



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الرحمان ميرة-بجاية-
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون خاص



الأساليب حديثة في إدارة المنزعات الجماعية للعمل : نحو حلول مستدامة

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

فرع القانون الخاص

تخصص: المهن القانونية والقضائية

إشراف الأستاذة

عثماني كريمة

إعداد الطالبتين

توابي كافية

سعاوي تسعديت

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ: إخلف سامية..... رئيسا

الأستاذة: عثماني كريمة..... مشرفا

الأستاذ: عشاش حفيظة ممتحنا

السنة الجامعية 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، بفضلہ تتحقق الغايات، نحمده ونشكره على ما أنعم، ونصلي ونسلم على سيدنا محمد خاتم الأنبياء والمرسلين، وعلى آله وصحبه أجمعين.

نتوجه بخالص الامتنان والعرفان لكل من كان له دور في إنجاز هذا العمل المتواضع، ونخص بالذكر أستاذتنا المشرفة الدكتورة (عثماني كريمة)، لما قدمته من دعم علمي ونصائح بناءة، ساهمت بشكل كبير في توجيهنا نحو المنهجية وتدقيق محتوى المذكرة من النواحي النظرية والتطبيقية، فجزاها الله عنا كل خير. كما نعبر عن بالغ تقدرنا وامتناننا لأعضاء لجنة المناقشة، على ما قدموه من ملاحظات علمية رصينة وتوجيهات قيمة، كان لها بالغ الأثر في تحسين مستواه العلمي.

ولا يفوتنا أن نشكر جميع الأساتذة، الذين قدموا لنا الدعم والمساندة خلال مسيرتنا الدراسية، كان لهم الأثر الكبيرة في تكويننا العلمي والمعرفي.

جزى الله الجميع خيرا الجزاء، وأجزل لهم المثوبة، وكتب لهم الأجر الوفير.

إهداء

(وآخر دعوانهم أن الحمد لله رب العالمين)

أكتب هذه الكلمات بقلبي قبل قلمي، عرفانا لمن وقفوا بجانبني في كل مراحل هذا المشوار

وكانوا سببا في إتمامه بالصبر والدعم والدعاء

لأبي الذي علمني معنى الجد والعمل وكان دائما قدوتي في الصبر وتحمل المسؤولية

ولأمي التي كانت نبع الحنان والدعاء ورافقتني بتشجيعها وكلماتها الطيبة فخفت عني التعب وزرعت

بداخلي الأمل كلما شعرت بالإرهاق

لإخواني الذين كانوا دائما العون وقت الحاجة دعموني بطريقتهم الخاصة وأظهروا اهتمامهم وتشجيعهم

في كل خطوة

ولأختي التي كانت قريبة من قلبي شعرت دون أن أتكلم وكانت تزرع بداخلي القوة كلما ضعفت

هذا العمل ما هو إلا ثمرة حبهم ودعمهم وثقتهم بي فبفضلهم وصلت إلى هذه اللحظة

سعاوي تسعديت

إهداء

الحمد لله الذي بشكره تدوم النعم والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

الى نفسي العظيمة القوية التي تحملت كل العثرات رغم الصعوبات

الى والدي العزيز

من كان سندي في ضعفي، من أخرج أجمل ما في داخلي وشجعني دائما للوصول الى طموحاتي، من انتظر هذه اللحظات ليفتخر بي، مثلي الأعلى.

إلى التي تعجز كل الكلمات عن وصفها، كانت نور في عتمتي، كان دعاؤها سر نجاحي

التي ضحت من أجلى وارفتني في كل أوقاتي تعبت بدون مقابل واتمت مسيرتي الدراسية معلمتي وسيدتي العظيمة

أمي الحبيبة

متعها الله بالصحة والعافية

إلى إخواني وأخواتي

أنتم السند والكتف الذي أستند إليه دائما أدامكم الله دعما ثابتا في حياتي

توابي كافية

قائمة أهم المختصرات

أولاً: باللغة العربية

ج.ر.ج.ج: الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية.

ط: طبعة.

ص: صفحة.

ص ص: من صفحة الى صفحة.

د.س.ن: دون سنة النشر.

ثانياً: باللغة الفرنسية

P : page.

P P : de page a page.

Op.cit : ouvrage précédemment cite

N : numéro.

Vol : volume.

مقدمة

يُعد العمل من الحقوق الأساسية التي تقوم عليها الحياة الإنسانية، وقد أولته مختلف التشريعات مواثيق الدولية أهمية بالغة، لما له من دور محوري في حياة الفرد والمجتمع على حدّ سواء.

فالعامل لا يُعتبر مجرد وسيلة لكسب الرزق وتحقيق الاكتفاء الذاتي، بل يتجاوز ذلك ليشكّل أحد أهم مظاهر تحقيق الذات والاندماج الاجتماعي والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة.

وقد أدركت المجتمعات الحديثة أهمية تنظيم علاقات العمل وتأييدها قانونيًا بما يكفل حماية حقوق العمال من جهة، ويُحقق استقرار علاقات الإنتاج من جهة أخرى.

ومن هذا المنطلق، نشأ قانون العمل كفرع مستقل من فروع القانون الخاص، إذ تعود جذوره إلى مراحل مبكرة من تطور المجتمعات البشرية، حيث ظهرت منذ العصور القديمة، قواعد وأعراف تنظيم العلاقات المهنية بين الافراد وقد عرف هذا القانون تطورا ملحوظا مع بدايات عصر النهضة وكان من بين أوائل القوانين التي حظيت بالتقنين الي جانب العديد من القوانين نجد:

- القانون المدني الذي ينظم العلاقات الخاصة بين الأفراد¹.
- القانون التجارة الذي يضبط المعاملات التجارية ويواكب تطور النشاط الاقتصادي²
- القانون الإجراءات المدنية والجزائية الذي يحدد آليات التقاضي وفض النزاعات³.

وفي ظل هذا التطور أصبح قانون العمل يحتل مكانة بارزة في النظام الاقتصادي والاجتماعي، كما أصبح أداة فعالة في دعم النمو الاقتصادي، وتحقيق التماسك الاجتماعي، فهو يؤثر إيجابا في النشاط الاقتصادي من خلال زيادة الإنتاج والاستهلاك، وذلك بفضل ما يقرره من ضمانات مادية ترفع من القدرة الشرائية للطبقة العاملة بهدف تحقيق توازن عادل ومستدام بين مصالح أرباب العمل من جهة، وحقوق العمال من جهة أخرى.

¹ أمر رقم 75-58، مؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل 26 ديسمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج. ر. ج. ج. عدد 78، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975 معدل و متمم.

² أمر رقم 75-59، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 ، يتضمن القانون التجاري، ج. ر. ج. ح. عدد 101، الصادر بتاريخ 19 ديسمبر 1975، معدل و متمم.

³ قانون رقم 08-09 مؤرخ في 26 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج. ر. ج. ج. ، عدد 21، الصادر بتاريخ 23 افريل 2008.

يهتم قانون العمل بتنظيم نوعين من علاقات العمل، تتمثل الأولى علاقة العمل الفردية التي تبني على عقد عمل يربط بين العامل ورب العمل، ويترتب عنها التزامات وحقوق متبادلة، تخضع للأحكام القانونية وتُحفظ من خلال آليات قانونية واضحة.

أما النوع الثاني علاقة العمل الجماعية التي تستند إلى اتفاقيات جماعية يُبرمها ممثلو العمال والنقابات مع أرباب العمل قصد حماية المصالح المشتركة، وتكريس مبادئ العدالة الاجتماعية داخل المؤسسات العمل الجماعية.

وفي هذا السياق برزت علاقات العمل الجماعية بوصفها أحد أهم مظاهر الحياة النقابية، داخل المؤسسات اذ تعكس توازن المصالح بين أرباب العمل وممثلي العمال، غير أنّ هذه العلاقة كثيرًا ما تتعرض لاضطرابات تؤدي إلى نشوء نزاعات جماعية للعمل في المصالح أو بسبب تدهور ظروف العمل.

وقد عمل المشرع الجزائري منذ بداية التسعينات، على وضع إطار قانوني خاص بتسوية النزاعات الجماعية للعمل وذلك من خلال تبني جملة من الآليات التي تهدف الي معالجة هذه النزاعات بطريقة سلمية ومنظمة. غير أن هذه الجهود التشريعية ورغم ما تتطوي عليه من أهمية في تأطير تسوية النزاعات الجماعية، لم تحقق النجاح المرجوة على المستوى العملي، نتيجة لما يشوبها من نزاعات.

وفي هذا الاطار جاء القانون رقم 23-08 المؤرخ في جوان 2023⁴ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والذي ألغى القانون السابق رقم 90-02 المؤرخ في 25 جويلية 1990⁵.

يعتبر هذا القانون الجديد محطة تشريعية هامة أعادت هيكلة المنظومة القانونية ذات الصلة، حيث أتى بجملة من الآليات الحديثة التي تركز على الوقاية المسبقة والحوار الاجتماعي والوساطة والتحكيم.

⁴ قانون رقم 23_08، مؤرخ في 21 جوان 2023، «يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب» ج. ر.ج.ج ، عدد 42، الصادر بتاريخ 25 جوان 2023.

⁵ قانون رقم 90_02، مؤرخ في 06 فيفري 1990 « يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب» ج.ر.ج.ج عدد 06، الصادر بتاريخ 07 فيفري 1990 (ملغي).

تبرز أهمية دراسة هذا الموضوع، من خلال أنه يجمع بين البُعد القانوني والبُعد الاجتماعي، ويرتبط ارتباطاً مباشراً بالواقع المهني المتغير. كما تزداد أهمية هذه الدراسة مع صدور القانون الجديد، الذي يفرض تقييماً علمياً موضوعياً وتحليل دقيقاً وفهماً عميقاً لمدى نجاعة الآليات المستحدثة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، وقدرتها على الاستجابة للتحديات الجديدة، وتحقيق الأهداف المعلنة في إطار ترسيخ ثقافة الحوار وتعزيز الاستقرار داخل الوسط المهني.

يرجع اختيارنا لهذا الموضوع الى دوافع متعددة التي يمكن تصنيفها الى دوافع شخصية وأخرى موضوعية. بالنسبة للدوافع الشخصية فهي تتمثل في اهتمامنا الخاص والعميق بمجال قانون العمل، لما له من دور أساسي

في تنظيم العلاقات المهنية داخل بيئة الشغل، وما يترتب من نزاعات جماعية قد تؤدي الى تعطيل العمل كما تثير العديد من إشكاليات القانونية، التي تستوجب الدراسة والتحليل من أجل إيجاد حلول مناسبة لها. أما فيما يتعلق بالدوافع الموضوعية فتتمثل في إبراز الاحكام القانونية التي تنظم هذا النوع من النزاعات الجماعية في ميدان العمل، والتي تهدف الى الوقاية من هذه النزاعات من خلال اتخاذ إجراءات وتدابير بطرق سلمية.

وبناء على ما سبق تقديمه يمكن طرح الإشكالية التالية.

الى أي مدى يمكن الإقرار بتمكن المشرع الجزائري بتكريس أساليب حديثة كوسيلة فعالة لتحقيق السلم الاجتماعي داخل الوسط المهني من خلال القانون رقم 23_08؟

لقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي لوصف ظاهرة النزاعات الجماعية في مجال العمل، وبيان أسبابها وطرق تنفيذ الآليات العملية لمعالجتها.

وكذلك اعتمدنا على المنهج التحليلي، باعتباره أحد المناهج العلمية الأساسية في دراسة النصوص القانونية لما يتحه من فهم دقيق للمفاهيم والتعاريف، فبواسطته يمكننا الوقوف على أهم الثغرات القانونية التي تعتري النصوص المنظمة للنزاعات الجماعية كما يساعدنا على إعطاء الحل لسد تلك الثغرات.

اعتمدنا في بحثنا هذا على التقسيم الثنائي، حيث خصصنا **(الفصل الأول)** لدراسة الوسائل الودية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، أما **(الفصل الثاني)** قد تناولنا فيه آثار ممارسة حق الاضراب وقيوده القانونية.

الفصل الأول

الوسائل الودية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل

حدد المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 23-08 المذكور سابقا، الآليات القانونية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، وهذا ما أكدته المادة الأولى من نفس القانون التي تنص على ما يلي: « يحدد هذا القانون لأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وكذا شروط وكيفيات ممارسة حق الاضراب الناتج عن النزاع جماعي للعمل ».

تعتبر التسوية الودية من الوسائل البديلة لحل النزاعات، وهي تهدف الى إنهاء النزاع بطريقة سلمية دون اللجوء إلى القضاء وفق إجراءات وتدابير محددة، وبالتالي فهي تندرج ضمن الإجراءات العلاجية التي تهدف إلى معالجة النزاعات الجماعية عن طريق آليات وأساليب سلمية وتسعى لدراسة أسباب النزاع والعمل. إنّ الأسلوب الوقائي لتسوية الخلاف الجماعي، يتم بين أطراف النزاع لوحدهم دون تدخل شخص أجنبي أو أي جهاز خارجي و إذا تعذر التوصل الى حل توافقي داخليا بين أطراف النزاع يتم اللجوء الى طرف ثالث محايد للمساهمة في تقريب وجهات النظر⁶.

كما تُعدّ النزاعات الجماعية في العمل من القضايا ذات الأهمية البالغة والخطورة المحتملة، نظراً لما قد يترتب عنها من مواجهات بين فئة العمال أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم من جهة، وبين أصحاب العمل من جهة أخرى. وقد تتخذ هذه النزاعات أشكالاً تصعيدية، كتوقف جماعي عن العمل (الإضراب)، أو قيام صاحب العمل بغلق محل العمل، لا سيما إذا لم تُعتمد آليات فعالة لمعالجتها بشكل سريع وفعال. ومن شأن هذه الأوضاع أن تُلحق أضراراً جسيمة بحقوق ومصالح الطرفين، وقد تتجاوز آثارها ذلك لتُهدد استقرار قطاعات حيوية، خصوصاً إذا اندلعت في ميادين استراتيجية ذات أهمية اقتصادية أو اجتماعية كبرى. ولهذا السبب، أولت التشريعات المقارنة في الدول المعاصرة عناية خاصة بهذه النزاعات، من خلال تبني أنظمة قانونية وآليات مؤسساتية ترمي إلى الوقاية منها والحد من انعكاساتها السلبية. وتقوم هذه الآليات في مجملها، على مبدأ إشراك الأطراف المعنية بفعالية في مختلف مراحل تسوية النزاع، وذلك عبر منح الاتفاقيات الجماعية صلاحيات تنظيمية تتيح وضع إجراءات احترازية لتفادي نشوء النزاعات الجماعية⁷.

⁶ خلفي عبد الرحمان، « الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي »، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 60.

⁷ أحميه سليمان، « التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري »، الجزء الأول، ط 06، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 344.

تعتبر الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من المسائل الجوهرية التي تحظى باهتمام مشترك من طرفي علاقة العمل، سواء العمال أو أصحاب العمل، بالنظر إلى دورها المحوري في الحفاظ على استقرار العلاقة المهنية وضمان استمرارية النشاط الاقتصادي.

اذ لا تبرم اتفاقية جماعية بين الطرفين الا ونظمت عدة إجراءات احتياطية لتفادي الوصول الي أي نزاع اجتماعي خاصة بعد ان أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في التسيير والتفاوض مع اصحاب العمل، وفق ما تنص عليه القوانين المنظمة للعمل النقابي وعلاقات العمل، وعلى رأسها القانون رقم 23-02 مؤرخ في 25 أفريل 2023 يتعلق بممارسة الحق النقابي⁸ وكذا القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁹.

وبموجب هذه القوانين، أُسند للتنظيمات النقابية دور أساسي في وضع القواعد العامة المنظمة لعلاقات الشغل الجماعية، من خلال التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية، وما ينجم عن ذلك من التزامات ومسؤوليات تجعلها، بنفس قدر المسؤولية التي يتحملها المستخدم، تسعى إلى تبني الوسائل الفعالة الكفيلة بتفادي النزاعات الجماعية، أو معالجتها في حال نشوبها (المبحث الأول).

أما في حالة عدم نجاعة التدابير الوقائية في تسوية النزاع الجماعي وعدم التوصل الى حل، يتم اللجوء الى وسائل علاجية لتسوية الوضع، وذلك بمقتضى المادة 6 من القانون رقم 23_08 المذكور سابقا كمايلي « تخضع وجوبا النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة، سواء بطرق ودية أو خلال اجتماعات الدورية أو بتطبيق احكام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، لإجراءات المصالحة والوساطة و احتمالا للتحكيم ضمن الاشكال والشروط المحددة بموجب هذا القانون ».

يفهم من نص هذه المادة أن المشرع اعتمد نهجا تدريجيا في معالجة النزاعات الجماعية، حيث تلزم الأطراف المتنازعة في حالة فشل محاولات التسوية الودية داخل المؤسسات سواء عبر الحوار أو الاجتماعات الدورية

⁸ قانون رقم 23-02، المؤرخ في 25 أفريل 2023، المتعلق بكيفية ممارسة حق النقابي، ج. ر.ج.ج. ، عدد 29، الصادر بتاريخ 02 ماي 2023.

⁹ قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر.ج.ج. ، عدد 17، الصادر بتاريخ 25 أفريل 1990 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 22-16 المؤرخ في 20 جويلية 2022، ج. ر.ج.ج. ، عدد 49، الصادر بتاريخ 20 يوليو 2022.

أو تطبيق الاتفاقات الجماعية بضرورة اللجوء الي المصالحة كمرحلة أولى رسمية، مع إمكانية إحالتها بعد ذلك الي الوساطة أو التحكيم وهذا ما ندرسه (المبحث الثاني).

المبحث الأول

الإجراءات الوقائية لتسوية نزاعات الجماعية للعمل

أقر المشرع الجزائري نظاما قانونيا خاصا للنزاعات الجماعية في العمل، يتضمن إجراءات وتدابير تهدف الي الوقاية منها وتسويتها، بالنظر الي طبيعتها الجماعية وتهديدها للاستقرار المهني والنظام العام، وتأثيرها المباشر على الاقتصاد الوطني.

يعرف النزاع الجماعي للعمل شكلا من اشكال الخلاف بين جماعة العمال وصاحب العمل، ينشأ غالبا بسبب مطالب مهنية أو اجتماعية، ويعتبر النزاع قائما إذا لم يتم حله خلال الاجتماعات الدورية المخصصة لتساوور والحوار¹⁰.

كما تعرف منازعات العمل الجماعية على أنها ذلك الخلاف الذي يثور بين جماعة من العمال وهيئة مستخدمة أو هيئات، بشأن الشروط العامة للعمل والعلاقات المهنية والاجتماعية، من حيث التطبيق أو التفسير والذي يحتاج الى جهود مشتركة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل¹¹.

أما المشرع الجزائري قد عرف النزاع الجماعي للعمل بمقتضى المادة 02 من قانون رقم 23_08 المذكور سابقا كما يلي « يعد نزاعا جماعيا كل نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الاجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون».

يتضح من مضمون هذه المادة أنه يعد نزاعا جماعيا كل خلاف يمس العلاقات المهنية أو الاجتماعية أو الشروط العامة للعمل، ينشأ بين مجموعة من العمال الأجراء ممثلين، وبين مستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو من يمثلهم نقابيا.

¹⁰ عمارة حاتم، « الإجراءات والتدابير المستحدثة بموجب القانون 23_08 للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل »، مجلة العلوم

القانونية السياسية، مجلد 13، عدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، 2025، ص 436.

¹¹ عجة الجيلالي، « الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر) »، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 213-214.

تعد الوقاية من النزاعات في العمل خطوة أساسية يلجأ إليها الأطراف لضمان الاستقرار المهني والاجتماعي التي تشغل اهتماما كل من العمال وأصحاب العمل، وتتمثل هذه الوسائل في مجموعة من الإجراءات التي تهدف الى تفادي نشوب نزاعات الجماعية أو على الأقل الحد من تطورها، لذلك تسعى الهيئات المختصة الي توفير ظروف المناسبة لعقد الاجتماعات بهدف احداث حوار وتساور والاستماع الي مختلف الشكاوى وذلك لتفادي سوء الفهم أو تفاقم النزاعات وبعد ذلك يتم العمل وفق ما تنص عليه الاتفاقيات الجماعية والتي تطبق من خلال آليتان أساسيتين وهما الاجتماعات الدورية (المطلب الأول)، أما فيما يخص (المطلب الثاني) سنتناول فيه لجنة الحوار الاجتماعية¹².

المطلب الأول: الاجتماعات الدورية كآلية وقائية لتسوية النزاعات الجماعية

كرّس المشرع الجزائري آلية داخلية قائمة على مبدأ التفاوض والحوار والتساور في مجال علاقات العمل، لما لها من أهمية بالغة في الوقاية من نشوء وتطور النزاعات الجماعية داخل الوسط المهني. وتُجسّد هذه الآلية من خلال الاجتماعات الدورية التي تُعقد بين ممثلي العمال والهيئات المستخدمة، حيث تُعتبر وسيلة فعالة لتعزيز الاستقرار المهني والحفاظ على السلم الاجتماعي داخل المؤسس. وفي هذا الإطار، تبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية في تنظيم هذه الاجتماعات الدورية، خاصة داخل القطاع الاقتصادي، كونها تضع الأسس القانونية والتقنية الكفيلة بضمان استمرارية الحوار البناء بين مختلف الأطراف الاجتماعية (الفرع الأول).

كما أن الاجتماعات الدورية داخل المؤسسات والإدارات العمومية تكتسي بدورها بعداً استراتيجياً في معالجة الانشغالات المهنية والاجتماعية لموظفي القطاع العام (الفرع الثاني).

كما تتميز هذه الاجتماعات بعدة مزايا، من أبرزها تعزيز التواصل والتعاون في بيئة العمل، وتشجيع الحوار المفتوح بين العمال والإدارة، إضافة إلى إتاحة فرصة حقيقية لمناقشة القضايا المهنية والعمل على حل الخلافات بطرق سلمية، بهدف إيجاد حلول واقعية ومنصفة لكل الإشكالات المطروحة داخل المؤسسة.

¹² ملوك نوال، « آليات تسوية النزاعات الجماعية في التشريع الجزائري »، مجلة الاجتهاد القضائي، مجلد 16، عدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشاذلي بن جديد، الجزائر، 2024، ص 162.

الفرع الأول: أهمية الاتفاقيات الجماعية في تنظيم الاجتماعات الدورية داخل القطاع الاقتصادي
اعترف المشرع الجزائري بالاتفاقيات الجماعية كإحدى الآليات القانونية الأساسية لتنظيم علاقة العمل، لما لها من دور في تحديد الشروط والاحكام التي تضبط هذه العلاقة بين العمال وأرباب العمل.

وقد نصت المادة 05 من قانون رقم 08_23 سالف الذكر كما يلي: « يعقد المستخدمون وممثلون العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة، بصفة مشتركة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة.

تحدد كليات تطبيق هذه المادة، لا سيما دورية الاجتماعات، عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات، التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال في حالة غياب احكام اتفاقية حول دورية المجتمعات، يجب أن تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل».

في جوهر هذه المادة يحرص المشرع على ضرورة قيام ممثلي العمال، سواء كانوا ممثلين نقابيين للعمال أو ممثلين، في غياب ممثلين نقابيين بمعالجة ومناقشة كل المسائل في اجتماعات دورية، داخل المؤسسات ويكون الأسلوب المتبع لمناقشة هذه المسائل بالتفاوض الجماعي، وهذا بغية تقادي وقوع نزاعات جماعية.

يجب أن تعقد هذه الاجتماعات الدورية بصفة منتظمة، ويتم تحدها في الاتفاقيات أو الاتفاقات، التي يتم ابرامها من قبل الشركاء الاجتماعيين، كما تعقد الاجتماعات مرة واحدة بصفة الزامية، في كل سداسي على الأقل في حالة عدم وجود نص في الاتفاقية الجماعية.

وتبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية في كونها وسيلة نقابية حضارية فعّالة، تُسهم في إرساء ثقافة الحوار الديمقراطي داخل بيئة العمل. فهي تُعد ثمرة للتفاوض الجماعي الذي يتم بين الشركاء الاجتماعيين في إطار لجان متساوية الأعضاء، تتخذ قراراتها بشكل توافقي بعد حوار ونقاش معمق، وتُترجم هذه القرارات

إلى قواعد مهنية تنظم علاقات العمل، سواء الفردية أو الجماعية. ومن هذا المنطلق، تُعتبر الاتفاقيات الجماعية أداة محورية لتحقيق السلم الاجتماعي داخل الهيئات المستخدمة، من خلال تكريس مبدأ الحوار والتشاور كخيار أساسي لمعالجة القضايا المهنية والاجتماعية، وذلك بوضع قواعد مهنية يشارك فيها العمال وأرباب العمل من شأن هذه القواعد ان تحقق العدل والمساواة.

التي يتم ابرامها من قبل الشركاء الاجتماعيين، كما تعقد الاجتماعات مرة واحدة بصيغة الزامية في كل سداسي على الأقل في حالة عدم وجود نص في الاتفاقية الجماعية¹³.

الفرع الثاني: الاجتماعات الدورية في المؤسسات والإدارات العمومية

من بين المستجدات التي جاء بها القانون الجديد، ولم تكن منصوصا عليها في القانون الملغى نجد الزامية عقد الاجتماعات الدورية على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية، إضافة الى تحديد الإجراءات والتدابير لتسوية النزاعات الجماعية للعمل في هذه الهيئات المستخدمة، لا سيما تلك التي تخضع لأحكام القانون 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية¹⁴.

نصت المادة 22 من القانون 08-23 المذكور سابقا على ما يلي: « تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والادارات العمومية في اجتماعات دورية اجبارية بين ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات والادارات العمومية المعنية.

تحدد كفايات تطبيق احكام هذه المادة لا سيما دورية الاجتماعات عن طريق التنظيم»

يفهم من نص هذه المادة على أنه يتم إجراء اجتماعات دورية، داخل المؤسسات والإدارات العمومية قصد تفعيل الحوار والنقاش، المتعلق أساسا بوضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل هذه الهيئات الإدارية. كما أن هذه الاجتماعات تعد الزامية، مما يظهر حرص المشرع على تعزيز هذه الآلية إيماناً منه بدورها وفعاليتها في معالجة المشكلات، التي قد تطرأ خلال العلاقة المهنية، وتطبيقاً للفقرة الثانية(2) من المادة

22 من القانون رقم 08-23 المذكور أعلاه صدر المرسوم التنفيذي رقم 23 - 362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023¹⁵، الذي يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

¹³ بن صابر بن عزوز، «الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن»، دار الجامد للنشر والتوزيع ، ط01، مستغانم 2011، ص7.

¹⁴ أمر رقم 06 - 03، « يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية »، ج ر، ج، ج، عدد 46، صادر بتاريخ 16 يوليو 2006.

¹⁵ مرسوم تنفيذي رقم 23_362، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة داخل المؤسسات والادارات، ج. ر. ج. ج، عدد 67، الصادر بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

المطلب الثاني: لجنة الحوار الاجتماعي كآلية لتسوية النزاعات الجماعية للعمال

تشكل لجان الحوار الاجتماعي إحدى الآليات الجوهرية المعتمدة لترسيخ مبدأ التشاور بين مختلف الفاعلين في بيئة العمل، كما تُعد أداة تنظيمية لضمان توازن العلاقات المهنية وتعزيز الاستقرار الاجتماعي داخل المؤسسات. وفي هذا الإطار، تنص المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 10 أكتوبر 2023، على أن لجنة الحوار الاجتماعي تُكَلَّف بتنظيم الاجتماعات الدورية والإجبارية التي تهدف إلى معالجة قضايا العلاقات الاجتماعية، وتحسين ظروف العمل والمناخ المهني. كما تؤكد المادة 4 من نفس المرسوم على أن اللجنة تلتزم بإعداد رزنامة سنوية تُحدد من خلالها تواريخ انعقاد الاجتماعات ومواضيعها ذات الصلة بالحوار والتشاور الاجتماعي.

وتتمثل المهام الأساسية لهذه الاجتماعات في مناقشة الانشغالات المطروحة من قبل ممثلي العمال والإدارة واقتراح حلول توافقية تُراعي مصالح الطرفين، وتسهم في الوقاية من النزاعات الجماعية وتعزيز السلم الاجتماعي داخل المؤسسة.

وقد أولى المرسوم التنفيذي أهمية خاصة في كيفية تشكيل لجنة الحوار الاجتماعي على ضرورة مراعاة التمثيل المتساوي بين الإدارة والعمال، مع احترام مبدأ التعددية النقابية، وتحديد طرق تعيين أو انتخاب الأعضاء حسب الوضع النقابي داخل المؤسسة (الفرع الأول).

كما نص هذا المرسوم التنفيذي على الإجراءات المتعلقة بسير عمل اللجان، من حيث تداول الرئاسة دورية الاجتماعات، وآليات اتخاذ القرار (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تأسيس لجنة الحوار الاجتماعي

وفقاً لأحكام المادتين من 05 إلى 09 من المرسوم التنفيذي رقم 23-362¹⁶ المذكور سابقاً، يتم تشكيل لجان الحوار الاجتماعي على أساس التمثيل المتساوي بين الأعضاء الدائمين والأعضاء الإضافيين يمثلون الإدارات العمومية، إضافة إلى المندوبين النقابيين وذلك مع مراعاة التشكيلة النقابية ممثلين عن الإدارات العمومية، وذلك مع احترام التعددية النقابية طبقاً لتشريع والقوانين المعمولة بها.

وفي حال عدم توفر مندوبي نقابات، يُنتخب ممثلو العمال مباشرة من طرفهم للانضمام إلى اللجنة.

¹⁶ راجع المادتين 5 و9 من المرسوم التنفيذي 23-362، مرجع سابق.

أما بخصوص ممثلي الإدارات والمؤسسات العمومية، فيتم تعيينهم من قبل الجهة الإدارية المختصة، في حين يُعيّن المندوبون النقابيون من طرف التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني أو القطاعي.

تُعتمد التشكيلة الاسمية لأعضاء لجان الحوار الاجتماعي بموجب مقرر وزاري صادر عن القطاع المعني أو المسؤول الإداري المخوّل بذلك. وتُسند رئاسة اللجنة بالتداول بين أعضائها كل ستة (6) أشهر، وذلك خلال عهدة تُحدد مدتها بثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط وتنص المادة 3/8 من المرسوم التنفيذي 362_23 السالف الذكر تنص على انه « تحديد عهدة أعضاء اللجان بثلاثة (3) سنوات قابلة لتجديد مرة واحدة (1) »

« يتم تجديد عهدة اللجنة من طرف الهيئة المستخدمة في اجل شهر قبل انقضاء العهدة ».

تنص هذه المادة على ان مدة عهدة أعضاء تكون (3) سنوات وهي قابلة لتجديد مرة واحدة فقط أي أن العضو يمكنه أن يشغل نفس المنصب لمدة أقصاها ستة (6) سنوات متتالية والغاية من هذه المادة هي ضمان الاستمرارية في عمل اللجان مع إرساء مبدأ التداول وتوفير فرصة لتجديد

الفرع الثاني: سير لجان الحوار الاجتماعي

في إطار تنظيم آليات الحوار الاجتماعي على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، نصّ المرسوم التنفيذي رقم 362-23 المذكور أعلاه على مجموعة من القواعد والإجراءات التنظيمية التي توطر عمل لجان الحوار الاجتماعي داخل الهيئات المستخدمة.

ووفقاً للمادة 11 من هذا المرسوم التنفيذي 362-23¹⁷ المذكور سابقا ، تُلزم هذه اللجان بعقد اجتماعات دورية إجبارية تُنظّم داخل مقرات الهيئات المستخدمة. وتتم هذه الاجتماعات بمعدل مرة واحدة كل ستة (06) أشهر بالنسبة للمستخدمين على المستوى المركزي، ومرة كل ثلاثة (03) أشهر بالنسبة للمستخدمين على المستوى المحلي، وذلك بما يتماشى مع مبدأ انتظام الحوار بين الأطراف الاجتماعية. ويُعد هذا التحديد الزمني أداة لضمان استمرارية قنوات التفاوض والحوار داخل المؤسسة ويُكرّس توجّهاً نحو مقاربة تشاركية لحل الإشكالات المهنية وتدارك النزاعات قبل تفاقمها.

¹⁷ راجع المادة 11 من المرسوم التنفيذي 362-23، مرجع سابق.

وضمناً لفعالية أداء هذه اللجان، ألزمت نفس المادة المستخدم بوضع كافة الوسائل الضرورية تحت تصرف لجان الحوار الاجتماعي، من أجل تمكينها من الاضطلاع بمهامها في أحسن الظروف، سواء من خلال توفير الفضاءات اللائقة للاجتماعات، أو الوسائل التقنية واللوجستية المناسبة، أو عبر تمكين اللجنة من الوصول إلى المعطيات والمعلومات ذات الصلة بالقضايا المعروضة للنقاش.

وفي السياق ذاته، جاءت المادة 12 من المرسوم التنفيذي 23-362 المذكور أعلاه¹⁸، لتحدد الإجراءات التمهيدية الواجب اتباعها قبل انعقاد الاجتماعات. حيث ألزمت المنظمات النقابية التمثيلية، أو الممثلين المنتخبين عن العمال، بإرسال قائمة المسائل والمواضيع التي يرغبون في مناقشتها إلى الهيئة المستخدمة، وذلك في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوم عمل قبل تاريخ الاجتماع. ويقوم المستخدم، بالتشاور مع ممثلي العمال، بإعداد جدول أعمال الاجتماع، استناداً إلى المسائل المقترحة من قبل الشريك النقابي، مما يعكس روح التشاركية والتفاوض الجماعي في إدارة شؤون العمل داخل المؤسسة

ولضمان الشفافية والإعداد المسبق، نصت المادة نفسها على ضرورة إرسال الاستدعاءات مرفقة بنسخة من جدول الأعمال إلى جميع أعضاء اللجنة، وذلك عن طريق البريد أو عبر الوسائل الإلكترونية، في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوم عمل قبل موعد الاجتماع. ويساهم هذا الإجراء في تمكين أعضاء

اللجنة من الاطلاع المسبق على محاور الاجتماع، وتحضير مواقفهم ومقترحاتهم بشكل جدي ومسؤول، مما يُعزز من جودة النقاش ويُضفي على الحوار طابعاً مؤسسياً ومنظماً.

¹⁸ راجع المادة 12 من المرسوم التنفيذي 23-362، مرجع سابق.

المبحث الثاني

الإجراءات العلاجية لتسوية نزاعات الجماعية للعمل

في حالة فشل الإجراءات الوقائية في إيجاد تسوية للنزاعات الجماعية للعمل، فإن هذه النزاعات تخضع وجوباً إلى إجراءات التسوية العلاجية التي نقصد بها تلك الأساليب والطرق التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاعات الجماعية، وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطر وهيئات معينة مثل هيئات المصالحة والوساطة والتحكيم¹⁹.

تنص المادة 06 من القانون 23-08 المذكور سابقاً كما يلي: « تخضع وجوباً النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة، سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، لإجراءات المصالحة والوساطة واحتمالاً للتحكيم ضمن والشروط المحددة بموجب هذا القانون. »

يفهم من نص هذه المادة على أنه عندما تنشأ نزاعات جماعية، في العمل ولا يمكن حلها مباشرة، سواء عن طريق الطرق الودية (الوقائية)، مثل الحوار المباشر بين الأطراف أو الاجتماعات الدورية بين ممثلي العمال وأرباب العمل، أو حتى من خلال تطبيق أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، فإن القانون يوجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية لحل النزاع المتمثلة في المصالحة والوساطة (المطلب الأول) والتحكيم (المطلب الثاني).

المطلب الأول: دور المصالحة والوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل

تعد المصالحة والوساطة من أهم الآليات الودية لتسوية النزاعات الجماعية في مجال العمل، إذ تشكلان أدوات فعالة في تجاوز الخلافات بين العمال وأصحاب العمل، بطريقة سلمية دون اللجوء إلى القضاء.

¹⁹ أحيمه سليمان، مرجع سابق، ص 99.

وتدرج هاتان الاليتان ضمن ما يعرف بالميكانيزمات البديلة لحل النزاعات، حيث تركزان على الحوار الاجتماعي والتفاوض الجماعي للوصول الى حلول ترضى الأطراف المتنازعة.

تعتمد هذه الآليات الداخلية أو الخارجية، في مجملها على مبادئ الرضا والاتفاق مما يجعلها أدوات فعالة. إنّ الهدف الأساسي من اللجوء الى هذه الوسائل هو الحفاظ على السلم لاجتماعي داخل المؤسسة وضمان استمرارية العمل مع احترام حقوق العمال، ومراعاة مصالح أرباب العمل كما أن الطابع السلمي والتوافقي لهذه الوسائل، يساهم في تعزيز ثقافة التفاوض والتفاهم داخل سوق العمل²⁰.

وفي هذا السياق يخصص (الفرع الأول) لبيان دور المصالحة باعتبارها آلية قانونية تهدف إلى تسوية النزاعات الجماعية للعمل، بطرق ودية أما (الفرع الثاني)، سنتناول دور الوساطة بوصفها إجراء وجوبيا أقره المشرع الجزائري ضمن مسار التسوية السلمية لهذه النزاعات.

الفرع الأول: دور المصالحة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل

تعتبر المصالحة من الوسائل الودية الهامة لتسوية النزاعات وقد كرسها التشريع الجزائري كألية فعالة

لأنهاء النزاعات الجماعية للعمل وتحقيق الاستقرار في العلاقات بين الافراد أو الجماعات.

تهدف المصالحة الى تحقيق حلول توافقية ترضى جميع الأطراف وتعزز التفاهم المتبادل بدلا من اللجوء الى الإجراءات القضائية.

كما تبرز أهمية المصالحة من خلال الدور الذي يقوم به مكتب المصالحة أو الهيئة المكلفة والتي تعمل على تقريب وجهات النظر الطرفين ومحاولة إيجاد حل وسط ينهي الخلاف دون الاضرار بحقوق أي من الطرفين.

وقد نضمها المشرع الجزائري وجعلها وسيلة إجبارية وعلاجية لفض النزاعات العمل الجماعية سواء تعلق

²⁰ عمارة حاتم، مرجع سابق، ص 437.

الأمر بمؤسسات اقتصادية تابعة للقطاع العام أو الخاص وذلك طبقاً لنص المادة 6 من القانون 08-23

²¹السالف الذكر التي نصت على ما يلي: « تخضع وجوباً النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة سواء بطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية لإجراءات المصالحة أو الوساطة واحتمالاً للتحكيم من الأشكال والشروط المحددة بموجب هذا القانون ».

يفهم من نص المادة بأن النزاعات الجماعية للعمل التي يتعذر حلها بطرق ودية سواء من خلال اجتماعات دورية أو عبر تطبيق أحكام الاتفاقيات الجماعية تحال وجوباً إلى آليات المصالحة أو الوساطة وقد تعرض لاحقاً على التحكيم وذلك وفق الشروط والإجراءات المحددة بموجب القانون ويعتبر هذا الإجراء مرحلة إلزامية.

للإلمام بآلية المصالحة يقتضي الأمر عرض تعريفها (أولاً) ثم أنواعها (ثانياً).

أولاً: تعريف المصالحة

عرفت المادة 4 من القانون رقم 08-23 السالف الذكر المصالحة بأنها « يقصد في مفهوم هذا القانون كما يلي:

المصالحة: كفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى " قائماً بالمصالحة " يمكن النص عليها في اتفاقيه واتفاق جماعي للعمل.

وتهدف هذه الأخيرة إلى تقريب أطراف النزاع ومواجهاتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي.

في حالة عدم وجود إجراءات المصالحة الاتفاقية أو في حالة فشلها، يجب على الأطراف، عندئذ احترام

²¹ ملوك نوال، مرجع سابق، ص 165.

إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون امام مفتشية العمل».

ثانياً: أنواع المصالحة

تعتبر المصالحة خطوة الزامية لحل النزاعات الجماعية في العمل سواء نشأت هذه النزاعات في الهيئات المستخدمة التابعة للقطاع الاقتصادي او في المؤسسات والإدارات العمومية والمصالحة نوعان:

1) المصالحة الاتفاقية

يقصد بالمصالحة الاتفاقية تلك الإجراءات المنصوص عليها بالاتفاقيات الجماعية، التي تهدف الى تسوية النزاعات الجماعية للعمل، والتي قد تنشأ أثناء تنفيذ علاقات العمل.

وتعد هذه المصالحة وسيلة تفاوضية تعتمد على الحوار بين ممثلي العمال وأرباب العمل، وفق لما تحدده بند الاتفاقية الجماعية من آليات وتنظيمات، دون تدخل مباشر من الجهات الإدارية والقضائية.

ويتم تشكيل لجان المصالحة الاتفاقية بحرية واستقلالية بين الطرفين على أساس المساواة في التمثيل حيث تنشأ في شكل لجان متساوية الأعضاء ويحددون نضام عملها والصلاحيات المخولة لها ونطاق عملها الذي يكون محلي أو جهوي أو وطني أو قطاعي أي حسب نطاق تطبيق الاتفاقية أي إذا تضمنت اتفاقية أو اتفاق العمل الجماعي على شرط إجراءات في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل فتكون اللجان متساوية الأعضاء المؤهلة في مناقشة المسائل المطروحة وهذا ما نصت عليه المادة 1/7 من القانون رقم 23-08 المذكور سابقاً « في حالة نزاع جماعي للعمل بين المستخدم وممثلي العمال حول كل المسائل موضوع النزاع أو بعضها يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية التي يكونوا طرفاً فيها »

نفهم من خلال نص هذه المادة أن المصالحة الاتفاقية هي التي تتضمنها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تنص عادة على تشكيل بكل حرية واستقلالية لجان متساوية الأعضاء من الطرفين تحدد نظام عملها صلاحياتها والإجراءات المتبعة أمامها من أجل حل كل نزاع جماعي يقوم بين أصحاب العمل وممثل العمال²².

²² فاضل خديجة، مرجع سابق، ص 145.

(2) المصالحة القانونية

تعد المصالحة القانونية مرحلة الزامية يجب المرور بها عند استمرار النزاع بين الطرفين وقد وضع لها المشرع قواعد مختصرة تهدف الى تسوية الخلاف في أقصر الاجل الممكنة وبمجرد فشل المصالحة الاتفاقية أو عدم موجود شرط المصالحة الاتفاقية في محتوى الاتفاقية أو الاتفاق العمل الجماعي يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الى مفتشية العمل المختصة إقليمياً²³ وهذا ما نصت عليه المادة 2/7 من القانون 08-23 المذكور سابقا كما يلي « في حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية يتعين على الطرف الأكثر استعجالا عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي تقوم مباشرة اجراء المصالحة المنصوص عليها في احكام هذا القانون »

ثالثا: اجراءات المصالحة على مستوى الاقتصادي

فيما يتعلق بالمنازعات التي تنشأ على مستوى المؤسسات الاقتصادية، فإنه يتم عرض النزاع وجوباً على مفتش العمل، الذي يتولى مهمة السعي إلى المصالحة بين طرفي النزاع. وذلك طبقاً لنص المادة 8 من قانون رقم 08 23 السالف الذكر كما يلي: « يقوم مفتش العمل الذي تم اخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوباً بإجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال.

ويستدعي طرفي النزاع الجماعي للعمل الى جلسة أولى للمصالحة التي يجب ان تنعقد في اجل الثمانية أيام عمل الموالية لأخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في كل المسائل المتنازع عليها ويمكنه ان يباشر تحقيقاً لدى المستخدم والمنظمة النقابية للعمل وان يطلب من الأطراف جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبعة المحاسبية أو المالية أو الاحصائية أو الإدارية التي يمكن أن تساعد في اجراء المصالحة.

يتعين على طرفي النزاع الجماعي توفير التسهيلات الضرورية لمفتش العمل الذي تم اخطاره بالنزاع لأداء مهمته»

يفهم من نص المادة يقوم مفتش العمل باستدعاء الطرفين لجلسة أولى تُخصص لمحاولة التوصل إلى تسوية ودية للنزاع، حيث يقوم مفتش باستدعاء طرفي النزاع الى الجلسة مصالحة أولى في أجل لا يتعدى

²³ فاضل خديجة ، مرجع سابق، ص 146.

ثمانية (8) أيام من تاريخ اخطاره بالنزاع اين يقوم مفتش العمل بمباشرة التحقيق وله الحق بطلب جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة المحاسبية او المالية أو الإحصائية أو الإدارية من أطراف النزاع وذلك لمساعدته في اجراء المصالحة²⁴

أما في حالة عدم حضور الطرفين التي لم يتناولها القانون السابق يقوم مفتش العمل باستدعاء الطرفين من جديد في أجل لا يتجاوز اثنين وسبعين (72) ساعة وذلك طبقا لنص المادة 9 من القانون رقم 08-23 السالف الذكر التي تنص على ما يلي: « يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور وجوبا لاجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل.

يعين الطرفان بحرية ممثليهما المفوضين كتابيا بمطلق صلاحية للتفاوض وابرام اتفاق، غير أنه يمكن مفتش العمل أن يحدد عدد الأشخاص لأجراء المصالحة.

وعندما لا يمثل أحد الطرفين يستدعيهما مفتش العمل من جديد في اجل لا يتجاوز اثنين وسبعين (72) ساعة».

ويترتب عن انقضاء اجل المصالحة بخمسة عشر (15) يوما من تاريخ الجلسة الأولى وذلك بإعداد مفتش العمل محضر موقع من الطرفين والمتضمن المسائل المتفق عليها ويصبح نافذا من يوم إيداعه بأمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا وهذا ما نصت عليه المادة 11 من قانون 08-23 السالف الذكر كما يحزر مفتش العمل بمحضر بعدم الصلح في حالة فشل المصالحة حول المسائل المتنازعة عليها يتم بإرساله بأي وسيلة قانونية الي طرفي النزاع والى الوالي المختص إقليميا والى الوزير المكلف بالعمل.

أما النزاعات التي تنشأ على مستوى المؤسسات الإدارية العمومية، فيتولى ممثلو العمال تقديم طعون الى الى السلطات العمومية المختصة، على مستوى المحلي سواء على صعيد البلدية أو الولاية، أو حتى على مستوى الوزاري ويتم ذلك عندما يكتسي النزاع طابعا جديا جهويا أو وطنيا حيث تستدعى هذه السلطة العليا

²⁴ ملوك نوال، مرجع سابق، ص 165.

خلال مدة ثمانية أيام(08) من تاريخ اخطارها طرفي النزاع الى اجتماع المصلحة وذلك بحضور كل من مفتشي العمل وممثل السلطة المكلفة بالوظيفة اين تقوم السلطة بإعداد محضر يتضمن الاتفاق المتواصل اليه موقعا من الطرفين ذلك خلال 15 يوما من تاريخ أول اجتماع²⁵.

رابعاً: إجراءات المصالحة في الهيئات المؤسسات والإدارات العمومية

حدد المشرع أحكام خاصة للمصالحة في المؤسسات والإدارات العمومية وذلك في المواد من 23 الى 27 من القانون 08-23 المذكور سابقاً، كما يلي

الطعن أمام السلطات العمومية والذي يتم حسب المادة 23 من نفس القانون عن طريق:

- إخطار السلطات العمومية من ممثلي العمال وذلك بواسطة الطعن لسلطات عمومية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي اليها المؤسسة أو الإدارة.
- إخطار الوزراء او ممثلهم المؤهلين عندما تكون المؤسسات والإدارات العمومية تابعة لاختصاصهم أو عندما يكون النزاع ذات طابع جهوي أو وطني.
- استدعاء طرفي النزاع من طرف السلطة السامية العليا في حالة ما إذا لم تتم التسوية بطريقة الطعن السابق حسب المادة 25 من نفس القانون ويتم الاستدعاء خلال 8أيام الموالية لإخطارها طرفي النزاع لعقد اجتماع للمصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل.

المصالحة عن طريق المجلس المتساوي الأعضاء

السلطة يتم اللجوء وإخطار المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية حسب المادة 26 من القانون رقم 08-23 السالف الذكر إذا تبين أثناء الاجتماع المصالحة أن محل النزاع يخص تأويلات لأحكام تشريعية أو تنظيمية.

- ان إخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية الذي يتمثل في المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية المنصوص عليها في المواد من 34 الى 37 من القانون المذكور أعلاه الذي يعد جهاز مصالحة في مجال النزاعات الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية.

²⁵ ملوك نوال، مرجع سابق، ص 165.

- يؤسس هذا المجلس ويتشكل من ممثلي الإدارة وممثلي العمال ويوضع لدى المكلفة بالوظيفة العمومية أما من جانب ممثلي العمال يتم تعيينهم من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا في الإدارة العمومية على مستوى الوطني

شروط اجراء المصالحة أمام المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية

يعد المجلس جهاز مصلحة في مثل هذه النزاعات بإجراءات وشروط خاصة وتتم هذه الإجراءات عن طريق:

- اخطار الجهة الرئاسية رئيس البلدية الوالي والوزير للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية باعتباره مفوض من الرئيس
- أن يقوم بالإجراءات والقرارات التي يخولها له القانون باعتباره رئيس المجلس المتساوي الأعضاء
- استدعاء الأعضاء للاجتماع للنظر في النزاع يقوم بها في مدة لا تتجاوز 4 أيام
- يصدر المجلس رأيه وقراره بعد المداولة خلال 8 أيام من تاريخ الاجتماع الأول

الفرع الثاني: دور الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل

تعتبر الوساطة من أبرز الآليات البديلة لتسوية النزاعات الجماعية في مجال العمل، حيث تلعب دورا محوريا في الحفاظ على التوازن داخل العلاقات المهنية وتأتي الوساطة كمرحلة لاحقة في حال فشل المصالحة، اذ يلزم القانون بعرض النزاع على هذا الاجراء مما يبرز أهميتها كأداة فعالة في معالجة الخلافات الجماعية وتخفيف من حدتها.

قوم الوساطة على تعيين شخص محايد يطلق عليه الوسيط باتفاق الطرفين المتنازعين، وتتمثل أهميته في تسهيل الحوار بينهما وتقريب وجهات النظر، واقتراح حلول ودية تراعي مصالح الطرفين كما تتيح هذه الآلية بيئة حوارية قائمة على الثقة والاحترام المتبادل، مما يعزز فرص التوصل الى تسوية ترضى الجميع²⁶ ونضرا لأهمية البالغة التي تحتلها الوساطة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل سنخصص هذا الفرع

²⁶ خلفي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 62.

لدراستها من حيث تعريفها (أولا) وبيان شروطها القانونية (ثانيا) ثم التطرق الى طرق تعيينه (ثالثا) وبيان صلاحيته (رابعا)

أولا: تعريف الوساطة

تعد الوساطة من أبرز الوسائل البديلة لتسوية النزاعات حيث تستخدم في معالجة مختلف أنواع المنازعات سواء كانت مدنية أو إدارية أو اسرية، وحتى جزائية وقد حظيت باهتمام متزايد بفضل فعاليتها في حل النزاعات بأسلوب ودي وسريع.

التعريف القانوني

عرف المشرع الجزائري بمقتضى المادة 3/4 من القانون رقم 08-23 المذكور سابقا كما يلي « الوساطة إجراء يتم من خلاله اسناد النزاعات الجماعية للعمل، الى الغير يدعى "الوسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي».

يفهم من نص المادة على أن الوساطة قيام الأطراف المتنازعة أي العمال وورب العمل، بإسناد النزاع إلى طرف الثالث محايد يدعى الوسيط يتم اختياره بالاتفاق لمشارك بينهما وتتمثل المهمة الأساسية للوسيط في اقتراح تسوية ودية للنزاع دون ان تكون له سلطة اتخاذ قرارات ملزمة

يعرف المشرع المغربي الوساطة على أنها جميع العمليات الهادفة الى تسهيل التقاء العرض والطلب في مجال التشغيل وكذا جميع الخدمات المقدمة لطالبي الشغل والمشغلين من أجل إنعاش التشغيل وتنشيط الإدماج المهني.

كما يتم هذا الاجراء عن طريق مصالح تحدث لهذه الغاية من قبل السلطة الحكومية، المكلفة بالشغل والخدمات التي تقدمها هذه المصالح لطالبي الشغل وللمشغلين تكون مجانية لكن في حالة عدم احترام هذا الاجراء القانوني²⁷.

ثانيا: الشروط القانونية لممارسة مهمة الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية

²⁷ غزالة لعيمش، « القانون الجزائري لعلاقات العمل الفردية والجماعية دراسة مقارنة »، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، 2023 ص79.

يتطلب أداء مهمة الوساطة في النزاعات العمل الجماعية، توفر جملة من الشروط التي نص عليها المشرع الجزائري.

حدد القانون رقم 23-08 المذكور سابقا ضرورة توافر شروط موضوعية تضمن كفاءة الوسيط في إدارة النزاع والمتمثلة في القدرة على التفاوض والحوار واحترام مبادئ الحياد والسرية.

كما نصت المادة 40 من القانون نفسه تحيلنا على التنظيم ليصدر في هذا الشأن المرسوم التنفيذي رقم 23-363²⁸ الذي يحدد كفاءات تعيين الوسطاء ومهامهم في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وذلك على وجه الخصوص بمقتضى المادتين 2 و3 من هذا المرسوم كما يلي:

تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي على أنه «تتمثل مهمة الوسيط في تقديم اقتراحات لطرفي النزاع الجماعي للعمل في شكل توصيات معللة للتوصل الى تسوية ودية لنزاعها في حالة عدم المصالحة».

كما تنص المادة 03 من نفس المرسوم كما يلي «يعين الوسيط طبقا لأحكام المواد 14 و15 و28 و29 و38 و39 من القانون رقم 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمذكور أعلاه من بين قائمة الوساطة :

-في القطاع الاقتصادي:

باتفاق مشترك بين طرفي النزاع وفق الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم قصد تسوية نزاعهما بطريقة ودية.

من قبل وزير القطاع أو الوالي أو الرئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، في حالة عدم توافق بشأن اختيار وسيط وعندما يتعلق الامر بقطاعات النشاط المنصوص عليها في أحكام المادة 62 من القانون 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 والمذكور أعلاه من بين قائمة

- في القطاع المؤسسات والإدارات العمومية :

من قبل وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني.

²⁸ مرسوم التنفيذي رقم 23-363، «يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم واتباعهم»، ج.ج.ج، عدد، 67، الصادر بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

أما من حيث الشروط المتعلقة بالشخص نفسه فقد نصت المادة 39 من القانون 23-08 المذكور أعلاه والمادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المذكور أعلاه على ضرورة توفير مجموعة من المؤهلات المهنية والأخلاقية لمزاولة هذه المهمة.

- التمتع بالجنسية الجزائرية.
- النزاهة والمصادقية يجب أن يكون معروفا بنزاهته وأخلاقه العالية وأن يتمتع بسمعة طيبة.
- الاستقلالية والحياد يجب أن يكون الوسيط مستقلا وغير تابع لأي طرف من أطرق النزاع وأن يتم اختياره من قائمة معدة من طرف وزارة العمل وفق المادة 13 من القانون 23 - 363 المذكور سابقا²⁹.
- الكفاءة والخبرة لا يشترط أن يكون الوسيط رجل قانون ولكن يجب أن يمتلك خبرة في مجال العمل
- المعرفة في المجال الاجتماعي والاقتصادي من الضروري أن يكون لديه المام جيد بالواقع الاجتماعي والاقتصادي ويفهم طبيعة علاقات العمل ومشاكلها³⁰.

ثالثا: طرق تعيين الوسيط

يتم تعيين الوسيط في النزاعات الجماعية للعمل داخل القطاع الاقتصادي والمؤسسات العمومية كما يلي فيما يخص الوسيط في المؤسسات الاقتصادية، يتم إما باتفاق بين طرفي النزاع وفق الشروط المنصوص في المادة 38 من القانون رقم 23-08 المذكور أعلاه والمادة 03 من القانون 23-363 المذكور أعلاه قصد تسوية نزاعات بطريقة ودية.

وأما من قبل وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي وذلك في حالة عدم الاتفاق على اختيار الوسيط.

أما فيما يخص تعيين الوسيط في القطاع الإداري والعمومي بالرجوع الى المواد 29، 38، 39 من القانون رقم 23-08 والمادة 03 من مرسوم تنفيذي رقم 23-363 السالف الذكر تحدد كيفية تعيين الوسيط والذي يكون من الوزير المعني أو الوالي أو رئيس مجلس شعبي البلدي، بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال

²⁹ انظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي 23-363، مرجع سابق.

³⁰ مخلوف باهية ، « المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل » ، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية مجلد 9، عدد 1، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2024، ص323.

والمستخدمين الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني، ويتم الاعلام عن هذه القائمة الأعضاء الحكومية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية

رابعاً: صلاحيات الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل

يتولى الوسيط بعد تعيينه من طرف مفتش العمل عدة مهام في إطار تسوية النزاع الجماعي تبدأ بعقد جلسات استماع الأطراف النزاع ومحاولة فتح اليات الاتصال بين الأطراف.

كما يتمتع الوسيط بصلاحيات اجراء التحقيقات والتحريات اللازمة على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العلاقات المهنية، وظروف عمل العمال المعنيين بالنزاع الجماعي وكذلك التحقيق على الوثائق بمعنى يمكن للوسيط ان يطلب من طرفي النزاع افادته بجميع الوثائق³¹

المطلب الثاني: دور التحكيم في تسوية النزاعات الجماعية للعمل

يعد التحكيم من الوسائل التي يلجأ اليها الافراد من أجل حسم النزاعات التي تنشأ بينهم بحيث يتسم التحكيم بأهمية خاصة في كونها يساعد على حل النزاعات بطريق ودية وسلمية للمحافظة على العلاقات القائمة بين أطراف النزاع (الفرع الأول) يمكن اللجوء الأطراف اليه بصفة اختيارية أو وجوبية وهو ما اعطى للهيئات التحكيم صلاحيات (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف التحكيم

نص المشرع الجزائري على ضرورة اللجوء الى التحكيم كألية لفك النزاع الجماعي وكإجراء علاجي وذلك بعد استنفاد الطريقتان لفض النزاع حيث عرف التحكيم في المادة 4 / 3 من القانون 23-08 سالف الذكر كما يلي: «كيفية تسوية النزاعات الجماعية للعمل بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع وتنطوي على تدخل الغير يدعى "المحكم" وذلك تطبيقاً للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية

يمكن أن يكن التحكيم إلزامياً وفق الاشكال والشروط الي يحددها هذا القانون بحسب الحالة امام اللجنة الوطنية للتحكيم او اللجنة الولائية للتحكيم

³¹ مخلوف باهية ، مرجع سابق، ص 324 .

تتمثل المهمة الأساسية للتحكيم في اصدار حكم في شكل قرار تحكيمي».

يفهم من نص المادة أعلاه انه يتم التحكيم عن طريق تفويض محكم أو هيئة التحكيم ومنحه سلطة النظر المنازعة القائمة، أو التي ستنشأ وذلك بعد اتفاق بين أطراف المنازعة.

يقوم التحكيم بحسم النزاع بشكل متميز من مقتضيات الإجراءات القضائية امام المحاكم، ويكاد أن يكون اللجوء اليه امرا حتميا باعتباره الوسيلة الأخيرة لتسوية النزاع سلميا قبل اللجوء الى الاضراب.

الفرع الثاني: صلاحيات التحكيم

تعتبر صلاحيات المخلة للمحكّمين غير محصورة في قانون معين ولا توجد أي إشارة الي الصلاحيات والسلطات المخلة للجان وهيئات التحكيم ولا الى النوع الذي يمكن ان تتكفل وتعمل على تسويتها وهوما جعل أطراف القانون الاتفاقي يعتمدون على تفسير المنطقي للأشياء وكذلك اعطى للهيئات التحكيم صلاحيات واسعة ومطلقة.

حيث نصت المادتين 17 و18 من المرسوم التنفيذي 90-418³² المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم، تنصان على التوالي على جوب سماع اللجنة لممثلي العمال واصحاب العمل لأطراف النزاع الثانية، تنص على إمكانية استعانة اللجنة بخبرة شخص أجنبي بإمكانه مساعدته في أعماله.

الفرع الثالث: دور اللجان التحكيم في حل النزاعات الجماعية للعمل

نص المشرع الجزائري في المواد من 71 الى 77³³ من القانون 23-08 المذكور أعلاه إنشاء لجان للتحكيم وجعل دورها الأساسي هو البث في النزاعات الجماعية للعمل وهما اللجنة الوطنية للتحكيم لها طابع وطني وتختص بنزاع محدد واللجنة الولائية للتحكيم ذات طابع ولائي وكذلك المرسوم التنفيذي 23-364 الذي يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في النزاعات الجماعية للعمل

³² مرسوم تنفيذي رقم 90-418، « يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان التسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها»، ج. ر. ج. ج. عدد 01، الصادر بتاريخ 05 جانفي 1991.

³³ أنظر المواد 71، 75، 72 من القانون رقم 23-08، مرجع سابق.

كما يمكن ابرار آهم اختصاصاتها حيث نص عليه المرسوم التنفيذي 23-364 المذكور أعلاه في المواد 14 الى 24 وكذا المادتين 75 و76 من القانون رقم 23-08 المذكور أعلاه أن اللجنة تكلف بالبحث في النزاعات الجماعية للعمل التي تخص المستخدمين المشتغلين في إقليم الولاية وكذلك أولئك الذين يمنع عليهم اللجوء الى الاضراب.

الفصل الثاني

الإضراب كآلية حديثة لفض النزاعات الجماعية للعمل

لقد تعرض الإضراب عبر تاريخه العديد من الانتقادات، حيث ركز البعض على آثار التي تترتب عليه مثل التضحيات المالية الجسيمة التي يتحملها العمال، إذ يفقدون أجورهم خلال فترة التوقف عن العمل و هو ما قد يشكل عبئا ثقيلا عليهم بسبب تواضع أجورهم. كما يضر الإضراب بمصالح صاحب العمل، لأن التوقف عن العمل يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية، ولا يقتصر هذا الأثر السلبي على صاحب العمل فقط، بل ينعكس أيضا على الاقتصاد الوطني.³⁴

على الرغم من هذه الانتقادات، أصبحت ممارسة العمال للإضراب شائعة في مختلف دول العالم، يعترف في تلك الدول بمشروعية حق الإضراب كوسيلة الدفاع عن مصالح المهنية للعمال، و قد أقر المشرع هذا الحق استجابة للضرورات العملية و الحاجات الواقعية، باعتبار أن التشريع يمثل رد فعل الواقع بهدف تحقيق التوازن بين حقوق العمال و مصالح أصحاب العمل.³⁵

يعتبر الإضراب عن العمل ظاهرة اجتماعية معاصرة، يلجأ إليها عند ضياع حقوقهم أو التقصير في الاستجابة، فهو في جوهره وقوعه و التعامل به بسبب الظلم و غياب التوازن الديني و التقصير في تحمل الأمانة، و هو ما يدفع الهيئة المستخدمة إلى اللجوء إلى التوقف عن العمل كوسيلة الضغط من أجل تحقيق مطالبها.³⁶

نظرا لأهمية الإضراب كوسيلة جماعية للدفاع عن مصالح المهني، يهدف هذا الفصل إلى دراسة الإطار مفاهيمي والتنظيمي للإضراب، من خلال بيان تعريفه ثم عناصره وتحديد أنواعه توضيح شروطه القانونية (المبحث الأول) بإضافة الى الآثار المترتبة عن حق الاضراب وقيوده القانونية (المبحث ثاني).

³⁴ سيد محمود رمضان، «الوسيط في شرح قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي، (دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز و النقض)»، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص 176 .

³⁵ مخلوف كمال، « مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع العمل الجزائري، بين آلية التفاوض كأساس لتكريس لمبدأ و الإضراب كوسيلة الضغط »، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو 2014، ص 161.

³⁶ غربي بشرى، حماس هدايات، «تقييد حق الإضراب عن العمل كآلية ناجعة لضمان حسن سير المرافق العامة»، مجلة الحقوق و العلوم السياسية، مجلد 16، عدد 02، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2023، ص ص 462-463 .

المبحث الأول

الإضراب كأداة سلمية لحل النزاعات الجماعية

يعد الإضراب عن العمل وسيلة سلمية احتجاجية تلجأ إليها الفئات العمالية للدفاع عن مصالحها وفرض مطالبها في مواجهة صاحب العمل، وذلك بعد استنفاد جميع الوسائل والآليات الودية لتسوية النزاعات الجماعية.

كما يعد الإضراب من المسائل التي حظيت بعناية كبيرة من قبل الهيئات التشريعية، حيث يبدو الاهتمام به بارزا في القوانين العمالية الحديثة التي أحاطته بحماية قانونية مختلف الجوانب، وضعت له جملة من القوانين و تنظيمات قانونية بهدف ضمان ممارسة هذا الحق في ظروف عادية وسلمية، دون المساس بحقوق و ممتلكات أصحاب العمل من جهة، و دون الإضرار بالمصالح الحيوية للمجتمع من جهة ثانية، وكذلك دون المساس بضمان منصب العمال من جهة ثالثة.³⁷

يتضح مما تقدم أن الإضراب يعد وسيلة سلمية لحل النزاعات الجماعية، وهو ما يستدعي التطرق إلى الإطار المفاهيمي والقانوني لهذا الحق (المطلب الأول)، ثم دراسة الشروط القانونية لممارسته (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الحق في الإضراب

يعتبر الإضراب حق دستوري، وهو تجسيد للتعديل الدستوري لسنة 2020 في المادة التي تنص على أنها «حق الإضراب معترف به و يمارس في الإطار القانون...»³⁸.

غالبا ما يؤدي الأساليب والوسائل السلمية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل سواء وقائية أو الودية إلى طريق مسدود، وفي هذه الحالة، يصبح من حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وسيلة احتجاجية سلمية ومشروعة تجاه صاحب العمل، من أجل تحقيق مطالبهم وحماية حقوقهم المهنية، يعبر العمال من خلال الإضراب عن رفضهم للأوضاع المهنية المزرية وللمطالب التي رفضت الهيئة المستخدمة تلبيتها.

³⁷ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 137.

³⁸ مرسوم رئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 15 سبتمبر 2020 يتعلق بإصدار تعديل دستوري -المصادق عليه باستفتاء أول نوفمبر 2020، ج.ر.ج.ج، عدد 82، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2020.

في سبيل للإحاطة الشاملة بالحق في الإضراب، لابد من تناول تعريفه من جوانب متعددة (الفرع الأول) ثم بيان عناصره (الفرع الثاني) مع تحديد أنواعه المختلفة (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف الإضراب

للإضراب عدة تعاريف مختلفة ل

اعتباره حق من حقوق الاجتماعية والمهنية، وتختلف باختلاف السياق ويمارسه العمال عند الحاجة للدفاع عن مصالحهم، مما أدى إلى ظهور مفاهيم لغوية (أولاً) ثم في الفقه القانوني (ثانياً) و قانونياً (ثالثاً).

أولاً: في اللغة

يعرف الإضراب في اللغة بأنه الكف و الاعراض، فيقال: «أُضْرِبْتُ عن الشيء» أي كففت عنه أو أعرضت عنه، ويقال: «أُضْرِبُ العمال» أي كفوا عن العمل حتى تستجاب مطالبهم، والإضراب مصدر الفعل «أُضْرِبُ»، ويفهم في العرف على أنه الإعراض عن القيام بعمل معين³⁹.

ثانياً: في الفقه القانوني

وردت في الفقه القانوني عدة تعريفات لمصطلح الإضراب، حيث عرفه بعض الفقهاء بأنه توقف مؤقت عن العمل من قبل عامل أو مجموعة العمال، بهدف تحقيق مطالبهم أو دعماً لمطالب عمال آخرين.

كما يعرف بأنه: "امتناع الموظفين أو المستخدمين العموميون عن عملهم مع تمسك بوظائفهم و يلجأ الموظفون عادة لهذا الأسلوب إظهار لسخطهم عن عملهم عن أعمال الحكومة أو لإرغامها على التراجع عن موقفها أو استجابة مطالبهم"⁴⁰.

وكذلك نجد الفقه المصري، فقد تعددت فيه آراء حول تعريف الإضراب. و من أبرزها: توقف جماعي عن العمل بقصد دفع صاحب العمل إلى استجابة لمطالبهم المهنية، المرتبطة بشروط العمل أو ظروفه. كما يرى بعض الفقهاء المصريين أن الإضراب وسيلة من الوسائل في تحقيقها.⁴¹

³⁹ عزة عجان، المفضل قاموس عربي التلاميذ و الطلاب، دار هومة، الجزائر، 2001، ص 53 .

⁴⁰ هاني علي الطهراوي، «القانون الإرادي (الكتاب الأول)»، مكتبة دار للنشر والتوزيع، عمان، 1988، ص 297 .

⁴¹ أحمد سن برعي، محمد أحمد إسماعيل، رندا محمد صميذة، «قانون العمل»، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 260.

أما بالنسبة للفقهاء الأردنيين، فقد عرف الإضراب بأنه: "توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع الضغط والإكراه المشروعة، تمارسها التنظيمات النقابية في بعض البلدان، بهدف فرض الاستجابة للمطالب العمالية التي لم تتحقق عبر الوسائل السلمية.

و عليه يمكن القول أن موضوع الإضراب، رغم أهميته البالغة في مجال علاقات العمل الجماعية، لم يحظ باهتمام كاف في الفقه الجزائري مع ذلك، سنشير إلى بعض الإسهامات الفقهية القليلة التي تناولته ومنها حيث يرى اتجاه أن "الإضراب يتمثل في توقف جماعي عن العمل، يتم اتخاذه بعد مشاور العمال و أن الإضراب يتخذ للضغط على صاحب العمل لحمله على الموافقة على تلبية مطالب العمال حول مسائل موضوع الخلاف⁴².

و يرى جانب آخر أن الإضراب، بأنه: « وسيلة لحل خلافات العمل الجماعية، يتجسد في شكل توقف جماعي عن مزاوله العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم، قصد إجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم المهنية⁴³ »

ثالثا: في القانون

عرف المشرع الجزائري بمقتضى المادة 42 من قانون 23-08 سالف الذكر⁴⁴، الإضراب كما يلي: «يقصد بالإضراب، بمفهوم هذا القانون توقف جماعي و متفق عليه من العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية و مهنية محضة يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقا الأحكام و الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون و بما يتوافق متطلبات نشاط المؤسسة و استمرارية الخدمة العمومية بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع و طرق التسوية أخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل».

يتضح مما تقدم أن الإضراب هو توقف إرادي عن العمل، يهدف إلى المطالبة بحقوق مهنية مستمدة من نصوص قانونية أو من الاتفاقيات الجماعية ذلك بغرض تحسين الوضع المهني والاجتماعي للعمال.

⁴² مخلوف كمال، مرجع سابق، ص 170.

⁴³ هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار ربحانة للنشر، الجزائر، 2002، ص 201.

⁴⁴ المادة 42 من القانون رقم 23-08، مرجع سابق.

وهكذا تم الاعتراف به في التعديل الدستوري لسنة 2020 بمقتضى المادة 70⁴⁵، باعتباره حقا يمكن ممارسته، لكن في الإطار القانوني، وهذا ما يدفعنا إلى الاعتقاد باتجاه نية المشرع الجزائري نحو ضبط هذا الحق، من خلال التأكيد على أن الإضراب يجب أن يكون توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب العمال، بقصد الضغط أو التأثير على الهيئة المستخدمة لدفعها إلى تلبية مطالبهم الاجتماعية و المهنية، و لم يكتفي بذلك و إنما ربط وجوده بوجود النزاع الجماعي، و بالتالي لا يعد الإضراب مشروعاً إلا إذا كان ناتجاً عن نزاع جماعي وفق ما يحدده القانون.

الفرع الثاني: عناصر الإضراب

برجعنا إلى التعريف الفقهي والقانوني للإضراب، يلزم لوجود الإضراب توافر نوعين من العناصر أولهما العناصر مادية (أولاً)، ثانيهما العناصر معنوية (ثانياً).

أولاً: العناصر مادية

1) التوقف الجماعي عن العمل

يتمثل التوقف عن العمل في امتناع العمال عن الذهاب إلى الأماكن المخصصة للعمل، لتنفيذ العمل الملزمين به أصلاً، وأي كان مصدر هذا الالتزام نصاً قانونياً أو وفقاً لشرط من شروط عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة داخلية، أما إذا امتنع العمال عن تنفيذ عمل غير ملزمين بأدائه مثل ساعات العمل الإضافي، فلا يشكل هذا الامتناع إضراباً.

لا يمكن اعتبار أي توقف جماعي عن العمل غير متعمد بمثابة إضراب، لأنه قد يتوقف عقد العمل بفعل صاحب العمل أو المنشأة أو لأسباب خارجة عن إرادة العمال كون أنه من شروط قيام الإضراب مهني مشروع أن يكون توقف العمال متعمد، أما توقف العمال عن العمل بدون إرادتهم لا يمكن أن يكون إضراباً.

⁴⁵ -إبراهيم صالح الصرايرة، «مشروعية الإضراب و أثره في العلاقات التعاقدية (دراسة المقارنة)»، ط01، دار وائل للنشر والتوزيع الأردن، عمان، 2012، ص ص 29-30.

كما يجب أن تتوفر لدى العمال نية الرجوع للعمل بعد تحقيق المطالب أو بعد انتهاء فترة الإضراب المعلن عنه بحيث يبقى عقد العمل معلقا و متوقفا إلى حين استئناف العمل.⁴⁶

(2) تحقيق مطالب المهنية

يعد تحقيق المطالب المهنية الممكنة و المشروعة الهدف النهائي الذي يسعى العمال إليه ممارستهم حق الإضراب ،و على هذا فإن تخلف المطالب المهنية للعمال يؤدي لانتفاء الشرعية عن الاضراب ،و يجب أن تكون هذه المطالب المهنية سبق رفضها من جانب صاحب العمل ،و من المتصور أن يوجد التوقف الجماعي المدبر عن العمل دون وجود مطالب مهنية كما لو امتنع عند كبير من العمال عن أداء العمل لمشاهدة مباراة هامة أو المشاركة في موكب أحد كبار المسؤولين الذي يمر بجوار المنشأة، و قد يكون التوقف بسبب قوة القاهرة و في كل هذه الحالات التي لا يمثل هذا التوقف إضرابا.

و تتحدد المطالب المهنية بطل ما يتعلق بمصالح العمل أيا كانت طبيعة هذه المصالح (قانونية، مهنية اجتماعية ،اقتصادية) ،و أيا كان مصدرها (قانون، لائحة ،عقد).⁴⁷

ثانيا: العناصر المعنوية

(1) قصد الإضراب

حتى يعتبر التوقف الجماعي عن العمل إضرابا يجب أن يكون لدى العامل نية الإضراب، قصد الإضراب معناه انصراف إرادة العمال إلى خرق شروط عقد العمل، و ذلك بامتناعهم عن أداء العمل المكلفين به، بمعنى بأن العامل المضرب يدرك مسبقا أنه ملتزم بأداء عمل معين، و مع ذلك تتجه إرادته إلى التوقف عن أداء العمل، و بذلك و بدون توافر قصد الإضراب لا يمكن إضفاء صفة الإضراب على

⁴⁶ Bernard Teyssier :Les conflits du travail-grève et lock out tome 2, edition litent ,paris 1981

P26 .

⁴⁷ أبوعمرو مصطفى أحمد ،«علاقات العمل الجماعية (المفاوضات الجماعية-النقابات العمالية-اتفاقيات 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 ص 353-355 .

التوقف عن أداء العمل، و يتطلب توافر قصد الإضراب لدى العمال المضربين أن تكون إرادتهم قد اتجهت بالفعل إلى التوقف عن أداء عمل ملزم من الأعمال المكلفين بأدائها.⁴⁸

1) تدبير الإضراب

يقصد بتدبير الإضراب توقف العمال عن العمل بطريقة جماعية فيما بينهم سواء تم الاتفاق سابقا أو تم لاحقا مع وحدة الهدف اجماعي لدى العمال المضربين، وألا يكون التوقف الجماعي ناشئا عن مجرد تزامن لحالات التوقف الفردي عن العمل لأسباب فردية مختلفة، ولهذا يجب أن يكون التوقف الجماعي قد تم اتفاق سابق بين العمال مع وحدة المطالب الجماعية لدى العمال المضربين

الفرع الثالث: أنواع الإضراب

قد يتخذ الإضراب العمال أشكالا متعددة، وذلك حسب الغاية التي يسعى إليها المضربين، يمكن أن يكون الإضراب نوعين منها الإضراب المشروع هو الذي سمح فيه القانون لحماية العمال من أي شكل من أشكال التهديد أو الضغط أثناء مطالبتهم بحقوقهم(أولا) كما يمكن أن يكون غير مشروع إذا خالف القانون وتعرض العمال المشاركين فيه فقدان الحماية القانونية(ثانيا).

أولا: الإضراب المشروع

الإضراب المشروع إضراب الذي تتوفر فيه الشروط الإجرائية والموضوعية المنصوص عليها قانونا، يشترط فيه ان يتم احترام أحكام هذا القانون حتى يعتبر إضرابا مشروعاً. وقد حرص المشرع الجزائري على تنظيمه هذا النوع من الإضراب خلال وضع شروط قانونية التي تحمي العمال من جميع أشكال الضغط أو تجاوز أو تهديد أثناء ممارسته.

- أن يكون الامتناع جماعيا ومنظما عن العمل.
- أن يهدف إلى تحقيق مطالب مهنية أو اجتماعية.
- أن يعتبر الإضراب حقا معترفا به قانونا.
- احترام استمرارية المرفق العام (الخدمة العمومية).

⁴⁸ -مخلوف كمال، مرجع سابق، ص182.

• ضرورة استنفاد طرق التسوية الودية للنزاع بما في ذلك المصالحة والوساطة والتحكيم. قبل

اللجوء إلى الإضراب.⁴⁹

وبالتالي، فإن احترام هذه الشروط يضيف على الإضراب طابعا قانونيا مشروعا، ويمنح العمال الحماية من العقوبات التأديبية أو التعسف من طرف المستخدم، كما يضمن التوازن بين حقوق العمال في الدفاع عن مطالبهم وضمان سير المرافق العامة.

ثانيا: الإضراب الغير المشروع و صورته

هو ذلك الإضراب الذي يمارس دون التزام بالشروط القانونية الشكلية التي حددها القانون، مما يجعله غير معترف به قانونيا، قد تم تحديد مختلف صورها وفقا لما ورد في نص المادة 04 من قانون 08-23 المذكور أعلاه، قد تكون مفاجئة أو مفتوحة أو متقطعة أو تضامنية.

1. الإضراب المفاجئ

يعتبر الإضراب المفاجئ من أشكال الإضراب غير المشروع يتميز بقيام العمال بالتوقف عن العمل دون تقديم إشعار مسبق إلى المستخدم، و دون مرور بإجراءات المنصوص عليها للتسوية للنزاعات الجماعية للعمل.⁵⁰

يتميز هذا النوع من الإضراب بطابعه فجائي و غير متوقع ، حيث ينفذ في لحظة معينة من طرف العمال غالبا كرد فعل على قرار إداري تعسفي يعتبره العمال خرقا لحقوقهم الأساسية.

2. الإضراب التضامني

يقصد به توقف جماعة من العمال عن أداء عملهم ليس دفاعا عن مصالحهم المهنية المباشرة، إنما تعبيرا عن مساندتهم و تعاطفهم مع فئة أخرى من العمال يخوضون نزاعا مع رب العمل، أي أن الغاية من الإضراب التضامني ليست تحقيق مصلحة مباشرة للعمال المضربين، و إنما التعبير عن تضامن مهني أو نقابي مع فئة عمالية أخرى.⁵¹

⁴⁹ راجع المادة 42 من قانون 08-23، مرجع سابق.

⁵⁰ راجع المادة 11/4 من قانون 08-23، مرجع سابق.

⁵¹ راجع المادة 13/4 من قانون 08-23، مرجع نفسه.

وتبرز خصوصية الإضراب التضامني في أن النزاع القائم بين طرفي علاقة العمل، لا تكون قائمة بين العمال والمضربين وصاحب العمل، بل من بين عمال المؤسسة أخرى ورب العمل.

3. الإضراب المفتوح

ذلك الشكل من الإضرابات العمالية الذي تباشر دون تحديد مدة زمنية لانتهائه، حيث يتمتع العمال عن أداء مهامهم المهنية بصفة جماعية ومتواصلة، يستمر هذا التوقف إلى غاية تحقيق المطالب المهنية أو التوصل إلى اتفاق جماعي ينهي حالة النزاع مع صاحب العمل⁵².

4. الإضراب المتقطع

هو نوع من الإضراب يتمثل في توقف عن العمل بشكل متكرر و على فترات زمنية غير منتظمة بحيث لا يكون التوقف مستمرا أو دائما، و يأخذ هذا النوع طابعا دوريا، حيث ينظم العمال توقف عن العمل في أوقات مختلفة، قد تكون قصيرة أو متباعدة و ذلك الهدف التأثير على سير العمل و الضغط على صاحب العمل دون اللجوء إلى الإضراب المفتوح⁵³.

يتضح من خلال دراسة الأنواع المختلفة للإضراب، أن كل من الإضراب المفتوح والمتقطع و التضامني و المفاجئ باعتباره من الصور التي تخالف الشروط القانونية التي تنظم حق الإضراب خاصة بما يتعلق بضرورة الإشعار المسبق أو لكونه لا تتعلق بمطالب مهنية مباشرة للعمال المضربين أو بسبب عدم تحديد مدته. و قد نص المشرع بشكل واضح من هذه الصور من الإضراب غير مشروع و لا يعترف به القانون⁵⁴.

المطلب الثاني: الشروط القانونية لممارسة حق الإضراب

يعد الإضراب من أهم الحقوق الأساسية التي يتمتع بها، إذ يمارس دفاعا عن مصالحهم المادية و المعنوية غير أن هذا الحق لا يعتبر مطلقا، بل يخضع لجملة من القواعد و الشروط القانونية التي ينبغي احترامها و لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا بعد استنفاد الطرق للتسوية الودية (الفرع الأول)، و يتم موافقة أغلبية

⁵² -راجع المادة 14/4 من قانون 08-23، مرجع سابق.

⁵³ -راجع المادة 12/4 من قانون 08-23، مرجع نفسه.

⁵⁴ -راجع المادة 45 من قانون 08-23، مرجع نفسه.

العمال عليه (الفرع الثاني) ، يمكن الشروع فيه إلا بعد انقضاء مدة الإشعار (الفرع الثالث). كما يترتب الجزاء عند إخلال بقواعد الإضراب (الفرع الرابع).

الفرع الأول: استنفاد كافة الطرق للتسوية الودية

لا يسمح العمال اللجوء إلى الإضراب بشكل مباشر بمجرد وقوع النزاع مع رب العمل، فالمشرع يشترط عليهم المرور بعدة الوسائل مسبقاً تحاول من خلالها الأطراف المعنية للوصول إلى حل النزاع بطريقة السلمية التي تتمثل منها المصالحة والوساطة والتحكيم، إذا لم يتمكن العمال الوصول إلى حل النزاع عبر الوسائل التي تم الاتفاق مسبقاً سواء في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية المهنية المبرمة بين الطرفين، يصبح العمال الحق من ممارسة الضغط عن طريق الإضراب بشرط التقيد بمقتضيات القانون التي تنظم كيفية ممارسته. وهذا ما تؤكد المادة 42 من قانون 08-23 سالف الذكر على أنه: «إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاعات المنصوص عليها في الباب الثاني و في غياب طرق أخرى للتسوية الواردة في الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية للعمل، يمكن للعمال اللجوء إلى ممارسة حقهم في الإضراب ضمن الشروط و حسب الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون».

حيث يوضح رب العمل موقفه من مطالب العمال، و قد يتنازل عن بعضها في سبيل التوصل إلى اقتراح يعرض على أطراف النزاع، بهدف تسوية النزاع القائم بينهم، و ذلك عن طريق إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم، يترتب على ذلك وقف العمال في ممارسة حقهم في الإضراب، طيلة فترة سير إجراءات، كما يترتب على هذا الاتفاق إنهاء الإضراب إذا كان قد بدأ قبل مباشرة إجراءات التحكيم. و يعد هذا التعليق إلزامياً بموجب القانون، كونه بهدف إلى احترام المسار السلمي لحل النزاعات، إذ أن استمرار الإضراب في هذه الحالة يعد مخالفاً لأحكام القانون⁵⁵.

الفرع الثاني: موافقة العمال على الإضراب

باعتبار الإضراب عمل جماعي فإن اللجوء إلى ممارسة هذا الحق بموجب قرار جماعي صادر من العمال، و يتحقق ذلك من خلال عقد جمعية العامة للعمال داخل أماكن المعتادة ،و يشترط أن تعقد هذه الجمعية بطلب من المنظمة النقابية أو ممثلي العمال المنتخبين قصد مناقشة اللجوء إلى الإضراب والتصويت

⁵⁵ -راجع المادة 44 من قانون 08-23، مرجع سابق.

عليها ،و في حال إقرار اللجوء إلى الإضراب يتعين على الجهة المعنية ،إعلام المستخدم كتابيا قبل 48 ساعة على الأقل من تاريخ شروع فيه ،مع ضرورة إثبات استلام هذا التبليغ.⁵⁶، و هو ما تؤكد المادة 2/47 من قانون 08-23 سالف الذكر أنه : « يتعين على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل تبليغ المستخدم ،قبل ثمان و أربعين (48) ساعة على الأقل ،من انعقاد الجمعية العامة كتابيا ،مقابل إشعار باستلام ».

خلال انعقاد الجمعية العامة التي تتم فيها مناقشة إمكانية اللجوء إلى الإضراب يمنح المستخدم أو من ينوب عنه الحق في التدخل لتقديم رأيه أو إعطاء توضيحات تتعلق بالظروف المهنية محل النزاع ويعد هذا التدخل فرصة لصاحب العمل لعرض وجهة النظر و محاولة توضيح بعض النقاط التي قد تسهم تهدئة الأوضاع أو في تقريب وجهات النظر، قبل أن يتخذ العمال قرارهم النهائي بشأن الدخول في الإضراب⁵⁷. تتم موافقة ثلثي 2/3 عدد العمال المعنيين على الأقل عن طريق اقتراع السري بأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين حتى يعبر كل عامل عن رغبته الصريحة في الإضراب والامتناع عنه.

بإضافة إلى إلزامية يتم معاينة نتائج الاقتراع بإشراف محضر قضائي حتى تكون العملية أكثر وضوحا⁵⁸، و هذا ما تؤكد المادة 48 من قانون 08-23 سالف الذكر على أنه : « 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 ».

تتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده المحضر القضائي.

الفرع الثالث: الإشعار المسبق للإضراب

أي يتم إعلام صاحب العمل مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بدايته ،مع بيان إذا كان محدد المدة أو مفتوحا ،و هو ما يعني أن بداية الإضراب لا تكون من تاريخ إقراره ، إنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإشعار المسبق ،و يتم تحديد هذه المهلة بمقتضى الاتفاقيات الجماعية و الاتفاقات

⁵⁶ ملوك نوال، مرجع سابق، ص 171.

⁵⁷ راجع المادة 3/47 من قانون 08-23، مرجع سابق.

⁵⁸ -ملوك نوال ،مرجع سابق ،ص 172 .

أي عن طريق التفاوض⁵⁹، إذا لم يتم تحديدها فإنها يجب ألا تقل من (10) أيام، و ذلك وفق ما أشارت إليه المادة 2/50 من قانون 08-23 المذكور أعلاه على أنه : « تحدد مدة هذا الإشعار عن طريق المفاوضة على أن لا تقل عن عشرة (10) أيام عمل من تاريخ إيداعه».

كما يلتزم كل من المنظمة النقابية التمثيلية و ممثلي العمال المنتخبين ،و هو ذلك من خلال تقديم إشعار مسبق بالتاريخ المقرر للشروع في الإضراب إلى المستخدم و مفتشية العمل المختصة إقليميا على أن يحدد هذا الإشعار مدة الإضراب ،بشرط ألا تقل عن عشرة(10) أيام من تاريخ إيداعه⁶⁰.

وهو ما تؤكد المادة 49 من قانون رقم 08-23 سالف الذكر : « ألا يشرع في الإضراب إلا عند انقضاء أجل الاشعار المسبق المودع وجوبا في نفس اليوم من قبل المنظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المعنيين بالنزاع لدى المستخدم و مفتشية العمل المختصة إقليميا ،مقابل إشعار باستلام».

كما يقيد المشرع ممارسة حق الإضراب عندما يتعلق الأمر بالمرافق العامة و الأنشطة الاقتصادية الحيوية ،خاصة تلك التي ترتبط بتموين المواطنين عبر كامل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية و الصحية و المحافظة على المنشآت و الأملاك الموجودة ، بحيث لا يمكن الشروع فيه إلا بعد انقضاء الأجل الإشعار المحدد مدته عن 15 يوما، وفقا ما نصت عليه المادة 3/50 على

أنه : « غير أنه لا يمكن أن تقل هذه المدة عن خمسة عشر يوم (15) يوم عمل قطاعات المنصوص عليها في المادة 62 أدناه».

يتضمن الإشعار جملة من البيانات تحت طائلة البطلان منها تاريخ الشروع في الإضراب، مدته ،سببه ،تسمية المنظمة و أسماء و ألقاب ممثلي العمال المستخدمين ،نطاقه التي بينها المادة 51 من قانون 08-23 سالف الذكر على أنه :

- تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب ممثلي العمال المنتخبين.
- اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة لمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين، الموقع على الإشعار.

⁵⁹ -أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 150-151.

⁶⁰ -ملوك نوال، مرجع سابق، ص172.

- تاريخ الشروع في الإضراب ومدته سببه.
- عدد العمال المعنيين بالتصويت.
- مكان الشروع في الإضراب.
- النطاق الإقليمي للإضراب.

اشترط المشرع الجزائري في إطار تنظيمه لممارسة حق الإضراب، أن يتم الإشعار المسبق من قبل العمال المنتخبين وفقا الأحكام القانونية، سواء تعلق الأمر بالنقابات المهنية أو مندوبي العمال المنتخبين. و عليه، فإن كل إشعار يصدر عن أشخاص لا يملكون صفة قانونية يعد باطلا، ولا يترتب عليه أي أثر قانوني، يقوم بهذا الإشعار فقط ممثلي العمال المنتخبون بطريقة قانونية، مثل النقابات أو مندوبي العمال الذين تم انتخابهم حسب ما ينص قانون العمل، أما إذا قاموا أشخاص غير منتخبين أي ليس لهم صفة قانونية لتمثيل العمال، بتقديم هذا الإشعار، فإن هذا التصرف يعتبر باطلا، و لا يترتب عليه أي أثر قانوني⁶¹.

وهو ما يبرر تشديد المشرع على ضرورة احترام شروط التمثيل القانوني للعمال في الإشعار المسبق بالإضراب.

كما أن المشرع لم يقتصر على تنظيم حق الإضراب، بل أقر التزاما على الطرفين بعد إيداع الإشعار المسبق، بمواصلة الحوار والتشاور خلال فترة سريانه، كما يؤكد على ضرورة عدم المساس باستمرارية الخدمة أو تعطيلها كل، لاسيما في المرافق الأساسية، مما يستوجب الاتفاق مسبقا على الحد الأدنى من الخدمات.⁶²

⁶¹ -راجع المادة 2/52 من قانون 08-23، مرجع سابق.

⁶² -راجع المادة 54 من قانون 08-23، مرجع نفسه.

المبحث الثاني

الآثار المترتبة عن حق الإضراب وقيوده القانونية

كرس الحق في الإضراب عن العمل ضمن الحقوق و الحريات المعترف بها للإنسان و المواطن في معظم الدساتير المعاصرة ،و تخضع ممارسته قوانين تضمن التوازن بين مصالح العمال من جهة و مصالح المجتمع من جهة ثانية ،و هو ما يمنحه الحماية القانونية اللازمة ضد عرقلته أهو أي مساس به أو التأثير على ممارسته بصورة سلبية يشترط أن يمارس ضمن حدود ما ينظمه القانون و احتراماً لأحكامه⁶³. بممارسة هذا الحق ،تترتب آثار قانونية متعددة تؤثر في علاقة العمل بين ،سواء من حيث حماية العمال المضربين من التعسف أو الضغط أو التهديد التي قد يمارسها في مواجهتهم (المطلب الأول)، أو من حيث القيود التي تفرضها المصلحة العامة على ممارسته في بعض القطاعات (المطلب الثاني).

المطلب الأول: آثار المترتبة عن حق الإضراب

ينتج عن ممارسة حق الإضراب جملة من الآثار القانونية، من أبرزها تلك التي تهدف إلى حماية العمال المضربين من أي تصرفات ما قرره المشرع من تدابير التي تهدف إلى حماية العمال المضربين من أي تصرفات قد تصدر من المستخدم، و تعد هذه الآثار وسائل قانونية تسعى إلى تحقيق توازن بين ممارسة حق الإضراب و استمرار علاقة العمل، وتتمثل هذه الآثار في: وقف علاقة العمل (الفرع الأول)، و منع استخلاف العمال المضربين (الفرع الثاني)، بالإضافة إلى حماية أي متابعة تأديبية بسبب المشاركة في الإضراب المشروع (الفرع الثالث).

الفرع الأول: وقف علاقة العمل

لا يمكن للعامل أو الموظف خسارة منصب عمله بسبب أنه يمارس الإضراب كحق و إنما بحرمة من تقاضي ،و ذلك لكون الإضراب مبنياً من الأسباب التي توقف علاقة العمل دون أن تنتهيها لأن بعد انتهاء

⁶³-أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، الطبعة 02 ، ديوان المطبوعات الجامعة، الجزائر 2015، ص 379.

الإضراب⁶⁴ تعود علاقة العمل للسريان بعد أن كانت مجمدة من خلال فترة ممارسة الحق في الإضراب وهذا ما نصت عليه المادة 55 من قانون 08-23 سالف الذكر على أنه: « حق الإضراب محمي طبقا للتشريع المعمول به و لا ينهي علاقة العمل و يترتب عليه آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل». وعليه فإن صاحب العمل تسريح العامل بسبب مشاركته في الإضراب المشروع، فهذا يعتبر تسريح تعسفيا. كما إذا وقع تسريح العمال مخالفة للإجراءات القانونية والاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات وتلزم المستخدم، لا يقلل عن الأجر الذي يتقاضى حتى لو استمر في عمله.

و يرتب على وقف علاقة العمل لما توصل إليه اجتهاد القضاء لفرنسي تحرر صاحب العمل من مسؤولية المتبوع عن الأضرار التي تسببها العمال للغير أثناء الإضراب، حيث تختفي علاقة التبعية خلال هذه الفترة مما يجعل التعويض عن الأضرار يقع على عاتق العمال المسببين فبه، كما يتحملون الأضرار التي تلحق بهم⁶⁵.

الفرع الثاني: منع استخلاف العمال المضربين

منع أي استخلاف العمال المضربين من قبل صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة طول مدة الإضراب مهما كان الشكل و الهدف استخلاف سواء بتوظيف عما الآخرين أو تحويل عمال وحدة أو ورشة أخرى إلى الورشة أو الوحدة التي يقوم فيها الإضراب⁶⁶. إلا في الحالات التي يكون فيها التسخير بأمر من السلطة الإدارية أو في حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة ، و يتجلى ذلك من خلال نص المادة 1/56 من قانون 08-23 سالف الذكر على أنه: "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التشغيل أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ، ما عدا في الحالات التسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في أحكام هذا القانون

⁶⁴ -راشد راشد، « شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري »، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1991، ص 50 .

⁶⁵ -هدفي بشير، « الوجيز في شرح قانون العمل(علاقات العمل الجماعية)»، ط03 ، جسور للنشر و التوزيع،الجزائر،2016 ص64 .

⁶⁶ -أحمية سليمان، مرجع سابق، ص167.

و يعتبر أي تصرف من هذا القبيل يقوم به المستخدم أو المساس بحق الإضراب يعتبر مخالفة و يترتب له جزاء ما أشارته المادة 66 من قانون 08-23 سالف الذكر على أنه "دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات يشكل رفض تنفيذ قرار التسخير خطأ مهنيا جسيما ينجز عنه تطبيق الإجراءات التأديبية ضد العامل المعني ،طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما."

الفرع الثالث: حظر توقيع العقوبة على العمال المضربين

إذا كان الإضراب شرعيا و مستوفي لكافة الشروط صحته و بالتالي أي تصرف يأتي صاحب العمل يقصد الانتقام من العمال بسبب مشاركتهم أو تنظيمهم للإضراب الشرعي يعتبر تعسفي و باطلا قانونيا⁶⁷. و هذا ما نصت عليه المادة 2/56 من قانون 08-23 سالف الذكر على أنه: « لا يمكن تسليط أي عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب شرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في القانون».

وهكذا يبين لنا بصورة أن الحماية القانونية للإضراب من ناحية الموضوعية والإجرائية وبعدم ارتكاب العمال لأية تصرفات أو أعمال من تلك التي تصنف بأن أخطاء جسيمة.

و بالتالي منح العمال الحق في مطالبة بالغاءه و التعويض عن كل الأضرار التي تكون لحقتهم، يستثنى من هذا المبدأ حالة ارتكاب العمال خطأ جسيم في حالة رفض أدائهم للحد الأدنى من الخدمة و حالة التسخير وفقا ما نصت عليه المادة 84 من قانون 08-23 سالف الذكر على أنه: « يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر و بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين ،كل مستخدم يمس أو يحاول المساس بممارسة حق الإضراب ، دون إخلال بأحكام المادة 56 أعلاه."

المطلب الثاني: القيود الواردة لممارسة حق الإضراب

إن خضوع الإضراب لبعض الشروط و القيود لا يعني التقليل من أهميته أو الحد من ممارسته، بل الهدف منه تنظيم كيفية استخدام هذا الحق بما يتوافق مع ما ينص عليه القانون و التنظيمات المعمول به وذلك تفادي لأي استعمال التعسفي، وتتمثل هذه القيود يتعلق بمنع ممارسة الإضراب في بعض القطاعات

⁶⁷ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 169 .

الحيوية (الفرع الأول) أما النوع الثاني يتعلق بوضع المشرع حدودا لممارسته المتمثلة من ضرورة الحد الأدنى من الخدمة (الفرع الثاني) وتسخير المضربين (الفرع الثالث).

الفرع الأول: منع الإضراب عن بعض الفئات الموظفين

لم يقتصر المشرع الجزائري على تقييد ممارسة حق الإضراب بل منع اللجوء إليه في العديد من القطاعات لاسيما تلك المرتبطة بالأمن و سكينة العامة و الحياة المواطنين بإضافة إلى القطاعات الاقتصادية و الدفاع الوطني و كافة المجالات الاستراتيجية و الحساسة بالسيادة الوطنية و المصالح للأمة⁶⁸ و هو ما نصت عليه المادة 67 من قانون 08-23 سالف الذكر

نستنتج من خلال نص المادة أن المؤسس الدستوري يمنع اللجوء إلى الإضراب بالنسبة الموظفين العاملين في مجالات الدفاع و الأمن الوطني أو أولئك الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة و كذلك يمنع على المستخدمين العاملين في قطاعات استراتيجية و حساسة على مستوى السيادة ،أو في مرافق التي تهدف إلى الحفاظ على الخدمات الأساسية ذات مصلحة الحيوية للأمة، و التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطنين أو أمنهم أو صحتهم للخطر ،أو قد يسبب آثارها أزمة خطيرة⁶⁹.

قد أحال قانون رقم 08-23 بمقتضى المادة 2/67 على التنظيم مهمة تحديد قائمة القطاعات المستخدمين والوظائف الممنوعة من اللجوء إلى الاضراب.

و قد جاء المرسوم التنفيذي رقم 361-23 مكملا لأحكام هذه المادة، المتعلق بتحديد قائمة قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ الحد الأدنى عن الخدمة الإجبارية⁷⁰، وقائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوعة عليهم اللجوء إلى الإضراب ،بحيث تنص المادة 2/8 على أنه :تشمل قائمة القطاعات المعنية بالمنع من اللجوء إلى الإضراب ،مجالات الدفاع و الأمن الوطنيين و القطاعات الاستراتيجية و الحساسة من حيث السيادة أو الحفاظ على المصالح الأساسية ذات لأهمية الحيوية للأمة.

⁶⁸ -عمارة حاتم ، مرجع سابق، ص 450 .

⁶⁹ -المادة 67 من قانون 08-23، مرجع سابق، ص 21 .

⁷⁰ -مرسوم تنفيذي رقم 361-23، مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، « يحدد قائمة القطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ الحد الأدنى عن الخدمة الإجبارية ، وقائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوعة عليهم اللجوء إلى الإضراب» ج.ر.ج.ج، عدد 67، الصادر بتاريخ 18 أكتوبر 2023 .

و تشمل هذه القطاعات ،لاسيما مصالح العدل و الداخلية و الحماية المدنية و الشؤون الخارجية ،و المالية ،و الشؤون الدينية و الطاقة و النقل و التربية و التعليم المهنيين."

نفهم من نص المادة أن المشرع قد حظر اللجوء إلى الإضراب بعض القطاعات ذات الطابع استراتيجي كما أفادت المادة 9 من نفس المرسوم أعلاه أنه : « تشمل قائمة المستخدمين و الوظائف للقطاعات و الوظائف للقطاعات المعينة من الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب ،ما يأتي:

- القضاة.
- الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.
- مستخدمي مصالح الأمن.
- أعوان الأمن الداخلي المكلفين بمهمة حماية المواقع والمؤسسات.
- مستخدمي مصالح الحماية المدنية.
- أعوان مصالح الاستغلال شبكات الإشارة الوطنية في الوازرتين المكلفتين بالداخلية والشؤون الخارجية.
- لأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.
- أسلاك إدارة السجون.
- أئمة المساجد.
- مراقبي الملاحة الجوية والبحرية.
- العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت حساسة واستراتيجية.
- مستخدمي مراكز مراقبة المنشآت والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية كهربائية والشبكات طاقوية.
- مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية وموظفي التفيتش في قطاعات التربية والتكوين والتعليم المهنيين».

• كما نلاحظ أن المشرع في تحديده ووضعه القائمة النشاطات التي يمنع ممارسة حق الإضراب اعتمد بشكل أساسي على الأمن و السكينة و السيادة الوطنية و الاقتصاد الوطني، فمستخدمين هذه القطاعات

من الفئات التي لها دور فعال و كبير في حفظ النظام و استتداد الوضع و المحافظة على السلم الاجتماعي⁷¹.

الفرع الثاني: التزام الحد الأدنى من الخدمة

يتمثل في استمرار العامل أو الموظف في تنفيذ جزء من مهامه الوظيفية سواء كلياً أو جزئياً على الرغم من مشاركته في الإضراب⁷²، وهو ما نص عليه المشرع من خلال المادة 62 من قانون 08-23 سالف التي تنص على أنه: « يجب القيام بكافة الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية ضماناً للحد الأدنى من الخدمة ،عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لاسيما تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية و الصحية أو المحافظة على المنشآت و الأملاك الموجودة».

يتضح من خلال النص المادة أنه أوجب اتخاذ كافة التدابير الضرورية لضمان استمرارية الحد الأدنى من الخدمات الأساسية في القطاعات الحيوية، لاسيما عندما يؤدي الإضراب إلى المساس بالمرافق العمومية الأساسية أو الأنشطة الاقتصادية الحيوية مثل تموين المواطنين بالمنتجات الغذائية و الصحية، وكذلك الحفاظ على المنشآت و الأملاك الموجودة.

كما حدد المشرع، بموجب المادة 64 من القانون 08-23، لأول مرة نسبة الحد الأدنى من الخدمة ،حيث لا يجوز أن تقل عن 30%، من مجموع العمال المعنيين بالإضراب سواء تعلق الأمر بالقطاع الاقتصادي أو بالمؤسسات و الإدارات العمومية⁷³.

إضافة إلى المادة 02 من مرسوم تنفيذي رقم 23-361 سالف الذكر على ضرورة استمرار تقديم الحد الأدنى من الخدمة في بعض القطاعات المعينة والتي لا يمكن أن يقل الحد الأدنى عن 30 من مجموع العمال المضربين.

- المصالح الاستشفائية، المناوبة والمصالح الاستعجالية وتوزيع الأدوية ومخابر التحاليل الطبية.
- مصالح الإدارة العدالة.

⁷¹ عمارة حاتم، مرجع سابق، ص 451.

⁷² ملوك نوال، مرجع سابق، ص 174.

⁷³ ملوك نوال، مرجع نفسه، ص 174.

- مصالح الضمان الاجتماعي.
- المصالح إدارة البلدية المكلفة بالحالة المدنية.
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة التليفزيونية.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود المطارات والموانئ المصالح البيطرية العامة، ومصالح التطهير.
- المصالح الخاصة بإنتاج الطاقة لتزويد الشبكة الوطنية للإشارة.
- المصالح الخاصة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.
- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- مصالح الشحن والتفريغ ميناء ومطار ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- المصالح الخاصة بأمن وسائل النقل
- المصالح الخاصة بمراكز المراقبة الجوية.
- الأنشطة المرتبطة بالامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طوال فترة إجرائها.
- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.

الفرع الثالث: التسخير

يقصد بالتسخير هو إجراء قانوني تتدخل بموجبه السلطات الإدارية المختصة لمنع أو وقفة وإجبار العمال على استئناف العمل، عندما ترى أن هناك ضرورة لذلك، لاسيما في حالات تهديد النظام العام بعناصره المتمثلة في الأمن العام، الصحة العامة، و السكنية العامة، أو بغرض تأمين استمرارية المرافق العامة الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للمواطنين أو لضمان السير العادي للمؤسسات الدولة و الحفاظ على المصلحة العامة و المصالح العليا للبلاد⁷⁴، لذا عرفت المادة 4/40 من قانون 23-08 سالف الذكر التسخير أنه "إجراء استثنائي تلجأ إليه السلطة العمومية المختصة لإجبار العمال المضربين في المرافق الأساسية التابعة للهيئات و الإدارات العمومية أو للمؤسسات، على مواصلة و تأدية الخدمات في مناصب

⁷⁴ -بوسعيدة دليلا، الإضراب المهني بين المشروعية و اللامشروعية في القانون الجزائري و القانون الفرنسي أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، نخصص قانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2019، ص 261-262.

عمل ضرورية لأمن و صحة الأشخاص و أمن المنشآت و الأملاك، و كذا الاستمرارية المرافق العمومية الأساسية لتلبية الحاجيات الحيوية للبلاد، أو العمال الذين يمارسون أنشطة أساسية لتموين السكان." نستخلص من خلال المادة يجوز للسلطات العمومية المختصة أن تأمر بتسخير العمال المضربين إذا ما كانوا يستغلون مناصب ضرورية متعلقة بأمن الأشخاص ومنشآتهم، وبغرض ضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية وإذا كانوا يمارسون أنشطة ضرورية بتموين أفراد المجتمع، أو لتموين السكان و مواجهة حالة استثنائية صحية أو مستعجلة.

ويترتب عن عدم الامتثال لأمر التسخير اعتباره خطأ مهنيا جسيما، يعرض صاحبه للعقوبات الجزائية وهذا طبقا ما نصت عليه المادة 187 مكرر من قانون العقوبات على أنه "يعاقب بالحبس من شهرين (02) إلى ستة أشهر وبغرامة من 1.000 دج إلى 10.000 دج أو بإحدى العقوبتين فقط كل من لا يمثل لأمر تسخير صادر ومبلغ وفقا للأشكال التنظيمية."

الفرع الرابع: منع عرقلة حرية العمل

إذا كان الإضراب حقا مشروعاً للعمال، فإن لا يجوز لهم التعسف في استعمال هذا الحق بطريقة تؤدي عرقلة حرية العمل، بالنسبة للفئات غير المعنية به، أو إجبارهم على التوقف عن العمل، أو احتلال أماكن العمل بالقوة أو تعرقل السير العادي للمصالح العمل، أو يعرض الممتلكات العقارية و المنقولة و أدوات العمل التابعة لصاحب العمل لأي ضرر أو تخريب أو اتلاف⁷⁵.

وهوما تؤكد بمقتضى المادة 2/59 من قانون 08-23 سالف الذكر، ينص فيما يلي: «يعد عرقلة حرية العمل، كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو الاستئناف أو مواصلة ممارسة نشاطهم المهني عن طريق التهديد أو المناورة أو الاحتفال أو العنف أو الاحتيال».

⁷⁵-أحمية سليمان، مرجع سابق ص 375-376 .

حيث وضع المشرع من هذا الشأن عن كل من العمال أو المنظمات النقابية التمثيلية لهم، وأصحاب العمل على سواء واجب اتخاذ كافة التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت و الأملاك و ضمان أمنها و تعيين العمال المسؤولين المكلفين بتنفيذ هذه المهمة.⁷⁶

في حالة تعسف العمال أثناء ممارستهم لحق الإضراب وعدم تنفيذ حكم بالإخلاء عرقلة حرية العمل أو القيام بإتلاف ومحاولة الأدوات والسلع التابعة لمكان العمل أو الاعتداء يعتبر خطأ مهنيا جسيما، يؤدي إلى تطبيق عقوبات جزائية وتأديبية طبقا للتشريع المعمول به، وتطبيقا لنص المادة 87 من قانون رقم

08-23 سالف الذكر على أنه: «دون الإخلال المنصوص عليها في قانون العقوبات ،يعاقب بالحبس من (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر بغرامة من عشرين ألف دينار(20.000دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000دج)،أو بإحدى هاتين العقوبتين ،كل من قام بإتلاف أو محاولة إتلاف ،أثناء الإضراب ،أي أغراض أو آلات أو مواد أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة ،أو مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا أو اعتداء يكون غرضه عرقلة حرية العمل».

⁷⁶ -أحمية سليمان، مرجع نفسه، ص 376 .

خاتمة

خاتمة

من خلال دراستنا، تبين أن النزاعات الجماعية في العمل تنشأ غالبا نتيجة تعارض المصالح بين طرفي علاقة العمل، أي العمال وأرباب العمل، سواء داخل المؤسسات الصناعية أو في القطاعات الخدمية. يعد التأخر في دفع الأجور، وتدهور المستوى المعيشي والاجتماعي للعمال، وغياب العدالة في توزيع المكافآت والترقيات من أبرز الأسباب التي تؤدي إلى هذه النزاعات، إضافة إلى ضعف كفاءة تسيير الموارد البشرية وظروف العمل الاقتصادية الصعبة. غياب آليات فعالة للحوار الاجتماع، وكما يسهم غياب آليات فعالة للحوار الاجتماعي في تفاقم هذه التوترات، مما يجعل تسوية هذه النزاعات أمرا معقدا في كثير من الأحيان.

وأمام هذا الواقع، سعى المشرع الجزائري إلى وضع إطار قانوني شامل لتنظيم آليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل، ذلك من خلال القانون 08-23، الذي أرسى قواعد وإجراءات تهدف إلى الوصول إلى حلول سلمية وفعالة.

وقد اعتمد هذا القانون 08-23 على آليات وقائية انطلاقا من الزامية الاجتماعات الدورية وآليات علاجية تتمثل في المصالحة، الوساطة، والتحكيم، وهي وسائل تهدف إلى تخفيف العبء على القضاء، كما أتاح المشرع الحق في اللجوء إلى الإضراب كوسيلة ضغط قانونية، في حال فشل الحلول السلمية.

وبهذا، فإن هذه الآليات تشكل أدوات فعالة لاحتواء النزاعات المهنية المحتملة، ومنح الأطراف الوقت الكافي لتفعيل الحوار والتفاوض، بما يضمن استقرار علاقات العمل، ويجنب تعطيل المرافق العامة أو المساس بحقوق المواطنين.

وفي هذا الصدد ومن خلال بحثنا توصلنا لمجموعة من النتائج والمقترحات التي نوردها كالاتي:

أولا : النتائج

أدخل القانون رقم 08-23 لأول مرة تعاريف واضحة لبعض مصطلحات الأساسية في مجال علاقات العمل، مثل النزاعات الجماعية، المصالحة، التحكيم، الإضراب.

✓ لم يسمح المشرع باللجوء إلى الإضراب إلى بعد استنفاد طرق التسوية الودية.

خاتمة

- ✓ إلى جانب طرق الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات الإدارية والعمومية، نص المشرع في الفصل الأول من القانون 08-23 على الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها في الهيئات المستخدمة بالقطاع الاقتصادي.
- ✓ وسع المشرع من خلال المرسوم التنفيذي رقم 361-23، تطبيقا للقانون 08-23، نطاق الفئات الممنوعة من ممارسة حق الإضراب. من بينها كآئمة ومراقبي الملاحة الجوية والبحرية.
- ✓ تم استحداث اللجنة الولائية للتحكيم لأول مرة بموجب القانون 08-23، وقد تم تنظيمها بشكل مفصل من خلال المرسوم التنفيذي رقم 364-23، الذي يحدد تشكيلة اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم، و كيفية تعيين أعضائها، إضافة إلى تنظيمها و سير عملها في إطار معالجة النزاعات الجماعية للعمل.
- ✓ حدد القانون مدة الإشعار المسبق قبل تنفيذ الإضراب، وبين مجاله، وطريقة التصويت عليه، إلى جانب تحديد نسبة الحد الأدنى من الخدمة بصفة مستمرة أثناء الإضراب.

ثانيا: المقترحات

- ✓ يلتزم صاحب العمل بإجراء الحوار والتشاور المستمر مع العمال أو ممثليهم من التنظيمات النقابية بشأن المسائل المتعلقة بعلاقات العمل وظروفه.
- ✓ يتعين ان تتضمن الاتفاقيات الجماعية المبرمة بين صاحب العمل والتنظيمات النقابية آليات ووسائل فعالة تهدف إلى الوقاية من النزاعات الجماعية، والحد من تفاقم الخلافات والانشقاقات بين أطراف علاقة العمل.
- ✓ يسهم الاعتماد أساليب حديثة وشفافة في نظام الترقية والمكافأة والحوافز في الحد من نشوء النزاعات داخل بيئة العمل، وذلك من خلال إعداد و نشر كتيبات و دلائل توضح للعمال الإجراءات المعتمدة و المعايير و كيفية الاستفادة منها.
- ✓ تكريس الثقافة الحوار الاجتماعي عن طريق التجاوز والتشاور على أرض الواقع، الذي من شأنه أن تتيح فرص لفض النزاعات الجماعية وبالتالي عدم اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب.

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

(1): الكتب

1. إبراهيم صالح الصرابية، «مشروعية الإضراب و أثره في العلاقات التعاقدية (دراسة المقارنة)»، ط01 دار وائل للنشر والتوزيع، ط01، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2012 .
2. أبو عمر مصطفى أحمد، «علاقات العمل الجماعية (المفاوضات الجماعية-النقابات العمالية-اتفاقيات 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 353-355
3. أحمية سليمان، آليات منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة 03، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005 .
4. أحمد سن برعي، محمد أحمد إسماعيل، رند محمد صميده، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
5. أحمية سليمان، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء 01، ط06، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011 .
6. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015 .
7. بن صابر عزوز، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار الجامد للنشر والتوزيع ط01، مستغانم، 2011
8. خلفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008
9. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991 .
10. عجة الجيلاني ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر) ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005 .
11. عزة حجان، المفضل قاموس عربي التلاميذ و الطلاب ، دار هومة، الجزائر، 2001.

12. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية (لمحكمتي التمييز و النقض)، دار الثقافة للنشر و التوزيع ،عمان، 2017.
 13. غزال لغميس، القانون لعلاقات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، للنشر الجامعي الجديد، تلمسان 2023.
 14. مصطفى أحمد أبو عمر علاقات العمل الجماعية ، كلية الحقوق ،جامعة طنطا، دار الجامعة الجديدة للنشر،الإسكندرية.
 15. هدي بشير، الوجيز في شرح قانون علاقات العمل الفردية والجماعية، دار ريحانة للنشر الجزائر، 2002 .
 16. هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الجماعية) ، الطبعة 03 ،جسور للنشر والتوزيع ، 2016 .
 17. هاني على الطهراوي، القانون الإداري (الكتاب الأول) ، مكتبة دار النشر و التوزيع، 1988 .
- (2) أطروحات الدكتوراه**
1. بظاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص القانون الاجتماعي، جامعة وهران 02 ، محمد بن أحمد، وهران، 2017 .
 2. بوسعيدة دليلا، الإضراب المهني بين المشروعية و اللامشروعية في القانون الجزائري و القانون الفرنسي أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة مولود معمري ،تيزي وزو ، 2019 .
 3. مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع العمل الجزائري، بين آلية التفاوض كأساس لتكريس مبدأ و الإضراب كوسيلة الضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم ،كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة مولود معمري ،تيزي وزو، 2014 .

(3) المقالات العلمية

1. ايسغلي محمد، حاج سودي محمد، "دور لجنة المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة في ظل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية ، مجلد 10، عدد 03، 2021، ص-ص 624-677 .
2. عمارة حاتم، "الإجراءات و التدابير المستحدثة بموجب القانون 23-08 للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل"، مجلة العلوم القانونية و السياسية، مجلد 13 ، عدد 01 ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة الشاذلي بن جديد ،الطارف ،2025، ص ص 433-434 .
3. غربي بشرى ، حماس هدايات ،"تقييد حق الإضراب عن العمل كآلية لضمان حسن سير المرافق العامة" مجلة الحقوق و العلوم السياسية، مجلد 16 ، عدد 02 ،جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2023، ص-ص 461-471 .
4. ملوك نوال ،"آليات تسوية النزاعات الجماعية في التشريع الجزائري"، مجلة الاجتهاد القضائي ، مجلد 16 عدد 01 ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة الشاذلي بن جديد ،الجزائر، 2024، ص ص 161-182.

(4) النصوص القانونية

أ.الدستور

1. مرسوم رئاسي رقم 20 -442، مؤرخ في 15 سبتمبر 2020 يتعلق بإصدار تعديل دستوري المصادق عليه باستقاء أول نوفمبر 2020، ج.ر.ج.ج، عدد 82، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2020.
- ب.النصوص التشريعية

1. قانون 90-02، مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ،ج.ر.ج.ج عدد 06 الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1990 ،(الملغى).
2. قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أفريل 1990 ، يتضمن علاقات العمل،ج.ر.ج.ج، عدد 17 الصادرة بتاريخ 26 أفريل 1990 ، معدل و متمم بالقانون رقم 91-29 ، مؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج.ر.ج.ج، عدد 68 ،الصادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991 .

3. قانون رقم 08-09 مؤرخ في 26 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ،ج.ر.ج.ج
4. قانون رقم 02-23، المؤرخ في 25 أفريل 2023، المتعلق بكيفية ممارسة حق النقابي، ج.ر.ج.ج عدد 29، الصادر بتاريخ 02 ماي 2023.
5. قانون رقم 08-23، مؤرخ في 21 جويلية 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب ،ج.ر.ج.ج، عدد 42، الصادر بتاريخ جويلية 2023.

ج. الأوامر

1. أمر 66-155، مؤرخ في 08 جوان 1966، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية الجزائي، ج.ر.ج.ج عدد 48، الصادر بتاريخ 10 جوان 1966، معدل ومتمم.
2. أمر رقم 75-58، مؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل 26 ديسمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج.ر.ج.ج، عدد 78، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975 معدل و متمم.
3. أمر رقم 75-59، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون التجاري، ج.ر.ج.ج، عدد 101، الصادر بتاريخ 19 ديسمبر 1975، معدل ومتمم.
4. أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006 (معدل و متمم).

خ. النصوص التنظيمية

1. مرسوم تنفيذي رقم 90-289، مؤرخ في 29 سبتمبر 1990، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، ج.ر.ج.ج، عدد 42، الصادر بتاريخ 03 أكتوبر 1990، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248، الصادر بتاريخ 08 جويلية 1997، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادر بتاريخ في 09 جويلية 1997.
2. مرسوم تنفيذي رقم 90-418، مؤرخ في 22 ديسمبر 1990، يتعلق بتشكيل لجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل و تنظيمها و عملها، ح.ر.ج.ج، عدد 01، الصادر بتاريخ 05 جانفي 1991.

3. مرسوم تنفيذي رقم 23-361، مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد الأدنى من الخدمة الإجبارية، و قائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوعة عليهم، اللجوء إلى الإضراب، ج. ر. ج. ج. عدد 6، الصادر بتاريخ 18 أكتوبر 2023
- 4 مرسوم تنفيذي رقم 23_362، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة داخل المؤسسات والادارات، ج. ر. ج. ج. عدد 67، الصادر بتاريخ 18 أكتوبر 2023.
5. مرسوم تنفيذي رقم 23-363، مؤرخ في 17 أكتوبر 2023 ، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل و كذا كفايات تعيينهم و أتعابهم ، ج. ر. ج. ج. عدد 67 ، الصادر بتاريخ 18 أكتوبر 2023 .
6. مرسوم تنفيذي رقم 23-364 ، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 ، يحدد تشكيلة و كفايات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية و اللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، و كذا تنظيمها و سيرهما، ج. ر. ج. ج. عدد 65 الصادر بتاريخ 18 أكتوبر 2023 .

ثانيا: باللغة الفرنسية

LES OUVRAGES

Bernard Teyssier :Les conflits du travail-grève et lock out tome 2, edition litent ,paris 1981.

شكر وتقدير

إهداء

قائمة المختصرات

1 مقدمة

Erreur ! Signet non défini. .. الفصل الأول: الوسائل الودية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل

9 المبحث الأول: الإجراءات الوقائية لتسوية نزاعات الجماعية للعمل

10 المطلب الأول: الاجتماعات الدورية كآلية وقائية لتسوية النزاعات الجماعية

11 الفرع الأول : لاتفاقيات الجماعية في تنظيم الاجتماعات الدورية داخل القطاع الاقتصادي

12 الفرع الثاني: الاجتماعات الدورية في المؤسسات والإدارات العمومية

13 المطلب الثاني :لجنة الحوار الاجتماعي كآلية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل

13 النوع الأول :تأسيس لجنة الحوار الاجتماعي

14 الفرع الثاني: سير لجان الحوار الاجتماعي

16 المبحث الثاني: الإجراءات العلاجية لتسوية نزاعات الجماعية للعمل

16 المطلب الأول: دور المصالحة والوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل

17 الفرع الأول: دور المصالحة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل

18 أولا: تعريف المصالحة

15 ثانيا: أنواع المصالحة

16 ثالثا: إجراءات المصالحة على مستوى الاقتصادي

17 رابعا: إجراءات المصالحة في الهيئات المؤسسات والإدارات العمومية

18	الفرع الثاني: دور الوساطة في تسوية النزعات الجماعية للعمل
24	أولاً: تعريف الوساطة
24	ثانياً: شروط القانونية لممارسة مهمة الوساطة في تسوية النزعات الجماعية للعمل
27	ثالثاً طرق تعيين الوسيط
2	اربعاً: صلاحيات الوسيط في مجال تسوية النزعات الجماعية للعمل
27	المطلب الثاني: دور التحكيم في تسوية النزاعات الجماعية للعمل
27	فرع أول: تعريف التحكيم
28	الفرع الثاني: صلاحيات التحكيم
28	فرع الثالث: دور اللجان التحكيم في ل النزعات الجماعية للعمل
	الفصل الثاني: الإضراب كآلية حديثة لفض النزاعات الجماعية للعمل
35	المبحث الأول: الإضراب كأداة سلمية لحل النزاعات الجماعية
35	المطلب الأول: الحق في الإضراب
36	الفرع الأول: تعريف الإضراب
36	أولاً: في اللغة
36	ثانياً: في الفقه القانوني
37	ثالثاً: في القانون
38	الفرع الثاني: عناصر الاضراب
38	أولاً: العناصر المادية
39	ثانياً: العناصر المعنوية
40	الفرع الثالث: أنواع الاضراب
40	أولاً: الإضراب المشروع

41	ثانيا:الإضراب الغير المشروع وصوره
42	المطلب الثاني: الشروط القانونية لممارسة حق الإضراب.....
43	الفرع الأول: استتفاذ كافة الطرق للتسوية الودية
43	الفرع الثاني: موافقة العمال على الإضراب
44	الفرع الثالث: الإشعار المسبق للإضراب
47	المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن حق الإضراب وقيوده القانونية
47	المطلب الأول: آثار المترتبة عن حق الإضراب
47	الفرع الأول: وقف علاقة العمل.....
48	الفرع الثاني: منع استخلاف العمال المضربين.....
49	الفرع الثالث: حظر توقيع العقوبة على العمال المضربين
49	المطلب الثاني: القيود الواردة لممارسة حق الإضراب
50	الفرع الأول: منع الإضراب عن بعض الفئات الموظفين.....
52	الفرع الثاني: التزام الحد الأدنى من الخدمة.....
53	الفرع الثالث: التسخير..... Erreur ! Signet non défini.
54	الفرع الرابع: منع عرقلة حرية العمل
57	خاتمة
60	قائمة المراجع
65	الفهرس

حظيت مسألة منازعات العمل الجماعية باهتمام المشرع الجزائري حفاظا على استقرار العلاقة المهنية التي تعد الخلية الأساسية في مسار التنمية الاقتصادية ،و ذلك بالنظر لما تتركه هذه المنازعات من تأثيرات سلبية على المستويات الاقتصادية والاجتماعية و المهنية .و لهذا الغرض ،جاء تدخل المشرع لتنظيم طرق التعامل مع هذه النزاعات الناتجة عن تعارض لمصالح بين العمال و أرباب العمل ،و ذلك من خلال تفعيل آليات قانونية و سلمية لضمان التسوية المشروعة لها .كما اهتم أيضا بتنظيم أحد الحقوق الدستورية المتمثل في حق الإضراب ،باعتباره وسيلة قانونية يلجأ إليها العمال للمطالبة بحقوقهم المهنية ضمن إطار قانوني يكفل تحقيق التوازن في علاقة العمل.

الكلمات المفتاحية: النزاعات الجماعية للعمل، الاتفاقيات الجماعية للعمل، طرق التسوية الوقائية، طرق التسوية العلاجية، المصالحة، الوساطة، التحكيم ،حق الإضراب.

Abstract

The issue of collective labor disputes has received significant attention from the Algerian legislator, in order to preserve the stability of professional relationships, which are considered a fundamental unit in the path of economic development. This attention stems from the negative impacts such disputes can have on economic, social, and professional levels. To this end, the legislator intervened to regulate the means of addressing these disputes, which arise from conflicts of interest between workers and employers, by implementing legal and peaceful mechanisms to ensure their legitimate resolution. Moreover, the legislator has also focused on regulating one of the constitutional rights, namely the right to strike, as a legal tool available to workers to claim their professional right within a legal framework that ensures the achievement of balance in labor in labor relation.

Keywords:

Collective labor disputes, collective labor agreements. preventive settlements methods. Remedial settlement methods. conciliation. mediation

