

رابعاً: تسوية منازعات العمل الجماعية : تعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ، و صاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة أخرى ⁽¹⁾ حيث يتمحور النزاع الجماعي للعمل حول الحقوق و المصالح الجماعية للعمال ، كتطبيق اتفاقية عمل جماعية أو حول تعديل قانون يحكم و ينظم العلاقة بين العمال و المستخدمين ، حيث يقوم النزاع الجماعي على معيار المصلحة الجماعية المشتركة للعمال ، و هو ما يميزها عن المصلحة الشخصية في المنازعات الفردية .

I- أنواع منازعات العمل الجماعية : تتنوع أسباب و حالات قيام نزاعات العمل الجماعية إلى عدة أسباب حيث تنشأ إما بمناسبة تطبيق قانون قائم أو تعديل قانون ، أو تفسير اتفاقية جماعية .

1-نزاعات متعلقة بتطبيق قانون : تثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال و المستخدمين حول تطبيق قانون يدعى العمال فيه خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقية المبرمة بينهما ، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال ، بحيث تم تصنيفهم مثلاً في مرتبة أقل مما صنفهم فيها القانون .

2-نزاعات متعلقة بتعديل قانون : في هذه الصورة يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقوقهم في المطالبة بتعديل و مراجعة عقد أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول أو الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية ، بناء على تغير وضع أو أوضاع اقتصادية و اجتماعية ، و ظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية ⁽²⁾ .

(1) أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 341.

(2) يحيوي نادية ، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقاً للتشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ، تخصص المسؤولية المهنية ، جامعة تيزي وزو ، 2014 ، ص 71.

3-نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات جماعية : يجب على الطرفين في علاقة العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات الجماعية و ذلك بتطبيقه و تنفيذه ، و في ذلك يجب أن تكيف كل علاقات كل عقود العمل الفردية المبرمة بين قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل مع البنود الواردة فيها مع ما يتطابق ليكون أفضل بالنسبة للعامل.

غير أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند أو شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية بما يمس أو يلحق ضررا بالعمال ، إذ يمكن أن يكون هناك نزاع فردي إذا مس عاملا واحدا ، أو جماعيا إذا مس فئة من العمال أو قطاعا معينا بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية ، خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المتخصصة لتسويته بقصد تجنب تأزم الأوضاع و عرقلة العمل (3).

II- الإجراءات الوقائية من المنازعات الجماعية : يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم الوسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال و أصحاب العمل على السواء ، و بالعودة إلى القوانين المنظمة لتسوية منازعات العمل الجماعية لا سيما القانون 08-23 (4) نجد الوسائل التالية :

1- المفاوضات المباشرة التي تتم في طار الاجتماعات الدورية : تعد المفاوضات المباشرة من بين الطرق الأساسية لحل النزاعات الجماعية ، و التي تتم بين ممثلي العمال من جهة و أرباب العمل أو ممثليهم من جهة ثانية بخصوص ظروف العمل و شروطه ، حيث تهدف هذه المفاوضات إلى عرض الخلافات لحلها بتقريب وجهات النظر بين الطرفين .

(3) يحيياوي نادية ، مرجع سابق ، ص 71.

(4) القانون 08-23 المؤرخ في 21-06-2023 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و

ممارسة حق الاضراب ، ج ر ، عدد 42.

و تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد أشار إلى هذه الأداة من خلال المادة 05 من القانون 08-23 سالف الذكر ، و التي جاء فيها أنه يعقد المستخدمون و ممثلوا العمال اجتماعات دورية قصد دراسة بصفة مشتركة وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة .

و هذا و تحدد كيفية تطبيق هذه المادة لا سيما بخصوص دورية الاجتماعات عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال ، أما في حالة غياب اتفاقية حول دورية الاجتماعات يجب أن تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل⁽⁵⁾.

2-المصالحة : تبني المشرع الجزائري من خلال القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية و ممارسة حق الإضراب سالف الذكر ، أسلوب المصالحة كإجراء ودي لتسوية نزاعات العمل الجماعية ، و يظهر ذلك من خلال مضمون المادة 06 من القانون 08-23 سالف الذكر، و التي نص فيها على وجوب خضوع نزاعات العمل الجماعية التي لا يمكن حلها سواء بالطرق الودية أو في إطار الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل لإجراءات المصالحة

و بالعودة إلى المادة 07 من ذات القانون يتضح من نص المادة أعلاه أنه يوجد صورتين للمصالحة ، الأولى اتفاقية ، و التي تتقرر انطلاقا من الاتفاقيات الجماعية ، حيث يتم تشكيل لجان و بكل حرية و استقلالية بين الطرفين على أساس لجان متساوية الأعضاء ، تحدد نظام عملها الصلاحيات المخولة لها و نطاق عملها .

(⁵) الفقرة 02 و 03 من المادة 05 من القانون 08-23 ، مرجع سابق .

أما الصورة الثانية فتعرف بالمصالحة القانونية ، و التي يلجأ إليها عند عدم النص على الأسلوب الأول ، أو في حالة فشله ، حيث توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة إلى مفتش العمل الذي يقوم وجوبا بمحاولة الصلح بين المستخدم و ممثلي العمال في حالة رفع الخلاف إليه ، حيث يستدعي مفتش العمل المعني طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال 08 أيام الموالية لإخطاره قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها ، و يتعين على طرفي النزاع الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل . (6)

هذا و تجدر الإشارة إلى أن المشرع قد ألزم طرفي النزاع لحضور جلسات التشاور و جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل ، من خلال ممثليهما الذين يعيناهما بكل حرية ، و في حالة غياب أحد الأطراف يعمل مفتش العمل على استدعاء طرفي النزاع من جديد في اجل لا يتجاوز 72 ساعة طبقا لما جاء في المادة 09 من ذات القانون 08-23 .

وفي حالة الاخلال بالحضور بعد الاستدعاء الثاني من أحد طرفي النزاع يقوم مفتش العمل بتحرير محضر مخالفة و محضرا بالغياب و الذي يعد معاينة لعدم المصالحة . (7) حيث تصبح المسائل المتفق عليها نافذة من اليوم الذي يودع الطرف الأكثر استعجالا محضر المصالحة لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة طبقا لما جاء في المادة 11 الفقرة الثانية منها .

كما تجدر الإشارة إلى أنه في حالة فشل إجراء المصالحة في النزاع الجماعي للعمل كله أو بعضه يقوم مفتش العمل المختص محضرا بعدم المصالحة ، و الذي يتم ارساله بأي وسيلة قانونية لطرفي النزاع و للوالي المختص إقليميا ، و الوزير المكلف بالعمل .

(6) المادتين 08 من القانون 08-23 ، مرجع سابق .

(7) المادة 10 من القانون 08-23 ، مرجع سابق .

هذا و نشير إلى أنه في حالة تجاوز النزاع الجماعي للعمل نطاق المؤسسة و يؤثر على خدمة أساسية يمكن لوزير القطاع المعني في أجل لا يتجاوز 08 ايام من تاريخ محضر عدم المصالحة ، إخطار الوزير المكلف بالعمل الذي يمكنه مفتش العمل بإجراء مصالحة ثانية حول جميع مسائل النزاع أو بعضها (8).

حيث تستأنف إجراءات المصالحة في التاريخ الذي يحدده مفتش العمل لإجراء المصالحة الثانية ، بعد أخذ رأي طرفي النزاع الجماعي للعمل ، حيث يتعين أن تنتهي إجراء المصالحة الأخيرة في أجل لا يتجاوز 05 أيام عمل التي تلي استلام طلب وزير القطاع المعني ، ما لم يتفق الطرفان على تمديد هذا الأجل .

2-الوساطة : و هي ثان إجراء يلجأ إليه طرفا النزاع بعد فشل إجراءات المصالحة ، و نشير إلى أن المشرع الجزائري قد أحدث هذا النظام من خلال القانون 08-23 ، سالف الذكر لا سيما من خلال المادة 06 منه و التي عرفت الوساطة بأنها اتفاق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه .

هذا و تجدر الإشارة إلى أن المشرع قد حدد كيفية تعيين شخص الوسيط ، حيث أطلق ابتداء الحرية لأطراف النزاع في الاتفاق المشترك على تعيين شخص الوسيط ، أما إذا تعذر ذلك فالمهمة تؤول حسب الحالة إما إلى الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي المختص إقليميا أو إلى رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليميا أيضا . (9)

و يكون هذا التعيين لشخص الوسيط من ضمن القائمة الاسمية التي يعدها الوزير المكلف بالعمل ، و التي يتم اعدادها بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على المستوى

(8) المادة 13 من القانون 08-23 ، مرجع سابق .

(9) المادة 15 من القانون 08-23 ، مرجع سابق .

الوطني⁽¹⁰⁾ ، هذا و يتم تعيين الوسطاء المحددين في القائمة المذكورة أعلاه من بين الشخصيات المعترف بكفاءتها في المجال القانوني و الاجتماعي و سلطتها المعنوية و خبرتها و حيادها و استقامتها و التزامها بمبادئ العدالة الاجتماعية و الانصاف ، مع وجوب أن لا يكون للوسطاء أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع أطراف النزاع .⁽¹¹⁾

هذا و ننوه إلى أن الوسيط أثناء أداء مهمته يتمتع بصلاحيات واسعة في سبيل تسوية النزاع المعروض عليه ، و تقريب مطالب الأطراف المتنازعة ، فيتولى القيام بالبحث عن أسباب و صحة أساس إدعاء على طرف ، من أجل إحاطة موضوع الخلاف بكل جوانبه و مؤثراته ، فيتلقى جميع المعلومات التي لها علاقة بموضوع الخلاف ، وكل وثيقة أعدت في ذلك ، و استدعاء كل شخص يرى الاستماع إليه و الأخذ بشهادته ضروريا ، و ذلك دون تدخل مفتش العمل إلا بطلب صريح من طرف الوسيط حتى يتمكن من الإحاطة بموضوع النزاع⁽¹²⁾ ،

ثم بعد ذلك يقوم باقتراح ما تم التوصل إليه في شكل توصية معللة يعرضها على أطراف النزاع في الأجل أقصاه 10 أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع الجماعي للعمل ، مع إمكانية تمديد هذا الأجل إلى 08 أيام عمل على الأكثر باتفاق الطرفين ، هذا و يرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا .⁽¹³⁾

⁽¹⁰⁾ المادة 38 من القانون 08-23 ، مرجع سابق .

⁽¹¹⁾ المادة 39 من القانون 08-23 ، مرجع سابق .

⁽¹²⁾ رشيد وضاح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية ، دار هومة ، الجزائر ، 2001 ، 102.

⁽¹³⁾ المادة 17 من القانون 08-23 ، مرجع سابق .

هذا و تجدر الإشارة إلى أن طرفي النزاع الجماعي للعمل يتعين عليهما وفقا لمقتضيات المادة 18 من القانون 08-23 سالف الذكر ، يجب عليهما خلال أجل 08 أيام عمل ابتداء من تاريخ استلامها اقتراحات تسوية النزاع الجماعي للعمل ، تبليغ الوسيط بأي وسيلة قانونية مع الإشعار بالاستلام بقبول اقتراحاته أو عند الاقتضاء برفضها على أن يتم إشعار مفتشية العمل المختصة إقليميا بذلك ، أما في حالة سكوت طرفي النزاع عن الرد على مقترحات الوسيط خلال أجل 08 أيام المذكور أعلاه ، يعتبر موقفهما من تلك المقترحات هو الرفض .

هذا و قد أشار المشرع الجزائري في ذات المادة 18 أعلاه ، إلى أنه في حالة اتفاق الأطراف على مقترحات الوسيط فإنه يتم تحرير اتفاق جماعي للعمل ، و يوقع عليه طرفي النزاع الجماعي للعمل و الملزمان بتطبيقه في الآجال و الشروط المتفق عليها بينهما ، بعد إيداعه من طرف الأكثر استعجالا لدى مفتشية العمل و أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا .

3-التحكيم : بالرجوع إلى القانون 08-23 سالف الذكر نجد أن المشرع الجزائري قد أشار من خلاله إلى إمكانية إجراء التحكيم في نزاعات العمل الجماعية ، و لكن بعد فشل إجراءات المصالحة و الوساطة ، حيث أكدت هذا المعنى المادة 06 و كذا الفقرة الأخيرة من المادة 18 ، فضلا عن المادة 20 من ذات القانون 08-23 سالف الذكر . و التي أشارت إلى أنه في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق عليهما أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ذات الصلة (المواد 1008 إلى 1038) .مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في هذا القانون 08-23 سالف الذكر .

و بالعودة إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية نجدها تعرف التحكيم على أنه الاتفاق الذي يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق نشوؤه على التحكيم⁽¹⁴⁾، و نشير إلى أن المشرع استلزم أن يكون شرط التحكيم مثبتا كتابيا في الاتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تسند إليها ، و أن يتضمن تحت طائلة البطلان موضوع النزاع و أسماء المحكمين ، أو كيفية تعيينهم بحسب ما نصت عليه المادة 1008 من القانون 08-09 سالف الذكر .

من جهة أخرى تجدر الإشارة إلى أن محكمة التحكيم يجوز أن تتشكل من محكم واحد أو عدة محكمين بعدد فردي⁽¹⁵⁾ .

غير أن المشرع الجزائري و من خلال القانون 23-08 سالف الذكر ، و في مسألة تحديده لأجل إصدار قرار التحكيم قد ضبط تاريخ إصدار قرار التحكيم النهائي بأجل 30 يوم عمل الموالية لتعين المحكمين ، يضاف إلى ذلك أن هذا القرار يعد ملزما للطرفين في تنفيذه بغض النظر عن أي طعن مقدم من أحد الطرفين في أجل 03 أيام عمل التي تلي التبليغ حسب الأشكال و الشروط المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

⁽¹⁴⁾ المادة 1011 من القانون 08-09 ، المؤرخ في 23-02-2008 تتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ج ٢ ، عدد 21.

⁽¹⁵⁾ المادة 1017 من القانون 08-09 ، مرجع سابق .