



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق

## آليات تسوية منازعات العمل الجماعية على ضوء القانون 08-23

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في الحقوق  
تخصص: قانون إداري

إشراف الدكتورة:  
د. أسماء حقااص

إعداد الطلبة:  
• محمد عصامي  
• محمد رستم بوعزيز  
• شنوف فارس

### لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	المؤسسة	الصفة
نهلة جديدي	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
حقااص أسماء	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
عبد القادر حوبه	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ

دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

صدق الله العظيم

سورة المجادلة الآية رقم (11)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

ملحق القرار الوزاري رقم: 1082 المؤرخ في: 27 ديسمبر 2020 الذي يحدد القواعد

المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية و مكافحتها.

أنا الممضي أسفله :

اسم و لقب الطالب	التخصص	رقم بطاقة التعريف الوطنية	تاريخ الاصدار
محمد عصامي	ماستر قانون اداري		
شنوف فارس	ماستر قانون اداري		
محمد رستم بوعزيز	ماستر قانون اداري		

المسجل بكلية الحقوق و العلوم السياسية قسم الحقوق

و المكلف بإنجاز مذكرة ماستر عنوانها :

آليات تسوية منازعات العمل الجماعية وفق القانون 08/23

أصرح بشرفي أنني التزم بمراعاة المعايير العلمية و المنهجية و معايير الأخلاقيات المهنية و النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

إمضاء المعني

إمضاء المعني

إمضاء المعني

التاريخ 2025/05/20

## الشكر والعرفان

نشكر الله عز و جل الذي وفقنا في إنجاز هذا العمل المتواضع و هو الذي قال في كتابه

العزیز " لئن شكرتم لأزيدنكم". (آية 7،سورة ابراهيم )

ولا يسعنا إلا أن نسجد لله شكرا وحمدا على توفيقه

ويذكر لأهل الفضل علينا بعد الله سبحانه كل جميل وحسن صنيع

نود أن نتقدم بالشكر الكبير إلى كل من ساهم و سهر من أجل إنجازہ و إتمامه

و نخص بالذكر أستاذتنا الفاضلة المحترمة ( أسماء حقاص )

التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها القيمة لتظهر مذكرتنا بالشكل التي هي عليه .

كما نتوجه بالشكر لكل أستاذة كلية الحقوق و العلوم السياسية

جزاء ما قدموه لنا من رصيد معرفي وثقافة قانونية كان لها الأثر الإيجابي في حياتنا

وأخيرا فحسبنا أننا قد بذلنا جهدا وما نحن إلا بشر نصيب ونخطئ والكمال لله

وحده نحمده و إليه يرجع الفضل كله وهو نعم المولى ونعم النصير .

## الإهداء

نهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدة الكريمة حفظها الله  
و إلى والدي رحمه الله و إلى زوجتي و كل أبنائي  
و إلى كل من أضاء بعلمه عقل غيره.

محمد عصامي

## الإهداء

إلى من غرست فينا حب العلم أمي فريدة .....

بوعزيز محمد رستم

الإهداء

إلى أُمي الحبيبة

التي حملت عبء الحياة وحدها

وربتني بمحبة وصبر حتى وصلت إلى هذا الطريق

شكرا لك من القلب ، وكل نجاح لي هو ثمرة لتعبك...

فارس شنوف

## قائمة المختصرات

المختصرات	شرحها
ط	طبعة
ص	صفحة
ج. ر. ج. ز.	جريدة رسمية جمهورية جزائرية
د. س. ن	دون سنة النشر
د. ب. ن	دون بلد النشر
ق. م. ج. و. أ.	قانون متعلق بالوقاية من نزاعات الجماعية للعمل في ظل القانون 08/23
ق. إ. إ. م	قانون الاجراءات الإدارية و المدنية
م. ت	مرسوم تنفيذي

# مقدمة

**تمهيد :**

بالعمل تتحقق التنمية و تتطور المجتمعات نحو حياة إقتصادية و إجتماعية تسمح لها بإحتلال مراتب متقدمة ضمن الأمم و الدول المتطورة ، حيث لا يعد العمل مصدر رزقا للأفراد فقط بل الوسيلة التي يحقق بها التوازن الاجتماعي ، حيث تشكل علاقات العمل الإطار الذي ينظم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل ، وهي علاقات ديناميكية و معقدة بين أفراد العمل من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى ، هذا ما يجعل هذه العلاقات عرضة لنشوء نزاعات على المستوى الفردي أو الجماعي بين العمال ، أسبابها تضارب المصالح أو سوء تطبيق القوانين أو الإخلال بالحقوق و الإلتزامات التعاقدية .

نتيجة هذه نزاعات أدرك المشرع الجزائري حساسية الموضوع و إنعكاسه بشكل السلبي على البيئة العامة للعمل من جهة و الإستقرار الإقتصادي و الإجتماعي من جهة أخرى ، خاصة في ظل التحولات الإقتصادية و الإجتماعية التي عرفتها الجزائر خلال السنوات السابقة ، و ما طرئ عليها من تغيرات و غلاء المعيشة و إضطراب علاقات العمل بين العمال و أرباب العمل في بعض القطاعات العمومية والإقتصادية .

**أهمية الموضوع :**

ونظرا لخطورة منازعات العمل الجماعية في وقت راهن وما لها من أهمية سواء على مستوى القطاع العمومي أو الإقتصادي وما تسببه الخلافات و النزاعات الناشئة بين العمال و الهيئة المستخدمة و ما تخلفه من ضغوطات تسبب الإضرابات المتكررة في كل القطاعات العمومية ، عليه سعى المشرع الجزائري إلى إرساء منظومة قانونية تنظم كيفية تسوية منازعات العمل الجماعية سواء فردية أو الجماعية و بين مجموعة من الآليات و القوانين و الإجراءات التي تحدد كيفية تسويتها و التصدي لها في مختلف المراحل التي تمر بها ، و أحدثها قانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ، من خلال هذه الدراسة سنتطرق الى جديد هذا القانون المتعلق

بتسوية منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب الذي يعتبر من أهم حقوق و حريات العامل داخل مؤسسات.

### إشكالية الدراسة :

غالبا ما ترتبط منازعات العمل الجماعية بمطالب العمال المهنية و الاجتماعية ، و نظرا لخطورتها على النظام العام و الاستقرار الاجتماعي و يجب تسويتها سواء بطرق الوقائية أو الإصلاحية ، انطلاقا مما سبق تم صياغة الإشكالية التالية :

ما مدى مساهمة الآليات المستحدثة ضمن القانون 23- 08 في تسوية منازعات العمل الجماعية ؟

تدرج ضمن هذه الإشكالية مجموعة من الأسئلة الفرعية :

- ما المقصود بمنازعات العمل الجماعية ؟
- فيما تتمثل الآليات التي وضعها القانون 23- 08 لتسوية منازعات العمل الجماعية ؟

### المنهج المعتمد:

تم الإعتماد على المنهج التحليلي لدراسة النصوص القانونية والتنظيمية ذات الصلة ، بالإضافة إلى المنهج الوصفي لعرض الإطار العام لموضوع منازعات العمل الجماعية.

### أسباب اختيار الموضوع :

### الدوافع الذاتية :

تم اختيار الدراسة في هذا الموضوع لدوافع شخصية نظرا لأهميته من الناحية القانونية من جهة و من الناحية الوظيفية من جهة أخر ، كون أحدنا موظف في مجال هذا الموضوع حيث كان اختيارنا شخصا نابعا من قناعتنا للإلمام بمنازعات العمل الجماعية وتوضيحها لجميع الموظفين .

## الدوافع الموضوعية :

الغرض من هذه الدراسة تسليط الضوء على مختلف المواد القانونية الخاصة بالقانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب و التعرف على الآليات المستحدثة و مدى فاعليتها للحد من هذه النزاعات .

## أهداف الدراسة :

الهدف من دراسة هذا الموضوع تكمن في توضيح جميع المواد القانونية التي يتم من خلالها تسوية نزاعات الجماعية للعمل ، وكذلك تبيان الآليات المستحدثة للحد منها أو تفاديها و خاصة وأن المشرع الجزائري جاء بآليات لتسوية منازعات العمل الجماعية لتعزز و تقض الخلافات القائمة بين العمال إذ يحرص على إستخدامها للوصول لجوهر العملية و هو حل النزاعات .

## صعوبات الدراسة :

- قلة المراجع و الدراسات المتخصصة في منازعات الجماعية للعمل في ظل القانون الجديد 08-23 المؤرخ في 21 جوان سنة 2023 .  
- ضغوطات الوظيفة و ضيق الوقت صعب علينا إنجاز مذكرتنا .

## الدراسات السابقة :

- يحيياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013.

حيث تناولت هذه الدراسة آلية المصالحة فقط في تسوية منازعات العمل الجماعية ، بينما درستنا تطرقت لكل الآليات المستحدثة ضمن القانون 08-23 في تسوية منازعات العمل الجماعية .

- مقال الدكتورة ملوك نوال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أستاذ محاضر "ب" كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشاذلي بن جديد، الجزائر، 2023.

حيث تلتقي هذه الدراسة مع دراستنا في التطرق لآليات تسوية منازعات العمل الجماعية الوقائية المتمثلة في آلية التفاوض الجماعي المباشر و اللجان المشتركة و الاصلاحية المتمثلة في المصالحة و الوساطة و التحكيم و الاضراب كآلية ضغط لتسوية النزاعات ، بينما تتجسد نقاط الاختلاف في عدم التطرق لماهية منازعات العمل الجماعية و اقتصارها فقط على عرض الآليات المستحدثة ضمن القانون 23-08 في تسوية منازعات العمل الجماعية .

### خطة الدراسة :

ارتأينا تقسيم موضوعنا الى مقدمة يليها فصلين كما يلي :

الفصل الأول بعنوان ماهية منازعات العمل الجماعية حيث تناولنا في المبحث الأول الإطار المفاهيمي لمنازعات العمل الجماعية أما في المبحث الثاني فتطرقنا الإطار القانوني لمنازعات العمل الجماعية ، أما في الفصل الثاني فتناولنا فيه دور الآليات الوقائية و الاصلاحية المستحدثة ضمن القانون 23-08 في تسوية منازعات العمل الجماعية حيث سلطنا الضوء في المبحث الأول على دور الآليات الوقائية في تسوية منازعات العمل الجماعية أما في المبحث الثاني تكلمنا على دور الآليات الاصلاحية في تسوية منازعات العمل الجماعية.

و في الاخير خاتمة تطرقنا فيها لأهم النتائج.

## الفصل الأول:

# ماهية منازعات العمل الجماعية

**تمهيد :**

يتأثر المسار المهني للعامل بكافة الظروف والتغيرات سواء كانت إقتصادية أو إجتماعية أو حتى قانونيه إلى جانب ما يخلص بها من تطورات في المجالات التي يشملها قانون العمل . هذا التأثير المستمر قد يؤدي إلى نشوء تضارب في المصالح وتناقضات بين العامل (أو مجموعه من العمال ) وصاحب العمل أوالمستخدم ، مما يفضي إلى حدوث نزاعات قد تكون فردية أو جماعية.

و تتعدد أسباب هذه النزاعات، فقط تعود إلى تفسير أو تطبيق إتفاقية جماعية أو تكون ذات طابع مهني أو إجتماعي ، كالسعي لتحسين ظروف العمل ، أو المطالبة بزيادة الأجر ، أو تسوية المخلفات المتعلقة بالمنح و الحوافز ، أو مواكبة متطلبات الزيادات الدورية في الأجر .

## المبحث الأول : الإطار المفاهيمي لمنازعات العمل الجماعية

إن نشوء خلافات عمالية داخل عدة مؤسسات مستخدمة دخل الدولة قد يشكل إخلالا بالنظام المهني؛ ومن ثم يشكل هذا الإختلال مساسا بالنظام الإقتصادي و حتى السياسي لبعض أنظمة الحكم .  
لهذا تلجأ التشريعات العمالية الحديثة ومنها المشرع الجزائري لسن مجموعة من الإجراءات قصد الوقاية من هذه النزاعات .

### المطلب الأول :تعريف منازعات العمل الجماعية

تعكس منازعات العمل الجماعية الاوضاع المهنية للعمال و طبيعة العلاقة السائدة بين العمال و صاحب العمل ، و مدى ممارسة الحريات الجماعية في المجتمع .

### الفرع الأول: التعريف الفقهي و التشريعي لمنازعات العمل الجماعية

#### اولا : التعريف الفقهي

يجمع أغلبية الفقهاء على تعريف منازعة العمل الجماعية على أنها : "ذلك الخلاف القائم بين مجموعة من العمال، أو فريق منهم وبين صاحب عمل واحد أو مجموعة أصحاب أعمال ، حول تطبيق أو تفسير أو تنظيم اتفاق بينهم حول ظروف أو شروط العمل و العلاقات الإجتماعية والمهنية في العمل"<sup>1</sup>.

كما عرفت نزاعات الجماعية للعمل بأنها: "النزاع الذي يحدث بين أصحاب العمل و العمال بشأن شروط العمل وأحواله، وقد يكون النزاع قانونيا يتعلق بتطبيق أو تفسير قانون أو حكم"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> يحيوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو، تاريخ المناقشة 18/12/2013، ص 62 .

<sup>2</sup>قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع : قانون مؤسسات معهد الحقوق و العلوم الإدارية - بن عكنون- جامعة الجزائر، 2002، ص109.

و في تعريف آخر " يعد نزاعا جماعيا كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و لم يجد تسويته بموجب وسائل إتقاء الخلافات الجماعية و المتمثلة أساسا في عقد إجتماعات دورية بين ممثلي العمال و المؤسسة المستخدمة ووضعت سجلات للإقتراحات بهدف تقاضي أي نزاع داخل المؤسسة " <sup>1</sup> .

فالمقصود بمنازعات العمل الجماعية كل خلاف يقع بين العامل والهيئة المستخدمة خلال تنفيذ علاقة العمل ، و إختلف الفقهاء في هذه الحيثية حيث ذهبوا إلى إعتبار النزاع الجماعي للعمل هو النزاع الذي يكون أطرافه هم أغلبية العمال .

### ثانيا : التعريف التشريعي

عرف المشرع الجزائري منازعات العمل الجماعية في المادة الثانية من القانون رقم 08-23<sup>2</sup> المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل وممارسه حق الإضراب بأنها "يعد نزاعا جماعيا للعمل، كل نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة، ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثلين نقابيين من جهة أخرى لم تتم تسوية في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون " .

وعليه ومن خلال ما تقدم يشترط في المنازعة الجماعية للعمل أن يكون أحد أطراف النزاع الجماعي منظمة عمالية أو عدة منظمات؛ إلا أنه لا يشترط ذلك بالنسبة لصاحب العمل، إذ يكفي أن يكون الأخير صاحب عمل أو مجموعه من أصحاب العمل ، فالنزاع القائم بين منظمه عماليه أو كثر وصاحب عمل واحد يعد نزاعا جماعيا ، أما الشرط الثاني فيتمثل

<sup>1</sup>قوريش بن شرقي ، المرجع السابق، ص 110.

<sup>2</sup>قانون رقم 08-23 ، مؤرخ في 21 جويلية 2023 ، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، ج .ر عدد42، صادرة بتاريخ 25 جويلية 2023، يلغي القانون رقم 02-30، المؤرخ 06 فيفري 1990 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، ج. ر عدد 06 صادرة بتاريخ 7 فيفري 1990.

في موضوع النزاع الجماعي وهو شرط المصلحة المشتركة للعمال وهذه المصلحة تؤثر على العمال كمجموعه وقد تكون مصلحه فرديه إلا أنها اتخذت بعدا جماعيا.<sup>1</sup> وعليه أكد نص القانون أن مفهوم النزاعات الجماعية للعمل أساسها يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية بين العمال .

### الفرع الثاني: أنواع منازعات العمل الجماعية و آثارها

لمنازعات العمل الجماعية أنواع، وتختلف كل منها حسب غايتها وأهدافها وسنعرضها من خلال أنواعها وبعدها نعرض إلى آثارها القانونية .

#### أولا : أنواع منازعات العمل الجماعية

هناك أنواع من نزاعات الجماعية للعمل فنجد نزاعات حول تطبيق القانون، و نزاعات حول تعديل القانون، وأخرى متعلقة بتفسير الاتفاقيات الجماعية، هذا ما سوف نعرضه بالطريقة التالية :

#### أ - نزاعات تتعلق بتطبيق القانون :

تقوم في غالب الأحيان نزاعات بين العمال والمستخدمين حول تطبيق قانون يدعى العمال فيه خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقية المبرمة بينهما فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو فئات العمال بحيث تم تصنيفهم مثلا في مرتبة أقل مما صنفهم فيها القانون ، كما يمكن أن ينشأ خلاف حول تفسير نص تنظيمي ، يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير النص، أو حكم قانوني يصدر عن علاقات العمل ، والشروط العامة للعمل<sup>2</sup> .

#### ب - نزاعات تتعلق بتعديل القانون :

في هذه الصورة يتمسك العمال أو صاحب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل ومراجعة عقد أو اتفاقية، من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو علاوات متعلقة وغير متعلقة بالأجر، أو

<sup>1</sup>شواخ بن محمد الأحمد، المفاوضة الجماعية و دورها في تسوية منازعات العمل الجماعية “ دراسة مقارنة “ ، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية ، السنة التاسعة ، العدد 03 ، جوان 2021 ، ص 305 .

<sup>2</sup>رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية ، دار هومة 2005 ، الجزائر، 2003، ص 81.

الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال بناءا على معطيات جديدة أو تغيير الأوضاع الاقتصادية أو الاجتماعية تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية .

### ج- نزاعات تتعلق بتفسير الاتفاقيات الجماعية للعمل:

يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات الجماعية للعمل وذلك بتطبيقه وتنفيذه . وفي ذلك يجب تكيف علاقات عقود العمل الفردية المبرمة بين الطرفين قبل التوقيع على الاتفاقية الجماعية للعمل مع البنود الواردة فيها مع ما يتطابق لتكون أفضل بالنسبة للعامل .

غير أنه يمكن توقع سوء لبند أو شرط متضمن في الاتفاقيات الجماعية، بما يمس أو يلحق ضررا بالعامل أو مجموعة العمال ، إذ يمكن أن يكون نزاع فردي إذا مس عامل واحدا ، و جماعيا إذا مس فئة العمال أو قطاعا معينا بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية ، خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح الطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المتخصصة لتسويته بقصد تجنب تأزم الأوضاع و عرقلة العمل<sup>1</sup>.

### ثانيا : آثار منازعات العمل الجماعية

تفرز علاقات العمل العديد من منازعات العمل الجماعية، التي قد تعود إيجابا على صاحب العمل في بعض الأحيان من خلال توقفه عن دفع الأجر للعمال الموقفين عن العمل لانعدام التبعية و تعود سلبا على صاحب العمل بقله جهد العمل و نقص الإنتاج .

#### أ- الآثار بالنسبة للعامل :

بصفه عامه من الآثار المترتب عن نزاعات الجماعية للعمل توقف علاقات العمل أي التوقف الجماعي للعمال عن أداء العمل وكذلك حسب نص المادة 32 من قانون 90-11 السابق الذكر<sup>2</sup>، وهذا ما يجعل العمال يمتنعون عن تنفيذ التزاماتهم نحو العمل وهذا ما

<sup>1</sup> رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 83.

<sup>2</sup> المادة 6 من القانون 90-11، سالف الذكر .

يعود عليهم بالدفع من الجانب الإيجابي في تلك الفترة يتمتع العمال بالراحة والرخاء ، دون تعرضهم للعقوبة سواء باستخلاف العمال المضربين بعمال الآخرين أو الفصل أو الطرد لأن القانون 08-23 ، جاء في أحكامه على أنه يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين....<sup>1</sup> ، كما قد يكون من أثاره لفت إنتباه الرأي العام بالنسب له أثار السلبية فيتمثل في عدم حصولهم على الأجر في المدة التي كانوا فيها متوقفين على العمل في حاله النزاع .

#### ب- الآثار بالنسبة لصاحب العمل :

كما ذكرنا سابقا قد تنشأ عن علاقات العمل حدوث نزاع جماعي ، وتتعدم بذلك معها صفة التبعية له ومع أن النزاع قد يعود على العمال بأثر إيجابي في بعض الأحيان فانه كذلك يعود لصحاب العمل بالنفع من خلال توقفه عن دفع الأجر للعمال المتوقفين عن العمل ، لانعدام الصفة التبعية له من الناحية الايجابية<sup>2</sup> .

أما من الناحية السلبية فتوقف عن العمل ، يعني توقف الإنتاج وهذا بدوره يؤدي إلى الأداء بدل تحسين والتطوير و الإستثمار ويظهر التقاعس واللامبالاة من طرف العمال فيقل الجهد و بالتالي يؤثر على كمية الإنتاج<sup>3</sup>.

كما تعرض نزاعات الجماعية للعمل مصالح الطرفين، أي العمال وأصحاب العمل أضرار ومخاطر حيث أن هذه المؤسسات قد تكون مهددة بالزوال والحل والتصفية في بعض الحالات وقد تؤثر هذه النزاعات أيضا بشكل مباشر وغير مباشر على الإقتصاد الوطني وتؤدي إلى تعطيل المصالح بالنسبة للإدارة العامة ، وحتى يتم التخلص من هذه النزاعات أو التخفيف منها<sup>4</sup>، وفي هذا السبب أصدر المشرع الجزائري عده قوانين منها قانون 02-90 السالف الذكر و كذلك القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق

<sup>1</sup>المادة 56 من قانون رقم 08-23 ، سالف الذكر .

<sup>2</sup>مساعدية خولة ، بودرهم وردة ، المنازعة العمالية الجماعية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 8 ماي 1945 قالمة ، السنة الجامعية 2013/2014 ، ص 10 .

<sup>3</sup>لريونة إكرام فاطمة الزهرة، مرجع السابق ، ص22.

<sup>4</sup>لريونة إكرام فاطمة الزهرة، مرجع السابق ، ص 23.

الإضراب ، من هنا يظهر لنا بأن نزاعات الجماعية للعمل ذات آثار خطيرة على الإستقرار الوطني و الأمن العام للبلاد .

### المطلب الثاني : عناصر منازعات العمل الجماعية

بموجب القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 جوان 2023 الذي يهدف إلى الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، حدد المشرع الجزائري شروطا دقيقة لاعتبار نزاع ما نزاعا جماعيا للعمل.

#### الفرع الأول : المصلحة الجماعية

حتى يعتبر النزاع عماليا يجب أن يكون متعلق بالمصالح الجماعية لمجموع العمال في المؤسسة أو لمجموعة منهم ، و يكون النزاع مشتركا إذا كان يتعلق بشروط العمل كزيادة أجور العمال أو تخفيض ساعات العمل<sup>1</sup>.

حيث نصت المادة 2 من القانون رقم 02/90 على أنه " يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل ، و لم يجد تسوية بين العمال و المستخدم باعتبارها طرفين في نطاق المادتين 4 و 5 أدناه ."

عليه فإن موضوع النزاع العمالي يتعلق بتطبيق العقد أو تفسيره أو ظروف العمل و شروطه<sup>2</sup>. حيث يشمل الخلاف عمال المؤسسة أو مجموعة منهم، سواء كانت هذه المجموعة منتسبة إلى النقابة أو عدة نقابات أو غير منتسبة، وقد يكون الطرف الثاني في النزاع الجماعي صاحب العمل واحدا أو عدة أصحاب عمل<sup>3</sup>.

#### الفرع الثاني: السمة الجماعية

<sup>1</sup> عبد الرحمان خليفي ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، الجزائر ، طبعة 2008 ، ص 40 .

<sup>2</sup> يحيوي نادية، المرجع السابق ، ص 74.

<sup>3</sup> هدي بشير، الوجيز في شرح قانون علاقات العمل الفردية و الجماعية ، دار الريحانة، جسر للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2003، الجزائر، ص 212.

لا يكفي بالقول بوجود النزاع الجماعي توفر المصلحة المشتركة أو الجماعية ، بل يجب أن يتوافر مفهوم آخر و هو السمة الجماعية و يراد بها كون النزاع بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة و بين صاحب العمل كفرد أو نقابة أصحاب العمل ، و تجدر الإشارة إلى أن صفة الجماعية في النزاع العمالي لا تعد قائمة إلا إذا أثير بصفة جماعية و ليس بصفة شخصية فردية <sup>1</sup> .

بحيث يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين جميع عمال المؤسسة أو بعضهم، وتشمل على العموم، المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال، أو تحسين شروط العمل وظروفه، أو زيادة في الأجور وغيرها من موضوعات النزاع العمالي المتعددة والذي يرتبط أغلبها بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية للعمال <sup>2</sup> .

## المبحث الثاني: الإطار القانوني لمنازعات العمل الجماعية

<sup>1</sup> سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 و قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 ، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمة التمييز و النقض ، كلية الحقوق – جامعة الزيتونة – دار الثقافة للنشر و التوزيع ، 2006 ، ص 499.

<sup>2</sup> هدي بشير، المرجع السابق ، ص 212.

من خلال التعاريف السابقة لنزاعات العمل الجماعية يمكن القول أن منازعات العمل هي ذلك الخلاف الذي يقوم بين جماعة من العمال و الهيئة المستخدمة بخصوص علاقات العمل و عليه سنتطرق إلى أسبابها في المطلب الأول و أنواعها في المطلب الثاني .

### المطلب الأول : أسباب منازعات العمل الجماعية

تساهم الأسباب المادية و المعنوية في زيادة الإحتجاجات العمالية وإستفحالها، وهذا ما ينجم عنه خلافات بين العمال والهيئة المستخدمة يعود بالسلب على سير المؤسسات سواء داخليا أو خارجيا ، حيث تجعلها عرضة لنزاعات المتكررة .

### الفرع الأول : الأسباب المادية

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

#### أ- المنازعات المتعلقة بالأجور :

الأجر و الإلتزام الأساسي على عاتق صاحب العمل مقابل إلتزام العامل بأداء العمل المتفق عليه، وهو حق مكفول للعمال، وهذا ما نصت عليه المادة 80 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، حيث نصت على أنه:" للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى ، ويتقاضى بموجبه مرتبا يتناسب ونتائج العمل <sup>1</sup> ."

نفس المبدأ نصت عليه أحكام القانون 78 -12، المؤرخ في 05 أوت<sup>2</sup> 1978 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، والذي أكد حق العامل في أجر يحفظ له كرامته، ومن خلال ما ذكرنا آنفا، فالقيمة التي تتجر عن أداء العامل لعمله بصفة ناجحة هو الرفع من الأجر بصفة منتظمة الذي يساهم حتما في تحسين وضعيته خاصة في الجانب المادي، بحيث يجعل العامل يشعر بالتقييم الإيجابي للمسؤولين نظير ما يقدمه من مجهودات، وفي حالة حدوث العكس، أي

<sup>1</sup> المادة 80 من القانون 90-11، المؤرخ في 21 أفريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل بالأمر 97-03 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 17 الصادرة بتاريخ 21 أفريل 1990 .

<sup>2</sup> القانون 78-12، ألغي بالقانون 90-11، المعدل والمتمم.

في حالة إنخفاض الأجور والتأخر في تقاضيها تجعل العامل غير مستقر نفسيا و لا ماديا، مما يؤدي إلى حدوث صراعات ونزاعات في العمل<sup>1</sup>.

### ب- المنازعات المتعلقة بالترقية :

يقصد بالترقية تقلد العامل لدرجة، أو منصب أعلى من الدرجة السابقة، إذ جاء في المادة 61 من القانون 90-11 و التي نصها : "تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني، وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل"<sup>2</sup>. بإعتبار أن العامل يطمح دائما أن يكون في مستوى أفضل، فيمكن أن يعبر عن هذا الطموح بحبه للترقية، وهو يرى في هذا دائما تقدير لمجهوداته، وتعبير عن قدراته وكفاءته المهنية، بالإضافة إلى الإمتيازات التي يمكن أن تجلبها الترقية للعمال إلى تحسين إنتاجهم ورفع مستوى أدائهم آمال في الحصول على الترقية<sup>3</sup>.

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

### ج- منازعات متعلقة بظروف العمل:

تعتبر ظروف العمل من العوامل المؤثرة على تحفيز العمال والتأثير على كفاءتهم الإنتاجية في العمل ورغبتهم فيه إلى حد كبير، فكلما كانت الظروف مهياة للعمل كان إستعدادهم للعمل أحسن ، فشعور العمال بأن مكان عملهم هو الجو الوحيد الذي يمكنهم أن ينتجوا فيه، وله أثر كبير على تحفيزهم هذا ما لا نجده في أغلب المؤسسات، فهذه الأخيرة قد لا تتوفر على ظروف ملائمة للعمل كوجود الضوضاء و الحرارة المرتفعة مع قلة التهوية، مما يتسبب بإرهاق

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

<sup>2</sup> المادة 6 من القانون 90-11، سالف الذكر .

<sup>3</sup> بونعامة لحسن، علاقات العمل وآثارها على الإنتاجية في المؤسسات الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع التسيير، معهد العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1996/1997، ص85.

العمال وعدم قدرتهم على القيام بعملهم أيضا العمل لساعات طويلة، كل هذه الظروف تتسبب في عدم الاستقرار النفسي والمادي للعامل، مما ينتج عنه كره العامل لعمله والمطالبة بتحسين ظروف العمل من قبل جميع العمال.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الأسباب المعنوية

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

أ - عدم الرضا داخل المؤسسة :

يقصد بالرضا مجموعة المشاعر الوجدانية الإيجابية التي يشعر بها العمال إتجاه عملهم، أو وظيفتهم والتي تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه العمل بالنسبة لهم<sup>2</sup> .

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

### ب - عدم تحقيق العدل والمساواة:

إن العامل في المؤسسة يبحث دائما عن التقدير و الإهتمام من طرف رب العمل، ما يؤدي إلى إحساسه بأهمية دوره داخل المؤسسة، مما يجعله يبذل مجهودا أكبر لزيادة الإنتاج، هذا ما لا نجده في أغلب المؤسسات، فنجد أن العمال في معاناة مع الظلم ولا مساواة و الإهمال في العمل من طرف رب العمل، لميول هذا الأخير إلى فئة دون الأخرى، هذا ما قد يجعلهم يجتمعون لمحاربة هذا الظلم و التحيز مؤديا إلى نشوب نزاعات عمالية جماعية<sup>3</sup> .

<sup>1</sup> لرينونة إكرام فاطمة الزهرة، المرجع السابق، ص 17 .

<sup>2</sup> لرينونة إكرام فاطمة الزهرة، المرجع السابق، ص 17 .

<sup>3</sup> لرينونة إكرام فاطمة الزهرة، المرجع السابق ، ص 23.

### المطلب الثاني : اتفاقيات العمل الجماعية و التنظيمات النقابية

تنشأ اتفاقيات العمل الجماعية عن طريق التفاوض بين أصحاب العمل وممثلي العمال ، بغية تحسين شروط العمل وظروفه ، وتحقيق منافع أكثر للعمال ، ومن ثم تظهر

أهمية تواجد التمثيل النقابي القوي، الذي يستطيع التفاوض والمساومة لتحقيق المطالب العمالية في شكل اتفاق يسري على الجميع ، ويتمتع بالصفة الإلزامية في التطبيق.

### الفرع الأول: اتفاقيه العمل الجماعية

تمثل الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أساس التعاون والتضامن الداخلي بين العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة اخرى لتحقيق التنظيم للاتفاق لضوابط وشروط العمل لذلك تحرس التشريعات العمالية الحديثة على تحديد الاطار تنظيم العام لهذه الاتفاقيات وما يمكن أن تتضمن هو شروط وحقوق تكميلية أكبر أو أكثر نفعا من تلك الواردة في القوانين والتنظيمات السارية واحد مفهوم الاتفاقيات الجماعية وشروطها تعريف الاتفاقيه الجماعية تعتبر الاتفاقيه الجماعية اتفاق بين طرفين متعاقدين أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم النقابي أو التنظيمات النقابية.

#### اولا: تعريف اتفاقيه العمل الجماعية و شروطها

##### 1- تعريفها :

تعتبر الاتفاقيه الجماعية<sup>1</sup> اتفاق بين طرفين متعاقدين أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم نقابي أو التنظيمات النقابية المكلفة بالتفاوض و إبرام العقد والطرف الثاني ممثلا من قبل صاحب العمل عدة اصحاب عمل و وذلك للتفاوض حوله شروط التشغيل والعمل وتحديد بصورة جماعية.

##### 2- شروط إبرام الاتفاقيه الجماعية: يشترط في الاتفاقيات الجماعية شروط موضوعية

وأخرى شكلية على غرار الشروط الواجب توفرها في العقود المدنية الأخرى :

أ - الشروط الموضوعية: يشترط في الاتفاقيات الجماعية ذات الشروط والأركان المطلوبة في العقود العادية مع إضافة بعض الشروط الخاصة المتعلقة بأهلي المفاوضين بالنسبة لممثلي العمال كما يجب أن يكون سبب الاتفاقيه مشروعا غير مخالف الأحكام القانونية والتنظيمية

<sup>1</sup> أنظر : المادة 114 من القانون 90-11، المعدلة والمتممة بالأمر 21/96 .

السارية بحقوق العمال ومكثبتها ويكون هدفها تحسين شروط العمل وتنظيم<sup>1</sup>.

ب - **الشروط الشكلية:** يشترط في الاتفاقيات الجماعية شكلية الكتابة وهو مميزها عن عقد العمل الفردي الذي لا يشترط فيه هذه الشكلية وفقا لأحكام قانون العمل كما سبق ومن ثم يجب أن تحرر الاتفاقية في وثيقة موقعة من الأطراف المعنية لأنها تتضمن وعدد من الشروط الشروط الخاصة بالعمل الواجبة التطبيق والتي تهم عدد كبير من العمال ويتم إشهار الاتفاقية في أوساط الجامعات العمل المعنيين ووضع نسخة منها في مكان العمل للاطلاع عليها كما تسليم نسخة قص تسجيلها إلى مفتش العمل وكتابه الضبط المحكمة الموجودة في المكان التابع لدائرة الاختصاص<sup>2</sup>.

### ثانيا: مضمون الاتفاقية الجماعية

أ - **مضمون الاتفاقية الجماعية:** لقد أدرج تشريع العمل جميع الموضوعات الإجرائية والتقنية المتعلقة بشروط العمل وظروف ضمن الاتفاقيات الجماعية والتي تشمل على وجه الخصوص ما<sup>3</sup> يلي :

-التصنيف المهني وما يرتبط به من أجور أساسية وتعويضات التكميلية كان أقدمية والساعات الإضافية و المكافآت المردود الفردي والجماعة وتعويض المنطقة مع مراعاة الأحكام السارية فيما يخص الحد الأدنى للأجور وعدم التمييز في الجنس سن ما عدا حالات عقود التمهيد الخاضعة عن الأحكام الخاصة.

-تحديد تحديد مقاسات العمل بما فيها توزيع ساعات العمل الأسبوع حسب طبيعة عمل المؤسسة وتحديد مدة العمل بالنسبة لمناطق العمل التي تتضمن جانب من الخطورة أو فترات توقف عن النشاط.

-تحديد فترات التغيرات الخاصة التي يمكن أن تمنح لبعض فئات العمال.

<sup>1</sup> أنظر المادة 44 من القانون 14/90 المؤرخ في 02 يوليو 1990 المتضمن كليات ممارسة الحق النقابي المعدلة بالمادة

12 من القانون 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991. ج.ر، 68.

<sup>2</sup> راجع المادتين 119.126 من القانون 90-11، المعدلة بالأمر 21/96.

<sup>3</sup> أنظر المادة 120 من القانون 90-11، المعدلة بالأمر 21/96.

- تحديد بعض الشروط الخاصة لعمل النساء والأحداث.
- تحديد فترة التجربة لمدة الأخطار المسبق.
- تحديد الإجراءات المتابعة في حالة وقوع نزاع جماعي.
- كيفية تنظيم التكوين المهني.
- الإجراءات المتبعة بشأن تعديل الاتفاقية أو إنهاؤها .

**ب - حدود سرية الاتفاقية الجماعية:** تسرية الاتفاقية جماعية على جميع العمال وأصحاب العمل التابعين للمؤسسة أو قطاع النشاط الذي يشتم لهم نطاق تطبيق هذه الاتفاقية كما تلزموا بتطبيق أحكامها كل من يوقع عليها وتصبح الاتفاقية ملزمة لأطرافها بعد دخولها حيز التنفيذ ويمكن عليها الإخلال بحسن تنفيذها إذا يترتب على خرق نشوق الحق في رفع دعوة قضائية للمطالبة بتنفيذ الالتزام متعاقد عليه مع الاحتفاظ بالحق في طلب التعويض عن الأضرار الناتجة بسبب خرق هذه الاتفاقية<sup>1</sup>.

**ج - إنهاء الاتفاقية الجماعية:** تنتهي الاتفاقية الجماعية وفقا لأحكام القانون الجزائري بالحالات التالية :

- تنتهي بانتهاء مدته المحددة ما لم توجد شروط مخالفة تستدعي استمرارها إلى غاية التواصل إلى إبرام اتفاقية جديدة<sup>2</sup>.
- نقض أو طلب فسخ الاتفاقية كلية أو جزئيا بمبادرة أحد الأطراف بشرط أن لا يتم ذلك خلال الاثنا 10 شهرا التي تم تسجيلها فيها ويبلغ النقد إلى الطرف متعاقد الآخر برسالة مضمونة وإرسال نسخة إلى مفتش العمل وتسليمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودعة لديها الاتفاقية المعنية ويترتب على تبليغ النقض شروع الاطراف في المفاوضات<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> راجع: المادتين 127.128 من القانون 90-11، المعدلة بالأمر 21/96.

<sup>2</sup> أنظر : المادة 117، من القانون 90-11، المعدلة بالأمر 21/96.

<sup>3</sup> انظر : المواد 130.131.132 من القانون 90-11، المعدلة بالأمر 21/96.

- الإلغاء من طرف الجهة القضائية المختصة ومبادرة من مفتش العمل عند ملاحظة مخالفة الاتفاقية لأحكام التشريع والتنظيم وهو ما يتطلب تعديل الاتفاقية كل مدى الضرورة إلى ذلك<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: التنظيمات النقابية في منازعات العمل الجماعية

تعتبر النقابة شكل عصري من التنظيم وترجمة لواقع سياسي واقتصادي واجتماعي تؤثر فيه وتتأثر به<sup>2</sup>. وجدت من خلال جهود العمال عبر الأزمنة وما توقفت بالمطالبة بحقوقهم وحمائتها من تعسف أصحاب العمل، الأمر الذي وسع من دائرة مفهوم هذا الحق من جهة. ووسع مضمون النشاط النقابي من جهة أخرى الذي ما فتئ يضيف إلى قائمة اختصاصاته مجالات وميادين جديدة حيث استطاع الزحف شيئاً فشيئاً إلى مراكز القرار على مستوى المؤسسة أي التمكن من المشاركة في، والتأثير أحياناً حتى على القرارات صنع القرارات التي تهم المؤسسة المستخدمة<sup>3</sup>.

#### أولاً: تأسيس المنظمات النقابية وتنظيمها وسيرها

يمكن للعمال وأصحاب العمل تأسيس نقابات تدافع عن مصالحهم، حيث تؤسس النقابة بعد انعقاد جمعية عامة للمؤسسين<sup>4</sup> والذين يجب أن تتوفر فيهم شروط محددة قانوناً<sup>5</sup> مع إيداع التصريح بتأسيس أمام الوالي أو وزير العمل حسب أهمية النقابة<sup>6</sup>.

تحضى النقابة بتمثيل العمال بمرور 6 أشهر على تشكيلها القانوني، ويكون هذا التمثيل على مستويات مختلفة حسب اتساع رقعة نشاط المنظمة، فالقاعدة تقضي أن تكون أهم نقابة

<sup>1</sup> أنظر : المادة 134 من القانون 90-11، المعدلة بالأمر 21/96.

<sup>2</sup> عبد السلام ذيب: قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية. دار القصة ، طبعة ، الجزائر، 2003، ص 225.

<sup>3</sup> أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص.268

<sup>4</sup> المادة 28 من القانون رقم 23-02 المؤرخ في 2 ماي سنة 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي ج. ر. عدد 29 سنة 2023، والتي نصت على انه: " يؤسس التنظيم النقابي عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين وتتم معابنتها عن طريق محضر قضائي".

<sup>5</sup> المادة 29 من القانون رقم 23-02 السابق الذكر: "يمكن الأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه، أن يؤسسوا تنظيمًا نقابيًا إذا توفرت فيهم الشروط الآتية : أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية و الوطنية، أن يكونوا راشدين، أن يمارسوا نشاطًا له علاقة بهدف التنظيم النقابي.

<sup>6</sup> المادة 31 من القانون رقم 23-02 السابق الذكر.

هي التي تضم أكبر عدد من المنخرطين، وتعتبر تمثيلية كل منظمة تضم 20% من العمال الذين تشملهم المنظمات النقابية أو 20% من التمثيل في لجنة 4 المشاركة وبالنسبة لأصحاب العمل المنظمات التي تجمع 20% من هؤلاء<sup>1</sup>.

تنشأ كل منظمة نقابية تمثيلية بمعنى القانون هيكلًا نقابياً في المؤسسات العمومية أو الخاصة وفي أماكن العمل المنفصلة عنها، ويعين الهيكل النقابي مندوبين عنه لتمثيله لدى صاحب العمل، ويتراوح هذا التمثيل من مندوب واحد إلى 9 مندوبين مقابل نسبة عمالية من 50 عاملاً إلى 16000 عامل و11 مندوب إذا تجاوز عدد العمال 16000 عامل، وفي غياب المنظمة النقابية ينتخب المندوبون مباشرة من قبل العمال حسب المعايير المذكورة سابقاً وفي حالة ما إذا قل عدد 5 العمال عن 20 عاملاً مثلوا مندوب واحد<sup>2</sup>.

### ثانياً: مساهمة النقابة في الوقاية من النزاعات الجماعية

تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها مما يؤهلها لتمتع بصلاحيات لممارسة نشاطها داخل المؤسسة. يتجسد دور المنظمة النقابية ومساهمتها في الوقاية من النزاعات الجماعية في النقاط التالية: على اعتبار أن المشرع نص صراحة أن الاتفاقيات الجماعية تبرم داخل الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين<sup>3</sup>، حيث يمكن لها المشاركة في التفاوض من أجل إدراج إجراءات وآليات تهدف إلى الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وذلك في الحالة العادية للمؤسسة، كما يمكن لها أن تتفاوض في الحالات الاستثنائية أي في وجود نزاع جماعي في العمل ويتجسد دور الممثل النقابي في هذه

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009. ص 161.

<sup>2</sup> عبد السلام ذيب: المرجع السابق، ص 244.

<sup>3</sup> المادة 38 فقرة 1 من القانون رقم 90-14 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: "تمتع التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات الآتية: المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة".

الحالة في الوصول إلى اتفاق مع المستخدم لإنهاء النزاع القائم بينهما. يحق للمنظمات النقابية المساهمة الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها كما هو مخول لها قانونا<sup>1</sup>. تمثل النقابة جماعة من العمال والممثل الشرعي لهم على كل المستويات وأمام كل الهيئات العمومية وبذلك تساهم في إعادة التوازن بين العمال و المستخدم مشكلة قوة تحد من تعسف المستخدم داخل المؤسسة<sup>2</sup>، و الوقاية من النزاعات التي تنشأ من خلال عدم احترام هذا الأخير الحقوق المقررة للعمال في القوانين والاتفاقيات الجماعية وكذا النظم الداخلية باعتبارها تنظم الإجراءات التأديبية.

كما أنه يمكن للمنظمات النقابية وفي أي وقت تراه مناسباً الانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية عندما ترى أنها تحتوي على أحكام أنفع وتخدم مصلحة العمال المنخرطين فيها، ولو لم تكن قد شاركت في عملية التفاوض عند إبرامها و لم توقع عليها حيث أجاز المشرع الجزائري ذلك بموجب اتفاق مشترك<sup>3</sup>.

تتمتع النقابة بأهلية التقاضي أمام الجهات القضائية مما يؤهلها بالمطالبة بتنفيذ الاتفاقيات الجماعية التي تحتوي على أحكام أكثر نفعاً للعمال، وفي هذا السياق ذهب الاجتهاد القضائي الفرنسي إلى إمكانية رفع النقابات العمالية دعوى قضائية تطالب فيها بتنفيذ الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية حتى ولو لم تكن طرفاً موقعا عليها<sup>4</sup>.

كما يتجسد دور النقابة في الوقاية من النزاعات الجماعية من خلال الدور الإعلامي الذي منحه لها القانون، كما جسدت ذلك الفقرة 4 من المادة 38 من القانون رقم 14-90 المتعلق

<sup>1</sup> -المادة 5 من القانون رقم 90- 11 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية : المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها " . و المادة 38 فقرة 1 من القانون رقم 90 -14 والتي نصت على مايلي: " تتمتع التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات الآتية: المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب،  
<sup>2</sup> معاشو فضة ، اثر الخصوصية على علاقات العمل، المجلة الجزائرية، عدد2 ، 2008 ، ص.90 .

<sup>3</sup> بن عزوز بن صابر: المرجع السابق الذكر، ص. 167.

<sup>4</sup> المادة 5 من القانون رقم 90 -11 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: " يجوز للأشخاص الذين تربطهم اتفاقية جماعية اتفاق جماعي أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية المذكورة."

بكيفيات ممارسة الحق النقابي حيث يمكن للتنظيمات النقابية إعلام مجموعة العمال بكل ما يهمهم عن طريق النشرات الإعلامية أو عن طريق الملصقات في الأماكن المخصصة من قبل المستخدم لذلك<sup>1</sup>.

بالإضافة إلى الدور الاستشاري الذي تتمتع به النقابة الأكثر تمثيلا، من خلال استشارتها حول المخططات الوطنية للنمو الاقتصادي والاجتماعي، ولتقييم وإثراء تشريع العمل<sup>2</sup>، ويتجسد دور الوقاية هنا باعتبار أن النقابة على دراية بالوضع الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة حيث يمكن لها أن تساهم في تحسين الأوضاع التي قد تنشأ مشاكل في الأوساط العمالية، والسعي إلى تغيير القواعد القانونية من خلال الاستشارة التي تقدمها في هذا المجال.

كما يتجسد دور النقابة في الوقاية من النزعات الجماعية في العمل حيث انه وفي حالة وجود مشكل في العمل يوضع هذا الأخير بين يدي النقابة التي تتولى دراسة الأسباب الحقيقية لظهوره قبل أن يتحول إلى نزاع في العمل، حيث أنه وفي هذه حالة يتوجه الطرف المعني (العمال) إلى مكتب أو التنظيم النقابي الموجود على مستوى المؤسسة التي يعمل فيها لتقديم شكوى، وحينئذ يقوم المكتب النقابي وهو أدر بالقوانين الخاصة بعلاقات العمل بالاتصال بالمستخدم ومحاولة معالجة المشكل المطروح وتسويته من جهة، كما يقوم بتوعية العامل بحقوقه وواجباته من جهة أخرى<sup>3</sup>.

ولتفعيل دور المنظمات النقابية للممارسة نشاطها والوقاية من النزعات الجماعية منحها المشرع بجملة من التسهيلات والضمانات لتسهيل أداء المهمة المنوطة بها، حيث لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوط تعارض عمل التنظيم النقابي ونشاطه<sup>4</sup>، كما لا يجوز ممارسة

<sup>1</sup> المادة 38 فقرة 4 من القانون رقم 90-14 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: "تمتع التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال الأجزاء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بالصلاحيات الآتية: إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض."

<sup>2</sup> عبد السلام ذيب: المرجع السابق، ص 244.

<sup>3</sup> سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح لمستخدم العامل تأديبا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 94.

<sup>4</sup> المادة 51 من القانون رقم 90-14 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: "لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض التنظيم النقابي ونشاطاته."

ضدهم أي تمييز أثناء التوظيف من خلال توزيع العمال والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية<sup>1</sup> ، إلى جانب عدم تسليط أية عقوبة تأديبية كيفما كان نوعه من طرف المستخدم على مندوب نقابي بسبب نشاطه النقابي<sup>2</sup> .

<sup>1</sup> المادة 50 من القانون رقم 90-14 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: " لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية بأن التوظيف والأداء و توزيع العمل و التدرج و الترقية خلال الحياة المهنية و عند تحديد المرتب كذلك في مجال التكوين المهني و المنافع الاجتماعية.

<sup>2</sup> المادة 53 من القانون رقم 90-14 السابق الذكر.

## خلاصة الفصل

نستنتج مما سبق أن منازعات العمل الجماعية هي خلاف ينشأ بين العمال أو بعضهم و بين صاحب العمل أو بين عمال عدة مؤسسات و مجموعة أصحاب عمل ، و لقيام المنازعة الجماعية و جب توفر شرطين حسب العديد من الفقهاء حيث يجب أن يكون النزاع جماعي في أطرافه و أن يكون موضوع المنازعة جماعيا ، و من أسباب منازعات العمل الجماعية نذكر منها المادية المتمثلة في نزاعات متعلقة بالأجور و منها ما هو متعلق بالترقية و منها ما هو خاص بظروف العمل ، و كذلك هناك أسباب معنوية أساسها عدم المساواة و غياب العدل بين العمل مما يؤدي إلى عدم الرضا داخل المؤسسات ، و نتيجة هذه الأسباب تقع منازعات العمل الجماعية و التي بدورها تمثل خطرا كبيرا على إستقرار المؤسسات و عليه دور النقابة في الوقاية من النزاعات العمل الجماعية مهم، حيث أن الاتفاقيات الجماعية تبرم داخل الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين لأن هذا التنظيم يلعب الدور كبير في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها. ومنه وضع المشرع الجزائري آليات لتسويتها متمثلة في القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 21 جوان من سنة 2023.

## الفصل الثاني:

دور الآليات الوقائية و الإصلاحية

المستحدثة ضمن القانون 08-23

في تسوية منازعات العمل الجماعية

**تمهيد :**

أقر المشرع الجزائري مجموعة من الآليات لفض خلافات العمل الجماعية بين العمال قبل أن تتحول إلى نزاعات خطيرة يصعب حلها ، فنص على مجموعة من الآليات بموجب القانون 08 -23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 21 جوان من سنة 2023 ، حيث كان دور هذه الآليات وقائي يحول دون تطور الخلافات إلى نزاعات من خلال تفعيل اللقاءات الدورية و لجان المشتركة حيث يتطرقون فيها لوضعيات العمال الاجتماعية و المهنية و ظروفهم داخل مؤسسات العمل ( المبحث الاول ).

في حالة فشل الآليات الوقائية في حل منازعات العمل الجماعية و عدم التوصل إلى حل أقر المشرع الجزائري آليات إصلاحية أخرى متمثلة في المصالحة و الوساطة و التحكيم و الإضراب كآلية ضغط يلجئ إليها لحل النزاع في حالات ( المبحث الثاني).

## المبحث الأول : دور الآليات الوقائية في تسوية منازعات العمل الجماعية

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من أهم النزاعات التي تمس النسيج المهني بين العمال من جهة و أصحاب العمل من جهة أخرى؛ و هذا راجع بالدرجة الأولى للتناقض بين مصالحهما؛ لذلك أوجد المشرع الجزائري مجموعة من الآليات بهدف محاصرة و القضاء على أي خلاف قد يظهر و يهدد هذه العلاقة<sup>1</sup> ، من هذا النزاع الذي يهدد العلاقة العمالية و تتمثل هذه الآليات في التفاوض الجماعي المباشر(الفرع الأول ) و اللجان المشتركة (الفرع الثاني).

### المطلب الأول : آلية التفاوض الجماعي المباشر

تعتبر آلية التفاوض الجماعي المباشر من أهم آليات الحرية النقابية للعمال و أصحاب العمل وهي أول طريق يسلك لحل النزاع و تسويته وديا دون الوصول إلى باقي الآليات و فض النزاع.

### الفرع الأول : تعريف التفاوض الجماعي المباشر و أهميته

#### أولا : تعريف التفاوض الجماعي المباشر

يقصد بها المفاوضات المباشرة للحوار و النقاش بين طرفي المنازعة الجماعية؛ حيث يلتقي ممثلي العمال مع صاحب العمل في اجتماعات دورية لتبادل الآراء و اجتماع ممثلي العمال داخل الهيئة المستخدمة بغية دراسة القضايا و المسائل المتعلقة بالظروف و الاوضاع المهنية و الاجتماعية التي يعاني منها العمال خاصة<sup>2</sup>.

لقد أشار المشرع الجزائري إلى هذه الآلية و جعلها لحل أي نزاع في العمل و ذلك من خلال نص المادة 05 من قانون رقم 08-23 التي جاء فيها " يعقد المستخدمون و ممثلي العمال

<sup>1</sup> الدكتـور لالو رابح، المبسط في علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، بيت الأفكار، الجزائر، 2024، ص129.

<sup>2</sup>/أهمية سليمان ،آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجماعية، سنة 2010، ص94.

وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة بصفة مشتركة و ضعيفة العلاقات الاجتماعية و المهنية و الظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة ؛ تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة؛ لا سيما دورية الاجتماعات عن طريق الاتفاقيات و الاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال؛ و في حالة غياب أحكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات؛ يجب أن تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل<sup>1</sup>.

### ثانيا: أهمية التفاوض الجماعي المباشر

يعتبر التفاوض آلية حضارية فعالة، وذلك عن طريق نقابة العمال الممثلة لهم من أجل نيل الحقوق والوصول للمطالب المشروعة للعمال، الأمر الذي يجعلهم يقبلون تسوية المنازعة بشروط قد لا تكون في صالحهم، كما أنه يعد وسيلة فعالة لتحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسات المستخدمة المختلفة من خلال تكريس مبدأ العدالة الاجتماعية ، ومشاركة العمال في وضع قواعد مهنية تحقق العدل والمساواة بين مختلف الأطراف<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني : شروط التفاوض الجماعي المباشر و نتائجه

#### أولاً: شروط التفاوض الجماعي المباشر

تحتاج كل المفاوضات إلى مجموعة من المهارات و شروط التي تساهم في إنجازها و تكون الاتفاقات المتوصل إليها ملزمة لكافة الأطراف و من بين هذه الشروط نذكر:

#### أ- الأهلية :

يشترط في المفاوضات أن يكون كامل الأهلية و على وعي كامل بموضوع التفاوض ، و يكون قادرا على إبرام التصرفات القانونية و الاتفاقات التي يتوصل إليها الأطراف في نهاية التفاوض ، سواء كان هذا المفوض يمثل العمال أو يمثل صاحب العمل ، و يعد

<sup>1</sup>قانون رقم 08-23 ، سالف الذكر.

<sup>2</sup>عمار زعبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، عدد 10 ، جامعة الوادي، الجزائر، جانفي، 2015، ص ص 27-28.

شروط الأهلية ابتداء و انتهاء في كافة المستويات المفاوضة الجماعية ، و يعني هذا أنه إذا فقد المفاوض أهليته في أي مرحلة من مراحل التفاوض كان من الإلزام إنهاء مهمته و إحلال مفاوض آخر كامل الأهلية بدل منه <sup>1</sup> .

#### ب- الحصول على التفويض :

يشترط في المفاوض إضافة إلى تمتعه بالأهلية الكامل أن يكون مفوضا في إجراء التفاوض أي عندما لا يحضر صاحب العمل التفاوض بنفسه وقام شخص آخر بالتفاوض عنه فإن هذا الأخير يجب أن يكون مفوضا من جانب صاحب العمل، ويجب أن يكون هذا التفويض مكتوبا ويكفي أن يأخذ شكل المحرر العرفي إذ لا يشترط أن تكون هذه الكتابة رسمية ، والكتابة هنا لإثبات فقط حيث تضم هذه التفويضات إلى ملفات المفاوضة الجماعية ، وعلى ذلك يمكن تقديمها عند بداية المفاوضة كما يمكن ان تقدم بعد بداية المفاوضة إذا كانت هذه ظروف تحول دون تقديمها عند بداية المفاوضة ، كما أنه لا يكفي أن يكون المفاوض عضوا في مجلس ادارة التنظيم النقابي حتى يستطيع المشاركة في التفاوض بل يجب بجانب ذلك ان يكون مفوضا في المشاركة في التفاوض من جانب المنظمة النقابية أو من جانب العمل ، ويجب ان يكون هذا مكتوبا.<sup>2</sup>

#### ثانيا : نتائج التفاوض الجماعي المباشر

الواقع أن المفاوضة قد تنجح و تكفل بنتائج إيجابية ترضي طرفي النزاع وبالتالي انتهاء النزاع القائم، أو إبرام اتفاقية عمل جديدة أو تعديلها بما يحقق أهداف التفاوض ، وقد يفشل التفاوض في الوصول إلى نتائج إيجابية فيكون وجوبا اللجوء لطرق أخرى لحل النزاع وتتمثل

<sup>1</sup> ابو عمرو مصطفى أحمد ، علاقات العمل الجماعية (المفاوضات الجمعية - النقابات العمالية - اتفاقية العمل الجماعية - منازعات العمل الجماعية ) الإضراب- الإغلاق-التحكيم-الوساطة -المفاوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر ، مصر 2005، ص ص302-303.

<sup>2</sup> عبد اللطيف خالفي ، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية ، شبكة المعلومات الجامعية ، سنة 1987، ص 13 .

في المصالحة والوساطة وإحتمال التحكيم<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني : آلية اللجان المشتركة

يتم اللجوء إلى هذه الوسيلة بهدف الوقاية من أي نزاع في العمل والنص عليه في الاتفاقات الجماعية؛ حيث يتم تشكيل لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى<sup>2</sup>.

### الفرع الأول : صلاحيات اللجنة المشتركة في تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية

عادة ما تتضمن الاتفاقية الجماعية وجود لجنة مختصة في تفسير ما قد يشوب الاتفاقية من غموض ، حيث يتم النص على تشكيل اللجنة ومهامها في الإتفاقية الجماعية ذاتها وتضم عددا متساويا للممثلين لكل طرفي الإتفاقية الجماعية وغالبا ما يكون ممن شاركوا وساهموا في إبرامها كما تتولى هذه اللجنة مهمة سير الخدمات الاجتماعية<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني : صلاحيات اللجنة المشتركة في تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية

حيث أن من صلاحيات هذه اللجان تلقي المعلومات التي يبلغها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل؛ كما تقوم بمراقبة الأحكام المطبقة في العمل<sup>4</sup>.

و قد نص عليها المشرع الجزائري من خلال المادة 07 من القانون 08-23 و كذلك المادة 120 من القانون 90-11<sup>5</sup> حيث أجاز لطرفي الإتفاقية تشكيل لجنة مصالحة داخلية تتولى مهمة تسوية لما يعرض عليها من نزاعات جماعية .

ومن أمثلة الاتفاقات الجماعية التي أخذت بهذا الأسلوب من الإجراءات الوقائية؛ نجد الاتفاقية الجماعية لقطاع البنوك والمؤسسات المالية التي نصت على أنه" في حالة نشوب

<sup>1</sup>المادة 06 من قانون رقم 08-23 ، سالف الذكر .

<sup>2</sup>قانون رقم 08-23 ، سالف الذكر .

<sup>3</sup>يحياوي نادية ، مرجع السابق ، ص 271 .

<sup>4</sup>يحياوي نادية ، مرجع السابق ، ص 972 .

<sup>5</sup>د/ أحمية سليمان ، مرجع السابق ، ص 347.

خلاف بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال؛ لأي سبب يتعلق بالمجال المهني والاجتماعي؛ يمكن إنشاء لجنة خاصة تتشكل الممثلين النقابيين وممثلين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال وأصحاب العمل الأطراف في العمل".

و تجتمع اللجنة وجوبا خلال الثلاثة أيام الموالية لإنشائها وتقوم هذه اللجنة بإجراء الإستشارات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع خلال 15 يوما من تاريخ إنشائها وتحرر المحضر لذلك وتكون نتائج العملية ملزمة للأطراف .

### المبحث الثاني: دور الآليات الإصلاحية في تسوية منازعات العمل الجماعية

#### المطلب الأول: الآليات الأساسية

نظم المشرع الجزائري مسألة تسوية منازعات العمل الجماعية وفق آليات أساسية المتمثلة في المصالحة و الوساطة و التحكيم .

#### الفرع الأول: المصالحة

تعد المصالحة إجراء للتسوية الودية للنزاع الجماعي يقوم به الغير. ويسمى قائما بالمصالحة وفقا للإجراءات المنصوص عليها بالاتفاق الجماعية أو بالاتفاق الجماعي من أجل تقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع لأجاد حل ودي<sup>1</sup>.

إن يعتبر اللجوء إلى المصالحة مرحلة إجبارية تعين المرور بها ففي حالة استمرار الخلاف بين الطرفين وتطوره إلى نزاع.

حيث عرفها المشرع الجزائري في المادة 4 من القانون رقم 08-23 على أنها: كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى " قائما بالمصالحة " يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

<sup>1</sup> هدي بشير، مرجع السابق، ص 214.

تهدف الصالحة أي تقريب أطراف النزاع بمواجهتهم و محاولة إيجاد اتفاق وودي، في حال عدم وجد إجراءات المصالحة الاتفاقية أو حالة فشلها. يجب على الأطراف عندئذ احترام إجراء المصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل.<sup>1</sup>

تكون المصالحة إما اتفاقية يتولاها القائم بها، بحيث تتضمن الإجراءات التي يجب على الأطراف القيام بها للوقاية من النزاع الجماعي.

#### أولاً: المصالحة الاتفاقية لتسوية النزاع الجماعي للعمل

يقصد بالمصالحة الاتفاقية تلك التي تقررها الإجراءات الاتفاقية الجماعة، يكون الغرض منها إيجاد الحلول المناسبة للنزاعات التي تنشأ تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو عند تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية فقد يطرأ خلاف بين الطرفين عند تفسير بعض أحكامها<sup>2</sup>، نص المشرع في قانون رقم 08-23 سالف الذكر، تحديداً في نص المادة 7 بحيث تقول: " ..... يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية التي يكونون طرفاً فيها ..... ".

#### ثانياً: المصالحة القانونية لتسوية النزاع الجماعي للعمل

تعتمد المصالحة القانونية في حال عدم وجود نص ينظم المصالحة الاتفاقية أو عند فشل هذه الأخير، حيث يلزم طرفاً النزاع باللجوء إلى المصالحة القانونية، والتي تعد من اختصاص مفتش العمل المختص إقليمياً، وذلك وفقاً للصلاحيات الممنوحة له بموجب التشريع المعمول به.

حسب المادة 7 من القانون رقم 08-23 التي تنص على أنه: في حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية، يتعين على الطرف الأكثر استعجالاً عرض النزاع الجماعي للعمل على

<sup>1</sup> قانون رقم 08-23، سالف الذكر.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، مرجع السابق، ص 347.

مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بمباشرة إجراء المصالحة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون.<sup>1</sup>

كما تنص المادة 8 من قانون 08-23 على أنه: يقوم مفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوبا بإجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال. ويستدعي طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى جلسة أولى للمصالحة التي يجب أن تتعقد في أجل لا يتعد الثمانية أيام عمل الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل المسائل المتنازع عليها.<sup>2</sup>

يستوجب على طرفي النزاع حضور اجتماعات التشاور وجلسات التي ينظمها مفتش العمل، يمكن لمفتش العمل تحديد عدد الأشخاص لإجراء المصالحة، وفي حالة عدم حضور أحد الطرفين يقوم مفتش العمل باستدعائهما من جديد في أجل لا يتجاوز 72 ساعة، وهو ما نصت عليه المادة 9 من قانون 08-23 المذكور في الأعلى.

أما في حالة ما إذا لم يستجب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني في المدة السابقة الذكر، يقوم مفتش العمل بتحرير محضر المخالفة، ومحضر بالغياب الذي يعد محضر لعدم المصالحة، وهو ما نصت عليه المادة 10 من قانون 08-23 على أن: يحرر مفتش العمل محضر مخالفة ومحضرا بالغياب، الذي يعد معاينة لعدم المصالحة، إذا لم يستجب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني عند انقضاء الأجل المنصوص عليه في المادة 9.<sup>3</sup>

نصت المادة 11 من قانون رقم 08-23 على أنه: عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز خمسة عشرة (15) يوم ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر النزاع

<sup>1</sup> أنظر للمادة 7 من قانون 08-23 ، سالف الذكر.

<sup>2</sup> أنظر للمادة 8 من القانون 08-23، سالف الذكر.

<sup>3</sup> أنظر للمادة 10 من القانون 08-23 ، سالف الذكر.

الجماعي للعمل قائما في شأنها، إن وجدت، تصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودع الطرف الأكثر استعجالا محضر مصالحة لدى أمانة ضبط المحكمة إقليميا. يستنتج من نص المادة أنه عند الانتهاء من جميع الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، وانتهاء مدة إجراء المصالحة أي عدم تجاوز 15 يوما من تاريخ الجلسة الأولى، فيحضر مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويقيد كل المسائل المتفق عليها، ويدون أيضا المسائل التي يستمر النزاع الجماعي للعمل في حالة التوصل إلى المصالحة الجزئية.

تكون نتيجة المصالحة إما تحرير محضر مصالحة في حالة ما إذا اتفق الطرفان على جميع المسائل المعروضة، فيعتبر محضر المصالحة نافذ من اليوم الذي يودع الطرف الأكثر استعجالا محضر المصالحة لدى أمانة ضبط المحكمة إقليميا، أو محضر عدم المصالحة وفشله في النزاع الجماعي للعم كله أو بعضه.

وبالإضافة إلى ذلك فإن المشرع أضاف في هذا القانون، أنه يمكن لمفتش العمل تحرير محضر مخالفة و محضر بالغياب، والذي يعد معاينة لعدم المصالحة، والمنصوص عليها في المادة 10 من قانون 08-23.

### ثالثا: إجراءات المصالحة

تتم المصالحة بالطرق والإجراءات المنصوص عليها في المادة 8 إلى 11 من قانون 08-23، إذ تمنح المادة 8 من نفس القانون مفتشية العمل سلطة محاولة المصالحة بين الطرفين وذلك بإتباع الإجراءات المتمثلة في:

#### 1/ إخطار مفتش العمل:

بحيث وضحت المادة 8 من نفس القانون على هذا الإجراء على أنه: يقوم مفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوبا بإجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمل<sup>1</sup>...

<sup>1</sup> أنظر للمادة 8 المقطع الأول من القانون 08-23، سالف الذكر.

وعلى هذا يقوم الطرف الأكثر استعجالا بإخطار مفتش العمل بعد فشل المصالحة حسب ما نصت عليه المادة 7 من نفس القانون على أنه: في حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية، يتعين على الطرف الأكثر استعجالا عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بمباشرة إجراء المصالحة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون.<sup>1</sup>

## 2/ استدعاء أطراف النزاع:

يتعين استدعاء أطراف النزاع إلى جلسة في أجل لا يتعدى ثمانية أيام الموالية للإخطار، يستدعي مفتش العمل طرفي النزاع إلى جلسة أولى للمصالحة، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل المسائل المتنازع عليها، وهو ما جاء في نص المادة 8 المقطع الثاني من نفس القانون بحيث تنص: ويستدعي طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى جلسة أولى للمصالحة التي يجب أن تتعقد في أجل لا يتعدى الثمانية أيام عمل الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل المسائل المتنازع عليها.<sup>2</sup>

## 3/ مباشرة مفتش العمل التحقيقات الضرورية:

يباشر مفتش العمل كل تحقيق يراه مناسبا، ويطلب جميع الوثائق والمعلومات التي تساعد في إجراء المصالحة وعلى الأطراف التعاون، وهو ما أكدته نص المادة 8 المقطع الثالث من نفس القانون بحيث تنص: ويمكنه أن يباشر تحقيقا لدى المستخدم والمنظمة النقابية للعمال، وأن يطلب من الأطراف جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة المحاسبية أو المالية أو الإحصائية أو الإدارية التي يمكن أن تساعد في إجراء المصالحة.<sup>3</sup>

تترتب عقوبة جزائية في حالة رفض تقديم الوثائق أو التصريح بمعلومات سندات غير صحيحة أو مزورة، وهذا ما جاء في نص المادة 81 من القانون 08-23 السالف الذكر.

1 أنظر للمادة 7 من القانون 08-23 ، سالف الذكر.

2 أنظر للمادة 8 المقطع الثاني من القانون 08-23 ، سالف الذكر.

3 أنظر للمادة 8 المقطع الثالث من القانون 08-23 ، سالف الذكر.

#### 4/ حضور جلسات المصالحة

يتعين على أطراف النزاع وجوب حضور جلسات المصالحة، لغرض التشاور وإيجاد حل للنزاع، هذا ما نصت عليه المادة 9 من قانون نفسه، على أنه: يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور وجوبا، للاجتماعات التشاور و جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل.<sup>1</sup>

وفي حالة عدم حضور أحد الطرفين لجلسة المصالحة الأولى يقوم مفتش العمل بعقد جلسة مصالحة ثانية يستدعيه فيها في أجل لا يتجاوز 72 ساعة، وفي حالة الغياب الثاني أي بعد مرور المدة المحددة يحزر مفتش العمل محضر المخالفة ومحضر بالغياب ويعد كمعينة لعدم المصالحة. وهذا على حسب المادة 80 من القانون 08-23 السالف الذكر.

ويمكن للمصالحة أن تنتهي قبل 15 يوما في حالة المصالحة، وفي حالة عدم المصالحة يجب أن تنتهي في مدة 15 يوما من أجل أن يحزر مفتش العمل محضرا يوقع عليه الطرفان، ويدون فيه المسائل التي سيظل النزاع الجماعي للعمل قائما، وهذا حسب المادة 11 من نفس القانون.

#### رابعا: نتائج المصالحة

##### 1/ توصيل جلسة المصالحة إلى تسوية النزاع بصفة كلية:

يعد الوصول إلى تسوية النزاع بشكل كامل تنويجا لمجهودات أطراف التشاور والتفاوض في إطار جلسة المصالحة، حيث يعد مفتش العمل محضر يوقع من الطرفين، وتصبح المسائل المتفق عليها نافذة من يوم إيداع محضر المصالحة بأمانة ضبط المحكمة المختصة من الطرف المستعجل، وهو ما أكدته المادة 11 من قانون رقم 08-23 السالف الذكر، التي نصت على أنه: عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز خمسة عشرة (15) يوم ابتداء

<sup>1</sup> أنظر للمادة 9 من القانون 08-23 ، سالف الذكر.

من تاريخ الجلسة الأولى ....<sup>1</sup> بعد انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا تتجاوز 15 يوما من تاريخ الجلسة الأول وهو ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة السابقة الذكر.

## 2/ توصل جلسة المصالحة غالى فشل المصالحة:

ينقرر فشل المصالحة في حالة الغياب الثاني أي بعد مرور 72 ساعة بين الاستدعاء الأول والاستدعاء الثاني، يحرر مفتش العمل محضر مخالفة، ومحضر بالغياب الذي يعد كمعينة لعدم المصالحة<sup>2</sup>، النصوص عليها في نص المادة 10 من قانون رقم 08-23 سالف الذكر، تنص على أنه: يحرر مفتش العمل محضر مخالفة ومحضرا بالغياب الذي يعد معاينة لعدم المصالحة، إذا لم يستجب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني عند انقضاء الأجل المنصوص عليه في مادة 9 أعلاه.<sup>3</sup>

وفي الأخير لقد قام المشرع بتحديد انتهاء المصالحة خلال خمسة أيام عمل من استلام طلب وزير القطاع المعني ما لم يتفق الطرفين على تمديد الأجل، وذلك حسب نص الفقرة 3 من المادة 13 من القانون 08-23 سالف الذكر.<sup>4</sup>

## الفرع الثاني: الوساطة

يلزم أطراف النزاع بعد فشل المصالحة اللجوء إلى الوساطة بحيث تعتبر كثاني إجراء من طرق العلاجية لحل النزاعات الجماعية للعمل، بحيث تعتبر الوساطة إحكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، فيتم اختيار الوسيط باتفاق من بين الأشخاص المندرجين في قائمة الوسطاء.

<sup>1</sup> أنظر للمادة 11 من قانون 08-23 ، سالف الذكر.  
<sup>2</sup> ملوك نوال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشاذلي بن جديد، الجزائر، 2023، ص 166.  
<sup>3</sup> أنظر للمادة 10 من القانون 08-23 ، سالف الذكر.  
<sup>4</sup> أنظر للمادة 13 من القانون 08-23 ، سالف الذكر.

### أولاً: تعريف الوساطة

عرف المشرع الجزائري الوساطة، بموجب نص المادة 04 من قانون رقم 08-23 السالف الذكر على أنها: إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى وسيط يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي.<sup>1</sup>

تعتبر الوساطة إجراء أين يتحكم أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات المتعلقة بالخلاف والملابسات التي تحيط به، تترك له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له، على أن تقدم هذه الحلول على شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذوا بها أو يرفضونها، ذلك أن الوسيط ليس له أي سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع.<sup>2</sup>

### ثانياً: خصائص الوساطة

من أهم الخصائص التي تتميز بها الوساطة هو تدخل الشخص من الغير وهو الوسيط الذي يكون ضمن قائمة الوسطاء وحسب الشروط الواجب توافرها.

### أ/ تدخل الوسيط في قائمة الوسطاء

يتميز أسلوب الوساطة بخروج النزاع عن إطار الهيئة المستخدمة، بتدخل طرف ثالث أجنبي عن أطراف النزاع الجماعي يتفقان على تعيينه، يسمى الوسيط لا تربطه أية علاقة بينهما لمحاولة تسوية النزاع الجماعي، وتقدم له كل المعلومات من طرفي النزاع، ويتمتع بصلاحيات واسعة في مجال الحصول عليها. وذلك من خلال ما نصت عليه المادة 04 من قانون 08-23 السالف الذكر على أنه: ... يختار باتفاق مشترك بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، ويتمثل في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أنظر للمادة 04 من القانون 08-23 ، سالف الذكر.

<sup>2</sup> أحمية سليمان ، مرجع السابق، ص 394.

<sup>3</sup> أنظر للمادة 04 من القانون 08-23 ، سالف الذكر.

ب/ الشروط الواجب توافرها في الوسيط

وهو ما نصت عليه المادة 39 من القانون رقم 08-23 سالف الذكر على أنه: يتم اختيار الوطاء من بين الشخصيات المعترف بكفاءتها في المجال القانوني والاجتماعي وسلطتها المعنوية وخبرتها وحيادها واستقامتها والتزامها بمبادئ العدالة الاجتماعية والإنصاف.<sup>1</sup> وهو ما أكدت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 يحدد مهام الوطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم على أنه: مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بيها، يتم تعيين الوطاء من بين الشخصيات التي تتمتع بسلطة معنوية ومعترف لها بالنزاهة والكفاءة والخبرة وفي المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية وكذا القدرة على حل النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها.<sup>2</sup>

ثالثا: إجراءات اللجوء للوساطة

تمر عملية الوساطة بمرحلة التي يتولى الوسيط إدارتها، وتتم بحضور طرفي النزاع الجماعي للعمل من خلال عقد جلسات الاستماع ، وإجراء التحقيقات اللازمة لحسم الخلاف، وتتمثل مهمة الوسيط في مساعدة أطراف النزاع الجماعي على حل الخلاف بالحوار والتشاور لا يحق للوسيط أن يفرض عليهم أي قرار أو حل بتقديم الاقتراحات المناسبة وتدوين نتائجها.

1/ عرض النزاع على الوساطة

أ- عقد جلسات الاستماع

تنص المادة 14 من قانون 08-23 السالف الذكر على أنه: في حالة عدم المصالحة الكلية أو الجزئية، يعرض النزاع الجماعي للعمل وجوبا على إجراء الوساطة في أجل خمسة عشر يوم عمل التي تلي تاريخ محضر الغياب أو عدم المصالحة، وفي هذه الحالة، يجب على طرفي

<sup>1</sup> أنظر للمادة 39 من القانون 08-23 ، سالف الذكر.

<sup>2</sup> مادة 13 من مرسوم تنفيذي 23-363، مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، جريدة الرسمية، عدد 67، صادرة في 18 أكتوبر 2023.

النزاع الجماعي للعمل تعين وسيط باتفاق وسيط مشترك من بين القائمة المذكورة في المادة 38 أعلاه.<sup>1</sup>

وهو أكدته المادة 02 من مرسوم التنفيذي رقم 23-363 يحدد مهام الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفايات تعيينهم وأتعابهم على أنه: تتمثل مهمة الوسيط في تقديم اقتراحات لطرفي النزاع الجماعي للعمل في شكل توصيات معلة إلى تسوية ودية لنزاعها في حالة عدم المصالحة الكلية أو الجزئية بينهما.<sup>2</sup>

يتم تسليم ملف النزاع الجماعي للوسيط، مرفق بمحضر عدم المصالحة أو الغياب من قبل مفتشية العمل المختصة إقليميا مباشرة إجراءات الوساطة، وفي هذه الحالة لا يكون أمامه سوى قبول المهام المنوطة به وفي حالة تقاعسه في أداءها خلال الآجال المحددة قانونيا وهي 10 أيام من تلقيه ملف النزاع يتم استخلافه بوسيط آخر مدرج في قائمة الوسيط، وهو ما تضمنته مادة 17 من قانون رقم 08-23 سالف الذكر على أنه: يعرض الوسيط اقتراحات مكتوبة لتسوية النزاع الجماعي للعمل، في شكل توصيات معلة، في أجل أقصاه عشرة أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع الجماعي للعمل.<sup>3</sup>

نصت المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 سالف الذكر بحيث تقول: يعرض الوسيط اقتراحات مكتوبة لتسوية النزاع الجماعي للعمل، في شكل توصيات معلة، في أجل أقصاه عشرة أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع الجماعي للعمل.<sup>4</sup>

يقوم الوسيط بعقد جلسات للاستماع إلى الطرفين من أجل فتح قنوات الحوار، والبحث عن أرضية للتوفيق بينهما، وهذه الجلسات قد تكون مشتركة يحضرها كلا الطرفين، أو من يمثلهم أو

<sup>1</sup> أنظر للمادة 14 من القانون 08-23 ، سالف الذكر.

<sup>2</sup> أنظر للمادة 02 من مرسوم التنفيذي رقم 23-363 ، سالف الذكر.

<sup>3</sup> أنظر 17 من قانون 08-23 ، سالف الذكر.

<sup>4</sup> أنظر للمادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 ، سالف الذكر.

بصفة انفرادية، وفي حالة تعذر ذلك يتم الاستماع إليهما بأية وسيلة متاحة قانونا، ويتم تحديد مكان وزمان عقد هذه الجلسات بالتشاور بين الوسيط وطرفي النزاع<sup>1</sup>.

#### ب/ إجراء التحقيقات

#### ب/1 - التحقيق في الوثائق:

يمكن للوسيط أن يطلب من طرفي النزاع إفادته بجمع الوثائق والمذكرات مهما كانت طبيعتها سواء المحاسبية أو الإحصائية أو الإدارية من شأنها أن تساعد في انجاز مهامه<sup>2</sup>. وهو ما نصت عليه مادة 16 من قانون رقم 08-23 سالف الذكر على أنه: يؤهل الوسيط في حدود مهمته، لإجراء التحقيقات والتحريات للاطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العمال المعنيين بالنزاع الجماعي، ويمكنه أن يطلب من الأطراف إفادته بجميع الوثائق أو المعلومات ذات الطبيعة الاقتصادية أو محاسبية أو الإحصائية أو المالية أو الإدارية في انجاز مهمته<sup>3</sup>.

#### أ/ 2- التحقيق على الأماكن

يجوز للوسيط، في إطار مهمته، أن ينتقل إلى أماكن العمل بغرض الاطلاع على الأوضاع المرتبطة بالهيئة المستخدمة وظروف العمل السائدة بها، أو من أجل الاستماع إلى أطراف أخرى، ويتعين على الوسيط إعلام طرفي النزاع مسبقا بإجراء هذه التحريات الميدانية.

<sup>1</sup> مخلوفة باهية، المركز القانونية في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد 1 جامعة زيان عاشور، جلفة، 2024، ص 324.

<sup>2</sup> مسيكة محمد الصغير، بركات رياض، الإطار القانوني للوساطة كإلية مستحدثة للتسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية في الجزائر، مجلة الباحث الأكاديمي في العلوم القانونية والسياسية، العدد 09، كلية التحقوق والعلوم السياسية، جامعة أفلو، الأغواط، 2022، ص 74.

<sup>3</sup> أنظر للمادة 16 من قانون 08-23، سالف الذكر.

## 2/ الاستعانة بأي شخص أو جهة

يمكن أن يلجأ الوسيط بصدد أداء مهام الاستعانة بالخبراء وكذا بأي شخص مؤهل، كما يمكن له طلب مساعدة مفتشية العمل المختصة إقليمياً حسب ما أكدته المادة 16 من قانون 08-23 سالف الذكر على أنه: .... ويمكنه أن يستعين بالخبراء، وكذا بأي شخص مؤهل...<sup>1</sup>

## 3/ تقديم الاقتراحات

يعمل الوسيط على مساعدة طرفي النزاع الجماعي على حسم النزاع بالحوار والتوافق، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يفرض عليهم حلاً أو قرار معيناً، إذ ليس له مركز القاضي ولا المحكم، فالوسيط إذن تتمثل مهمته الأساسية في عرض الاقتراحات التي توصل إليها من خلال جلسات الاستماع والتحريات التي أجراها، ويقوم بعرض اقتراحات مكتوبة لتسوية النزاع الجماعي تأخذ شكل توصيات معللة يتم إرسالها لطرفي النزاع<sup>2</sup>.

وذلك في أجل أقصاه 10 أيام عمل تسري من تاريخ استلام ملف النزاع المرسل إليه من مفتشية العمل المختصة إقليمياً، مع إمكانية تمديد هذه الأجل إلى 8 أيام عمل على الأكثر بموافقة الطرفين كما يقوم الوسيط أيضاً بإرسال اقتراحاته كتابياً إلى مفتشية العمل المختص<sup>3</sup>.

## رابعاً: نتائج الوساطة

تكون على شكل قبول أو رفض:

### 1/ قبول الوساطة

تعد مهمة الوسيط ناجحة متى قبل الطرفان ما عرضه من توصيات، مما يؤدي إلى إنهاء النزاع بينهما، وفي هذه الحالة، يتعين على الوسيط إثبات ما تم تقديمه من اقتراحات للطرفين، مع بيان ما تم قوله أو رفضه وأسباب الرفض، كما يجب على الطرفين، إلى جانب الوسيط، التوقع

<sup>1</sup> أنظر للمادة 16 من القانون 08-23 ، سالف الذكر.

<sup>2</sup> مسيكة محمد الصغير، بركات رياض، مرجع السابق، ص 76.

<sup>3</sup> أنظر للمادة 31 من قانون 08-23 ، سالف الذكر.

على الاتفاقية التي تم التوصل إليها لحل النزاع، باعتبار أن الوسيط لا يصدر قرارا ملزما، بل يقتصر دوره على تقديم توصيات.

من خلال ما سبق تبين لنا ان المشرع من خلال اجراء المصالحة كرس اجراءات وتدابير لم يعرفها القانون القديم 90-02 الملغى والغاية من ذلك كما ذكرنا سابقا هو اعطاء فرصه للأطراف وقتا اكبر لإيجاد تسويه وحل ودي يرضي الجميع وتتمثل اهم المستجدات التي جاء بها في صلب اجراء مصالحة:

- تمديد اجال استدعاء مفتش العمل للأطراف الى ثمانية ايام عكس القانون الملغى اربعة ايام .
- صلاحيات جديده للمفتش العمل لإجراء تحقيق تحقيقات تساعده في عمليه المصالحة على مستوى البيئة المستخدمة او المنظمة النقابية.
- في حال عدم حضور احد الاطراف يقوم العمل المختص الاقليمي بعدد 72 ساعه .
- تحرير محضر المخالفة ومحضر الغياب وكذلك هو اجراء جديد .
- في القانون القديم 90-02 المصالحة إختيارية اما في القانون 08-23 المصالحة وجوبية و مدة اجراء المصالحة اصبحت بعد 15 يوما عكس القانون القديم كان ثمانية ايام.

## 2/ رفض الوساطة

بعد انتهاء الوساطة بالفشل وعدم القبول التوصية من الطرفين المتنازعين أو أحد الأطراف، فهناك يمكنهم اللجوء إلى التحكيم باعتباره آخر الطرق الودية لتسوية النزاع الجماعي.

## الفرع الثالث : التحكيم

حسب ما ورد في نص المادة 18 من قانون 08-23 سالف الذكر على أنه: في حالة فشل إجراء الوساطة، يمكن طرفي النزاع الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون<sup>1</sup>. بحيث نقول أن المشرع الجزائري فقط أعطى للطرفي النزاع حلا آخر وهو التحكيم والذي سوفه نتطرق إليه في هذا الجزء بحيث نعرف (أولا) ونذكر أنواعه (ثانيا) وبعد ذلك نتحدث على تعيين المحكمين ( ثالثا).

<sup>1</sup> أنظر للمادة 18 من قانون رقم 08-23 ، سالف الذكر.

### أولاً: تعريف التحكيم

بعد استفاد الطرقتين السابقتين لفض النزاع، يلجأ طرفي النزاع إلى التحكيم الذي أكده المشرع على ضرورة اللجوء إليه كآلية لفك النزاع الجماعي، بحيث عرفه في نص المادة 4 من قانون رقم 08-23 سالف الذكر على أنه: كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد اتفاق قطعي من طرفي النزاع، وتتطوي على تدخل الغير يدعى "المحكم" وذلك تطبيقاً للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

يمكن أن يكون التحكيم إلزامياً وفق الأشكال والشروط التي يحددها هذا القانون، بحسب الحالة، أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم.

تتمثل المهمة الأساسية للتحكيم في إصدار حكم في شكل قرار تحكيمي<sup>1</sup>.

بينت المادة المشار إليها أعلاه أن التحكيم يتم بناء على تفويض يمنح للمحكم أو الهيئة التحكيم، يخولهم صلاحية الفصل في النزاع القائم أو النزاع المحتمل مستقبلاً، وذلك بناء على اتفاق مسبق بين الأطراف المتنازعة، الذين اثروا العدول عن اللجوء إلى القضاء تفادياً لما قد يترتب عليه من بطء في الإجراءات<sup>2</sup>.

يعد التحكيم وسيلة متميزة لحسم النزاع، نظراً لخصوصيته التي تجعله مختلفاً عن الإجراءات القضائية المتبعة أمام المحاكم، ويعتبر اللجوء إليه في الغالب خطوة حتمية كونه يشكل الوسيلة الأخيرة لتسوية النزاع بشكل سلمي، قبل تصعيده إلى وسائل غير سلمية، وعلى رأسها الإضراب.

### ثانياً: أنواع التحكيم

بعد ذكر المادة 4 من القانون رقم 08-23 سالف الذكر، تبين أن هناك نوعين من التحكيم، وهما التحكيم الاختياري وهو الذي يتم تشكيله عن طريق الهيئة التي تعود إلى

<sup>1</sup> أنظر للمادة 4 من القانون 08-23 ، سالف الذكر.

<sup>2</sup> Zahi Amour “ les procédures de règlement des conflits collectifs de travail d’après la loi N 90-02 de février 1990” Revue Algerienne des sciences juridiques , Economique et politique , N 04,1990,p771.

أطراف النزاع إذا تعثر ذلك يتم تعيينها عن طريق المحكمة، وأما التحكيم الثاني الإجباري وهو يكون بطلب أحد أطراف النزاع بعرض النزاع على هيئة التحكيم الولائية أو الوطنية التي تختص في الفصل في النزاعات الجماعية، بحيث القرارات التي تصدر عن هذي الهيئة هي قرارات نافذة.

### 1/ التحكيم الاختياري

بحيث تنص المادة 4 من قانون رقم 08-23 سالف الذكر على أنه: .. بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتتطوي على تدل الغير يدعى "المحكم" .

يعد التحكيم الاختياري هو الأصل الذي اعتمده المشرع الجزائري، وفقا لما نصت عليه المادة 20 من قانون رقم 08-23 السالف الذكر على أنه: عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم، بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة، تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم، مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في القانون.

وهو نفس المبدأ الذي نصت عليه المادة 13 من قانون رقم 02-90 سالف الذكر على أنه: في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبيق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون .

وهو ما أخذ به المشرع الجزائري في قانون رقم 08-09 حيث تنص في مادة 1006 على أنه: يمكن لكل شخص اللجوء إلى التحكيم في الحقوق التي له مطلق التصرف فيها، ولا يجوز التحكيم في المسائل المتعلقة بالنظام العام أو حالة الأشخاص وأهليتهم، ولا يجوز للأشخاص المعنوية العامة أن تطلب التحكيم ماعدا في علاقاتهما الاقتصادية الدولية أو في إطار الصفقات العمومية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> قانون رقم 08-09، مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج . ر ، عدد 21 ، صادرة في 23 فيفري 2008، معدل ومنتتم بالقانون رقم 13-22، المؤرخ في 12 جويلية 2022، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج . ر ، عدد 48، صادرة في 17 جويلية 2022.

### ثانيا: التحكيم الإجباري

نصت المادة 4 من قانون 08-23 سالف الذكر على أنه: يمكن أن يكون التحكيم إلزاميا وفق الأشكال والشروط التي يحددها هذا القانون..... .

كما كرس المشرع الجزائري هذا المبدأ بموجب نص المادة 71 من قانون رقم 08-23 سالف الذكر على أنه: تختص اللجنة الوطنية واللجنة الولاية للتحكيم في البث النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب وكذا النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد، إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني أو على المستوى الولائي التي تعرض عليها ضمن الشروط المنصوص عليها في أحكام المادة 70 أعلاه حول المسائل والاقتراحات المدونة في المحضر الذي يثبت إما فشل المصالحة أو الوساطة.

ومنه يتم اللجوء إلى التحكيم الإجباري بقوة القانون أي لا يحتاج إلى اتفاق مشترك مسبق أو لنشوء النزاع، بل يتم تنظيمه قانونا بتحديد شروط اللجوء إليها، وتشمل هيئة التحكيم وتقرير الصفة الإلزامية لقراراتها وبالرجوع إلى المواد أعلاه، يتم اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم<sup>1</sup>.

### ثالثا: تعيين المحكمين

وعلى رغم من تأكيد المشرع الجزائري على أهمية اللجوء إلى التحكيم كآلية لتسوية النزاعات الجماعية، إلا أنه يقر إجراءات خاصة تتعلق بطبيعة هذه النزاعات العمالية، بل أحال بشأن كافة المسائل المرتبطة بعملية اختيار المحكمين إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية. عندما نرجع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية سالف الذكر نجد أن المادة 1008 تنص على أنه: يثبت شرط التحكيم تحت طائلة البطلان بالكتابة في الاتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تستند إليها، يجب أن يتضمن شرط التحكيم تحت طائلة تعيين المحكم أو المحكمين أو تحديد كفاءات تعيينهم.

<sup>1</sup> معاشو فاطمة، محاضرات في منازعات العمل لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2023، ص 15.

## 1/ صلاحيات ومهام المحكمين

لا تعد الصلاحيات المخولة للمحكمين محصورة في إطار قانوني محدد، إذ لا يتضمن النص القانوني أي بيان بشأن السلطات والاختصاصات الممنوحة للجان وهيئات التحكيم، كما لا يحدد طبيعة النزاعات التي يجوز لها النظر فيها، وهو ما دفع أطراف القانون الاتفاق إلى اللجوء التفسير المنطقي، الأمر الذي أفضى إلى منح هيئات التحكيم صلاحيات واسعة وغير مقيدة في اعتماد الوسائل التي تراها مناسبة لتمكينها من إصدار حكمها وفقا لأحكام القانون. كما نجد المادتين 17 و 18 من المرسوم التنفيذي 90-418 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم<sup>1</sup>، تنص المادتان على التوالي على وجوب استماع اللجنة إلى ممثلي العمال وأرباب العمل، بصفتهم أطراف النزاع، كما تجيز المادة الثانية للجنة إمكانية الاستعانة بخبرة شخص أجنبي يمكنه تقديم المساعدة في أداء مهامها، فضلا عن إمكانية القيام بالتحريات اللازمة لفهم ظروف النزاع وإحاطته من كافة جوانبه.

وقياسا على صلاحيات الوسيط المشار إليها سابقا، فإن لهيئة التحكيم أن تتمتع بكافة الصلاحيات والإمكانات التي تمكنها من الحصول على المعلومات المفيدة والاطلاع على التقارير والمحاضر والآراء المقدمة من كل طرف في النزاع، كما يجوز لها الاستماع إلى الشهود، وتعيين خبراء مختصين لتحليل الجوانب المالية والمهنية والقانونية، وذلك بغرض الإلمام الشامل بمجريات النزاع وخلفياته<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> مرسوم تنفيذي رقم 90-418، مؤرخ في 22 ديسمبر 1990، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، ج ر، عدد 01، صادرة في 05 جانفي 1991.

<sup>2</sup> قدوري محمد، مبروكي محمد، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019، ص 33.

## 2/ إجراءات التحكيم

على الرغم من تأكيد المشرع الجزائري على أهمية اعتماد التحكيم كآلية لتسوية النزاعات الجماعية، إلا أنه يخصص إجراءات تتناسب مع طبيعة النزاعات العمالية، بل اكتفى بإحالتها إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

وحسب ما نصت عليه المادة 20 كم قانون رقم 08-23 سالف الذكر على أنه: تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم، مع مراعاة الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون . . . .

تنص المادة 21 من قانون رقم 08-23 سالف الذكر على أنه: يجب على الطرفين الحضور أمام المحكم، ويكمن أن يمثلهم ممثل مفوض قانونا، يجب تمثيل كل شخص معنوي طرف في النزاع الجماعي للعمل بممثل قانوني.

### 3: تنفيذ قرار التحكيم

ويجب أن تتضمن هذه القرارات عرضا موجزا لادعاءات الأطراف وأوجه دفاعهم، كما يجب أن تكون مسببة ، هذا دون إغفال مجموعة من البيانات كاسم المحكم وتاريخ صدور القرار ومكان إصداره وأسماء الأطراف<sup>1</sup>.

وفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، فإن قرارات التحكيم سواء كانت نهائية أو جزئية تكون قابلة للتنفيذ بموجب أمر يصدر عن رئيس المحكمة التي يقع اختصاصها الإقليمي مكان

<sup>1</sup> لرينونة إكرام فاطمة الزهراء ، مرجع السابق ، ص 42.

حيث نصت المادة 1028 من قانون 08-09 سالف الذكر على أنه: يتضمن حكم التحكيم البيانات الآتية:

1- اسم ولقب المحكم والمحكمين.

2- تاريخ صدور الحكم.

3- أسماء وألقاب الأطراف وموطن كل منهم وتسمية الأشخاص المعنوية ومقرها الاجتماعي.

4- أسماء وألقاب المحامين أو من مثل أو ساعد الأطراف، عند الاقتضاء.

صدور قرار التحكيم، وذلك بعد إيداع الحكم الأصلي لدى أمانة هذه المحكمة، ويجوز لأي طرف في النزاع الحصول على سند تنفيذي وحكم رسمي واجب النفاذ بقرار قضائي صادر عن المحكمة المختصة، علما بأن قرارات التحكيم لا تحتج بها في مواجهة الغير.

ومن خلال نص المادة 1035 من قانون 08-09 سالف الذكر على أنه: يكون حكم التحكيم النهائي أو التحضيري قابلا للتنفيذ بأمر من رئيس المحكمة التي صدر في دائرة اختصاصها، وجود أصل الحكم في أمانة ضبط المحكمة من طرف الذي يهمله التعجيل.

ويستفاد من هذه المادة أن الحكم التحكيمي الصادر عن هيئة التحكيم، سواء كان نهائيا أو جزئيا أو تمهيديا، قابلا للتنفيذ إلا بناء على أمر يصدر عن رئيس المحكمة التي يقع ضمن دائرتها الإقليمية مكان صدور هذا الحكم، وفي هذا الإطار، يتعين على الطرف المعني بالتعجيل بإيداع أصل الحكم التحكيمي لدى رئيس أمانة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا، تمهيدا لاستصدار أمر بالتنفيذ.

وبعد أن يقوم الطرف المعني بالتعجيل بإيداع أصل الحكم التحكيمي لدى رئيس أمانة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا، يتولى هذا الأخير، بناء على طلب أحد الأطراف تسليم نسخة رسمية من الحكم التحكيمي بالصيغة التنفيذية.

### المطلب الثاني: الإضراب كآلية استثنائية لتسوية منازعات العمل الجماعية

يعتبر الإضراب كآلية ضاغطة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل يعد الإضراب وسيلة مشروعة للضغط منحت للعمال بموجب التعديل الدستوري لسنة 2020<sup>1</sup>، حيث نصت المادة 70 منه على أنه " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون....." في كثير من الأحيان تؤدي الأساليب السلمية لتسوية النزاعات إلى طريق مسدود، مما يضطر العمال إلى اللجوء إلى الإضراب كخيار قانوني للضغط ، خاصة عندما تتعرض مصالحهم المهنية للخطر.<sup>2</sup>

ورغم إقرار القوانين والدساتير بحق العمال في الإضراب، فقد حرصت على تنظيم ممارسته بدقة بهدف تجنب الإضرار بمصالح الهيئة المستخدمة أو بالمجتمع أو بالعمال أنفسهم والإضراب بصفته أحد الوسائل غير السلمية، تلجأ إليه النقابات أو العمال بعد استفاد إجراءات التسوية الودية الإلزامية وفشلها ضمن الشروط والضوابط التي حددها القانون.

وقد نظم المشرع الجزائري هذا الحق بموجب القانون رقم 23-08 مبينا تعريف الإضراب (الفرع الأول) وأنواعه (الفرع الثاني) وشروط الإضراب (الفرع الثالث) .

#### الفرع الأول: تعريف الإضراب

حظي الإضراب باهتمام بالغ من الهيئات التشريعية، حيث برز هذا الاهتمام بوضوح في التشريعات العمالية الحديثة التي عملت على إحاطته بحماية قانونية وتنظيمية دقيقة وهدفت هذه التشريعات إلى ضمان ممارسة هذا الحق في أطر سلمية ومنظمة بما يحفظ حقوق وممتلكات أصحاب العمل من جهة والمصالح الحيوية للمجتمع من جهة أخرى، إضافة إلى حماية منصب العامل ذاته ويعد الإضراب وسيلة جماعية ذات تأثير بالغ نظرا لما قد يسببه من تعطيل

<sup>1</sup> مرسوم رئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج.ر، عدد82.

<sup>2</sup> ملوك نوال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد 01، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الشاذلي بن جديد ، الجزائر، 2023، ص 170.

خدمات المرافق العامة التي تعنى الدولة بتوفيرها، ما جعله يستدعي الاعتراف القانوني به كحق مضمون ضمن ضوابط محددة<sup>1</sup>.

### أولاً: التعريف للإضراب :

الإضراب حق دستوري ونقابي معترف به يكرسه القانون لكل عامل بصفة فردية بهدف تحقيق مطالبه المهنية، وذلك بالضغط على الهيئة المستخدمة ولا تتخذ الإضرابات شكلاً واحداً بل تختلف صورها باختلاف أهداف العمال ومكان عملهم، الأمر الذي أفرز أنواعاً متعددة من الإضرابات بعضها مشروع وبعضها الآخر غير مشروع ويعرف الإضراب بأنه الامتناع الجماعي عن مواصلة العمل وهو وسيلة بيد العمال للدفاع عن مصالحهم المهنية ويخضع لتنظيم قانوني في التشريع الجزائري بهدف تسوية النزاعات القائمة.

### 1- التعريف اللغوي للإضراب :

في اللغة، يعني الإضراب الكف والإعراض، إذ يقال أضرب عن الشيء " بمعنى امتنع وأعرض عنه، كما يقال أضربوا عن العمل أي امتنعوا عنه للمطالبة بحقوقهم، ومصدره أضرب"، ويعني العرف الامتناع عن أداء عمل محدد.<sup>2</sup>

### 2- التعريف الاصطلاحي للإضراب:

يُعرف الإضراب بأنه امتناع إرادي ومنظم من قبل العمال أو جزء منهم عن أداء العمل بهدف الضغط لتحقيق مطالب مهنية أو اقتصادية أو اجتماعية، وهو حق مشروع للدفاع عن تلك المطالب.

كما يعرف الإضراب أيضاً بأنه " توقف جماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار محضر ومدير من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل والسلطة العامة قصد إجبارها على

<sup>1</sup> أحمية سليمان ، مرجع السابق ، ص 137.

<sup>2</sup> عزة عجان، المفضل قاموس عربي للتلاميذ والطلاب، دار هومة، الجزائر، 2001، ص 53.

الخضوع لتلبية لمطالبهم أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل<sup>1</sup> توقف جماعي وإرادي عن العمل بقرار مخطط من العمال بغرض الضغط على أصحاب العمل أو السلطات العامة ، لإجبارها على الاستجابة لمطالبهم أو لحل نزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل .

### 3- التعريف القانوني للإضراب

قدم المشرع الجزائري تعريفا قانونيا للإضراب لأول مرة في قانون العمل، حيث نصت المادة 42 من القانون رقم 08-23 على أنه " هو توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف إلى تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرار الخدمة العمومية بعد استنفاد الإجراءات الإلزامية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في اتفاقيات الجماعية للعمل".

ومما سبق يمكن القول أن الإضراب هو فعل يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقاً للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، وبما يراعي استمرارية نشاط المؤسسة والخدمة العمومية، وذلك بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية للنزاع والوسائل الأخرى المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية للعمل.

بناء على ذلك، يمكن اعتبار الإضراب توقفا إراديا عن أداء العمل بغرض دعم وتحقيق مطالب مهنية مقررة بموجب نصوص قانونية أو اتفاقيات جماعية، سعياً لتحسين ظروف العمل.

### الفرع الثاني: أنواع الإضراب

يعد الإضراب من أبرز الوسائل التي يلتجئ إليها العمال عند تعذر تحقيق مطالبهم المشروعة، ويتخذ أشكالاً متعددة منها ما هو معترف به قانوناً ويوفر الحماية للعاملين، ومنها ما يُعتبر مخالفاً للنظام القانوني وبالتالي يُحرم أصحابه من الحماية.

<sup>1</sup> بلميهوب عبد الناصر، محاضرات في منازعات العمل مقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2023 ص38.

### 1- الإضراب المشروع:

الإضراب المشروع هو ذلك الذي يتم وفقا للضوابط الشكلية والموضوعية المنصوص عليها في التشريعات، ويُعتبر وسيلة قانونية يمارسها العمال في احترام تام للإجراءات التنظيمية و قد أقر القانون الجزائري هذا الحق ومنح ممارسيه حماية ضد أي نوع من التهديد أو الضغط أو التجاوز<sup>1</sup> ، ومن أبرز صوره القانوني:

#### أ- الإضراب التقليدي:

يعد هذا النوع الأكثر شيوعا، ويقصد به توقف جماعي ومنظم للعمال عن أداء مهامهم بشكل متزامن سواء بالخروج من أماكن العمل أو الامتناع عن الالتحاق، ويكون ذلك بناء على قرار نقابي أو جماعي منسق مسبقا من حيث الأسلوب والمدة، حيث تستخدم وسائل الإقناع لحشد المشاركة دون اللجوء إلى العنف أو احتلال المرافق أو التهديد، حيث يتبنى مجموعة من النقابيين الإضراب لغرض الضغط وتلبية طلباتهم وتقوم هذه المجموعة بإقناع وحشد باقي العمال على الالتحاق بالإضراب مستعملة كل الوسائل ما عدى ما كان منافيا للقانون كالتهديد واحتلال أماكن العمل واستعمال العنف<sup>2</sup>.

#### ب- الإضراب الدائري

يعد هذا النوع من الإضراب شكلا من الإضراب المرحلي أو الفئوي، حيث لا يتوقف جميع العمال عن العمل دفعة واحدة، بل تتناول فئات منهم على الإضراب، كل بحسب تخصصه داخل المنشأة، ويتطلب هذا الأسلوب تنظيما دقيقا من حيث توقيت تنفيذ الإضراب وتسلسله عبر مختلف وحدات أو أقسام العمل.

ويعرف هذا النوع من الإضراب بالدائري أو الإضراب التعويقي، إذ إن توقف العمل في قطاع

<sup>1</sup> ليرنونة اكرام فاطمة الزهراء ، مرجع سابق ، ص 53.

<sup>2</sup> خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دون مطبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر 2008، ص67.

معين من المشروع يؤدي إلى إرباك القطاعات الأخرى، وتتيح هذه الطريقة توزيع أعباء وتبعات الإضراب بين مجموعات العمال المختلفة لاسيما فيما يتعلق بفقدان الأجر، إذ لا يفقد العمال أجره خلال فترة الإضراب ، بل يحرم فقط من الأجر المقابل لمدة توقيه عن العمل<sup>1</sup>.

## 2- الإضراب غير المشروع :

هي الإضرابات التي تخالف الشروط القانونية ولا تحترم الإجراءات القانونية التي نص عليها المشرع سواء من حيث الشكل أو الموضوع، وقد عددها القانون رقم 08-23 في المادة 4 ، ومن بين هذه الأنواع:

### أ- الإضراب المفتوح :

وهو توقف غير محدد المدة عن العمل ينفذ إلى حين تحقيق المطالب، وقد نصت المادة 4/9 من القانون 08-23 على تعريفه بأنه: " إضراب متواصل غير محدد المدة "، واعتبرته المادة 45 من نفس القانون غير قانوني لأنه لا يحترم الإطار الزمني المنصوص عليه، حيث جاء فيها " تعد غير قانونية في مفهوم هذا القانون الإضرابات التي : تكون مفاجئة أو مفتوحة أو متقطعة ...".

### ب- الإضراب المفاجئ

جاء في المادة 4/6 من القانون ذاته أنه إضراب " دون إشعار مسبق ودون مراعات الإجراءات المسبقة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل ". حيث يتوقف العمال عن مزاوله عمله يتم بشكل فجائي ودون إعلان ودون مغادرة أماكن عملهم، مما يربك المشغل ويلحق ضررا بالغا وجسيمة مقارنة بالإضرابات المعنى وحتى الطويلة، نظرا لغياب إمكانية توقع مدة استمرار الإضراب المفاجئ<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> علاوي عيسى، الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعي، دراسة مقارنة، الجزء الثاني، أطروحة لنيل شهادة دكتوراة الدولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن عكنون ، 2011، ص 428.

<sup>2</sup> واضح رشيد، المرجع السابق ، ص 119.

### ت- الإضراب المتقطع

يُعرف وفق المادة 4/7 بأنه إضراب يتم في أوقات مختلفة، وقد يحدث على شكل موجات متتالية أو يشمل فئة صغيرة لكنها حيوية فتتسبب بشلل كلي و يتميز بعدم انتظامه وقدرته على مفاجأة الإدارة في كل مرة، ويُعد غير قانوني بحسب المادة 45 من القانون المذكور.

### ج- الإضراب السياسي

وفق المادة 04/5 من قانون 08-23 : هو " إضراب من أجل مطالب سياسية: إضراب يهدف إلى تلبية مطالب سياسية غير مهنية".

وهو من أخطر أنواع الإضراب، أنه موجه ضد سياسات الدولة أو الحكومة وليس لتحقيق مصالح مهنية، ويهدف لضغط على السلطة السياسية لتحقيق مطالب سياسية<sup>1</sup>، ولذلك يعتبر مخالفا للقانون كما أكدت المادة 45 التي تجرم الإضرابات ذات الطابع السياسي حيث جاء فيها: "تعد غير قانونية في مفهوم هذا القانون، الإضرابات التي : تنظم لأسباب سياسية".

### د- الإضراب التضامني

ورد تعريفه في المادة 8/4 على أنه: "إضراب ينفذه عمال مؤسسة غير عمال المؤسسة المضربة بهدف دعم مطالب عمالها بصفة تضامنية " .

المفهوم من هذه المادة أن هذا النوع من الإضراب يقوم به عمال ليس لمطالب تخصصهم، وإنما لدعم عمال آخرين أضربوهم أيضا ولهم مطالب محددة خاصة بهم فيمكننا القول انه إضراب يقوم به عمال مؤسسة تضامنا مع عمال مؤسسة أخرى، لا يتعلق بمطالب ذاتية، بل هو تعبير عن مساندة، ويُعتبر أيضًا من الإضرابات غير القانونية طبقا للمادة 45 من نفس القانون.

<sup>1</sup> بلهيووب عبد الناصر، المرجع السابق، ص 38.

### الفرع الثالث: شروط الإضراب

يعد الإضراب حقا مشروعًا للعمال في الجزائر، إلا أن ممارسته تخضع لشروط وإجراءات قانونية محددة نص عليها القانون رقم 08-23 لضمان التوازن بين حقوق العمال واستمرارية العمل. وتتمثل هذه الشروط في:

#### أولاً: استنفاد جميع الطرق الوقائية لتسوية النزاع الجماعي للعمل

يشترط المشرع الجزائري على العمال الراغبين في اللجوء إلى الإضراب استنفاد كافة الوسائل السلمية التسوية النزاعات الجماعية للعمل، مثل الوساطة والمصالحة والتحكيم، وقد نصت المادة 44 من القانون رقم 08-23 على أنه: عندما يتفق طرفا النزاع الجماعي للعمل على عرض نزاعهما على التحكيم، يُعلق وجوباً:

- اللجوء إلى الإضراب.

- الإضراب الذي شرع فيه.

ويعتبر الإضراب غير قانوني إذا شرع فيه قبل استنفاد هذه الإجراءات، مما يؤدي إلى فقدان العمال المضربين لكافة الضمانات القانونية لحماية حق الإضراب<sup>1</sup>، كما أشارت المادة 45 من نفس القانون: " تعد غير قانونية في مفهوم هذا القانون الإضرابات التي: يُشرع فيها قبل استنفاد إجراءات التسوية طبقاً لأحكام هذا القانون ".

#### ثانياً: موافقة جماعة العمال على الإضراب

لا يعتبر الإضراب مشروعاً إلا إذا تم بموافقة جماعة العمال من خلال جمعية عامة تتعقد في أماكن العمل، بمبادرة من المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثل العمال، لإعلامهم بنقاط النزاع واحتمال التوقف الجماعي عن العمل. ويجب تبليغ المستخدم كتابياً قبل ثمانية وأربعين (48) ساعة على الأقل من انعقاد الجمعية العامة، كما تنص المادة 47 من القانون رقم 08/23

<sup>1</sup> بوعكاز سهام، بن سليمان كاتية، تسيير الإضراب مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2019، ص09.

على أنه: " يتعين على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل تبليغ المستخدم، قبل ثمان وأربعين (48) ساعة على الأقل من انعقاد الجمعية العامة، كتابيا مقابل إشعار بالاستلام".

ويبدي العمال رغبتهم في اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري المباشر، وتكون الموافقة بأغلبية بسيطة من العمال الحاضرين في الجمعية العامة.

تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل.<sup>1</sup>

#### ثالثا: الإشعار المسبق بالإضراب

يعد الإشعار المسبق بالإضراب إجراء شكليا ضروريا قبل الشروع فيه ، ويجب على العمال الراغبين في الإضراب إخطار رب العمل أو الجهة المستخدمة عن نيتهم بالتوقف عن العمل، ومنحه أجلا بين تاريخ القرار وتاريخ دخوله حيز التنفيذ، وقد نصت المادة 49 من القانون رقم 23-08 على أنه:

" لا يشرع في الإضراب إلا عند انقضاء أجل الإشعار المسبق المودع وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا، مقابل إشعار بالاستلام".

ويجب أن لا يقل أجل الإشعار عن عشرة (10) أيام، ويبدأ سريانه من تاريخ إبداعه لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا، مرفقا بمحضر الاقتراع، كما تؤكد المادة 50 أنه يجب على العمال والممثلين وضع التدابير للحفاظ على المنشآت.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بوعكاز سهام، بن سليمان كاتية، مرجع السابق، ص 10.

<sup>2</sup> مانع جمال عبد الناصر، النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب في الجزائر، مجلة العلوم القانونية، عنابة، عدد 10، 2006، ص 53.

وفي حالة المرافق العمومية الأساسية أو الأنشطة الحيوية الاقتصادية المتعلقة بتمويل المواطنين بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأماكن<sup>1</sup>، لا يشرع في الإضراب إلا بعد انقضاء أجل إشعار لا يقل عن خمسة عشر (15) يوم عمل، وفقاً للمادة 50 الفقرة (3).

ويجب أن يتضمن الإشعار المسبق جملة من البيانات تحت طائلة البطلان، ووفقاً للمادة 51 من القانون رقم 08/23 ما يلي:

- تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب ممثلي العمال المنتخبين.
- اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين الموقع على الإشعار.
- تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه.
- عدد العمال المعنيين بالتصويت.
- مكان الشروع في الإضراب.
- النطاق الإقليمي للإضراب.

كما توضح المادة 51 من القانون رقم 08-23 يعتبر الإشعار باطلاً إذا قامت به منظمة نقابية غير تمثيلية أو ليس لها وجود قانوني أو دون احترام إجراءات التسوية، كما يعتبر باطلاً إشعار قام به ممثلو العمال غير المنتخبين<sup>2</sup>، وفقاً للمادة 54.

يتعين على كل من المستخدم وممثلي العمال الاجتماع خلال فترة الإشعار المواصلة للمفاوضات وتنظيم الحد الأدنى من الخدمة وضمان حماية المنشآت والمعدات، كما تنص المادة 54.

<sup>1</sup> أنظر للمادة 61 من قانون 08-23، سالف الذكر.

<sup>2</sup> شايب الراس حياة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017، ص22.

رابعاً : المحافظة على المنشآت والأموال

يجب اتخاذ جميع الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل فأي تصرف يؤدي إلى تخريب أو إتلاف هذه الوسائل أو الأماكن يترتب عليه مسؤولية مدنية أو جزائية.<sup>1</sup>

يطلب من العمال عند ممارستهم لحق الإضراب بشكل مشروع الالتزام بعدم التعدي على حرية العمل بالنسبة للفئات غير المشاركة في الإضراب ، ويمنع إرغام هؤلاء عن التوقف عن العمل أو منعهم من الالتحاق بأماكن عملهم أو استنزاف نشاطهم ، سواء باستخدام التهديد أو العنف أو الاحتيال أو أي شكل من أشكال الضغط أو المناورة، بما في ذلك احتلال أماكن العمل بالقوة.

كما يلتزم العمال المضربون بالمحافظة على سلامة المنشآت وممتلكات المؤسسة، سواء العقارية أو المنقولة، بما في ذلك أدوات ووسائل العمل، وتقادي إلحاق أي ضرر أو تخريب بها، ولهذا الغرض يعين عدد من العمال لتولي مسؤولية الحماية والصيانة خلال فترة الإضراب، وفي حال اقتضى الأمر، يجوز للمستخدم اللجوء الى القضاء لطلب إخلاء المحلات المهنية بموجب أمر قضائي<sup>2</sup>، وفقا للمادتين 59 و 60 من القانون رقم 23-08 حيث تنص على أنه: " يعاقب على عرقلة حرية العمل طبقاً لأحكام هذا القانون كل فعل من شأنه أن يمنع عامل أو مستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو استئناف أو مواصلة ممارسة نشاطهم المهني عن طريق التهديد أو المناورة أو الاحتيال أو العنف ".

<sup>1</sup>الرينونة إكرام فاطمة الزهراء، مرجع السابق ، ص 58.

<sup>2</sup>أحمية سليمان، مرجع السابق، ص 406.

تشير المادة 61 إلى حالات عرقلة حرية العمل، وعدم الامتثال لتنفيذ الحكم القضائي بالإخلاء يعد خطأ مهنيا جسيما ينتج عنه مسؤولية جزائية، وتطبق الإجراءات الجزائية.<sup>1</sup> إن التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها قانونا، يترتب عليه عدم شرعية الإضراب، وبالتالي ارتكاب العمال لخطأ جسيم يُجيز التسريح دون تعويض أو إنذار مسبق، مع إمكانية المتابعة الجزائية<sup>2</sup>، وفقا للمادة 73 من القانون رقم 11-90 وبالتالي القيام بالخطأ المهني الجسيم يستوجب تسريح العامل دون تعويض أو إخطار، وذلك بعد إثبات عدم شرعية الإضراب بحكم قضائي والذي يكيف بالتسريح التعسفي.

وطبقا لنص المادة 87 من القانون أعلاه، فإن كل من قام بإتلاف أي أغراض أو أدوات أو مواد أو سلع أو أجهزة تابعة للهيئة المستخدمة أو ممارسة مناورة أو تهديد أو عنف كان الغرض منه عرقلة حرية العمل أثناء الإضراب يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر أو بغرامة من عشرين ألف دينار إلى خمسين ألف دينار.

<sup>1</sup>تنص المادة 61 من القانون 23-08 سالف الذكر على " تشكل عرقلة العمل وكذا رفض الإمتثال لتنفيذ حكم قضائي بإخلاء المحلات المهنية أو أمانك العمل، خطأ مهنيا جسيما ينجز عنه تطبيق إجراءات تأديبية طبقا للتشريع و النظام المعمول بهما ، دون الإخلال بالعقوبة الجزائية".

<sup>2</sup>سليمان حميدة، تعسف المستخدم في إطار استخدام السلطة، شهادة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 24.

## خلاصة الفصل

يمثل القانون رقم 23-08 خطوة نوعية في مجال تسوية منازعات العمل الجماعية، حيث أحدث نقلة من المعالجة التقليدية للنزاعات إلى التسيير الاستباقي لها، كما أدخل أدوات جديدة مثل الوساطة، ونظم الإضراب بشكل أدق، ووضع أجلاً ملزمة لكل مرحلة، غير أن التحدي الأكبر يظل في تطبيق هذه النصوص بصرامة وفعالية على أرض الواقع، وذلك مرهون بتكوين الموارد البشرية المختصة، وتطوير ثقافة الحوار بين الأطراف الاجتماعية، وتوفير إرادة المؤسساتية لإحترام القانون.

# الخاتمة

## خاتمة

من خلال ما تم التطرق اليه في موضوع مذكرتنا الموسوم بآليات تسوية منازعات العمل الجماعية على ضوء القانون 08-23 توضح لنا مدى أهمية الوقاية من هذه المنازعات داخل مؤسسات الدولة ، حيث تؤدي هذه المنازعات إلى اختلالا بالنظام المهني ، و هذا ما يعود بالسلب على النظام الاقتصادي و السياسي للبلاد .

لهذا أقر المشرع الجزائري في القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 جوان 2023 الذي يلغي القانون 90-02 في مادته الثانية تعريفا لمنازعات العمل الجماعية ، كما حدد المشرع شروط الواجب توفرها في هذه المنازعات و الأسباب المؤدية لها وذلك للوقاية منها و الوصول إلى إقامة علاقات مهنية قوامها التوازن بين حقوق العمال و مصالح المستخدمين بما يضمن الحفاظ على مناصب الشغل و ديمومة الآلة الإنتاجية دون المساس بالحق الجماعي في الدفاع عن الحقوق المهنية و الاجتماعية للعمال الذي يقوم على مبدئين دستوريين أساسين الحق في العمل النقابي و الحق في ممارسة الاضراب في إطار القانون .

ومن خلال ما سبق تبين لنا أن القانون الجديد رقم 08-23 تضمن أحكاما و شروط و تدابير خاصة و حمل في طياته العديد من المستجدات و الاجراءات التي لم تكن موجودة من قبل في القانون الملغى 90-02 انطلاقا من نصه على :

- أعاد القانون الجديد رقم 08-23 هيكلة مسارات التسوية وتوزيع الصلاحيات بمنح مفتش العمل دورا قياديا في عملية المصالحة، بعد أن كان دوره محدودا في التبليغ والمرافقة ، كما تم تدعيم دور اللجان المشتركة، وجعلها فضاءات للحوار الاجتماعي ، مع تنظيم دقيق للمراحل الزمنية لعملية التسوية .

- أعترف القانون الجديد رقم 08-23 بالوساطة كآلية أولى لتسوية النزاع ، حيث اعتبرها آلية مستقلة عن المصالحة والتحكيم. و حدد القانون كيفية تحديد الوسيط الذي يسهل عملية التواصل والتفاوض بين الطرفين، دون أن يفرض حلا. هذا التوجه يُكرّس منطق الحلول التوافقية ويحد من اللجوء المباشر إلى الإضراب أو السبل القضائية.

- حدد هذا القانون تنظيم ممارسة الإضراب من خلال منع اللجوء إليه إلا قبل استنفاد جميع مراحل التسوية السلمية. كما فرض شروطاً شكلية وإجرائية دقيقة، منها ضرورة الإخطار المسبق، وتحديد تاريخ بداية ونهاية الإضراب، والالتزام بالخدمات الدنيا في بعض القطاعات. بهذا يكون المشرع قد حافظ على هذا الحق الدستوري مع تحجيم مخاطره على النظام العام الاقتصادي.

- ضبط القانون الجديد الأجال القانونية لكل مرحلة ، حيث قلص فترات الانتظار بترك النزاعات معلقة دون مأل، حيث تم تحديد آجال مضبوطة لكل مرحلة من مراحل تسوية النزاع ، مما ساهم في استقرار العلاقات المهنية ومنع تفاقم الخلافات ، وتم إلزام جميع الأطراف بالتقيد بهذه المدد تحت طائلة بطلان الإجراءات.

- عزز القانون الجديد رقم 23 - 08 البعد الوقائي ، حيث شجع على إبرام اتفاقات داخلية قبل الوصول إلى مرحلة الإخطار بالنزاع ، سواء في شكل بروتوكولات اجتماعية أو محاضر تفاهم، ويتم ذلك في إطار لجان دائمة للحوار داخل المؤسسة. وهذا التوجه الجديد يقلل من النزاعات المفاجئة ويعزز منطق التفاوض الاستباقي .

- نص كذلك على ضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمات أثناء الإضراب في القطاعات الحيوية، والسماح باللجوء إلى التحكيم الإجمالي في حالات استثنائية. هذه التدابير تهدف إلى منع الشلل التام للمؤسسات وتقليل الأضرار الناتجة عن النزاعات المطولة.

- إلزام الشركاء الاجتماعيين عقد اجتماعات دورية للحوار الاجتماعي و التفاوض في كل سداسي كخطوة أولى على ان تتضمن الاتفاقات للعمل على البنود المتعلقة بتسوية الداخلية لمنازعات العمل الجماعية قبل اللجوء إلى تسوية الخارجية .

و عليه توصلنا إلى بعض النتائج أهمها :

- حرص المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 08-23 على بناء منظومة متكاملة توازن بين ضمان حق الإضراب كوسيلة مشروعة للدفاع عن الحقوق، وبين الحفاظ على السير المنتظم للعلاقات المهنية، وقد تجسد هذا التوجيه في تكريسه لمجموعة من الآليات الوقائية والإصلاحية التي تفعل قبل بلوغ مرحلة الإضراب في محاولة احتواء النزاعات قبل تفاقمها.

- أما في الجانب الوقائي، منح المشرع أهمية قصوى لآليات الحوار الاجتماعي والتفاوض، مشددا على ضرورة انعقاد اجتماعات دورية بين أرباب العمل وممثلي العمل، لمناقشة الأوضاع المهنية والاجتماعية وظروف العمل داخل الهيئات المستخدمين، كما أبرز دور اللجان المشاركة في رصد المؤشرات الأولية للنزاعات الجماعية، نظرا للصلاحيات الواسعة التي منحها لها القانون.

### الملخص:

في هذه المذكرة، تناولنا موضوع "آليات تسوية منازعات العمل الجماعية على ضوء القانون 08-23، حيث سعينا إلى تحليل الإطار القانوني الذي اعتمده المشرع الجزائري لتنظيم العلاقة المهنية بين العمال وأرباب العمل، مع التركيز على الوسائل الوقائية والعلاجية التي تهدف إلى الحد من تصاعد النزاعات داخل الوسط المهني.

انطلقنا من إشكالية مفادها : ما مدى ساهم القانون 08-23 في إرساء آليات فعالة لتسوية منازعات العمل الجماعية، وقد اعتمدنا في معالجتنا لهذه الإشكالية على المنهج التحليلي للنصوص القانونية، مدعوماً بدراسة مقارنة لمختلف الآليات المعتمدة، من التفاوض الجماعي، واللجان المشتركة، إلى الوساطة والمصالحة، وكذا التحكيم، وصولاً إلى تنظيم ممارسة حق الإضراب كملاذ أخير.

توصلنا من خلال بحثنا إلى أن المشرع الجزائري قد منح أولوية واضحة لآليات الحوار والتسوية السلمية، وأضفى طابع الإلزامية على بعضها، قصد تقادي اللجوء السريع إلى الإضراب، كما قيد هذا الأخير بشروط وإجراءات قانونية صارمة تحفظ توازن العلاقة المهنية وتحمي المصالح العامة.

غير أننا وقفنا على بعض الثغرات التي تستدعي تدخلاً تشريعياً مستقبلياً، خاصة في ما يتعلق بالغموض المحيط بإجراءات التسخير، وغياب نصوص قانونية واضحة تنظم حالات الغلق، ومن هذا المنطلق أوصينا بضرورة تحديث بعض الأحكام وتكريس آليات الحوار داخل المؤسسات بشكل أكثر فاعلية

**الكلمات المفتاحية :** منازعات العمل الجماعي - القانون 08/23 - التنظيم النقابي - التفاوض الجماعي - التحكيم - الوساطة-المصالحة.

### **Abstract:**

In this thesis, we addressed the topic of "Mechanisms for Settling Collective Labor Disputes under Law 23-08, aiming to analyze the legal framework adopted by the Algerian legislator to manage professional relations between workers and employers. We focused on both preventive and remedial means intended to mitigate the escalation of disputes in the professional environment.

We began by asking the following question: To what extent has Law 23-08 contributed to establishing effective mechanisms for resolving collective labor disputes? Our approach relied on analytical examination of the legal provisions,

complemented by a comparative study of the mechanisms used—ranging from collective bargaining and joint committees to mediation, conciliation, and arbitration, concluding with the regulation of the right to strike as a last res

Through our research, we concluded that the legislator prioritized dialogue and peaceful settlement methods, even making some of them mandatory to avoid arbitrary resort to strikes. Moreover, strict procedural and substantive conditions were imposed on strikes to preserve the balance of professional relations and safeguard the public interest.

However, we also identified several gaps that call for legislative revision, particularly regarding the ambiguity of requisition procedures and the lack of clear provisions governing lockouts. Therefore, we recommended updating certain legal provisions and reinforcing institutional dialogue mechanisms to improve the management of collectiv.

**Keywords:** Collective labor disputes – Law 23/08 – Trade union organization – Collective bargaining – Arbitration – Mediation – Conciliation.

# قائمة

# المصادر و المراجع

### قائمة المصادر والمراجع

#### 1- بالعربية

القرآن الكريم

أولاً : المصادر

#### 1- القوانين

- 1- القانون 78-12، ألغي بالقانون 90-11، المعدل والمتمم.
- القانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل بالأمر-03-97، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد17 الصادرة بتاريخ 21 أبريل 1990.
- 2- القانون 90-14، المؤرخ في 02 يوليو 1990، المتضمن كفايات ممارسة الحق النقابي المعدلة بالمادة 12 من القانون 91/30، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991. ج.ر، عدد 68 سنة 1991.
- 3- قانون رقم 08-09، مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، عدد21، صادرة في 23 فيفري 200، معدل ومتمم بالقانون رقم 22-13، المؤرخ في 12 جويلية 2022، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، عدد 48، صادرة في 17 جويلية 2022.
- 4- القانون رقم 23-02 المؤرخ في 2 ماي سنة 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي ج. ر. عدد 29 سنة 2023.
- 5- قانون رقم 23-08، مؤرخ في 21 جويلية 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج. ر. عدد42، صادرة بتاريخ 25 جويلية 2023، يلغي القانون رقم 30-02، المؤرخ 06 فيفري 1990 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج. ر عدد 06 صادرة بتاريخ 7 فيفري 1990.

### ب - المراسيم

- 1- مرسوم رئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر ، سنة 2020، ج.ر، عدد82، صادرة في 30 ديسمبر 2020.
- 2- مرسوم تنفيذي رقم 90-418، مؤرخ في 22 ديسمبر 1990، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، ج ر 01، صادرة في 05 جانفي 1991.
- 3- مرسوم تنفيذي 23-363، مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، جريدة الرسمية، عدد 67، صادرة في 18 أكتوبر 2023.

### ثانيا: المراجع

#### 1- الكتب

1. ابو عمرو مصطفى أحمد ، علاقات العمل الجماعية (المفاوضات الجماعية - النقابات العمالية - اتفاقية العمل الجماعية -منازعات العمل الجماعية ) الإضراب- الإغلاق-التحكيم-الوساطة -المفاوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر ، مصر ، 2005.
2. أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري؛ الطبعة الخامسة؛ ديوان المطبوعات الجماعية، سنة 2010.
3. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، الجزائر، 2002.
4. خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دون مطبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
5. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية ، دار هومة 2005 ، الجزائر، 2003.

6. عبد اللطيف خالفي ، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية ، شبكة المعلومات الجامعية ، سنة 1987.
7. لالو رابح، المبسط في علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، بيت الأفكار، الجزائر، 2024.
8. هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون علاقات العمل الفردية و الجماعية ، دار الريحانة، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2003 .
9. عبد السلام ذيب: قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية. دار القصة ، طبعة ، الجزائر، 2003 .
10. بن عزوز بن صابر: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2009.
11. سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح لمستخدم العامل تأديبا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001 .

### ب - المذكرات الجامعية

#### • أطروحات الدكتوراه

1. سليمان حميدة، تعسف المستخدم في إطار استخدام السلطة، شهادة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
2. لعلاوي عيسى، الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعي، دراسة مقارنة، الجزء الثاني، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن عكنون ، 2011.

#### • رسائل الماجستير

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

2. قوريش بن شرقي ، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع قانتون المؤسسات معهد الحقوق و العلوم الإدارية ، بن عكنون ، جامعة الجزائر ، 2002.

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

### • مذكرات الماستر

1. بلميهوب عبد الناصر، محاضرات في منازعات العمل مقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2023.

2. بوعكاز سهام، بن سليمان كاتية، تسيير الإضراب مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن عبد الرحمان ميرة ، بجاية، 2019.

3. شايب الراس حياة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017/2016.

### ج - المقالات العلمية

1. شواخ بن محمد الأحمد، المفاوضة الجماعية و دورها في تسوية منازعات العمل الجماعية “ دراسة مقارنة “ ، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية ، السنة التاسعة ، العدد 03 ، جوان 2021.

2. عمار زعبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، عدد 10 ، جامعة الوادي، الجزائر، جانفي، 2015 .

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

4. لرينونة إكرام فاطمة الزهرة، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية فـي التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، السنة الجامعية 2020/2019.
5. مانع جمال عبد الناصر، النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب في الجزائر، مجلة العلوم القانونية، عنابة، عدد 10، 2006.
6. مخلوفة باهية، المركز القانونية في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد 1 جامعة زيان عاشور، الجلفة ، 2024.
7. مساعدي خولة، بودرهم وردة، المنازعة العمالية الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كنية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، السنة الجامعية 2014/2013 .
8. مسيكة محمد الصغير، بركات رياض، الإطار القانوني للوساطة كإلية مستحدثة للتسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية في الجزائر، مجلة الباحث الأكاديمي في العلوم القانونية والسياسية، العدد 09، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أفـلو، الأغواط ، 2022.
9. ملوك نوال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشاذلي بن جديد، الجزائر، 2023.
10. معاشو فـضة، اثر الخصوصية على علاقات العمل، المجلة الجزائرية، عدد2 ، 2008 .

### 8- المحاضرات

1. بلميهوب عبد الناصر، محاضرات في منازعات العمل مقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2023.
2. معاشو فاطمة، محاضرات في منازعات العمل لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2023.

هـ - القواميس

1. عزة عجان، المفضل قاموس عربي للتلاميذ والطلاب، دار هومة، الجزائر، 2001 .

ثانيا : بالفرنسية

## A- Des Articles

1-Zahi Amour “ les procédures de règlement des conflits collectifs de travail d’après la loi N 90-02 de février 1990” Revue Algerienne des sciences juridiques , Economique et politique , N 04,1990,p771.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
/	كلمة شكر
/	الإهداء
/	قائمة المختصرات
2	مقدمة
الفصل الأول : ماهية منازعات العمل الجماعية	
7	تمهيد
8	المبحث الأول : الإطار المفاهيمي لمنازعات العمل الجماعية
8	المطلب الأول : تعريف منازعات العمل الجماعية
8	الفرع الأول : تعريف الفقهي و التشريعي لمنازعات العمل الجماعية
10	الفرع الثاني : أنواع منازعات العمل الجماعية و أثارها
13	المطلب الثاني : عناصر منازعات العمل الجماعية
13	الفرع الأول : المصلحة الجماعية
14	الفرع الثاني : السمة الجماعية
15	المبحث الثاني: الإطار القانوني لمنازعات العمل الجماعية
15	المطلب الأول : أسباب منازعات العمل الجماعية
15	الفرع الأول : الأسباب المادية
17	الفرع الثاني : الأسباب المعنوية
19	المطلب الثاني: اتفاقيات العمل الجماعية و التنظيمات النقابية
19	الفرع الأول : اتفاقيات العمل الجماعية
22	الفرع الثاني : التنظيمات النقابية

27	خلاصة الفصل
08 - 23	الفصل الثاني : دور الآليات الوقائية و الإصلاحية المستحدثة ضمن القانون في تسوية منازعات العمل الجماعية
29	تمهيد
30	المبحث الأول: دور الآليات الوقائية لتسوية منازعات العمل الجماعية
30	المطلب الأول : آلية التفاوض الجماعي المباشر
30	الفرع الأول : تعريف التفاوض الجماعي المباشر و أهميته
31	الفرع الثاني : شروط التفاوض الجماعي المباشر و نتائجه
33	المطلب الثاني : آلية اللجان المشتركة
33	الفرع الأول : صلاحيات اللجان المشتركة في تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية
33	الفرع الثاني :صلاحيات اللجان المشتركة في تطبيق أحكام الإتفاقية الجماعية
34	المبحث الثاني : دور الآليات الإصلاحية في تسوية منازعات العمل الجماعية
34	المطلب الأول : الآليات الأساسية
34	الفرع الأول : آلية المصالحة
40	الفرع الثاني : آلية الوساطة
46	الفرع الثالث : آلية التحكيم
53	المطلب الثاني : الإضراب كآلية استثنائية في تسوية منازعات العمل الجماعية
53	الفرع الأول : تعريف الإضراب
55	الفرع الثاني : أنواع الإضراب
59	الفرع الثالث : شروط الإضراب

64	خلاصة الفصل
65	الخاتمة
69	الملخص
71	قائمة المصادر و المراجع
78	فهرس المحتويات

