



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



التحكيم كوسيلة لتسوية نزاعات العمل الجماعية في ظل التشريع الجزائري

مذكرة تخرج ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر

في الحقوق - تخصص: قانون إداري

إعداد الطالبين:

سعيد نور الدين

رحمين صلاح الدين

لجنة المناقشة:

| الاسم واللقب | الجامعة | الصفة |
|--------------------------|--------------------------------|--------------|
| د/ مرغني حيزوم بدر الدين | جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي | رئيسا |
| د/ دراجي المكي | جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي | مشرفا ومقررا |
| أ/ الأزهر لعبيدي | جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي | مناقشا |

السنة الجامعية: 2016 - 2017



قال الله تعالى:

إِنَّا أَنْزَلْنَاهُ قُرْآنًا عَرَبِيًّا لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ

سورة يوسف الآية 02

سائرينا وأحرارنا

نشكر الله عزّ وجلّ على نعمه التي لا تُعد ولا تُحصى ، فهو المحمود في الأولى ، وفي الآخرة ، كما نرى
لزاما علينا أن نتقدم بالشكر وعظيم التقدير، إلى الدكتور المشرف على هذه الدراسة
"دراجي المكّي" الذي مهد لنا سبيل البحث وأنار دربنا بالنصيحة والرأي السديد فجزاه الله
عنا كل خير وأدامه الله ذخر وسندا لطلبة العلم والمعرفة.
كما لا يسعنا إلا أن نتقدم بالشكر الجزيل للسادة أعضاء لجنة المناقشة الذين سيكون لهم
عظيم فضل في تقويم هذا البحث ، فجزاهم الله كل خير .
وشكر ممزوج بمظاهر العرفان إلى أفراد عائلتنا ، الذين تحمّلوا معنا العناء ، ووفروا كل أسباب
النجاح ، حتى تخرج هذا البحث بالشكل المأمول .
كما نتقدم بالشكر الجزيل ، إلى كل من مدّ يد العون و المساعدة ، وساهم ولو بكلمة في إعداد
هذا العمل المتواضع ، سائلين المولى عز وجل أن يجازيهم كل الخير ، إنه ولي ذلك والقادر
عليه .

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

أبي الغالي وإلى النور الذي يضيء طريقتي

في الدنيا أُمِّي الغالية

وإلى زوجتي وأولادي

وإلى أختوتي

إلى أستاذي وقدوتي في هذا المسار العلمي

المكي دراجي

إلى من جمعني بهم الأقدار وكانوا صحبتي

الأخيار

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:
أبي الغالي وإلى النور الذي يضيء طريقتي
في الدنيا أُمِّي الغالية
وإلى زوجتي وأولادي
وإلى أخوتي وأخواتي
إلى أستاذي وقدوتي في هذا المسار العلمي
المكي دراجي
إلى من جمعني بهم الأقدار وكانوا صحبتي
الأخيار

مقدمة

كان الناس غالبا ما يلجؤون إلى القوة لاقتضاء حقوقهم والدفاع عنها، إلا أن الأمر تغير مع ظهور الدولة التي أخذت ذلك على عاتقها بواسطة إحدى سلطاتها الثلاث المتمثلة في السلطة القضائية، وبالتالي صار القضاء احد أهم الأسس والركائز التي تضمن استقرار المجتمع عن طريق تحقيق العدالة، وإذا كان اللجوء إلى القضاء يكفل تحقيق الدعوى العادلة بفضل الضمانات المحيطة به، والتي لا تخلوا من المعوقات مما تتعكس على سير الخصومة القضائية كالبطء في إجراءات التقاضي وتعقيدها وتراكم القضايا.

وللقضاء على هذه السلبات وفك الخناق عن مختلف الجهات القضائية وإيجاد الحلول لتحقيق العدالة، وذلك في خلق طرق بديلة عن قضاء الدولة عبارة عن آليات لتسوية النزاعات، فهي وسائل تلجأ إليها الأطراف المتنازعة لحل خلافاتها بطريقة ودية دون استصدار حكم قضائي من شأنه فرض ما فصل فيه على الخصوم، حيث تستخدم لحل المنازعات خارج نطاق المحاكم والهيئات القضائية الرسمية مستفيدا منها مزايا في سرعة حسم النزاع والحفاظ على السرية وحفظ التكاليف.

إضافة إلى مرونتها من حيث إجراءات حل النزاع والقواعد المطبقة عليه، تطورت هذه الطرق إلى جانب الآليات الرسمية، وهي ليست بديلة عن القضاء، لأنها تجري تحت إشرافه. ومن تم فهي بديلة عن بعض المساطر والإجراءات القضائية؛ إن الطرق البديلة لحل المنازعات ليست آلية جديدة، وإنما هي قديمة قدم وجود الإنسانية، وكانت موجودة وفعالة.

وهذا تماما ما أراده المشرع الجزائري لما تبنى هذه الطرق البديلة لحل النزاعات بموجب القانون رقم 09/08 المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية، إذ لم يكتف بالتحكيم وان هذا الأخير نظمته قانون الإجراءات المدنية السابق بل عمل أيضا على استحداث طرق أخرى تتمثل في الصلح والوساطة باعتبارهما طرق بديلة لحل النزاعات تتصل بالدعوى القضائية.

لقد تبنى المشرع الجزائري نظام الصلح كبديل عن القضاء فهو إجراء يرمي لحل الخلافات التي تقوم بين المتخاصمين بطريقة ودية فعرفه المشرع في نص المادة 459 وذلك

كما يلي: "الصلح عقد ينهي به الطرفان نزاعاً قائماً أو يتوقيان به نزاعاً محتملاً، وذلك بان يتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حقه"، أما نظام الوساطة فهي إجراء مستحدث في النظام القانوني الجزائري فهي نوع من التفاوض يتم بمشاركتها طرف ثالث، يساعد الأطراف على حل النزاع وذلك بتشجيعهم على التواصل والحوار.

وعملاً على حل النزاعات التي قد تقع بين الأطراف المتعاقدة بصورة مرنة تساعد على تراضي الأطراف وعلى سرعة الفصل في النزاع مما يخفف من أعباء الهيئات القضائية ويحد من صرامة الإجراءات وطول آجالها التحكيم على الطريق القانوني الذي يسلكه الأطراف المتعاقدة مؤدياً لا محالة إلى تسوية نزاعات العمل الجماعية وفق إجراءات محددة، لذلك سنحاول دراسة موضوع التحكيم من خلال هذا البحث.

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية العلمية .

وتتجلى الأهمية العلمية في موضوع دور التحكيم في تسوية نزاعات العمل الجماعية في ظل التشريع الجزائري في:

1- تطور الحركة العمالية ونضالها في سبيل انتزاع حقوقها، بظهور منازعات العمل الجماعية.

2- معرفة كيفية قيام المنازعة الجماعية بين الأطراف المتعاقدة، والأسباب التي تجعل تسوية النزاع على التحكيم .

3- الوقوف على استنفاد الطرق الودية لفض النزاعات واللجوء لنظام التحكيم.

4- كيفية اختيار الهيئة التحكيمية من قبل الأطراف المتنازعين وطبيعة القرارات الصادرة عن هيئة التحكيم.

ثانياً: الأهمية العملية.

نظراً لتعاظم وجود نزاعات عمل جماعية ولا بد حلها بطريقة ودية قبل اللجوء للقضاء للفصل فيها.

والأهمية التي يكتسبها هذا الموضوع هي حداثة ومحل اهتمام التشريعات على المستوى الدولي والوطني، مما دفعنا إلى اختيار هذا الموضوع نظراً لضرورة وجود آلية لفض النزاعات التي تقع بين رب العمل والعامل.

أهداف الدراسة:

والهدف من دراسة موضوع دور التحكيم في تسوية نزاعات العمل الجماعية في ظل التشريع الجزائري تتمثل في أهداف علمية وأهداف عملية نذكرها كالآتي:

أولاً: الأهداف العلمية.

- 1- الإطار المفاهيمي للمنازعة الجماعية وبيان كيفية نشوءها ومعرفة أطرافها.
- 2- دراسة النصوص القانونية الجزائية لحماية المستهلك من السلوكات المتدخل.
- 3- إثراء المكتبة الجامعية بالمراجع، التي هي بحاجة لمثل هذه البحوث والدراسات الأكاديمية.

ثانياً: الأهداف العملية.

- 1- معرفة الأحكام والضمانات القانونية الممنوحة التي نظمها المشرع الجزائري في ظل قانون الإجراءات المدنية الملغى والجديد.
- 2- دراسة متى يحل اللجوء إلى التحكيم كحل أسمي لتسوية النزاع المعروض.
- 3- دراسة الإجراءات العملية التطبيقية اللازمة لإجراء التحكيم وكذا كيفية صدور الأحكام التحكيمية وطرق تنفيذها.

ولدراسة موضوع دور التحكيم في تسوية نزاعات العمل الجماعية في ظل التشريع الجزائري نطرح الإشكالية الآتية:

إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تبنيه لنظام التحكيم في فض النزاعات العمالية الجماعية؟

وللإجابة على هذا السؤال نطرح التساؤلات الفرعية كما يلي:

1- ما هو مفهوم المنازعة الجماعية ؟

2- ما مضمون نظام التحكيم؟

3- ما هي شروط قيام التحكيم ؟

4- متى يلجأ الأطراف المتنازعة للتحكيم كحل لتسوية النزاع ؟

5- ما مدى إلزامية قرارات الهيئة المحكمة؟

أسباب اختيار الموضوع: من أهم الدوافع التي جعلتنا نتطرق لهذا الموضوع نجد الآتي:

أولاً: أسباب ذاتية.

- الرغبة والميول لدراسة موضوع دور التحكيم في تسوية نزاعات العمل الجماعية في ظل التشريع الجزائري.

- حداثة الموضوع ومحل اهتمامي لتنمية مقدرتي المعرفية من الجانب الواقعي الذي نعيش فيه.

. محاولة معرفة القواعد القانونية المسيطرة على نظام التحكيم.

ثانياً: أسباب موضوعية.

- إن موضوع التحكيم في منازعات العمل الجماعية في تطور نسبي، وذلك نظراً لإلغاء قانون الإجراءات المدنية 09/08 .

- الحد من صرامة الإجراءات التي يقتضيها القضاء لتسوية النزاعات.

الدراسات السابقة:

من المواضيع السابقة التي عالجت موضوع دور التحكيم في تسوية نزاعات العمل الجماعية في ظل التشريع الجزائري من قبل الباحثين على الصعيد الوطني والدولي نذكر منه:

- زهية زيري، الطرق البديلة لحل النزاعات طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007.

- مجلة المحكمة العليا، الطرق البديلة لحل النزاعات (الوساطة والصلح والتحكيم) الجزء الأول و الثاني، عدد خاص، قسم الوثائق، الجزائر، 2009.

المنهج المتبع:

ولدراسة موضوع دور التحكيم في تسوية نزاعات العمل الجماعية في ظل التشريع الجزائري، اعتمدنا على المنهج التحليلي وكذا الوصفي، الذي يهدف إلى الإجابة عن الأسئلة المطروحة سابقا وتصنيف محتوى المادة المطروحة، وذلك لأننا قمنا بتحليل بعض المواد القانونية المرتبطة بموضوع الدراسة.

خطة البحث:

وللإجابة على الإشكالية المطروحة والوصول إلى النتائج المبتغاة ارتأينا تقسيم بحثنا هذا إلى فصلين، يتناول الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمنازعات العمل الجماعية والتحكيم، حيث سنتعرض في المبحث الأول إلى مفهوم منازعات العمل الجماعية، تناولنا فيه مضمون منازعة العمل الجماعية بمعرفة شروط نشوء المنازعة وبيان أنواعها، ثم مفهوم التحكيم في مبحث ثان، حددنا فيه مضمون التحكيم ثم تطرقنا لأنواعه وتمييزه عن الأنظمة المشابهة له .

أما فيما يخص الفصل الثاني فسيتم دراسة: التحكيم الحر و التحكيم المؤسساتي لحل نزاعات العمل الجماعية، الذي قسمناه بدوره إلى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول: التحكيم

الحر في حل النزاعات الجماعية للعمل، حيث تطرقنا فيه لدراسة هيئة التحكيم الحر، وأيضا القرارات الصادرة عن هيئة التحكيم، بينما حددنا في المبحث الثاني: التحكيم المؤسسي في حل النزاعات الجماعية للعمل، و قسمناه لاختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم وتنظيمها، وكذلك للإجراءات المتبعة أمام اللجنة الوطنية و القرارات الصادرة عنها، وأخيرا الخاتمة التي تتضمن النتائج والتوصيات.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لمناسقات العمل الجماعية

والتحكيم

نظام التحكيم هو أداة فعالة للفصل في المنازعات بين الأفراد والجماعات، بدلا من القضاء العام في الدولة الحديثة، صاحب الولاية العامة، والاختصاص بالفصل في جميع منازعاتهم - وأيا كان موضوعها - إلا ما استثني بنص قانوني وضعي خاص، لأن مهمة التحكيم يتم إسنادها إلى أفراد عاديين، أو أشخاص غير قضائية، ويطلق عليهم "هيئة التحكيم" ويجري اختيارهم بواسطة أطراف النزاع موضوع الاتفاق على التحكيم انطلاقا من الثقة التي يتمتعون بها، في قدرتهم على حسم النزاع، أو انطلاقا من التخصص الفني، والذي قد لا يتوفر لغيرهم، مما يجعلهم أقدر من الآخرين على فهم المسائل المعروضة عليهم، والفصل فيها.

ونظام التحكيم يتيح للأفراد والجماعات تنظيم مهمة الفصل في منازعاتهم التي تنشأ بالفعل، أو التي يمكن أن تنشأ في المستقبل " القائمة والمحددة " مشارطه التحكيم "، أو المحتملة وغير المحددة " شرط التحكيم " لحظة إبرام الاتفاق على التحكيم " دون حاجة إلى الالتجاء إلى القضاء العام¹.

إن خلاقات العمل ظاهرة عالمية نجدها في كل دول العالم، بغض النظر عن النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد فيها، لذلك صدرت التوصية الدولية رقم 92 لسنة 1951 المتعلقة بالتوفيق والتحكيم، وألزمت إنشاء هيكل للتوفيق الاختياري في مساندة حل مختلف نزاعات العمل الجماعية، حيث تعمل مختلف التشريعات العمالية في دول العالم².

ارتبطت ظاهرة منازعات العمل الجماعية، بتطور الحركة العمالية ونضالها في سبيل انتزاع حقوقها، وتحسين علاقات العمل بين العمال والمستخدم، أو المستخدمين ورفع التعسف الممارس من قبل أصحاب العمل بحيث نجد مختلف التشريعات العمالية الحديثة الوطنية أو

¹ - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر (مضمونها، أنواعها، طرق تسويتها)، ط1، دار هوم، الجزائر، 2007، ص75.

الدولية قد إهتمت بهذا الجانب حيث طورت ذلك من خلال التوسيع من دائرة احتمالات وقوع نزاعات أوسع واشمل في العمل¹.

حيث برزت أهمية التنظيم النقابي بأهمية الدور الذي تضطلع به النقابات في إقامة وتحديد شروط علاقات عمل جماعية، كما برزت أهمية المشاركة العمالية في تنظيم وتحديد ظروف العمل على كافة المستويات، فلقد نظم المشرع علاقة العمل الجماعية واصدر نصوص قانونية يعالج فيها الخلافات التي تنشأ بسبب أو بمناسبة العمل حتى وان كان قبل ذلك لم يقر صراحة بالاعتراف بإقامة علاقات عمل جماعية إلا انه اعترف بها ضمناً².
ولبيان ذلك سنتعرض في هذا الفصل إلى بيان مفهوم منازعات العمل الجماعية في مبحث أول، ثم مفهوم التحكيم في مبحث ثان .

¹ - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص495.

المبحث الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية.

من الملاحظ أن المشرع الجزائري قد استعمل مصطلحات عديدة عند تعرضه للمنازعات الجماعية في العمل نظرا لتطور المنظومة التشريعية العمالية ذات السلع بحيث انه والى غاية 1982 كان يميز القانون الجزائري بين القطاع الخاص والعام وأجاز اللجوء للإضراب في الأول ومنعه منعا باتا في القطاع العام بقاعدة دستورية وأخرى تشريعية، وهذا ما سنحاول عرضه.

المطلب الأول: مضمون منازعات العمل الجماعية.

إن منازعات العمل الجماعية أو النزاع العمالي كما ورد في بعض التشريعات المقارنة قد يحدث بصدد عقد عمل جماعي قائم بين أطرافه ولكن أحل أحد أطرافه بالتزاماته كلها أو بعضها أو لم ينفذها بحسن النية أو قد يحدث النزاع حول تفسير العقد إذا شابه لبسا أو غموض أو عدم وضوح هذا الأمر يدعو كل طرفا إلى تفسيره طبقا لمصالحه مما يؤدي إلى تعارض المصالح وقد ينشأ النزاع، ونظرا لتغيير ظروف العامل وبالتالي يكون موقف رب العمل لا يخلوا من أحد الأمرين إما إن يلبي له طلبه ومن ثم لا ينشأ نزاع عمالي، وإما يرفضه فيؤدي إلى نشوء منازعة بين العمال وأرباب العمل¹.

الفرع الأول: تعريف وتطور منازعات العمل الجماعية

عرف المشرع الجزائري منازعة العمل الجماعية من القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 بنصها على: "أن النزاع الجماعي هو كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في هذه العلاقة"².

¹ - سيد محمود رمضان، مرجع السابق، ص 497.

² - المادة 01 من قانون 02/90، المؤرخ في 1990/02/06، المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية رقم 06.

إذا فالنزاع الجماعي هو كل خلاف يتناول مصلحة جماعية تهم عدد من العمال ينشأ بينهم وبين الهيئة المستخدمة ، لذلك يجب أن يمس هذا الخلاف الجماعي مجموعة من العمال سواء كانوا منضمين في نقابات أو غير منضمين، يكونوا فيه المستخدم واحدا أو متعدد، وأن يتمحور الخلاف حول المصالح الجماعية للعمال، كتطبيق اتفاقية عمل جماعية أو زيادة في الأجور أو لتسريح جماعي¹.

وعلى هذا الأساس فإن المنازعات الجماعية للعمل تمثل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، يقع بين العمال أو بعضهم وبين صاحب العمل، وبين عمال عدة مؤسسات ومجموعة أصحاب العمل، حيث تنص المادة 02 من قانون 02/90 على أنه: "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل" ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5 أدناه².

ومن هنا يتبين أن منازعة العمل الجماعية تتمتع بنظام قانوني خاص يفرقها ويميزها عن باقي المنازعات العمالية ليس فقط من حيث المفهوم بل كذلك من حيث طرق التسوية* .
الفرع الثاني: تطور منازعات العمل الجماعية.

إن علاقات العمل لم تعرف تنظيمات ولا تعريفات خاصة حيث تمتد جذورها إلى عهد العبودية إذ لم تشكل أي صورة أو علاقة قانونية بحيث كان العبد يعمل لسيدته ويخضع له خضوعا تاما دون مقابل، ثم جاءت المسيحية للقضاء على العبودية لتفتح الثورة الفرنسية المجال أمام الليبرالية بإقرار مجموعة من المبادئ في مجال علاقات العمل، أساسها مبدأ سلطان الإرادة وحرية التصرفات التعاقدية .

¹ - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر (مضمونها، أنواعها، طرق تسويتها) ، مرجع السابق، ص78.

² - المادة 2 من قانون 02/90، مرجع سابق.

* أنه على العكس فإن منازعات العمل الفردية تنشأ بين رب العمل والعمال فتخضع للقواعد العامة في التقاضي الأمر الذي يعني أنها ليست بحاجة إلى قواعد تفصيلية. انظر سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص495.

كما ساهمت الثورة الصناعية في أوروبا في إقرار مجموعة من المبادئ مع بداية تفاقم البطالة الجماعية في الأوساط العمالية في ظل الحرية المطلقة حيث أصبحوا العمال يخضعون لشروط المستخدم مما أدى إلى ضعف حجم عرض العمل وبالتالي نقص في الضمانات المالية والمهنية والاجتماعية للعمال وضعف في استقرار العلاقات المهنية¹.

ومع نضج الوعي السياسي لديهم وإدراكهم لخطورة هذه الأوضاع اخذوا يتجمعون في اتحادات ونقابات سرية وعلمانية لمواجهة هذا الزحف، حيث أجبر أصحاب العمل في كثير من الأحيان لغلق أبواب مؤسساتهم مما أدى ذلك لفشل مذهب الحرية التعاقدية ومبدأ سلطان الإرادة لتعرف الطبقة العمالية تحسنا ابتداء من النصف الثاني من القرن 19 وإضفاء طابع المشروعية على مطالبهم الجماعية وزيادة الطلب على اليد العاملة وما حظيت من عناية سياسية حتى لا تتحمل عبء فشلها في هذا المجال، وبالتالي أصبح العمال يشكلون قوة ضغط على أصحاب العمل لتتحول علاقات العمل من فردية إلى جماعية مما رضخ أصحاب العمال في حالات عدة لمطالب العمال، وتظهر بها أول بوادر لتسوية نزاعات العمل الجماعية لتعتنقها السلطات بصرف الأطراف للجوء إلى الإجراءات للتسوية العلاجية*.

المطلب الثاني: شروط نشوء منازعات العمل الجماعية وأنواعها.

لقد تمت إعادة هيكلة منازعات العمل الجماعية من زاويتين أولهما بإحداث تغيير طفيف على منازعات العمل الفردية كما سبق أن ميزنا النزاع الجماعي المشترك عن المنازعة الفردية، وثانيهما بتبني نظام قانوني خاص بالمنازعات الجماعية في العمل، بحيث تناول مصلحة جماعية تهم عددا من العمال وتباشر بشأنه إجراءات التسوية²، وقد تشكل مثلا سلسلة التسريجات الفردية أو قد يتحول النزاع إلى جماعي في حالة ما إذا تناولت مصلحة جماعية كتطبيق اتفاقية عمل جماعية، أو حول تعديل قانون العمل بين العمال والمستخدمين

¹ - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر (مضمونها، أنواعها، طرق تسويتها)، مرجع سابق، ص 85.

* - صدر في فرنسا قانون 25 ماي 1864 يسمح للعمال بالتجمع وتشكيل نقابات ويسمح لهم بالإضراب.

² - عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، ط1، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص56.

بتوافر كما ذكرنا آنفا قيام معيار المصلحة الجماعية ومعيار أطراف النزاع. وهذا مانسرده انطلاقا من مقومات نشوءها (الشروط)، ثم أنواعها.

الفرع الأول: الشروط اللازمة لنشوء منازعة العمل الجماعية .

يتطلب النزاع الجماعي العمالي توافر عنصرين (مقومات وجود نزاع عمالي) لكي يتميز ونكون بصدد منازعة جماعية، حيث تكمن شروط تحققه لابد من توفر هذين الشرطين:

الشرط الأول: المصلحة الجماعية هو أن يكون النزاع جماعي في أطرافه حيث يشمل خلاف جميع عمال المؤسسة، سواء كانت هذه المجموعة منتسبة إلى نقابة أو عدة نقابات أو غير منتسبة، وقد يكون الطرف الثاني في النزاع صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل¹.

الشرط الثاني: السمة الجماعية هو أن يكون موضوع المنازعة جماعي فلا يكفي القول بتوافر المصلحة المشتركة أو الجماعية بل يجب أن يكون النزاع نشأ بين مجموعة أو النقابة من جهة وبين صاحب العمل كفرد أو نقابة أصحاب العمل²، وتشمل على العموم المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال أو تحسين شروط العمل وغيرها من موضوعات النزاع العمالي المتعددة والذي يرتبط أهمها بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية للعمل³.

الفرع الثاني: أنواع منازعات العمل الجماعية.

يمكننا استخلاص مجموعة معايير معينه تميزه عن غيره من المنازعات الفردية، من خلال موضوع المنازعة فيتميز النزاع الفردي عن النزاع الجماعي بشروط العقد أو بظروف العمل، فالنزاع يعتبر جماعيا إذا أثرت لمصلحة مشتركة (جماعية) لعدد من العمال، والنزاع الفردي إذا كانت مثارة بشأن عامل واحد معين بذاته، والمعيار الثاني يتحدد لغرض النزاع فالمنازعة الفردية الغرض منها الاعتراف لحق فردي أو حمايته إما النزاع الجماعي يهدف

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، طبعة 2، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر 2003، ص 212.

² - سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 499.

³ - المادة 04 من قانون 02/90 مرجع سابق .

إلى إنشاء حقوق عمالية مشتركة، أما المعيار الثالث أطراف النزاع فإذا رفعت الدعوى من المنظمات النقابية فتعد المصلحة جماعية أي إن كان الشخص الذي وقع منه أو عليه هذا الإخلال، بينما النزاع الفردي لا يجوز رفعه إلا من كانت له مصلحة محققة من عدم الإخلال بأحكام عقد العمل الجماعي وفي هذا يختلف أصحاب الأعمال عن العمال¹.

فالمشروع الجزائري لم يحدد في تعريفه للمنازعة الجماعية في نص المادة 02 في القانون 02/90 السالفة الذكر على خلاف المشروع الفرنسي في قانون العمل الفرنسي في المادة 02/253 حينما ميز بين نوعين من نزاعات العمل الجماعية:

أولاً: نزاعات حول تطبيق القانون

تثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال والمستخدمين حول تفسير أو تطبيق قانون، يدعي فيه العمال خرق المستخدم لبلد منه في بنود الاتفاقية المبرمة بينهما، فيما يتعلق بالتصنيف المهني أو أن يثور الخلاف حول تفسير نص تنظيمي، يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل والشروط العامة للعمل، وهذا ما نصت عليه المادة 130 من قانون علاقات العمل.

ثانياً: نزاعات حول تعديل القانون

يطالب أصحاب العمل بحقهم بتعديل ومراجعة قانون أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور والاستفادة من بعض الامتيازات الجماعية التي يستفيد منها العمال بناء على تغيير وضع وظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية كما ورد في نص المادة 62 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل على أنه: "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل"².

¹ - سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 501، 502.

² - المادة 62 من قانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل.

ثالثاً: منازعات متعلقة بتفسير اتفاقيات/اتفاقات جماعية

يجب أن يتكيف كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية الجماعية مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون أفيد بالنسبة للعامل غير انه قد يلحق ضرر بالعامل أو العمال خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة قصد تسويته لغرض تجنب تأزم عرقلة العمل، لاسيما إذا تعلق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال، أو تسريح جماعي للعمال لأسباب جماعية إذ هناك مجموعة من الإجراءات لا بد استنفاذها من قبل المستخدم قبل البدء في إجراء التسريح¹.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 09/94، المعدل و المتمم بالأمر رقم 01/95 المؤرخ في 21 جانفي 1995، و المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 208/96 المؤرخ في 05 جوان 1996 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

المبحث الثاني: مفهوم التحكيم.

إذا كان نظام التحكيم هو وسيلة للفصل في المنازعات بين الأفراد والجماعات، أو نظاما خاصا للتقاضي في منازعة معينة، بموجبه تعترف الدولة لأفراد عاديين أو لهيئات غير قضائية، ليست لهم سلطة القضاء العام في الدولة الحديثة " هيئة التحكيم المكلفة بالفصل في النزاع موضوع الاتفاق على التحكيم " هو أداة فعالة للفصل في المنازعات بين الأفراد والجماعات بسلطة الفصل في بعض المنازعات بين الأفراد والجماعات، إذا ما تحققت مقتضيات الالتجاء إلى نظام التحكيم والتي تحددها الأنظمة القانونية الوضعية - وعلى اختلاف مذاهبها واتجاهاتها - عادة في قوانينها، فإنه يكون بذلك نظاما خاصا متميزا بقواعده عن المسائل المعروفة للفصل في المنازعات بين الأفراد والجماعات، كالقضاء العام في الدولة الحديثة، والصلح.

و إذا ما كان هناك اتفاقا حول اعتبار نظام التحكيم وسيلة للفصل في المنازعات بين الأفراد والجماعات، يحل فيها التحكيم الصادر في النزاع موضوع الاتفاق على التحكيم شرطا كان أم مشارطه محل الحكم القضائي الصادر من القضاء العام في تحقيق الحماية القانونية للحق، أو المركز القانوني المتنازع عليه، إلا أن فقه القانون الوضعي وأحكام القضاء المقارن مع ذلك لم يتفقا حول تعريف موحد لنظام التحكيم، فقد تعددت أقوالهما في هذا الشأن، بل وأمتد الخلاف إلى طبيعته القانونية.

نتعرض في هذا المطلب إلى تعريف التحكيم لغة واصطلاحا وتعريف فقه القانون الوضعي المقارن لنظام التحكيم وتعريف الأنظمة القانونية الوضعية لنظام التحكيم في الفرع الأول، والخصائص المميزة للتحكيم في الفرع الثاني، أما الفرع الثالث سنتعرض من خلاله للطبيعة القانونية للتحكيم.

المطلب الأول: مضمون التحكيم.

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى مفهوم التحكيم، حيث سنحاول أن نوضح من خلال الفرع الأول تعريف التحكيم، إذ سنذكر التعريف اللغوي والاصطلاحي للتحكيم كما سنتناول تعريف فقه القانون الوضعي المقارن وتعريف بعض الأنظمة القانونية الوضعية لنظام التحكيم. كما سنتطرق في الفرع الثاني إلى خصائص التحكيم ثم في الفرع الثالث الطبيعة القانونية للتحكيم.

الفرع الأول: تعريف التحكيم.

يقضي تعريف التحكيم التطرق إلى تعريفه لغة واصطلاحاً، كما ينبغي التطرق إلى تعريف فقه القانون الوضعي المقارن وتعريف بعض الأنظمة القانونية الوضعية لنظام التحكيم.

أولاً: التحكيم لغة

معناه حاكمه إلى المحاكم أو دعاه وخاصمه، وحكمه في الأمر تحكيماً، أي أمره أن يحكم فاحتكم.

وتحكم أي حاز فيه حكمه.

والحكم هو إسم من أسماء الله تعالى، كما أن التحكيم في اللغة يعني مصدر حَكَمَ، فالحاء والكاف والميم أصل وأحد، وهو المنع؛ يقال حكم فلان في كذا إذا جعل أمره إليه). وإن هذه المعاني كلها تفيد الإلتقان والضبط والإحكام¹.

ومن المعاني أيضاً للتحكيم، التفويض في الحكم، فهو مأخوذ من حكم، وأحكم فاستحكم أي صار محكماً في ماله "تحكيماً"، إذا جعل إليه الحكم فيه، فاحتكم علي ذلك. قال ابن منظور: "حكموه بينهم أي: أمره أن يحكم بينهم، ويقال حكمنا فلان فيما بيننا أي "اجزنا حكمه بيننا".

فالتحكيم في اللغة هو التفويض؛ أي جعل الأمر إلى الغير ليحكم ويفصل فيه².

¹ - بشير سليم، دور القاضي في التحكيم، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2003، ص.06

² - رابط المصدر: <https://hrdiscussion.com/hr29423.html> تاريخ آخر زيارة 2017/05/20، على الساعة 12:25 مساءً.

ثانياً: التحكيم اصطلاحاً .

لقد تعددت تعريفات التحكيم في الفقه القانوني فعرف التحكيم على أنه «عقد يتفق الأطراف بمقتضاه على طرح النزاع على محكم، أي شخص أو أشخاص يختارونهم أو تعينهم المحكمة في بعض الأحوال، وذلك للفصل دون المحكمة المختصة، وقد يبرم تبعا لعقد آخر، ويذكر في صلبه ويسمى شرط التحكيم Clause Compromissoire.

وقد يكون هذا الاتفاق بمناسبة نزاع معين قائم بالفعل بين الخصوم ويسمى في هذه الحالة «مشاركة التحكيم أو اتفاق التحكيم Compromise أو Convention arbitral»¹ كما يسمى أيضا «العقد التحكيمي» بتعبير القانون اللبناني .

فلاحظ مما سبق ذكره أن الفقه اختلف في تعريف التحكيم وذلك حسب الوضع السياسي والاقتصادي السائد في كل دولة.

فمن المتفق عليه فقها أن التحكيم ليس وسيلة أو هيئة لتسوية الخلافات وإنما نظام قانوني مستقل بذاته له إجراءات خاصة به يتبعها المحكمون في حل مسألة معينة، بحيث يستمدون سلطتهم من اتفاق التحكيم².

ثالثاً: تعريف فقه القانون الوضعي المقارن لنظام التحكيم.

هناك تعريفات عديدة لنظام التحكيم، إذ عرفه جانب منه بأنه: "الاتفاق على طرح النزاع على أشخاص معينين يسمون محكمين Arbitres، ليفصلوا فيه دون المحكمة المختصة أصلاً بتحقيقه، والفصل في موضوعه. وقد يكون الاتفاق على التحكيم في نزاع معين بعد نشأته، ويسمى عندئذ مشاركة التحكيم Compromis. وقد يتفق ذوو الشأن مقدماً، وقبل

¹ - عبد الحميد الشواربي، التحكيم والتصالح في التشريعات المختلطة في ضوء الفقه والقضاء، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ص 37.

² - قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل الماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2012، ص 124.

قيام النزاع على عرض النزاعات التي قد تنشأ بينهم في المستقبل. خاصة بتنفيذ عقد معين على المحكمين ويسمى الاتفاق عندئذ شرط التحكيم Clause compromissoire¹.
بينما عرف جانب آخر من فقه القانون الوضعي المقارن نظام التحكيم - وبحق - بأنه:
"الطريق الإجرائي الخصوصي للفصل في نزاع معين بواسطة الغير، بدلا عن الطريق القضائي العام."²

بينما عرف جانب آخر من الفقه الوضعي المقارن نظام التحكيم بأنه: "الطريق الإجرائي الخصوصي في نزاع معين بواسطة الغير، بدلا عن الطريق القضائي العام."

رابعا: تعريف الأنظمة القانونية الوضعية لنظام التحكيم

لم يعمل المشرع الجزائري على تعريف التحكيم كطريق بديل لحل النزاعات بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لذا فمن الأفضل البحث عن تعريف له كمصطلح قانوني ضمن كل من الفقه والإجتهد الفقهي.

سوف نتطرق من خلال هذه النقطة إلى موقف القانون الوضعي الفرنسي من تعريف نظام التحكيم وكذا تعريف القانون الوضعي المصري لنظام التحكيم.

1- موقف القانون الوضعي الفرنسي من تعريف نظام التحكيم:

وضع المشرع الوضعي الفرنسي تنظيما للتحكيم الداخلي في فرنسا في مجموعة المرافعات الفرنسية، في المواد 1442 وما بعدها بعد أن ألغى النصوص القانونية الوضعية التي كانت تنظمه في مجموعة المرافعات الفرنسية السابقة .

حيث عرفت المادة 1442 من مجموعة المرافعات الفرنسية شرط التحكيم بأنه: "إتفاق يتعهد بمقتضاه الأطراف في عقد من العقود بإخضاع المنازعات التي يمكن أن تنشأ بينهم في المستقبل إلى التحكيم"، بينما عرفت المادة 1447 من مجموعة المرافعات الفرنسية

¹ - محمود السيد عمر التحيوي، أنواع التحكيم وتميزه عن غيره(الصلح الوكالة الخبرة)، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية سنة 2009 ص 36.

² - نفس المؤلف، الصلح والتحكيم في المواد المدنية والتجارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2003 ص 37.
[https:// www.dictionnaire-juridique.com /definition/arbitrage.php](https://www.dictionnaire-juridique.com/definition/arbitrage.php)

مشاركة التحكيم بأنها: "اتفاق الأطراف على إخضاع منازعة نشأت بينهم بالفعل لتحكيم شخص، أو أكثر".

2- تعريف القانون الوضعي المصري لنظام التحكيم:

حيث تنص المادة الأولى من قانون التحكيم المصري رقم 27 لسنة 1994 في شأن التحكيم في المواد المدنية، والتجارية على أنه: "...تسري أحكام هذا القانون على كل تحكيم بين أطراف من أشخاص القانون العام أو القانون الخاص أيا كانت طبيعة العلاقة القانونية التي يدور حولها النزاع إذا كان هذا التحكيم يجري في مصر، أو كان تحكيما تجاريا دوليا يجري في الخارج واتفق أطرافه على إخضاعه لأحكام هذا القانون."

هذا بالنسبة لتعريف التحكيم أما في الفرع الثاني سنتطرق إلى خصائص ومميزات التحكيم.

الفرع الثاني: خصائص التحكيم.

يتميز التحكيم كنظام قانوني بعدة خصائص تميزه عن القضاء العادي وفيما يلي نذكر أهمها:

أولاً: الفصل السريع في القضايا

إن التحكيم يتوفر على هذه الخاصية، حيث أنه غالبا ما يكون في أوقات مناسبة لظروف الخصوم، أضف إلى ذلك الأجل والمدد القصيرة في التحكيم للقيام بالفصل وفض النزاعات و التي حددها القانون، نجد أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد 09/08 نص من خلال أحكام المادة 1018 على أنه: "يكون اتفاق التحكيم صحيحا ولو لم يحدد أجل لإنهائه، في هذه الحالة يلزم المحكمون بإتمام مهمتهم في ظرف أربعة (4) أشهر تبدأ من تاريخ تعيينهم أو من تاريخ إخطار محكمة التحكيم".

إذ نجد بأن المادة 444 الفقرة الأخيرة من قانون الإجراءات المدنية القديم، تحدد مدة ثلاثة أشهر فقط للمحكمين للقيام بمهمتهم وانجازها، حيث جاء نص المادة 444 من قانون الإجراءات المدنية القديم في فقرته الأخيرة كالتالي: "... فإن على المحكمين إتمام مهمتهم

في ظرف ثلاثة أشهر تبدأ من تاريخ تعيينهم بمعرفة أطراف العقد أو من تاريخ صدور الأمر المشار إليه آنفا وامتداد هذا الميعاد جائز باتفاق أطراف العقد.¹ وذلك في حال ما إذا لم يحدد أطراف العقد ميعادا لإصدار قرار التحكيم بدء من تاريخ تعيينهم.

فلاحظ هنا أن المشرع أضاف مهلة شهر للثلاثة أشهر التي كانت مقررة في قانون الاجراءات المدنية الملغى بموجب القانون رقم 09/08، وهذه المدة تعد قصيرة ذلك بالنظر إلى بعض القوانين العربية مثل القانون المصري الذي يحددها باثني عشر (12) شهرا .

ثانياً: اختيار أطراف النزاع لمحكميه.

كما نجد أيضا أن المشرع يحترم إرادة أطراف الاتفاق على التحكيم شرطا كان أم مشاركة بإفصاح الحرية لهم، لتنظيمه بالكيفية التي تناسبهم والاتفاق على كيفية اختيار أعضاء هيئة التحكيم المكلفة بالفصل في النزاع موضوع الاتفاق على التحكيم، وتسميتهم².

إن تمكين أطراف النزاع من اختيار من يصدرون حكما فيه ميزة ينفرد بها نظام التحكيم ويفتقدونها في حالة اللجوء إلى القضاء، حيث لا يملك الخصم اختيار من سيحكم عليه.

ويحقق تمكين أطراف النزاع من اختيار هيئة التحكيم ميزة هامة، وهي تتمثل في ثقتهم في هؤلاء المحكمين الذين وقع عليهم الاختيار، لاسيما إذا كان هذا النزاع متعلق بمسائل فنية يصعب على القاضي الفصل فيها دون إحالتها إلى شخص خبير في الموضوع محل المنازعة، الأمر الذي قد يستغرق وقتا قد يطول رغم الأهمية البالغة لهذا الوقت بالنسبة لأطراف النزاع، ناهيك عن إجهادهم ماديا، فيما أن لجوءهم للتحكيم أمر يغنيهم عن ذلك³.

وبالتالي فإن أطراف العقد أحرار في اختيارهم للمحكمين حسب نص المادة 443 من قانون الإجراءات المدنية القديم، كما يقومون أيضا بتحديد المكان الذي سيتم فيه التحكيم، لأن المشرع الوضعي الإجرائي رأى من الملائم أن يكون أكثر تسامحا مع الأطراف، فأتاح

¹ المادة 444 الفقرة الأخيرة قانون الإجراءات المدنية القديم الملغى.

² محمود السيد عمر التحيوي، أنواع التحكيم وتميزه عن غيره (الصلح الوكالة الخبرة) ، مرجع سابق، ص 46.

³ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، التحكيم في منازعات العقود الادارية الداخلية والدولية (دراسة تحليلية في ضوء أحدث أحكام قضاء مجلس الدولة)، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية- مصر، طبعة 2007، ص 22.

لهم إمكانية إتباع طريق إجرائي خاص بنزاعهم، فلا يفصل فيه قاض محدد مسبقا، وإنما فرد أو هيئة غير قضائية تشكل خصيصا للفصل في هذا النزاع وحده¹.

وحتى في حالة عدم اختيار أطراف العقد للمحكمين، فإن رئيس الجهة القضائية التي أبرم فيها اتفاق التحكيم هو الذي يقوم بتعيين المحكمين، وذلك بموجب أمر يرفع إليه، وكل هذا يقوم بالمساهمة في إضفاء نوع من السرعة على نظام التحكيم².

ثالثا: قلة التكاليف .

إن من خصائص التحكيم أيضا هو تحقيق مصلحة الأطراف عند اتفاقهم على اللجوء للتحكيم في تحمل التكلفة القليلة لحسم المنازعات بينهم، فالتحكيم يتيح في الغالب ذلك ولا يتطلب رسوما أو أتعاب محامين كتلك التي يدفعها المتخاصمون عند التقاضي أمام محاكم الدولة³.

رابعا: السرية

إن السرية من أهم الخصائص التي يمتاز بها نظام التحكيم، إذ نلمس فيه تحقق مصلحة الأطراف في السرية والكتمان، والتي تعني تمكينهم من المحافظة على أسرارهم وكتمانها وعدم فضحها أو البوح بها لأي كان، حيث أن أطراف الاتفاق على التحكيم تكون لهم مصلحة في عدم إذاعة أسرارهم، والتحكيم يحقق ذلك بحكم سرية إجراءاته، وهذه الميزة لا يمكن تحقيقها في ظل مبدأ العلانية الذي يعد من أسس التقاضي أمام المحاكم العادية.

حيث نجد بأن القضاء العادي تتصف إجراءاته بالعلانية وهو أمر قد لا يفضله أطراف النزاع، لما تؤدي إليه تلك العلانية من كشف لأسرارهم المهنية أو لمراكزهم وهو الأمر الذي يلحق بهم ضررا قد تفوق جسامته خسارتهم للدعوى. لذلك فإنهم يجدون في اللجوء للتحكيم بغيتهم، حيث أن إرادتهم هي التي تحدد إجراءاته، ولهم إن أرادوا جعل كافة إجراءات

¹ محمود السيد التحيوي، الصلح والتحكيم في المواد المدنية والتجارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، سنة 2003 ص

37.

² المادة 444 قانون الإجراءات المدنية القديم الملغى.

³ - عبد الحميد الشواربي، مرجع سابق، ص21.

التحكيم سرية، وهو الأمر الذي لا يملكونه أمام القضاء العادي والذي لا تكون جلساته سرية إلا إذا تعلق الأمر بالحفاظ على النظام العام و الآداب العامة أو أمن الدولة داخليا أو خارجيا وفق إجراءات المحكمة المنظور أمامها النزاع¹.

خامسا: قيامه على مبدأ الرضائية والقبول

وهذه هي أهم خاصية للتحكيم، أي الرضائية التي يشترك فيها مع العقد وفي هذا قال الأستاذ الدكتور أحمد أبو الوفاء « التحكيم يبدأ بعقد وينتهي بحكم ».

وتظهر هذه الميزة جليا من خلال تصفحنا لأحكام مواد قانون الإجراءات المدنية القديم المتعلقة بالتحكيم، فنجد أن للأطراف حرية اختيار المحكمين في النزاعات بين شركتين وطنيتين أو أكثر حسب نص المادة 442 مكرر من قانون الإجراءات المدنية، وإضافة إلى هذا سمي ما يتوصل إليه الأطراف لتعيين المحكمين باتفاق التحكيم والذي يثبت في محضر أو عقد رسمي أو عرفي وهذا ما نصت عليه المادة 444 من قانون الإجراءات المدنية .

لكن رغم أن النصوص المنظمة للتحكيم والتي بها العديد من الضمانات التي تصون التقاضي، إلا أن الدولة تحرص على إخضاع التحكيم لرقابة وإشراف قضائها لتدعيم ثقة المتقاضين في التحكيم ومن ثمة تدعيم فاعلية التحكيم فنجد أن الرئيس الأول للمحكمة العليا يتدخل لاختيار الحكم المرجح، وهذا إذا لم يتفق المحكمان عليه المختاران، أيضا إذا لم يعين أطراف عقد التحكيم المحكمين فإن رئيس الجهة القضائية الواقع بدائرة اختصاصها محل العقد يصدر أمره بتعيين المحكمين على عريضة تقدم إليه، وإضافة إلى هذا فإن قرار التحكيم ينفذ بموجب أمر صادر عن رئيس المحكمة التي يكون قرار التحكيم صدر في نطاق دائرة اختصاصها... الخ.

هذا بالنسبة لخصائص التحكيم فكيف هو الأمر بالنسبة لطبيعته القانونية، والآراء المختلفة حول هذه النقطة؟ هذا ما سنحاول الإجابة عليه في الفرع الثالث.

¹ - عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق، ص 22.

الفرع الثالث: الطبيعة القانونية للتحكيم.

لقد اختلف الفقه حول الطبيعة القانونية للتحكيم، هل له طبيعة تعاقدية أو قضائية وهذا ما سنوضحه فيما يلي:

أولاً: النظرية التعاقدية.

ترى هذه النظرية أن التحكيم له طابع تعاقدى وذلك بالاستناد إلى الحجج التالية:

1- إن الأمر الذي له أهمية عند تحديد طبيعة التحكيم هو رغبة الأفراد في حل نزاعاتهم بطريقة ودية عن طريق إحلال تقدير شخص ثالث وهو المحكم، محل تقديرهم وقبولهم لتقدير هذا الأخير.

2- إن التحكيم يختلف في هدفه عن القضاء، فالقضاء يرمي إلى تحقيق مصلحة عامة أما التحكيم فإنه يرمي إلى تحقيق مصلحة خاصة للأطراف.

3- إن الأفراد باتفاقهم على التحكيم يتفوقون ضمناً على التنازل عن الدعوى، ويخولون المحكم سلطة مصدرها إرادتهم وهذه السلطة لا يمكن أن تكون سلطة قضائية إذ تقوم على إدارة ذوي الشأن.

4- القانون الوضعي يؤيد هذه الطبيعة الخاصة للتحكيم وذلك من خلال:

- أنه إذا لم يقم المحكم بواجبه فلا تنطبق عليه قواعد إنكار العدالة.

- إذا أخطأ المحكم، فإنه لا يخضع لقواعد المخاصمة.

ثانياً: النظرية القضائية .

وهو الرأي الغالب بحيث يرى أن التحكيم هو قضاء، فجوهر القضاء هو تطبيق إرادة القانون في الحالة المعنية بواسطة شخص لا تتوجه إليه القاعدة القانونية التي يطبقها والأشخاص عندما يتفقون على التحكيم لا يتنازلون عن الدعوى وإنما يتنازلون عن الالتجاء إلى القضاء الذي تنظمه الدولة لصالح قضاء آخر يختارون فيه قضاؤه وتعترف به الدولة فالتحكيم نوع من أنواع القضاء إلى جانب قضاء الدولة¹.

¹ - عبد الحميد الشواربي، مرجع سابق، ص30.

حقيقة أن القضاء مظهر من مظاهر السيادة، ويجب لهذا ألا تقوم به سوى الدولة لكن الدولة لما لها من سلطة تستطيع أن تعترف لبعض الأشخاص بالقيام بهذه المهمة في صورة التحكيم في نطاق معين وليس أدل على الصفة القضائية للتحكيم من أن المحكم يقوم بتطبيق قواعد القانون الموضوعي ويكون لقراره الذي يصدره حجية الأمر المقضي به وهي حجية من المسلم أنها لا تمنح إلا للأعمال القضائية إضافة إلى هذا فرغم أن التحكيم يرمي إلى حماية مصالح خاصة فإنه في الواقع هذا يعد هدف عقد التحكيم أما حكم المحكم فهو يرمي كحكم القضاء إلى تطبيق القانون¹، وكما يقول الدكتور احمد أبو الوفاء فإنه يجب أن ينظر إلى الهدف الذي يرمي إليه الخصوم من وجوده ألا وهو السعي إلى العدالة على أسس تختلف عن المفهوم التقليدي للعدالة أمام المحاكم.

وما يمكن قوله في الأخير أن التحكيم هو عمل قضائي ذو طبيعة خاصة لا يمكن تصنيفه كعمل قضائي لوحده ولا كعمل تعاقدى لوحده نظرا للخصائص المجتمعة فيه من العملين، قضائي وتعاقدى، وبعبارة أدق فباتفاق التحكيم يحل قضاء التحكيم محل قضاء الدولة في حماية الحقوق ويكون إلزاميا شأنه شأن قضاء الدولة فالتحكيم اتفاق ثم إجراءات تحل محل الإجراءات القضائية بنص القانون ثم حكم، شأنه شأن الحكم الصادر من السلطة القضائية في الدولة².

- إذا كان هذا هو الأمر بالنسبة لتحديد الطبيعة القانونية للتحكيم فكيف هو بالنسبة لتحديد أنواع التحكيم وتمييزه عما يختلط به من الأنظمة القانونية هذا ما سنتعرض له في المطلب الثاني من هذا المبحث.

¹ - عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص41.

² - عبد الحميد الشواربي، مرجع سابق، ص 31-32.

المطلب الثاني: أنواع التحكيم وتمييزه عما يختلط به.

نتطرق في هذا المطلب إلى أنواع التحكيم في الفرع الأول وفي الفرع الثاني إلى تمييزه عما يختلط به من الأنظمة القانونية الأخرى.

الفرع الأول: أنواع التحكيم.

لا يتخذ نظام التحكيم صورة واحدة في الممارسة العملية، وإنما تتعدد صورته وأشكاله، حسب ما إذا كان يستند إلى اتفاق خاص، ويكون الالتجاء إليه بإرادة الأطراف المحكّمين، أو أن الالتجاء إليه يكون أمراً مفروضاً عليهم بموجب قانون وضعي، يفرض عليهم نظام التحكيم في بعض المنازعات، ويجعله معه أمراً واجباً لا يستطيعون معه رفع منازعاتهم إلى القضاء العام في الدولة " التحكيم الاختياري والتحكيم الإجباري".

أو حسب ما تكون عليه السلطة الممنوحة لهيئة التحكيم "تحكيم مؤسساتي وتحكيم حر". ويكون أيضاً على أساس مدى تقيد المحكم بالقانون الوضعي، فنكون هنا أمام نوعين من التحكيم هما " التحكيم العادي والتحكيم بالصلح"¹.

أولاً: على أساس مدى الاختيار في اللجوء إلى التحكيم من عدمه.

الأصل في التحكيم أنه يكون اختياراً *Volontaire*، بحيث يستند في قيامه إلى إرادة أطراف النزاع، في اتفاق يختارون فيه المحكم والقانون الواجب التطبيق وكذا إجراءات التحكيم. وقد يكون إجبارياً *Force* حينما يفرضه المشرع على الخصوم لتسوية بعض النزاعات نظراً لطبيعتها الخاصة، بحيث لا يستطيع الخصوم اللجوء إلى القضاء لتسوية تلك المنازعات²، ويختلف هذان النوعان من التحكيم من حيث مبدأ الالتجاء إليه، إذا كان الالتجاء إليه بإرادة الأطراف ذوو الشأن ويستند إلى اتفاق خاص، ويستمد وجوده من هذا الاتفاق وهذا هو التحكيم بالمعنى الصحيح، نكون هنا أمام نظام التحكيم الاختياري، وهو المعمول به في نزاعات العمل الجماعية في القطاع الخاضع لقانون العمل.

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

² - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع السابق، ص 28.

وقد يكون إجباريا إذا وجب على الأطراف الالتجاء إليه لحل المنازعات المتعلقة بروابط قانونية معينة، حيث لا نجد ما يمنع الأنظمة القانونية الوضعية من أن تجعل من نظام التحكيم في بعض المنازعات بين الأفراد، والجماعات أمرا واجبا، لا يملكون معه رفعها أمام القضاء، والذي لا تكون له في هاته المنازعات سلطة الفصل فيها ابتداء، وإنما يتعين على الأفراد إن أرادوا الفصل فيها الالتجاء إلى نظام التحكيم¹، وفي التحكيم الإجباري قد يكتفي المشرع بفرض التحكيم تاركا للخصوم حرية اختيار المحكم وتعيين إجراءات التحكيم، وقد لا يكتفي المشرع بهذا القدر من التدخل، فيضع تنظيما كاملا لإجراءات التحكيم بحيث لا يكون لإرادة الأطراف أي دور في هذا الشأن².

وهذا النوع من نظام التحكيم هو ما يعرف بالتحكيم الإجباري. وهو المعمول به في منازعات العمل الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية.

ثانيا: على أساس طبيعة الهيئة التي تتولى التحكيم.

يقسم في هذه الحالة إلى تحكيم مؤسساتي (instutionel) وتحكيم حر (ad-hoc) حيث أن الأول هو الذي تتولاه هيئات منظمة دولية أو وطنية وفق قواعد وإجراءات محددة وموضوعة سلفا، وتحددها الاتفاقيات الدولية أو القرارات المنشئة لهذه الهيئات فنجد هذا النوع من التحكيم في الجزائر مطبق في حالة النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية والذي تتولاه اللجنة الوطنية للتحكيم، أما التحكيم الحر والمسمى التحكيم الخاص هو التحكيم الذي يتم بمعرفة محكم أو محكمين يختارهم الخصوم لما يحدده هؤلاء من قواعد وإجراءات، في هذا النوع من التحكيم يلجأ الخصوم إلى هيئة تحكيم منظمة سلفا وتفصل فيما يعرض عليها وفق قواعد وإجراءات تحددها لائحتها، وحتى أن الخصوم يختارون محكم أو أكثر بمعرفتهم هم، ثم يتولى هؤلاء المحكمون الفصل في النزاع المعروض عليهم وفقا لما حدده لهم الخصوم من قواعد أو وفقا للقواعد العامة في التحكيم³، ونجد هذا النوع من التحكيم

¹ - محمود السيد عمر التحيوي أنواع التحكيم وتميزه عن غيره (الصلح، الوكالة، الخبرة)، مرجع سابق، ص 33.

² - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 28-29.

³ - عبد الحميد الشواربي، مرجع سابق، ص 24.

في القطاع الخاضع لقانون العمل وقد وضع المشرع الجزائري الإطار العام لهذا النوع من التحكيم في قانون الإجراءات المدنية بحيث نص على أهم القواعد التي تحكمه من خلال المواد 442 إلى 445 من نفس القانون، ومن بين هذه القواعد ما نصت عليه المادة 443 والتي جاء فيها «يحصل الاتفاق على التحكيم أمام المحكمين الذين يختارهم الخصوم ويثبت الاتفاق إما بمحضر أو عقد رسمي أو عرفي» وباختصار التحكيم الحر يعتمد أساسا على حرية الأطراف وإرادتهم سواء من حيث تعيين واختيار المحكمين، أو مكان إجراء التحكيم أو الإجراءات الواجب تطبيقها أثناء سير عملية التحكيم وكذلك القانون الواجب التطبيق ويجب توفر اتفاقية التحكيم على هذه الشروط حتى يسهل التحكيم دون التعرض للعراقيل¹.

ثالثا: على أساس مدى تقيد المحكم بالقانون الوضعي .

على هذا الأساس نكون أمام نوعين من التحكيم، التحكيم العادي والتحكيم بالصلح، الأول وهو ما يسمى بالتحكيم العادي أو التحكيم البسيط، وهو التحكيم الذي يستند المحكم فيه إلى إصدار حكمه فيه إلى قواعد القانون بمعناه الواسع، والذي يشمل جميع القواعد القانونية مكتوبة كانت أم غير مكتوبة كالمبادئ القانونية العامة والعرف². وهو التحكيم الذي لا يكون للمحكم فيه إلا سلطة القضاء في المنازعة المعروضة عليه مقتديا بحكمه بقواعد القانون الوضعي، أما الثاني فهو التحكيم الذي لا يتقيد فيه المحكم بالصلح بقواعد القانون الوضعي ولا يكون حكمه قابلا للطعن فيه حيث أن المحكم هنا يحكم في النزاع المعروض عليه وفقا لما يراه عادلا أو ملائما لمصلحة الطرفين بغض النظر عن موافقته وهذا النوع من التحكيم يعد استثناء ويترتب عن هذا أن الأخذ به يجب أن يرد في الاتفاق صراحة³.

1 - بشير سليم، مرجع سابق، ص39.

2 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 31.

3 - عبد الحميد الشواربي، مرجع سابق، ص24-25.

وفي القانون الفرنسي المحكم يطبق القانون الوضعي أو مبادئ العدالة حسب طبيعة النزاع المطروح أمامه فيما يتعلق بنزاعات العمل الجماعية¹.

وإذا كان التحكيم البسيط هو الأصل فإنه استثناء منه يأتي التحكيم بالصلح أو التحكيم مع التفويض بالصلح، وبموجبه يخول طرفي المنازعة هيئة التحكيم سلطة الفصل في موضوع النزاع على مقتضى قواعد العدل والإنصاف دون التقيد بأحكام قانون ما².

رابعاً: على أساس ارتباطه بدولة معينة

يعد التحكيم وطنياً أو داخلياً ومن ثم يخضع لأحكام قانون الدولة التي صدر فيها حكم التحكيم إذا اتصلت جميع عناصره بدولة معينة دون غيرها، وهي: موضوع النزاع، جنسية المحكمين والقانون الواجب التطبيق، والمكان الذي يجرى فيه التحكيم، أما التحكيم الدولي فيكون فيه الخصوم والمحكمين أجانبين في نظر القاضي إذا اتصلت جميع عناصره بدولة أخرى أو توزعت بين عدة دول أخرى.

هذا فيما يتعلق بأنواع التحكيم، لكن قد يحصل وأن يختلط التحكيم بما يشبهه من النظم القانونية لذا سنحاول تمييزه عنها في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: تمييز التحكيم عما يختلط به من الأنظمة الأخرى.

قد يتداخل في بعض الأحيان مفهوم التحكيم مع بعض المفاهيم الأخرى للأنظمة القانونية كالصلح والوكالة والخبرة والوساطة والقضاء ذلك أن كل من هذه الأنظمة يعالج نزاعاً بين الأطراف، لكن بالرجوع إلى مصدر كل واحد منها والكيفية التي يسير عليها فإن هناك خلاف واضح فيما بينها. وفيما يلي مقارنة موجزة بينها لتحديد نقاط الخلاف.

أولاً: تمييز التحكيم عن الخبرة

يختلف التحكيم عن الخبرة في كون أن المحكم يقوم بوظيفة القضاء ويحسم النزاع بين الخصوم، ورأيه مفروض عليهم، بينما لا يكلف الخبير إلا بمجرد إبداء الرأي فيما يطرح عليه

¹ - Antoine Mazroud - Droit du travail-1998 — Mont chrestion — Paris - p55.

² - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 31.

من مسائل، وهذا الرأي لا يلزم الخصوم ولا القاضي، كما أن المحكم يصدر حكم أو يتقيد بالأوضاع والمواعيد والإجراءات المقررة في باب التحكيم، بينما الخبير يكتب تقريره أولاً يتقيد بالإجراءات والمواعيد المقررة في قانون الإثبات¹.

ثانياً: تمييز التحكيم عن الصلح.

يتميز التحكيم عن الصلح في أن الصلح عقد يتم بين أطراف الخصومة أنفسهم أو بمن يمثلونهم، يقومون بمقتضاه بحسم خلافاتهم عن طريق نزول كل طرف عن بعض ما يتمسك به، بينما في التحكيم يقوم المحكم بمهمة القضاء، فالتحكيم أشد خطورة من الصلح لأن التجاوز عن الحق في الصلح معلوم قبل تمامه، بينما في التحكيم تتعذر معرفة ما قد يمكن يحكم به المحكم.

ثالثاً: تمييز التحكيم عن الوكالة.

يختلف التحكيم أيضاً عن الوكالة، فبالنسبة للوكالة، فإن القاعدة أن الوكيل يستمد سلطانه من الموكل ويملك التنصل من عمل الوكيل إذا خرج عن حدود وكالته، ولا يقوم الوكيل - كقاعدة عامة - إلا بما يمكن أن يقوم به الموكل، بينما نرى المحكم مستقل تمام الخصوم من التدخل في عمله بل أن حكمه يفرض عليهم² ولو عقد الاتفاق على أن يكون لكل طرف تعيين حكمه، ويكون تعيين واختيار المحكم المرجح (الحكم الثالث) لذات الطرفين أو لمحكمهما أو لشخص آخر... ففي مثل هذه الأحوال يكون محكم الخصم بمثابة مدافع عنه (وكيل بالخصومة) وتكون هذه الصفة الغالبة له، ومع ذلك يظل له من الناحية القانونية وصفه كمحكم وليس كوكيل بالخصومة³.

1 - أحمد أبو الوفاء، عقد التحكيم وإجراءاته، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1974، ص30.

2 - المرجع نفسه، ص 32.

3 - عبد الحميد الشواربي، مرجع سابق، ص 33-34.

رابعاً: تمييز التحكيم عن الوساطة

إن عملية الوساطة هدفها الأخذ بيد أطراف النزاع، للتقريب فيما بينهما، وصولاً إلى الصلح ولا يفرض الوسيط على الأطراف أي حل لا يقبلونه بل دوره تقريب وجهة نظرهم أو تقديم بعض الاقتراحات.

على خلاف المحكم الذي له أن يفرض رأيه في إطار القانون الواجب التطبيق وهذا في غير حضور الأطراف.

إضافة إلى هذا فإن التحكيم يختلف عن الوساطة ذلك أن الوسيط يخضع في محاولته إلى إدارة الخصوم واستعدادهم لها، بينما في التحكيم لا دخل للخصوم في عمل المحكم والقرار الذي يصدره يكون مبنياً على القانون الواجب التطبيق.

كما تختلف الوساطة عن التحكيم في كونها تصدر من وسيط وحيد على خلاف التحكيم الذي يصدر من محكم واحد أو عدة محكمين، زيادة عن كون الوساطة لا تتطلب الوقت الطويل بينما التحكيم عادة ما يطول وقته أكثر¹.

خامساً: تمييز التحكيم عن القضاء

إذا كان المحكم يستمد سلطته من إرادة الخصوم المنصبة في اتفاق التحكيم، أو شرط التحكيم ويفصل في النزاع طبقاً للقانون الواجب التطبيق، وأن عمله هذا يعد من قبل أعمال القضاء، فإنه يبقى دائماً مختلفاً عن القضاء، ذلك أن التحكيم لا يمثل الدولة وأن قضاءه يعد قضاءً خاصاً.

بينما القضاء يمثل الدولة، وأن قضاءه قضاء الدولة العام، ومع هذا يمكن إعطاء التحكيم هدفاً مزدوجاً، لأنه يحقق نوعين من المصالح²، مصلحة خاصة للخصوم والمتمثلة في الفصل السريع للنزاع، وبأقل تكلفة واختيار المحكمين المؤهلين والحياديين، وكذلك سرية النزاع، إلا أنه رغم هذه المصلحة الخاصة والتي يجنيها الخصوم من خلال استبعادهم

¹ عبد الحميد الشواربي، مرجع سابق، ص 36.

² أحمد أبو الوفاء، مرجع سابق، ص 35.

للقضاء العادي فإن التحكيم لوحده، وحتى يكون ناجعا ومجديا وفعالا لا بد من الاحتماء بالقضاء الذي يوفر للخصوم الضمانات الأساسية، كمبدأ حرية الدفاع والمواجهة بين الخصوم... إلخ، أما المصلحة الأخرى فهي المصلحة العامة بحيث يخفف التحكيم كثيرا من العبء الكبير الملقى على عاتق محاكم الدولة بسبب تكس القضايا أمامها¹.

بالرجوع إلى قانون 02/90 الصادر بتاريخ 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية، نجد أنه قسم باب الوقاية في نزاعات العمل الجماعية إلى فصلين الأول متعلق بالأحكام المطبقة على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات العمومية وهو ما يعرف بالتحكيم الحر الذي سبق وأن تطرقنا إليه والثاني المطبق على المؤسسات والإدارات العمومية وهو التحكيم المؤسسي أو المؤسساتي.

¹ - أحمد أبو الوفاء، مرجع سابق، ص34.

الفصل الثاني

التحكيم الحر والتحكيم

المؤسساتي لحل نزاعات العمل الجماعية

لقد جاء القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والذي يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ومن خلال أحكام الباب الثاني الذي يحمل عنوان الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، والذي كان المشرع قد قام بتقسيمه إلى فصلين، جعل الفصل الأول يضم الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية، وجعل الفصل الثاني يضم الأحكام التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية.

وذلك انطلاقا من أن العمال ومن خلال ما جاءت به القوانين الجزائرية، لا نجدهم في القطاع الخاص فقط، بل أن المشرع الجزائري تكلم من خلال القانون رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العمومي على إمكانية استعانة الإدارات والمؤسسات العمومية التابعة للدولة بعمال، يعملون بموجب عقود عمل وفق إجراءات وشروط معينة ومحددة قانونا.

ونظرا لكونهم عمالا وسواء كانوا تابعين للقطاع الخاص ويعملون لدى الخواص في مؤسسات أو شركات خاصة تخضع للقانون الخاص وللقضاء العادي وما إلى ذلك، أو عمالا تابعين للقطاع العام يعملون في مؤسسات وهيئات وإدارات عمومية تابعة للدولة وتخضع للقانون العام وللقضاء الإداري، فإن مشرع العمل ومن خلال أحكام القانون 02/90 المذكور سابقا أفرد لعمال كل من القطاعين فصلا يخصصهما.

حيث ارتأينا أن ننطلق من هذا الأساس وأن نقوم بتقسيم هذا الفصل والذي يحمل عنوان التحكيم الحر والتحكيم المؤسساتي لحل نزاعات العمل الجماعية إلى مبحثين.

نتكلم في المبحث الأول عن التحكيم الحر في حل النزاعات الجماعية للعمل، وقد قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول بعنوان هيئة التحكيم الحر، يضم فرعين، الأول منهما نتطرق فيه إلى كيفية تعيين هيئة التحكيم الحر، والفرع الثاني منه نتطرق فيه إلى إجراءات التحكيم.

أما المطلب الثاني فنتكلم فيه عن القرارات الصادرة عن هيئة التحكيم، وقد قسمناه إلى فرعين أيضا، نتطرق في الفرع الأول إلى تنفيذ القرارات التحكيمية، أما الفرع الثاني فنتكلم فيه عن الطعن في القرارات التحكيمية.

أما المبحث الثاني يحمل عنوان التحكيم المؤسساتي في حل النزاعات الجماعية للعمل مقسم هو أيضا بدوره إلى مطلبين، المطلب الأول تحت عنوان اختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم وتنظيمها، والمطلب الثاني عنوانه الإجراءات المتبعة أمام اللجنة الوطنية و القرارات الصادرة عنه.

يضم المطلب الأول ثلاث فروع، الأول عنوانه اختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم والثاني عنوانه تشكيلة اللجنة الوطنية للتحكيم، أما الثالث فعنوانه تنظيم اللجنة الوطنية للتحكيم أما المطلب الثاني فنتكلم في فرعه الأول على إجراءات سير دعوى التحكيم أمام اللجنة الوطنية للتحكيم و في الفرع الثاني على إصدار قرارات التحكيم وتنفيذها.

المبحث الأول: التحكيم الحر في حل النزاعات الجماعية للعمل

قد يكون اللجوء إلى التحكيم الحر في نزاعات العمل الجماعية اختياريا أو إجباريا وذلك حسب عقد الاتفاق التحكيمي المبرم بين العمال و أرباب العمل، والموضوع في اتفاقية جماعية، و الملحق بهما¹، حيث أنه وبرجوعنا إلى نص المادة 09 من قانون 02/90 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، نجد أنها تنص على أنه وفي حالة فشل المصالحة يمكن للطرفين الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم كما تنص عليه أحكام هذا القانون، فبالتالي وما يمكن فهمه هنا، وهو أن للأطراف المتنازعة حرية الاختيار بين اللجوء إما إلى الوساطة أو التحكيم، كطريقة لحل النزاع بها.

وقد جاءت المادة 13 من نفس القانون لتحديد الأحكام المطبقة على هذا النوع من التحكيم، فنصت على أنه: "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442 إلى 445 من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون".

وفيما يلي تفصيل هذا المبحث .

المطلب الأول: هيئة التحكيم الحر

سنتعرض في هذا المطلب إلى الأحكام المتعلقة بهيئة التحكيم الحر، وذلك سواء فيما يخص كيفية تعيينها، وكذا الإجراءات المتبعة أمامها، وهذا على ضوء ما ورد في القانون وذلك من خلال فرعين اثنين، سنتعرض من خلال أولهما إلى كيفية تعيين هيئة التحكيم، ثم نتعرض في الفرع الثاني إلى إجراءات التحكيم الواجب إتباعها.

¹ - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر (مضمونها، أنواعها، طرق تسويتها)، مرجع سابق، ص 107.

الفرع الأول: كيفية تعيين هيئة التحكيم الحر.

مبدئياً و كقاعدة عامة، وفي الكثير من النظم القانونية فإن الأطراف المتنازعة يتمتعون بحرية كاملة في اختيار المحكمين، الذين سيلجئون لهم عند وقوع النزاع، وذلك سواء أثناء إبرام الاتفاقيات الجماعية، حيث تحدد قائمة مسبقة بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء لهم عند وقوع أي نزاع في العمل، أو يتم التعيين كلما تطلب الأمر ذلك، وهو ما يعرف بالإجراء الإتفاقي أو التعاقدى والذي يأخذ به القانون الفرنسي¹.

وكذلك هو الأمر في القانون الجزائري بالنسبة للتعيين المسبق للمحكمين²، والاتفاق المسبق على اللجوء للتحكيم في النزاعات الخاصة بتنفيذ مختلف العقود الأخرى، بما فيها اتفاقيات العمل الجماعية والتي يعتبرها القانون الجزائري عقوداً مثل العقود الأخرى. ويتم تعيين المحكمين عند إبرام الاتفاقية الجماعية، حيث تحدد قائمة مسبقة بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء إليهم عند وقوع أي نزاع جماعي في العمل، أو يتم التعيين كلما تطلب الأمر ذلك وهو ما يعرف بالإجراء الإتفاقي أو التعاقدى.

ومن خلال نص المادة 1012 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09/08 على أنه: "يحصل الاتفاق على التحكيم الكتابي. يجب أن يتضمن اتفاق التحكيم تحت طائلة البطلان، موضوع النزاع وأسماء المحكمين، أو كيفية تعيينهم". وبالتالي فالمرجع هنا أكد على وجوب تضمين موضوع النزاع وأسماء المحكمين أو كيفية تعيينهم في وثيقة اتفاق التحكيم، وذلك تحت طائلة البطلان، لكن المرجع لم يحدد ولم ينص على إجراءات أو طرق أو شروط يجب على طرفا الاتفاق إتباعها عند تعيينهم للمحكمين.

وتنص المادة 1009 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: " إذا اعترضت صعوبة تشكيل محكمة التحكيم، بفعل أحد الأطراف أو بمناسبة تنفيذ إجراءات تعيين المحكم أو

¹-Article . 1/252 et 2/252 - droit du travail 14 édition, 1988-11 rue Soufflot — paris.

²- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، طبعة 4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 106.

المحكمين، يعين المحكم أو المحكمين من قبل رئيس المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها محل إبرام العقد أو محل تنفيذه.

إذا كان شرط التحكيم باطلا أو غير كاف لتشكيل محكمة التحكيم، يعين رئيس المحكمة ذلك ويصرح بالأوجه للتعينين.¹

وما يفهم من نص المادة المذكورة أعلاه، أنه وفي حالة صعوبة تشكيل محكمة التحكيم وذلك بعدم اتفاق الأطراف المتنازعة وهم أرباب العمل أو ممثليهم من جهة، والعمال أو ممثلين عنهم من جهة ثانية على محكم أو محكمين، أو في حال الاعتراض عليهم من قبل احد أطراف الاتفاق لأي سبب من الأسباب التي تركتهم يعترضون عليهم، أو عدم الاتفاق على اختيار الحكم أو المحكمين عند أو بمناسبة تنفيذ إجراءات تعيينهم، وهي التي - الإجراءات - تم تحديدها مسبقا في شرط التحكيم، هنا يقوم رئيس المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها محل إبرام العقد أو المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها محل تنفيذ هذا العقد، أي رئيس المحكمة المختصة إقليميا بتعيين المحكم أو المحكمين الذين سيقومون بتسوية هذا النزاع الجماعي العمالي¹.

كما تضيف الفقرة الأخيرة من نفس المادة المذكورة أعلاه على أنه وفي حال ما إذا كان شرط التحكيم باطل لتخلف أحد الأركان أو الشروط التي تجعل منه باطلا، كتخلف شرط كتابته مثلا، أو في حال كان شرط التحكيم غير كاف ليُجعل من محكمة التحكيم تتشكل حسب ما ينص عليه القانون، فإن رئيس المحكمة يقوم بمعاينة ذلك ويصرح بالأوجه للتعينين.

كما نجد أن المادة 01/13 من القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم بالقانون رقم

27/91 تنص على أنه: " في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق

¹ - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر (مضمونها، أنواعها، طرق تسويتها)، مرجع سابق، ص 100.

المواد من 242 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية الملغى، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون.

وبالرجوع إلى المادة 442 مكرر من قانون الإجراءات المدنية الملغى بموجب القانون رقم 09/08، فإنه يتم تعيين حكما آخر من طرف النقابة الممثلة للعمال من جهة أخرى. على أن يقوم الحكمان المختاران أو المحكمين المختارين بتعيين الحكم المرجح بينهم. ويحدد الحكم المرجح تاريخ اجتماع المحكمين، وذلك للبدأ بمهمة الفصل وتسوية النزاع العمالي الجماعي القائم، كما أنه لا بد أيضا من أن يحصل الاتفاق على التحكيم أمام المحكمين المختارين من طرف ممثلي المؤسسة العمومية الاقتصادية أو ممثلي العمال، كما لا بد وأن يثبت هذا الاتفاق إما في محضر أو في عقد رسمي توثيقي يتم إبرامه أمام الموثق، وهو ما نصت عليه المادة 443 من قانون الإجراءات المدنية الملغى.

هذا في حال تعيين أطراف الاتفاق للحكم أو المحكمين، وفي حالة عدم تعيين أطراف النزاع الجماعي للمحكمين أو رفض أحدهم ذلك، فإن لرئيس الجهة القضائية الواقع بدائرتها محل العقد (الاتفاق) أن يصدر أمرا بتعيين المحكمين على عريضة تقدم إليه، وهذا ما نصت عليه المادة 444 من قانون الإجراءات المدنية فقرة 3.

لكن في حقيقة الأمر فإنه لا يمكن تطبيق قانون الإجراءات المدنية فيما يتعلق بتعيين هيئة التحكيم حرفيا، وهذا نظرا لخصوصية نزاعات العمل الجماعية، فمثلا فيما يتعلق باختيار كل طرف محكم خاص به حسب المادة 442 من قانون الإجراءات المدنية¹.

الفرع الثاني: إجراءات التحكيم

بعد أن يتم تعيين المحكم أو المحكمين أو كما تسمى بالهيئة التحكيمية، وهي التي ستقوم بالنظر والبحث والتحقيق في النزاع الجماعي الحاصل والمطروح عليها، بغية وجود حل لفضه.

¹ - سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 106.

ومن خلال ذلك، تقوم الأطراف المتخاصمة والمتنازعة بالاتصال بهذه الهيئة لكي تقدم لها كافة الوثائق والمعلومات والمحاضر الخاصة بمختلف مراحل هذا النزاع، والملمة بكافة مختلف جوانبه وخلفياته و إشكالياته وفق ما تقرره أحكام المادة 446 من قانون الإجراءات المدنية، حيث يتقدم أمامها كل طرف من أطراف النزاع، إما بصفة شخصية أو بواسطة وكيل عنه، بعد استدعاء يوجه لهم من قبل هيئة التحكيم، وفي حالة تخلف بعض الأطراف عن الحضور، أو عن تقديم الوثائق والمعلومات اللازمة، يمكنها أن توقع عليه كل الإجراءات المقررة في القوانين والنظم المعمول بها، كما يمكنها أن تصدر قرارها على صورة ما قدم لها في الموعد المحدد لتقديم العرائض والمستندات كما هو منصوص عليه في المادة 449 فقرة 1 من قانون الإجراءات المدنية الملغى ويصدر القرار على مقتضى ما هو مقدم لهم.

أما فيما يخص إصدار القرارات التحكيمية فإن هيئة المحكم أو التحكيم، وبعد أن تجمع لديها كافة المعطيات تتخذ قرارها في مدة أقصاها 30 يوما من تاريخ تعيينها وفق نص المادة 13 من القانون 02/90 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل المشار إليه سابقا، ولا يستطيع المحكم أن يصدر قراره إلا بعدما يتداول ويتشاور مع المحكمين الآخرين، وإن كانوا منقسمين في الرأي يستطيع إصدار قراره بإتباع رأي واحد من المحكمين المختلفين، ويوقع كل محكم على قرار، فإن وجد أكثر من محكمين، وإن رفضت أقلية الهيئة التحكيمية التوقيع أشار الأغلبية لهذا الرفض في قرارهم، و يترتب على ذلك أن ينتج القرار أثره و كأنه وقع من جميع المحكمين¹،

وبالطبع لن تكون هناك فعالية للقرار التحكيمي ما لم ينفذ كما أنه إذا لم يكن مرضيا لأحد أطراف النزاع هل يمكن الطعن فيه أم لا، ومتى يكون باطلا، هذا ما سنجيب عنه في المطلب الثاني.

¹ - قوريشي بن شرقي، مذكرة لنيل الماجستير، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، كلية الحقوق، بن عكنون، الجزائر، 2001، ص 126.

المطلب الثاني: القرارات الصادرة عن هيئة التحكيم.

كما ذكرنا سابقا فإنه لا يمكن تفعيل القرارات التحكيمية ما لم تنفذ، هذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب، إضافة إلى إمكانية الطعن في هذه القرارات من عدمه وذلك من خلال الفرعين التاليين.

الفرع الأول: تنفيذ القرارات التحكيمية

بالرجوع إلى قانون 02/90 وبالضبط المادة 13 منه نجدها تخرج عن هذه القاعدة العامة بحيث تنص الفقرة الثانية منها على أن " قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه " فمن خلال هذه الفقرة نستخلص أن قرار التحكيم لا يحتاج إلى ترخيص صادر عن رئيس الجهة القضائية المختصة نظرا لطبيعة وخصوصية المنازعة العمالية¹.

ولكن بالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية القديم الملغى وبالتحديد المادة 452، 453 نجد أن القاعدة العامة تقول بأن القرار التحكيمي غير قابل للتنفيذ إلا بأمر صادر عن رئيس الجهة القضائية المختصة موضوعيا وإقليميا بالنزاع حيث يحفظ أصل القرار في كتابة ضبط المحكمة ويمنح نسخ تنفيذه للأطراف قصد إتمام عملية التنفيذ لكن فنجد هنا المشرع الفرنسي ميز التحكيم ad-hoc في نزاعات العمل الجماعية بحيث أعطى الشكل النهائي والتنفيذي لقرار التحكيم عكس ما هو موجود في التحكيم التجاري والاقتصادي المنصوص عليه في قانون إجراءات المدنية القديم الملغى والذي يشترط إمهارة بالصيغة التنفيذية².

ونجد أن التشريع الجزائري يتفق مع الفرنسي بحيث يفرق هذا الأخير بين التحكيم الحر في قانون الإجراءات المدنية والذي يصدر حسه قرار التحكيم خال من الصيغة التنفيذية ولا يكتسبها إلا بواسطة إمهارة بها، على عكس التحكيم الحر في مادة منازعات العمل فالقرار التحكيمي ليس له صيغة تنفيذية لكن مشابه بعقد بين الأطراف فله قوة إلزامية أكثر منها قوة

¹ - سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 110.

² -Omar Zahi "Revue Algérienne des Science Juridique Economique et Politique" n°4Décembre, des publications universitaire p787.

تنفيذية ولا يحتاج بذلك إلى صيغة تنفيذية¹، لكن التشريع المصري يلزم إهمار قرار التحكيم في نزاعات العمل الجماعية بالصيغة التنفيذية من قلم كتاب المحكمة المختصة².

حيث أنه ومن خلال نص المادة 01/1035 من القانون رقم 09/08 والمتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي تنص على أنه: " يكون حكم التحكيم النهائي أو الجزئي أو التحضيري قابلاً للتنفيذ بأمر من رئيس المحكمة التي صدر في دائرة اختصاصها، ويودع أصل الحكم في أمانة ضبط المحكمة من الطرف الذي يهمله التعجيل." وما يفهم من هاته المادة أن الحكم التحكيمي الصادر عن هيئة التحكيم، سواء كان نهائي أو جزئي أو تحضيري، لا يكون قابلاً للتنفيذ إلا بموجب أمر يصدر عن رئيس المحكمة الصادر في دائرة اختصاصها هذا الحكم. حيث يقوم الطرف الذي يهمله الأمر أن يقوم بالتعجيل في إيداعه لأصل الحكم الصادر عن هيئة التحكيم لدى رئيس أمانة الضبط في المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها.

وتنص المادة 1036 من نفس القانون، على أنه: " يسلم رئيس أمانة الضبط نسخة رسمية ممهورة بالصيغة التنفيذية من حكم التحكيم لمن يطلبها من الأطراف." ومنه فإنه وبعد أن يقوم الطرف الذي يهمله التعجيل، بإيداع أصل الحكم التحكيمي لدى رئيس أمانة الضبط في المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها، يقوم هذا الأخير وفي حال طلب منه أحد الأطراف، أن يسلم له نسخة رسمية لهذا الحكم ممهورة بالصيغة التنفيذية.

كما أن المشرع ومن خلال نص المادة 1037 من نفس القانون، جعل من القواعد العامة، والتي يخضع لها النفاذ المعجل في الأحكام القضائية التي تصدر عن المحاكم، وطبقها أيضاً على أحكام التحكيم. فالحكم التحكيمي الصادر عن هيئة التحكيم عندما يكون مشمولاً

¹ - Gerad Lyon caen jean péllissoir précis Dallol — droit des travail 14Edition1988-11 Rue soufflot Paris - P- 106.

² - مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص 327.

بالنفاذ المعجل، تطبق عليه نفس أحكام النفاذ المعجل التي تخضع لها الأحكام القضائية الصادرة عن المحاكم.¹

كما نص المشرع أيضا، على عدم إمكانية الاحتجاج بأحكام التحكيم تجاه غير أطراف الاتفاق، وهو ما جاءت به المادة 1038 بنصها على الآتي: " لا يحتج بأحكام التحكيم تجاه الغير."

الفرع الثاني: الطعن في قرارات التحكيم.

لقد خصص المشرع في الفصل الرابع من الباب الثاني من الكتاب الخامس، وتحت عنوان " طرق الطعن في قرارات التحكيم " بنصه في المادة 1032 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية أحكام التحكيم غير قابلة للمعارضة.

يجوز الطعن فيها عن طريق اعتراض الغير الخارج عن الخصومة أمام المحكمة المختصة قبل عرض النزاع على التحكيم. "

بالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية نجد أنه أورد باب متعلق بطرق الطعن في أحكام المحكمين، لكن بالرجوع إلى قانون 02/90 نجد أنه قد نص في المادة 13 منه على أنه تطبق على التحكيم في منازعات العمل الجماعية المواد 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، وبالتالي استثنى المواد المتناولة لطرق الطعن في أحكام المحكمين من المادة 455 إلى المادة 458 من نفس القانون، وعليه فإن قرارات التحكيم الصادرة في مجال منازعات العمل الجماعية لا تخضع لأي طريق من طرق الطعن العادية أو غير العادية، كما أن هذه القرارات ملزمة فقط لأطراف النزاع ولا يمتد أثرها إلى الغير حسب نص المادة 454 من قانون الإجراءات المدنية الملغى، وأيضا المادة 13 أوردت صراحة بأن قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين اللذان يلتزمان بتنفيذه.

¹ - المادة 1037 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

فمن خلال هذا المطلب نجد بأن قرارات التحكيم الصادرة بخصوص نزاعات العمل الجماعية غير مرتبطة لتنفيذها بأي إجراء أو أمر قضائي كما أنها غير قابلة للاستئناف، وبالتالي نجد أن الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم غير قابلة للمعارضة. لكن يجوز للأطراف الخارجين عن الخصومة الاعتراض في الأحكام الصادرة عن هذه الهيئات أما المحكمة المختصة في تسوية النزاع المطروح.

وبهذا يكون المشرع الجزائري قد خالف نظيريه الفرنسي والمصري بخصوص الطعن في قرارات التحكيم بحيث نجد أن الأول أجاز الطعن في القرار التحكيمي أمام المحكمة العليا للتحكيم والتي يمكنها أن تلغي القرار التحكيمي الصادر بصفة غير شرعية أمام المحكمة العليا للتحكيم والتي يمكنها أن تلغي القرار التحكيمي بصفة غير شرعية وتعيد القضية للأطراف. وخلافا لما جاءت به نصوص المواد من 455 إلى 458 من قانون الإجراءات المدنية الملغى، جاء القانون رقم 09/08 من خلال أحكام نص المادة 1033 على أنه: "يرفع الاستئناف في أحكام التحكيم في أجل شهر واحد (1) من تاريخ النطق بها، أمام المجلس القضائي الذي صدر في دائرة اختصاصه حكم التحكيم، ما لم يتنازل الأطراف عن حق الاستئناف في اتفاقية التحكيم."

فيما يعني انه إذا لم يتفق أطراف الاتفاق عن تنازلهم عن حقهم في استئناف أحكام التحكيم، في اتفاقية التحكيم المبرمة بينهم مسبقا، فإنه يمكنهم رفع استئنافهم في أحكام التحكيم في مهلة شهر واحد من تاريخ النطق بها، أمام المجلس القضائي الذي صدر في دائرة اختصاصه هذا الحكم.

وبصدور قرار تحكيمي جديد في القضية والطعن فيه أمام هذه المحكمة مرة ثانية، فإن هذه الأخيرة تفصل في الموضوع بقرار غير قابل للطعن¹، وكذا نفس الأمر بالنسبة للمشرع

¹Gerard Lyon- caen Jean Péliissier- précis Dalloz- Droit du travail 14 édition- 1988-11 rue soufflot- paris- p 106.

المصري بحيث أجاز الطعن في القرار التحكيمي أمام محكمة النقض بنفس الشروط والأوضاع والإجراءات في قانون المرافعات المدنية التجارية¹.

وخلافا لما جاءت به نصوص المواد من 455 إلى 458 من قانون الإجراءات المدنية الملغى، جاء القانون رقم 09/08 من خلال أحكام نص المادة 1033 على أنه: "يرفع الاستئناف في أحكام التحكيم في اجل شهر واحد (1) من تاريخ النطق بها، أمام المجلس القضائي الذي صدر في دائرة اختصاصه حكم التحكيم، ما لم يتنازل الأطراف عن حق الاستئناف في اتفاقية التحكيم."

فيما يعني انه إذا لم يتفق أطراف الاتفاق عن تنازلهم عن حقهم في استئناف أحكام التحكيم، في اتفاقية التحكيم المبرمة بينهم مسبقا، فإنه يمكنهم رفع استئنافهم في أحكام التحكيم في مهلة شهر واحد من تاريخ النطق بها، أمام المجلس القضائي الذي صدر في دائرة اختصاصه هذا الحكم.

¹ - قدرى عبد الفتاح الشهاري، موسوعة قانون العمل، القانون رقم 12، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية- مصر، 2003 ص313.

المبحث الثاني: التحكيم المؤسساتي في حل النزاعات الجماعية للعمل.

يعد التحكيم المطبق على نزاعات العمل الجماعية، التي تقع بين أرباب العمل والعمال في المؤسسات والإدارات العمومية، تحكيماً مؤسساتياً باعتبار أن اللجنة الوطنية للتحكيم هي التي تقوم به، وتجدر الإشارة أنه قد تم استحداث هذا النوع من التحكيم بموجب القانون 02/90 الصادر بتاريخ 6 فيفري 1990¹، قد تناول الباب الخامس منه صلاحيات واختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة بالفصل في المنازعات الجماعية التي تنشأ في المؤسسات والإدارات العمومية دون القطاعات الأخرى بينما ترك مهمة تحديد تشكيلها وتنظيمها وإجراءات عملها للنصوص التنظيمية اللاحقة والمتمثلة في المرسوم التنفيذي رقم 418/90 الصادر بتاريخ 22 ديسمبر 1990، وهذا التحكيم هو تحكيم إجباري عكس التحكيم الحر في نزاعات العمل الجماعية من حيث الشكل والمضمون وعلى هذا الأساس سوف نركز على ثلاث نقاط أساسية في هذا المبحث من خلال مطلبين الأول نتحدث فيه عن تشكيلة اللجنة وتنظيمها، أما الثاني فننتحدث فيه عن الإجراءات المتبعة بخصوص هذا التحكيم والقرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية للتحكيم².

المطلب الأول: اختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم وتنظيمها.

في هذا المطلب نتعرض أولاً إلى المجالات التي تختص اللجنة الوطنية للتحكيم للنظر فيها، ثم بعد ذلك إلى تشكيلها وتنظيمها وهذا في ثلاثة فروع.

الفرع الأول: اختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم.

لقد نصت المادة 49 من قانون 02/90 على أنواع النزاعات الجماعية في العمل التي تكون من اختصاص اللجنة الوطنية للتحكيم، فحسب هذه المادة فإن اللجنة تختص في الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون من اللجوء إلى الإضراب.

¹ - مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 333.

² - قذري عبد الفتاح الشهاري، مرجع سابق، ص 315.

- الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48*، من هذا القانون.

فقد حددت المادة 43 من القانون 02/90 المستخدمين الممنوعين من اللجوء إلى الإضراب كالقضاة، الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج، أعوان مصالح الأمن... الخ، فهنا في هذه الحالة اللجنة لا تبت في النزاع لتسوية الإضراب، وإنما لإيجاد حل للنزاعات القائمة بين العمال والإدارة، كما أنها تتظر في المنازعة التي اندلع بخصوصها إضراب، وذلك قصد جعل حد له¹.

فالجوء إلى اللجنة الوطنية في الحالة الثانية يكون وقائياً لتجنب الإضراب، كما يمكن أن يكون أيضاً بعد انطلاق الإضراب، ويهدف كما في الحالة الأولى لإيجاد حل للنزاع باعتبار أن الحالة الاقتصادية والاجتماعية خطيرة².

هذا بالنسبة لاختصاصات اللجنة لكن كيف هو الأمر بالنسبة لتشكيلتها؟ هذا ما سنجيب عنه في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: تشكيلة اللجنة الوطنية للتحكيم.

نصت المادة 51 من القانون 02/90 على أن " يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاض من المحكمة العليا، وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة، وعدد من ممثلي العمال "، في حين أحالت الفقرة الثانية منها تحديد عددهم، وكيفية تعيينهم إلى جانب كيفية تنظيم وسير اللجنة إلى نص تنظيمي لاحق.

فتطبيقاً لهذه الفقرة صدر المرسوم التنفيذي رقم 418/90 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم وتنظيمها وعملها، المحدد للأعضاء هذه اللجنة

* تنص المادة 48 من قانون 02/90، السالف الذكر على: " إذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي الذي يحيل الخلاف الجماعي في العمل، إن اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون بعد استشارة المستخدم والممثل للعمال".

¹ - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003. ص38.

² - Amar Zahi-les procédures de règlement des conflits de travail d'après la loi n°90/02 du février 1990 - revue algérienne des sciences juridiques économiques et politiques n° décembre 1990 office des publications universitaires p 787.

بأربعة عشر عضوا دائما أربعة منهم ممثلين تعيينهم الدولة وخمسة ممثلين للعمال، وخمسة ممثلين للمستخدمين أي المؤسسات والهيئات الإدارية المشغلة منهم ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و قد حدد هذا المرسوم التنفيذي كذلك صفة الأعضاء الممثلين للدولة فحصرهم في ممثلي الوزراء المكلفين بالعمل، العدل، المالية والداخلية فقط إلى جانب ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

أما ممثلي العمال أو بالأحرى الموظفين فيتم اختيارهم وتعيينهم من قبل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال على المستوى الوطني على أن تضم كل فئة من الممثلين الدائمين، عدد مماثل من الأعضاء الاحتياطيين، على أن لا يحضر هؤلاء الاحتياطيين اجتماعات اللجنة إلا في حالة غياب الأعضاء الدائمين، ويتم تعيين الجميع أي كل الفئات المشكلة للجنة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد هذا فيما يتعلق بتشكيلة اللجنة الوطنية ولكن كيف هو الأمر بالنسبة لتنظيمها¹.

الفرع الثالث: تنظيم اللجنة الوطنية للتحكيم

تعد اللجنة الوطنية للتحكيم هيئة دائمة، مقرها الرئيسي والدائم هو المحكمة العليا وهذا ما نصت عليه المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 418/90 السالف الذكر للجنة أمانة تقنية تكلف بتلقي الطلبات الافتتاحية للدعوى لدى اللجنة، وتحضير اجتماعات هذه اللجنة والتنظيم المادي لهذه الاجتماعات، وهذا ما نصت عليه المادة 9 من نفس المرسوم التنفيذي السالف الذكر على أنه: "تعد اللجنة نظامها الداخلي مباشرة بعد تكوينها بعد أن تكتمل تشكيلة اللجنة وتنظيمها تباشر أمامها إجراءات التحكيم".

وتتشكل هذه الهياكل أو اللجان على سبيل المثال، من:

- ثلاثة (3) ممثلين عن النقابة، أو النقابات العمالية الأكثر تمثيلا في القطاع أو الجهة.
- ثلاثة (3) ممثلين عن منظمة أصحاب العمل، إن وجدت أو لأصحاب العمل يتم إختيارهم من قبل المؤسسات المتواجدة في القطاع أو في الجهة.

¹ - سليمان أحمية ، مرجع سابق ، ص 109.

- ممثل واحدا (1) عن وزارة العمل والشؤون الإجتماعية.
 - ممثل واحدا (1) عن وزارة العدل، يكون مقررا لهذه اللجنة أو الهيكل.
 - ممثل واحدا (1) يعينه الرئيس الأول للمحكمة العليا، يكون رئيسا للجنة أو الهيكل.
- على أن تعدل القوانين الحالية بالشكل الذي يجعلها تحيل النزاعات الجماعية التي لا تجد لها حلا بالوسائل الودية المعمول بها حاليا، والتي سبق بحثها إلى هذه اللجان أو الهياكل التحكيمية التي تتعدد كلما أحيطت علما بنزاع جماعي ما تابع لنطاق إختصاصها الإقليمي وفقا لإجراءات عملية يتم تحديدها بمقتضى القانون¹.

وعليه من خلال ما سردنا سابقا، من حيث تنظيم اللجنة فإنها باعتبارها هيئة دائمة فإن مقرها الرئيسي والرسمي هو مقر المحكمة العليا، ولها أمامه تنقية مهمتها تلقي الطلبات الإفتتاحية للدعوى أمام اللجنة، وتحضير إجتماعاتها وتوفير التحضيرات والإجراءات والنظم المادية لهذه الإجتماعات، على أن تعد اللجنة نظامها الداخلي مباشرة بعد تكوينها²، والتي تكون حسب ما سنوضحه في المطلب الثاني من هذا المبحث مع التعرض إلى القرارات الصادرة لها والأحكام المتعلقة بها.

المطلب الثاني: الإجراءات المتبعة أمام اللجنة الوطنية و القرارات الصادرة عنها.

من خلال هذا المطلب سنتعرض في فرع أول إلى إجراءات سير دعوى التحكيم أمام اللجنة الوطنية للتحكيم مع تحديد أهم خصوصيات هذه الإجراءات، وفي فرع ثان نتعرض إلى القرارات الصادرة عن اللجنة وأهم الأحكام المتعلقة بها.

¹ - سليمان أحمية، مرجع سابق، ص111-112.

² - أنظر نصي المادتين 6 و7 من المرسوم التنفيذي 418/90 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم و تنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية، العدد الأول، 1991.

الفرع الأول: إجراءات سير دعوى التحكيم أمام اللجنة الوطنية للتحكيم.

يمكن تصنيف إجراءات رفع الدعوى أمام اللجنة الوطنية للتحكيم إلى إجراءات عامة يسرى العمل بها في كل القضايا، وإجراءات خاصة حسب نوعية ومضمون كل قضية. وتتلخص الإجراءات الأولى¹، في أنه في كل الحالات ومهما كانت الأسباب التي أدت إلى عرض النزاع على اللجنة، فإن هذا العرض يجب أن يتم بمقتضى عريضة مكتوبة، توجه أو تودع لدى الأمانة التقنية للجنة، تبين فيها بمختلف المواقف التي يمثلها أطراف النزاع، كما يجب أن تكون هذه العريضة مصحوبة بتقرير أو مذكرة، توضح فيها إما الضرورة القصوى الاقتصادية أو الاجتماعية التي تبرر عرض النزاع على هذه اللجنة أو مدى ملائمة عرض النزاع على اللجنة⁴، بالإضافة إلى محضر عدم المصالحة الذي يعده مجلس الوظيف العمومي المتساوي الأعضاء.

ولدراسة الدعوى بصفة معمقة وجدية يعين الرئيس - رئيس اللجنة - لكل قضية مقررا خاصا، خلال ثلاثة أيام التي تلي وضع العريضة الافتتاحية الخاصة بها، حيث يتلقى المقرر المعين كافة المعلومات والوثائق والتقارير التي لها علاقة بالنزاع المعروض على اللجنة، والتي ترسل إليه من الأطراف إما بصفة تلقائية أو بطلب منه².

بعد هذا تجتمع اللجنة بدعوى من رئيسها في غضون خمسة عشر يوما التي تلي إيداع العريضة الافتتاحية للدعوى، وبعد أن تستمع إلى تقرير أو عرض المقرر المكلف بالقضية وممثلي أطراف النزاع وعند الضرورة إلى أي شخص يمكنه أن يفيدها في أعمالها، نشرع في دراسة القضية من مختلف جوانبها، وعند الضرورة يمكنها القيام بأي تحقيق أو بحث أو تحريات تراها ضرورية للتوصل إلى فهم جيد لملاسات النزاع، وتكوين قناعة تامة بمختلف المعطيات التي تتحكم فيه من مختلف الجوانب القانونية والاقتصادية والاجتماعية، كما يمكنها أن تتلقى في هذا الإطار جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية للعمل، كذا أي وثيقة

¹ - قدي عبد الفتاح الشهاري، مرجع سابق، ص 317.

⁴ - أنظر نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي 418/90 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم وتنظيمها و عملها، مرجع سابق.

² - سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 133.

أعدت في إطار إجراء المصالحة و الوساطة حسب ما نصت عليه الفقرة الأخيرة المادة 50 من القانون 02/90.

أما الإجراءات الخاصة فنقصد بها تلك الفوارق التي تميز النزاعات الخاصة بفئة العمال ممنوعين من ممارسة حق الإضراب، كما تنص عليه المادة 43 و 44 من القانون 02/90 السالف الذكر وتلك التي تضطر السلطات الإدارية العليا عند استمرار الإضراب بعد فشل المصالحة* أو الوساطة*، إلى عرضها على هذه اللجنة كما نصت على ذلك المادة 48 من القانون سالف الذكر.

حيث أنه إذا كانت النزاعات الخاصة بالعمال ممنوعين من ممارسة حق الإضراب تنظر فيها اللجنة بصفة مباشرة إما بمجرد قيامها أو بعد فشل المحاولات الودية لتسويتها دون أن يكون لها السلطة التقديرية في رفض التصدي لها فإن النوع الثاني من المنازعات الخاصة بالفئات الأخرى، والتي يتم عرضها على اللجنة تطبيقاً لأحكام المادة 48 من القانون السالف الذكر، يمكن للجنة أن ترفض النظر فيها إذا لم تقتنع بالمبررات التي تقدمها الجهة التي تقدمت بالطلب، حيث تنص في هذا الشأن المادة 14 من المرسوم التنفيذي 418/90 على أنه: "....يدرس المقرر مدى جواز قبولها بالقياس إلى الدواعي التي تسند لها سلطة العمومية صاحبة العريضة، وعند الاقتضاء بعد سماع ممثلي العمال أو مستخدميهم".

وتؤكد المادة 16 الموالية، هذه السلطة التقديرية للجنة في قبول الدعوى بنصها على أن: "تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم التي ترفع إليها الدعوى تطبيقاً للمادة 48 من القانون 02/90 جواز قابلية عريضة السلطة العمومية، قبل أية مناقشة لمحتواها".

ومعنى هذا أن اللجنة هي وحدها التي تملك سلطة تقدير فيما إذا كانت قضية أو نزاع ما قابل لعرضه على التحكيم الذي تختص به هذه اللجنة أم لا، وبالتالي هي الوحيدة التي تملك

* المصالحة هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين طرفي النزاع الجماعي في العمل وقد قيدها المشرع بمواعيد قصيرة تسمح بفض النزاع في أقرب الأجل.
* الوساطة تيمكن لطرفي النزاع أن يتفقا على شخص يكلفانه بإيجاد تسوية ودية للخلاف يسمى الوسيط والذي يعرض على الطرفين التوصيات التي يراها مناسبة لفض المنازعة، وهي غير ملزمة.

السلطة التقديرية لتقرير مدى جدية وأهمية " الضرورات الاقتصادية والاجتماعية القاهرة " الواردة في المادة 48 المشار إليها والتي تشكل السبب الأساسي والوحيد حسب هذا النص لعرض مثل هذه النزاعات على هذه اللجنة بعد اكتمال هذه الإجراءات أمام اللجنة وبعد أن تدرس اللجنة الملف جيدا تقوم بإصدار قرارها¹.

الفرع الثاني: إصدار قرارات التحكيم وتنفيذها.

نصت المادة 19 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر، على أن: "تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم عن طريق إصدار حكم معلن يتخذ بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحا، وهذا القرار لا يكون قابلا للتنفيذ إلا بمقتضى أمر صادر عن الرئيس الأول للمحكمة العليا يصدره خلال 3 أيام التالية لصدور الحكم ويبلغ هذا الأخير من قبل رئيس اللجنة إلى الأطراف المعنية به"².

ونلاحظ من خلال أحكام هذه النصوص أن قرار التحكيم الصادر في نظام التحكيم العادي - الحر - الذي يفرض نفسه على الأطراف المعنية بمجرد صدوره حسب المادة 13 من قانون 02/90 ولا يحتاج لأمر من الجهة القضائية لنفاذه.

مما يعني أن هذا الحكم غير قابل للاستئناف، وهو بذلك يعتبر نهائيا ملزم للأطراف المعنية به شأنه في ذلك بالحكم شأن أي حكم نهائي صادر عن الجهات القضائية العادية.

ويعد القرار الأول الصادر عن اللجنة الوطنية للتحكيم لسنة 1999 الذي تم اتخاذه إثر الإضراب الذي قام به المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، قرارا مهما نظرا لما يحتويه من أحكام عديدة متعلقة بالتحكيم في نزاعات العمل الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية والذي سنحاول التطرق إلى بعض النقاط المهمة التي تعرض لها مع إدراج ملحق متضمن حيثيات القرار. فنجد في هذا القرار المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي قد أثار دفع حول عدم احترام إجراءات المصالحة وبالتالي بطلانها خاصة وأنها إجراء إجباري قبل اللجوء إلى

¹ - سليمان أحمية ، مرجع سابق ، ص 134-135.

² - أنظر نص المادة 19 من المرسوم التنفيذي 418/90 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم و تنظيمها و عملها، مرجع سابق.

التحكيم لكن اللجنة أجابت على هذا الدفع بأن المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والبحث العلمي هو الذي خالف هذه الإجراءات، والمحددة في نصوص المواد 16، 17 و18 و19 و20 من القانون 02/90 وبالتالي فإنه لا يستفيد من خطئه، باعتباره أنه أعلن عن نيته في اللجوء إلى الإضراب ابتداء من 17 أكتوبر 1998، وهذا كما تقتضيه المادة 24 من نفس القانون.*

ونجد أن القانون المذكور أعلاه قد نص في المادة رقم 54 على عقوبة جزائية لكل من يزود الحكام (المحكمين) بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مارس مناورات احتيالية تستهدف الضغط على أعضاء هذا الجهاز بغية توجيه قراره، وهذه الأخيرة - المادة - تنطبق على هذا النزاع كون المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي أراد الاستفادة من خطئه.

كما نجد أن هذا القرار كرس العمل بإجراء لم ينص عليه القانون وهو تبليغ ملف الدعوى للمجلس الوطني للتحكيم، وهذا ما نستخلصه من خلال عبارة "...فيما يخص عدم التبليغ بملف الدعوى فإنه بغض النظر عن كون القانون لا ينص على مثل هذا الإجراء فإن اللجنة الوطنية للتحكيم تأمر وتمنح أجلا للنقابة للاطلاع عليه".

كما أن هذا القرار تضمن تفسير للمادتين* 25، 48 من القانون 02/90، بحيث اعتبر إجراء أخذ موافقة النقابة قبل اللجوء إلى التحكيم ليس إجراء جوهريا، بحيث لا يترتب على تخلفه عدم قابلية الدعوى وهذا ما رد به على دفع المجلس الوطني للأساتذة المتعلق بعدم أخذ موافقته قبل اللجوء إلى التحكيم¹.

كما أكدت اللجنة بالاعتماد على المادتين السابقتين على ضرورة توقيف الإضراب بمجرد اللجوء إلى التحكيم، وتجدر الإشارة إلى أن المادة 55 من القانون 02/90 على عقوبات جزائية لمن يتسبب في توقف جماعي تشاوري عن العمل والمخالف لأحكام هذا القانون،

* تنص المادة 24 من قانون 02/90 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، على أنه: " إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى لتسوية، قد ترد في عقد واتفاقية بين الطرفين يمارس حق للعمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط و الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".

* تنص المادة 25، نفس القانون، على أنه: " يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه لمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم".

¹ - سليمان أحمية، مرجع سابق، ص135.

والمتمثلة في الحبس من 8 أيام إلى شهرين وبغرامة مالية بين 500 دج إلى 2000 دج أو بإحداهما، وتشدد هذه العقوبة إلى لتصبح الحبس من 6 أشهر إلى 3 سنوات، وغرامة من 2000 دج إلى 50000 دج أو إحداهما إذا صاحب هذا التوقف أعمال عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات*.

كما اعتبرت اللجنة أن الإجراءات المذكورة في المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 418/90 السالف الذكر، ليست إجبارية وتخضع في إتباعها من عدمه إلى السلطة التقديرية للمقرر.

كل ما سبق ذكره كان في إطار قبول دعوى التحكيم شكلا وأصبحت الإجراءات المتبعة من طرفي النزاع أما من حيث موضوع هذا القرار فقد حاولت اللجنة التوفيق بين وجهات نظر كل من الطرفين بخصوص نقاط الخلاف والمتعلقة أساسا بالأجور والسكن الجامعي، قانون الأستاذ الباحث، وقد كان منطوق قرار اللجنة الوطنية للتحكيم مصنف نوعا ما للأساتذة ملزما لهم بتوقيف للإضراب.

* المادة 55 من القانون 02/90، المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

خاتمة

وبناء على ما تقدم في العرض نتوصل إلى أن المشرع الجزائري قد أخذ بالصلح والوساطة والتحكيم بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية تماشياً مع تطور المجتمع بكل أبعاده وأيضاً التحاقاً منه بركب البلدان التي أحدثت ثورة على نظامها القانوني والقضائي في أخذها للطرق البديلة لحل النزاعات فهذه الطرق جاءت لتفادي التعقيدات اللصيقة بإجراءات التقاضي ولاختصار أمد الخصومة، وقد أثبتت نجاعتها في ذلك بدليل تهاافتت الدول على الأخذ بها إلى أن كادت تصير وسائل أصلية لحل النزاع كما بالنسبة للتحكيم الدولي نظراً لما تحقّقه من مرونة من حيث الإجراءات المتبعة والقواعد المطبقة، مما جعل العديد من المؤلفين يعتبرون أن الدولة الحالية قد انتقلت بشأن حل النزاعات من العدالة الصارمة إلى العدالة اللينة وباعتبار أن كل من الصلح والوساطة والتحكيم من طرق حل النزاعات فإنها تنافس قضاء الدولة في هذا الدور، إلا أنها لا تقوم مقام الدعوى القضائية من حيث الضمانات التي تحقّقها خاصة فيما يتعلق بالتحكيم الذي يتم خارج سياق القضاء. كما أن هذه الطرق ومع أنها بديلة عن اللجوء إلى القضاء إلا أنها لا تستبعد تدخل القاضي بشكل كلي.

يمكن القول بان التحكيم هو عبارة عن قضاء خاص، يلجا الأطراف إليه بإرادتهما الحرة في محاولة إيجاد الحلول القانونية للنزاع المطروح بينهما، إذ يعتبر المحكم الحجر الأساسي فيه لما يلعبه من دور في تسيير العملية التحكيمية، إذ تعتبر طبيعة مهمته ذو طبيعة مختلطة إذ في أولها اتفاق وفي وسطها إجراء وفي آخرها حكم تحكيمي، وحتى يعتلي المحكم منصة التحكيم يجب أن تتوفر فيه جملة من الشروط إذ أن هناك شروط اتفاقية وشروط قانونية لا يجب الاستغناء عنها وإلا تعرض حكم التحكيم للأبطال، إذ تلعب إرادة الأطراف دور هام في اختيار الشخص المحكم، إذا تقاعس احد الأطراف في تعيين محكمه تم تعيين ذلك عن طريق القضاء، وبالتالي أثناء إدارة المحكم هذه العملية التحكيمية يتمتع بجملة من السلطات إذ أن هناك سلطات مخولة له بموجب اتفاق التحكيم وهناك سلطات خولها له القانون هذا كله حتى يقوم المحكم بإصدار حكم تحكيمي عادل ومقبول وحتى لا

- يتعسف في استعمال هذه السلطات وان يتحيز لطرف من أطراف النزاع وبالتالي تلعب إرادة الأطراف دور هام في اختيار المحكم وفي تسييره للعملية التحكيمية. فقد انتهينا من خلال هذه الدراسة إلى الكثير من النتائج، من بينها:
- أدى اختلاف الفقهاء في تحديد الطبيعة القانونية للمحكم إلى صعوبة تحديد المركز القانوني الذي يتمتع به المحكم وطبيعة الدور الذي يقوم به .
 - التحكيم قضاء خاص يلعب فيه مبدأ سلطان الإرادة دور هام .
 - يشغل المحكم مركز هام في الخصومة التحكيمية يشبه إلى حد كبير المركز القانوني للقاضي .
 - قيد المشرع الجزائري كمعظم تشريعات التحكيم من يعتلي منصة التحكيم ببعض الشروط حتى نخلص إلى حكم عادل ومقبول .
 - إن السلطات المخولة للمحكم تتسع كلما سكت أطراف الخصومة على تحديد هذه السلطات .
 - تلعب إرادة الأطراف دور هام في تحديد سلطات المحكم حتى لا يتعسف المحكم في تحديده لهذه السلطات
- وإنطلاقاً مما قد سلف ذكره نرى أنه توجد العديد من المشاكل التي قد تؤثر في عمل المحكم وتعرقله أثناء القيام بدوره والتي قد تؤثر على نظام التحكيم بأكمله إذ توجد أسباب راجعة للخصوم في حد ذاتهم، وهناك أسباب راجعة للمشرع، لذا سأحاول وضع بعض التوصيات قد تحد من هذه المشاكل أثناء سير العملية التحكيمية.
- على أطراف الخصومة القيام بتحديد أهم المسائل التي تحكم سير العملية التحكيمية
 - تحديد القانون الواجب التطبيق على النزاع وعدم ترك أمر تحديده للمحكم حتى لا تطبق هيئة التحكيم قانون يتعارض و توقعاتهم .
 - عدم ترك الحرية المطلقة ومبدأ سلطان الإرادة في تسيير العملية التحكيمية.
 - وضع نظام دقيق ينظم ويحدد أهم السلطات التي يتمتع بها المحكم أثناء قيامه بدوره.

- إنشاء مؤسسات ومراكز تقوم بتدريب المحكمين وتضمن كفاءتهم لهذا النوع من القضاء وفي الأخير وضع حملات تحسيسية للتعريف بهذا النوع من القضاء الخاص لما له من أهمية في حياة التجار، والحياة الاقتصادية والمعاملات المالية هذا فضلا عن السمات التي يتمتع بها وهي سرعة الفصل في المنازعات على عكس القضاء العادي.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

- 1- قانون 08/09، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق لـ 25 فبراير 2008، منشورات بغدادية، طبعة جديدة 2008.
- 2- قانون رقم 11/90، المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل.
- 3- قانون 02/90، المؤرخ في 06/02/1990، المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية رقم 06.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 09/94، المعدل و المتمم بالأمر رقم 01/95 المؤرخ في 21 جانفي 1995، و المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 208/96، المؤرخ في 05 جوان 1996، المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجرى الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية .
- 4- المرسوم التنفيذي 418/90 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم و تنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية، العدد الأول، 1991.

ثانياً: الكتب باللغة العربية

- 1- أحمد أبو الوفاء، عقد التحكيم وإجراءاته، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1974.
- 2- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، دار ربحانة للنشر والتوزيع، 2003.
- 3- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 4- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر (مضمونها، أنواعها، طرق تسويتها)، الطبعة الرابعة، دار هومه، الجزائر، 2007.
- 5- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون أن الجزائري، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005 .
- 6- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الإصدار الثالث 2010.

- 7- عبد الحميد الشواربي، التحكيم والتصالح في التشريعات المختلطة في ضوء الفقه والقضاء، توزيع دار الكتاب الحديث، القاهرة.
- 8- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008.
- 9- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر الجزائر، 2003.
- 10- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، التحكيم في منازعات العقود الإدارية الداخلية والدولية (دراسة تحليلية في ضوء أحدث أحكام قضاء مجلس الدولة)، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.
- 11- قدرى عبد الفتاح الشهاري، موسوعة قانون العمل، القانون رقم 12، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية- مصر، 2003.
- 12- محمود السيد التحيوي، الصلح والتحكيم في المواد المدنية والتجارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية- مصر، سنة 2003.
- 13- محمود السيد عمر التحيوي، أنواع التحكيم وتميزه عن غيره(الصلح، الوكالة و الخبرة)، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية- مصر، سنة 2009.
- 14- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية- مصر 2005.

ثالثا: الكتب الأجنبية:

- 1- Amar Zahi-les procédures de règlement des conflits de travail d'après la loi n°90/02 du février – revuealgérienne des sconse juridique économique et politique n° décembre 1990 office des publique liquation universitaire p 787.
- 2- 1Article 1/252 et 2/252 droit du travail 14 édition، 1988-11 rue1Soufflot- paris.
- 3- Antoine Mazroud – Droit du travail-1998 – Mont chrestion – Paris.
- 4- 1Gerà Juli/on caen Jean Palissier- ouvrage précédent.
- 5- 1Gerad Lyon caen jean péliissoir précis Dalloz — droit des travail 14Edition1988-11 Rue soufflot Paris.
- 6- 1Gerard Lyon – cenjean Pélissier — précis Dalloz- droit du travail 14 édition، 1988-11 rue Soufflot — paris.
- 7- 1Omar Zahi "Revue Algérienne des Science Juridique Economique et Politique"

n°4Décembre. des publications universitaire.

ثالثا: المذكرات الجامعية:

1- بشير سليم، مذكرة نيل شهادة الماجستير في قانون الأعمال ، دور القاضي في التحكيم كلية الحقوق، جامعة باتنة- الجزائر، سنة 2003.

2- قوريشي بن شرقي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، كلية الحقوق، بن عكنون- الجزائر، 2001.

رابعا: المواقع الإلكترونية :

1-<https://hrdiscussion.com/hr29423.html>

2-[https:// www.dictionnaire-juridique.com /definition/arbitrage.php](https://www.dictionnaire-juridique.com/definition/arbitrage.php)