الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة مولود معمري- تيزي وزو-

معهـد العـلوم القـانونيــة و الإدارية

فرع القانون الاجتماعي

مذكرة لنيــل شهــادة ماستر

مكاتب المصالحة في منازعات العمل الفردية

من إعداد الطالبتين:

بوشني سميرة

سواق سلمى

تحــت إشــراف:

الدكتورة/ نادية حسان

لجـــنة المنـــاقشة

ا ابراهيمي صالح .....رئيـــسا

ا قوسام غالية .....ممتحنة

د حسان نادية .....مشرفة

السنة الجــامعية 2013/2012

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى :

" إنما المؤمنون إخوة فأصلحوا بين أخويكم و اتقوا الله لعلكم ترحمون "

الحجرات الآية 10

و قال صلى الله عليه و سلم :

" تفتح أبواب الجنة يوم الاثنين والخميس فيغفر الله عز وجل لكل عبد لا يشرك بالله إلا رجلا كان بينه وبين أخيه شحناء فيقول أنظروا هاذين حتى يصطلحا ، أنظروا هاذيـــن حتى يصطلحا ، أنظروا هاذين حتى يصطلحا ".

رواه مسلم

كلمـــــــــة
شكـــــــر

ان الشـــكر لله تعالى شكرا عظيما ، و الحمد لله كثيرا الذي اعاننا في انجاز هذه المذكرة

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من :

- الأستـاذة حسـان نـاديـة التـي لـم تبخـل عليـنا بمعلومـات أفدتنـا كثيـرا و التي أنارت طريقنا و وجهت مسارنا لإنجـاز هـذه المذكـرة.
- جميـع أسـاتـذة كليـة الحقـوق بجـامعة مـولود معمـري- تيزي وزو-
- عمـال مكـاتب كـل مـن:

- جـامعة مولـود معـمري - تيزي وزو-كليـة الحقـوق و العلـوم السيـاسية ببوخـالفـة و حمـلاط.
- مكتبـة جـامعة الجـزائر معهـد الحـقوق و العلـوم الإدارية- بن عكـنون-
- مكتبـة محكـمة الجـزائر العلـيـا .
- المكتـبـة المـركزيـة لجـامعة سعد دحـلب - البـليدة - .
- مكتـبـة المعهـد الوطنـي للعـمل - الجزائـر- .
- مكتبـة جـامعـة أحمـد بوقـرة كليـة الحـقوق - بـودواو-

- و كـل عمـال مفـتشية العمـل الـولائـية ، لتيزي وزو و بومـرداس.

مقدمـــــــــــــة

إن نـزاعـات العمل ظاهرة عالمية نجدها في كل دول العالم ، بغض النظر عن النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد فيها ، ولتنظيم هذا الجانب فقد أصدرت التوصية الدولية رقم 62 سنة 1951 المتعلقة بالتوفيق والتحكيم أوجبت إنشاء هيئات للتوفيق الاختياري للمساهمة في حل منازعات العمل وتسويته [1] .

و يقصد بالمنازعة العمالية الفردية كل خلاف يثور بمناسبة أو بسبب علاقة العمل بين العامل أو العمال أو الهيئة المستخدمة أو ممثليها لإخلال أو خرق التزامات تعاقدية أو قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية ، فعندما اكتفى المشرع بالنص عن المنازعة لحدوث خلاف ناجم في علاقة العمل بين المؤسسة المستخدمة والعامل في المادة 91 من القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 فإن المادة الثانية من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية في العمل المعدل والمتمم بالقانون رقم 28/91 بتاريخ 21 ديسمبر 1991 تعرف :

" المنازعة الفردية أنها كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم, بشأن تنفيذ علاقة العمل، التي تربط الطرفين، إذ لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة "[2] .

أما المنازعات الجماعية، فهي التي تقع بين المنظمات العمالية أو مجموعة من العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى في مشروع واحد أو عدة مشاريع ، أو في نطاق مهنة أو صناعة أو أكثر، وعادة تكون هذه الخلافات ذات أثر كبير على المصلحة المشتركة للعمال ، كما تشكل عبئا ثقيلا على أصحاب العمل ، وربما تمتد آثارها السلبية إلى المجتمع والمال العام والتي أصبحت من المسائل الهامة التي نستحق البحث والدراسة لكونها إحدى أهم الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل بحكم المصالح المتناقضة لكل من صاحب العمل والعمال وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تحكم هذه العلاقة.

لكن ما يهمنا في مذكرتنا هو النوع الأول من المنازعات، حيث تنفرد المنازعة الفردية للعمل بإجراءات خاصة لا يعرفها أي نوع من المنازعات الأخرى،فالتشريع الجزائري لم يهمل هذا

1- راشد(راشد), "شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في القانون الجزائري "ديوان "المطبوعات الجامعية الجزائر, 1991.ص283

2--واضح (رشيد) "علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر"، دار هومة لطباعة و النشر،الجزائر، 2003.ص177

الجانب حيث خصص له الباب الثاني من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، والتي يحمل عنوان" كيفية معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة"، وبهذا جعل من إمكانية تسوية النزاع بين العامل أو ممثله وصاحب العمل داخل المؤسسة عن طريق إيجاد حلا مشتركا للنزاع وهذا دون تدخل أي جهة أجنبية في النزاع وهذه التسوية الداخلية تخضع لإجراءات المنصوص عليها في المواد 3 ،4 ،5 من القانون 04/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 [1] ، و التي تكون ضمن المعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل، وفي حالة غيابها يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جوابه خلال 8 أيام من تاريخ إخطاره وعند عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد يرفع العامل أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة ، حيث تلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوم على الأكثر من تاريخ الإخطار .

و إذا رجعنا للأصل التاريخي فان إجراءات تسوية النزاعات الفردية في العمل الموجودة في القانون الفرنسي هي التي أخذ بها المشرع الجزائري في إطار الاستفادة من الإرث التشريعي المخلف من المرحلة الاستعمارية,إذ لم تشهد فترة ما بعد الاستقلال أي نص شامل خاص بتنظيم علاقات العمل في كافة القطاعات العامة و الخاصة التي بقيت خاضعة لنفس أحكام القوانين الفرنسية ، ليمتد العمل بها بمقتضى القانون 57/62[2] الصادر في 31 ديسمبر 1962 المتضمن مواصلة العمل بالتشريع الساري إلا ما يتعارض منه بالسيادة الوطنية ذلك تجنبا للفراغ القانوني الذي عرفته البلاد في تلك المرحلة ، أي أن النزاعات الفردية كانت من اختصاص المجالس العمالية المكونة بالتساوي من قضاة عمال و قضاة أصحاب عمل كلهم منتخبون . و في سنة 1965 تحولت المجالس العمالية إلى أقسام عمالية بفعل الأمر 278/65[3] المؤرخ في 16 أكتوبر 1965 المتضمن التنظيم القضائي الجديد و المراسيم المتخذة لتطبيقه ، فأصبح قاض يرأس القسم العمالي بمساعدة ممثلين عن العمال و عن أصحاب العمل يعينهم الحزب ، و كان هؤلاء المساعدون يتمتعون برأي استشاري فقط .

و في 29 أفريل1975 صدر الأمر 32/75[4] المتضمن تنظيم عدالة العمل، فعرفت تسمية الجهة القضائية تغير بحيث أصبحت تسمى "بالقسم الاجتماعي" كما أصبح التمثيل يقتصر على العمال

---

[1] - انظر المواد من 3 إلى 5 من القانون 90 / 04. مرجع سابق

1- القانون رقم 57/62 الصادر في 31 ديسمبر 1962 المتضمن مواصلة العمل بالتشريع السار إلا ما يتعارض منه بالسيادة الوطنية.

2 - الأمر رقم 65/ 278 المؤرخ في 16 نوفمبر1965 المتضمن التنظيم القضائي الجديد.

3-الأمر رقم 32/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل، ج ر عدد39الصادرة في16 ماي 1975. .

فقط ، كما صدر في نفس التاريخ أمر يمنح مفتش العمل صلاحية تسوية المنازعة الفردية بإجراء المصالحة و هو الأمر 33/75[1] المتضمن اختصاصات مفتشية العمل .
و بقيت الحالة على ما كانت عليه إلى غاية ظهور الإصلاحات السياسية والاقتصادية و الاجتماعية القائمة في البلاد و التي اقتضت تغييرا جذريا لعلاقات العمل التي أصبحت قائمة على الطابع التعاقدي و التي توجت بالقوانين الصادرة سنة 1990 و على رأسهاقانون العمل 90 /11[2] الذي ظهر كفرع مستقل من فروع القانون في أواخر القرن التاسع عشر و أوائل القرن العشرين و قد تزامن ذلك مع ظهور التشريعات النقابية التي أتت تتويجا للنضالات والصراعات التي قامت بها الطبقات العمالية ، بحيث أصبحت تحظى دراسة قانون العمل بعناية واهتمام العديد من الطبقات في المجتمع وهذا ما يفسر بروز العديد من الاختصاصيين و الفقهاء في هذا الميدان ونظرا لسرعة تطور التشريعات المتعلقة بالعمل وتأثرها بالتطورات الاقتصادية و الاجتماعية فإن العديد من الدول لم تقم بتقنينها و إنما اكتفت بإصدار تشريعات تنظم مختلف جوانب علاقات العمل.
وعلى غرار التشريعات الأخرى المشرع الجزائري قام بتنظيم علاقات العمل، فقد نظم علاقات العمل الفردية كما رأينا سابقا، وأولاها العناية اللازمة التي تليق بها ، فوضع من النصوص ما اعترف بها للعامل بجملة من الحقوق كالحق في الأجر و في الراحة والعطل، الحق في التقاعد والحماية الصحية. كما فرض على طرفي علاقة العمل جملة من الواجبات والالتزامات وبذلك وضع المشرع ضوابط و حدود لمبدأ سلطان الإرادة في مجال العمل. وعلى الرغم من تنظيم المشرع لعلاقات العمل إلا أنه افترض تجاوز أحد أطرافها لحدوده وانتهاكه لحقوق الطرف الآخر مما قد يؤدي إلى نشوء منازعة فردية في العمل الأمر الذي فرض وضع آليات و أحكام لتنظيم هذا النوع من النزاعات نظرا لخطورته و آثاره على المستويين الاجتماعي و الاقتصادي .
و وضع قانون 04/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل الذي بموجبه أسندت لمكاتب المصالحة مهمة تسوية النزاعات الفردية في العمل و قد سن المشرع الجزائري عددا من النصوص التنظيمية الخاصة بها و التي على ضوئها نجري عليها دراستنا و أهمها:

- المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المؤرخ في 10 أوت 1991 يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة المعدل و المتمم[3] .

4- الأمر رقم 33/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية.ج ر عدد 39 الصادرة في16 ماي 1975.

1-القانون رقم 90 /11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 ، المتضمن قانون علاقات العمل .ج رعدد17 الصادرة في 23 أفريل 1990 .

1- المرسوم التنفيذي رقم 273/91 مؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة ج ر عدد 38 الصادرة في 14 جانفي 1991.

- المرسوم التنفيذي 34/94 المؤرخ في 6 شعبان 1414 الموافق ل 18 جانفي 1994 المتعلق بكيفيات دفع التعويضات لأعضاء مكاتب المصالحة[1] .
- المرسوم التنفيذي 07/05 المؤرخ في 25 ذي القعدة 1425 الموافق 06 جانفي 2005 المحدد للاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة [2].

ونظرا للدور الهام الذي أسند لهذه المكاتب ونقص الدراسات المنجزة حولها على الرغم من أهميتها وكذا ضرورة تقييم التجربة الوطنية منذ إنشاء مكاتب المصالحة سنة 1990 إلى يومنا هذا ورغبة منا في المساهمة في إثراء مجال قانون العمل، ارتأينا إجراء هذه الدراسة حول هذه الهيئات والتطرق إلى اختصاصاتها ودورها في تسوية المنازعات الفردية في العمل لاسيما حجية المحاضر المنجزة من قبلها والإشكالات التي تعترض تنفيذها، محاولين في ذلك الوصول إلى اقتراح بعض الحلول بهدف الوصول إلى نتائج أحسن.وقد تركزت دراستنا هذه على التجربة الجزائرية لمكاتب المصالحة مع الإشارة إلى بعض الأنظمة الأخرى والاختلافات الموجودة بينها كالنظام الفرنسي مثلا ومن خلال المقارنة بين هاته الأنظمة حاولنا إبراز الفوارق الموجودة بينها بهدف الوصول إلى اقتراح ما هو أفضل وأنجع ولكي لا يكون موضوعنا نظريا بحت قمنا بإجراء بعض الزيارات الميدانية لبعض مكاتب المصالحة بهدف معاينة طريقة عملها والإلمام بمختلف جوانبه وبالتالي إثراء موضوع دراستنا هذا بما توصلنا إليه و بناء على ما ذكر يمكن حصر إشكالية الموضوع فيما يلي:

ما مدى فعالية مكاتب المصالحة في أداء الدور الموكول لها بموجب القانون 90 / 04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل؟

بهدف الإلمام بالموضوع كان من اللازم التطرق أولا إلى مكاتب المصالحة كهيئات مكلفة بتسوية نزاعات العمل الفردية، والحديث عن نشأتها في النظام الجزائري و تشكيلها و طبيعتها القانونية وكذا اختصاصاتها وتمييزها عن هيئات المصالحة الأخرى في مجال المنازعات العمالية(الفصل الأول) ثم التعرض في مرحلة ثانية إلى عملها في مجال تسوية النزاع الفـردي في العمل والوقوف على طبيعة عملها و الإجراءات التي تتخذها و حجية المحاضر التي تعدها و الوصول في الأخير إلى تقييم عملها من خلال بعض الإحصائيات التي تحصلنا عليها أثناء زيارتنا لبعض مكاتب المصالحة (الفصل الثاني) لنتوصل في الأخير إلى اقتراح بعض الحلول لمعالجة الإشكالات التي تعترضها وهو الهدف المبتغى من كل هذه الدراسة .

2- المرسوم التنفيذي 34/94 المؤرخ في 18 جانفي 1994 متعلق بكيفيات دفع التعويضات لأعضاء مكاتب المصالحة ج ر عدد 04 الصادرة في 19 جانفي 1994

3- المرسوم التنفيذي 07/05 المؤرخ في 6 جانفي 2005 المحدد لاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة ج ر عدد 4 الصادرة في 09 جانفي 2005.

الفـصل الأول

مفهـوم مكـاتب المصـالحـة كهـيئات مكـلفة بتسـوية النـزاعـــات الفـرديـــــة للعـــــمل.

لقد اهتم المشرع الجزائري بالمادة العمالية و بتنظيم علاقات العمل الفردية و تجلى ذلك في سن أحكام خاصة تتعلق بالوقاية من النزاعات الفردية للعمل و كيفية تسويتها ، لذلك فإن هذه الأخيرة تخضع لإجراءات التسوية الودية داخل المؤسسات و الهيئات المستخدمة التي لا يتعدى الخلاف فيها حدودها دون تدخل أو استعانة بالغير كما تطرقنا لها سابقا ،فخلافا لهذا تعتبر المصالحة إجراء وجوبي يلزم تدخل طرف ثالث غير طرفي علاقة العمل و هذا للتقريب و التوفيق بين وجهات نظر مختلفة [1]، قبل إخضاعه لقضاء العمل .

و إذا وصفنا إجراء المصالحة على أنه إجراء وجوبي فإن الدعوى العمالية لا تقبل شكلا إذا لم يبادر العامل إلى رفع عريضته أو شكواه لمكتب المصالحة على مستوى دائرة الاختصاص.

ولذلك خصصنا هذا الفصل للحديث عن مكاتب المصالحة كهيئات باعتبارها الجهاز المكلف بهذه المهمة ،و ارتأينـــــــا التطرق إلى ماهيتها (مبحث أول) ،و اختصاصها (مبحث ثاني) ثم لطبيعتها القانونية (المبحث الثالث).

1-أحمية (سليمان) "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري.علاقة العمل الفردية"، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر, 1998.ص301

المبحث الأول

ماهية مكاتب المصالحة

اختلفت القوانين العمالية من حيث الهيئات التي أوكلت لها مهمة المصالحة في مجال المنازعات الفردية في العمل ، وقد كلف بهذه المهمة في التشريع الجزائري مكاتب المصالحة ، لذا خصصنا هذا المبحث للحديث عن ماهيتها من عدة زوايا سواء من حيث نشأتها (المطلب الأول) و تشكيلتها (المطلب الثاني).

المطلب الأول

نشأة مكـاتب المـصالحـة.

لقد مرت المصالحة في نشأتها عبر مرحلتين ، اختلفت فيها الهيئة المكلفة بإجرائها، حيث خولت في النظام السابق أي المرحلة ما قبل 1990 إلى مفتش العمل (الفرع الأول) ،ثم انتقلت إلى هيئات مصالحة متساوية الأعضاء تشكل مكاتب المصالحة[1] و هذا في المرحلة ما بعد 1990 (الفرع الثاني).

الفرع الأول: المرحلة مـا قبـل 1990:المصالحة عن طريق مفتش العمل.

يعتبر الصلح في مجال منازعات العمل بالنسبة للنظام الجزائري إجراء قديما، بحيث في هذه المرحلة أي ما قبل 1990،أصدرت المنظمة الدولية للعمل الاتفاقية رقم 81 التي تحدد المبادئ الأساسية التي تنظم اختصاصات وصلاحيات جهاز تفتيش العمل ،ولقد صادقت

1- واضح(رشيد) "آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري"،دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر2003، ص27.

الجزائر عليها في أكتوبر 1962[1]، وبناءا على ذلك أسندت لمفتش العمل عدة صلاحيات واختصاصات في مجال علاقات العمل من بينها إجراء المصالحة في النزاعات الفردية في العمل،الذي نجد أساسه القانوني في ظل قانون 1975 في المادة الأولى من الأمر32/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل ج ر عدد39 الصادرة في16 ماي 1975[2].و كذلك المادة 3 فقرة 4 من الأمر 33/75 المؤرخ في 1975/4/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية ج ر عدد 34[3]،حيث تنص على ما يلي :

" تكلف مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي :القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب المقطع 2 من المادة الأولى من الأمر 32/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل.....".

حيث ينص المقطع 2 المشار إليه في المادة السابقة على أنه لا يقبل طلب الدعوى القضائية إلا إذا أثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة على مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية المختصة إقليميا و لم تتوصل هذه الأخيرة إلى التوفيق بين الخصوم .

فمهمة المصالحة في هذه المرحلة (أي ما قبل 1990) كانت من اختصاص مفتش العمل الذي كان يحاول التوفيق بين الأطراف المتنازعة،و بقي الأمر كذلك إلى غاية صدور قانون 04/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990.

---

[1]-ألفقي(إدريس)"دور مفتشيه العمل في وقاية نزاعات العمل وتسويتها" ، محاضرة ألقيت في الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي مديرية الشؤون المدنية لوزارة العدل 1995 ،ص 97 وما بعدها.

2- أمر رقم 32/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل ،ج ر عدد 39 الصادرة 16 ماي 1975 .

3- أمر رقم33/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشيه العمل و الشؤون الاجتماعية ،ج ر عدد 39 الصادرة 16 ماي 1975، .

الفرع الثاني: المرحلة ما بعد 1990 (المصالحة عن طريق مكاتب المصالحة)

شهدت بلادنا تحولات كبيرة في جميع الميادين منذ دستور 23 فيفري 1989 الذي فسح المجال أمامها للدخول في اقتصاد السوق واستقلالية المؤسسات وتشجيع المنافسة الحرة[1].يعتبر قطاع الشغل من المجالات الحيوية التي كان من اللازم أن تتكيف مع المرحلة الجديدة وهو الأمر الذي أدى بالمشرع في مطلع سنة 1990 إلى إحداث تغيير جذري في قوانين

العمل وهكذا وفي خضم كل هذه الإصلاحات انتزعت مهمة المصالحة في النزاعات الفردية في العمل من مفتش العمل بموجب القانون03/90[2] وأسندت لمكاتب المصالحة بموجب القانون 90 /04[3] ،الذي نظم الإجراءات المعمول بها في الباب الخامس ، المواد من 26 إلى 32.

و صدرت إثر ذلك عدة نصوص ومراسيم تطبيقية تحدد تشكيلة ، اختصاصات وعمل هذه المكاتب كما سيأتي بيانه لاحقا .

وبالتالي فإن ظهور مكاتب المصالحة لأول مرة في النظام الجزائري كان بموجب قانون 1990 السالف الذكر، وبقي بصفة انتقالية الاختصاص بإجراء المصالحة لمفتش العمل إلى غاية أجل أقصاه 30 جوان 1992 وذلك في انتظار وضع مكاتب المصالحة[4].

و يعتبر نظام المصالحة نظاما سائدا في الدول الأخرى ، لكن بشكل مختلف ففي فرنسا أنشئت المحكمة العمالية (Le conseil de prud'homme) بموجب قانون 18 مارس 1806 وينص عليها حاليا الكتاب الخامس من قانون العمل لفرنسي ، و بمقتضى التعديلين

---

[1]- عمارة (نعرورة) ، "علاقات العمل الفردية و تسوية النزاعات الناتجة عنها "، محاضرة ألقيت في الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي مديرية الشؤون المدنية وزارة العدل 1995 ص 43 وما بعدها .

2-قانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-11 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل ج ر 6 الصادرة في 07 فيفري 1990.

3-انظر إلى المواد من 26 إلى 32 من قانون 04/90السالف الذكر.

4-انظر إلى المادة 40 من القانون 04/90،المذكور أعلاه.

الواقعين سنتي 1979 ، 1986 اعتمد المشرع الفرنسي علـى نظام جديد يتمثل في تقسيم محكمة العمل إلى 5 فروع مستقلة (فرع خاص بالتأطير ، فرع خاص بالصناعة ، فرع خاص بالتجارة والمصالح التجارية ،فرع خاص بالفلاحة ،فرع خاص بالنشاطات المتنوعة) حيث يتكـون كل فـــرع من مكتبين : مكتب للمصالحـــــــــة(Bureau de conciliation)ومكتب للحكم(Bureau de jugement)،و يضم مكتب المصالحة ممثل للعمال وممثل لأصحاب العمل وتكون رئاسة المكتب بالتناوب بين الممثلين[1].

المطلبالثاني

نظام العضوية في مكاتب المصالحة

بعد أن تعرفنا على نشأة مكاتب المصالحة ، سنتطرق في هذا المطلب إلى تشكيلة مكاتب المصالحة (الفرع الأول)، ثم حقوق وواجبات أعضائها (الفرع الثاني).

الفرع الأول : تشكيلة مكاتب المصالحة

نظمت تشكيلة مكاتب المصالحة الفصل الأول من الباب الثالث من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، بحيث تنص المادة 6 منه على ما يلي : "يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال و عضوين ممثلين لأصحاب العمل ويرأس المكتب بالتداول و لفترة 06 أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين ويكون لكل فئة منهما ممثلون إحتياطيون بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف استخلافهم في حالة غيابهم أو وقوع مانع لحضورهم".

و بالتالي مكاتب المصالحة عبارة عن لجان متساوية الأعضاء خاصة بنزاعات العمل الفردية، و تتكون هذه المجالس من عضوين ممثلين للعمال و عضوين ممثلين للمستخدمين و تكون رئاسة المجلس بالتداول و لمدة 6 لشهر، كما يعين لدى كل محكمة و لكل مكاتب

[1]- http://fr.wikipedia.org/wiki/conseil_de_prud'homme_(France)

المصالحة مساعدون احتياطيون و أعضاء احتياطيون بضعف عدد المساعدين و الأعضاء الأصليين .

و نظرا للدور الأساسي الذي يقوم به أعضاء مكاتب المصالحة في الوقاية من الخلافات الفردية في العمل و محاولة إيجاد حد أدنى من التفاهم و التنسيق بين أطراف المنازعة بغية المحافظة على حقوقهم و مصالحهم فإن القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل أوجب توفر شروط محددة في المرشح لعضوية هذه المكاتب (أ) و خلوه من موانع معينة كما أنه بين حالات إسقاط هذه العضوية و الطريقة التي تتم بها انتخاب أعضاء مكاتب المصالحة (ب) و إيداع الترشيحات (ج)، كما بين أيضا كيفية تنظيم هذه الإنتخابات(د) و طريقة تعيين أعضاء مكاتب المصالحة (ه) ،و هو ما سوف نسعى إلى تبيانه من خلال النقاط التالية :

أ/ شروط الترشح لمكاتب المصالحة :

حددت المادة 12 من القانون 04/90 السالف الذكر الشروط الواجب توافرها في المرشح لعضوية مكاتب المصالحة و التي تتمثل في:

- الجنسية الجزائرية : لابد أن يكون المرشح لعضوية مكاتب المصالحة متمتعا بالجنسية الجزائرية سواء أكانت أصلية أو مكتسبة مع العلم أنه إذا اكتسبها عن طريق التجنس[1]فلا يمكن له الترشح إلى العضوية إلا بعد مرور 5 سنوات من تاريخ التجنس و يعتبر هذا الشرط مبدأ عام.

- شرط السن : تشترط أغلبية القوانين التي تأخذ بإلزامية إجراء المصالحة في نزاعات الفردية في العمل سن معين أدنى للترشح إلى عضوية الهيئات أو المجالس أو اللجان

1- ارجع إلى المادة 16 من الأمر رقم 70-86 مؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية.المعدل و المتمم.

الموكلة إليها هذا الإجراء القانوني، و قانون 04/90 كغيره من القوانين اشترط بلوغ سن 25 سنة على الأقل بتاريخ الانتخاب في المرشح لعضوية مكاتب المصالحة .

- شرط التجربة : بالإضافة إلى ما سبق لابد أن يكون المرشح لعضوية هذه المكاتب من العمال أو ممثلي المؤسسة المستخدمة قد مارس مهنة بصفته عامل أو مستخدم لمدة 5 سنوات على الأقل ، بحيث تعتبر هذه المدة القانونية المحددة كافية على أن يكون المرشح قد اكتسب معارف نظرية و تطبيقية سواء أثناء ممارسته لمهنة الخاصة به أو عن طريق الدورات أو أعمال التكوين التي ينظمها تلك المؤسسة.

- التمتع بالحقوق المدنية و السياسية : و تكون كنتيجة عدم صدور حكم جزائي نهائي ضد المترشح يحرمه من تولي الوظائف و الأعمال بمؤسسات الدولة [1]بسبب الخيانة أو عدم الولاء للوطن و على ذلك فحتى عضوية القائم بالإدارة في المؤسسة العمومية الاقتصادية تتنافى مع السلوك المخالف لمصالح الوطن .

مما نلاحظه من هذه الشروط أن المشرع لم يضع أي شرط يتعلق بالمؤهلات أو الكفاءة فقد فتح المجال واسعا أمام كل من تتوفر فيه الشروط العامة المذكورة أعلاه أن يحضى بمقعد في مكتب من مكاتب المصالحة التي أصبحت تضم أشخاصا غير مؤهلين ليسوا لهم أدنى فكرة بتشريع العمل و تنظيمه ، فمما لاحظناه أيضا أن مفتش العمل هو الذي يقدم شرح وتحليل للنصوص وصولا لتحديد مراكز أطراف النزاع و معرفة مصدر الخلل[2].
و بالتالي فان تغليب المعيار السياسي من خلال اختيار تشكيلة أعضاء مكاتب المصالحة عن طريق الانتخاب دون إعارة أدنى اهتمام إلى معيار الكفاءة و المؤهل أدى إلى ضعف مكاتب

1-ارجع إ لى المادة 08 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جويلية 1966 الذي يتضمن قانون العقوبات الجزائري المعدل و المتمم.

2- ملاحظة تمت عند الانتقال إلى مكاتب المصالحة و حضور جلسات المصالحة.

المصالحة بحكم تركيبتها البشرية [1] ،و إذا رجعنا إلى الشروط المطلوبة لشغل صفة عضو مكتب المصالحة و إلى مهمة المكتب كجهاز مكلف بتسوية النزاعات الفردية نجده عاجزا عن أداء مهمته في أغلب الأحيان و هذا بحكم عدم تمكن العنصر البشري داخل المكتب من تشريع العمل و تنظيمه.

و لتوضيح ذلك نقوم بإجراء مقارنة بسيطة بين الصلح في المادة الإدارية و الصلح في المادة العمالية نجد الأول يتشكل من قاضي و هو شخص دارس التشريع و التنظيم و متمكن و صاحب خبرة في هذا المجال الأمر الذي يؤهله لإجراء الصلح في المادة الإدارية على خلاف الصلح في المادة العمالية. و لذلك فإن الشروط العامة للترشح لمهمة عضو مكتب المصالحة لا تتضمن أية إشارة لمعيار الكفاءة و المؤهلات لا تخدم المهمة التي أنيطت بهذا الجهاز و أثرت سلبا على مردود يته.

كما حددت المادة 13 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل[2]جملة من الموانع على المرشح تحرمه من ممارسة عضوية مكاتب المصالحة تتمثل فيما يلي:

- الأشخاص المحكوم عليهم بجناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة و الذين لم يرد إليهم اعتبارهم.
- المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم .
- المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العودة إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة و يتعلق هذا بتوظيف عامل قاصر من قبل المؤسسات المستخدمة لم يبلغ السن المقررة أو قيامها بدفع للعامل أجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في الاتفاقيات الجماعية للعمل[3]

1- د بوضياف (عمار)،مقال حول المصالحة ودورها في حل النزاعات الفردية في العمل منشور في مجلة الفكر البرلماني فيفري 2007، العدد 15 ص 90 .

2- انظر المادة 13 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل.مرجع سابق.
3-انظر المادتين 140, 149 من القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 90-11.مرجع سابق.

- العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل، كأن يمارس أحد العمال مناورات احتيالية أو تهديد أو عنف أو اعتداء لغرض توقيف نشاط المؤسسة العمومية المستخدمة و هو ما يحدث خاصة في حالة الإضراب[1].
- قدماء الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية من مكاتب المصالحة.

ب/ الهيئة الانتخابية لأعضاء مكاتب المصالحة:

ينتخب أعضاء مكاتب المصالحة الذين يمارسون أنشطتهم المهنية الرئيسية في دائرة الاختصاص الإقليمي لهذه المكاتب من هيئتين انتخابيتين من العمال و من المستخدمين[2] حيث تتشكل الهيئة الانتخابية للعمال من 5 أعضاء يعينهم كل تنظيم نقابي يكون له صفة تمثيلية في الدائرة الإقليمية المعينة ، و في حالة غياب هذا التنظيم تتولى التنظيمات التمثيلية على المستوى الوطني تعيين هؤلاء الأعضاء و يضاف إلى ذلك أعضاء تنتدبهم الهياكل النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى هيئات المستخدمين التي يكون مقرها في الدائرة المعنية و هؤلاء الأعضاء هم :

- مندوب واحد لهيئات المستخدمين من 150 إلى 500 عامل
- مندوبان لهيئات المستخدمين من 500 إلى 1000 عامل
- ثلاثة مندوبين لهيئات المستخدمين من 1001 إلى 2000 عامل

و يعين مندوب إضافي لكل مجموعة من 1000عامل، فيما يخص الهيئات التي تفوق عدد عمالها 2000 عامل [3].

أما الهيئة الانتخابية للمستخدمين (المؤسسة العمومية المستخدمة) فتتشكل من 5 أعضاء يعينهم كل تنظيم نقابي تمثيلي المستخدمين في دائرة الاختصاص الإقليمي المعني ، و في حالة غياب مثل هذا التنظيم تتولى التنظيمات النقابية على المستوى الوطني تعيين هؤلاء

1-انظر المادة 96 من القانون 90-02 المؤرخ في 6فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها وممارسة حق الإضراب.ج ر عدد 06 الصادرة في 7 فيفري 1990.
-انظر المادة 02 من المرسوم 91 - 273.مرجع سابق.[2]
- انظر المادة 04 من المرسوم 91 - 273.مرجع سابق.[3]

الأعضاء و يضاف إليهم 30 عضوا يمثلون المؤسسات الأكثر أهمية من حيث عدد عمالها في دائرة الاختصاص الإقليمي المعني بواقع ممثل واحد لكل مؤسسة بحيث تعين المؤسسات التي يفوق عدد عمالها 4000 عامل في دائرة الاختصاص الإقليمي المعني ممثلا إضافيا[1].
كما تسلم هذه التنظيمات و الهياكل النقابية لكل من العمال و المؤسسات العمومية المستخدمة قائمة بأسماء ممثليهم مصحوبة بكل العناصر المبررة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا وذلك قبل 30 يوما على الأكثر من تاريخ الانتخابات ، على أن تقوم هذه المتفشية بتبليغ هذه القائمة إلى رئيس المحكمة المعينة بعد مراقبتها و ذلك في أجل لا يتجاوز 15 يوما قبل تاريخ الانتخابات[2].

ج/ إيداع الترشيحات :

يتم إيداع ترشيحات كل من العمال و من أصحاب العمل إلى مكتب المصالحة مقر مفتشيه العمل و كاتب ضبط المحكمة و ذلك في أجل أقصاه خمسة عشر(15) يوما قبل تاريخ الانتخابات و لابد أن يكون كل مترشح مستوفيا للشروط الواردة في المادة 12 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل السالف الذكر و أن يكون غير معني بإحدى الحالات الواردة في المادة 13 من نفس هذا القانون بالإضافة إلى إيداعه ملف يتضمن مايلي :

- نسخة من سجلات الميلاد
- شهادة الجنسية
- نسخة من سجلات السوابق القضائية رقم 03
- شهادة عمل أو وثيقة أخرى تثبت العمل أو ممارسة نشاط مهني منذ 5 سنوات على الأقل.
- نسخة من السجل التجاري بالنسبة للمترشحين أصحاب العمل و شهادة تثبت وظائف أعضاء مجلس الإدارة أو المراقبة إذا اقتضى الأمر.

[1]-انظر المادة05، نفس المرجع.
2- انظر المادتين08 و 07، نفس المرجع أعلاه.

بعد ذلك تقفل قائمة المرشحين قبل 15 يوما من تاريخ الانتخابات ، ذلك بموجب أمر صادر من رئيس المحكمة المعنية و تنشر هذه القوائم في مقرات المحاكم و مكتب مفتشيه العمل المعنية، على أن يقدم كل احتجاج على ترشيح ما خلال مدة 8 أيام تبدأ من تاريخ نشر قائمة المترشحين إلى رئيس المحكمة المعنية الذي يبث فيه في غضون 03 أيام بموجب أمر لا يكون محل أي طعن[1].

د/ تنظيم الانتخابات:

تجتمع الهيئة الانتخابية لكل من العمال و أصحاب العمل في مقر مفتشية العمل ، و ذلك بعد تحديد تاريخ الانتخابات بموجب أمر صادر من رئيس المحكمة المختصة إقليميا قبل 60 يوما على الأقل من تاريخ إجراء الانتخابات وينشر هذا الأمر عن طريق التعليق في مقرات المجلس القضائي و المحكمة و مكتب المصالحة المعنية وتجرى هذا الانتخابات عن طريق الاقتراع المباشر و السري في المقر الذي يحدده رئيس المحكمة المختصة إقليميا مكتب ، ولا يجوز لأي عضو من أعضاء الهيئة الانتخابية أن يعين أحد ليمثله في الاقتراع , يقوم رئيس المحكمة في اليوم المحدد للانتخابات بتنصيب الهيئة، و يفصل في حال أي احتجاج يتعلق بمهمة الأعضاء و يتم تحت سلطته الرئاسية بانتخاب مكتب لهذه الهيئة الانتخابية المتكون من رئيس و نائبه و مقرره، و يسهر هذا المكتب على السير الحسن لعمليات التصويت و يقوم بالفرز و الإعلان عن نتائج الاقتراع بصفة علنية فور انتهاء عمليات التصويت.

ه/ تعيين أعضاء مكاتب المصالحة :

نظمت تعيين المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة المواد من 9 إلى 14 من القانون 04/90 بحيث يتم تعيين المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا من بين المترشحين المنتخبين طبقا للمواد من 10 إلى 14 من قانون تسوية نزاعات العمل الفردية و حسب الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها . و ينتخب المساعدون العمال و الأعضاء العاملون لمكاتب المصالحة المصالحة و المساعدون و

[1]- انظر المادة من 09 إلى 12 من المرسوم 91 – 273، مرجع سابق.

الأعضاء المستخدمون من ممثلين للمستخدمين لمدة 03 سنوات من قبل ممثلين عن عمال الشركات و المؤسسات التي تقع في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المعنية.

الفرع الثاني: المراكز القانونية لأعضاء مكاتب المصالحة.

أ/الحقوق:

نظمت المواد 16.17.18 من القانون 04/90 حقوق وواجبات أعضاء مكاتب المصالحة وطبقا لها، فلهم الحق في الاستفادة من أوقات الغياب بهدف ممارسة مهامهم من قبل أصحاب العمل التابعين لهم، كذلك لهم الحق في الاستفادة من تعويضات و التي نظمها المرسوم التنفيذي رقم 34/94 المؤرخ في 18 جانفي 1994و تحدد مبلغها ب 500 دج عن كل جلسة، كما يستفيدون من المنح التعويضية عن المصاريف التي ينفقونها. وتمنح التعويضات السالفة الذكر بناء على كشوف الحضور المؤشرة من طرف رئيس مكتب المصالحة، حيث تتولى مصالح مفتشية العمل المختصة إقليميا دفع التعويضات شهريا فهذا المرسوم حدد كيفية دفع التعويضات لأعضاء مكاتب المصالحة.

ب/الواجبات:

أما فيما يخص التزاماتهم فأن صفة العضوية تسقط عنهم إذا فقدوا شرطا من الشروط الواردة في المادة 12 من القانون 04/90 السالف الذكر أو إذا كانوا معنيين بإحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 13 من نفس القانون و هذا تلقائيا بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا في حالة تغيب عضو مكتب المصالحة دون تقديم مبرر مقبول خلال ثلاث (03) جلسات أو ثلاث اجتماعات متتالية أو تخلى عن واجبات وظيفية بصفة خطيرة إذ يتعرض إلى إحدى العقوبات التالية :

- التوبيخ
-التوقيف لفترة لا تتجاوز 3 أشهر
- الإسقاط

يصدر العقوبة رئيس المجلس القضائي المختص باقتراح من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية و هو طبعا اختصاص منطقي باعتبار أن الجهة التي تملك التعين تملك كذلك الاختصاص في فرض العقوبات[1].

أنه و رغم ذلك فالملاحظ هو تغيب أعضاء مكاتب المصالحة دون عذر مقبول خلال ثلاث جلسات متتالية هو أمر مبالغ فيه لأنه يتناقض مع طبيعة المهام التي أنشئت من أجلها هذه المكاتب ومع طبيعة النزاعات الفردية في العمل من سرعة و ربح للوقت بتعجيل إيجاد حل توفيقي بين الأطراف المتنازعة و لذلك كان من المستحسن أن يتم تحديد تأجيل الجلسات بمرة واحدة في حالة تسجيل غياب عضو من أعضائها بمبرر مقبول و أن تعقد هذه الجلسة المؤجلة وجوبا و لو بغياب عضو فقط.

المطلب الثالث

تمييز مكاتب المصالحة عن هيئات المصالحة الأخرى

يعتبر إجراء المصالحة طريقا من طرق التسوية الودية للنزاع الفردي في العمل إلا أنه ليس حكرا على هذا النوع من النزاعات ، إذ نجده كذلك في مجال النزاعات الجماعية في العمل التي يحكمها القانون 02/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب [2] .

وقد ميز هذا القانون في مادته 14 بين الأحكام التي تطبق على النزاعات الجماعية القائمة بين العمال وأصحاب العمل خارج المؤسسات أو الإدارات العمومية (الفرع الأول) و بين الأحكام التي تطبق على النزاعات الجماعية القائمة بين العمال والمؤسسات أو الإدارات العمومية(الفرع الثاني) والملاحظ أن إجراء المصالحة معمول به في كل من هاذين النوعين من النزاعات الجماعية و لذلك كان من اللازم التمييز بين مكاتب المصالحة باعتبارها المكلفة بالمصالحة في مجال النزاع الفردي في العمل من جهة و بين هيئات المصالحة في هاذين النوعين من النزاعات الجماعية من جهة أخرى .

[1]- انظر المواد من 16الى 18 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل.مرجع سابق.
[2]- القانون 90 / 02.مرجع سابق.

الفرع الأول: التمييز بين مكاتب المصالحة و هيئات المصالحة في النزاع الجماعي في العمل في غير المؤسسات و الإدارات العمومية

قبل التطرق إلى الهيئة المكلفة بإجراء المصالحة في هذا النوع من النزاعات الجماعية كان من اللازم أن نتعرض أولا إلى المقصود بالنزاع الجماعي في العمل.

يعرف النزاع الجماعي في العمل بأنه تلك الخلافات التي تكون بين مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة و صاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة أخرى حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاق أو اتفاقية جماعية تتعلق بشـــروط وأحكـــام ظروف العمل أو بالمسائل الاجتمـــاعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل. و قد أورد المشرع الجزائري تعريف النزاع الجماعي في المادة 02 من القانون 90 / 02[1] و يعتمد لتمييزه عن النزاع الفردي في العمل على معيارين : معيار شكلي ومعيار موضوعي .

فالمعيار الشكلي يتمثل في شمولية النزاع لمجموع العمال أو على الأقل مجموعة منهم بغض النظر عن كونهم ممثلين في تنظيم نقابي أو ليسوا كذلك بشرط أن يكون بينهم عامل مشترك كأن يكونوا تابعين لمهنة واحدة، قطاع واحد، أو نقابة واحدة...الخ ولا يشترط أن يتعدد أصحاب العمل إذ يكفي أن يشمل النزاع صاحب عمل واحد.

أما المعيار الموضوعي فهو أن يكون النزاع جماعيا في موضوعه أو سببه أي أن يهم موضوع النزاع جميع العمال مثل المطالبة بتحسين ظروف العمل و بذلك فإن النزاع الجماعي ليس مجموع نزاعات فردية مختلفة الأسباب و إنما هو نزاع واحد من حيث السبب يمس جميع العمال .

1- تنص المادة 2 من قانون 02/90 السالف الذكر على": يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا الأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، و لم يجد تسويته بين العامل و المستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق المادتين 4 و 5 أدناه".

وقد نظم الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب القانون02/90 الذي وضع إجراءات وقائية تتمثل في التفاوض الجماعي المباشر والاعتماد على اللجان المشتركة وإجراءات علاجية تتمثل في كل من المصالحة و الوساطة والتحكيم[1].

و بذلك يبرز نظام المصالحة كذلك في هذا النوع من النزاعات وهو ما نصت عليه المادتان 04، 05 من القانون 02/90 و اللتان من خلالهما يبرز اعتماد المشرع على نوعين من المصالحة: المصالحة الاتفاقية و المصالحة القانونية.

تتمثل الأولى في الإجراءات التي تقررها الاتفاقية الجماعية ، تتولى القيام بها "لجان" تشكل بكل حرية بين الأطراف حيث تكون لهم كل الاستقلالية في اختيار أعضائها على أساس التساوي في التمثيل أيفي شكل لجان متساوية الأعضاء ،كما يتولى الأطراف تحديد نظام عمل هذه اللجان والصلاحيات المخولة لها،كما قد تنص هذه الاتفاقية على الاعتماد على عدة لجان مصالحة حسب التدرج في المستويات يتولى الأطراف تحديد تشكيل كل واحدة منها كأن تتولى اللجنة الأولى مثلا إجراء المصالحة على مستوى المؤسسة وعند فشلها تتولى اللجنة الأعلى درجة إجراء المصالحة و هكذا .

أما الثانية أي المصالحة القانونية فيلجأ إليها عند عدم النص على المصالحة الاتفاقية أو في حالة فشلها و يتكفل بإجرائها "مفتش العمل " طبقا لنص المادة 05 من القانون 90 / 02 .

وتجدر الإشارة إلى أن مفتش العمل خلال مرحلة ما قبل 1990 كان مختصا بإجراء المصالحة في كل من النزاعات الفردية والجماعية في العمل إلا أنه بصدور القانون 90/ 03 المتعلق بمفتشية العمل ،انتزعت منه مهمة المصالحة في النزاعات الفردية في العمل وأسندت لمكاتب المصالحة وأبقي على اختصاصه في مجال المنازعات الجماعية فقط كما سيأتي ذكره بالتفصيل فيما بعد .و قد تكفل القانون 02/90 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب السالف الذكر في المواد من 06 إلى 09 بتحديد الإجراءات التي يتبعها مفتش العمل لتسوية النزاع الجماعي .

[1]- أحمية (سليمان)، " آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري " .مرجع سابق،ص 95.

وبذلك إذا كانت مهمة المصالحة في النزاعات الفردية في العمل قد أوكلت لمكاتب المصالحة الذي تكفل القانون بتحديد تشكيلتها ، اختصاصاتها ، و كيفيات عملها ، فإن نفس المهمة قد أوكلت إلى جهات أخرى في النزاعات الجماعية في غير المؤسسات والإدارات العمومية تتمثل في اللجان المتساوية الأعضاء التي يتكفل الأطراف بتعيينها وتحديد طريقة عملها في حالة المصالحة الاتفاقية أو مفتش العمل في حالة المصالحة القانونية .

الفرع الثاني: التمييز بين مكاتب المصالحة وهيئات المصالحة في النزاع الجماعي في المؤسســـات و الإدارات العمومية

تقوم علاقات العمل في المؤسسات والهيئات الإدارية على الرابطة القانونية والتنظيمية بين العمال (الموظفين) والإدارات المستخدمة حيث تتولى النصوص القانونية والتنظيمية تحديد كافة الأحكام والمسائل المتعلقة بعلاقة العمل وهذا على خلاف علاقة العمل في غير هذه المؤسسات التي تقوم على أساس تعاقدي .

ونظرا لهذه الاعتبارات قرر القانون 02/90 أحكاما خاصة تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية ووضع أساليب الوقاية من النزاعات الجماعية فيها وكذا سبل علاجها ابتداء من التظلم إلى المصالحة فالتحكيم [1].

وإذا كان إجراء المصالحة المقرر لتسوية النزاع الفردي في العمل تتكفل به مكاتب المصالحة السالفة الذكر فإن نفسها أوكلت في النزاعات الجماعية في العمل القائمة بين الموظفين والإدارات العمومية إلى هيئات أخرى كما سيأتي بيانه.
تعتبر المصالحة طريقا من طرق تسوية النزاع الجماعي القائم بين الموظفين والمؤسسات أو الإدارات العمومية تتم على مستويين على خلاف ما هو معمول به في كل من

[1]- أحمية (سليمان)، "آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري "،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2005 ،ص117 ،

النزاعات الفردية والجماعية القائمة في القطاعات التي تخضع علاقات العمل فيها للقانون 11/ 90 .[1]

ويتمثل المستوى الأول للمصالحة في المصالحة الرسمية (الوساطة) التي تتم تحت إشـــراف السلطات الرئاسية السلمية حيث لا تتدخـــل السلطة السلمية هنا باعتبـــارها سلطة رئاسية لفرض تسوية معينة وإنما تتدخل كوسيط بين الطرفين وتعمل على التقريب بين وجهات نظر أطراف النزاع ويتم كل ذلك بحضور إدارة الوظيفة العمومية ومفتشية العمل إلا أن السلطات الرئاسية السلمية قد تعجز عن إيجاد حل أو تسوية للنزاع لاسيما في بعض الحالات كما إذا كان النزاع قائما حول مسألة لم يتم تنظيمها بعد في النصوص القانونية والتنظيمية بسبب طابعها العملي أو التقني أو لكونها من المستجدات مثلا ولهذا أوجب المشرع عرض مثل هذه النزاعات على المستوى الثاني للمصالحة وهو ما اصطلح على تسميته "بالمصالحة العادية". التي يتولى إجراءها "مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء" الذي أحدث بموجب المادة 21 من القانون 90 / 02[2]. و الذي أنيطت به مهمة إجراء المصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 90 / 416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 تشكيل و تنظيم وعمل هذه الهيئة[3] ،ووفقا لما ورد فيه فإن المجلس يشكل على نفس نمط تكوين مكاتب المصالحة إذ يعتبر هيئة متساوية الأعضاء يتضمن 08 أعضاء ،4 منهم يمثلون الإدارة (المدير العام للوظيفة العمومية ، ممثل عن الوزير المكلف بالعمل ، ممثل عن الوزير المكلف بالمالية ،ممثل عن الوزير المكلف بالداخلية) و 04 منهم يمثلون العمال تتولى التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا في قطاع الإدارة العمومية على المستوى الوطني تعيينهم

1- قانون 11/90 , مرجع سابق.
2- نصت المادة 21 من قانون 02/90 على:" يحدث مجلس متساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية يتكون من الإدارة و ممثلي العمال و يوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ".
3- أنظر الجريدة الرسمية العدد 01 المؤرخة في 02 جانفي 1991 ص 07 وما بعدها .

ويتـــم تعيين هؤلاء بقرار صادر عن السلطـــة المكلفة بالوظيفة العمـــــومية لمـــدة 3 سنوات قابلة للتجـــــديد(أي من قبل رئاسة الحكومة باعتبارها السلطة المكلفـــة بالوظيفة العمومية) تتم رئاسة المجلس مـــــن قبل المدير العام للوظيفة العمومية عملا بالمادة 08 من المرسوم التنفيذي 90 /416 السالـــف الذكر.

يتـــــولى هذا المجلس نفس الوظيفة الموكلة إلى مكاتـــب المصالحة إذ يتكفل بإجـــراء المصالحة بيـــــــن أطراف النزاع الجمـــاعي يتوج بمحضر مصالـــحة أو بمحضر عدم مصالحة حسب النتيجة المتوصل إليـــها. وتجدر الإشـــارة إلى أن القانون 90 /02 قد نص في مادته 44[1] أن الخلافات الجمـــاعية في الـــــعمل في الإدارات والمؤسسات العمـــــومية التي يكون العمـــال فيها من الفئات الممنوعة من اللجوء لحق الإضراب تخضع لإجـــراءات المصالـــــحة المنصوص عليـــها في المواد 16 إلى 20 من القـــانون 90 /02 و بذلك فإن إجراءات المصالـــــحة في النزاعات الجماعية التي يكون طرفا فيها العمال الممنوعـــين من الإضراب هي نفسها الإجراءات المعتمدة في قطاع الوظيفة العمومية

ولذلك فإنه يتولى إجراء المصالحة كما سبق بيانه السلـــــطة الرئاسية المبـــاشرة سواء كـــــان ذلك على المستوى المحلي أوعلى المستوى المركزي حيث تتولى هذه الأجـــــهزة الرئاسية بالتعاون مع هـــيئات ومصالـــح الوظيفة العمومية و مفتشية الـــــعمل المختصة إقليميا القيام بعملية المصالـــحة بين الأطرافو في حالة عدم التمكن من وضع حـــد للنزاع يطرح على مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء الذي يتولى بدوره إجراء المصالحة وفي حالة فشله تتبع إجراءات التسوية الأخرى المنصوص عليها قانونا[2]و التي تخرج مـــن مجال دراستنا.

1-انظر المادة 44 من القانون 02/90 السالف الذكر.

2-د سليمان (أحمية)، " آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الاجتماعي "مرجع سابق، ص 161.

المبحث الثاني

اختصاصات مكاتب المصالحة

لمكاتب المصالحة نوعين من الاختصاص، اختصاص نوعي (موضوعي) يحدد نوعية و طبيعة النزاعات التي تنظر فيها هذه المكاتب و اختصاص محلي (إقليمي) و الذي يتمثل في المجال الجغرافي التيتمارس فيه هذه المكاتب نشاطها العادي ، غير أن لهذا الاختصاص استثناءات حيث هناك طائفة معينة من الأشخاص لاتخضع سواء بصفة اختيارية أو إجبارية إلى إجراء محاولة الصلح أمام هذه المكاتب .

لهذا ارتأينا أن نتطرق في المطلب الأول إلى الاختصاص النوعي ثم في المطلب الثاني إلى الاختصاص المحلي ، أما المطلب الثالث فنذكر الاستثناءات الواردة على اختصاص مكاتب المصالحة .

المطلب الأول

الاختصاص النـوعـي لمكاتبالمصالحة

ارتأينا التعرض في هذا المطلب إلى مضمون الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة والمتمثل في إجراء المصالحة(الفرع الأول) أما في الفرع الثاني فنتطرق لنطاق النزاع الفردي في العمل .

الفرع الأول :مضمون الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة

نصت الفقرة الأولى من المادة 19 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على مايلي" يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أماممكاتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية "

من خلال هذه الفقرة نستخلص أن الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة يتمثل في النظر في جميع النزاعات الفردية التي تنشأ بين العامل و المؤسسة المستخدمة في مجال العمل .وبالتالي فإن مكتب المصالحة يختص نوعيا بإجراء المصالحة بين كل من العامل وصاحب العمل في حالة نشوب نزاعفردي بينهما .

فماذا يقصد بإجراء المصالحة في المنازعة العمالية (أ)، وما هي الأهداف المرجوة منه ؟ (ب)

أ- تعريف المصالحة :

يمكن تعريف المصالحة بأنها إجراء وجوبي في مجال منازعات العمل الفردية تتكفل بإجرائه مكاتب المصالحة بهدف التوفيق بين الطرفين المتنازعين : العامل وصاحب العمل قصد الوصول إلى حل ودي للنزاع وبالتالي فإن إجراء المصالحة يعتبر إجراء جوهريا

ووجوبيا مادامت أن الدعوى العماليةلا تقبل شكلا إذا لم يكن العامل قد رفع شكواه مسبقا لمكتب المصالحة المختص قبل اللجوء إلى القضاء[1] ، و قد سعى المشرع إلى فرض نظام المصالحة في مجال النزاع الفردي في العمل بهدف محافظة على العلاقة الودية بين العامل و صاحب العمل كي لا تفاجأ إدارة العمل بمقضاة العامل لها ، و باعتبار أن المصالحة إجراء وجوبي فان لها صلة وثيقة بفكرة النظام العام إذ يجوز للقاضي اثارتها من تلقاء نفسه و يجوز الدفع بها في أية مرحلة كانت عليها الدعوى .

[1]- بوضياف (عمار)، المرجع السابق ص 80 .

وتجدر الإشارة إلى أن نظام الصلح في التشريع الجزائريمعمول به في ميادين عـــدة، يشرف عليه أحيانا قضاة وأحيانا أخرى جهات إدارية،ففي مجال المنازعات الإدارية فإن القاضي الإداري ملزم بإجراء الصلح بعد رفع الدعوى الإدارية وذلك خلال مدة 3 أشهر وهذا بالنسبة للدعاوى التي ترفع أمام الغرف الإدارية بالمجالس القضائية وفقا للمادة 169 من قانون الإجراءات المدنية المعدلة بموجب القانون 90/23 المؤرخ في 18 أوت 1990 .
كما أن الصلح مكرس وفقا للمادة 17 من قانون الإجراءات المدنية التي أجازت للقاضي مصالحة الأطـــراف أثناء النظر في الدعوى وفي أي مادة كانت . هذا بالإضـــــــافة
إلى الصلح في القانون المدني حيث نصت المادة 459 من القانون المدني على عقد الصلح وعرفته على أنه عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان به نزاعا محتملا وذلك بأن يتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حقه [1]. كما أن القاضي الشخصي يباشر إجراء الصلح طبقا للمادة 49 من قانون الأسرة[2] .
ولم يحصر المشرع الجزائري الصلح في مجال قانون العمل أو في المواد المدنية، الإداريةالشخصية وإنما مدد مجاله إلى المادة الجزائية وهو ما أكدته المادة 265 من قانون الجمارك.

ويجد نظام المصالحة حاليا أساسه القانوني في المادة 19 من القانون 90 /04 السالف الذكر.وقد سن المشرع هذا النظام في مجال المنازعة العمالية الفردية لتحقيق جملة من الأهداف .[3]

[1]- لمعرفة تطبيقات المحكمة العليا بخصوص الصلح المدني راجع حمدي باشا عمر ،القضاء المدني، الجزائر دار هومة للنشر 2003 ص 124 وما بعدها .
[2]- لتفصيل أكثر بخصوص الصلح الشخصي راجع عبد العزيز سعد ، الزواج و الطلاق في قانون الأسرة الجزائري ، قسنطينة دار البحث 1986 ص 299 و ما بعدها .
[3]- بوضياف (عمار)، المرجع السابق ص 84-83 .

ب- أهداف المصالحــة:

- التقليل من المنازعات العمالية :

إذا كان المشرع الجزائري قد بين من حيث الأصل مبدأ الوقاية من النزاعات الفردية فهوإلى جانب ذلك قنن من القواعد ما يحكم سير النزاع العمالي في مختلف مراحله وأطواره، ففرض أولا عرض الأمر على المسؤول المباشر إذ لا يجوز مباغتة إدارة العمل بطلب قضائي دون توجيه الطلب إليها أولا ولعلها تستجيب لمضمون الطلب وهي بذلك تخفف العبء على العامل في رفع طلبه لجهات خارجية أخرى بما يكلفه ذلك من مراحل إجرائية طويلة ومن جهد وجب أن يبذل، وإذا قررت الاتفاقية الجماعية للعمل إطارا لحسم النزاعات الفردية وجب تطبيقه غير أنه إذا لم يجد النزاع العمالي حلا له على المستوى الداخلي وجب عرضه على جهات خارجية حصرها المشرع أولا في مفتشية العمل إذ تعرض الشكوى على مفتش العمل ليعرضها بدوره على مكتب المصالحة الذي يستدعي الأطراف المعنيةويحاول التوفيق بينها فإذا وفق في تقريب وجهات نظر أطراف النزاع واستجابت المؤسسة المستخدمة مثلا لطلبات العامل فإن النتيجة الطبيعية أن النزاع سوف ينتهي عند هذا الحد ولن يعرض على القضاء وهو ما يقلل في النهاية من ثقل وكثافة المنازعات العمالية .

- التيسير على الأطراف المتنازعة :

إن فرض إجراء المصالحة في المنازعة العمالية وتحويل هذه المهمة لمكتب المصالحة المختص محليا نظام قانوني أراد من خلاله المشرع التيسير على العامل وصاحب العمل ووضع حد للنزاع في أولى مراحله ولذلك نصت المادة 31 من القانون 04/90 على أنه في حالة اتفاق الأطراف يعد مكتب المصالحة محضرا على ذلك وإذا ثبت الاتفاق في محضر رسمي عد حجة لطرفي العلاقة مع إمكانية الطعن فيه بالتزوير.

ـ الحفاظ على العلاقة الودية بين العامل و صاحبالعمل:

يهدف نظام المصالحة إلى إعادة الاعتبار للمؤسسة المستخدمة والعمال وجعلهم مسؤولين عن تنظيم علاقاتهم وإيجاد الحلول المناسبة لمشاكلهم وخلافاتهم، ويبقى إجراء المصالحة في كل ذلك الوسيلة التي تؤدي إلى حل النزاع مع الإبقاء على الروابط الودية بين الطرفين .

الفرع الثاني :مجال الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة

يتمثل نطاق الاختصاصالنوعيلمكاتبالمصالحة في كل النزاعات الفردية الناتجة عن علاقة العمل المبرمة بين الطرفين و التي تحكمها القوانين و النصوص التنظيمية المتعلقة بها و كل المعاهدات و الاتفاقيات الجماعية التي تعالج تنظيم العمل و يقصد بالنزاع الفردي في العمل كما عرفته المادة 02 من القانون 04/90" كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئات المستخدمة" .

و بناءا على ذلك تختص مكاتب المصالحة بالتسوية الودية لكل النزاعات الفردية الناتجة عن علاقات العمل التي يحكمها قانون علاقات العمل رقم 11/90 لسنة 1990 سواء كانت هذه المنازعات في مؤسسات عامة أو خاصة خاضعة للقانون الخاص.

تختلف منازعات العمل الفردية من حالة لأخرى حسب طبيعة كل خلاف يثور بشأن تنفيذ علاقة العمل و سريانها و حتى الآثار المترتبة عنها ، و يمكن تقسيمها إلى نزاعات فردية ناتجة عن خرق بنود العقد (أ) ، نزاعات ناتجة عن خرق نص اتفاقي (ب) و أخرى ناتجة عن خرق النظام الداخلي[1](ج).

[1]- واضح (رشيد) "منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل إصلاحات الاقتصادية في الجزائر" ، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر ، 2003 ،ص 15.

أ- منازعات فردية ناتجة عن خرق بنود العقد :

يعتبر العقد شريعة المتعاقدين عملا بالمادة 106 من القانون المدني[1] إذ يحدد فيه كل من العامل و صاحب العمل حقوقهما و التزاماتهما و يضبطان فيه كل ما يرونه مناسبا من أحكام اتفاقية إلى جانب الأحكام القانونية و التنظيمية إلا أنه قد يحدث أن يخل احدهما بالتزامه مما يسبب ضررا للطرف الأخر و هو الأمر الذي قد ينتج عنه نزاع فردي في العمل .
تجري تسويته وفقا للطرق المقررة قانونا و مثال ذلك أن يقوم صاحب العمل بدفع أجر للعامل أقل من ذلك المتفق عليه في العقد .

ب- منازعات فردية ناتجة عن خرق نص اتفاقي :

ظهرت ضرورة إقامة علاقات عمل جماعية بعد انتشار النضالات العمالية للمطالبة باشتراكهم في إعداد الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية، و عملا بالمادة 120 من القانون 11/90 تعالج الاتفاقيات الجماعية شروط التشغيل و العمل بالإضافة إلى مواضيع أخرى منها مقاييس العمل، الأجور الأساسية الدنيا، التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل، فترة التجريب و الإشعار المسبق، لذلك فان كل عقد عمل يكون خاضعا لتلك الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، و بناء على ذلك فان كل إخلال ببند من بنودها قد ينتج عنه نزاع فردي في العمل بين كل من العامل و صاحب العمل .

ج- منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي :

النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن و الانضباط[2] و يقع على كل مستخدم يشغل عشرين (20) عاملا فأكثر الالتزام بإعداده و عرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة عدم

1-المادة 106 من قانون 05/07 المتضمن القانون المدني المؤرخ في 13 ماي 2007 ج ر رقم 31 الصادرة في 13 ماي 2007، التي تنص على انه: «العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه،و لا تعديله إلا باتفاقالطرفين أو لأسباب التي يقررها القانون.

2- المادة 75 من القانون 11/90" المتضمن قانون علاقات العمل"، مرجع سابق.

وجود هذه الأخيرة كما يتم إيداعه لدى مفتشيه العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع و التنظيم المعمول بهما ، و يعتبر هذا النظام الداخلي ملزما لجميع العاملين و بذلك فان كل خرق لبنوده قد ينتج عنه نزاع فردي في العمل .

و لذلك فان كل نزاع فردي خاص بالعمل لا يمكن أن يكون محل دعوى قضائية قبل أن تكون هناك محاولة صلح أمام مكاتب المصالحة،فمحاولة الصلح إجراء جوهري و من ثمة في حالة رفع الدعوى دون إرفاق العريضة بمحضر عدم الصلح فإن ذلك يؤدي لعدم قبولها طبقا لنص المادة 19 من القانون 04/90 و هو الأمر الذي أكده قرار المحكمة العليا المؤرخ في 20 ديسمبر 1994 ملف رقم 116805 الذي اعتبرت فيه هذا الاختصاص من النظام العام مادام محددا بصفة قانونية [1] .

المطلب الثاني

الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة

ويتمثل الاختصاص المحلي في النطاق الجغرافي لعمل مكتب المصالحة ونظمه المرسوم التنفيذي رقم07/05[2]المؤرخ في 06 جانفي 2005 و الذي ألغى أحكام المرسوم التنفيذي 272/91 و طبقا للمادة 02 من هذا المرسوم فان الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة هو نفسه الاختصاص المحلي لمكاتب مفتشيات العمل أو المفتشيات الولائية للعمل إذ يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمفتشية العمل الولائية أو مكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من أجل تسوية المنازعات الفردية في العمل ،فنشاط المكتب يتبع مكان وجود مفتشية العمل

[1]- المجلة القضائية العدد الأول لسنة 1995 ص 164 وما بعدها.
[2]- المرسوم التنفيذي رقم 07/05,مرجع سابق.

المختصة إقليميا[1]، أما في النظام الفرنسي فإن مكتب المصالحة يعتبر جزءا من محكمة العمل إذ يوجد لكل فرع من فروع محكمة العمل الخمسة مكتب المصالحة و آخر للحكم ضمن دائرة اختصاص المحكمة و ليس ضمن دائرةاختصاص مكاتب مفتشية العمل أو المفتشيات الولائية للعمل كما هو الحال عليه في النظام الجزائري[2].

إلا أن هذا التنظيم المبدئي قد لا يسمح بأداء مكاتب المصالحة لعملها على أكمل وجه إما لشاسعة المنطقة أو كثافة النشاط المهني وتعدد القطاعات أو لأسباب أخرى ، وهو ما جعل المشرع الجزائري يسمح بتوسيع عدد المكاتب إذا كان هناك ما يبرر ذلك وإنشاء مكاتب إضافية[3]وتجنبا لتضارب وتداخل الاختصاصات فيما بينها في نفس دائرة المفتشية الولائية للعمل أو مكتب مفتشية العمل يحدد مجال اختصاصاتها الإقليمية ومقر كل واحد منها بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية .

وتجدر الإشارة إلى أنه بموجب القانون 90 /03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل[4] و كذا المرسوم التنفيذي05 /05 المؤرخ في 6 فيفري 2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل[5]، فإن المفتشية العامة العمل تضم 08 مفتشيات جهوية للعمل (الجزائر ، هران ، بشار ، ورقلة ، قسنطينة ، باتنة ، عنابة ، تيارت) و 48 مفتشية ولائية عبر كامل ولايات التراب الوطني و 27 مكتب مفتشية عمل .

1 -عجة (الجيلالي)،"الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية" النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر،دار خلدونية، الجزائر سنة2005 ،ص 204.

2 - http://fr.wikipedia.org/wiki/Proc%C3%A8s_prud'homal_en_France#Bureau_de_conciliationق

3- المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 07/05 ،مرجع سابق.

4-قانون 03/90 المتعلق بمفتشة العمل، مرجع سابق.

5-المرسوم التنفيذي 05/05 المؤرخ في 6 جانفي 2005،يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها،ج ر عدد 04 الصادرة في 9 جانفي2005.

المطلب الثالث

الاستثناءات الواردة على اختصاصات مكاتب المصالحة

يستثني من اختصاصمكاتبالمصالحة ,النزاعات الجماعية التي تحدث بين العمال و المؤسسة العمومية المستخدمة فيكون النظر فيها من اختصاص مفتشيه العمل.

و يستثنيكذلك المنازعات الفردية التي تقوم بمناسبة علاقات عمل خارجة عن مجال تطبيق القانون 90 /11[1].فحسبالمادة 19الفقرة الثالثة من هناك مجموعة معينة من الأشخاص مستثنين بصفة إجبارية من إجراء المصالحة أمام مكاتب المصالحة مثل منازعات العمل الخاصة بالموظفين والأعوان العموميين الخاضعين لقانون الوظيفة العامة،و كافة العمال المشابهين لهم مثل القضاة ، العمال المدنيين في الدفاع الوطني .

ويعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 19 من القانون 04/90 اختياريا عندما يكون المدعي عليه مقيماخارج التراب الوطني و هي حالة غالبا ما تنطبق على مؤسسة مستخدمة يكون مركز إدارتها الرئيسي بالخارج و فروعها بداخل التراب الوطني ,فالعامل الذي تربطه علاقة عمل مع هذه المؤسسة ,وفي حالة حدوث أي نزاع بينهما له حق الخيار,إماإجراء المصالحة أو عدم إجراءها , و في هذه الحالة الأخيرة يستطيع اللجوء مباشرة إلى محكمة المسائل الاجتماعية دون أن يرفق بعريضته الافتتاحية محضر عدم المصالحة .و يستثنى كذلك من هذه الاختصاصات لما تكون المؤسسة المستخدمة في حالة إفلاس أو تسوية قضائية , فللعامل حق الخيار في إجراء المصالحة أو اللجوء مباشرة إلى المحكمة المختصة[2] .

1- قانون 11/90 ، المتضمن " قانون علاقات العمل"،مرجع سابق.

2- الفقرة 2 من المادة 19 من قانون 04/90 ، مرجع سابق.

المبحث الثالث

الطبيعة القانونية لمكاتب المصالحة

يمكن استخلاص الطبيعة القانونية لهيئة ما بالنظر إلى جملة من العناصر من بينها تشكيلتها، اختصاصاتها، طبيعة عملها، بذلك ارتأينا أن نتطرق للطبيعة القانونية لمكاتب المصالحة و التي يظهر لنا أنها من جهة لها طابع إداري (المطلب الأول) و من جهة أخرى تكتسي طابع قضائي (المطلب الثاني) و في الأخير و من خلال استنتاجنا توصلنا أن لهل طابع خاص (المطلب الثالث).

المطلب الأول

الطابع الإداري لمكاتب المصالحة

ما هي العناصر والعوامل التي تبرز الطابع الإداري لمكاتب المصالحة (الفرع الأول)، وهل أن تلك العوامل كافية لاعتبارها هيئات إدارية (الفرع الثاني)؟

الفرع الأول : العناصر التي تبرز الطابع الإداري لمكاتب المصالحة

تعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء تتضمن ممثلين للعمال وممثلين لأصحاب العمل وتتم رئاستها بالتناوب بين ممثلي العمال وأصحاب العمل كما سبق بيانه واعتمادا على تركيبتها البشرية هذه يتضح أنها لا تضم أي قاض ضمن أعضائها ، كما أن رئاسة المكتب في النظام الجزائري لا يمكنأن تكون لقاضعلى خلاف النظام الفرنسي الذي تتم رئاسة المكتب فيه بالتناوب بين ممثلي العمال وأصحاب العمل أو من طرف قاضيمنالمحكمة المتواجد بها المكتب[1].بالإضافة إلى ذلك فإنه بموجب المرسوم التنفيذي

1. Les articles l1423-13.R1454-7.R1454-8.R1423-41.R1423 de code de travail français Dalloz edition2008 .

Et . Les articls R7-11-1-1.R812-12 de l’organisation judiciaire en France,2012.

05 /07 السالف ذكره يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية عمل أو مفتشية ولائية للعمل مكتب واحد للمصالحة وبالتالي فإن هذه المكاتب تابعة إداريا لمفتشية العمل،على خلاف النظام الفرنسي الذي يعتبر مكاتب المصالحة جزء من الفرع المتخصص بالمحكمةإلى جانب مكتب الحكم. وما يؤكد تبعية هذه المكاتب لمفتشية العمل هو تكفل هذه الأخيرة بدفع التعويضات الخاصة بأعضائها كما ورد النص عليه في المرسوم التنفيذي 34/94 السالف الذكر[1] .

كل هذه العوامل توحي أن مكاتب المصالحة هيئـــــــات إدارية، لكن هل أن هذا كاف للجزم بطبيعتـــــها هذه أم أن هناك عناصر أخرى توحي بخلاف ذلك ؟

<u>الفرع الثاني</u> : العناصر التي تنفي الطابع الإداري عن مكاتب المصالحة

إذا كانت النظرة الأولية لمكاتب المصالحة توحي أنها هيئات إدارية إلا أن هناك عوامل أخرى تجعلنا ننفي عنها هذه الصفة ،أهمها أن مكاتب المصالحة لا تصدر قرارات إدارية كما تفعل الهيئات الإدارية وإنما تتولى فقط تحرير محاضر صلح أو عدم صلح حسب نتيجة عملها ،و لا تعتبر هذه المحاضر بأي حال من الأحوال قرارات إدارية .

فإذا كان القرار الإداري عملا انفراديا صادرا عن سلطة إدارية ويتمتع بالطابع التنفيذي فإن هذه العناصر لا تنطبق على محاضر مكاتب المصالحة ،فهي ليست صادرة عن سلطة إدارية باعتبار أن مكاتب المصالحة ليست سوى هيئات توفيقية تسعى إلى حسم النزاع وديا بين الطرفين ولا تتمتع بأي امتياز من امتيازات السلطة العامة كما أن محاضر الصلح لا تتمتع بأي طابع تنفيذي كما هو عليه الحال بالنسبة للقرارات الإدارية .

ولذلك بناء على ما تقدم ذكره لا يمكن اعتبار مكاتب المصالحة هيئات إدارية إذ على الرغم من وجود عناصر تبرز طابعها الإداري إلا أن هناك عناصر أخرى تنفي عنها تماما تلك الصفة .

[1] - المرسوم التنفيذي 34/94.مرجع سابق

المطلب الثاني

الطابع القضائي لمكاتب المصالحة

تشترك مكاتب المصالحة مع الهيئات القضائية في عناصر وتختلف عنها في عناصر أخرى ،وهو ما سنحاول تبيانه في هذا المطلب ولذلك سوف نتعرض في (الفرع الأول) إلى العناصر التي تبرز طابعها القضائي ثم في (الفرع الثاني) إلى العناصر التي تنفي عنها ذلك الطابع .

الفرع الأول : العناصر التي تبرز الطابع القضائي لمكاتب المصالحة

إذا كان لمكاتب المصالحة طابعا إداريا بالنظر إلى تشكيلتها وتركيبتها البشرية كما سبق بيانه فإنه بالنظر إلى الدور الذي تؤديه والاختصاص الذي أوكل لها ،يتبين أن لها مهمة قضائية تتمثل في تسوية نزاع قائم وهي نفس المهمة الموكلة للهيئات القضائية ،أضف إلى ذلك أن الإجراءات المعمول بها أمام مكاتب المصالحة تتشابه إلى حد بعيد مع تلك المعمول بها أمام القضاء، إذ يتولى العامل تسجيل شكواه لدى مفتش العمل الذي يخطر بها مكتب المصالحة الذي يتولى استدعاء الأطراف وهي نفس الإجراءات المتبعة أمام المحكمة إذ يتولى المدعي تسجيل دعواه أمام أمانة ضبط المحكمة التي تحيلها على القسم الاجتماعي للفصل فيها.

كما أنه في حالة تخلف المدعي عن الحضور سواء أمام مكتب المصالحة أو أمام القسم الاجتماعي يتم شطب القضية .أما في حالة حضور الطرفين تتولى كل من الهيئتين تسوية النزاع حيث يتقدم كل طرف بطلباته أين تتم مناقشتها للوصول إلى تسوية النزاع.

وبذلك فإن كل من الهيئتين (مكتب المصالحة والقسم الاجتماعي) تسعى إلى تسوية نزاع قائم وإن اختلفت نتيجة عملها حيث تصدر مكاتب المصالحة محاضر صلح أو عدم صلح في حين تصدر الهيئات القضائية أحكاما قضائية إلا أن مهمتهما واحدة وهي مهمة قضائية بحتة.

وبناء على ما ذكر يظهر أن لهاته المكاتب طابعا قضائيا إذا نظرنا إلى الدور المنوط بها والإجراءات المعمول وفقا لها ، إلا أن هناك عناصر أخرى تنفي عن هذه المكاتب الطابع القضائي .

الفرع الثاني : العناصر التي تنفي الطابع القضائي عن مكاتب المصالحة

على الرغم من وجود عناصر تدفع إلى القول أن لمكاتب المصالحة طابعا قضائيا بالنظر إلى عملها، دورها والإجراءات المعمول بها أمامها إلا أن هناك عناصر أخرى تنفي عنها هذه الصفة باعتبار أنها ليست هيئات قضائية ، كما أنها وإن كانت تتولى تسوية النزاع إلا أن هذه التسوية مجـــــــرد تسوية ودية حيث أن مكاتب المصالحة ليست سوى هيئات ذات مساع حميدة تسعى إلى تقريب وجهات نظر الأطراف المتنازعة فإن وفقت في ذلك وضعت حدا للنزاع وإن فشلت أحيل النزاع علىغ القسم الاجتماعي الذي يتولى تسويته ليس من خلال التقريب بين وجهات نظر الأطراف وإنما من خلال الفصل في طلباتهم ودفعوهم مباشرة ولذلك فإنه حتى وإن كلفت هذه المكاتب بتسوية النزاعات الفردية في العمل إلا أن هذا لا يجعل منها هيئات قضائية وما يؤكد ذلك هو أنها لا تصدر أحكاما ولا قرارات قضائية وإنما تكتفي بتحرير محاضر صلح أو عدم صلح لا يمكن الطعن فيها إلا بالتزوير. وهذا ما يؤكد على أن مكاتب المصالحة ليست هيئات من طبيعة قضائية .

المطلب الثالث

الطابع الخاص لمكاتب المصالحة

نظرا للاعتبارات السالفة الذكر فإنه من غير الممكن الجزم بالطبيعة الإدارية ولا بالطبيعة القضائية لمكاتب المصالحة وإنما يمكننا اعتبارها هيئات من طبيعة خاصة ، فهي ليست هيئات إدارية بحتة للأسباب التي سبق ذكرها كما أنها ليست هيئات قضائية .

فهي تشترك مع كل من الهيئات الإدارية والقضائية في عناصر وتختلف عنـهما في عناصر أخرى، ولذلك فإننا نعتبرها لجان متساوية الأعضاء تابعة لمفتشية العمل المختصة إقليميا تتولى القيام بمهمة قضائية تتمثل في تسوية النزاع الفردي في العمل وفق إجراءات تتشابه مع تلك المعمول بها أمام القضاء إلا أنها في الأخير لا تصدر أحكاما قضائية ولا قرارات إدارية وإنما تحرر محاضر سوف نتعرض لها بالتفصيل في الفصل الثاني ،وكل هذا يدفعنا إلى التأكيد بأن مكاتب المصالحة هيئاتمن طبيعة خاصة .

الفصل الثانـي:
عمل مكاتب المصالحة فى مجال تسوية النزاعاتالفردية فى العمـــــل

بعد تعرضنا في الفصل الأول إلى مكاتب المصالحة كهيئة وتطرقنا لنشأتها، تشكيلتها ثم اختصاصاتها ارتأينا التعرض في الفصل الثاني إلى كيفية عمل هذه المكاتب لدى قيامها بتسوية النزاعات الفردية في العمل ولأجل ذلك قسمنا هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث كما يلي (المبحث الأول) نتعرض فيه إلى الطبيعة القانونية لعمـل هذه المكاتب ثم نتطرق في (المبحث الثاني) إلى إجراءات المصالحة و إلى المحاضر التي تتولى هذه الهيئات تحريرها (المبحث الثالث).

المبحث الأول:
الطبيعة القانونية لعمل مكاتب المصالحة

لقد سبق وأن تطرقنا في الفصل الأول إلى طبيعة مكاتب المصالحة وقد خلصنا إلى القول أنها هيئات من طبيعة خاصة، إلا أن السؤال الذي يطرح لدى تعرضنا إلى عمل هذه المكاتب في مجال تسوية النزاعات الفردية في العمل. يتعلق بطبيعة عملها، فهل نعتبره عملا وقائيا (المطلب الأول) أم علاجيا (المطلب الثاني)؟

المطلب الأول

الطابع الوقائي لعمل مكاتب المصالحة

يقصد بالوقاية من نزاع ما اتخاذ التدابير اللازمة والكفيلة بمنع نشوئه، إلا أنه برجوعنا إلى القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل وجميع المراسيم المنظمة لمكاتب المصالحة يتبين أنها لا تتدخل بأي شكل من الأشكال قبل حدوث النزاع، إذ لم يمنح لها القانون أية صلاحية لاتخاذ الإجراءات أو التدابير التي تقي من نشوئه، حيث أنها لا تخطر بالنزاع إلا بعد وقوعه فتتدخل لتسويته وديا.

و ما دام أن تدخلها جاء لاحقا لنشوء النزاع وأن دورها لا يظهر إطلاقا قبل ذلك فإن هذا يؤكد أنـــه ليس لها أي دور وقائي. في المقابل يجب أن نشير إلى أن الدور الوقائي من نزاعات العمـــل الفردية قد أنيط بمفتش العمـــــل إذ بالرجوع إلى المادة 02 وما بعدهـــــا من القانون 90 / 03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بمفتشيه العمل [1] ، يتبين أن مفتش العمل يهتم بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية، تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم، توجيه الإعذارات إلى المستخدمين إذا ما لاحظ تقصيرا منهم وتحديد أجل لهم لوضع حد لأخطائهم.

بالإضافة إلى ما نصت عليه المادة 12 مكرر من القانون 11/90 التي بموجبها يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا من أن عقد العمل المحدد المدة قد أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 وأن المدة المنصوص عليها في العقد جاءت موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل.

كل هذه المهام تسمح باتقاء أي نزاع فردي في العمل إذ أن سهر مفتش العمل على حسن تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية واحترام حقوق العمال كلها عوامل تمنع من نشوء النزاعات الفردية وتقي منها ولذلك يمكن القول أن المكلف بالوقاية من النزاعات الفردية في العمل هو مفتش العمل وأن مكاتب المصالحة لا تتمتع بأي صلاحيات في هذا المجال وهذا ما يدفعنا إلى الجزم بأنه ليس لعملها أي طابع وقائي .

المطلب الثاني
الطابع العلاجي لعمل مكاتب المصالحة

لقد اهتم المشرع الجزائري بعلاقات العمل الفردية ونظم سبل تسويتها في القانون 04/90 السالف الذكر، وقد نص في مادته 19 على ضرورة عرض النزاع الفردي على

1- انظر المادة 2 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشيه العمل،مرجع سابق

مكاتب المصالحة قبل عرضها على القضاء، حيث يخطر مكتب المصالحة بعد نشوء النزاع وجوبا وفقا للإجراءات التي سوف نتطرق لها لاحقا ليتولى بعد ذلك إيجاد حل
يرضي الطرفين فإن وفق في مهمته توج عمله بمحضر مصالحة وإن فشل حرر محضر عدم مصالحة ليتمكن الأطراف من عرض نزاعهم على القضاء وبذلك فإن تدخل مكاتب المصالحة لا يكون إلا بعد نشوء النزاع.
ومادام الأمر كذلك فان عملها لا يمكـن أن يكون إلا علاجيا وهو الأمـــــر الذي يظهر حتى من خلال تسميتها التي تتضمن عبارة "المصالحة" التي لا تكون إلا علاجا لنزاع قائم ولا تكون سبيلا للوقاية منه، إلا أن المصالحة ليست العلاج الوحيد لنزاعات العمل الفردية وإنما قرر المشرع إلى جانبها سبلا أخرى وهي التسوية الودية الداخلية (التظلم) والتي سبقت الإشارة إليها أو التسوية القضائية التي يتكفل بها القسم الاجتماعي وإن كانت طرق تسوية النزاع الفردي من قبل الهيئات المختصة بذلك مختلفة إلا أنها جميعا تعتبر طرقا علاجية للنزاع الفردي في العمل مادامت تهدف كلها إلى وضع حد للنزاع وإيجاد حل له ، وهو ما يدفعنا إلى التأكيد على أن دور مكاتب المصالحة علاجي بحت ولأدائه فإنها تعمل وفقا للإجراءات التي سوف سنتعرض لها في المبحث الموالي.

المبحث الثاني:
إجراءات سير المصالحة

إن قانون تسوية علاقات العمل الفردية يسمح باتخاذ عدة طرق لإيجاد حل سلمي للمنازعات و الخلافات التي تنشأ بين العامل الأجير و المستخدم بشأن تنفيذ علاقات العمل أو بسببها بحيث انه بإمكان طرفي علاقة العمل أن يسوي خلافاتهم تسوية ودية سلمية قبل تفاقم الحلاف وهذا من أجل الحفاظ على العلاقة التي بينهما وعملا بمبدأ استمرارية العمل و ربحا للوقت كذلك لتجنب بطء الإجراءات التي يتطلبها تدخل طرف آخر أجنبي عن الطرفين المتعاقدين مما يزيدهما إرهاقا و تكليفه قبل أن تسوى هذه الخلافات على
المحاكم الخاصة في المواد الاجتماعية، و لتوضيح إجراءات سير المصالحة نتطرق إلى كيفية إخطار مفتش العمل و عرضه للنزاع على مكتب المصالح(مطلب أول)، ثم إلى اجتماع مكتب المصالحة (المطلب الثاني).

المطلب الأول
إخطار مفتش العمل و عرض النزاع على مكتب المصالح

انطلاقا من المواد من 26 إلى 32 من القانون 90 /04 فان النزاع العمالي على الصعيد الخارجي و بعد فشل إجراءات التسوية الداخلية، يقوم العامل بإخطار مفتش العمل و الذي يعرض بدوره النزاع على مكتب المصالحة ،و هي حدود تدخل مكاتب المصالحة لتسوية النزاع الفردي في العمل ، فإن نفس المكاتب تتمتع بصلاحيات أوسع في القانون الفرنسي، كما أن إجراءات المصالحة تختلف نسبيا عما هو معمول به في القانون الجزائري إذ يمكن رفع النزاع إلى مكتب المصالحة إما بواسطة طلب كتابي يرسل إلى كتابة ضبط محكمة العمل(le conseil de prud'homme) إما بالحضور المباشر إلى مكتب المصالحة حيث يقوم كاتب ضبط محكمة العمل (le secrétaire greffé) بإعلام المدعي بتاريخ ومكان جدولة الدعوى للمصالحة كما تتولى كتابة الضبط إعلام المدعى عليه بتاريخ الجلسة فإذا لم يحضر المدعـــي يوم الجلسة ولـم يكلف من ينويه ولم يقدم عذرا مقبولا تشطب دعـــواه، أمـــا إذا قدم عذرا مقبولا فتؤجل الجلسة إلى تاريخ لاحق. كما تؤجل الجلسة كذلك إذا تخلف المدعى عليه وعندها يعاد استدعاؤه فإن تغيب مرة ثانية تحال الدعوى إلى مكتب الحكم إذا كانت جاهزة للفصل فيها. أما إذا حضر الأطراف وكانت الدعوى لا تحتاج إلى تحقيق أوتعيين مقرر
(Conseiller rapporteur) أو مقررين لدراسته, يحول مكتب المصالحة الملف إلى مكتب الحكم للبت فيها، أما إذا كانت تحتاج إلى تحقيق أو دراسة معمقة فإنه يمكن للمكتب أن يقوم بتعيين مقرر أو مقررين لدراستها[1].
وسوف نتعرض إلى هذه الإجراءات المعمول بها في التشريع الجزائري كل على حدا فنتطرق في (الفرع الأول) إلى إخطار مفتش العمل ثم إلى عرض النزاع على مكتب المصالحة (الفرع الثاني).

الفرع الأول:إخطار مفتش العمل

يقوم أولا العامل بإخطار مفتشية العمل المختصة إقليميا وفقا الإجراءات التي يحددها القانون بعريضة مكتوبة (شكوى) أو يتقدم المعني شخصيا لدى مفتش العمل و يقدم له تصريحات يتولى المفتش للعمل بتدوينها في محضر رسمي[2]يدعى " محضر تصريحات العامل " يتم تحريره وفقا للنموذج الوزاري بهدف توحيد العمل على المستوى الوطني و الذي يتضمن البيانات التالية : تحديد مكتب المصالحة المختص , المفتشية الجهوية التابعة لهذا المكتب ,المفتشية العامة للعمل ,معلومات خاصة بطرفي النزاع (الاسم, اللقب ,العنوان, الجنسية, نوع القطاع, طبيعة النشاط .....), تحديد طبيعة علاقة العمل ,مضمون الشكوى و

1- Jean Pélissier, AlainSupiot, AntoinneJeammand ; Droit du travail 20 EDITION DALLOZ .PARIS -112008.
2- د. بوضياف (عمار) ، المرجع السابق، ص 87.

تختم و توقع من طرف مفتش العمل زائد توقيع العامل [1], و يرفق هذا المحضر ب "وصل تسجيل محضر تصريحات العامل المتعلق بالنزاع الفردي في العمل " يحتوي على لقب و اسم العامل , الهيئة المستخدمة , رقم الشكاية, تاريخ سحبها, تاريخ و ساعة الاستدعاء إلى جلسة المصالحة و تمضى و تختم من طرف مفتش العمل القائم بالمداولة .

الفرع الثاني: النزاع على مكتب المصالحة

بعد إخطار العامل يقوم مفتش العمل بتقديم هذا الإخطار خلال 3 أيام من تلقيه إلى مكتب المصالحة و يتم بعدها استدعاء الأطراف المتنازعة إلى المصالحة حسب برنامج عمل
و بالتالي هذا التمثيل يجب أن يكون بموجب وكالة خاصة و إلا سيلغى اجتماع مكتب المصالحة أو تؤجل لجلسة أخرى[2].
كل هذه الإجراءات التي نص عليها القانون 04/90 تبرز تقلص دور مفتش العمل في مجال تسوية النزاعات الفردية في العمل[3] ، إذ أصبح محصورا في استقبال الشكاوى وإحالتها إلى مكاتب المصالحة وبذلك أصبح مجرد "مركز عبور" دون أن يكون له أي دور فعال أو مساهمة لفض النزاع القائم على الرغم من أنه المؤهل بالنظر إلى معارفه العلمية ومداركه القانونية والأكثر قدرة على تسوية النزاع الفردي في العمل .

المطلب الثاني
اجتماع مكتب المصالحة

بعد الاستدعاء النظامي للأطراف المنازعة و حضور كل الأعضاء في الجلسة ,يجتمع مكتب المصالحة بالتاريخ المحدد , يقوم حينها رئيس مكتب المصالحة بأخذ " محضر تصريحات العامل " و يلقي بهذه التصريحات على أعضاء مكتب المصالحة و تتم المداولة و التي يتم أثناءها النقاش على تلك الإشكالات المطروحة في النزاع و محاولة حلها ,و كل النتائج المتحصل عليها من نقاط صلح و نقاط الحلاف تدون في الجزء المخصص لمكتب المصالحة و الذي يكون مرفق لمحضر تصريحات العامل[4] و بالتالي فانه ينتج من هذا الاجتماع حالتين ، فإما حالة حضور الطرفين المتنازعين(الفرع الأول)أو حالة عدم حضور الطرفين المتنازعين(الفرع الثاني)

-انظر الملحق رقم 1.01
1- واضح (رشيد)"منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل إصلاحات الاقتصادية في الجزائر" ، المرجع السابق ص40
3-واضح (رشيد) "منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل إصلاحات الاقتصادية في الجزائر" المرجع السابق ص 29 .
-انظر الملحق رقم 4.03

الفرع الأول :حالة حضور الطرفين المتنازعين

إذا حضر الطرفان ,يتم مناقشة الطلبات و الاستماع إلى ردود كل طرف و يحاول أعضاء مكتب المصالحة الوصول إلى حل توفيقي يرضي و يقرب بين الطرفين المتنازعين و بالتالي يتوج عمل المكتب بتحرير محضر المصالحة في حالة التوصل إلى تسوية ودية بين الطرفين, أو محضر عدم المصالحة في حالة فشلها , و يقدم نسخة منه لكل طرف.و سنرجئ الحديث عن هذه المحاضر في المبحث الثالث.

الفرع الثاني : حالة عدم حضورالطرفين المتنازعين

قد تطرأ ظروف بالنسبة للطرفين المتنازعين للحضور أو يتعنت احدهما المجيء إلى جلسة المصالحة و بالتالي توجد حالتين للغياب , حالة غياب المدعي (أ) حالة غياب المدعى عليه (ب).

أ-حالة غياب المدعي

ينظر مكتب المصالحة على اثر غياب المدعى و حضور المدعى عليه في سبب غياب المدعى و عدم حضور ممثله القانوني , فإذا كان سبب الغياب غير جدي و غير مقبول ,جاز لمكتب المصالحة شطب القضية و يبلغ قرار الشطب في أجل 8 من تاريخ اتخاذه و هذا طبقا للمادة 28 من قانون 04/90 , و يفهم من المادة فإن لمكتب المصالحة سلطة تقدير أسباب غياب المدعى و لها أن تعيد استدعاء الطرفين إذا ما كان سبب الغياب جدي و مقبول .
و يتضمن "قرار شطب القضية " تاريخ اتخاذه ,أعضاء مكتب المصالحة التابع للاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل المعنية ,أطراف النزاع ,نقاط الخلاف,و تكتب بعدها عبارة: " سجلنا غياب ممثلكم المؤهل لجلسة المصالحة المحدد بتاريخ ..... على الساعة ..... دون تقديم أي مبرر أو مانع جدي و شرعي لهذا الغياب، و بناءا على ذلك نعلمكم كتابيا انه تقرر شطب قضيتكم تطبيقا لأحكام المادة 28 من القانون 90 /04". و اخيرا توقع من طرف رئيس مكتب المصالحة[1].

ب- حالة غياب المدعى عليه

عند حضور المدعى و غياب المدعى عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد للاستدعاء , يتم استدعاءه من جديد في أجل أقصاه 8 أيام من تاريخ الاستدعاء الأول , و في حالة عدم

-انظر الملحق رقم 041

حضوره في اجتماعين متتاليين يقوم مكتب المصالحة بتحرير محضر عدم الصلح و يقدم نسخة منه إلى المدعي (العامل) أو لممثله[1].

المبحث الثالث
المحاضر الناتجة عن مكاتب المصالحة

يسعى أعضاء مكاتب المصالحة جاهدين لإيجاد حل يرضي الطرفين ،إلا أنهم قد لا يتوصلون إلى ذلك لأسباب عديدة كتعنت صاحب العمل أو عدم حضوره لجلسات المصالحة رغم استدعائه أوعدم التوصل إلى التوفيق بين طلبات كل من العامل وصاحب العمل أو لأسباب أخرى لا مجال لذكرها.

ومهما كانت نتيجة عمل هذه المكاتب فإنها لا تخرج عن احتمالين أثنين هما: إما التوصل إلى حل ودي يفرغ في محضر مصالحة(المطلب الاول)، وإما الفشل في ذلك وبالتالي تحرير محضر عدم مصالحة(المطلب الثاني) . وما دام أن عمل تلك المكاتب يتوج دائما بمحاضر, ارتأينا تخصيص هذا المبحث لدراستها باعتبارها النتيجة التي تعكس مدى نشاط واهتمام أعضاء المكتب بالدور الذي أوكل هم و على ضوء الدراسة الميدانية التي قمنا بها إلى مفتشية العمل لبومرداس سنحاول تقييم عمل مكاتب المصالحة (المطلب الثالث).

المطلب الأول
محاضر الصلح

يحرر محضر الصلح في حـــالة توصل مكتب المصالحة إلى إيجاد حل أو تسوية بين الطرفين سواء كان الاتفاق كليا أوجزئيا وهو ما نصت عليه المادة 31 من القانـــون 90 /04 ، بحيث سوف نتطرق فيما يلي إلى شكل ومضمون هذه المحاضر(الفرع الأول)، ثم حجيتها وتنفيذها(الفرع الثاني) .

الفرع الأول: شكل و مضمون محاضر الصلح

أ -شكل محاضر الصلح:

1 _ انظر. المادة 30,من القانون 90 / 04 السالف الذكر.

لم يفرض القانون 90 /04 شكلا معينا لمحاضر الصلح ولا بيانات محددة فيها، إلا أن العمل قد جرى على أن تتضمن تلك المحاضر البيانات التالية التي وردت وفقا للنموذج الوزاري الذي أعدته وزارة العمل والضمان الاجتماعي بهدف توحيد العمل على المستوى الوطني والمتمثلة في: تحديد مكتب المصالحة الذي تولى الإجراء، المفتشية الجهوية التابع لها المكتب، المفتشية العامة للعمل، تاريخ تحرير المحضر، أعضاء مكتب المصالحة، أطراف النزاع (الهوية والصفة) ، نقاط الخلاف، مضمون الاتفاق .

وفي الأخير يختم المحضر بتوقيع رئيس المكتب، المستخدم والعامل ويرقم المحضر برقم تسلسلي[1].

ب- مضمون محاضر الصلح:

بالنسبة لمضمون محاضر الصلح فإنه يتمثل في الاتفاق المتوصل إليه ،أي الحل المقترح من طرف مكتب المصالحة والذي وافق عليه كل من طرفي النزاع ويجب أن يكون هذا الإتفاق واضحا وفي هذا الشأن نصت الفقرة 2 من المادة 32 من القانون 90 / 04 على أنه " لا يجوز أن يتضمن محضر المصالحة شروطا تتنافى مع النصوص السارية المفعول"

وبناء على ذلك إذا تم الإتفاق على ما يخالف التشريعات المعمول بها فإن محضر المصالحة يعد باطلا.

وتجدر الإشارة إلى أن المادة 31 من القانون 90 /04 قد نصت على تحرير محضر للمصالحة في حالة الاتفاق الجزئي،إلا أن العمل قد جرى على تحرير محضرين منفصلين:محضر للمصالحة وآخر بعدم المصالحة حيث يتضمن الأول نقاط الاتفاق في حين يتضمن الثاني نقاط الخلاف التي لم يتم التوصل لتسويتها وهو أمر يفسر بضرورة تمكين الطرفين من رفع النزاع أمام القضاء حول المسائل التي لم تسو بناء على محضر عدم الصلح باعتباره شرطا شكليا لقبول الدعوى .

<u>الفرع الثاني</u>: حجية وتنفيذ محاضر الصلح

إذا كانت محاضر عدم الصلح لا تطرح أية إشكالات باعتبار أنها لا تتضمن أي اتفاق بين أطراف النزاع ، فإن الأمـــر يختلف بالنسبة لاتفاقـات الصلح التي تكتسي أهمية أكبر بالنظر إلى مضمونها والتي قد تطرح بعض الإشكالات لدى تنفيذها ولذلك خصصنا هذا الفرع للحديث عن حجيتها(أ) وتنفيذها (ب).

أ. حجية محاضر الصلح :

-انظر الملحق رقم 1.05

أوكل القانون لمكاتب المصالحة مهمة التسوية الودية للنزاعات الفردية في العمل وهو بذلك يهدف إلى تحرير أكبر عدد ممكن من محاضر المصالحة. وقد اعترف لهذه المحاضر بحجيتها فنص في المادة 32 من القانون 90 / 04 على أن تعتبر حجة إثبات ما لم يطعن فيها بالتزوير وهو بالطبع أمر منطقي ما دام أنها تحرر من قبل مكاتب المصالحة وتحمل توقيع كل من طرفي النزاع ولذلك فإن المحضر ليس إلا تعبيرا عن
إرادتهما.وبناء على ذلك لا يمكنهما إنكار ما جاء فيه وبالتالي يمكنهما فقط الطعن فيها بالتزوير باعتبار أنها محاضر ذات حجية مطلقة.

ب.تنفيذ محاضر الصلح:

لقد اختلفت الأنظمة في نظرتها لإجراء المصالحة وإلى الهيئات التي توكل لها وكذا القرارات أو المحاضر التي تتولى تحريرها، فإذا كان النظام الفرنسي قـد اعتبر إجراء المصالحة جزءا من الدعوى القضائية يدخل ضمن اختصاص المحاكم الفاصلة في المـواد الاجتماعية و يترتب على إغفاله بطلان الدعوى واعتبر الاتفاقات المتوصل إليها عن طريقه بمثابة أحكام قضائية وبالتالي فهي تحوز الحجية التي تحوزها الأحكام القضائية وتنفذ بنفس طريقة تنفيذها[1].

إلا أن الأمر يختلف بالنسبة للتشريع الجزائري الذي يعتبر إجراء المصالحة إجراء شكليا وجوهريا مستقلا عن الدعوى القضائية يهدف من خلاله إلى دفع الأطراف إلى حل نقاط الخلاف القائمة بينهم بأنفسهم أو بواسطة ممثليهم. واعتمادا على تشكيلة مكاتب المصالحة ، نظام عملها وإجراءات التسوية المعمول بها السالف ذكرها يتضح أنها ليست هيئات قضائية كما أن القانون لا يمنحها أية سلطة على الأطراف وبناء على ذلك فإن الاتفاق الذي يتوصل إليه الطرفان المتنازعان لا يعتبر أمرا أوحكما وإنما هو مجرد إتفاق على وضع حد للنزاع يستمد إلزاميته من إرادة الأطراف أنفسهم، وبالتالي فإن تنفيذ اتفاقات الصلح المحررة من قبل هذه المكاتب يبقى مرهونا بإرادة ورغبة الأطراف ، إذ أن المكتب ليست له أية سلطة لفرض تنفيذه، وفي هذا الصدد نصت المادة 33 من القانون

90 /04 على أن ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددونها فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوم من تاريخ الاتفاق.

وبناءا على ذلك يمكن للأطراف الاتفاق على أجل معين ينفذ خلاله الاتفاق، وفي حالة عدم اشتراط مدة معينة وجب عليهم تنفيذه خلال أجل أقصاه ثلاثين يوما مـن تاريخ الاتفاق. وعلى

1- واضح (رشيد)، " آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري " المرجع السابق ص 42 .

الرغم من النص على أجل أقصى للتنفيذ إلا أن ذلك يبقى دائما مرهونا بإرادة الأطراف ولذلك ورغبة من المشرع في إحاطة تنفيذ محاضر الصلح بأكثر ضمانات ، نص على فرض غرامات تهديديه على الممتنع في المادة 34 من القانون 04/90 التي جاء فيها أنه في حالة عدم تنفيذ إتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والآجال السالفة الذكر ، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة يومية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون ،غير أن هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوم ، ويكون هذا الأمر مشمولا بالنفاذ المعجل.

وفي هذا المجال صدر **قرار** عن المحكمة العليا[1] في 11 / 11 /1997 إثر طعن بالنقض في الحكم القاضي بتنفيذ الاتفاق جاء فيه: عن الوجه التلقائي المثار من المحكمة العليا المأخوذ من مخالفة قاعدة جوهرية في الإجراءات .

"حيث يتبين من الحكم المطعون فيه أن....أقام دعوى من أجل تطبيق ما ورد في محضر الصلح المبرم بينه وبين.....بمفتشية العمل .

وحيث ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط التي يحددونها في أجل لا يتجاوز ثلاثين يوما وحيث في حالة عدم التنفيذ من أحدهما طبقا للآجال والشروط المحددة في محضر المصالحة.....يأمر رئيس القسم الاجتماعي الملتمس بعريضة من أجل التنفيذ مع تحديد غرامة تهديديه لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري.....نقض بدون إحالة ".

إلا أننا إذا أردنا تقييم مدى نجاعة هذه الغرامات التهديدية في ضمان تنفيذ محاضر الصلح نجد أنفسنا عاجزين عن ذلك أمام عدم وجود دراسات عملية أو إحصائيات دقيقة حولها.

ومن جهة أخرى نصت المادة 22 من القانون 04/90 على أن الأحكام القضائية المتعلقة بتطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكاتب المصالحة تكون محل تنفيذ معجل بقوة القانون ، و هذا ما أكدته أيضا المواد 508 و 509 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية حيث يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي في حالة امتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف، كما يأمر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ الفوري للأمر تحت طائلة الغرامة التهديدية طبقا لما ينص عليه تشريع العمل[2] .

المطلب الثاني

1-القرار رقم 154706 ،المأخوذة من مرجع ذيب (عبد السلام)،"قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية"،دار القصبة للنشر الجزائر 2003،ص538 .

- قانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الادارية .2

محاضر عدم الصلح

يحرر المكتب محضر عدم الصلح في حالتين: تتمثل الأولى في مباشرة أعضائه لإجراءات المصالحة ورغم ذلك عدم توصلهم لإيجاد حل للطرفين، أما الثانية فهي حالة عدم حضور المدعى عليه لجلسات مكتب المصالحة رغم استدعائه قانونا، و لأهمية هذه

المحاضر تطرقنا في (الفرع الأول) إلى شكلها و مضمونها، ثم إلى أهميتها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: شكل ومضمون محاضر عدم الصلح

أ- شكل محاضر عدم الصلح :

يتم تحرير محاضر عدم الصلح وفقا للنموذج الوزاري الذي يتضمن البيانات التالية : مكتب المصالحة المختص، المفتشية الجهوية التابع لها المكتب، المفتشية العامة للعمل بالإضافة إلى بيان أعضاء المكتب وأطراف النزاع وكذا نقاط الخلاف وأسباب الفشل في إجراء المصالحة ، حيث يسجل بوضوح موقف كل من العامل و المستخدم، و في الأخير يختم المحضر ويوقع عليه رئيس المكتب[1].

ب- مضمون محاضر عدم الصلح:

وبناء على ذلك يتضمن محضر عدم الصلح كل نقاط الخلاف والطلبات المقدمة التي لم يتمكن أعضاء المكتب من إيجاد حلول لها وتكتسي هذه البيانات أهمية فائقة نتعرض لها فيما يلي.

الفرع الثاني: أهمية محاضر عدم المصالحة

يكتسي محضر عدم المصالحة أهمية بالغة إذ بدونه تكون الدعوى المرفوعة أمام القضاء غير مقبولة ولذلك لا بد من إرفاق العريضة الافتتاحية للدعوى بنسخة منه.

وفي هذا المجال صدر قرار عن المحكمة العليا[2] بتاريخ 14 /09 / 1999 إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي بإلغاء قرار التسريح جاء فيه :

" عن الوجه الأول المأخوذ من خرق الإجراءات الجوهرية :

- انظر الملحق رقم 061

2-القرار رقم 182155 مأخوذ من مرجع ذيب (عبد السلام)،المرجع السابق ص554 .

حيث تنعي الطاعنة عن الحكم المطعون فيه أنه لم يشر إلى وجود محضر صلح أو عدم صلح مع أن المادة 19 من القانون04/90 تشترط لقبول أي دعوى اجتماعية تقديم محضر عدم الصلح، وبناء على ذلك نقضت الحكم السالف الذكر.

-حيث يتعين فعلا من الحكم المطعون فيه أنه لا يشر إلى الإجراء الإجباري المنصوص عليه في المادة 19 من قانون 04/90 المؤرخ في 1990/02/6 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

- و حيث آن المطعون ضده قدم على مستوى المحكمة العليا محضر صلح مؤرخ في 1996/10/15 حرره رئيس مكتب المصالحة لمفتشية العمل بسطيف و هذا يدل على عدم وجود بهذا الإجراء الجوهري إذ أنها لم تتحقق أو تراقب مدى صحة الإجراءات الأولية المنصوص عليها في المادة 19 من قانون 04/90 التي تعتبرمن النظام العام على محضر عدم الصلح قبل الفصل في جوهر النزاع "

كما صدر **قرار آخر عن المحكمة العليا**[1]جاء فيه أن محضر الصلح لا يحل محل محضر عدم المصالحة في قبول الدعوى المرفوعة أمام قاضي الموضوع.

ووفقا لما جاء فيه فإن قبول الدعوى التي أرفقت فيها العريضة الافتتاحية بمحضر الصلح يعتبر مخالفة لقاعدة جوهرية من النظام العام في الإجراءات.

كما تكتسي الطلبات المقدمة أمام مكتب المصالحة والتي لم يتم التوصل إلى تسوية بشأنها والموضحة في محضر عدم الصلح أهمية فائقة تظهر لدى رفع الدعوى أمام القضاء ،إذ يشترط في الطلبات المقدمة أمام القسم الاجتماعي أن تكون قد أثيرت أمام مكتب المصالحة ماعدا الحالات التي تكون فيها هذه الطلبات مشتقة من الطلب الأصلي ،كأن يطلب العامل أمام مكتب المصالحة إعادة إدراجه دون أن يطلب التعويض ثم يطالب بهما معا أمام القضاء، فالطلبان هنا مرتبطان. لكن إذا طالب أمام المكتب بإعادة الإدراج ُثم أمام المحكمة أضاف طلب الترقية ففي هذه الحالة يكون الطلبان غير متصلين ويتم التصريح بعدم قابلية الطلب الثاني لعدم البت فيه من قبل مكتب المصالحة. وعلى كل حال فإنه يمكن للطرف الذي صرح بعدم قابلية دعواه أن يتدارك الخطأ الإجرائي بالرجوع أمام مكتب المصالحة وإتباع الإجراء القانوني المطلوب.

وفي هذا الصدد صدر **القرار رقم 193701 المؤرخ في 11/ 04/ 2000**[1] على إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برجوع العامل إلى عمله والذي جاء فيه:

"الوجه الثاني: المأخوذ من مخالفة القانون ولا سيما المواد 19 ، 26 ،32 من القانون رقم 90 / 04 المؤرخ في 1990/02/06 ذلك أن المدعي عليه اشتكى حسب محضر المصالحة من عدم استلام مستحقاته المتعلقة بالساعات الزائدة و لم يذكر فيه إطلاقا طلب المدعي عليه المتعلق بإدراجه في منصب العمل أو طلبه المتعلق بدفع الرواتب و إن المحكمة قد فصلت

1- القرار رقم 305198 مجلة المحكمة العليا قسم الوثائق العدد 02 لسنة 2005 ص 245 .

في مطالب المدعي عليه لم تكن محل مصالحة أمام مكتب المصالحة و لم تكن محل شكوى أمام مفتش العمل استنادا إلى نص المادة 26 من قانون 04/90 مما يترتب إلغاء الحكم.
- حيث أنه يتضح من محضر عدم المصالحة المؤرخ في 03 / 10 / 1997 أن النزاع كان يتعلق بالساعات الزائدة التي كان المدعى عليه يطالب بتسديد المقابل لها في حين أن موضوع الدعوى هنا هو الرجوع إلى منصب العمل وإلغاء قرار الفصل مع دفع أجور الساعات الإضافية وأن هذا الطلب يخالف ما كان يطالب به المدعي عند محاولة الصلح، وبالتالي فإن محاولة الصلح لم يتم إجراؤها فيما يخص ما زاد عما هو مذكور بمحضر عدم الصلح ولا يحق لقضاة الموضوع أن يفصلوا هنا بما لا يتعلق بالساعات الإضافية وأنه لما قضوا بما لم تتم المصالحة فيه يكونون قد خالفوا نص المادة 19 من القانون 90/ 04 مما يترتب عنه نقض الحكم .

ومما تقدم يتضح أن محاضر عدم الصلح تكتسي أهمية فائقة باعتبارها شرط شكلي لقبول الدعوى أمام القسم الاجتماعي من جهة ،وبالنظر إلى الطلبات التي تتضمنها والتي لم يتم التوصل إلى تسوية بشأنها والتي لا تكون مقبولة أمام القسم الاجتماعي لولا عرضها على مكتب المصالحة من جهة أخرى .

المطلب ثالث
تقييم عمل مكاتب المصالحة

خصصنا هذا المطلب لتقييم مدى نجاعة و نجاح عمل مكاتب المصالحة في أداء مهامها فقمنا بدراسة تحليلية للنتائج المتوصل إليها ، فسنتعرض في (الفرع الأول) إلى إحصائيات بعض مكاتب المصالحة ثم في (الفرع الثاني) إلى تحليل تلك النتائج و عرض كل السلبيات و العراقيل التي تعيق أداء مهامها .

الفرع الأول: إحصائيات بعض مكاتب المصالحة

لنتمكن من دراسة نتائج جميع مكاتب المصالحة المتواجدة عبر التراب الوطني نحتاج إلى دراسة ميدانية و التنقل إلى كل مكتب على حدة و دراستها من حيث عدد محاضر الصلح و عدد محاضر عدم الصلح و نزاعـات مشطوبة و النزاعات المؤجلة ، لذلك سنكتفي بسرد إحصائيات الخاصة بمكتب المصالحة التابعة للمفتشية الولائية ببومرداس و التي تضم برج منايل ،ثنية ،دلس...و غيرها و هذا خلال سنوات 2009، 2010 ، 2011 . و سنقوم بمقارنة نسبة المصالحة بين هذه السنوات الثلاث الأخيرة.

و سنبين ما سبق ذكره من خلال الجداول المدونة في الملاحق[1]
إن نسبة نجاح مكاتب المصالحة في تسوية النزاعات الفردية تتفاوت من مكتب لأخر و من منطقة لأخرى فجميعها لا تكاد تتجاوز 10% فهي نسبة ضئيلة جدا ،و طبقا للإحصائيات الرسمية للمفتشية العامة للعمل فإن النسبة على المستوى الوطني تقدر ب 9.19% و هي نسبة ضئيلة جدا و هو الأمر الذي يفسر العدد الهائل للدعاوي المرفوعة سنويا أمام القسم الاجتماعي و التي تقدر بحوالي 0000 4 شكوى سنويا ، مما يدفعنا إلى القول أن مكاتب المصالحة لم تتوصل إلى أداء عملها على أكمل وجه.
و لا يمكن تجاهل واقع أنها تفشل في تسوية أغلب النزاعات الفردية المرفوعة أمامها مما يؤدي إلى إحالتها أمام القضاء و هو الأمر الذي هدف المشرع إلى تفاديه من خلال وضع تلك المكاتب و لذلك كان من الضروري البحث عن أسباب و عوامل فشل هذه المكاتب وضعفها و هو ما سنحاول إبرازه في الفرع الموالي.

الفرع الثاني: تحليل نتائج عمل مكاتب المصالحة

إن دراسة نتائج عمل مكاتب المصالحة يقتضي منا تحليل الإحصائيات المتوصل إليها والبحث في الأسباب والعوامل المحيطة بها إذ لا جدوى من الدراسة التي تنصب بأكملها على الانتقادات فقط وإنما لابد من إيجاد أسباب سوء سير أو عمل هيئة ما للوصول في الأخير إلى تقديم كل الاقتراحات الكفيلة بالتوصل إلى نتائج أحسن وهو الهدف المبتغى من طرفنا .
لقد ساهمت العديد من العوامل في سوء سير مكاتب المصالحة أغلبها عوامل تنظيمية وإجرائية نجملها فيما يلي:

- ضعف التركيبة البشرية لمكاتب المصالحة خاصة وأن المشرع لم يتطلب للترشح لمهمة عضو مكتب مصالحة أية مؤهلات أو كفاءات وهو أمر خطير بالنظر إلى المهمة الموكلة لهؤلاء إذ من غير المعقول أن يتساوى عمال بسطاء دون أي تأهيل ولا أي مستوى علمي أو ثقافي مع ممثلين عن الهيئة المستخدمة ذوي تجربة وخبرة و تأهيل مهني عال قد يستغلون هذا الامتياز لفرض وجهات نظر أوممارسة ضغط على العمال باعتبارهم أصحاب السلطة في المؤسسة .

- انعدام الحوافز المادية التي تشجع أعضاء مكاتب المصالحة على أداء مهامهم بالإضافة إلى نقص الرقابة والمتابعة على أعمالهم من قبل الهيئات المشرفة (مفتشية العمل).

1. - انظر الملاحق 07 و 08 و 09 .

♦ عدم إهتمام السلطات المختصة بإقامة دورات تكوينية خاصة بأعضاء مكاتب المصالحة فقد انصب كل الإهتمام بمفتشي العمل على الرغم من سحب كل صلاحياتهم في مجال تسوية النزاعات الفردية في العمل إذ أصبحوا مجرد مراكز عبور أو أمانات لمكاتب المصالحة ويكتفون بتلقي الشكاوى وإحالتها على مكاتب المصالحة وعلى الرغم من ذلك تم تنظيم خلال سنة 2006 سبع (07) دورات تكوينية في إطار التكوين مع مؤسسات متخصصة لفائدة 178 مفتش عمل ومن جهة أخرى وفي مجال التكوين الداخلي تم تسجيل تنظيم 80 لقاء تكويني على مستوى كافة المفتشيات الجهوية
للعمل وهذا لفائدة 954 مفتش عمل بالإضافة إلى الدورات التكوينية خارج الوطن[1] حيث نسجل غياب أدنى اهتمام بأعضاء مكاتب المصالحة مع أنهم مكلفون بأداء مهام تفرض عليهم الإحاطة والإلمام بمواضيع علاقات العمل الفردية وهو الأمر الذي أثر دون شك على مردود يتهم .
♦ أما بالنسبة للإجراءات المعمول بها أمام هذه المكاتب فقد لاحظنا بعض السلبيات ، إذ أن السماح لأعضاء مكاتب المصالحة بالتغيب دون عذر مقبول خلال ثلاث (03) جلسات متتالية هو أمر مبالغ فيه لأنه يتناقض مع طبيعة المهام التي أنشئت من أجلها مكاتب المصالحة وما تتطلبه النزاعات الفردية من سرعة وربح للوقت بتعجيل إيجاد حل توفيقي بين الأطراف .

♦ عدم اهتمام أصحاب العمل بالحل الودي للنزاع وتخلفهم عن الحضور حيث نسجل كثرة حالات محاضر عدم الصلح بسبب تخلف أصحاب العمل وهذا راجع إلى عدم فرض جزاءات على تغيبهم دون مبرر مقبول .

♦ السماح لممثلي أطراف النزاع (المحامي أو الممثل النقابي) بالحضور إلى جلسات مكاتب المصالحة في غياب الأطراف الأصلية (العامل و رب العمل) ، ولذلك لا يمكن تصور سهولة الوصول إلى اتفاق بين طرفين غريبين عن النزاع في حين أن الطرفين الأصليين لم يبينوا أدنى اهتمام أو رغبة في تسويته[2] .

♦إن القانون الجزائري لم يوضح حدود تدخل أعضاء مكاتب المصالحة وبناء على ذلك فإن من صلاحياتهم اتخاذ أي إجراء يسمح بالتوصل إلى تسوية النزاع الفردي في العمل كطلب الوثائق اللازمة للإثبات في النزاع ، منح مهلة لرب العمل لتنفيذ التزام من التزاماته . كما إذا

1- www .mtss.gov.dzمداخلة السيد الطيب لوح بمناسبة إفتتاحه لأشغال الملتقى الوطني لإطارات مفتشية العمل 24 جانفي2006 .
2- واضح (رشيد)،"منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل إصلاحات الاقتصادية في الجزائر" المرجع السابق ص 41 .

رفع العامل شكوى إلى مفتش العمل بسبب عدم دفع صاحب العمل أجوره للأشهر الأخيرة، ويتذرع صاحب العمل بعسره المالي و يقدم ما يثبت صحة أقواله بناء على طلب مكتب المصالحة ، فيقوم هذا الأخير في هذه الحالة بتحديد آجال لدفع المبالغ المستحقة للعامل وفق جدول زمني يضعه المكتب ويراعي فيه كل من ظروف صاحب العمل واحتياجات العامل. وهكذا يتدخل أعضاء المكتب في كل مرة حسب طبيعة وخصوصية كل نزاع لإيجاد حل توفيقي ، خلافا للمشرع الفرنسي الذي حدد بدقة ووضوح مجالات تدخل مكاتب المصالحة كما سبق بيانه.

كل هذه العوامل مجتمعة ساهمت بصفة مباشرة أو غير مباشرة في عدم اهتمام أعضاء مكاتب المصالحة بأداء مهامهم وبالتالي أثرت سلبا على نتائج عملهم ولذلك كان من اللازم إيجاد الحلول الكفيلة بإعادة نجاعة وفعالية هذه الهيئات والوصول إلى تسوية أكبر قدر ممكن من النزاعات الفردية في العمل هذا من جهة .

إلا أنه ومن جهة أخرى لا يمكن تجاهل المجهودات المبذولة من قبل أعضاء مكاتب المصالحة في حدود إمكانياتهم العلمية والفكرية لإيجاد حلول للنزاعات القائمة إلا أن العوامل السالفة الذكر كانت أقوى فأدت على الرغم من تلك المجهودات إلى التأثير سلبا على النتائج المتحصل عليها .

خـــــــــــــــــــاتمة

إن إصلاح العدالة أولوية وطنية تحتاج إلى وسائل مادية وبشرية وتجنيد إمكانيات حديثة وأساليب عمل متطورة، ومما لا شك فيه أن ميدان الشغل والقوانين الاجتماعية بصفة عامة من أكثر القوانين تغيرا في المجتمعات وأكثرها صلة بمستويات التطور وأنماط العلاقات التي تفرزها، وقد هدف المشرع الجزائري من خلال إسناد مهمة تسوية النزاعات الفردية في العمل لمكاتب المصالحة إلى مواكبة التطورات الاقتصادية والسياسية التي حدثت بالبلاد سنوات التسعينات، وقد سعى بالدرجة الأولى إلى تخفيف العبء على القضاء والتقليل من النزاعات العمالية المرفوعة إليه، و هذا ما أكده القاضي الأول في البلاد ،رئيس الجمهورية بمناسبة افتتاحه للسـنة القـضائية 2003/2002 قولـه : ﴿ ... فـعلى القـاضي أن يكون واعيا و مدركا لمسئوليته , ويمكـنكم بترجـيح الصـلح على المقـاضاة أن تخففوا من اكتظاظ المـحاكم و تيســروا حـياة المواطنـين الذين يلجـؤون إليكم ...﴾ .

فمأأحوجـنا إلى الصـلح و خاصة في هذا الظرف بالـذات , إنـه الصــلح بأبعاده الأخلاقية والاجتماعية و الاقتصادية , و مـــا يهــمنا هـنا هـو الصـلح كآلية فـعالة وأسـلوب متمـيز لإنهاء النـــزاعات الفردية في العمل.

إلا أنه بالنظر إلى الإحصائيات المتعلقة بنسبة المصالحة على المستوى الوطني بات من الواضح أن مكاتب المصالحة عاجزة عن حسن أداء مهامها لأسباب عديدة.

وقد أردنـــا من دراستنـــا المتواضعة هذه أن تكون دراســـة إيجابية ومساهمـــــة بناءة في تطوير مجال الشغل ولذلك فإن الهدف الذي رسمناه منذ بداية عملنا هذا هو ضرورة إيجاد الحلول الكفيلة بإعادة نجاعة وفعالية مكاتب المصالحة في مجال تسوية النزاعات الفردية في العمل بما يضمن الوصول إلى أكبر قدر ممكن من الحلول الودية في النزاعات العمالية وبما يقلل من إثقال كاهل القضاء . وقد اقترح العديـــــــد من أساتذة

قانون العمل حلولا مختلفة في هذا المجال ،فقد اقترح الدكتور أحمية سليمان[1] جعل مكاتب المصالحة جزءا من المنظومة القضائية على نحو النموذج الفرنسي وهذا بإلحاق مكاتب المصالحة بالمحاكم المختصة إقليميا بدلا من إلحاقها بمفتشيات العمل ، وذلك عن طريق إضافة غرفـــة

أو مصلحة أو فرع خاص بإجراء المصالحة إلى جانب القسم الاجتماعي الذي يختص بالحكم مع جعل الإشراف على عملها من اختصاص رئيس المحكمة أو رئيس القسم الاجتماعي .

في حين اقترح الدكتور عمار بوضياف[2] إعادة النظر في القواعد المتعلقة بالتسوية الودية لمنازعات العمل والاعتراف بالدور الفعال لمفتشية العمل دون سواها وإلغاء مكاتب المصالحة بما يؤدي في النهاية إلى الاستغلال الأمثل للطاقة البشرية المؤهلة داخل جهاز المفتشية والتقليل من ظاهرة انتشار الدعاوى العمالية أمام القضاء .

إلا أننا نفضل التعامل مع الوضع الراهن ووضع حد للسلبيات و العراقيل التي تمنع الهياكل الحالية (مكاتب المصالحة) من حسن أداء مهامها . ولا يمكننا أن ننكر في هذا الصدد اهتمام المشرع الجزائري بالنزاعات الفردية في العمل فقد أولاها كل العناية والاهتمام من ناحية النصوص القانونية فسن كل القواعد الكفيلة بتنظيم سبل تسويتها إلا أنه غفل عن بعض النقاط التي كان من اللازم أن يعيرها اهتماما أكبر وألا يستهين بها ،كما أن الاهتمام على مستوى النصوص القانونية لم يصاحبه أي اهتمام على المستوى العملي من قبل المسؤولين ولذلك بات من الضروري أن ننبه إلى ضرورة الأخذ بعين الاعتبار النقاط التالية :

- ❖ إعادة النظر في شروط الترشح لمهمة عضو مكتب المصالحة وضرورة اشتراط الكفاءات والمؤهلات اللازمة التي تسمح بأداء الدور الموكول لهذه الهيئات على أكمل وجه .

[1] - أحمية (سليمان) " آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري" المرجع السابق" ص 25 وما بعدها.

[2] - د.بوضياف (عمار) "المرجع السابق" ص 92 وما بعدها

- ❖ تحفيز أعضاء مكاتب المصالحة على حسن أداء مهامهم من خلال تقرير منح مادية .
- ❖ فرض رقابة صارمة على انضباط وعمل أعضاء مكاتب المصالحة وتوقيع الجزاءات اللازمة بمجرد التغيب عن جلسة واحدة للمصالحة دون عذر مقبول .

- ❖ الاهتمام بإجراء الدورات التكوينية اللازمة لأعضاء مكاتب المصالحة في مجال النزاعات الفردية في العمل .
- ❖ فرض العقوبات اللازمة على أطراف النزاع وخاصة أصحاب العمل لدى تغيبهم عن اجتماعات مكاتب المصالحة بدون عذر مقبول .
- ❖ ضرورة الحضور الشخصي لأطراف النزاع وعدم السماح لممثليهم القانونيين الحلول مكانهم إلا في حالات الضرورة باعتبار أنهم أدرى بمضمون النزاع وأن مصالحهم الشخصية عرضة للضياع .

ويبقى من الضروري أن نؤكد على أن الصلح يبقى الوسيلة الأفيد والأنجع لوضع حد للنزاعات العمالية وضرورة ترقية الحوار الاجتماعي كأداة مؤثرة في الحفاظ على السلم الاجتماعي والاستقرار الاقتصادي للمؤسسة .

إن القضاء يعرف ضغطا كبيرا في الميادين الاجتماعية ومما لا شك فيه أن فشل مكاتب المصالحة في تسوية النزاعات الفردية من الأسباب الرئيسية التي أدت إلى ذلك ولأجل ذلك فإن النهوض بهذه الهيئات والعمل على إعادة نجاعتها أصبح من الأولويات التي لا يمكن تأجيلها خاصة وأن الاستقرار والأمن بالبلاد لا يكونان إلا بالعمل على حل مشاكل العمال وأصحاب العمل .

تم بفضـــل الله تعالـــى

المـــــلاحـــــــــق

ملحـــــــق رقـــم 01: محضـر تصريحـات العـامل

ملحـــــــق رقـــم 02: إستـــــدعـــاء

ملحـــــــق رقـــم 03: جـــزء مخـصص للإدارة

ملحـــــــق رقـــم 04: قـــرار شطـــب القـضيـة

ملحـــــــق رقـــم 05: محضر المصالحـة

ملحـــــــق رقـــم 06: محـــضر عـدم المصـــالحـة

ملحـــــــق رقـــم 07: إحصائيات عمل مكاتب المصالحة التابعة لمفتشية العمل لولاية بومرداس لسنة 2009.

ملحـــــــق رقـــم 08: إحصائيات عمل مكاتب المصالحة التابعة لمفتشية العمل لولاية بومرداس لسنة 2010.

ملحـــــــق رقـــم 09 : إحصائيات عمل مكاتب المصالحة التابعة لمفتشية العمل لولاية بومرداس لسنة 2010.

ملحـــــــق رقـــم 10 : إحصائيات عمل مكاتب المصالحة التابعة لمفتشية العمل لولاية بومرداس.

مصـــــــــدر : المفتشيـــة الولائـــية للعمـــل لبـــومـــرداس

الملحق رقم 01

الجمهوريـــــــــة الجزائريـــــــة الديمقراطيـــــــــة الشعبيـــــــــة

وزارة العمل، التشغيل و الضمان الاجتماعي
المفتشية العامة للعمل
المفتشية الجهوية للعمل لناحية الجزائر
المفتشية الولائية للعمل بومرداس
مكتب مصالحة : بومرداس

محضـــر تصريحـــات العـــامل

رقم الشكاية : تاريخ التسجيل : تاريخ النزاع : تاريخ الطعن :

اســـــم المستخدم أو الهيئة المستخدمة : .....

القطاع القانوني : - عام ☐ - خاص وطني ☐ - خاص أجنبي ☐ - مختلط ☐ - أخر : .....

طبيعة النشاط : ..... - النشاط الثانوي : .....

عنوان مقر المستخدم : ..... - الهاتف و الفكس : .....

مكان العمل : ..... - الهاتف و الفكس : .....

إســـــم و لقب العامل : ..... تاريخ الميلاد: ..... مكان الميلاد : .....

ابن : ..... و : ..... الهاتف الشخصي : .....

منصب العمل : ..... الأجر المحصل عليه : ..... - الصنف : تنفيذ ☐ تحكم ☐ إطار ☐ أخر: .....

- الجنس : ..... المستوى الدراسي : بدون ☐ إبتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ - تاريخ التوظيف : .....

عنوان العامل : .....

طبيعـــــــة علاقة العمل : - محددة : ☐ - غير محددة : ☐ - جزئية محددة : ☐ - جزئية غير محددة : ☐

موضـــــــوع الشكوى :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

تاريخ و ساعة الاستدعاء الى جلسة المصالحة : ..... تاريخ و رقم الاستدعاء : .....

الاسم واللقب و صفة العون القائم بالمداومة : .....

الختم و التوقيع مفتش العمل

رقم و تاريخ بطاقة التعريف الوطنية : .....
توقيع العامل

المفتشية الولائية للعمل بومرداس

وصل تسجيل محضر تصريحات العامل المتعلق بالنزاع الفردي في العمل

لقب و إسم العامل : .....

الهيئة المستخدمة : .....

رقم الشكاية : ..... - تاريخ تسجيلها : ..... تاريخ و ساعة الاستدعاء الى جلسة المصالحة : .....

إمضاء و ختم مفتش العمل القائم بالمداومة :

الملحق رقم 02

الجمهوريـــــــة الجزائريـــــــة الديمقراطيـــــــة الشعبيـــــــة

وزارة العمل، التشغيل و الضمان الاجتماعي
المفتشية العامة للعمل
المفتشية الجهوية للعمل الجزائر
المفتشية الولائية للعمل بومرداس
الرقم / م و ع / .....

بومرداس في :

مفتـــــــش العمـــــــل
إلى
السيد /

إستـــــــدعـــــــاء

المـــــــادة 27 من قانون المتعلق بكيفية تسوية النزاعـــات الفردية في العمل

لـي الشـــــرف أن أطلـب منكـــم الحضـــور إلى جلســـــــة المصالحـــــة التي ستنعقـــد يوم ..... على الساعة .....
مقر المفشية الولائية للعمل بومرداس الكائنة في الحي الإداري لولاية بومرداس.

الموضوع:.....
.....

و في حالة تعذر حضوركم يجب تفويض شخص مؤهل كتابيا لتمثيلكم في جلسة المصالحة.

و يجب عليكم عند الحضور القيام بما يلي:

- استظهار بطاقة هوية أو وثيقة تثبت صفتكم أمام أعضاء مكتب المصالحة.

- الإمضاء في سجل الحضور المخصص لهذا الغرض في جلسة مكتب المصالحة.

الملحق رقم 03

جـــزء مخصص لمكتـــب المصـــالحة

النتائج المحصل عليها :

- مستوى تمثيل الهيئة المستخدمة:

الاسم واللقب : ..... صفته : - مدير : ☐ - مسير : ☐ - ممثل أخر (حدد) : .....

مرجع الوكالة أو التفويض الممنوح :.....

- مساعد العامل :

الاسم واللقب : .....

- محضر الصلح : نـعـــم : ☐ لا : ☐
- محضر عدم الصلح : الجلسة الأولى : - حضوري : نعـم ☐ لا : ☐

تاريخ استدعاء للجلسة الثانية : .....طبيعته : - حضوري : ☐ غيابي : ☐

- ملف ملغي : نـعـــم : ☐ لا : ☐
- تاريخ شطب الشكاية : .....

- النقاط التي تم الصلح عليها : (حالة تحرير محضر الصلح) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- نقاط الخلاف (حالة تحرير محضر عدم الصلح) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ختم و توقيع المكلف بأمانة مكتب المصالحة

الملحق رقم 04

الجمـهوريـــــــة الجزائـريـــــــة الديمقراطيـــــــة الشعبيـــــــة

مكتب المصالحة للنزاعات الفردية
في العمل بومرداس
الرقم: / م م / .....

قرار شطب القضية

****

في اليـــوم الثاني من شهر أكتـــــوبر عـــــام ألفين وإحدى عشر 2011

نـحن الســادة :

الاسم واللقب : ..... الاسم واللقب : ..... ممثلا العمال
الاسم واللقب : ..... الاسم واللقب : ..... ممثلا المستخدمين

أعضاء مكتب المصالحة التابع للاختصاص الإقليمي للمفتشية الولائية للعمل لولاية بومرداس ، المنتخبون و المعينون طبقا لأحكام القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ،وبموجب أمر تعيين أعضاء مكتب المصالحة لبرج منايل رقم 60 المؤرخ في 2011/01/26الصادرعن رئيس مجلس قضاء بومرداس قمنا بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا بهذا القانون لا سيما المواد 19-26-27-29-30-31 فقرة 02 ، بإجراء المصالحة بين:

المدعـــــــى: .....الصفـــــة: .....

العنـــــــوان: ....

من جـــهـــــة

المدعي علـــــيه: ..... الصفـــــة: .....

العنـــــــوان: .....

من جـــهـــــة اخرى

قصد إجراء محاولة المصالحة بين الطرفين حول النقاط التالية :

- .....
.....

سجلنا غيابكم الشخصي أو غياب ممثلكم المؤهل لجلسة المصالحة المحددة بتاريخ الثاني على الساعة 10.00 دون تقديم أي مبرر أو مانع جدي وشرعي لهذا الغياب
وبناء على ذلك نعلمكم كتابيا انه تقرر شطب قضيتكم تطبيقا لأحكام المادة 28 من القانون 90-04 المشار إليه أعلاه

حرر هذا القرار في اليوم والشهر والسنة المذكورين أعلاه

لاحظة:
لاتسلم إلا نسخة واحدة من هذا المحضر فعلى الأطراف إنجاز واستخراج صور أخرى منه .

رئيس مكتب المصالحة

االملحق رقم 05

الجمهوريـــــــة الجزائريـــــــة الديمقراطيـــــــة الشعبيـــــــة

مكتب المصالحة للنزاعات الفردية
في العمل ببومرداس
الرقم: / م م ب/ .....

محضر المصالحة

****

في اليـــوم مـــن شـهر عـــام

نـحن الســادة :

ممثلي العمـــــال: السيـــد: .....
السيـــد:.....

ممثلي المستخدمين: السيـــد: .....
السيـــد: .....

أعضاء مكتب المصالحة التابع للاختصاص الإقليمي للمفتشية الولائية للعمل لولاية بومرداس ، المنتخبون و المعينون طبقا لأحكام القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ،وبموجب امر تعيين أعضاء مكتب المصالحة لبرج منايل رقم 60 المؤرخ في 2011/01/26 الصادر عن مجلس قضاء بومرداس قمنا بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا بهذا القانون لا سيما المواد 19-26-27-29-30-31 فقرة 01 ، بإجراء المصالحة بين:

المدعـــــــى: .....
الصفـــــــة:.....
العنـــــــوان:.....
المدعـــــى عليـه: .....
الصفـــــــة:.....
العنـــــــوان:.....

من أجل تسوية النزاع الفـــــــردي القائم حول النقاط التاليـــــة:

- .....
.....
.....
.....

على إثر إجراء المصالحة تم تسوية النزاع باتفاق الطرفين على ما يلي:

- ..... .

لذلك حرّر هذا المحضر طبقا لأحكام المادة 31 من قانون 04/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

المدعي المدعى عليه

حدد و أغلق ببومرداس في يوم .....
عن مكتب المصالحة

ملاحظة:
- تطبيقا لأحكام المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية, فإنه يجب رفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي في أجل لا يتجاوز 30 يوم من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح.
- لاتسلم إلا نسخة واحدة من هذا المحضر فعلى الأطراف إنجاز واستخراج صور أخرى منه .

الملحق رقم 06

الجمهوريـــــــة الجزائريـــــــة الديمقراطيـــــــة الشعبيـــــــة

مكتب المصالحة للنزاعات الفردية
في العمل ببومرداس
الرقم: / م م ب/ .....

محضر عدم المصالحة

****

في اليـــوم مـــن شـهر عـــام

نـحن الســادة :

ممثلي العمـــــال: السيـــد:.....
السيـــد:.....

ممثلي المستخدمين: السيـــد:.....
السيـــد: .....

أعضاء مكتب المصالحة التابع للاختصاص الإقليمي للمفتشية الولائية للعمل لولاية بومرداس،المنتخبون والمعينون طبقا لأحكام القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990،المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ،وبموجب أمر تعيين أعضاء مكتب المصالحة لبومرداس رقم 73 المؤرخ في 2011/02/03الصادرعن رئيس مجلس قضاء بومرداس قمنا بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا بهذا القانون لا سيما المواد 19-26-27-29-30-31 فقرة 01،بإجراء المصالحة بين:

المدعـــــــــى:.....
الصفـــــــــة:.....
العنـــــــــوان: .....
المدعـــــى عليـه:.....
الصفـــــــــة:.....
العنـــــــــوان:.....

من أجل تسوية النزاع الفـــــــــردي القائم حول النقاط التاليـــــة:

- .....
.....
.....

على إثر إجراء المصالحة لم يتم تسوية النزاع للأسباب التالية:

- .....
.....

حدد و أغلق ببومرداس في يوم .....
عن مكتب المصالحة،
الرئيس.

ملاحظة:

- تطبيقا لأحكام المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، فإنه يجب رفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي في أجل لا يتجاوز 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح.
- لاتسلم إلا نسخة واحدة من هذا المحضر فعلى الأطراف إنجاز واستخراج صور أخرى منه .

إحصـــائيات عمل مكاتب المصالحة التابعة لمفتشية العمل لولاية بومـــرداس

الملحق رقم 07

سـنة 2009		قطاع عـــام				قطـــاع خاص وطني				قـطاع خـاص أجنبي				المجمـــوع			
		محاضر الصلـح	محاضر عدم الصلح	محاضر مشطوبة	محاضر مؤجلة	محاضر الصلـح	محاضر عدم الصلح	محاضر مشطوبة	محاضر مؤجلة	محاضر الصلـح	محاضر عدم الصلح	محاضر مشطوبة	محاضر مؤجلة	محاضر الصلـح	محاضر عدم الصلح	محاضر مشطوبة	محاضر مؤجلة
الأجـــر و ملحـــقاتها	**440**	**18**	**172**	**20**	**4**	**36**	**115**	**31**	**5**	**1**	**34**	**4**		**55**	**321**	**55**	**9**
الأجر الوطني الأدنى المضمون	194	**1**	42	16	1	34	67	24	5	1	3			36	112	40	6
الترتيب	13	**1**	12											1	12		
منح ـ تعويضات	211	**15**	112	4	3		41	7			29			15	182	11	3
العمـــل اللـــيلي	0																
العمـل المـؤقت	0																
كشف الراتـــب	9					1	6				2			1	8		
ساعات إضافية	13	**1**	6			1	1					4		2	7	4	
مصاريف التنقل	0																
علاقات العمل	**383**	**5**	**125**	**24**	**8**	**19**	**118**	**32**	**21**	**1**	**29**	**1**		**25**	**272**	**57**	**29**
فترة التجربة	1		1												1		
ترسيـــم	13		3		3			6	1						3	6	4
تسريـــح	282	**1**	103	18	3	10	85	14	18	1	29			12	217	32	21
ترقيـــة	8		4				4								8		
تغير المنصب	10		1	1	1		1	1							7	2	1
- provocation			6														
تحويـــل							1										
عقـــوبات	4		2	1											3		
علاوات ايتاوات	1		1				1							3	1	1	
- préavis	4			4		5	26	11	2					10	31		
عطلة مدفوعة الأجـر	60	**4**	5		1	6						1				16	3

عطل أسبوعيـــة	0																
ايداع	0																
عطل خاصـــة	0																
عطل أمومـــة	0																
الحمايـــة الاجتماعية	49	2	2	7	2	7	23	7	6			2		7	27	7	8
التصريح لدى الضمان الاجتماعي	43			1	1	7	22	7	4			2		7	24	7	5
التقـــاعد	6	**2**		1			1		2						3		3
النظافة والأمـــن	62	1	6	7	1		38		2					3	44	4	3
حوادث العمل	15			1		3	12		2						12		2
أمراض مهنية	0																
طب العمل	0																
حمايـــة فردية	0																
حماية جماعية	0																
نظـــافة	0																
أسباب أخرى	47	1	6	1	1	3	26	3						3	32	4	1
															10	1	

و تكون النتيجة المحصل عليها كما يلي

النزاعات المسجلة	عدد محاضر الصلح	عدد محاضر عدم الصلح	نزاعـات مشطوبة	نزاعات مؤجلة
943	**91**	**664**	**130**	**49**

الملحق رقم 08

احصـــائيات عمل مكاتب المصالحة التابعة لمفتشية العمل لولاية بومـــرداس

سـنة 2010		قطاع عـــام				قطـــاع خاص وطني				قطاع خـــاص اجـــنبي				المجـــموع			
		محاضر الصلـح	محاضر عدم الصلح	محاضر مشطوبة	محاضر مؤجلة	محاضر الصلـح	محاضر عدم الصلح	محاضر مشطوبة	محاضر مؤجلة	محاضر الصلـح	محاضر عدم الصلح	محاضر مشطوبة	محاضر مؤجلة	محاضر الصلـح	محاضر عدم الصلح	محاضر مشطوبة	محاضر مؤجلة
الأجـــر و ملحـــقاتها	439	5	177	3	0	50	169	32	1	0	2	0	0	55	348	35	1
الأجر الوطني الأدنى المضمون	182	1	24	3		27	93	31	1		2			28	119	34	1
الترتيب	48	3	30			15								18	30	0	0
منح ـ تعويضات	192		123				68	1						0	191	1	0
العمـــل اللـــيلي	0													0	0	0	0
العمـل المـؤقت	0													0	0	0	0
كشف الراتـــب	13					7	6							7	6	0	0
ساعات إضافية	4	1				1	2							2	2	0	0
مصاريف التنقل	0													0	0	0	0
علاقات العمل	411	3	133	11	1	17	191	30	1	0	23	0	1	20	347	41	3
فترة التجربة	1		1											0	1	0	0
ترسيـــم	37		9	1		3	21	1			2			3	32	2	0
تسريـــح	269	2	95	5	1	8	123	12	1		21		1	10	239	17	0
ترقيـــة	13		8				5							0	13	0	0
تغير المنصب	14		13				1							0	14	0	0
- provocation	0													0	0	0	0
تحويـــل	0													0	0	0	0
عقـــوبات	4		4											0	4	0	0
علاوات ايتاوات	2		2											0	2	0	0
- préavis	0													0	0	0	0
عطلة مدفوعة الأجـــر	71	1	1	5		6	41	17						7	42	22	0
عطل أسبوعيـــة	0													0	0	0	0

الملحق رقم 08

ايداع	0													0	0	0
عطل خاصـــة	0													0	0	0
عطل أمومـــة	0													0	0	0
الحمايـــة الاجتماعية	86	0	5	0	0	12	45	22	0	0	2	0	0	12	52	22	0
التصريح لدى الضمان الاجتماعي	80		3			12	41	22			2			12	46	22	0
التقـــاعد	6		2				4							0	6	0	0
النظافة والأمـــن	61	0	9	9	1	7	32	3	0	0	0	0	0	7	41	12	1
حوادث العمل	5		1				4							0	4	1	0
أمراض مهنية	0													0	0		0
طب العمل	0													0	0		0
حمايـــة فردية	0													0	0		0
حماية جماعية	0													0	0		0
نظـــافة	0													0	0		0
أسباب أخرى	56		8	9	1	7	28	3						7	37	11	1

و تكون النتيجة المحصل عليها كما يلي

النزاعات المسجلة	عدد محاضر الصلح	عدد محاضر عدم الصلح	نزاعـات مشطوبة	نزاعات مؤجلة
997	94	788	110	5

الملحق رقم 09

احصـــائيات عمل مكاتب المصالحة التابعة لمفتشية العمل لولاية بومـــرداس

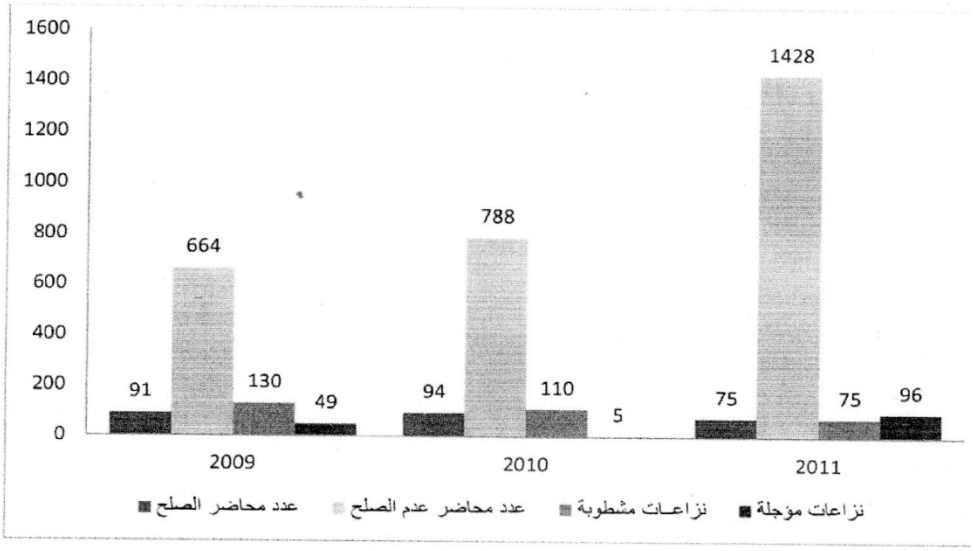
سـنة 2011		قطاع عـــام				قطـــاع خاص وطني				قطاع خـــاص اجـــنبي				المجـــموع			
		محاضر الصلـح	محاضر عدم الصلح	محاضر مشطوبة	محاضر مؤجلة	محاضر الصلـح	محاضر عدم الصلح	محاضر مشطوبة	محاضر مؤجلة	محاضر الصلـح	محاضر عدم الصلح	محاضر مشطوبة	محاضر مؤجلة	محاضر الصلـح	محاضر عدم الصلح	محاضر مشطوبة	محاضر مؤجلة
الأجـــر و ملحـــقاتها	1190	4	188	13	4	32	98	15	19	4	813	0	0	40	1099	28	23
الأجر الوطني الأدنى المضمون	476	4	31	13		30	53	9	19	4	813			38	397	22	19
الترتيب	33		33											0	33	0	0
منح ـ تعويضات	629		124		2		2	1			500			0	626	1	2
العمـــل اللـــيلي	1						1							0	1	0	0
العمـل المـؤقت	0													0	0	0	0
كشف الراتـــب	2						2							0	2	0	0
ساعات إضافية	49				2	2	40	5						2	40	5	2
مصاريف التنقل	0													0	0	0	0
علاقات العمل	431	10	113	13	21	14	161	13	36	0	50	0	0	24	324	26	57
فترة التجربة	0													0	0	0	0
ترسيـــم	3		1			2								2	1	0	0
تسريـــح	324	10	81	9	10	9	130	4	21		50			19	261	13	31
ترقيـــة	5		5											0	5	0	0
تغير المنصب	9		1				4		4					0	5	0	4
- provocation	7						7							0	7	0	0
تحويـــل	2						2							0	2	0	0
عقـــوبات	2		2											0	2	0	0
علاوات ايتاوات	1		1											0	1	0	0
- préavis	0													0	0	0	0
عطلة مدفوعة الأجـر	75		21	3	11	3	17	9	11					3	38	12	22
عطل أسبوعيـــة	3		1	1			1							0	2	1	0

ايداع	0														0	0	0
عطل خاصـــة	0														0	0	0
عطل أمومـــة	0														0	0	0
الحمايـــة الاجتماعية	66	2	4	0	6	7	27	7	10	7	3	0	0	9	7	34	16
التصريح لدى الضمان الاجتماعي	61		4		4	7	26	7	10		3			7	7	33	14
التقـــاعد	5	2			2		1							2	0	1	2
النظافة والأمـــن	41	0	3	7	0	2	22	7	0	0	0	0	0	2	14	25	0
حوادث العمل	19			1			13	5						0	6	13	0
أمراض مهنية	0													0	0	0	0
طب العمل	0													0	0	0	0
حمايـــة فردية	0													0	0	0	0
حماية جماعية	0													0	0	0	0
نظـــافة	0													0	0	0	0
أسباب أخرى	22		3	6		2	9	2						2	8	12	0
المجموع	1728	16	308	33	31	55	308	42	65	4	866	0	0	75	75	1428	96

و تكون النتيجة المحصل عليها كما يلي

النزاعات المسجلة	عدد محاضر الصلح	عدد محاضر عدم الصلح	نزاعـات مشطوبة	نزاعات مؤجلة
1728	75	1428	75	96

الملحق رقم 10



إحصائيات عمل مكاتب المصالحة التابعة لمفتشية العمل لولاية بومـــرداس

قائمة المراجع :

أولا – المراجع باللغة العربية

المؤلفـــات :

1. أحمية (سليمان) **"التنظيم القانونى لعلاقات العمل فى التشريع الجزائري"** ،ا**" علاقة العمل الفردية"**،ا لجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر, 1998 .
2. أحمية (سليمان) **" آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري"** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2005 .
3. ذيب (عبد السلام) **" قانون العمل الجزائري والتحولات الإقتصادية "**، دار القصبة الجزائر 2003 .
4. راشد(راشد),"**شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في القانون الجزائري"** ديوان "المطبوعات الجامعية الجزائر,1991
5. عجة (الجلالي) **"قانون العمل و الحماية الاجتماعية"** ، دار الخلدونية ،الجزائر، 2005 .
6. واضح (رشيد) **"علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر"**، دار هومة لطباعة و النشر،الجزائر، 2003.
7. واضح (رشيد) **"منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر"** ، دار هومة للطباعة والنشر،الجزائر ،2007.

الرسائل الجامعية :

1. طربيت (سعيد) **"التسريح التأديبى فى تشريع العمل الجزائري"** ،بحث لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، جامعة الجزائر معهد الحقوق والعلوم الإدارية ، السنة الجامعية 1997 / 1998 .
2. قوريش (بن شرقي) **"منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية "** بحث لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، جامعة الجزائر معهد الحقوق والعلوم الإدارية ، السنة الجامعية 1997 / 1998 .

3. نبالي معاشو(فطة) " **النظام القانوني للتسريح لأسباب إقتصادية دراسة مقارنة** " بحث لنيل درجة الماجستير في قانون التنمية الوطنية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو، معهد العلوم القانونية والإدارية ، السنة الجامعية 1998/1997 .

المقالات و المداخلات :

1. بوضياف (عمار)، "المصالحة ودورها في حل نزاعات العمل الفردية "، مجلة الفكر البرلماني، العدد 15 فيفري 2007، ص (79) الى (91).
2. الفقي (إدريس)، "دور مفتشية العمل في الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها"، محاضرة ألقيت في الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي ، مديرية الشؤون المدنية لوزارة العدل ، 1995، ص 97 و ما بعدها.

النصـوص القـانونيـة :

القوانيـــن:

1. القانون رقم 57/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المتضمن مواصلة العمل بالتشريع الساري إلا ما يتعارض منه بالسيادة الوطنية.
2. القانون رقم 90 /11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 ، المتضمن قانون علاقات العمل.ج ر عدد 17 صادرة في 23 أفريل 1990.
3. القانون رقم 90 / 02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب .ج ر العدد 06 الصادرة في 07 فيفري 1990 .
4. القانون رقم 90 / 04 ، المعدل بالقانون 28/91 ، المؤرخ في 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل . ج رعدد 6 الصادرة في 7 فيفري 1990 .
5. القانون رقم 03/90 المؤرخ في06 فيفري 1990 المعدل و المتمم بالأمر 96-11 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل.ج ر عدد 06 الصادرة في 07 فيفري 1990.
6. القانون 05/07 المتضمن القانون المدني ، المؤرخ في 13 ماي 2007.ج ر رقم 31 الصادرة في 13 ماي 2007.

المراسيـــم :

1. المرسوم التنفيذي رقم 416/90 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 متعلقة بتشكيل و تنظيم ج ر عدد 01 صادرة في 02 جانفي 1991.
2. المرسوم التنفيذي 91 / 273 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفيات تنظيم إنتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة المعدل والمتمم .ج ر عدد 38 الصادرة في 14 جانفي 1991.
3. المرسوم التنفيذي 05 /07 المؤرخ في 6 جانفي 2005 المحدد للإختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة .ج ر عدد 04 الصادرة في 09 جانفي 2005.
4. المرسوم التنفيذي 94 / 34 المؤرخ في 18 جانفي 1994 المتعلق بكيفيات دفع التعويضات لأعضاء مكاتب المصالحة. ج ر عدد 04 الصادرة في 19 جانفي 1994.
5. المرسوم التنفيذي 05/05 المؤرخ في 6 جانفي 2005 ، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها، ج ر عدد 04 الصادرة في 9 جانفي 2005.

الأوامـــر:

1. الأمر رقم 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المعدل و المتمم. المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، المعدل و المتمم .
2. الأمر 32/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل.ج ر عدد 39.الصادرة في 16 ماي 1975.
3. الأمر رقم 33/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 متعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية . ج ر عدد 39 . الصادرة في 16 ماي 1975.
4. الأمر 66-156 المؤرخ في: 08 جويلية 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري المعدل و المتمم بالقانون 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 ج ر عدد 84.

اجتهـادات المحكمـة العليـا:

1. المجلة القضائية العدد الأول لسنة 1995.
2. مجلة المحكمة العليا العدد 02 لسنة 2005.

الوثـائـــق:

1. نشرة مفتشية العمل، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، العدد 17 جوان 2007 .

ثانيا – المراجع باللغة الفرنسية

Les ouvrages :

1. Radé (Christophe) " **Droit du travail** " 3emé edition Montchrestien PARIS. 2004 .

2. Pelissier (Jean). supiot (Alain). jeammaud (Antoine) " **Droit du travail** " -20 emé edition. Dalloz. PARIS 2000.

Les lois :

1. Le code de travail français Dalloz edition 2008 .
2. Le code de l'organitation judicier en France . 2012. http://www.legifrance.gouv.fr/

الأنتـرنـت:

1. www .mtsss.gov .dz
2. http://fr.wikipedia.org/wiki/Conseil_de_prud'hommes_(France).
3. http://fr.wikipedia.org/wiki/Proc%C3%A8s_prud'homal_en_France #Bureau_de_conciliation.

الفـــــــــــــــــهرس

مقدمـــــــة.....1

الفصل الأول : مفهوم مكاتب المصالحة كهيئات مكلفة بتسوية النزاعات الفردية في العمل.....7

المبحث الأول : ماهية مكاتب المصالحة 8

المطلب الأول :نشأة مكاتب المصالحة.....**8**

الفرع الأول:المرحلة ما قبل1990 (المصالحة عن طريق مفتش العمل).....**8**

الفرع الثاني:المرحلة ما بعد 1990 (المصالحة عن طريق مكاتب المصالحة).....**10**

المطلب الثاني :نظام العضوية في المصالحة.....**11**

الفرع الأول : تشكيلة مكاتب المصالحة.....**11**

أ- شروط الترشح لمكاتب المصالحة **12**

ب-الهيئة الانتخابية لأعضاء مكاتب المصالحة.....**15**

ج-ايداع الترشحات.....**16**

د- تنظيم الانتخابات.....**17**

ه - تعيين أعضاء مكاتب.....**17**

الفرع الثاني :ةينوناقلا زكارملا لأعضاء مكاتب المصالحة.....**18**

المطلب الثالث : تمييز مكاتب المصالحة عن هيئات المصالحة الأخرى.....**19**

الفرع الأول **:** التمييز بين مكاتب المصالحة و هيئات المصالحة في النزاع الجماعي في العمل في غير المؤسسات و الادارات العمومية.....**20**

الفرع الثاني : التمييز بين مكاتب المصالحة وهيئات المصالحة في النزاع الجماعي في المؤسســـات و الإدارت العمومية.....**22**

المبحث الثاني :إختصاصات مكاتب المصالحة.....25

المطلب الأول :الإختصاص النوعي لمكاتب المصالحة.....**25**

الفرع الأول: مضمون الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة.....26
أ ـ تعريـــف المصــالحة.....26
ب ـ أهـداف المصــالحــة.....28
الفرع الثاني : مجال الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة.....29
أ- منازعات فردية ناتجة عن خرق بنود العقد.....30
ب- منازعات فردية ناتجة عن خرق نص اتفاقي.....30
ج- منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي.....30
المطلب الثاني : الإختصاص المحلي لمكاتب المصالحة.....31
المطلب الثالث:الاستثناءات ا لواردة على اختصاصات مكاتب.....
المصالحة.....33
المبحث الثالث :الطبيعة القانونية لمكاتب المصالحة.....34
المطلب الأول : الطابع الإداري لمكاتب المصالحة.....34
الفرع الأول :العناصر التي تبرز الطابع الإداري لمكاتب المصالحة.....34
الفرع الثاني : العناصر التي تنفي الطابع القضائي عن مكاتب المصالحة 35
المطلب الثاني : الطابع القضائي لمكاتب المصالحة.....36
الفرع الأول : العناصر التي تبرز الطابع القضائي لمكاتب المصالحة.....36
الفرع الثاني : العناصر التي تنفي الطابع القضائي عن مكاتب المصالحة.....37
المطلب الثالث :الطابع الخاص لمكاتب المصالحة.....37

الفصل الثاني : عمل مكاتب المصالحة في مجال تسوية النزاع الفردية في العمل

العمل.....39
المبحث الأول : الطبيعة القانونية لعمل مكاتب المصالحة.....40
المطلب الأول : الطابع الوقائي لعمل مكاتب المصالحة.....40
المطلب الثاني : الطابع العلاجي لعمل مكاتب المصالحة.....41

المبحث الثاني : إجراءات سير المصالحة.....42
المطلب الأول : إخطار مفتش العمل و عرض النزاع على مكتب المصالحة.....43
الفرع الأول : إخطار مفتش العمل.....44
الفرع الثاني: عرض النزاع على مكتب المصالحة.....45
المطلب الثاني: اجتماع مكتب المصالحة.....45
الفرع الأول :حالة حضور الطرفين المتنازعين..... 46
الفرع الثاني : حالة عدم حضور الطرفين المتنازعين.....46
المبحث الثالث: المحاضر الناتجة عن مكاتب المصالحة.....48
المطلبالأول: محاضر الصلح.....48
الفرع الأول: شكل و مضمون محاضر الصلح 49
أ-شكل محاضر الصلح.....49
ب-مضمون محاضر عدم الصلح.....49

الثاني الفرع: حجية وتنفيذ محاضر الصلح.....50
أ. حجية محاضر الصلح.....50
ب. تنفيذ محاضر الصلح.....51
المطلب الثاني: محاضر عدم الصلح 53
الفرع الأول: شكل ومضمون محاضر عدم الصلح 54
أ- شكل محاضر عدم الصلح.....54
ب- مضمون محاضر عدم الصلح.....54
الفرع الثاني: أهمية محاضر عدم المصالحة.....54
المطلب الثالث :تقييم عمل مكاتب المصالحة.....57
الفرع الأول : إحصائيات بعض مكاتبالمصالحة.....57
الفرع الثاني : تحليل نتائج عمل مكاتب المصالحة..... 58
خاتمة : 62
الملاحق : 66
الملحق رقم 01 : محضر تصريحات العامل 67
الملحق رقم 02 : إستدعاء.....68
الملحق رقم 03 : جزء مخصص للإدارة 69

الملحـــق رقـم 04 : قـــــرار شـــطب القضـية.....**70**
الملحـــق رقـم 05 : محـــضر المصـالحـة.....**71**
الملحـــق رقـم 06 : محـــضر عـدم المصـــالحـــة.....**72**
الملحـــق رقـم 07 : إحصـــائيـات عـمل المصـــالحةالتابعة لمفتشية العمل الولائية لولاية بومرداس لسنة 2009.....**73**
الملحـــق رقم 08: احصائيات عمل مكاتب المصالحة التابعة لمفتشية العمل الولائية لولاية بومرداس لسنة 2010.....**75**
الملحـــق رقم 09 : احصائيات عمل مكاتب المصالحة التابعة لمفتشية العمل الولائية لولاية بومرداس لسنة2011 .....**77**
الملحـــق رقم :10 احصائيات لعمل مكاتب المصالحة التابعة لمفتشية العمل الولائية لولاية بومرداس **79**
قـائمـــة المـــراجـع.....80
الفـــــهرس.....84