

جامعة جيجل

كلية الحقوق والعلوم السياسية

الأستاذة: بوشناق

قسم العلوم السياسية

محاضرات السنة الأولى ماستر إدارة محلية في قانون العمل

## منازعات العمل

بعد دراستنا لمختلف الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل من حقوق والتزامات الأطراف المتعاقدة، هذه العلاقات قد تؤدي في بعض الحالات إلى وقوع منازعات بين العمال و أصحاب العمل، من أجل ذلك وضع قانون العمل آليات لحل مثل هذه المنازعات التي يمكن أن تلحق هذه العلاقة لكي لا يقع أطراف العلاقة في حالة غموض أو عجز من إيجاد حل لأية منازعة مهما كانت طبيعتها .

### المبحث الأول: منازعات العمل الفردية

علاقة العمل التي تربط بين العامل وصاحب العمل لا تتعلق فقط بتنفيذ هذه العلاقة، بل يمكن أن تتعدى إلى وقوع منازعات بينهما لسبب خرق حق من الحقوق المقررة قانونا أو عدم تنفيذ أحد الأطراف للالتزامات الواقعة عليه.

### المطلب الأول: تعريف منازعات العمل الفردية

بحسب المادة 02 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، فإن المنازعة الفردية في العمل تتمثل في كل خلاف في العمل يحدث بين العامل و صاحب العمل بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تقوم بينهما، إذا لم يتم حله وتسويته داخل الهيئات المستخدمة .

### المطلب الثاني: إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية

تتمثل إجراءات تسوية النزاعات الفردية من خلال التزام الأطراف أولاً بأحكام التسوية الودية، ثم في حالة فشلها يتم اتخاذ إجراءات التسوية القضائية.

**الفرع الأول: التسوية الودية** نتناول أحكام التسوية الودية من خلال دراسة تعريفها ثم بعد ذلك إبراز مختلف الإجراءات المتعلقة بها .

**أولاً: تعريف التسوية الودية** يقصد بالتسوية الودية تلك الإجراءات التي يقوم بها كل من العامل وصاحب العمل قصد حل النزاع القائم بينهم قبل اللجوء إلى القضاء، ونميز في هذا الصدد بين التسوية التي تتحقق داخل الهيئة المستخدمة، وتلك التي تباشر خارجها في إطار المصالحة .  
**ثانياً: إجراءات التسوية الودية** تتمثل إجراءات التسوية الودية فيما يلي :

**أ: التسوية داخل الهيئة المستخدمة** تتمثل التسوية الداخلية للنزاع في اتفاق طرفي علاقة العمل على عدم تدخل أي طرف آخر خارجي في حل النزاع والاكتماء بالحل الودي الداخلي للنزاع، وذلك في إطار إجراءات القانونية المنظمة للنزاع أو في إطار الإجراءات المحددة في الاتفاقية المعمول بها، ويشترط لتنفيذها أن لا تكون مخالفة لما ينص عليه هذا القانون من ضمانات مقررة للعامل و هذا ما نصت عليه المادة 03 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل

كما سمحت المادة 04 من القانون نفسه للعامل في حال غياب الإجراءات المنصوص عليها بالمادة 03 أن يعرض الأمر أو التظلم إلى الرئيس المباشر في العمل ليقدم جواباً في أجل 08 أيام من تاريخ الإخطار، و في حالة عدم الرد أو عدم الرضا من طرف العامل يرفع التظلم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو إلى المستخدم حسب الحالة، و يجب الرد كتابياً خلال 15 يوماً من تاريخ الإخطار.

فالتسوية في هذه الحالة تتم داخل أجهزة المؤسسة بطريقة إدارية بأن يسحب مصدر القرار قراره المنشئ للنزاع أو يعدله، أو يتقبله العامل، وفق الإجراءات المقررة في الاتفاقيات الجماعية أو القانون، مثل منح رب العمل مهلة لسحب أو تعديل القرار، و عقد جلسة استماع للعامل قبل إصدار القرار قصد التمكن من التقريب بين الطرفين في محاولة لحسم النزاع مسبقاً.

ب: التسوية عن طريق المصالحة: هو إجراء يقوم به طرف ثالث أجنبي عن المؤسسة قصد التوفيق بين طرفي النزاع قصد حسمه قبل اللجوء إلى القضاء، و قد أوكلها المشرع الجزائري إلى هيئة متساوية التمثيل نصفها من ممثلي العمال، و النصف الثاني ممثلا لأرباب العمل، و يتولى أمانتها مفتش للعمل، فإذا استنفذ العامل إجراءات التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة تتم المصالحة بأن يعرض النزاع على المفتشية من خلال إيداع عريضة مكتوبة أو بمقتضى محضر بأقوال الطرف المتضرر يحرره رب العمل المختص، و المصالحة شرط جوهري لمباشرة الدعوى العمالية، بحيث يعد إغفالها سببا لرفض الدعوى القضائية شكلا.

-1- اختصاصات مكتب المصالحة: يتميز في هذا الصدد بين الاختصاص الموضوعي و الاختصاص المحلي:

أ - الاختصاص الموضوعي: يمتد اختصاص مكتب المصالحة لكافة المنازعات الفردية في العمل، سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، و عليه يستثنى من هذا المجال الأنظمة الخاصة، و تلك الخاضعة للتوظيف العمومي.

ب - الاختصاص الإقليمي: الأصل أن يؤسس لكل دائرة إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب للمصالحة، إلى إذا استدعت ضرورات عملية استحداث أكثر من مكتب واحد داخل دائرة اختصاص مفتشية واحدة، كما هو الحال بالنسبة لشساعة النطاق الجغرافي لاختصاص مفتشية العمل، أو ارتفاع حجم المنازعات العمالية لاسيما بالنسبة للمناطق ذات النشاط الاقتصادي الكثيف

إجراءات المصالحة: تبدأ إجراءات المصالحة بعريضة يودعها المدعي لدى مفتش العمل المختص، أو الإدلاء بأقواله أمامه، على أن يحرر مفتش العمل محضرا بأقواله، ثم يستدعي خلال ثلاثة أيام مكتب المصالحة للانعقاد و يجتمع المكتب بعد ثمانية أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء، و في حالة تغيب المدعي دون عذر مقبول يمكن للمكتب شطب الدعوى (م28 ق04/90)، و إذا لم يحضر المدعى عليه دون عذر مقبول يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع في أجل أقصاه ثمانية أيام، فإذا لم يحضر يحرر محضر بعدم المصالحة يسلم للمدعي لأجل مباشرة الدعوى القضائية.

أما إذا حضر الطرفان و تمت المصالحة فينقضي النزاع عند هذا المستوى، أما إذا لم تتحقق المصالحة فيحرر محضر بعدم المصالحة يستعمل في مباشرة الدعوى القضائية.

ومحضر المصالحة حسب المادة 32 لا يمكن الطعن فيه إلا بالتزوير ويعتبر بذلك حجة على الطرفين، لكن لا يؤخذ بمضمونه المخالف للقانون رقم 90-04 أو المواد 135، 136 و 137 من القانون 90-11 لكن بعد تحرير محضر عدم الصلح يلجأ صاحب المصلحة إلى القسم الاجتماعي لرفع دعوى قضائية.

**3-تنفيذ اتفاقات الصلح:** لا يملك مكتب المصالحة سلطة إجبار الطرفين على تنفيذ اتفاق الصلح، حيث يتدخل المشرع لدعم ما تم الاتفاق عليه بين المتنازعين، حيث شمله بنظام الغرامة التهديدية بأمر من رئيس المحكمة المختصة الملتمس بعريضة من أجل التنفيذ، مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن ربع الأجر الوطني الأدنى المضمون (م 34 ق 04/90

#### الفرع الثاني: التسوية القضائية

إذا لم تتم المصالحة بين الطرفين ترفع الدعاوى أمام القسم الاجتماعي حسب نصت عليه المادة 36 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل يرفعها الطرف الذي له مصلحة

:وسوف نتطرق بصدد التسوية القضائية للمسائل التالية:

**أولاً: تعريف قضاء العمل:** هو قضاء مختص بالمنازعات التي تنور بين طرفي عقد العمل، ذو اختصاص أصيل، حيث لا ينظر إلا في المسائل التي يحيلها عليه قانون العمل دون غيرها، و هو قضاء مهني متساوي التمثيل، حيث يتشكل من ممثلين منتخبين من العمال، و ممثلين منتخبين عن أرباب العمل.

**ثانياً: تطور تنظيم قضاء العمل في الجزائر:** مر تنظيم قضاء العمل في الجزائر بالمراحل التالية:

**1-مرحلة ما قبل 1972:** كان فيها قضاء العمل مندمجا ضمن المنظومة القضائية العامة التي أقرها الأمر 65-278.

**2-مرحلة 1972-1975:** تميزت بتحول في تشكيلة المحكمة الاجتماعية من حيث انعقادها برئاسة قاضي يساعده مساعدان لهما صوت استشاري حسب ما ورد في الأمر 61/72 المتضمن سير المحاكم في المسائل الاجتماعية.

**3-مرحلة 1975-1990:** تميزت بإجراءات خاصة لاسيما عرض النزاع على مفتشية العمل المختص حسب ما أورده الأمر 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل.

**4-مرحلة ما بعد 1990** :أقر المشرع بمقتضى القانون 04/90 المتضمن تسوية المنازعات الفردية في العمل صوتا تداوليا بالنسبة للمساعدين.

**ثالثا: تشكيل و اختصاصات محكمة العمل:**

**1-تشكيل محكمة العمل** :تتشكل محكمة العمل من قاضي يرأس المحكمة، و من ممثلين اثنين للعمال، و ممثلين اثنين لأرباب العمل، ينتخبون من بين العمال و أرباب العمل كل حسب صفته، و يجوز للمحكمة أن تتعقد قانونا بحضور ممثل واحد عن كل فئة، أما بالنسبة للغرفة الاجتماعية على مستوى المجالس القضائية و المحكمة العليا فهي تتشكل حصرا من قضاة معينين.

**2-اختصاصات محكمة العمل** :حدد القانون مجال اختصاص محكمة العمل سواء تعلق الأمر بالاختصاص الإقليمي أو الاختصاص الموضوعي.

**أ -الاختصاص الإقليمي** :لا يطرح الاختصاص الإقليمي على اعتبار تحديده قانونا بمقتضى الأمر 11/97 المتضمن التقسيم القضائي، كما أن المادة 8/40 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية وضعت قاعدة عامة في هذا الخصوص، حيث أحالت على المحكمة التي تم فيها إبرام عقد العمل، أو تنفيذه، أو التي يوجد فيها موطن المدعي، إلى بالنسبة لإنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل فإن الاختصاص ينعقد لمحكمة موطن المدعي.

**ب -الاختصاص الموضوعي** :من حيث الموضوع تختص محكمة العمل في كل القضايا التي يحيلها عليها القانون صراحة، لاسيما:

-الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل، وعقد التكوين بالتمهين،

-كافة القضايا الأخرى المحالة قانونا على المحكمة العمالية، لاسيما تلك المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

**رابعا: إجراءات التقاضي** :تخضع إجراءات التقاضي أمام المحكمة العمالية للأحكام ذاتها المقررة بالنسبة لإجراءات التقاضي عموما، مع استثناء مرتبط باشتراط محضر عدم المصالحة، أو عدم المصالحة الجزئية كشرط لمباشرة الدعوى العمالية حسب المادة 37 من القانون 90-04، حيث ترفع الدعوى بمقتضى عريضة مكتوبة تودع لدى كاتب الضبط للمحكمة المختصة، أو الإدلاء بأقوال لدى هذه الجهة، حيث يتكفل حينها كاتب الضبط بتحرير محضر بأقوال المدعي، و تقيد الدعوى المرفوعة إلى المحكمة حالا تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء الأطراف و رقم القضية و تاريخ الجلسة، ثم يرسل بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر، فإذا لم يحضر المدعي أو ممثله بدون عذر مقبول و رغم صحة التبليغ يتم شطب الدعوى، أما إذا لم

يحضر المدعى عليه بدون عذر مقبول و رغم صحة التبليغ فيقضى في غيابه، و في حالة ما إذا كان غيابه مبررا فيستدعى من جديد.

إن الطابع الاستعجالي لقضايا العمل دفع المشرع إلى تحديد الجلسة الأولى للنظر أو الفصل في المنازعة في مدة لا تتجاوز 15 يوما من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية، و أن تصدر حكمها في أقرب وقت ممكن، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية، مثل تعيين خبير، و فيما يتعلق بإعادة السير في الدعوى في حالة وفاة المدعي أو المدعى عليه، فللورثة حق مواصلة السير في الدعوى إلا أن تكون مهياً للفصل فيها.

ويجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل ال يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى كما مقرر في المادة 504 من قانون الاجراءات المدنية.

**خامسا: طبيعة الأحكام الابتدائية و كفاءات تنفيذها:** يمكن لتمييز بصدد الأحكام الابتدائية بين ثلاث فئات:

**1- أحكام ابتدائية نهائية:** حيث لا يجوز الطعن فيها بأي من أوجه الطعن، سواء العادية أو غير العادية، و من أمثلة هذه الأحكام ما تضمنته المادة 21 من قانون 04/90، و التي تتضمن:

-إلغاء العقوبات التأديبية غير الإجرائية،

-الدعاوى الخاصة بتسليم شهادات العمل،

-الدعاوى الخاصة بكشف الرواتب.

**2- أحكام ابتدائية قابلة للنفاذ المعجل:** حيث تنفذ هذه الفئة من الأحكام رغم قابليتها للطعن، و تتضمن على الخصوص:

-الإنهاء التعسفي لعقد العمل،

-تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل،

-تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة،

-دفع الرواتب و التعويضات الخاصة بالستة أشهر الأخيرة،

-حالة احتلال العمال لأماكن العمل، و إن تعلقت هذه الحالة بالقضاء الاستعجالي.

3-الأحكام العادية: و هي الأحكام القابلة لطرق المراجعة العادية و غير العادية، و التي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استنفاد كافة الإجراءات المقررة صراحة للمتقاضين، أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه، حيث تمنح للخصوم مهل للمراجعة و الاستئناف.

**الفرع الثالث: الدعوى النقابية:** يمتد الحق في التقاضي إضافة إلى العامل و رب العمل، إلى المنظمات النقابية الممثلة للعمال، باعتبار أن القانون أثبت لها أهلية التقاضي حسبما جاء في المادة 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، و على هذا الأساس فإن المنظمة النقابية، و إضافة إلى اعتبارها شخص معنوي له شخصية مستقلة عن شخصية أعضائه القانونية، و يملك حق التقاضي في النزاعات التي تمس مصالحه سواء قبل المنظمات النقابية الأخرى، أو قبل أرباب العمل، فإنه يمكنها تمثيل أعضائها في مصالحهم الفردية وفق ما هو معروف إجرائيا بدعوى المصالح الفردية، لاسيما إذا كانوا ممثلين نقابيين، و هذا خروجاً عن القواعد العامة التي لا يجوز بمقتضاها رفع الدعوى القضائية إلى لمن يحوز مصلحة، و في هذا الشأن يمكن للمنظمة النقابية أن تتأسس لمصلحة أعضائها المادية و المعنوية، باعتبار الدفاع عن هذه المصالح هو السبب في وجودها.

### **المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية**

يمكن أن تتعدى منازعة العمل لأكثر من طرفين وبالتالي تكون المنازعة تحتوي على مجموعة من الأطراف سواء كان التعدد من طرف أصحاب العمل أو من طرف العمال أو من الطرفين، ومن خلال هذا التعدد تصبح المنازعة جماعية .

#### **المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية**

**الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية** عرفتها المادة 02 من القانون 90-02 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب" يعد نزاعاً جماعياً في العمل خاضعاً لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه "

و بالتالي فإن منازعات العمل الجماعية تتمثل في كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، تنشأ بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل و بين جميع العمال أو فريق منهم، و لم يجد تسويته بين أطراف المنازعة .

**الفرع الثاني: شروط المنازعة الجماعية للعمل** لكي تكون المنازعة جماعية يجب توفر شرطين أساسيين :

- 1- تعدد أطراف المنازعة: يجب أن تشمل المنازعة عمال المؤسسة أو مجموعة منهم كما يمكن أن يكون الطرف الثاني في المنازعة صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل
- 2- أن يكون موضوع المنازعة متعلق بالمصلحة الجماعية للعمال :حيث يكون موضوع المنازعة جماعي عندما يقوم العمال بالمطالبة بحقوقهم المتعلقة بشروط العمل أو المطالبة بزيادة الأجور و غيرها من موضوعات النزاع كون المصلحة مشتركة بين هؤلاء العمال أو متعلق بتطبيق نص قانوني...إلخ
- 3- **المطلب الثاني: إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية** يتم تسوية منازعات العمل الجماعية من خلال التسوية الودية والتسوية القضائية -

#### الفرع الأول: التسوية الودية

تتمثل إجراءات التسوية الودية لمنازعات الجماعية للعمل في :

**أولاً: المفاوضة المباشرة:** حسب نص املادة 04 فقرة 2 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق لإضراب أنه يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية يعالجون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة .

و تعد هذه الاجتماعات أسلوباً مباشراً للحوار بين الأطراف المتنازعة لتبادل آراء و اقتراح الحلول للوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح ، ويعد إجراء المفاوضة اختياري إذ تحيل المادة 04 الفقرة 03 من القانون نفسه إلى الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال

**ثانياً: المصالحة** يتم اللجوء إلى المصالحة كمرحلة ثانية في حل النزاع بعد فشل المفاوضات المباشرة، و يتم من خلالها تقريب وجهات النظر بين أطراف المنازعة للوصول إلى حل، ويقوم بهذا الإجراء طرف ثالث أجنبي محايد إذ أوكل المشرع الجزائري هذه المهمة إلى لجان يشكلها العمال وأصحاب العمل في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل أو إلى مفتشية العمل عند عدم الاتفاق على لجان أو أجهزة خاصة، أو موظفاً، وإذا لم يتفقوا في اللجوء إلى المصالحة أو فشلها في حالة اللجوء إليها يرفع النزاع وجوباً إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي تقوم بدورها باستدعاء أطراف المنازعة في أجل لا يتعدى 04 أيام الموالية للإخطار لتسجيل موقف الطرفين في كل مسألة من مسائل النزاع، كما لا يجب أن لا يتجاوز أجل المصالحة 15 يوماً من تاريخ الجلسة الأولى.

ثم يعد مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان و يدون فيه المسائل المتفق عليها و التي تعد بمثابة اتفاق جماعي جديد حول المسائل التي ينظمها، كما يدون المسائل التي يستمر



الخلاف الجماعي قائماً بشأنها إن وجدت و تصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجال إلى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً، وفي حالة فشل المصالحة يعد مفتش العمل محضر عدم الصلح ويرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، والتي تقوم باستدعاء الطرفين ومحاولة المصالحة في أجل أقصاه 4 أيام الموالية لإخطاره ثم يقوم بتحرير محضر مصالحة أو عدم مصالحة حسب الحالة في أجل أقصاه 8 أيام - .

**ثالثاً: الوساطة** تعتبر الوساطة إجراء اختياري يخضع إلى اتفاق الطرفين عليه، و حسب نص المادة 10 من القانون 90-02 الذي يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب فهي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل بعرض النزاع على شخص محايد يسمى الوسيط مهمته اقتراح الحلول للنزاع المعروض عليه، يشترك طرفا النزاع في تعيينه و عليه التقيد بالسر المنهي إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته، كما يمكن للوسيط طلب المساعدة من مفتشية العمل المختصة إقليمياً في مجال تشريع العمل حسب نص المادة 11 من القانون 90-02.

يعرض الوسيط اقتراحات لتسوية النزاع خلال أجل الذي يحدده في شكل توصية معللة و يرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً و ذلك حسب نص املادة 12 من القانون 90-02، وفي حالة عدم المصالحة يتفق الطرفان على تعيين شخص ثالث يدعى الوسيط و يدلانه على المعلومات المتعلقة بالنزاع، بحيث يقوم الوسيط باقتراح حل للنزاع في شكل توصية معللة ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

**رابعاً: التحكيم** يعتبر التحكيم المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية في حالة فشل مهمة الوسيط ، ويتمثل في قيام الطرفين بتعيين أشخاص خواص يشكلون محكمة التحكيم، و عند اتفاق الطرفين على عرض خالفهما على التحكيم تطبق المواد 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

وقد أحالت المادة 13 من القانون 90-02 المتعلقة بالوقاية من منازعات العمل الجماعية و تسويتها إجراءات تنظيم التحكيم و كلياته إلى قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، حيث يجب على الطرفين المتنازعين أن يختار كل منهما حكماً يمثل على أن يتفق الحكمان المعينان على اختيار وتعيين حكم مرجح بينهما و يتم الاتفاق على التحكيم بحضور الحكامين المختارين بدون الاتفاق إما في محضر أو في عقد رسمي أو عرفي .

كما يجب أن يحدد الاتفاق موضوعات النزاع وأسماء المحكمين و إلا كان باطلا ويمكن للمتازعين أن يتفقا مسبقا أثناء إبرام العقد على اللجوء إلى التحكيم في حالة وقوع أي نزاع بينهما و هو ما يرد النص عليه في الاتفاقيات الجماعية، وفي حالة عدم الاتفاق على تعيين المحكمين من أحد الطرفين أو كلاهما فيعينه رئيس الجهة القضائية الواقع في دائرتها محل العقد لتعيين المحكم أو المحكمين بناء على عريضة ترفع إليه و على المحكمين إصدار قراراتهم خلال 30 يوما من تاريخ تعيينهم المادة 13 من القانون 90-02

لقد اعتمد المشرع الجزائري نظام التحكيم الاختياري والتحكيم الإجباري في حالة القيام بتسوية النزاع خلال فترة الإشعار المسبق للإضراب وبعد الشروع فيه خاصة بالنسبة لبعض فئات العمال والذين يعملون في القطاعات الإستراتيجية للدولة و الممنوعة من ممارسة حق الإضراب وذلك حسب المواد 43 الى 56 من القانون 90-02.

. خامسا: التسوية القضائية لا تخضع المنازعة الجماعية للحلول القضائية في الأصل كونها ذات طابع منهي أو اجتماعي أو اقتصادي، إلا انه في بعض الحالات تحيل إلى القضاء المختص للنظر فيها و هي الحالات المنصوص عليها في المواد 22 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية و 35 من القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و كذا نص المادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي و المتمثلة حسب ترتيبها فيما يلي - :

- تفسير و تطبيق الاتفاقيات الجماعية واتفاقات المصالحة وذلك وفقا لنص المادة 22 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل

- حالة إخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب و هو ما نصت عليه المادة 35 من القانون المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل و تسويتها (اللجوء إلى القضاء الاستعجالي لإصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب- .

- حالة تمثيلية التنظيمات النقابية: و هو ما نصت عليه المادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي في حالة نزاع أو خالف ناتج عن تمثيلية التنظيمات النقابية موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 60 يوما بحكم مشمول بالنفاذ المعجل .

## انتهاء علاقة العمل

يمكن أن تصل علاقة العمل إلى حالة لا يمكن الاستمرار فيها ووجوب إنهاؤها لأسباب عديدة و مختلفة، منها ما يتعلق بالحالات الإرادية للأطراف المتعاقدة وأخرى خارجة عن إرادة كل من العامل و صاحب العمل،

### المبحث الأول: الحالات الإرادية لانتهاء علاقة العمل

بما أن عقد العمل يخضع لإرادة طرفي العلاقة، فقد يرغب أحد الأطراف في إنهاء علاقة العمل ووضع حد لها، سواء برغبة من العامل كما في حالة الفسخ والاستقالة أو يكون بإرادة رب العمل عندما يتخذ التسريح التأديبي أو اتخاذ إجراءات تسريح العمال

**المطلب الأول: إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل** يمكن للعامل إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة، وذلك من خلال انتهاجه أسلوب الاستقالة أو المبادرة بفسخ العقد والتحرر من التزاماته، مع ضرورة احترام جميع الإجراءات المعمول بها

**الفرع الأول: الاستقالة** تعتبر الاستقالة أو إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل من الحقوق المعترف بها له إذ ، حيث يمكن للعامل إبداء رغبته في فسخ علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة ، فيقدم استقالته كتابيا ويغادر منصب عمله بعد مهلة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، وإذا أخل بهذا الالتزام يمكن للمستخدم مطالبته بدفع تعويض عن الأضرار التي ألحقها به بسبب أنه لم يترك له مهلة ليوظف من يستخلفه في منصب عمله . وتقدم الاستقالة للهيئة المؤهلة قانونا استقباليها في شكل طلب كتابي، ولا يسري مفعولها إلا بعد قبولها من طرف المستخدم، فلا يترتب تصريح العامل عن استقالته أمام هيئة غير مؤهلة ولا مختصة للنظر فيها آثارا ، ولا يمكن الاعتراض على حق العامل في إبداء رغبته في فسخ علاقة العمل

**الفرع الثاني: الفسخ** يمكن لأحد الطرفين في عقد العمل المبادرة بفسخ العقد في حالة استحالة تنفيذ التزاماتهم العقدية، كحالة فقدان العامل لحرية بسبب حكم قضائي مع ضرورة احترام إجراءات الفسخ كالإعلان المسبق بالرغبة في الفسخ ويمكن للفسخ أن يخضع للرقابة القضائية اللاحقة، حيث يتحمل الطرف المبادر بالفسخ مسؤولية إثبات السبب المشروع، وإذا تخلف شرط الإخطار المسبق تحول إلى فسخ فجائي يترتب عليه دفع تعويض للطرف المتضرر أما في حالة الفسخ التعسفي الذي يقصد منه عدم استناد الفسخ على سبب جدي و حقيقي كفسخ العقد بسبب مزاوله العامل لنشاط نقابي أو انتمائه لحزب معين، فيمكن للعامل رفع دعوى قضائية للمطالبة بإلغاء القرار أو التعويض عن الضرر اللاحق من جراء ذلك .

**المطلب الثاني: إنهاء عالقة العمل بإرادة رب العمل** من ضمن هذه الحالات العزل، غير أنه تم تعويض هذا المصطلح بمصطلح التسريح في القانون وعلى عكس قانون 12/15 فإن القانون 91-00 أشار إلى التسريح مجردا ولم ينص على التسريح التأديبي، وإلى جانب التسريح لأسباب اقتصادية يوجد في القانون الجزائري نوع واحد من التسريح هو التسريح التأديبي

**الفرع الأول: التسريح التأديبي** يعترف لصاحب العمل بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب الخطأ الجسيم أثناء تأديته لعمله أو بمناسبة ذلك، وهذا قصد حماية مصالحه، وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة

**الفرع الثاني: التسريح لأسباب اقتصادية** يقصد به تسريح أكثر من عامل دفعة واحدة أو وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة نظرا لأسباب اقتصادية، وهو إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمادي

### **المبحث الثاني: الحالات اللاإرادية لإنهاء علاقة العمل**

على الرغم من أن عقد العمل يخضع لإرادة الأطراف المتعاقدة، إلا أنه في بعض الحالات تنتهي علاقة العمل لأسباب خارجة عن إرادة العمال وصاحب العمل.

**المطلب الأول: انتهاء عالقة العمل بقوة القانون** تتمثل حالات انتهاء علاقة العمل بقوة القانون في

**الفرع الأول: الإحالة على التقاعد** يعتبر التقاعد كسبب من الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء عالقة العمل بسبب وصول العامل إلى سن معينة يستفيد فيها بالضمانات التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابل اشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية، فإن علاقة العمل تنتهي وجوبا ببلوغ الرجل سن ستين سنة وللمرأة ببلوغ خمس وخمسين سنة. وقد تخفض السن القانونية بالنسبة لبعض مناصب العمل الناتج عنها ضرر خاص أو بالنسبة لبعض فئات المجتمع

**الفرع الثاني: انتهاء مدة العقد** حيث تنتهي علاقة العمل بسبب انقضاء أجل مدة عقد العمل المحدد المدة، بما يعني أن هذا العقد ينصب على إنجاز أعمال ذات طبيعة مؤقتة أو موسمية أو الأشغال التي تقتضي مدة محدودة لانجازها. ويتعين على صاحب العمل إخبار العامل رغبته في عدم تجديد المدة باعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين، وإذا وقع الإنهاء قبل حلول أجل تعين الالتزام ببعض الإجراءات القانونية كتوجيه الإخطار المسبق للطرف الآخر في حالة الاستقالة أو في حالة تسريح العامل دون خطأ، و التعويض عن التسريح .

**الفرع الثالث: البطلان** يتحقق البطلان في حالة مخالفة أحكام القانون نتيجة تخلف أو عدم صحة أحد أركان عقد العمل أو إخلال بنود العقد بمقتضيات القانون التي تفرض شروط صحته تحت طائلة البطلان كتشغيل الأطفال الذين لا تزيد أعمارهم عن 16 سنة، والبطلان لا يتعلق بالجانب الشكلي للعقد بل يتعلق بالجانب الموضوعي للعقد على أن لا يؤدي البطلان إلى حرمان العامل من تقاضي أجره عن فترة العمل المنجز استنادا إلى صفة الاستمرار و التتابع لعقد العمل

وحتى ولو كانت بعض بنود العقد مخالفة للأحكام التشريعية و التنظيمية يبقى العقد قائما و صحيحا و يقتصر البطلان على البنود المخالفة للأحكام التشريعية و التنظيمية،  
**المطلب الثاني: انتهاء عالقة العمل لاستحالة التنفيذ** هناك حالات تستوجب إنهاء علاقة العمل دون تدخل إرادة الأطراف المتعاقدة لكونها تتعلق بوضعيات يستحيل فيها تنفيذ الالتزامات العقدية.

**الفرع الأول: العجز الكلي عن العمل** يعتبر العجز الكلي عن العمل من الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء عالقة العمل لاستحالة تنفيذ العقد، و يكون العجز الكامل عندما لا يستطيع العامل ممارسة النشاط الذي وُظف من أجله لإصابته بعجز كلي سواء كان جسديا أو عقليا. وفي هذه الحالة فالعامل يخضع لقوانين الضمان الاجتماعي والتأمينات التي وضعت إجراءات تحمي العمال بشرط إثبات العجز ونسبته وسببه من طرف خبير أخصائي وعرض الملف على لجنة مختصة على مستوى صندوق التأمينات الاجتماعية .

**الفرع الثاني: انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة** ينتهي النشاط القانوني للمؤسسة كسبب لإنهاء علاقة العمل، وذلك بسبب تدهور الوضع الاقتصادي مما أدى إلى حل وتصفية المؤسسات التي أصبحت عاجزة عن دفع الديون المتراكمة عليها، وفي هذه الحالة يزول محل العقد وتنتهي عالقة العمل بسبب تعرض المؤسسة إلى الإفلاس وانتهاء نشاطها القانوني. و يمكن للعامل في هذه الحالة أن يدعي على أن التوقف عن النشاط غير شرعي، وبالتالي يتعين على المستخدم أن يثبت شرعية التوقف عن النشاط، أما في حالة تغيير وضعية المؤسسة فإن حقوق العامل تبقى قائمة كاحتفاظه بحقه في الأقدمية

**الفرع الثالث : الوفاة باعتبار شخصية العامل من العناصر الجوهرية في علاقة العمل** فإنه بوفاته تنتهي هذه العلاقة ففي حالة وفاة العامل و كانت واقعة الوفاة طبيعية فلا يقع أي إلتزام على صاحب العمل إلا فيما يتقرر بموجب قوانين الضمان الاجتماعي، أما في حالة الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض منهى تبقي آثار علاقة العمل سارية المفعول لصالح ذوي الحقوق. أما في حالة وفاة صاحب العمل فلا تنتهي علاقة العمل بل تنتقل إلى ورثته أو من

يحلون محله، يمكن أن تؤدي وفاة صاحب العمل إلى انتهاء علاقة العمل و ذلك في حالة حل المؤسسة بعد الوفاة.