
|--|--|
| - تتميز بالطابع الاتفاقي والحل الرضائي. | - يتميز بالطابع المزدوج (الاتفاقي و القضائي). |
| - التوصل لحل ودي يصيغه الأطراف بأنفسهم ¹ . | - شرط التحكيم يجب أن يكون مكتوباً ليتم التمسك به تحت طائلة بطلان. |
| - يستمد صلاحيته من اتفاق الأطراف . | - حكم التحكيم يعتبر بمثابة حكم قطعي لا يقبل الطعن بأي طريق من الطرق المنصوص عليها بالقانون. |
| - المحضر الذي يحرره لا يحوز على قوة قانونية، ولا يتمتع بحجية الأحكام القضائية، إلا بعد مصادقة القاضي المشرف على القضية . | - تكون الهيئة الحاكمة في التحكيم من 03 محكمين يقوم كل طرف من أطراف النزاع بتعيين محكم، ثم يقوم كلا المحكمان بتعيين رئيساً لهيئة التحكيم. |
| - الأطراف لا يتعهدون مسبقاً بتنفيذ اقتراحات الوسيط ولا يلزمهم القانون بذلك . | - يفصل في النزاع بإصدار حكم خارج مرفق القضاء . |
| - تنتهي مهمة الوسيط بالتوصل إلى اتفاق، أو انسحاب أحد الأطراف من الوساطة ² . | - طرح النزاع على التحكيم قبل اللجوء إلى القضاء، يكون باتفاق الأطراف على حل النزاع بوساطة |
| - عرض الوساطة على الأطراف في جميع المواد ما عدا قضايا شؤون الأسرة والقضايا العمالية، وكل ما | |

¹ - حمه مرمرية، المرجع السابق، ص 25 .

² - فاتح خلاف، المرجع السابق، ص ص 72- 73.

| | |
|--|--|
| <p>التحكيم .</p> <p>- مدة فض النزاع تكون باتفاق الأطراف².</p> <p>- مهمة المحكم تكمن في إصدار قرار بموضوع النزاع المعروض عليه وذلك بعد معاينة وتدقيق الأدلة³.</p> | <p>من شأنه المساس بالنظام العام¹.</p> |
|--|--|

ثالثا/ الوساطة والتوفيق:

يحمل التوفيق نفس معنى الوساطة باعتباره ذلك الحل الودي غير الملزم للأطراف والذي عبرت عنه غرفة التجارة الدولية من خلال نظامها الجديد، هذا وتكاد تشريعات دول العالم أن تعرف التوفيق مثل تعريف الوساطة، وبالرغم من ذلك حاولنا إيجاد فرق جوهري بينهما لاسيما من خلال دور الموفق والوسيط في كل من الإجراءين⁴، وعرف التوفيق بأنه طريق ودي لتسوية المنازعات التي تنشأ بين الأطراف قوامه اختيار أحد الأغيار للقيام بالتوفيق (الموفق) وصولاً إلى حل للنزاع عن طريق التقريب بين وجهات النظر المختلفة دون أن يمتد دوره إلى اقتراح حل يرضيانه⁵.

¹ - صباح سعدي، المرجع السابق، ص 26.

² - حمه مرامرية، المرجع السابق، ص 25 .

³ - بسمينة قرواز، سليمة العارفي، المرجع السابق، ص 97.

⁴ - يوسف ماجري، الوساطة القضائية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 32.

⁵ - كوثر سعيد عدنان خالد، المرجع السابق، ص 567 .

1-أوجه التشابه :

- كلاهما طريق بديل ودي لحل النزاع بين الأطراف ويقتصر دورهما في تقريب وجهات النظر بين الأطراف¹.
- يقومان على أساس وجود طرف ثالث يسمى الوسيط في الوساطة والموفق في التوفيق، ويتولى الموفق الدور ذاته الذي يقوم به الوسيط².
- لا يعملان بصورة منفردة أو مستقلة على أطراف النزاع، ويتفقان بالالتزام بالسرية، كما يتفقان في العمل على منع تكديس القضايا أمام المحاكم وتحقيق العدالة الناجزة، وسرعة تسوية النزاع، ومرونة الاجراءات وقللة التكاليف³.

¹ - يوسف ماجري، المرجع السابق، ص 33.

² - فاتح خالف، المرجع السابق، ص 60.

³ - كوثر سعيد عدنان خالد، المرجع السابق، ص ص 568، 569.

2- أوجه الاختلاف:

| الوساطة | الصلح |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - يعقد الوسيط جلساته في حضور جميع الأطراف أو مع كل طرف على انفراد¹. - مهمة الوساطة يقوم بها شخص واحد بناء على مبادرة منه أو بتكليف من قبل الدولة المتنازعة أو من احدهما². - الوسيط دوره إيجابي أكثر من الموفق، وذا خبرة قانونية، فليس كل وسيط موفق³. | <ul style="list-style-type: none"> - حضور كل الأطراف⁴. - مهمة التوفيق تقوم بها لجنة تؤلفها الدولة المتنازعة⁵. - الموفق أقل خبرة وليس كل موفق وسيط⁶. |

ونستخلص مما سبق أن الوساطة وسيلة لتعامل سلمي للنزاعات القائمة بين الأطراف، وطريقة لبناء وتسيير الحياة الاجتماعية بفضل تدخل طرف ثالث يكون محايد ومستقل ولا يتمتع بأي سلطة، وتعتبر آلية فعالة لتحقيق السلم الاجتماعي، حيث تبنى المشرع الجزائري الوساطة، وأقرها في القانون رقم 90/08 المتضمن ق إ م إ السالف الذكر، وأدرجها في الفصل الثاني من الباب الأول، وتعد الوساطة إجراء اختياري للخصوم يعين بموجبه القاضي وسيط يتولى تقريب وجهات النظر بين الأطراف ومساعدتهم على إيجاد حل ودي للنزاع القائم، وهذا ما يتطابق مع التعريف الوارد في القانون 02/90 السالف الذكر، وتلعب الوساطة دورا مهما في النزاع يتمثل في تحقيق العقب على المحاكم في القضايا العالقة بمختلف أنواعها، وتعتبر الوساطة أقل تكلفة

1 - فاتح خلاف، المرجع السابق، ص 63.

2 - بوسعد أوعثمان، ليلي بومدين، المرجع السابق، ص 39.

3 - يوسف ماجري، المرجع السابق، ص 35.

4 - فاتح خلاف، المرجع السابق، ص 63.

5 - بوسعد أوعثمان، ليلي بومدين، المرجع السابق، ص 39.

6 - يوسف ماجري، المرجع السابق، ص 35.

من الوسائل البديلة الأخرى، وتحكمها مجموعة من المبادئ كالحياضية حيث أن الوسيط يجب عليه أن يكون نزيه ، وكذا يلتزم بالسرية إزاء ما يسمعه من الأطراف. وتنقسم الوساطة إلى عدة أنواع منها القضائية والاتفاقية والخاصة... إلخ، وتفاديا للخلط بينها وبين الطرق البديلة المشابهة لها من تحكيم وصلاح وتوافق، فقد ميزنا بينهم لمعرفة أوجه الشبه والاختلاف.

المبحث الثاني: ماهية منازعات العمل الجماعية

يمكن أن تتعدى منازعات العمل لأكثر من طرفين، فتحتوي على مجموعة من الأطراف سواء من طرف صاحب العمل أو من العمال أو حتى من الطرفين فمن خلالها تصبح منازعة العمل تنشأ بسبب مخالفة بين أحد أطراف العقد والتزاماته القانونية أو العقدية أو الاتفاقية، أو بخرق نص قانوني أو تنظيمي. ومن خلال هذا سنتطرق هذا المبحث إلى مفهوم منازعات العمل الجماعية (المطلب الأول)، ثم إلى أنواع منازعات العمل الجماعية (المطلب الثاني).

المطلب الأول : مفهوم منازعات العمل الجماعية

ستعرض في الفرع الأول تعريف منازعات العمل الجماعية، والفرع الثاني خصائصها، أما الفرع الثالث شروط منازعات العمل الجماعية.

الفرع الأول: تعريف الوساطة

لم تقتصر محاولة اقتراح تعريف لمنازعة العمل الجماعية على الفقه فقط، وإن كان هذا العمل اختصاص أصيل له بل شاركه في المهمة الجهاز التشريعي ونخص بالذكر المشرع الجزائري¹. سنتطرق في هذا الفرع إلى تعريف منازعات العمل لغة (أولا)، واصطلاحا (ثانيا)، ثم فقها (ثالثا)، وكذلك قانونا (رابعا).

أولا/ لغة: يعرف النزاع أو التنازع لغة على أنه التخاصم والتجاذب، وتنازع القوم في شيء: اختصموا وبينهم نزاعه، أي خصومة في حق².

¹ - الجبلاني عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، د.ط، دار الخلدونية، وهران، 2005، ص 213.

² - زينب وحيد دحام، الوسائل البديلة لحل النزاعات، ط 1، مطبعة الثقافة، أربيل، 2012، ص 19.

ثانيا/ اصطلاحا: مأخوذ من الكلمة الإنجليزية conflict والفرنسية conflit إن مصطلح النزاع هو ترجمة لكلمة صراع، تصادم، تضارب، شقاق، قتال، و conflictus أصل الكلمة لاتينية¹.

ثالثا/ فقها : يرى بعض الفقهاء أن المنازعات الجماعية هي ذلك النزاع الذي يثيره مجموعة من العمال بصفة جماعية بقصد تحقيق مصالح جماعية، أي مصلحة عمالية عامة أو مشتركة وليست مصلحة شخصية أو فردية ولو كانت عمالية².

ويعرف كل من "ميال ورامسبوثام" و"ودر هاوسان" النزاع (conflict) هو: متابعة لأهداف متضاربة بواسطة جماعات متعددة تستخدم فيها الوسائل السلمية أو القوة المسلحة، كما يميزون بين النزاع بمعنى Dispute حول مصالح يمكن التفاوض وحولها وتسويتها بعقد صفته محددة ونزاعات متأصلة (Deep _ Seated) يدور محورها حول تلبية الحاجيات الإنسانية، والتي لا يمن تسويتها إلا بإزالة الأسباب الرئيسية التي أدت لظهورها³. ويرى ديفيز بأن النزاع عبارة عن مجموعة من الإدراكات لجملة من الأهداف غير المتوافقة⁴.

رابعا/ قانونا: عرف المشرع الجزائري النزاع في نص المادة 2 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه: " يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال المستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5 أدناه"⁵. وفي هذا الإطار جاء القانون السابق الذكر متضمنا المبادئ الأساسية التالية:

أولا/ تشجيع الشركات الاجتماعيتين على حل الخلافات في إطار تشاوري قبل كل شيء كالاجتماعات الدورية التي عادة ما تحدد في الاتفاقيات التي تبرم بين المستخدم وممثلي العمل.

¹ - كريم رقولي، النزاع الدولي وإدارة النزاع الدولي، مدخل مفاهيمي معرفي، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، سبتمبر 2019، ص 95.

² - مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية - المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، د. ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص 283.

³ - كريم رقولي، المرجع السابق، ص 96.

⁴ - زينب وحيد دحام، المرجع السابق، ص 20.

⁵ - المادة 2 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

ثانيا/ تنظيم مجموعة من الأطراف التشريعية لفض النزاع¹.

بعبارة أخرى فمنازعات العمل الجماعية هي كل خلاف أو نزاع خاص بالعمل أو بشروطه يقع بين أحد أصحاب العمل أو أكثر وجميع العمال أو فريق منهم ويعتبر النزاع جماعيا بعض النظر عن عدد العمال المشتركين فيه طالما أنه يرتبط بالعمل وبشروطه ويؤثر على المصلحة المشتركة للعمال أو لغالبيتهم،² ويقترب هذا المفهوم مع ما ذهب إليه " الطيب بالوله: بقوله " النزاعات الجماعية تنشأ بين عدد من العمال ومستخدم أو عدة مستخدمين، عندما يكون موضوع النزاع متعلقا بشروط وظروف العمل الجماعي كمتطلبات رفع الأجور، أو تحسين ظروف العمل أو المطالبة بالحقوق النقابية، كما أنها تخضع في تنظيمها لتشريعات العمل والاتفاقيات الجماعية التي يمس تأثيرها معظم العمال³.

الفرع الثاني: خصائص منازعة العمل الجماعية

تتسم منازعات العمل الجماعي بعدة خصائص وهي:

أولا/ **الصفة التعاقدية:** بالرغم من أن شروطه و أحكامه تكون واجبة الإلتباع عند إبرام العقود الفردية بوصفها الشريعة العامة واجبة الإلتباع، إلا أن ذلك لا يفقده الصفة التعاقدية، فعلاقة العمل الجماعية هي عبارة عن اتفاق يبرم بين طرفين ويكون نابعا من إرادتهما أي إرادة العمال وإرادة صاحب العمل أو من يمثلهما و من ثم لا يعود هناك مجال للخلط بينها وبين التشريع الذي تصدره الدولة أو النظام الداخلي للمؤسسة⁴.

¹ - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، د. ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2000، ص 37.

² - خالد حامد، نزاعات العمل الجماعية في الجزائر - دراسة سوسيو قانونية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ع 16، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007، ص 172.

³ - المرجع نفسه، ص 172.

⁴ - عبد الغني حسونة، محاضرات في مقياس قانون العمل، سنة ثانية ليسانس حقوق، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020/2019، ص ص 43، 44.

ثانيا/ **الصفة الجماعية:** لا يتصور وجود علاقة العمل الجماعية إلا إذا كان أحد طرفيه مجموعة من العمال أو من يمثلهم كقنابة، وبغض النظر عن الطرف الآخر إذ يكون صاحب عمل واحد أو أكثر أو جهة تمثلهم كقنابة¹.

ثالثا/ **علاقة العمل الجماعية من العقود الشكلية:** طبقا للمادة 114 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، التي تنص "الاتفاقية اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات معينة"². اعتمد المشرع الشكلية عند إبرام علاقة العمل الجماعية، عندما نص على أن علاقة العمل الجماعية هي عبارة عن اتفاق مكتوب، و صفة الكتابة هنا تعد ركن في العقد و ليست مجرد وسيلة إثبات يؤدي تخلفها إلى بطلان الاتفاق، تأسيسا من الصيغة الآمرة لنص المادة المذكورة أعلاه.

والحكمة من اشتراط الكتابة هنا تتمثل في محاولة المشرع قطع أوجه النزاع بين الطرفين حول موضوع العقد، وتحقيقا لهذا الشرط فقد قضى المشرع الجزائري من خلال المادة 119 من القانون 90-11 سالف الذكر " يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين ..."³، بضرورة أن يتم إشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين، وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية دوما تحت تصرف العمال⁴.

الفرع الثالث: شروط منازعة العمل الجماعية

لكي تكون منازعة العمل جماعية يجب توفر شرطين أساسيين هما:

أولا/ **تعدد أطراف المنازعة (الشرط الشكلي):** يجب أن تشمل المنازعة عمل المؤسسة أو مجموعة منهم، كما يمكن أن يكون الطرف الثاني في المنازعة صاحب عمل واحد أو عدة

¹ - المرجع نفسه، ص 44.

² - المادة 114 من القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، المتضمن علاقات العمل، الصادر عن ج . ر عدد 17 لسنة 1990 .

³ - المادة 119 من القانون 11/90، المرجع السابق .

⁴ - عبد الغني حسونة، المرجع السابق، ص 44.

أصحاب عمل¹، بعض النظر إن كانوا مهيكليين في تنظيم نقابي أو ليسوا مهيكليين، على أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم، كأن يكونا تابعين لنقابة واحدة، أو مهنة معينة أو لقطاع نشاط معين... إلخ². على ألا يشمل هذا المعيار - الشرط - أن يتعدد أصحاب العمل، فيكفي أن يشمل النزاع صاحب عمل واحد³.

ثانيا/ أن يكون موضوع النزاع جماعي (الشرط الموضوعي): حيث يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال وتشمل على العموم، المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال أو تحسن شرط العمل أو الزيادة في الأجور وغيرها من موضوعات النزاع العمالي المتعددة والذي ترتبط أهمها بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية⁴، وعليه فإن موضوع النزاع العمالي الجماعي يتعلق بتطبيق العقد وتفسيره أو ظروف العمل وشروطه⁵، ومهما يكن فيجب أن يتعلق النزاع الجماعي في العمل بالأوضاع الاجتماعية والمهنية لفئة أو مجموعة معينة من العمال تنتمي لمؤسسة اقتصادية أو إدارية أو قطاع اقتصادي معين أو سلك في الوظيف العمومي، كما يكتسي الطابع الجماعي في العمل الطابع المحلي أو الجهوي وحتى الطابع الوطني⁶.

¹ - بوشناق، محاضرات في قانون العمل، سنة أولى ماستر إدارة محلية، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، د. س. ن. ص 07.

² - سليمان أحمية، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العلمي، مجلة حوليات، ع 30، الجزء 02، ديسمبر 2016، ص 159.

³ - ميلود لمريني، أليات تسوية منازعات العمل و الوظيفة العمومية في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص إدارة ومالية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016/2017، ص 54.

⁴ - أمال الشائب، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية - دراسة حالة مؤسسة سونلغاز - ورقلة، مذكرة ماستر، تخصص تنظيم سياسي وإداري، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013/2014، ص 09.

⁵ - ريمة مجوج، عدار كريمة، دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل - دراسة ميدانية في المؤسسة الاقتصادية الوطنية لصناعة الكهرو منزلي ENIEM ، مذكرة ماستر في العلوم السياسية، تخصص سياسات عامة و إدارة محلية، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015/2016، ص 27.

⁶ - سامي بن حملة، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، مجلة حوليات، ع 30، الجزء 02، ديسمبر 2016، ص 271.

ونستخلص مما تقدم، أن النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية، تخص مجموعة عمال، لأسباب أو أهداف مختلفة، بل هي نزاع واحد حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو مجموعة من العمال، وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعياً. ويكفي لاعتبار سبب النزاع جماعياً، أن يمس مصالح جميع أو مجموعة من العمال، حتى لو كان في البداية يخص عامل واحد، كأن يتخذ صاحب العمل إجراءً ما ضد عامل معين من شأنه أن يهدد أو يمس مصالح بقية العمال الآخرين. كما قد يكون النزاع بين التنظيم النقابي المتمثل للعمال وصاحب العمل،¹ حيث أنه يمكن للنقابة أن تكون طرفاً في النزاع بصفة مباشرة، أو باعتبارها ممثلة لمصالح العمال، إذ ينص القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي على الاختصاص الأصلي للنقابة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها المادة 38 فقرة 2²، وكذلك حق التقاضي وممارسة الحقوق المقررة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه، وألحقت أضراراً بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية المادة 16 فقرة 2³.

وتتمثل أهمية وخطورة النزاعات الجماعية في كونها قد تؤدي إلى مواجهة بين العمال أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم من جهة، وصاحب العمل أو أصحاب العمل من جهة أخرى، قد تصل بالطرف الأول إلى التوقيف الجماعي عن العمل أي الإضراب، أو بالطرف الثاني إلى غلق محل العمل، إذ لم تجد لها الحلول السريعة، مما قد يعرض بعض المصالح وحقوق العمال وأصحاب العمل للأضرار والمخاطر، كما قد يمس حتى الاقتصاد الوطني، إذا تم في قطاع حساس أو استراتيجي في البلاد، أو بمصالح المجتمع الاقتصادية أو الاجتماعية⁴، الأمر الذي جعل مختلف التشريعات العمالية المقارنة في مختلف الدول المعاصرة، تعمل على تنظيمها والعناية بها، بشكل يهدف على الوقاية منها والتخفيف من آثارها، وذلك بوضع أنظمة وآليات خاصة لتسويته. تُراعى فيها مشاركة الأطراف بصفة فعالة وأساسية، عن طريق منح الاتفاقيات

¹ - سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 160.

² - المادة 38 فقرة 2 القانون رقم 14/90 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج . ر عدد 23 لسنة 1990.

³ - المادة 16 فقرة 2 القانون 14/90، المصدر السابق .

⁴ - ميلود لمريني، المرجع السابق، ص 55.

الجماعية صلاحية وضع إجراءات لتفادي حدوث هذه النزاعات، كذلك لعلاجها وتسويتها بطريقة سلمية وتفادي بلوغها مستوى من التعقيد، يُهدد باللجوء إلى الطرق العنيفة، مثل الإضراب أو غلق محل العمل¹.

المطلب الثاني: أنواع منازعات العمل

تنقسم منازعات العمل الجماعي في العمل إلى ثلاثة أنواع منازعة متعلقة بتطبيق القانون (الفرع الأول)، ومنازعة متعلقة بتعديل القانون (الفرع الثاني)، ومنازعة متعلقة بتفسير الاتفاقيات أو اتفاقات جماعية .

الفرع الأول: منازعة متعلقة بتطبيق القانون

إن من بين الأسباب التي تؤدي إلى نشوب نزاعات بين العمال والمستخدمين هو عدم تطبيق نص قانوني أو بسبب خطأ في تفسيره²، يظهر حين يختلف الطرفان بشأن تسيير أو تطبيق القانون أو التنظيم الساري كأن يصنف المستخدم مجموعة من العمال ضمن فئة أدنى خلافا للقانون الذي يصنفهم في فئة أعلى³، وهو ما نجده في نص المادة 131 من قانون علاقات العمل " يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية"⁴.

الفرع الثاني: منازعة متعلقة بتعديل القانون

نظرا لطبيعة الحياة المهنية فهي تحتاج دائما إلى تطور⁵، يحق للعمال أو المستخدم المطالبة بتعديل ومراجعة القانون أو الاتفاقية الجماعية بغرض زيادة الأجر أو الحصول على امتيازات اجتماعية أفضل، نظرا لتغير الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي⁶ طبقا للمادة 62 من

1 - سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 161.

2 - محمد قدوري، محمد مبروكي، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، الجزائر، 2018/2019، ص 10.

3 - كمال سعداوي، محاضرات في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، قسم الحقوق (الإدارة العامة)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2020/2019، ص 15.

4 - أنظر لنص المادة 131 من 11/90، المرجع السابق.

5 - محمد قدوري، محمد مبروكي، المرجع السابق، ص 11.

6 - كمال سعداوي، المرجع السابق، ص 16.

القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على: "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل".¹ فمن خلال نص المادة تبين أن تعديل عقد العمل يكون بناءً على تعديل قانون أو اتفاقية، فمثلاً مجموعة العمال يطالبون بزيادة الامتيازات الجماعية لأن ذلك يصب في مصلحتهم، وهناك حالات أخرى يستوجب فيها القانون و الاتفاقية الجماعية للعمل تعديل عقد العمل، دون انتظار طرفي علاقة العمل أو أحدهما إبداء الرغبة في التعديل.²

الفرع الثالث: منازعة متعلقة بتفسير الاتفاقيات أو اتفاقات جماعية

إذا أبرمت عقود عمل فردية قبل وضع اتفاقيات جماعية، يجب تكييف تلك العقود كي تتطابق معها، أين يقع سوء فهم أو تفسير لبند الاتفاقية، مما يلحق ضرراً بالعمال كتقليص عدد العمال أو التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية³ كما جاء في المادة 3 الفقرة 1 من المرسوم التشريعي 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية "..... نظام نشيط لتوظيف الأجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب اقتصادية في اطار تقليص عدد العمال أو أثر توقيف المستخدم عن النشاط...".⁴ إذ يمكن هنا أن يكون النزاع فردياً إذا مس عاملاً واحداً، وجماعياً إذا مس فئة معينة من العمال أو قطاعاً معيناً بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية، خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الأوضاع وعرقلة العمل.⁵

نستخلص مما سبق أن منازعات العمل الجماعية ظاهرة عمالية تثور بين مجموعة من العمال وصاحب العمل، حيث يتمحور موضوع النزاع حول الحقوق والمصالح الجماعية للعمال كتطبيق اتفاقية جماعية أو تعديل قانون ينظم العلاقة بين العمال والمستخدمين، فهو يقوم على

1 - المادة 62 من القانون 11/90، المرجع السابق.

2 - محمد قدوري، محمد مبروكي، المرجع السابق، ص 11.

3 - كمال سعداوي، المرجع السابق، ص 16.

4 - المادة 3 فقرة 1 من المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994، المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، ج . ر عدد 34 لسنة 1994.

5 - محمد قدوري و محمد مبروكي، المرجع السابق، ص 12.

معيار المصلحة الجماعية المشتركة للعمال، وتتسم بعدة خصائص تتمثل في الصفة التعاقدية وكذا الصفة الجماعية، لأنه لا يتصور وجود علاقة جماعية إلا إذا كان أحد أطراف النزاع مجموعة من العمال أو ممثليهم من النقابة، فعلاقة العمل هنا شكلية حيث حاول المشرع قطع أوجه النزاع بين الطرفين حول موضوع العقد بالكتابة، ويشترط لكي تكون منازعة العمل جماعية يجب تعدد الأطراف وهو الركن الشكلي للنزاع أما الموضوعي يتمثل في موضوع النزاع، وتتنوع منازعات العمل الجماعية حيث تنشأ بسبب تطبيق قانوني أو تعديل القانون أو بتفسير هذا الأخير.

الفصل الثاني:

تنفيذ الوساطة وآلية الوقاية

من منازعات العمل الجماعية

نظم المشرع الجزائري في القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، كيفية تنفيذ الوساطة وإجراءاتها على نحو يمكنها من وضع التسوية الودية لمنازعات العمل الجماعية بمرونة وسرعة من دون أي شوائب أو صعوبة في الإجراءات، لأن الأمر يتعلق بنزاعات العمل الجماعية التي يترتب عنها إيجاد حلول سريعة لها نظرا للخطورة التي قد تقع على استمرارها، وتترتب عنها أضرار قد تمس باستقرار العلاقة بين العامل ورب العمل وكذا السلم الجماعي.

المبحث الأول: تنفيذ الوساطة في القضايا العمالية

تتطلب الوساطة في قضايا العمل الجماعية شروط وإجراءات خاصة لممارستها وكذلك لإنجاحها بإرادة الأطراف أو من القانون، ويعتبر الوسيط هو المحور لها فاختياره هو إجراء له أهمية كبيرة، لأنه يتوقف على إنجاح أو فشل الوساطة إلى الوصول لتسوية ودية، ففأعلية نظام الوساطة تقف على حسن اختياره، فيعتبر وسيلة لإعادة التواصل بين طرفي النزاع لتفادي الوقوع في منازعات العمل، واتساع دائرة العمل بين العمال وأرباب العمل أو المستخدمين أوسع من دائرة وقوع نزاع ولتفادي وقوع نزاع أقر المشرع الجزائري نصوص تتعلق بالوقاية من نزاعات العمل. وسنتطرق في هذا المبحث إلى معرفة كيفية سير الوساطة وآثارها (المطلب الأول) ثم لآليات الوقاية من منازعات العمل الجماعية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: سير الوساطة وآثارها

إن الوساطة كوسيلة بديلة لتسوية النزاعات، لا تقاس في معظم الأحيان بهيئة مكونة من عدة أعضاء و إنما تقاس بشخص واحد، يلعب شخصيته و تكوينه ومدى العلاقة التي تربط بينه وبين طرفي النزاع، ودوره المهم في نتيجة الوساطة هو التقريب بين وجهة النظر، والبحث وتقديم المقترحات التي يرى أن من شأنها تبادر في إيجاد حل للنزاع القائم. وعليه سنتولى في هذا المبحث إجراءات سير الوساطة (الفرع الأول) ثم آثار الوساطة في قضايا العمل الجماعية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: شروط اللجوء للوساطة في قضايا العمل الجماعية

سنتطرق في هذا الفرع لمعرفة فشل إجراءات المصالحة بشكلها الاتفاقي والقانوني (أولا)، ثم للاتفاق على اللجوء إلى الوساطة لفض النزاع (ثانيا)، وكذلك الإشتراك في تعيين الوسيط.

أولا/ فشل إجراءات المصالحة بشكلها الاتفاقي والقانوني:

بموجب المادة 02 من القانون رقم 91-27 مؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-02 السالف الذكر، تم تعديل المادة 04 حيث ألزم المشرع المستخدمين بإجراء لقاءات دورية يدرسون خلالها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل ما

يسمح بتفادي النزاعات وتفاقمها وإمكانية حلها داخل المؤسسة وضمن أحكام الاتفاقية الجماعية عن طريق المصالحة الاتفاقية¹، وعند عدم النص على تلك المصالحة، أو عقب فشلها في تسوية النزاع الجماعي المعروف عليها، ويرفع هذا النزاع إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً لتتولى وجوباً مهمة التسوية الصلحية بين الطرفين المتنازعين وفقاً للأحكام القانونية المقررة في هذا الشأن²، وعلى مفتشية العمل تحرير محضر الصلح أن تم عند انتهاء أجل الصلح التي لا تتجاوز ثمانية أيام من تاريخ أول جلسة مع توقيعه من كلا الطرفين، وعن استمر الخلاف في بعض المسائل لا بد من تدوينها، وهذه الأخيرة هي من تكون قابلة لإجراء الوساطة بشأنها³. وبالنسبة للمسائل التي لم تتم تسويتها يمكن للطرفين عرضها على الوساطة أو التحكيم، وعلى ذلك لا يقبل اللجوء بداية إلى الوساطة لتسوية النزاع الجماعي ودياً إلا مروراً بالمصالحة⁴.

إذن، يتبين لنا أنه لا يمكن اللجوء إلى الوساطة لحل النزاعات الجماعية إلا عندما يفشل مفتش العمل الإقليمي من إجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال⁵.

ثانياً/ الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة لفض النزاع:

أشرنا فيما سبق إلى أن الوساطة طريقة بديلة اختيارية خالصة⁶، لكن ذاتية الوساطة تستلزم ضرورة موافقة الطرفين من أجل مباشرة إجراءاتها وهو ما بينته المادة 10 من القانون 02/90 السابق الذكر، إذ تعتبر مبادرة إرادية للطرفين دون تدخل أي جهة إدارية، وهذه

1 - أنظر للمواد 02 و 04 من قانون 02/90، المصدر السابق.

2 - الصديق ريكلي، الوساطة كطريق مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية ودياً طبقاً لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، مجلة العلوم الإنسانية، مج أ، ع 44، جامعة منتوري، قسنطينة، 2015، ص 279.

3 - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 14.

4 - الصديق ريكلي، الوساطة كطريق مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية ودياً طبقاً لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المرجع السابق، ص 279.

5 - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 14.

6 - الصديق ريكلي، الوساطة كطريق مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية ودياً طبقاً لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المرجع السابق، ص 279.

الاستقلالية ميزة يتسم بها إجراء الوساطة¹، على خلاف بعض القوانين المقارنة التي تسمح بتدخل السلطات العمومية والجهات الإدارية المختصة في تحريك إجراءات الوساطة.²

ثالثا/ الاشتراك في تعيين الوسيط:

حسب نص المادة 11 من القانون 02/90 السالف الذكر³، أن المشرع الجزائري قد حدد واجبات للوسيط يتعين عليه التقيد بها أثناء تأدية مهمته، ومهام للأطراف المتنازعة يتطلب تأديتها، واستشارة مفتش العمل يقدمها عند الطلب⁴، ويلتزم الوسيط بحفظ السر إزاء الغير، وهو التزام بامتناع يحظر عليه بموجبه تسريب أية وقائع أو معلومات إلى الغير بما في ذلك النتائج التي تم التوصل إليها والإقرارات المقدمة والتي وصل علمه إليها بموجب مهمة الوساطة التي أجزاها⁵.

ومهما كان نوعها والطابع الذي تتخذه اقتصادية أو مالية أو محاسبية أو إحصائية أو تنظيمية، ذلك لأن صياغة النص القانوني لم تحدد نوع ولا طابع المعلومات التي يجب حفظ وكتمان فحواها⁶.

الفرع الثاني: إجراءات تنفيذ الوساطة في القضايا العمل الجماعية

يمثل الوسيط الطرف الثالث المحايد والكفاء والمخول بمحاولة تسوية النزاع القائم بصورة ودية، وهو من يصفه البعض بالمرشد ويصفه البعض الآخر باعتباره الضامن لحسن سير عملية الوساطة الذي يجب أن يتمتع بحسن الاستماع والتفهم والحرص والطاقة الإيجابية في

¹ - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 14.

² - الصديق ريكلي، الوساطة كطريق مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المرجع السابق، ص 279.

³ - أنظر للمادة 11 من القانون 02/90، المصدر السابق.

⁴ - الصديق ريكلي، الوساطة كطريق مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المرجع السابق، ص 280.

⁵ - محمد عشبوش، محمد ريس، منظومة الوساطة في القانون المغربي، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، مج 06، ع 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021، ص 2052.

⁶ - الصديق ريكلي، الوساطة كطريق مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المرجع السابق، ص 280.

إعادة خلق الحوار بين الطرفين¹. ويعمل الوسيط على إنجاح الوساطة بشكل كبير لذلك يجب علينا تسليط الضوء على شخصيته.

- **الوسيط لغة:** هو الحسيب على قومه أو المتوسط بين المتخاصمين.
- **الوسيط اصطلاحاً:** هو الشخص الذي يتولى مهمة التوفيق بين مصلحتي المتخاصمين أو هو الشخص يتعين أن تتوفر فيه شروط معينة تمكنه من القيام بمهمة التوفيق بين مصلحتي الخصوم².

الوسيط شخص من الغير يختاره أطراف النزاع باتفاق بينهما وتوكل له مهمة البحث عن طرق حل النزاع، وباعتباره مفتاح نجاح أو فشل الوساطة فمن الضروري اختياره بعناية، لكن لن يكون ذا فائدة إن لم تتوفر فيه مجموعة من الشروط³، ويلعب الوسيط دوراً إيجابياً في الوساطة، إذ أنه يملك تقديم حلول لاتفاق بين الطرفين⁴.

أولاً/ عرض القاضي للوساطة على الخصوم:

تباشر إجراءات الوساطة بعد رفع الدعوى أمام المحكمة، حيث تبدأ الخصومة بالمطالبة القضائية وبعد عرض عريضة الدعوى في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، ومع بيان تاريخ أو جلسته يتم تبليغ المدعى عليه بها وفقاً لأصول التبليغ المنصوص عليها في المواد من 18 إلى 20 من ق إ م و إ، يقوم القاضي بعرض الوساطة على طرفي النزاع، وهو كأول إجراء يقوم به وجوبي على القاضي استفاؤه في أول جلسة⁵. وعليه أن يبين احترامه من خلال حكمه غير أن هذا الإجراء يتوقف على قبول الأطراف له، فإن شاءوا أخذوا به وإن كان لهم ذلك، فهو نابع من إرادتهم، بحيث إذا رفض أحدهم اللجوء إليه فلن تقوم للوساطة قائمة⁶.

¹ - سماح خمّان، المرجع السابق، ص 19.

² - محمدي مخلوف، بن حمزة عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 28.

³ - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 15.

⁴ - يخلف تروي، تسوية النزاعات الدولية بالطرق السلمية، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، مج 07، ع 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي، تامنغست، 2018، ص 293.

⁵ - سامية شايب، ليندة سعدون، المرجع السابق، ص 38.

⁶ - نورة اسم الله، نبيلة بوعافية، الصلح والوساطة كحل بديلة ودية لتسوية النزاعات المدنية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون خاص معق، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2015، ص 74.

وهذا ما نصت عليه المادة 994 من ق إ م و إ على أنه يجب أن يتضمن الأمر القاضي بتعيين الوسيط ما يلي:

- موافقة الخصوم¹.
- تحديد الأجل الأول الممنوح للوسيط للقيام بمهمته وتاريخ الرجوع القضية إلى الجلسة وبمجرد النطق بالأمر يقوم أمين الضبط بتبليغ نسخة منه للخصوم والوسيط، ويخطر هذا الأخير القاضي بقبوله مهمة الوساطة دون تأخير ويدعو الخصوم إلى أول لقاء للوساطة².

ثانيا/ تعيين الوسيط:

بعد قبول الأطراف بإجراء الوساطة يقوم القاضي بتعيين الوسيط الذي سيباشر هذا الإجراء، وذلك من بين القائمة الخاصة المعدة لذلك تشرف عليها وزارة العدل ضمن المديرية الفرعية للأعوان القضائيين وختم الدولة³، ويتضمن الأمر بالإضافة إلى البيانات المطلوبة في الأوامر القضائية عنصرين أساسهما⁴:

- موافقة الخصوم.
- تحديد الآجال الأولى الممنوحة للوسيط للقيام بمهمته وتاريخ رجوع القضية إلى الجلسة⁵.

وعملا بالمادة 11 من المرسوم التنفيذي 09-100 إذا علم الوسيط أو أحد أطراف النزاع الذي يعلم بوجود مانع للوسيط أن يخطر القاضي فورا قصد اتخاذ ما يراه مناسبا من إجراءات لضمان حياد الوسيط واستقلالته⁶.

¹ - أنظر المادة 994 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، المرجع السابق.

² - خبرة جطي، المرجع السابق، ص 161.

³ - سلمى مانع، الطريقة البديلة المستحدثة لحل المنازعات الإدارية، مجلة العلوم الإنسانية، ع 26، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012، ص 35.

⁴ - حمة مرامرية، المرجع السابق، ص 29.

⁵ - المادة 999 من قانون إ م و إ الجزائري، المصدر السابق.

⁶ - أنظر للمادة 11 من المرسوم التنفيذي 09-100 المؤرخ في 13 ربيع الأول الموافق لـ 10 مارس 2009، المنضمّن كميّات تعيين الوسيط القضائي، ج. ع، عدد 16، سنة 2009/03/15.

1-الجهة المختصة بتعيين الوسيط: سكت المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 02/90

السالف الذكر، عن تحديد صفة الوسيط وشروطه مباشرته لمهامه وترك الحرية التامة لأطراف النزاع في اختياره¹. وهنا يبدو أن الاتفاق على تعيين شخص الوسيط يعتبر عنصرا أساسيا في الاتفاق على الوساطة، كما تجدر الإشارة أن المشرع ذهب بعيدا في احترام إرادة الطرفين المتنازعين، حيث لم يعمد إلى تحديد طبيعة المواضيع التي يجوز التوسط فيها²، في حين نرى أن المشرع المصري قد تشدد في ذلك بجعل أمر اقتراح الوساطة للطرفين فقط مع جعلها إجبارية إذا طالبها أحد الأطراف فقط، ويرجع بعض الفقه المصري هذه الإجبارية إلى خطورة هذا النوع من النزاع وضرورة الإسراع في حله³.

والملاحظة الرئيسية التي يمكن إبدائها على الأحكام الخاصة بحرية اختيار الوسيط هي أن المشرع قد ذهب بعيدا في إطلاق هذه الحرية، إذ لم تشأ أن يضع أي شروط ينبغي توافرها في الوسيط الذي يتم اختياره وتعيينه لتسوية النزاع، ولم ينص على أي توجيه أو تدخل في هذا الشأن، حتى أنه لم يعمد إلى تحديد قائمة، تتضمن أسماء وصفات الوسطاء المؤهلين والمكلفين بهذه المهمة، ولم يحدد شروط إعدادها وتسجيلها، ولا كفاءات مراجعتها وتحيينها، بخلاف السائد في بعض تشريعات العمل المقارن⁴، فيمكن أن تؤثر سلبا على نجاح إجراء الوساطة في قضايا العمل الجماعي حتى إمكانية إجراءها، فالطرفين في نزاع حاد والظروف المحيطة بهما قد لا تساعد على إبرام أي اتفاق⁵.

2-شروط الوسيط لقابليته للتعيين: تركز هذه الشروط على إدارة الوسيط وشخصيته

بحيث تنص المادة 998 و 997 من ق إ م و إ على أنه⁶: يجب أن يعين الشخص

1 - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 15.

2 - الصديق ريكي، اتفاقية العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2013/2014، ص 166.

3 - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 16 .

4 - الصديق ريكي، الوساطة كطريق مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المرجع السابق، ص 278.

5 - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 16 .

6 - المادة 998 و 997 من قانون إ م و إ، المصدر السابق.

الطبيعي المكاف بالوساطة من بين الأشخاص المعترف لهم بحسن السلوك والاستقامة، وأن تتوفر فيه الشروط الآتية:

- ألا يكون قد تعرض إلى عقوبة عن جريمة مخلة بالشرف، وألا يكون ممنوعاً من حقوقه المدنية.
- أن يكون مؤهلاً للنظر في المنازعة المعروضة عليه.
- أن يكون محايداً ومستقلاً في ممارسة الوساطة.

كما تضيف المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-100 السالف الذكر على ما يلي: " يتم اختيار الوسيط القضائي من بين الأشخاص المعترف لهم بالنزاهة و الكفاءة والقدرة على حل النزاعات و تسويتها بالنظر إلى مكانتهم الاجتماعية كما يمكن اختياره من بين الأشخاص الحائزين على شهادة جامعية او دبلوم أو تكوين متخصص أو أية وثيقة أخرى تؤهله لتولي الوساطة في نوع معين من النزاعات"¹.

وهذا بالنسبة لمجمل الشروط العامة، وهناك شروك خاصة حددها في المادة 02 من المرسوم التنفيذي وهي كالتالي:

- أن لا يكون قد حكم عليه بجناية أو جنحة باستثناء الجرائم غير العمدية.
- أن لا يكون قد حكم عليه كمسير من أجل جنحة الإفلاس و لم يرد اعتباره.
- أن لا يكون ضابطاً عمومياً وقع عزله أو محامياً شطب اسمه أو موظف عمومي عزل بمقتضى اجراء تأديبي نهائي².

ونلاحظ من خلال ما ذكر في المادة 02 من المرسوم التنفيذي 09-100 أنها قد اختصت وفصلت في تحديد الشروط أكثر من نص المادة 998 من ق إ م و إ التي جاءت بصيغة العامة، لتشمل كل الجرائم وكل ما يمس بالحقوق المدنية، ونرى كذلك أنها لن تشترط الدرجة العلمية و الرتبة المتخصص فيها الوسيط كما تطرقنا له في نص المادة 2/3 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر.

¹ - أنظر للمادة 03 من المرسوم التنفيذي 09-100، المصدر السابق.

² - المادة 02 المرسوم التنفيذي 09-100، المصدر السابق.

بعد توافر الشروط التي يتطلبها القانون في الوسيط القضائي، يمكن للشخص الطبيعي أن يطلب تسجيله في إحدى قوائم الوسطاء القضائيين¹، ويجب أن يرفق الطلب بالوثائق التالية:

- مستخرج من صحيفة السوابق العدلية رقم 3 لا يزيد تاريخه عن 3 أشهر .
- شهادة الجنسية.
- شهادة تثبت مؤهلات المترشح عند الاقتضاء.
- شهادة الإقامة².

بعد الانتهاء من التحقيق الإداري الذي يجريه النائب العام يقوم هذا الأخير بتحويل الملف الى رئيس المجلس الذي يقوم بدوره باستدعاء لجنة الانتقاء لدراسة الطلبات وتشكل هذه اللجنة من:

- رئيس المجلس رئيسا.
- النائب العام.
- رؤساء المحاكم التابعة لدائرة اختصاص المجلس القضائي المعني.

كما يجوز لهذه اللجنة أن تستدعي أي شخص يمكنه أن يفيدها في أداء مهامها ويتولى رئيس أمانة ضبط المجلس القضائي، أمانة اللجنة، وترسل في نهاية المطاف القوائم الى السيد وزير العدل حافظ الأختام للموافقة عليها بموجب قرار³.

وهنا على الوسيط أن يؤدي اليمين المنصوص عليه في المادة 10 من نفس المرسوم التنفيذي، كما أن الأجر الذي يتقاضه الوسيط يتمثل في مقابل الأتعاب يحدد مقداره القاضي الذي يتحمله الأطراف مالم يقرر القاضي خلاف ذلك إذا كانت وضعيتهم الاجتماعية لا تسمح

¹ - سفيان سولم، المركز القانوني للوسيط القضائي في التشريع الجزائري، مجلة الفكر، ع 10، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016، ص 486.

² - المادة 06 من المرسوم التنفيذي 09-100، المصدر السابق.

³ - المواد 07 و 08 و 09 من المرسوم التنفيذي 09-100، المصدر السابق.

لهم بذلك¹، وتنتهي الوساطة بنجاحها أو فشلها، ويملك القاضي الحق في إنهاؤها في أي وقت².

وحسب مقتضيات المادة 1003 من قانون إ م و إ فعند انتهاء الوسيط من مهمته فعليه أن يخطر القاضي المعني بذلك كتابيا بمحضر موقع عليه من الأطراف يتضمن كل النتائج المتوصل إليها سواء كانت إيجابية باتفاق الأطراف، أو سلبية بعدم التوصل للاتفاق.

ففي حالة نجاح الوساطة وتوصل الوسيط للتسوية الودية للنزاع، فعليه أن يحرر محضرا بذلك يضمنه محتوى الاتفاق ويوقعه الأطراف بهدف إرجاع الأمر للقاضي لتبدأ بعد ذلك المرحلة الثالثة والمتمثلة في مصادقة القاضي على المحضر الذي يعتبر أمر بإنهاء الخصومة حسب المادة 1004 من ق إ م و إ، فهذه المصادقة يصبح المحضر بمثابة السند التنفيذي لما تضمنه الاتفاق بين الأطراف بسعي من الوسيط³.

ثالثا/ صلاحيات الوسيط:

تبدأ صلاحيات ومهمة الوسيط فور تلقيه نسخة من أمر القاضي بتعيينه، وبعد قبوله يستدعي الخصوم إلى أول لقاء يليه عقد جلسات مع أطراف النزاع وتكون مشتركة أو انفرادية بحضور وكلائهم، يعمل خلالها على تقريب وجهات النظر وجمعهم إلى صنع القرار الذي يرتضيه دون أن يقترح أو يفرض عليهم ذلك⁴، يتعين عليه بذل الجهد الكافي لتمكين الأطراف المتنازعة من الوصول إلى اتفاق تابع من إرادتهما، يكون مناسبا لظروف كل منهم على أساس المصالح المشتركة والمتبادلة، حفاظا على استقرار العلاقات داخل المؤسسة المستخدمة⁵، ويتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروض علي، وهذا بحكم اطلاعه على مجموعة من المعلومات المهنية والاجتماعية والاقتصادية، كما يمكنه الاطلاع على

1 - أنظر للمادة 10 و 11 من نفس المرسوم.

2 - عز الدين عيساوي، المرجع السابق، ص 25.

3 - أنظر للمواد 1003 و 1004 من قانون إ م و إ، المصدر السابق.

4 - محمد الأمين حمدادو، مكانة الوسيط القضائي في تفعيل الوساطة لتسوية النزاع الإداري، المجلة الجزائرية للدراسات التاريخية والقانونية، مج 5، ع 09، المركز الجامعي، تندوف، 2020، ص 05 .

5 - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 16 .

الوثائق التي تعينه على فهم ظروف النزاع ومن ثم التفكير في حل مناسب له وهما نجد مبرر وجوب تقيده بالسر المهني من خلال اطلاعه الواسع على المعلومات الخاصة بالنزاع¹.

لذلك أعطيت للوسيط سلطات التحقيق في مهامه (أولاً)، مع إمكانية الاستعانة بمفتشية العمل المختصة إقليمياً (ثانياً).

أولاً/ سلطات التحقيق: للوسيط الذي تم الاتفاق عليه سلطات واسعة جداً لإتمام المهام المسندة إليه، إذ يجوز له إجراء أي تحقيق وطلب كل المعلومات والوثائق التي يمكن له الاستعانة بها من أجل فض النزاع، كمعرفة الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة وللعمال المعنيين بالنزاع، والحصول على كل الوثائق سواء كانت إدارية، مالية أو إحصائية مهما كانت دعواتها، إضافة إلى ذلك يمكن للوسيط طلب حضور الأطراف المعنية أمامه لعقد الاجتماعات والمشاورات، وإيداع مذكرات كتابية، إضافة إلى ما سبق يمكن للوسيط في حالة الضرورة الاستماع إلى أشخاص وإجراء تحقيقات ميدانية².

ثانياً/ الاستعانة بمفتشية العمل المختصة إقليمياً:

لم يغفل المشرع النص على إمكانية استعانة الوسيط في أداء لمهمته من أصحاب الخبرة والتخصص في ميدان تشريع العمل وشؤونه، وخص مفتش العمل بهذه الاستعانة، ولو أن الأمر تقديري، ترك الوسيط، متى رأى فائدة وضرورة في طلب خبرة وكفاءة وتخصص مفتش العمل في مجال علاقات وشؤون العمل³، ويطلب من الوسيط يمكن لمفتشية العمل المختصة إقليمياً والتي سبق لها أن حاولت إجراء المصالحة بشأن الموضوع محل النزاع أن تقدم المساعدة للوسيط⁴، فقد يساعده الوسيط بإعطائه معلومات خاصة عن أطراف النزاع قد لا يقدمها له أصحاب الشأن⁵.

1 - محمد قدوري، مبروكي محمد، المرجع السابق، 29 .

2 - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 17.

3 - الصديق ريكلي، الوساطة كطريق مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقاً لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المرجع السابق، ص 280.

4 - أنظر للمادة 11 فقرة 2 من قانون 02/90، المصدر السابق.

5 - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 17.

غير أننا نرى أن الحصر طلب المساعدة الخارجية من مفتش العمل قد لا يساهم إيجاباً في وضع الحلول العادلة والمنصفة لمختلف مواضيع النزاعات الجماعية، تبعاً للأبعاد والقضايا المتشعبة والمضامين المتعددة التي تتضمنها، لذلك نقترح توسيع طلب مساعدة الغير من كل أصحاب الخبرة والتخصص الكفاءة في شتى الميادين التي لها علاقة بشؤون العمل¹.

المطلب الثاني: آثار الوساطة في القضايا العمل الجماعية

تهدف الوساطة في قضايا العمل الجماعي بحد ذاتها إلى الوصول إلى اتفاق الصلح لتسوية النزاع، فقد ينجح الوسيط في مهمته ويقوم بإنهاء النزاع في حالة تقبل الحلول التي اقترحها، حيث يترتب عن إجراء الوساطة تقديم التوصية المعللة دون أن تصدر قراراً ملزماً، ولكن باعتبار نتيجة الوساطة في قضايا العمل الجماعي مجرد توصية، فما مدى حجيتها وإمكانية رقابة القضاء عليها. سنتطرق إلى تقديم التوصية (الفرع الأول)، ثم حجية توصية الوسيط في قضايا العمل الجماعي وإمكانية رقابة القضاء عليها (الفرع الثاني)².

الفرع الأول: تقديم التوصية

وبعد انتهاء الوسيط من دراسة كل المعطيات والوثائق المقدم إليه خلال المدة المحددة من قبل الأطراف، يقدم اقتراحه بخصوص النزاع المطروح في شكل توصية مسببة ومعللة للأطراف الذين لهم حق القبول أو الرفض، مع إخطار مفتش العمل بالاقتراح المقدم والمعروض على الطرفين المعنيين³.

وتنص المادة 12 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب " يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات تسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً"⁴.

¹ - الصديق ريكلي، الوساطة كطريق مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية ودياً طبقاً لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المرجع السابق، ص 280.

² - صيرينة سليمان، المرجع السابق، ص 19.

³ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 218.

⁴ - المادة 12 من القانون 02/90، المصدر السابق.

سنحاول في هذا الفرع معرفة شكل التوصية ومحتواها وميعاد تقديمها (أولا) وكذا معرفة موقف أصحاب النزاع (ثانيا).

أولا/ شكل التوصية ومحتواها: يطغى على إجراءات الحلول السليمة لنزاعات العمل الجماعية الطابع اللاشكلي، وهو ما اتخذته المشرع الجزائري بالنسبة للوساطة، حيث لم يبين من خلال المادة السالفة الذكر شكل التوصية ولا محتواها، لكن ومهما كانت الحرية التي يتمتع بها الوسيط في تحديد وصياغة شكل التوصية ولا أنها يجب أن تكون معللة، وأن يتم تقديمها في أجلها المحددة مع ضرورة إرسال نسخة لمفتشية العمل المختصة إقليميا¹.

1-تعريف التوصية: هي مجرد اقتراح أو مشروع اتفاق لتسوية النزاع القائم²، وهي لا تمثل أمرا ولا حكما ولا قرارا، وإنما هي بمثابة مشروع اتفاق يخضع لإبداء الرأي من قبل الطرفين المتنازعين، ويستمد قوته التنفيذية من إرادتهما ورغبتهما واتفاقهما على قبوله والالتزام به وتنفيذه³، وهي في مجال بحثنا الثمرة أو الخلاصة التي يصل إليها الوسيط العمالي، فهي تمثل الحلول التي يقترحها والتي يرى أن اعتمادها سيؤدي إلى فض النزاع بين العمال ورب العمل⁴ وبدورهم يمكنهم الأخذ بها أو رفضها⁵، لأن ما يقترحه الوسيط لا يعتبر ملزما لهم في أي شيء وليس لها أي قوة تنفيذية⁶.

وهذا يفهم من الشرطين اللازمين بتوصية الوسيط في القضايا العمالية وهي التعليل وإرسال نسخة إلى مفتشية العمل، أنها يجب أن تكون مكتوبة ولا يمكن أبدا أن تكون شفوية، إلى ضرورة ذكر بيانات الوسيط والمتنازعين محل النزاع والحلول التي تم اقتراحها⁷.

1-تعليل التوصية: يقصد بتعليل التوصية الإفصاح كتابة عن الحجج والأسباب القانونية، الواقعية والمنطقية التي دفعت بالوسيط إلى اقتراح تلك الحلول لفض النزاع، ولهذا

¹ - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 20.

² - الصديق ريكلي، اتفاقية العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 168.

³ - الصديق ريكلي، الوساطة كطريق مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في

06 فيفري 1990، المرجع السابق، ص 282.

⁴ - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 20.

⁵ - محمد قدوري، محمد مبروكي، المرجع السابق، ص 29.

⁶ - عمار زعبي، المرجع السابق، ص 33.

⁷ - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 20.

التعليل فائدة سواء بالنسبة للوسيط حيث تدفع عنه أي شك أو ريبة، أو بالنسبة للمتازعين ذلك أن إبراز وتحليل الأسباب و الدوافع التي جعلت الوسيط يقترح حل ما يسمح بالكشف عن جميع أبعاد المشكلة وإعادة تصوير النزاع على أنه مشكلة مشتركة ما قد يثير انتباههم وبالتالي إمكانية قبول تلك التوصية¹.

واشترط المشرع بأن تأخذ هذه الاقتراحات شكل توصية معللة، له أهمية وغايتها في تحقيق التسوية الودية والرضائية على اعتبار أن هذا الشرط قد يعمل على:

- توضيح عمل الوسيط، وكل الجهود التي يكون قد بذلها.
- تبيان دقة وصحة وملائمة مقترحا الوسيط وتوصيته لحل وتسوية المسائل المتنازعة بشأنها، فهي بمثابة برهنة على عدالة وإنصاف تلك المقترحات.
- حث ودفع أطراف النزاع الجماعي لتقبل تلك الحلول، خاصة إذا ما أعقب التوصية إعلان ونشر لنتائجها ومقترحاتها، وهذا ما تأخذ به بعض القوانين المقارنة.
- تحليل للوقائع والظروف التي أدت إلى حدوث النزاع، وتحديد الأسباب وتبيان الآثار المترتبة عنها، مما قد يدفع الطرفين المتنازعين تقادي الوقوع في مثل هذه النزاعات مستقبلا، ولذلك فهي بمثابة شبه وقاية لحدوثها وتكرارها².

3- إرسال نسخة من التوصية لمفتشيه العمل المختصة إقليميا: أكدت المادة 12 السالفة الذكر ضرورة إرسال نسخة من التوصية المعللة إلى مفتشية العمل المختصة دون أن تبين لنا الهدف من ذلك، وبالتالي نعقد أن هذه الأخيرة لها دور المراقب سواء على احترام الوسيط لقواعد وأحكام قانون العمل في توصيته من جهة ومدى تنفيذ ما تم الاتفاق عليه حال قبول طرفي النزاع بالتوصية³، يعد مجرد إخطار مفتش العمل⁴.

¹ - المرجع نفسه، ص 20.

² - الصديق ريكلي، الوساطة كطريق مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المرجع السابق، ص 281.

³ - صيرينة سليمان، المرجع السابق، ص 20.

⁴ - الصديق ريكلي، الوساطة كطريق مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المرجع السابق، ص 282.

4 - **ميعاد تقديم التوصية:** من بين أهداف اللجوء إلى الوساطة في القضايا العمالية حل النزاع خلال مدة زمنية قصيرة، لذلك نجد أن غالبية التشريعات المقارنة حددت مدة شهر للوسيط من تاريخ تعيينه من أجل حل النزاع مع إمكانية تمديدتها ما دامت هناك رغبة مشتركة لفض النزاع، وهو ما أغفله المشرع الجزائري الذي أعطى حرية تامة للمتازعين لتحديد المدة أو الميعاد الذي يجب خلاله على الوسيط المشترك تقديم توصيته، ما قد يتسبب في تماطل الوسيط وبالتالي عدم فعاليته¹.

ثانيا/ موقف أطراف النزاع: بانتهاء الوساطة يقدم الوسيط توصيته المعللة، وعلى أطراف النزاع إما قبول التوصية أو رفضها.

1- **قبول التوصية:** إذا ما انتهت الوساطة بالنجاح وحصل الاتفاق بين الطرفين المتنازعين عليها، فإنها تصبح بمثابة اتفاق جديد قد يأخذ شكل ملحق للاتفاقية الجماعية أو تعديل لأحد بنودها أو محتوى من محتوياتها، وتكسب الطابع التنفيذي الإلزامي²، ويجب على الوسيط إثبات ما قبله الأطراف من توصيات³.

ولم يحدد المشرع الجزائري مدة زمنية معينة لتقديم رأي الأطراف المتنازعة حول التوصية المعروضة لهم⁴.

2- **رفض التوصية:** وما إذا انتهت الوساطة بالفشل والإخفاق، يرفض الطرفين أو أحدهما التوصية التي قدمها الوسيط، يكون لهما اللجوء إلى التحكيم باعتباره آخر الطرق الودية لتسوية النزاع الجماعي في العمل⁵، أو الذهاب مباشر إلى القضاء⁶.

¹ - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 20.

² - الصديق ريكلي، الوساطة كطريق مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المرجع السابق، ص 282.

³ - مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 315.

⁴ - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 21.

⁵ - الصديق ريكلي، الوساطة كطريق مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المرجع السابق، ص 282.

⁶ - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 21.

غير أن حرية الوساطة لا تتعارض مع الحرص على أن تأخذها الأطراف المعنية مأخذ الجد وأن تهتم بها وتقدرها وتتعامل مع عملياتها بفعالية، ولذلك يجب أن يكون رفض الطرفين أو أحدهما لتوصيات الوسيط كلها أو بعضها مسيبا¹.

وما جدر الملاحظة إليه في هذا الشأن أن المشرع لم يشأ أن يحدد للطرفين المتنازعين مدة معينة لرفض أو قبول التوصية المقترحة، ولم يمنح الوسيط سلطة إعطاء مهلة لمن رفض التوصية لكي يقوم بمراجعة موقفه والعدول عن الرفض إذا ما قدر جدوى منحها، بحيث اكتفى في المادة 12 من القانون 02/90 السالف الذكر، بإجراء عرض الوسيط اقتراحات التسوية على الطرفين في شكل توصية معللة ولم يتعرض إلى قضية تحديد المدة والأجل اللازم والمحدد لقبولها أو رفضها أو إبداء الرأي بخصوصها، وهذا بخلاف بعض القوانين المقارنة، التي عمدت إلى تحديد أجل لقبول أو رفض التوصية، كالقانون الفرنسي والقانون المصري².

الفرع الثاني: حجية توصية الوسيط في القضايا العمالية وإمكانية رقابة القضاء عليها

تسوية النزاع العمالي عن طريق الوساطة وفعاليتها، متوقف على مدى إلزامية تنفيذ ما تم الوصول إليه من الأطراف المتنازعة، والغريب من الأمر هو سكوت المشرع الجزائري عن تنظيم كفاءات تنفيذ ما توصلت إليه الوساطة العمالية ومدى حجيتها على عكس التشريعات المقارنة وعن إمكانية ممارسة القضاء لرقابة عليها³.

أولا/ حجية توصية الوسيط في القضايا العمالية: مادام أن الوساطة اختيارية، تمت بإرادة الطرفين من جهة وتم تعيين الوسيط المتفق عليه من جهة أخرى، فإن ما تم التوصل إليه يعتبر عقد يرتب التزامات متبادلة بين طرفيه، فيكفي نظريا اعتماد القواعد العامة في تنفيذ الالتزامات (التنفيذ العيني أو بمقابل)، فاتفق الصلح بذلك يكتسي قوة الشيء المقضي فيه ويمكن أن يذيل بالصيغة التنفيذية من طرف رئيس المحكمة المختصة إقليميا في موضوع النزاع. ونرى إمكانية

¹ - صبرين تواتي، المرجع السابق، ص 27.

² - الصديق ريكلي، الوساطة كطريق مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المرجع السابق، ص 282.

³ - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 22.

تطبيق هذه القاعدة في التشريع الجزائري استنادا إلى ما تضمنه الفص الخامس من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل تحت عنوان تنفيذ الاتفاقيات الجماعية¹.

وبالرجوع إلى المادة 134 من قانون علاقات العمل 11/90 السالف الذكر، والتي تسمح لمفتش العمل حالة اكتشافه اتفاق جماعيا مخالف لأحكام المعمول بها أن يرفع الأمر مباشرة إلى الجهة القضائية المختصة من أجل البث فيه².

نرى هنا أنه يمكن الطعن ببطلان توصية الوسيط حال مخالفتها لأحكام وقواعد قانون العمل، بما أن أحكامه من النظام العام وما عدا ذلك فلا يوجد إمكانية الطعن بالبطلان باعتبار أن اتفاق الوساطة كان بإرادة وحرية الأطراف.

ثانيا/ الرقابة القضائية على اتفاق الوساطة في القضايا العمالية:

تتم الوساطة في القضايا العمالية بمعزل عن القضاء عن القضاء الذي يكون لاحقا بعد فشلها في تسوية النزاع، ويترتب على ذلك نزع الاختصاص من المحكمة وعدم التدخل لإتمام إجراءات الوساطة التي يجب أن تستمر بين إرادة الأطراف.

1- اختيار الوساطة ينزع الاختصاص عن المحكمة: الطبيعة التعاقدية لأعمال الوساطة

أدت إلى الحد من دخل القضاء، الذي أصبح مقترا فقط على حالة رفع دعوى قضائية بخصوص النزاع موضوع اتفاق الوساطة، حيث على القاضي المعروض عليه النزاع القضاء بعدم القبول إلى حين استنفاد إجراءات الوساطة وتقديم التوصية المعللة ورفضها من الطرفين أو أحدهما أو حالة انتهاء الآجال المحددة للوسيط دون تقديم أي توصية، وهو ما أكدته الفصل 64-327 من قانون المسطرة المغربية التي تنص على " يجب على المحكمة المحال إليها نزاع في مسألة إبرام الأطراف بشأنها اتفاق وساطة.... أن تصرح بعدم القبول...."³.

1 - المرجع نفسه، ص 22 .

2 - أنظر لنص المادة 134 من قانون 11/90، المصدر السابق.

3 - صبرينة سليمان، المرجع السابق، ص 23.

كما يمكن للقاضي التدخل بموجب الدفع ببطلان الوساطة نتيجة اختلال بشروطها أو إجراءاتها وهو ليس من النظام العام، إذ على الأطراف إثارته قبل أي دفع آخر وإن تمسك به الأطراف، فلا تملك المحكمة سلطة صرف النظر عنه ما لم يتبين أن اتفاق الوساطة باطل.

2- **عدم التدخل لإتمام إجراءات الوساطة في القضايا العمالية:** تقوم الوساطة في القضايا العمالية على مبدأ سلطان الإرادة في البحث عن تسوية مرضية لنزاعهم، فالبدء في إجراءات الوساطة لا يلزم أبدا أطرافها بالاستمرار فيها، لذلك لا يمكن للطرف الراغب الاستمرار اللجوء إلى القضاء والزام خصمه لاستكمال إجراءاتها¹.

إذن، يمكن اتفاق الطرفين على عدم الاستمرار، كما يمكن لأحد منهما اتخاذ القرار دون أن يؤثر على النزاع ومحلله وعلى ما تم الاتفاق عليه، ومدام أنها لا تدخل تحت إشراف القضاء ورقابته فبالتالي ليس له أي تدخل في إتمامها.

ونستخلص في الأخير أن الوسيط هو وسيلة لإعادة التواصل بين طرفي النزاع عن طريق الاستماع لكل منهما، وتسهيل الحوار بينهما، ومن خلال التعريفات السابقة نرى أن مهمة الوسيط تتمثل في السعي بين التوافق بين مصلحتي الطرفين وطرح الإشكاليات العالقة بينهم وإيجاد الحلول لهما وكذلك يسعى إلى جعل الأطراف يتبادلون وجهات النظر فيما بينهم ويشعرهم بمسؤولية النزاع القائم، ويعتبر عنصر مهم في المفاوضات وشخصية من العوامل المهمة في إنجاح عملية الوساطة أو فشلها، ويلعب سن الوسيط وخبرته الشخصية دورا مهم وكبير لنجاح الوساطة . ويقوم الوسيط في نهاية مهمته بتقديم توصية معللة، والتي تعد مجرد اقتراح ومشروع اتفاق للجهات المختصة كخلاصة من الآراء والتصورات والاقتراحات وحلول عادلة يراها مناسبة للنزاع المعروض أمامه.

المبحث الثاني: آليات الوقاية من منازعات العمل الجماعية

تعتبر الوقاية من النزاعات الجماعية أول خطوة يلجأ إليها طرفا النزاع لأي خلاف قد ينشأ بينهما، لأن نزاعات العمل الجماعية ظاهرة عمالية نجدها في كل دول العالم وكونها تنشر بين العمال والمستخدمين حول تنظيم أو تطبيق أو تفسير قانون، أو حول اتفاق على ضرورة العمل

¹ - صبرين سليمان، المرجع السابق، ص 23.

وشروطه... إلخ، ونظرا للأهمية الكبيرة التي تمثلها في سير العلاقات المهنية والتي قد ينجم عنها من إخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية لمصلحة الطرفين، فقد حظيت باهتمام كبير من قبل التشريعات العمالية وكذا الاتفاقيات الجماعية، وبالرجوع إلى مضمون أحكام هذه الأخيرة نجد هناك وسيلتين لتفادي الوقوع في منازعات العمل وتتدخل في تسيير الهيئة المستخدمة، وتعتبر عن حسن نية الأطراف بالوصول إلى حل مناسب خلال اللقاء المباشر بينهم، وتتمثل في التفاوض الجماعي المباشر (المطلب أول)، واللجان المشتركة (المطلب ثان)، وسنتطرق في هذا المبحث لدراسة كلاً من المطلبين على حدا.

المطلب الأول: التفاوض الجماعي المباشر

إن المفاوضات الجماعية ربطت تاريخيا بالتطور النقابي، والتي سمحت بإعادة توازن العلاقة بين العامل والمستخدم عن طريق نقل مستوى التفاوض من التفاوض الفردي بين ربي العمل وأحد الأجراء إلى تفاوض جماعي يتدخل النشاط النقابي.¹

الفرع الأول: تعريف التفاوض الجماعي المباشر والشروط الواجب توفرها في المفاوضات

سنتطرق في هذا الفرع لتعريف التفاوض الجماعي (أولاً)، ثم الشروط الواجب توفرها في المفاوضات (ثانياً)

أولاً/ التعريف:

التفاوض الجماعي المباشر هو أسلوب للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلو العمال، سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال، وصاحب أو أصحاب العمل، لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح²، فبعض التشريعات المقارنة تنص على إجبارية إجراء التفاوض بين أطراف المنازعة الجماعية قبل المرور إلى باقي الطرق الودية³، كما قد يكون اختياري⁴.

¹ - أحلام مزاري، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2011/ 2012، ص 158.

² - بشير هدي، المرجع السابق، ص ص 213، 214.

³ - عمار زعبي، المرجع السابق، ص 27.

⁴ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 214.

ولقد عرفه جانب من الفقه على أنه حق ثابت يتم طرفي علاقات العمل، على مستويات عدة بهدف استقرار العلاقات وحل النزاعات بوضع قواعد لشروط وظروف العمل، وتستمد قوتها الإلزامية من موافقة الأطراف عليها بعد اتخاذ الإجراءات القانونية لذلك¹.

وعرفت الاتفاقية الدولية رقم 154 في مادتها 2 التفاوض كما يلي: يشمل تعبير "المفاوضة الجماعية" جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، من أجل:

(أ) تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام، و/أو

(ب) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، و/أو

(ج) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات عمال.²

وفي التفاوض لا تتدخل أية جهة خارجية عن المؤسسة، ويكمن أن تكون الحلول على شاكلة سحب رب العمل قراره الذي سبب النزاع أو تراجع عليه، أو تعديله لكي ينسجم مع مطالب العمال ورغباتهم، أو قيام العمال بإجراءات تستهدف طمأنينة رب العمل حول موضوع النزاع الدائر بينهما³.

وإعمالاً لمبدأ العمل على إقامة طرق و إجراءات تتيح الالتقاء والاتصال وتبادل المعلومات والتعاون في دراسة المشاكل والصعوبات التي تتخللها علاقات العمل والوقاية من النزاعات الجماعية للعمل⁴. نص المشرع على طريقة الاجتماعات واللقاءات الدورية بموجب الفقرة الأولى من المادة 4 من القانون 02/90 المذكور " يعقد المستخدمين وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمعنية"⁵، هذه القاعدة التي عملت على تجسيدها

¹ - أحلام مزاري، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، المرجع السابق، ص155.

² - أنظر لنص المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 - المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي - الدورة 67 لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، 3/06/1981.

³ - عمار زعبي، المرجع السابق، ص 27 .

⁴ - الصديق ريكلي، اتفاقية العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 158 .

⁵ - أنظر للمادة 4 من قانون 02/90، المصدر السابق.

العديد من الاتفاقيات الجماعية المبرمة في المؤسسات الوطنية، تطبيقا لهذا القانون، حيث نجد هناك عناية بارزة بهذا الموضوع¹.

حتى وإن لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف التفاوض، إلا أنه اتجه إلى ذكرها من خلال نصه على عقد اجتماعات دورية بين مختلف الأطراف لمعرفة الحلول وتعتبر هذه الاجتماعات شكل من أشكال التفاوض وأسلوبا مباشرا للحوار بين الأطراف المتنازعة .

ثانيا/ الشروط الواجب توفرها في المفاوضات:

تحتاج المفاوضات عامة والمفاوضة الجماعية في مجال قانون العمل بصفة خاصة إلى مهارات وخبرات في المفاوضات سواء كان يمثل العمال أو صاحب العمل وهو ما يحتاج لإعداد المفاوضات وتدريبه وإمداده بالبيانات والمعلومات اللازمة في الوقت الملائم، وبجانب ما سبق فإنه يلزم توافر عدة شروط في المفاوضات حتى تكون الاتفاقات التي يتوصل إليها ملزمة للطرف الذي يمثلها²، وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

1- الأهلية: يشترط في المفاوض أن يكون كامل الأهلية وعلى وعي كامل بموضوع التفاوض، ويكون قادرا على إبرام التصرفات القانونية والاتفاقات التي يتوصل إليها الأطراف في نهاية التفاوض، سواء كان هذا المفاوض يمثل العمال أو كان يمثل صاحب العمل، ويعد شرط الأهلية ابتداء وانتهاء في كافة مستويات المفاوضات الجماعية، ويعني هذا أنه إذا فقد المفاوض أهليته في أي مرحلة من مراحل التفاوض كان من اللازم إنهاء مهمته وإحلال مفاوض آخر كامل الأهلية بدلا منه³.

2- الحصول على تفويض: لا يكفي أن يكون المفاوض عضو في مجلس إرادة التنظيم النقابي حتى يستطيع المشاركة في التفاوض بل يجب بجانب ذلك أن يكون مفوضا في المشاركة في التفاوض من جانب المنظمة النقابية أو العمال⁴، ويجب أن يكون هذا

¹ - سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 162.

² - صبرينة تواتي، تسوية منازعات العمل الجماعية وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة ماستر في القانون، تخصص قانون أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2016، ص 08.

³ - مراد طرافي، دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مذكرة ماستر في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2020/2019، ص ص 6-7.

⁴ - مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 304.

التفويض مكتوبا ويكفي أن يأخذ شكل المحرر العرفي إذ لا يشترط أن تكون هذه الكتابة رسمية، والكتابة هنا للإثبات فقط حيث تضم هذه التفويضات إلى ملفات المفاوضات الجماعية، وعلى ذلك يمكن تقديمها عند بداية المفاوضات كما يمكن أن تقدم بعد بداية المفاوضات إذا كانت هناك ظروف تحول دون تقديمها عند بداية المفاوضات، كما أنه لا يكفي أن يكون المفاوض عضو في مجلس إدارة التنظيم النقابي حتى يستطيع المشاركة في التفاوض بل يجب بجانب ذلك أن يكون مفوضا في المشاركة في التفاوض من جانب المنظمة النقابية أو من جانب العمال، ويجب أن يكون هذا التفويض مكتوبا¹.

وإذ كان العمال الذين يتعلق بهم التفاوض ليسوا أعضاء في نقابة عمالية فإن المفاوض الذي يمثلهم يتم اختياره بالانتخاب ويجب ذكر أسماء المفاوضين عن العمال في الطلب الذي يقدم لصاحب العمل من أجل التفاوض².

3- عدم تفويضه في بعض اختصاصات المستخدم: بالإضافة إلى الأهلية والحصول على تفويض من صاحب العمل أو العمال من أجل أن يكون المفوض ممثلا لهم في التفاوض إلا أنه يشترط في ممثل العمال أن لا يكون مفوضا في بعض اختصاصات صاحب العمل وهذا يعني أنه إذا كان صاحب العمل قد فوض بعض اختصاصاته لأحد العمال أو بعضهم فإن هؤلاء العمال لا يمكنهم المشاركة في التفويض كممثلين عن العمال³، سوف تنازعه الرغبة في تحقيق مصالح العمال وصاحب العمل في نفس الوقت وهو أمر صعب المنال لأن كل طرف يطرح أقصى حد من المطالب ثم يتنازل عن بعضها أثناء التفاوض، ولا شك أنه لا يمكن لمن يكون مفوضا في بعض اختصاصات صاحب العمل أن يسعى لتحقيق أكبر مكاسب للعمال ولو على حساب صاحب العمل⁴.

الفرع الثاني: مستويات التفاوض وتنفيذه

سننتظر في هذا الفرع لمعرفة مستويات التفاوض الجماعي (أولا)، ثم كيفية تنفيذ التفاوض الجماعي المباشر (ثانيا).

¹ - صبرينة تواتي، المرجع السابق، ص 09.

² - مراد طرافي، المرجع السابق، ص 07.

³ - صبرينة تواتي، المرجع السابق، ص 09.

⁴ - مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 304.

أولاً/ مستويات التفاوض الجماعي: يجري التفاوض المباشر على عدة مستويات وهي كالتالي:

1-التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة: يتم بين نقابة عمال المؤسسة ورب العمل أو إدارة المؤسسة¹، وفي حالة عدم وجودها وصاحب العمل فهذا التفاوض عادة ما ينصف بالمباشرة والبساطة هو من أقدم المستويات التي عرفت في التفاوض الجماعي، ولا يزال المستوى الأكثر انتشاراً في الجزائر²، وهذا لعدة أسباب منها سهولة التقاء صاحب العمل والمنظمة النقابية المعينة بإجراء المفاوضة الجماعية، حيث أنها تتم في مكان العمل ذاته، مما يؤدي إلى التقليل من المعوقات التي يمكن أن تؤدي إلى إفشال المفاوضة³.

2-التفاوض الجماعي ما بين المهن: يتم بين النقابة العامة للنشاط و منظمة أرباب العمل⁴، وهو التفاوض يتسم بقدرة كبير من الرسمية، ويتمحور حول المصالح المهنية للعاملين في النشاط بكامله⁵. وهذا النوع من مستويات التفاوض الجماعي تفضله المنظمات التي تمثل العمال وأصحاب العمل في العديد من الدول الأوروبية مثل أوروبا الغربية والشمالية، وذلك نظراً لقوة هذه المنظمات من جهة، ومن جهة أخرى يؤدي إلى تماثل الحقوق والمزايا التي تحصل عليها العمال، الذين يؤدون أعمالاً مماثلة في المؤسسات التي تدخل في إطار القطاع أو المهنة⁶.

3-التفاوض الجماعي على المستوى الوطني: يتم بين مختلف النقابات ومنظمات أرباب العمل الوطنية⁷، ويقصد بها الاتحادات العمال ويكون موضوع المصالح المشتركة للعاملين في الدولة كلها ويتسم بقدر كبير من الشكلية والرسمية والعمومية، وينتج عنه عادة وضع قواعد عامة تكمل التشريع الوطني المنظم لعلاقات العمل، وتتوقف ممارسة

1 - عمار زعبي، المرجع السابق، ص 28 .

2 - أحلام مزاري، المرجع السابق، ص 162.

3 - حسبية شعلال، تسعديت بوراس، الاتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، مذكرة ماستر في القانون الخاص، تخصص قانون أعمال، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، 2017، ص 19.

4 - عمار زعبي، المرجع السابق، ص 28 .

5 - أحلام مزاري، المرجع السابق، ص 163.

6 - حسبية شعلال، تسعديت بوراس، المرجع السابق، ص 21.

7 - عمار زعبي، المرجع السابق، ص 29.

هذا النوع من التفاوض على وجود منظمات نقابية مركزية قوية للتنظيم الفاعلية، لهذا فإن ما تتوصل إليه هذه المفاوضات تأخذ صيغة تحديد حدود دنيا لا يمكن النزول عنها في العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية وبهذا فهو يتماثل مع نصوص التشريع الرسمي من حيث الأثر ويختلف عنها من المضمون في أنه يقرر للعمال حقوق أفضل من تلك المقررة في التشريع إنه وفي نهاية سنة 2005 بلغ عدد الاتفاقيات الموقعة بين المركزية النقابية (الاتحاد العامل للعمال الجزائريين) من الجهة والهيئات الممثلة لأصحاب العمل على مستوى المركزية من جهة أخرى أكثر من 30 اتفاقية قطاعية تغطي أكثر من 60 مؤسسة اقتصادية عمومية وخاص، وتتمثل أكثر من 750.000 عمال.¹

4-التفاوض الجماعي على المستوى الدولي: تتضمن الاتفاقات الإطارية الدولية في الغالب مبادئ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وهي مبادرة تتعدى تغطيتها حدود البلد الواحد، والاتفاقات الإطارية الدولية وهي تسعى إلى ترويج عدد من مبادئ العمل دنيا وتنظيم إطار مشترك لعلاقة العمل يشتمل عمليات المنشأة متعددة الجنسية عبر العالم.²

هذه المستويات المختلفة تسمح بتنوع فرص تسوية المنازعات الجماعية بحسب أهميتها بالنسبة للعمال وأرباب العمل، فما لا يتم تسويته على مستوى المؤسسة أو مستوى النشاط الاقتصادي، يتم النظر فيه على مستوى وطني بوصفه يعكس مشكل وطني لا يحل إلا على هذه الشاكلة وفي هذا المستوى من التنسيق.³

ثانيا- تنفيذ التفاوض الجماعي:

يحدد القانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل كيفية تنفيذ التفاوض الجماعي وتقوم به اللجان المتساوية الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم، ويختص كل واحد من الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونه.

¹ - أحلام مزاري، المرجع السابق، ص ص 163، 164.

² - المرجع نفسه، ص ص 163، 164.

³ - عمار زعبي، المرجع السابق، ص 29.

يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة (3) إلى سبعة (7) أعضاء¹.

أما في الاتفاق من درجة أعلى (أي على مستوى مهني و وطني) لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضواً، ويتعين كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية، رئيساً يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح ناطقه الرسمي².

تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصاً العناصر التالية:

- 1-التصنيف المهني.
- 2-مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها.
- 3-الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.
- 4-التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.
- 5-المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.
- 6-كيفية مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود.
- 7-تحديد النفقات المصرفية.
- 8-فترة التجريب والإشعار المسبق.
- 9-مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط.
- 10-التغيبات الخاصة.
- 11- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل،
- 12- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.

¹ - المواد 123 و 124 من القانون 11/90، المصدر السابق.

² - المادة 125 من القانون 11/90، المصدر نفسه.

13- ممارسة الحق النقابي.

14- مدة الاتفاقية و كفاءات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها¹.

ثالثا/ الإجراءات الواجب توفرها لتنفيذ اتفاقية أو اتفاق جماعي:

يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية فور إبرامها، قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشيه العمل ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة.
- في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية،
- في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة،
- في مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع، أو الوطنية².

يتم إشهار اتجاه العمال الأجراء المعنيين والتي يتكفل بها المستخدم حيث يضع تحت تصرفه اتفاقيات واتفاقات جماعية في كل مكان عمل متميز.

حيث يسهر مفتشو العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، كما تبرم الاتفاقية لمدة محدودة أو لمدة غير محدودة ويمكن نقضها من قبل الأطراف الموقعة عليها ولا يمكن نقض الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية إلا بعد انقضاء 12 شهرا من تاريخ التسجيل و يبلغ النقض سواء كان كليا أو جزئيا برسالة مسجلة إلى المتعاقدة الآخر مع إرسال نسخة مفتشية العمل³.

بعد تبليغ النقض يلزم الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين يوما (30) لإبرام اتفاق جماعي جديد ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يؤثر نقض الاتفاق على العقود المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام اتفاق جديد.

¹ - المادة 120 من القانون 11/90، المصدر السابق.

² - المادة 126 من القانون 11/90، المصدر السابق.

³ - أنظر للمواد 130 و 131 من القانون 11/90 المصدر نفسه.

حيث أنه إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاق جماعي أو اتفاقا جماعيا مخالف للتشريع أو تنظيم المعمول بهما، يعرضه تلقائيا على الجهة القضائية المختصة¹.

الفرع الثالث: أهمية التفاوض الجماعي ونتائجها

أولا/ أهمية التفاوض الجماعي:

وتتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية في كونهما تبقى الاتصال المباشر والدائم بين الطرفين، وتوفر فرص التشاور والتعاون الفعال بين الأطراف، من أجل إحباط أي إشكال أو خلاف قد يلوح في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية بينهما. كما تمكن هذه الاجتماعات الدورية، أطراف العلاقة المهنية، من عرض وطرح التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية، والحلول المقترحة لها، وحدود التنازلات التي قد يقتضي الأمر تقديمها من كل طرف² قصد تقادي تأزم الخلاف، أو زيادة التوتر بين الطرفين، وبالتالي خروج سبب النزاع من الدائرة التي يمكن السيطرة عليه فيها، ليتحول إلى مشكل يستلزم البحث عن حلوله عبر قنوات ووسائل و إجراءات أخرى، تستلزم تدخل أشخاص وهيئات أجنبية عن المؤسسة³.

ونستطيع القول بأن المفاوضة الجماعية إذا أحسن استخدامها وتوظيفها وشعر طرفي عملية التفاوض بل المصالح الاقتصاد القومي حيث أن طرفي العملية الإنتاجية (العمال - أصحاب الأعمال) ستكون هدفهم الأول هو تحسين الإنتاج ورفع معدلاته وزيادة جودته، وذلك من أجل دخول حلبة المنافسة، وهذا يرجع إلى أن العلاقة بينهم واضحة، وفي حالة وجود خلاف أو مشكلة يكمن حسمها من خلال مائدة المفاوضات بالطرق الودية، حيث أن النوايا الحسنة متوفرة لدى الطرفين وكل طرف يحاول جاهدا أن يساهم في حل المشكلة عن طريق التفاوض، وبالتالي فالكل يعمل من أجل نجاح هذه المفاوضات⁴.

ثانيا/ نتائج التفاوض الجماعي:

1 - أنظر للمواد 132 و 133 و 134 من نفس القانون.

2 - سليمان أحمية، ص ص 162 - 163 .

3 - ميلود لمريني، المرجع السابق، ص 58.

4 - مجدي عبد الله شراره، المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل - المنهج الحديث لشركات الإنتاج (العمال - أصحاب الأعمال) ، مؤسسة فريدريش إيبيرت للطباعة، د. ط مصر، 2016، ص 59 .

اعتبر المشرع الجزائري التفاوض الجماعي المباشر حل مثالي لجنب نزاعات العمل وأجبر أطراف علاقة العمل على ضرورة الأخذ به وعادة ما يبرز هذا التفاوض في إطار اجتماعات دورية بين الطرفين تتناول شروط وظروف العمل والمشاكل المهنية والاجتماعية التي قد تحدث داخل الهيئة المستخدمة غير أنه في الواقع نتائج لا تخرج التفاوض عن فرضين، الأول وهو نجاح التفاوض وبالتالي إنهاء النزاع القائم، وعليه ينتهي التفاوض بإبرام اتفاقية عمل جماعية وفقا للقواعد والشروط الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية¹.

أما بالنسبة للفرص الثاني فإنه يتمثل في فشل المفاوضين في التوصل إلى اتفاق يحل الخلاف، اعتبارا لتمسك كل طرف بمطالبه ورفض مطالب الطرف الآخر، وبالتالي يتحول إلى مشكل يستلزم البحث عن الحلول عن طريق وسائل وإجراءات أخرى، تستلزم تدخل أشخاص وهيئات أجنبية عن المؤسسة².

المطلب الثاني: اللجان المشاركة

تضم لجنة المشاركة مندوبي المستخدمين في مقر الهيئة المستخدمة التي تبين كفاءات انتخاب مندوبي العمال³، وإن لجنة المشاركة أو مندوبي العمال على حد سواء، هما مؤسستين تمثيليتين للعمال بالمفهوم الضيق للكلمة⁴.

خصص المشرع الجزائري في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر، في الباب الخامس منه لمشاركة العمال، وقسمه إلى أربعة فصول الأول منه إلى أجهزة المشاركة، والفصل الثاني صلاحيات أجهزة المشاركة، والثالث طريقة الانتخاب وتشكل أجهزة المشاركة، والفصل الرابع إلى التسيير والتسهيلات.

كثير من الأحيان ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية، أو تقادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين لآخر، إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة، تنشأ لغرض

¹ - صبرينة تواتي، المرجع السابق، ص 10.

² - مراد طرافي، المرجع السابق، ص 09.

³ - جوهر بريك، أورياش نورة، النظام القانوني لتمثيل العمال في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماستر في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، قسم القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2017، ص 38.

⁴ - صراح بن الشيخ، الهيئات العمالية المنتخبة في المؤسسة المستخدمة (حالة لجنة المشاركة)، مذكرة ماجستير في الحقوق، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، د.س. ن ، ص 07.

التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، حيث تفوض التشريعات العمالية حرية وصلاحيات إنشاء وتنظيم مثل هذا الأخيرة، مهمة متابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له،¹ وستمد قوتها من الاتفاقيات الجماعية والتنظيمات المشتركة.²

وتعمل هذه اللجان المشتركة بنفس الأسلوب والتقنيات المستعملة في التفاوض الجماعي بصورة دورية لمعالجة مختلف المسائل المستجدة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية التي لها علاقة مباشرة بحياة العمال داخل المؤسسة المستخدمة.³ وسنتطرق في هذا المطلب إلى كيفية الانتخاب (أولاً) وتنظيم وسير اللجان المشتركة (ثانياً)، ثم صلاحيات اللجان المشاركة (ثالثاً)

الفرع الأول: كيفية الانتخاب

حسم المشرع حسب نص المادة 97 من القانون 11/90، في كيفية إنشاء لجنة المشاركة عندما قضي بوجوب إنشاءها عن طريق الانتخاب، حيث ينتخب العمال المعنيون بالاقتراع الفردي الحر والسري والمباشر مندوبي المستخدمين.

ويعتبر غير قابل للانتخاب عليهم، الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة، وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى، والإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية، والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية.

وينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوافر فيهم شروط الناخب، وبالغين من العمر 21 سنة كاملة والمثبتون لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة.⁴

ويهدف المشرع الجزائري من خلال هذه الشروط لضمان العدل بين الفئات الاجتماعية والمهنية المختلفة داخل موقع العمل والهيئة المستخدمة.

¹ - سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 163 .

² - صيرينة تواتي، المرجع السابق، ص 10.

³ - مراد طرافي، المرجع السابق، ص 10.

⁴ - أنظر للمادة 97 من القانون 11/90، المصدر السابق.

وقد حدد المشرع بموجب المرسوم رقم 90-289 المؤرخ في 29-09-1990، كفاءات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين حيث تتولى هذه العملية لجنة انتخابية تتشكل من عدد متساوي من ممثلي المستخدم وممثلي العمال على أن لا يفوق عدد ممثلي كل طرف ثلاث أعضاء، يتولى تعيين ممثلي العمال التنظيمات النقابية الممثلة للعمال، وإذ لم تكن هناك تنظيمات نقابية ممثلة فإن تمثيل العمال في اللجنة الانتخابية يتم إما بأشخاص تعينهم لجنة المشاركة الموجودة من غير أعضائها، أو بأشخاص ينتخبهم مجموع العمال ما عدا مسيري الهيئة المستخدمة¹.

وتتكفل اللجنة الانتخابية فور تكوينها بمهمة تنظيم الانتخابات من حيث التقسيم الانتخابي لأماكن العمل ومن حيث ضبط القائمة الانتخابية، والتي تقفل وتعلق من أجل أقصاه 15 يوماً، قبل تاريخ الاقتراع وتقوم اللجنة بعد ذلك، بتوزيع المقاعد المطلوب شغلها على مختلف المجموعات المهنية في كل مكان عمل متميز على أساس هيكل عدد العمال الخاص بالهيئة المستخدمة، ولا يجوز أن يكون تمثيل الإطارات و الأعدان المهرة في لجنة المشاركة أقل من ثلث المقاعد المطلوب شغلها².

وتسهر اللجنة على حسن إعداد قوائم الترشيح، ومدى مطابقتها للشروط القانونية، وعند ذلك تلتزم الهيئة بتعليقها في كل مكان معني، وفي مواقع تكون في متناول جميع العمال، وفي أجل أقصاه أسبوع قبل الانتخابات³.

وعند حلول أجل الاقتراع يتعين على الهيئة المستخدمة أن تضع تحت تصرف اللجنة الانتخابية الصناديق وأوراق الاقتراع، جميع الوسائل الضرورية لحسن سير الاقتراع، وفي هذا الشأن يفتح مكتب اقتراع واحد على الأقل لكل 200 عامل ناخب ويتكون كل مكتب من أربعة عمال غير مرشحين تعينهم اللجنة الانتخابية على أساس ممثلين اثنين عن العمال الأجراء، وممثلين اثنين عن المستخدمين ويلتزم كل مكتب بالعمل على احترام السير القانوني لعملية التصويت⁴.

¹ - مراد طرفي، المرجع السابق، ص ص 10-11 .

² - صبرينة تواتي، المرجع السابق، ص 13.

³ - مراد طرفي، المرجع السابق، ص 11.

⁴ - صبرينة تواتي، المرجع السابق، ص 13.

وعند الانتهاء من التصويت يحرر مكتب الاقتراع بعد الفرز العلني للأصوات، محضر الانتخابات ويوقعه جميع الأعضاء، ويدرون فيه إذا اقتضى الأمر الإشكالات والاحتجاجات المتعلقة بسير عملية الاقتراع، وتسلم نسخة منه إلى اللجنة الانتخابية، والتي تقوم بالإعلان عن النتائج النهائية وترسل نسخة منه إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

ويعتبر فائزاً في الانتخابات، كل مترشح يحصل على أكبر عدد من الأصوات، وعندما يحصل مترشحان أو أكثر على نفس عدد الأصوات، يفصل بينهم بالنظر إلى الأقدمية في الهيئة المستخدمة، وفي حالة ما إذا كان المترشحون يتمتعون بنفس الأقدمية، يكون الفائز المترشح الأكبر سناً¹.

ويتراوح عدد مندوبي العمل كالتالي: مندوب واحد في حالة تراوح عدد العمال

- من 20 إلى 50 عاملاً: مندوب (01).
- من 51 إلى 150 عاملاً: مندوبان (20).
- من 161 إلى 400 عاملاً: وأربع مندوبين (04).
- من 401 إلى 1000 عاملاً: يكون عدد المندوبين ستة (6) مندوبين².

وقد خول المشرع للمرشحين حق الاعتراض على النتائج من أجل 30 يوماً من تاريخ الفرز النهائي للنتائج أمام المحكم، وإذا لم يكن هناك اعتراض يمارس المندوبون المنتخبون مهامهم لمدة ثلاث سنوات³.

الفرع الثاني: تنظيم وسير اللجنة

تقوم لجنة المشاركة بإعداد نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتبا يتكون من رئيس ونائب رئيس، عندما تكون مكونة من مندوبين اثنين للمستخدمين على الأقل⁴.

¹ - مراد طرافي ، المرجع السابق، ص 11.

² - المادة 99 من القانون 11/90، المصدر السابق.

³ - أنظر للمادة 100 من نفس القانون.

⁴ - المادة 102 و 103 من نفس القانون.

وتجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة كل ثلاث أشهر، على الأقل وتجتمع إجباريا بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، وعلى لجنة المشاركة إبلاغ المستخدم بجدول أعمال الاجتماعات التي تقوم بها قبل 15 يوما من تاريخ اجتماعها.

كما أنه يمكن للمستخدم أن يفوض واحد من أجل حضور لاجتماعات التي تقوم بها لجنة المشاركة.

ويجتمع مكتب لجنة المشاركة أيضا تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانونا يساعده الأقرين مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر، ويجب أن يبلغ رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل ثلاثين يوما على الأقل بجدول أعمال هذه الاجتماعات، كما يجب أن يتناول مواضيع تابعة لاختصاصات لجنة المشاركة كما أنه يمكن لمكتب لجنة المشاركة اقتراح إضافة نقاط لجدول أعمال الاجتماع، شرط أن تكون هذه المسائل المثارة من اختصاصه، إضافة إلى إرسال الملفات التي أعدها مكتب لجنة المشاركة إلى المستخدم قبل عقد الاجتماع بخمسة عشر يوما على الأقل¹.

نظم لجنة المشاركة نشاطها في إطار اختصاصات ونظامها الداخلي، كما يمكنها اللجوء إلى خبرات غير تابعة لصاحب العمل.

كما أنه يخضع مندوبو المستخدمين عند ممارستهم لأعمال المهنية للأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم.

الفرع الثالث: صلاحيات لجنة المشاركة

حصر المشرع الجزائري صلاحيات لجنة المشاركة في:

1- تلقيها المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاث أشهر على الأقل والخاصة والتي تتعلق بـ

- بتطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل.
- تطوير عدد المستخدمين وهيكل الشغل.
- نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية.

¹ - المادة 104 و 110 و 112 القانون 11/90، المصدر السابق.

- تطبيق النظام الداخلي.

2- كما تتمتع لجنة المشاركة بسلطة الرقابة على تنفيذ الأحكام الخاصة بميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي،

3- واتخاذ كل تدبير ملائم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية والصحة والأمن وطب العمل.

4- وتبدي رأيها قبل تنفيذ قرار الهيئة المستخدمة المتعلقة بالمسائل التالية:

- المخططات السنوية وحصيلة تنفيذها.

- تنظيم العمل من حيث المقاييس، وطرق التحفيز، ومراقبة العمل وتوقيفه.

- مشاريع إعادة هيكلة الشغل المتعلقة بتخفيض مدة العمل، وإعادة توزيع العمال، وتقليص عددهم .

- مخططات التكوين المهني وتحسين المعارف المهنية.

- نماذج عقود العمل والتكوين المهني.

- النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

ويجب إبداء الرأي في أجل خمسة عشر (15) يوما بعد تسلم عرض الأسباب الذي يقدمه المستخدم، في حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يجب إخطار مفتش العمل وجوبا¹.

كما تولى لجنة المشاركة مهمة تسيير الخدمات الاجتماعية إلا في حالة تخليها عن هذه المهمة لصالح الهيئة المستخدمة بموجب اتفاقية مبرمة بينهما، مع احتفاظ لجنة بسلطة الرقابة على هذا المجال.

كما يمكن للجنة المشاركة أن تقوم بالاطلاع على كشوفهم المالية للهيئة المستخدمة كحساب الاستغلال، وحسابات الأرباح والخسائر.

إضافة إلى هذه المهام تتولى لجنة المشاركة مهمة إعلام العمال بجميع المسائل المعالجة المتعلقة بعلاقات العمل، ماعدا أساليب الصنع والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسرية.

¹ - المادة 94 من القانون 11/90 ، المصدر السابق.

وفي حالة عدم نجاح الطرفين في تفادي النزاع بلجوتهم إلى إجراءات الوقاية المتمثلة في التفاوض الجماعي، وكذا تشكيل لجنة المشاركة يلجأ الطرفين إلى الغير (أشخاص خارج علاقة العمل القائمة بين الطرفين) من أجل معالجة أو تسوية النزاع القائم بينهما¹.

ونستخلص مما سبق أن المفاوضة الجماعية المباشرة واللجان المشاركة كلاهما آلية للوقاية من منازعات العمل الجماعية، التي أقرها المشرع الجزائري في نصوصه القانونية وحرص على تنظيمها، حيث أنهما يعملان على معالجة مختلف المسائل المستجدة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، التي لها علاقة مباشرة بحياة العمال داخل المؤسسة المستخدمة. فكلاهما يكتسبان أهمية بالغة حيث أن المفاوضات تتسم بالبساطة ومسايرة الأطراف على الاتفاق لحل النزاع دون فرضهم وإلزامهم، وتحقق السلام والعدالة الاجتماعية وكذا يترتب عليها أثر إيجابي ينعكس على الجميع، في حين أن اللجان المشاركة تتمتع بسلطة الرقابة على تنفيذ الأحكام الخاصة بميدان العمل وتتولى مهمة تسيير الخدمات الاجتماعية وتتخذ كل التدابير اللازمة في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية. وعليه فإن كل من المفاوضة الجماعية المباشرة واللجان المشاركة آلية وقائية من منازعات العمل الجماعية يهدفان إلى تطويق النزاع قبل تعقيده.

¹ - المادة 94 من القانون 11/90 ، المصدر السابق.

الخاتمة



يتضح لنا من خلال هذا البحث أن الوساطة كطريق بديل لحل النزاعات أصبحت مظهرا من مظاهر الفكر القانوني الحديث، فتعد من أبرز الأساليب الفعالة للوصول إلى حلول مناسبة ترضي جميع أطراف النزاع يمنحها القضاء للأطراف من أجل أكبر عدد من النزاعات، إلا أنه لم ينظم هذا الإجراء وترك الحرية لأطراف النزاع لذلك لم يحدد الشروط الواجب توفرها في الوسيط نظرا للمهمة الموكلة إليه، ولم يحدد نوع النزاعات التي يمكن عرضها على الوسيط ويمكن إجراء الوساطة في جميع النزاعات المختلفة التي تقبل الوساطة التي تتعلق بالشؤون الخاصة للأفراد أو الإدارية منها إلا تلك التي استثناها المشرع ، وحصر دور القاضي في رقابة شروط تنفيذ الوساطة دون التعقيب على الموضوع والتحقق من صحته وعدالته لا يعد إنقاصا من سلطته وإنما يجعله يقوم بدور رئيسي في إيجاد الحلول البديلة.

ونستج في الأخير ومن أهمية الوساطة التي تعتبر أداة لتسوية كافة النزاعات المختلفة بأنواعها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والإدارية...إلخ في النزاعات ما يلي:

- المحافظة على العلاقات الودية لأرباب العمل وحل النزاع بشكل سلس.
- الوساطة عموما تم تعريفها من قبل المجتمعات القديمة ولجأت إليها .
- تتميز بسرعة الوصول إلى حلول وتحقق الربح المشترك وترتكز على الوعي والفهم والتمكين والاعتراف.
- المحافظة على الروابط الاجتماعية والسلم الاجتماعي.
- رضائية الأطراف وكسب اعترافاتهم المتبادلة بينهم تمكنهم من اختيار الحلول اللازمة.
- تنفرد الوساطة بالعديد من الميزات منها المرونة وبساطة الإجراءات.
- خصوصية موضوع النزاع والسرية التامة.
- التخفيف من الضغوطات التي تواجهها المحاكم والقضايا المتركمة.
- توفير الوقت والتقليل من النفقات على الخصوم.
- يجب توفر بعض الشروط والمهارات لتقريب وجهات النظر بين المتنازعين.

ولتدارك هذا النقص والغموض في حالة اللجوء للوساطة في مجال نزاعات العمل الجماعية بشكل يحترم خصوصيات قانون العمل، يتعين تعديل النصوص التنظيمية والتشريعية في مجال اللجوء إليها واختيار الوسيط المناسب وهذا بـ:

- نشر ثقافة اللجوء إلى الوسائل البديلة لحل النزاعات وخاصة الوساطة في أوساط العمل.
- التشجيع على الوساطة و الأخذ بها والعمل على إحالة المنازعات إليها.
- تدعيم المبادرات من أجل تكوين وسطاء في مجال نزاعات العمل وذلك للحفاظ على سير استقرار أوساط العمل رغم كثرة الاختبارات والايجابيات إلا أن نظام الوساطة لا يخلو من العيوب.
- عدم حيابة الوسيط لشهادة تثبت كفاءته في أداء مهمة الوساطة مما يؤدي إلى فشل الوساطة في 'دائرة الخوار بين الأطراف المتنازعة .
- التمييز بين أتعاب الوسيط في حالة فشل ونجاح الوساطة لحثه على أداء مهمته بصفة كاملة.
- تبني نصوص قانونية للوساطة الاتفاقية والخاصة .
- النص على عقوبات تفرض على الوسيط في حين إفشاء الأسرار التي يكون قد اطلع عليها أثناء تأدية مهامه.
- رسم قائمة بأسماء كافة الوسطاء المؤهلين ليتم اللجوء إليها في حالة وجود نزاع.

الملخص

تعد الوساطة من أنجع الوسائل لحل النزاعات بطريقة سلمية، فهي وسيلة تعمل على فض النزاعات بين الأطراف وطريق لبناء وتسيير الحياة الاجتماعية بفضل تدخل طرف ثالث يكون محايد ومستقل لا يتمتع بأي سلطة، وتعتبر الوساطة آلية فعالة لتحقيق السلم حيث تبنها المشرع في القانون رقم 09/08 المتضمن ق إ م و إ، تعد إجراء اختياري للخصوم يعين بموجبه القاضي وسيط يتولى تقريب وجهات النظر بين الأطراف ومساعدتهم لإيجاد حل مناسب للنزاع القائم، وتلعب دورا في تخفيف العبء على المحاكم في القضايا العالقة بمختلف أنواعها، وتحكما مجموعة من المبادئ والخصائص تتمثل في الحيادية والنزاهة والمرونة... الخ، وتنقسم لعدة أنواع منا الوساطة القضائية والاتفاقية والخاصة...، فوجب على المشرع إعادة النظر في نصوص الوساطة في منازعات العمل، خاصة ما يتعلق بالوسيط وأتعاب وإمكانية الرقابة عليها.

Summary

Mediation is one of the most effective means of resolving disputes in a peaceful manner. It is a means that resolves disputes between the parties and a way to build and manage social life thanks to the intervention of a third party that is neutral and independent and does not have any authority. Mediation is an effective mechanism for achieving peace as it was adopted by the legislator in Law No. 08/09 It is an optional procedure for the litigants whereby the judge appoints a mediator to bring the views of the parties closer and help them find an appropriate solution to the existing dispute. Flexibility, etc., and it is divided into several types: judicial, agreement, and private mediation. The legislator must reconsider the mediation texts in work disputes, especially with regard to mediators, fees, and the possibility .of oversight over them.

المراجع

أولا/ المصادر

-القرآن الكريم برواية ورش

-النصوص القانونية"

*القوانين:

1- القانون رقم 02/90، مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 فبراير سنة 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الصادر عن الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 06 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91 - 27 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991.

2- القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، المتضمن علاقات العمل، الصادر عن الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 17 لسنة 1990 .

3- القانون رقم 14/90 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 23 لسنة 1990.

4- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، ع 21، الصادر بتاريخ 23 أبريل 2008.

* المراسيم:

أ- التنفيذية:

- المرسوم التنفيذي 09-100 المؤرخ في 13 ربيع الأول الموافق لـ 10 مارس 2009، المتضمن كفاءات تعيين الوسيط القضائي، ج. ع، عدد 16، سنة 2009/03/15 .

ب- التشريعية:

- المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994، المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 34 لسنة 1994.

- المنشورات والتقارير:

1- ميثاق الأمم المتحدة، الصادر 26 حزيران / يونيه 1945 ب سان فرانسيسكو.

2- الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981- المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي - الدورة 67 لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، 3 /06/1981.

3- دليل الممارسات الجيدة المنبثقة بموجب اتفاقية لاهاي، 25 أكتوبر 1980 الخاصة بالجوانب المدنية للاختطاف الدولي للطفل حول الوساطة، الصادر عن مؤتمر لاهاي للقانون الدولي الخاص بهولندا، طبع في بلجيكا، 2012.

- القواميس والمعاجم

1 - أحمد بن فارس بن زكريا أبو الحسين، معجم مقاييس اللغة، المجلد 06، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 1399هـ /1979م.

2- الفيروز آبادي مجد الدين محمد بن يعقوب ، قاموس المحيط ، المتوفى سنة 817هـ ، دار الحديث للنشر، مجلد01 ، د.ط ، 1429هـ / 2008 م، القاهرة.

ثانيا/ المراجع

- الكتب:

- 1- أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية - المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، د. ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
- 2- بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، د. ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2000.
- 3- حداد كمال، النزاعات الدولية-دراسة قانونية دولية في علم النزاعات، الدار الوطنية للدراسات والنشر والتوزيع ، ط 1، لبنان، 1998.
- 4- دحام وحيد زينب، الوسائل البديلة لحل النزاعات، ط 1، مطبعة الثقافة، أربيل، 2012.
- 5- عبد الله شراره مجدي، المفاوضات الجماعية وعلاقات العمل - المنهج الحديث لشركات الإنتاج (العمال- أصحاب الأعمال)، مؤسسة فريدريش إيبيرت للطباعة، د. ط مصر، 2016.
- 6- عجة الجيلاني، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، د.ط، دار الخلدونية، وهران، 2005.

- المقالات:

- 1- الجهني عبد الرحمان محمد سليمان، الوساطة في حل المنازعات التجارية، مجلة جامعة شندي للبحوث والدراسات الشرعية والقانونية، العدد 02، طلية القانون، جامعة شندي، السودان، 2020.

- 2- العمراني عبد الله بن محمد، الوساطة في تسوية المنازعات - دراسة فقهية، مجلة قضاء، العدد 02، المعهد العالي للقضاء، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية، 2013.
- 3- أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العلمي، مجلة حوليات، العدد 30، الجزء 02، ديسمبر 2016.
- 4- بن حملة سامي، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، مجلة حوليات، العدد 30، الجزء 02، ديسمبر 2016
- 5- تروي يخلف، تسوية النزاعات الدولية بالطرق السلمية، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 07، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي، تامنغست، 2018.
- 6- جطي خيرة، الوساطة القضائية كآلية بديلة لحل النزاعات في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مجلة المعيار، العدد 04، المركز الجامعي بتسمسيلت، 2011.
- 7- حامد خالد، نزاعات العمل الجماعية في الجزائر - دراسة سوسيو قانونية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 16، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007.
- 8- حمدادو محمد الأمين، مكانة الوسيط القضائي في تفعيل الوساطة لتسوية النزاع الإداري، المجلة الجزائرية للدراسات التاريخية والقانونية، المجلد 5، العدد 09، المركز الجامعي، تندوف، 2020.
- 9- خمان سماح، التنظيم التشريعي الجديد للوساطة في المنازعات الإدارية في القانون الفرنسي، مجلة كلية القانون الكويتية العمالية، العدد 04، الجزء 02، 2020.

- 10- خمليشي حنان، الإطار المفاهيمي للوساطة كإجراء بديل لحل النزاعات في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 14، كلية الحقوق والعلوم السياسية 19 مارس 1962، جامعة الجيلاني ليايس، سيدي بلعباس، 2018
- 11- رقولي كريم، النزاع الدولي وإدارة النزاع الدولي : مدخل مفاهيمي معرفي، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، سبتمبر 2019.
- 12- روان محمد صالح، الطرق البديلة في حل المنازعات القضائية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 الصلح والوساطة باعتبارهما طرقا قضائية - انموذجا، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 09، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حمه لخضر، الوادي، 2018.
- 13- ريكلي الصديق، الوساطة كطريق مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد أ، العدد 44، جامعة منتوري، قسنطينة، 2015.
- 14- زعبي عمار، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والعلوم السياسية، العدد 10، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2015.
- 15- سعيد عدنان خالد كوثر، الوساطة وفقا لأحكام قانون تنظيم إعادة الهيكلة والصلح الواقى و الإفلاس رقم 11 لسنة 2018، مجلة الدراسات القانونية، العدد 53، الجزء الأول، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، 2021.
- 16- سليمانى صبرينة، الوساطة في القضايا العمالية، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 02، المجلد 04، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019.

17- سوالم سفيان، المركز القانوني للوسيط القضائي في التشريع الجزائري، مجلة الفكر، العدد 10، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016.

18- عشبوش محمد، رايس محمد، منظومة الوساطة في القانون المغربي، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 06، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021.

19- قاشي علال، الوساطة القضائية كبديل لحل المنازعات المدنية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2019.

20- لحاق عيسى، النحوي سليمان، الوساطة القضائية كمبدأ إجرائي لحل النزاعات المدنية، مجلة الآفاق علمية، المجلد 11، العدد 01، المركز الجامعي لتامنغست، الجزائر، 2011 .

21- مانع سلمى، الطريقة البديلة المستحدثة لحل المنازعات الإدارية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 26، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012.

22- مرامية حمه، نظام الوساطة القضائية في قانون الاجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد ب، العدد 52، جامعة منتوري، قسنطينة، 2019.

- الرسائل الجامعية:

*أطروحات الدكتوراه:

1- خلاف فاتح ، مكانة الوساطة لتسوية النزاعات الإدارية وفق القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص قانون عام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014.

- 2- ريكلي الصديق، اتفاقية العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2014/2013.
- 3- سوالم سفيان، الطرق البديلة لحل المنازعات في القانون المدني الجزائري، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص قانون خاص، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013.
- 4- ماجري يوسف، الوساطة القضائية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في علوم، تخصص القانون الخاص، قسم الحقوق، كلية القانون، جامعة الجزائر1، 2019/2018.

* رسائل الماجستير:

- 1- العربي فارس، دور الوساطة المختلطة في تسوية النزاع الأثيوبي الإريتوي 1998-2002 (مع التركيز على الوسيط الجزائري)، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية العلاقات الدبلوماسية، تخصص دبلوماسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر3، 2013/2012.
- 2- بريك جوهر، أورياش نورة، النظام القانوني لتمثيل العمال في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماستر في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، قسم القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2017. بن الشيخ صراح، الهيئات العمالية المنتخبة في المؤسسة المستخدمة (حالة لجنة المشاركة)، مذكرة ماجستير في الحقوق، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، د.س. ن .
- 3- بوزنة ساجية، الوساطة في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة ماجستير في القانون، تخصص القانون العام للأعمال، قسم القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2012/2011.

4- سعدي صباح، الوساطة كطريق بديل لحل النزاعات في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة ماجستير في القانون، تخصص القانون العام للأعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2011/2010.

5- عروي عبد الكريم، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية " الصلح والوساطة القضائية" طبقا لقانون الاجراءات المدنية والادارية، مذكرة ماجستير، تخصص العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012.

6- فيصل عبد الله السلطان منيرة، الوساطة أداء رئيسية من أدوات تنفيذ السياسية الخارجية الكويتية عربيا وإسلاميا، مذكرة ماجستير، قسم العلوم السياسية، كلية الأدب، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012.

7- مزارى أحلام ، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2011.

8- ملال خولة، الوساطة القضائية في الجزائر - دراسة استطلاعية حول مهمة الوسيط القضائي، مذكرة ماجستير في علم اجتماع التنظيم والديناميكيات الاجتماعية، تخصص علم اجتماع التنظيم والديناميكيات، قسم علم اجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة بوزريعة - الجزائر 2 ، 2012/2011.

*مذكرات الماستر:

1- اسم الله نورة، بوعافية نبيلة، الصلح والوساطة كحل بديل ودية لتسوية النزاعات المدنية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون خاص معمق، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2015.

2- الحدودية عدة، الطرق البديلة لتسوية النزاعات الإدارية وفق القانون الجزائري، مذكرة
ماستر، تخصص الحقوق والعلوم السياسية، قسن القانون العام، كلية الحقوق والعلوم
السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2019/2018.

3- الشائب أمال، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسات الاقتصادية
العمومية الجزائرية - دراسة حالة مؤسسة سونلغاز - ورقلة، مذكرة ماستر، تخصص
تنظيم سياسي وإداري، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة
قاصدي مرباح، ورقلة، 2013/2012.

4- أوعثمان بوسعد، بومدين ليلي، الوساطة كوسيلة من وسائل حل النزاعات الدولية،
مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص القانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق
الإنسان، قسم القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي
وزو، 2016/2015.

5- تواتي صبرينة، تسوية منازعات العمل الجماعية وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة
ماستر في القانون، تخصص قانون أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم
السياسية، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، 2016.

6- حساين عبد الحميد، الوساطة آلية لفض النزاعات الدولية، مذكرة ماستر، قسم
الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة،
2019/2018.

7- خروبي نسرين و بوهاجم عفاف، الوساطة كطريق بديل لحل النزاع، مذكرة ماستر
في القانون، تخصص قانون خاص، قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق
والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2019/2018.

8- دويدي جلولية ، الطرق البديلة لحل النزاعات الإدارية، مذكرة ماستر، تخصص
إدارة عامة، القسم العام، كلية الحقوق ، جامعة عبد الحميد ابن باديس ، مستغانم،
2017/2016.

9- شايب سامية، سعدون ليندة، الوسائل البديلة لحل النزاعات في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون العون الاقتصادي، قسم القانون الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015.

10- شعلال حسبية، بوراس تسعديت، الاتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، مذكرة ماستر في القانون الخاص، تخصص قانون أعمال، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، 2017.

11- طرافي مراد، دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مذكرة ماستر في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، 2020/2019.

12- قدوري محمد، مبروكي محمد، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، الجزائر، 2019/2018.

13- قرواز يسمينة، العارفي سليمة، الصلح والوساطة القضائية كطريق بديل لحل النزاعات المدنية والإدارية، مذكرة ماستر، تخصص عقود ومسؤولية، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، 2018/2017.

14- لمريني ميلود، آليات تسوية منازعات العمل و الوظيفة العمومية في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص إدارة ومالية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017/2016.

15- محمدي مخلوف، بن حمزة عبد الرحمان، مذكرة ماستر، تخصص إدارة ومالية،
قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة،
2017/2016.

16- مجوج ريمة و عدار كريمة، دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل
- دراسة ميدانية في المؤسسة الاقتصادية الوطنية لصناعة الكهرومنزلي
ENIEM، مذكرة ماستر في العلوم السياسية، تخصص سياسات عامة وإدارة محلية،
قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي
وزو، 2016/2015.

17- مروشي مريم، الطرق البديلة المستحدثة للتقاضي (الصلح والوساطة) طبقا
لقانون الاجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص
دولة ومؤسسات، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان بن
عاشور، الجلفة، 2017/2016.

- المحاضرات:

1- بوشناق، محاضرات في قانون العمل، سنة أولى ماستر إدارة محلية، قسم العلوم
السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، د.
س ن .

2- حسونة عبد الغني، محاضرات في مقياس قانون العمل، سنة ثانية ليسانس حقوق، قسم
الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020/2019،

3- سعداوي كمال، محاضرات في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، قسم الحقوق
(الإدارة العامة)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف،
2020/2019.

4- عيساوي عز الدين، محاضرات في الطرق البديلة لتسوية النزاعات، لسنة أولى ماستر، تخصص قانون أعمال وعقاري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016/2015.

5- معزير عبد السلام، محاضرات في قانون العمل، لسنة ثانية حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016/2015.

الفهرس



الفصل الأول: الإطار المفاهيمي (ماهية الوساطة - ماهية منازعات العمل الجماعية)

| | | |
|----|--|---------------|
| 2 | ماهية الوساطة | المبحث الأول |
| 2 | مفهوم الوساطة | المطلب الأول |
| 2 | تعريف الوساطة | الفرع الأول |
| 9 | خصائص الوساطة | الفرع الثاني |
| 13 | أنواع الوساطة | الفرع الثالث |
| 15 | تمييز الوساطة عن النظم المشابهة لها | المطلب الثاني |
| 16 | تمييز الوساطة عن غيرها من أنواع الوساطة | الفرع الأول |
| 17 | تمييز الوساطة عن غيرها من الطرق البديلة | الفرع الثاني |
| 24 | ماهية منازعات العمل | المبحث الثاني |
| 24 | مفهوم منازعات العمل الجماعية | المطلب الأول |
| 24 | تعريف منازعات العمل الجماعية وخصائصها | الفرع الأول |
| 26 | شروطها منازعات العمل الجماعية. | الفرع الثاني |
| 30 | أنواع منازعات العمل الجماعية | المطلب الثالث |
| 30 | نزاعات العمل المتعلقة بتطبيق القانون | الفرع الأول |
| 30 | نزاعات العمل المتعلقة بتعديل القانون | الفرع الثاني |
| 31 | نزاعات العمل المتعلقة بتفسير الاتفاقيات الجماعية | الفرع الثالث |

الفصل الثاني : تنفيذ الوساطة وآليات الوقاية من منازعات العمل الجماعية

| | | |
|----|--|---------------|
| 35 | تنفيذ الوساطة في قضايا العمل الجماعية | المبحث الأول |
| 35 | سير الوساطة في قضايا العمل الجماعية وآثارها | المطلب الأول |
| 35 | شروط اللجوء للوساطة في قضايا العمل الجماعية | الفرع الأول |
| 37 | إجراءات تنفيذ الوساطة في قضايا العمل الجماعية | الفرع الثاني |
| 45 | آثار الوساطة في قضايا العمل الجماعية | المطلب الثاني |
| 45 | تقديم التوصية | الفرع الأول |
| 49 | حجية توصية الوسيط في قضايا العمل الجماعية وإمكانية رقابة | الفرع الثاني |

| | | |
|----|--|------------------------|
| | القضاء عليها | |
| 51 | آليات الوقاية من منازعات العمل الجماعية | المبحث الثاني |
| 52 | التفاوض الجماعي المباشر | المطلب الأول |
| 52 | تعريف التفاوض الجماعي المباشر والشروط الواجب توفرها في المفاوضات | الفرع الأول |
| 55 | مستويات التفاوض وتنفيذه | الفرع الثاني |
| 60 | أهمية التفاوض الجماعي ونتائجها | الفرع الثالث |
| 61 | اللجان المشاركة | المطلب الثاني |
| 62 | كيفية الانتخاب | الفرع الأول |
| 64 | تنظيم وسير اللجنة | الفرع الثاني |
| 65 | صلاحيات لجنة المشاركة | الفرع الثالث |
| | | الخاتمة |
| | | الملخص |
| | | قائمة المراجع والمصادر |
| | | الفهرس |
| | | الملاحق |

- وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،
يصدر القانون التالي نصه :

الباب الاول

الهدف ومجال التطبيق

المادة الاولى : يحدد هذا القانون كفايات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وشروط وكفايات ممارسة حق الاضراب الناتج عن النزاع الجماعي، بمفهوم المادة الثانية ادناه.

المادة 2 : يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لاحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق احكام المادتين 4 و5 ادناه.

المادة 3 : تطبق احكام هذا القانون على جميع العمال والمستخدمين الاشخاص الطبيعيين أو المعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني.

الباب الثاني

الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها

الفصل الاول

الاحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والادارات العمومية

القسم الاول

الوقاية من النزاعات

المادة 4 : يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية.

تدل عبارة ممثلي العمال، في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال، في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين.

تحدد كفايات تطبيق هذه المادة، لاسيما دورية الاجتماعات، في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال.

المادة 5 : اذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال اجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها.

لقانون رقم 90 - 02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور لاسيما المواد 52 و53 و54 و113 و115 و117 منه،

- وبمقتضى الامر رقم 66 - 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم، والمتضمن قانون العقوبات،

- وبمقتضى الامر رقم 71 - 74 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات،

- وبمقتضى الامر رقم 75 - 33 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 والمتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية،

- وبمقتضى القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في اول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسي العام للعامل،

- وبمقتضى القانون رقم 82 - 05 المؤرخ في 19 ربيع الثاني عام 1402 الموافق 13 فبراير سنة 1982 والمتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها،

- وبمقتضى القانون رقم 82 - 06 المؤرخ في 3 جمادى الاولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية،

- وبمقتضى القانون رقم 86 - 01 المؤرخ في 18 جمادى الاولى عام 1406 الموافق 28 يناير سنة 1986 المعدل والمتمم للامر رقم 66 - 154 المؤرخ في 18 صفر عام 1986 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الاجراءات المدنية،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 01 المؤرخ في 22 جمادى الاولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 14 المؤرخ في 16 رمضان عام 1408 الموافق 3 مايو سنة 1988 المعدل والمتمم للامر رقم 75 - 58 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون المدني،

وتساعد الوسيط. في مجال تشريع العمل. بناء على طلبه. مفتشية العمل المختصة إقليميا.

المادة 12 : يعرض الوسيط على الطرفين. خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية مطلة. ويرسل نسخة من التوصية المذكورة الى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

القسم الرابع التحكيم

المادة 13 : في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم. تطبق المواد من 442 الى 454 من قانون الاجراءات المدنية. مع مراعاة الاحكام الخاصة في هذا القانون.

يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام. وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه.

الفصل الثاني

الاحكام التي تطبق على المؤسسات والادارات العمومية

القسم الاول التعريف

المادة 14 : تعد مؤسسات وادارات عمومية. في مفهوم هذا القانون. المؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الاداري. وكذلك الادارات المركزية التابعة للدولة والولايات والبلديات.

القسم الثاني

الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل

المادة 15 : تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والادارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والادارات العمومية المهنية.

القسم الثالث

المصالحة

المادة 16 : إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها. يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف الى :

- السلطات الادارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي اليها المؤسسة أو الادارة المعنية.

وإذا لم تكن هناك اجراءات اتفافية للمصالحة أو في حالة فشلها. يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل الى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

القسم الثاني المصالحة

المادة 6 : تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع اليها الخلاف في العمل. وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثل العمال.

ولهذا الغرض. يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل الى جلسة اولى للمصالحة. خلال الايام الثمانية (8) الموالية للاخطار. قصد تسجيل موقف كل واحد في كل مسألة من المسائل المتنازل عليها.

المادة 7 : يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل.

المادة 8 : عند انقضاء اجراء المصالحة. الذي لا يمكن أن يتجاوز 15 يوما ابتداء من تاريخ الجلسة الاولى. يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها. كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها. إن وجدت.

تصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الاكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا.

المادة 9 : في حالة فشل اجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل. أو على بعضه. يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة.

وفي هذه الحالة. يمكن الطرفين أن يتفقا على اللجوء الى الوساطة أو التحكيم. كما تنص عليهما احكام هذا القانون.

القسم الثالث

الوساطة

المادة 10 : الوساطة هي اجراء يتفق. بموجبه. طرفا الخلاف الجماعي في عمل اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع الى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه.

المادة 11 : يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات الغيدة للقيام بمهمة ويتعين عليه أن يتقيد بالسرية المهني ازاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها اثناء قيامه بمهمته.

ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

المادة 56 : يمكن المستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر الى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

الفصل الخامس

التكوين والترقية خلال العمل

المادة 57 : يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لابتداء الرأي، كما يجب عليه، في إطار التشريع المعمول به، أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما.

المادة 58 : يتعين على كل عامل متابعة الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى الذي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعميقها أو تطويرها.

المادة 59 : يمكن المستخدم أن يطالب العمال، الذين تسمح لهم المؤهلات أو الكفاءات، بالمساهمة بشكل فعال في أعمال التكوين وتحسين المستوى، التي ينظمها.

المادة 60 : يجوز للعامل المسجل لمزاولة دروس التكوين أو تحسين المستوى المهنيين للاستفادة من تكييف وقت عمله أو من عطلة خاصة، مع الاحتفاظ بعنصر عمله، بشرط موافقة المستخدم.

المادة 61 : تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني.

وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لاهلية العامل واستحقاقه.

الفصل السادس

تعديل علاقة العمل، تعليقها وانهاؤها

الفرع الأول

تعديل عقد العمل

المادة 62 : يعدل عقد العمل اذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملئ قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل.

المادة 49 : لا يجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها اثناء العطلة السنوية.

المادة 50 : يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها.

المادة 51 : يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية وتجزئتها، بعد استشارة لجنة المشاركة المحدثة بمقتضى هذا القانون، إن وجدت.

المادة 52 : يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة.

الفرع الثاني

الغيابات

المادة 53 : لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وذلك دون الاخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي.

المادة 54 : زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن العامل أن يتغيب، دون فقدان الأجر، اذا علم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات، مسبقا، للأسباب التالية :

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين، حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية.

- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية.

- وفي حدث من الاحداث العائلية التالية : زواج العامل وولادة مولود له، زواج أحد فروع العامل، وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للعامل أو لزوجه، وفاة زوج العامل. وعطلة العامل في كل حالة من هذه الحالات ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر.

- تأدية فريضة الحج الى البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

المادة 55 : تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 92 : يمكن ان ينضم العمال في اقرب مكان او ان يتجمعوا لانتخاب مندوبيهم، عندما يوجد ضمن نفس الهيئة المستخدمة عدة اماكن عمل متميزة تضم كل واحدة اقل من عشرين عاملا لكن عددهم الاجمالي يساوي او يفوق عشرين عاملا.

المادة 93 : يؤسس ضمن نفس الهيئة المستخدمة لجنة مشاركة تتشكل من مجموع مندوبي المستخدمين المنتخبين طبقا للمواد 91 و92 و99 من هذا القانون.

الفصل الثاني

صلاحيات اجهزة المشاركة

المادة 94 : للجنة المشاركة الصلاحيات التالية :

- 1 - تتلقى المعلومات التي يبلغها اليها المستخدم كل ثلاثة اشهر على الاقل والخاصة بـ :
 - تطوير انتاج المواد والخدمات والمبيعات ونتاجية العمل،
 - تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل،
 - نسبة التغيب وحوادث العمل والامراض المهنية،
 - تطبيق النظام الداخلي.

2 - مراقبة تنفيذ الاحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والامن والاحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

3 - القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الاحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والامن وطب العمل،

4 - ابداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي :

- المخططات السنوية وحصيلات تنفيذها،
- تنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفيز، ومراقبة العمل، وتوقيت العمل)،
- مشاريع اعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، واعداد توزيع العمال، وتقليص عددهم)،
- مخططات التكوين المهني وتجديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين،
- نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين،
- النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

يجب الادلاء بالاراء في اجل اقصاه خمسة عشر (15) يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الاسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبا.

المادة 85 : تحدد الاجور بعبارة نقدية محضة وتدفع طريق وسائل نقدية محضة.

المادة 86 : يدرج مبلغ الاجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الاجور الدوري التي يعدها المستخدم. ولايطبق هذا الحكم على تسديد المصاريف،

الفصل الثاني

الاجر الوطني الادنى المضمون

المادة 87 : يحدد الاجر الوطني الادنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الاكثر تمثيلا.

ويراعى عند تحديد الاجر الوطني الادنى المضمون تطور ما يأتي :

- متوسط الانتاجية الوطنية المسجلة،
- الارقام الاستدلالية لاسعار الاستهلاك،
- الظروف الاقتصادية العامة.

الفصل الثالث

الامتيازات والضمانات

المادة 88 : يجب على المستخدم دفع الاجور لكل عامل بانتظام، عند حلول اجل استحقاقه.

المادة 89 : تمنح الافضلية لدفع الاجور وتسبيقاتها على جميع الدينون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها.

المادة 90 : لا يمكن الاعتراض على الاجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها او اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها.

الباب الخامس

مشاركة العمال

الفصل الاول

اجهزة المشاركة

المادة 91 : تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي :

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الاقل،
- بواسطة لجنة مشاركة تضم مجموع مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة.

المادة 99 : يحدد عدد مندوبي العمال كالتالي :
- من 20 الى 50 عاملا : مندوب (1)
- من 51 الى 150 عاملا : مندوبان (02)
- من 161 الى 400 عامل : أربعة (04) مندوبين
- من 401 الى 1000 عامل : ستة (06) مندوبين
ويخصص مندوب اضافي عن كل شريحة 500 عامل
اذا تجاوز العدد 1000 عامل.

المادة 100 : يرفع كل اعتراض عن انتخاب مندوبي
المستخدمين الى المحكمة المختصة اقليميا، التي تبت في
المسائل الاجتماعية وتصدر حكمها الاولي والنهائي في غضون
ثلاثين (30) يوما من تلقي القضية.

المادة 101 : تدمم عضوية مندوبي المستخدمين ثلاث
(30) سنوات ويمكن ان تسحب هذه العضوية من مندوبي
المستخدمين بناء على قرار اغلبية العمال الذين انتخبوهم
خلال جمعية عامة يستدعيها رئيس مكتب لجنة المشاركة
المنصوص عليها في المادة 102 ادناه او المتعددة بناء على
طلب من ثلث العمال المعنيين على الاقل.

في حالة الشغور لاي سبب كان يخلف مندوب
المستخدمين العامل الذي حصل في الانتخابات على عدد من
الاصوات يلي مباشرة عدد الاصوات التي تحصل عليها آخر
شخص منتخب كمندوب للمستخدمين.

الفصل الرابع

التسيير والتسهيلات

المادة 102 : تعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي
وتنتخب من بين اعضائها مكتبا يتكون من رئيس ونائب
رئيس على الاقل.

المادة 103 : تجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة في كل
ثلاثة (03) اشهر على الاقل وتجتمع اجباريا بطلب من رئيسها
او بطلب من اغلبية اعضائها، ويجب ابلاغ المستخدم بجدول
اعمال هذه الاجتماعات قبل 15 يوما من تاريخ اجتماعها.

ويمكن المستخدم ان يفوض واحدا او اكثر من
مساعديه لحضور هذه الاجتماعات.

المادة 104 : يجتمع مكتب لجنة المشاركة، ايضا تحت
رئاسة المستخدم او ممثله المخول قانونا يساعده مساعده
الاقربون مرة واحدة على الاقل كل ثلاثة اشهر.

5 - تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة،
اذا اسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد
موافقته، تحدد اتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة والمستخدم
شروط وكيفيات ممارستها والرقابة.

6 - الاطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة :
الحصيلات وحسابات الاستغلال، وحسابات الارباح والخسائر.

7 - اعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ماعدا
المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير
والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسرية.

المادة 95 : تضم الهيئة المستخدمة اكثر من مائة
وخمسين (150) عاملا وعندما يوجد بداخلها مجلس ادارة
او مراقبة تعين لجنة المشاركة من بين اعضائها او من غير
اعضائها قائمين بالادارة يتولون تمثيل العمال في هذا المجلس
طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 96 : اذا كان للهيئة المستخدمة عدة إمكان
عمل متمايزة يمارس مندوبو المستخدمين في كل مكان متمايز تحت
مراقبة لجنة المشاركة صلاحيات هذه اللجنة المبينة في الفقرتين 1
و3 من المادة 94 اعلاه المطلقة بمكان العمل المعني.

الفصل الثالث

طريقة الانتخاب وتشكيل اجهزة المشاركة

المادة 97 : ينتخب العمال المعنيون بالاقتراع الفردي
الحر والسري والمباشر مندوبي المستخدمين طبقا للمادتين 91
و92 اعلاه.

ويعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الاطارات القيادية في
الهيئة المستخدمة، واصول المستخدم وفروعه وحواشيه او
اقاربه بالنسب من الدرجة الاولى والاطارات المسيرة والعمال
الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تاديبية
والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية.

ينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين
تتوفر فيهم شروط الناخب، البالغين 21 سنة كاملة والمثبتين
لاقدمية اكثر من سنة في الهيئة المستخدمة.

المادة 98 : يجب ان تسمح طريقة الانتخاب بتمثيل
عادل لمختلف الفئات الاجتماعية والمهنية داخل مكان العمل
والهيئة المستخدمة المعنية.

تحدد كيفيات تنظيم الانتخابات عن طريق التنظيم بعد
استشارة التنظيمات النقابية للعمال والمستخدمين الاكثر تمثيلا.

المادة 111 : تطبيقا لاحكام المادة 110 اعلاه، تخصص الهيئة المستخدمة ميزانيات، حسب الكيفيات التي تحدد بالطرق التنظيمية.

المادة 112 : يخضع مندوبو المستخدمين عند ممارستهم لاعمالهم المهنية للاحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم.

المادة 113 : لا يمكن اي مندوب ان يكون موضوع تسريح او تحويل او اية عقوبة تأديبية ايا كان نوعها، بسبب النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التشغيلية.

الباب السادس

التفاوض الجماعي

الفصل الاول

احكام عامة

المادة 114 : الاتفاقية اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة او عدة فئات مهنية.

وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين او تنظيم او عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من ناحية، او تنظيم او عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال، من ناحية اخرى.

تحدد شروط تمثيلية الاطراف المشاركة في التفاوض بموجب القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

المادة 115 : تحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني والاقليمي ويمكن ان تخص فئة واحدة او عدة فئات اجتماعية مهنية او عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن ان تكتسي طابعاً محليا او جهويا او وطنيا.

المادة 116 : عندما تخص الاتفاقيات الجماعية عدة مؤسسات مستخدمة تلزم هذه الاخيرة، شريطة ان يكون ممثلو العمال والمستخدمين لهذه المؤسسات اطرافا فيها او ان ينضموا اليها باتفاق مشترك.

المادة 117 : تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محدودة او غير محدودة.

وان لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل اجلها سارية المفعول كاتفاقية او اتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان الى اتفاقية جديدة.

ويجب ان يبلغ جدول اعمال هذه الاجتماعات الى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل ثلاثين (30) يوما على الاقل، كما يجب ان يتناول مواضيع تابعة لاختصاصات لجنة المشاركة.

وتبلغ الملفات الخاصة بالمسائل المطلوب تناولها الى رئيس لجنة المشاركة.

يمكن مكتب لجنة المشاركة ان يقترح اضافة نقاط لجدول اعمال الاجتماع، شريطة ان تكون المسائل التي تثار داخلة في اختصاصه وان تصل الملفات المطابقة التي اعدتها مكتب لجنة المشاركة الى المستخدم قبل خمسة عشر (15) يوما على الاقل من التاريخ المقرر لعقد الاجتماع.

المادة 105 : يعقد الممثل، الذي خوله المستخدم ويساعده مساعده الرئيسيون، اجتماعا في كل مكان عمل مرة على الاقل كل ثلاثة (03) اشهر مع مندوبي المستخدمين المعنيين طبقا للمادة 96 اعلاه، على اساس جدول الاعمال المعد مسبقا والمبلغ الى هؤلاء قبل سبعة ايام على الاقل من تاريخ عقد هذا الاجتماع.

المادة 106 : يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب عشر (10) ساعات عمل في الشهر مدفوعة الاجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا عضويتهم، ماعد خلال عطلتهم السنوية.

تكون كيفيات حساب الساعات المخصصة على هذا النحو موضوع اتفاق مع المستخدم.

المادة 107 : يمكن ان يصطلح مندوبو المستخدمين على جمع حساب الساعات المخصصة اليهم بعد اتفاق مع المستخدم حتى ينتفع بها مندوب او عدة مندوبين.

المادة 108 : لا يدخل في حساب الساعات الشهرية، المشار اليه في المادة 106 اعلاه، الوقت الذي يقضيه مندوبو المستخدمين في الاجتماعات التي يبادر المستخدم الى استدعائها او التي يقبلها بناء على طلبهم.

المادة 109 : يضع المستخدم تحت تصرف لجنة المشاركة ومندوبي المستخدمين الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم ولانجاز اعمالهم السكرتارية.

المادة 110 : تنظم لجنة المشاركة نشاطاتها في اطار اختصاصاتها ونظامها الداخلي، كما يمكنها ان تلجأ الى خبرات غير تابعة لاصحاب العمل.

الفصل الثالث

الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة
والاتفاقيات التي تعلوها درجة

المادة 121 : يمكن كل هيئة مستخدمة أن تتوفر على اتفاقية جماعية للمؤسسة أو تكون طرفا في اتفاقية جماعية تعلوها درجة.

المادة 122 : تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تتجاوز اطار الهيئة المستخدمة من درجة أعلى بمجرد ما تتفاوض في شأنها وتبرمها التنظيمات النقابية للعمال والمستخدمين المعترف بتمثيلها في مجال التطبيق القطاعي أو المهني أو الاقليمي لتلك الاتفاقيات.

الفصل الرابع

التفاوض في الاتفاقيات الجماعية

المادة 123 : يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 اعلاه، وتقوم به لجان متساوية الاعضاء للتفاوض تتكون من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم.

ويختص كل واحد من الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونه.

المادة 124 : يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة (03) الى سبعة (07) اعضاء.

أما في الاتفاقيات من درجة أعلى، لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضوا.

المادة 125 : يعين كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية، رئيسا يعبر عن رأي أغلبية اعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح ناطقه الرسمي.

الفصل الخامس

تنفيذ الاتفاقيات الجماعية

المادة 126 : يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية فور ابرامها، قصد تسجيلها فقط، الى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الاماكن التالية :

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الامر باتفاقية جماعية للمؤسسة،

المادة 118 : تفرض على المؤسسة المستخدمة الاحكام الاكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اکتبتت بها هذه الهيئة أو انضمت اليها وتطبق على عمالها، الا اذا كانت هناك احكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم.

المادة 119 : يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم باسهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في اوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية، دوما، تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان عمل.

الفصل الثاني

محتوى الاتفاقيات الجماعية

المادة 120 : تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية :

- 1 - التصنيف المهني،
- 2 - مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها،
- 3 - الاجور الاساسية الدنيا المطابقة،
- 4 - التعويضات المرتبطة بالاقدمية والساعات الاضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.
- 5 - المكافآت المرتبطة بالانتاجية ونتاج العمل،
- 6 - كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود،
- 7 - تحديد النفقات المصرفية،
- 8 - فترة التجريب والاشعار المسبق،
- 9 - مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط،

- 10 - التقييدات الخاصة،
- 11 - اجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل،
- 12 - الحد الأدنى من الخدمة في حالة الاضراب،
- 13 - ممارسة الحق النقابي،
- 14 - مدة الاتفاقية وكفاءات تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها.

الباب السابع

حالات البطلان

المادة 135 : تعد باطلة وعديم الاثر كل علاقة عمل غير مطابقة لاحكام التشريع المعمول به.
غير انه لايمكن ان يؤدي بطلان العمل الى ضياع الاجر المستحق عن عمل تم اداؤه.

المادة 136 : يكون باطلا وعديم الاثر كل بند في عقد العمل مخالف للاحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما. وتحل محله احكام هذا القانون بقوة القانون.

المادة 137 : يكون باطلا وعديم الاثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنفاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية.

الباب الثامن

الاحكام الجزائية

المادة 138 : يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال احكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل.

المادة 139 : تضاعف الغرامة في حالة العود، فيما يخص المخالفات. ويعتبر عودا اذا ادين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال الاثني عشر (12) شهرا السابقة للواقعة الملاحقة.

المادة 140 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 الى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة، الا في حالة عقد التمهين المحرر، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وفي حالة العود، يمكن اصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوما الى شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن ان ترفع الى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

المادة 141 : يعاقب كل من ارتكب مخالفة لاحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 الى 4000 دج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعايينة.

المادة 142 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 الى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن احكامهما اقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون.

- في مقر البلدية اذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية.

- في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها الى الولاية او الى عدة بلديات من الولاية الواحدة.

- وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع، أو الوطنية.

المادة 127 : تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم اليها فور استكمال الاجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة.

المادة 128 : يجوز للأشخاص الذين تربطهم اتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية المذكورة.

المادة 129 : يمكن التنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية، ان تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح اعضائها كما يمكنها ان ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها.

المادة 130 : يسهر مفتشو العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية ويشعرون بكل خلاف يتعلق بتطبيقها.

المادة 131 : يمكن الاطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا ولا يمكن، مع ذلك، ان يطرا النقص في غضون اثني عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها.

المادة 132 : يبلغ النقص برسالة مسجلة، الى الطرف المتعاقد الآخر، مع ارسال نسخة الى مفتشية العمل، التي سجلت هذه الاتفاقية وتسلمها الى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها.

المادة 133 : يلزم تبليغ النقص الاطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين يوما (30) لابرام اتفاقية جماعية جديدة.

ولا يمكن، في أي حال من الاحوال، ان يؤثر نقض الاتفاقية على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للاحكام المعمول بها الى غاية ابرام اتفاقية جماعية جديدة.

المادة 134 : اذا رأي مفتش العمل أن اتفاقية من الاتفاقيات الجماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما، او تلحق ضررا جسيما بمصالح الغير يعرضها تلقائيا على الجهة القضائية المختصة.

والحقت اضرارا بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية،
المادية والمعنوية،

- تمثيل العمال أمام كل السلطات العمومية،

- إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفه،

- اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجانا أو بمقابل،
لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونه الأساسي ونظامه
الداخلي.

المادة 17 : يجب على التنظيمات النقابية أن تعلم
السلطة العمومية المعنية، المنصوص عليها في المادة 10
اعلاه، بجميع التعديلات التي تنصب على قانونها الأساسي
وكل التغييرات الطارئة على هيئات القيادة و/أو الإدارة خلال
(30) يوما التي تلي القرارات المتخذة في هذا الشأن.

ولا يحتج بهذه التعديلات أو التغييرات على الغير إلا
ابتداء من يوم نشرها في جريدة يومية وطنية اعلامية على
الأقل.

المادة 18 : يحق للتنظيمات النقابية، في إطار التشريع
والتنظيم المعمول بهما، أن تنخرط في التنظيمات النقابية
الدولية أو القارية أو الجهوية، التي تنشُد نفس الأهداف أو
المماثلة لها.

المادة 19 : يمكن التنظيم النقابي، في إطار التشريع
المعمول به، أن ينشر ويصدر نشرات ومجلات ووثائق اعلامية
ونشرات لها علاقة بهدفه.

المادة 20 : يتعين على التنظيم النقابي أن يكتب
تأميناً يضمن التبعات المالية المرتبطة بمسؤوليته المدنية.

الفصل الثالث

القانون الأساسي

المادة 21 : يجب أن يذكر القانون الأساسي
للتنظيمات النقابية، تحت طائلة البطلان، الأحكام التالية :

- هدف التنظيم وتسميته ومقره،

- طريقة التنظيم ومجال اختصاصه الاقليمي،

- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط
المذكورة في هدفه،

- حقوق الاعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط
والانسحاب أو الاقصاء.

- قائمة تحمل اسماء وتوقيع الاعضاء المؤسسين
وهيئات القيادة والادارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم
وعناوين مساكنهم،

- نسختان مصادق عليهما طبق الاصل من القانون
الاساسي،

- محضر الجمعية العامة التأسيسية.

المادة 10 : يودع تصريح تأسيس التنظيم النقابي
بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى :

- والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية
ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية،

- الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية
ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني.

المادة 11 : تعفى التنظيمات النقابية المؤسسة قانونا،
عند تاريخ اصدار هذا القانون، من تصريح التأسيس، المشار
اليه في المادة 8 اعلاه.

الفصل الثاني

الحقوق والواجبات

المادة 12 : يتمتع أعضاء التنظيم النقابي بالحقوق
ويلتزمون بالواجبات المحددة في التشريع المعمول به والقانون
الاساسي لهذا التنظيم النقابي.

المادة 13 : يحق لأي عضو في تنظيم نقابي أن يشارك
في قيادة التنظيم وإدارته ضمن قانونه الأساسي ونظامه
الداخلي وأحكام هذا القانون.

المادة 14 : تنتخب هيئات قيادة التنظيم النقابي
وتجدد وفقا للمبادئ الديمقراطية والأجال المحددة في
القانون الأساسي والنظام الداخلي.

المادة 15 : يمنع أي شخص معنوي أو طبيعي من
التدخل في تسيير تنظيم نقابي إلا في الحالات التي نص عليها
القانون صراحة.

المادة 16 : يكتسب التنظيم النقابي الشخصية
المعنوية والاهلية المدنية بمجرد تأسيسه، وفقا للمادة 8
اعلاه، ويمكنه أن يقوم بما يأتي :

- التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني
لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه

الباب الثالث

التنظيمات النقابية التمثيلية

المادة 34 : تعتبر التنظيمات النقابية للعمال الاجراء والمستخدمين، المكونة قانونا منذ ستة (6) أشهر على الأقل، وفقا لاحكام هذا القانون، تمثيلية وطبقا للمواد من 35 الى 37 ادناه.

المادة 35 : تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة والواحدة التنظيمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الاقل من العدد الكلي للعمال الاجراء لدى هذه المؤسسة المستخدمة و / او التنظيمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الاقل في لجنة المشاركة، اذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة المعنية.

المادة 36 : تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات، او الوطني، اتحادات واتحاديات او كنفدراليات العمال الاجراء التي تضم 20% على الاقل من التنظيمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الاساسية للاتحادات والاتحاديات او الكنفدراليات المذكورة عبر المقاطعة الاقليمية المعنية.

المادة 37 : تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات او الوطني، اتحادات المستخدمين واتحادياتهم او كنفدرالياتهم، التي تجمع 20% على الاقل من المستخدمين تشملهم القوانين الاساسية للاتحادات والاتحاديات او الكنفدراليات المذكورة، و 20% على الاقل من مناصب العمل المرتبطة بها عبر المقاطعة الاقليمية المعنية.

المادة 38 : تتمتع التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال الاجراء في كل مؤسسة مستخدمة في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بالصلاحيات الآتية :

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة،

- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها،

- جمع اعضاء التنظيم النقابي في الاماكن او المحلات المتصلة بها خارج اوقات العمل، واستثناء، اثناء ساعات العمل، اذا حصل اتفاق مع المستخدم،

- اعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية او عن طريق التعليق في الاماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض،

- جمع الاشتراكات النقابية في اماكن العمل من الاعضاء، حسب الاجراءات المتفق عليها مع المستخدم،

- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح اعضائها.

المادة 39 : في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، وحسب نسبة التمثيل، فان اتحادات العمال الاجراء والمستخدمين واتحادياتهم او كنفدرالياتهم الاكثر تمثيلا على الصعيد الوطني :

- تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال اعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية،

- تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل واثرائهما،

- تتفاوض في الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية التي تعنيها،

- تمثل في مجالس ادارة هيئات الضمان الاجتماعي،

- تمثل في المجالس المتساوية الاعضاء في الوظيفة العمومية، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم المؤسسة بمقتضى القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

الباب الرابع

احكام خاصة بالتنظيمات النقابية للعمال الاجراء

الفصل الاول

التمثيل النقابي

المادة 40 : يمكن اي تنظيم نقابي تمثيلي حسب مفهوم المادتين 34 و35 من هذا القانون ان ينشئ هيكلًا نقابيا طبقا لقانونه الاساسي اذا ضم ثلاثين (30) منخرطا على الاقل في اية مؤسسة عمومية او خاصة، او اية مؤسسة او هيئة او ادارة عمومية.

المادة 41 : بغض النظر عن القوانين الاساسية للتنظيم النقابي للعمال الاجراء المعنيين، يمثل الهيكل النقابي، المذكور في المادة 40 اعلاه، حسب مفهوم هذا القانون، وفقا للنسب التالية :

- من 50 الى 150 عاملا اجيرا : مندوب واحد،

- من 151 الى 400 عامل اجير : 3 مندوبين،

- من 401 الى 1000 عامل اجير : 5 مندوبين،

في الحالة التي تحدد المحكمة الإدارية في حكمها محل التنفيذ أجلا للمحكوم عليه، لاتخاذ تدابير تنفيذ معينة، لا يجوز تقديم الطلب إلا بعد انقضاء هذا الأجل.

المادة 988 : في حالة رفض التظلم الموجه إلى الإدارة من أجل تنفيذ الحكم الصادر عن الجهة القضائية الإدارية، يبدأ سريان الأجل المحدد في المادة 987 أعلاه ، بعد قرار الرفض.

المادة 989 : في نهاية كل سنة، يوجه رئيس كل محكمة إدارية تقريرا إلى رئيس مجلس الدولة حول صعوبات التنفيذ ومختلف الإشكالات المعايينة.

الكتيب الخامس

في الطرق البديلة لحل النزاعات

الباب الأول

في الصلح والوساطة

الفصل الأول

في الصلح

المادة 990 : يجوز للخصوم التصالح تلقائيا، أو بسعي من القاضي، في جميع مراحل الخصومة.

المادة 991 : تتم محاولة الصلح في المكان والوقت الذي يراهما القاضي مناسبين، ما لم توجد نصوص خاصة في القانون تقرر خلاف ذلك.

المادة 992 : يثبت الصلح في محضر، يوقع عليه الخصوم والقاضي وأمين الضبط ويودع بأمانة ضبط الجهة القضائية.

المادة 993 : يعد محضر الصلح سنداً تنفيذياً بمجرد إيداعه بأمانة الضبط.

الفصل الثاني

في الوساطة

المادة 994 : يجب على القاضي عرض إجراء الوساطة على الخصوم في جميع المواد، باستثناء قضايا شؤون الأسرة والقضايا العمالية و كل ما من شأنه أن يمس بالنظام العام.

إذا قبل الخصوم هذا الإجراء، يعين القاضي وسيطا لتلقي وجهة نظر كل واحد منهم ومحاولة التوفيق بينهم، لتمكينهم من إيجاد حل للنزاع.

المادة 995 : تمتد الوساطة إلى كل النزاع أو إلى جزء منه.

المادة 979 : عندما يتطلب الأمر أو الحكم أو القرار، إلزام أحد الأشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع عنازعاتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية باتخاذ تدابير تنفيذ معينة، لم يسبق أن أمرت بها بسبب عدم طلبها في الخصومة السابقة، تأمر الجهة القضائية الإدارية المطلوب منها ذلك، بإصدار قرار إداري جديد في أجل محدد.

المادة 980 : يجوز للجهة القضائية الإدارية، المطلوب منها اتخاذ أمر بالتنفيذ وفقا للمادتين 978 و 979 أعلاه، أن تأمر بغرامة تهديدية مع تحديد تاريخ سريان مفعولها.

المادة 981 : في حالة عدم تنفيذ أمر أو حكم أو قرار قضائي، ولم تحدد تدابير التنفيذ، تقوم الجهة القضائية المطلوب منها ذلك، بتحديداتها، ويجوز لها تحديد أجل للتنفيذ والأمر بغرامة تهديدية.

المادة 982 : تكون الغرامة التهديدية مستقلة عن تعويض الضرر.

المادة 983 : في حالة عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي، أو في حالة التأخير في التنفيذ، تقوم الجهة القضائية الإدارية بتصفية الغرامة التهديدية التي أمرت بها.

المادة 984 : يجوز للجهة القضائية تخفيض الغرامة التهديدية أو إلغاؤها، عند الضرورة.

المادة 985 : يجوز للجهة القضائية أن تقرر عدم دفع جزء من الغرامة التهديدية إلى المدعي، إذا تجاوزت قيمة الضرر، وتأمر بدفعه إلى الخزينة العمومية.

المادة 986 : عندما يقضي الحكم الحائز لقوة الشيء المقضي به بإلزام أحد الأشخاص المعنوية العامة، بدفع مبلغ مالي محدد القيمة، ينفذ طبقا للأحكام التشريعية السارية المفعول.

الفصل الثاني

في الأحكام المطبقة على المحاكم الإدارية و مجلس الدولة

المادة 987 : لا يجوز تقديم طلب إلى المحكمة الإدارية من أجل الأمر باتخاذ التدابير الضرورية لتنفيذ حكمها النهائي وطلب الغرامة التهديدية لتنفيذه، عند الاقتضاء، إلا بعد رفض التنفيذ من طرف المحكوم عليه، وانقضاء أجل ثلاثة (3) أشهر، يبدأ من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم.

غير أنه فيما يخص الأوامر الاستعجالية، يجوز تقديم الطلب بشأنها بدون أجل.

المادة 1002 : يمكن للقاضي في أي وقت إنهاء الوساطة، بطلب من الوسيط أو من الخصوم.

يمكن للقاضي إنهاء الوساطة تلقائيا، عندما يتبين له استحالة السير الحسن لها.

وفي جميع الحالات، ترجع القضية إلى الجلسة، ويستدعى الوسيط والخصوم إليها عن طريق أمين الضبط.

المادة 1003 : عند إنهاء الوسيط لمهمته، يخبر القاضي كتابيا بما توصل إليه الخصوم من اتفاق أو عدمه.

في حالة الاتفاق يحرر الوسيط محضرا يضعه محتوي الاتفاق، ويوقعه والخصوم.

ترجع القضية أمام القاضي في التاريخ المحدد لها مسبقا.

المادة 1004 : يقوم القاضي بالمصادقة على محضر الاتفاق بموجب أمر غير قابل لأي طعن، ويعد محضر الاتفاق سندا تنفيذيا.

المادة 1005 : يلتزم الوسيط بحفظ السر إزاء الغير.

الباب الثاني

في التحكيم

الفصل الأول

في اتفاقيات التحكيم

المادة 1006 : يمكن لكل شخص اللجوء إلى التحكيم في الحقوق التي له مطلق التصرف فيها.

لا يجوز التحكيم في المسائل المتعلقة بالنظام العام أو حالة الأشخاص وأهليتهم.

ولا يجوز للأشخاص المعنوية العامة أن تطلب التحكيم، ما عدا في علاقاتها الاقتصادية الدولية أو في إطار الصفقات العمومية.

القسم الأول

في شروط التحكيم

المادة 1007 : شرط التحكيم هو الاتفاق الذي يلتزم بموجبه الأطراف في عقد متصل بحقوق متاحة بمفهوم المادة 1006 أعلاه، لعرض النزاعات التي قد تثار بشأن هذا العقد على التحكيم.

لا يترتب على الوساطة تخلي القاضي عن القضية، ويمكنه اتخاذ أي تدبير يراه ضروريا في أي وقت.

المادة 996 : لا يمكن أن تتجاوز مدة الوساطة ثلاثة (3) أشهر.

ويمكن تجديدها لنفس المدة مرة واحدة بطلب من الوسيط عند الاقتضاء، بعد موافقة الخصوم.

المادة 997 : تسند الوساطة إلى شخص طبيعي أو إلى جمعية.

عندما يكون الوسيط المعين جمعية، يقوم رئيسها بتعيين أحد أعضائها لتنفيذ الإجراء باسمها ويخطر القاضي بذلك.

المادة 998 : يجب أن يعين الشخص الطبيعي المكلف بالوساطة من بين الأشخاص المعترف لهم بحسن السلوك والاستقامة، وأن تتوفر فيه الشروط الآتية :

1 - ألا يكون قد تعرض إلى عقوبة عن جريمة مخلة بالشرف، وألا يكون ممنوعا من حقوقه المدنية،
2 - أن يكون مؤهلا للنظر في المنازعة المعروضة عليه،

3 - أن يكون محايدا ومستقلا في ممارسة الوساطة.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 999 : يجب أن يتضمن الأمر القاضي بتعيين الوسيط ما يأتي:

1 - موافقة الخصوم،
2 - تحديد الأجل الأولى الممنوحة للوسيط للقيام بمهمته وتاريخ رجوع القضية إلى الجلسة.

المادة 1000 : بمجرد النطق بالأمر القاضي بتعيين الوسيط، يقوم أمين الضبط بتبليغ نسخة منه للخصوم والوسيط.

يخطر الوسيط القاضي بقبوله مهمة الوساطة دون تأخير، ويدعو الخصوم إلى أول لقاء للوساطة.

المادة 1001 : يجوز للوسيط بعد موافقة الخصوم سماع كل شخص يتقبل ذلك، ويرى في سماعه فائدة لتسوية النزاع، ويخطر القاضي بكل الصعوبات التي تعترضه في مهمته.

| 18 ربيع الأول عام 1430 هـ 15 مارس سنة 2009 م | الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 16 | 4 |
|---|---|---|
| <p>- شهادة الجنسية، - شهادة تثبت مؤهلات المترشح، عند الاقتضاء، - شهادة الإقامة.</p> | <p>المادة 2: يمكن لكل شخص تتوافر فيه الشروط المحددة في المادة 998 من القانون رقم 08 - 09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أن يطلب تسجيله في إحدى قوائم الوسطاء القضائيين وذلك ما لم يكن:</p> | |
| <p>المادة 7: يحول النائب العام الملف بعد إجراءات تحقيقا إداريا إلى رئيس المجلس القضائي الذي يستدعي لجنة الانتقاء لدراسة الطلبات والفصل فيها.</p> | <p>- قد حكم عليه بسبب جنائية أو جنحة باستثناء الجرائم غير العمدية،</p> | |
| <p>المادة 8: تتشكل لجنة الانتقاء، التي تجتمع بمقر المجلس القضائي، من:</p> | <p>- قد حكم عليه كمتسیر من أجل جنحة الإفلاس ولم يرد اعتباره،</p> | |
| <p>- رئيس المجلس القضائي، رئيسا، - النائب العام،</p> | <p>- ضابطا عموميا وقع عزله أو محاميا شطب اسمه أو موظفا عموميا عزل بمقتضى إجراء تأديبي نهائي.</p> | |
| <p>- رؤساء المحاكم التابعة لدائرة اختصاص المجلس القضائي المعني،</p> | <p>المادة 3: يتم اختيار الوسيط القضائي من بين الأشخاص المعترف لهم بالنزاهة والكفاءة والقدرة على حل النزاعات وتسويتها بالنظر إلى مكانتهم الاجتماعية.</p> | |
| <p>يجوز للجنة أن تستدعي أي شخص يمكنه أن يفيدها في أداء مهامها.</p> | <p>كما يمكن اختياره من بين الأشخاص الحائزين على شهادة جامعية أو دبلوم و/ أو تكوين متخصص و/ أو أي وثيقة أخرى، تؤهله لتولي الوساطة في نوع معين من النزاعات.</p> | |
| <p>يتولى رئيس أمانة ضبط المجلس القضائي أمانة اللجنة.</p> | <p>المادة 4: يتم اختيار الوسيط القضائي من القوائم التي يتم إعدادها على مستوى كل مجلس قضائي.</p> | |
| <p>المادة 9: ترسل القوائم إلى وزير العدل، حافظ الأختام للموافقة عليها بموجب قرار.</p> | <p>لا يجوز لأي كان، تحت طائلة الشطب، التسجيل في أكثر من قائمة للوسطاء القضائيين.</p> | |
| <p>المادة 10: يؤدي الوسيط القضائي، قبل ممارسة مهامه أمام المجلس القضائي المعين في دائرة اختصاصه، اليمين الآتية:</p> | <p>ويمكن اختياره استثنائيا لممارسة مهامه خارج اختصاص المجلس المعين به.</p> | |
| <p>أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية وإخلاص وأن أكتف سرها، وأن أسلك في كل الظروف سلوك الوسيط القضائي النزيه والوفى لمبادئ العدالة، والله على ما أقول شهيد.</p> | <p>كما يمكن الجهة القضائية، في حالة الضرورة، أن تعين وسيطا غير مسجل في القوائم المنصوص عليها أعلاه، وفي هذه الحالة، يجب عليه قبل مباشرة مهامه أن يؤدي، أمام القاضي الذي عينه، اليمين المنصوص عليها في المادة 10 من هذا المرسوم.</p> | |
| <p>المادة 11: يجب على الوسيط القضائي أو أحد أطراف النزاع الذي يعلم بوجود مانع من الموانع المذكورة أدناه، أن يخطر القاضي فورا قصد إخلاء ما يراه مناسبا من إجراءات لضمان حياد الوسيط واستقلالته:</p> | <p>المادة 5: توجه طلبات التسجيل في قائمة الوسطاء القضائيين إلى النائب العام لدى المجلس القضائي الذي يقع بدائرة اختصاصه مقر إقامة المترشح.</p> | |
| <p>- إذا كانت له مصلحة شخصية في النزاع، - إذا كانت له قرابة أو مصاهرة بينه أو بين أحد الخصوم،</p> | <p>المادة 6: يجب أن يرفق الطلب بملف يشمل الوثائق الآتية:</p> | |
| <p>- إذا كانت له خصومة سابقة أو قائمة مع أحد الخصوم، - إذا كان أحد أطراف الخصومة في خدمته،</p> | <p>- مستخرج صحيفة السوابق القضائية (البطاقة رقم 3) لا يزيد تاريخه عن ثلاثة (3) أشهر،</p> | |

الفصل الثاني

الترتيبات الخاصة بحماية الأجراء

المادة 3: تشتمل الترتيبات الوطنية لحماية الأجراء من خطر فقدان العمل بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية على أدوات قانونية تؤسس على الخصوص ما يأتي:

- نظام نشيط لتوظيف الأجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب اقتصادية في إطار تقليص عدد العمال أو إثر توقف المستخدم عن النشاط توفقا قانونيا يحدد تنظيمه وهيكلته وتمويله عن طريق التنظيم.

- نصوص قانونية للمساعدة والدعم من أجل الحفاظ على العمل وترقيته كما ورد تحديده في هذا المرسوم التشريعي.

- نظام للتقاعد المسبق كما هو محدد في هذا المرسوم التشريعي.

- نظام للتأمين عن البطالة لصالح الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية، تحدد أسسه وشروط الاستفادة منه وطبيعته وكذا مستوى أدائه بموجب مرسوم تشريعي.

المادة 4: يمول كل من نظام التأمين عن البطالة ونظام التأمين عن التقاعد المسبق باشتراكات تتكفل بها الهيئات المستخدمة وأجراء كل قطاعات النشاط بما فيها قطاع المؤسسات والادارات العمومية.

الفصل الثالث

إجراء اللجوء إلى تقليص عدد العمال

الفرع الأول

أحكام عامة

المادة 5: يجب على كل هيئة مستخدمة لأكثر من تسعة (9) أجراء تقرر اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل والأجور أن تدرج ذلك في إطار ترتيبات الحماية المنصوص عليها في هذا المرسوم التشريعي التي تترجم بجانب اجتماعي.

المادة 6: يتم تصور الجانب الاجتماعي المذكور في المادة 5 أعلاه الذي توافق عليه الأجهزة المؤهلة التابعة للهيئة المستخدمة على مرحلتين متميزتين ومتعاقبتين كما يتم تحديدهما في المواد 7 و8 و9 أدناه.

المادة 7: تشتمل المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي إجراء واحدا أو عدة إجراءات أو كل الإجراءات الآتية:

- تكييف النظام التعويضي ولاسيما العلوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل.

- إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة و/ أو تجميد الترقية.

- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال.

- إلغاء تدريجي للجوء الى العمل بالساعات الإضافية.

- إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق.

- إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي.

- عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة.

المادة 8: تتضمن المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي إحدى العمليتين الآتيتين أو كليهما:

- تنظيم المستخدم، عمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة.

- إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع.

المادة 9: يتضمن الجانب الاجتماعي لكل هيئة مستخدمة بالضرورة في إطار المرحلة الثانية ما يأتي:

- تحديد المعايير والمقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد الأجراء الذين يستفيدون تدابير الحماية المنصوص عليها في أحكام هذا المرسوم التشريعي.

الفصل السادس في حل المنازعات حلاً سلمياً

المادة ٣٣

- ١ - يجب على أطراف أيّ نزاع من شأن استمراره أن يعرّض حفظ السلم والأمن الدولي للخطر أن يلتمسوا حله بادئ ذي بدء بطريق المفاوضة والتحقيق والوساطة والتوفيق والتحكيم والتسوية القضائية، أو أن يلجأوا إلى الوكالات والتنظيمات الإقليمية أو غيرها من الوسائل السلمية التي يقع عليها اختيارها.
- ٢ - ويدعو مجلس الأمن أطراف النزاع إلى أن يسووا ما بينهم من النزاع بتلك الطُرق إذا رأى ضرورة لذلك.

المادة ٣٤

لمجلس الأمن أن يفحص أيّ نزاع أو أيّ موقف قد يؤدي إلى احتكاك دولي أو قد يثير نزاعاً لكي يقرر ما إذا كان استمرار هذا النزاع أو الموقف من شأنه أن يعرّض للخطر حفظ السلم والأمن الدولي.

الاتفاقية بشأن ممثلي العمال ، 1971 ، أن يحدد القانون الوطني أو الممارسات الوطنية مدى شمول عبارة " المفاوضات الجماعية " أيضا ، لاغراض هذه الاتفاقية للمفاوضات مع مؤلاء الممثلين .

2 - تتخذ ، في حالة شمول عبارة " المفاوضات الجماعية " أيضا المفاوضات مع ممثلي العمال المشار اليهم في تلك الفقرة ، وفقا للفترة من هذه المادة ، كلما اقتضى الامر ، التدابير اللازمة لتأمين عدم استخدام وجود مؤلاء الممثلين في ارضاف مكانة منظمات العمال المعنية .

الجزء الثاني - طرائق التطبيق

المادة 4

تنفذ أحكام هذه الاتفاقية بموجب القوانين أو اللوائح القانونية وذلك ما لم تكن هذه الاحكام نافذة عن طريق اتفاقات جماعية أو قرارات حكومية ، أو عن أي طريق آخر يتفق والممارسات الوطنية .

الجزء الثالث - تشجيع المفاوضات الجماعية

المادة 5

1 - تتخذ تدابير تتوافق مع الظروف الوطنية من أجل تشجيع المفاوضات الجماعية .

2 - تكون أهداف التدابير المشار اليها في الفقرة 1 من هذه المادة كما يلي :

(أ) تيسير امكانية المفاوضات الجماعية لجميع اصحاب العمل وكافة مجموعات

العمال في فروع الانشطة التي تغطيها هذه الاتفاقية :

(ب) شمول المفاوضات الجماعية تدريجيا لجميع المسائل المتضمنة في

الفقرات الخرجية (أ) و (ب) و (ج) من المادة 2 من هذه الاتفاقية :

(ج) تشجيع وضع قواعد اجرائية متفق عليها بين منظمات اصحاب العمل

ومنظمات العمال :

(د) عدم اعاقه المفاوضات الجماعية بسبب عدم وجود قواعد لتنظيم الاجراء

الواجب اتباعه أو بسبب عدم كفاية أو عدم ملائمة مثل هذه القواعد ،

