

بافضل محمد بلخير طالب دكتوراه

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران 02- محمد بن أحمد

عضو بمخبر القانون الاجتماعي

إشكالية التحكيم في قانون العمل: التجربة الجزائرية في المحك

مقدمة:

على غرار المفاوضات والوساطة والمصالحة بمختلف أنواعها، يعتبر التحكيم آلية بديلة يلجأ إليها لإنهاء وتسوية الخلافات العمالية داخل المؤسسة، وهذا كله بحثاً عن الحوار والسلم الاجتماعي.

فالحلول التفاوضية (Les solutions négociées) تبقى دائماً الطريق المفضل للشركاء الاجتماعيين في مواجهة الأزمات، هذه الأزمات إذا لم تعالج بالطرق السلمية قد تؤدي حتماً إلى نشوب حركة إضرابية لا تخدم مصلحة أي طرف. بالنظر إلى عنصر التبعية وعدم التوازن الذي يطبع العلاقات المهنية، تطرح إشكالية قابلية الخلافات العمالية للتحكيم

« Est-ce-que les conflits en droit social sont arbitrables? »

فدراسة التحكيم كطريق لتسوية النزاعات العمالية يفرض علينا وجوباً البحث عن دور التحكيم في تسوية الخلافات الفردية (أولاً)، ثم إبراز مكانة نظام التحكيم كطريق بديل في حسم وحل المنازعات الجماعية (ثانياً) سواء المنازعات الخاضعة لقانون علاقة العمل (قانون 11/90)¹، أو المنازعات الجماعية التي تخضع لها الطبقة الشغيلة في إطار المؤسسات والإدارات العامة.

أولاً: دور التحكيم في تسوية المنازعات الفردية:

إذا كانت التبعية التي يخضع لها الأجير تجاه رب العمل هي العنصر الجوهرية في علاقات العمل، فإن التحكيم لا تكون له فعالية إلا بوجود علاقات أساسها التوازن على حد تعبير الفقيه الفرنسي (H.Motulsky) في عبارة مشهورة مفادها أنه " عندما يختل التوازن يختنق التحكيم".

« Partout où l'équilibre est rompu, l'arbitrage s'asphyxie ».²

فمبدئياً التحكيم محظور وغير جائز بالنسبة لعقود العمل الفردية، ولكن يمكن وبصفة استثنائية اللجوء إليه عندما يتعلق الأمر ببعض الفئات العمالية الخاصة (Les catégories spécifiques)، وهذا بتحقيق نوع من التوازن وحرية التفاوض التي قد يحظى بها الأجير داخل هذه الفئة للوصول إلى اتفاقات مهنية قد تنهي النزاع لأن التحكيم حسب الأستاذ (Noulinier Alain) أساسه الاتفاق «³ compromis c'est la base du pouvoir arbitral »

أ- الموقف الرافض لفكرة التحكيم في مادة المنازعات الفردية (المبدأ):

¹- أنظر القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم (الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990).

²- Romain Dupeyré, l'arbitrage en droit social, blog contentieux, arbitrage international 2007, (site : www.avoctas.fr).

³- Alain Moulinier, répertoire du droit du travail, Avril 2006, 30ème année Ed, Dalloz, p. 12.

حسب معتققي هذا الرأي، فإن التحكيم لا يجوز اللجوء إليه ما دام أن علاقة العمل قائمة بعناصرها الجوهرية المتمثلة في عنصر التبعية والإشراف.

وسندهم في ذلك كون النزاع الشغلي يهيم النظام العام وأن أغلب الأحكام القانونية لقانون العمل جاءت أمرة من أجل حماية حقوق الأجير.

فنص المادة 1006 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁴ لا تجيز صراحة اللجوء إلى التحكيم في المسائل المتعلقة بالنظام العام (L'inarbitrabilité).

هذا فضلاً على نص المادة 20 من قانون 90-04 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، هذا النص الذي يعطي الاختصاص للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية وهذا للنظر في الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين، بعد عرض وجوباً الخلاف الفردي على مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية حسب مقتضيات المادة 19 من نفس القانون.

فالقضاء الاجتماعي مقارنة بالتحكيم يعتبر ضماناً في تطبيق قانون العمل وتوفير حماية كبيرة للأجراء بالنظر إلى تشكيلة المحكمة (élective Composition) وطبيعة الصوت التداولي الذي يتمتع به المساعدون لهذه المحكمة عند البت في الخلاف.

ما يدعم هذا الاتجاه في التشريع الجزائري هو نص المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تجعل القسم الاجتماعي يختص اختصاصاً مانعاً إذا ما تعلق الأمر بإثبات العقود الفردية وتنفيذها وتعليقها وإنهائها.

أمام كل هذه النصوص الأمرة، فإنه مبدئياً لا يتصور أن نلجأ إلى إجراءات التحكيم في مثل هذا النوع من المنازعات حتى ولو تضمن عقد العمل شرط تحكيمي (Clause compromissoire) قبل نشوب الخلاف، أو إبرام اتفاق تحكيمي (Compromis d'arbitrage) بعد انفجار والتوتر الذي قد يحدث بين الأجير والمستخدم.⁵

ب- الموقف الداعم لفكرة التحكيم في مادة المنازعات الفردية (الاستثناء):

بخلاف النزاعات الجماعية لا يجوز التحكيم في النزاعات الفردية إلا استثناءً. غير أنّ بعض التشريعات المقارنة تعتبر أن التحكيم في النزاعات الشغلية يكون غير جائز في مرحلة إبرام عقد العمل وخلال تنفيذه، أما بعد انتهاء عقد الشغل ونشوء الحق في التعويض أو المطالبة لفائدة أحد الطرفين، وهو الأجير في جل الحالات، فلا مانع من اللجوء إلى التحكيم لأن الحق يصبح قابلاً للتصرف فيه Droit disponible، فيجوز الاتفاق على التحكيم Compromis في المادة الشغلية بينما الشرط التحكيمي Clause compromissoire يقع باطلاً⁶ باعتبار أن الأجير طرفاً ضعيفاً ضمن العلاقة التعاقدية فالعامل لا يبقى له ما يخشى عليه عند التخلص من وطأة التبعية والسلطة التي يمارسها المستخدم على أجيره قبل نهاية العقد.

اعتماداً على هذا التحليل ونظراً لخصوصية وطبيعة بعض الفئات العمالية يمكن تقبل فكرة التحكيم كطريق بديل في حسم بعض الخلافات الناشئة عن تنفيذ علاقات العمل الفردية.

⁴- أنظر القانون رقم 90/04 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل (الجريدة الرسمية رقم 06 لسنة 1990).

⁵- راجع المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 1990/09/29 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات (الجريدة الرسمية رقم 42 لسنة 1990).

⁶- أنظر القانون رقم 08-09 المؤرخ في 2008/02/25 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية (الجريدة الرسمية رقم 21 لسنة 2008).

فمثلاً وبالرجوع إلى أحكام المرسوم التنفيذي، رقم 90/290 المتعلق بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات (Les cadres dirigeants)⁷، فإن هذا النص التنظيمي استثنى خضوع هذه الفئة من التفاوض الجماعي، كما قرر عدم إخضاع هذه الطائفة للنظام الداخلي الذي يخضع إليه باقي الأجراء.

وبالنتيجة فإن الأجير داخل هذه الفئة ذات النظام النوعي أصبح يتمتع بنوع من الحرية، هذه الحرية التي سوف تخفف لا محال من ضغط التبعية للمقاة على عاتق العامل تجاه رب العمل (subordination L'autorité de).

فعند نشوب خلاف بين الإطار المسير والمؤسسة المستخدمة بمناسبة تنفيذ أو فسخ عقد العمل فالحل يكون باللجوء إلى الطرق الودية، وفي حالة تعثر هذه المساعي يمكن اللجوء إلى التحكيم الاتفاقي غير القضائي. « Un Arbitrage conventionnel sans recours à l'arbitrage juridictionnel »⁸

في فرنسا وأمام ارتفاع عدد المحامين لجأ المشرع إلى استحداث نظام جديد لتشجيع المحامين الشباب على تنظيم أنفسهم في شكل تنظيمي جديد اصطلح عليه (بنظام المحاماة بأجر)⁹، هذا النظام تبناه المشروع التمهيدي لتنظيم مهنة المحاماة في الجزائر، فنصت المادة 83 من هذا المشروع على أنه تعرض النزاعات الناشئة عن عقد العمل على النقيب للتحكيم، وتكون قراراته قابلة للاستئناف أمام مجلس الاتحاد.¹⁰

« Les litiges nés à l'occasion d'un contrat de travail sont soumis à l'arbitrage du bâtonnier à charge d'appel devant le conseil de l'union ».

وبالتالي فإن المنازعات العمالية التي قد تحدث في إطار هذا النظام بين المحامي الأجير والمحامي رب العمل تخضع هي الأخرى لإجراءات التحكيم، وهذا على الرغم من أن علاقة العمل ليست بجماعية.

الرياضي المحترف هو الآخر وفي ظل نظام الاحتراف (Sport rémunéré) يخضع لعلاقات قانونية تنظم الحقوق والواجبات بين الرياضي والنادي، فعقد عمل الرياضي المحترف يمكن أن يدرج فيه شرط تحكيمي ينزع بموجبه الاختصاص من القضاء وهذا لفائدة التحكيم كآلية بديلة في إنهاء المنازعات التي قد تنشأ من جراء تنفيذ مثل هذه العقود بين الرياضيين ونوابيهم.

فالمرسوم رقم 06/297 الصادر في 2009/09/02 والمتعلق بالقانون الأساسي للمدربين يجعل كل نزاع بين المدرب والنادي من اختصاص الاتحادية أو الرابطة المختصة.

كما يمكن للمدرب وفقاً للمادة (32) من هذا المرسوم إخطار لجنة التحكيم من أجل تسوية النزاع.¹¹

إضافة إلى كل هذه الفئات الخاصة، فإن القانون الفرنسي يعتبر أن التحكيم جائر عندما يتعلق الأمر بعقود العمل الدولية « Contrat de travail international » بشرط أن لا يكون الاختصاص الأصلي راجعاً إلى المحاكم الفرنسية وهذا ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية في العديد من قراراتها المتوارة.

⁷ - أحمد الورفلي، المجلة التونسية للتحكيم المعلق عليها، منشورات مركز الدراسات القانونية والقضائية، تونس 2006، ص 42.

⁸ - Abdelaziz Amokrane, le régime et le statut juridique des cadres dirigeants, 1^{ère} ED, 2004, imprimerie MERKOUICHE, page 93.

⁹ - Voir le décret n° 2009/1544 du 11/12/2009 relatif à la composition du conseil national des barreaux et à l'arbitrage du bâtonnier (site de l'union des Jeunes Avocats Français).

¹⁰ - وزارة العدل، مشروع القانون المتضمن مهنة المحاماة، أكتوبر 2008، (غير منشور).

¹¹ - أنظر المرسوم التنفيذي رقم 297/06 الصادر في 2006/09/02 والمتعلق بالقانون الأساسي للمدربين (الجريدة الرسمية رقم 54 لسنة 2006).

« La clause compromissoire insérée dans un contrat de travail international n'est pas opposable au salarié qui a choisi la juridiction Française compétente en vertu des règles applicables, peu important la loi régissant le contrat de travail ».¹²

بمعنى أنه لا يمكن الاحتجاج بالشرط التحكيمي المدرج ضمن عقد العمل الدولي، في مواجهة الأجير الذي اختار القضاء الفرنسي المختص، بغض النظر عن القانون المنظم لعقد العمل.

في ختام هذا الجزء نقول أن التحكيم كآلية لتسوية الخلافات الفردية لا يلجأ إليه إلا بصفة استثنائية وجد محصورة وللأسباب المنوه بها أعلاه، وهذا للخصوصيات والطبيعة التي تصبغ العلاقات المهنية النوعية التي تخضع لها بعض الطوائف المهنية.

ثانياً: تسوية منازعات العمل الجماعية عن طريق التحكيم:

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من المسائل الهامة التي تستحق البحث والدراسة لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من جهة، وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة، والتي تؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح وما ينجم عن ذلك من حسابات وتنازلات من أحد الأطراف أو من الطرفين معاً.

غالباً ما يلجأ الأطراف في النزاع إلى الطرق السلمية لتسوية النزاعات بمختلف أنواعها، ويظهر التحكيم كطريقة تكتسي مكانة وطابعاً خاصاً بوصفه طريق بديل يجنب اللجوء إلى الطرق العنيفة والتي تتمثل أساساً في الإضراب أو غلق المؤسسة (Lock-out).

قد تثار عدة خلافات بين الشركاء الاجتماعيين وهذا أثناء نشاط المؤسسة بسبب الاستياء وسوء التفاهم حول مسألة من المسائل المهنية الخاصة بالعمال أو ممثليهم.

كثيراً ما يقصد بالمنازعة الجماعية على أنها كل خلاف يثور بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل بين العامل أو العمال أو ممثليهم والهيئة المستخدمة أو ممثليها لإخلال أو خرق التزامات تعاقدية أو قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية.¹³

إذاً فالنزاع الجماعي لا يوصف بأنه جماعي إلا بالنظر إلى موضوعه وأطرافه.

قسم الفقه المنازعات الجماعية بحسب موضوعها إلى منازعات قانونية والتي تنشأ عن عدم تطبيق قانون أو أحكام تنظيمية أو أحكام اتفاقية تتعلق بالتفاوض الجماعي.

بينما النوع الثاني من المنازعات فيخص المنازعات الاقتصادية **Conflits d'intérêt** والتي غالباً ما يكون وموضوعها مراجعة أجور أو تعويضات مادية بحتة. ما تجب الإشارة إليه في هذا الصدد هو أن المشرع الجزائري لم يفرق بين هذه الأنواع من الخلافات الجماعية (المادة 02 من القانون رقم 02/90)، عكس المشرع الفرنسي والمغربي والتونسي، حيث أن هؤلاء المشرعين قاموا بالترقية بين المنازعات القانونية والمنازعات الاقتصادية.

على أهمية التفرقة لا تظهر إلا بمناسبة البحث في القانون الواجب التطبيق (Le droit applicable) من طرف هيئة التحكيم على هذه الأنواع من النزاعات.

¹² - Cass, soc, 16 Février 1999, arrêt n° 344, cass, soc, 04 Mai 1999, arrêt n° 1897, cass, soc, 09 octobre 2001, arrêt n° 99 - 432 88, revue critique du droit international privé, n° 04, Octobre, Décembre 1999, Dalloz.

¹³ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الريحانة للكتاب، طبعة 02، 2003، ص 77.

ما يجب التنبه إليه هو انه عندما نتطرق إلى دور التحكيم في تسوية المنازعات الجماعية، فإننا نقصد المنازعات الجماعية الخاضعة لقانون علاقة العمل (أ)، وكذا الطائفة الأخرى من المنازعات التي تحدث داخل المؤسسات والإدارات العمومية (ب)، أي فئة العمالية الخاضعة لقانون الوظيف العمومي (الأمر رقم 03/06).¹⁴

(أ) نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية الخاضعة لقانون علاقة العمل (القانون رقم 11/90):

بالرجوع إلى نص المادة 13 من قانون 02/90 المؤرخ في 02/06/1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب (القانون رقم 02/90)، فإن من خصائص هذا النوع من التحكيم أنه اختياري يقوم على اتفاق الأطراف وهذا بعد فشل إجراءات المصالحة بمختلف أشكالها، الاتفاقية والقانونية.

ففي حالة اتفاق الطرفين على التحكيم، فإنه تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، هذه المواد التي استبدلت بالمواد من 1006 إلى 1038 ضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد.

هذا كما أن قرار التحكيم النهائي يصدر خلال الثلاثين يوماً الموالية لتعيين المحكم، وأن هذا القرار يكون نافذاً في مواجهة الأطراف.

أما عن إجراءاته، فإنها تتم وفق إجراءات التحكيم الداخلي وهذا ما دام أن المادة 13 من القانون رقم 02/90 أحالت هذا النوع من المنازعات على أحكام قانون الإجراءات المدنية.

فكقاعدة عامة فإن الأطراف المتنازعة سوف تطبق كل الأحكام الخاصة باتفاقيات التحكيم وكذا الشرط التحكيمي وكل ما يتعلق بمحكمة التحكيم.

فالشركاء الاجتماعيين إذا ما لجئوا إلى التحكيم عملاً بأحكام المادة 13 السالفة الذكر فإنهم بالضرورة سوف يتقيدون بالقواعد والمقتضيات الخاصة بالخصومة التحكيمية وطرق الطعن ضد أحكام المحكمين والمذكورة ضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

من بين خصوصية التحكيم في قانون العمل الجزائري أن قرار التحكيم النهائي يصدر خلال الثلاثين يوماً الموالية لتعيين المحكم عكس التحكيم في قانون الإجراءات المدنية حيث يمنح للمحكم مهلة أربعة أشهر لأداء مهامه، وأن القرار التحكيمي الذي يصدر بمناسبة الفصل في منازعة عمالية يفرض نفسه على الطرفين ويلتزمان بتنفيذه.

ومن جهة أخرى فإن القرار التحكيمي الذي يصدر حسماً لخلاف عمالي يتم تنفيذه دون الحصول على أمر من رئيس المحكمة عكس ما هو معمول به من خلال نص المادة 1035 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

هذا فضلاً على أن المشرع في قانون المنازعات (القانون رقم 02/90) لم يعترف بطرق الطعن ضد القرارات التحكيمية العمالية كما هو جاري به العمل بالنسبة للتحكيم الفاصل في النزاعات المدنية أو التجارية حسب نصوص المواد 1032 - 1033 - 1034.

أما بالنسبة للقانون الواجب التطبيق من طرف هيئة التحكيم وهي تبت في منازعة العمل إن كان المحكم سوف يطبق القانون أو قواعد العدل والإنصاف أم أنه سوف يتقيد بالأحكام الاتفاقية الواردة في الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقيات المهنية.

القانون رقم 02/90 لم يتطرق لهذه المسألة، ولكن عند العودة إلى القواعد العامة نجد أن المادة 1023 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تنص على أنه " يفصل المحكمون وفقاً لقواعد القانون " (Les arbitres décident d'après les règles du droit) بمعنى آخر أن المحكم له كامل الحرية في اختيار القانون الواجب التطبيق، لأن عبارة (قواعد القانون) (Les règles du droit) مفهوم واسع يحتمل لجوء المحكم إلى القانون بمختلف أنواعه.

¹⁴- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جوان 2006 للمتضمن القانون الأساسي للعام للوظيفة العمومية (الجريدة الرسمية العدد 46).

على عكس القانون الجزائري، فإن المشرع المصري والتونسي، والفرنسي، والمشرع المغربي فرق بين النظر في منازعة جماعية قانونية (Conflit juridique) ومنازعة اقتصادية (Conflit d'intérêt) فعند النظر والبت في المنازعات القانونية والتي مفادها خلاف حول تفسير نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي ففي هذه الحالة فإن هيئة التحكيم أو المحكم سوف يطبق القانون (Statuer en droit) في حين أنه عندما يتعلق الأمر بالبت في منازعة اقتصادية هنا المحكم يطبق قواعد العدالة والإنصاف (Statuer en équité).

الملفت للغربة أن المشرع الجزائري كان قد تبنى هذا الموقف (موقف المشرع الفرنسي) ضمن القانون رقم 05/82 في المادة 42، ثم تراجع عن ذلك لأسباب تبقى مجهولة.¹⁵

حسب الأستاذ أحمية سليمان فإن إحالة المشرع الجزائري لكيفيات وإجراءات تعيين هيئات التحكيم إلى قواعد وأحكام قانون الإجراءات المدنية ليس إجراءً سليماً، لأن هذا لا يتناسب مع طبيعة وخصوصية المنازعات الجماعية.¹⁶

إنّ قلة اللجوء إلى التحكيم في ميدان قانون العمل وندرة أحكامه دليل على صدق الانتقادات الموجهة لهذا النوع من طرق التسوية، وهذا ما جعل الأستاذ (Estelle courtois- champenois) يوصف هذا الوضع في مقال له منشور بمجلة التحكيم بأنّ التّحكيم في قانون العمل يعتبر مؤسسة دون مفعول (Une institution en disgrâce).¹⁷

(ب) نظام التحكيم داخل المؤسسات والإدارات العمومية:

إنّ اختلاف الأسس والمبادئ التنظيمية التي تقوم عليها العلاقات المهنية الفردية والجماعية في المؤسسات والهيئات الإدارية، القائمة على أساس الرابطة القانونية والتنظيمية بين العمال أي الموظفين والإدارات المستخدمة، حيث تحدد كافة الأحكام والمسائل المهنية والمالية والاجتماعية، الفردية منها والجماعية بمقتضى النصوص القانونية والتنظيمية العامة أو الخاصة، والقوانين الأساسية الخاصة بفتة معينة من الفئات العمالية أو قطاع معين من قطاعات النشاط الإداري والتي تضعها الجهات المخولة دستورياً صلاحية إصدار مثل هذه القوانين والنظم، عكس الطابع التعاقدية التي تقوم عليه العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، والذي تحدد وفقه كافة المسائل المهنية وغيرها الفردية منها والجماعية، بمقتضى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تبرم بين النقابات العمالية وأصحاب العمل، أو النقابات التمثيلية لهم.

هذا الاختلاف في الأساس والمبدأ، يؤدي إلى اختلاف الأدوات والأساليب والإجراءات المعتمدة في تسوية النزاعات الجماعية التي تقوم بين جماعة العمال، أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم، من جهة والمؤسسات أو الهيئات الإدارية المستخدمة من جهة أخرى.¹⁸

فالتحكيم الذي تخضع له المؤسسات والإدارات العمومية هو تحكيم مؤسسي أو منظم (Organisé) وهناك بعض الأنظمة تعتبره تحكيم إجباري ويتولى إدارته جهاز أو هيئة دائمة، ليس للأطراف أي دور في تشكيلها عكس التحكيم الحر الذي يخضع لقانون الإجراءات المدنية، أين يلعب أطراف النزاع دور فعال في اختيار المحكم وسير الإجراءات التي تعرفها الخصومة التحكيمية.

فالنزاع الجماعي الذي ينشأ داخل المؤسسات والإدارات العمومية يخضع حتماً لتحكيم اللجنة الوطنية للتحكيم وهذا طبقاً لأحكام المرسوم رقم 90-418 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل¹⁹، ما

¹⁵ - القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13/02/1982 والمتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها (جريدة الرسمية العدد 7)

¹⁶ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003، ص 106.

¹⁷ - Estelle Courtois-champenois, revue d'arbitrage, 2002, n° 03, p. 349

¹⁸ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 117.

¹⁹ - المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22/12/1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل

وتنظيمها وعملها (الجريدة الرسمية، العدد 01).

تجدر الإشارة إليه أن تحكيم هذه اللجنة مؤسسي، أي أنه يتم تحت إشراف هيئة دائمة، وأن اللجوء إليها يكون إجباري وليس عن طريق الاختيار.

أما عن اختصاصاتها فإنها تختص بالخلافات التي تعني الفئات الممنوعة من الإضراب حسب نص المادة 44 من القانون رقم 90-02، كما أنها تتولى الفصل في الخلافات المعروضة عليها في حالة استمرار الإضراب وهذا إذا اقتضت ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة وفق ما نصت عليه المادة 48 من القانون رقم 90 - 02.

يتم إخطار اللجنة الوطنية للتحكيم من الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أو من ممثلي العمال للفئة الممنوعة من الإضراب.

أما في حالة استمرار الإضراب فالإخطار يتم بعد فشل الوساطة من الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، بعد استشارة ممثل المستخدم وممثلي العمال، أي أن ممثل العمال ليس له الحق في عرض الخلاف على اللجنة الوطنية للتحكيم حال استمرار الإضراب، وإنما تتم استشارته قبل إخطار اللجنة فقط.

صدر عن اللجنة الوطنية للتحكيم قرارين أحدهما يخص التعاونية الفلاحية للخدمات وهي تابعة للقطاع الاقتصادي والآخر يتعلق بنزاع تابع للقطاع الإداري أطرافه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي من جهة والمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي من جهة ثانية والقرارين التحكيميين صادرين على التوالي في 1999/02/25 و 2000/03/20.²⁰

قرارات اللجنة لا تنفذ إلا بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا وتصدر معللة وتتخذ بأغلبية الأعضاء، وأن قراراتها غير قابلة لأي طعن.

ومن أهم آثار اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم هو ما ذكرته المادة 25 من القانون رقم 02/90 بحيث أنه يوقف الإضراب بمجرد اتفاق الطرفين على عرض الخلاف الجماعي على التحكيم.

في الأخير نلاحظ أن هذه اللجنة تتميز بالطابع الإجباري من حيث الشكل والمضمون على خلاف نظام التحكيم في المنازعات الجماعية في القطاعات الخاضعة لقانون العمل، وأن تشكيلها لا يختلف عن تشكيل مجلس الوظيفة العمومية من حيث ثنائية التمثيل، وأنه ليس لأطراف النزاع أي دور في هذا النوع من التحكيم، وكل هذا عطل في رأينا نجاح ونجاعة هذه الآلية في تسوية الخلافات الجماعية الخاصة بهذه الفئة المهنية.

الخاتمة:

نخلص من دراستها هذه حول موضوع نظام التحكيم في قانون العمل إلى مجموعة من النتائج نوردتها فيما يأتي:

- 1- التحكيم في قانون العمل في ظل التشريع الجزائري لا يظهر أثره إلا في تسوية المنازعات الجماعية التي تبقى مؤطرة قانوناً عن طريق آليات رسمها القانون رقم 02/90 الخاص بتسوية المنازعات الجماعية، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 418/90 المتعلق بتشكيل وعمل اللجنة الوطنية للتحكيم.
- 2- أما بالنسبة للمنازعات الفردية فتبقى دائماً من الاختصاص الحصري للقضاء الاجتماعي ولا يجوز فيها التحكيم إلا استثناءً، وهذا نتيجة ارتباط علاقات العمل الفردية بمسائل النظام العام هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن تشكيل القسم الاجتماعي ثنائية التمثيل تعتبر ضمانة كبيرة للعمال لحماية حقوق العمال وتوازن المصالح.

²⁰-عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم، 2008، ص 96.

3- التحكيم في قانون العمل اختياري من حيث اللجوء إليه، إجباري من حيث الالتزام والانصياع لأحكامه والتي تتمتع بنفس خصائص ومميزات الأحكام القضائية، أما إذا كنا أمام اللجنة الوطنية للتحكيم، فهنا الأمر يختلف كون اللجوء إلى هذه الهيئة غير اختياري وأن أطراف النزاع لا يملكون أي سلطة في اختيار المحكم أو تسيير الإجراءات.

4- ما يميز التحكيم في قانون العمل عنه في قانون الإجراءات المدنية، أنّ حكم التحكيم في قانون العمل ينفذ دون استصدار أمر قضائي للتنفيذ، وأنّ المشرع الجزائري وخلافاً لكثير من الأنظمة القانونية المقارنة لا يعترف بطرق الطعن ضد القرارات التحكيمية الصادرة بمناسبة النظر في الخصومة التحكيمية العمالية.

5- ما يلاحظ من خلال هذه الدراسة المتواضعة ومن خلال عدة زيارات وتحقيقات ميدانية أنّ التحكيم كطريق بديل لتسوية المنازعات العمالية لم يكتب له النجاح على أرض الواقع وهذا راجع حسب تقديرنا لعدة أسباب:

- الأطراف الاجتماعية وعند ظهور الخلافات تفضل التفاوض حتى لا تنقيد بأحكام التحكيم الإلزامية.
- بالنسبة للممثل النقابي، قبوله لفكرة التحكيم ينجر عنه الالتزام بوقف وتعليق لحركة الإضراب (المادة 25 من القانون رقم 02/90)، وهذا يفقد العمال ورقة تهديد وضغط ممتازة في التفاوض وانتزاع امتيازات من الطرف الآخر.
- من بين أسباب عدم نجاح التحكيم في قانون العمل وبقائه حبيس النصوص، هو غياب النقابيين المؤهلين، مع انعدام لثقافة اللجوء إلى هذه الآلية البديلة من أجل تكريس السلم والأمن الاجتماعي داخل المؤسسة وهنا يأتي دور مفتشية العمل والتي من واجباتها غرس ونشر أسس ومبادئ الحوار والتفاوض والتشاور كحلولة علاجية اتقائية قبل انفجار الأزمة.

كذلك من بين المبررات التي ساهمت في رأينا في نفور الأطراف المتنازعة من اللجوء إلى هذه الآلية هو سوء صياغة الأحكام

الاتفاقية (اتفاقيات العمل الجماعية) وعدم إدراج بنود اتقائية واضحة ودقيقة لتنظيم إجراءات التحكيم بما فيها إعداد قائمة اسمية

مسبقة للمحكّمين قبل ظهور بوادر الخلاف.