

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



التحكيم في مجال المنازعات الجماعية للعمل

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص : قانون الأعمال

تحت إشراف:

أ/ بركات قيسمون رامي

من تقديم الطالبين:

- خليفة علاء الدين

- زايد لمين

لجنة المناقشة :

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د/ عقر الدماغ صلاح الدين	أستاذ محاضر	رئيسا
أ/ بركات قيسمون رامي	أستاذ مساعد	مشرفا و مقررا
أ/ شليحي كريمة	أستاذ مساعد	مناقشا

دورة جوان 2024



شكر وتقدير

الحمد لله الذي وهبنا التوفيق والسداد ومنحنا الثبات وأعاننا على إتمام هذا العمل.

نتقدم بالشكر الجزيل والعرفان للأستاذ: بركات قيسمون رامي الذي أشرف على هذه المذكرة بالمرافقة المتواصلة والإرشادات كما نشكره على المعلومات القيمة التي أفادنا بها خلال الدراسة.

كما لا يسعنا إلا أن نتقدم بالشكر الجزيل للسادة أعضاء اللجنة الذين سيكون لهم الفضل في تقويم هذا البحث، فجزاهم الله خير.

كما نتقدم بالشكر الجزيل، إلى كل من مد يد العون والمساعدة، وساهم في إعداد هذا العمل المتواضع.

مقدمة

إن التطورات الاجتماعية والاقتصادية التي عرفتتها الحياة البشرية عبر المراحل التاريخية، أدت إلى تغير الوسائل التي كان يلجأ إليها البشر لاقتضاء حقوقهم وللحصول على العدالة، وتسوية المنازعات القائمة بينهم، فبظهور الدولة ظهر نظام القضاء الذي أصبح أحد أهم الأسس والركائز التي تضمن استقرار المجتمع عن طريق تحقيق العدالة، غير أن هذا النظام رغم ما أتى به من فوائد فإنه لم يخلو من السلبيات كبطيء الخصومة القضائية و تعقد إجراءاتها، التي يمكن أن تمثل حاجزا ضد تسوية بعض المنازعات ذات الطبيعة الخاصة و الحساسة التي تستلزم السرعة و الليونة.

وبهدف القضاء على هذه السلبيات وتقليل الضغط عن الجهات القضائية، تم خلق طرق بديلة عن قضاء الدولة متمثلة في آليات وأدوات لتسوية المنازعات، فهي وسائل يلجأ إليها أطراف النزاع لمحاولة فض خلافاتهم بطريقة ودية، دون الخوض في إجراءات التقاضي، متجنبين بذلك سلبياته ومحافظين على العلاقات القائمة بينهم ومستفيدين من السرعة في حسم النزاع ومرونة الإجراءات والقواعد المطبقة عليها.

تعتبر المنازعات الجماعية للعمل من المنازعات التي كرس لها أغلبية النظم طرق بديلة لتسويتها، نظرا لأهميتها الكبيرة وامكانية تأثيرها السلبي على السلامة والأمن داخل المجتمعات، في حالة تفاقمها.

وهذا ما كرسه المشرع الجزائري في القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حين خصص للمنازعات التي يعالجها أدوات المصالحة والوساطة والتحكيم.

فالتحكيم يعتبر مرحلة مهمة في الوسائل الودية التي اتخذها المشرع لتسوية المنازعات الجماعية للعمل، إذ هو نوع من القضاء الخاص الذي يتم معه استبعاد ولاية القضاء العادي بموجب اتفاق الأطراف المتنازعة، يحددون فيه موضوع النزاع والشروط والإجراءات التي يجب أن تتبع فيه بغرض اتخاذ الملزم لفض النزاع القائم او المحتمل الوقوع.

أهمية الدراسة:

تستمد أهمية موضوع التحكيم في مجال المنازعات الجماعية للعمل من الأهمية البالغة التي تكتسي هذا النوع من المنازعات فنظرا لخطورتها في حال تفاقمها، على الأنظمة الاقتصادية وعلى الأمن والسلامة داخل المجتمعات، كون العامل أصبح أحد أعمدة الأنظمة الحديثة وأصبحت التكتلات العمالية قوة لا يمكن إغفالها، فأجهزة الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل ومنها التحكيم، تتجلى أهمية دراستها في حداتها وكونها محل اهتمام التشريعات، ففي ظل التشريع الجزائري يظهر ذلك في التطور المستمر للنصوص التشريعية المتعلقة بالعمل.

فمن خلال دراسة هذا الموضوع يمكن لنا التمعن في كيفية قيام المنازعات الجماعية للعمل بين العمال والمستخدمين، والوقوف على استنفاد الوسائل الودية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وتحديد كيفية وشروط اللجوء إلى التحكيم.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التدقيق في الإطار المفاهيمي للمنازعات الجماعية للعمل الخاضعة لنظام التحكيم و تحديد هذه النزاعات وبيان كيفية نشؤها ومعرفة أطرافها، و كذلك تحديد مفهوم التحكيم وتمييزه عما يختلط به من مفاهيم أخرى، التطرق إلى الآليات الإجبارية التي تمر بها المنازعات الجماعية للعمل قبل عرضها على التحكيم بغرض الوقاية منها بشكل ودي سواء داخل المؤسسة المعنية بالنزاع أو باستخدام أحد الأجهزة التسوية القانونية، ودراسة المراحل و الإجراءات التي يتم من خلالها اللجوء إلى التحكيم كحل نهائي لتسوية المنازعات الجماعية للعمل، والتدقيق في الإجراءات العملية التطبيقية اللازمة لإجراء التحكيم سواء في المنازعات الجماعية للعمل التي تنشأ في مؤسسات القطاع الاقتصادي أو التي تنشأ في المؤسسات و الإدارات العمومية وكذا كيفية صدور الأحكام التحكيمية وطرق تنفيذها.

أسباب اختيار الموضوع:

تم اختيار هذا الموضوع لدوافع ذاتية وأخرى موضوعية:

أولاً: الأسباب الذاتية

- دخول الموضوع ضمن اختصاصنا المهني،
- الرغبة والميول لدراسة الموضوع، للتعلم في كل الجوانب المتعلقة بنظام التحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل.

ثانياً: الأسباب الموضوعية

- ان مجال المنازعات الجماعية للعمل في تطور مستمر، وذلك نظراً لصدور القانون الجديد 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- تجنب صرامة الإجراءات التي يقتضيها القضاء لتسوية النزاعات الجماعية والتي تتعارض مع طبيعة المنازعات العملية للعمل التي تستلزم السرعة والمرونة.

صعوبات الدراسة:

الإشكالية:

ولدراسة موضوع التحكيم في المنازعات الجماعية للعمل نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى نجاعة أداة التحكيم في تسوية المنازعات الجماعية للعمل؟

ومنها تتفرع الأسئلة التالية:

- ما مفهوم المنازعات الجماعية للعمل؟
- ما مفهوم التحكيم؟
- ما هي شروط اللجوء إلى التحكيم في مجال المنازعات الجماعية للعمل؟
- كيفية سير الخصومة التحكيمية في مجال المنازعات الجماعية للعمل؟

المنهج المتبع:

ولدراسة موضوع دور التحكيم في مجال المنازعات الجماعية للعمل، اعتمدنا على المنهج التحليلي وكذا الوصفي، الذي يهدف إلى الإجابة عن الأسئلة المطروحة وتصنيف

محتوى المادة المطروحة، وذلك لأننا قمنا بتحليل بعض المواد القانونية المرتبطة بموضوع الدراسة.

خطة البحث:

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

أما فيما يخص الفصل الثاني فسيتم دراسة التحكيم كوسيلة لفض النزاعات الجماعية للعمل، الذي قسمناه بدوره إلى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول شروط اللجوء إلى التحكيم، حيث تطرقنا فيه لدراسة المفاوضات الجماعية والمصالحة والوساطة، بينما حددنا في المبحث الثاني سير الخصومة التحكيمية في المنازعات الجماعية للعمل، حيث درسنا فيه سير الخصومة التحكيمية في مؤسسات القطاع الاقتصادي والمؤسسات والإدارات العمومية، وأخيرا الخاتمة التي تتضمن النتائج والتوصيات.

الفصل الأول

المنازعات الجماعية للعمل

المعنية بالتحكيم

ان تطور الحركة العمالية ونضالها من أجل تحصيل حقوقها، وتحسين ظروف العمل والحد من التعسف الذي يمارسه أصحاب العمل، كان سببا في تطور وتوسع ظاهرة المنازعات الجماعية في العمل، لذلك توجهت مختلف التشريعات الحديثة، سواء على الصعيد الوطني أو الدولي إلى إعداد وسائل مختلفة لتسوية المنازعات الجماعية في العمل، سواء بطرق سلمية مثل المفاوضات والمصالحة والتحكيم، أو بالضغط مثل الإضراب.

كما عبرت منظمة العمل الدولية عن اهتمامها الكبير في تنظيم ظاهرة المنازعات الجماعية في العمل لكونها ظاهرة عالمية موجودة في جميع الدول، والتي قد تشكل تهديداً للأمن والسلم الاجتماعي، وقد أصدرت بعض التوصيات لمنع تفاقم هذه المنازعات وتسويتها بوسائل سلمية، بما في ذلك توصية المنظمة العالمية للعمل رقم 92 لسنة 1951 المتعلقة بالتوفيق الطوعي و التحكيم و التي تحث على إنشاء هيئة للتوفيق الطوعي تتكون من مندوبين لأصحاب العمل وللعمال بنسب متساوية، وأيضاً على التحكيم الاختياري بموافقة طرفي النزاع، مما يمنع اللجوء إلى الإضراب أو إغلاق المؤسسات و يبقى مجال تسوية النزاع في الطرق السلمية¹.

فيعتبر التحكيم وسيلة فعالة لتسوية النزاعات في الدول الحديثة، بدلاً من القضاء، والتي اعتمدها المشرع الجزائري يتم في اطارها تكليف هيئة التحكيم وهي أفراد عاديين أو أشخاص غير قضائية بالنظر في جميع النزاعات، إلا ما استثني بنصوص قانونية خاصة، يتم اختيار أعضاء هيئة التحكيم من قبل الطرفين المتنازعين وفقاً لثقتهم بقدرتهم على حل النزاعات، أو بناءً على تخصصهم الفني الذي قد يجعلهم أكثر قدرة على فهم المسائل المعقدة المطروحة عليهم، حيث يتيح نظام التحكيم للأفراد والجماعات تنظيم مهمة الفصل في منازعاتهم التي تنشأ بالفعل، أو التي يمكن أن تنشأ في المستقبل " القائمة والمحددة "

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار جسر لمنشر والتوزيع الجزائر، طبعة 2006، ص 209.

مشارطه التحكيم"، أو المحتملة وغير المحددة " شرط التحكيم " لحظة إبرام الاتفاق على التحكيم " دون حاجة إلى اللجوء إلى القضاء العام¹.

هكذا سوف ندرس في هذا الفصل، مفهوم المنازعات الجماعية في العمل في مبحث أول ثم مفهوم التحكيم في مبحث ثان.

¹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر (مضمونها، أنواعها، طرق تسويتها)، طبعة 1، دار هومه، الجزائر، 2007، ص 75.

المبحث الأول: مفهوم المنازعات الجماعية للعمل

نتيجة التغيرات التي طرأت في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية واتساع دائرة العلاقات بين العمال والمستخدمين وسع من احتمال ظهور المنازعات الجماعية في العمل، ونظرا لخطورة هذه الظاهرة واحتمالات تأثيراتها السلبية على الأمن والسلامة داخل المجتمع، اتجهت التشريعات إلى إعطاء أهمية كبيرة إلى هذا النوع من النزاعات، مما استلزم التمعن فيها، وعليه سنتطرق في هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: تعريف المنازعات الجماعية للعمل

لم تقتصر محاولة وضع تعريف لمنازعة العمل الجماعية على الفقه فقط، وإن كان هذا العمل اختصاص أصيل له، بل شاركه في المهمة الجهاز التشريعي ونخص بالذكر المشرع الجزائري، الذي ميز المنازعات الجماعية بتعريف خاص على عكس بعض التشريعات المقارنة التي أخضعت جميع المنازعات لإجراءات موحدة ولم تميز بين المنازعات الفردية والجماعية للعمل.

الفرع الأول: التعريف الفقهي للمنازعات الجماعية للعمل

يجمع أغلبية الفقهاء، على تعريف منازعات العمل الجماعية على أنها: "ذلك الخلاف القائم بين مجموعة العمال أو فريق منهم وبين صاحب عمل واحد أو مجموعة أصحاب أعمال حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم اتفاق بينهم حول ظروف أو شروط العمل والعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل".

كما عرفت منازعات العمل الجماعية "النزاع الذي يحدث بين أصحاب العمل والعمال بشأن شروط العمل وأحواله، وقد يكون النزاع قانونيا يتعمق بتطبيق أو تفسير قانون أو حكم"¹.

¹ يحيوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2014، ص 62.

وفي تعريف آخر لها "يعد نزاعا جماعيا كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية لعلاقة العمل ولم يجد تسويته بموجب وسائل اتقاء الخلافات الجماعية والمتمثلة أساسا في عقد اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والمؤسسة المستخدمة ووضع سجلات للاقتراحات بهدف تقادي أي نزاع داخل المؤسسة"¹.

فالمقصود بالمنازعات الجماعية كل خلاف يثور بسبب تنفيذ علاقة العمل بين العامل والهيئة المستخدمة.

وبخصوص اعتبار المنازعات جماعية فإنه يتعين أن تقوم بين طرفي علاقة العمل وهما العمال من ناحية وصاحب العمل من ناحية أخرى، واختلف الفقه في هذه النقطة حيث ذهب البعض إلى تفسير كلمة فريق يعنى بها ضرورة أن يكون طرف المنازعة هم أغلبية عمال المنشأة أو على الأقل أغلبية عمال القسم الذي يتعلق به النزاع وذلك عند تعدد أقسام المنشأة.

والإتجاه الراجح يرى أن يكون طرفا في المنازعات العمالية عدد هام من العمال، حتى ولو لم تتوافر صفة الأغلبية، ويكفي عندئذ أن يصل عدد العمال حدا يخشى منه من عدم استمرار العمل في المشروع بانتظام².

الفرع الثاني: التعريف التشريعي للمنازعات الجماعية للعمل

يتأثر التعريف التشريعي لمنازعات العمل الجماعية، بالنظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد في كل دولة بالرغم من أن المتعارف عليه أن المشرع ليس من اختصاصه إعطاء التعاريف، وإنما من اختصاص الفقه وحده³.

¹ يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 62.

² المرجع نفسه، ص 63.

³ بن شرقي قوريش، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: قانون المؤسسات معهد الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2002، ص 111.

ومن الملاحظ أن المشرع الجزائري استخدم مصطلحات مختلفة عند تطرقه لموضوع المنازعات الجماعية في العمل، وذلك حسب التطور الذي عرفه النظام التشريعي المتعلق بالعمل. إلى جانب ذلك، كان القانون الجزائري يميز بين القطاع العام والخاص، حيث كان يسمح بممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص ويمنعه تماما في القطاع العام، بناءً على أسس دستورية وتشريعية حتى سنة 1982. ومنذ ذلك الحين، وبعد صدور القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فبراير 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، بدأ المشرع في استخدام مصطلح "خلاف" ووضع آليات قانونية وإدارية لحله وتجنبه عن طريق الهيئات الناشئة على المستوى البلدي والولائي والوطني. ومن ثم سمح بالاحتجاج الجماعي، ولكن لم يعتمد فكرة التوقف أو الإضراب حتى صدور القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹، هذا الأخير الذي ألغى بالقانون الجديد رقم 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. فالمشرع استعمل أحيانا مصطلح الخلافات وأحيانا أخرى مصطلح النزاعات².

وتبعاً لذلك فإن النزاعات الجماعية للعمل، وفقاً للتشريع الجزائري "يعد نزاعاً جماعياً للعمل، كل نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى، لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون"، وهذا ما تنص عليه المادة 2 من القانون 23-08³.

¹ القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية العدد 06، سنة 1990.

² خليفتي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، طبعة منقحة ومزودة، دون سنة نشر، ص 55.

³ المادة 02 من القانون 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية العدد 42، سنة 2023.

وهذا المفهوم للمنازعات الجماعية للعمل، يعبر عن طابع التوتر في العلاقات المهنية نتيجة الإخلال بالالتزامات التي يفرضها القانون أو ناتجة عن اتفاق الطرفين فهي تشكل خطرا على المصالح المهنية والاجتماعية للعمال، والمصلحة الاقتصادية للمؤسسة والاقتصاد الوطني عندما تشتد وتتضاعف، فالمنازعة الجماعية بهذا المعنى تمثل كل خلاف يقع بين طرفي العلاقة الجماعية (العمال أو ممثليهم وبين صاحب العمل) ناتج عن الإخلال بالالتزامات التي تفرضها الأحكام القانونية والاتفاقية.

المطلب الثاني: أنواع المنازعات الجماعية للعمل

في غياب معايير محددة في التشريعات الخاصة بالعمل، يتفق و يجمع دارسو قانون العمل على اعتبار المنازعات جماعية إذا توفر فيها معيار المصلحة الجماعية المشتركة بين العمال و ذلك بمعرفة الهدف الذي قامت عليه و معيار أطراف النزاع، فمتى قام النزاع بشأن علاقات العمل بين المستخدم و العامل، سواء كانوا منظمين في نقابات أو غير منظمين، كان المستخدم واحدا أو متعددا، فيتمحور النزاع الجماعي في العمل حول الحقوق و المصالح الجماعية للعمال، كتطبيق اتفاقية جماعية للعمل، أو حول تعديل قانون يحكم و ينظم العلاقة بين العمال و المستخدمين¹.

الفرع الأول: منازعات متعلقة بتطبيق القانون ومنازعات بتعديله

تنثور في أغلب الأحيان نزاعات بين العمال والمستخدمين حول تفسير أو تطبيق قانون يدعي فيه العمال خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقية المبرمة بينهما، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال، بحيث تم تصنيفهم مثلا في مرتبة أقل مما صنّفهم فيها القانون أو يثور خلاف حول تفسير نص تنظيمي، يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير

¹ يحيياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 70.

النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل والشروط العامة للعمل،¹ وهو ما نصت عليه المادة 131 من القانون المتعلق بعلاقات العمل.²

وفي المقابل يتمسك العامل أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل ومراجعة قانون أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول والاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال، بناء على تغيير وضع أو أوضاع اقتصادية واجتماعية، وظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية.

وفي ذلك تنص المادة 62 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أن "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل".

إلا أن الوضع هنا يختلف لأن الأمر يتعلق بتعديل عقد العمل بناء على تعديل قانون أو اتفاقية، لكن لا يمنع مجموع العمال من المطالبة بهذه الامتيازات الجماعية، لأن في ذلك مصلحة لأحد الطرفين وهم العمال، ونفس الشيء، بالنسبة للحالات التي يفرض ويستوجب فيها القانون أو الاتفاقيات الجماعية للعمل إجراء هذا التعديل، حتى ولو دون اعتبار لإرادة الطرفين في ذلك.³

الفرع الثاني: منازعات متعلقة بإنشاء وتفسير الاتفاقية الجماعية

أتاح القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في المادة 114⁴ للعمال و المستخدين إمكانية إعداد اتفاقيات جماعية و هي اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات اجتماعية، و كذلك اعداد اتفاقات جماعية و هي اتفاق مدون

¹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر (مضمونها، أنواعها، طرق تسويتها)، المرجع السابق، ص 80 و81.

² المادة 131 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، جريدة رسمية العدد 17، سنة 1990.

³ يحيوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 71.

⁴ المادة 114 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المصدر السابق.

يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية و مهنية و يمكن ان يشكل هذا الأخير ملحقا للاتفاقية الجماعية، تمكن هاتين الوثيقتين العمال و المستخدمين من معالجة عدة عناصر، و ذلك بتحسين البعض منها منصوص عليها في النصوص التشريعية و التنظيمية، مثل الأجور الأساسية الدنيا المطبقة و التعويضات عن الساعات الإضافية أو إضافة عناصر لم يتطرق لها القانون ولا التنظيم مثل منح نهاية الخدمة و المردودية و الإنتاجية و التعويض عن المنطقة¹.

فنظرا لكون عملية انشاء الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي عملية معقدة في مرحلة التفاوض فيها ونظرا لتعارض مصالح الأطراف، يمكن أن يظهر النزاع الجماعي في العمل وهذا في حالة رفض المستخدم التشاور فيها، أو تنازع الأطراف في عنصر أو عدة عناصر منها.

كما جعل المشرع الجزائري في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الاتفاقية الجماعية ملزمة للأطراف الذين وقعوا عليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها قانونا²، وأجاز للأطراف المتفقين ان يرفعوا أية دعوى تستهدف للحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها³،

و عليه فبسبب خرق الاتفاقية الجماعية، قد تظهر نزاعات جماعية في العمل بعد انشاءها و استكمال إجراءات تسجيلها المنصوص عليها في القانون المذكور أعلاه⁴، و هذا إما في إطار تطبيق الالتزامات الناشئة عنها أو تفسير عنصر أو عدة عناصر منها، ففي حالة وقوع سوء تفسير بند أو شرط في الاتفاقية الجماعية بما يمس أو يلحق ضررا لمجموع العمال، مثل عدم الاتفاق في تطبيق شروط الاستفادة من منح المردودية و الإنتاجية و

¹ المادة 120، القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المصدر السابق.

² المادة 127، المصدر نفسه.

³ المادة 128، المصدر نفسه.

⁴ المادة 126، المصدر نفسه.

التعويض عن نهاية الخدمة، نظرا للبس البند و تفسير كل طرف حسب ما يتناسب مع مصالحه، خاصة إذا تمسك المستخدم بمواقفه.

المطلب الثالث: تمييز نزاعات العمل الجماعية عن نزاعات العمل الفردية

ان أسباب النزاعات الجماعية للعمل كثيرة ومختلفة، بحسب الحالات المؤدية إليها، إلا أن العامل المشترك فيها هو كونها تتعلق في مجملها، بمخالفة أحد طرفي علاقة العمل لنص تشريعي، أو تنظيمي، أو عقدي، أو اتفاقي، وبالتالي الإخلال بالحقوق أو الواجبات التي تقرها هذه النصوص، من طرف احدى طرفي العقد، وهو ما يميزه عن النزاع الجماعي في العمل، الذي يتصف بالشمولية اذ يمس على الأقل مجموعة من العمال¹.

ففي هذا الصدد اعتمد الفقه في التمييز بين النزاعات الجماعية في العمل من تلك الفردية إلى معيارين، إحداهما شكلي والآخر موضوعي.

الفرع الأول: المعيار الشكلي

يكون الأطراف أمام نزاع جماعي للعمل عندما يمس عددا من العمال، سواء كانت هذه المجموعة منظمة أو نقابة أو لم تكن كذلك.

فالاختلاف إذن واضح بين الخلافات الفردية والجماعية، فالنزاع الفردي يتعلق بمسألة قانونية حول حقوق فردية يعارض فيها العامل الأجير المستخدم أو العكس، بينما يتناول النزاع الجماعي مصلحة جماعية تتعلق أو تمس عددا أو مجموعة من العمال، ويهدف أساسا إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام القائم وتعويضه بقانون أو اتفاق جديد².

نظرا لطبيعة النزاعات الفردية في العمل وتأثيراتها السلبية على أجواء علاقة العمل، سعى المشرع إلى وضع إجراءات قانونية خاصة لحسمها، من خلال إنشاء قضاء خاص

¹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر (مضمونها، أنواعها، طرق تسويتها)، المرجع السابق، ص 82.

² عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير، فرع: العقود والمسؤولية، كمية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2010، ص 29.

للنظر فيها واخضاع الدعوى العمالية إلى إجراءات خاصة تهدف للتعجيل في حسمها، وتمكين العامل من اللجوء إلى القضاء دون عوائق بإعفائه من الرسوم القضائية وشمول إجراءات تنفيذ الأحكام القضائية في الدعوى العمالية للنفاذ المعجل.

أما المنازعات الجماعية التي اكتسبت أهمية خاصة، ودفعت طبيعتها إلى وضع إجراءات خاصة لتسويتها هي الأخرى، التي تختلف عن تلك التي تسوى بها المنازعات الفردية وكانت هذه المنازعات الجماعية هي الأسبق ظهورا بين صيغ العلاقات الجماعية الأخرى أي أنها سبقت في الظهور كل من التفاوض الجماعي والحوار والمشاركة لا بل إن أحد الأغراض الرئيسية لهتين الصيغتين هو الحيلولة دون قيام المنازعات الجماعية وعلى الأقل الحد من إمكانية قيامها بعد أن أدرك أطراف الإنتاج والدولة معا مخاطر هذه المنازعات وآثارها السلبية على الاقتصاد الوطني والسلم الاجتماعي¹.

وتتمثل خطورة النزاعات الجماعية في كونها قد تؤدي إلى مواجهة بين العمال أو المنظمات النقابية الممثلة لهم من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل من جهة أخرى قد تصل بالطرف الأول إلى التوقف الجماعي عن العمل، أي الإضراب أو بالطرف الثاني إلى غلق محل العمل، إذا لم تجد لها الحلول السريعة مما قد يعرض بعض مصالح وحقوق العمال، وأصحاب العمل للأضرار وللمخاطر، كما قد يمس هذا الخطر حتى الاقتصاد الوطني إذا تم في قطاع حساس أو استراتيجي في البلاد أو بمصالح المجتمع الاقتصادية والاجتماعية².

الفرع الثاني: المعيار الموضوعي

يدور النزاع الجماعي حول حقوق ومصالح جماعية للعمل، وينبع من مطالب أو مقترحات نقابية مثل طلب زيادة الأجور أو تحسين ظروف العمل، وتثار هذه المطالب عادةً للوصول إلى اتفاقية جماعية.

¹ عشاش عبد الله، المرجع السابق، ص 31.

² أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، "القانون الاتفاقي"، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 389.

وعليه فالخلاف الجماعي يتناول مصلحة جماعية تهتم عددا من العمال ينشأ بين هؤلاء والهيئات صاحبة العمل، في حين أن النزاع الفردي يتمحور حول مسألة قانون نتيجة إخلال أحد طرفي العقد بالتزام من الالتزامات العقدية مثلا: الأجير الذي يعارض مستخدمه كون هذا الأخير اعتمد على خطأ الذي من خلاله وقع العقوبة، ففي هذا المثال هناك تناقض بين ادعاءين إذ أن كل طرف يدعي أن الحق له، إننا إذا أمام نزاع بين طرفين حول نقطة قانون¹.

وكذا الأجير الذي يطرد من المؤسسة لأن المستخدم يتهمه بارتكاب خطأ تقني في العمل، ففي هذا المثال يتعلق الأمر بعامل بمفرده ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يتعدى ليشمل باقي العمال، ولكن إذا طرد بسبب أرائه النقابية فهذا يعني أن المستخدم يلزم العمال بالخضوع إلى نمط معين، فالطرد في هذا المثال يعتبر مساسا بالحرية الجماعية للعمال ويهددهم جميعا، فكثيرا ما يكون النزاع الفردي نواة لنشوب نزاع جماعي².

وتبعاً لذلك فإن موضوع النزاع في العمل يحدد ما إذا كان هذا الأخير فردياً أو جماعياً، وهذا من خلال تأثير الحق المتنازع عليه، أما تأثير فردي في النزاعات الجماعية في العمل أو تأثير شامل لمجموع العمال أو أغلبهم في النزاعات الجماعية في العمل.

المبحث الثاني: مفهوم التحكيم

يعتبر نضال العمال من أجل حماية حقوقهم عن طريق الضغط على المؤسسات و البرلمانات والحكومات، من أهم العوامل والأسباب التي عملت على تطوير أوضاعهم المهنية والاجتماعية، فأصبح للطبقة الاجتماعية قوة سياسية لا يمكن إغفالها ولا التقليل من شأنها، وأصبح لها دور حتى في تحديد السياسة التشريعية لمختلف الدول، ونظراً لخطورة النزاعات التي يمكن أن تنشأ بين هذه القوة الاجتماعية والمستخدمين، ظهرت الحاجة إلى خلق أنواع

¹ عشاش عبد الله، المرجع السابق، ص 29.

² يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، البرنامج الإقليمي العربي لإدارة العمل، منظمة العمل العربية، مطابع جامعة الدول العربية، القاهرة، 1996، ص 75.

جديدة من سبل سلمية لتسوية هذه المنازعات غير تلك الرامية إلى استعمال الضغط، و منها التحكيم¹.

فالتحكيم من إحدى الوسائل التي كرسها التشريعات كوسيلة لتسوية المنازعات الجماعية في العمل، على غرار العديد من الوسائل الأخرى التي أثبتت فعاليتها في هذا المجال، ونظرا لتقارب هذه الوسائل من بعضها البعض، استلزم التطرق في هذا البحث إلى مطلبين، الأول ندرس فيه تعريف التحكيم والمطلب الثاني نبين فيه أنواع التحكيم بينه وبين أنظمة تسوية النزاعات الجماعية في العمل الأخرى.

المطلب الأول: تعريف التحكيم

التحكيم هو اللجوء إلى حكم لفض المنازعات والمشاكل، ولجنة التحكيم هيئة يكون عملها إصدار الأحكام في القضايا المعروضة عليها، فيكون هذا قضاء بالعدل²، وهو بهذا أداة فعالة في تسوية المنازعات الجماعية في العمل، ومهمة يتم اسنادها إلى هيئة تحكيم أو محكمين، يجري اختيارهم عن طريق أطراف النزاع، وذلك انطلاقا للقدرات والمهارات التي يتمتعون بها على حل النزاع، فالمحكم هو المحور الأساسي الذي تدور حوله الخصومة التحكيمية. وللتعمن أكثر في تعريف التحكيم سنتطرق في هذا المطلب إلى التعريف الفقهي في الفرع الأول والتعريف التشريعي في الفرع الثاني.

الفرع الأول: التعريف الفقهي للتحكيم

اصطلح الفقهاء على اعتبار التحكيم هو نزول أطراف النزاع عن اللجوء إلى قضاء الدولة، و التزامهم بطرح النزاع على محكم أو أكثر لحسم النزاع بحكم ملزم، كما اقترح الفقه تعاريف عديدة لنظام التحكيم فقد عرفه جانب من الفقه بأنه "الاتفاق على طرح النزاع على أشخاص معينين يسمون محكمين ليفصلوا فيه دون المحكمة المختصة، و قد يكون الاتفاق على التحكيم في نزاع معين بعد نشأته فيسمى الاتفاق في هذه الحالة مشاركة تحكيم

¹ رشيد واضح، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية - دراسة مقارنة -، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011، ص 30.

² علي سالم إبراهيم. ولاية القضاء على التحكيم. رسالة دكتوراه. جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، 1995، ص 2.

Compromis، و قد يتفق دوو الشأن مسبقا على عرض المنازعات التي قد تنشأ في المستقبل على التحكيم، فيسمى الاتفاق في هذه الحالة شرط التحكيم Clause Compromissoire¹.

بينما عرفه جانب آخر من الفقه بأنه "الطريق الإجرائي الخصوصي للفصل في نزاع معين بواسطة الغير وذلك بدلا من النظام القضائي العام، دون أن يكون ذلك بعيدا عن القانون الذي ينظم هذا الجانب من العلاقات"، وما عبر عنه جانب من الفقه بأن التحكيم يوجد في الحدود بين القانون الجوهري والقانون الاتفاقي².

إن مختلف محاولات الفقهاء لوضع تعريف اصطلاحي للتحكيم لم تخرج في جملته عن مدلول التعريف اللغوي له، فقد جاء في "المعنى والشرح الكبير لابن قدامة" أنه "إذا تحاكم رجلان إلى رجلٍ حكّماه بينهما ورضياه وكان مما يصلح للقضاء فحكم بينهما جاز"³، وجاء في "أدب القاضي" للماوردي أن "التحكيم هو أن يتخذ الخصمان رجلاً من الرعية ليقضي بينهما فيما تنازعا"⁴، وذكر ابن فرحون في "تبصرة الحكّام" "أن الخصمين إذا حكّما بينهما رجلاً وارتضياه لأن يحكم بينهما جاز"⁵.

وانطلاقاً من كلّ هذه المحاولات، يبدو أنّها متحدة المعنى والمضمون في اعتبار التحكيم تولية نظر الخصومة لطرف ثالث ليفصل فيما تنازعا، فهو عقد كعقد تولية القاضي منصب القضاء، كما أجمعت هذه المحاولات على اعتبار التحكيم أنه اتفاق على طرح النزاع على شخص معين أو أشخاص معينين ليفصلوا فيه دون المحكمة المختصة به، أو هو وسيلة فض نزاع قائم أو مستقبلي، يتضمن الامتناع والعزوف عن اللجوء إلى القضاء العام في الدولة، أو أنّه وسيلة في أيدي الخصوم يمكنهم بمقتضاها إخراج نزاعهم عن سلطة

¹ Yves Guyon, L'Arbitrage, FeniXX réédition numérique, 1994, p 82.

² رشيد واضح، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية - دراسة مقارنة - المرجع السابق، ص 33.

³ ابن قدامة، المعنى والشرح الكبير، الجزء الحادي عشر، دار الكتاب العربي، بيروت، بدون تاريخ، ص، 392.

⁴ الماوردي. أدب القاضي. الجزء الثاني. تحقيق محمد هلال السرحان. مطبعة الإرشاد، بغداد، 1991، ص 625

و656.

⁵ ابن فرحون، تبصرة الحكّام في أصول الأفضية ومناهج الأحكام، الجزء الأول، مكتبة الكليات الأزهرية، 1986، ص

62.

المحكمة المختصة به ليعهدوا الفصل فيه إلى محكمين من اختيارهم، أو أنه، على حد تعبير جانب آخر من الفقه، نوع من العدالة الخاصة ينظمه القانون ويسمح بمقتضاه بإخراج بعض المنازعات عن ولاية القضاء العام في حالات معينة، لتُحلّ هذه المنازعات بواسطة أفراد عاديين يختارهم الخصوم كقاعدة، وتُسند إليهم مهمة القضاء بالنسبة لهذه المنازعات¹.

الفرع الثاني: التعريف التشريعي للتحكيم

تعرف مختلف القوانين التحكيم بأنه اتفاق بين طرفين على الالتجاء إلى التحكيم لتسوية كل أو بعض المنازعات التي نشأت أو يمكن أن تنشأ بينهما بمناسبة علاقة قانونية معينة، عقدية كانت أو غير عقدية.

كرس المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية في المادة 1006 منه، حق الأشخاص اللجوء إلى التحكيم في الحقوق التي لهم مطلق التصرف فيها، واستثنى المسائل المتعلقة بالنظام العام أو حالة الأشخاص وأهليتهم²، حيث مكن أطراف النزاع من الاتفاق باللجوء إلى التحكيم في النزاعات التي سبق نشوؤها وعبر عليه "باتفاق التحكيم"³، كما مكنهم من الاتفاق على عرض النزاعات التي قد تثار بينهم على التحكيم وسماه "بشرط التحكيم"⁴، غير أنه لم يتطرق إلى تعريف للتحكيم في حد ذاته في ظل القانون المذكور أعلاه.

وكذلك بخصوص التحكيم في مجال المنازعات الجماعية في العمل فإن المشرع الجزائري عبر القانون 90-02 الملغى كان يمكن أطراف النزاع الجماعي في العمل من الاتفاق على عرض خلافهم على التحكيم وذلك بتطبيق الأحكام الواردة في قانون الإجراءات

¹ علي رمضان علي بركات، خصومة التحكيم في القانون المصري والقانون المقارن، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، 1996، ص 13.

² المادة 1006 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 21 لسنة 2008.

³ المادة 1011، المصدر نفسه.

⁴ المادة 1007، المصدر نفسه.

المدنية¹، كما اعطى للجنة الوطنية للتحكيم اختصاص الفصل في المنازعات الجماعية للعمل، التي تعني المستخدمين الذين يمنعون من اللجوء إلى الإضراب، وكذلك بالنسبة للخلافات تعرض عليها حسب شروط معينة²، غير أنه هو الآخر لم يقدم تعريفا تشريعا للتحكيم.

ولكن بقدم القانون الجديد 08-23 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل والوقاية منها وممارسة حق الإضراب، تغير الأمر حيث تطرق هذا الأخير إلى تعريف تشريعي للتحكيم في المادة 04 منه والتي تنص على " يقصد في مفهوم هذا القانون بما يأتي: ... - التحكيم: كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتتطوي على تدخل الغير يدعى 'المحكم' وذلك تطبيقا للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

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

تتمثل المهمة الأساسية للتحكيم في إصدار حكم في شكل قرار تحكيمي.³

فمن خلال التمعن في هذا التعريف الذي جاء به القانون 02-23 نجد أنه لم يبتعد عن النقاط الأساسية التي أتت بها مختلف التعريفات الفقهية، حيث يتركز على إرادة الطرفين بواسطة اتفاق على طرح النزاع القائم بينهم أو الذي يمكن أن ينشأ على شخص أو هيئة معينة، يتنازل الخصوم بمقتضى هذا الاتفاق عن اللجوء إلى القضاء العادي، ليفصل فيه بحكم ملزم للأطراف.

¹ المادة 13 من القانون 02-90، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

² المادة 49 القانون 02-90، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

³ المادة 04 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

المطلب الثاني: أنواع التحكيم

للتحكيم أنواع متعددة تختلف بحسب الزاوية التي ينظر إليه منها، فمن حيث ارتباطه بدولة معينه ينقسم التحكيم إلى تحكيم داخلي وتحكيم دولي، ومن حيث الجهة التي تتولى تسييره ينقسم إلى تحكيم مؤسساتي وتحكيم خاص، ومن حيث مدى الالتزام باللجوء إليه ينقسم إلى تحكيم اختياري وتحكيم إجباري، ومن حيث مدى التزام هيئة التحكيم بتطبيق القانون ينقسم إلى تحكيم بالقانون وتحكيم مع تفويض بالصلاح¹، و بما أن هذه الدراسة معنية بالمنازعات الجماعية في العمل تخص التحكيم في المنازعات الجماعية في العمل و الذي يكون فيها هذا الأخير يدور أساسا حول الجهة التي تتولى تسييره، فسنتطرق في هذا المطلب إلى فرعين، التحكيم الحر في الفرع الأول و التحكيم المؤسساتي في الفرع الثاني.

الفرع الأول: التحكيم الحر

التحكيم الحر هو الأصل والصور التقليدية له، حيث يختار أطراف النزاع المحكمين في كل حالة، وذلك دون التقيد بنظام دائم، فيجري في حالات الفردية لا يختار الأطراف هيئة دائمة وإنما يلجؤون إلى اختيار المحكم أو أكثر بمعرفتهم.

و التحكيم الحر يعطي للخصوم حرية الاختيار من يشاؤون من المحكمين مع تحديد القواعد و الإجراءات التي يتبعونها، و كذلك القانون الواجب التطبيق، و مكان التحكيم و هوية المحكم، و يعتبر التحكيم حرا و لو تم الاتفاق بين أطراف النزاع على تطبيق إجراءات و قواعد منظمة أو هيئة تحكيمية، طالما أن التحكيم يتم خارج إطار تلك المنظمة أو الهيئة، فالعبرة من هذا النوع من التحكيم بما يختاره أطراف النزاع من إجراءات و قواعد تطبق على التحكيم و خارج أية هيئة أو منظمة تحكيمية حتى و إن استعان الأطراف بالإجراءات و القواعد و الخبرات الخاصة بتلك الهيئة أو المنظمة.

¹ <https://iamaeg.net/ar/publications/articles/types-of-arbitration>

هذا النوع من التحكيم له مكانة مهمة في مجال التحكيم فهو يمكن الأطراف من تسوية النزاع القائم بينهم أو الذي يمكن أن يقوم حسب الأشكال والإجراءات التي يرونها مناسبة¹.

و نجد هذا النوع من التحكيم في القطاع الخاضع لقانون العمل فقد وضع المشرع الجزائري الإطار العام لهذا النوع من التحكيم كما ذكرناه سابقا في قانون الإجراءات المدنية والإدارية في المواد 1006 إلى 1018 من نفس القانون، و باختصار التحكيم الحر يعتمد أساسا على حرية الأطراف و إرادتهم سواء من حيث تعيين و اختيار المحكمين، أو مكان إجراء التحكيم أو الإجراءات الواجب تطبيقها أثناء سير عملية التحكيم وكذلك القانون الواجب التطبيق و يجب توفر اتفاقية التحكيم على هذه الشروط حتى يسهل على المحكم القيام بمهامه دون التعرض لعراقيل².

الفرع الثاني: التحكيم المؤسسي

يتولى هذا النوع من التحكيم هيئات أو منظمات الدولية أو وطنية قائمة و يطبق بشأنه قواعد و إجراءات محددة و موضوعة سلفا من قبل الاتفاقيات الدولية أو القرارات المنشئة لها، و لوائح هذه الهيئات تكون واجبة التطبيق بمجرد اختيار الأطراف هذه الهيئات للفصل في نزاع و قد أصبح التحكيم المؤسسي هو القاعدة في مجال التجارة الدولية حيث يفضل الأطراف اللجوء إلى هذه المراكز التحكيمية لأنها توفر لها الأجهزة الإدارية المتخصصة و المدربة تيسيرا لعملية التحكيم، و لحسن سير الإجراءات، و عند عدم اتفاق الأطراف على مقر التحكيم و على القانون الواجب التطبيق على إجراءات التحكيم و موضوع النزاع، فان لوائح هذه المراكز تتضمن قواعد تساعد على تخطي هذه الصعوبات.

والتحكيم المؤسسي يتناسب مع مصلحة الأطراف في تسوية النزاع وذلك حتى لا يعرقل أحدهما العملية التحكيمية، فيؤمن سيرها بفاعلية إلى حين إصدار الحكم.

¹ <https://www.scribd.com/document/23193187/>

² بشير سليم، دور القاضي في التحكيم، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2003 ص 39.

ويتم حل هذا الأمر عن طريق قيام المؤسسة التي يجري التحكيم فيها باختيار المحكمين وتشكيلها وهذا الأمر لا يكون إلا في التحكيم المؤسساتي، حيث إن المؤسسة التي يجري فيها التحكيم هي السلطة المختصة بتعيينهم.

وتنتشر مراكز التحكيم في مختلف الدول العالم حيث إن هناك أكثر من 4000 مركز للتحكيم، وقد حاولت الدول النامية دخول هذا الميدان وذلك دفاعا عن مصالحها الوطنية، مثل مركز القاهرة الإقليمي للتحكيم التجاري الدولي ومركز تحكيم كولالمبور في ماليزيا ومركز التحكيم هونغ كونغ.

أما في ميدان المنازعات الجماعية في العمل فقد اتخذ المشرع الجزائري بالتحكيم المؤسساتي في القانون 90-02 القديم الذي كان يعالج هذه المنازعات، وذلك بتكليف اللجنة الوطنية للتحكيم التي شكلت بموجب المرسوم التنفيذي 90-1481¹، بمجموعة من النزاعات التي لا يمكن لعمالها ممارسة حق الإضراب وأيضا فئات أخرى تحت شروط محددة في القانون نفسه².

ثم ألغي هذا القانون وعض بالقانون الجديد 23-08، هذا الأخير الذي اتخذ أيضا بالتحكيم المؤسساتي، حيث كلف كسابقه اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم، الذين ينظمان سيرهما بموجب المرسوم التنفيذي 23-364³، للبحث في بعض المنازعات الخاصة بفئات محددة⁴.

¹ المرسوم التنفيذي 90-418 المؤرخ في 23 ديسمبر 1990، المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية في العمل وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية عدد 1، سنة 1991.

² المادة 48 و 49 من القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

³ المرسوم التنفيذي 23-364، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، الذي يحدد تشكيلة كيفية تعيين أعضاء اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم في مجال المنازعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 67، 2023.

⁴ المادة 71 من القانون 23-08، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

المطلب الثالث: تمييز التحكيم عن الأدوات الأخرى لتسوية المنازعات الجماعية في العمل

يعتبر نظام التحكيم نظاماً قانونياً مألوفاً ومستقراً. فرغم حداثة نشأته فإنه قد انتشر في كل دول العالم، وأصبحت تأخذ به كوسيلة نهائية حاسمة للفصل في المنازعات القائمة في مجال علاقات العمل الجماعية، غير أنه ليس النظام الوحيد التي تعتمد عليه التشريعات في تسوية المنازعات الجماعية في العمل، إذ كثيراً ما يتداخل معنى اللجوء إلى شخص ثالث مع تحكيمه في نفس الموضوع رغم اختلاف وجوه وصور تدخّله والمهام التي يقوم بها عن تلك المعروفة في التحكيم، فقد اتخذ المشرع الجزائري بالمصالحة و الوساطة كوسائل للتسوية بالإضافة إلى التحكيم و كلاهما يتركز محورهما حول تدخل الغير في النزاع، الأمر الذي يتطلب التمييز بينهم في الفروع التالية:

الفرع الأول: تمييز التحكيم عن الصلح

الصلح عقد ينهي به الطرفان نزاعاً قائماً أو يتوقعان به نزاعاً محتملاً، وذلك بأن يتنازل كلٍ منهما على وجه التبادل عن حقه¹، فالصلح اتفاق إرادي يتم بين أطراف الخصومة أنفسهم أو ممن يمثلهم قانوناً، يقومون بمقتضاه بحسم خلافاتهم عن طريق التنازل عن كل أو بعض ما يتمسكون به. بينما التحكيم هو اتفاق بين طرفين أو أكثر على الاتجاه إلى التحكيم لتسوية كل أو بعض المنازعات التي نشأت أو يمكن أن تنشأ بينهما بمناسبة علاقة قانونية معينة، عقدية كانت أو غير عقدية. ومن خلال هذا يتّضح لنا أن كلاً من التحكيم باعتباره قضاء والصلح باعتباره اتفاقاً يتفقان في كون كلٍ منها بديلاً للقضاء العام في الدولة في نطاق معين²، يهدفان إلى تسوية المنازعات القائمة أو المحتملة بين الأطراف،

¹ المادة 459 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم، المتضمن القانون المدني، جريدة رسمية عدد 78، سنة 1975.

² كمال عبد الحميد عبد الرحيم فزاري، آثار حكم التحكيم في القانون الوضعي والفقهاء الإسلامي، رسالة دكتوراه جامعة عين شمس القاهرة، مصر، 2000، ص 77.

لأنه إذا تم حسم النزاع بطريق الصلح أو بطريق التحكيم، فلا يجوز رفعه مرةً أخرى أمام القضاء، لأن عقد الصلح وحكم المحكمين يتمتّعان بحجية الشيء المحكوم فيه¹.

عرف المشرع الجزائري المصالحة في القانون 08-23 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل، على أنها:

" كيفة 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 اتفاق، ودي.

وفي حالة عدم وجود إجراءات المصالحة الاتفاقية أو في حالة فشلها، يجب على الأطراف، عندئذ، احترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها أمام مفتشية العمل².

وبناء على هذا التعريف فإن كلا من المصالحة والتحكيم يتشاركان في اللجوء إلى الغير في محاولة لتسوية النزاع، سمي هذا الأخير في المصالحة بالقائم بالمصالحة، وسمي في التحكيم بالمحكم، غير أنهم يختلفان في المهمة المسندة إليهما حيث إن القائم بالمصالحة يقوم بتقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي، بينما يقوم المحكم بالنظر في النزاع ويقوم في النهاية بإصدار حكم تحكيمي يكون ملزما للأطراف.

الفرع الثاني: تمييز التحكيم عن الوساطة

إذا كان التحكيم يعبر عن نية ورغبة الأطراف في اللجوء إليه عن طريق اتفاقهم على عرض النزاع القائم بينهم على شخص أو على هيئة تحكيم بغرض حسم النزاع، فالوساطة تقتضي أن يتدخل شخص غريب عن النزاع بغرض تسوية نزاع قائم باقتراح حل مناسب للوضع، دون أن يكون ملزما للأطراف المتنازعة، ولا يملك أي طرف حق فرض

¹ علي رمضان علي بركات، المرجع السابق، ص 51.

² المادة 04 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

تطبيقه على الآخر بينما يكون حكم التحكيم الصادر بشأن النزاع موضوع التحكيم ملزما وواجب التنفيذ¹.

فمن حيث النطاق، تكون مهمة المحكم محددة بناء على ما يتفق عليه الأطراف وفق الأوضاع والإجراءات التي يحددها. بينما لا يوجد اتفاق مسبق بين الأطراف المتنازعين لتحديد مهمة الوسيط أو تحديد الإجراءات الواجب إتباعها، حتى وإن كان كل من الوسيط والمحكم يقومان بعملهما بكل حرية، فالعبرة هنا هي تحديد المهمة التي يقوم بها الشخص المعين بناء على ما تتجه إليه رغبة وإرادة الأطراف.

أما في مجال تسوية منازعات العمل الجماعية، فقد كانت تحتل مكانا وسطا بين كل من التوفيق والتحكيم، استُعملت في البداية في إطار ضيق جدا، اقتصر فقط على المنازعات التي كانت تثور في مجال الأجور، أو تعديل الاتفاقيات الجماعية². وهي وسيلة مرنة يتم فيها الاستعانة بشخص ثالث محايد وأجنبي عن النزاع، تسمح له مؤهلاته وتجربته وخبرته في المجال الاجتماعي والاقتصادي في إيجاد حل يرضي الأطراف المتنازعة، فقد تطرق المشرع في ظل القانون القديم 90-02 إلى الوساطة حيث كان يكرسها كوسيلة اختيارية للتسوية في مجال المنازعات الجماعية في العمل وعرفها على أنها " إجراء يتفق بموجبه، طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه"³، أما في ظل القانون الجديد 23-08 فقد عرفها على أنها " إجراء يتم من خلاله اسناد المنازعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى "وسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، و تتمثل

¹ Amoura Amar « Droit du travail et droit social », Guide pratique, Editions El Maarifa, Alger 2002, p 197.

² سليمان، أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 43.

³ المادة 10 من القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي"¹، و كرسها كوسيلة إجبارية لتسوية المنازعات الجماعية للعمل².

فمن هذه التعريفات والتعريفات السابقة للتحكيم التي تطرقنا إليها، نجد أن الوساطة والتحكيم يتفقان أن كلاهما يتم بالإرادة المشتركة للطرفين، وأنهما يتمحوران حول تدخل الغير في النزاع، غير أنهما يختلفان في المهمة المسندة إلى الغير، حيث أن الوساطة يكلف فيها الوسيط باقتراح تسوية ودية للنزاع، بينما التحكيم يكلف فيها المحكم بإصدار قرار تحكيمي يكون ملزما لطرفي النزاع.

¹ المادة 04 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

² المادة 06، المصدر نفسه.

ملخص الفصل:

نستنتج من خلال دراسة هذا الفصل أن المنازعات الجماعية للعمل تختلف عن المنازعات الفردية، سواء من حيث الموضوع أو من حيث الأطراف، وكذلك من حيث الهدف المرجو من النزاع، حيث غالبا ما تهدف في نهايتها إلى سن اتفاقيات و اتفاقات جماعية للعمل، بينما تهدف المنازعات الفردية للعمل لاسترجاع حقوق ذات طابع فردي دون أن يكون ذلك ماثرا على ظروف التشغيل و العمل داخل المؤسسة و على جميع العمال، أو على فئة معينة من العمال، مما استلزم وضع إجراءات لتسوية المنازعات الجماعية للعمل تختلف عن تلك الخاصة بالمنازعات الفردية في العمل.

ومن هذه الإجراءات المعتمدة لتسوية المنازعات الجماعية للعمل نجد التحكيم، الذي يعتبر بمثابة قضاء خاص يكون أصل اللجوء إليه من قبل أطراف النزاع باتفاقهم الحر والمشارك، يهدف للفصل نهائيا في موضوع النزاع، وهذا ما يميزه عن باقي وسائل التسوية الأخرى المعتمدة في هذا المجال، مثل المصالحة والوساطة، حيث نجد النتائج المتحصل عليها في اطارهما لا ترتقيان إلى مرتبة حكم التحكيم في قوته.

الفصل الثاني

إجراءات التحكيم في مجال
المنازعات الجماعية للعمل

إن المشرع الجزائري فيما سبق لم يتناول الإشارة إلى إجراء التحكيم في مجال المنازعات الجماعية للعمل، ولم يحدد الجهة أو الهيئة المكلفة به، و لم يحدد أجلاً معيناً لأداء مهمتها، ولا الإجراءات الإلزامية لها، باستثناء ما أشار إليه في القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل¹، حين اكتفى في المادتين 90 و 91 منه بالنص على نشوء الإجراءات الإلزامية للمصالحة والتحكيم في خلافات العمل الجماعية، ويعترف فيها بحق الطعن طبقاً للإجراءات المنصوص عليها في التشريع، دون تحديد لهذه الإجراءات ولا كفاءتها.

ليتدارك هذا الفراغ فيما بعد بصدر القانون رقم 82-05 ويحدد بموجبه الإجراءات الإلزامية لاتقاء خلافات العمل الجماعية التي تطرأ بين العمال والهيئات المستخدمة صاحبة العمل الخاضعة للقانون الأساسي العام للعامل، وينص على إجبارية عرض الخلافات الجماعية في العمل على اللجنة الولائية المكلفة باتقاء وتسوية هذه الخلافات، وفي حالة فشلها ترفعها إلى اللجنة الوطنية لاتقاء ذات الخلافات، أما إذا كان الخلاف الجماعي هذا ذا انعكاس وطني في القطاع الخاص، فإن اللجنة الوطنية التي يرأسها الوزير المكلف بالعمل هي التي تنظر فيه مباشرة. وفي حالة ما إذا لم يحل الخلاف داخل اللجنة الوطنية، فيحال إلى سلطة التحكيم².

وبعد صدور القانون 90-02 سنة 1990، أصبح المشرع الجزائري في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها يميز بين أحكام تطبق على الهيئات المستخدمة ذات الطابع الاقتصادي³، بين الأحكام التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية⁴، حيث اتخذ في الأولى بالتحكيم الحر وذلك بتطبيق أحكام الإجراءات المدنية المخصصة للتحكيم،

¹ القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 غشت 1978، المتضمن القانون الأساسي للعامل، جريدة رسمية عدد 32، سنة 1978.

² المادة 40 من القانون 82-05، المؤرخ في 13 فبراير 1982، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، جريدة رسمية عدد 07، سنة 1982.

³ المواد من 04 إلى 13 من القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

⁴ المواد من 14 إلى 23 ومن 49 إلى 52، المصدر نفسه.

واتخذ في الثانية بالتحكيم المؤسساتي بتكليف اللجنة الوطنية للتحكيم بالنظر حالات النزاع المنصوص عليها في المادة 49 من نفس القانون.

وفي ظل القانون الجديد 08-23، حافظ المشرع الجزائري على نفس الاتجاه فقد مكن أطراف النزاع من الاتفاق للجوء إلى التحكيم بعد فشل إجراءات المصالحة والوساطة¹ وتطبيق أحكام الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم²، في المنازعات التي تقوم في مؤسسات القطاع الاقتصادي، وكلف اللجنتين الوطنية والولائية للتحكيم من اختصاص البث في النزاعات الجماعية للعمل في الحالات المنصوص عليها في المادة 71 من نفس القانون وهذا بعد فشل المصالحة.

للبحث في دراسة أداة التحكيم للفصل في المنازعات الجماعية للعمل، قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، مبحث أول نتطرق فيه إلى شروط اللجوء إلى التحكيم، ومبحث ثاني ندرس فيه سير الخصومة التحكيمية.

¹ المادة 20 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

² المواد من 1006 إلى 1038 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المصدر السابق.

البحث الأول: شروط اللجوء إلى التحكيم

قبل اللجوء إلى إجراءات التسوية ومنها التحكيم نظم المشرع الجزائري في القانون 08-23 ومن قبله القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، آليات داخلية لتفعيل التشاور والحوار الجماعي من خلال عقد المستخدمين وممثلو العمال اجتماعات دورية إجبارية.

ثم تدرج في إجراءات التسوية حسب الحرية المتروكة في كل إجراء لأطراف النزاع بغرض تسويته بالكيفية المناسبة حسب طبيعة كل نزاع وأهميته، والقطاع الذي يثور فيه، إلا أنه لا يمكن اللجوء إلى التحكيم مباشرة إلا إذا فشلت إجراءات المصالحة والوساطة المتخذة بشأن النزاع المعروض.

وعليه سنتطرق في هذا المبحث إلى ثلاث مطالب، ندرس فيها التفاوض الجماعي في المطلب الأول، ثم إجراءات المصالحة في المطلب الثاني، وأخيرا إجراءات الوساطة في المطلب الثالث.

المطلب الأول: التفاوض الجماعي

يهدف التفاوض الجماعي الذي كرسه المشرع الجزائري كوسيلة أولية لمعالجة المنازعات الجماعية للعمل، إلى دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل داخل المؤسسة،

ففي مؤسسات القطاع الاقتصادي ترك تنظيم هذه الاجتماعات عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل الذي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال¹، فبالرجوع إلى النصوص المنظمة لمختلف الاتفاقيات الجماعية وأحكام هذه الأخيرة فهناك وسيلتين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعية تتمثل الأولى في التفاوض الجماعي المباشر والثانية في لجان المشاركة والمساهمة.

¹ المادة 05 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

أما في المؤسسات والإدارات العمومية نظمتها المشرع عن طريق لجنة الحوار الاجتماعي التي تم تشكيلها بموجب المرسوم التنفيذي 23-362¹.

الفرع الأول: التفاوض الجماعي المباشر

إن للاجتماعات واللقاءات الدورية أهمية كبيرة في دراسة المشاكل المهنية والاجتماعية وإيجاد الحلول لها بالتشاور الثنائي بين الشركاء الاجتماعيين، وهذه الوسيلة التشاربية اعتمدها المشرع في كل النصوص ذات الصلة، فبصدور القانون 90-02، أكد المشرع الجزائري على ضرورة عقد لقاءات دورية بين الشركاء الاجتماعيين²، لدراسة المشاكل المهنية والاجتماعية بغية إيجاد حلول لها، لكن بصدور القانون 23-08، زيادة على ما سبق، جعل هذه الاجتماعات إجبارية في كلا من مؤسسات القطاع الاقتصادي³ والمؤسسات العمومية⁴.

فالتفاوض الجماعي المباشر وسيلة من وسائل التفاوض الدائم بين الطرفين والتي توفر فرص التشاور والتعاون، وهذا من أجل تقريب الرؤى وتخفيف حدة الخلاف وتفايدي التشنجات الاجتماعية والمهنية الممكنة الوقوع، كما تمكن الاجتماعات الدورية أطراف العلاقة المهنية من عرض وطرح التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية والحلول المقترحة لها⁵، وحدود التنازلات التي قد يقتضي الأمر تقديمها من كل طرف قصد تفادي تأزم الخلاف، أو زيادة التوتر بين الطرفين وبالتالي خروج سبب الخلاف من الدائرة التي يمكن السيطرة عليه فيها ليتحول لنزاع يستلزم إيجاد قنوات ووسائل و إجراءات أخرى لتسويته، بتدخل أشخاص و هيئات أجنبية عن المؤسسة.

¹ المرسوم التنفيذي 23-362، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، المتعلق بدورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الإدارات والمؤسسات العمومية، جريدة رسمية عدد 67، سنة 2023.

² المادة 04 من القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

³ المادة 05 من القانون 23-08، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

⁴ المادة 22، المصدر نفسه.

⁵ خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، طبعة منقحة ومزيدة، دار العلوم للنشر والتوزيع، دون سنة نشر.

ضمن الصلاحيات التي خولها القانون لأطراف الاتفاقيات لاسيما فيما يتعلق بتنظيم هذا التشاور الدائم و ضبط دورية الاجتماعات و اختيار السبل المناسبة لمعالجة الخلافات التي قد تطرأ بين الأطراف أثناء هذه اللقاءات، فقد حرصت العديد من الاتفاقيات الجماعية القطاعية منها وتلك الخاصة بالمؤسسات إلى تكريس هذا الأسلوب في الحوار والتشاور ضمان السلم الاجتماعي والمهني في المؤسسة، وبهدف دعم مساعي أطراف علاقة العمل في تطوير هذا الأسلوب والوقاية من النزاعات وتسهيل القضاء على كل ما من شأنه عرقلة حسن تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، كانت سابقا قبل صدور القانون 08-23، مساعي مفتشية العمل تتمحور حول التدخل لتوجيه الأطراف الاجتماعية و دعمهم و ارشادهم في مجال الإعلام حول كل ما يتعلق بالنصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالحوار و التفاوض الجماعي و تحسيسهم بضرورته، و لكن بعد صدور القانون المذكور أعلاه، أصبحت هذه الاجتماعات إجبارية و تطور دور مفتشية العمل في هذا الصدد من التحسيس و الإرشاد إلى القمع و ذلك بتطبيق الأحكام الجزائية المنصوص عليها في نفس القانون و المتعلقة بمعاينة مخالفة قاعدة وجوبية الحوار¹.

الفرع الثاني: اللجان المشتركة

كثيرا ما يوكل أمر الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، أو تفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين لآخر إلى لجان مختلطة ودائمة أو مؤقتة، تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، حيث تفوض التشريعات العمالية أطراف الاتفاقيات الجماعية حرية وصلاحيات إنشاء وتنظيم مثل هذه اللجان التي تحدد كفاءات متابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له.

ومن أمثلة الاتفاقيات التي أخذت بهذا الأسلوب من الإجراءات الوقائية، نجد الاتفاقية الجماعية لقطاع البنوك والمؤسسات المالية التي نصت على أنه "في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال لأي سبب متعلق بالمجال المهني أو الاجتماعي وكذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة يمكن إنشاء لجنة خاصة تتشكل من الممثلين

¹ المواد 78 و 79 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

النقابين وممثلي صاحب العمل، المفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع"¹.

وتجتمع اللجنة وجوبا خلال الثلاثة أيام الموالية لإنشائها وتقوم هذه اللجنة بإجراء الاستشارات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ انشائها، وتحرر محضرا بذلك وتكون نتائجها ملزمة لأطراف النزاع، وفي حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع واستمر الخلاف فإنه يجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الاختيارية أو الإجبارية².

يتضح من المثال السابق أن هذا النوع من اللجان لا يختلف من حيث الهدف وطريقة العمل، عن التفاوض المباشر فهي تهدف بالدرجة الأولى إلى تطويق النزاع قبل تعقيده، باستعمال الأسلوب الأول وهو التفاوض المباشر بين الأطراف، على أساس أن الحوار المباشر هو الحل الأمثل لتفادي النزاعات الجماعية في العمل.

إلا أن هذه الإجراءات الوقائية الضرورية في المراحل الأولى لبروز بوادر النزاع، كثيرا ما لا تأتي بالنتائج المرجوة منها، إما لتمسك الأطراف بمواقفها ومطالبها، وإما لعدم جدية أعمال هذه اللجان والمفاوضات، أو لعدم التزام الأطراف بنتائجها وتنفيذ الحلول التي تم اقتراحها أو لأي سبب من الأسباب الأخرى، وهو الأمر الذي يستدعي إما بحكم القانون أو بحكم الاتفاقيات الجماعية اللجوء إلى وسائل التسوية الاتفاقية والقانونية.

المطلب الثاني: فشل إجراء المصالحة

المصالحة هي وسيلة تسوية اجبارية للنزاعات الجماعية للعمل التي كرسها المشرع الجزائري بعد فشل التفاوض الجماعي، حيث أخضع وجوبا النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة، سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام

¹ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص 345.

² أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع المقارن الجزائري "القانون الاتفاقي"، ديوان

المطبوعات الجامعية، 2012، ص 391.

الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، لإجراءات المصالحة ضمن الشروط المحددة بموجب القانون 23-08¹.

فقد عرفت المصالحة في المادة 04 من نفس القانون على انها:

"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".

الفرع الأول: أنواع المصالحة

يتضح لنا من خلال نص المادة أعلاه أن المصالحة نوعين مصالحة اتفاقية ومصالحة قانونية.

أولاً: المصالحة الاتفاقية

في حالة نزاع جماعي للعمل بين المستخدمين وممثلي العمال حول كل المسائل موضوع النزاع أو بعضها، يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي يكونون طرفاً فيها².

ويكون الغرض منها إيجاد الحلول المناسبة للمنازعة التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل أو بقصد تفسير الأحكام الاتفاقية الجماعية فقد يطرأ خلاف بين الطرفين عند تفسير بعض أحكامها حيث يتم تشكيل لجنة، أو لجان دائمة، أو مشتركة، أو هيئات تنشأ خصيصاً لهذا الغرض تمارس مهامها بكل حرية واستقلالية على أساس التساوي في الأعضاء في شكل اللجان متساوية الأعضاء، كما يحدد أطراف النزاع عمل هذه اللجان وكذا

¹ المادة 06 والمادة 22 من القانون 23-08، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق

الإضراب، المصدر السابق.

² المادة 07، المصدر نفسه.

الصلاحيات المنوطة بها ونطاق عملها الذي قد يكون محليا، او جهويا، أو وطنيا، او قطاعيا اي حسب نطاق الاتفاقية¹.

وقد يتم اعتماد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة، حيث تتم المصالحة على درجات تبدأ على المستوى المحلي او المؤسسة وفي حالة فشليا يتم الانتقال إلى مستوى أعلى سواء على درجتين أو ثلاثة.

ثانيا: المصالحة القانونية

في حالة عدم النص على المصالحة الاتفاقية التي تكون بين طرفي النزاع من خلال الاتفاقيات الجماعية أو في حالة فشلها وكذلك في حالة نشوب النزاع في المؤسسات والإدارات العمومية فإنه يتوجب على طرفي النزاع المرور إلى المصالحة القانونية².

فبالنسبة لمؤسسات القطاع الاقتصادي توكل مهمة المصالحة القانونية إلى مفتش العمل الذي يقوم وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال³، حيث يستدعى مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة فور إخطاره بالخلاف خلال الثمانية (08) أيام الموالية⁴، لتسجيل موقف كل طرف وتقريب وجهات نظرهم وهنا يتوجب على الطرفين الحضور لجلسات المصالحة التي تتوج بتحرير اتفاق يشرف عليه مفتش العمل المكلف بالإجراء وتكون النتيجة إما لمحضر مصالحة أو عدم مصالحة.

اما بالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية توكل مهمة المصالحة إلى السلطة السلمية العليا بعد إخطارها من طرف ممثلي العمال، والتي تبث في اجراءات المصالحة القانونية.

¹ قدوري محمد، مبروكي محمد، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018-2019، ص 25.

² المادة 07 فقرة 02 والمادة 23 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

³ المادة 08 فقرة 01، المصدر نفسه.

⁴ المادة 08 فقرة 02، المصدر نفسه.

الفرع الثاني: إجراءات المصالحة

تختلف إجراءات المصالحة في المؤسسات الاقتصادية عن تلك المخصصة للمؤسسات والإدارات العمومية:

أولاً: إجراءات المصالحة في مؤسسات القطاع الاقتصادي

تبدأ إجراءات المصالحة المنصوص عليها في قانون الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والخاصة بمؤسسات القطاع الاقتصادي بإخطار الطرف الأكثر استعجالاً لمفتش العمل المختص إقليمياً، الذي يقوم كما ذكرناه سابقاً، باستدعاء طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى جلسة أولى للمصالحة التي يجب أن تتعقد في أجل لا يتعدى الثمانية (08) أيام عمل الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل المسائل المتنازع فيها.

وفي هذا الصدد يمكن لمفتش العمل أن يباشر تحقيقاً لدى المستخدم والمنظمة النقابية للعمال، وأن يطلب من الأطراف جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة المحاسبية، أو المالية، أو الإحصائية، أو الإدارية التي يمكن أن تساعد في إجراء المصالحة¹، حيث ألزم المشرع طرفي النزاع بتوفير جميع التسهيلات الضرورية لمفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع لأداء مهامه².

إذا تبين لمفتش العمل خلال اجتماع المصالحة أن هذا النزاع يتعلق بعدم تطبيق أحكام قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية، فإنه يسهر على تطبيق هذه الالتزامات طبقاً للصلاحيات المخولة له قانوناً³.

¹ المادة 08 فقرة 03، من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

² المادة 08 فقرة 04، المصدر نفسه.

³ المادة 08 فقرة 05، من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

ان طرفي النزاع ملزمين بالحضور لاجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل¹، وفي حالة غياب أحدهما يقوم مفتش العمل باستدعائهم من جديد في أجل لا يتجاوز اثني وسبعين (72) ساعة²، وعند انقضاء هذا الأجل ولم يستجب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني يحضر مفتش العمل محضر مخالفة ومحضرا بالغياب³.

ثانيا: إجراءات المصالحة في المؤسسات والإدارات العمومية

في حالة للنزاعات الجماعية التي تقع في المؤسسات والإدارات العمومية، يخطر ممثلو العمال أما بواسطة طعن للسلطات العمومية المختصة على المستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة، أو الإدارة المعنية، أو بواسطة طعن للوزراء، أو ممثليهم المؤهلين عندما تكون المؤسسات أو الإدارات المعنية تابعة لاختصاصهم أو عندما يكتسي النزاع طابعا جهويا أو وطنيا⁴.

إذا تبين خلال المصالحة أن هذا النزاع يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تتخذ السلطة السلمية العليا التي تم إخطارها التدابير الضرورية لضمان تطبيق هذا الالتزام في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوم عمل من تاريخ الإخطار⁵.

أما إذا تبين ان النقاط محل النزاع تخص تأويلات لأحكام تشريعية أو تنظيمية أو مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار تلك المعمول بها، يتم اخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية⁶.

الفرع الثالث: نتائج المصالحة

¹ المادة 09 فقرة 01، المصدر نفسه.

² المادة 09 فقرة 04، المصدر نفسه.

³ المادة 10، المصدر نفسه.

⁴ المادة 23، المصدر نفسه.

⁵ المادة 25، المصدر نفسه.

⁶ المادة 26، من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

أولاً: نتائج المصالحة في مؤسسات القطاع الاقتصادي

عند انتهاء إجراءات المصالحة التي أشرف عليها مفتش العمل والتي لا يمكن أن تتجاوز خمسة عشر (15) يوم ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يقوم هذا الأخير بتحرير محضر مصالحة أو غير مصالحة حسب الحالة.

ففي حالة التسوية الكلية للنزاع يحضر مفتش العمل محضر مصالحة يدون فيه المسائل المتفق عليها، الذي يصبح نافذا ابتداء من يوم إيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً¹.

وفي حالة عدم تسوية النزاع وفشل إجراءات المصالحة أو في حالة غياب أحد الطرفين، يحضر مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة في النزاع الجماعي للعمل كله أو بعض، الذي يتضمن المسائل التي لم يتم التوصل فيها إلى تسوية، حيث يمكن الأطراف من عرضها على الوساطة ثم التحكيم.

ثانياً: نتائج المصالحة في المؤسسات والإدارات العمومية

عند نهاية إجراءات المصالحة المذكورة أعلاه والذي لا يمكن أن يتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل، ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول، تعد السلطة السلمية العليا محضراً يوقعه الطرفان يتضمن الاتفاقات الحاصلة، وعند الاقتضاء، الاقتراحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، المتعلقة بأشكال وإجراءات التكفل بالمسائل المستمرة فيها النزاع².

المطلب الثالث: فشل إجراء الوساطة

وهي ثاني وسيلة لتسوية المنازعات الجماعية للعمل، يلجأ إليها الطرفان المتنازعان بعد فشل إجراءات المصالحة، فبالرجوع إلى نصوص المواد 06 و22 من القانون 08-23 نجد أن الوساطة لا تعد شرطاً اجبارياً للجوء إلى التحكيم إلا في النزاعات الجماعية للعمل

¹ المادة 11، المصدر نفسه.

² المادة 27، المصدر نفسه.

الخاصة بمؤسسات القطاع الاقتصادي، وبالتالي سنتطرق إلى احكام الوساطة المتعلقة بهذه الأخيرة.

الفرع الأول: كيفية تعيين الوسيط

عند اللجوء إلى الوساطة يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تعيين وسيط باتفاق مشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، حيث يتم تعيينهم من بين الشخصيات التي تتمتع بسلطة معنوية ومعترف لها بالنزاهة والكفاءة والخبرة في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية وكذا القدرة على حل النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وقد حدد القانون 02-23 كفاءات تعيينهم عبر الإحالة إلى المرسوم التنفيذي 23-363¹، حيث أوجب أن تتوفر فيهم الشروط الآتية:

- أن يكون من جنسية جزائرية،
- أن يكون حائزا شهادة جامعية وله، على الأقل، خمس سنوات (05) من الخبرة المهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية،
- أن يثبت، حسب الحالة، أنه تلقى تكويناً وأن لديه خبرة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل،
- ألا يكون قد صدر ضده حكم جزائي بالإدانة يتعارض مع تأدية مهمة الوسيط،
- ألا يكون قد تعرض، حسب الحالة، خصوصاً لعقوبة تأديبية أو إدارية نهائية تخص التسريح، أو الشطب، أو العزل، أو سحب الاعتماد، أو الترخيص²،

ويتعين على الأشخاص الذين تتوفر فيهم هذه الشروط والراغبين في مزاولة مهمة الوسيط، تقديم طلب الترشح إلى الوزارة المكلفة بالعمل، للتسجيل في قائمة الوسطاء³، مرفقين بملف طلب الترشح والذي يجب أن يتضمن الوثائق التالية:

¹ المرسوم التنفيذي 23-363، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم، جريدة رسمية عدد 67، 2023.

² المادة 13، المصدر نفسه.

³ المادة 14 من المرسوم التنفيذي 23-363، المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم، المرجع السابق.

- شهادة تثبت مؤهلات المترشح،
- شهادة تثبت خبرته المهنية،
- تعهد كتابي باحترام مبادئ الموضوعية والإنصاف والعدالة، وأن يتخلى بالاستقلالية والنزاهة والحياد تجاه طرفي النزاع.

تقوم وزارة العمل بدراسة الملفات والتأكد من مطابقتها للشروط المذكورة أعلاه، وتقوم بانتقاء الأشخاص المؤهلين للقيام بمهمة الوسيط، وعرضهم على الوزير المكلف بالعمل لاتخاذ قرار التعيين¹. تحدد قائمة هؤلاء الوسطاء بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل بعد استشارة المنظمات النقابية للعمل الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني، وتبلغ هذه القائمة إلى أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية وكذا المفتشيات الولائية للعمل²، يمتد اختصاصهم إلى كامل التراب الوطني، وتحدد عهدتهم بثلاث (03) سنوات على الأكثر، قابلة للتجديد مرة واحدة³.

ويتعين على الوسيط قبل ممارسة مهامه القيام أمام المجلس القضائي المعين في دائرة اختصاصه الإقليمي، أداء اليمين التالي: " بسم الله الرحمن الرحيم، أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية وإخلاص وأن أكتم سرها وأن أسلك في كل الظروف سلوك الوسيط النزيه والوفي لمبادئ القانون في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها"⁴.

في حالة عدم التوافق بين أطراف النزاع بشأن اختيار الوسيط، يعين وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، حسب الحالة، وسيطا تلقائياً من قائمة الوسطاء المذكورة أعلاه⁵.

الفرع الأول: إجراءات الوساطة

¹ المادة 15، المصدر نفسه.

² المادة 16، المصدر نفسه.

³ المادة 18، المصدر نفسه.

⁴ المادة 19، المصدر نفسه.

⁵ المادة 15 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

يباشر الوسيط المعين كما بين أعلاه مهامه فور تعيينه، ويقوم في هذا الصدد بإجراء تحقیقات و تحريات للاطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العمال المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل، حيث يمكنه أن يطلب من الأطراف إفادته بجميع الوثائق أو المعلومات ذات الطبيعة الاقتصادية و المحاسبية أو الإحصائية أو المالية أو الإدارية التي تساعد في إنجاز مهمته، و يمكن أن يستعين بخبراء أو أي شخص مؤهل، و يمكن للوسيط طلب مساعدة مفتشية العمل المختصة إقليمياً، التي تسلمه ملف النزاع، مرفقا بمحضر عدم المصالحة أو محضر الغياب¹.

يعرض الوسيط اقتراحات على الأطراف لتسوية النزاع في شكل توصيات معلة في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل من تاريخ استلام ملف النزاع، غير أنه يمكن تمديد هذا الأجل بثمانية (08) ايام عمل، على الأكثر باتفاق الطرفين، ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً².

بعد استلام الاقتراحات يجب على طرفي النزاع في أجل ثمانية (08) أيام عمل تبليغ الوسيط بأية وسيلة قانونية مع الإشعار بالاستلام، بقبول اقتراحاته أو برفضها وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً بذلك³، ويعتبر عدم الرد من الطرفين في هذا الأجل رفض لاقتراحات الوسيط⁴.

في حالة اتفاق الطرفين على اقتراحات الوسيط، يحرر اتفاق جماعي للعمل، ويوقع عليه طرفي النزاع، الذين يلزمان بتطبيقه في الآجال والشروط المتفق عليها بينهما، بعد إيداعه من قبل الطرف الأكثر استعجالاً لدى مفتشية العمل وأمانة الضبط المختصين إقليمياً⁵.

¹ المادة 16 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

² المادة 17، المصدر نفسه.

³ المادة 18 فقرة 01، المصدر نفسه.

⁴ المادة 18 فقرة 02، المصدر نفسه.

⁵ المادة 18 فقرة 03، المصدر نفسه.

أما في حالة فشل إجراء الوساطة، فيمكن طرفي النزاع الاتفاق للجوء إلى التحكيم¹.

البحث الثاني: سير الخصومة التحكيمية في مجال المنازعات الجماعية للعمل

بعد فشل إجراءات التسوية الاجبارية، يمكن لأطراف النزاع الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم، وبالنظر إلى ما جاء به القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، نجد أنه في الباب الثاني منه الذي يحمل عنوان الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، قد ميز في فصلين بين الأحكام المطبقة على مؤسسات القطاع الاقتصادي وبين تلك المطبقة على المؤسسات والإدارات العمومية².

وعلى هذا الأساس سنتطرق في هذا المبحث إلى مطلبين، ندرس فيها سير الخصومة التحكيمية في مؤسسات القطاع الاقتصادي في مطلب أول، وسيرها في المؤسسات والإدارات العمومية في مطلب ثاني.

المطلب الأول: سير الخصومة التحكيمية في مؤسسات القطاع الاقتصادي

مكن المشرع أطراف النزاع الجماعي للعمل من احتمالية اللجوء إلى التحكيم، كوسيلة للتسوية النهائية للنزاع، و هذا ما يستنتج من نص المادة 06 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، التي تنص على أنه "تخضع وجوبا النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة، سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية، لإجراءات الوساطة، و احتمالا للتحكيم ضمن الأشكال و الشروط المحددة بموجب هذا القانون"، غير أن اللجوء إلى التحكيم يمكن كذلك أن يكون إجباريا إذا نص الاتفاق التحكيمي أو الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي على ذلك³.

¹ المادة 18 فقرة 04 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

² المواد من 05 إلى 40، المصدر نفسه.

³ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر (مضمونها، أنواعها، طرق تسويتها)، المرجع السابق، ص 107.

ويكون اللجوء إلى التحكيم في حالة النزاعات الجماعية للعمل القائمة في مؤسسات القطاع الاقتصادي، على شكل التحكيم الحر وذلك بتطبيق أحكام الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم¹.

الفرع الأول: هيئة التحكيم الحر

سنعرض في هذا الفرع أولاً تعيين هيئة التحكيم ثم الإجراءات المتبعة أمامها،

أولاً: تعيين هيئة التحكيم الحر

مبدئياً وكقاعدة عامة فإن أطراف النزاع يتمتعون بحرية كاملة في اختيار المحكم أو المحكمين، الذين سيلجئون لهم عند وقوع النزاع، وذلك سواء أثناء إبرام الاتفاقيات الجماعية، حيث تحدد قائمة مسبقة بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء لهم عند وقوع أي نزاع في العمل، أي قبل قيامه، وقد سماه المشرع في قانون الإجراءات المدنية والإدارية بـ "شرط التحكيم"²، أو يتم تعيينهم كلما تطلب الأمر ذلك، أي بعد قيام النزاع وسماه المشرع في نفس القانون بـ "اتفاق التحكيم"³.

ففي حالة شرط التحكيم، اشترط المشرع ان يكون مكتوباً سواء في الاتفاقية الأصلية أو في وثيقة تسند لها، وأوجب أن يتضمن تحت طائلة البطلان تعيين المحكم أو المحكمين أو تحديد كيفية تعيينهم⁴، فهذه التحكيم إذا تشكل حسب إرادة الطرفين والأشكال التي يقررونها و إذا اعترضت صعوبة في تشكيلها، بفعل أحد الأطراف أو بمناسبة تنفيذ إجراءات تعيين المحكم أو المحكمين، يقوم رئيس المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها محل إبرام

¹ المادة 20 من القانون 23-08، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

² المادة 1007 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المصدر السابق.

³ المادة 1011، المصدر نفسه.

⁴ المادة 1008، المصدر نفسه.

العقد أو تنفيذه بتعيينهم، و إذا كان شرط التحكيم باطلا و غير كاف لتشكيل محكمة التحكيم يعلن رئيس المحكمة ذلك و يصرح بأن لا وجه للتعيين¹.

أما في حالة اتفاق التحكيم فقد اشترط فيه المشرع أيضا الكتابة وأن يتضمن كذلك تحت طائلة البطلان موضوع النزاع وأسماء المحكمين، أو كيفية تعيينهم، وفي حالة رفض المحكم المعين القيام بالمهام المسندة إليه، يستبدل بغيره بأمر من طرف رئيس المحكمة المختصة².

ومما سبق يتضح أن تعيين هيئة التحكيم يتم بكامل حرية طرفي النزاع الجماعي، وهذا إما إذا اتفقا مسبقا على اسناد النزاعات المحتملة الوقوع على التحكيم، أو إذا اتفقا على اسناد النزاعات القائمة على التحكيم، ولا يتدخل القضاء إلا في حالات معينة يصعب فيها تطبيق البنود المتفق عليها في هذا الصدد.

ثانيا: إجراءات التحكيم الحر

بعد أن يتم تعيين المحكم أو المحكمين أو كما تسمى بهيئة التحكيم، وهي التي تقوم بالنظر في النزاع الجماعي المسند إليها، بغية تسويته وإيجاد حل لفضه.

فمن أجل ذلك، يقوم طرفي النزاع أو الطرف الذي يهمله التعجيل بطرح النزاع على هيئة التحكيم، ويقدم لها كافة الوثائق والمعلومات والمحاضر الخاصة بمختلف مراحل النزاع، والملمة بمختلف جوانبه وخلفياته واشكالياته، فتطبق على الخصومة التحكيمية الآجال و الأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك³، حيث يتقدم أمامها كل طرف من أطراف النزاع، إما بصفة شخصية أو بواسطة وكيل عنه، بعد استدعاء يوجه لهم من قبل هيئة التحكيم، وفي حالة تخلف بعض الأطراف عن الحضور، أو عن تقديم الوثائق والمعلومات اللازمة، يمكنها أن توقع عليه كل الإجراءات المقررة في القوانين والنظم المعمول بها.

¹ المادة 1009، من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المصدر السابق.

² المادة 1012، المصدر نفسه.

³ المادة 1019، المصدر نفسه.

يجب على كل طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل انقضاء أجل التحكيم بخمسة عشر (15) يوم على الأقل، وإلا فصلت هيئة التحكيم بناء على ما قدم لها خلال هذا الأجل¹.

الفرع الثاني: القرارات الصادرة عن هيئة التحكيم الحر

بعد أن تجمع كافة المعطيات اللازمة، تقوم هيئة التحكيم بالفصل في النزاع وفقا لقواعد القانون²، حيث تنص المادة 20 من القانون 08-23 على أنه يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين (30) يوم عمل الموالية لتعيينها، ويعد هذا القرار ملزما للطرفين في تنفيذه بصرف النظر عن أي طعن مقدم من أحد الطرفين في أجل ثلاثة أيام عمل التي تلي التبليغ القانوني³.

أولا: تنفيذ قرارات التحكيم الحر

كما ذكرناه سابقا وبالرجوع إلى نص المادة المذكورة أعلاه، نجد أنها تخرج عن القاعدة العامة بحيث تجعل القرارات التحكيمية ملزمة للطرفين مباشرة في تنفيذها، ولا تحتاج إلى ترخيص صادر عن رئيس المحكمة المختصة وهذا نظرا لطبيعة وخصوصية المنازعات العمالية.

ولكن بالرجوع إلى نص المادة 1035 من القانون رقم 08-09 والمتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي تنص على أنه: " يكون حكم التحكيم النهائي أو الجزئي أو التحضيري قابلا للتنفيذ بأمر من رئيس المحكمة التي صدر في دائرة اختصاصها، ويودع أصل الحكم في أمانة ضبط المحكمة من الطرف الذي يهيمه التعجيل". وما يفهم من هاتين المادتين أن الحكم التحكيمي الصادر عن هيئة التحكيم، سواء كان نهائيا أو جزئيا أو تحضيري، لا يكون قابلا للتنفيذ إلا بموجب أمر يصدر عن رئيس المحكمة الصادر في دائرة اختصاصها هذا الحكم. حيث يقوم الطرف الذي يهيمه الأمر أن يقوم بالتعجيل في إيداعه

¹ المادة 1022، من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المصدر السابق.

² المادة 1022، المصدر نفسه.

³ المادة 20 من القانون 08-23، القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

لأصل الحكم الصادر عن هيئة التحكيم لدى رئيس أمناء الضبط في المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها.

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

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

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

ثانيا: الطعن في قرارات التحكيم الحر

لقد خصصها المشرع في الفصل الرابع من الباب الثاني من الكتاب الخامس من قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹، تحت عنوان " طرق الطعن في قرارات التحكيم " ونص في المادة 1032 من على أن "أحكام التحكيم غير قابلة للمعارضة.

يجوز الطعن فيها عن طريق اعتراض الغير الخارج عن الخصومة أمام المحكمة المختصة قبل عرض النزاع على التحكيم." كما نص في المادة 1033 على أنه " يرفع الاستئناف في أحكام التحكيم في أجل شهر واحد (01) من تاريخ النطق بها، أمام المجلس

¹ المواد من 1032 إلى 1034 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المصدر السابق.

القضائي الذي صدر في دائرة اختصاصه حكم التحكيم، ما لم يتنازل الأطراف عن حق الاستئناف في اتفاقية التحكيم". وأضاف في المادة 1034 أنه "تكون القرارات الفاصلة في الاستئناف وحدها قابلة للطعن بالنقض طبقاً للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون".

من خلال هذه النصوص يتضح لنا أن أحكام التحكيم الصادرة بخصوص النزاعات الجماعية للعمل تكون غير قابلة للمعارضة، ولكن يجوز للأطراف الخارجين عن الخصومة الاعتراض في الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم أمام المحكمة المختصة في تسوية النزاع المطروح.

فسبل الطعن فيها تكون بالاستئناف في حكم التحكيم إذا لم يتفق أطراف النزاع عن تنازلهم عنه، في اتفاقية التحكيم المبرمة بينهم مسبقاً، فإنه يمكنهم رفع استئنافهم في أحكام التحكيم في مهلة شهر واحد من تاريخ النطق بها، أمام المجلس القضائي الذي صدر في دائرة اختصاصه هذا الحكم، ومن خلال دراسة المادة 20 من القانون 08-23 المبينة أعلاه، نجد أن الطعن غير موقف للتنفيذ، نظراً للطبيعة الحساسة لمنازعات العمل الجماعية. أما بالنسبة للطعن بالنقض فلم يمكنه المشرع مباشرة في حكم التحكيم، وإنما مكن من استعماله في القرارات الفاصلة في الاستئناف.

المطلب الثاني: سير الخصومة التحكيمية في المؤسسات والإدارات العمومية

يعتبر التحكيم المطبق على المنازعات الجماعية للعمل، التي تقع في المؤسسات والإدارات العمومية، تحكيمياً مؤسساتياً باعتبار أن اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم هي التي تقوم به، حيث أتخذها القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، في القسم الأول والثاني من الفصل الخامس¹، فقد تناول فيهما

¹ المواد من 71 إلى 77 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

اختصاصها وتشكيلها بالإضافة إلى قراراتها وأحال أحكام كفييات تعيين أعضائها وتنظيمها وكذا سيرها إلى المرسوم التنفيذي 23-364¹.

وهذا التحكيم هو تحكيم إجباري عكس التحكيم الحر في نزاعات العمل الجماعية من حيث الشكل والمضمون، وعليه سوف نركز في هذا المطلب على ثلاث نقاط أساسية، من خلال ثلاثة فروع، فرع أول نتطرق فيه إلى اختصاصات اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم وفرع ثاني إلى تنظيمها وفرع ثالث إلى قرارات التحكيم الصادرة عنها.

الفرع الأول: اختصاصات اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم وتنظيمها

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

أولاً: اختصاصات اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم

نصت المادة 71 من القانون 23-08 على أنواع النزاعات الجماعية في العمل التي تكون من اختصاص اللجنة الوطنية و اللجنة الولائية للتحكيم، فحسب هذه المادة فإن اللجنة تختص في الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب و كذا النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد، حسب الحالة، إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني أو على المستوى الولائي التي تعرض عليها من طرف وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بعد استشارة المستخدم و ممثلي العمال، و هذا أما إذا اقتضى ذلك ضرورات اقتصادية و اجتماعية قاهرة² أو إذا تعلق الإضراب بقطاعات الأنشطة التي يمكن ان يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس

¹ المرسوم التنفيذي 23-364 الذي يحدد تشكيلة وكفييات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمها وسيرها، مصدر سابق.

² المادة 70 من القانون 23-08، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لاسيما تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية و الصحية و الطاقوية أو المحافظة على المنتجات و الأملاك الموجودة¹.

فقد حددت المادة 67 من القانون 08-23 المستخدمين الممنوعين من اللجوء إلى الإضراب كالعاملين في مجالات الدفاع و الأمن الوطنيين أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة، أو أولئك الذين يشغلون وظائف في قطاعات استراتيجية و حساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن و سلامته، أو صحته للخطر أو من المحتمل أن يؤدي الإضراب، من خلال آثاره إلى أزمة خطيرة، فهنا في هذه الحالة اللجنة لا تبث في النزاع لتسوية الإضراب، وإنما لإيجاد حل للنزاعات القائمة بين العمال والإدارة.

ثانيا: تشكيلية اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم

نص المشرع في المادة 73 من القانون 08-23 على أنه "تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم التي يرأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة، من عدد متساو من ممثلي المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا"، و أضاف في المادة 74 من نفس القانون أنه "تؤسس لدى كل ولاية لجنة ولائية للتحكيم يرأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة، وتتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارات المحلية والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا"، في حين أحال في الفقرة الثالثة من المادة 76 عدد أعضاءها، و كفاءات تعيينهم إلى جانب تنظيمها و سيرها.

فطبقا لهذه الفقرة صدر المرسوم التنفيذي رقم 23-364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، المتعلق بتشكيلية وكفاءات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال المنازعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمها وسيرها، المحدد لأعضاء اللجنتين.

حيث تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم من خمسة عشر (15) عضوا، أربعة يمثلون القطاعات الوزارية المكلفة بالعدل والداخلية والمالية والعمل، عضو (1) يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، خمسة (5) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على

¹ المادة 62، المصدر نفسه.

الصعيد الوطني، خمسة (5) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني، يتأسس هذه اللجنة قاض لدى المحكمة العليا يعينه الرئيس الأول لهذه المحكمة¹، يعين في هذا الصدد ممثلو العمال و ممثلو المستخدمين فيها من طرف المنظمات النقابية للعمال و المستخدمين الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني²، و تحدد القائمة الإسمية لأعضاء اللجنة الوطنية بموجب أمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، بناء على اقتراح السلطات و المنظمات التابعين لها وذلك لعهددة خمس (5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة³.

أما اللجنة الولائية للتحكيم فتتشكل من اثني عشر (12) عضواً، ثلاثة (3) يمثلون الإدارة المحلية: مدير التنظيم والشؤون العامة و المدير الولائي للتشغيل و المدير الولائي للتجارة، عضو (1) يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، أربعة (4) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على صعيد الولاية، أربعة (4) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على صعيد الولاية، يرأس اللجنة الولائية قاض من المجلس القضائي المختص إقليمياً يعينه رئيس هذا المجلس، يعين في هذا الصدد ممثلو العمال و المستخدمين في هذه اللجنة من طرف المنظمات النقابية للعمال و المستخدمين الأكثر تمثيلاً على صعيد الولاية⁴، و تحدد القائمة الإسمية لأعضائها بموجب أمر من رئيس المجلس القضائي، بناء على اقتراح من السلطات و المنظمات التابعين لها، و ذلك لعهددة خمس (5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة⁵.

ثانياً: تنظيم اللجنة الوطنية والولاية للتحكيم

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي 23-364، الذي يحدد تشكيلة وكيفية تعيين أعضاء اللجنة الوطنية والولاية للتحكيم في مجال المنازعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها المصدر السابق.

² المادة 03، المصدر نفسه.

³ المادة 04، من المرسوم التنفيذي 23-364، الذي يحدد تشكيلة وكيفية تعيين أعضاء اللجنة الوطنية والولاية للتحكيم في مجال المنازعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها المصدر السابق.

⁴ المادة 05، المصدر نفسه.

⁵ المادة 06، المصدر نفسه.

نظم المشرع اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في المرسوم التنفيذي 23-364 المذكور سابقا حيث نص على أنه تجتمع اللجنة الوطنية للتحكيم على مستوى المحكمة العليا، وتزود بأمانة تقنية تنظمها مصالح المحكمة العليا، ويتم اختيار أعضائها من أمانة ضبط هذه المحكمة، تكلف الأمانة التقنية بتلقي العرائض المكتوبة الموجهة إلى اللجنة الوطنية للتحكيم وتحضير وتنظيم اجتماعاتها¹.

أما اللجنة الولائية للتحكيم فتجتمع على مستوى المجلس القضائي المختص إقليميا، وتزود هي الأخرى بأمانة تقنية تضمنها مصالح المجلس، ويتم اختيار أعضائها من أمانة ضبط هذا المجلس، تكلف الأمانة التقنية بتلقي العرائض المكتوبة الموجهة إلى اللجنة الولائية، وتحضير وتنظيم اجتماعاتها².

وتقوم اللجنة الوطنية والولائية بإعداد نظاميهما الداخلي، وتصادقان عليهما³.

الفرع الثاني: الإجراءات المتبعة أمام اللجنة الوطنية والولائية والقرارات الصادرة عنها

من خلال هذا الفرع سنتعرض أولا إلى إجراءات سير دعوى التحكيم أمام اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم، مع تحديد أهم خصوصيات هذه الإجراءات، وثانيا نتعرض إلى القرارات الصادرة عن اللجنة.

أولا: إجراءات سير الخصومة التحكيمية أمام اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم

يتم عرض النزاع على اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم بمقتضى عريضة مكتوبة، تودع لدى الأمانة التقنية الخاصة بهما، والتي يجب أن تتضمن المسائل محل النزاع

¹ المادة 13، المصدر نفسه.

² المادة 15 من المرسوم التنفيذي 23-364، الذي يحدد تشكيلة وكيفية تعيين أعضاء اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم في مجال المنازعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها المصدر السابق.

³ المادة 16، المصدر نفسه.

الجماعي للعمل والمواقف المعبر عنها من الطرفين بشأنها، وكذا توضيحا للضرورات القصوى الاقتصادية والاجتماعية التي تبرر اخطارها¹،

ولدراسة الدعوى يعين رئيس اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم من بين أعضائها مقررا خلال الثلاث (3) أيام الموالية لإيداع العريضة²، حيث يتلقى الوثائق و المعلومات من الأطراف و من جميع الهيئات الأخرى التي تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل³، و يدرس مدى قبول العريضة بالنظر إلى الأسباب التي تستند إليها، و بعد سماع عند الضرورة ممثلي العمال المعنيين و المستخدم المعني⁴، و بعد قبول العريضة يدرس المقرر بعناية الوثائق ذات الصلة التي قدمها الطرفان المتنازعان و يعد تقريرا مفصلا يتضمن ملخصا موضوعيا للحجج المقدمة من الطرفين، استنادا إلى الملفات التي أعدت من قبل الأمانة التقنية المذكورة سابقا، و يقدم هذا التقرير لجميع أعضاء اللجنة الوطنية أو الولائية للتحكيم من طرف المقرر الذي يقترح بالتشاور مع الطرفين المتنازعين و أعضاء اللجنة الآخرين، على رئيس اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم، حسب الحالة تاريخا و ساعة مناسبين لعقد جلسة التحكيم، و يكون تبليغها إلى الطرفين المتنازعين من قبل رئيس اللجنة الوطنية أو الولائية⁵.

بعد هذا تجتمع اللجنة الوطنية واللجنة الولائية في اجتماعات عادية واجتماعات غير عادية حسب الاحتياجات، بدعوى من رئيسها بناء على استدعاء خلال خمسة عشر (15) يوم عمل على الأقل قبل تاريخ الاجتماع بحضور ثلثي (3/2) من أعضائهما على الأقل، وعندما لا يكتمل النصاب تجتمع اللجنتين بعد ثمانية (8) أيام عمل الموالية لتاريخ الاجتماع

¹ المادة 18، المصدر نفسه.

² المادة 19، المصدر نفسه.

³ المادة 19، المصدر نفسه.

⁴ المادة 19، من المرسوم التنفيذي 23-364، الذي يحدد تشكيلة وكيفية تعيين أعضاء اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم في مجال المنازعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها المصدر السابق.

⁵ المادة 19، المصدر نفسه.

المؤجل، بغض النظر عن عدد الأعضاء الحاضرين و لا يمكن أن يجتمع الأعضاء الاضافيون الا في حالة غياب الأعضاء الدائمين¹.

يحضر طرفا النزاع الجماعي للعمل شخصا أمام اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية بناء على طلب من رئيسها، وفي حالة وجد مانع، يمكن تمثيل طرفي النزاع من قبل أشخاص مفوضين قانونا، وفي حالة عدم حضور الطرفين أو أحدهما، يتم استدعاؤهما من جديد من طرف رئيس اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية حسب الحالة، لاجتماع ثان في غضون ثمانية (8) أيام عمل، ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول².

بعد الاطلاع على الوثائق والتقارير والاستماع إلى ممثلي الأطراف، وإلى أي شخص يمكنه أن يفيدها في أعمالها وبعد القيام بالتحقيقات والتحريات التي تراها ضرورية، تقوم اللجنة الوطنية واللجنة الولائية بالبت في القضية.

ثانيا: قرارات التحكيم الصادرة عن اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم

بعد البت في النزاع تصدر القرارات التحكيمية في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوم عمل بالنسبة للجنة الوطنية للتحكيم، وخمسة عشر (15) يوم عمل بالنسبة للجنة الولائية للتحكيم، ابتداء من تاريخ مثول طرفي النزاع الجماعي للعمل أمامهما، في المسائل المذكورة في محضر عدم المصالحة³.

تتخذ هذه القرارات بأغلبية أصوات أعضائها الحاضرين وأوجب المشرع أن تكون معللة، وفي حالة تساوي الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحا⁴.

تودع النسخة الأصلية لقرار التحكيم حسب الحالة إما لدى المحكمة العليا إذا كان النزاع الجماعي للعمل من اختصاص اللجنة الوطنية للتحكيم، وإما لدى أمانة ضبط المجلس

¹ المادة 23، المصدر نفسه.

² المادة 24، المصدر نفسه.

³ المادة 25، من المرسوم التنفيذي 23-364، الذي يحدد تشكيلة وكيفية تعيين أعضاء اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم

في مجال المنازعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها المصدر السابق.

⁴ المادة 26، المصدر نفسه.

القضائي المختص إقليمياً إذا كانت النزاعات الجماعية للعمل من اختصاص اللجنة الولائية¹، يصبح هذا القرار نافذاً بموجب أمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا إذا كان النزاع من اختصاص اللجنة الوطنية، ومن رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً إذا كان النزاع من اختصاص اللجنة الولائية².

تبلغ الأوامر المتعلقة بالتنفيذ إلى طرفي النزاع خلال الثلاث (3) أيام عمل الموالية لتاريخ صدورها، من قبل رئيس اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم، حسب الحالة، عن طريق رسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام³، وترسل نسخ منها إلى الوزير المكلف بالعمل إذا كانت صادرة عن اللجنة الولائية للتحكيم، وإلى المفتشية الولائية للعمل المختصة إقليمياً إذا صدرت عن اللجنة الولائية للتحكيم⁴.

¹ المادة 27، المصدر نفسه.

² المادة 28، المصدر نفسه.

³ المادة 29، المصدر نفسه.

⁴ المادة 77 فقرة 03 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

ملخص الفصل:

من خلال دراسة هذا الفصل تبين لنا أن التحكيم كوسيلة لتسوية النزاعات الجماعية جاء في نصوص القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الإضراب على صورتين، صورة أولى يطبق فيها على المنازعات الجماعية التي تظهر في مؤسسات القطاع الاقتصادي، يكون فيها على شكل تحكيم حر يمكن أطراف النزاع من اللجوء إليه بعد استنفاد إجراءات الوساطة و التحكيم الإجبارية، و يحددون في إطاره جميع جوانب الخصومة التحكيمية التي تنتهي بفض النزاع بشكل نهائي بحكم تحكيمي ملزم للطرفين، و صورة ثانية يطبق فيها على المنازعات الجماعية للعمل التي تظهر في المؤسسات و الإدارات العمومية، يكون فيها على شكل تحكيم مؤسساتي يمكن الأطراف من اللجوء إليه بعد استنفاد إجراءات المصالحة الإجبارية، و تخضع الخصومة التحكيمية في هذا الشكل إلى القواعد و الإجراءات المتبعة في اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم، و ذلك حسب الحالة و حسب اتساع نطاق النزاع المعروض على التحكيم المؤسساتي.

خاتمة

وبناء على ما تقدم في العرض، يتبين لنا أن المشرع الجزائري قد تبنى الصلح والوساطة والتحكيم وفقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية بشكل عام، وبشكل خاص وفقاً للقانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، يأتي ذلك تماشياً مع تطور المجتمع في جميع جوانبه، وانضمام الجزائر إلى دول أخرى التي قد توجهت عبر أنظمتها القانونية لتبني طرق بديلة لحل النزاعات بشكل عام، وجاءت هذه الطرق لتجنب التعقيدات المرتبطة بإجراءات التقاضي وتقصير مدة النزاع. وقد أثبتت فعاليتها في ذلك، مما أدى إلى اعتبارها وسائل أساسية لحل بعض أنواع النزاعات، كما هو الحال بالنسبة للتحكيم الدولي، فهو يتمتع بمرونة في الإجراءات المتبعة والقواعد المطبقة، مما جعل العديد من المؤلفين يعتبرون أن الدولة الحالية قد انتقلت بشأن حل النزاعات من العدالة الصارمة إلى العدالة اللينة وباعتبار أن كل من الصلح والوساطة والتحكيم من طرق حل النزاعات فإنها تنافس قضاء الدولة في هذا الدور.

فقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى الكثير من النتائج، من بينها:

- التحكيم هو عبارة عن قضاء خاص، تلجأ إليه الأطراف المتنازعة بإرادتهم المشتركة من أجل إيجاد تسوية للنزاع القائم أو المحتمل الوقوع،
- يعتبر المحكم هو محور هذا النظام لما يلعبه من دور في تسيير الخصومة التحكيمية،
- يعتبر عملية التحكيم ذو طبيعة مختلطة إذ في أولها اتفاق وفي وسطها إجراء وفي آخرها حكم تحكيمي، وحتى أن يتم هذا التحكيم على أكمل وجه يجب أن تتوفر فيه جملة من الشروط إذ أن هناك شروط اتفاقية وشروط قانونية إلزامية لا يمكن مخالفتها وإلا تعرض حكم التحكيم للبطلان،
- يختلف التحكيم في مجال المنازعات الجماعية للعمل عن التحكيم المعروف والمعتمد في المنازعات المدنية والتجارية أو في التحكيم الدولي اختلافاً بينا، سواء في أساسه أو في سلطة اللجوء إليه أو في إجراءاته، أو حتى في طبيعة أحكامه، لأن التحكيم في المنازعات الجماعية للعمل هو طريق خاص للتقاضي ينفرد بقواعد وأحكام وإجراءات بما يتناسب وطبيعة هذه المنازعات،

- تكون مهمة المحكم قضاء اتفاقي يقوم على أساس حرية إرادة الأطراف، فيرتب آثارا قانونية تكاد تكون هي نفسها التي يربتها الحكم القضائي، أهمها استنفاد ولاية هيئة التحكيم في نظر النزاع وحياسة حجية الأمر المقضي.

- إن السلطات الممنوحة لهيئات التحكيم في مجال تسوية منازعات العمل الجماعية هي سلطات واسعة جدا تفوق تلك السلطات المقررة للقاضي في القضاء العادي، لأن المحكم أثناء نظره في هذه المنازعات يكون غير ملزم بالتقيد بنصوص القانون. وتجد هذه المبررات أسسها في طبيعة المنازعة الجماعية، لأنها تهدف أولاً إلى التوفيق بين مصالح متعارضة،

وانطلاقاً لما تم ذكره نرى أنه توجد العديد من المشاكل والعراقيل التي قد تؤثر في التحكيم وتحد من فعاليته في تسوية المنازعات الجماعية للعمل، إذ توجد أسباب راجعة للخصوم في حد ذاتهم، وهناك أسباب راجعة للمشرع، لذا سنحاول تقديم بعض التوصيات قد تحد من هذه المشاكل أثناء سير الخصومة التحكيمية.

- انشاء مراكز ومؤسسات خاصة بتدريب وتكوين المحكمين في مجال المنازعات الجماعية للعمل لما تستلزمه هذه المنازعات من كفاءة وعلم بميدان العمل، وإعداد قائمة مسبقة للمحكمين المختصين في هذا المجال تتوفر فيهم شروط القضاة، الأمر الذي يغني أطراف النزاع جهد البحث عن محكمين مختصين في المنازعة موضوع التحكيم.

- ضرورة تحسيس ممثلي العمال وممثلي المستخدمين بمزايا وفعالية نظام التحكيم في مجال تسوية المنازعات الجماعية للعمل،

- ضرورة التحديد الدقيق في اتفاق التحكيم أو في شرط التحكيم لكل المسائل المتعلقة بسير الخصومة التحكيمية برضا أطراف النزاع بهدف السماح للخصومة التحكيمية للسير في شكل عادي دون عراقيل،

- ضرورة اعداد المشرع لضوابط تخص إعداد اتفاق التحكيم وشرط التحكيم لمحاولة وضع نوع من التوازن في القوى بين ممثلي العمال وممثلي المستخدمين،

- ضرورة وضع نظام دقيق ينظم ويحدد أهم السلطات التي يتمتع بها المحكم أثناء قيامه بمهامه.
- ضرورة توحيد النصوص القانونية المتعلقة بنظام التحكيم في مجال المنازعات الجماعية للعمل وذلك بجمعها في تقنين موحد خاص بالتحكيم أو ذلك الخاص بالمنازعات الجماعية للعمل.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

- 1- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 غشت 1978، المتضمن القانون الأساسي للعامل، جريدة رسمية عدد 32، سنة 1978.
- 2- القانون 82-05، المؤرخ في 13 فبراير 1982، المتعلق بإنشاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، جريدة رسمية عدد 07، سنة 1982.
- 3- القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية العدد 06، سنة 1990.
- 4- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، جريدة رسمية العدد 17، سنة 1990.
- 5- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم، جريدة رسمية العدد 21، سنة 2008.
- 6- القانون 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية العدد 42، سنة 2023.
- 7- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم، المتضمن القانون المدني، جريدة رسمية عدد 78، سنة 1975.
- 8- المرسوم التنفيذي 90-418 المؤرخ في 23 ديسمبر 1990، المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية في للعمل وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية عدد 1، سنة 1991.
- 9- المرسوم التنفيذي 23-362، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، المتعلق بدورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الإدارات والمؤسسات العمومية، جريدة رسمية عدد 67، سنة 2023.

- 10- المرسوم التنفيذي 23-363، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم جريدة رسمية عدد 67، 2023.
- 11- المرسوم التنفيذي 23-364، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، الذي يحدد تشكيلة وكيفية تعيين أعضاء اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم في مجال المنازعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 67، 2023.

ثانيا: الكتب باللغة العربية

- 1- ابن فرحون، تبصرة الحكّام في أصول الأفضية ومناهج الأحكام، الجزء الأول، مكتبة الكليات الأزهرية، 1986،
- 2- الماوردي. أدب القاضي. الجزء الثاني. تحقيق محمد هلال السرحان. مطبعة الإرشاد، بغداد، 1991،
- 3- يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، البرنامج الإقليمي العربي لإدارة العمل، منظمة العمل العربية، مطابع جامعة الدول العربية، القاهرة، 1996.
- 4- سليمان، أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.
- 5- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار جسر لمنشر والتوزيع الجزائر، طبعة 2006.
- 6- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر (مضمونها، أنواعها، طرق تسويتها)، طبعة 1، دار هومه، الجزائر، 2007.
- 7- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012.

- 8- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع المقارن الجزائري "القانون الاتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012.
- 9- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، "القانون الاتفاقي"، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- 10- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، طبعة منقحة ومزيدة، دون سنة نشر.
- 11- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، طبعة منقحة ومزيدة، دار العلوم للنشر والتوزيع، دون سنة نشر.
- 12- ابن قدامة، المغنى والشرح الكبير، الجزء الحادي عشر، دار الكتاب العربي، بيروت، بدون سنة نشر.

ثالثا: الكتب باللغة الفرنسية

- 1- Yves Guyon, L'Arbitrage, FeniXX réédition numérique, 1994.
- 2- Amoura Amar « Droit du travail et droit social », Guide pratique, Editions El Maarifa, Alger 2002.

رابعا: المذكرات الجامعية

- 1- علي سالم إبراهيم. ولاية القضاء على التحكيم. رسالة دكتوراه. جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، 1995.
- 2- علي رمضان علي بركات، خصومة التحكيم في القانون المصري والقانون المقارن، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، 1996.
- 3- كمال عبد الحميد عبد الرحيم فزاري، آثار حكم التحكيم في القانون الوضعي والفقہ الإسلامي، رسالة دكتوراه جامعة عين شمس القاهرة، مصر، 2000.

- 4- بن شرقي قوريش، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: قانون المؤسسات معهد الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2002.
- 5- بشير سليم، دور القاضي في التحكيم، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2003.
- 6- عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير، فرع: العقود والمسؤولية، كمية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2010.
- 7- رشيد واضح، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية - دراسة مقارنة -، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011.
- 8- يحيوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2014.
- 9- قدوري محمد، مبروكي محمد، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018-2019.

خامسا: المواقع الالكترونية

1- <https://iamaeg.net/ar/publications/articles/types-of-arbitration>

2- <https://www.scribd.com/document/23193187/>

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
01	مقدمة
06	الفصل الأول: المنازعات الجماعية للعمل المعنية بالتحكيم
09	المبحث الأول: مفهوم المنازعات الجماعية للعمل
09	المطلب الأول: تعريف المنازعات الجماعية للعمل
09	الفرع الأول: التعريف الفقهي للمنازعات الجماعية للعمل
10	الفرع الثاني: التعريف التشريعي للمنازعات الجماعية للعمل
12	المطلب الثاني: أنواع المنازعات الجماعية للعمل
12	الفرع الأول: نزاعات متعلقة بتطبيق القانون ومنازعات بتعديله
13	الفرع الثاني: نزاعات متعلقة بإنشاء وتفسير الاتفاقية الجماعية
15	المطلب الثالث: تمييز نزاعات العمل الجماعية عن نزاعات العمل الفردية
15	الفرع الأول: المعيار الشكلي
16	الفرع الثاني: المعيار الموضوعي
17	المبحث الثاني: مفهوم التحكيم
18	المطلب الأول: تعريف التحكيم
18	الفرع الأول: التعريف الفقهي للتحكيم
20	الفرع الثاني: التعريف التشريعي للتحكيم
22	المطلب الثاني: أنواع التحكيم
22	الفرع الأول: التحكيم الحر
23	الفرع الثاني: التحكيم المؤسسي
25	المطلب الثالث: تمييز التحكيم عن الأدوات الأخرى لتسوية المنازعات الجماعية في العمل
25	الفرع الأول: تمييز التحكيم عن الصلح
26	الفرع الثاني: تمييز التحكيم عن الوساطة
29	ملخص الفصل

30	الفصل الثاني: إجراءات التحكيم في مجال المنازعات الجماعية للعمل
33	البحث الأول: شروط اللجوء إلى التحكيم
33	المطلب الأول: التفاوض الجماعي
34	الفرع الأول: التفاوض الجماعي المباشر
35	الفرع الثاني: الجان المشتركة
36	المطلب الثاني: فشل إجراء المصالحة
37	الفرع الأول: أنواع المصالحة
37	أولاً: المصالحة الاتفاقية
38	ثانياً: المصالحة القانونية
39	الفرع الثاني: إجراءات المصالحة
39	أولاً: إجراءات المصالحة في مؤسسات القطاع الاقتصادي
40	ثانياً: إجراءات المصالحة في المؤسسات والإدارات العمومية
40	الفرع الثالث: نتائج المصالحة
41	أولاً: نتائج المصالحة في مؤسسات القطاع الاقتصادي
41	ثانياً: نتائج المصالحة في المؤسسات والإدارات العمومية
41	المطلب الثالث: فشل إجراء الوساطة
42	الفرع الأول: كيفية تعيين الوسيط
43	الفرع الأول: إجراءات الوساطة
45	البحث الثاني: سير الخصومة التحكيمية في مجال المنازعات الجماعية للعمل
45	المطلب الأول: سير الخصومة التحكيمية في مؤسسات القطاع الاقتصادي
46	الفرع الأول: هيئة التحكيم الحر
46	أولاً: تعيين هيئة التحكيم الحر
47	ثانياً: إجراءات التحكيم الحر
48	الفرع الثاني: القرارات الصادرة عن هيئة التحكيم الحر
48	أولاً: تنفيذ قرارات التحكيم الحر

49	ثانيا: الطعن في قرارات التحكيم الحر
50	المطلب الثاني: سير الخصومة التحكيمية في المؤسسات والإدارات العمومية
51	الفرع الأول: اختصاصات اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم وتنظيمها
51	أولا: اختصاصات اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم
52	ثانيا: تشكيلية اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم
53	ثانيا: تنظيم اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم
54	الفرع الثاني: الإجراءات المتبعة أمام اللجنة الوطنية والولائية والقرارات الصادرة عنها
54	أولا: إجراءات سير الخصومة التحكيمية أمام اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم
56	ثانيا: قرارات التحكيم الصادرة عن اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم
58	ملخص الفصل
59	الخاتمة
63	قائمة المصادر والمراجع