

عدم ملائمة أحكام التحكيم الواردة في (ق. إ. م. إ)

على نزاعات العمل الجماعية

د. معاشو نبالي فطة

أستاذة محاضرة " أ "

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو

مقدمة

لا شك فيما لقانون الإجراءات المدنية والإدارية من أهمية في تفعيل النصوص القانونية، سواء التشريعية منها أو الأساسية ومواكبتها داخل المجتمع والإنسجام مع مبادئه وقيمه المشتركة، فهو يقوم على أصول فقهية وفلسفية واجتماعية وعلى ما توصلت إليه من نظريات وتطبيقات حديثة في كافة المجالات.

فلعدة إعتبارات أضفت على مسلك فض النزاعات والخصومات آليات مستحدثة بديلة لمسار الدعوى المدنية أمام الجهات القضائية، بمختلف درجاتها إلى غاية صدور الحكم النهائي فيها وتنفيذه. فكان لا بد من إعادة النظر في قانون الإجراءات المدنية لكي يتساير وينسجم مع المبادئ الدستورية الجديدة، ومراعاة المستجدات والتحولات السياسية والإقتصادية والاجتماعية الداخلية منها وكذا الإتفاقيات والمعاهدات الدولية التي إنضمت إليها الجزائر.

أمام تطبيق المبادئ والمعايير العالمية المكرسة في المواثيق والإتفاقيات والعهود الدولية، كان لا بد من ضبط وتفعيل بدائل الخصومة القضائية التي تساهم في ترقية ثقافة التصالح بين المتخاصمين، وهو ما تضمنه قانون

الإجراءات المدنية والإدارية، حيث خصص كتابا كاملا للطرق البديلة في حل النزاعات عن طريق الصلح والوساطة والتحكيم، وما تتميز به هذه الطرق البديلة التي جاء بها قانون الإجراءات المدنية والإدارية هو إجراء كل من الوساطة والمصالحة تحت رقابة القاضي كلما كان موضوع النزاع لا يتعارض مع النظام العام.

يتضمن التحكيم أحكاما وقواعد المستقر عليها في معظم التشريعات العالمية تطبيقا للمبادئ والقواعد المشتركة ضمن الإتفاقيات الدولية، سواء بتحديد حالات التي يمكن فيها اللجوء إلى التحكيم قبل نشوب النزاع أو بعد نشوبه أو في ضبط إجراءات التحكيم الداخلي والدولي.

وعليه تنصب هذه الدراسة حول بيان عدم ملائمة أحكام التحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية سواء في الأمر رقم 154/66 الملغي أو في القانون الجديد رقم 08-09⁽¹⁾ المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية في تطبيقها على نزاعات العمل الجماعية إنطلاقا من إحالة المشرع من خلال القانون رقم 02/90 في المادة 13 على تطبيق قواعد التحكيم المنصوص عليها في المواد من 442 إلى 454، إذ لم يراع المشرع عند هذه الإحالة الطبيعية الخاصة لهذه النزاعات سواء من حيث مضمونها وأطرافها أو أسبابها (أولا) بالمقارنة مع خصوصيات أحكام التحكيم في نزاعات الجماعية للعمل عما هو منصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد (ثانيا).

أولا: عدم الملائمة بسبب سوء الإحالة للقانون الخاص بتسوية النزاعات الجماعية في العمل

لم يراع المشرع الجزائري خصوصيات النزاعات الجماعية في العمل الذي نظمها في قانون رقم 02/90، سواء من حيث مضمونها أو أطرافها وكذا طبيعتها أو أسباب نشوبها فيما أحال شروط وإجراءات التحكيم على قانون الإجراءات المدنية.

(1) من حيث مفهوم النزاع الجماعي:

تتمتع النزاعات الجماعية في العمل بنظام قانوني خاص يميزها عن باقي المنازعات من حيث مفهومها وطرق تسويتها. لقد عرف النزاع الجماعي على أنه "ذلك الخلاف القائم بين مجموعة من العمال أو فريق منهم، وبين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو إتفاق جماعي يتعلق بظروف أو شروط العمل الإجتماعية منها والمهنية"⁽²⁾.

وعرفه المشرع الجزائري في المادة الثانية من القانون رقم 02-90 "يعد نزاعا جماعيا في العمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الإجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، لم يجد تسوية بين العمال والمستخدم بإعتبارهما طرفين في نطاق المادتين 4 و5".⁽³⁾

نجد أن كلا التعريفين لهما نقائص، فالأول يركز على أطراف وسبب النزاع، أما الثاني إقتصره على النزاع الذي لم يجد تسوية داخليا.

لذا فالنزاع الذي يحكمه قانون 02/90 هي الخلافات التي تثور بين جماعة من العمال وهيئة أو هيئات مستخدمة بشأن شروط العمل أو العلاقات المهنية والإجتماعية عند تطبيق أو تفسير نص قانوني أو إتفاقي يحتاج إلى طرق خاصة لتسويته.

وبالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية سواء الملغى أو الجديد بشأن طرق تسوية النزاعات عن طريق التحكيم فإنهما لم يدرجا المسائل الإجتماعية ولا المهنية التي تكون محل النزاع.

إذ جعله يخص النزاعات التي يكون للشخص فيها مطلق الحرية والتصرف ولا تمس بالمسائل المتعلقة بالنظام العام أو الأهلية، أما الأشخاص المعنوية يلجأون إلى التحكيم في علاقاتهم التجارية لا المهنية، كما أن وجود النقابة كطرف في النزاع لتمثيل العمال أو الهيئة المستخدمة ليس لها مطلق الحرية في التصرف بل تتقيد بالمصلحة الجماعية الإجتماعية.⁽⁴⁾

(2) من حيث تكيف النزاع الجماعي:

إذ يتميز النزاع الجماعي في العمل، من حيث أطرافه إذ يتبين أنه ذلك النزاع الذي تتعدد أطرافه يقوم بين مجموع العمال أو مجموعة من العمال من جهة و صاحب العمل أو أصحاب العمل من جهة ثانية، فلا يكفي معيار العدد لتحديدته وتكييفه، وإنما هناك كذلك وحدة السبب محل النزاع حددته المادة الثانية من قانون 02/90 السالفة الذكر في الخلافات التي تتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية تخص تطبيق أو تفسير نص قانوني أو اتفاقي خاص بشروط العمل كأوقات العمل، أو قد يكون مالي اقتصادي عندما يتعلق برفع الأجور أو المطالبة بالعلاوات، أو المنح العائلية...إلخ.

والى جانب ذلك هناك معيار المصلحة إذ يتعين أن يمس سبب النزاع مصلحة مشتركة اجتماعية مهنية مالية للعمال أو مجموعة من العمال كما هو الحال في المطالبة بالزيادات في الأجور أو المسكن أو المنح ...

أما أحكام التحكيم الواردة بصدد التحكيم الداخلي في المواد 1007، 1011، 1012 لا يكفي نزاع حسب هذه المعايير، حيث يتم حل النزاع بواسطة التحكيم إذ يتم الإتفاق مسبقا في العقد أو في إتفاق لاحق بإخضاع الخلافات التي تنشأ عن العقد للتحكيم وهو ما لا نجده في نزاعات العمل لا الفردية ولا الجماعية فالأولى تخضع لنظام المصالحة إجباريا ثم للقضاء، أما الثانية تخضع للمفاوضة الجماعية ثم المصالحة والوساطة وبعدها التحكيم إن تم الإتفاق على ذلك.

زيادة إلى ذلك يجوز هذا الإتفاق حتى أثناء سريان الخصومة أمام الجهة القضائية وهو ما لا نجده في النزاعات الجماعية للعمل التي لا يجوز بحكم طبيعتها وتعدد أطرافها إحالتها على القضاء المادتين :

- المادة 1013 من ق.إ.م. إ التي تنص على " يجوز للأطراف الإتفاق على التحكيم، حتى أثناء سريان الخصومة أمام الجهة القضائية".
- المادة 1019 ق.إ.م. إ التي تنص على "تطبق على الخصومة التحكيمية الآجال والأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك". (5)

3) من حيث طرق تسوية النزاع الجماعي:

لقد جعل المشرع الجزائري طرقا خاصة لتسوية نزاعات العمل سواء الفردية منها أو الجماعية، جل هذه الطرق هي وسائل لتفادي تفاقم النزاع، خاصة في النزاعات الجماعية التي تصل إلى حد الإضراب، فلقد نص على التسوية الداخلية من خلال التفاوض المباشر بين الهيئة المستخدمة والعمال أو بإنشاء

لجان مشتركة لهذا الغرض، بعدها يتم اللجوء إلى المصالحة التي تعد وسيلة علاجية لمثل هذه النزاعات حيث يتم تقريب وجهات نظر الأطراف وحثهما على المصالحة، فقد تكون المصالحة اتفاقية يتكفل الطرفان بوضع إجراءاتها وشروطها أو يوضع لجان دائمة يعهد إليها التفاوض وفي حالة فشلها يحال النزاع إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً لتقوم بمهمة المصالحة القانونية بغرض الوصول إلى تحرير محضر اتفاق جماعي مشترك الذي يصبح نافذاً من تاريخ إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً أما إذا لم تتم المصالحة يلجأ الأطراف إلى الوساطة أو التحكيم و ذلك حسب نص المادة 1/13 من قانون 02/90 السالف الذكر، بينما المادة 408 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية إذا كانت المصالحة تخص الامتناع عن تنفيذ اتفاق جماعي في العمل يجوز اللجوء إلى رئيس المحكمة الاجتماعية للمطالبة بالتنفيذ المعجل تحت طائلة الغرامة التهديدية حسب المادة 509 التي تحيل إلى المادة 34 من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

ثانياً: عدم الملائمة بسبب خصوصيات التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل

ظهر نظام التحكيم في مجال نزاعات العمل منذ صدور الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، وهو أول نص صراحة على المصالحة والتحكيم الإلزامي الذي تم تطبيقه على المؤسسات في القطاع العام في غياب قانون خاص بها، بينما بصدر القانون رقم 12/78 وهو القانون الأساسي العام للعامل نص على الإجراء دون أي تفاصيل، أما

قانون رقم 05/82 الخاص بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل نص صراحة على إجبارية إجراء المصالحة قبل إحالة النزاع على التحكيم.

في مرحلة الإصلاحات السياسية والاقتصادية ظهرت الضرورة إلى إعادة النظر وإصدار قانون جديد لتنظيم علاقات العمل وهو قانون 11/90 خاصة بعد الاعتراف بالتعددية النقابية صدر قانون رقم 02/90 لإعادة النظر في طرق تسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، فتم تكريس مبدأ المفاوضة الجماعية والحوار والتشاور للشركاء الاجتماعيين الذي كان منعرجا حاسما أدى إلى بروز فكرة الثلاثية التي تجمع بين الأطراف المعنية الحكومة وأصحاب العمل والنقابة، للمساهمة في توجيه المشرع إلى وضع نصوص قانونية خاصة بالمجال الاجتماعي والذي تم تجسيده في العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي لأول مرة في 2006/06/30. وهذا ما يمنح لطرق تسوية نزاعات العمل خصائص خاصة وعدم اتخاذ أحكام التحكيم الواردة في ق.إ.م.إ.

1) خصائص التحكيم في النزاع الجماعي :

يتمتع التحكيم في النزاعات الجماعية بخصائص تميزه عن غيره من وسائل التسوية الودية وعن التحكيم الخاص المنصوص عليه في (ق.إ.م.إ) وذلك لأنه:

أ/. آلية لتسوية النزاعات الجماعية بعد فشل المفاوضات والمصالحة والوساطة، المنصوص عليها قانونا لإيجاد حلول مناسبة للطرفين.

ب/. آلية موازية للقضاء في النزاعات الجماعية للعمل وليس آلية بديلة له.

ج/. آلية أكثر فعالية عن الآليات الأخرى إذ يكون حكم التحكيم ملزم بالتنفيذ لأن يعود أمر تسوية النزاع للحكم أو هيئة التحكيم. (6)

التحكيم الذي جاء به قانون الإجراءات المدنية يتميز على أنه آلية بديلة يتم الإتفاق عليه مسبقا أثناء إبرام العقد، أو بعد نشوب النزاع و رفع الدعوى أمام القضاء. (7)

2) تعدد صور التحكيم في النزاع الجماعي:

يأخذ التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل أشكال وصور تختلف عن ما هو في قانون الإجراءات المدنية والإدارية وهو في نوعين أو صورتين.
أ) التحكيم الاختياري:

وهو المبدأ الذي كرسه المشرع الجزائري في المادة 1/13 من قانون رقم 02/90 على أنه "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون إجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون".

تبين هذه المادة حرية الأطراف النزاع في إختيار اللجوء إلى التحكيم بموجب اتفاق يبرم بعد نشوب النزاع أو بمقتضى شرط في إتفاق الجماعي، وهو ما أخذ به المشرع في القانون الجديد للإجراءات المدنية والإدارية في المادة 1006، حيث قيد ذلك في بعض المجالات دون أن يذكر علاقات العمل أو العلاقات المهنية، إذ تنص المادة " يمكن لكل شخص اللجوء إلى التحكيم في الحقوق التي له مطلق التصرف فيها، و لا يجوز التحكيم في المسائل المتعلقة بالنظام العام أو حالة الأشخاص و أهليتهم.

ولا يجوز للأشخاص المعنوية العامة أن تطلب التحكيم ما عدا في علاقاتها الاقتصادية الدولية أو في إطار الصفقات العمومية".

كما أن التحكيم الاختياري الذي نص عليه قانون الإجراءات المدنية الملغى الذي أحال إليه قانون رقم 02/90 السالف الذكر إلى المادة 442 مكرر منه غير ملائمة ولم تعد سارية المفعول لأنها ملغاة، ثم لأنها تتحدث عن النزاعات التي تقوم بين شركتين وطنيتين أو أكثر أو مؤسسة عمومية تابعة لنفس السلطة الوصائية حيث تتولى بنفسها الحكم فيها.

تضيف الفقرة الثانية من هذه المادة أنه " في حالة ما إذا كان النزاع بين شركتين وطنيتين أو أكثر أو مؤسسات عمومية تابعة لسلطات وصائية مختلفة فيتم تعيين حكما عنهما يتفقان على تعيين حكم مرجح و إلا يفوض الأمر للرئيس المجلس الأعلى يعين الحكم المرجح في أجل لا يتجاوز شهر واحدا". أما فيما يخص القواعد المتعلقة بالتحكيم التجاري الدولي فهي لا يمكن تطبيقها على مثل هذه النزاعات، خاصة أمام المادة 1039 التي تنص " يعد التحكيم دوليا بمفهوم هذا القانون التحكيم الذي يخص النزاعات المتعلقة بالمصالح الاقتصادية لدولتين على الأقل".

ب) التحكيم الإجباري:

يتم اللجوء إليه بقوة القانون لا يحتاج إلى إتفاق مشترك مسبق أو لاحق لنشوء النزاع، بل يتم تنظيمه قانونا بتحديد شروط اللجوء إليه، وتشكيل هيئة التحكيم وتقرير الصفة الإلزامية لقراراتها، وبالرجوع إلى القانون رقم 02/90 يتم اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم في حالتين:

. حالة منع الإضراب في بعض الأنشطة الأساسية يعرض توقفها حياة و أمن وصحة المواطنين أو الإقتصاد الوطني للخطر ... " إذ تخضع هذه الخلافات التي تقوم في هذه الأنشطة إلى إجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد من 16 إلى 20 أعلاه في حالة فشلها يتم دراسة الوضع من طرف اللجنة الوطنية للتحكيم.

- حالة إستمرار الإضراب وفشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل كذلك الخلاف الجماعي في العمل إذا إقتضت ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة على اللجنة الوطنية للتحكيم...". (8)

(3) إجراءات التحكيم :

إن نظام التحكيم الذي جاء به قانون الإجراءات المدنية والإدارية هو إجراء بديل عن الخصومة القضائية لحل النزاع وتسويته في آجال قصيرة فيكون للحكم المتوصل إليه قوة إلزامية كالحكم القضائي وهي نفس القوة الإلزامية التي منحها القانون رقم 02/90 السالف الذكر لحكم التحكيم ، يتعين على أطراف النزاع تنفيذه.

أما فيما يخص آجال وإجراءات التحكيم فإن قانون إ.م.إ تخضع الخصومة التحكيمية إلى نفس الآجال والإجراءات المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الطرفان على خلافها. كما يتخذ حكم التحكيم بأغلبية أصوات المحكمين ويتوقع منهم. (9)

وبخصوص طرف الطعن في الأحكام التحكيم فإن المادة 1032 تجعل هذه الأحكام غير قابلة للمعارضة بل يجوز الاعتراض من قبل الغير الخارج عن الخصومة أمام المحكمة المختصة قبل عرض النزاع على التحكيم. بينما الإستئناف يكون أمام المجلس القضائي الذي صدر في دائرة إختصاصه حكم التحكيم في أجل شهر واحد من تاريخ النطق بالحكم ما لم يتنازل الأطراف عن حقهما هذا ⁽¹⁰⁾. وتكون قرارات الفاصلة في الإستئناف قابلة للطعن بالنقض طبقا لنص المادة 1034 مع ذلك يكون حكم التحكيم النهائي أو الجزئي أو التحضيري قابلا للتنفيذ المعجل بأمر من رئيس المحكمة التي صدر في دائرة إختصاصها. (11)

بالمقابل لم يتضمن القانون رقم 02/90 هذه الإجراءات بل أحال إلى قانون الإجراءات المدنية رغم ما لهذه النزاعات من طبيعة خاصة كما سبق أن بيناه خاصة أن المادة 13 تمنح القوة الإلزامية لحكم التحكيم بإعتباره حكم نهائي ملزم للأطراف، إذ تنص الفقرة الثانية منها "يصدر قرار التحكيم النهائي خلال 30 يوما الموالية لتعيين الحكام وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلزمان بتنفيذه.

أما بخصوص اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في القانون السالف الذكر تختلف أسباب وإجراءات اللجوء إليها، عما هو معمول به في قانون الإجراءات إذ تبنت في الخلافات حسب الشروط المنصوص عليها في هذا القانون حيث يترأس هذه اللجنة قاضي من المحكمة العليا بعدد متساوي من الممثلين الذين تعينهم الدولة ومن عدد ممثلين عن العمال و تكون قراراتها نافذة

بأمر من رئيس المحكمة العليا، حيث يتم تبليغ قرارات التحكيم للطرفين من رئيس هذه اللجنة خلال 3 أيام الموالية. (12)

وبالنسبة لأحكام التحكيم التجاري الدولي فهي غير قابلة للتنفيذ في مثل هذه النزاعات لأن المشرع حصر هذه الأحكام للنزاعات المتعلقة بالمصالح الاقتصادية لدولتين على الأقل، بينهما لم يعطي إهتمام للمسائل المهنية التي قد تثور في مثل هذه الأوضاع خاصة أمام التفتح الإقتصادي ومرونة تنقل اليد العاملة الأجنبية عبر الدول.

خاتمة:

رغم ما لأهمية التحكيم التي جاء بها قانون الإجراءات المدنية والإدارية باعتباره آلية بديلة للقضاء لحل النزاع وحسمه في مجالات متعددة خاصة فيما يخص النزاعات التي تتعلق بالمصالح الاقتصادية والتجارية، إذ يمر حكم التحكيم بنفس الإجراءات ويقوم على نفس الشروط ويتمتع بنفس القوة الثبوتية والتنفيذية للأحكام القضائية، فإن هذه الأحكام تبقى ناقصة غير فعالة وغير نافذة في بعض النزاعات منها النزاعات الجماعية في العمل، وذلك للإعتبارات التي تم بيانها في العرض، خاصة أمام الإحالة الخاطئة التي تضمنها القانون الذي يحكم هذه النزاعات القانون رقم 02/90 في مادته 13.

يتعين على المشرع تعديل هذا القانون بإقامة إحالة صحيحة إلى مواد قانونية تتساير وقانون الإجراءات المدنية والإدارية الساري المفعول من جهة، ومن جهة ثانية إدخال المصالح الإجتماعية والمهنية من بين الدعامات التي يجب حمايتها بطريقة تحقق توازن الحقوق أطراف هذه العلاقة وإلا على المشرع

أن يقوم بوضع أحكام تفصيلية للنظام التحكيم في مجال نزاعات العمل الجماعية بموجب نصوص خاصة تنظم شروطه وإجراءاته بالكيفية التي تتلائم وطبيعة هذه العلاقات و النزاعات التي تنشأ عنها، خاصة أمام تشجيع مرونة تنقل اليد العاملة الأجنبية إما من خلال المؤسسات التي تقوم بالإستثمار أم بصفة إنفرادية.

الهوامش :

- (1) قانون رقم 09/08 المؤرخ في 2008/02/25، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، ج ر عدد 21 لسنة 2008..
- (2) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 181.
- (3) قانون رقم 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ج ر عدد 6 لسنة 1990.
- (4) المواد 442، 442 مكرر من الأمر رقم 154/66 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية، ج ر عدد 47، ملغى، المادة 1006 من القانون رقم 09/08 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- (5) أنظر المادتين 1013، 1019 ق.إ.م.و.إ.
- (6) أحمد حسين البرعي . محمد أحمد إسماعيل . رندا محمد صميذة، قانون العمل، دار النهضة العربية القاهرة 2006، ص 320 و ما بعدها.
- (7) أنظر المواد 44، 48، 49 من القانون 02/90 السالف الذكر.
- (8) أنظر المادة 1019 ق.إ.م.و.إ.

(9) أنظر المادتين 1025، 1029 ق.إ.م . إ.

(10) نص المادة 1033 ق.إ.م . إ.

(11) نص المادة 1035 ق.إ.م . إ.

(12) المادة 50 من قانون رقم 02/90.