

الفصل الثاني: التنظيم القانوني لعقد العمل

من خلال هذا الفصل سنتناول بالبحث، الأحكام القانونية الناظمة لعقد العمل سواء تلك الخاصة بانعقاده (مبحث أول)، أو تلك الخاصة بالآثار التي قد يخلفها هذا العقد في جانب طرفيه (العامل أو الموظف وصاحب العمل أو المستخدم) (مبحث ثان)، وأيضا الأحكام المنظمة للمنازعات التي قد تنشأ عنه وكذا كيفية تسويتها (مبحث ثالث) وفي الأخير سنتطرق للقواعد التي تنظم انتهاء علاقات العمل أو عقود العمل (مبحث رابع).

المبحث الأول: انعقاد عقد العمل

دون أركان لا يمكن لأي عقد أن ينعقد أو يبرم والأمر ينطبق على عقد العمل، لذا فالبحث في هذه الأركان يعتبر من أساسيات تبيان كيفية انعقاد هذا العقد، وهو ما سنفصل فيه في المطلب الأول من هذا المبحث، أما المطلب الثاني فسنتناول فيه سريان هذا العقد.

المطلب الأول: أركان عقد العمل

كباقي العقود يتأسس عقد العمل على الأركان العامة المتعارف عليها ضمن النظرية العامة للعقد وهي التراضي أو الرضا (فرع أول)، المحل والسبب (فرع ثان) والشكلية (فرع ثالث)، ويضاف لها عنصر الأهلية (فرع رابع).

الفرع الأول: الرضا (التراضي)

تنص المادة 59 من القانون المدني الجزائري: "يتم العقد بمجرد أن يتبادل الطرفان التعبير عن إرادتهما المشتركة المتطابقتين دون الإخلال بالنصوص القانونية". بينما تنص المادة 60 من نفس القانون: "التعبير عن الإرادة يكون باللفظ، وبالكتابة، أو بالإشارة المتداولة عرفا كما يكون باتخاذ موقف لا يدع أي شك في دلالة على مقصود صاحبه.

ويجوز أن يكون التعبير عن الإرادة ضمنيا إذا لم ينص القانون أو يتفق الطرفان على أن يكون صريحا".

فهذين النصين يشيران إلى ركن التراضي في العقود، ويشير النص الأول إلى مبدأ هام عرفته النظرية العامة للعقد هو مبدأ الرضائية والذي مفاده أن تمام العقد يتم بمجرد تطابق إرادات أطرافه دون حاجة إلى أي شكل أو قالب تُصَب فيه هذه الإرادات.

وعقد العمل يُعد من العقود الرضائية، أي يجب توافر ركن التراضي بمعنى تطابق إرادات طرفي العقد العامل وصاحب العمل لتمام العقد. ويكون التراضي على محل العقد (العمل والأجر) وكل ما يرتبط به من التزامات في ذمة كلي طرفيه وكذا المدة المقررة للعمل وغيرها من الأمور المرتبطة بتمام العقد بشكل صحيح.

وأما عن إرادتي طرفي عقد العمل فتتمثل كما هو متعارف عليه في أغلب العقود، في الإيجاب والقبول الصادرين من العامل وصاحب العمل.

ولصحة ركن التراضي وُجب توافر بعض الشروط التي أقرها القانون المدني دائما وهي خُلوه من عيوب الإرادة والمتمثلة في الغلط والإكراه والتدليس، والتي نصت عليها المواد 81، 87 و88 تباعا. وأيضا أن يكون صادر من ذي أهلية أي بالغا سن الرشد المقدر بـ 19 سنة ميلادية كاملة (المادة 40 من القانون المدني) وغير مصاب بأحد عوارض الأهلية ولا موانعها، وإن كانت المادة 15 من القانون 90-11 تقرر أن العمر الأدنى للتوظيف لا يمكن أن يقل عن 16 سنة عدا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين المعدة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، كما تُقرر أنه لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي، ولا يجوز استخدامه في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقياته. وفي حالة المخالفة يتعرض المستخدم لعقوبات نصت عليها المادة 140 من نفس القانون تتمثل في غرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة قانونا عدا في حالة عقد التمهين المحرر... وفي حالة العود يمكن أن تُقرر في حقه عقوبة الحبس تتراوح من 15 يوما إلى شهرين، مع الإبقاء على الغرامة والتي يمكن أن ترفع ضعف الغرامة السابقة.

بينما تُقر المادة 16 من نفس القانون أحقية المعوقين في الحصول على منصب عمل تبعا لكيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

الفرع الثاني: المحل والسبب

يتمثل محل عقد العمل في عنصرين، العمل الذي يقدمه العامل والأجر الذي يقدمه المستخدم نظير العمل الذي يقوم به العامل ولصحة عقد العمل يجب أن يكون هذا المحل غير مخالف للنظام العام والآداب العام، حيث تنص المادة 93 من القانون المدني، أن محل الالتزام إن كان مستحيلا في ذاته أو مخالفا للنظام العام أو الآداب العامة فيكون باطلا بطلانا مطلقا. ويشترط أن يكون معيننا تعيينا دقيقا طبقا لما تم الاتفاق عليه في العقد. فمثلا الأجر يجب أن يكون محددًا بقيمة نقدية.

أما السبب فهو الغاية أو الدافع من القيام بالعمل والحصول بالمقابل على أجر، وهو الآخر يجب أن يكون مشروعاً أي غير مخالف للنظام العام والآداب العامة، حيث تنص المادة 97 من القانون المدني أن المتعاقد في حال التزامه لسبب غير مشروع أو لسبب مخالف للنظام العام أو الآداب العامة كان العقد الذي أبرمه باطلاً. وتقرر المادة 98 من نفس القانون أن كل التزام يُفترض أن يكون له سبب مشروعاً ما لم يقدّم الدليل بخلاف ذلك. والسبب المذكور في العقد هو السبب الحقيقي حتى قيام الدليل على خلاف ذلك.

الفرع الثالث: الشكلية

كقاعدة عامة تُعد عقود العمل رضائية لكن استثناءً قد يتفق أطرافها على جعلها شكلية أي توضع في قالب شكلي. تنص المادة 8 من القانون رقم 90-11: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي.

وتقوم هذه العلاقة، على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما". إذن شرط كتابة عقد العمل هو اختياري. كما تنص المادة 9 من نفس القانون على أن عقد العمل يتم حسب الأشكال التي يتفق عليها أطراف العقد.

ويتضمن عقد العمل جملة من البيانات تفادياً لما قد ينشأ من منازعات بين طرفيه وضبطاً لحقوقهما والتزامهما، تتمثل عادة هذه البيانات في هوية أطراف العقد وتاريخ بداية ونهاية العقد، تبيان منصب العمل ومكانه، تعيين الأجر الأساسي وما يلحق به من عناصر مكملة له. ويضاف لهذه البيانات الأساسية بيانات تكميلية قد لا تُدرج في العقد ويبقى صحيحاً منها فترة التجربة أو التريص، المدة القانونية للعمل وتوزيع ساعات العمل وفترات التناوب وتبيان مهلة الإخطار قبل انتهاء علاقة العمل¹.

الفرع الرابع: الأهلية

يمكن أن نميز في عنصر الأهلية بين جانبين؛ أهلية العامل من حيث السن القانونية الواجب توفرها في المترشح للوظيفة، فمثلاً تحدد المادة 15 من القانون 90-11 الحد الأدنى لهذه السن بـ 16 سنة عدا الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، بينما تنص المادة 28 من نفس القانون على عدم جواز تشغيل العمال من كلا الجنسين في أي عمل ليلي إن كانت سنهم أقل من 19 سنة وأيضاً تنص المادة 29 من نفس القانون على عدم جواز تشغيل العاملات ليلاً. وأهليته من حيث المؤهلات العلمية كالشهادات الدراسية أو التكوينية.

¹ عبد السلام معزیز، مرجع سابق، ص 30-31.

المطلب الثاني: سريان عقد العمل

يسري عقد العمل بدءا بفترة تجريبية مفروضة على كل عامل أو موظف (فرع أول) وبانتهائها قد يُثبت في منصبه أو يُعيد هذه الفترة لأسباب تقدرها الجهة الوصية وبعدها يثبت أو قد يستبعد (فرع ثان)، وقد توقف علاقة العمل هذه لفترات معينة تبعا لأسباب معينة محددات قانونا (فرع ثالث). ويمكن أن يثبت هذا العقد بعهديد الطرق (فرع رابع).

الفرع الأول: فترة التجربة

هي مرحلة ضرورية يجب أن يجتازها العامل، حيث يتمكن من خلالها صاحب العمل من تقييم ما يملكه العامل من كفاءات مهنية ومدى أهليته¹. تنص الفقرة الأولى من المادة 18 من القانون رقم 90-11 على: "يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى (06) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل الجامعي". بينما الفقرة الثانية من نفس المادة فتقرر أن تحديد هذه المدة أو الفترة التجريبية تحدد عن طريق التفاوض الجماعي لكل فئة من فئات العمال.

ويتمتع العامل خلال هذه الفترة التجريبية بذات الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة كما يخضع لنفس الدرجات. وتؤخذ هذه الفترة بعين الاعتبار عند حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة وهذا بعد انتهاء الفترة التجريبية وتثبيته (المادة 19 من القانون 90-11)، ويجوز لأي من طرفي عقد العمل فسخه في أي وقت خلال المدة التجريبية ويكون ذلك دون تعويض ودون أي إشعار مسبق (المادة 20 من نفس القانون).

وفي فترة التجربة يُكف عقد العمل بأنه عقد ابتدائي مرتبط بشرط فاسخ مضمونه عدم قدرة العامل إثبات مؤهلاته بعد إنقضاء هذه الفترة².

¹ العيد هلال، مرجع سابق، ص 43.

² عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 29.

الفرع الثاني: مرحلة التثبيت

بعد انتهاء فترة التجربة يُرسم أو يثبت العامل أو الموظف في منصب عمله إن أثبت عمليا للهيئة المستخدمة الكفاءات العلمية والمهنية التي يملكها طيلة فترة التجربة، فيصبح عقد عمله نهائيا بدل العقد الابتدائي الذي يميز فترة تجريبته.

والقانون 90-11 لم يشر إلى عملية تثبيت العامل من عدمها بعد انتهاء الفترة التجريبية بل أشار ضمن المادة 19 أن فترة التجربة تؤخذ بعين الاعتبار في حساب الأقدمية عندما يثبت العامل في منصبه إثر انتهاء الفترة التجريبية.

الفرع الثالث: التوقف المؤقت لعلاقة العمل

قد تتوقف علاقة العمل لفترات معينة وهذا تبعا لحالات حددها نص المادة 64 من القانون 90-11 والتي جاء فيها: "تعلق علاقات العمل قانونا للأسباب التالية:

- اتفاق الطرفين المتبادل،
- عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،
- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها،
- ممارسة مهمة انتخابية عمومية،
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي،
- صدور قرار تاديبي يعلق ممارسة الوظيفة،
- عطلة بدون أجر."

إذن قد تتوقف علاقة العمل التي تربط العامل بمستخدمه وهذا تبعا لما تقرره المادة المذكورة من حالات وأسباب، نوضحها في النقاط التالية:

.الاستيداع: لم تشر المادة 64 من القانون 90-11 لهذه الوضعية صراحة لكن يمكن إدراجها ضمن حالة الاتفاق بين الأطراف المتعاقدة، حيث يمكن للعامل ولأسباب موضوعية أن يطلب من صاحب العمل الاستفادة من هذه

الوضعية¹. وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد.

وبانتهاء هذه الوضعية يُعاد إدماج العمال في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل (المادة 65 من القانون رقم 90-11).

. الإنتداب لأداء مهمة انتخابية: وتتحقق هذه الحالة إذا كان العامل معني بالعضوية في أحد المجالس المنتخبة سواء المحلية وهي البلدية أو الولائية أو الوطنية (البرلمان الوطني بغرفتيه)، حيث يحق للعامل في هذه الحالة التفرغ لأداء هذه المهام طيلة فترة هذه العضوية.

. الإنتداب لأداء مهام الخدمة الوطنية: يلتحق العامل بقوات الجيش الوطني الشعبي لمدة سنة لأداء الخدمة الوطنية التي تعتبر واجب يقوم بقوة القانون في جانب كل مواطن تتوفر فيه شروط أدائه، ويعاد إدماج العامل بعد انتهاء هذه الفترة إلى منصب عمله.

. المتابعة القضائية للعامل: تتحقق حالة التوقف المؤقت عن العمل خاصة في حالة المتابعة الجزائية للعامل، حيث تتوقف علاقته مع المؤسسة المستخدمة إلى حين صدور الحكم القضائي النهائي؛ فإذا كان مبرئا له فيعود لعمله وإن كان مدينا له بأن تقييد حريته فهنا تنقطع علاقته بالعمل ويحق للمستخدم حينها فصله نهائيا من عمله.

. العطلة المرضية: تنقطع علاقة العامل بعمله مؤقتا بسبب استفادته من عطل مرضية، سواء كانت مما يتم تعويضه من قبل مصالح الضمان الاجتماعي أو عطل مرضية دون تعويض تبعا لما يسمح به القانون في هذا الإطار. وفي هذا الإطار تستفيد المرأة العاملة من عطلة أمومة.

. صدور قرار تأديبي في حق العامل: قد يرتكب العامل مخالفات أثناء أدائه لعمله تدفع بالهيئة المستخدمة إلى إصدار قرار تأديبي في حقه من شأنه أن تعليق ممارسته لعمله لفترة معينة، وقد يتحول هذا القرار إلى فصل نهائي عن العمل أو قد يدرج بعد نهاية فترة العقوبة إلى منصب عمله.

أيضا من بين الأسباب التي قد توقف مؤقتا علاقة العمل استحالة تنفيذ العمال لالتزاماتهم المهنية تبعا لضرورات تقنية واقتصادية، قد تكون راجعة لصعوبة أو عدم القدرة على التزود بالمواد الأولية للعمل أو الغلق

¹ عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 32.

المؤقت للمؤسسة المستخدمة لأسباب تقدرها المصالح العمومية المختصة، كارتكاب رب العمل لمخالفات تستدعي الغلق وبالتالي يكون استئناف العمل بالمؤسسة بعد زوال هذه الأسباب¹.

الفرع الرابع: إثبات عقد العمل

جاء في نص المادة 10 من القانون رقم 90-11: "يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت"، إذن المادة جاءت صريحة فيما يخص وسيلة إثبات عقد، فهو يمكن إثباته بأي وسيلة كانت تؤدي الغرض المطلوبة. وعلاقات العمل تتنوع وتختلف وبالتالي تتنوع وسائل إثباتها وتختلف، والمادة 10 لم تقيد مسألة إثبات هذه العلاقات بل جعلت المجال مفتوح لتقديم الوسيلة المناسبة لهذا الإثبات فقط.

المطلب الثاني: آثار عقد العمل

تلخص هذه الآثار في جملة من الحقوق والواجبات قررهما القانون للعامل (فرع أول) وتقابلها مجموعة من الحقوق لصالح المستخدم أو رب العمل والتزامات في جانبه (فرع ثان).

الفرع الأول: حقوق وواجبات العامل

أقرت عديد النصوص في مجال تشريع العمل جملة من الحقوق لمصلحة العامل لتمكينه من مواصلة عمله بصورة عادية (أولاً)، إلا أن هذه الحقوق لن تتأتى إن لم يقم هذا العامل بأداء ما قرره في جانبه من التزامات وواجبات ضمانا لسيرورة العمل في أحسن الظروف لتكون هناك نتائج جيدة لمصلحة رب العمل والعامل في نفس الوقت (ثانياً).

أولاً: الحقوق المقررة للعامل

يقر الدستور الجزائري جملة من الحقوق لأي عامل، وقد جاء النص عليها ضمن نصوص المواد من 66 إلى 70، منها مثلاً ما تقرره المادة 66 في فقرتها الثالثة: "يضمن القانون الحق أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة". وأيضا ما تقرره المادة 69: "الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون".

وقرر القانون رقم 90-11 جملة من الحقوق لمختلف العمال في مختلف مجالات الحياة وقد جاء تعدادها في نصي المادتين 5 و6 منه. تنص المادة 5 على أن العمال يتمتعون بالحقوق الأساسية التالية:

¹ إعلان حرشاوي، مرجع سابق، ص 41.

- ممارسة الحق النقابي،

- التفاوض الجماعي،

- المشاركة في الهيئة المستخدمة،

- الضمان الاجتماعي والتقاعد،

- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل،

- الراحة،

- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها،

- اللجوء إلى الإضراب.

أما المادة 6 فقررت هي الأخرى جملة من الحقوق تتمثل فيما يأتي:

- التشغيل الفعلي،

- احترام السلامة البدنية والمعنوية للعمال وكرامتهم،

- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم،

- التكوين المهني والترقية في المنصب،

- الدفع المنتظم للأجر المستحق،

- الخدمات الاجتماعية،

- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

إذن يمكننا التطرق لبعض من هذه الحقوق يأتي في مقدمتها الحق في الأجر باعتباره المقابل الرئيسي لما يقدمه العامل من مجهودات عضلية وفكرية لإتمام ما أوكل له من مهام لتنفيذ عمله (1)، أيضا له حق في ممارسة العمل النقابي دفاعا على حقوقه إن تم المساس بها (2)، يحق له كذلك ممارسة الإضراب كوسيلة

لتحسين وضعه في العمل وأيضا الحصول على حقوق مشروعة (3)، يقرر له القانون الحق في الراحة من خلال عديد العطل (4)، كما يحق أن يستفيد من الوقاية الصحية والأمن اللازم أثناء تنفيذه لعمله وفي المقابل من حقه أن يؤمن من مخاطر العمل ومفاجآته غير السارة ومن ثم الحصول على ما يقدمه الضمان الاجتماعي من تعويضات (5)، من حقه الترقية في المنصب الذي يحتله وله أن يستفيد من التكوين لتحسين مستواه وكذا مردوديته حيث أحيانا ربط القانون الترقية بالتكوين (6)، الحق في المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة (7)، ثم يحق لكل عامل مارس عمله للمدة القانونية المطلوبة للتقاعد أن يستفيد من حق التقاعد (8).

1. الحق في الأجر

هو مبلغ من النقود يتحصل عليه العامل مقابل ما قدمه من عمل، تحدد قيمته وفقا لأسس تحديد الأجر المنصوص عليها في القانون (المادة 81 من القانون 90-11). وهو حق ضمنه الدستور كما ذكرنا آنفا. فمن حق العامل الحصول على أجره بصورة منتظمة من المستخدمة ويكون ذلك عند حلول أجله وهو ما تقرره المادة 87 من نفس القانون كواجب في جانب المستخدم.

وتساهم عمليات التفاوض بين العامل ورب العمل بشكل كبير في تحديد الأجور وما يلحق بها من حوافز ويكون ذلك سواء في عقود عمل فردية أو جماعية وهذا بالنسبة لعلاقات العمل في ظل قانون العمل¹.

2. الحق في ممارسة العمل النقابي

جاء إقرار هذا الحق ضمن نص المادة 69 من الدستور الجزائري (تعديل 2020)، فتبعاً للمادة تعتبر ممارسة الحق النقابي مضمونة وتكون بكل حرية لكن في إطار القانون، كما أقرت لمتعاملي القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل ودائماً في إطار احترام القانون.

وضمن القانون رقم 90-11 تقرر المادة 5 كما ذكرنا آنفا تمتع العمال بحق ممارسة العمل النقابي.

تعرف النقابة بأنها: "منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي تناضل من أجل أحسن أجر ومن أجل توظيف آمن على الأتوقراطية وأرباب العمل"¹. ويعتبر وجود النقابات والاعتراف بحق التمثيل النقابي أحد مظاهر الديمقراطية، وقد كرسه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 في مادته 23².

¹ عبد السلام معزوز، مرجع سابق، ص 47.

3. الحق في الإضراب

هذا الحق مكرس ضمن نص الفقرة الأولى المادة 70 من الدستور حيث تقرر أن: "الحق في الإضراب مضمون، ويمارس في إطار القانون"، بينما تقرر الفقرة الثانية من نفس المادة أن ممارسة هذا الحق قد يمنعها القانون، أو يجعل حدودا لها وهذا في ميادين الدفاع الوطني، الأمن أو في جميع الخدمات أو النشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة.

وقد جاء الحق في الإضراب ضمن تعداد حقوق العمال في الفقرة الأخيرة من المادة 5 من القانون 90-11 سألقة الذكر، أما عن تنظيم الإضراب فقد أحاله المشرع الجزائري إلى القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الصادر في 6 فبراير سنة 1990 (جريدة رسمية عدد 6)، الملغى بموجب القانون 23-08³ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

وجاء تنظيم ممارسة حق الإضراب ضمن القانون 23-08 في الباب الثالث منه، من المادة 41 إلى المادة 77، وقد عرفت المادة 42 الإضراب بأنه: "يقصد بالإضراب، بمفهوم هذا القانون، توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاد الإجراءات الاجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل...". وتؤكد الفقرة الأخيرة من ذات المادة أن المشاركة في الإضراب لا تكون إلى في حالة نزاعات العمل الجماعية وبعد استنفاد سبل تسوية النزاع القانونية والاتفاقية. كما تقيد المادة 49 عملية الشروع في الإضراب بوجود إنقضاء أجل الإشعار المسبق الذي يودع وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا مقابل إشعار بالاستلام، ومدة الإشعار كما جاء في نص المادة 50 من نفس القانون لا يجب أن تقل عن 10 أيام عمل من تاريخ إيداعه.

¹ نقلا عن: الصالح منسول، السعيد رغاغدة، ليلي لعور، 'سوسيولوجيا الفعل النقابي (التضامن النقابي كفعل اجتماعي)'، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، المجلد 06، العدد 01، جانفي 2023، ص 250.

² إيمان بغدادى، 'العمل النقابي ودوره في النهوض بالطبقة العمالية'، مجلة الصدى للدراسات القانونية والسياسية، العدد 03، جوان 2020، ص 57.

³ قانون رقم 23-08، مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 42، مؤرخة في 7 ذي الحجة عام 1444 الموافق 25 يونيو سنة 2023.

بينما حددت وعرفت المادة 4 من القانون رقم 08-23 بعض أصناف الإضراب كالإضراب المفاجئ وهو: "إضراب دون إيداع إشعار مسبق ودون مراعاة الإجراءات المسبقة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل"، والإضراب التضامني وهو: "إضراب ينفذه عمال مؤسسة غير عمال المؤسسة المضربة بهدف دعم مطالب عمالها بصفة تضامنية".

4. الحق في الراحة

أقرتها الفقرة 4 من المادة 66 من الدستور؛ "الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته"، بينما جعلتها الفقرة 6 من المادة 5 من القانون رقم 11-90 حقا من حقوق العمال.

جاء تنظيم حق العامل في الراحة ضمن نصوص المواد من 33 إلى 52 من القانون رقم 11-90.

فالعامل من حقه بعد ما يبذله من مجهوداته لسير العمل الحصول على بعض الوقت للراحة لأجل شحن همته وتقوية عزمه للرجوع للعمل بأكثر إرادة وقوة ليتمكن من متابعة ما ألقى عليه من مسؤولياته لسيرورة عمله في أحسن الظروف، فيحق له الحصول على الراحة الأسبوعية المقررة قانونا أو العطلة السنوية (المادة 39 من نفس القانون) أو بمناسبة الأعياد الوطنية والدينية والعالمية، كما له الحق في تعويض أيام الراحة إن هو عمل فيها وهذا ما أكدته المادة 36 من نفس القانون.

ولا يمكن للعامل التنازل عن كل عطلته أو البعض منها حيث اعتبرت الفقرة الثانية من المادة 39 من نفس القانون هذا التنازل باطلا وعديم الأثر.

5. الحق في الاستفادة من آليات الوقاية الصحية والأمن والتأمين على المخاطر

لحسن استمرارية العمل ورفع مردوديته ومن ثم الحفاظ على إنتاجية المؤسسة المستخدمة، وُجب الحفاظ على الجانب الصحي للعمال، فلهم أن يستفيدوا من مزايا طب العمل ولهم الحق في التأمين من المخاطر التي قد تلحق بهم أثناء تأديتهم مهامهم أو تعرضهم للأمراض وهذا ما تقرره قواعد قانون العمل وكذا قواعد الضمان الاجتماعي (القانون 14-83 المعدل والمتمم، والمرسوم التنفيذي رقم 05-130، والمرسوم التنفيذي رقم 15-289). ويستفيد من أحكام الضمان الاجتماعي أسرة العامل وأصوله الذين هم تحت رعايته وكفالتهم. والحق في الضمان الاجتماعي أقر الدستور بموجب الفقرة 5 من المادة 66؛ "يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي".

ولم يستثن الدستور هو الآخر العامل من هذا الحق، فقد جاء في نص الفقرة 3 من المادة 66 منه أن القانون يضمن للعامل أثناء عمله الحق في الحماية والأمن والنظافة.

6. الحق في الترقية والتكوين

من حق العامل الحصول على ترقية في مجال عمله، وهذا طبعا إن توافرت فيه الشروط المقررة لذلك، وله أيضا حق في التكوين للحصول على مناصب عليا ومن ثم تحسين ظروفه الاقتصادية والاجتماعية، وقد أقرت ذلك المواد من 57 إلى 61 من القانون 90-11. مثلا تنص المادة 57 على وجوب مبادرة كل مستخدم بأعمال التكوين وتحسين المستوى لصالح عماله وهذا حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء رأيها فيه، وفي هذا الإطار يمكنه أي المستخدم مطالبة العمال ذوي المؤهلات أو الكفاءات التي تسمح بالمساهمة بشكل فعال في أعمال التكوين وتحسين المستوى تلك (المادة 59 من نفس القانون).

7. الحق في المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة

في التشريع الجزائري تم إقرار هذا الحق على شكلين، الأول عن طريق نظام المشاركة الاستشارية بمقتضى قانون التسيير الاشتراكي لسنة 1971 وتجسد بواسطة مجالس العمال في المؤسسات والوحدات الانتاجية، بينما تقرر الثاني من خلال مشاركة العمال في مجالس إدارة المؤسسة بواسطة ممثلين لهم (عضوين من العمال)، حيث مجلس الإدارة بمثابة الجهاز المسير للمؤسسة الاقتصادية (القانون رقم 88-01 المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية)¹.

جاء إقرار هذا الحق ضمن الباب الخامس من القانون 90-11، تنص المادة 91 منه أن مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة تتم بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يضم على الأقل 20 عاملا، وأيضا بواسطة لجنة مشاركة تضم مجموع مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة.

أما عن صلاحيات لجان المشاركة فلخصتها المادة 94 من نفس القانون، منها مثلا تلقي المعلومات من المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل وتتعلق بتطوير انتاج المواد والخدمات والمبيعات وانتاجية العمل، تطور عدد المستخدمين وهيكل العمل. مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان العمل والوقاية الصحية وتلك المتعلقة

¹ ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 54.

بالضمان الاجتماعي، وإبداء الرأي قبل قيام المستخدم بتنفيذ القرارات الخاصة بالعمل منها تلك المتعلقة بتنظيم العمل (مقاييس العمل، طرق التحفيز...)، مشاريع إعادة هيكلة العمل وغيرها من القرارات الهامة.

8. الحق في التقاعد

نظم مسائل التقاعد بالنسبة القانون رقم 12-83¹ المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 15-16².

وحسب المادة 2 من القانون 12-83 المعدل والمتمم، فمعاش التقاعد يشكل حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة، إذن يستفيد كل عامل مهما كان نشاطه والصنف الذي ينتمي إليه في عمله من التقاعد أي يحصل على معاش بعد توافر بعض من الشروط قررتها المادة 6 من القانون 15-16 حيث جاء فيها: "تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين:

- بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد، بطلب منها، ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة،

- قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل.

يتعين على العامل (ة) للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة (7,5)، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي..."

ثم تقرر الفقرة ما قبل الأخيرة من نفس المادة أن العامل الذي يرغب في مواصلة نشاطه بعد سن الستين يمكنه ذلك لمدة 5 سنوات أخرى وقبل تمامها لا يحق للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.

لكن تقرر المادة 7 من نفس القانون استثناء على السن المقررة في المادة 6، حيث يمكن للعامل الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد أن قضى فترة دنيا فيه أن يحصل على معاشا التقاعد قبل هذه السن.

ويحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة معتمدة بنسبة 2,5% من الأجر الشهري في المنصب (المادة 12 من القانون رقم 12-83).

¹ قانون رقم 12-83، مؤرخ في 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية عدد 28، معدل ومتمم.

² قانون رقم 15-16، مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، جريدة رسمية عدد 78، يعدل ويتمم القانون رقم 12-83، المتعلق بالتقاعد.

ثانياً: واجبات العامل

تقابل الحقوق المقررة للعامل جملة من الواجبات التي يُلزم بأدائها لحسن سير العمل المكلف به. جاء تعداد هذه الواجبات على سبيل المثال ضمن نص المادة 7 من القانون 90-11.

أولى هذه الواجبات التي قررتها الفقرة الأولى من المادة 7 هي وجوب أداء العامل جملة الواجبات المرتبطة بمنصب عمله، ويكون ذلك بأقصى ما لديه من قدرات، كما عليه بذل العناية الكاملة المواظبة على ذلك في إطار ما يضعه رب العمل من تنظيم وتوجيهات.

أيضا على العامل أن يقدم كل ما لديه دون تردد للمساهمة مع المؤسسة المستخدمة في تحسين تنظيمها ونتاجيتها، ويتحقق ذلك بالعمل الجاد والمحافظة على آليات العمل ومكان العمل بصورة عامة.

وأثناء أدائه لواجباته على العامل احترام وتنفيذ توجيهات وتوصيات السلطة السلمية التي عينتها المؤسسة المستخدمة وإلا تعرض لعقوبات تأديبية قد تصل أحيانا إلى حد التسريح والفصل من المنصب، تنص المادة 73 من القانون 90-11 دائما أن يتم عزل العامل إن ارتكب خطأ أو أخطاء جسيمة حسب ما حدد من شروط في النظام الداخلي للمستخدم.

وحفظا لسلامته وأمنه يجب على العامل مراعاة كافة التدابير الوقائية المتخذة من الهيئة المستخدمة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. كما يجب على كل عامل أن يساير كافة أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يقوم بها المستخدم وهذا في إطار ما يسمى بطب العمل أو مراقبة المواظبة.

أيضا يمنع على كل عامل العمل لمصلحة مؤسسة منافسة، أو زبونة أو مقابلة من الباطن عدا إن كان هناك اتفاق بين هذه المؤسسة ومستخدمه،

يمنع أيضا على العامل إفشاء الأسرار المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم، أو كشف مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالمستخدم إلا إن سمح القانون بذلك أو سلطته السلمية.

أخيرا يُلزم كل عامل بمراعاة كافة الالتزامات الناتجة عن عقد العمل.

الفرع الثاني: حقوق والتزامات صاحب العمل (المستخدم)

يقع في جانب رب العمل أو المستخدم جملة من الالتزامات الواجبة التنفيذ لضمان السير الحسن للعمل، وبالمقابل تقرر له جملة من الحقوق كمظهر للتوازن بينه وبين العمال.

أولاً: صلاحيات (سلطات) صاحب العمل

يملك المستخدم سلطتين رئيسيتين تتضمن كل واحدة جملة من السلطات الفرعية، تتمثل السلطة الأولى في سلطة الإدارة والتنظيم (1)، بينما يُعبر عن الثانية بسلطة التأديب، وهي التي تبرز في حال خالف العمال سواء قانون العمل أو ما يتضمنه النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة من أحكام وقواعد (2).

1. سلطة الإدارة والتنظيم

لكل صاحب عمل الحق في تسيير مؤسسته بالطريقة التي يرتضيها ويراهما مناسبة لتحقيق أهدافه ولكن يكون ذلك في إطار ما تقرره القوانين والتنظيمات في هذا المجال، وتتجسد سلطة المستخدم في الإدارة والتنظيم في أحقيته بوضع نظام داخلي للمؤسسة المستخدمة وإن كانت نصوص قانون العمل تقرر أن للعمال حق المشاركة ولو نسبياً في السلطة، حيث تقرر المادة 75 من القانون 90-11 أن على كل مستخدم يُشغل 20 عاملاً على الأقل إعداد نظام داخلي ويعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال. بينما تنص المادة 76 من نفس القانون على أن المستخدم الذي يُشغل في مؤسسته أقل من عشرين عاملاً يُعد نظاماً داخلياً تبعاً لخصوصيات النشاطات الممارسة.

أما المادة 77 من نفس القانون فتعرف النظام الداخلي بأنه وثيقة مكتوبة يحدد من خلالها المستخدم وجوباً القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل وكذا تلك الخاصة بالوقاية الصحية والأمن والانضباط. وفي مجال التأديب فيحدد هذا النظام الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات التي تناسبها وإجراءات تنفيذها. وكل شرط وارد في النظام الداخلي للمؤسسة يلغي حقوق العمال أو يحد منها يعتبر لاغياً وعديم المفعول (المادة 78 من نفس القانون).

وتودع نسخ عن هذه الأنظمة الداخلية لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً، كما يقوم المستخدم بإشهاره في أوساط العمال المعنيين بالأمر (الفقرة 2 و3 من المادة 79 من نفي القانون).

يملك أيضا المستخدم في إطار تجسيد سلطته التنظيمية سلطة تعديل عقود العمل المبرمة مع مختلف العمال وهو ما تم التفصيل فيه آنفا. وله أيضا أن يعلق علاقة العمل تبعا لما تم الحديث فيه سابقا أو إنهائها وهذا ما سنراه لاحقا.

وعن سلطة الإدارة التي يملكها كل مستخدم فتظهر مثلا في سلطة إصدار الأوامر والتعليمات لمستخدميه لتنفيذ ما قُدم من توجيهات خاصة بالنشاط الممارس لسيرورة عمل المؤسسة في أحسن الظروف ومن ثم تحسين إنتاجية المؤسسة، وله أحقية متابعة مدى تنفيذ العمال لالتزاماتهم المهنية على أكمل وجه وفي حالة المخالفة فللمستخدم حق تفعيل سلطته التأديبية.

2. سلطة التأديب

يحق لكل هيئة مستخدمة اتخاذ إجراءات تأديبية في حق العامل لديها إن هو قام بمخالفات سواء للنظام الداخلي للمؤسسة أو لقانون العمل والتنظيمات في ذات المجال، ويكون الجزاء تبعا لما تقرره هذه القوانين والأنظمة الداخلية.

والعقوبات تصنف على درجات من البسيطة إلى الأقصى والأشد وهذا تبعا لحجم المخالفات التي يرتكبها العامل. وأقصاها قد يصل إلى حد الفصل من العمل.

ثانيا: التزامات صاحب العمل

يقع في جانب كل مستخدم جملة من الالتزامات هي غالبا تمثل حقوقا لصالح العمال، يمكن أن نذكر المجمع عليها.

1. الالتزام بتمكين العامل من أداء عمله

يتجسد هذا الالتزام بتوفير الوسائل اللازمة في المكان المناسب حتى يقوم العامل بما أنيط له من مهام في أحسن الظروف. وفي حال لم يتم بذلك فما ينجر من نتائج سلبية فلن يكون العامل مسؤولا عنها.

2. الالتزام بدفع الأجور في الوقت المحدد لها

باعتبار الأجر من أهم الحقوق التي يسعى العامل للحصول عليها فبالمقابل هو من أهم الالتزامات الواقعة على عاتق المستخدم، فالأجر يعد من العناصر الأساسية لعقد العمل وبالتالي فالمستخدم يجب أن يكون حريصا على توفيه تبعا لما تم الاتفاق عليه أو ما تقرره النصوص القانونية.

3. الالتزام بتوفير الأمن والحماية أثناء العمل

هذا الالتزام يعد هو الآخر من أهم الحقوق الواجب توفيرها للعامل وهو حق كما أشرنا سابقا دستوري، وبالتالي يلزم المستخدم بتفعيل كل وسائل الوقاية الصحية والأمن ليكون العامل أثناء ممارسته لمهامه في مأمن عن كل المخاطر والأضرار. وقد حظر المشرع استخدام فئات معينة من الأشخاص كالقصر في الأعمال الشاقة والخطيرة التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحتهم أو تمس بأخلاقياتهم (المادة 15 من القانون 90-11).

4. الالتزام بتأمين العمال لدى مصالح الضمان الاجتماعي

من حق أي عامل الاستفادة من أحكام الضمان الاجتماعي، وهو أيضا حق كرسه الدستور، لذا يُلزم كل مستخدم بتوفير هذه المزايا لعماله. ويتجسد هذا الالتزام بدفع أقساط الاشتراك الخاصة بكل عامل لدى مصالح الضمان الاجتماعي ليستفيد منها العمال إن حصل لهم مكروه أثناء العمل أو أصيبوا بأمراض.

المبحث الثالث: منازعات العمل وآليات تسويتها

لا يخلو أي مجال للعمل من الخلافات والاختلافات بين صاحب العمل وعماله، ذلك أن المصالح قد تكون متضاربة وبالتالي تنشأ جملة من المنازعات قد تكون فردية كما قد تكون جماعية، ولسيرورة العمل بصورة جيدة وُجب وضع حلول لفضها في أقرب الآجال من بدئها حتى لا تتأثر مردودية العمل بها.

نتناول في المطلب الأول من هذا المبحث منازعات العمل الفردية وكذا سبل تسويتها، ثم نتطرق لمنازعات العمل الجماعية وأيضا الحلول المقررة لفضها في المطلب الثاني، وفي الأخير نقدم جملة الجزاءات التي قررها المشرع ضمن أحكام القانون 08-23 لمن يخالف أحكام تسوية هذه المنازعات في مطلب ثالث.

المطلب الأول: منازعات العمل الفردية وسبل تسويتها

يُكون علاقة العمل غالبا طرفين تحكمهما مصالح متناقضة، فالعامل يسعى من وراء عمله للحصول على أقصى قدر من الحقوق التي سنتها إياه تشريعات العمل حتى وإن تهاون أحيانا عن القيام بما كُلف به من واجبات بينما يرغب صاحب العمل غالبا لأن يقدم العامل أقصى ما لديهم من مجهودات لرفع الإنتاج وتحسينه وبالتالي حصوله على أقصى أرباح ممكنة، ويجحف أحيانا في منح ما يرغب فيه هذا العامل، لكل هذه الأسباب ولأسباب أخرى لا يمكن حصرها أحيانا يكون العامل وراءها وأحيانا أخرى يكون صاحب العمل، تثور نزاعات بين هذا العامل ورب عمله تسمى نزاعات العمل الفردية أي يكون طرفا النزاع بمفرده وصاحب العمل.

توضيحا لهذه الصنف من النزاعات نتطرق إلى تحديد مدلولها (فرع أول)، فسبل فضها (فرع ثان).

الفرع الأول: مدلول منازعات العمل الفردية

عُرف النزاع الفردي في المادة 2 من القانون 90-04¹ المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل بأنه: "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة". يستشف من المادة أن النزاع الفردي في مجال العمل هو خلاف بين عامل وصاحب عمل، يتعلق بتنفيذ علاقة العمل التي تجمع الطرفين، لكنه لم يجد حلا ضمن عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة، إذن لأن الخلاف لم يجد حلا وديا في إطار عمليات التسوية أصبح عبارة عن نزاع.

وإن كانت أسباب النزاعات الفردية في مجال العمل تختلف من حالة إلى أخرى، فهي كلها ترتبط بالإخلال بإحدى الالتزامات التي يقررها عقد العمل (مثلا تعديل عقد من قبل المستخدم بصور انفرادية دون اشرارك ممثلي العمال في ذلك وتكون نتائج هذا التعديل في مصلحة المستخدم دوننا عن العامل أو العمال، مثلا عقد في بداية تكوينه كان يتضمن حصول العامل على سكن وظيفي ثم بعد ذلك اخل المستخدم بذلك) أو التقصير في تنفيذ نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي (حرمان العامل من حقه النقابي أو حقه في الضمان الاجتماعي أو حقه في التكوين أو حقه في الإضراب، التوزيع غير العادل لأعباء العمل بين العمال، عدم المساواة في تسليط العقوبات عن ذات الأخطاء المهنية...)².

¹ قانون رقم 09-04، مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 نوفمبر سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، جريدة رسمية عدد 6، مؤرخة في 11 رجب عام 1410 الموافق 7 نوفمبر سنة 1990.

² راجع: عبد الكريم بوحميده، 'الطرق الودي لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل القانون 90-04'، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد 08، ديسمبر 2017، ص 174.

وفضاً لهذه المنازعات أسس المشرع لجملة من الحلول تأتي الودية في مقدمتها وإن لم تنجح فلا يبقى سوى سبيل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة للفصل في هذه النزاعات.

الفرع الثاني: تسوية منازعات العمل الفردية

يمكن أن تسوى المنازعات الفردية في مجال العمل بطرق ودية (أولاً)، وفي حال لم يتحقق ذلك يُلجأ إلى القضاء المختصة لإيجاد حلها لهذه المنازعات (ثانياً).

أولاً: فض منازعات العمل الفردية ودياً

تتلخص سبل تسوية منازعات العمل الفردية التي قد تقوم بين المستخدم والعامل في سبيلين، الأول أن تتم هذه التسوية على مستوى الهيئة المستخدمة(1)، وفي حال عدم نجاح هذا السبيل يُلجأ إلى ما يسمى بالمصالحة والتي تتحقق بتدخل طرف خارجي عن علاقة العمل التي تربط العامل بمستخدمه(2).

1. فض منازعات العمل الفردية على مستوى الهيئة المستخدمة

يكون اللجوء إلى فض منازعات العمل ودياً هو الحل الأول والأفضل وهذا للحفاظ على سيرورة العمل ومن ثم مردودية الإنتاج وأيضاً ليجنب خاصة العامل بذل مجهودات وصرف أموال على الدعاوى القضائية وربحاً للوقت لأن هذه الأخيرة تأخذ من الوقت الكثير وفي الأخير قد لا تأتي بالمفيد.

تنص المادة 3 من القانون 90-04: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة". وتكمل المادة 4 من نفس القانون المادة 3 بنصها على الحلول البديلة لغياب مثل هذه النصوص، فتتضمن على أنه: "في حالة غياب الاجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار.

في حالة عدم الرد، أو عدم رضی العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة.

يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابياً عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال (15) يوماً على الأكثر من تاريخ الإخطار".

ثم تقرر المادة 5 من نفس القانون الحل البديل في حال استنفاد الحلول التي أقرتها المادة 4، فتقدم حلاً للخلاف بتدخل طرف خارج عن علاقة العمل، يتمثل في تدخل مفتشية العمل لفض هذا النزاع عن طريق ما يسمى بالمصالحة وهذا بعد إخطار مفتش العمل من قبل العامل وفقاً للإجراءات المنصوص عليها قانوناً.

ويقرر المشرع جملة من الضمانات لمصلحة العامل وهذا في حال تعرضه لعقوبة التسريح من قبل المستخدم، فتتضمن المادة 73-1 من القانون 21-91¹ المعدل والمتمم للقانون 90-11، أن على المستخدم أن يراعي عند تحديد الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل جملة من العناصر:

- الظروف التي ارتكب فيها الخطأ،

- مدى اتساعه،

- درجة خطورته،

- الضرر الذي تسبب فيه،

- سيرة العامل إلى غاية ارتكابه هذا الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات الهيئة المستخدمة.

كما تنص المادة 73-2 أن تسريح العامل يعلن عليه ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي، ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح والاستماع إلى العامل المعني بقرار التسريح، الذي يحق في مثل هكذا حالة أن يختار عاملاً بذات الهيئة ليصطحبه معه.

وقبل كل هذه الضمانات عدت المادة 73 المعدلة بموجب المادة 2 من نفس القانون الأخطاء الجسيمة التي قد يرتكبها العامل وتتسبب في تسريحه من عمله وهي:

- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو تلك التي قد تلحق أضراراً بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية المعينة من قبل المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته،

- إذا أفشى معلومات مهنية لها صلة بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية تخص الهيئة المستخدمة، إلا إن أذنت بها السلطة السلمية أو سمح بها القانون،

¹ قانون رقم 29-91، مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991، يعدل ويتمم القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل.

- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية السارية المفعول في هذا المجال،
- إذا رفض أمر التسخير الذي أبلغ به وفقاً لأحكام التشريع الساري المفعول،
- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل مكان العمل.

2. تسوية منازعات العمل الفردية بإعمال المصالحة

تعرف المصالحة في مجال العمل بأنها: "نظام المصالحة هو عبارة عن إجراء يقوم به طرف ثالث ألا وهو مفتشية العمل محاولة منها تقريب وجهة النظر بين طرفي النزاع (العامل والمستخدم) ومحاولة تسوية النزاع القائم بينهما، وفي الأخير الخروج بحل يرضيهما قبل اللجوء للجهات القضائية في تسوية الخلاف"¹.

وتعد المصالحة خطوة وجوبية أو إلزامية قبل اللجوء إلى القضاء لفض مثل هذه المنازعات وهذا ما يؤكد نص المادة 19 من القانون رقم 90-04 حيث جاء فيها: "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية.

يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة اختيارياً عندما يقدم المدعي عليه خارج التراب الوطني أو حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل.

ويستثنى من مجال اختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل التي يكون طرفاً فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية".

ويتكون مكتب المصالحة تبعاً لما تقرره المادة 6 من نفس القانون من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين للمستخدمين، أما رئاسته فتكون بالتداول لفترة 6 أشهر مرة عضو من العمال ومرة أخرى عضو من المستخدمين.

ويعين لدى كل مكتب مصالحة مساعدون احتياطيون وأعضاء احتياطيون بضعف عدد المساعدين والأعضاء الأصليين (المادة 7 من نفس القانون). وقبل استلام مهامهم يؤدي هؤلاء المساعدين أمام المحكمة اليمين التالية: "أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية و إخلاص وأن أكتف سر المداولات" (المادة 15 من نفس القانون).

¹ عبد الكريم بوحميده، مرجع سابق، ص 176.

يعين أعضاء مكتب المصالحة ومساعدتهم بموجب أمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا وهذا من بين المترشحين المنتخبين طبقا للمواد من 10 إلى 14 من نفس القانون(المادة 9 من نفس القانون).

وتضع المادة 12 من نفس القانون جملة من الشروط الواجب توافرها سواء في العامل أو المستخدم الذي يترشح سواء ليكون عضوا مكتب المصالحة أو مساعدا فيه، تتمثل هذه الشروط في الجنسية الجزائرية، بلوغ سن 25 سنة على الأقل بتاريخ الانتخاب، ممارسة مهنة عامل أجير أو مستخدم على الأقل منذ 5 سنوات، التمتع بالحقوق المدنية والسياسية. بينما تحرم المادة 13 من نفس القانون بعض الأشخاص من هذا الحق وهم:

- الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جنائية بارتكاب جنائية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة والذين لم يرد لهم اعتبارهم،

- المفلسون الذين لم يرد لهم اعتبارهم،

- المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة،

- العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن 2 سنة بسبب عرقلة حرية العمل،

- قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية،

يُعد الإخطار المرحلة الأولى نحو إجراء المصالحة، حيث وتبعاً لما تقرره المادة 5 من القانون 90-04 سألقة الذكر، يقوم المعني بالنزاع (العامل) بإخطار مفتش العمل، ويكون ذلك إما عن طريق عريضة مكتوبة أو من خلال الحضور الشخصي للمدعي، فيقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي(المادة 26 من نفس القانون)، وبعد ثلاث أيام من تبليغه يقدم مفتش العمل الإخطار إلى مكتب المصالحة، ثم يستدعي أطراف النزاع إلى الاجتماع، وتحتسب 8 أيام على الأقل من يوم الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الاجتماع(المادة 27 من نفس القانون).

في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله القانوني إلى الاجتماع المحدد، يجوز لمكتب المصالحة شطب القضية، عدا إن وجد مبرر جدي وشرعي للغياب. ويبلغ المدعي خلال 8 أيام من تاريخ اتخاذ القرار(المادة 28 من نفس القانون). أما في حال عدم حضور المدعي عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد في الاستدعاء، فيستدعي من جديد لاجتماع مصالحة يعقد في فترة أقصاها 8 أيام من تاريخ الاستدعاء(المادة 29 من نفس القانون).

أما في حال غياب المدعى عليه أو ممثله القانوني لاجتماعيين متتاليين، فمكتب المصالحة يُعد محضرا بعدم المصالحة وتسلم نسخة من المحضر إلى المدعي (المادة 30 من نفس القانون).

وفي حال اتفاق الأطراف المتنازعة على كل أو جزء من الخلاف فيعد مكتب المصالحة محضرا بالمصالحة، أما إن لم يتفقوا فيُعد محضرا بعدم المصالحة (المادة 31).

وبالرغم من كل ما تقدم عن محاضر المصالحة فالمشرع فرض بعض الضمانات القانونية (المادة 33 و34 من نفس القانون).

ثانيا: فض منازعات العمل الفردية أمام القضاء

في منازعات العمل الفردية إن لم تفلح المصالحة كحل ودي لهذه المنازعات تمنح المادة 36 من القانون 90-04 للعامل كطرف في هذه المنازعة حق رفع دعوى أمام المحكمة التي تفصل في المسائل الاجتماعية، أي القسم الاجتماعي ويكون ذلك بموجب عريضة، وهو ما تؤكد المادة 503 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية (ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا، أي مع احترام ما تقرره المواد 13¹، 14²، 15³، 16⁴ و17⁵ من نفس القانون). وتوجب المادة 37 من القانون 90-04 أن تكون هذه العريضة مرفقة بنسخة من محضر المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة.

وخص القسم الاجتماعي بفصل ثاني ضمن الباب الثاني (في الإجراءات الخاصة بالمحكمة وفي الإجراءات الخاصة ببعض الأقسام) من الكتاب الثاني (في الإجراءات الخاصة بكل جهة قضائية) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

¹ تنص المادة على أنه: "لا يجوز لأي شخص، التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون".

² "ترفع الدعوى أما المحكمة بعريضة مكتوبة، موقعة ومؤرخة، تودع بأمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه، بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف".

³ "يجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى تحت طائلة عدم قبولها شكلا، البيانات الآتية:

1- الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى،

2- اسم ولقب المدعي وموطنه،

3- اسم ولقب وموطن المدعى عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم، فأخر موطن له...."

⁴ "تقيد العريضة حالا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان أسماء وألقاب الخصوم وقم القضية وتاريخ أول جلسة..."

⁵ "لا تقيد العريضة إلا بعد دفع الرسوم المحددة قانونا، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك..."

- وعن الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي فتنص المادة 500 من القانون 08-09 المعدل والمتمم أن القسم الاجتماعي يختص في المواد التالية:
- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين،
 - تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين،
 - منازعات انتخاب مندوبي العمال،
 - المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي،
 - المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب،
 - منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد،
 - المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

كما تنص المادة 20 من القانون 90-04 أن المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية تنظر في الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين وكافة القضايا الأخرى التي يخولها إياها القانون.

وأما عن الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي، فيؤول للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه، لكن في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، فالاختصاص يؤول إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي.

وجلسات المحكمة تنعقد للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين. ويجوز للمحكمة أن تنعقد قانونياً بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل. وفي حالة غياب هؤلاء المساعدين يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وغن تعذر الأمر فيعوضون بقاض أو بقاضيين يتم تعيينهم من قبل رئيس المحكمة. أما إن أحد المساعدين طرف في النزاع المعروف أمام المحكمة أو له مصلحة شخصية في ذلك فيعوض بأحد المساعدين الاحتياطيين وإن تعذر ذلك فيعوض بقاض يعينه رئيس المحكمة. ويكون للمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات فصوت رئيس المحكمة يُرجح.

وتنص في ذات الاختصاص المادة 24 من القانون 04-90، أن الدعوى ترفع أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه. ويمكن رفعها أيضا لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي في حال يكون سبب تعليق أو انقطاع علاقة العمل حادث عمل أو مرض مهني.

توجب المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.

وعن تحديد الجلسة الأولى فيكون في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، ويتوجب على المحكمة إصدار حكمها في أقرب الآجال عدا حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية وهذا ما تقرره المادة 38 من القانون 04-90، وهو ما تقرره أيضا المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية: "تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى. يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال".

وتبعاً لما تقرره الفقرة 2 من المادة 538 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فتمثيل الأطراف بمحام في المادة الاجتماعية بالنسبة للعمال لا يكون وجوبياً.

أما عن طبيعة الأحكام الصادرة في هذه المنازعات، فتتضمن المادة 21 من القانون 04-90 أن المحاكم تبت في حال تعلق الأمر بالمسائل الاجتماعية ابتدائياً نهائياً، وخاصة إذا تعلق الدعوى بـ:

- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق للإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقيات الإجبارية.

- بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانوناً لإثبات النشاط المهني للمدعي.

كما تقرر المادة 4-73 المعدلة بموجب القانون رقم 21-96¹ أنه في حال وقع تسريح للعامل بالمخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة، فالمحكمة المختصة تلغي ابتدائياً ونهائياً قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به وتمنح العامل تعويضاً مالياً على نفقة

¹ قانون رقم 21-96، مؤرخ في 23 صفر عام 1417 الموافق 9 يوليو سنة 1996، يعدل ويتم القانون رقم 11-90، المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 43، مؤرخة في 24 صفر عام 1417، الموافق 10 يوليو سنة 1996.

المستخدم لا يقل عن الجر الذي يتقاضاه في حال استمر في عمله. أما في حال حدث التسريح خرقاً للمادة 73 فيعتبر تعسفي. وتفصل المحكمة ابتدائياً نهائياً إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة المستخدمة مع احتفاظه بامتيازاته المكتسبة أو تعويضه مالياً بمبلغ لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة 6 أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة. والحكم الصادر في هذا المجال يكون قابلاً للطعن فيه بالنقض.

وتعدد المادة 22 من نفس القانون جملة من المسائل التي تكون محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون وهي

تتمثل

في:

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل،

- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة،

- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.

ويمكن للمحكمة عند نظرها في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد الـ 6 أشهر.

وتكون الأحكام الصادرة عن رئيس القسم الاجتماعي قابلة للاستئناف، لكن لا يكون لهذا الاستئناف أثر موقوف (المادة 507 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية). ويأمر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ الفوري للأمر تحت طائلة غرامة تهديدية طبقاً لما ينص عليه تشريع العمل (المادة 509 من نفس القانون).

وتقديم طلب التنفيذ الفوري يكون إلى رئيس القسم الاجتماعي في الحالتين التاليتين¹:

- حالة الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف،

- حالة الامتناع الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل، يكون فيه ممثلو العمال طرفاً، وواحد أو أكثر من أصحاب العمل.

¹ راجع المادة 508 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

المطلب الثاني: منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها

لا تنحصر علاقات العمل على عامل فرد ورب عمله، بل تتسع هذه العلاقات بين مجموعات عديدة من العمال وصاحب عمل واحد أو مجموعات عمال وهيئات مستخدمة عديدة، وفي هذه الصورة يتشارك هؤلاء العمال ذات الصعوبات والعوائق والعراقيل في مجال عملهم ومن ثم تتحد أهدافهم ويشكلون كتلة واحدة قد تثير نزاعات مع صاحب العمل لأجل إحقاق حقوقها ودرء ما قد يصيبها من أضرار وتعسفات.

سنحاول من خلال هذا المطلب تسليط الضوء على ماهية منازعات العمل الجماعية (فرع أول)، فأليات تسويتها (فرع ثان).

الفرع الأول: ماهية منازعات العمل الجماعية

تعرف منازعة العمل الجماعية لدى بعض الفقه بأنها: "ذلك الخلاف القائم بين مجموعة العمال أو فريق منهم، وبين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو اتفاق، بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها والمهنية"¹.

أما في التشريع الجزائري فجاء تعريف هذا الصنف من المنازعات ضمن نص المادة 2 من القانون 90-02² المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب بأنها: "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم ...".

وبعد إلغاء القانون 90-02 بموجب القانون 08-23، بات هذا النزاع معرفا ضمن نص المادة 2 من هذا القانون بأنه: "يُعد نزاعا جماعيا للعمل، كل نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثلهم النقابيين من جهة، ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثلهم النقابيين من جهة أخرى، لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون".

¹ نقلا عن: الجليلي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة، الجزائر، 2005، ص 213.

² قانون رقم 90-02، مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 6، مؤرخة في 11 رجب عام 1410 الموافق 7 فبراير سنة 1990، ملغى.

إذن النزاع الجماعي للعمل هو خلاف يقوم بين العمال أو ممثليهم قانونا وبين صاحب العمل (المستخدم) أو أصحاب العمل (مستخدمين) أو ممثليهم قانونا، حيث الإجراءات المكرسة ضمن هذا القانون لم تجدي نفعا لتسويته.

وليميز الفقه بين نزاعات العمل الفردية والجماعية، يعتمد على معيارين، أولهما شكلي يتمثل في شمول النزاع لمجموع العمال أو لجملة منهم سواء كانوا منظمين لتنظيم نقابي أم لا، فيكفي أن يوجد بينهم عامل مشترك كانتماهم لنقابة واحدة أو هم يمارسون نشاطا واحدا أو مهنة واحدة ودون اعتبار لتعدد أصحاب العمل أم لا فيكفي أن يكون النزاع في مواجهة صاحب عمل واحد. وثانيهما موضوعي، ويُعنى به أن يشكل موضوع النزاع اهتمام مشترك للعمال المعنيين، كالمطالبة برفع الأجور، أو تحسين ظروف العمل، أو تفعيل قواعد قانونية للعمال فيها مصلحة، أو إنفاذ اتفاقية تهم العمال المعنيين وغيرها من المنافع التي يسعى هؤلاء العمال لتداركها في أرض الواقع¹.

الفرع الثاني: طرق تسوية المنازعات الجماعية للعمل

نجد في مجال نزاعات العمل الجماعية طائفتين من الحلول لفض هذه النزاعات أقرها المشرع الجزائري في القوانين المتتالية في هذا المجال، آخرها القانون 08-23، تتمثل أولى هذه السبل في تفعيل آليات الوقاية وهذا تفاديا لتداعيات قد تتجاوز امكانيات وسعة تحمل أطراف النزاع (أولا)، لكن أحيانا لا تؤدي هذه الحلول الوقائية أكلها فيضطر أطراف النزاع لمعالجتها بإنفاذ ما قرر لها من آليات علاجية لها وهذا تطلعا لوضع حد لها والخروج بحلول ترضي أطراف النزاع ككل (ثانيا)، أما إن لم تأت هذه الحلول الوقائية أو العلاجية المقررة قانونا أية نتائج يرتضيها العمال فقد أقر لهم القانون حقا وهو حق دستوري يمارس في إطار القانون، يمكن للعمال من خلاله الوصول إلى حلول مناسبة مع المستخدمين، إنه الإضراب (ثالثا).

أولا: السبل الوقائية لفض نزاعات العمل الجماعية

هي جملة من الإجراءات التي أقرتها النصوص القانونية لإزالة أسباب الخلاف القائم بين العمال وصاحب العمل، تتمثل في آلية التفاوض (1) وآلية اللجان المشتركة (2). ويتم تفعيل هذه الإجراءات في الهيئات المستخدمة.

¹ سليمان أحمية، 'الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية ... بين الإطار القانوني والواقع العملي'، مداخلة ألقبت في الملتقى الدولي الموسوم بـ 'الطرق البديلة لحل النزاعات'، جامعة الجزائر 1، 6-7 ماي 2014، منشورة في حوليات جامعة الجزائر، سلسلة خاصة بالملتقيات والندوات، العدد 3 مارس 2014، ص 159.

1. التفاوض كآلية وقائية لفض نزاعات العمل الجماعية

أوجب المشرع من خلال نص المادة 5 من القانون 08-23 تفعيل هذه الخطوة لإيجاد حلول لما يقوم من خلافات بين العمال وصاحب العمل. تنص المادة: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة، بصفة مشتركة، وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة".

إذن يتوجب على الأطراف المتنازعة من عمال وصاحب العمل القيام باجتماعات دورية للتفاوض حول ما قد يثور بينهم من خلافات وهذا لوضع حد لها قبل أن تتفاقم وتصبح نزاعات مستعصية.

يعرف التفاوض بأنه: "نشاط يتمثل في وجود شخصين أو مجموعة أشخاص (فرد، جماعة، ممثلين) في مجال مترابط لإيجاد مخرج مرضي وبدون عنف للحالة الموجودة، مع الأخذ في الحسبان رأي الآخرين"¹.

يمثل التفاوض حلا وقائيا، يتمثل في الحوار المتبادل بين أطراف النزاع قصد الوصول إلى حلول مرضية لهم جميعا وقد جعله المشرع أولى الخطوات لفض الخلافات بين أطراف عقد قبل تفاقمها وأخذها مسار النزاع الذي قد يستعصي حله.

وفي حال غياب أحكام اتفاقية تجمع الأطراف المتنازعة بالفقرة 3 من المادة 5 من القانون 08-23 توجب عقد مثل هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل.

كرس أيضا التفاوض ضمن جملة الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال في نص المادة 5 فقرة 2 من القانون 90-11. بينما خص التفاوض الجماعي ضمن هذا القانون بباب سادس.

ونجد لهذا الحل تكريسا في عديد الاتفاقيات الجماعية المبرمة بين العمال وأصحاب العمل، من ذلك الاتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية الفلاحية في مادتها 90 والتي تنص على: "من أجل تفادي أي نزاع في العمل، ينظم المستخدم، وممثلي العمال اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر، من أجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية، والظروف العامة للعمل"².

¹ نقلا عن: شريفة رزيوق، "دور المفاوضة والاتفاقية في ترقية علاقات العمل"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 06، العدد 01، جانفي 2019، ص 816.

² نقلا عن: سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 162.

وهذا الحل كرسه المشرع أيضا ومن خلال نفس القانون لفض منازعات العمل التي تقوم في المؤسسات والإدارات العمومية وهذا في نص المادة 22. بينما ما سبق طرحه فهو يخص تسوية النزاعات في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي.

2. اللجوء إلى اللجان المشتركة لتسوية نزاعات العمل الجماعية

تقر المادة 7 من القانون 08-23 اللجوء إلى هذه اللجان المشتركة لوضع حد للخلافات التي قد تثور بين العمال وصاحب العمل، حيث جاء فيها أن في حال قيام نزاع جماعي بين ممثلي العمال والمستخدمين، فيباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية¹ والتي يكونون طرفا فيها.

كما تكرر المادة 120 من القانون 90-11 في فقرتها 11 اللجوء إلى هذا الحل حيث تنص على: "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

... 11- إجراءات المصالحة في حال وقوع نزاع جماعي في العمل..".

وتسمى هذه المصالحة بالمصالحة الداخلية حيث تتم إجراءاتها في إطار الهيئة المستخدمة وهو ما أشارت له الفقرة 2 من المادة 7 من القانون 08-23.

وفي حال فشل هذه الحلول تُفعل الحلول العلاجية بدءا بالمصالحة القانونية على مستوى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

ثانيا: السبل العلاجية لفض مناعات العمل الجماعية

تتمثل هذه الحلول العلاجية في المصالحة (1) فالوساطة (2) والتحكيم(3).

¹ تعرف هذه الاتفاقية ضمن نص المادة 114 من القانون 90-11 بأنها: "الاتفاقية اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية. وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال. كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من ناحية، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال، من ناحية أخرى. تحدد شروط تمثيلية الأطراف المشاركة في التفاوض بموجب القانون المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي".

1. المصالحة كوسيلة لمعالجة نزاعات العمل الجماعية

تعرف المصالحة ضمن نص المادة 4 من القانون 08-23: "المصالحة: كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى "قائما بالمصالحة"، يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

تهدف المصالحة إلى تقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي.

في حالة عدم وجود إجراءات المصالحة الاتفاقية أو في حالة فشلها، يجب على الأطراف، عندئذ، احترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل."

المشروع من خلال نصوص القانون 08-23 تعرض للمصالحة على مستوى الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي وأيضا في المؤسسات والإدارات العمومية، فأما الأولى وتبعاً لما تقرره المادة 8 من هذا القانون فبعد فشل المصالحة الاتفاقية الداخلية، يقوم مفتش العمل المخاطر بالنزاع الجماعي بإجراء المصالحة بين طرفي النزاع (ممثل العمال والمستخدم)، حيث يستدعي الطرفين المتنازعين إلى جلسة أولى للمصالحة التي يجب أن تنعقد خلال 8 عمل الموالية للإخطار، وهذا لتسجيل موقف كل طرف في محل النزاع. فله أن يباشر تحقيق لدى المستخدم وممثل العمال، فيحق له المطالبة بأي وثيقة أو معلومة ذات طبيعة محاسبية أو مالية أو إحصائية أو إدارية قد تساعده في إجراء المصالحة. ويجب على الأطراف المتنازعة تسهيل العمل على مفتش العمل.

وأطراف النزاع ملزمون بالحضور إلى جلسات التشاور والمصالحة التي ينظمها مفتش العمل، وفي حال لم يمثل أحد الأطراف فلمفتش العمل أن يستدعيه في أجل لا يتجاوز 72 ساعة (المادة 9 من نفس القانون). وفي حال عدم الاستجابة للاستدعاء الثاني، فمفتش العمل يحزر محضر مخالفة ومحضر بالغياب والذي يعتبر معاينة لعدم المصالحة (المادة 10 من نفس القانون).

بعد انقضاء 15 يوما من تاريخ بدء المصالحة، يحزر مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، وتدون فيه كافة المسائل المتفق عليها وتلك التي لا يزال النزاع قائما بشأنها. حيث تصبح المسائل المتفق عليها نافذة من اليوم الذي يودع فيه الأكثر استعجالا محضر المصالحة لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا (المادة 11 من نفس القانون).

أما في حال فشل مساعي مفتش العمل للمصالحة، فيحزر هذه الأخير محضرا بعدم المصالحة، ويتم إرسال محضر الغياب أو عدم المصالحة إلى طرفي النزاع وإلى الوالي المختص إقليميا والوزير المكلف بالعمل.

وتقرر المادة 13 حالة خاصة لتفعيل المصالحة، تتمثل في حالة تجاوز النزاع الجماعي نطاق المؤسسة ويكون له تأثير على خدمة أساسية، فيمكن لوزير القطاع المعني أن يخطر في أجل 8 أيام عمل من تاريخ محضر المصالحة، الوزير المكلف بالعمل الذي يمكنه أن يكلف مفتش العمل ليقوم بإجراء مصالحة ثانية حول جميع مسائل النزاع أو بعضها. وتستأنف إجراءات المصالحة، في التاريخ الذي حدده مفتش العمل لإجراء هذه المصالحة بعد أخذ رأي الأطراف المتنازعة، ويحدد تاريخ انتهاء هذه المصالحة بخمسة أيام عمل بعد تلي استلام طلب وزير القطاع المعني عدا إن اتفق طرفا النزاع على تمديد هذا الأجل.

أما عن المصالحة في إطار المؤسسات والإدارات العمومية، فتتضمنها المواد من 23 إلى 27 من نفس القانون. ففي حالة حدوث نزاع جماعي يخطر ممثلو العمال بواسطة طعن من جهة السلطات العمومية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية ومن جهة ثانية الوزراء وممثلهم المؤهلين في حال كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية بالنزاع تابعة لاختصاصهم أو كان النزاع الجماعي للعمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا(المادة 23 من نفس القانون).

في حال لم تتم تسوية مسائل النزاع تستدعي السلطة السلمية العليا خلال 8 أيام عمل الموالية لإخطار طرفي النزاع إلى اجتماع للمصالحة وهذا بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا(المادة 24 من نفس القانون).

وتكون نتائج اجتماع المصالحة تبعا لمضمون محل النزاع:

- إذا كان محل النزاع يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، فتتخذ السلطة السلمية العليا التي تم إخطارها التدابير اللازمة لضمان تنفيذ هذا الالتزام في أجل لا يتجاوز 30 يوم عمل من تاريخ الإخطار(المادة 24 من نفس القانون).

- إذا كان محل النزاع الجماعي يخص بتأويلات لأحكام تشريعية أو تنظيمية أو مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار هذه الأحكام المعمول بها، فتُخطر السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب ما تقرره المادة 27 من نفس القانون، من قبل السلطة السلمية العليا من أجل إخضاع المسائل محل النزاع للمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية(المادة 26 من نفس القانون).

لا يجب أن يتجاوز إجراء المصالحة 15 يوم عمل بدءا من تاريخ الاجتماع الأول، وبنهاية هذا الاجراء تعد السلطة السلمية العليا محضرا يوقعه طرفا النزاع يتضمن الاتفاقات الخاصة وعند الاقتضاء الاقتراحات

المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والمتعلقة بأشكال وإجراءات التكفل بالمسائل التي لم تتم تسويتها.

في إطار تفعيل إجراء المصالحة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل، استحدث القانون رقم 08-23 مجلسا متساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، يتشكل من ممثلي الإدارة وممثلي العمال ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية (المادة 34 من نفس القانون). ويعد هذا المجلس جهازا للمصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية (المادة 35).

تلتزم الأطراف المتنازعة بحضور جميع اجتماعات المصالحة التي ينظمها هذا المجلس (المادة 36 من نفس القانون).

2. تفعيل الوساطة لفض نزاعات العمل الجماعية

ظهرت الوساطة كآلية لتسوية الخلافات الجماعية في مجال العمل في القانون الأمريكي سنة 1948، حيث أنشئت المصلحة الفيدرالية للوساطة والمصالحة¹. وتعتبر من مستحدثات القانون 02-90، نظمها في المواد من 9 إلى 12.

وتعرف الوساطة لدى البعض بأنها: "احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف، والملابسات التي تحيط به، ثم يترك له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له".

أما ضمن نصوص القانون 08-23 فعرفت دائما المادة 4 منه في فقرتها 2 بأنها: "الوساطة: إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى "وسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي".

كرست الوساطة كحل علاجي لنزاعات العمل الجماعية في المواد من 14 إلى 19 من القانون 08-23.

حسب المادة 14 فالوساطة تعد الحل البديل في حال فشل المصالحة كليا أو جزئيا، حيث يتم عرض محضر الغياب أو فشل المصالحة وجوبيا على وسيط في أجل 15 يوم عمل التي تلي تاريخ هذين المحضرين، حيث

¹ الصديق ريكلي، 'الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02-90 المؤرخ في 6 فيفري 1990'، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 44، ديسمبر 2015، ص 273.

يتوجب في هذه الحالة على أطراف النزاع تعيين وسيط مشترك يختار من القائمة المذكورة في المادة 38. فحسب هذه المادة يقوم الوزير المكلف بالعمل بتحديد قائمة الوسطاء وهذا بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، ثم يتم إعلام أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية والمفتشيات الولائية للعمل بهذه القائمة، وتراجع هذه القائمة عند الاقتضاء بنفس الأشكال.

أما عن الصلاحيات المخولة للوسيط فنطاقها يكون في حدود المهمة الموكلة له، فهو يقوم بالتحقيقات والتحريات اللازمة ليكون على إطلاع بالوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة وكذا وضعية العمال المعنيين بالنزاع، كما يحق له أن يطلب كافة الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة الاقتصادية أو المحاسبية أو الإحصائية أو المالية أو الإدارية التي تساعد في أداء مهمته، وله أيضا ان يستعين بالخبراء وبأي شخص مؤهل، لكن في إطار أداء مهمته يلزم الوسيط بالسرية المني إزاء الغير (المادة 16 من نفس القانون).

بتمام هذه التحقيقات والتحريات وجمع المعلومات والوثائق، يعرض الوسيط اقتراحاته لفض النزاع في شكل توصيات معللة على أطراف النزاع وهذا في أجل أقصاه 10 أيام عمل من تاريخ استلامه الملف الخاص بالنزاع الجماعي للعمل، يمكن تمديد هذا الأجل إلى 8 أيام عمل على الأكثر وهذا باتفاق طرفي النزاع. ويرسل الوسيط الاقتراحات السابق ذكرها كتابيا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا (المادة 17 من نفس القانون).

وفي أجل 8 أيام عمل بدءا من تاريخ استلام اقتراحات تسوية النزاع، يتوجب على الطرفين تبليغ الوسيط بأية وسيلة قانونية مع إشعار بالاستلام بقبول اقتراحاته أو برفضها مع إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا بذلك. أما إن لم يرد طرفا النزاع في هذا الأجل، فاقترحات الوسيط تعتبر مرفوضة، لكن إن رضيا بالاقتراحات فيحذر اتفاق جماعي للعمل ويوقعا عليه، ويصبحان ملزمان بتنفيذه في الآجال وتبعا للشروط المتفق عليها بينهما وهذا بعد إيداعه من قبل الأكثر منهما استعجالا لدة مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة المختصين إقليميا. وفي حال فشل الوساطة يمكن لطرفي النزاع اللجوء إلى حل آخر هو التحكيم (المادة 18 من نفس القانون).

ينهي الوسيط مهمته بإرسال خلال 48 ساعة تقرير مفصل يتضمن نتائج هذه المهمة، إلى الوزير المكلف بالعمل وإلى وزير القطاع المعني وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

أما عن تفعيل الوساطة لفض منازعات العمل الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية، فهو يتقارب مع إجراء الوساطة في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي عدا في بعض التفاصيل. ففي حال فشل المصالحة في هذا المجال يعرض النزاع في أجل 15 يوم عمل على إجراء الوساطة (المادة 28 من نفس القانون).

ويقوم وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بتعيين وسيط يكون مؤهلاً ويختار من قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة 38 سابقة الذكر (المادة 29 من نفس القانون)، ويقوم الوسيط بما يقوم به نظيره في حال النزاعات الجماعية للعمل في القطاع الاقتصادي، عدا أنه في حالة اتفاق طرفي النزاع يحضر الوسيط محضراً يدون فيه الاقتراحات المقبولة ثم يسلمه للأطراف، وترسل نسخة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العامة ووزير القطاع المعني والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ومفتش العمل المختص إقليمياً¹. أما في حالة عدم رد الأطراف المتنازعة على مقترحات الوسيط في أجل 8 أيام من تسلمهم إياها أو في حال رفض هذه المقترحات فالوسيط يُعلم الأطراف وكذا السلطات المعنية في أجل 48 ساعة (المادة 33 من نفس القانون).

3. إعمال التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية

بعد استنفاد سبيلي المصالحة والوساطة لفض المنازعات الجماعية للعمل، لا يبقى أمام طرفي النزاع سوى اللجوء إلى التحكيم، تنص المادة 20 من القانون 08-23: "عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم، بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة، تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم مع مراعاة الأحكام الخاصة بالمنصوص عليها في هذا القانون...".

وقد عرف التحكيم بموجب نص المادة 4 من نفس القانون: "التحكيم: كيفية لتسوية 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 يكون التحكيم إلزامياً وفق الأشكال والشروط التي يحددها هذا القانون، بحسب الحالة، أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم.

تتمثل المهمة الأساسية للتحكيم في إصدار حكم في شكل قرار تحكيمي."

تُعرف المادة 1007 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية شرط التحكيم بأنه: "شرط التحكيم هو الاتفاق الذي يلتزم بموجبه الأطراف في عقد متصل بحقوق متاحة بمفهوم المادة 1006 أعلاه، لعرض

¹ راجع المادة 32 من القانون 08-23، مصدر سابق.

النزاعات التي قد تثار بشأن هذا العقد على التحكيم"، إذن إذا اتفقت الأطراف المتنازعة مسبقاً على جعل التحكيم كآلية لفض نزاعاتهما فيلتزمون بذلك.

ويثبت شرط التحكيم بالكتابة في الإتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تستند إليها وهذا تحت طائلة بطلانه. كما يجب أن يتضمن هذا الشرط تعيين المحكم أو المحكمين أو يحدد كيفية تعيينهم وهذا أيضاً تحت طائلة البطلان (المادة 1008 من نفس القانون).

وفي حال اعترضت تشكيل محكمة التحكيم صعوبة، تسبب فيها أحد الأطراف أو حدثت بمناسبة تنفيذ إجراءات تعيين المحكم أو المحكمين، فترئيس المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها محل إبرام العقد أو محل تنفيذه هو من يقوم بتعيين المحكم أو المحكمين، وإذا كان شرط التحكيم باطلاً أو غير كافٍ لتشكيل محكمة التحكيم، فترئيس المحكمة يعاين ذلك ويصرح بالأمر وجه للتحكيم (المادة 1009 من نفس القانون). ولا يعد تشكيل محكمة التحكيم صحيحاً إلا إن قبل المحكم أو المحكمون المهمة المسندة لهم (الفقرة الأولى من المادة 1015 من نفس القانون). وتشكل محكمة التحكيم من محكم أو عدة محكمين بعدد فردي (المادة 1017 من نفس القانون). لا يجوز للمحكمين التخلي عن المهمة المسندة لهم إن هم بدأوا فيها، كما لا يمكن ردهم إلا عن طرأ سبب من أسباب الرد بعد تعيينهم (الفقرة الأولى من المادة 1021 من نفس القانون)، وحالات رد المحكمين عددها المادة 1016 من نفس القانون، ومن بينها ألا تتوفر فيهم المؤهلات التي اتفق عليها الأطراف.

ويجب على الأطراف الحضور أمام المحكم، أو قد يمثلهم ممثل مفوض قانوناً، وكل شخص معنوي يكون طرفاً في النزاع يمثلته ممثل قانوني (المادة 21 من القانون 08-23) ويجب على كل طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل انقضاء أجل التحكيم بـ 15 يوماً على الأقل وإلا فصل المحكم اعتماداً على قدم له خلال هذا الأجل (المادة 1022 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية).

يصدر القرار النهائي للتحكيم خلال 30 يوم عمل الموالية لتعيين المحكمين، وتلزم الأطراف المتنازعة بتنفيذه، بغض النظر عن أي طعن مقدم من أحد الأطراف في أجل 3 أيام عمل التي تلي التبليغ (الفقرة 2 من المادة 20 من القانون 08-23). فحكم التحكيم النهائي أو الجزئي أو التحضيري يكون قابلاً للتنفيذ بأمر من رئيس المحكمة التي صدر في دائرة اختصاصها، ويودع أصل الحكم لدى أمانة ضبط المحكمة من قبل الطرف الذي يهيمه التعجيل (الفقرة الأولى من المادة 1035 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية).

ثالثاً: تفعيل الإضراب لتسوية منازعات العمل الجماعية

كما أشرنا سابقاً ضمن حقوق العامل، يعد الإضراب من بين الحقوق المقررة دستورياً وقانوناً، حيث يلجأ له لتحقيق بعض المطالب التي استعصى تحقيقها بجملة الآليات الأخرى التي أقرها القانون.

تبيننا لهذه الآلية نبحت في كيفية ممارستها (1) ثم في القيود القانونية الواردة عليها لضبطها وهذا في إطار القانون 08-23 (2)، فسبل تسويته (3).

1. كيفية ممارسة الإضراب وحمايته في إطار القانون

تطرقت المادة 42 من نفس القانون للمقصود بالإضراب: "يقصد بالإضراب، بمفهوم هذا القانون، توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقاً للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاذ الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل".

إذن يأتي تفعيل الإضراب كآخر سبيل يسلكه العمال الأجراء أو الأعوان العموميون للتسوية نزاعاتهم مع مستخدميهم وهذا بعد استنفاذ كافة طرق التسوية المنصوص عليها قانوناً والمتفق عليها ضمن الاتفاقات الجماعية للعمل.

لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا بتحقيق جملة من الشروط فرضها القانون 08-23 ضمن جملة من نصوصه، تتمثل هذه الشروط في:

- استنفاذ الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية وطرق التسوية التي قد تقررها الاتفاقيات الجماعية للعمل لفض المنازعات الجماعية للعمل، هو شرط أقرته المادة 42 سابقة الذكر.

- وجوب انعقاد جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة يُستدعى إليها العمال، تبادر إليها منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود منظمة نقابية وتكون تحت مسؤوليتها، ويتعين عليها إبلاغ المستخدم كتابياً قبل 48 ساعة على الأقل من انعقاد الجمعية، مقابل إشعار بالاستلام وهو ما تقرره المادة 47 من نفس القانون.

- الموافقة على الإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل الفقرة الأولى من المادة 48 من نفس القانون).

- إنقضاء أجل الإشعار المسبق المودع وجوباً في نفس اليوم من قبل المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع، لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، مقابل إشعار بالاستلام (المادة 49 من نفس القانون). حيث تحدد مدة الإشعار عن طريق المفاوضة على أن لا تقل عن 10 أيام عمل من تاريخ إيداعه، إلا أن هذه المدة لا يمكن أن تقل عن 15 يوم عمل في قطاعات الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها استمرار المرافق العمومية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لا سيما تمويل المواطنين عبر كافة التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة (المادة 50 من نفس القانون). وتحت طائلة البطلان يجب أن يتضمن الإشعار المسبق للإضراب البيانات التالية:

- تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب ممثلي العمال المنتخبين،

- اسم ولقب عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين، الموقع على الإشعار،

- تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه،

- عدد العمال المعنيين بالتصويت،

- مكان الشروع في الإضراب،

- النطاق الإقليمي للإضراب¹.

ويعد باطلاً وعديم الأثر كل إشعار مسبق تبادر به منظمة نقابية لم يتم إثبات وجودها القانوني أو تمثيليتها القانونية (الفقرة الأولى من المادة 52 من نفس القانون)، أو كل إشعار بادر به ممثلون للعمال غير منتخبين طبقاً لأحكام القانون 08-23 (الفقرة 2 من نفس المادة).

إن ممارسة العامل للإضراب تتم في إطار تفعيل جملة من القواعد الحامية له، يمكن تعداد البعض

منها:

¹ راجع المادة 51 من القانون 08-23، مصدر سابق.

- حق الإضراب محمي وممارسته لا تنهي علاقة العمل، بل يترتب عليه تعليق أثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل، ولا يترتب على ساعات أو أيام العمل التي لم تؤد بسبب الإضراب أي حق في تقاضي الأجر (المادة 55 من نفس القانون).

- يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التشغيل أو غيره لأجل استخلاف العمال المضربين، عدا في حالات التسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة أو في حال رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في أحكام القانون 08-23. ولا يمكن تسليط أية عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني (المادة 56 من نفس القانون)

2. القيود القانونية الواردة على الإضراب

تنظيماً وضبطاً للإضراب حتى لا ينحرف عن الغايات السامية التي شرع لها، حدد المشرع ممارسته بجملة القيود، تتلخص في:

- توفير الحد الأدنى من الخدمة: وهو ما تقرره المادة 62 من نفس القانون: "يجب القيام بكافة الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية ضماناً للحد الأدنى من الخدمة..."، ويحدد الحد الأدنى للخدمة في القطاع الاقتصادي بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، وبنسبة لا تقل عن 30% من مجموع العمال المعنيين بالإضراب. وفي حالة غياب هذه الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي، يحدد وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي كل في مجال اختصاصه، قائمة قطاعات النشاطات ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة، وهذا بعد استشارة المنظمات الأكثر تمثيلاً أو ممثلي العمال المنتخبين (الفقرة 1، 2 من المادة 63 من نفس القانون)، وكل نزاع يتعلق بتحديد الحد الأدنى من الخدمة يمكن رفعه أمام الجهة القضائية المختصة (الفقرة 3 من نفس المادة).

- تسخير بعض العمال المضربين: تبعا لما جاء في نص المادة 65 من نفس القانون، يمكن أن يأمر وزير القطاع المعني بالإضراب أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية:

- لأمن الأشخاص والمنشآت والأموال،

- لاستمرار المصالح العمومية الأساسية،

- لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد،

- لتموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة.

وكل عامل معني بقرار التسخير يبلغ من قبل المستخدم أو ممثله القانوني.

وكل عامل يرفض تنفيذ قرار التسخير، يعتبر مرتكباً لخطأ مهني جسيم، وتطبق في حقه الإجراءات التأديبية طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وهذا دون الإخلال بما يقرره قانون العقوبات من أحكام في ذات الموضوع (المادة 66 من نفس القانون).

- منع بعض فئات العمال من اللجوء إلى الإضراب: عدت المادة 67 من نفس القانون جملة من العمال الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب وهم:

- المستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين،

- الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة،

- الذين يشغلون وظائف في قطاعات استراتيجية وحساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر.

وهذه الفئات من العمال الممنوع عليها اللجوء إلى الإضراب، تخضع النزاعات الجماعية للعمل التي تكون طرفاً فيها إلى التسوية الإجبارية وعند الإقتضاء إلى الدراسة من طرف اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم.

أيضاً عدت المادة 45 من نفس القانون مجموعة من الإضرابات الممنوعة قانوناً وهي التي:

- تنظم لأسباب سياسية،

- تكون مفاجئة أو مفتوحة أو متقطعة أو تضامنية،

- تنظم لأسباب أو مطالب غير اجتماعية ومهنية،

- تشرع فيها منظمة نقابية لم يثبت وجودها القانوني أو تمثيليتها النقابية،

- لم يتم الموافقة عليها من قبل أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة،

- لم يسبقها إشعار مسبق،

- يُشرع فيها قبل استنفاذ إجراءات التسوية طبقاً لأحكام القانون 08-23،

- يشرع فيها بعد اللجوء إلى التحكيم،

- تكون مرفقة بعنف أو اعتداء أو تهديد أو مناورات بهدف المساس بحرية العمل،

- تكون خرقاً لأحكام اتفاق مصالحة أو وساطة أو لقرار تحكيمي حائز على القوة التنفيذية.

- منع مرافقة الإضراب بأي شكل من أشكال العنف أو التهديد أو الاستيلاء على الأماكن بطريقة عنيفة:

هذا ما تقرره الفقرة الأخيرة من المادة 45 من نفس القانون.

- منع عرقلة حرية العمل: يعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو استئناف أو مواصلة ممارسة نشاطهم المهني من خلال التهديد أو المناورة أو الاحتيال أو العنف أو الاعتداء (المادة 59 من نفس القانون).

ويمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية أو أماكن عمل المستخدم أو محيطها المباشر إذا

شكل عرقلة لحرية العمل (المادة 60 من نفس القانون).

3. سبل تسوية الإضراب

يمكن تسوية الإضراب بواسطة أولاً عملية التفاوض وهذا ما تكرسه المادة 69 من نفس القانون، حيث

تنص على: "يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل، خلال مدة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب،

مواصلة المفاوضات لتسوية الخلاف موضوع النزاع.

إذا ظهر عنصر أساسي جديد إيجابي لتسوية النزاع الجماعي خلال المفاوضات، فإنه يجب على ممثلي العمال

إشعار العمال أو الأعيان العموميين المجتمعين في جمعية عامة بذلك، ويجب على هؤلاء أن يقرروا، وفق أحكام

هذا القانون، العودة إلى العمل من عدمه.

ويشارك المستخدم أو ممثله المفوض قانوناً في الجمعية العامة".

وفي حال استمر الإضراب فيمكن لوزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال، عرض النزاع على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم، وهذا في حال اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة أو إن تعلق الإضراب بقطاعات النشاطات المنصوص عليها في المادة 62 والمذكورة آنفاً¹.

تختص اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في البت في النزاعات الجماعية للعمل الخاصة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب وأيضا النزاعات الجماعية للعمل الممتدة حسب الحالة إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني أو على المستوى الولائي والتي تعرض عليها ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 70 حول المسائل والاقترحات المدونة في المحضر الذي يثبت إما فشل المصالحة أو الوساطة (المادة 71 من نفس القانون).

تشكل هذه اللجنة التي يرأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة، من عدد متساو من ممثلي القطاعات الوزارية المعنية ومن ممثلي المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيل (المادة 73 من نفس القانون). أما اللجنة الولائية للتحكيم فتؤسس لدى كل ولاية، يرأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة، وتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارات المحلية والمنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلاً (المادة 74 من نفس القانون).

وتسهيلاً لأداء مهامها، يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تقديم كل التسهيلات وتوفير كافة المستندات والمعلومات التي تتعلق بالنزاع بناء على طلب اللجنة الوطنية أو الولائية للتحكيم (الفقرة الأولى من المادة من نفس القانون 76).

تصدر اللجنة الولائية للتحكيم قرار التحكيم بشأن النزاع في أجل لا يتجاوز 15 يوماً عمل من تاريخ مثول طرفي النزاع أمامها (الفقرة 2 من المادة 75 من نفس القانون).

وتصبح قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة. وتبلغ إلى الأطراف المتنازعة خلال 3 أيام عمل الموالية لتاريخ صدورها من قبل رئيس كل لجنة، وترسل نسخة من هذه القرارات إلى الوزير المكلف بالعمل إن هي صدرت عن اللجنة الوطنية للتحكيم وإلى المفتشية الولائية للعمل المختصة إقليمياً إذا صدرت عن اللجنة الولائية للتحكيم (المادة 77 من نفس القانون).

¹ راجع المادة 70 من القانون 08-23، مصدر سابق.

المطلب الثالث: الجزاءات المقررة لمخالفة أحكام تسوية منازعات العمل

أقر القانون 08-23 جملة من الجزاءات سواء في حق العامل أو المستخدم المخالف لأحكام تسوية هذه النزاعات، من ذلك مثلا ما تقرره المادة 79، حيث يعاقب المستخدم الذي لا يفي بالتزاماته فيما يخص الاجتماعات الدورية المنصوص عليها في المادتين 5 و22، سواء تعلق الأمر بالتزاماته القانونية والتنظيمية أو تلك الناتجة عن اتفاقية عمل أو اتفاق جماعي للعمل، بغرامة مالية من 100 ألف دج إلى 200 ألف دج، وفي حالة العود تضاعف الغرامة.

تقرر أيضا المادة 81 غرامة مالية تتراوح بين 20 ألف دج و50 ألف دج، في حق كل طرف في نزاع جماعي تغيب دون مبرر مشروع عن جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم التي أقرها القانون 08-23.

ودون الإخلال بما يقرره قانون العقوبات في هذا المجال، يعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 50 ألف دج إلى 100 دج أو بإحدى العقوبتين، كل من يفض تقديم وثائق للقائمين بالمصالحة والوساطة والتحكيم، أو يقدم لهم معلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو يقوم بمناورة أو احتيال للضغط عليهم حتى يوجهوا توصياتهم أو قراراتهم (المادة 81).

أما من خرق عمدا الحكام المتعلقة بإجراءات تسوية النزاع الجماعي للعمل فتقرر في حقه المادة 82 كعقوبة غرامة مالية تقدر بين 50 ألف و100 دج.

أيضا يعاقب المستخدم أو ممثلو العمال أو أي شخص آخر بغرامة من 20 ألف و50 ألف دج، إن هو لم ينفذ عمدا أحكام اتفاقات المصالحة أو الوساطة وقرارات التحكيم الحائزة للقوة التنفيذية (المادة 83)

ولأن الإضراب حق أقره الدستور والقانون لكل عامل، فكل مستخدم يمس أو يحاول المساس بممارسة هذا الحق يعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 20 ألف دج إلى 50 ألف دج (الفقرة الأولى من المادة 84). أما إن نتج عن ممارسة هذا الحق عقوبة تأديبية أو عنف أتهديد و/أو اعتداء فيعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى سنة وبغرامة من 50 ألف دج إلى 100 ألف دج أو بإحدى العقوبتين (الفقرة الثانية من نفس المادة).

ويعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 50 ألف دج إلى 100 ألف دج أو بإحدى العقوبتين، كل من تسبب في إضراب عن العمل مخالف لما قرره القانون 08-23، أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره (الفقرة الأولى من المادة 85). وفي حال صاحب هذا الإضراب عنف أو اعتداء على الأشخاص أو

الممتلكات فيعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى سنة وبغرامة من 100 ألف دج إلى 200 ألف دج أو بإحدى العقوبتين (الفقرة الثانية من نفس المادة).

وكل عامل أجبر أو عون عمومي لا ينفذ دون مبرر أو يتوقف عن تطبيق التدابير التنظيمية للحد الأدنى من الخدمة ولو مؤقتا، أو يرفض تنفيذ قرار التسخير الذي أبلغ به، يعاقب بغرامة من 20 ألف دج إلى 50 ألف دج، وهذا دون الإخلال بما تقرره المادة 66 من عقوبات تأديبية (المادة 86).

وكل من قام بإتلاف أو محاولة إتلاف أثناء الإضراب أية أغراض أو آلات أو مواد أو سلع أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة أو مارس مناورات احتيالية أو تهديد أو عنف و/أو اعتداء الغاية منه عرقلة حرية العمل، يعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 20 ألف دج إلى 50 ألف دج أو بإحدى العقوبتين وهذا دون الإخلال بما يقرره قانون العقوبات في هذا الشأن (المادة 87).

المبحث الرابع: إنتهاء علاقة العمل

عددت المادة 66 من القانون 90-11 حالات إنهاء علاقة العمل كما يلي:

- البطلان أو الإلغاء القانوني،
- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة،
- الاستقالة،
- العزل،
- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع،
- التسريح للتقليص من عدد العمال،
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،
- التقاعد،
- الوفاة.

إذن يمكن أن تنتهي علاقة العمل لأسباب أو حالات إرادية أي تكون لإرادتي طرفي عقد العمل علاقة في إنهاء هذا العقد (مطلب أول)، أو قد تنتهي هذه العلاقة لأسباب خارج عن إرادتهما (مطلب ثان).

المطلب الأول: الحالات الإرادية لإنهاء علاقة العمل

يمكن أن نميز ضمن هذه الحالات بين الاستقالة (فرع أول)، فسخ عقد العمل (فرع ثان)، التسريح (فرع

ثالث).

الفرع الأول: الاستقالة

تعرف فقها بأنها: "عمل قانوني انفرادي يقوم فيه العامل المرتبط بعلاقة عمل بالتعبير عن رغبته في الخروج من النطاق العقدي بوضع حد للعقد الذي هو طرف فيه"¹.

أما التشريع الجزائري فلم يأت بتعريف للاستقالة، بل نصت المادة 68 من القانون 90-11 أن الاستقالة حق معترف به للعامل. وحسب نفس المادة فكل عامل يرغب في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالة بشكل كتابي. وله أن يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق تبعا لما تحدده الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

الفرع الثاني: الفسخ

تقر المادة 20 من القانون 90-11 لأي من طرفي عقد العمل فسخه في أي وقت خلال المدة التجريبية دون تعويض ودون إشعار مسبق.

وعقد العمل كغيره من العقود يخضع للفسخ تبعا لما تقرره القواعد العامة أي المادة 119 من القانون المدني: "في العقود الملزمة للجانبين، إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزامه جاز للمتعاقد الآخر بعد إعداره المدين أن يطالب بتنفيذ العقد أو فسخه، مع التعويض في الحالتين إذا اقتضى الحال ذلك...". أو 120 والتي تكرر الفسخ الاتفاقي.

والفسخ قد يكون لأسباب قانونية، مثلا حال استحالة تنفيذ الالتزامات التعاقدية أو قد يكون تعسفي لا يستند لأسباب مشروعة وفي هذه الحالة يمكن للعامل رفع دعوى قضائية ضد الهيئة المستخدمة للمطالبة بإلغاء قرار الفسخ أو التعويض عما لحق من أضرار².

الفرع الثالث: التسريح

عرف بعض الفقه التسريح بأنه: "إجراء يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة وفقا لما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية والإتفاقية، يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل المبرمة مع العامل لمدة غير محدودة"³.

¹ نقلا عن: عز الدين زوية، 'حق العامل في الاستقالة في قانون العمل الجزائري بين عدم الإكراه والتعسف-دراسة مقارنة-'، مجلة صوت القانون، المجلد 07، العدد 01، ماي 2020، ص 330.

² لأكثر توضيح راجع: عبد السلام معزيز، مرجع سابق، ص 68.

³ نقلا عن: عز الدين زوية، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة ماجستير في القانون في إطار مدرسة الدكتوراه للعلوم السياسية، كلية الحقوق بودواو، جامعة أمجد بوقرة بومرداس، 2011، ص 11، <http://dlibrary.univ-boumerdes.dz:8080/handle/123456789/959>

قبل تعديل المادة 73 من القانون 90-11 استعمل المشرع مصطلح العزل حيث نصت المادة على أن عزل العامل يتحقق في حال ارتكابه أخطاء جسيمة، والنظام الداخلي هو المحدد للشروط التي يعتمد عليها لتقييم جسامته الأخطاء من عدمها.

بعد تعديل نص المادة 73¹ أصبحت تستخدم مصطلح التسريح بدل العزل حيث تنص على: "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة..". ثم عدلت المادة على سبيل المثال جملة من الأخطاء التي تعتبر جسيمة والتي قد ينجر عنه التسريح بدون مهلة عطلة وبدون علاوات، وهي على التوالي:

- 1- إذا رفض العامل، بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضراراً بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته،
- 2- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون،
- 3- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل.

كما قد يكون تسريح العامل تعسفياً أي خرقاً للأحكام القانونية، وتقرر الفقرة 4 من المادة 73 من القانون 90-11 المعدل والمتمم أنه إن وقع تسريح للعامل خرقاً للإجراءات القانونية و/أو الإتفاقية الإلزامية فيعتبر هذا التسريح تعسفي وبالتالي يمكن للعامل أن يقدم طلب لإلغاء قرار التسريح و/أو أن يطلب تعويضاً عن الضرر الحاصل لدى الجهة القضائية المختصة والتي تبت بحكم ابتدائي ونهائي.

كما تنص الفقرة 5 من المادة 73 أن العامل المسرح دون ارتكابه لخطأ جسيم، له الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية.

ويجب المستخدم عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يقوم به العامل، أن يراعي على الخصوص الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذا سيرة العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات المؤسسة المستخدمة (المادة 73-1 من نفس القانون).

هناك حالة أخرى من حالات التسريح وهي حالة التسريح الجماعي للعمال تبعاً لظروف اقتصادية لحقت بالهيئة المستخدمة، كأزمة مالية أو كوارث طبيعية أثرت نسبياً على هيكل ونظام سير عمل الهيئة مما أثر على نظام إنتاجها وبالتالي مركزها المالي والاقتصادي. نصت على حالة التسريح لأسباب اقتصادية المادة 69 من القانون 90-11: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية.

¹ تم تعديلها بموجب القانون رقم 91-29.

وإذا كان تقليص العدد ينبغي على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي.

يمنع على أي مستخدم، قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها، إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص".

وتقرر المادة 70 من نفس القانون جملة من الآليات أو الوسائل الواجب على المستخدم اتباعها قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، من هذه الوسائل:

- تخفيض ساعات العمل،

- العمل الجزئي، كما هو محدد في القانون 90-11،

- الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به،

- دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، وإن لم يرغبوا في ذلك يستفيدون من تعويض عن التسريح وهذا لأجل تقليص عدد المستخدمين.

وكيفيات تقليص المستخدمين بعد استنفاد كافة الطرق التي قد تمنع اللجوء إليه تحدد على أساس جملة من المعايير لا سيما الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل (المادة 71 من نفس القانون).

المطلب الثاني: الحالات غير الإرادية لإنهاء علاقة العمل

يمكن أن نميز بين هذه الحالات، الوفاة (فرع أول)، العجز عن أداء العمل (فرع ثان)، التقاعد (فرع ثالث)، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة (فرع رابع) والبطلان أو الإلغاء القانوني (فرع خامس).

الفرع الأول: الوفاة

نظرا للطابع الشخصي لعلاقة العمل، فوفاة العامل لا محالة يؤدي إلى إنهاء هذه العلاقة. أقرت الفقرة الأخيرة من المادة 66 سابقة الذكر، أن الوفاة تعد من أسباب أو حالات إنهاء علاقة العمل.

الفرع الثاني: العجز عن أداء العمل

قد يصاب العامل خلال فترة من فترات عمله سواء في بداية قيام علاقة العمل أو قبل نهايتها بعجز سواء عضلي أو عقلي يجعله غير قادر على مواصلة القيام بعمله ومن ثم يُجبر على إنهاء هذه العلاقة.

الفرع الثالث: التقاعد

ذكرنا أننا أن التقاعد هو حق من حقوق العامل المقررة دستورا وقانونا، وقد تمت الإشارة لشروط التقاعد التي قررتها المادة 6 من القانون 15-16 المعدل والمتمم للقانون 12-83 المتعلق بالتقاعد. وبحصول العامل على التقاعد يكون قد أنهى علاقة العمل التي تربطه بالهيئة المستخدمة.

الفرع الرابع: إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

تتحقق هذه الحالة في حال مثلا تعرضت مثلا الهيئة المستخدمة لأزمة مالية نتيجة ظروف اقتصادية صعبة فتم حلها وتصفيتها لعدم قدرتها على سداد ديونها ومواصلة نشاطها، حيث يزول محل عقد العمل ومن ثم تنتهي علاقة العمل¹.

قد تكون أيضا الأزمات الصحية سببا لانتهاء عقد العمل بتوقف المؤسسة المستخدمة عن مواصلة نشاطها ومثالها ما وقع في أزمة الكورونا التي أثرت في الحياة الاقتصادية لبعض المؤسسات إلى درجة تعرضها لأزمات مالية وتم غلقها وإنهاء نشاطها القانوني.

الفرع السادس: البطلان أو الإلغاء القانوني

قد يلحق عقد العمل البطلان المطلق نتيجة مخالفة أحد بنوده للتشريع المعمول به ومثالها تشغيل عامل سنه أقل من السن القانونية وهو ما تقرره المادة 15 من القانون 11-90، أو تشغيل عمالة (عمال) أجنبي لم يسوا وضعيتهم القانونية...

وعقد العمل يخضع في بطلانه إلى القواعد العامة المقررة في القانون المدني، مطلقا كان ويتحقق بسبب إنعدام بين أطرافه، أو عدم مشروعية محله أو سببه، أو نسبيا والذي يكون لنقص في الأهلية، أو في حال شاب عنصر الرضا عيب من عيوب الإرادة وهي الغلط، الإكراه والتدليس واستغلال².

الفرع السابع: إنتهاء مدة عقد العمل

تتعلق هذه الحالة بعقود العمل محددة المدة، مثلا تشغيل عامل للقيام بأشغال معينة لفترة معين وبانتهاء هذه الفترة تنتهي علاقة هذا العمال بصاحب العمل.

لكن في مثل هذه الحالات يتوجب على صاحب العمل إعلام العامل برغبته في عدم تجديد عقد العمل لفترة أخرى، وفي وقع إنهاء الرابطة قبل حلول أجل إنتهاؤها يتعين الالتزام بجملة من الإجراءات القانونية ومنها الإخطار

¹ عبد السلام معزیز، مرجع سابق، ص 78.

² عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 44.

المسبق للطرف الآخر وهذا إذا تعلق الأمر باستقالة أو تسريح للعامل دون أن يحدث من جانبه أي خطأ ويتوجب هنا التعويض¹.

¹ عبد السلام معزیز، مرجع سابق، ص 76-77.