

**النظام القانوني لعلاقات عمل مستخدمي الشركات الأمنية الخاصة**  
**The Private Security Companies Legal System Users Of the**  
**Employment Relations**

د/ حيزوم بدر الدين مرغني\*  
كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي  
hayzoum1@gmail.com

الباحث/محمد البشير أحمدودة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ورقلة  
ahmoudamedroit@gmail.com

تاريخ الارسال:2019/11/06 تاريخ القبول:2020/06/07 تاريخ النشر:2020/06/15

**الملخص:**

سنعرض في هذه الورقة البحثية الى مجموع العلاقات التي تحكم عمال الشركات الأمنية ونظيراتها في الدول المجاورة خصوصا المتوسطية كفرنسا ومصر، وذلك بالتعرض الى علاقة هذا العامل مع المستخدم والدولة، وأيضا الآليات التي يمكن من خلالها تسوية هذه المنازعات وكيفية تنظيمها في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة.

**الكلمات المفتاحية:**

عامل، شركات أمنية خاصة، منازعات العمل.

**Abstract :**

In this study, we are going to talk about the relationships which controle the workers of Security Companies and its counterparts in neighboring countrise, especially the Mediterranean French and Egypt by escposure to the worker relationships with the user and the state. Also, as well as, the ways in which such disputes could be settled and how they are regulated in the Algerian Legislation and the comparative Legislation.

**Keywords :** Worker, Private Security Companies, Labor disputes.

\*المؤلف المرسل: حيزوم بدر الدين مرغني

## مقدمة:

تتضمن قوانين العمل الكثير من المجالات التي تهتم بتحسين ظروف العامل مهما كانت مهامهم والجهات التي تستخدمهم، بما يكفل من جهة الزيادة في كفاءة العامل ومردوبيته وإنتاجيته من جهة، وكذلك من خلال معالجة عدة جوانب ذات صلة مباشرة به كالبينة الاجتماعية والإقتصادية، وكذا البينة القانونية للعمل من جهة ثانية، بما يمكن معها أن تكون مصدرا للحقوق والواجبات في مجال علاقات العمل، وكذا أساسا لتحمل المسؤوليات.

وإنطلاقا من كون الشركات الأمنية عبارة في الأساس عن شركات تجارية تقدم خدماتها عن طرق عمالها مقابل حصولهم عن أجر، فإن ذلك يدفعنا إلى محاولة البحث في الإشكالية المتعلقة بما مدى نجاعة التشريعات الوطنية في تنظيم العلاقات المتشعبة لعمال مستخدمي الشركات الأمنية ؟

ومن هنا تكمن أهمية دراسة موضوع عمال الشركات الأمنية الخاصة، وذلك إنطلاقا مما يحتويه هذا الموضوع من خطورة على الأفراد والجماعات أولا، ولحدثة ظهوره ثانيا وما ترتب عليه ذلك من غياب لقواعد قانونية خاصة بهذا النشاط المستحدث في أغلب دول العالم، لذا تلعب دراسة طبيعة علاقة عمال الشركات الأمنية الخاصة بالشركة نفسها من جهة وبالذولة أو بالأشخاص المعنوية العامة التابعة لها سواء كانت هذه الأخيرة متعاقدة مع الشركات الأمنية الخاصة أو غير متعاقدة معها، أهمية كبيرة في الدراسة، وذلك لما تتضمنه من نتائج حول تحديد مسؤوليات كل منهما عن الانتهاكات التي قد يقترفها هؤلاء العمال، أثناء أداء مهامهم الأمنية وذلك من خلال تسليط الضوء على النظام القانوني لعلاقات عمل مستخدمي الشركات الأمنية الخاصة، مرورا بالخصوصيات المرتبطة والمتعلقة بعلاقة العمال ضمن هذه الشركات برب العمل أو بالذولة العاملين ضمن نطاق ولايتها القانونية، وصولا إلى آليات تسوية منازعات العمل التي يمكن أن تثور وساء كانت في شكل منازعات جماعية أو فردية، لا سيما في ظل حداثة وغموض الجوانب المتعلقة بهذا الموضوع.

أما الهدف من الدراسة فلم يكن إجراء مقارنة تقليدية قائمة على البحث في أوجه التشابه والاختلاف بين القوانين الوطنية المنظمة لهذه العلاقة، وإنما أن نجعل من قانون العمل الجزائري أساسا للدراسة، ومن ثمة محاولة تحديد ما أغفله وتضمنته التشريعات المقارنة والرائدة في هذا المجال الحساس، من أجل الوصول الى قواعد خاصة ومحددة حول التنظيم القانوني لعلاقات العمال ضمن هذه الشركات الأمنية الخاصة، بما يمكنهم من أداء الأدوار المناطة بهم والتي تعتبر في الأساس مكملة للدور الذي تلعبه القوات الأمنية النظامية في الدولة بحفظ للنظام العام.

وعند البحث في هذه الورقة سيكون المنهج المقارن هو المنهج المعتمد، وذلك عند خلال تعرضنا للقواعد الواردة في القانون الجزائري والقوانين المقارنة والمتعلقة بعمال الشركات الأمنية الخاصة، ومن ثم المقارنة بين الأحكام الواردة فيها، مع الإستعانة في بعض الحالات بمنهج تحليل المضمون عند تناولنا للنصوص القانونية ذات الصلة بتحليل مضامينها، ومن ثمة تفسيرها وفق القواعد المرعية في هذا الصدد والتي ترتبط بعمال الشركات الأمنية الخاصة.

لذلك سنتطرق في هذه الورقة البحثية لجميع الاحتمالات المتعلقة بطبيعة العلاقات المرتبطة بعمال الشركات الأمنية الخاصة، مما يقع تحت نطاق القوانين الداخلية محل الدراسة، وذلك من خلال التطرق في المبحث الأول إلى العلاقات المرتبطة بعمال الشركات الأمنية الخاصة بداية من علاقة عمال الشركات الأمنية الخاصة بالشركة في مطلب أول ثم علاقة عمال الشركات الأمنية الخاصة بالمستخدم في مطلب ثاني، أما المبحث الثاني المعنون بمنازعات علاقات العمل لعمال الشركات الأمنية الخاصة فسنتناول في مطلبه الأول المنازعات الجماعية لعمال الشركات الأمنية الخاصة، في حين سنخصص الثاني منه للمنازعات الفردية لعمال الشركات الأمنية الخاصة.

## المبحث الأول: العلاقات المرتبطة بعمال الشركات الأمنية الخاصة

بالنظر لتزايد الإقبال على التعاقد مع الشركات الأمنية الخاصة من جانب العديد من الدول، ولغياب النصوص القانونية الوطنية والدولية الكافية التي تنظم مشاركة الخواص في القطاع الأمني، فقد رأت الدول بضرورة وضع أطر متكاملة تنظم أنشطة عمال الشركات الأمنية الخاصة وشروط التعاقد معهم، إستنادا الى المناهج التشريعية التي دأبت الدول على إتباعها ومستفيدة من الممارسات السابقة للدول الرائدة في هذا المجال.

هذا الأمر حاول المشرع الجزائري تنظيمه من خلال قواعد قانونية عامة وخاصة، ومستفيدا من التشريعات المقارنة في الدول المتوسطة الرائدة في هذا المجال وخصوصا مصر وفرنسا، وهو تجلى من خلال تنظيم علاقة هاؤلاء العمال مع الطرف المستخدم لهم وأيضا تنظيم العلاقة مع الدولة الي يعملون فيها.

### المطلب الأول: علاقة عمال الشركات الأمنية الخاصة بالمستخدم

إذا كان من المسلم في بأن الطبيعة التعاقدية التي تربط عمال الشركات الأمنية الخاصة مع مستخدميهم في القوانين الوطنية المقارنة، أي مع الشركات الأمنية الخاصة، والتي تدخل ضمن عقود العمل، فإنه كان لزاما علينا هنا دراسة الشروط الواجبة لانعقاد هذه العلاقة بشكل صحيح، وكذلك عناصر هذه العلاقة، والتي تعتبر في نفس الوقت مبررات فقهية لقيام مسؤولية الشركات الأمنية على تصرفات عمالها، وذلك فيما يلي:

**أولاً: انعقاد علاقة العمل:** لكي ينعقد عقد العمل بشكل صحيح بين العامل في الشركات الأمنية الخاصة وبين هذه الشركة، يجب أن يتوفر فيها أول عنصر وهو التراضي والذي ويعرّف على أنه تبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين بقصد قيام أحد الطرفين بالعمل لقاء أجر لحساب الطرف الآخر، وتحت إرادته أو إشرافه<sup>1</sup>، لقاء أجر يقدمه صاحب العمل للعامل<sup>2</sup>.

ومن الجدير بالذكر في هذا الإطار، أنّ التراضي لا يلزم منه الاتفاق التام حول كل المسائل المتعلقة بعلاقة العمل، بل يكفي فيه الاتفاق على المسائل الجوهرية، دون الحاجة إلى التطرق للمسائل التفصيلية، ما لم يشترط الطرفان عدم تمام العقد دون الاتفاق على هذه المسائل التفصيلية.

ثاني عنصر وهو أهلية المتعاقدين حيث اتفقت تشريعات العمل المقارنة على استثناء عقود العمل من أحكام الأهلية سارية المفعول على العقود الأخرى، حيث أكتفت كلها بمجرد التمييز لدى العامل لكي يكون أهلا لإبرام عقد العمل، رغم أن هذا النوع من العقود يقع بين النفع والضرر<sup>3</sup>.

وفي ما يتعلق بالسّن المعتمد كحد أدنى للالتحاق بالشركات الأمنية الخاصة، فقد تبني المشرع المصري سن 20 سنة على الأقل للعمل في هذه الشركات، أما المشرع الفرنسي والجزائري لم يشيرا تماما إلى السن الأدنى المسموح به للالتحاق كعمال في الشركات الأمنية الخاصة، مما يحيلنا إلى القواعد العامة الواردة في قوانين العمل<sup>4</sup>، وهذا وإن كانت قوانين العمل لا تمنع الشركة من تحديد سن أعلى من هذا العمر كشرط للعمل في هذه الشركات، إلا أن ترك الخيار لهذه الشركات في توظيف الأحداث ضمن صفوفها وما يتضمنه ذلك من أخطار عليهم، يعد خرقا واضحا لأحكام اتفاقية حقوق الطفل، ولاسيما أحكام

1- قدي عبد الفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 97.

2- همام محمد محمود زهران، قانون العمل عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2003، ص 157.

3- قدي عبد الفتاح الشهاوي، مرجع سابق، ص 101.

4- بن بعلاش خاليدة، بطلان عقد العمل في ظل القانون رقم 11/90، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، المجلد 04، العدد 02، 2019، ص 263.

المادة 11/32، وكذلك يعد مخالفة واضحة في نظرنا لنية المشرع وغايته من تخفيض سن العمل إلى 16 سنة، ذلك أنّ هدفه هو إقرار توازن بين توفير الحاجيات المادية لبعض الفئات المحرومة من الأطفال منعدمي أو منخفضي الرعاية الأسرية من جهة، ومن جهة أخرى حمايتهم من الاستغلال الذي قد يتعرضون له أثناء أداءهم للعمل، لذلك فإن شرط توظيف الأطفال عادة ما تربطه التشريعات ذات الصلة بتحديد الوظائف المسموح بها وتوفير شروط معينه لذلك، وهذه الشروط لا تتوفر حتما في الشركات الأمنية الخاصة، بل تتوفر على ضدها من احتمال تواجد الطفل في أخطار تعد جزءا من المهام الإعتيادية لعمال هذه الشركات.

أما ثالث عنصر فهو خلو العقد من العيوب والعيوب التي يمكن أن تشوب عقد العمل تتعلق بـ:

- مشروعية السبب: وسبب الالتزام هو الباعث الذي يدفع الأطراف إلى المضي قدما في إبرام وتنفيذ العقد، حيث استوجب الفقه لتحقيق مشروعية السبب: الوجود، والصحة، والمشروعية القانونية.<sup>2</sup>

ولما كان عقد العمل في الشركات الأمنية الخاصة من العقود الملزمة للجانبين، فإن ذلك يقتضي وجود سببين متقابلين لكل من الشركة من جهة والعمال من جهة أخرى، فبالنسبة للشركة يتمثل سبب التعاقد في الحصول على الجهد البدني والذهني للعمال والاستفادة منه للقيام بمهام الحراسة والحماية الأمنية أو الدعم اللوجستي الذي تمارسه لفائدة الغير، أما بالنسبة للعمال فسبب التزامه هو حصوله على الأجر وكل الامتيازات التي تُحوّل له بموجب العقد مقابل قيامه بالتزاماته للشركة الأمنية.

- مشروعية المحل: من أهم الخصائص التي تميز العقود الملزمة للجانبين، هو ذلك الدور المزدوج الذي يلعبه كل من السبب والمحل لكلا طرفي العقد، مع اشتراط إمكانية المحل، وتعيينه أو قابلية تعيينه، إضافة إلى مشروعيته أي عدم مخالفته للنظام العام.<sup>3</sup>

فسبب تعاقد الشركة الأمنية الخاصة الذي هو الاستفادة من الجهد البدني والذهني للعمال، وهو نفسه محل تعاقد العامل، وكذلك بالنسبة لسبب تعاقد هذا الأخير، وهو الأجر والذي يمثل في نفس الوقت محل تعاقد الشركة الأمنية.<sup>4</sup>

- خلو العقد من عيوب الرضاء: والتي تمثلت بالأساس فيما يلي:

الغلط: هو حالة تقوم في النفس توهم غير الواقع، أو هو اعتقاد خاطئ يقوم في ذهن المتعاقد فيدفعه إلى التعاقد؛

التدليس: وهو إيهام الشخص بغير الحقيقة بالالتجاء إلى الحيلة والخداع لحمله على التعاقد، ويتضمن عنصران، الأول موضوعي يتمثل في استعمال طرق احتيالية، ويستوي في ذلك أن يصدر التدليس من أحد المتعاقدين أو من الغير، والثاني نفسي يتمثل في الاتجاه بالطرق الاحتيالية إلى تضليل الشخص ودفعه للتعاقد؛

الإكراه: وهو الضغط على أحد المتعاقدين، فيولد في نفسه رهبة تدفعه إلى التعاقد، ويقتضي الإكراه توفر عنصرين، الأول موضوعي يتمثل في استعمال وسائل الإكراه، أما الثاني فهو عنصر نفسي وهو الرهبة التي يبعثها الإكراه في النفس فيحمله ذلك على التعاقد؛

1- إتفاقية حقوق الطفل-إعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 25/44، المؤرخ في 20 تشرين الثاني/نوفمبر 1989، تاريخ بدء النفاذ : 2 أيلول/سبتمبر 1990.

2- محمد صبري سعدي، شرح القانون المدني الجزائري النظرية العامة للالتزامات، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2004، ص 225.

3- قدرى عبد الفتاح الشهاوى، مرجع سابق، ص 102.

4- زبير سلطان قدوري، الشركات الأمنية الخاصة، منشورات إتحاد الكتاب العرب، دمشق، 2011، ص 171.

الغبين والاستغلال: والغبن يرتكز على معنى مادي يتمثل في عدم التعادل بين ما يأخذه المتعاقد وما يعطيه بالنسبة للمتعاقد الآخر، أما الاستغلال فهو انتهاز أحد الأطراف لحالة تنعقد في نفسية الطرف الآخر جراء طيش بين أو هوى جامح لإبرام عقد يؤدي إلى حدوث غبن فادح.<sup>1</sup>

**ثانياً: عناصر عقد العمل:** وينضوي عقد العمل في الشركة الأمنية الخاصة على عناصر ثلاثة هي:

**1- عنصر العمل :** وهو ذلك الجهد البدني و الذهني الذي يبذله العامل ضمن الشركة الأمنية الخاصة والذي يتقاضى بموجبه أجره من الشركة الأمنية الخاصة.<sup>2</sup>

ولما كانت عقود العمل عموماً من العقود التي يكون لشخص العامل فيها اعتباراً، وذلك من خلال إلزام العامل بأداء مهامه شخصياً دون تكليف غيره بها نيابة عنه، إلا في حدود ما يسمح به العقد وبموافقة رئيس العمل، كما يجب على العامل أثناء أداء مهامه مراعاة القوانين والتنظيمات والتعليمات السلمية لرؤسائه.

ويتجلى الطابع الشخصي لعقد العمل بصفة أكثر إلحاحاً بالنسبة لعمال الشركات الأمنية الخاصة، وذلك لما يتضمنه هذا العمل من خطورة على النفس وعلى الغير، إضافة لنوعية المهارات التي يتطلبها العمل في هذه الشركات، وكذلك تنوع المهام التي تقوم بها، وارتباط بعضها بتراخيص شخصية تستخرج من الجهات الإدارية المعنية كتراخيص حمل الأسلحة، أو التعامل مع كلاب الحراسة وغيرها، مما يستوجب الصفة الشخصية في أداء العمل في هذه الشركات.

**2- عنصر الأجر :** وهو المقابل المادي سواء كان عيناً أو نقداً، والذي يتقاضاه عامل الشركة الأمنية مقابل أداءه لوظائفه المنوطة به، حيث يتكون من الأجر القاعدي، إضافة إلى مختلف التعويضات والحوافز الملحقة به،<sup>3</sup> ويحضى الأجر في أغلب قوانين العمل المقارنة بحماية قانونية عبر عدة مبادئ، تتمثل فيما يلي مبدأ امتياز الأجر عن باقي الديون، ومبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية، وأخيراً مبدأ بطلان التنازل عن الأجر.<sup>4</sup>

**3- عنصر التبعية:** تتمثل التبعية في عقد العمل في الرابطة بين العامل والشركة، يتعهد العامل بموجبها بالخضوع والالتزام بتعليمات رب العمل، ولقد كان الفقه في بداية أمره يتبنى مبدأ التبعية الاقتصادية النابعة بالأساس من معيار اعتماد العامل في دخله ومعاشه على ما يقدمه له رب العمل من أجر، ثم تخلى الفقه عن هذه النظرية نظراً لتوسعها من نطاق تطبيق قانون العمل إلى أعمال لا تتضمن سلطة الإشراف والمتابعة، ليتبنى بعد ذلك مبدأ التبعية القانونية الذي يضع عقد العمل بموجبها العامل في مركز قانوني خاضع لرب العمل وذلك من خلال:

- الإشراف الفني: من خلال إسداء التعليمات والأوامر تخص الجوانب الفنية والتقنية للعمل.

- الإشراف الإداري: ويكتفي به الفقه الحديث لإثبات عنصر التبعية في عقد العمل، وتتمثل

في التسيير الظروف الخارجية للعمل دون الفنية، كأوقات العمل، مكانه، وتقسيم المهام على العمال.<sup>5</sup>

1- محمد صبري سعدي، مرجع سابق، ص 165-204.

2- يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الإدارة، الرصافة، العراق، 1979، ص 22.

3- يوسف إلياس، مرجع سابق، ص 26.

4- بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم، عنابة، 2011، ص 24 .

5- يوسف إلياس، مرجع سابق، ص 27-28.

## المطلب الثاني: علاقة عمال الشركات الأمنية الخاصة بالدولة

إن الحديث على علاقة عمال الشركات الأمنية الخاصة بالدولة بالمفهوم الإداري الشامل لكل الأشخاص المعنوية العامة التابعة لها، يجرنا إلى استقراء الحالات الممكنة لهذه الرابطة، والتي يمكن إجمالها في حالتين اثنتين: إما أن تبرز هذه الرابطة خلال العلاقة القانونية والتنظيمية التي تربط الشركة الأمنية بالدولة، أو خلال العلاقة التعاقدية التي قد تربط الدولة أو احد كياناتها بالشركة الأمنية الخاصة، وهذا ما سنتناوله فيما يلي:

أولاً: العلاقة التنظيمية لعمال الشركات الأمنية الخاصة بالدولة: حتى وإن تعاقدت الشركات الأمنية الخاصة مع الخواص، فإنّ الدور الأمني الذي يقوم به العامل ضمن الشركة الأمنية الخاصة، والذي كان إلى وقت قريب جداً محتكراً ومحصوراً على القوات النظامية للدولة من رجال الشرطة، والدرك، وحتى الجيش في الظروف الاستثنائية، كل هذا يجعل البحث عن هذه العلاقة في قوانين الشركات الأمنية المقارنة مسألة جوهرية في تحديد مسؤولية الدولة عن انتهاكات عمال الشركات الأمنية الخاصة الخاضعين تحت ولايتها القانونية.

1- العلاقة التنظيمية لعمال الشركات الأمنية الخاصة بالدولة في القانون الفرنسي: صرّح المشرع الفرنسي في قانون الأعمال الخاصة بالمراقبة، الحراسة، ونقل الأموال لسنة 1983 بأنّ نظام التراخيص المسبقة لعمال الشركات الأمنية الخاصة لا يكسب عمل هذه الشركات أي صبغة رسمية، ولا يحتمل بأي حال من الأحوال السلطات العمومية أي مسؤولية عن عمل هذه الشركات وعمالها.<sup>1</sup>

أما قانون الأمن الداخلي الفرنسي- الذي ألغى القانون السابق رقم 629/83 -، فقد اقر لمفوضي وضباط الشرطة، وكذلك ضباط وضباط صف الدرك الوطني، بسلطة تنظيمية يمارسونها لحساب المجلس الوطني للنشاطات الأمنية الخاصة، وكذلك لممثلي الدولة على مستوى المقاطعات المحلية، أو حاكم شرطة العاصمة باريس، سواء مراقبة الأشخاص العاملين في هذا المجال واستدعاءهم وطلب المعلومات التي يرونها ضرورية لعملية المراقبة، أو طلب مختلف السجلات بما فيها سجلات العمال، كما يخول هذا القانون هذه السلطات حق الرقابة الميدانية عن طريق الزيارات لمواقع العمل ما بين الساعة الثامنة صباحاً والساعة الثامنة مساءً، مع إلزامية تقديم تقارير مكتوبة حول نتائج هذه الزيارات للسلطات الإدارية المعنية.<sup>2</sup>

وخلافاً للنص القانوني السابق الملغى بقانون الأمن الداخلي الفرنسي، الذي نص على أن الترخيص بعمل هذه الشركات لا يكسبها صفة السلطة الرسمية النظامية، ولكنه يأتي على ذكر مسؤولية السلطات العمومية عن أعمال هذه الشركات وعمالها.<sup>3</sup>

إن المادة (L612-14) من قانون الأمن الداخلي قد جاءت مطابقة للمادة 08 من القانون رقم 629/83، المتعلق بالأعمال الخاصة بالمراقبة، الحراسة، ونقل الأموال، فيما يخص عدم اكتساب الشركات الأمنية الخاصة الصفة النظامية، ولكن عدم تعرض المادة (L612-14) لمسؤولية الدولة عن أعمال الشركات الأمنية الخاصة الخاضعة لولايتها القانونية، وقد جاءت مُلغيةً للمادة 08 التي صرّحت بعدم مسؤولية السلطات العمومية عن أعمال هذه الشركات وعمالها، وبالرجوع إلى قواعد النظرية العامة للقانون، نجد أن قانون الأمن الداخلي الفرنسي جاء بما لا يدع مجالاً للشك مقراً لمبدأ مسؤولية دولة منشأ الشركة الأمنية الخاصة عن أعمال هذه الشركات وعمالها.

2- العلاقة التنظيمية لعمال الشركات الأمنية الخاصة بالدولة في القانون المصري: لقد أكد القانون المتعلق بشركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري،<sup>1</sup> وكذلك اللائحة التنفيذية<sup>2</sup> المتعلقة به على السلطة

1 - Article 08, loi n° 83/629, réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds français.

2 - Article L611-2, Code de la sécurité intérieure français.

3 - Article L612-14, Code de la sécurité intérieure français.

الإشرافية والرقابية التي تمارسها السلطات العمومية المختصة على هياكل، مباني، معدات، مركبات، سجلات ونشاطات الشركة، كما ألزم هذه الأخيرة بتقديم تقارير دورية حول نشاطاتها الأمنية لهذه السلطات المختصة، وكذلك طلب التراخيص اللازمة في حال استعمال معدات فنية خاصة، أو في حال الاستعانة بالكلاب المدربة.

ولكن بالرغم من ذلك لم يثبت قانون شركات حراسة المنشآت ونقل الأموال أي علاقة تنظيمية مباشرة أو غير مباشرة بين عمال الشركات الأمنية والقوات النظامية المصرية تجعل الدولة في مقام المسؤولية عن الانتهاكات المحتملة لعمال هذه الشركات.

3- العلاقة التنظيمية لعمال الشركات الأمنية الخاصة بالدولة في القانون الجزائري: لم يخرج المشرع الجزائري على رأي المشرع المصري، في عدم الإقرار بأي علاقة تنظيمية للمؤسسات النظامية للدولة مع عمال الشركات الأمنية الخاصة، وبالتالي تتصلها من أي مسؤولية قد تنشأ بهذا الخصوص، وذلك بالرغم إقراره بوقوع نشاطات الشركات الأمنية تحت طائلة رقابة وتقييم السلطات العمومية، وذلك من خلال التقارير الدورية التي ترفع لهذه الجهات النظامية.<sup>3</sup>

ثانيا: علاقة عمال الشركات الأمنية بالدولة المتعاقدة: لاشك أن لطبيعة العلاقة الرابطة بين عمال الشركة الأمنية الخاصة والدولة المتعاقدة دور أساسي في تحديد طبيعة المسؤولية الملقاة على عاتق كل من الدولة وعاون الأمن في حد ذاته، والتي قد تتراوح من مجرد مسؤولية غير مباشرة لمتبوع عن تابع لتابع، إلى مسؤولية مباشرة لهيئة نظامية عن أحد أعوانها التابعين لها، لذلك فإن البحث في هذا العنصر في الحقيقة يتلخص في محاولة دراسة مدى اعتبار العامل في الشركة الأمنية الخاصة فردا من أفراد القوات النظامية للدولة بمجرد تعاقده مع الشركة الأمنية الخاصة.<sup>4</sup>

وبالنظر إلى التشريعات الوطنية المشمولة بالدراسة، نجد أنها لم تتطرق إلى وجود علاقة خاصة ومباشرة بين عمال الشركات الأمنية الخاصة والدولة المتعاقدة، عدى تلك العلاقة التعاقدية التي تربط السلطة الرسمية مع الشركة الأمنية من جهة، وبين هذه الأخيرة وبين عمالها من جهة أخرى، وفق القواعد العامة المشتملة في القانون المدني، والقانون التجاري، وقانون الصفقات العمومية، وقانون العمل.

إن الطبيعة الحساسة التي يكتسبها عمل الشركات الأمنية الخاصة، والتي لا يمكن اعتبارها مجرد خدمة عادية كتلك الخدمات الواردة في نص المرسوم الرئاسي الجزائري، المتعلق بتنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام،<sup>5</sup> إضافة إلى ميرر التعاقد معها من قبل الدولة، الذي وإن كان هدفه تفرغ القوات الأمنية النظامية لمهام أهم وأخطر وأكثر تهديدا لكيان الدولة من تلك المهام التي يُعهدُ بها عادة إلى الشركات الأمنية الخاصة، خاصة في ظل استفحال ظاهرة الإرهاب، كل ذلك في رأينا وإن كان يهدف إلى التخفيف من أعباء الدولة في المجال الأمني، إلا أنه لا يجب أن يقلص من مسؤولية الدولة عن انتهاكات عمال الشركات الأمنية الخاصة تجاه الآخرين وخاصة إذا كانوا مواطنيها، إلى مجرد مسؤولية تعاقدية لمتبوع عن فعل تابعه، بل يجب أن تكون مسؤولية الدولة في هذه الحالة مسؤولية أصيلة، انطلاقا من عقدها الاجتماعي، ووظيفتها التقليدية الأولى التي أنشأت من أجلها ومبرر وجودها، وهو تحقيق أمن

---

1- المادة 11، القانون رقم 86/15، المتضمن قانون شركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري.  
2- المادة 12، قرار الوزارة الداخلية رقم 133/16، المتضمن اللائحة التنفيذية للقانون رقم 86/15 المتعلق بشركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري.  
3- المادة 11، مرسوم تشريعي رقم 16/93، المتضمن قانون تحديد شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها.  
4- مرغني حيزوم بدر الدين، الوضع القانوني للشركات الأمنية في القانون الدولي المعاصر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2015، ص357.  
5- المادة 02، مرسوم رئاسي رقم 276/15، المؤرخ في 16 سبتمبر 2015، المتضمن قانون تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 50، الصادرة بتاريخ 20 سبتمبر 2015.

وسلامة الأفراد في ظل الحياة الجماعية، وإن سلمنا للدولة تفويض مهام من مهامها إلى كيان خاص لانشغالها بتهديدات أخطر، إلا أن مسؤوليتها تبقى أصيلة عن انتهاكات هذا الكيان الخاص وأعوانه بمناسبة أداءهم للمهام المفوضة إليهم.

### المبحث الثاني: نظام تسوية منازعات علاقات العمل لعمال الشركات الأمنية الخاصة

قد يشوب التوتر في العلاقة بين العمال والشركة المستخدمة حول مضمون العقد أو الإلتزام أو أي أو الشروط العامة للعمل وغيرها من مسببات منازعات العمل، وهنا فإننا سنحاول في هذا المبحث التعرض للأحكام الواردة في بعض التشريعات الوطنية الجزائرية والمقارنة للأحكام المتعلقة بهذه الفئة الخاصة من العمال محل الدراسة، وذلك في مجال منازعاتها مع أرباب العمل، وذلك بالنظر إلى خصوصية وخطورة الأنشطة التي يزاؤها عمال الشركات الأمنية وكذا لظروف العمل، أو الوسائل المستخدمة، أو حتى الآثار البعيدة التي يستهدفها توسيع نشاط هذه الشركات على المستوى القانوني، والاقتصادي وحتى السياسي وحتى الأمني في الدولة.

وتأسيسا على ذلك سنتعرض في هذا المبحث إلى المنازعات الجماعية للعمال ثم المنازعات الفردية في القانون الجزائري والقوانين المقارنة إنطلاقا من خصوصيات هذه الفئة:

#### المطلب الأول: المنازعات الجماعية لعمال الشركات الأمنية الخاصة

يقصد بالمنازعة الجماعية في الشركة الأمنية الخاصة ذلك النزاع الذي يمكن يثور بين إدارة الشركة من جهة وبين مجموعة من عمالها أو نقابتها العمالية، حيث يتعلق الخلاف أساسا بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل<sup>1</sup>.

وعند التمحيص في القوانين الوطنية ذات الصلة نجد بأن المشرع الجزائري يشترط خلافا للمشرعين الفرنسي والمصري استنفاد جميع سبيل التفاوض الجماعي المباشر بين الطرفين من دون إيجاد حل للنزاع القائم بين الطرفين كشرط أساسي وأولي لقيام المنازعة الجماعية<sup>2</sup>.

ويشترط في منازعة العمل الجماعية أن تشتمل على ما يلي:

- أن يكون النزاع بين إدارة الشركة من جهة ومجموعة من العمال من جهة ثانية.

- أن يكون الخلاف بصدد مصلحة مشتركة بين عمال الشركة.

- تشترط بعض التشريعات كالجزائري ولقيام المنازعة الجماعية ضرورة تعذر حل الخلاف بالتفاوض المباشر<sup>3</sup>.

**أولا: الإجراءات الودية لحل منازعات العمل الجماعية:** لم تختلف التشريعات الوطنية الثلاثة المشمولة بهذه الدراسة في إجراءات حل المنازعات العمالية الجماعية، والتي وبالرغم من كونها جاءت متباينة في بعض شكلياتها وإجراءاتها ومواعيدها، إلا أنها في العموم جاءت متوافقة مع توصيات المنظمة الدولية للعمل، وفقا لعدة مراحل، يتم في كل مرحلة وعند عدم إيجاد الحلول للمنازعة بين طرفيها الانتقال إلى المرحلة الموالية تبعا لما يلي:

<sup>1</sup> - غالي كحلة، مراجعة ونقض الإتفاقيات الجماعية للعمل- دراسة مقارنة، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، المجلد 04، العدد02، 2019، ص 223.

<sup>2</sup> - المادة 02، قانون رقم 02/90، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990.

<sup>3</sup> - يوسف إلياس، مرجع سابق، ص 226.



فينصرف أول إجراء الى التفاوض الجماعي وهو ما يعتبر كقاعدة عامة عند البحث في تسويات لأي نزاعات مهما كان نوعها، وهو أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية حيث يجتمع فيها ممثلوا العمال سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل، لكي يتحدثوا معاً وينصتوا لبعضهم البعض بهدف الوصول إلى اتفاق مشترك يرضي الجميع<sup>1</sup>، وهو الأكثر إنتشاراً عبر العالم ومن أقدم وأبسط آليات التفاوض على مستوى المؤسسة ولا تزال تحظى باهتمام تشريعات العمل الحديثة على إختلافها<sup>2</sup>، وذلك بالنظر لبساطته على مستوى المؤسسة ولسهولة تحديد أطرافه من جهة، ومعرفة كل طرف للآخر وللمواضيع المطروحة للبحث والنقاش و التفاوض من جهة ثانية<sup>3</sup>.

وإنطباقاً على موضوع عمال الشركات الأمنية فيهدف الحوار الداخلي بين إدارة الشركة الأمنية من جهة وعمالها أو النقابة الممثلة لهم من جهة أخرى، بهدف الوصول الى حل الخلاف بينهما بطريقة ودية وداخلية لتجنب التصعيد بين الجانبين، خصوصاً في ضل حساسية أنشطة هذه الشركات والرقابة الكبيرة التي تفرضها عليها الدولة بالإضافة إلى محاولة تكريس ثقافة الحوار والتفاوض في تسيير الشركة<sup>4</sup>.

غير أنه وعند الرجوع الى القانون الجزائري نلاحظ بأن المشرع لم يشترط في الكتابة بعد التفاوض والإتفاق أن تكون باللغة الوطنية المنصوص عليها دستوريا وترك الحرية متروكة هنا للأطراف المتحاورين، على العكس تماماً مما إشتهرته المشرع المصري بأن تكون اللغة الرسمية وهي اللغة العربية الوحيدة المعتمدة في تحرير وثيقة التفاوض وذلك حتى يتمكن جميع العمال من الإطلاع على مضمونها وفهم محتواها<sup>5</sup>.

وأما ثاني إجراء لتسوية المنازعة الجماعية فهو المصالحة والتي تهدف إلى التقريب والتوفيق بين وجهات نظر الشركة الأمنية من جهة والعمال أو النقابات العمالية من جهة ثانية بقصد الوصول إلى تسوية مرضي الطرفين، وتحافظ على العلاقات الودية في محيط العمل الجامع للطرفين<sup>6</sup>.

أما ثالث إجراء فيتمثل في الوساطة، وهي وسيلة تطوعية إختيارية مصدرها إرادة أطراف النزاع المتمثلة في العمال ورب العمل، وذلك بتدخل طرف ثالث أجنبي عن الشركة ولا تربطه أية علاقة بها يساعدهم على تخطي العقبات والتفاوض من أجل الوصول إلى التسوية دون أن يفرض عليهم حلاً محدداً<sup>7</sup>، حيث يقوم الوسيط والذي تربطه في العادة علاقة طيبة بطرفي النزاع بتقديم اقتراحات عملية للتوفيق بين طرفي النزاع الجماعي، ولا يشترط في الوساطة الوصول إلى حلول كاملة للخلاف، بل يكفي

1- شريفة رزيوق، دور المفاوضة والاتفاقية الجماعية في ترقية علاقات العمل وأهميتها في قانون العمل الجزائري 90/11، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة باتنة-1، المجلد 06، العدد 01، 2019، ص 817.  
2- رقية سكيل، البعد التعاقدية في علاقات العمل في التشريع الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، العدد 21، جانفي 2019، ص 168.  
3- بلعيدون عواد، التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف ومستوياته، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 04، العدد 01، 2019، ص 78.  
4- عمار زعبي، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر، العدد 10، جانفي 2015، ص 28.  
5- بن عزوز بن صابر، بن عزوز محمد، معوقات التفاوض الجماعي للعمل والحلول المقترحة، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 03، العدد 02، 2018، ص 53.  
6- سليمان أحمية، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، حوليات جامعة الجزائر، المجلد 25، العدد 01، 2014، ص 165.  
7- سليمان صيرينة، الوساطة في القضايا العمالية، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، المجلد 04، العدد 02، 2019، ص 396.

تقريب وجهات النظر المتعارضة والوصول إلى ترضية للطرفين حول الحلول المقترحة من قبله والتي لا تلزم في الأساس أي منهما<sup>1</sup>.

وأما رابع إجراء فيتمثل في التحكيم، ويكون عادة بعد إستنفاد كل الطرق السابقة بقصد إنهاء النزاع بقرار تصدره لجنة تحكيمية، ويكون ملزماً لأطراف النزاع بالرغم من كونه قد يكون مجحفاً بحق أحدهم<sup>2</sup>، وتختلف الأنظمة القانونية في تكييف اللجنة التحكيمية المختصة بتسوية المنازعات العمالية، فنجد أن المشرع الجزائري أحال أحكامه إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>3</sup>، بينما ينشأ المشرع المصري هذه اللجان المختصة بالبت في نزاعات العمل الجماعية وفقاً لقوانين العمل، أما في فرنسا فقد أنشأت محكمة خاصة للتحكيم العمالي يطلق عليها المحكمة العليا للتحكيم تضطلع بهذه المهمة وفق الإجراءات التي يحددها قانون العمل الفرنسي<sup>4</sup>.

**ثانياً: الإضراب في إطار الشركات الأمنية:** عرفت منظمة العمل الدولية الإضراب بأنه: " امتناع العاملين عن الاستمرار في عملهم لفترة مؤقتة ابتغاء تحقيق مطالبهم أو احتجاجاً على أوضاع معينة"<sup>5</sup>.

ولقد اتفقت كل الدساتير الوطنية على اعتباره حقاً دستورياً مكفولاً، بغض النظر عن كونه وسيلة غير ودية لحل النزاعات الجماعية للعمال، مع أن تشريعات العمل قد وضعت شروطاً وإجراءاتاً اعتبرت كضمانات للموازنة والتوفيق بين مصالح العمال، وبين المصلحة العامة في الحفاظ على استمرارية أنشطة المؤسسة والإيفاء بتعهداتها تجاه زبائنها، خصوصاً وأن تعهدات الشركات الأمنية هي تعهدات ذات خصوصية كبيرة جداً، قد يترتب على عدم الإيفاء بها تهديد الأمن الشخصي أو أمن المرافق في حال إضراب عمال هذه الشركات لاسيما عند ممارسه مهامها في مناطق معزولة وبعيدة عن التغطية الأمنية النظامية<sup>6</sup>.

غير أننا نلاحظ هنا بأن كل القوانين المعنية بالدراسة لم تتطرق إلى إجراءات استثنائية وخاصة التي تضاف لقوانين العمل في مجال تنظيم حق إضراب عمال الشركات الأمنية، وهذا ما سبق وأشرنا له، وذلك لما قد يسببه الإضراب في هذه الشركات من خطورة بالغة قد تلحق نواحي متعددة من النظام العام والأمن العام، وذلك بالنظر للخصوصية التي تحيط بهذا النشاط.

### المطلب الثاني: المنازعات الفردية لعمال الشركات الأمنية الخاصة

جاء في تعريف منظمة العمل الدولية للمنازعات الفردية بكونها: " خلافاً بين أحد العمال وصاحب عمله على حقوق. وقد تنطوي أيضاً على حالات يختلف فيها عدة عمال مع صاحب العمل على ذات القضية، بحيث يتصرف كل واحد منهم بشكل منفرد قائم بذاته"<sup>7</sup>.

وفي ما يتعلق بالتشريعات الوطنية فقد تفرد قانون تسوية نزاعات العمل الفردية الجزائري بتعريف نزاع العمل الفردي بأنه: " كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة"<sup>1</sup>.

1- ريكلي الصديق، الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية ودياً طبقاً لأحكام القانون 90 / 02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، العدد 44، ديسمبر 2015، ص ص 174-280.

2- عمار زعيبي، مرجع سابق، ص 33.

3- المادة 13، قانون رقم 02/90، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الجزائري.

4- المادة 179 والمادة 182، قانون رقم 12/03، المتضمن قانون العمل المصري.

-Article R2524-2, code du travail français .

5- سكينه زهرة، الواجبات الأخلاقية عند الموظف العام و أثرها على ممارسة حرياته العامة و حقوقه الجماعية، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2، المجلد 03، العدد 01، 2013، ص 118.

6- عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق، ص 66.

7- المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص 17.

وعليه يشترط لا اعتبار الخلاف العمالي نزاع عمل فردي، ما يلي:

- أن يكون النزاع قائما بين عامل ورب عمل.

- أن يكون النزاع قائما بمناسبة تنفيذ علاقة العمل.

- أن يكون النزاع قد عرض للتسوية على مستوى الهيئة المستخدمة<sup>2</sup>.

ومن خلال التمهيد في مختلف النصوص القانونية نجد أن أي من التشريعات القانونية محل الدراسة لم تستثني عمال الشركات الأمنية بإجراءات مميزة في إطار تسوية المنازعات الفردية، حين إعتبرتهم كباقي العمال وأخضعهم لنفس الإجراءات المعمول بها والواردة في قوانين العمل، وذلك كما يلي:

**أولاً: التسوية الودية للمنازعات الفردية لعمال الشركات الأمنية:** نظرا لكثرة المنازعات الفردية في ميادين العمل وتنوعها، وإمكانية تأثيرها على إنتاجية الشركة، والتزاماتها تجاه العملاء والزملاء، فقد أولت التشريعات المقارنة أهمية قصوى للتسويات الودية لهذه المنازعات، حيث اتفقت تشريعات العمل المقارنة على إسداء هذه المهمة لهيئات جماعية وإن اختلفت في تركيبها وتسميتها حيث سماها المشرع الفرنسي والجزائري بـ "مكاتب المصالحة"، أما المشرع المصري فقد سماها بـ "اللجنة القضائية"<sup>3</sup>.

وعليه فقد اختلفت تشكيلة هيئة التسوية الودية للمنازعات الفردية وكذا الإجراءات المعتمدة أمامها تبعا للتشريعات القانونية محل الدراسة في هذه الدول، بين تشريعات تذهب لإعتبار إجراءات المتنازعين أمام هذه الهيئات جزءا من الدعوى القضائية العمالية كالقانونين الفرنسي والمصري، وبين تشريعات أخرى تعتبر إجراءات المتنازعين أمام هذه الهيئات عبارة عن إجراءات مستقلة وسابقة للدعوى القضائية العمالية كالقانون الجزائري<sup>4</sup>.

غير أن الملاحظ هنا بأنه وبالرغم من هذه الاختلافات إلا أن كل النظم القانونية اتفقت في مجملها على قاعدة عامة متمثلة في ضرورة أن تكون عضوية هذه الهيئات مكونة من:

- ممثلين عن العمال.

- ممثلين عن أرباب العمل.

- ممثلين عن السلطة العامة: سواء كانوا موظفين إداريين أو قضاة.

وينتج عن عملية المصالحة، ما يسمى بـ "اتفاقية المصالحة"، في حالة الاتفاق، أما في حالة عدم الاتفاق يقدم محضر عدم الصلح، لتنتقل المنازعة إلى المرحلة القضائية<sup>5</sup>.

**ثانياً: التسوية القضائية للمنازعات الفردية لعمال الشركات الأمنية الخاصة:** مثلت الحالة المادية والاجتماعية لعمال الشركات الأمنية على غرار باقي فئات العمال الآخرين عائق يحول بينهم وبين ممارسة حقوقهم القضائية المكفولة قانونا والمحافظة على مصالحهم بواسطة إجراءات التقاضي العادية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 02، قانون رقم 04/90، المؤرخ في 06 نوفمبر 1990، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 07 نوفمبر 1990، المتضمن القانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

<sup>2</sup> - عبد الله عشاش، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، السنة الجامعية 2010/2009، ص 12.

<sup>3</sup> - المادة 70، قانون رقم 12/03، المتضمن قانون العمل المصري.

<sup>4</sup> - المادة 19، قانون رقم 04/90، المتضمن القانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية الجزائري.

<sup>5</sup> - عبد الله عشاش، مرجع سابق، ص 49.

وتأكيدا للحماية التي أقرها المشرع الجزائري للعمال، ولإجل مساعدتهم وتمكينهم من الحصول على حقوقهم المكفولة، فقد أنشأ هذا الأخير قضاء مختصا للنظر في المنازعات الناجمة عن علاقة العمل بما فيها تلك المتعلقة بعمال الشركات الأمنية ميسرا عليهم التقاضي بميزات وإجراءات تراعي واقع حالهم للحصول على حقوقهم بأسهل الطرق، مما يجعلنا نؤكد أن قضاء العمل هو قضاء استثنائي مقارنة بالنظام القضائي العادي من عدة نواحي هي:

- تشكيلته: لا تقتصر تشكيلة محاكم العمل على قضاة محترفين فقط، بل تشمل على ممثلين عن العمال، وممثلين عن أرباب العمل، ينتخبون بأعداد متساوية وفق إجراءات تبينها قوانين العمل المقارنة، بما يمثل ضمانا لوصول إشغالات العمال الحقيقية للجهات القضائية

- الإجراءات المتبعة: لا تختلف في العادة عن الإجراءات المتبعة أمام باقي الجهات القضائية الأخرى حيث تشترط في أغلبها التقيد بالشكليات الإجرائية المعمول بها في القانون.

- تنوع الأحكام: وتكون حسب طبيعة النزاع ونوعه وانعكاساته على العامل.

- الاستعجال: ويعتبر من مميزات القضاء العمالي وخاصة فيما يتعلق بالأجال

- الطبيعة التوفيقية: يعتمد على المراحل التوفيقية قبل اللجوء إلى الحلول القضائية، مراعاة لبيئة وطبيعة العلاقات في ميدان العمل<sup>2</sup>.

وهنا نلاحظ بأن المشرع الجزائري وعلى غرار المشرع الفرنسي أو المصري قد غيب وبشكل كبير لمعيار التخصص المهني في طبيعة التشكيلات المعتمدة للفصل في نزاعات العمل على مستوى المحاكم الاجتماعية في التشريع الجزائري، حيث أنه وفي ما عدى معيار الانتماء النقابي والذي يفرض تواجد ممثلين عن العمال في تشكيلة المحاكم المختصة بنزاعات العمل، فإنه وفي الغالب من الأحيان ما يكون عمال الشركات الأمنية أبعد ما يكون عنها، وبالتالي فلا وجود هنا لأي معيار آخر يمكن من خلاله إضفاء شيء من التخصص في تشكيلة هذه المحاكم، يضاف الى كل ذلك الطبيعة الغير مستقرة للعمال في الشركات الأمنية الخاصة، وأيضا بعد أماكن عملهم في الغالب عن المناطق الحضرية، وبالتالي عدم تمكنهم في المساهمة بإختيار من يمثلهم في هذه المحاكم، كل هذه النقائص تجعل من أحكام هذه المحاكم والى حد كبير بعيدة عن تفهم طبيعة النزاعات المتعلقة بمباشرة عمال الشركات الأمنية لمهامهم بالرغم من حساسيتها، مما ترتب عليه بقاء أنشطة هذه الشركات في منطقة رمادية قانونية، لم تساعد على استقرار العمال فيها وذلك بالنظر الى كل النقائص الواردة وكذا الممارسة العملية النادرة في هذا الموضوع المهم<sup>3</sup>.

## الخاتمة:

تناولنا من خلال هذه الورقة البحثية مجموع العناصر المتعلقة بالعلاقة القانونية القائمة بين العمال ضمن الشركات الأمنية الخاصة من جهة وبين مستخدميهم في إطار عقود العمل الخاصة المحددة في قوانين العمل الداخلية، وذلك من خلال الشروط الواجب توافرها من أجل قيام هذه العلاقة القانونية بصورة صحيحة، ثم تبيان العناصر المكونة لعقد العمل المبرم بين العامل والمستخدم، لنصل الى علاقة الدولة بالعمال وخصوصا أن هذا الأخير يمارس أدوار ومهام أمنية كانت الى وقت قريب حكرا على القوات

1- جهل محمد، المسائلة الجنائية والتأديبية للعمال الأجراء نظير خرقهم للإلتزامات الأرغونومية، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، المجلد04، العدد02، 2019، ص 440.

2- عبد الله عشاش، مرجع سابق، ص 64-65.

3- عادل عبد الله المسدي، الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، دار النهضة العربية القاهرة، 2009، ص 160

النظامية للدولة، وتتعزيز ضرورة تحديد العناصر المكونة لهذا العقد عندما تكون الشركة أو العامل لا يحمل جنسية الدولة المتعاقدة، مما يترتب عليه حساسية خاصة

وهنا يمكن لهذه الحساسية أن تتطور لتصل الى منازعات يمكن أن تثور بين هؤولاء العمال والدولة، يمكن لها أن تأخذ شكل منازعة جماعية قائمة بين إدارة الشركة أو مجموعة من العمال أو بين نقابة، ويمكن أن تكون منازعة فردية، وهو ما حاولت القوانين الوطني الجزائرية منها والمقارنة أن تضمن من خلال ترسانة من النصوص القانونية التي حددت الطار القانوني للتعاقد، ومن ثم الإجراءات والسبل والتشكيلات المعتمدة للفصل في النزاعات التي يمكن أن تثور، مع وجود إختلافات بينها إنطلاقا من ظروف وتجارب كل دولة مع هذه الشركات وعمالها، وخصوصا هنا بين الدول المصدرة لهذه الشركات والعمال والدول المستوردة أو المتعاقدة معهم، والتي عانت في كثير من الأحيان من الانتهاكات والتجاوزات التي ترتكبها هذه الشركات أو عمالها، وهو ما إنعكس على التشدد في النصوص القانونية في تنظيم علاقات عمل هذه الشركات وعمالها في العديد من الدول .

وهنا بات من الضروري على المشرع الجزائري مراعات الخصوصيات التي تميز عمال الشركات الأمنية الخاصة عن باقي العمال وخصوصا في مسألة حمل السلاح والإستخدام المشروع للقوة، وذلك بقصد توضيح الغموض الذي مايزال السمة الغلبة على المركز القانوني لعمال هذه الشركات سواء على المستوى الدولي أو الوطني، وكذا مراجعة وتحيين النصوص القانونية المنظمة لهذه الفئة من العمال والتي صيغت على عجل لمواجهة الأزمة الأمنية التي عصفت بالجزائر في تسعينيات القرن الماضي، مع تضمين القانون الجديد مسائل خاصة تتعلق بالتوظيف والمنازعات العمالية وقواعد المسؤولية وغيرها من المسائل المتعلقة بهذه الفئة، وفرض التدريب والتكوين الخاص بهؤلاء العمال، مع الإستعانة بالخبرة الميدانية المكتسبة من أنشطة هؤلاء العمال في الجزائر، وكذا التجارب الأجنبية الرائدة في هذا المجال.

#### قائمة المصادر والمراجع:

##### أولا / قائمة المصادر:

##### أ-الدستور

القانون 01/16، المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد14، الصادرة في 07 مارس 2016.

##### ب-الاتفاقيات:

1- إتفاقية حقوق الطفل-إعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والإنضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 25/44، المؤرخ في 20 تشرين الثاني/نوفمبر 1989، تاريخ بدء النفاذ : 2 أيلول/سبتمبر 1990.

##### ج-النصوص القانونية:

- 1- القانون 02/90، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، لسنة 1990.
- 2- القانون رقم 04/90، المؤرخ في 06 نوفمبر 1990، المتضمن القانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، لسنة 1990.
- 3- القانون 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن قانون علاقات العمل الجزائري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، لسنة 1990.
- 4- القانون رقم 12/03، المؤرخ في 07 أبريل 2003، المتضمن قانون العمل المصري الصادر في الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، العدد (مكرر)، المؤرخة في 07 أبريل 2003.
- 5- القانون رقم 86/15، المؤرخ في 07 جويلية 2015، المتضمن قانون شركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري، الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، العدد 27 مكرر (د)، المؤرخة في 08 جويلية 2015.

- 6- مرسوم تشريعي رقم 16/93، المؤرخ في 04 ديسمبر 1993، المتضمن قانون تحديد شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها الجزائري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 80، لسنة 1993.
- 7- قرار وزارة الداخلية رقم 133/16، المؤرخ في 09 جانفي 2016، جريدة الوقائع المصرية لجمهورية مصر العربية، العدد 07 (تابع)، المتضمن اللائحة التنفيذية للقانون رقم 86/15 المتعلق بشركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري، المؤرخة في 10 جانفي 2016.
- 8- مقرر وزارة الدفاع الوطني، المؤرخ في 04 جوان 2005، المتضمن المصادقة على بذل مستخدمي شركات الحراسة ونقل الأموال والمواد الحساسة، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية، العدد 67، لسنة 2005.
- 9- Code du travail français.
- 10- Code de la sécurité intérieure français.
- 11- Loi n° 83/629, du 12 juillet 1983, réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds français, publier au journal officiel de la république Française n° 2155, du 13 juillet 1983.

## ثانيا /قائمة المراجع:

### أ-الكتب:

- 1- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2001.
  - 2- بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم، عنابة، 2011.
  - 3- همام محمد محمود زهران، قانون العمل عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2003.
  - 4- هيثم حمادة المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار حمادة، عمان، 2008.
  - 5- زبير سلطان قدوري، الشركات الأمنية الخاصة، منشورات إتحاد الكتاب العرب، دمشق، 2011.
  - 6- يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الإدارة، الرصافة، العراق، 1979.
  - 7- محمد صبري سعدي، شرح القانون المدني الجزائري النظرية العامة للالتزامات، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2004.
  - 8- محمد حزيط، مذكرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، دار هومه، الجزائر، الطبعة التاسعة، 2014.
  - 9- قدرى عبد الفتاح الشهاوى، موسوعة قانون العمل، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
  - 10- عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم، الجزائر، 2014.
  - 11- عادل عبد الله المسدي، الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، دار النهضة العربية القاهرة، 2009.
- ب-الرسائل الجامعية:

- 1- عبد الله عشاش، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 1، السنة الجامعية 2010/2009.
- 2- مرغني حيزوم بدر الدين، الوضع القانوني للشركات الأمنية الخاصة في القانون الدولي المعاصر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر-1، 2015-1.

### د-المقالات في المجلات:

- 1- بلعبدون عواد، التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف ومستوياته، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، المجلد 04، العدد 01، 2019.
- 2- بن بعلاش خاليدة، بطلان عقد العمل في ظل القانون رقم 11/90، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، المجلد 04، العدد 02، 2019.
- 3- بن عزوز بن صابر، بن عزوز محمد، معوقات التفاوض الجماعي للعمل والحلول المقترحة، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، المجلد 03، العدد 02، 2018.
- 4- جهل محمد، المسائلة الجنائية والتأديبية للعمال الأجراء نظير خرقهم للالتزامات الأروغونية، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، المجلد 04، العدد 02، 2019.

- 5- عمار زعبي، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر، العدد 10، 2015.
- 6- غالي كحلة، مراجعة ونقض الإتفاقيات الجماعية للعمل- دراسة مقارنة، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، المجلد 04، العدد02، 2019.
- 7- رقية سكيل، البعد التعاقدى في علاقات العمل في التشريع الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية جامعة حسيبة بن بوعلى الشلف ، العدد 21، جانفي 2019.
- 8- ريكي الصديق، الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 90 / 02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، العدد44، ديسمبر 2015.
- 9- سليمان صبرينة، الوساطة في القضايا العمالية، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، المجلد04، العدد02، 2019.
- 10- سليمان أحمية ، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، حوليات جامعة الجزائر، المجلد 25، العدد01، 2014.
- 11- سكينه زهرة، الواجبات الأخلاقية عند الموظف العام و أثرها على ممارسة حرياته العامة و حقوقه الجماعية، مجلة نظرة على القانون الاجتماعى، جامعة وهران 2، المجلد 03، العدد01، 2013.
- 12- شريفة رزيوق، دور المفاوضة والاتفاقية الجماعية في ترقية علاقات العمل وأهميتها في قانون العمل الجزائري 90/11، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة باتنة-1، المجلد 06، العدد01، 2019.