

نطاق الأحكام الاتفاقية المتعلقة بتسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة).**طالبة الدكتوراه لطروش أمينة****تخصص القانون الاجتماعي و المؤسسة كلية****الحقوق و العلوم السياسية جامعة مستغانم****الملخص:**

نظرا لخصوصية منازعات العمل الجماعية وذاتيتها، سمح المشرع الجزائري، على غرار التشريعات العمالية المقارنة لأطراف التفاوض الجماعي إمكانية التدخل و المساهمة في عملية تسويتها، من خلال التكفل بتنظيم جزء منها عن طريق التفاوض بشأنها، وإدراج القواعد المتفق حولها ضمن بنود الاتفاقيات أو الاتفاقات العمل الجماعية التي يبرمونها فيما بينهم، مما يضمن معه مرونة وسهولة في الخضوع لها، لأنها نتاج لإرادتهما ورضائهما المتبادلين، مع إحنفاظ المشرع لنفسه بمهمة تنظيم باقي الأحكام بالنص عليها ضمن النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتسوية الخلافات الجماعية في العمل، وبموجب قواعد قانونية أمر لا يجوز للأطراف الإتفاق على مخالفته لتعلقها بالنظام العام الاجتماعي .

الكلمات المفتاحية: إرادة أطراف التفاوض الجماعي، تسوية الخلافات الجماعية في العمل.

Abstract :

Because of collective subjective labor conflicts, the Algerian legislator, as labor legislation compared to collective negotiations parts, as a possibility of contributing in its regulation operation, organizing a part of it through negotiating on it, including the agreed rules among collective work conventions contracted between the. This enables to make it easy to respect, since it is a result of their mutual agreement, through which the legislator has the role of organizing the remaining the text disposals among the legislation ones related to collective conflicts at work, and in virtue of legal rules which the parts have to respect.

Key words : Collective negotiation parts , Parties will collectively diverge Settlement of collective differences in work

مقدمة:

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل ظاهرة مهنية عالمية تشهدا كل الدول بغض النظر عن نظامها السياسي والاقتصادي المنتهج، إذ تنشب هذه الخلافات بفعل تعارض وتباين بين مصالح أطراف علاقة العمل الجماعية، المصلحة الاجتماعية العمال، و المصلحة الاقتصادية لصاحب العمل¹.

قرضت الإصلاحات الاقتصادية والسياسية التي شهدتها الجزائر سنة 1989، بتبنيها نظام إقتصاد السوق القائم على بعث النمط التعاقدى (سلطان الإرادة²)، والتسيير الحر للحياة الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد ضرورة الانسحاب وعدم التدخل لتنظيم كل المسائل المتعلقة بتنظيم العلاقات المهنية والاجتماعية، إلا ما ارتبط منها بالنظام العام الاجتماعى، بما فيها تلك المتعلقة بتسوية الخلافات الجماعية في العمل، وترك أطراف علاقات العمل الجماعية (الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين) ينظمونها عن طريق الاتفاق حولها من خلال التفاوض الجماعى بشأنها. إذ تعد مسألة تسوية النزاعات الجماعية في العمل من بين الموضوعات التي تعالجها الاتفاقات الجماعية التي يبرمونها فيما بينهم³.

إن السماح لأطراف علاقات العمل الجماعية بالمساهمة في تنظيم تسوية المنازعات التي قد تثور بينهم وما يتميز به هذا التنظيم الاتفاقي من مرونة في التنفيذ، يمكن تبريره بإدراك المشرع و يقينه بأن أطراف التفاوض الجماعى لهم دراية وعلم أكثر منه بالمسائل المرتبطة بعلاقاتهم المهنية والاجتماعية وكذا المتعلقة بالشروط العامة للعمل، و بالتالي هم أقدر بحل هذه الخلافات عن طريق التفاوض حولها.

هذا ما يدفعا لترح الإشكال القانوني التالي: ما مدى نطاق إعمال إرادة أطراف التفاوض الجماعى لتسوية المنازعات العمالية التي قد تثور بينهم ؟ أو بعبارة أخرى: ما هي المجالات التي لا يسمح فيها لأطراف التفاوض التدخل لتنظيمها ؟ وما هي المجالات التي يسمح لهم المساهمة في تنظيمها والمتعلقة بتسوية

الخلافات العمالية التي قد تنشأ بينهم ؟ و ما هي الأثار القانونية المترتبة في حالة مخالفتها وعدم الإمتثال إليها.

للإجابة على هذا الإشكال ارتأينا تقسيم دراستنا إلى مبحثين: نتناول في المبحث الأول المجالات المرتبطة بتسوية الخلافات الجماعية للعمل والتي لا يسمح فيها لأطراف التفاوض الجماعي تنظيمها ،أما المبحث الثاني نتطرق فيه إلى مجالات تدخل إرادة أطراف علاقة العمل لتنظيمها والمتعلقة بتسوية الخلافات الجماعية في العمل.

المبحث الأول: المجالات التي لا يسمح فيها للأطراف التفاوض الاتفاق حولها و المتعلقة بالخلاف الجماعي.

لتسوية الخلافات الجماعية في العمل ، أقر المشرع الجزائري ،على غرار التشريعات العمالية المقارنة جملة من الأحكام القانونية الملزمة،والتي يتعين على أطراف التفاوض الجماعي مراعاتها و إحترامها وعدم الاتفاق على مخالفتها أو التضيق من نطاقها تحت طائلة تعرضهم لجزاءات قانونية. ، إلا في حالة وحيدة و هي لمنح العمال حقوق أكثر نفعا من تلك التي أقرها التشريع⁴. تبعا لذلك سنتطرق أولا إلى الأحكام القانونية الملزمة التي يتعين على الأطراف التفاوض إحترامها لتعلقها بالنظام العام الاجتماعي (المطلب الأول)، ثم التعرض للآثار القانونية المترتبة على مخالفتها (المطلب الثاني).

المطلب الأول:الأحكام القانونية الملزمة المتعلقة بتسوية الخلاف الجماعي.

عمد المشرع الجزائري على غرار التشريعات العمالية المقارنة، على وضع مجموعة من القواعد القانونية الآمرة لتسوية الخلافات الجماعية في العمل،و التي لا يجوز لأطراف التفاوض الجماعي الإتفاق على مخالفتها لتعلقها بالنظام العام الاجتماعي ، و بالنظر إلى مضمون هذه القواعد القانونية يمكن تقسيمها إلى : قواعد تتعلق بالألتزام بقيام بعمل(الفرع الأول) ، و قواعد تعلق بالامتناع عن القيام بعمل (الفرع الثاني) و

أخيرا قواعد منحت لأطراف التفاوض الجماعي حرية قبول أو رفض اللجوء لإجراء الوساطة و/أو التحكيم لتسوية للنزاع الجماعي (الفرع الثالث).

الفرع الأول: القواعد الآمرة التي تتعلق بالالتزام بالقيام بعمل

تضمنت النصوص القانونية المسوية للخلافات الجماعية في العمل مجموعة من الأحكام الآمرة، و التي ألزمت بموجبها أطراف التفاوض الجماعي بضرورة احترامها وعدم الاتفاق على مخالفتها عند إعدادهم للاتفاقيات الجماعية للعمل التي يبرمونها، و التي يمكن إجمالها فيما يلي:

1- إلزامية عقد الاجتماعات الدورية: تجنبا لوقوع الخلافات الجماعية في العمل وما قد ينجم عنها من آثار سلبية. ألزم المشرع الجزائري⁵ كل من المستخدم أو ممثله وممثلي العمال عقد لقاءات و اجتماعات دورية من أجل دراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة، وفي حالة وجود مشاكل مهنية أو اجتماعية، حث الشركاء الاجتماعيين على إيجاد حلول لها بالتشاور الثنائي بينهما⁶

2- الالتزام باستنفاذ إجراء المصالحة: تعد المصالحة أو كما يسميها بعض التشريعات المقارنة ' التوفيق '، وسيلة لتسوية الخلافات الجماعية للعمل من خلال تقريب وجهات نظر الأطراف المتنازعة ومساعدتهم على الجلوس على مائدة التفاوض لإيجاد حل للخلاف يرضيهما⁷. إذ ألزم المشرع الجزائري، وكذا التشريعات العمالية المقارنة⁸، أطراف الخلاف الجماعي بضرورة مراعاتها عند تسويتهم للخلافات التي قد تنثر بينهم، على خلاف ذلك فإن المشرع الفرنسي لم يقر بإلزاميتها بل جعلها وسيلة اختيارية تخضع لإرادة الأطراف المتنازعة⁹.

3- إلزامية موافقة أغلبية العمال على قرار اللجوء للإضراب: اختلفت التشريعات العمالية المقارنة وتباينت حول مدى إلزامية موافقة (أغلبية العمال أو نقاباتهم المهنية الممثلة لهم) على قرار اللجوء للإضراب قبل إعلانه، ما بين من يعتبره إجراء وجوبي و سابق على الإشعار المسبق، كما هو عليه الأمر في التشريع الجزائري و المصري¹⁰، و بين من لم ينص على إلزاميته كالتشريع الفرنسي¹¹.

4- الالتزام باحترام إجراء الإشعار المسبق : ألزم المشرع الجزائري ممثلي العمال الراغبين في اللجوء للإضراب مراعاة إجراء الإشعار المسبق¹²، وأعتبر أن خرقهم لهذا الإجراء القانوني الملزم يعتبر خطأ مهنيا جسيما يخول لصاحب العمل اتخاذ ضد العمال المشاركين في التوقف الجماعي الغير مشروع الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي، وذلك وفق التشريع و التنظيم المعمول به. و هو ما أقره كذلك المشرع المصري¹³، و الأردني¹⁴.

بخلاف ذلك لا يوجد أي نص في القانوني فرنسي يلزم عمال القطاع الخاص¹⁵ الراغبين في ممارسة الإضراب بضرورة مراعاة الإخطار السابق قبل الشروع في الإضراب¹⁶، و هو ما ترتب عليه تباين واختلاف في مواقف الفقه والقضاء الفرنسيين حول مدى إلزامية الإخطار المسبق، إذ يرى غالبية الفقه الفرنسي أنه يصبح الإجراء ملزما قانونا في حالة النص عليه في الاتفاقية الجماعية المبرمة بين الأطراف المتنازعة، في حين هنالك من يرى بأن إجراء الإخطار المسبق غير ملزم حتى ولو تم النص عليه ضمن الإتفاقيات الجماعية للعمل¹⁷. أما القضاء الفرنسي فإنه لم يستقر على موقف واحد، إذ أنه ثارة تعتبر أن الإخطار السابق إجراء غير ملزم قبل ممارسة الإضراب حتى ولو تم النص عليه في إطار الإتفاقيات الجماعية المبرمة بين الأطراف المتنازعة، ومثاله الحكم الذي أصدرته محكمة النقض الفرنسية في 15 أكتوبر 1960¹⁸، و كذا الحكم الصادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 6 فيفيري 1981¹⁹، و ثارة أخرى ترى محكمة النقض الفرنسية إنه يجب على العمال الراغبين في التوقف عن العمل بإخطار صاحب العمل بذلك متى كان منصوص عليه ضمن الإتفاقيات الجماعية للعمل²⁰.

5 الالتزام بتوفير القدر الأدنى من الخدمة: بهدف ضمان مواصلة الأنشطة الضرورية والمتعلقة المؤسسات و المصالح التي تمارس أنشطة إقتصادية حيوية والمحددة سواء بموجب القانون أو الاتفاق ، و التي قد يضر الإضراب بها ألزم المشرع الأطراف المتنازعة بضرورة توفير الحد الأدنى من الخدمة إجباريا²¹.

القرع الثاني: القواعد المتعلقة بالامتناع عن القيام بعمل

تشمل القواعد المتعلقة بالامتناع عن القيام بعمل مجموعة الأحكام القانونية التي ألزمت أطراف التفاوض الجماعي بعدم الاتفاق على إتيانها و الامتناع عن القيام بها، و التي يمكن إجمالها في:

1 - منع ممارسة الإضراب إلا بعد استنفاد الوسائل الودية المسوية للخلاف :

منع المشرع الجزائري²²، و كذا التشريعات العمالية المقارنة كالتشريع المصري²³، و التونسي²⁴، و لبناني²⁵ اللجوء مباشرة للإضراب، بل ربط ممارسته بضرورة استنفاد الوسائل السلمية أو الودية لتسوية الخلافات الجماعية في العمل²⁶، بغية منه المحافظة على روابط التعاون و التفاهم بين أطراف الخلاف من جهة و تفادي الآثار السلبية للإضراب من جهة ثانية، مكرسا بذلك فكرة الحفاظ على السلم الاجتماعي، و متجنبنا قدر الإمكان فكرة المواجهة بين العمال و أصحاب العمل²⁷.

2- وقف الإضراب الذي شرع فيه إذا اتفق الطرفان على اللجوء للتحكيم:

قد ينفق الأطراف المتنازعة أثناء الشروع في ممارسة الإضراب على عرض الخلاف الجماعي القائم بينهم على التحكيم، فإنه يتعين عليهم وبقوة القانون وقف الإضراب ومواصلة تسوية الخلاف عن طريق التحكيم²⁸.

الفرع الثالث: القواعد القانونية التي منحت لأطراف التفاوض الجماعي حرية قبول

أو رفض اللجوء لإجراء الوساطة و/أو التحكيم لتسوية الخلاف الجماعي

و هي تلك الأحكام التي منحت للأطراف التفاوض الجماعي مطلق الحرية و الخيار ما بين قبول اللجوء لإجراء الوساطة و/أو التحكيم من عدمه، في حين هنالك من التشريعات العمالية من مددت من نطلق هذه الحرية لتشمل كذلك مسألة قبول أو رفض نتائج التسوية (الوساطة، التحكيم).

أولاً : حرية الأطراف في اللجوء للوساطة: تباينت موافق التشريعات العمالية واختلفت حول مدى اعتبار إجراء الوساطة من الإجراءات القانونية لتسوية الخلاف الجماعي ، و بين من لا يأخذ بها ، و مثالها المشرع العراقي²⁹ و المغربي³⁰. كما اختلفت التشريعات التي نصت على الوساطة كإجراء لتسوية الخلاف حول مدى إلزامية أو اختيارية عرض الخلاف الجماعي لإجراء الوساطة من عدمه ، سنتناول هذه الموافق تبعا:

يعتبر التشريع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي³¹ ، و المصري³² ، أن لجوء الأطراف المتنازعة الوساطة لفض الخلاف القائم بينهم، هو إجراء اختياري يخضع لإرادة الأطراف و إتفاقهم . كما أن النتائج والتوصيات التي يقترحها الوسيط غير ملزمة للطرفين بل تخضع لإرادتهما³³، وعليه إذا رفض أحد أو كلا الطرفين التوصيات التي يقترحها الوسيط يبقى لهما إجراء آخر سلمي لحل الخلاف القائم بينهما وهو التحكيم³⁴ ، غير أن المشرع المصري قد استثنى من اللجوء لنظام الوساطة بإحالة النزاع مباشرة للتحكيم إذ تعلق الأمر بنزاع جماعي شب بالمنشآت الإستراتيجية والذي لن تتم تسويته وديا (عن طريق المفاوضة الجماعية)³⁵.

في حين يعتبر جانب الآخر من التشريعات العمالية كالتشريع اللبناني بإلزامية وإجبارية الوساطة كوسيلة قانونية لفض النزاعات الجماعية في العمل. إذ يتعين على العمال أن لا يشرعوا في الإضراب إلا بعد استنفادها³⁶.

ثانيا: حرية الأطراف في اللجوء لإجراء التحكيم

خول المشرع الجزائري لأطراف المتنازعة الحرية الكاملة في إمكانية اللجوء للتحكيم سواء بموجب شرط التحكيم منصوص عليه ضمن الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل³⁷، أو اتفاق التحكيم³⁸، و هو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي³⁹ من خلال نص المادة 2524 من قانون العمل الفرنسي⁴⁰، و كذا المشرع التونسي⁴¹، و هو ما تبناه كذلك المشرع المغربي غير أن هذا الأخير قد ربط عرض النزاع للتحكيم لتسوية

الخلافاً للقائم بموافقة الأطراف المتنازعة على أن تكون هذه الإحالة عن طريق اللجنة المعنية بالمصالحة (اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة) التي عجزت عن تسوية الخلاف⁴². على خلاف ذلك فإن المشرع اللبناني قد جعل إجراء التحكيم إلزامي وأوجب على الأطراف المتنازعة في حالة فشل الوساطة كلياً أو جزئياً تسوية النزاع الجماعي بواسطة اللجنة التحكيمية⁴³.

المطلب الثاني: للآثار القانونية المترتبة على مخالفة الأحكام الاتفاقية للقواعد القانونية المسوية للخلاف الجماعي .

يستفاد مما سبق شرحة أن المشرع الجزائري وعلى غرار التشريعات العمالية المقارنة وضع مجموعة من الأحكام القانونية و التي ألزم أطراف التفاوض الجماعي بعدم مخالفتها عند وضعهم للإتفاقيات الجماعية و المتعلقة بموضوع تسوية الخلافات الجماعية التي قد تقع بينهم .

تبعاً لذلك يتعين علينا أولاً تحديد الجهة المخولة قانوناً لرقابة مدى مطابقة بنود الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها (الفرع الأول)، ثم تبيان الآثار القانونية في حالة المخالفة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الجهة المخولة بالرقابة

حول المشرع الجزائري، على غرار التشريعات العمالية المقارنة⁴⁴ لمفتش العمل المختص إقليمياً مهمة رقابة مدى مطابقة بنود الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل للنصوص التشريعية و التنظيمية لتشريع العمل بما فيها القواعد المتعلقة بتسوية الخلافات الجماعية للعمل، و في حالة تسجيله لأي مخالفة يعرضها على الجهة القضائية المختصة .

الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة في حالة المخالفة.

أقر التشريع الجزائري، وكذا التشريعات العمالية المقارنة ببطان كل اتفاق أو شرط يرد في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل مخالف للنصوص القانونية بوجه عام بما فيها الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتسوية للخلاف الجماعي. إذ يبطل هذا الاتفاق وحده ويحل محله الحكم القانوني المخالف بقوة القانون⁴⁵، مع بقاء الاتفاقية الجماعية صحيحة⁴⁶.

إن القضاء ببطان كل شرط أو اتفاق قد يرد في الاتفاقيات الجماعية المخالف للنصوص القانونية المعمول بها مع بقاء الجزء الآخر للاتفاقية سليما وصحيحا، ليس بالحكم الخاص إذ يعد إلا تطبيق للقواعد العامة الواردة في القانون المدني باعتباره الشريعة العامة⁴⁷.

المبحث الثاني: مجالات تدخل إرادة أطراف علاقة العمل الجماعية لتسوية النزاع الجماعي.

لم ينظم المشرع الجزائري وكذا نظيره المغربي⁴⁸ وغيرهما من التشريعات العمالية المقارنة كل المسائل المتعلقة بتسوية الخلافات الجماعية في العمل، تاركين بذلك عملية تنظيمها لأطراف علاقة العمل الجماعية بالاتفاق حولها بشرط عدم مخالفتها النظام العام الاجتماعي .

إن السماح لأطراف علاقة العمل الجماعية بتنظيم مجال تسوية الخلافات الجماعية التي قد تنشأ بينهم يعد صورة من صور رد الإعتبار لمبدأ سلطان الإرادة في تنظيم علاقات العمل الجماعية، ومظهر من مظاهر الطابع التعاقدية لتشريع العمل، وبالتالي فإن للأحكام الاتفاقية دور مكمل ومتم للنصوص القانونية والتنظيمية⁴⁹. و الذي يتعين على الأطراف المتنازعة مراعاتها وضرورة إحترامها تحت طائلة تعرضهما للعقوبات القانونية في حالة مخالفتها أو عدم الامتثال لها .

و عليه سوف نتطرق للأحكام الاتفاقية المسوية للخلاف الجماعي في المطلب الأول ، أما المطلب الثاني نخصه للآثار القانونية المترتبة على عدم الامتثال لها.

المطلب الأول: الأحكام الاتفاقية المتعلقة بتسوية الخلاف الجماعي.

يقصد بها مجموعة الأحكام التعاقدية التي يتكفل أطراف التفاوض الجماعي على وضعها، و النص عليها ضمن بنود الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل التي يبرمونها، و المتعلقة بتسوية منازعات العمل الجماعية و التي من شأنها المساهمة في تسوية الخلافات التي قد تثور بينهم، وضمان الإستقرار الاجتماعي والاقتصادي للعمال وصاحب العمل على حد سواء داخل المؤسسة⁵⁰.

و بالنظر إلى مضمونها يمكن تقسيمها إلى: أحكام اتفاقية منشئة لإجراءات تسوية الخلاف الجماعي (الفرع الأول)، و الأحكام الاتفاقية المنظمة للإجراءات القانونية المسوية للخلاف الجماعي (الفرع الثاني).

الفرع الأول :الأحكام المنشئة لإجراءات اتفاقية لتسوية الخلاف الجماعي .

فتح المشرع الجزائري،على غرار التشريعات العمالية المقارنة⁵¹ الباب أمام أطراف علاقة العمل الجماعية بوضع آليات أو أجهزة اتفاقية للمصالحة يتم اللجوء إليها في حالة نشوب خلاف جماعي بينهم،والتي يتم تنظيمها بتحديد كيفية تشكيلها و عملها ونطاق اختصاصها والذي قد يكون جهزي،أو وطني، بالنظر إلى نطاق القانوني الذي تشمله الاتفاقية الجماعية وغيرها⁵²،ضمن بنود الاتفاقيات الجماعية للعمل.تبعاً لذلك قد نصت العديد من الاتفاقيات الجماعية الجزائرية على إنشاء أجهزة أو لجان متساوية الأعضاء لإجراء المصالحة الاتفاقية⁵³.

بدوره سمح المشرع المغربي لأطراف علاقات العمل الجماعية المساهمة في تسوية الخلاف الجماعي، من خلال العمل على إنشاء أجهزة تتكفل بعملية المصالحة الإتفاقية⁵⁴، وهو ما تضمنته الاتفاقيات الجماعية للشركة المغربية للنقل خطوط وطنية⁵⁵.

الفرع الثاني: الأحكام المنظمة للوسائل القانونية المسوية للخلاف الجماعي.

يتمثل الوسائل القانونية المسوية للخلافات الجماعية للعمل في نوعين من الوسائل ، أولهما الوسائل الودية أو السلمية ، و ثانيهما الوسائل رديعية ، و المتمثلة في الإضراب⁵⁶ .

أولاً- الأحكام الاتفاقية المنظمة للوسائل الودية: تشمل الوسائل الودية المتعلقة بتسوية الخلاف الجماعي على نوعين من الإجراءات أولهما الإجراءات الوقائية ، و ثانيهما الإجراءات العلاجية (المصالحة ،الوساطة التحكيم).

1 - الأحكام المنظمة للإجراءات الوقائية(الاجتماعات الدورية): اعتمد المشرع الجزائري النظام الوقائي عند تنظيمه طرق تسوية المنازعات الجماعية، لدرجة إنه عنون القانون الذي نظم من خلاله هذه طرق بالتشريع الوقائي من المنازعات الجماعية للعمل⁵⁷ .

ترك المشرع الجزائري مسألة تنظيم الاجتماعات الدورية التي تتعقد بين ممثلي العمال وصاحب العمل لاتفاق أطراف التفاوض الجماعي، سواء من حيث تحديد المدة الزمنية لانعقادها ، أو ضبط المسائل التي تطرح خلالها وغيرها ، والنص عليها ضمن للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية⁵⁸ ، و هذا على خلاف ما كان سائد في ظل التشريع السابق الذي كان يلزم الأطراف عقد الاجتماعات الدورية كل شهر⁵⁹ .

عملت الاتفاقيات الجماعية التي كانت محل هذه الدراسة النص على كفاءات تنظيم هذه الاجتماعات الدورية ، وإن اختلفت في المدة الزمنية التي حددتها لعقد هذه الاجتماعات ، و المتروحة ما بين شهر⁶⁰ أو ثلاثة أشهر⁶¹ .

3- الأحكام المنظمة لإجراء الوساطة والتحكيم: بعد أن خيرت نصوص تشريعات للعمل أطراف التفاوض الجماعي وأعطتها الحرية الكاملة في قبول عرض الخلافات الجماعية لإجراء الوساطة و/أو التحكيم أو رفض ذلك. تباينت مواقف أطراف التفاوض الجماعي بخصوصها ،بين من إلزامية عرض كل الخلافات الجماعية لإجراء

للساطة ، و التي لم تجد تسوية لها في مرحلة المصالحة⁶²، في حين هنالك من الاتفاقيات الجماعية من جعلته جوازيا⁶³ يرجع لاختيار الأطراف المتنازعة .
أما بخصوص لجوء الأطراف المتنازعة لإجراء التحكيم فقد قيدته الاتفاقيات الجماعية بضرورة أن يكون النزاع القائم بينهم قد تجاوز اختصاص المؤسسة، أو ذو كان طابع وطني⁶⁴.

ثانيا- الأحكام المنظمة للإضراب:

إذا استمر الخلاف رغم استنفاد الوسائل الودية لتسويته، يحق للعمال ممارسة حقهم الدستوري في اللجوء للإضراب ، إذ يعد ممارسة الإضراب من بين الوسائل القانونية الردعية لتسوية الخلاف الجماعي، والذي حظي باهتمام التشريعات الدولية والوطنية. إذ منح المشرع الجزائري لأطراف التفاوض الجماعي حرية كاملة ومستقلة في تحديد مجموعة من المسائل المتعلقة بتنظيم ممارسة حق الإضراب، و هي:

1- تحديد مدة الإشعار المسبق: ترك المشرع الجزائري لأطراف حرية تحديد مدة الإشعار المسبق ضمن الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية التي يبرمونها⁶⁵، على أن لا تقل هذه المدة عن الحد الأدنى، والذي حدده بثمانية (8) أيام قبل الشروع في الإضراب المتفق عليه، والتي يبدأ حسابها ابتداء من تاريخ إيداع الإشعار المسبق لدى الهيئة المستخدمة، و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا⁶⁶.

تباينت مواقف أطراف التفاوض الجماعي حول مسألة تحديد مدة الإشعار المسبق و اختلفت، ما بين من حددها بثمانية أيام (الحد الأدنى القانوني)، وبين من حددها بعشرة أيام ، في حين هنالك من حددها بخمسة عشر يوما⁶⁷.

2- تحديد القدر الأدنى من الخدمة: منح المشرع لإطراف التفاوض الجماعي حرية تحديد النشاطات والمجالات المعنية بتوفير القدر الأدنى الخدمة عن طريق التفاوض بعد أن تكفل بالنص على قائمة المجالات المعنية بالزامية القدر الأدنى من

الخدمة⁶⁸، إذ سمح لهم إمكانية إضافة مجالات أخرى بما يتناسب وطبيعة نشاط الهيئة المستخدمة من خلال التفاوض بشأنها، والنص عليها ضمن بنود الاتفاقيات الجماعية⁶⁹، وكذا سمح لهم كذلك بضبط قائمة العمال المعنيين بتنفيذ أمر التسخير. تجسيدا لذلك عملت الاتفاقيات الجماعية على تحديد النشاطات وقائمة العمل المعنية بتوفير الحد الأدنى من الخدمة⁷⁰.

3- إمكانية الاتفاق حول عدم إيقاف الإضراب لعلاقة العمل طول مدة ممارسته.

بعد أن كان يرتب المشرع الجزائري على ممارسة العمال لحقهم في الإضراب في ظل التشريعات السابقة إيقاف علاقة عملهم طول مدة توقفهم الجماعي عن العمل⁷¹، إلا أنه تدخل في ظل التشريع الحالي وسمح لأطراف التفاوض الجماعي إمكانية الاتفاق على ما يخالفه والنص عليه ضمن بنود الاتفاقيات، و الإتفاقيات الجماعية ومثالها الإتفاق على إستحقاق العمال المضربين لأجورهم كاملة أو جزءا منها عن فترة ممارسته للإضراب⁷²، وهو ما أشارت إليه المادة 3/32 بقولها: "يوقف الإضراب آثار علاقة العمل طول مدة التوقف الجماعي عن العمل، ما عدا فيما اتفقا عليه طرفا الخلاف بواسطة إتفاقيات وعقود يوقعوها".

تبعاً لذلك، عملت أطراف التفاوض الجماعي على وضع أحكام اتفاقية يتفقون من خلالها فعلى أن ممارسة الإضراب توقف علاقة العمل خلال مدة ممارسته، ما عدا فيما يتعلق بالعتل السنوية و حساب الأقدمية⁷³.

المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على عدم تنفيذ الأحكام الاتفاقية.

إن الأحكام الاتفاقية المنصوص عليها ضمن بنود الاتفاقيات الجماعية للعمل في صورة شروط إتفاقية و الموضوعة من قبل أطراف التفاوض الجماعي الموقعين عليها أو المنضمين لها⁷⁴، تتمتع بنفس القوة الإلزامية و ترتب نفس الآثار التي ترتبها النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل بما فيها الأحكام المتعلقة بتسوية الخلافات الجماعية في العمل.

الفرع الأول: الجزاء القانوني

لضمان تطبيق الأحكام الاتفاقية وعدم الإخلال بها، أقر المشرع الجزائري، وكذا التشريعات العمالية المقارنة عقوبة قانونية يوقع على الطرف المخالف الذي أخل بالتزاماته التعاقدية المترتبة على الاتفاقيات الجماعية بما فيها الأحكام المتعلقة بتسوية الخلافات الجماعية، إذ أشار المشرع الجزائري للعقوبة و لكن بطريقة ضمنية وهو ما تنصت عليه المادة 153 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، والتي جاء فيها: "تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية من مخالفات تشريع العمل، ويعاقب عليها طبقاً لأحكام هذا القانون."، في حين نجد المشرع المغربي⁷⁵ كان أكثر دقة ووضوح من نظيره الجزائري إذ نص على العقوبة التي توقع على عدم إحترام مقتضيات إتفاقية الشغل الجماعية بطريقة مباشرة⁷⁶.

الفرع الثاني: المسؤولية المدنية للمخالف

أقر التشريع الجزائري، على غرار التشريعات العمالية المقارنة⁷⁷، بأن أحكام الاتفاقية الواردة ضمن بنود الاتفاقيات الجماعية للعمل بعد دخولها حيز التنفيذ تلزم جميع العمال أو منظماتهم النقابية وأصحاب العمل أو منظماتهم النقابية الذين وقعوا عليها⁷⁸ أو المنضمين إليها، إذ يترتب على مخالفة أحكامها نشوء الحق في رفع دعوى قضائية للمطالبة بتنفيذ الالتزامات الواردة فيها، مع الاحتفاظ بالحق في مطالبة التعويض⁷⁹ عن الأضرار الناجمة بسبب خرق أحكامها⁸⁰.

الخاتمة:

نظراً لما ينجم عن الخلافات الجماعية التي فد تنور بين العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة، و صاحب العمل، أو التنظيم النقابي الممثل له من جهة ثانية و المرتبطة بالعلاقات الاجتماعية و المهنية و الظروف العامة للعمل من إضرار اقتصادية، و اجتماعية بمصالح الطرفين، و التي قد تمتد لتأثر على

المصالح العامة للدولة، حظيت باهتمام كبير من قبل التشريعات العمالية الحديثة المقارنة، على غرار التشريع الجزائري، من خلال السهر على وضع نظام قانوني متكامل لتفادي حدوث مثل هذه الخلافات أو لعلاجها وتسويتها بطرق ودية لتجنب تفاقمها وتعقدها مما يهدد باللجوء إلى الإضراب. مع السماح لأطراف التفاوض الجماعي بالمشاركة في عملية تنظيمها من خلال منحهم صلاحية وضع أحكام اتفاقية لتسويتها أو أحكام اتفاقية لتنظيم إجراءات قانونية سبق وأن وضعها المشرع وترك مهمة تنظيمها لاتفاق الأطراف (تنظيم الاجتماعات الدورية، تحديد مدة الإشعار المسبق، تحديد الحد الأدنى من الخدمة،.....).

و عليه فإن تحقيق استقرار علاقات العمل الجماعية وإرساء دعائم السلم الإجتماعي، يعد الهدف الأساسي و الشاغل للتشريعات العمالية المقارنة، وكذا التشريع الجزائري، والذي لا يتأتى إلا من خلال العمل على تفعيل آليات الحوار والتشاور بين أطرافها مما يساعد على تفادي وقوع الخلافات الجماعية بينهم أو الحد من تفاقمها .

إن ذاتية آليات تسوية الخلافات الجماعية في العمل تبرز من خلال طابعها الخاص القائم على ازدواجية التنظيم "تنظيمي تعاقدي" و الذي يكمل كل واحد الآخر، والمتشكل من قواعد قانونية ملزمة تدخل المشرع لوضعها و التي لا يجوز للأطراف التفاوض الجماعي مخالفتها لارتباطها بالنظام العام الاجتماعي، والتي تعبر عن الطابع التنظيمي لمجال تسوية الخلافات العمالية، وأحكام اتفاقية مصدرها إرادة أطراف علاقة العمل وهي نتاج لإرادتهما و رضائهما المشترك والتي تعبر عن الطابع التعاقدية لمجال تسوية الخلاف الجماعي. إن أهم النتائج المتوصلن إليها من خلال هذه الدراسة:

- إن الأحكام الاتفاقية الواردة ضمن بنود الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل والمتعلقة بتسوية الخلاف الجماعي تشكل منظومة إتفاقية مهنية مكملة للنصوص القانونية والتنظيمية لتشريع العمل، وتتمتع بنفس القيمة القانونية التي تتمتع بها النصوص القانونية وترتب نفس الآثار القانونية، إذ تعد جزءا لا يتجزأ منه.

- أن أطراف التفاوض الجماعي قد إكتفو بإعادة كتابة القواعد القانونية المنظمة لتسوية الخلافات الجماعية للعمل عند صياغتهم لبنود للاتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل، والذي يمكن تبريره بعدم وجود أي إرادة جادة وحقيقية لديهم لوضع أحكام اتفاقية تبرز الطابع التعاقدى لمجال تسوية الخلافات الجماعية للعمل التي قد تثار بينهم ، فيكونون بذلك بعيدين كل البعد عن تجسد الدور الهام والفعال الذي تلعبه إرادة أطراف علاقة العمل في تطوير قانون العمل وجعله أكثر مرونة لمسايرة العلاقات المهنية و الاجتماعية المرنة ، و المتغيرة بتغير الأوضاع السياسية و الاقتصادية والاجتماعية للدولة ومواكبة ما قد يحدث فيها من تغيرات.

قائمة الهوامش:

- ¹ _ أحمية سليمان ،آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 2010 ، الطبعة الخامسة ،ص91 .
- ² _ عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الإجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع،الجزائر، ص155.
- ³ _المادة 120 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل،جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أفريل 1990 ،المعدل والمتمم ،تقابلها المادة 5/105 من مدونة الشغل المغربية،المذكور سابقا،والمادة 146 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل الجديد ،الجريدة الرسمية للجمهورية المصرية،عدد 14 المؤرخة في 07-04-2003 .
- ⁴ _ JEAN Pélissier -ALAIN Supiot -AMOINE Jemmaud, droit du travail,20 édition ,Daloz, PARIS , 2000,P .789.
- ⁵ _ المادة 1/4 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المذكور سابقا.
- ⁶ _خليفة عبد الرحمان .الوجيز في منازعات العمل و الضمان الإجتماعي،دار العلوم ،الجزائر،ص60.
- ⁷ _ مختاري فاطمة الزهراء،الإتفاقيات الجماعية للعمل في ظل القانون 90-11 ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق فرع إدارة مالية،جامعة الجزائر،السنة الجامعية 2010-2011. ،ص 131.

⁸ _ المادة 5 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المذكور سابقا. تقابلها المادة 376 من القانون عدد 27 لسنة 1996 المؤرخ في 30 أبريل 1996، المتعلق بإصدار مجلة الشغل التونسية، منشورات المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية، 2009. المادة 169 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، سالف الذكر، المادة 551 من مدونة الشغل المغربية، سالف الذكر.

⁹ _ **BERNARD Saintourens – DENIS Gatamel**, droit du crédit- droit du travail, Vuibert, PARIS, P.281.

¹⁰ _ المادة 28 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر. تقابلها المادة 2/192 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، سالف الذكر.

¹¹ _ مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال و آثاره، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013، الطبعة الأولى، ص 150.

¹² _ المادة 29 من القانون رقم 90/02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المذكور سابقا.

¹³ _ المادة 33 مكرر من القانون رقم 90/02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر. تقابلها المادة 192 من قانون العمل المصري، سالف الذكر.

¹⁴ _ ألزم المشرع الأردني العمال الراغبين في مباشرة الإضراب بإخطار صاحب العمل بذلك إذ لا يجوز لهم مباشرة الإضراب إلا بعد إشعار، وعلى أن يكون هذا الإشعار قبل مدة لا تقل عن 14 يوما من التاريخ المحدد للإضراب. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، الطبعة الأولى، دار الثقافة، الأردن، 2004، ص 506.

¹⁵ _ أما ممارسة الإضراب في القطاع العام ونظرا لطبيعة هذه المرافق ولطبيعة الخدمة العمومية التي تقدمها للمواطنين، فقد ألزم المشرع المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا الوطنية الموظفين أن تحترم إجراء الإشعار المسبق و هو ما نصت عليه المادة 2-2512 من قانون العمل الفرنسي.

¹⁶ _ **Francois DUQUESNE**, Droit du travail, 2 édition, Gualimo, PARIS, P.867.

¹⁷ _ **JEAN Pélissier -ALAIN Supiot -AMOINE Jemmaud**, OP. CIT, p1125.

¹⁸ _ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 153.

¹⁹ _ **SOC**. 26 février 1981 BULL V, n 161 : « une grève... ne saurait perdre son caractère licite du fait qu' elle n' a pas été précédée d une avertissement ou d une tentative de conciliation. » , **JEAN Pélissier -ALAIN Supiot -AMOINE Jemmaud**, OP. CIT, p1125.

²⁰ _ **JEAN Mouly**, droit du travail, 7 édition, Bréal, France, 2014, P.255.

²¹ _ المادتين 37 و 28 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر.

²² _ المادة 24 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المشار إليه سابقا.

²³ _ تنص المادة 193 من قانون العمل المصري، سالف الذكر، على أنه: "يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية.... خلال جميع مراحل و إجراءات الوساطة والتحكيم..".

²⁴ _ نص الفصل 376 من مجلة الشغل التونسية، سالف الذكر، و، على أنه: "يتعين عرض كل صعوبة تنشأ بين المؤجر والعملة من شأنها أن تثير نزاع شغل جماعي على اللجنة الإستشارية للمؤسسة قصد إيجاد حلول لها ترضي طرفي النزاع. وإذا لم يتم فض الخلاف داخل المؤسسة يقع عرضه وجوبيا من قبل أكثر الطرفين حرصا على المكتتب الجهوي للتصالح وعند التعذر على التفقدية الشغل المختصة ترابيا..".

- ²⁵ _ محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2015، ص 249.
- ²⁶ _ علي حسن عوض، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2003، ص 806.
- ²⁷ _ مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون، جامعة تيزي وزو، السنة الجامعية 2014، ص 247.
- ²⁸ _ المادة 25 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر.
- ²⁹ _ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 144.
- ³⁰ _ إن المشرع المغربي قد نظم طرق تسوية نزاعات الشغل الجماعية من خلال آليتين، وهما: التصالح (الباب الثاني من الكتاب السادس) والتحكيم (الباب الثالث من الكتاب السادس) دون أن يتناول آلية الوساطة.
- ³¹ _ **BERNARD Saintourens –DENIS Gatamel, OP.CIT, P.281.**
- ³² _ المادة 170 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، المذكور سابقا.
- ³³ _ كمال مخلوف، أحكام تشريع العمل أي ذاتيته، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد 02 لسنة 2012، ص 187.
- ³⁴ _ المادة 10 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر.
- ³⁵ _ المادة 1/181 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، المذكور سابقا..
- ³⁶ _ محمد علي عبده، المرجع السابق، ص 338.
- ³⁷ _ المادة 1007 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25-02-2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية رقم 21 الصادرة في 22 أبريل 2008.
- ³⁸ _ المادة 2/9 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر.
- ³⁹ _ **BERNARD Saintourens –DENIS Gatamel, OP.CIT, P.281. JEAN Mouly, droit du travail, OP.CIT, P. 269.**
- ⁴⁰ _ Article L 2524 -1 du code du travail français «la convention ou l'accord collectif du travail peut prévoir une procédure contractuelle d'arbitrage ». disponible sur:: <https://www.legifrance.gouv.fr>.
- ⁴¹ _ الفصل 381 مكرر من مجلة الشغل التونسية، سالف الذكر. ⁴¹
- ⁴² _ المادة 567 من مدونة الشغل المغربية، المذكورة سابقا. ⁴²
- ⁴³ _ محمد رياض دغمان، المرجع السابق، ص 263.
- ⁴⁴ _ تنص المادة 134 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المذكور سابقا، على أنه: "إذا لاحظ مفتش العمل أن إتفاقية جماعية أو إتفاقا جماعيا مخالف(ة) للتشريع والتنظيم المعمول بهما، يعرضها (يعرضه) تلقائيا على الجهة القضائية المختصة." ما نصت عليه كذلك المادة 138 من نفس القانون. تقابلها المادة 128 من مدونة الشغل المغربية، سالف الذكر.
- ⁴⁵ _ المادة 136 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المذكور سالفًا، "وتقابلها نص المادة 1/154 من قانون العمل المصري، سالف الذكر.
- ⁴⁶ _ تامر يوسف محمد سغفان، المفاوضة الجماعية (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2013، ص 427.

⁴⁷ _ المادة 104 من القانون المدني الجزائري، والتي تقابلها المادة 143 من القانون المدني المصري أشار إليها تامر يوسف سغفان، المرجع نفسه، ص 428.

⁴⁸ _ خولت مدونة الشغل المغربية سالفه الذكر، ومن خلال نص المادة 105 منها لأطراف علاقة الشغل الجماعية الإتفاق حول مجموعة من المسائل والتي وردت على سبيل المثال لا الحصر، منها ما يتعلق بتسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية، التي قد تحدث بين المشغلين، على خلاف ما كان سائد في السابق إذ كان المجلس الأعلى للإتفاقيات الشغل الجماعية المنشأ بموجب الظهير الشريف رقم 8145-5-1 الصادر في 29-11-1960، والملغى يحدد مضمون الإتفاقيات الجماعية للشغل والذي كان يخصص القسم الأول مكرر منه لتنظيم لمسطرة الصلح، محمد سعيد بناني، المرجع السابق، ص 632.

⁴⁹ _ JEAN Pélissier -ALAIN Supiot -AMOINE Jemmaud ,OP. CIT,P. 788 .

⁵⁰ _ عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني (علاقات الشغل الجماعية)، الطبعة الأولى، المطبعة والوراقة الوطنية، المغرب، 2009، ص 70.

⁵¹ _ المادة 5 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر، تقابلها المادة 582 من مدونة الشغل المغربية، سالفه الذكر .

⁵² _ مختاري فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 132.

⁵³ _ نذكر منها: الإتفاقية الجماعية المبرمة بين هيئات الضمان الإجتماعي، المؤرخة في 20 جوان 2013. إذ نصت من خلال المادتين 128 و 1/129 منها على إنشاء لجنة متساوية الأعضاء للمصالحة، على مستوى: مقر الهيئة المستخدمة بإعتبارها المقر المخصص للعمل، وعلى مستوى كل الوكالات الولائية، المحلية، والمؤسسات تحت الوصاية، والتي تتكون من تشكيلة ثنائية: ثلاث (3) ممثلين عن الهيئة المستخدمة، و ثلاث (3) أعضاء إضافيين، و ثلاث (3) ممثلين يتم إختيارهم من قبل النقابة التمثيلية للعمال، وثلاث (3) أعضاء إضافيين، والتي تختص للجنة بتسوية أوجه الخلاف المروع إليها من قبل أحد الأطراف المتنازعة .

الاتفاقية الجماعية للعمل للديوان الوطني للتطهير، المبرمة في أفريل 2013، والتي نصت من خلال المواد 85، 86 و 87 منها على إنشاء لجنة متساوية الأعضاء للمصالحة على مستوى المديرية العامة للمؤسسة تتكون من ثلاث ممثلين دائمين عن المستخدم وثلاثة مستخلفين، وثلاث ممثلين دائمين تهيئهم النقابة التمثيلية وثلاثة مستخلفين، على أن تختص هذه اللجنة بتسوية الخلاف القائم بين الطرفين خلال أجل يجب ألا يتجاوز 15 يوما من تاريخ رفع النظم لها . كذا من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الجزائرية للمياه، المبرمة في 29 ماي 2013 (المادتين 107 و 108).

⁵⁴ _ تنص المادة 105 من مدونة الشغل المغربية، سالفه الذكر، على أنه: " تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية الأحكام المتعلقة بعلاقات الشغل، ولا سيما: 5_ الإجراءات المتفق عليها بين الطرفين لتسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية، التي قد تحدث بين المشغلين والإجراء المرتبطين بالاتفاقية." . كما تنص المادة 582 من مدونة الشغل المغربية، سالفه الذكر، على أنه: " لا تحول أحكام هذا الكتاب، دون تطبيق إجراءات التصالح، أو التحكيم المحددة بموجب اتفاقية شغل جماعية أو نظام أساسي خاص".

⁵⁵ _ إذ حثت الاتفاقية الجماعية للشركة المغربية للنقل خطوط وطنية و من خلال الفصل 12 وما يليه منها الأطراف المتنازعة، على التوفيق من خلال إنشاء لجنة متساوية الأعضاء للتوفيق تشكل وتزود بمجموعة من الاختصاصات للقيام بمهمة التوفيق، كما دعت الاتفاقية الأطراف على تجنب الوسائل العنيفة مثل: الإضراب والاعتصام . محمد سعيد بناني، المرجع نفسه، ص 635 .

⁵⁶ _ لا تقتصر الوسائل الردعية لفض الخلاف الجماعي للعمل على الإضراب، إذ هنالك من التشريعات المقارنة من تضيف الإغلاق ومثلها المشرع العراقي

⁵⁷ _ عجة الجبالي، المرجع السابق، ص 215.

- ⁵⁸ _ المادة 3/4 من القانون رقم 90--02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر.
- ⁵⁹ _ المادة 7 من القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فبراير 1985 المتعلق بإلتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 7 الصادرة بتاريخ 16 فبراير 1985.
- ⁶⁰ _ المادة 125 من الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، المؤرخة في 20 جوان 2013. المادة 104 من الإتفاقية الجماعية للمؤسسة الجزائرية للمياه، المبرمة في 29 ماي 2013، الجزائر العاصمة .
- ⁶¹ _ المادة 90 من الإتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية الفلاحية، أشار إليها: أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي، المرجع السابق، ص 96 . كذا المادة 168 من الإتفاقية الجماعية للديوان للترقية و التسيير العقاري المبرمة في 27 سبتمبر 2006 ، الجزائر العاصمة.
- ⁶² _ المادة 2/132 من الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، المذكورة سابقا .
- ⁶³ _ المادة 112 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة الجزائرية للمياه، سالف الذكر .
- ⁶⁴ _ المادة 113 من الإتفاقية الجماعية للمؤسسة الجزائرية للمياه، سالف الذكر ، والمادة 3/132 من الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي المذكورة سابقا .
- ⁶⁵ _ خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 170.
- ⁶⁶ _ المادة 30 من القانون رقم 90/02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المذكور سابقا.
- ⁶⁷ _ المادة 2/133 من الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، المذكورة سابقا. كذا المادة 123 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة الجزائرية للمياه، المذكورة سابقا. ، المادة 184 من الإتفاقية الجماعية لديوان الترقية والتسيير العقاري، سالف الذكر، المادة 121 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة تربية دواجن الغرب لمعسكر، والمادة 174 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم. بن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص 278.
- ⁶⁸ _ المادة 38 و 39 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر.
- ⁶⁹ _ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 125.
- ⁷⁰ _ حددت الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، سالف الذكر من خلال المادة 136 منها على هذه النشاطات في: أمن المنشآت والأماكن -الحراسة-، مصالح الإتصال الهاتفي-الموزع الهاتفي-، المصالح المعنية بعمليات تحويل المرضى للعلاج بالخارج، المصالح المكلفة بتأمين وصيانة وسائل الإعلام الألي والمطبعي، المصالح المكلفة بإستقبال المواطنين وتمكينه من أداءاته، المصالح المعنية بالتكفل بالحالات الإستعجالية في العيادات الطبية التابعة للضمان . كما حددت المادة 125 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة الجزائرية للمياه، المذكورة سابقا، هذه النشاطات في: مراقبة مقر العمل (الحراسة)، أشغال وصيانة تجهيزات الإنتاج ، نوعية المياه والتوزيع بحيث يتم ضمان إستمرارية الخدمة العمومية.
- ⁷¹ _ إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1988، ص 40.
- ⁷² _ مخلوف كمال، مبدأ السلم الإجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس مبدأ والإضراب كوسيلة ضغط المرجع السابق، ص 287.
- ⁷³ _ المادة 2/134 من الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، المشار إليها سابقا.
- ⁷⁴ _ المادة 127 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر. تقابلها المادة 158 والمادة 160 من قانون العمل المصري، سالف الذكر.

⁷⁵ _ عبد اللطيف خالفي، المرجع السابق، ص 105.

⁷⁶ _ تنص المادة 1/129 من مدونة الشغل المغربية، سالف الذكر، على أنه: " يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن عدم إحترام مقتضيات إتفاقية الشغل الجماعية . تتكرر عقوبة الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام إتفاقية الشغل الجماعية على أن لا تتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.".

⁷⁷ _ article L 2262 -11 du droit du travail français .

⁷⁸ _ المادة 127 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر، والتي تقابلها المادة 122 من مدونة الشغل المغربية، سالف الذكر .

⁷⁹ _ François Duquesne ,OP .CIT ,P .247 .

⁸⁰ _ المادة 128 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المذكور سابقاً، والتي تقابلها المادة 123 من مدونة الشغل المغربية، سالف الذكر .