

منازعات العمل الجماعية: ومن جهة أخرى المستخدم أو مجموعة المستخدمين أو التنظيم النقابي المثل لهم، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية جماعية التي تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل. فالسبب المؤدي إلى النزاع الجماعي هو تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية "فيما يخص تشريع العمل" أو اتفاقية، بينما يعود سبب النزاع الفردي في العمل إلى تنفيذ عقد العمل. كما يمكن أن يتمثل السبب في النزاع الجماعي في المسائل الاجتماعية أو المهنية أو الاقتصادية. عرف المشرع الجزائري منازعات العمل الجماعية من خلال المادة 02 من القانون رقم، 08-23 حيث عرف النزاع الجماعي على أساس كل خالف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل، ولم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون. بل هو نزاع واحد من حيث السبب والهدف يشترك فيه جميع العمال أو مجموعة منهم، بينما في النزاع الفردي تتعدد الأسباب وتختلف الأهداف باختلاف مطالب كل عامل. الأولى وقائية إدارية التي تمتد من الداخل إلى خارج المؤسسة المستخدمة، والثانية قضائية أمام القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة. وهذا ما لم نجده في التشريع السابق لسنة 1990 كما أضاف في الفصل الثاني من القانون الجديد مجموعة من التعريف لمصطلحات تدور في فلك تسوية النزاع الجماعي. المبحث الأول: الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل تهدف هذه الإجراءات إلى تفادي النزاع الجماعي، حيث يعتمد عليها قبل نشوب النزاع بفرض تفادي إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة طبقاً للمادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث هناك وسائلين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعيةتناولها في المطلب التاليين: المطلب الأول: التفاوض الجماعي المباشر حيث نصت عليه المادة 05 من القانون 23-08 بصفة مشتركة، وضعيّة العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة. تحديد كيفيات تطبيق هذه المادة، في حالة غياب أحكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات ، يجب أن تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سادسي على الأقل". وهذه الفقرة أضيفت في التشريع الجديد. أما بالنسبة للقطاع الاقتصادي، وكمودج عن الاتفاقيات الجماعية للعمل نجد اتفاقية شركة سوناطراك لسنة 1994 التي أشارت في المادة 345 منها إلى الاجتماعات الدورية ومناقشة مشاكل العمال والتفاوض حوله. المطلب الثاني: اللجان المشتركة وفي هذا الإطار منح المشرع من خلال قانون عالقات العمل صلاحيات واسعة لأجهزة المشاركة الموجودة على مستوى المؤسسات المستخدمة وقد نصت المادة 94، "للجنة المشاركة الصالحيات التالية: – تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل. – مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي. – ابداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي: – تنظيم العمل) مقاييس العمل، إعادة توزيع العمال وتقليل عددهم – النظام الداخلي للهيئة المستخدمة. يجب الإدلاء بالإراء في أجل أقصاه خمسة عشر يوماً بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، يتم إخبار مقتضى العمل وجوباً. إذا أُند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد موافقة، – الاطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة، و تجدر الإشارة أن مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة تكون بمندوبي حسب عدد العمال الموجودين بالمؤسسة، – من 20 إلى 50 عاملاً: مندوب واحد. – من 51 إلى 150 عاملاً: مندوبي 2 اثنين. – من 401 إلى 1000 عاملاً: ستة 6 مندوبي. م على موضوع اللجان المشاركة بالنسبة للمؤسسات المستخدمة فالملحوظ هنا أننا لا يمكن لنا أن نتكل الصغيرة التي تحوي على عدد من العمال أقل من عشرين عاملاً، وهو نفس الأمر بالنسبة لعدم توافر الأنظمة الداخلية بالنسبة لها. فمن المقرر أن بالنسبة للمؤسسات الصغيرة، في إطار تفادي وقوع المستخدم والعمال في خلافات جماعية، نجد اتفاقية جماعية نصت على هذا الإجراء وهي اتفاقية البنوك والمؤسسات المالية، حيث نصت المادة 69 منها على ما يلي "في حالة نشوب خالف بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال التي سبب يتعلق بالمجال المهني أو الاجتماعي أو في حالة النزاعات المفاجأة، كما تجدر الإشارة ميدانياً عادة ما يتم الاعتماد على الإجراء الأول أي التفاوض الجماعي المباشر وهو الحل الأمثل لتفادي النزاع الجماعي في العمل بصفة مباشرة من طرف المستخدم دون وسيط. أما الإجراءات العلاجية تكون مباشرة بعد اكتشاف الخالف القائم بين المستخدم والعمال. المشرع في كلتا الحالتيننظمها بنوع من المرونة من خلال إضفاء الطابع الوقائي على القانون رقم 08-23 واستخدام مصطلح الخالف عوض النزاع محاولة منه تخفيض شدة التوتر بين المستخدم والعمال وتشجيعاً للحوار والاستقرار الاجتماعي والمهني داخل المؤسسات المستخدمة. 1990 وقد أشار المشرع من خلال القانون رقم 08-23 إلى إجراءات التسويةتناولها فيما يلي: المطلب الأول: تعتبر المصالحة الوسيلة الأولى التي أقرّها المشرع في القانون رقم 08-23 ق بالوقاية من المتعلق la conciliation المصالحة conventionnelle النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الفرع الأول: المصالحة الاتفاقية في حالة نشوب خالف بين المستخدم والعمال حول ظروف العمل أو أي سبب يخص أو يتعلق بتنظيم عالقات conciliation

العمل داخل المؤسسة المستخدمة، يباشر ممثلاها مباشرة داخل هيأكل المؤسسة وتكون بصفة مباشرة بين المستخدم وممثلي العمال ودون وساطة طبقا لما هو منصوص عليه في عقود العمل أو في الاتفاقية الجماعية الـ سارية المفعول. وكمثال وهذا بعد أن فشلت المصالحة المباشرة بين *légale conciliation* لهذه الاتفاقيات، الفرع الثاني: المصالحة القانونية أو الإدارية المستخدم وممثلي العمال على مستوى هيأكل المؤسسة المستخدمة. وهذا الإجراء جوء إلى المصالحة الإدارية على منصوص عليه في المادة 08 من القانون رقم 08-23 . ويكون الـ مستوى مفتشية العمل بطلب من يهمه الأمر من ممثلي العمال أو من ممثل الهيئة المستخدمة. الـ يبقى لأطراف النزاع سوى اللجوء إلى القضاء مرفقين بمحضر عدم المصالحة فشل المصالحة الإدارية وتتجدر الإشارة إلى أنه حدّ مهام مفتش العمل بموجب القانون رقم 90-03 المؤرخ في 02-06-1990 المتعلق بمفتشية العمل، حيث من بين المهام الموكلة له نجد إجراء المصالحة قصد انتهاء الخلافات الجماعية وتسويتها، كما أشارت هذه المادة إلى المهام الأخرى كمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقة العمل الفردية والجماعية وظروف العمل ومساعدة العمال ومستخدماتهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل. ويقوم مفتش العمل بإعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي وإعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكيفها وتعديلها. إن دور مفتش العمل الـ ينحصر فقط على الرقابة وتسليط العقوبات الإدارية على المخالفين لأنظمة العمل، المادة 11 من نفس القانون، بعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان كما يدون المسائل التي يستمر فيها الخالف الجماعي، وتصبح المسائل المختصة إقليميا. وهذه المدة كانت ثمانية أيام في التشريع السابق لسنة 1990 . في حالة عدم المصالحة يمكن الطرفان أن يتفقا بـ اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم حسب المادة 14 و 20 من القانون رقم 08-23 . فنظمـ المشرع كطريقة من الطرق البديلة لـ حل النزاعات، حيث يجوز للخصوم التصالح تلقائيا أو بـ سعي من القاضي في جميع مراحل الخصومة.