

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة مولود معمري - تيزي وزو
كلية الحقوق والعلوم السياسية
مدرسة الدكتوراه للقانون الأساسي والعلوم السياسية

الصّـلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون
فرع "قانون المسؤولية المهنية"

إشراف الأستاذة:
د/ معاشو. نبالي فطة

إعداد الطالبة:
يحياوي نادية

لجنة المناقشة

د. اقلولي. ولد رابع صافية، أستاذة محاضرة أ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو..... رئيسة
د. معاشو. نبالي فطة، أستاذة محاضرة، أ جامعة مولود معمري، تيزي وزو..... مشرفة ومقررة
د. واضح رشيد، أستاذ محاضر، أ جامعة مولود معمري، تيزي وزو..... ممتحنا

تاريخ المناقشة 18 - 12 - 2013

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَعُوذُ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ
"إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا
بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ
تُرحَمُونَ"

الآية 10 من سورة الحجرات

كلمة شكر

بعد الحمد لله، أتقدّم بالشكر الجزيل، واعترافي بحسن الصنيع لأستاذتي المشرفة الدكتورة معاشو. نبالي فطة التي تفضلت بالإشراف على هذا البحث المتواضع ولما أولته من اهتمام وتوجيه وإرشاد، فلها مني كل الاحترام والتقدير جزاها الله عني وعن طلبة العلم خير جزاء، كما أتقدم بالشكر لأعضاء اللجنة التي تفضلت وقبلت بمناقشة هذا العمل المتواضع

وأتقدم بالشكر لكلّ من مدّ لي يد العون من قريب او من بعيد وأخصّ بالذكر الأستاذ واضح رشيد لما قدّمه كذلك من نصائح وزميلتي وأختي في الله فتيحة جزاهم الله خير جزاء.

هنادية

إهداء



إلى الجزائريين

وطنني

إلى روح والدتي نبع العطف والحنان في عليين
تغمدها الله برحمته وأسكنها فسيح جنانه، التي غادرتنا قبل ان
أكمل هذه المذكرة

إلى أبي العزيز سندنا في الحياة، نسأل الله
أن يقدرنا على ردّ بعض من فضله، ويحفظه لنا
إلى زوجي الغالي محبةً ووفاءً، ليبارك الله
فيه

إلى إخوتي عزوتي في هذه الحياة وسندي
إلى أخواتي الحبيبات حفظهنّ الله جميعاً
إلى جميع أفراد العائلة

إلى الأحباء في الله

إلى كل صديقاتي وكلّ الزملاء

إلى جميع أساتذة كلية الحقوق

هنادية

قائمة أهم المختصرات

1- باللغة العربية

ق.م.ج	القانون المدني الجزائري
ق.م.ف	القانون المدني الفرنسي
ق.ا.م.ا	قانون الاجراءات المدنية والادارية
ق.ت.ن.ع.ف	قانون تسوية نزاعات العمل الفردية
ق.ع.ج	قانون العمل الجزائري
ج.ر	الجريدة الرسمية
ص	الصفحة
د.س.ن	دون سنة النشر
د.تا	دون تاريخ

ABRVIATIONS

C.C.F: Code Civil Français.

M.A.R.C : Modes Alternatifs De Règlements Des

Conflicts.

P : Page

Art : **Article**

Ed : **Edition**

Op.cit : Opus Citatum, Une Locution Latine qui

signifié « Ouvrage précédemment cité »

CRJJ Centre de recherche juridique et judiciaire.

ULB **UNIVERSITE LIBRE, DE BRUXELLES.**

مقدمة

يعتبر الاستقرار السياسي غاية كبرى تسعى جميع الدول إلى تحقيقه، كيفما كانت طبيعة نظامها السياسي وحجم اقتصادها الوطني، وهو من الشروط الضرورية لتوفير الاستقرار الاجتماعي فالنظام السياسي للدولة، أيًا كان نوعه شديد الحساسية ضد أيّ مؤثرات اقتصادية واجتماعية تصيب النسيج الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، وتتراوح هذه المؤثرات بين الأزمات التي تتعرض لها الدولة، نتيجة عدّة عوامل وبين القرارات والقوانين التي تسنها الدول التي تكون له أسوأ الآثار على النظام للبلاد، سواء من الناحية السياسية أو الاقتصادية، فضمان سلم اجتماعي يكون بتوفير مناخ تسوده الطمأنينة والعدالة الاجتماعية، بتشريعات توجه بها عملية التغيير وتضبط بها العلاقات القائمة بين أفراد المجتمع.

و ممّا لا شك فيه أنّ حركة الفرد لا تكون في وضعها الملائم دون تعامله مع غيره من الأفراد فالمدينة بمظهر المجتمع هي المحيط المناسب للمعاملات.

غير أن بسبب تداول التعامل بين الأفراد، يجعل النظرة القانونية لهذه المعاملات تكون مقتصرة على أمرين: أولاً تنظيم هذه المعاملات بالأحكام والقواعد الملزمة لها، وثانيهما وضع الحلول والمخارج المناسبة للمشاكل التي تقصد صفاء هذه المعاملات⁽¹⁾، فالقانون باعتباره ضرورة اجتماعية لازمة لحياة المجتمع وتدعيم استقرار النظم الاجتماعية، يعدّ من أقوى وأهم عوامل ضبط التوازن داخل المجتمع، ولا يمكن الحديث عن السلم والأمن، ذلك لأنّ الحياة الاجتماعية ليست تجانسا وانسجاما فحسب، بل هي كذلك صراع واختلاف في المصالح والأهداف لذلك ظهر الخلاف والنزاع بين الأفراد.

1- يحي حساني، التسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمّقة في قانون العقود والعقار، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، وجدة، السنة الجامعية 2006 - 2007، ص 1.

<http://www.marocdroit.com>

2- الطاهر براك، عقد الصلح، دراسة مقارنة بين القانون المدني والشريعة الإسلامية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العقود والمسؤولية، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، 2002، ص 5.

فكان لازماً عليه التفكير في إيجاد حلول للنزاعات بما يضمن تواصل الحياة المشتركة ويحفظ حقوق الأفراد والمجموعة، وذلك من أجل تقريب وجهات نظر الأطراف المختلفة والاتفاق بشكل يحفظ العلاقة الودية بينها.

وتُعدُّ نزاعات العمل من أهم وأخطر النزاعات التي تنشأ بين أفراد المجتمع في عصرنا الحالي فهي تكتسي أهمية بالغة في انشغالات السياسيين والاقتصاديين والاجتماعيين لاعتبارات شتى من أهمها كونها تمس شريحة عريضة من المجتمع⁽¹⁾.

إنَّ النزاعات الاجتماعية ترجع بالأساس إلى النظرة المختلفة لكل من طرفي علاقات العمل فالمستخدم يرى في العمل قبل كل شيء فرصة من فرص الربح والاستثمار وبعدها المساهمة في تحقيق تطور اقتصادي وتنمية اجتماعية للبلاد، أمَّا بالنسبة للعامل يُعدُّ العمل وسيلة أساسية لكسب موردا يوفر له عيشا كريما له ولعائلته.

الشيء الذي يفرض أن تراعي القوانين المهمة بهذا الميدان هذا التوازن سواء من حيث الجوهر أو الشكل، خاصة وأنَّ أصحاب العمل ومن خلال مركزهم القوي كانوا يعملون ما في وسعهم لإخضاع الطبقة العاملة لنظام صارم يضمن لهم السيطرة عليها

وفي ظل ما نجم عن هذا النظام الاقتصادي من ظروف اقتصادية واجتماعية مزرية للطبقة العاملة ظهرت المبادئ الاجتماعية والاشتراكية التي تتنادي بتحرير هذه الطبقة من الظروف التي تعيشها، وتتنادي بضرورة تدخل الدولة في علاقات العمل لحماية الفئة الضعيفة اقتصاديا والمحرومة اجتماعيا وذلك بخلق الضوابط القانونية التي تنظم وتحكم علاقات العمل.

1- يحي حساني، التسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية، المرجع السابق، ص 1.

تبقى غاية التشريع الاجتماعي دون ملامسة للواقع في غياب التطبيق والتنفيذ السليم لقواعده وإذا كان جهاز القضاء هو الذي يتحمل مسؤولية السهر على العمل، غير أنّ الواقع العملي أثبت بأنّ هذا الأخير، يعاني مشكلة أساسية منذ أمد بعيد تتجلى في تراكم القضايا تنتظر دورها للفصل فيها بسبب البطء في الحسم في النزاعات والتأخير في إصدار الأحكام وتعدد أوجه الطعن عبر مختلف درجات التقاضي، بالإضافة إلى اتسام إجراءات التبليغ والتنفيذ بالتعقيد وافتقارها للسرعة والفعالية.

وتراكم القضايا في المحاكم ليس حكرا على الدول المتخلفة فحسب، بل تعاني منها أيضا الدول المتقدمة وبدرجات متفاوتة، ومن هنا تأتي أهمية التسوية الودية لحلّ نزاعات العمل في كونها تشكل مجموعة من الوسائل القانونية لحسم الخلافات بشكل متميز عما تقتضيه الإجراءات القضائية التقليدية من البطء والتعقيد.

تظهر التسوية الودية بين الأطراف المتخاصمة، في محاولة الاتفاق حول المسائل التي كانت مصدرا للخلاف، وقد ظهرت عدّة آليات ووسائل، منها الصلح، الوساطة والتحكيم⁽¹⁾، وتعتبر جميعها من الوسائل السلمية لحلّ النزاعات، هدفها تقريب وجهات النظر الاطراف لإيجاد حلّ يرتضونه من جهة ومن جهة أخرى، تُعدّ هذه الوسائل من الطرق البديلة لحلّ النزاع أمام القضاء⁽²⁾.

1- يحي حساني، التسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية، المرجع السابق، ص3.

2- الطاهر برايك، عقد الصلح، دراسة مقارنة بين القانون المدني والشرعية الاسلامية، المرجع السابق، ص 5 و ص6.

وقد تمّ اختيار احدى هذه الوسائل لدراستها بشيء من التفصيل ألا وهي الصّـلح او المصالحة، وكما يقال الصّـلح سيد الأحكام لأنّه لا يفصل بين النزاعات فحسب، بل يقضي على كل أسباب الكراهية⁽¹⁾.

يُعتبر الصّـلح من أسمى المواقف والمظاهر العملية والنظرية بين الأفراد المتخاصمين فالبعض يرى بأنّها وسيلة من وسائل القضاء، ومقصد وغاية وسيلته الظروف التي تحققه فانطلاقا من اعتباره عقدا من العقود يجعله يحظى بين سائر العقود بأهمية بالغة تظهر على المستويين النظري والعمل، واعتباره موقفا قانونيا واجتماعيا، فأهمية الصّـلح كافية وجديرة بأن تكون محل دراسة، لكن تنصبُ بصفة خاصة على نوع مُعين من المنازعات ألا وهي نزاعات العمل، وللبحث عن مدى مساهمة المصالحة في حلّ نزاعات العمل؟ ومدى اعتباره وسيلة فعّالة لحلّها، تبدأ دراسة الموضوع بالتطرق إلى ماهية الصّـلح في التشريع الجزائري وذلك بتحديد مفهومه وتمييزه عن مختلف المصطلحات المشابهة له، ما يعني دراسة الصّـلح حسب القواعد العامة (الفصل الأول)، وذلك من أجل أن تتضح النظرة أكثر لما تتم دراسته حسب القواعد الخاصة كذلك، مع التركيز كما سبقت الإشارة إلى المصالحة المطبقة على نزاعات العمل، والتي تستدعي شروط واجراءات خاصة لحلّها، تُميزها عن الاجراءات المطبقة في نزاعات أخرى (الفصل الثاني).

1- الطاهر براك، عقد الصّـلح، دراسة مقارنة بين القانون المدني والشرعية الاسلامية، المرجع السابق، ص 5 وص 6.

الفصل الأول

الفصل الأول

ماهية الصّح في التشريع الجزائري

إنّ عقد الصّح هو من أهم العقود، فهو يحتل مكان الصّدارة بين سائر العقود، وذلك يعود إلى الغرض من هذا العقد والنتيجة التي يتمخّض عنها، فغرضه الإصلاح والتوفيق بين النّاس بالإضافة إلى كونه يعيد الحقوق إلى أصحابها برضا المتعاقدين فإنّه يحلّ بين النّاس الأمن والاستقرار، فهو ليست رابطة قانونية فحسب وإنّما في مقاصده روابط اجتماعية أساسية متينة وودّية⁽¹⁾. وتبرز أهمية عقد الصّح من الناحية العملية والاجتماعية في جوانب عديدة أهمها:

تخفيف العبء عن الخصوم وذلك بفض النزاع القائم بين الخصوم صلحا، يؤدي إلى الإسراع في إنهاء المنازعات والخلافات بعيدا عن إجراءات المحكمة وسير الدعوى ومن ناحية أخرى فإنّ طلب جميع ما يستحقه الإنسان من خصمه قد يؤدي إلى حيث الإنكار لاسيما عند الإعسار وفيه فساد عظيم، فإنّ المدعي إذا أقام البينة، فيبقى الصّح خير فمكانته الكبيرة بين العقود يضع حداً للنزاع إذا كانت الدعوى مرفوعة أمام القضاء، وهو ما يسمى بالصّح القضائي، ومن جهة أخرى قد يتم الصّح بين الخصوم قبل رفع الدعوى أمام القضاء فإنّه يخفف العبء الواقع على القضاء⁽²⁾.

ونظرا للأهمية البالغة التي حظاها عقد الصّح المدني في التقنيات المدنية المقارنة، فإنّ التشريع الجزائري كسائر التشريعات⁽³⁾

1- أسيد صلاح عودة سمحان، عقد الصّح في المعاملات المالية (الفقه الاسلامي)، أطروحة لنيل درجة الماجستير في الفقه والتشريع، كلية الدّراسات العليا، جامعة النّجاح الوطنية في نابل، فلسطين، 2006 ص28.

2- أحمد محمد حيدر الجعبري، الصّح وتطبيقاته في الأحوال الشخصية، أطروحة لنيل درجة الماجستير في القضاء الشرعي كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين، 2007، ص9.

3- القانون المدني الجزائري، في ضوء الممارسة القضائية، النص الكامل للقانون وتعديلاته إلى غاية 13 مايو 2007 مدعم بالاجتهاد القضائي، طبعة جديدة مصححة ومنقحة، 2009-2010، منشورات بيري.

قد نظم هذا العقد في أحكام عامة عن الصّح من حيث أنّه عقد ينحسم به النزاع القائم أو المحتمل وقوعه ضمن الفصل الخامس تحت الباب السّابع بعنوان العقود المتعلقة بالملكية بل لأنّ الصّح عقد يكشف عن الحقوق ولا ينقلها فهو يتضمن نزولا عنها فرتب القانون المدني نصوصه من المادة 459 إلى المادة 466 ق.م.ج⁽¹⁾، وقسمها إلى ثلاثة أقسام وعرض في القسم الأول أركان الصّح، وفي القسم الثاني آثار الصّح والقسم الثالث بطلان الصّح. فانطلاقا من اعتبار الصّح عقدا من العقود فإنّ ذلك يجعله يحظى باهتمام بالغ وهذا لأنّه "سيد الأحكام بوقوعه في سائر العقود" على حدّ قول بعض الفقهاء، فهو واقع في كلّ المعاملات المالية سواء كانت بيعا، أو معاوضة أو تبرعا أو إبراء أو غير ذلك -من العقود التي يمكن أن يظهر بها عقد الصّح كما سيأتي بيانه وهذا التوسع يجعل من عقد الصّح مجالا خصبا للعقود كلّها ولهذا سارت كل التشريعات القديمة والحديثة على تنظيم عقد الصّح وتناولت أحكامه رغم الاختلافات الفقهية الواردة إزاء الأحكام التشريعية الخاصة بهذا العقد خاصة أمام الأحكام الخاصة التي يتميز بها هذا العقد، وخروجها عن القواعد العامة كعدم جواز الطعن في الصّح بسبب غلط في القانون، يجعل هذا العقد محل اهتمام فقهي وتشريعي⁽²⁾.

وللتفصيل أكثر عن ماهية الصّح او المصالحة في التشريع الجزائري، سيكون انطلاقا من المبادئ العامة الواردة في كلّ من القانون المدني الجزائري، وكذا قانون الاجراءات المدنية والادارية الجديد،(مبحث أول)، دراسة الطبيعة القانونية للصّح في مجال منازعات العمل انطلاقا من القواعد الخاصة المنصوص عليها في قانون العمل (مبحث ثاني).

1- محسني محمد، بوطرفة عبد الرزاق، باب مولود محمد، بوغرة سمير، عباد غوار، عز الدين برينيس، الصّح في القانون الجزائري، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء الدفعة 13 2005، ص5.

2- الطاهر براك، عقد الصّح - دراسة مقارنة بين القانون المدني والشريعة الإسلامية- مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العقود المسؤولية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم الإدارية - بن عكنون - 2002 ، ص 6.

المبحث الأول

الأحكام العامة للصّح

لقد نظّمت مختلف التشريعات الحديثة مسألة تسوية المنازعات بالطرق الودّية في العديد من القضايا وبطرق إجرائية متباينة، حيث تارة تجعله في يد القضاة على معظم مختلف مستويات التقاضي، والذي يطلق عليه الصّح القضائي⁽¹⁾، وتارة تسمح به للقائمين على بعض المصالح أو المؤسسات الإدارية، والذي يطلق عليه الصّح القانوني، حيث تفتح للجهات المسؤولة من حين لآخر باب دفع الأطراف المعنية إلى التصالح فيما بينها بشكل ودّي قبل إخضاعها للقواعد القانونية الآمرة التي يتم فيها رفع القضايا إلى المحاكم، كما هو منصوص عليه مثلا في بعض مقتضيات قانون العمل المتعلقة بالمنازعات الجماعية ومقتضيات قانون التحكيم التجاري وكذا قانون غرفة التجارة والصناعة وقوانين أخرى بما فيها القانون الجزائي والقانون الإداري وغيرها من فروع القانون العام من حدود جد ضيقة. من خلال معاينة العديد من التشريعات نستنتج أن الصّح القانوني يتم تنظيمه في الغالب على مستويين اثنين: إمّا على مستوى الأجهزة الإدارية وغيرها من المؤسسات المماثلة، وإمّا أمام لجان التوفيق و المصالحة ويصطلح عليه بالمصالحة التوافقية. ولدراسة ماهية الصّح يتعين محاولة ضبط مفهومه، بذكر تعريفه و أهم الخصائص التي يميز بها (مطلب أول)، وبعدها التطرق إلى تمييز الصّح في مجال منازعات العمل عن الصّح الوارد في قانون الاجراءات المدنية (مطلب ثاني).

1- أمّا عن الصّح القضائي هو تلك الإمكانية القانونية المسموح بها مسبقا لقضاة المحاكم بأن يعرضوا فيها على الأطراف المتنازعة مبدأ التوافق الودي قبل عرض القضية على أنظارهم مباشرة. إذ ثمة مجالات محددة يعرض فيها القضاة أيضا على المتنازعين فرصة هذا التصالح الودّي والتفاهم قبل إخضاعهم للقضاء مع ما يتطلبه ذلك من إجراءات قد تكلفهم المال والوقت، إضافة إلى اعتبار الاتفاق الصّلي يشكّل علجا أسرع وأنجع من الطرق القانونية الكلاسيكية الأخرى للقضاء على الخلاف القائم بين الأطراف في النزاع.

المطلب الأول

ماهية الصلح وشروطه

بالنظر إلى عقد الصلح على أنه موقف قانوني وشرعي وأنه يمثل وظيفة اجتماعية فإن أهميته تظهر في جوانب متعددة أبرزها تخفيف العبء عن القضاء، فالأطراف المتخاصمة قد تتصلح أثناء النظر في الدعوى، وهو ما يعرف بالصلح القضائي، وقد يتصلحان قبل اللجوء للقضاء وهو الصلح غير القضائي، وفي كلتا الصورتين فإن الصلح يقود إلى تخفيف من عمل القضاء وذلك بفض النزاعات والخلافات قبل حكم القاضي، وهذا الموقف يخفف من عمل القاضي ومن عدد القضايا التي يتناولها، وبالجهد المقابلة فإن من الجوانب التي تبين أهمية الصلح هو تخفيف العبء والمشقة عن المتخاصمين، فتحول المتخاصمين إلى متصالحين، فالصلح يكسبهم الوقت والجهد والمال الذي يضيعونه في التقاضي الذي يتميز بإجراءات معقدة ومكلفة بل إن الأمر أبعد من هذا إذ أن التقاضي قد يؤدي إلى ضياع الحقوق التي قد يخطئ القاضي في الحكم بها بينما يعتبر الصلح مرضاة لكلا المتصالحين.

و فائدة الصلح لا تقتصر على مستوى التعامل بين الطرفين، بل إن الأهمية عامة وموسعة لتعميم العدالة و الإنصاف⁽¹⁾.

الفرع الأول

مفهوم الصلح حسب القواعد العامة

يعني الصلح قطع الخصومة ودّياً، بناء على إرادة الأطراف، ومن ثم فالإنهاء الاتفاقي للنزاع يطلق عليه مصطلح "الصلح"، ويرى جانب من الفقه الفرنسي، إن عقد لصلح يتضمن مجموعة من الأحكام المختلطة، حيث يتولى القانون المدني، بيان النظام القانوني لعقد الصلح، تعريفه وطبيعته القانونية، بينما يتولى قانون الإجراءات المدنية بيان الاجراءات المتبعة فيه⁽²⁾.

1- الطاهر بريك، عقد الصلح، المرجع السابق، ص7.

2- محمد حكيم حسين الحكيم، النظرية العامة للصلح وتطبيقاتها في المواد الجنائية، المرجع السابق، ص 55.

أولا -تعريف الصلح

إنّ الحديث عن تعريف عقد الصلح في الفقه الوضعي عرف اتساعا واجتهادا كبيرين خاصة عند الفقهاء الفرنسيين⁽¹⁾.

1 -التعريف اللغوي للصلح: هو إنهاء الخصومة فنقول صالحه وصلاحا وصافاه، ونقول صالحه على الشيء أي سلك معه مسلك المسألة في الاتفاق وصلاح الشيء إذا زال عنه الفساد⁽²⁾.

صلاح صلاحا وصلوحا، لمعنى زال عنه الفساد، أصلح في عمله أي أتى بما هو صالح ونافع و أصلح بينهما أو ذات بينهما أي زال ما بينهما من عداوة وشقاق، صالحه مصالحة صلاحا أي سالمه وصافاه⁽³⁾، فالصلح أو المصالحة هو إنهاء للخصومة، ووضع حدّ للخلاف والنزاع بين الأطراف.

2- التعريف الاصطلاحي للصلح: عرّف بعض فقهاء القانون الصلح من جهة كما تعرضت لتعريفه أيضا بعض التشريعات.

أ- تعريف الصلح لدى فقهاء القانون: عرّفه الدكتور محمود سلامة زناتي بأنّه اتفاق حول حق متنازع فيه بين شخصين بمقتضاه يتنازل أحدهما عن ادّعائه مقابل أداء شيء ما. وعرفته الأستاذة ابتسام القرام في مؤلفها المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري بأنّ الصلح(المصالحة)، "عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو محتملا وذلك من خلال التنازل المتبادل" أمّا الدكتور أحسن بوسقيعة فيرى أنّه يمكن تعريف المصالحة أو الصلح بوجه عام بأنّها تسوية لنزاع بطريقة ودّية⁽⁴⁾.

1- الطاهر بريك، عقد الصلح، المرجع السابق، ص 17.

2- محسني محمد، بوطرفة عبد الرزاق، بابا مولود محمد...، الصلح في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 5.

3- أسيد صلاح عودة سمحان، عقد الصلح في المعاملات المالية(في الفقه الاسلامي)، أطروحة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في الفقه والتشريع بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2006، ص 10.

4- محسني محمد، بوطرفة عبد الرزاق، الصلح في القانون الجزائري، نفسه، ص 6.

ب- تعريف الصلح في التشريع

تناولت تعريف الصلح عدّة تشريعات ومن بينها:

1- تعريف الصلح في التشريع الفرنسي

تناول القانون المدني الفرنسي عقد الصلح وأحكامه ضمن المواد 2044 إلى 2058 بشيء من العناية في صياغة مواده كما سيأتي، وقد نصّت المادة 2044 منه على تعريف عقد الصلح كما يلي: " الصلح عقد يحسم به المتعاقدان نزاعا قائما أو يتوقيان به نزاعا محتملا"⁽¹⁾.

La transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître⁽²⁾.

ومِمّا يُلاحظ من المنظور التاريخي لهذا التعريف ومقارنته بالجانب العملي وبالتحديد في الجانب القضائي أنّه يقتصر على تعيين مجال الصلح في زمنين هما ماضي الصلح ومستقبله وبعبارة أخرى فإنّ الصلح يتقرر في النزاعات السابقة وبحسمها والنزاعات المستقبلية بتوقيها.

وقد يظهر في الحديث عن تعريف الصلح في التشريعات الأخرى لاسيما التشريع الجزائري أنّ التشريع الفرنسي في هذا التعريف لم يحدد عناصر أخرى جوهرية في تقرير الصلح وتطبيقه خاصة فيما تعلق بمسألة التنازل المتوافق للمتعاقدين⁽³⁾.

2 - تعريف الصلح في التشريع الجزائري

لقد عرّف التقنين المدني الجزائري الصلح في المادة 459 بأنّه:

"عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان به نزاعا محتملا، وذلك بأن يتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حقه".

1- الطاهر برايك، عقد الصلح، المرجع السابق، ص 17.

2- LUCAS André, Code civil Français, 24^{ème} édition ,Litec, Paris, 2005.

3- الطاهر برايك، عقد الصلح، المرجع نفسه، ص 18.

قد يستخلص المتمعن في نصوص القانون المدني الجزائري ميزة عدم التغاضي عن عنصر النزول المتبادل إلا أنه يبدو الغموض في عبارة "بأن يتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حقه".

إذ أن الصلح لا يتضمن التنازل عن الحق كله، وإنما يتنازل كل من الطرفين عن جزء مما يدعيه في مقابل التصالح ولذا فينبغي أن تعاد صياغة المادة 459 على النحو التالي: "الصلح عقد ينهي به الطرفان نزاعاً قائماً أو يتوقيان به نزاعاً محتملاً، وذلك بأن يتنازل كل منهما على وجه التبادل عن جزء من حقه"⁽¹⁾، مع ذلك يجب أن يكون هذا الجزء المتنازل عنه كافياً لإنهاء النزاع وأن يرضى به الطرف الآخر.

3- خصائص عقد الصلح

لا يلزم في عقد الصلح أن تكون التضحيات متعادلة، بل يكفي أن يكون السبب مشروعاً فالتنازل عن الادعاء دون مقابل لا يعتبر صلحاً، وإذا كان النزاع محتملاً فضابطه يستمد من وجود انعدام الحق في الدعوى للطرفين⁽²⁾.

فمن خصائص عقد الصلح:

أ - الصلح من عقود المعاوضة

يعتبر الصلح من عقود المعاوضة لأن فيه تنازلاً طرف للآخر عن جزء من حقوقه التي يدعيها مقابل نزول المتعاقد الآخر عن جزء مما يدعيه كذلك وبعبارة أخرى أن ينال كل من المتعاقدين مصلحته أو جزءاً منها بقدر ما يتنازل لخصمه عن مصالحه.

وبالرجوع إلى القواعد العامة للعقود⁽³⁾ فإن المادة 58 من ق.م.ج نصت على عقود المعاوضة على ما يلي: «العقد بعوض هو الذي يلزم كل واحد من الطرفين إعطاء أو فعل شيء ما»

1- سعيدي صالح، عقد الصلح، المرجع السابق، ص 13.

2- محمد حكيم حسين الحكيم، النظرية العامة للصلح وتطبيقاتها في المواد الجنائية، المرجع السابق، ص 56.

3- الطاهر برايك، عقد الصلح، المرجع السابق، ص 44.

و للأستاذ علي فيلالي رأي حول هذا التعريف، ذلك أنّ المشرّع الجزائري في هذه المادة قد وقع في خلط مع العقد التبادلي الملزم لجانبين، لأنّ هذه المادة تشير إلى تبادل الالتزامات بين المتعاقدين لا إلى نيل كل منهما فائدة مالية فقد يكون العقد تبادليا لكنه لا يكون بعوض⁽¹⁾.

ب- الصلح عقد رضائي

إنّ الصلح من العقود الرضائية التي لا يشترط فيها القانون شكلا خاصا، بل إن العقد يعتبر قائما بمجرد تبادل إرادتين متقابلتين متطابقتين بالإيجاب والقبول. وحول مسألة الكتابة التي تشترطها التشريعات، فهي للإثبات وليس لصحة الانعقاد وهو موقف عام لدى الفقهاء ليس فيه اختلاف وهو معمول به في القانون الفرنسي. لم يخرج المشرع الجزائري في مسألة الكتابة عن القاعدة باستثناء معين وبذلك يرجع إلى القواعد العامة في الإثبات، لاسيما المادة 333 من ق.م.ج، و التي تنص: "في غير المواد التجارية إذا كان التصرف تزيد من قيمته على 1000 دج، أو كان غير محدّد القيمة فلا تجوز البينة في إثبات وجوده أو انقضائه ما لم يوجد نص يقضي بغير ذلك" يستخلص من ذلك أن عقد الصلح وما دام من العقود الرضائية فإنّه يثبت بالكتابة أو غيرها من وسائل الإثبات، لأنّ المشرّع لم يأت باستثناء على هذه القاعدة في الصلح⁽²⁾.

ج - الصلح عقد ملزم لجانبين

إنّ عقد الصلح من العقود الملزمة للطرفين، حيث يلتزم كل طرف فيه اتجاه الآخر بالتنازل عما يدّعيه، ولا يقوم عقد الصلح بدون التنازل⁽³⁾.

1- الطاهر برايك، عقد الصلح، المرجع السابق، ص 44.

- كالعارية مثلا: فإنّ المادة 538 من ق.م.ج تنص: "العارية عقد يلتزم بمقتضاه المعير أن يسلم المستعير شيئا غير قابل للاستهلاك ليستعمله بلا عوض لمدة معينة أو في غرض معين على أن يرده بعد الاستعمال" فهي عقد تبادلي لكن المعير لا يقبض شيئا مقابل هذه الإعارة وإلا أصبح التصرف إجارا.

2- الطاهر برايك، عقد الصلح، المرجع نفسه، ص 45.

3- محمد حكيم حسين الحكيم، النظرية العامة للصلح وتطبيقاتها في المواد الجنائية، المرجع السابق، ص 55.

وبذلك فهو عقد تبادلي وهو ذلك العقد الذي يرتب على عاتق المتعاقد التزامات متقابلة ومرتبطة ببعضها البعض بحيث يكون كل متعاقد وفي نفس الوقت دائنا ومدينا نحو المتعاقد الآخر، إذ يلتزم كل من الطرفين بالتنازل عن جزء من حقوقه المدعى بها في نظير تنازل الآخر عن جزء يقابله، ويسقط في جانب كل من الطرفين المتصالحين الادعاء الذي تم التنازل عنه ويبقى الجزء الذي لم يتنازل عنه ملزما للطرف الآخر.

وباعتبار عقد الصلح ملزما لجانبين فإنه يكون حلاً لتطبيق كل الأحكام المتعلقة بهذا

النوع من العقود كالدفع بعدم التنفيذ والفسخ وغيرهما.

د- الصلح عقد محدد واحتمالي

يكون عقد الصلح محددًا أو احتماليًا بحسب تعيين أو عدم تعيين العوض الذي يناله المتعاقدان من الصلح، و مثال ذلك في عقد الصلح المحدد في شخصين تنازعا حول مقدار معين من المال ثم تصالحا بأن أعطى أحدهما للآخر مبلغا محددًا من المال فمعرفة المتعاقدين بالصلح لمقدار العوض الذي عقدا محددًا.

أمّا إذا تنازع شريكان حول الحصص ثم تصالحا على أن يرتب أحدهما للآخر ربحا أو نسبة غير محددة من عملية تجارية⁽¹⁾ فإنّ عدم تعيين العوض وعدم معرفة المتعاقدين بالصلح لمقدار هذا المقابل يجعل من الصلح غير محدد بل احتمالي⁽²⁾.

1 - الطاهر برايك، عقد الصلح، المرجع نفسه، ص 46.

2- ولقد انتقد الرأي القائل بأن الصلح عقد احتمالي بحجة أنّ الطرفين يتنازلان عن حقوق مشكوك فيها لأنّ عقد الصلح يحدد بشكل نهائي منذ إبرامه التزامات كل من الطرفين وإنه لا محل للبحث في وجود أو انعدام الحقوق المتنازع فيها، مادام الصلح يهدف إلى حسم النزاع. و من جهة أخرى انتقد هذا الرأي لأنّ كثيرا من المنازعات التي يحسمها الصلح لا يوجد عنصر الشك والاحتمال الذي يفترض أصحاب هذا الرأي تواجده في كلّ نزاع يحسمه الصلح.

4- تمييز الصلح عن التصرفات القانونية المشابهة الأخرى

يتقارب عقد الصلح في تعريفه مع جملة من التصرفات القانونية العديدة خاصة من الناحية العملية، لكونها تهدف إلى إنهاء النزاعات والخصومات، ومن أهم هذه التصرفات مايلي:

أ- الصلح وترك الخصومة

يعدّ كل من الصلح وترك الخصومة وسيلة منهيّة للنزاع... فالصلح هو تنازل متبادل بين الطرفين عن جزء من حقوقهما، غير أن ترك الخصومة معناه التنازل عنها وبديهي أنّ هذا التنازل لا يصدر إلا من المدعي الذي رفع الدعوى فأقام بذلك الخصومة، ولا يعقل أن يكون ذلك من إمكانات المدعى عليه. وإذا لم يلتزم المدعي في المضي في الدعوى التي رفعها ولا تملك المحكمة مهما كانت المصلحة، إلزامه بذلك وهذا أثر من آثار الصفة الخاصة للدعوى المدنية وبهذا كان ترك الخصومة جائزا أمام جميع طبقات المحاكم بما في ذلك محكمة النقض حتى ولو كان القصد من ذلك إعادة الطعن بالنقض.

و من ظاهر تعريف ترك الخصومة وتعريف الصلح يتبين الفرق الجوهرى بين الأمرين ففي الصلح تنازل متبادل بين الطرفين عن جزء من حقوقهما.

أمّا في ترك الخصومة فإنّ التنازل عن الحقوق وعن الادّعاءات يكون من طرف واحد و من الناحية الإجرائية فإنّ الذي ترك الخصومة يمكنه معاودة الادّعاء وتجديد النزاع، بينما لا يمكن للمتصالح العودة إلى النزاع الذي أنهى بموجب الصلح، ومما يوضّح كذلك تباين الصلح عن ترك الخصومة من ناحية سلامة الإرادة ورضا المتنازل أنّ الصلح عقد تبادلي يتم فيه التنازل برضا الطرفين، أي أنّ كل متعاقد يرضى بطلبات خصمه نسبيا مقابل نفس التنازل بينما لا يشترط رضا المدعى عليه في غالب الأحوال العملية، في ترك المدعى للخصومة⁽¹⁾.

1 - الطاهر برايك، عقد الصلح، المرجع السابق، ص 32.

ب- إجازة العقد القابل للإبطال

فالإجازة تتضمن نزولا عن الحق في إبطال العقد، بناء على المادة 100 من القانون المدني الجزائري⁽¹⁾، دون انتظار مدّة تقادم هذا العقد ويستقر بعدها ولا يكون مهددا بالبطلان، أمّا الصّحّ فتتازل جزئي من كل من الجانبين، وإن كان كل منهما يحسم النزاع ويكيف القاضي الاتفاق بأنّه صّحّ أو بأنه عقد آخر، ولا يتقيد في ذلك بتكييف الخصوم...ولا معقب عليه في ذلك من محكمة النقض أما مدى توافر العناصر جميعا ليكون العقد صّ لها فهذه مسألة قانون...تخضع لرقابة محكمة النقض.

ج- الصّحّ وحوالة الحق

تنص المادة 239 من القانون المدني الجزائري على أنّه: "يجوز للدائن ان يحول حقه إلى شخص آخر، إلا إذا منع ذلك نص القانون أو اتفاق المتعاقدين أو طبيعة الالتزام وتتم الحوالة دون حاجة إلى رضا المدين".

ففي حوالة الحق فإنّ المتعاقد الدائن يحول حقه ويستفيد منه شخص ثالث غير طرفي العقد بغض النظر عن طبيعة العلاقة التي تربطه به فيصبح هذا الشخص هو الدائن الجديد، أمّا الصّحّ فيحدث بين طرفي العقد دون أن يتدخل طرفا أجنبيا عنهما.

ثانيا: شروط صحة الصّحّ

نصّ المشرع الجزائري على الشروط الواجب توفرها حتى نكون أمام صّحّ، و بالاطلاع على أحكام المواد 459، 460، 461 من القانون المدني نجدها تتضمن شروط عامة يمكن تطبيقها على الصّحّ بصفة عامة سواء في المواد المدنية أو الجزائية⁽²⁾.

1 - تنص المادة 100 من ق.م.ج على "يزول حق ابطال العقد بالإجازة الصريحة او الضمنية وتستند الاجازة إلى

التاريخ الذي تمّ فيه العقد دون اخلال بحقوق الغير"

2- محسني محمد، بوغرارة سمير، الصّحّ في القانون الجزائري، المرجع السّابق، ص 7 وص 8.

ومن نص المادة 459 من القانون المدني نخلص إلى أن للصّح مقومات ثلاثة وهي بمثابة شروط أساسية لكي يكون الصّح صحيحا وتتمثل في:

1- وجود نزاع قائم أو محتمل

إنّه من العناصر الجوهرية لعقد الصّح، أن يكون هناك نزاع بين المتصالحين، وهذا أمر بديهي يتلاءم مع طبيعة الأشياء، وهذا النزاع إمّا قائما أو يحتمل قيامه، أي يخشى حدوثه في المستقبل.

ويعبر الفقهاء الفرنسيون عن هذا بقولهم أن فحوى الصّح يجب أن يكون حقّا مشكوكا فيه فإذا انعدم النزاع القائم أو على الأقل النزاع المحتمل، فلا نكون بصدد عقد صلح⁽¹⁾. إذا لم يكن هناك نزاع قائم أو نزاع محتمل، لم يكن العقد صلحا، فإمّا أن تكون المطالبة القضائية قائمة ومحاولة الصّح يكون كإجراء أثناء سير الخصومة أو قد يكون مجرد مصالح متعارضة مع إمكانية المطالبة القضائية أي مجرد احتمال النزاع يكفي. فالمهم أن يكون هناك نزاع جدي قائم أو محتمل ولو كان أحد الطرفين هو المحق دون الآخر وكان حقه واضحا مادام هو غير متأكد من حقه، فالمعيار هو معيار ذاتي محض والعبرة بما يقوم في ذهن كل من الطرفين لا بوضوح الحق في ذاته.

2- نية إنهاء النزاع

يرى الأستاذ السنهوري أنّ للصّح ثلاثة مقومات هي وجود نزاع وتنازل متبادل ونية حسم النزاع، ويؤسس رأيه على أنّ الطرفين قد يتفقان على أمر ما يظهر كأنّه صلح ونية حسم النزاع هي التي تبين وجود الصّح من عدمه⁽²⁾، وليس من الضروري أن ينهي الصّح جميع المسائل المتنازع فيها، فقد ينهي بعضها لتبنت المحكمة في الباقي، كما يجوز للطرفين أن يتصالحا عليه فيكون هذا صلحا بالرغم من صدور الحكم.

1- سعيدي صالح، عقد الصّح، المرجع السابق، ص 17.

2- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، العقود التي تقع على الملكية، المجلد الخامس، الهيئة والشركة والقرض و الصّح، دار احياء التراث العربي بيروت، لبنان، سنة 1998، ص 507 و 510.

3- النزول المتبادل عن الادّعاءات

فإذا لم ينزل أحدهما عن شيء ممّا يزعمه وترك الطرف الآخر كل ما يدّعيه، فلا نكون بصدد الصّحّ بل مجرد نزول عن الادّعاءات، إذ يجب أن يكون التنازل على وجه التقابل وعن جزء من الادّعاءات وليس من الضروري أن تكون التضحية من الجانبين متعادلة كما لا يشترط أن يكون التنازل عن جزء من أصل الحق فقد يكون حتى على المصاريف القضائية أو جزء منها فيكون صلحا مهما كانت تضحية الطرف الآخر قليلة بالنسبة إلى تضحية الطرف الأول⁽¹⁾.

الفرع الثاني

بطلان عقد الصّحّ

بعد دراسة شروط بطلان عقد الصّحّ بما فيها من الشروط العامة والشروط الخاصة يستوجب التطرق للأثار المترتبة عن البطلان

أولا - شروط بطلان عقد الصّحّ

يمكن تقسيم القواعد المطبقة بشأن بطلان الصّحّ إلى نوعين، قواعد عامة يرجع فيها لأحكام بطلان العقد بصفة عامة، وقواعد خاصة واردة بصدد أحكام عقد الصّحّ في القانون المدني الجزائري.

1- الشروط العامة

بالرجوع إلى أحكام العقد في القواعد العامة فإنّ البطلان المطلق لعقد الصّحّ يقوم عند انعدام أحد أركانه أو كان سببه أو محله غير مشروع أو غير صحيح الشروط، وعلى ضوء النظرية العامة لبطلان العقود فإنّ الصّحّ الباطل مطلقا لا ينتج أثره ويجوز لكل ذي مصلحة أن يتمسك به وتقضي به المحكمة من تلقاء نفسها، ولا تجوز فيه الإجازة⁽²⁾

1- محسني محمد، بوغزارة سمير، بوطرفة عبد الرزاق...، الصّحّ في القانون الجزائري، المرجع السّابق ص8 و ص9.

2- الطاهر براك، عقد الصّحّ، المرجع السّابق، ص 135.

2 - الشروط الخاصة

تنص المادة 466 من القانون المدني على أنه: "الصّح لا يتجزأ فبطلان جزء منه يقتضي بطلان العقد كله على أن هذا الحكم لا يسري إذا تبين من عبارات العقد أو من قرائن الأحوال أن المتعاقدين قد اتفقا على أن أجزاء العقد مستقلة بعضها عن بعض".

تقرّ هذه المادة ببعض المبادئ الهامة والمتمثلة في:

- أن الصّح لا يتجزأ فبطلان جزء منه يقتضي بطلان العقد كله.

لا يسري هذا الحكم إذا تبين من عبارات العقد، أن أجزاء العقد مستقلة عن بعضها البعض فيكون الصّح وحدة لا تتجزأ، وهذه الوحدة تكون في كل بنوده وشروطه، وبالنسبة لجميع أطرافه فبطلان جزء منه أول طرف منه يقضي عليه بأكمله وفي كل أجزائه، وبالنسبة لجميع أطرافه فإن جمع الصّح عدة متصالحين وكان منهم قاصر إلى جانب البالغين فيكون بطلانه بالنسبة للقاصر ولغير القاصر وإذا تضمن الصّح مسألة متعلقة بالحالة الشخصية إلى جانب ما ينجر عنها من حقوق مالية، كما هو الشأن بالنسبة لصفة الوارث والحقوق التي انتقلت إليه عن طريق الإرث، فإن الصّح في هذه الحالة يقع باطلا برّمته، وتستند هذه القاعدة إلى إرادة المتصالحين الضمنية فالصّح عبارة عن تنازل كل طرف عن جزء مما يدعيه من حقوق في مقابل نزول الطرف الآخر عن بعض ما يدعيه⁽¹⁾.

فإن شروط وأحكام العقد مترابطة ببعضها مشكلة لوحدة متكاملة، فالخلل الذي يصيب أحد جوانبه يقود إلى بطلان العقد كله.

ومما يجب توضيحه في هذا الصدد أن هذا المبدأ متوقف على إرادة الطرفين وليس من النظام العام⁽²⁾.

1- محسني محمد، بوغرارة سمير، بوطرفة عبد الرزاق...، الصّح في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 19.

2- الطاهر برايك، عقد الصّح، المرجع السابق، ص 136.

ولذا فإنّ المادة 466 السالفة الذكر قد أوردت استثناءاً لهذا المبدأ وهو إمكانية اتفاق المتصالحين على تجزئة البطلان، واستقلال أجزائه عن بعضها البعض بمنظور عبارات العقد أو ظروفه، أي أن بطلان جزء من العقد لا يؤدي إلى بطلان الأجزاء الأخرى. ومما يكون في سياق هذا الحديث هو مقارنة هذا المبدأ ومرونته حسب إرادة المتصالحين مع قاعدة إنقاص العقد المنصوص عليها في المادة 104 من القانون المدني الجزائري، التي تنص:

"إذا كان العقد في شق منه باطلاً أو قابلاً للإبطال، فهذا الشق وحده هو الذي يبطل، إلا إذا تبين أنّ العقد ما كان ليتم بغير الشق الذي وقع باطلاً أو قابلاً للإبطال فيبطل العقد كلّهُ".

والملاحظ بمقارنة المادتين 104 و 466 من القانون المدني، هو توافقهما من حيث المبدأ والاستثناء، فعقد الصلح لا يتجزأ في بطلانه نظراً لطبيعته، ولتقابل الالتزامات فيه مما يقتضي قيام كل ركن بقيام الآخر مما يقتضي بطلانها بتبعيتها لبعضها البعض، وهذا هو الاستناد الوارد في المادة 104 من القانون المدني الجزائري، ومرونة هذا المبدأ بإمكانية الاتفاق على تجزئة بطلان الصلح تظهر في المادة 104 من القانون المدني الجزائري في الفقرة الأولى.

وهذا التوافق - ولو كان عكسياً لطبيعة الأحكام - يفسر سلامة مبدأ عدم تجزئة البطلان في الصلح وموافقته لطبيعة العقد والجانب العملي في حفظ المراكز القانونية، وجعلها ضمن قاعدة مكملة خاضعة لإرادة المتصالحين وهذا يتوافق كذلك مع الغرض من الصلح، فهو مغنم للمتخاصمين وجب الحفاظ عليه بحفظ أجزائه وترابطها، وأحسن صنعا المشرع - كسائر التشريعات - بتعليقه المبدأ على إرادة المتصالحين⁽¹⁾.

1- الطاهر برايك، عقد الصلح، المرجع السابق، ص 136.

المطلب الثاني

الطبيعة القانونية للمصالحة الواردة في قانون الاجراءات المدنية والادارية

لمسايرة التطورات السريعة التي تستهدفها الجزائر في جميع المجالات ومسايرة المنظومة التشريعية الدولية⁽¹⁾، استحدث المشرع الجزائري في قانون الاجراءات المدنية والادارية الصادر بموجب القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25-02-2008 طرق بديلة لحل النزاعات تتمثل في الصلح والوساطة والتحكيم مستهدفا منها:

القضاء على بطء العمل القضائي، وطول مدة الفصل في القضايا نتيجة كثرة الطعون وعدم رضا المتقاضين من جهة، والمساهمة في ترقية ثقافة التصالح بين المتخاصمين.

لكن منذ صدور هذا القانون اختلفت قراءة نصوص المواد المتعلقة بالطرق البديلة لحل النزاعات، لاسيما المتعلقة منها بالصلح، فما استحدثه المشرع الجزائري في هذا الصدد وبالأخص ما يتعلق بالمادة 4 من نفس القانون السالف الذكر، يستدعي البحث والدراسة حول هدف المشرع من ذلك، خاصة وأن يظهر الاختلاف واضحا بين الصلح الوارد في قانون العمل والذي يخضع لإجراءات خاصة وبين الصلح الوارد في ق.إ.م.إ، فمن جهة هناك اختلاف في دور المصالحة في حل النزاع بين ما هو وارد في ق.إ.م.إ وبين ما هو وارد في قانون العمل (فرع أول)، ومن جهة أخرى يبرز الاختلاف أيضا في النتائج المترتبة عن المصالحة بين ما هو وارد في قانون العمل وبين ما هو وارد في ق.إ.م.إ (فرع ثاني).

1- بن صاولة شفيقة، مداخلة بمناسبة الملتقى الدولي حول ممارسات الوساطة، الجزائر يومي 15 و 16/06/2009
CENTRE DE RECHERCHE JURIDIQUE ET JUDICIAIRE ، مركز البحوث القانونية والقضائية.
تنص المادة 4 على "يمكن للقاضي إجراء الصلح بين الأطراف أثناء سير الخصومة في أي مادة كانت"

الفرع الأول

اختلاف دور المصالحة بين ما هو وارد في قانون الاجراءات المدنية والادارية وقانون العمل

إنّ أغلب التشريعات أخذت بالطرق البديلة لحلّ المنازعات منذ أمد، والمشرع الجزائري الذي تأثر في قانون الاجراءات المدنية والادارية الجزائري الجديد بهذه القوانين إلى حدّ بعيد استحدث آليات قانونية بديلة لحلّ المنازعات القضائية، و استحدث هذه البدائل سعيا منه للحدّ من حجم المنازعات التي باتت تثقل كاهل القضاء وتؤثر على مردود الأحكام النوعي بالتقليص منها وحلّها بهذه البدائل، ما أمكن كما كان يهدف إلى سرعة الفصل في النزاعات واجتتاب إطالة أمدّها بالأخذ وإنّ نية المشرع الجزائري من هذه البدائل هي المحافظة على كيان المجتمع بتجنيبه الأحقاد التي قد تنشأ عن المنازعة القضائية.

نصّت على الصلح المواد 990 إلى 994 من القانون 09/08 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية، وهو اجراء جوازي يمكن أن يعرض على الخصوم الذين يجوز لهم التصالح تلقائيا⁽¹⁾ وقد يتم إبرام هذا الصلح بعد رفع الدعوى إلى القضاء سواء دون تدخل أو بعد مساعي تبذلها المحكمة للتوفيق بينهم⁽²⁾.

وبناء على ما نصّت عليه المادة 4 من ق.إ.م.إ هذا النص يعطي القاضي صلاحية اجراء الصلح بين أطراف الدعوى، وفي أي نزاع مدنيا كان أم اداريا، والمقصود بالمدني كل الفروع أو الأقسام التي تدخل تحت هذا المفهوم.

1 -نقناق حفيظة، (رئيسة غرفة بالمجلس القضائي بقسنطينة)، محاضرة في الصلح في قانون الاجراءات المدنية والادارية الجديد، ألقيت في 2009/05/11، ص2.

2- الأنصاري حسن النيداني، الصلح القضائي، دور المحكمة في الصلح والتوفيق بين الخصوم، دراسة تأصيلية وتحليلية كلية الحقوق جامعة بنها، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2009.

كما أنّ هذا الصّـلح جاء على سبيل الجواز، بمعنى أنّ ذلك يدخل ضمن السلطة التقديرية للقاضي، متى رأى أنّ ذلك منتجاً في الدعوى هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإنّ هذا الصّـلح ممكن في أية مرحلة كانت عليها الدعوى⁽¹⁾.

أولاً - المقارنة بين المصالحة الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية وقانون العمل

يعتبر الصّـلح المطبق في قانون الإجراءات المدنية والإدارية والمنصوص عليه في المادة 4 عام، ويشمل جميع المواد في إطاره جميع المنازعات، سواء الفروع التابعة للقانون المدني أو المنازعات الإدارية، أو حتى المواد الجزائية.

والقواعد المنظمة لهذا الصّـلح هي قواعد عامة، بينما الصّـلح المنصوص عليه في قانون العمل فهو قانون خاص وقواعده خاصة تنظم فقط المنازعات العمالية لا غير، ويمكن أن يتم التمييز من عدّة نقاط:

1- من حيث الإجراءات

باعتبار أنّ الصّـلح الوارد في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، هو صّـلح قضائي، ويتم على مستوى المحاكم، كما يكون النزاع قائماً وليس محتملاً، ما يؤكّد أنّ النزاع قد وصل لمرحلته الأخيرة، فالقضاء يعدّ آخر إجراء بعد استنفاد الطرق الخارجية أو السلمية، وما على الأطراف المرور بجميع مراحل الدعوى في انتظار صدور حكم نهائي في النزاع⁽²⁾.

1- سانح سنقوقة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، (نصا- شرحا- تعليقا - تطبيقا) القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر سنة 1429 هـ، الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008 م، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجزء الأول دار الهدى، عين مليلة - الجزائر، ص 31.

بينما في الصلح المنصوص عليه في قانون العمل فإجراءاته أولية ووقائية هذا بالنسبة للنزاعات الفردية، أما النزاعات الجماعية فإجراءاتها علاجية، فقد يكون النزاع محتملا لو لم يقع بعد، بل مجرد خلاف حول مسألة ما تتعلق بالحقوق والواجبات أو إخلال أحد الأطراف بالالتزامات، لهذا وصف بالوقائي، يعني اتقاء النزاع قبل تفاقم الوضع و تأزم الخلاف يحاول الأطراف إيجاد حلّ ودّي من خلاله قد يتم التوفيق بينهم ولا حاجة لهم للجوء إلى القضاء.

2- من حيث الاختصاص

هناك فرق في الاختصاص فيما يخص الصّلحين وذلك من حيث:

أ- الاختصاص النوعي

الصلح القضائي (قانون الاجراءات المدنية والادارية)، يشمل جميع انواع المنازعات بما فيها التجارية والجزائية والادارية، بينما الصلح الخاص بنزاعات العمل فيشمل النزاعات العمالية فقط سواء كانت الفردية أو الجماعية.

ب- الاختصاص المحلي

إنّ الصلح القضائي يختص بإجرائه القضاة ويتم على مستوى المحاكم الدرجة الأولى والمجالس القضائية حالة الاستئناف كدرجة ثانية، بينما الصلح أو المصالحة⁽¹⁾ المتعلق بنزاعات العمل فهو يتم خارج القضاء والأشخاص القائمين بإجرائه ليسوا قضاة بل أشخاص آخرين مختصين كمفتشي العمل مثلا ويتم على مستوى الهيئات المستخدمة كإجراءات أولية أو على مستوى مفتشية العمل ومكاتب المصالحة.

1- إنّ الصلح الخاص بحلّ نزاعات العمل، تنظمه قواعد خاصة بقانون العمل، أما الصلح القضائي فهو خاص بحل أغلب المنازعات ، وتنظمه قواعد عامة وهي قواعد قانون الاجراءات المدنية والادارية.

ثانيا - مدى إمكانية تطبيق الصلح القضائي على نزاعات العمال

إنّ المتمعن في هذا النص يجده في قمة الأهمية، نظرا للدور الذي يلعبه في حلّ النزاعات بأسلوب يحفظ العلاقة الودية بين الأطراف حيث يعود بالفائدة على الفرد والمجتمع لكن بالعودة إلى المادة نفسها نجد بأنّ الصلح القضائي يجوز القيام به بطلب من الخصوم او بطلب من القاضي تلقائيا متى رأى الحاجة لذلك، لكن المتمعن في عبارة "...في أي مادة كانت..." يفهم أنّها تشمل كذلك النزاعات العمالية، وبالعودة للميدان التطبيقي نجد المعمول به هو تطبيق القواعد الخاصة لحلّ النزاعات العمالية، بمعنى تسوية النزاعات العمالية بوسائل ودية خارجة عن دائرة القضاء، وذلك على مستوى الهيئة المستخدمة وعلى مستوى مفتشية العمل، ومكاتب المصالحة، وفي حالة فشل المصالحة على جميع هذه المستويات⁽¹⁾، يبقى القضاء كآخر وسيلة لحلّ النزاع، وقد ثار الكثير من الجدل حول هذه النقطة والتمثلة في عدم إمكانية تطبيق الصلح القضائي على النزاعات العمالية، خاصة وأنّ الصلح اجراء جوهري لقبول الدعوى شكلا وبالتالي فإنّ القاضي الاجتماعي لا يدخل أبدا في الموضوع ما لم يحتو الملف على محضر عدم المصالحة، الذي يبرر مرور الأطراف على مكاتب المصالحة وتمت محاولة الصلح على مستواها.

لكن المشرع لمّا ذكر إمكانية الصلح القضائي في جميع المواد المدنية يعني قد قصد من ذلك إمكانية تطبيق الصلح القضائي في المسائل الاجتماعية أيضا، وأكد قبل أن تمرّ على القضاء يبقى الاختصاص الأول لمكاتب المصالحة في حالة فشلها في تسوية النزاع يحاول القضاء تطبيق الصلح القضائي والسلطة التقديرية له متى رأى إمكانية عرض الصلح على الأطراف في الجلسة وفي أي مرحلة كانت عليها الدعوى.

1- احتمال آخر وهو حالة اتفاق الطرفين وتم تحرير محضر الصلح لكن أحد الأطراف قد تراجع عن التنفيذ (وعادة ما يكون رب العمل)، في هذه الحالة يمكن اللجوء الى القضاء من أجل استصدار أمر بالنفاذ المعجل مع توقيع غرامة تهديدية للطرف الممتنع عن التنفيذ.

وذلك لأنّه لا يوجد ما يمنع ذلك، لا في القواعد العامة ولا في القواعد الخاصة، مع أنّه تطبيقيا يتفادى القضاء القيام بهذا الاجراء، رغم احتمال الوصول لنتائج مرضية، خاصة وأنّ مثل هذا الاجراء لما يتم أمام القاضي يخلق نوعا من الطمأنينة في نفسية المتقاض، وبالتالي تنقص نسبة القضايا التي فشل مكتب المصالحة في حلّها، وخاصة وأنّ نجد أغلب التشريعات قد أخذت بالصّحّ القضائي، مثل المغرب، تونس والاردن، والمعروف عن القانون الجزائري مقتبس من القانون الفرنسي، ونجد فرنسا من الدول التي اعتمدت أسلوب الصّحّ القضائي ويتم على مستوى ما يسمى بالمجالس العمالية. ولنؤكد مسألة الصّحّ القضائي لحلّ نزاعات العمل ولأنّها كانت محل جدل.

وبالعودة إلى الميدان وتطبيقيا نلاحظ أنّه إلى حدّ الآن لم تسجل أية قضية في القسم الاجتماعي تم تطبيق عليها المادة 4 من ق.إ.م.إ، وهذا ما أكّده المختصون في مسائل الاجتماعية⁽¹⁾.

مع أنّ المادة صريحة خوّلت للقاضي سلطة عرض محاولة أخرى للصّحّ بين الأطراف قد تجدي نفعا وتعود بالفائدة على العامل ورب العمل وكذا على المجتمع ككل، لكن ما يؤسف له أنّ الواقع يثبت أنّ القضاة يتفادون مثل هذا الاجراء، ما يتطلب إعادة دراسة المسألة بطريقة فعّالة وأكثر جدية.

لكن باستعمال المشرع عبارة "يمكن"، ما يعني يجوز للقاضي عرض الصّحّ على الأطراف، لو كان العبارة على سبيل الالتزام أي اعتبار الصّحّ القضائي اجراء اجباري⁽¹⁾ لما حظيت هذه المادة بالاهتمام أكثر لسيما في المواد الاجتماعية، كما هو معمول به في الدول الأخرى حيث يتم اجراء الصّحّ على مستوى القضاء، ولو اختلفت طرق اجراء المصالحة.

1- ذلك ما أكّده ذوي الاختصاص رئيس قسم الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا مؤيدا لهذا الموقف ومؤكدا أنّ القانون صريح في تخويله مهمة عرض الصّحّ للقاضي الاجتماعي في الجلسة وفي أية مرحلة تكون فيها الخصومة في الوقت الذي يراه القاضي مناسباً.

ما يمكن استخلاصه أنّ المادة جاءت على سبيل العموم، فالواقع العملي يثبت أنّ المعمول به هو القواعد الخاصة، والصّحّح يتم على مستوى جهات خارجة عن القضاء والمبدأ ان الخاص يقيدّ العام، و إذا كانت نية المُشرع هو الأخذ بالصّحّح القضائي فالأجدر إعادة صياغة المادة على سبيل الالتزام وليس الجواز لأخذ بالمسألة بأكثر جدية.

الفرع الثاني

اختلاف النتائج القانونية المترتبة عن المصالحة الواردة قانون العمل والواردة في ق.إ.م.إ.

سبق الحديث عن تقارب الصّحّح مع بعض العقود تشابها واختلافا، وكان الأمر الذي يميزه عن هذه التصرفات هو حسم الصّحّح وإنهاؤه للنّزاع بين الأطراف وهذه النتيجة التي يتميز بها الصّحّح ترتب جملة من الحقوق والالتزامات يتضمنها الصّحّح أو تكون خارجة عنه⁽¹⁾.

أولا - النتائج المترتبة عن الصّحّح القضائي

إنّ الأثر الجوهري لعقد الصّحّح يتمثّل في إنهائه للنّزاع يستتبع عدم إمكانية تجديده وهو الوجه الذي يتقارب فيه مع حكم القضاء، لكن ما يجب تبيانه اتجاه هذا الأثر هو تراوح القول بين نقل وكشف الصّحّح للحقوق والالتزامات الواردة فيه عند الفقهاء والموقف الذي يكاد يكون موحدا بين التشريعات حول هذه المسألة⁽¹⁾.

1- إنهاء النّزاع

انطلاقا من الأثر الرئيسي للصّحّح وهو إنهاء النّزاع بين المتخاصمين⁽²⁾ فإنّ هذا الأمر يقتضي تبيان مدلول إنهاء وقطع النّزاع بطريق الصّحّح ومدى تقارب ذلك مع حكم القاضي من هذه الزاوية⁽²⁾.

1- الطاهر برايك، عقد الصّحّح، المرجع السّابق، ص 94.

2- يترتب على الصّحّح، انقضاء ما تنازل عنه كل من المتصالحين من ادّعاءات، ويعتبر الهدف الأسمى للصّحّح هو إنهاء النّزاع بين أطرافه، وذلك بتسويته بصورة ودية، والصّحّح في الأصل يكشف عن الحقوق ولا ينشئها وأثره نسبي بالنسبة إلى الأشخاص وبالنسبة إلى السبب.

كما أن تميز الصلح بهذا الأثر يقود إلى تميزه بنتائج هذا الأثر التي تستوجب توضيحه فبانقضاء الحقوق والادعاءات التي نزل عنها كل من الطرفين، يستطيع كل منهما أن يلزم الآخر بما تم عليه الصلح أو يطلب فسخ الصلح إذا لم يقم الطرف الآخر بما التزم به فنصت المادة 462 من القانون المدني على أنه: "ينهي الصلح النزاعات التي يتناولها ويترتب عليه إسقاط الحقوق والادعاءات التي تنازل عنها أحد الطرفين بصفة نهائية" (1). و من خلال هذا النص نجد أن للصلح أثر انقضاء وأثر تثبيت:

أ- انقضاء الادعاءات بين أطراف النزاع

ان انقضاء الادعاء اي انقضاء حق الدعوى الذي تنازل عنه الطرفان المتصالحان، إنما يعني أنه لا يمكن للمصالح أن يتحلل من التزام قانوني تقرر في ذمته بموجب عقد الصلح ولا ينقض ما تم من جهته، بأن يلجأ إلى القضاء للمطالبة بحقه في حسم النزاع عن طريق الدعوى، ولأن عقد الصلح عقد ملزم للجانبين إذ لا يجوز لأيٍ منهما الرجوع فيه بإرادته المنفردة.

ب - ويكون تثبيت

يترتب على النتيجة الأولى المتمثلة بانقضاء الحقوق والادعاءات التي تنازل عنها المتصالحان تثبيت ما نزل عنه أحد الطرفين من حقوق وادعاءات للطرف الآخر، بالرغم من أن هذا المعنى هو نتيجة حتمية للمعنى الأول وهو أثر الانقضاء (2).

1- الطاهر براك، عقد الصلح، المرجع السابق، ص 94.

2- شيماء محمد سعيد خضر البدراني، أحكام عقد الصلح، دراسة مقارنة بين القانون والشرعية الاسلامية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، فرع الجامعة، شارع الجامعة الأردنية، مقابل كلية العلوم، عمان- الأردن، د.س.ن، ص 104 و ص 106.

وإذا تمّ حسم النزاع بالصّحّ، هذا بأنّ تتقضي الحقوق و الادّعاءات التي نزل عنها كل من الطرفين فإنّه يثور التساؤل عن كيفية تفسير هذا التنازل؟ ثم عن طرق إلزام كل طرف بما تمّ عليه الصّحّ؟⁽¹⁾.

1- التفسير الضيق للصّحّ لدى المشرع الجزائري

يقوم عقد الصّحّ على أساس مبدأ التفسير الضيق، فإذا كانت الحالة تستلزم تفسير العقد من أجل تحديد موضوعه، فإنّ على القاضي صاحب السّلطة في تفسير العقد ان يستخلص من عبارات العقد ومن الظروف المحيطة بالأطراف المتصالحة إرادة المتصالحين ونيتهما والنتائج المراد تحقيقها، ويعتبر هذا المبدأ تطبيقاً للقواعد العامة التي تقضي أنّ العقود لا يصحّ التوسّع في معنى عباراتها، ولا يجوز مهما كانت عباراتها عامة أن تتناول غير الموضوع الذي كان هو الغرض من انشائها.

نصّت المادة 464 من القانون المدني على أنّه: " يجب أن تفسر عبارات التنازل التي يتضمنها الصّحّ تفسيراً ضيقاً أيّا كانت تلك العبارات فإنّ التنازل لا يشمل إلا الحقوق التي كانت بصفة جلية محلاً للنزاع الذي حسمه الصّحّ"⁽²⁾.

يظهر جلياً من نص هذه المادة وجوب التفسير الضيق لعبارات الصّحّ، غير أنّ المشرع الجزائري لم يكتف بذكر التفسير الضيق، بل بين تبرير ذلك في الجملة الثانية من المادة في حصر التنازل الذي يتناوله التفسير على الحقوق المتنازع فيها بصفة جلية، والتي أنهاها الصّحّ، وبعد هذا التبرير، الذي يوافق تبرير إجماع الفقه، في رأينا تشديداً على تطبيق المبدأ من القاضي أي توجيه القاضي إلى عدم توسعة التفسير للحقوق المتنازع عليها.⁽³⁾

1- محسني محمد،...الصّحّ في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 15.

2- شيماء محمد سعيد خضر البدراني، أحكام عقد الصّحّ، المرجع السابق، ص 112 وما يليها.

3- الطاهر براك، عقد الصّحّ، المرجع السابق، ص 109.

- **يفسر تفسيراً ضيقاً:** فإذا تصالح الشريك مع شركائه على ما يستحق من أرباح الشركة فإنّ هذا الصلّح لا يشتمل إلا على ما اشتمله فعلاً من أرباح، لا ما قد يستحقه في المستقبل.

- **أن يكون أثر الصلّح مقتصرًا على النزاع الذي تناوله:** وهذا ما يعرف بالأثر النسبي للصلّح فيما يتعلق بالمحل، أي دون أن يمتد إلى أي شيء لآخر، فالعقد يقتصر أثره على ما من كان طرف فيه وعلى المحل الذي تناوله، فإذا تصالح وارث مع بقية الورثة على ميراث اقتصر الأثر على الميراث الذي تناوله الصلّح، ولا تتناول ميراثاً آخر يشترك فيه أيضاً بقية الورثة⁽¹⁾.

2- طرق الإلزام بالصلّح

فإذا أبرم الصلّح بين طرفين، استطاع كل طرف أن يلزم الآخر بهذا الصلّح فيمنعه من تجديد النزاع وهذا عن طريق⁽²⁾:

- **الدفع بالصلّح:** فإذا انحسم النزاع بالصلّح، لم يجز لأيّ من المتصالحين أن يجدد النزاع ويستطيع المتصالح الآخر أن يدفع بالصلّح الدعوى المقامة أو المطلوب المضي فيه أو المجددة.

- **وضع شرط جزائي في العقد:** يوقع كل من يخلّ بالتزامه بمقتضى عقد الصلّح أو يرجع إلى النزاع الذي انحسم، فنتبع في ذلك القواعد العامة المقررة في الشرط الجزائي، وهذا كأن يكون مقرراً للتأخر في تنفيذ الصلّح أو كجزاء على الطعن فيه.

- **فسخ العقد:** فإذا أخلّ أحد المتصالحين بالتزاماته في الصلّح، يجوز للآخر طلب فسخ العقد لأنّ الصلّح عقد ملزم للجانبين⁽³⁾.

1- شيماء محمد سعيد خضر البدراني، أحكام عقد الصلّح، المرجع السابق، ص 112 وما يليها.

2- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المرجع السابق، ص 572.

3- محسني محمد...، الصلّح في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 16.

2- الأثر الكاشف والأثر النسبي للصّح

إنّ الأثر الجوهرى لعقد الصّح يتمثل في إنهائه للنّزاع يستتبع عدم إمكانية تجديده، وهو الوجه ومعنى أن للصّح أثرا كاشفا بالنسبة للحقوق المتنازع فيها أن الحق الذي يخلص للمتصالح بالصّح يستند إلى مصدره الأوّل لا إلى الصّح⁽¹⁾.

أ- الأثر الكاشف للصّح

تنص المادة 463 من القانون المدنى على أنه : "لصّح اثر كاشف بالنسبة لما اشتمل عليه من الحقوق، ويقتصر هذا الأثر على الحقوق المتنازع فيها دون غيرها" يفهم من هذا النص أنه إذا اشتمل الصّح على حقوق غير متنازع فيها، وهو ما يسمى بدل الصّح كان الأثر ناقلا لا كاشفا.

ب- الأثر النسبي للصّح

الصّح شأنه في ذلك شأن سائر العقود له أثر نسبي، فهو مقصور على الموضوع الذي وقع عليه وعلى الطرفين الذين وقع بينهما، وعلى السبب الذي وقع من أجله.

1- الأثر النسبي في المحل: فالصّح مقتصر على النّزاع الذي تناوله، فإذا تصالح الموصى لهم الورثة على وصية، لم يتناول الصّح إلا الوصية التي وقع النّزاع بشأنها فلا يشمل وصية أخرى للموصى له تظهر بعد ذلك.

2- الأثر النسبي في الأشخاص: فإذا تصالح أحد الورثة مع الموصى له على الوصية فإن الورثة الآخرين لا يحتجون بهذا الصّح ولا يحتج به عليهم، فلا يترتب على الصّح نفع أو ضرر لغير عاقيه.

3- الأثر النسبي في السبب: فمن تصالح على حق له أو على حق تلقاه بناء على سبب معين ثم تلقى هذا الحق ذاته من شخص آخر أو بناء على سبب آخر، لا يكون هذا الحق الذي كسبه من جديد مرتبطا بالصّح السابق⁽²⁾.

1- الطاهر برايك، عقد الصّح، المرجع السّابق، ص 94.

2- محسنى محمد، في الصّح القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 16 وص 17.

ثانيا - النتائج المترتبة عن المصالحة في مجال منازعات العمل

أمام محضر المصالحة أو عدم المصالحة تسلم نسخة لكل طرف ففي حالة الاتفاق وتحرير محضر الصلح، يكون له نفس القيمة القانونية للاتفاقيات الجماعية وبذلك يكون هناك احتمالين:

- حصول اتفاق بين الطرفين على كل أو جزء من الخلاف، وفي هذه الحالة يعد مكتب المصالحة محضرا بالمصالحة الكلية أو الجزئية، ويسجل في محضر عدم المصالحة الجزئية النقاط المتفق عليها من الخلاف، وفي حين تكون النقاط غير المتفق عليها محل عدم المصالحة⁽¹⁾، ويجب ألا يتضمن هذا المحضر شروط تتنافى والنصوص السارية المفعول خاصة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تنظم علاقات العمل، ويعدّ هذا المحضر حجة إثبات ما لن يطعن فيه بالتزوير⁽²⁾.

والسؤال الذي يطرح في هذا المجال: هل مكتب المصالحة يعد محضرا واحدا يشير جانب منه إلى حصول المصالحة حول نقاط معينة، ويشير الجانب الثاني منه إلى عدم حصول المصالحة حول بقية نقاط الخلاف أم أنّه يحرر محضرين منفصلين، الأول يضمه ما تمّ الاتفاق عليه ويسميه محضر المصالحة.

والثاني يضمه النقاط غير المتفق عليه ويسميه محضر عدم المصالحة، بمعنى أنّ العامل يحصل من مكتب المصالحة على محضرين بشأن الخلاف القائم بينه وبين المدعى عليها (المؤسسة)؟⁽³⁾

1- رسة نجاة، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد القضائي، المرجع السابق ص30.

2- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، المرجع السابق، ص 81.

* تنص المادة 32 من الفقرة الأولى من القانون رقم 04/90، على ما يلي: "يعتبر محضر المصالحة حجة إثبات ما يمكن أن يطعن فيه بالتزوير"

3- رسة نجاة، المرجع نفسه، ص 31.

إنّ هذا الغموض الذي تضمنته المادة 31 من القانون رقم 04/90 نتج عن الصياغة غير الدقيقة لفقرتها الأولى، التي اكتفت بالإشارة إلى تحرير محضر بالمصالحة حول النقاط المتفق عليها كلياً أو جزئياً، وهو ما أدى بنا إلى التساؤل عن مصير النقاط غير المتفق بشأنها إلا أنّه بقرائتنا للفقرة الثانية من هذه المادة، نجدها تنص على أنّه في حالة عدم الاتفاق بين الأطراف يعد المكتب محضراً بعدم المصالحة.

إنّ الربط بين الفقرتين الأولى والثانية، يزيل الغموض المشار إليه، إذ نجده يحمل ضمناً الإجابة، ومفادها أنّه في حالة حصول اتفاق جزئي حول الخلاف المعروض أمام مكتب المصالحة، يحرر هذا الأخير بشأنه محضراً مستقلاً للصلح، وتكون النقاط غير المتفق عليها بين الطرفين محل محضر عدم الصلح وتكمن أهمية منح محضرين مستقلين في المرحلة التي تلي عرض النزاع على مكتب بالمصالحة، إذ تكون الجزئية المتفق عليها محل تنفيذ، أمّا الجزئية غير المتفق بشأنه فتكون موضوع دعوى قضائية⁽¹⁾.

- عدم حصول اتفاق بين الطرفين حول موضوع النزاع، في هذه الحالة يحرر مكتب المصالحة محضراً بعدم المصالحة، وتقدم نسخة منه إلى العامل لمواصلة المطالبة بحقوقه أمام الجهة القضائية المختصة⁽²⁾.

- ترى المحكمة العليا بأن تقديم محضر عدم المصالحة أمام القضاء وجوبي لقبول الدعوى شكلاً طبقاً لنص المادة 19 من القانون رقم 04/90، وتعتبر إجراء محاولة الصلح من النظام العام ويمكن إثارة الدفع بشأنها في أية مرحلة من مراحل سير الدعوى، وتأكيداً لذلك ذهبت إلى نقض قرار، كان قد فصل في النزاع دون التحقق من وجود محضر عدم المصالحة، وذلك بموجب قرارها رقم 206872 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2000/11/15⁽³⁾.

1- رسة نجاه، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد القضائي، المرجع السابق، ص 31.

2- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، المرجع السابق، ص 81.

3- واستثناء من هذه القاعدة، ترى المحكمة العليا أن الحالة الوحيدة التي يمكن فيها قبول الدعوى الاجتماعية شكلاً دون أن يقدم المدعي محضراً بعدم المصالحة، هي عندما يثبت هذا الأخير بأنّه لجأ إلى مكتب المصالحة، ولم يتحصل على نسخة من المحضر لسبب ما وهو ما تجسد في القرار رقم 178321 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 1990/07/13.

المبحث الثاني

الطبيعة القانونية للمصالحة في مجال منازعات العمل

كما سبق الإشارة إليه تعدّ المصالحة من الاجراءات حلّ النزاعات القائمة في مجال تنفيذ علاقة العمل، أو إنهاؤها التي قد تكون نزاعات فردية أو جماعية، وتُعدّ تسوية ودية هادفة إلى التوصل إلى حلّ سلمي يُرضي الطرفين بهدف وضع حدّ نهائي للنزاع القائم بينهما قبل عرض النزاع أمام القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل وفق ما تقرره قوانين العمل والقوانين الإجرائية الخاصة بالفصل في منازعات العمل⁽¹⁾.

ولعل اعتبار قانون العمل قانون حمائي يتجلى دليله في عدم إغفال المشرع عن تنظيم القواعد الشكلية والإجرائية، ليوثر الضمانات اللازمة لحماية حقوق العامل من جهة وبإنشاء جهات مختصة لفض منازعات العمالية⁽²⁾.

إنّ الصلح في مجال منازعات العمل ينفرد بتعريف يميزه عن الصلح المنصوص عليه في القواعد العامة، خاصة بعد عرض الأساس القانوني للمصالحة في مجال منازعات العمل والذي يستدعي أيضا توضيح أنواعها وأهدافها (مطلب اول)، بعدها التطرق إلى مضمون منازعات العمل سواء المتعلق بمنازعات العمل الفردية أو الجماعية (مطلب ثاني).

1- عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، بحث لنيل درجة الماجستير - فرع العقود والمسؤولية، معهد العلوم القانونية والإدارية - تيزي وزو - 1999، ص 61.

2- هيثم حامد المصاورة، أصول المحاكمات العمالية بين الرفض والقبول، كلية الحقوق، جامعة العلوم التطبيقية، دار الحامد للنشر - عمان - الطبعة الأولى، 2010، ص 11 وما يليها.

المطلب الأول

ماهية الصّـلح في مجال نزاعات العمل

إنّ الطبيعة المميزة لنزاعات العمل، يتطلب إتباع نظام تدرجي في محاولة علاجها وتسويتها وتعتبر المصالحة أول إجراء يلجأ إليه الطرفان لتسوية نزاعهما، حيث نجده في أغلب التشريعات العمّالية في العالم، بغض النظر عن طبيعة النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي المتبع⁽¹⁾.

كما سبقت الإشارة إلى أنّ الكثير من التشريعات العمّالية المنظمة لقضاء العمل قد قيدت أطراف النّزاع بشرط المرور على إجراءات التسوية الودية للنّزاع قبل عرضه على القضاء المختص، وذلك لما تتميز به تلك المحاولات التوفيقية الودية من سرعة إيجاد الحلول للنّزاع القائم وبالتالي الإبقاء على الاستقرار والمحافظة على العلاقات الودية بين العامل وصاحب العمل، وتفادي ما قد ينجر عن تلك المنازعات من مضاعفات ونتائج سلبية تؤدي بالإضرار بمصالحهما.

سعى المشرع الجزائري مثل بقية التشريعات الأخرى إلى فرض نظام المصالحة في ميدان تشريع العمل للمحافظة على العلاقة الودية بين العمّال وأصحاب العمل⁽²⁾.

وقبل التعرض إلى أي تفصيل يتوجب في البداية التطرق إلى مفهوم المصالحة في قانون العمل (الفرع الأول) وبعدها إلى أنواعها وأهدافها (الفرع الثاني).

1- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية - في القانون الجزائري والمقارن - مذكرة لنيل شهادة الماجستير

في القانون، فرع: قانون التنمية الوطنية، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، كلية الحقوق (د س ن)، ص 57

2- عمار بوضياف، المصالحة في نزاعات العمل الفردية ودور مفتشية العمل، المرجع السابق، ص 81 و 82.

الفرع الأول

مفهوم المصالحة في مجال نزاعات العمل

وتعتبر المصالحة الإجراء الأكثر سهولة من بين الإجراءات العلاجية الأخرى، وهي تتمثل في قيام الأطراف وهما صاحب العمل وممثلي العمال بالدراسة والتشاور لتقريب وجهات النظر المتعارضة حول نقاط الخلاف إلى غاية الوصول إلى حل معين يتفق عليه الطرفان⁽¹⁾.

كما أنه يستوجب اجراء المصالحة تدخل الغير، أي طرف ثالث غير طرفي علاقة العمل لمحاولة التقريب والتوفيق بين وجهات نظر مختلفة⁽²⁾ بشأن نزاع قائم بينهما نتيجة إخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات الناشئة عن عقد العمل الذي يربطهما⁽³⁾، بغرض الوصول إلى حلّ أو تسوية ترضي طرفي الخلاف، سواء كان هذا الطرف المكلف بإجراء المصالحة هو مفتش العمل نفسه كما كان معمولاً به في النظام السابق، أو هيئات مصالحة تشكّل مكاتب المصالحة⁽⁴⁾.

الأصل في المصالحة أن يترك لطرفي العلاقة المهنية الحرية في تحديدها من خلال الاتفاقيات الجماعية، مع ذلك جعل لها مفهوما خاصا بها سواء من حيث تعريفها و أنواعها وأهدافها (أولا)، كما جعل لها اساسا قانونيا خاصا يختلف فيه النزاع الفردي عن النزاع الجماعي (ثانيا).

1- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية - في القانون الجزائري والمقارن - المرجع السابق، ص 57.

2- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص 27.

3- كريم غانية، النظام القانوني لعقد العمل غي المحدد المدة، المرجع السابق، ص 148 و مايليها.

4- واضح رشيد، المرجع نفسه، ص 27.

أولا -تعريف المصالحة

يمكن تعريف الصلح بوجه عام والمصالحة بوجه خاص على أنها "تسوية النزاع بطريقة ودية"

وعلى خلاف التشريعات المقارنة استعمل المشرع الجزائري عبارة "الصلح" في المسائل المدنية بناء على ما نصت عليه المادة 459 من القانون المدني الجزائري، السالف ذكرها على أن "الصلح عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو يتوقان به نزاعا محتملا وذلك بتنازل كل منهما على الوجه التبادل عن حقه"، كما استعمل عبارة "المصالحة"⁽¹⁾، في مسائل أخرى كالمتعلقة بنزاعات العمل مثلا، أو المنازعات الجمركية... إلخ، ولتعريف كل من الصلح والمصالحة التي أثارت جدلا فيما إذا كان مصطلحين مختلفين أو مترادفين، لذا لا بدّ من توضيح:

1- التعريف اللغوي

بمعنى انتهاء الخصومة، يقال صلح صلاحا صلوحا، بمعنى زال عنه الفساد، وأصلح بينهما أو ذات بينهما، أي أزال ما بينهما من عداوة وشقاق. عرّفت الأستاذة ابتسام القرام الصلح في مؤلفها مصطلحات القانونية على أنه "عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما او محتملا و ذلك من خلال التنازل المتبادل"⁽²⁾.

2- التعريف الاصطلاحي

لقد أثار مصطلحي الصلح والمصالحة جدلا حول توحيد التعاريف وهناك من يرى أنّ الصلح عبارة عن عقد ينهي النزاع يتنازل كل طرف عن جزء من ادعاءاته بينما المصالحة هو اجراء يقوم به شخص ثالث يقرب وجهات النظر الطرفين، خاصة بالنظر للمصطلحات المستعملة من طرف المشرع الفرنسي فهو يستخدم مصطلح **Transaction** والذي يعني الصلح ويستخدم مصطلح **Conciliation** والذي يعني المصالحة⁽³⁾.

1- بوناب عبيدات الله، المصالحة في المادة الجمركية، على ضوء النصوص القانونية والتنظيمية في التشريع الجمركي الجزائري، مذكرة لنيل إجازة التخرج من المدرسة العليا للقضاء، 2006، ص 23 و ما يليها.

2- ابتسام القرام، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، قاموس باللغتين العربية والفرنسية، قصر الكتاب-البلدية

د.س.ن.

لكن لا بُدَّ من الاعتماد في التحليل على المصطلحات التي استخدمها المشرع الجزائري وبالعودة إلى الجانب النظري وكذا التطبيقي نجد أنه لا يوجد ما يثبت بأن هناك فرق بين المصطلحين في المعنى لكن ما يمكن ملاحظته أن غالبا ما يستعمل مصطلح "الصِّلح" في النزاعات التي يتم حلّها على مستوى القضاء، يعني تقريبا ما يسمى بالصِّلح القضائي كالمطبق على مسائل شؤون الأسرة مثلا، ويستعمل مصطلح "المصالحة" في النزاعات التي يتم حلّها خارج القضاء على مستوى الادارات، كالهئية المستخدمة في النزاعات العمالية وفي كليهما طرف ثالث يتولى مهمة التوفيق وإيجاد حلّ يرضي الأطراف، ولو عدنا للمصطلحات نجد الأستاذة ابتسام القرام في قاموس المصطلحات استعملت باللغة الفرنسية مصطلح **Transaction** بمعنى المصالحة ومصطلح **Conciliation** بمعنى الصِّلح⁽¹⁾.

وهذا ما يجعله مختلفا عن المصطلحات المستعملة في القانون الفرنسي، بالإضافة إلى استعمال المشرع الجزائري في قانون الجمارك مصطلح "المصالحة"، وفقا لما ورد في المادة 265 من هذا الأخير الذي جاء نصّه باللغة الفرنسية⁽²⁾ على النحو الآتي:

« **La transaction** douanière est un contrat par lequel l'administration des douanes d'un part est une personne poursuivie pour l'infraction douanière... »

إنّ استعمال المشرّع عبارة "المصالحة الجمركية"، لدليل واضح أنّه اعتبر كلّ من "الصِّلح والمصالحة" مصطلحين مترادفين، لأنّه لم يسبق وأن تمت دراسة معمّقة حول هذين المصطلحين فكانت كل دراسة حول الصِّلح يكون من خلال التعاريف الواردة فيها نجد من مرادفاتهما عبارة المصالحة.

1- ابتسام القرام، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 10 و 49.

2- المادة 265 من قانون رقم 07/79 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 10/98 المتضمن قانون الجمارك .

"La transaction douanière est un contrat par lequel l'administration des douanes d'un part est une personne poursuivie pour l'infraction douanière d'autre part, terminent un litige dans des conditions convenues entre elle moyennant des concessions réciproque et dans la limite des pénalités fixées par la loi pour sanctionner l'infraction considérée"

3- تعريف المصالحة في قانون العمل

هي إجراء وجوبي يقوم به طرف ثالث يهدف إلى التقريب والتوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وبالتالي اختصار الطريق وكسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل.

إذا وصفنا إجراء المصالحة على أنه إجراء وجوبي فإنّ الدعوى العمالية لا تقبل شكلا إذا لم يبادر العامل إلى رفع شكواه لمكتب المصالحة على مستوى دائرة الاختصاص. إنّ المصالحة إجراء الزامي و مرحلة أولية قبل اللجوء أمام الجهات القضائية⁽¹⁾، يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب بين وجهات نظر الأطراف المتنازعة قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، ويهدف أيضا إرساء دعائم الوفاق، بشأن نزاع قائم بينهما نتيجة إخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات الناشئة عن عقد العمل الذي يربطهما وذلك لغرض استمرار علاقة العمل⁽²⁾ وللحفاظ على العلاقة الودية بين الطرفين أكثر.

ثانيا - الأساس القانوني للمصالحة

وإذا اعتبرنا المصالحة إجراء وجوبي فإن لها وثيق الصلة والعلاقة بفكرة النظام العام ويجوز للقاضي إثارتها من تلقاء نفسه، كما يجوز الدفع بها في أي مرحلة من مراحل سير الدعوى والدارس للتشريع الجزائري يجد نظام الصلح مكرسا ومعمولا به في ميادين كثيرة ويشرف عليه أحيانا قضاة وأحيانا أخرى جهة إدارية⁽³⁾.

1- Yoan Garot , Les Modes Alternatifs De Règlement, Université des sciences sociales de Toulouse - Master II Mention Droit Privé et Sciences Criminelles, Spécialité Droit privé recherche 2005, P26.

. com > www.memoireonline.com > Droit Privé > Droit et Sciences Politiques

2- كريم غانية، النظام القانوني لعقد العمل غير المحدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع: قانون الأعمال كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري تيزي وزو - (د ت) ص148.

3- عمار بوضياف، المصالحة ودورها في حل نزاعات العمل الفردية، الفكر البرلماني، مجلة متخصصة في القضايا والوثائق البرلمانية، يصدرها مجلس الأمة، الجزائر - العدد 15 - فيفري 2005، ص82.

والصلح إجراء يباشره القاضي الشخصي طبقا للمادة 49 من قانون الأسرة، فلا يستطيع أن ينطبق بحكم فك الرابطة الزوجية بين الزوج والزوجة ودون أن تتجاوز مدة الصلح ثلاثة أشهر والصلح ثابت مقنن في المنظومة التجارية التي أجازت إبرام عقد الصلح بين المدين و دائنيه بهدف منحه أجال للدفع والوفاء أو تخفيف جزء من الديون⁽¹⁾.

أ - ففي مجال المنازعات الفردية في العمل تتكفل مفتشية العمل بمهمة الصلح أو المصالحة التي أسندت بعد صدور القانون 03/90 إلى جهاز متساوي الأعضاء منتخب يسمى مكتب المصالحة.

ويقوم مكتب المصالحة بالدور المنوط له في السابق بمفتش العمل تطبيقا للأمر المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل، غير أن هناك تجديدا خاصة فيما يتصل بتشكيلة المكتب التي أصبحت تضم عددا مساويا من العمال والمستخدمين⁽²⁾.

ولقد دقق القانون 04/90 في إجراءات محاولة الصلح ورفع الغموض الذي كان سائدا في التشريع القديم لاسيما في ظل الأمر 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية⁽³⁾.

فبعد إجراءات المعالجة الداخلية بغرض تسوية ودية لنزاعات الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفق الإجراءات التي يحددها القانون، ونجد المشرع قلص من صلاحيات مفتشية العمل في مجال الصلح بخلاف القانون السابق وأسند هاته المهمة إلى مكاتب المصالحة المنشأ بموجب القانون 04/90⁽⁴⁾.

1- عمار بوضياف، المصالحة ودورها في حل نزاعات العمل الفردية، الفكر البرلماني، مجلة متخصصة في القضايا والوثائق البرلمانية، يصدرها مجلس الأمة، الجزائر - العدد 15 - فيفري 2005، ص82.

2- الطيب بلولة-انقطاع علاقة العمل، الجزائر، 2007، ص137.

3- خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر- دراسة مقارنة - أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة باجي مختار - عنابة - (د تا)، ص 133.

- الأمر 33/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ج.ر، عدد 39 ماي 1975.

4- خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع نفسه، ص133 وما يليها.

ومما لا شك فيه أن إجراء المصالحة إجراء وجوبي في مجال منازعات العمل الفردية تباشره مكاتب المصالحة، بهدف التوفيق بين الطرفين المتنازعين العامل والإدارة المستخدمة. ولقد سعى المشرع الجزائري بفرض نظام المصالحة في ميدان تشريع العمل للمحافظة على العلاقة الودية بين طرفي العلاقة المهنية أولا اللجوء لمكتب المصالحة بحثا عن حلٍّ ودي للنزاع.

تُعتبر المصالحة في المواد الاجتماعية بالإجراء القديم ويجد أساسه القانوني في المادة 1 من الأمر 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل والتي أقرت مبدأ رفض الدعوى العمالية إذا أغفل إجراء المصالحة، كما أكدت على هذا الإجراء - الصلح - المادة 3 من الأمر 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل⁽¹⁾.

ويجد إجراء المصالحة أساسه بعد سنة 1990 في المادة 19 من القانون 04/90 على أنه تمّ إسناده لمكتب منتخب يسمى مكتب المصالحة⁽²⁾.

إنّ سلب هاته الصلاحية من مفتشية العمل وإعطائها لمكتب المصالحة يرى فيه البعض إجحاف في حق مفتش العمل وهو ما يجب معه أن يتدخل المشرع لإعطاء مفتش العمل صلاحيات أكبر وذلك قصد تسوية النزاعات التي تقع على مستوى المؤسسات والتي يمكن في أغلب الأحيان أن تفصل على مستوى المؤسسات دون اللجوء إلى مكتب المصالحة أو المحاكمة.

فبخلاف المنازعات الفردية في العمل بحيث يتمتع مفتش العمل بسلطة أوسع رغم جعله وسيط بين الأطراف المتنازعة ومكتب المصالحة بتلقيه الشكوى وإحالتها مما قلل من دور هذا الهيكل الإداري المتميز⁽³⁾.

1- خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص133 وما يليها.

2- القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية المحكمة العليا، ملف رقم 34024، بتاريخ 07 / 05 / 1984، المجلة القضائية للمحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، عدد 3 ، سنة 1989، ص 162.

3- خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع نفسه، ص134 وما يليها.

ب - **فبخلاف القانون 05/82 المؤرخ في 13/02/1982** المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها⁽¹⁾، والذي خول مفتش العمل صلاحيات أوسع وأدق فإن القانون 02/90 قيد تدخله إلا في إجراءات المصالحة أو عندما يتعلق الأمر بإجراء التحكيم⁽²⁾.
فالتشريع الحالي لم يعط مفتش العمل الوسائل القانونية الكفيلة ليتمكن من التدخل بل اكتفى المشرع بصلاحيات مفتشية العمل في تسوية النزاعات الجماعية عن طريق إجراء المصالحة.

ويرى البعض أن جهاز مفتشية العمل يتطلب تحليل واسع وتبقى محل المناقشة الدائرة بخصوص تدخل الدولة في العلاقات المهنية.
ومهما يكن من الحال فبات جليا أن المرحلة الثانية الوجوبية في مواجهة حدة المنازعات الفردية في العمل مُنح لمكتب المصالحة⁽³⁾. ولتفاصيل أكثر حول مكتب المصالحة تشكيلته وماهي الصلاحيات المخولة له ومدى فعاليته ودوره في تسوية منازعات العمل وكذا طبيعة إجراءاته، سيتم التطرق لذلك في الفصل الثاني من هذه المذكرة⁽⁴⁾.

ثالثا - أنواع المصالحة

تنص المادة 5 من القانون رقم 90 / 02 على ما يلي:
"إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها".
وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا".

1- القانون رقم 05/82 المؤرخ في 13 فبراير 1982، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر، عدد 7 المؤرخة في 16 فبراير 1982، الملغى بموجب القانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

2- خليفي عبد الرحمان، ممارسة حق الإضراب في القطاع الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم القانون العام جامعة باجي مختار - عنابة - 2005، ص 60.

3- خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 135.

4- مختاري فاطمة الزهراء، الاتفاقيات الجماعية للعمل في ظل القانون 11/90، المرجع السابق، ص 131.

حسب هذه المادة يوجد نوعين من المصالحة، وهما المصالحة الاتفاقية والمصالحة القانونية وسيتم توضيحه على النحو الآتي دون الإغفال عن إبراز أهم ما يهدف إليه هذا الإجراء.

1- المصالحة الاتفاقية

هي تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية سواء بهدف تسوية الخلافات التي قد تنشأ عن تنفيذ الاتفاقية أو سريان علاقة العمل أو بهدف تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية عند ظهور هذا النوع من الخلاف في التفسير بين الطرفين، لهم اللجوء لهذا النوع من المصالحة التي لا يفرض فيها أي التزامات على طرفي النزاع من ناحية الإجراءات الشكلية أو من الناحية الموضوعية.

لأن المشرع ترك للمستخدم والعُمل كل الحرية في الاتفاق على كيفية تشكيل لجان المصالحة وكيفية عملها وتواريخ انعقاد دوراتها ونطاق اختصاصاتها الذي قد يكون جهوي أو وطني وذلك وفق النطاق القانوني الذي تشملته الاتفاقية الجماعية للعمل.

كما يفهم منها كذلك تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، التي قد يحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين⁽¹⁾.

2- المصالحة القانونية

يذهب الطرفان إلى المصالحة القانونية عند عدم النص على النوع الأول من المصالحة أو عند فشله كما يتبين ذلك في الفقرة 2 من المادة 05 من القانون 90 / 02 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990، وتسمى بالمصالحة القانونية لأن مصدرها تشريعي يفرض التزاما على الطرفين مضمونه اجتماع الطرفين المتنازعين والتقريب بينهما وقد يأخذ الأطراف ويعتمدون على طريقة تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة أي قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة يبدأ بالمستوى المحلي وذلك على مستوى المؤسسة نفسها⁽²⁾.

1- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية - بن عكنون - الجزائر، الطبعة الثانية 2003، ص 99.

2- مختاري فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 132.

وعند فشل المصالحة على هذا المستوى ينتقل النزاع إلى المستوى على حسب المستويات الموجودة ويكون هذا النوع من المصالحة إجباري اللجوء إليه إذ نصّت عليه الاتفاقيات الجماعية للعمل صراحة كما ذكر أعلاه⁽¹⁾.

رابعاً - أهداف المصالحة

لأشك ان المشرع الجزائري بفرضه نظام المصالحة في مجال منازعات العمل يكون قد رسم جملة من الأهداف، ولعلّ من أهمها ما يأتي:

أ- التقليل من المنازعات العمالية والتيسير على الأطراف المتنازعة

إذا كان المشرع الجزائري قد بين من حيث الأصل مبدأ الوقاية من النزاعات الفردية والجماعية فهو إلى جانب ذلك قنن من القواعد ما يحكم سير النزاع العمالي في مختلف مراحل وأطواره ففرض أولاً عرض الأمر على المسؤول المباشر إذ لا يجوز مباغته إدارة بطلب قضائي دون توجيه الطلب إليها أولاً، ولعلها تستجيب لمضمون الطلب وهي بذلك تخفف العبء على العامل في رفع طلبه لجهات خارجية أخرى بما يكلفه ذلك من مراحل إجرائية طويلة وبذل جهد⁽²⁾، وإذا قررت الاتفاقية الجماعية للعمل إطاراً لحسم النزاعات الفردية وجب تطبيقه⁽³⁾.

غير أنه إذا لم يجد النزاع العمالي حلاً له على المستوى الداخلي وجب عرضه على جهات خارجية حصرها المشرع أولاً في مفتشية العمل، فتعرض الشكوى على مفتشية العمل ليعرضها بدوره على مكتب المصالحة الذي يستدعي الأطراف المعنية ويحاول مباشرة إجراء المصالحة، فإن وفق في تقريب وجهات نظر الأطراف المتنازعة ونجح في أداء مهمته فاستجابت مثلاً الإدارة المستخدمة لمضمون الشكوى، فإن النتيجة الطبيعية أن النزاع ينتهي عند هذه المرحلة وبالتالي لن يعرض على القضاء وهو ما يقلل في النهاية من ثقل هذه المنازعات العمالية⁽⁴⁾.

1- مختاري فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص132.

2- عمار بوضياف، أعمال الأيام المغربية للقانون (القانون الاجتماعي)، المنعقدة يومي 29 و 30 أبريل 2006، بمجمع

ابن باديس، غابرة، المصالحة في نزاعات العمل الفردية ودور مفتشية العمل ص84.

3- خليفي عبد الرحمن، القضاء الاجتماعي - دراسة مقارنة- المرجع السابق، ص 134.

4- عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص84.

وبنظام المصالحة في المادة العُمالية يكون المشرع قد قنّن القواعد ما يؤدي إلى تبسيط الإجراءات والبحث عن حلٍّ ودّي اتفاقي ودون عرض النزاع على الأجهزة القضائية.

ج- تخفيف عبء المنازعات على الجهات القضائية

إذا كان المشرع بموجب القواعد الواردة في القانون 04/90 لم يعترف لمكتب المصالحة بأي سلطة اتجاه الأطراف المتنازعة وهذا أمر طبيعي، فمكتب المصالحة لا يرقى إلا أن يكون مجرد وسيط يسعى إلى تقريب وجهة نظر أطراف النزاع، ورغم ذلك إن وفق في هذه المهمة وقرب وجهة نظر أطراف النزاع، وثبت الاتفاق في محضر رسمي فإن ذلك كفيل بعدم الجدوى من عرض هذا النزاع على القضاء وبالتالي التقليل من حدة منازعات العمل الفردية⁽¹⁾ هذا من جهة، ومن جهة أخرى حلّ المنازعة وديا يعني تجنب العمال مصاريف التقاضي وإطالة عمر المنازعة وتشنج العلاقة بينه وبين رب العمل. والأمر نفسه بالنسبة للإدارة المستخدمة فقد لا تقف أصلا أمام القضاء كهيئة مدعى عليها إذا ما بادرت إلى تلبية طلبات رافع الشكوى لمكتب المصالحة.

الفرع الثاني

تمييز الصلح أو المصالحة عن الطرق الودية الأخرى

إن الاختلاف والتعدد الذي تعرفه الوسائل البديلة لحلّ النزاعات يعطي لكل منها ميزة تجعلها تفضل عن غيرها من حيث الأسس والخصائص، مما يجعلها تتجح في مجال دون آخر، فإذا كان الصلح كوسيلة شبيهة بالقضاء، ينجح في أمور معينة، فلا شك أنه قد لا ينجح أو لا يفضل في جميع القضايا مما يفسح المجال لباقي الوسائل الحلول بدله لفض النزاع حسب طبيعة الموضوع⁽²⁾.

يتفق الصلح والوساطة والتحكيم بكونهما من الطرق البديلة لحلّ النزاعات، ولقد تم النص عليها في المواد من 990 إلى 1061 ضمن الكتاب الخامس من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 تحت عنوان "الطرق البديلة لحلّ النزاعات"⁽³⁾.

1- عمار بوضياف، المصالحة في نزاعات العمل الفردية ودور مفتشية العمل، المرجع السابق، ص 84.

2- خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي - دراسة مقارنة - المرجع السابق، ص 135.

3- دليّة جلّول، الوساطة القضائية في القضايا المدنية والإدارية، دار الهدى، عين مليّة، الجزائر، 2012، ص 24.

غير أن هناك من أوجه الاختلاف ما يجعل التمايز واضحا بين الوساطة والصّح والتحكيم نظرا للأسس التي يرتكز عليها، حيث تختلف كلّ وسيلة عن الأخرى حسب طبيعة النزاع المطبق عليها، لذا لا بدّ من التطرق إلى تمييز الصّح عن التحكيم من جهة (أولا)، وتمييزها عن الوساطة من جهة أخرى (ثانيا).

أولا - تمييز الصّح عن التحكيم

الصّح عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو يتقيان به نزاعا محتملا، وذلك بتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حقه، فالصّح اتفاق إرادي يتم بين أطراف الخصومة أنفسهم أو ممن يمثلهم قانونا، يقومون بمقتضاه بحسم خلافاتهم عن طريق التنازل عن كلّ أو بعض ما يتمسكون به.

بينما التحكيم وسيلة اتفاقية لحلّ قضائي للنزاع، ويعتبر المحكم قاض له سلطة اصدار الحكم الذي تكون له حجية الشيء المقضي فيه، وله طابع التنفيذ الجبري، على عكس الطرق البديلة الأخرى (MARC)، والتي تكون القرارات الصادرة بشأنها تقف على ارادة الطرفين في الأخذ بها أو رفضها، (الصّح، الوساطة)⁽¹⁾، وبناءا على ذلك يمكن للأطراف المتصالحين مباشرة إجراءات الصّح مباشرة بأنفسهم أو عن طريق ممثليهم بينما يقتضي اللجوء إلى التحكيم اللجوء إلى شخص ثالث أو هيئة ليست طرفا في النزاع لحسم الخلاف القائم أو المحتمل.

وهناك farkا جوهريا بين نظام التحكيم من جهة ونظام الصّح من جهة أخرى، إذ ينتهي نظام التحكيم بقرار حاسم، يكون قابلا للتنفيذ مباشرة، بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه. ومن خلال هذا يتضح لنا أن كلا من التحكيم باعتباره قضاء والصّح باعتباره اتفاقا يتفقان في كون كل منهما بديلا للقضاء، في نطاق معين يهدفان إلى فض المنازعات القائمة أو المحتملة بين الأطراف⁽²⁾.

1- Dominique VIDAL, Droit Français De L'arbitrage interne et international, Master-PRO, Gualina (lextenso-éditions), Paris, 2012, PP 14 – 15.

2- واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية- دراسة مقارنة - أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم التخصص: قانون - كلية الحقوق - جامعة مولود معمري ، تيزي وزو، 2010، ص 52 وما يليها.

لأنه إذا تمّ حسم النزاع بطريق الصلح أو بطريق التحكيم، فلا يجوز رفعه مرة أخرى أمام القضاء، لأن عقد الصلح وحكم المحكمين يتمتعان بحجية الشيء المحكوم فيه⁽¹⁾.

وهناك farkا جوهريا بين نظام التحكيم من جهة ونظام الصلح من جهة أخرى، إذ ينتهي نظام التحكيم بقرار حاسم، يكون قابلا للتنفيذ مباشرة، بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه و كلاهما يستند إلى إرادة طرفي النزاع، كما أنّهما متحدان من حيث النطاق حيث أنّهما يقتصران على حسم المنازعات التي لا يكون موضوعها متعلّقا بالنظام العام، أو حالة الأشخاص و أهليتهم غير أنّ المشرّع أجاز الصلح في المسائل المالية المتعلقة بالحالة الشخصية⁽²⁾.

غير أنّنا رغم ذلك نرى التداخل بين كل من التحكيم والصلح ليزال قائما، وقد يصعب في بعض الأحيان عملية تحديد طبيعة العمل المراد اللجوء إليه وعليه يستلزم التمييز بينهما تحديد معايير تمكننا من معرفة ما إذا كانت المهمة الموكلة للغير تحكيما أو صلحا، وذلك وفق المعايير التالية⁽³⁾:

1- معيار ارادة الخصوم

إن تخويل المحكم دور القاضي في حسم النزاع بحكم ملزم فذلك نابع من إرادة الخصوم دون الاعتداد بإرادتهم في الحل الذي يتوصل إليه، بينما يكون العمل الذي يقوم به المصلح نابعاً من إرادة الخصوم، ويكون الحل الذي يتوصل إليه بإرادتهم⁽⁴⁾.

-
- 1- واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 53.
 - 2- بلقواس سناء، الطرق البديلة لحلّ منازعات العقود الادارية ذات الطابع الدولي- التحكيم نموذجا- بحث مقدّم لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص: قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011، ص 35.
 - 3- حيث تنص المادة 461 من الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 على "لا يجوز الصلح في المسائل المتعلقة بالحالة الشخصية أو بالنظام العام، ولكن يجوز الصلح على المسائل الناجمة عن الحالة الشخصية"
 - 4- راجع المادة 13 / 2 من القانون 02/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 12/21 1991 على أنه "يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه".

2- معيار طبيعة العمل

يبقى عقد الصلح مجرد اتفاق بين الخصوم، ولا ينفذ جبرا إلا إذا صدر بشأنه حكم قضائي بينما يعتبر حكم التحكيم سنداً تنفيذياً، بمجرد صدوره كما هو الشأن في قانون تسوية منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب، أو بمجرد وضع أمر التنفيذ عليه كما هو الشأن في قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003.

3- معيار مصدر الحل الذي ينتهي إليه النزاع

إذا كان الحل الذي ينتهي إليه النزاع القائم أو المحتمل من صميم عمل الخصوم أنفسهم فنكون بصدد عقد صلح، أما إذا كان الحل الذي ينتهي إليه النزاع من صميم عمل الغير فنكون بصدد تحكيم، حتى ولو كان حكم التحكيم لا يتضمن أي جزاء. لأن ذلك إن اعتبرناه عملاً قضائياً، فالأعمال القضائية لا تتضمن كلها بالضرورة تقرير جزاءات بحجة أن الفقه والقضاء لم يجعلوا من وجود عقوبة أو من تقرير جزاء معياراً مميزاً للعمل القضائي، بل يمكن مع ذلك للمحكّمين تحميل كل طرف جزء من الخسارة والمسؤولية بدلاً من تحميلها لطرف واحد، ورغم ذلك يحتفظ حكم التحكيم بطبيعته القضائية، أو يكون أقرب إليها عن الصلح⁽¹⁾.

وما يمكن استخلاصه حول نظام التحكيم الذي جاء به قانون الاجراءات المدنية والادارية هو اجراء بديل عن الخصومة القضائية لحل النزاع وتسويته في آجال قصيرة فيكون للحكم المتوصل إليه قوة إلزامية كالحكم القضائي وهي نفس القوة الإلزامية التي منحها القانون رقم 02/90 لحكم التحكيم، يتعين على أطراف النزاع تنفيذه.

أما فيما يخص آجال واجراءات التحكيم، فإنّ قانون الاجراءات المدنية والادارية تخضع الخصومة التحكيمية إلى الآجال والاجراءات المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الطرفان على خلافها⁽²⁾.

1- واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 54 و ص 56.

2- معاشو. نبالي فطة، عدم ملائمة أحكام التحكيم، الملتقى الوطني حول التحكيم التجاري الدولي، المنظم بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، يومي 08 و 09 ماي 2013، ص 7 و ص 8.

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

رغم ما لأهمية التحكيم التي جاء بها قانون الاجراءات المدنية والادارية، باعتباره آلية بديلة للقضاء لحلّ النزاع وحسمه في مجالات متعددة خاصة فيما يخص بالنزاعات التي تتعلق بالمصالح الاقتصادية والتجارية، إذ يمر حكم التحكيم بنفس الاجراءات ويقوم على نفس الشروط ويتمتع بنفس القوة الثبوتية والتنفيذية للأحكام القضائية، فإنّ هذه الأحكام تبقى ناقصة غير فعّالة وغير نافذة في بعض النزاعات منها النزاعات الجماعية في العمل، خاصة امام الاحالة الخاطئة التي تضمّنها القانون الذي يحكم هذه النزاعات القانون 02/90 في مادته 13، يتعين على المشرّع تعديل هذا القانون بإقامة احالة صحيحة إلى مواد قانونية تتساير وقانون الاجراءات المدنية والادارية الساري المفعول من جهة، ومن جهة أخرى ادخال المصالح الاجتماعية والمهنية من بين الدعامات التي يجب حمايتها بطريقة تحقق توازن الحقوق أطراف هذه العلاقة، والا على المشرع ان يقوم بوضع أحكام تفصيلية للنظام التحكيم في مجال نزاعات العمل الجماعية بموجب نصوص خاصة تنظم شروطه واجراءاته بالكيفية التي تتلاءم وطبيعة هذه العلاقات والنزاعات التي تنشأ عنها⁽¹⁾.

ثانيا - تمييز الصلح عن الوساطة

إن الوساطة تقتضي أن يتدخل شخص غريب عن النزاع بغرض تسوية نزاع قائم باقتراح حلّ مناسب للوضعية، دون أن يكون ملزما للأطراف المتنازعة، ولا يملك أي طرف حق فرض تطبيقه على الآخر⁽²⁾، وما يميزها عن الصلح هو الأسس التي يرتكز عليها كل إجراء والمتمثلة في:

1- معاشو. نبالي فطة، عدم ملائمة أحكام التحكيم، الملتقى الوطني حول التحكيم التجاري الدولي، ص 8 و ص 9.

2- واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 54 و ص 56.

1- مباشرة الإجراء

إنَّ الصلح جوازي، إذ يمكن للخصوم التصالح بينهما تلقائيا أو بسعي من القاضي، وفي حين أن عرض الوساطة على الخصوم إجراء وجوبي، يتعين على القاضي القيام به ولكن إجراءاتها يتوقف على قبول الخصوم بها، أما التحكيم فتتوقف مباشرته على إرادة الأفراد في اتفاقهم للجوء إلى التحكيم⁽¹⁾.

2- من حيث القضايا التي يجوز فيها إجراء الوساطة

رغم أنه أخضع المشرع إجراءاته إلى السلطة التقديرية للقاضي، ويستتبط هذا ضمنا من نص المادة 991 قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁽²⁾: تتم محاولة الصلح في المكان والوقت الذي يراها القاضي مناسبين، ما لم توجد نصوص خاصة في القانون تقرر خلاف ذلك

حددت الفقرة الأولى من المادة 994 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية مجال الوساطة "يجب على القاضي عرض إجراء الوساطة على الخصوم في جميع المواد، باستثناء قضايا الأسرة والقضايا الغمالية وكل ما من شأنه أن يمس بالنظام العام"

3- من حيث مدة الإجراء

لم يُحدّد المشرع مدة الصلح بوقت معين وفقا لما كرسته المادة 990 والمادة 991 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهذا نظرا للفرق الملاحظ بين انتهاء النزاع بالصلح الذي يعني رضا جميع الأطراف بالاتفاق المتوصل إليه وبين انتهائه بحكم قضائي يحمل طابع الإلزام معرضا في أغلب الأحيان للطعن فيه وهو ما من شأنه إطالة أمد النزاع. أمّا بالنسبة للوساطة فإنّ المادة 996 حددت مدة الوساطة بحد أقصى وهي ألا تتجاوز ثلاثة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من الوسيط وبعد موافقة الخصوم، أي أن القرار الأخير في قبول التجديد يبقى للقاضي⁽³⁾.

1- دليّة جلول، الوساطة القضائية في القضايا المدنية والإدارية، المرجع السابق ص25.

2- راجع المواد 990 - 991 - 994 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

3- دليّة جلول، المرجع نفسه، ص 25 وما يليها.

المطلب الثاني

مضمون منازعات العمل

ينتج عن الطابع التعاقدي لعلاقات العمل احتمالات كبيرة لبروز نزاعات وخلافات حول تطبيق القوانين والاتفاقات والعقود التي تحكمها، الأمر الذي دفع بالمشرع إلى تنظيم بعض آليات الوقاية من هذه النزاعات وتسويتها وإحالة الجوانب التطبيقية منها للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية⁽¹⁾.

ولدراسة مضمون منازعات العمل، بداية لا بُدَّ من التعرض إلى ماهية منازعات العمل وأنواع كلّ من المنازعات الفردية والجماعية (الفرع الأول)، وتمييز كلّ منهما على الأخرى (الفرع الثاني).

الفرع الأول

ماهية منازعات العمل

إنّ كلّ خلاف قائم بين العامل الأجير والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل، يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية أو إدارية داخلية للنزاع دون تدخل من أية جهة خارجية وذلك وفقا للإجراءات الداخلية لمعالجة النزاع المحددة في المعاهدات أو الاتفاقيات، أو بواسطة أسلوب التظلم والمصالحة، المعمول به في القرارات الإدارية لسحب القرار أو مراجعته أو تعديله⁽²⁾.

ولتوضيح ماهية منازعات العمل، لا بُدَّ من عرض مفهوم منازعات العمل الفردية (أولا) والجماعية وبعد ذلك يتم عرض أنواع منازعات العمل (ثانيا).

1- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق - بن عكنون - جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، 2008 ص 362.

2- واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع: "قانون المؤسسات"، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002، ص 227.

3- وعراب سامية، مميزات قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل دبلوم الدراسات العليا المتخصصة في "القانون الاجتماعي" كلية الحقوق، بن عكنون - جامعة الجزائر - 2002، ص 39.

أولاً- مفهوم منازعات العمل

تهتم تشريعات العمل الحديثة بتسوية وتنظيم عمليات حل هذا النوع من المنازعات عن طريق إجراءات محددة، وإقامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة في معالجتها وذلك حماية لمصالح الأطراف المتعاقدة من جهة، وإقامة نوع من الاستقرار في الحقوق والالتزامات المترتبة على علاقة العمل من جهة أخرى⁽¹⁾.

1- التعريف بمنازعات العمل الفردية

فالمنازعة العمالية تعني ذلك الخلاف القائم بين العامل ورب العمل بسبب تنفيذ أو تفسير عقد العمل أو عقد تمهين وتكوين، أو قطع علاقة عمل وقد تكون قضايا أخرى متعلقة بآثار علاقة العمل كالضمان الاجتماعي وحساب التقاعد وغيرها، وطبقا للمادة الثانية(2) من القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات العمل الفردية، كل خلاف في العمل قائم بين عامل ومستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين إذ لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة، وقبل التطرق لأسباب المنازعات العمل الفردية، لا بد من التطرق أولا لتعريف هذه المنازعات ثم لأسبابها⁽²⁾.

أ- التعريف التشريعي

يقصد بالمنازعات العمل الفردية للعمل في إطاره التشريعي، "هو كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل أو العامل المتدرب من جهة أخرى أو صاحب العمل وممثليهم من جهة ثانية أو اتفاق بما يسبب ضررا للطرف الآخر".

ويذهب التشريع الجزائري إلى تحديد أحكامه ونصوصه وكيفيات الوقاية من النزاعات العمل الفردية وتسويتها، والقواعد والإجراءات المسيرة من طرف مكاتب المصالحة والمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية لدراسة النزاعات الفردية في العمل طبقا للأحكام العامة من الباب الأول والثاني من قانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 الذي يتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية⁽³⁾.

1 - وعراب سامية، مميزات قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 39.

2- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 37.

3- عبد الحليم أكمون، تحرير العقود المهنية والإدارية، المرجع السابق، ص 51.

وعرّفها المشرع الجزائري " بأنها كل خلاف في العمل القائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة عمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حلها في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة"⁽¹⁾ وهذا التعريف قد أوردته المادة 2 من القانون نفسه⁽²⁾.

وقد اعتبر المشرع الجزائري الخلاف يأخذ شكل منازعة فقط عندما لا يجد حلاً له داخل الهيئة المستخدمة عن طريق التسوية أي بواسطة التظلم والمصالحة. إلا أنه لا يوجد أي فارق بين الخلاف الذي يُحلّ داخلياً وذلك الذي يُحلّ عن طريق خارجي كالتسوية القضائية، ذلك أنّ المنازعة في أصلها وأساسها ما هي سوى الخلاف في حدّ ذاته في أية مرحلة كانت⁽³⁾.

ب- التعريف القضائي

ونقصد بالمنازعات العمل الفردية في إطاره القضائي أنّه " تلك المنازعات التي تختص بها الهيئة القضائية قضاء على سبيل الاحتكار بالنظر والبت في النزاعات التي تقوم بين العامل وصاحب العمل بسبب تنفيذ عقد العمل أو عقد التمهين، وكذلك النظر في النزاعات الأخرى التي تحيلها إليها بصراحة أحكام وقوانين العمل والضمان الاجتماعي كون هذا النزاع الفردي بشكل عام له أحكام ونظام قضائي واختصاص وإجراءات خاصة به"⁽⁴⁾.

1- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 37.

2- لقد عرّف المشرع الجزائري منازعة العمل الفردية عبر مختلف التشريعات العمالية التي أصدرها ، بحيث أنّ الأمر المتعلق بالعدالة في العمل عرّفها على أنّها "كلّ نزاع ناتج عن عقد العمل أو علاقة العمل أو عن طريق عقد تدريب مهني بين صاحب العمل والعامل غير خاضع للقانون الأساسي للوظيفة العامة، ونفس الشيء تمّ تكريس بالنسبة للقانون الأساسي العام للعامل على أنّ منازعة العمل الفردية هي "كلّ خلاف ناجم عن علاقة العمل في المؤسسة المستخدمة والعامل، بحيث يعترف بحق الطعن للطرفين، وتتمّ ممارسته طبقاً لإجراءات المنصوص عليها في التشريع"

3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 295.

4- عبد الحليم أكمون، تحرير العقود المهنية والإدارية، المرجع السابق، ص 52.

إنَّ الطابع الفردي الذي تتميز به المنازعة الفردية في العمل، سواء كان العامل طرفاً فيها بمفرده، أو تعدد فيها العمال بخلافات مختلفة ومتميزة، هو معيار تحديد طبيعة هذه المنازعة لينصب موضوعها على خلاف قانوني نتيجة إخلال أو خرق أحد طرفي علاقة العمل للالتزام من الالتزامات القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية أو العقدية⁽¹⁾.

لقد نظمَ المشرع الجزائري منازعة العمل الجماعية مثلها مثل المنازعات الفردية، إلا أنَّها تمتاز بخصائص تجعلها تختلف عن هذه الأخيرة من عدة جوانب وقواعد قانونية، خاصة من حيث طبيعتها القانونية، ومن حيث طرق تسويتها وذلك كونها تشمل كافة العمَّال في المؤسسة أو عدَّة مؤسسات.

ولإيضاح مختلف الجوانب القانونية التي تحكم وتضبط منازعة العمل الجماعية كان لا بدَّ للتطرق إلى ما يلي:

2- التعريف بمنازعات العمل الجماعية

من المعروف أنَّ علاقة العمل يمكن أن تتجه نحو الصراع بين العمَّال والمؤسسات المستخدمة، ممَّا ينبثق عنه ما يعرف في قانون العمل بنزاعات العمل الجماعية، والتي تمس مجموعة عمَّالية واسعة، وقد ينتج عنها آثار هامة تمتد حتى إلى المجتمع، خاصة إذا كانت تلك المؤسسات ذات طبيعة إستراتيجية، وحيوية للاقتصاد الوطني.

ويقصد بالنزاع الجماعي في العمل كلَّ خلاف يتعلق بالعلاقات المهنية والاجتماعية في علاقة العمل، التي تجمع بين عمَّال مؤسسة واحدة أو مؤسسات مختلفة يخص مسائل قانونية كتطبيق قانون أو حكم⁽²⁾.

1- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع- الجزائر - 2003، ص 21.

2- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، المرجع السابق ص 109.

لم يختلف الفقه كثيرا في تعريف منازعة العمل الجماعية، على عكس التشريعات الوطنية التي اختلفت في إعطاء تعريف مانع وجامع لها، وذلك حسب النمط السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد في كل دولة، لذا سيتم التعرّض إلى تعريف منازعة العمل الجماعية من الناحية الفقهية و التشريعية فيما يلي:

أ - من الناحية الفقهية

يجمع أغلبية الفقهاء على تعريف منازعة العمل الجماعية، على أنّها "ذلك الخلاف القائم بين مجموعة العمال أو فريق منهم وبين صاحب عمل واحد أو مجموعة أصحاب أعمال حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم اتفاق بينهم حول ظروف أو شروط العمل، والعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل".

كما عرّفت منازعة العمل الجماعية بأنّها "النزاع الذي يحدث بين أصحاب العمل والعمّال بشأن شروط العمل و أحواله، وقد يكون النزاع قانونيا يتعلق بتطبيق أو تفسير قانون أو حكم"⁽¹⁾

وفي تعريف آخر لها "يعد نزاعا جماعيا"⁽²⁾ كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل ولم يجد تسويته بموجب وسائل اتقاء الخلافات الجماعية والمتمثلة أساسا في عقد اجتماعات دورية بين ممثلي العمّال والمؤسسة المستخدمة ووضع سجلات للاقتراحات بهدف تفادي أي نزاع داخل المؤسسة"⁽³⁾

1- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، المرجع السابق، ص 109.

2- ويؤكد بعض الكتاب أنه حتى يوصف الخلاف بأنه خلاف عمل جماعي يجب توافر فيه العناصر التالية:

أ - من جهة الأجير: أن يمس الخلاف مجموعة من الأجراء، سواء كانت هذه المجموعة منظمة الى النقابة أو لم تكن كذلك.

ب- من جهة المؤاجر: أن يكون مؤاجر واحد أو أكثر طرفا في الخلاف.

ج- من جهة الموضوع: أن يتمحور الخلاف حول الحقوق أو المصالح الجماعية لتطبيق اتفاقية عمل جماعية، أو الزيادة في الأجور، أو التسريح الجماعي.

3- قوريش بن شرقي، المرجع نفسه، ص 110.

فالمقصود بالمنازعة الجماعية كُـلّ خلاف يثور بسبب تنفيذ علاقة العمل⁽¹⁾ بين العامل والهيئة المستخدمة.

وبخصوص اعتبار المنازعة جماعية فإنّه يتعين أن تقوم بين طرفي علاقة العمل وهما العُمّال من ناحية وصاحب العمل من ناحية أخرى، واختلف الفقه في هذه النقطة، حيث ذهب البعض إلى تفسير كلمة فريق يُعنى بها ضرورة أن يكون طرف المنازعة هم أغلبية عمال المنشأة أو على الأقل أغلبية عمال القسم الذي يتعلق به النزاع وذلك عند تعدد أقسام المنشأة.

والاتجاه الراجح يرى أن يكون طرفا في المنازعة العُمّالية عدد هام من العُمّال، حتى ولو تتوافر صفة الأغلبية. وبكفي عندئذ ان يصل عدد العُمّال حدّا يُخشَى منه من عدم استمرار العمل في المشروع بانتظام⁽²⁾.

ب - من الناحية التشريعية:

يتأثر التعريف التشريعي لمنازعات العمل الجماعية، بالنظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد في كل دولة، بالرغم من أن المتعارف عليه أن المشرع ليس من اختصاصه إعطاء التعاريف، وإنّما من اختصاص الفقه وحده⁽³⁾.

1-TROCSANY les (Laslo), Droit de procédures en matière de conflits de travail dans pays socialistes Européens, Maison d'Édition de l'Académie des Sciences de Hongrie, Budapest, 1974, P.125.

2- مصطفى أحمد عمرو، علاقات العمل الجماعية (المفاوضات الجماعية، النقابات العُمّالية، اتفاقية العمل الجماعية - منازعات العمل الجماعية "الإضراب - الإغلاق - التحكيم - الوساطة - المفاوضة" في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 دكتوراه في القانون الخاص من جامعة نانت بفرنسا، كلية الحقوق - جامعة طنطا - دار الجامعة الجديدة للنشر 2005 ، ص 288.

3- قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص111.

وقد استعمل المشرع الجزائري استعمل مصطلحات عديدة عند تعرضه للمنازعات الجماعية في العمل وهذا بحسب تطور المنظومة التشريعية العمالية ذات الصلة، بحيث أنه إلى غاية سنة 1982 كان يميز بين القطاع العام والقطاع الخاص، وأجاز اللجوء للإضراب في الأول ومنعه منعاً باتاً في القطاع العام بقاعدة دستورية وأخرى تشريعية.

وبداية من سنة 1982 وبعد صدور القانون 05/82 المؤرخ في 13/02/1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل استعمل المشرع مصطلح خلاف ووضع آليات قانونية وإدارية لاتقائه وتجنبه بواسطة المشكلة على المستوى البلدي والولائي والوطني مما يعني أنه سمح بالاحتجاج الجماعي، ولكن لم يُقر فكرة التوقف أو الإضراب إلى غاية صدور القانون 11/90 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم المتضمن تسوية الخلافات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب⁽¹⁾.

وبذلك فالمشرع استعمل أحيانا مصطلح الخلاف وأحيانا أخرى النزاع الجماعي وأحيانا أقر اللجوء للإضراب للمطالبة بالحقوق المهنية والاجتماعية، فما هو النزاع الجماعي وما هي شروط تحققه وما حدود ممارسته في ظل القانون الجزائري⁽²⁾.

ثانياً - أسباب نزاعات العمل

إن علاقات العمل الفردية منها والجماعية، تثير إشكالات عديدة سواء كان ذلك أثناء سريانها أو تنفيذها، أو حتى انتهائها لسبب أو لآخر، خاصة وأن التنظيم الجديد لعلاقات العمل قد أفرز نوعاً من التدقيق والتخصص في مختلف مراحل إبرام وسريان علاقات العمل بغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل الأداة القانونية التي تقوم عليها⁽³⁾.

1- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 54.

2- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 85 و ص 86.

3- واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، ط 1 الجزائر 2002 ص 176.

الأمر الذي يستوجب الاهتمام بدراستها وتنظيم عمليات حلها، ونظرا لأهمية طبيعة المنازعة فردية كانت أو جماعية، ولمعرفة أسباب هذه المنازعات لا بد من التطرق إلى أنواعها بالنسبة للمنازعات الفردية وبالنسبة كذلك للمنازعات الجماعية.

1- أسباب نزاعات العمل الفردية

تختلف منازعات العمل الفردية من حالة إلى أخرى، وذلك حسب طبيعة كل خلاف يثور بشأن تنفيذ علاقة العمل، وسريانها وحتى الآثار المترتبة على انتهائها لسبب أو لآخر فمنازعات العمل الفردية تتعلق في معظمها بعدم الالتزام بمضامين القوانين والتنظيمات أو خرق لبنود واردة في العقود والاتفاقيات الجماعية، أو أحكام واردة في النظام الداخلي للمؤسسة نفسها.

أ - منازعات متعلقة ببند العقد

يعتبر عقد العمل ترجمة لإرادة الأطراف المتعاقدة في ضبط وتحديد حقوق والتزامات كل طرف فيه ليضمنوه ما يروونه مناسبا في ذلك، من أحكام اتفاقية إلى جانب الأحكام القانونية والتنظيمية إذ لم يعط له المشرع الجزائري أي تعريف، بل اعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل حسب ما أورده المادة 8 من قانون علاقات العمل رقم 11/90⁽¹⁾.

إلا أن تخلف بند أو حكم من الأحكام الأساسية فيه يعيبه ويمس بصحته، نظرا لأهميتها في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين، لاسيما تلك الأحكام المتعلقة ببيان هوية الأطراف المتعاقدة، وتحديد منصب العمل، رتبته في السلم الوظيفي، الصلاحيات المترتبة عنه، نوع العمل بداية سريان ونهاية عقد العمل، تحديد الأجر وتوابعه، عكس الأحكام الثانوية والتكميلية التي لا يؤثر تخلفها على صحة العقد.

وبناء على ذلك فإن كل إخلال بالتزامات التعاقدية تنتج عنه نزاعات تتعلق ببند العقد تتخذ مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقة بند أو شرط لطبيعة العمل المنجز أو المتفق عليه⁽¹⁾.

1- واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص15 وما يليها.

أو بسبب تغير أوضاع اقتصادية واجتماعية، أو بسبب مطالبة أحد الطرفين بإجراء تعديل بما يمس الطرف الآخر، بحكم خضوع عقود العمل الفردية للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والتزام الموقعين عليها بما ورد بها، خاصة إذا كان ذلك أنفع بالنسبة للعمال.

ب- منازعات متعلقة بخرق نص اتفاقي

برزت أهمية إقامة علاقات عمل جماعية بعد انتشار النضالات العمالية العارمة للمطالبة بتحسين أوضاعهم الاقتصادية والمهنية والاجتماعية، وإشراكهم في إعداد اتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية، لتزداد أهمية التنظيم النقابي، وبالتالي إشراكهم في تنظيم وتحديد ظروف العمل وشروطه في كافة المستويات، وإدخالهم في التفاوض مع الإدارة في إعداد كل ذلك. هذا النوع من التعاقد قد قام بالفعل قبل أن يتناوله المشرع بالتنظيم ولم يجد القضاء مانعا من الاعتراف بمشروعيتها، حتى وإن اعتبر في البداية ظاهرة اجتماعية، فلا بد من أن تأخذ مكانة لها في الظواهر القانونية، فما لبثت أن أدرجت بشأنها أحكام، أورده المشرع الجزائري في الفصل الثالث من القانون رقم 05/82 المؤرخ في 13 فيفري 1982، المتعلق باتقاء خلافات العمل الجماعية وتسويتها⁽¹⁾.

وفي المادة 6 من القانون رقم 05/82 التي تنص على إمكانية إقرار علاقة عمل قدر مدتها بناء على القوانين الأساسية النموذجية والاتفاقيات الجماعية وبذلك فإذا كان المشرع الجزائري فيما مضى لم يقر صراحة الاعتراف بتنظيم علاقات عمل جماعية، غير أنه اعترف ضمنا⁽²⁾، وهو ما جعله يصدر القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل⁽³⁾.

1- واضح رشيد، منازعات العمل، الفردية والجماعية - في ظل الإصلاحات الاقتصادية - المرجع السابق ص 16.
2- تنص المادة 2 من القانون رقم 02/90، على "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمل والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق المادتين 4 و 5 أدناه".
3- أنظر المادة 114 من قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر.

الناشئة عن كل خلاف يتعلق بالعلاقات الجماعية المهنية والشروط العامة للعمل ويؤكد ذلك بإصدار قانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل⁽¹⁾، ويُقر صراحة الاعتراف بإقامة علاقات عمل جماعية، وعليه فإن كل عقد عمل يجب أن يخضع لما تتضمنه الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل من شروط العمل والتشغيل الواردة في المادة 120 من قانون علاقات العمل كالتصنيف المهني، مقاييس العمل، والأجور الأساسية الدنيا، النفقات المصرفية، فترة التجريب والإشعار المسبق، مدة العمل، التغيّيات الخاصة وإجراءات المصالحة...

فالإخلال ببند من بنود الاتفاقية هذه يثير نزاعا متعلقا بحقوق منبثقة عن نص اتفاقي يضع المستخدم في موقف مواجهة مع العُمال المتضررين، يلزمه تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعُمال⁽²⁾.

ج- منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي

يعتبر النظام الداخلي ميثاق المؤسسة، تلتزم بإعداده كل مؤسسة تستخدم على الأقل عشرين عاملا، يعرض على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال فيها لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه وكذلك المؤسسة التي تشغل أقل من عشرين عاملا، حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة تودع نسخة منه لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة لفحص مدى مشروعيته بمدى مطابقته للتشريع والتنظيم الخاصين بالعمل، يتمتع فيه صاحب العمل بصلاحيّة الإدارة والتنظيم والتأديب، باتخاذ كافة الإجراءات ووضع التنظيمات الملائمة لتنفيذ العمل بما يحقق الاستمرارية والنظام والانضباط داخل أماكن العمل⁽²⁾.

1- أنظر المادة 114 من قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر.

2- واضح رشيد، منازعات العمل، الفردية والجماعية - في ظل الإصلاحات الاقتصادية - المرجع السابق، ص 18

وهو ما أورده المادة 77 من قانون علاقات العمل بنصها على أن "النظام الداخلي وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط...، ويحدد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ".

وهو بذلك أداة تنظيمية و تأديبية في يد المستخدم تمكنه من تطبيق أحكامه واتخاذ كل إجراء ردعي ضد كل عامل في المؤسسة يرتكب خطأ مهنيا، ليكون هذا الإجراء ذا طابع معنوي كالإنذار والتوبيخ⁽¹⁾.

أو ذا طابع مادي أو مالي كحرمان العامل من بعض الامتيازات والمكافآت المالية أو ذا طابع مهني بحت كالنقل التأديبي، أو حرمانه من الترقية، أو الطرد في حالة تحقق خطأ جسيم بما يؤثر على الحياة المهنية، تدفعه إلى مواجهة هذا الوضع فينتج نزاع يتعلق بعدم احترام النظام الداخلي، خاصة إذا كان هناك تعسف في استعمال السلطة من طرف صاحب العمل ومبالغة في تطبيق إجراءات ردعية تفوق جسامة الخطأ المرتكب.

د - نزاع ناتج عن خرق أحكام قانونية وتنظيمية

إنّ الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها بلادنا في العشرية الأخيرة من القرن السابق من حيث الاقتصاد الكلي لا تكون لها أية فعالية ما لم تصاحبها إصلاحات على مستوى الاقتصاد الجزئي، أي المؤسسة بشكل خاص، تراجعت فيها الدولة عن التكفل بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، لتسمح للأطراف المتعاقدة في العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية للعمل بتنظيم مختلف جوانب علاقات التي تربطهم⁽²⁾.

1 - سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001 ص 14 و ص 15.

2- رشيد واضح، منازعات العمل، الفردية والجماعية - في ظل الإصلاحات الاقتصادية - المرجع السابق، ص 19 و ص 20.

لتحتفظ الدولة بحق تنظيم وتأطير المسائل الأساسية والجوهرية في ذلك في شكل قواعد قانونية آمرة ليعتبر كل شرط أو بند في العقود والاتفاقيات مخالف لهذه القواعد، أو أبرم خرقا لها باطلا وعديم الأثر بمخالفته الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها⁽¹⁾، تعرض موقعيها إلى عقوبات الباطل، بالإضافة إلى التعويضات المناسبة للضرر اللاحق مختلفة باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة، مما يثير خلق نزاع بين العامل والمستخدم بشأنها⁽²⁾ يمكن فيها للطرف المتضرر، أي العامل غالبا التمسك بحق طلب إلغاء الشرط أو البند به.

فحتى وإن كانت الحالات الخاصة بالنزاعات الناتجة عن خرق الأحكام القانونية والتنظيمية سواء تلك المتعلقة بالعمل، أو تلك المتعلقة بخرق القواعد العامة في القانون المدني، فإن ذلك يستوجب إبطال الشرط الباطل في العقد أو الاتفاقية، وإبقاء باقي البنود الواردة فيها قائمة لمطابقتها للتشريع والتنظيم.

2- أسباب نزاعات العمل الجماعية

إنّ النزاع الجماعي يصعب تحديده من أول وهلة يقوم فيها، بل حتى من خلال تعريفه يمكننا استخلاص مجموعة معايير معينة تميزه عن غيره من النزاعات الفردية لأنه وفي أحيان كثيرة قد تشكل سلسلة التسريحات الفردية مثلا نزاعات عمل فردية أو قد يتحول النزاع إلى جماعي في حالة ما إذا تناول مصلحة جماعية تمس عددا من العمال في مؤسسة أو قطاع أو فرع نشاط واحد⁽³⁾.

1- رشيد واضح، منازعات العمل، الفردية والجماعية المرجع السابق، ص 19 و ما يليها.

2 - Bernard TEYSSIE, Relations Individuelles Du Travail, 2eme Edition, Imprimerie Du Sud Toulouse, 1992, P 116.

3- واضح رشيد، المرجع نفسه، ص 19 و ما يليها.

ويتمحور حول الحقوق والمصالح الجماعية للعمال، كتطبيق اتفاقية عمل جماعية، أو حول تعديل قانون يحكم وينظم العلاقة بين العمال والمستخدمين، إذ في غياب معايير محددة في التشريعات الخاصة بالعمل، يتفق ويجمع دارسو قانون العمل على اعتبار المنازعة جماعية إذا توفر فيها معيار المصلحة الجماعية المشتركة بين العمال وهو ما يميزها عن معيار المصلحة الشخصية في المنازعات الفردية، وذلك بمعرفة الهدف الذي قامت عليه المنازعة الجماعية ومعيار أطراف النزاع. فمتى قام خلاف بشأن علاقات العمل بين المستخدم والعمال، سواء كانوا منظمين في نقابات أو غير منظمين، كان المستخدم واحداً أو متعدداً دون اشتراط كون النقابة أكثر تمثيلاً لتكون طرفاً فيها.

وهما معيارين لم يحددهما المشرع الجزائري كمعيارين في تعريفه للمنازعة الجماعية في المادة 2 من القانون 02/90، على خلاف المشرع الفرنسي في قانون العمل الفرنسي في المادة 2/253 حينما ميز بين نوعين من نزاعات العمل الجماعية: نزاعات حول تطبيق القانون ونزاعات حول تعديل القانون.

أ - نزاعات متعلقة بتطبيق القانون

تثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال والمستخدمين حول تفسير أو تطبيق قانون يدعي فيه العمال خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقية المبرمة بينهما، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال، بحيث تم تصنيفهم مثلاً في مرتبة أقل مما صنفهم فيها القانون أو أن يثور الخلاف حول تفسير نص تنظيمي، يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل والشروط العامة للعمل⁽¹⁾، وهو ما نصت عليه المادة 131 من قانون علاقات العمل⁽²⁾.

1- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية - في ظل الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق ص 80 و 81.

2- المادة 131 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل

ب - نزاعات متعلقة بتعديل القانون

وفي المقابل يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل ومراجعة قانون أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول والاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال، بناء على تعبير وضع أو أوضاع اقتصادية واجتماعية، وظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية.

وفي ذلك تنص المادة 62 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل على أن "يعدا عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نصّ عليها عقد العمل".

إلا أن الوضع هنا يختلف لأن الأمر يتعلق بتعديل عقد العمل بناء على تعديل قانون أو اتفاقية، لكن لا يمنع مجموع العمال من المطالبة بهذه الامتيازات الجماعية، لأن في ذلك مصلحة لأحد الطرفين، وهم العمال، ونفس الشيء بالنسبة للحالات التي يفرض ويستوجب فيها القانون أو الاتفاقيات الجماعية للعمل إجراء هذا التعديل، حتى ولو دون اعتبار لإرادة الطرفين في ذلك.

ج - نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات / اتفاقات جماعية

يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل وذلك بتطبيقه وتنفيذه، وفي ذلك يجب أن تكيف كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون أفضل بالنسبة للعامل⁽¹⁾.

1-رشيد واضح، منازعات العمل، الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص 82 وما يليها.

غير أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند أو شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية بما يمس أو يلحق ضررا بالعامل أو العمّال، إذ يمكن هنا أن يكون النزاع فرديا إذا مس عاملا واحدا أو جماعيا إذا مس فئة من العمّال، أو قطاعا معينا بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية، خاصة إذا تمسك الطرف الآخر، أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الأوضاع وعرقلة العمل، لاسيما إذا تعلق الأمر على سبيل المثال بتسريح جماعي للعمّال⁽¹⁾.

الفرع الثاني

تمييز منازعات العمل الفردية عن المنازعات الجماعية

إن أسباب النزاعات الفردية للعمل كثيرة ومختلفة، بحسب الحالات المؤدية إليها، إلا أن العامل المشترك بينها هو كونها تتعلق في مجملها، بمخالفة أحد طرفي علاقة العمل لنص تنظيمي أو أعقدي أو اتفاقي، كالإخلال بأحكام القانون الذي ينظم هذه العلاقة وعدم تنفيذ بند من البنود المتعلقة بالحقوق أو الواجبات من طرف أحد طرفي العقد أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بمعنى أن النزاع الفردي ذو طبيعة قانونية تنصب على موضوع محدد قانونا أو اتفاقا، وتهدف إلى تنفيذه وتطبيقه، وهو ما يميزه عن النزاع الجماعي للعمل⁽²⁾، بالشمولية إذ يمس على الأقل مجموعة من العمّال بغض النظر فيما إذا كانوا مهيكليين في تنظيم نقابي أو غير مهيكليين؛ على أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم يكونون تابعين لنقابة واحدة، أو لمهنة معينة، أو لقطاع نشاط معين... الخ، وهو المعيار أو الشرط الذي يسري على أصحاب العمل، فيكفي أن يشمل النزاع صاحب عمل واحد⁽³⁾.

1- رشيد واضح، منازعات العمل، الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص 82 وما يليها.

2- رسة نجاة، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد، المرجع السابق، ص 12.

3- سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص 370.

أو مجموعة أصحاب عمل، للمطالبة بتطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو اتفاق مبرم بينهم حول ظروف أو شروط العمل بهدف تعديله بما هو أحسن لهم أو تغييره وتعويضه بقانون أو نظام أو اتفاق جديد⁽¹⁾.

قد يحدث التباس بين النزاع الجماعي والنزاع الفردي، الأمر الذي يدعو إلى التمييز بينهما وفي سبيل تحديد أوجه الاختلاف بينهما وجدت عدة معايير:

أولاً- تمييز منازعات العمل من حيث عناصر تكوين النزاع

تختلف طبيعة منازعات العمل الجماعية عن نزاعات العمل الفردية، في أنّ نزاعات العمل الجماعية غالباً ما تأتي لأسباب خارجة عن قانون العمل أو عقد العمل، بمعنى أنّ النزاع لا يكون سببه تجاوزاً من صاحب العمل لقانون العمل أو لعقد العمل الموقع مع عدد من العمّال وإن كان يتصور حدوث هذا الأمر ونشوء نزاع عمل جماعي بسببه، إذ غالباً ما يكون السبب في هذا النزاع تغير الظروف التي صدر في ظلّها التشريع لمسايرة الواقع، ممّا يدفع إلى طرح مطالب جديدة يؤدي الاختلاف شأنها إلى نزاع جماعي وموضوع هذا النزاع غالباً ما يكون المطالبة بتحسين ظروف العمل وشروطه، كالأجر أو العلاوات أو غيرها من الحقوق العمّالية⁽²⁾.

والسؤال الذي يطرح نفسه ماهي عناصر أو مقومات كلّ من النزاعات الفردية والنزاعات الجماعية؟

1- رسة نجاه، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد، المرجع السابق، ص 12.

2- بلال البرغوثي، النزاعات العمالية والقضاء الفلسطيني، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين 2007، ص

33.

1- عناصر منازعات العمل الفردية

تقوم منازعات العمل الفردية على عدة عناصر أهمها مايلي:

أ - عنصر عضوي

يقتضي هذا العنصر أن يقوم النزاع بين عامل أو مجموعة العُمال والمستخدم ومعنى ذلك أن يختلف عن المنازعة الجماعية للعمل والتي تخص مجموعة أو طائفة مهنية ورب عمل أو مجموعة أرباب العمل.

فالنزاع الفردي يرتبط ويخص مصلحة فردية لعامل واحد بخلاف النزاع الجماعي والذي يخص مصلحة جماعية أو مشتركة للعُمال، إضافة إلى طرف التسوية المحدودة والدقيقة بل والإجرائية عند مواجهة منازعة فردية بخلاف الوسائل الوقائية والعلاجية في مجال المنازعات أو الخلافات الجماعية في العمل كالوساطة والتحكيم. وأهداف المنازعة الفردية هي التعويض عن الضرر أو المطالبة بحق مهني بخلاف المنازعة الجماعية التي قد ترمي إلى تعديل نص قانوني أو اتفاقي.

ب - عنصر مادي

يشترط في المنازعة الفردية أن لا تخرج عن محتوى إطار علاقة العمل طبقا لما هو محدد في علاقات العمل، بحيث يعتبر النزاع الفردي بمثابة الإخلال بالالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي بما يعرض مصلحة العامل للضرر.

ج - عنصر غائي

لا نكون أمام منازعة فردية إلا عند فشل الحلول الودية أو ما يسمى بالتسوية الداخلية للمنازعة وبذلك فالمنازعة الفردية تكتسي هاته الصفة وتسري عليها إجراءات المنازعة إلا عند بلوغ مرحلة التسوية الودية أو القضائية⁽¹⁾.

1- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 40.

2- عناصر منازعات العمل الجماعية

يتطلب النزاع الجماعي توافر عنصرين أساسيين حتى يمكن القول بوجود نزاع عمالي أي جماعي ويتمثل هذان العنصران:

أ- المصلحة الجماعية

حتى يعتبر النزاع عماليا يجب أن يكون متعلق بالمصالح الجماعية لمجموع العمال في المؤسسة أو لمجموعة منهم، ويكون النزاع مشتركا إذا كان يتعلق بشروط وظروف العمل كزيادة أجور العمال أو تخفيض ساعات العمل⁽¹⁾.

حيث نصت المادة 2 من القانون رقم 02/90 على أنه " يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق المادتين 4 و 5 أدناه".

وعليه فإن موضوع النزاع العمالي يتعلق بتطبيق العقد أو تفسيره أو ظروف العمل وشروطه.

ب - السمة الجماعية

لا يكفي للقول بوجود النزاع الجماعي توافر المصلحة المشتركة أو الجماعية، بل يجب أن يتوافر مقوم آخر وهو السمة الجماعية ويراد بها كون النزاع بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة وبين صاحب العمل كفرد أو نقابة أصحاب العمل، وتجدر الإشارة إلى أن الصفة الجماعية في النزاع العمالي لا تُعد قائمة إلا إذا أثير بصفة جماعية وليس بصفة شخصية فردية⁽²⁾.

1- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص40.

2- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، كلية الحقوق - جامعة الزيتونة - دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2006، ص 499.

3- رأي الاجتهاد القضائي من ضرورة التكيف الصحيح لنوع النزاع فردي أو جماعي⁽¹⁾
تنص المادة 2 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أن
"يُعَدُّ نزاعاً فردياً في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير
ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات
تسوية داخل الهيئة المستخدمة"⁽²⁾.

يتبين بالرجوع إلى عريضة الطعن أن النزاع يدور بين الهيئة المستخدمة ومجموعة من
العُمال التابعين لها بالحق في الإضراب وبالتالي فالنزاع الحالي يكتسي طابعاً جماعياً.
والنزاعات الجماعية للعمل بدورها تخضع للقانون رقم 02/90 والذي حدد كيفية معالجتها
باعتبارها تتعلق بكل خلاف خاص بالعلاقات الجماعية والمهنية والشروط العامة للعمل
الناشئة بين العُمال والمستخدم، أطراف علاقة العمل والذي لم يجد حلاً في إطار المادتين 4
و 5 من القانون المذكور، أمّا فيما يتعلق بالنزاعات الفردية فهي تخضع لقانون 04/90
المؤرخ في 6 فيفري 1990، الذي حدد قواعد الاختصاص فيها للمحكمة الفاصلة في المواد
الاجتماعية طبقاً لنص المادة 8 من نفس القانون لا النزاعات الجماعية، وبالتالي فإنّ هذه
الأخيرة تطبيقاً لنص المادة 8 المذكورة لا تدخل في اختصاص المحكمة الفاصلة الاجتماعية
بل تخضع لقواعد خاصة يتفق عليها الطرفان الوساطة والتحكيم.

بالرجوع إلى قضية الحال لا المحكمة ولا المجلس كانا مختصين للنظر في النزاع
الجماعي ولمّا تقدر الاختصاص للنظر فيه فإنّ قضاة الموضوع قد خالفوا قواعد
الاختصاص التي هي من النظام العام وعرضوا بذلك قرارهم للنقض بدون إحالة⁽³⁾.

1- القرار رقم 162280 المؤرخ في 9 جوان 1998، للمحكمة العليا الغرفة الاجتماعية.

2- المادة 2 من القانون 04/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات
الفردية في العمل، ص 252.

3- نبيل صقر، فراح محمد الصالح، تشريعات العمل نصاً وتطبيقاً، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل -
اجتهاد المحكمة العليا- دار الهدى، عين مليلة- الجزائر - (د س ن)، ص 60 و ص 61.

بالتبعية فالحكم المستأنف فيه لما تعرض لموضوع الدعوى وفصل فيها من دون أن يكون مختصا في ذلك سبقت الإشارة إليه هو الآخر خالف قواعد الاختصاص وبالتالي يمتد النقض إليه وبدون إحالة⁽¹⁾.

ثانيا - اختلاف النزاعات الفردية عن النزاعات الجماعية

يقع النزاع الفردي بين عامل او مجموعة عمّال والهيئة المستخدمة، ومعنى ذلك أنّه يختلف عن النزاع الجماعي، ويتجلّى هذا الاختلاف من حيث النقاط التالية⁽¹⁾:

1- من حيث الموضوع

يتعلق مضمون النزاع الفردي للعمل بإخلال التزامات تعاقدية والتي تخص علاقة عامل واحد بصاحب العمل وما يترتب عنها من حقوق وهذا تطبيقا لنص المادة الثانية من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل حيث نصّت على ما يلي "يُعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حلّها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة". كما تتميز عنها من الناحية الموضوعية، بحيث يكون النزاع جماعي في موضوعها وسببه يهم جميع العمّال، أي أن يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمّال المعنيين، مثل المطالبة برفع الأجور أو تحسين ظروف العمل، أو تطبيق قاعدة قانونية، أو اتفاقية تهم كافة أو بعض العمّال أو تحقق لهم بعض المصالح أو المنافع المشتركة بينهم...⁽²⁾.

1- نبيل صقر، فراح محمد الصالح، تشريعات العمل نصا وتطبيقا، المرجع السابق، ص 61.

2- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 201.

أما فيما يتعلق بالنزاع الجماعي للعمل فيتمحور حول حقوق ومصالح جماعية للعُمال وينشأ أيضا من مطالب ومقترحات نقابية كالمطالبة بتأمين زيادات في الأجور مزايا إضافية وتحسينات على شروط العمل

وكلّ هذه المطالب تشار عادة ضمن الاتفاقيات الجماعية ويحدث النزاع الجماعي بشأنها عن فشل الطرفان في الوصول إلى عقد مثل هذه الاتفاقيات.

في حين النزاع الفردي للعمل يتمحور حول مسألة قانونية فمثلا الأجير الذي يرفض تنفيذ تعليمات مستخدمة فإن ذلك الأجير قد أخطأ مما يدفع بالمستخدم توقيع العقوبة عليه ففي هذا المثال هنا تتناقض بين طرفين حيث أن كل طرف يدعي أن له الحق فإننا إذا أمام نزاع بين أفراد حول نقطة قانون وهذا لا يعني أنه قرار يتعلق بمسألة قانونية كتنظيم النظام الداخلي مثلا حالة طرد الأجير من المؤسسة نتيجة ارتكابه لخطأ تقني في العمل.

فلا يعني ذلك أن الأمر يخص كل العُمال بل يخص ذلك الأجير فقط لكن في حالة طرد الأجير بسبب أرائه السياسية فيرمي هذا إلى أن المستخدم يلزم العمال بالخضوع إلى نمط معين لذا يعتبر الطرد في هذه الحالة يحمل حيسا للحرية الجماعية للعمال ومن هنا فإنه يمكن أن يكون النزاع الفردي سببا في نشوء نزاع جماعي⁽¹⁾.

2 - من حيث أطراف النزاع

لكي يوصف النزاع بأنه فردي يجب أن يكون قائما بين عامل أجير واحد ومستخدم تطبيقا لنص المادة 2 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات الفردية في العمل⁽²⁾

1- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار النشر والتوزيع، مطبعة ولاية قالمة، 1995، ص 83.

2- راجعالمادة 02 من قانون 04/90 المرجع السالف الذكر.

بينما النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية، تخص مجموعة عمّال، لأسباب أو أهداف مختلفة، بل هو نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو بعض العمّال وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعيا، ويكفي لاعتبار سبب النزاع جماعي أن يمس مصالح جميع أو مجموعة من العمال، حتى ولو كان في البداية يخص عامل واحد كأن يتخذ صاحب العمل إجراء ما ضد ممثل نقابي معين بسبب نشاطه النقابي من شأنه أن يهدد أو يمس مصالح بقية العمل الآخرين، كما قد يكون النزاع بين التنظيم النقابي الممثل للعمّال وصاحب العمل، إذ أنه يمكن للنقابة أن تكون طرفا في النزاع بصفة مباشرة، أو باعتبارها ممثلة لمصالح العمّال، إذ ينص القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي على الاختصاص الأصيل للنقابة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات في العمل، وتسويتها وكذلك حق التقاضي وممارسة الحقوق المقررة للطرف المدني، لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه وألحقت أضرارا بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية⁽¹⁾.

3- من حيث المصلحة

إن سبب حدوث النزاع الفردي هو مصلحة شخصية فردية فالنزاع الفردي يتعلق بمسألة قانونية حقوق فردية يعرض فيها العامل الأجير أو العكس فمثلا عدم تنفيذ العامل أوامر صاحب العمل هذا من جهة الأجير، أو كأن يدفع المستخدم أجرا للعامل بدون أن يسلمه قسيمة الراتب، فيعتبر ذلك إخلالا بالتزام قانوني من طرف المستخدم⁽²⁾.

1- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص 370 و 371.

2- محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 87.

4- من حيث إجراءات تسوية النزاع

تختلف إجراءات تسوية النزاع الفردي في العمل، عن الإجراءات والوسائل المتبعة في النزاع الجماعي، ففي النزاعات الفردية كلّ خلاف قائم بين العامل الأجير والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل يتم حلّه في إطار عمليات تسوية داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودّية أو إدارية داخلية للنزاع، دون تدخل من أي جهة خارجية وذلك وفقاً للإجراءات الداخلية لمعالجة النزاع المحددة في المعاهدات أو الاتفاقيات، أو بواسطة التظلم والمصالحة وهو ما تنص عليه المادة الرابعة (4) من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية على أن يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر... ثمّ إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم على أن يقدم الرئيس الأول للعامل جواباً عن ذلك ثمانية أيّام من تاريخ الاخطار.

أمّا بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية داخل الهيئة المستخدمة، فيمكن للعامل إخطار مفتش العمل أو لجنة المصالحة، حسب المادة 5 من نفس القانون، بهدف التقريب أو التوفيق بين الطرفين يكون فيها مفتش العمل وسيلة اتصال بين العمّال ولجنة المصالحة. أمّا عن النزاعات الجماعية فقد نظمها القانون رقم 02/90 المتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حقّ الاضراب المعدّل والتمّم بالقانون رقم 27/91 المؤرّخ في 1991/12/21، وميّز بين الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والادارات، وأحكام تطبّق على المؤسسات والادارات العمومية⁽¹⁾.

1- واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الاصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق ص 227 إلى ص 233.

وبالتالي فقد أخضع النوع الأول منها إلى أحكام المواد 4 إلى 13 منه، وبناء عليه فالمادة الرابعة تنصّ على أنّه "يعقد المستخدمون وممثلو العمّال اجتماعات دورية لدراسة وضعية الخلافات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، على أن تحدّد الاتفاقيات الجماعية كيفية عقد هذه الاجتماعات"

وفي حالة اختلاف الطرفين حسب المادة الخامسة، يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يبرمانها، فإن لم تكن فيرفع أحد الطرفين الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

على أن تقوم هذه الأخيرة وجوبا بمحاولة المصالحة بينهما في ظرف ثمانية أيام وفي حالة فشل إجراء المصالحة بناء على محضر عدم المصالحة تبين المادة التاسعة (9) أنّه يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، فتسند مهمة اقتراح تسوية وديّة إلى وسيط يشتركان في تعيينه (المادة 10)، أمّا في حالة اتفاقهما على التحكيم، فتطبق أحكام قانون الاجراءات المدنية والادارية أي قانون 09/08.

بناء على ما سبق يظهر الاختلاف جليا في دور مفتش العمل، حيث في النزاعات الفردية بعد صدور قانون 03/90 اصبح مجرد همزة وصل بين الأطراف المتنازعة ومكاتب المصالحة، أي لا علاقة له بإجراء المصالحة، على عكس من النزاعات الجماعية فإجراء المصالحة من قبل مفتش العمل يعدّ إجراء جوهريا، هذا من جهة، كما أنّه بعد فشل إجراء المصالحة وبعد تحرير محضر عدم المصالحة يتم اللجوء مباشرة للقضاء من أجل تسوية النزاع هذا في مجال المنازعات الفردية بينما في مجال المنازعات الجماعية بعد فشل إجراء المصالحة يكون للأطراف سلطة اختيار الاجراء المناسب سواء كانت الوساطة أو التحكيم⁽¹⁾.

1- واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الاصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 233 و 234.

الفصل الثاني

الفصل الثاني

التنظيم القانوني للمصالحة في حل نزاعات العمل

لقد أفرز التنظيم الجديد لعلاقات العمل عدة إجراءات يجب إتباعها عند نشوب خلاف حول تنفيذ أو إنهاء علاقة العمل بين العامل والمستخدم تهدف إلى تسوية الخلاف بطريقة سلمية أو ودية قبل إخضاعها إلى قضاء العمل⁽¹⁾، واعتبار ذلك شرطا جوهريا لقبول الدعوى شكلا أمام القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل⁽²⁾، فمن هذه الاجراءات ما يعتمد على الهياكل الداخلية للهيئة المستخدمة ومنها ما يعتمد على الأجهزة الإدارية ومنها ما يعتمد على أجهزة مستقلة⁽³⁾، ما يعني أيضا أن التسوية القضائية ليست التقنية الوحيدة المفتوحة أمام العمال والمستخدمين لحل خلافاتهم، فالقانون الجزائري وضع إجراءات أولية لتسوية غير قضائية قبل وصول النزاع العمالي أمام القضاء⁽⁴⁾.

وما يتم على المستوى الداخلي للهيئة المستخدمة تقوم به إدارات المؤسسة إذا ما نصت على ذلك الاتفاقيات الجماعية لهذه الأخيرة، وإذا لم يتم النص عليها أو فشل الجهاز الداخلي للمؤسسة، سيُحال الخلاف على مستوى مفتشية العمل (مبحث أول) أو على مستوى مكاتب المصالحة (مبحث ثاني).

-
- 1- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق ص 23.
 - 2- عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، المرجع السابق ص 49.
 - 3- أنظر المادة 1 من أمر 32-75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالعدالة في العمل، ج ر، عدد 39 المؤرخة في 1975/05/16 ص 566، والمادة 19 من القانون 04/90.
 - راجع أيضا: قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 37058 بتاريخ 1985/05/07 القاضي بنقض قرار - المجلس القضائي، القاضي بتأييد الحكم المستأنف القاضي بقبول الدعوى و الحكم فيها دون مرور المنازعة بالتسوية الودية وفق ما تقضي به المادة 1 فقرة 2 من الأمر 32/75 المشار اليه أعلاه، المجلة القضائية الصادرة عن المحكمة العليا العدد 1 الجزائر 1990، ص 145 و 146.
 - 4- Mohammed Nasr – Eddine KORICH, Droit Du Travail, (Les Transformations Du Droit Algérien Du Travail Entre Statut Et Contrat), Relation D'emploi Et De Travail - Une Contractualisation Relative, Tome 1, Office Des Publications Universitaires, P 80.
 - 5- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، المرجع السابق، ص 65.

المبحث الأول

إجراءات المصالحة في حلّ نزاعات العمل

إنّ أغلب الخصومات التي تطرأ بين أطراف متعاقدة ينص القانون على التسوية الودّية بين الطرفين باعتبار أن الخصومة ملك لهما، ومع ذلك فتدخل الدولة في تنظيم ذلك واردة لحساسية هذا النوع من العلاقات، وعليه أوجب المشرع قواعد خاصة في تسوية نزاع المترتب عنها داخل المؤسسة المستخدمة، قبل اللجوء إلى إجراء الصلح كوسيلة خارجية لتسوية النزاعات الفردية⁽¹⁾ وهو نفس الشيء بالنسبة للنزاعات العمل الجماعية، بناء على ما نصّت عليه المادة 5 من قانون 02/90، حيث يكون الحلّ الودّي عن طريق المفاوضات الجماعية بمحاولة طرفي النزاع حلّ الخلاف دون تدخل أي طرف أو جهة خارجية، وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمّال الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل⁽²⁾ وعندما يكون النزاع الفردي أو الجماعي لم يتم تسويته على مستوى المؤسسة، فإنه يلزم على الأطراف عرض النزاع على الأجهزة الخارجية للمؤسسة لمحاولة التوفيق أولية لأنها إجراء شكلي جوهري⁽³⁾.

ولمعرفة كيفية المصالحة سواء على المستوى الداخلي للمؤسسة، أي ما يعرف بالتسوية الداخلية للنزاع (مطلب أول)، أو على المستوى الخارجي للمؤسسة وذلك بالتطرق إلى دور مفتشية العمل كجهاز إداري مختص في حلّ نزاعات العمل (مطلب ثاني).

1- شويحة زينب، علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق فرع "إدارة ومالية" كلية الحقوق والعلوم الإدارية - بن عكنون - جامعة الجزائر، 2002، ص 129.

2- بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حلّ النزاعات الجماعية في العمل، المرجع السابق، ص 70.
3- Mohammed Nasr - Eddine KORICH, droit du travail, op.cit, P 82.

المطلب الأول

المُصالحة إجراء ودي داخلي لتسوية النزاعات

إنّ التكفّل الداخلي بالخلاف يتم بواسطة الاجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي أو في الاتفاقية الجماعية، والتي تتخذ⁽¹⁾ إمّا عن طريق التسوية الودّية أو إدارية داخلية للنزاع دون تدخل من أية جهة خارجية وذلك وفقاً للإجراءات الداخلية لمعالجة النزاع المحددة في المعاهدات أو الاتفاقيات، أو ما هو منصوص عليه في القانون، المعمول به في التظلم من القرارات الإدارية لسحب القرار أو مراجعته أو تعديله، واحترام الهرم التنظيمي للمؤسسة نفسها⁽²⁾.

وعليه فإن قانون العمل لاسيما قانون رقم 04/90 المؤرخ في 1990/11/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل نصّ في مادته الثانية (2) على إمكانية حلّ كل النزاعات التي تطرأ أثناء تنفيذ علاقة العمل داخل الهيئة المستخدمة كما نصّ في مادته الثالثة (3) منه على إمكانية تناول اتفاقيات الجماعية لكيفيات وإجراءات معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة أي تتولى مهمة المصالحة إدارة المؤسسة (فرع أول)⁽³⁾.

نفس الشيء بالنسبة للنزاعات العمل الجماعية، فقد تناول كذلك القانون رقم 02/90 اجراءات معالجة الخلاف الجماعي داخل الهيئة المستخدمة أي يمكن لإدارة المؤسسة أن تتولى مهمة تسوية النزاع إذا ما نصّت الاتفاقيات الجماعية على هذه الاجراءات (فرع ثاني).

1- خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 107.

2- واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 227.

3- بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري- تيزي وزو - 2004، ص 70.

الفرع الأول

المصالحة في مجال منازعات العمل الفردية

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي في من العمل، توصل كل من العامل وصاحب العمل أو ممثله طرفي النزاع إلى تسوية ودّية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما⁽¹⁾، دون تدخل من أية جهة خارجية عن المؤسسة وذلك بالإلزامية اللجوء إلى نظام التظلم المعمول به لسحب أو مراجعة أو تعديل القرارات الإدارية وذلك إما في إطار الإجراءات والأنظمة المحددة في الاتفاقية الجماعية المعمول بها في المؤسسة أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع في حالة غياب الإجراءات الاتفاقية الأولى⁽²⁾.

وتعتبر التسوية داخل الهيئة المستخدمة بالنسبة للنزاع العمل الفردي فرصة لكلا طرفي النزاع للتراجع عن الموقف الذي اتخذته ضد الطرف الآخر لتقليص المسافة بينهما وتغيير المواقف المتصلبة التي تخلق هذا الخلاف قبل رفع النزاع إلى المحكمة المختصة⁽³⁾.

وإجراءات معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة، تتخذ أحد الأسلوبين وتتمثل في نظام التظلم (أولا)، و نظام التوفيق الإداري (ثانيا).

أولا - التسوية الودية السابقة للمصالحة

إذا كانت المعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل التي تبرم بين الممثلين النقابيين للعُمل وممثلي المؤسسة المستخدمة تعالج شروط التشغيل وظروف العمل فيما يخص فئة أو عدّة فئات مهنية فإنها يمكن أن تحتوي على إجراءات معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل تلك المؤسسة⁽⁴⁾.

1- احمية سليمان، النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 299.

2- كريم غانية القانوني لعقد العمل غير المحدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع "قانون الأعمال" كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، (د تا)، ص 146.

3- شويحة زينب، علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 129.

4- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، المرجع السابق، ص 66.

وهو ما نصّت عليه المادة 3 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على النحو التالي: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تُحدّد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة"⁽¹⁾.

وإذا لم يوجد أي إجراء اتفاقي أو لم يتوصلوا إلى حل عن طريق الاتفاقية الجماعية يلجؤون إلى تدخل هيئة إدارية عامة لأجل القيام بمهمة تصالح بين الأطراف، خارج الهيئة المستخدمة⁽²⁾.

ما يعني أنه إذا غابت مثل هذه القواعد الإجرائية في المعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل فإن القانون السالف الذكر، فتح المجال للعامل بإتباع إجراء التظلم أمام مصدر القرار الرئيس المباشر، أو أمام الهيئة المُكلّفة بتسيير المُستخدّمين.

1- نظام التظلم

يُعَدُّ التظلم أول مرحلة لمحاولة تسوية الخلاف ودياً بين طرفي عقد العمل، يكون موضوعه إمّا طلب سحب القرار الإداري الصادر عن الهيئة المستخدمة أو طلب مراجعته أو تعديله قصد التوصل بسرعة إلى حلّ للمحافظة على العلاقات الوُدّية بين العامل وصاحب العمل كما يقضي بذلك قانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية في مادتيه الثالثة والرابعة (3 و4)، حيث يتبين من خلال النصّين أنّه في حالة وجود اتفاقية جماعية للعمل فإنّ التسوية الداخلية تتم وفق الإجراءات المحدّدة في هذه الاتفاقية، وإن كان ليس إلزامياً على الطرفين، إلّا أنّه ضروري لتسهيل معالجة العلاقة بينهما، أمّا في حالة غياب هذه الإجراءات فإنّ التسوية الداخلية تتم باتّباع نظام التظلم الذي يتم على صورتين⁽³⁾:

1- أنظر المادة 3 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

2 – Gérard Lyon – Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot, Droit Du Travail, 17^{ème} édition DALLOZ, PARIS, 1994, P 881.

3- كريم غانية، النظام القانوني لعقد العمل غير المُحدّد المدّة، المرجع السّابق، ص 146 وما يليها.

أ- التظلم أمام الرئيس المباشر

يرفع العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الاخطار، وفي هذه الحالة قد يكون الردّ ايجابيا فينتهي النزاع عند هذا الحدّ، وقد يكون سلبيا أو لا يكون رد أصلا، في هذه الحالة لا يبقى أمام العامل إلا التظلم على مستوى أعلى وفق السلطة السُّلمية⁽¹⁾.

ب- التظلم أمام الهيئة المكلفة بالتسيير المستخدمين

يرفع العامل أمره ثانية إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو إلى المستخدم نفسه ليلتزم هذا الأخير بالردّ كتابيا عن أسباب رفض كلّ أو جزء⁽²⁾، خلال 15 يوم على الأكثر من تاريخ الاخطار، وبالتالي فالصلاحية مَخولة للمؤسسة⁽³⁾ أي المستخدم صاحب العمل وتكون له سلطات واسعة وتقديرية للردّ أو عدم الردّ على طلب العامل وكذا تسبب رفضه أو امتناعه عن ذلك أو ما يؤول على احتفاظ العامل بكلّ حقوقه وامتيازاته المتعلقة بالمنصب إذا تعرض لعقوبة أو تسريح أو توقيف إلى غاية الردّ أو الفصل النهائي في طلب العامل لأنّه لا يوجد في قانون تسوية منازعات العمل الفردية ما يُجبر القائم بتسيير المستخدمين أو حتّى المستخدم نفسه على الردّ كتابيا، أو على تسبب رده، خاصة إذا تقاعس وتأخّر عن ذلك لأسباب غير مُجبر على ذكرها، وأنّه لا تُوجد اجراءات رادعة ولا عقوبات تُجبر صاحب القرار في المؤسسة على الالتزام بالآجال والمضامين المُحدّدة قانونا التي غالبا ما تسمح لذوي الشأن بإيجاد حلّ وتسوية للخلاف القائم بينهما بطريقة ودية⁽⁴⁾.

ويبقى هذا النظام مُتَّبَع في حدود المؤسسة المُستخدِمة وفقا لهرمها والتنظيمي والتسييري وإذا لم يتوصل الطرفين إلى وضع حدّ للخلاف القائم بينهما بطريقة ودية، فهناك عملية أخرى تُسمى بالتوفيق الاداري⁽⁴⁾.

1- كريم غانية، النظام القانوني لعقد العمل غير المُحدّد المدّة، المرجع السابق، ص 146 وما يليها.

2- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظلّ الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق ص 25.

3- خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 113.

4- واضح رشيد، المرجع نفسه، ص 25.

ج- القيمة القانونية لنظام التظلم

يتضح ممّا سبق أنّ الاجراءات المشار اليها سابقا، حلّت محل ما كان يُسمى بالطُّرق الطعن الوُدّية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة الأولى من المر رقم 32/75 المؤرّخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل، والتي كانت إجبارية على العامل لدى المؤسّسة الاشتراكية باتّباعها⁽¹⁾، قبل عرض النزاع على مُفتّش العمل، والسؤال الذي يُطرح حول التشريع الجديد، هل العامل لدى المؤسّسة العمومية الاقتصادية مُلزم باتّباع إجراءات التسوية الداخلية⁽²⁾ قبل عرض موضوع النزاع على مُفتّش العمل؟ وسيتم توضيح القيمة القانونية لنظام التظلم من جهة وموقف القضاء من هذه المسألة من جهة أخرى.

1-من الناحية القانونية

لا يُوجد نص قانوني في ضوء التشريع الجديد يُلزم العامل باتّباع هذه الاجراءات، وإنّما هو مُخيّر إمّا باتّباعها أو اللجوء مُباشرة إلى مُفتّش العمل، كما أنّ الدعوى الاجتماعية لا تشترط معها ما يُثبت أنّ العامل استنفذ الاجراءات التسوية الداخلية، وإنّما تشترط وجود محضر عدم المُصالحة الذي تُحرّره مكاتب المُصالحة، حتى تكون مقبولة من الناحية الشكلية أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية⁽³⁾، ويتمعن في نص المادة الرابعة من القانون رقم 04/90 بفقراتها الثلاثة، يُفهم منها جاءت بالصيغة الالزامية لكن ضمنا لطرفي الخلاف، إذ جعلت العامل مُلزم بالتظلم والمُستخدم ملزم بالردّ كتابيا.

1- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسّسة العمومية الاقتصادية، المرجع السابق، ص 67.

2- بالمُقارنة مع التشريع العمالي الجزائري، فإنّ بعض التشريعات العمالية المُقارنة لا تأخذ بأسلوب التسوية الداخلية، وإنّما تعتمد أسلوب التسوية الوُدّية كبديل للأسلوب الأول، وهو ما أخذ به المُشرّع المصري إذ في حالة نزاع فردي بين العامل وصاحب العمل يستلزم على العامل تقديم امره إلى مكتب العمل الذي يبادر إلى مُحاولة التسوية الوُدّية للنزاع وإذا فشل في ذلك يحول النزاع إلى مجلس تسوية المنازعات ودّيا متواجد في وزارة العمل المنشأ بمقتضى القرار 134 لسنة 1964.

3- قوريش بن شرقي، المرجع نفسه، ص 68.

لكن اقتصر تدخل المُشرّع في هذه المادة على الالتزام العام، ووضع الحد الأدنى الذي يضمن حماية حق العامل في الاحتجاج دون أيكون عرضة لعقوبة تأديبية، بالإضافة إلى تكريس حقه في الطعن، وفي تلقي الرد على تظلماته من طرف أعلى هيئة داخل الهيئة المُستخدمة مع تحديد آجال للتكفل بالتظلم، وهذا يجعل الاجراءات الداخلية أكثر فعالية. وردت في محتوى نص المادة الخامسة(5) عبارة "يمكن" التي تحمل معنى الجوازية، أي أنه يجوز للعامل بعد استنفاد الاجراءات المُحددة بموجب نص المادة الرابعة السالفة الذكر إخطار مُفتش العمل وهذا لعرض النزاع على مكتب المُصالحة، ولتوضيح المسألة أكثر يستوجب عرض موقف القضاء الذي يُجيب على الاشكالات المُحتمل طرحها في التطبيق لهذه النصوص التي تحمل أحيانا نوعا من التناقض في مسألة الوجوب و الجوازية حول إجراءات التسوية الداخلية.

2-موقف القضاء

إنّ الاجابة على الاشكاليات المطروحة حول الأهمية القانونية للمرحلة الوقائية الأولى لحلّ الخلاف وديا داخل الهيئة المُستخدمة، فصلت فيها المحكمة العليا، التي اهتمت بالجانب المُتعلق برفع الدعوى القضائية⁽¹⁾.

واعتمادا على المادة 19 من القانون رقم 04/90 قررت بأنّ المرور بالمرحلة الوقائية الثانية⁽²⁾ هو وحده الواجب لرفع الدعوى القضائية، لكن هذا لا يوضّح لنا ما إذا كان المرور بالمرحلة الأولى إجباريا للوصول إلى المرحلة الثانية.

1- رسة نجاة، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد القضائي، المرجع السابق، ص 17.

2- تنص المادة 19 من القانون 04/90 على أنّ "يجب أن يكون كلّ خلاف فردي خاص بالعمال موضوع محاولة للصُلح أمام مكتب المُصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية"

إنَّ الاجتهاد القضائي بناء على ما سبق ذكره، لم يَقم بدوره المُتمثِّل في مُراقبة تطبيق القانون وتفسيره وتكييفه فحسب، وإنَّما تعداه إلى حدِّ الالغاء الضمني لمادة قانونية صريحة نصَّ عليها تشريع العمل الساري المفعول مُخالفاً بذلك قاعدة "لا اجتهاد مع وجود النص" وبناءا عليه يمكن للعامل تجاوز المرحلة الوقائية الأولى للخلاف الفردي، ما دامت جوازية والتوجه مباشرة نحو مكتب مُفتش العمل، الأمر الذي من شأنه أن يقضي على فرصة حلّ الخلاف ودياً بين طرفي علاقة العمل، ويؤثر على استقرار هذه العلاقة، بما فيه من تحدي صريح من طرف العامل للهيئة المُستخدمة، ممّا قد يُؤدي إلى تعنُّت هذه الأخيرة، وإصرارها على موقفها السلبي من النزاع، عند تدخل طرف ثالث مُباشرة قبل تمكينها من مراجعة قرارها هذا من جهة ومن جهة أخرى يُثار التساؤل حول موقف مُفتش العمل أو مكتب المُصالحة الذي يتوجه اليهم دون احترام الاجراءات المُسبقة، وفي حالة الرفض أو الشطب، هل يعود ثانية لاتباع الاجراءات المُشار اليها، أم يتوجّه مُباشرةً نحو القضاء.

وما يكون موقف هذا الأخير عند رفع العامل دعوى قضائية مقدما إما إثبات أنَّها توجه إلى مُفتش العمل الذي رفض شكواه لعدم المُرور بالمرحلة الوقائية الأولى وإمّا بشطب قضيته من مكتب المُصالحة للأسباب المُشار اليها، هل يأخذ القاضي بعين الاعتبار الوثيقة المُقدّمة له والمُؤكّدة لاستنفاد المرحلة الوقائية الثانية، ام أنَّه يُصرِّح بعدم قبول الدعوى شكلا، لعدم وقوع محاولة فعلية للصُلح، حسب ما يُوجبه نص المادة 19 من نفس القانون. ما يمكن استخلاصه أنَّ المرور بالمرحلة الوقائية الأولى مُسبق، ولا يُمكن دونه المُرور إلى المرحلة الثانية العلاجية، بِمعنى أنَّ هذه المراحل مُرتبطة ببعضها البعض من حيث التدرج الاجرائي⁽¹⁾ غير أنَّه بالرجوع إلى أهداف الاصلاحات المُندرج في إطارها القانون رقم

04/90

1 - رسة نجاه، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد القضائي، المرجع السابق، ص 18.

غير أنه بالرجوع إلى أهداف الإصلاحات المُندرج في إطارها القانون رقم 04/90 نجدها تسعى إلى السُرعة في تصفية النزاعات الفردية للعمل، وبناء عليه فإنّ إجبارية مرحلة المُصالحة يُبرِّره وجود طرف ثالث في النزاع، يقوم بدور الحكم ويُعطي ضمانات لطرفي علاقة العمل، بأنّ الاتفاق المُتوصَّل إليه يُصبح مُلزماً لهما، وهذا غير مُتوفّر أثناء المرحلة الوقائية الأولى، أين ينحصر حلّ الخلاف بين طرفي علاقة العمل، بدون أي ضمان بالإضافة إلى ما قد يُحدِّثه التَّظلم إلى الخصم من إذلال للعامل وضغط نفسي، وبناء عليه من الأحسن أن يُترك للعامل وحده تقدير أمر المرور بالمرحلة الوقائية الأولى، أو التوجّه مباشرة إلى الأجهزة القانونية المُحايدة لعرض النزاع الفردي، وهو ما يُفسّر اجتهاد المحكمة العليا.

ولقد ترسّخت هذه القاعدة أثناء سريان الأمر رقم 32/75 المؤرّخ في 29 أبريل 1975 بالعدالة في العمل، الذي كان يحكم النزاعات الفردية للعمل، أين كانت بعض الأحكام والقرارات الصّادرة في المسائل الاجتماعية، تُعتبر إجراءات الطعن الوُدّية المنصوص عليها في القانون المُشار إليه إجبارية، ويؤدّي عدم احترامها من طرف العامل إلى عدم قبول دعواه شكلاً.

إلا أنّ الاجتهاد القضائي استقرّ على أنّ هذه الإجراءات ليست إجراءات، وأنّ الاجراء الواجب القيام به، هو عرض النزاع على مُفتش العمل، ولهذا الأخير وحده حُرّية التقدير، إذ يُمكنه مباشرة إجراء مُحاولة الصُّلح، أو إحالة العامل على القيام بأي إجراء يراه ضرورياً والمحضر الذي يُحرّره مُفتش العمل في حالة عدم التوصل إلى الصُّلح بين الطرفين، هو الذي يعرضه العامل على الجهة القضائية المُختصة، حتى تكون دعواه مقبولة من الناحية الشكلية⁽¹⁾.

1 - رسة نجاه، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد القضائي، المرجع السّابق، ص 18.

ثانيا - التوفيق الإداري

ويقصد بهذا التظلم الذي تتبعه الأجهزة الإدارية المشرفة على قطاع العمل، كمديريات ومكاتب العمل الإقليمية أو الجهوية أو الوزارات المكلفة بالعمل والشؤون الاجتماعية بغرض إيجاد حلّ الخلاف والوصول إلى تسوية ودية لهذا التوفيق الإداري⁽¹⁾ دون أن يكون هذا الاجراء إجباريا مثل سابقه، وعلى العامل المتضرر في هذه الحالة تقديم طلبه إلى الجهة الادارية المختصة مرفقا بكلّ الوثائق والمستندات، فيتم استدعاء الطرفين المختلفين إلى مفاوضات لتسوية الخلاف بطريقة ودية إذا تمّ التوصل إلى التوفيق بينهما، فيتم محضر توفيق، أمّا في حالة ما إذا لم يتمّ التوصل إلى ذلك، فيرسل تقرير إلى مدير مكتب العمل ليتمكّن به الطرف المتضرر أو المستعجل أن يلجأ إلى المحكمة المختصة بذلك⁽²⁾.

إذا كان أسلوب التظلم يختصر الطريق في حلّ النزاعات، إلّا أنّها كثيرا ما يفشل في ذلك خاصة إذا تمسك صاحب العمل أو ممثله بقراره أو كان قبوله بالحلّ الوديّ مشروط ببعض الشروط لا يقبلها العامل، وفي هذه الحالة لا يبقى أمامه سوى عرض النزاع على مفتش العمل أو لجنة المصالحة لحلّ النزاع⁽³⁾.

الفرع الثاني

المصالحة إجراء علاجي في مجال منازعات العمل الجماعية

لقد نظّم المشرع علاقات العمل الجماعية وأصدر أحكاما ونصوصا قانونية يُعالج فيها الخلافات التي تنشأ بسبب أو بمناسبة العمل، حتى وإن كان قبل ذلك لم يُقرّ صراحة الاعتراف بإقامة علاقات عمل جماعية، إلى أنه اعترف ضمنيا⁽⁴⁾.

1- عبد الحليم أكمون، تحرير العقود المهنية والإدارية، تحرير العقود المهنية والإدارية - في ظل تشريع العمل والقانون الإداري - قصر الكتاب - البلدية - 2007، ص 57

2- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق ص 26.

3- كريم غانية، كريم غانية، النظام القانوني لعقد العمل غير المحدّد المدّة، المرجع السابق، ص 148

4- واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقات العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 231.

كما أشار إلى الخلافات التي قد تنشأ بشأنها وقرّر نظامي المصالحة والتحكيم، وخصّص لهما المواد من 33 إلى 315 من الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص بينما أقرّ كيفية حل الخلافات التي تتولّد عنها حيث نصّ في المادة 90 من القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 على أنه: "تداركا لأيّ خلاف قد يحدث في العلاقات الجماعية للعمل و توصّلا لتسويته عند الحاجة تنشأ الإجراءات الإلزامية للمصالحة والتحكيم في تلك الخلافات"

غير أنّه بصدور القانون رقم 05/82 المتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها ألغى أحكام الأمر رقم 31/75 المذكور أعلاه، وبينّ في المادة الأولى منه الإجراءات الإلزامية لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل.

يتعين فيها على المؤسسة صاحبة العمل أن تبرمج اجتماعات شهرية مع الممثلين المنتخبين للعُمال للنظر في كل مسألة ذات الصلة بالعلاقات الاجتماعية والمهنية وبحياة المؤسسة صاحبة العمل حسب المواد من 7- 9، على أن تشارك خلية الحزب في هذه الاجتماعات كما يتعيّن على المؤسسة صاحبة العمل أن تحدّد موقفها من الاقتراحات والمطالب في ظرف 15 يوما. و إذا لم يحصل الاتفاق، تعيد أطراف الخلاف النظر في المسائل التي لم تتم تسويتها أو ظلّت معلقة، خلال اجتماع استثنائي يعقد وجوبا في ظرف 15 يوما⁽¹⁾.

وبصدور القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من منازعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، يمكن ملاحظة التحول النوعي الذي طرأ على موقف المشرع الجزائري حيث تبنى بعد تجربته الأساليب القمعية أسلوب الوقاية خير من العلاج ورغم أن سلطة إعادة الهيكلة تبنت نفس الأسلوب، إلّا أنّه لم يكن مُزوّد بالوسائل القانونية التي تسمح له بتحقيق أهدافه⁽²⁾.

1- واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقات العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 231.
- الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر. عدد 39، ماي 1975.

2- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ص 55.

ويقوم الأسلوب الجديد المقترح على مبدأ رد الاعتبار لمنهجية الحوار والتشاور بين الشركاء الاجتماعيين وعلى أساس التفاوض الجماعي المستعمل كوسيلة لحلّ نزاعات العمل الجماعية⁽¹⁾ اي ما يُسمى بأسلوب المفاوضات الجماعية (أولا)، وكذا أسلوب اللجان المشتركة الدائمة (ثانيا).

أولا- المفاوضات المباشرة

تعدّ المفاوضات الجماعية الطريق الأساسي لحلّ المنازعة الجماعية وتنتم المفاوضات بين نقابة العمال أو ممثليهم وبين أصحاب العمل، أو منظمات أصحاب العمل، بخصوص ظروف العمل وشروط الاستخدام.

وتلقى المفاوضات عن طريق نقابة العمال دور كبير إذ أن العمال يكونون في الغالب في موقف أضعف من موقف صاحب العمل الأمر الذي يترتب عليه أنهم قد يقبلون تسوية المنازعة بشروط ليست في مصالحهم، وهذا الأمر يمكن تجنبه عن طريق المفاوضات بمعرفة نقابة العمال باعتبارها نائبة عنهم⁽²⁾.

و الأصل أن المفاوضات المباشرة بين العمال وأرباب العمل هو حق للعمال، ولو لم ينص عليه القانون صراحة، إذ يعدّ الأثر المباشر للاعتراف لهم بالحق في تكوين نقابات. وقد تجعل بعض الدول عقد هذا اللقاء والنقاش المباشر أمرا إجباريا...إلا أنه نادرا ما يتوصل الجانبان، وقد تركا لأنفسهما وجهها لوجه بدون وجود موفق، إلى حل يحسم المنازعة لذلك تتجه بعض الدول إلى ضرورة وجود موفق معهما⁽³⁾.

1- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ص55.

2- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص510.

3- محي الدين الجرف، منازعات العمل، أسبابها، وشروط الحلول اللازمة لها، وموقف التشريعات من الأمر (حول تشريعات العمل العربية)، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل - الجزائر (د تا) ، ص91.

و الغرض من هذه المفاوضات المباشرة بين الأطراف هو عرض الخلافات والاقتراحات لحلّها بتقريب وجهات النّظر، قصد الوصول إلى حلّ مشترك يرضي الطرفين.

كما تعرض المشرّع الجزائري إلى هذه الطريقة في المادة 4 من القانون رقم 02/90 المعدل بالقانون رقم 27/91⁽¹⁾ والتي تنصّ:

"يعقد المستخدمون وممثّلو العمّال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة"

تدلّ عبارة ممثلي العمّال، في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمّال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمّال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين⁽²⁾.

إن للقاءات والاجتماعات الدورية أهمية كبيرة في دراسة المشاكل المهنية، والاجتماعية للعمّال وإيجاد الحلول لها بالتشاور الثنائي بين الشركاء الاجتماعيين. وهذه الوسيلة التشاورية اعتمدها المشرع الجزائري في كل النصوص ذات الصلة ومنها على الأخص الأمر 74/71 المؤرخ في 16 /11/ 1971 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات رغم أن العمال وقتها لم يكن يسمح لهم بالتوقف الجماعي إلا أن المشرع حدد أطر التشاور عبر اللجان المنشأة لهذا الغرض وتكريسا لمفهوم العامل منتج مسير.

وبصدور القانون 02/90 أكد المشرع الجزائري دور التفاوض الجماعي المباشر، بحيث نصت المادة 4 منه على وجوب عقد لقاءات دورية بين الشركاء الاجتماعيين لتدارس المشاكل المهنية والاجتماعية بغية إيجاد حلول لها وسيلة من وسائل الاتصال المباشر والدائم بين الطرفين والتي توفر فرض التشاور والتعاون الفعّال⁽³⁾.

1- القانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991 والأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

2- معاشو نبالي فطة، إزالة التّظلم في قانون العمل وحماية العمّال المسرّحين لأسباب اقتصادية أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصّص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري -تيزي وزو- 2008. ص 475 و 476.

3- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ص 58 و 59.

وهذا من أجل تخفيف حدة الخلاف لتفادي التشنجات الاجتماعية والمهنية التي تلوح في الأفق كما تمكن الاجتماعات الدورية أطراف العلاقة المهنية من عرض وطرح التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية والحلول المقترحة لها⁽¹⁾.

1- دور الاتفاقيات الدولية في تجسيد أسلوب التفاوض المباشر

لقد نصت على هذا الأسلوب من التفاوض عدة اتفاقيات دولية، بحيث عرفت الاتفاقية الدولية رقم 154 بشأن المفاوضة الجماعية لسنة 1981 على أنها "كُلّ المفاوضات التي تتم بين المستخدم أو مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات للمستخدمين من جهة أو عدة تنظيمات عمّالية من جهة أخرى قصد تحديد شروط العمل والتشغيل، وكذا تنظيم العلاقات فيما بين المستخدمين، وتنظيمها فيما بين المستخدمين أو تنظيماتهم أو عدة تنظيمات عمّالية⁽²⁾".

ونفس الشيء تضمنته توصية رقم 91 بشأن الاتفاقيات الجماعية لسنة 1951 "بأنّها اتفاق مكتوب يخص شروط العمل والتشغيل يتم إبرامه بين المستخدم أو مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات عمّالية تمثيلية أو في غياب مثل هذه التنظيمات ممثلي العمال المعنيين شريطة أن يكونوا منتخبين ومكلفين بذلك من جهة أخرى"⁽³⁾.

1- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ص 58 وما يليها.
- ينظر في هذا الشأن على سبيل المثال، المادة 113 من الاتفاقية الوطنية الإطارية لمؤسسات القطاع الخاص، والمادة 123 من الاتفاقية القطاعية لقطاع الأشغال العمومية والري، والمادة 34 من الاتفاقية القطاعية لقطاع المحروقات، التي تنص على أنه "في إطار تفادي النزاعات، وقصد دراسة الأسباب المحتملة لبروز إشكالات اجتماعية داخل المؤسسات المستخدمة، فإن الأطراف ملزمون بتنظيم اجتماعات دورية لبحث العلاقات المهنية والاجتماعية ومختلف ظروف العمل".
- الأمر 74/71 المؤرخ في 16/11/1971 المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر، عدد 101، المؤرخ في 1971/12/13.

2- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، المرجع السابق ص 116.

3- الفقي ادريس - عقود العمل المشتركة ومدى تطورها في العالم وفي الدول العربية خاصة - الدورة العربية حول علاقات العمل الجماعية وطرق حل منازعات العمل، المعهد العربي للثقافة وبحوث العمل - الجزائر - 1994، ص 3 وما يليها.

كما عولج التفاوض المباشر من خلال الاتفاقية العربية رقم 11 لعام 1979 فاعتبرت
المفاوضة الجماعية حق لكل منظمات العمّال وأصحاب الأعمال.

ولكن أهم ملاحظة هو عدم إغفال دور الدولة أثناء حلّ المنازعة الجماعية وهذا الالتزام
تقرر بمقتضى أحكام المادة 4 من اتفاقية العمل الدولية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بحق
التنظيم والمفاوضة الجماعية التي تقضي بأن " تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف
الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإداري من
أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام
باتفاقيات جماعية"⁽²⁾.

2- موقف التشريع الجزائري من هذه الاتفاقيات

لم يخرج المشرع الجزائري من دائرة هذه الاتفاقيات الدولية والعربية، فاعتبر أسلوب
التفاوض الجماعي الأسلوب الأنسب لإعداد الاتفاقيات الجماعية، والحد من الصراعات التي
تحدث داخل المؤسسة المستخدمة، وجعل نظام المفاوضات الجماعية إجباريا، فيلتزم الطرفان
المتنازعين أو ممثليهما بالسعي لحل النزاع فيما بينهما ودّيا⁽³⁾.

كما أن الدولة ملزمة بتزويد أطراف المفاوضة بالإحصاءات والبيانات اللازمة لتفسير إجراء
المفاوضة، وذلك استنادا إلى المادة 4 من اتفاقية العمل العربية رقم 11 لسنة 1979
الخاصة بالمفاوضة الجماعية⁽⁴⁾.

1- الفقي ادريس - عقود العمل المشتركة ومدى تطورها في العالم وفي الدول العربية خاصة، المرجع السابق، ص 3 و 4.

2- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 510.

3- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، المرجع السابق، ص 116.

4- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، المرجع نفسه، ص 511.

ثانيا - اللجان المشتركة الدائمة

تُعَدُّ صيغة من صيغ المفاوضات المباشرة، وهي عبارة عن لجان متخصصة دائمة مفوّضة من طرف أصحاب العمل والعمّال، تستمدّ قوّتها من الاتفاقيات الجماعية والتنظيمات المشتركة دورها هو محاولة تسوية النزاع ومتابعته قبل تفاقمه ثم تفادي وقوعه⁽¹⁾.

وتعمل هذه اللجان المشتركة بنفس الأسلوب والتقنيات المستعملة في التفاوض الجماعي بصورة دورية لمعالجة مختلف المسائل المستجدة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية التي لها علاقة مباشرة بحياة العمّال داخل المؤسسة المستخدمة، كما تقترح هذه اللجان الحلول والبدائل المناسبة لمختلف الخلافات والإشكالات حتى لا تتسع بصورة تَمُسُّ أطراف النزاع⁽²⁾.

وفي حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمّال لأي سبب يتعلق بالمجال المهني والاجتماعي يتم إنشاء لجنة خاصة تتشكل من الممثلين النقابيين وممثلي صاحب العمل، وتجتمع هذه اللجنة خلال الثلاثة الأيام الموالية لإنشائها⁽³⁾، وتقوم بإجراء المفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع خلال 15 اليوم التالية لإنشائها.

وتحرر محضرا بذلك، وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع، وفي حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع، واستمرار الخلاف فإنه يجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الاختيارية أو الإلزامية الخاصة بالوساطة، و/أو التحكيم، ويُعتبر عمل هذه اللجان نفس الأسلوب الأول وهو التفاوض المباشر بين الأطراف، على أساس أنّ الحوار المباشر هو الحلّ الأمثل لتفادي النزاعات الجماعية في العمل⁽⁴⁾.

1- معاشو نبالي فطة، إزالة التّظيم في قانون العمل وحماية العمّال المسرّحين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق ص 477.

2- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، المرجع السّابق، ص 118.

3- مختاري فاطمة الزهراء، الاتفاقيات الجماعية للعمل في ظل القانون 11/90، المرجع السابق، ص 130.

4- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل، والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ص 98.

- تنص المادة 10 من القانون 09/94 على: "يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها على لجنة المساهمة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض".

المطلب الثاني

دور مفتشية العمل في المصالحة

لقد اعتمدت الجمعية العامة للمنظمة الدولية للعمل في اجتماعها المنعقد بتاريخ 19/06/1947، بجنيف عدّة اجراءات كفيلة بتدعيم دور مفتشية العمل وتفعيلها، واعطائها دور مهم في قطاع الصناعة والتجارة، وهذا بالمصادقة على الاتفاقية رقم 81، والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 07/04/1950، تضمنت الاتفاقية تسعة وثلاثين (39) مادة حول نظام التفتيش ووسائل تفعيله وتوحيد الاجراءات وتبادل الخبرات بين الدول الأعضاء في اطار عولمة (تدويل) القانون العمّالي، وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية مباشرة بعد استرجاع السيادة الوطنية في أكتوبر لسنة 1962⁽¹⁾.

و قد عرفت مفتشية العمل عدّة خصوصيات ميّزتها عن مرحلة ما بعد التسعينات من حيث التنظيم والاختصاص والصّلاحيات والسلّطات، ونظرا لغياب سلطة مركزية تشرف اداريا وتقنيا على هذا الجهاز (مفتشية العمل)⁽²⁾

وتستدعي ممارسة المُفتشين لمهامهم الاعتراف لهم بحقوقهم تُمكنهم فعلا من هذه الممارسة فمقدار المسؤولية يكون على مقدار السلّطات التي يتمتع بها الشخص، وباعتبار أنّ مُفتش العمل قبل كل شيء مُوظّف يُمثّل السّلطة العمومية فإنّ صلاحياته لا تختلف في مضمونها عن الصلاحيات المُحوّلة له سابقا، وهي صلاحيات مُكرّسة في أغلب التشريعات الوطنية العمّالية وحتى في المواثيق والاتفاقيات التي تُصدّرها المنظّمة الدولية للعمل أو المنظّمة العربية للعمل، ويُمكن حصر هذه الاختصاصات والصّلاحيات في عدّة نقاط (فرع أول) وذلك لهدف التوصل لتكثيف دور مُفتشية العمل خاصة وأنّه تمّ سحب عدّة مهام وصلاحيات بعد التسعينات والتي تُعدّ من أبرز المهام التي كان يتمتع بها (فرع ثاني).

1- خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر - دراسة مقارنة - المرجع السابق، ص 119.

2- سمير يوسف خوجة، الأداء المهني لدى مفتشي العمل - دراسة ميدانية بالمفتشية الجهوية لسطيف - (المسيلة، برج بوعريج، سطيف، ...)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - قسم علم الاجتماع - جامعة الجزائر، لسنة 2006، ص 74.

الفرع الأول

اختصاص و صلاحيات وسلطات مُفتشية العمل

لقد مرّت مفتشية العمل بمراحل مختلفة متأثرة في ذلك بعدّة مفاهيم حول دورها ومهامها في ظل الإصلاحات السياسية، والاقتصادية التي تعيشها البلاد، وأدى ذلك إلى نتائج يختلف تقديرها على مستوى تفتيش العمل حيث دخلت هذه الأخيرة (مفتشية العمل). في سنوات التسعينات مرحلة جديدة تتميز بفتح عدّة ملفات لإعادة التنظيم، وإعادة الانتشار وإعادة التنشيط وذلك بهدف تكيف مناهجها ووسائلها مع متطلبات مهامها وصلاحياتها القانونية وكذا مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية الراهنة.

ففي هذا السياق فبدية من سنة 1990، قامت الإدارة المركزية للعمل لمواجهة هذه التطورات والتغيرات باتحاد مجموعة من الإجراءات والمقاييس ومنها إنشاء أربع (4) مراتب لتفتيش العمل وذلك طبقا للأمر رقم 99/91 المؤرخ في 1991/02/16، وتتمثل هذه الرواتب: رتبة مفتش العمل، رتبة مفتش رئيس العمل، رتبة مفتش مركزي للعمل، رتبة مفتش قسمي للعمل أمّا رتبة مراقبي العمل فهي في طريق الزوال، وأمّا رتبة المفتش الجهوي فهي إدارية فقط وفيما يخص تحديد المهام فإن مفتشي العمل وطبقا لقانون العمل والتنظيم المعمول بها⁽¹⁾ لهم اختصاصات وصلاحيات وسلطات مثلهم مثل أي موظف إداري في الدولة (أولا)، والتي تُثبت فعالية دورهم في تسوية النزاعات العمالية، مع أنّها تغيرت تلك السلطات بعد التسعينات حيث أصبح حدود تدخلات مفتش العمل ضيقة (ثانيا):

أولا- اختصاص وسلطات مفتشية العمل

لمفتشية العمل أهمية كبرى في تحسين علاقات العمل وذلك عن طريق تطبيق وظائفها التي تُحدّد سلطاتها، وكذا الزامية وطرق تدخلاتها في المؤسسات، لتقدير أفعال الأفراد العاملين فيها ومع العلم أنّ وظائف مفتشية العمل لم تُحدّد الا انطلاقا من عدّة اتفاقيات دولية، لسيما الاتفاقية الدولية رقم 81 سنة 1947، وهو ما جاء به القانون 04/90، وقد تمّ تحديد اختصاص وسلطات وصلاحيات مفتشية العمل⁽²⁾.

1- سمير يوسف خوجة، الأداء المهني لدى مفتشي العمل ، المرجع السابق، ص 98،

2- سمير يوسف خوجة، المرجع نفسه، ص 85

1- اختصاص مفتشية العمل

من المهام والوظائف الرئيسية المُخولة لمفتشية العمل هي: الرقابة، الصّح، الارشاد والتوجيه والذي يهدف إلى تنظيم العلاقات الاجتماعية⁽¹⁾، إجراء المصالحة في نزاعات العمل الفردية يعود لمفتش العمل وذلك على أساس الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاص مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في ظلّ النظام السّابق لمرحلة الاصلاحات⁽²⁾، الأمر الذي حدّد بدوره الاشخاص الذين يخرجون من اختصاص مفتشية العمل⁽³⁾.

أمّا في ظلّ الإصلاحات الجديدة وفقا رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، فلقد وسع من اختصاصها في جميع الميادين المذكورة سابقا، ما عدا التأكيد على عدم اختصاصها في المؤسسات التي تقتضي ضرورة الدفاع الوطني والمستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجانب عنها⁽⁴⁾.

1- Ferial LAALAI , Nouvelle économie et contrôle de l'emploi: l'inspection du travail face à la conciliation, En vue de l'obtention du titre de docteur en sciences sociales et politique , orientation sciences du travail, institut des sciences du travail, (ULB), UNIVERSITE LIBRE, DE BRUXELLES, UNVERSITE D'EUROPE , 2007-2008, P 85 .

2- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص27.

3-الأشخاص الذين حدّدتهم المادة 2 من الأمر رقم 33/75 على النحو التالي:

- الأشخاص الخاضعون لقانون التوظيف العمومي بموجب الأحكام الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/2، والمتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة، والأشخاص المستخدمون في النقل الجوي أو السفن التجارية أو السفن الصيد، ويتم مراقبة هؤلاء الأشخاص بموجب نصوص قانونية، تصدر بالاشتراك ما بين وزير النقل والوزير المكلف بالعمل.

وهناك طائفتان من العُمال أسندت مراقبة تفتيشهم إلى جهات أخرى غير المفتشين التابعين لوزارة العمل وهاتان الطائفتان هما: عُمال المناجم والمقالع، الفلاحين وعُمال الفلاحة، ويتم مراقبة هؤلاء الأشخاص شروط عملهم بموجب نصوص قانونية، تتم بين مديرية المناجم والجيولوجيا التابعة لوزارة الصناعة بالنسبة لعُمال المناجم والمقالع، ومع وزارة الفلاحة فيما يخص الفلاحين التابعين للقطاع الاشتراكي.

4-قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، المرجع السابق، ص71.

فيتضح ممّا سبق أن لمفتشية العمل اختصاص شامل على جميع القطاعات العامة الاقتصادية التي تشكل البنية الأساسية للاقتصاد الوطني، وحضورها في هذا المجال ضروري للاستقرار المهني، وللحد من الصّراعات والتناقضات التي توجد بداخل هذه القطاعات، غير أن حضورها في بعض القطاعات التي تقدم خدمات عمومية، ما هو إلا شكلي كقطاع الوظيف العمومي التي تنظمها السلطة الوصية لإبداء ملاحظاته والإدلاء بنصائحه وإرشاداته دون أن يتدخل في موضوع النزاع، عكس القطاعات المختص بها فهو يُمارس مهامه وسلطاته بصفة كاملة⁽¹⁾.

2- سلطات مفتشية العمل

إنّ السّلطة التي يمارسها مفتش العمل هي السلطة الإدارية، والتي تعني "السّلطة في ميدان التنظيم والإدارة يستمدها الفرد من وظيفته التي يشغلها حيث تخول له الحق في التصرف وإصدار الأوامر".

إذ يتمتعون بحق الدخول في كل ساعة ليلا أو نهارا إلى كل مكان يشتغل فيه أشخاص يُمكن أن تحميمهم الأحكام التشريعية والتنظيمية في العمل، ويحدث ذلك حتى إذا كان المحل الصناعي أو التجاري قائما في محل ذي استعمال سكني، كما يقوم مفتش العمل بهذه المهمة، وبحق استجواب كل شخص بحضور شهود أو بدون حضورهم لأسباب لها علاقة بمهمتهم كما يمنحهم الحق في التماس آراء ونصائح كل شخص مختص أو مساعدته من أجل تحسين ظروف العمل، خاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وهذا من أجل ضمان حماية العامل وصحته مسايرة لمتطلبات التنمية والتطور التكنولوجي التي استدعت كل ذلك وهذا دائما من أجل تحقيق هدف أساسي وهام جدا وهو الحفاظ على صحة العمّال الذين يقوم على كاهلهم عبء الإنتاج⁽²⁾.

1- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، المرجع السابق، ص 71.

2- غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، المرجع السابق، ص 183 و 184.

كما أنه من سُلطاتهم تحرير ملاحظات كتابية و اعدارات ومحاضر مخالفات، وذلك في دفتر مرقم وموقع من طرف مفتش العمل، تفتحه المؤسسات المستخدمة خصيصا لهذا الغرض، إذ يتعين عليها أن تُقدِّمه في أي وقت بناءا على طلبهم.

و مراقبة المنتج من خلال إجراء تحاليل مختبرية، الحق في الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل بهدف التحقق من مطابقتها أو استنساخها أو استخراج خلاصات منها، والقيام بكل فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتأكيد من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية، بحيث يستطيع مفتش العمل الاستماع إلى أي شخص بحضور شاهد أو بدونه وأخذ عينة من المادة المستعملة أو من أي منتج موزع أو مستعمل أو السعي لأخذها قصد تحليلها ولهم حق الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل، كما لهم سلطة توجيه اعدارات بالامتثال للتعليمات في إطار الأحكام التشريعية المعمول بها خاصة إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليب عديمة النظافة أو الخطيرة فيحرر مفتشي العمل محضر مخالفة وتقديم اعذرا للمؤسسة العمومية المستخدمة باتخاذ التدابير الوقائية اللازمة للأخطار المطلوب اتقاؤها، أمّا إذا لاحظوا أنّ هناك خرق سافر للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزمون هذه المؤسسة بالامتثال لها في أجل لا يتجاوز 8 أيام، وفي حالة عدم احترام هذه المدة القانونية يحررون محضرا بذلك، يخطرون به الجهة القضائية المختصة التي تبت بحكم قابل للتنفيذ رغم المعارضة أو الاستئناف.

ثانيا - صلاحيات وحدود تدخل مفتشية العمل

لقد حدّدت المادة الثانية من القانون المُتعلق بمفتشية العمل الصلاحيات الرئيسية التي تباشرها هذه المفتشية، هذا من جهة ومن جهة أخرى وضّح حدودا لتدخلها كما سيأتي بيانه بشيء من التفصيل⁽¹⁾.

1- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، المرجع السابق ص72.

1- صلاحيات مفتشية العمل

إنّ هذه الصلاحيات لا تختلف في مضمونها عن الصلاحيات المخوّلة لجهاز التفتيش سابقا وهي صلاحيات مكرّسة في أغلب التشريعات الوطنية العمّالية، وحتى في المواثيق والاتفاقيات التي تصدرها المنظّمة الدولية للعمل أو المنظّمة العربية للعمل، ويمكن حصر هذه الصّلاحيات في النقاط التالية:

- أنّها تتولّى مراقبة تنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية فيما يخص قانون العمل الذي يتضمن العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحيّة وأمن العمّال.
- تقديم المعلومات والارشادات و أرباب العمل أو المُسيرين فيما يخصّ الأحكام القانونية والمتعلّقة خاصة بحقوقهم وواجباتهم.
- تعمل على مُساعدة العمّال وأرباب العمل في اعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية، إلّا أنّ المُفتشين يصرّحون وذلك حسب الدراسة الميدانية أنّ دورهم محدود في هذا الصدد يتمثّل في تسجيل الاتفاقية بعد ابرامها فقط، والتأكّد فعلا من أن ما ورد فيها من بنود يتوافق مع التشريع المعمول به⁽²⁾.

2- حدود تدخل مفتشية العمل

على خلاف التسوية الودّية داخل المؤسسات والهيئات المستخدمة التي لا يتعدّى الخلاف فيها حدودها دون تدخّل أو استعانة بالغير، فإن المصالحة إجراء يستوجب تدخّل الغير، أي طرف ثالث غير طرفي علاقة العمل لمحاولة التّقريب والتوفيق بين وجهات نظر مختلفة بغرض الوصول إلى حلّ يُرضي طرفي الخلاف، سواء أكان هذا الطرف المكلف بإجراء المصالحة هو مفتش العمل نفسه، كما كان معمولا به في النظام السابق، أو هيئات مُصالحة مُتساوية الأعضاء تشكّل مكاتب المصالحة⁽³⁾.

1- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، المرجع السابق ص72.

2- غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الانسانية، العدد 28، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2007، ص 182 و ص 183.

3- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر المرجع السابق، ص27.

أو أية هيئة أخرى يخولها القانون متابعة حلّ النزاع، يحال النزاع في حالة فشل التسوية الداخلية بين العامل وصاحب العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، ويكون ذلك باستدعاء الطرفين لمحاولة التوفيق وإيجاد حل ودي للنزاع القائم بينهما،⁽¹⁾ وهذا ما أكدته المادة 4/3 من أمر رقم 33/75.⁽²⁾

"تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي:
القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 5 من الأمر 32/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل"

يتبين لنا من خلال هذه النصوص الدور الهام الذي أسنده المشرع الجزائري إلى مفتش العمل والمتمثل في القيام بالمصالحة المسبقة باعتباره شرطاً جوهرياً وشكلياً قبل عرض النزاع أمام القضاء المختص، من أجل إتاحة الفرصة أمام الطرفين للتوصل إلى حل الخلاف القائم بينهما والمحافظة على العلاقة التعاقدية⁽³⁾.

و بناءً على المادة 1 من الأمر رقم 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل، والتي تنص على أن: "لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا أثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية المختصة إقليمياً ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم"

أمّا في ظلّ القانون الحالي فإن هذه المهمة قد انتزعت من مفتشية العمل بمقتضى القانون 04/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، هذا القانون الذي أنشأ هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمّال والنصف الآخر من أصحاب العمل⁽⁴⁾.

1- كريم غانية، النظام القانوني لعقد العمل غير المحدد المدة، المرجع السابق، ص149.

2- الأمر رقم 33/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل، والشؤون الاجتماعية، المرجع السالف الذكر.

3- كريم غانية، المرجع نفسه، ص149.

4- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص302.

وأصبح دور مفتش العمل في هذا القانون مجرد وسيلة اتصال بين العمّال وهذه اللجنة وبالتالي انتزع منه اختصاص معترف له به في مختلف تشريعات العمل المقارنة، إذ كان الأجدر بالمشرع الجزائري، أن يدعّم مهمة مفتش العمل الصّلحية بهذه الهيئة الجديدة ويجعل عملية المصالحة تتم على درجتين أو مرحلتين، على مستوى مفتش العمل، وإذا فشل يتم على مستوى مكاتب المصالحة مما يعطي أهمية معتبرة لهذه الوسيلة في حلّ المنازعة⁽¹⁾.

الفرع الثاني

التكليف القانوني لدور مفتش العمل

لمفتشية العمل أهمية كبرى في تحسين علاقات العمل وذلك عن طريق تطبيق وظائفها التي تحدد سلطاتها وكذا الزامية وطرق تدخلاتها في المؤسسات، لتقدير أفعال الأفراد العاملين فيها.

أولاً - الدور الوقائي لمفتش العمل

بالإضافة إلى الوظائف التي يمارسها مفتش العمل والمتعلقة أساسا بالزيارات التفتيشية والعمل الإداري وذلك من خلال مهام الإعلام والإرشاد، وكتابة التقارير، فإنّ هناك مهمة أخرى تتمثل في الوظيفة الوقائية التي راح مفتش العمل يمارسها في تسوية النزاعات وحفظ السلم الاجتماعي، فانتساع دائرة علاقات العمل بين العمّال والمستخدم أو المستخدمين وسّعت من دائرة احتمالات وقوع نزاعات أوسع وأشمل في العمل، ومثال ذلك النزاعات الجماعية والتي عرفت على أنّها كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية المهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد الخلاف تسوية بين العمّال والمستخدم باعتبارهم طرفين في هذه العلاقة فتقوم المنازعات الجماعية حينئذ بشأن كل خلاف يتعلق أو يمسّ بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العادية للعمل⁽²⁾.

1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص302.

2- سمير يوسف خوجة، الأداء المهني لدى مفتشي العمل، المرجع السابق، ص108.

وفي هذه الحالات يتدخل مفتش العمل وتكون له واجبات أدبية يجب أن يَعْرِفُهَا وذلك قبل اللجوء إلى النصوص التشريعية والتنظيمية لأنّ قواعد السلوك لا تخضع دائماً للقانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها.

وإنّما تخضع إلى إجراءات أولية وقائية تتمثل أساساً في تدخل المفتش وتعزيز قنوات الحوار والاتصال والتوعية مع البعد عن أيّ تحيز، وإعلام جميع الشركاء الاجتماعيين⁽¹⁾. وان لم يتم تسويتها فإنّه يتم بعد ذلك اللجوء إلى القوانين حسب التدرج المعروف ولكن يبقى أن نشير إلى أنّ أولى الإجراءات هي إجراءات المصالحة والتي تتم بتدخل مفتش العمل ويعمل على إيجاد حلّ يرضي الطرفين وفيها يستدعي مفتش العمل الفريقين المتنازعين، أمّا فيما يخص دور مفتش العمل في إجراء المصالحة في الخلافات الفردية فهي محدودة وهو ما يؤكد الأمر رقم 33/75 والمتعلق باختصاصات مفتش العمل⁽²⁾.

و بناءً على ذلك فإنّ تدخل مفتش العمل في إجراءات المصالحة لدليل على المجهودات التي يبذلها مفتش العمل في إجراءات حلّ النزاعات الجماعية والفردية للعمل، وتسويتها وهذا زيادة على ذلك المجهودات التي يبذلها في المهام الأخرى والمتعلقة بالمراقبة والإعلام والإرشاد⁽³⁾.

وما يمكن استخلاصه أنّ برغم ما يتمتع به مفتشي العمل من الحماية الجنائية والمدنية فإنّها تبقى غير كافية بالنظر إلى المضايقات التي يتعرضون إليها من المؤسسات المستخدمة التابعة لمجال اختصاصهم، فتصل إلى حدّ منعهم من الدخول إليها أو رفض هذه المؤسسات تقديم السجلات الخاصة بأماكن العمل، على الرغم من تحريرهم محاضر المخالفات، التي تبقى هي الأخرى دون جدوى، نظراً لتأخر الفصل فيها من قبل الجهات القضائية المختصة.

1- سمير يوسف خوجة، الأداء المهني لدى مفتشي العمل، المرجع السابق، ص108.

2- محي الدين الجرف، منازعات العمل، أسبابها وشروط الحلول المناسب لها، المرجع السابق ص78.

3- سمير يوسف خوجة، الأداء المهني لدى مفتشي العمل، المرجع نفسه، ص108.

ثانيا - تقييم دور مفتشية العمل

خلال سنة 2005 لمّا قامت المفتشية العامة للعمل في اطار متابعة برنامج التعاون الجزائري - الفرنسي فيما يخص التكوين، بإنجاز ثلاثة(3) اتفاقات لفائدة مفتشي العمل وفي هذا الصدد وفي اطار تمديد نشاط التكوين المتعلق بموضوع "تأطير التفاوض الجماعي لتدعيم الحوار الاجتماعي" والذي استفاد منه ستة (6) اطرارات من مفتشية العمل تم تنظيم الاتفاق الأول ضمّ نشاطين نموذجيين(2)، في البليدة وتيزي وزو، مع دعم لخبيرين فرنسيين(جيب، أنتر)، خلال الفترة الممتدة من 12 إلى 16 نوفمبر 2005 وبرنامج في مرحلة الاعداد والذي يسمح بتنفيذ خلال السداسي الأول من سنة 2006، للنشاط الاعلامي الموسع في المناطق الأخرى للوطن.

الاتفاق الثاني حول موضوع "تعمق في الآليات الموضوعة في مادة مكافحة العمل غير القانوني" والتي جرت خلال الفترة الممتدة من 22 إلى 30 سبتمبر 2005، لفائدة ثلاثة (3) اطرارات من مفتشية العمل، والتي سمحت بتبادل الخبرات، فيما يخص محاربة العمل غير القانوني والآليات والأجهزة الموضوعة على المستوى الوطني والجهوي والمحلي لمكافحة العمل غير القانوني بفرنسا(1).

في مداخلة لوزير العمل والضمان الاجتماعي لدى افتتاحه للملتقى الجهوي لتقييم نشاط مفتشية العمل لسنة 2012، أوضح الوزير أن عمليات المراقبة التي ينجزها مفتشو العمل في إطار نشاطاته العادية أسفرت على معاينة تشغيل 18754 عامل دون التصريح بهم لدى الضمان الاجتماعي، أدت إلى تحرير 8110 محاضر مخالفات أحيلت على الجهات القضائية.

وفيما يتعلق بمراقبة التشغيل وإجراءات التنصيب، فقد أسفرت المراقبة -حسب الوزير- تحرير 5407 محضر لعدم احترام الهيئات المستخدمة لالتزاماتها في هذا المجال(2).

1 - النشرة السداسية لمفتشية العمل، العدد 14، ديسمبر 2005، ص 5.

2- مداخلة لوزير العمل والضمان الاجتماعي(الطيب لوح)، الملتقى الجهوي لتقييم نشاط مفتشية العمل لسنة 2012، في مارس 2013. www.hiwarnet.com

وأضاف وزير العمل أن مفتشية العمل سجّلت 191235 زيارة مراقبة على مستوى أماكن العمل 90 بالمائة منها للشركات الخاصة لأنها الأكثر عرضة للتجاوزات والمخالفات مشيراً إلى تسجيل 49359 مخالفة في القطاعين وبالتالي يتوجب تكثيف الرقابة من أجل التقليل من عدد المخالفات، حيث مسّت هذه المخالفات بعض الميادين ذات الأولوية وتمثّلت في عدم التصريح بالعمّال لدى الضمان الاجتماعي بعدد يقدر بـ 18754 عامل⁽¹⁾.

لكن رغم ذلك فإنّه لا بد من الاعتراف بالمجهودات المبذولة من أجل تحسين ظروف عمل مفتشي العمل و إعطاء أفضل صورة عن مصالح الدولة من كل الجوانب.

نالت هذه المجهودات استحسان منظمة العمل الدولية التي أشادت بالبرامج المتعددة التي استفادت منها مصالح مفتشية العمل منذ سنة 2006، حيث أكدت ذلك من خلال رسالة موجهة في سنة 2010 بعد معاينة ذلك ميدانيا من طرف خبراء أوفدهم المكتب الدولي للعمل في مارس من نفس السنة.

وأصبحت مفتشية العمل في الجزائر تعتبر نموذجا إيجابيا من طرف منظمة العمل الدولية التي حرصت على إدراج تجربة الجزائر ضمن أحسن التجارب على المستوى الدولي وهذا ما يزيدنا تشجيعا لمواصلة هذه المجهودات لتمكين هذه الهيئة للاضطلاع بالمهام المسندة إليها في أفضل الظروف باعتبارها عاملا أساسيا يساهم في ترقية العمل اللائق في الوسط المهني⁽²⁾.

وبناء على ذلك وبعد دراسة دور مفتشية العمل في حلّ النزاعات من جهة، أصبح لا بدّ من توضيح كذلك تسوية نزاعات العمل عن طريق المصالحة.

1- الملتقى الجهوي لتقييم نشاط مفتشية العمل لسنة 2012، المرجع السابق (نفس المداخلة).

2- والتوصيات الدولية ذات الصلة التي صادقت عليها الجزائر لاسيما:

- الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية الحق النقابي.

- الاتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والتفاوض الجماعي.

- و الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل.

المبحث الثاني

تسوية نزاعات العمل عن طريق المصالحة

إنّ مساعي التسوية الودّية عن طريق المصالحة تهدف أساساً إلى إيجاد حلّ سلمي ودي يرضي الطرفين المتنازعين كآخر إجراء يلجأ إليه لالتماس حلّ للخلاف القائم بينهما وهو آخر فرصة يمكنهما استغلالها، إلى جانب دور اللجان المتساوية الأعضاء التي تشكّل هذه المكاتب لأنّ إخفاق مكاتب المصالحة في التوصل إلى تسوية للخلاف المعروض أمامها سيؤدي حتماً إلى إحالته على قضاء العمل للبت فيه، وذلك وفق ما تقرره القواعد الإجرائية الخاصة بالفصل في منازعات العمل⁽¹⁾.

ولقد أدرجت مختلف قوانين العمل الحديثة على استعمالها مصطلح "المصالحة"، خاصة عندما يتعلق الأمر بمعالجة و تأطير بعض الجوانب من علاقات العمل التي تكثر بشأنها الخلافات بين الأطراف سواء كانت هذه الخلافات ذات طابع جماعي أو فردي. كما سبقت الإشارة إلى أن الكثير من التشريعات العمالية المنظمة لقضاء العمل قد قيدت أطراف النزاع بشرط المرور على إجراءات التسوية الودية للنزاع قبل عرضه على القضاء المختص، وذلك لما تتميز به تلك المحاولات التوفيقية الودية من سرعة إيجاد الحلول للنزاع القائم وبالتالي الإبقاء على الاستقرار والمحافظة على العلاقات الودية بين العامل وصاحب العمل⁽²⁾.

وتختلف تشريعات الدول في تنظيم أجهزة المصالحة وتحديد صلاحياتها في حلّ النزاع المعروض عليها، وقد أناط المشرع الجزائري هذه المهمة إما إلى لجان يشكلها العمال وأصحاب العمل في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل وإمّا إلى مفتشية عند عدم الاتفاق على أجهزة خاصة⁽³⁾.

1- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر المرجع السابق، ص 31.

2- عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 61.

3- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الفردية والجماعية، جسور، للنشر والتوزيع (د،تا) ص 214 و ص 215.

وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع النزاع وجوباً إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي تقوم بمجرد إعلامها بالنزاع باستدعاء طرفي المنازعة لمحاولة المصالحة في أجل لا يتعدى الأربعة أيام الموالية للإخطار بهدف تسجيل موقف الطرفين في كل مسألة من مسائل النزاع⁽¹⁾.

وإذا كانت بعض التشريعات قد أناطت مهمة المصالحة لمفتش العمل كما كان معمولاً به في التشريع الجزائري القديم، وكما هو معمولاً به الآن في بعض التشريعات كالتشريع المصري فإن البعض الآخر يجعل هذه المهمة من اختصاص محاكم العمل كما هو عليه الشأن في القانون الفرنسي الذي يعتبر مهمة القيام بإجراء المصالحة من المهام والاختصاصات الأولية والأساسية لمحاكم العمل وأن فشل هذه الأخيرة في مهمتها هو الذي يؤدي بها إلى ممارسة اختصاصاتها ومهامها القضائية المتمثلة في تسوية المنازعات والفصل فيها بأحكام قضائية⁽²⁾.

إن الطابع الإلزامي للمصالحة كإجراء أولي مسبق قد تنص عليه الاتفاقية الجماعية لهدف الاتقاء الخلافات⁽³⁾. وشرط أساسي وجوهري قبل مباشرة دعوى قضائية، إلا في الحالات التي نصّت عليها المادة 2/19 من قانون 04/90:

" يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة اختيارياً عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطني أو في حالة إفلاس وتسوية قضائية من قبل صاحب العمل " مفاد ذلك هو إمكانية الخروج عن الأصل الذي يقضي بالإلزامية إجراء المصالحة بحيث يصبح اختيارياً على أطراف النزاع، في حالات محصورة وهي إقامة المدعي عليه خارج الوطن وفي حالة الإفلاس أو التسوية القضائية وهو شيء منطقي، لأنه يتعذر التوفيق بين طرفين يصعب على أحدهما حضور جلسات الصلح، أو غير قادر على تنفيذ الاتفاق المتوصل إليه⁽⁴⁾.

1- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الفردية والجماعية، ص 214 وما يليها.

2- عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 61.

3- Alexis BUGADA, PROCEDURES SPECIFIQUES, Les Revues JurisClasseur, N°6, juin 2010, 16°. www.lexisnexis.fr, P17

4- كريم غانية، النظام القانوني لعقد العمل غير المحدد المدة، المرجع السابق، ص 150 وما يليها.

فالتنظيم القانوني لمكتب المصالحة يستدعي البحث في تشكيل مكاتب المصالحة والاختصاصات المخولة له قانونا (مطلب أول)، وبعدها إلى إجراءات المصالحة والنتائج المترتبة عنها في (مطلب ثاني).

المطلب الأول

نظام المصالحة في حل نزاعات العمل

بعد استنفاد الطرق الودية الداخلية، بات جلياً أنّ المرحلة الثانية الوجوبية في مواجهة حدة المنازعات الفردية في العمل، هي رحلة مفتشية وما يسمى إجراء المصالحة والذي كان مخولاً لمفتش العمل وحده ثم وبعد صدور القانون 04/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل تم انشاء جهاز خاص يطلق سمي بمكتب المصالحة.

من بين التشريعات التي تعتبر إجراء المصالحة جزء من الدعوى القضائية، ومن ثم التزام القاضي الفاصل في منازعات العمل بالقيام بهذا الإجراء الأساسي والأولى قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم نجد التشريع الفرنسي، الذي يستوجب أن يكون في كل قسم من الأقسام المكونة لمحاكم العمل مكتب للمصالحة، يتولى إجبارياً مهمة القيام بالمصالحة بين أطراف النزاع بهدف التوصل الى حل ودي يرضي الطرفين ويضع حداً نهائياً للنزاع القائم بينهما⁽²⁾.

ولتسليط الضوء على مكاتب المصالحة ودورها في انقضاء المنازعات، يتم التطرق إلى تشكيل مكاتب المصالحة واختصاصاته (فرع أول)، وبعدها إلى تبيان نظام المصالحة في مجال منازعات العمل الجماعية (فرع ثاني).

1- خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر - دراسة مقارنة - المرجع السابق ص 136.

2- عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 65.

الفرع الأول

دور مكاتب المصالحة في النزاعات الفردية

أنشئ هذا الجهاز بموجب القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتضمن تسوية المنازعات الفردية في العمل هذا على مستوى كل ولاية ويتحدد الاختصاص الإقليمي عن طريق التنظيم⁽¹⁾، ويختلف تشكيل مكاتب المصالحة حسب اختلاف نظرة التشريعات المختلفة إلى عملية إجراء المصالحة ذاتها بين تلك التي تعتبر هذا الإجراء جزء من الدعوى القضائية ومن ثم يدخل ضمن مهام اختصاص المحاكم الفاصلة في نزاعات العمل، وبين تلك التي تعتبره إجراء ضروريا وشكليا تقوم به هيئات خارجية مستقلة، قبل عرض النزاع أمام القضاء المختص، وتُعتبر مكاتب المصالحة طرفا ثالثا يعرض عليه النزاع له دراية بالقوانين العمالية ويقوم بالتقريب بين الطرفين والتوفيق بين وجهات النظر المختلفة لطرفي النزاع قصد الوصول إلى تسوية ودية تُرضي جميع الأطراف⁽²⁾.

وباعتبار أنّ مكتب المصالحة آخر جهاز إداري تمر عليه المنازعة العمالية، قبل اللجوء إلى القضاء فمن المهم التطرق إلى تشكيل واختصاصات هذا المكتب (أولا)، وإلى النتائج التي يسفرها هذا الإجراء (ثانيا).

1- خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر - دراسة مقارنة - المرجع السابق، ص 135.

2- شويحة زينب، علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 130.

* ما يمكن ملاحظته: أنّ النظم المقارنة تختلف من دولة لأخرى، فيما يتعلق بمهمة المصالحة، فهناك من يوكلها لمفتش العمل، وهناك من يكلف بها هيئة مشتركة مشكّلة من أعضاء يمثلون كل من العمال وأصحاب العمل، وهناك من يوكل هذه المهمة إلى هيئة إدارية...إلخ.

- ولقد عرف مرحلتين فيما يتعلق بتنظيم التوفيق والمصالحة، حيث نص المادة 3/4 من الأمر المتعلق باختصاصات مفتشية العمل، لسنة 1975 السالف الذكر، بأنّ " تكلف مفتشية العمل والشؤون 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 المتعلقة بالعدالة في العمل".

أولاً- تشكيل مكتب المصالحة

تعدُّ مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء، مشكلة من العمّال وأصحاب العمل بنسب متساوية، عضوين ممثلين للعمّال وعضوين ممثلين لصاحب العمل، وذلك وفق نص المادة 6 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية، التي تنص كذلك على أن تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر، ويكون لكل ممثل من يخلفه عند غيابه أو وقوع مانع له. على أن يتم اختيار الجميع عن طريق الاقتراع السري المباشر، من قبل عمّال المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة⁽¹⁾، ويتم تعيين الأعضاء المنتخبين في المكتب بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً بناء على نتائج الانتخابات، ووفق الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها لكل عضو من الأعضاء، وذلك لمدة ثلاث سنوات⁽²⁾.

ففي حالة تخلف أو فقدان شرط من شروط الترشح للعضوية في مكاتب المصالحة تسقط هذه العضوية مباشرة بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً⁽³⁾.

أمّا فيما يتعلق بشروط الترشح لمهمة عضو مكتب المصالحة، فقد حددها القانون في أربعة شروط أساسية وهي:

التمتع بالجنسية الجزائرية، وبلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب، وممارسة بصفة عامل أجير، أو مستخدم، أي صاحب عمل منذ مدة خمس⁽⁵⁾ سنوات على الأقل، والتمتع بالحقوق المدنية والسياسية⁽⁴⁾.

1 – S. BENGHERSALLAH, Inspectrice Régional du Travail d'Alger, Revue Algérienne Du Travail, N°22, 1998, P 22-23.

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، 303 وما يليها.

3- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص 34.

4- أحمية سليمان، المرجع نفسه، 304.

وهي الشروط التي تتطلبها أية مهمة نيابية، كما يمنع على الأشخاص المحكوم عليهم لارتكاب جناية أو جنحة، أو الذين لم يرد لهم اعتبارهم والمحكوم عليهم منذ أقل من سنتين بتهمة عرقلة حرية العمل، وقدماء المساعدين الذين سقطت عنهم صفة العضوية⁽¹⁾.

أما عن أسباب سقوط العضوية فقد تشدد القانون في تحديد أسباب سقوط العضوية عندما يفقد المعني لأحد شروط الترشح، أو عندما يصبح في إحدى الحالات التي تمنعه من الترشح، إلى جانب التغيب عن الاجتماعات والجلسات دون مبرر مقبول خلال ثلاث جلسات أو اجتماعات متتالية، وكذا التخلي عن واجباته النيابية⁽²⁾.

إلا أن ما يمكن ملاحظته في تشكيل وتكوين مكاتب المصالحة أن المشرع لم يشترط التأهيل في الأعضاء، سواء بالنسبة للعمّال الأجراء أو المستخدمين، إذ من غير المنطقي أن يتساوى عمّال بسطاء دون أي تأهيل ولا أي مستوى علمي أو ثقافي مع ممثلين عن الهيئة المستخدمة ذوي تجربة وخبرة وتأهيل مهني عال، وقد يستغلون هذا الامتياز لفرض وجهات نظر أو ممارسة ضغط على العمّال ولو كان ذلك بطريقة غير مباشرة، كالوعود أو حتى التهديدات في بعض الأحيان، لأنهم هم أصحاب السلطة والقرار في المؤسسة⁽³⁾.

كما أنه بالرغم من تشدد المشرع الجزائري في تحديد أسباب سقوط العضوية، إلا أنه ونظرا لغياب النصوص القانونية التي تحدد نظام سير هذه المكاتب، وكذا المسؤولين المباشرين الذين يشرفون عليها ويتولى فرض قواعد الانضباط داخلها، فإنه كثيرا ما يتم التقاضي عن العديد من الحالات التي بإمكانها أن تكون سببا في سقوط العضوية عن بعض الأعضاء وهو الشيء الذي ما كان ليحدث لولا الفراغات القانونية السالف ذكرها، والتي كان من نتائجها أيضا طغيان الطابع العشوائي والارتجالي على تشكيل هذه المكاتب، وهو ما انعكس سلّبا على السير الحسن لها⁽⁴⁾.

1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، 304.

2- كريم غانية، النظام القانوني لعقد العمل غير المحدد المدة، المرجع السابق، ص 152.

3- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص 35.

4- عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 67.

وهكذا فإن مكاتب المصالحة المشكلة بهذه الكيفيات والطرق لا يمكنها قطعا أن تحقق النتائج التي أنشئت من أجلها، بل بالعكس ستصبح عائقا في طريق التسوية السريعة للنزاعات التي تعرض عليها⁽¹⁾.

ثانيا - اختصاصات مكتب المصالحة

ينبغي التمييز بين الاختصاص المحلي والاختصاص النوعي⁽²⁾، فالاختصاص المحلي أي الإقليمي يتمثل في النطاق الجغرافي لمجال عمل مكتب المصالحة، أما الاختصاص الموضوعي أي النوعي فيتمثل في نوعية المنازعات الفردية التي يختص بها مكتب المصالحة⁽³⁾.

ويترتب على استلام المهام لمساعدتي المحاكم وأعضاء مكاتب المصالحة سواء أكانوا أصليين أو احتياطيين، حقوق وواجبات تتمثل في الاستفادة من التعويضات، والمنح التعويضية، وكذا بالحماية القانونية أثناء أوقات الغياب، في إطار ممارسة المهام بالنسبة للعمال، أما الواجبات فتتمثل في الحضور المنتظم لجلسات المحاكم أو اجتماعات مكاتب المصالحة، وفي حالة الإخلال بهذا الواجب، بالتغيب ثلاث مرات متتالية دون تبرير⁽⁴⁾.

أو التخلي العمدي عن المهام، يتعرض إلى عقوبات ذات طابع تأديبي، تتمثل في التوبيخ أو التوقيف لفترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر أو إسقاط صفة العضوية، وتصدر هذه العقوبات عن رئيس المجلس القضائي المختص، باقتراح من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية.

1- عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 67.

2- الطيب بلولة، جمال. ح. بلولة، انقطاع علاقة العمل، المرجع السابق، ص 139.

3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، 305.

4- رسة نجا، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد القضائي، المرجع السابق ص 26.

1-الاختصاص الإقليمي

حدّد المرسوم التنفيذي رقم 07/05 المؤرخ بتاريخ 2005/09/06⁽¹⁾ الاختصاص المحلي لهذه المكاتب طبقا لما جاء في المادة السادسة(6) من قانون 04/90، وحسب المادة الثانية(2) من هذا المرسوم يؤسّس 118 لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية أو مكتب مفتشية العمل مكتب للمصالحة من أجل الوقاية من النزاعات الفردية وتسويتها ويمكن حسب المادة الثالثة (3) من نفس المرسوم انشاء مكاتب اضافية في نفس دائرة الاختصاص المحلي لمفتشية العمل للولاية أو مكتب مفتشية العمل⁽²⁾، حيث تنص المادة 2 من المرسوم التنفيذي المحدد لهذا الاختصاص، بأنّه "يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة من أجل وقاية الفردية في العمل وتسويتها...".

ويتم إنشاء مكاتب مصالحة تكميلية في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل وذلك بموجب قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل ووزير الاقتصاد، لأنّ وجود مكتب واحد للمصالحة في دائرة واحدة يمكن اعتباره تنظيم إداري لا يراعي الظروف والخصائص التي تتميز بها كل دائرة من ناحية الكثافة السكانية وتنوع وتعدد قطاعات الشغل الشيء الذي ينتج عنه بلا ريب كثرة المنازعات العمالية التي تثقل كاهل وجود مكتب واحد للمصالحة في النظر والفصل فيها⁽³⁾.

تجنباً لتداخل وتضارب الاختصاصات في حالة تعدد المكاتب، فإنّه طبقا لنص المادة 3 من نفس المرسوم التنفيذي، يتم اختصاصها الإقليمي ومقر كل واحدة منها بموجب قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل⁽⁴⁾.

1- المرسوم التنفيذي رقم 07/05 يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، ج.ر، عدد 4، 2005

2- معشو نبالي فطة، الزامية المصالحة في النزاعات الفردية، الملتقى الوطني حول المصالحة آلية بديلة لحلّ النزاعات المنظمّ بكلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، يومي 24 و 25 أفريل 2013، ص 4..

3- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، المرجع السابق، ص 79.

4- كريم غانية، النظام القانوني لعقد العمل غير المحدد المدة، المرجع السابق، ص 154

أما في حالة وجود مكتب واحد للمصالحة في الدائرة، فإنّ مقره يكون بمقر مكتب مفتشية العمل⁽¹⁾.

2- الاختصاص الموضوعي (النوعي)

تتظر المحكمة في جميع الدعاوى الناشئة عن علاقات العمل الفردية، بسبب التنفيذ التوقيف أو القطع، وفي المسائل المتصلة بالتكوين وبصفة عامة في أيّ مسألة خولها لها القانون صراحة⁽²⁾.

استثناء ما أورده الفقرة الثالثة من المادة 19 من القانون رقم 04/90 فيما يخص المنازعات التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية، وكافة العمّال المشابهين لهم كالقضاة والمّال المدنيين في الدفاع الوطني وما شابه ذلك، وهو ما أكّده المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 20 ديسمبر 1994⁽³⁾.

* موقف المحكمة العليا من اختصاص مكتب المصالحة

من الثابت قانونا أنّ كل خلاف فردي خاص بالعمل يجب أن يكون موضوع محاولة صلح أمام مكتب المصالحة، و قبل مباشرة أي دعوى قضائية وفق أحكام المادة 19 من القانون 04/90 وما يتضمنه المحضر من أقوال لا يعني قضاة الموضوع ولا يتطلب الرد على هذه الأقوال يكون الأثر القانوني الوحيد هو السّماح للعامل بإقامة دعوى قضائية⁽⁴⁾.

1 - رسة نجاة، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد القضائي، المرجع السابق ص27.
- المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 91-272 المؤرخ في 10 أوت 1991، يتضمن تحديد كفاءات انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج.ر عدد 38 لسنة 1991، معدّل ومتمّم بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-288 مؤرخ في 6 جويلية 1992 ج.ر عدد 55 لسنة 1992.
2- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، المرجع السابق، ص 207.

3 - S. BENGHERSALLAH, Inspectrice Régional du Travail d'Alger, Revue Algérienne, Op.cit., P22

4-نبيل صقر، فراح محمد الصالح، تشريعات العمل نصا وتطبيقا، المرجع السابق، ص67.

هذا بالإضافة إلى أنه يتبين من الحكم المطعون فيه عدم تناقض أسبابه، واعتمد في بناء قضائه، برفض طلب الطاعن على أسباب قاهرة دفعت بالمؤسسة المدعى عليها إلى وقف علاقة العمل بعد تعرضها للحريق وإتلاف آلات الإنتاج، وهذا لا يعد تناقضا في الأسباب وهو ما يجعل الوجه المثار مؤسس، ولكن يتبين من الحكم المطعون فيه أن موضوع النزاع لا يتعلق بالتسريح المنصوص عليه في المادة 4/73 من القانون 11/90 المعدل والمتمم بالقانون 29/91 وأن الطاعن لم تنسب له خطأ يستوجب التسريح وفق أحكام المادة 73 من القانون المشار إليه أعلاه، بل أن المؤسسة المدعى عليها في الطعن اتخذت قرار بتوقف النشاط بعد تعرضها وعليه فإن أحكام المادتين لا ينطبقان على موضوع النزاع، هذا فضلا على أن الاجتهاد القضائي يعتبر أن صيغة الحكم التي يصدرها بما يحددها القانون حتى ولو صدرت خطأ بغير الصيغة المحددة قانونا أمّا عن الاستثناء الآخر الذي أقرّه الاجتهاد القضائي والمتعلق باختصاص مكاتب المصالحة⁽¹⁾.

ويتمثل في النزاعات الفردية التي تكون طرفا فيها الهيئات الدبلوماسية والجمعيات و المؤسسات العمومية التابعة لها التي تقوم بنشاطات في الجزائر⁽²⁾، تنفيذا للاتفاقيات التي تربطها بها بغض النظر عن طبيعة العلاقة التي تربط أطراف النزاع وذلك بحجة أن هذه الهيئات تتمتع بالحصانة الدبلوماسية أمام القضاء الجزائري، بالتالي يعتبر الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة من النظام العام ولا يجوز مخالفته⁽³⁾.

1-نبيل صقر، فراح محمد الصالح، تشريعات العمل نصا وتطبيقا، المرجع السابق، ص 67.

- (قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 206328 المؤرخ في 15/11/2000).

2- كريم غانية، النظام القانوني لعقد العمل غير المحدد المدة، المرجع السابق، ص 154.

- " من المقرر قانونا أنه يستثنى من اختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل التي يكون طرفا الموظفون والأعوان الخاضعين للقانون الأساسي للمؤسسات والادارات العمومية.

ولمّا ثبت أن النزاع الحالي القائم بين إدارة عمومية وعون متعاقد لديها، فإنّه بمصادقة قضاة المجلس على حكم المحكمة الاجتماعية، واعتبار أنفسهم مختصين نوعيا للنظر في موضوع الدعوى فإنهم يكونون قد خالفوا النص المذكور بالمرجع والمادتين 7 من قانون الاجراءات المدنية و3 من قانون رقم 90-11، ولأنّ الاختصاص النوعي من النظام العام فيتعين نقض القرار المنتقد - بدون إحالة -

3- كريم غانية، المرجع نفسه، ص 154.

ونظرا لطبيعة الدور الايجابي الهام الذي تقوم به هذه المكاتب، والمتمثل التوفيق بين الأطراف المتنازعة بهدف التوصل إلى حلٍّ ودّي للنزاع فإننا نجد مثلا المشرع الفرنسي قد منح لهذه المكاتب عدة صلاحيات وسلطات استثنائية تمكنها من القيام بمهامها على أكمل وجه، من ضمنها إمكانية اتخاذ بعض الإجراءات المؤقتة التي تؤدي إلى التعجيل بحلّ النزاع، كإصدار أمر الغرامة التهديدية إلى المستخدم من أجل استحضار الوثائق التي يلزمه القانون بتسليمها إلى العامل كشهادة العمل، وذلك على عكس التشريع الجزائري الذي لا تتمتع فيه هذه المكاتب بمثل هذه الصلاحيات، الشيء الذي يؤدي إلى التقليل من فعاليتها و نجاعتها⁽¹⁾.

الفرع الثاني

نظام المصالحة في مجال منازعات العمل الجماعية

ونتيجة للتطور الاقتصادي والاجتماعي الذي عرفته الجزائر بعد تأميم المحروقات الشيء الذي أدى إلى انتعاش اقتصادي وتوفير فرص عمل عديدة، أدى إلى جانب ذلك إلى تنامي قطاع آخر بموازاة مع القطاع العام، وحرصا منها على حماية العمّال الذين يشتغلون بهذا القطاع أصدرت السّلطة العُومِيّة في ذلك الظرف الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ولدراسة نظام المصالحة في مجال منازعات العمل الجماعية كان لا بُدَّ إلى التطرق لنظام المصالحة من خلال قانون رقم 05/82، وإلى نظام المصالحة من خلال قوانين الإصلاحات⁽²⁾.

إنّ تطور نظام تسوية خلافات العمل الجماعية ظهر من خلال الأمر رقم 31/75 والذي نص على المصالحة والتحكيم في المادة 303 منه وجعلهما إجباريين، يرفع فيه طرفا الخلاف النّزاع إلى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية قصد المصالحة، لكن دون تأطير هذا الإجراء بآليات وتقنيات تؤدي إلى تحقيق الغرض المراد منه⁽³⁾.

1- عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 76.

2- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 66.

3- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر المرجع السابق، ص 90.

وما يُمكن ملاحظته أنّ مراحل تطور نظام المصالحة في مجال منازعات العمل الجماعية يظهر من خلال الأجهزة التي تتولى القيام بمهمة المصالحة، فهناك أجهزة خاصة قبل مرحلة الإصلاحات (أولا)، وأخرى بعد مرحلة الإصلاحات (ثانيا).

أولا - الأجهزة الخاصة قبل مرحلة الإصلاحات

يعتبر القانون رقم 05/82 المؤرخ في 13 فيفري 1982 أول وأهم نص في ميدان الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، وذلك من خلال محاولته تتبع الخلاف في كل مراحله لمحاصرته والتقليل من آثاره، ابتداء من اللقاءات والاجتماعات التي تتعقد داخل المؤسسات بين هذه الأخيرة والممثلين المنتخبين للعمال، فجاء هذا القانون لسد الفراغ التشريعي في ميدان تسوية النزاعات داخل المؤسسات الاشتراكية فنص على المصالحة والتحكيم⁽¹⁾.

1- اللجنة البلدية للمصالحة

فقد أوكل هذا القانون أي القانون رقم 05/82 مهمة المصالحة إلى لجنة البلدية التي يرأسها مفتش العمل، والمتكونة من ممثلين عن حزب وممثل عن الهيئة النقابية المعنية بالأمر إقليميا وممثل عن المجلس الشعبي البلدي وممثلين عن أطراف المنازعة (العمال المؤسسة الاشتراكية) وأن يكونوا أعضاء في مجلس الإدارة المعنية، ويتولى مفتش العمل فور إحالة الأمر عليه جمع لجنة بلدية خاصة للمصالحة و رئاستها والتي تستمع إلى أطراف الخلاف الجماعي وتسويته في ظرف ثمانية (8) أيام، من تاريخ الإحالة، وفي حالة وصولها إلى حل الخلاف الجماعي تدون محضر بذلك يُوقعه كلّ أعضائها ويُودع لدى كتابة ضبط للمحكمة الاجتماعية من قبل مفتشية العمل، وتعتبر قرارات هذه اللجنة ملزمة للأطراف ولها القوة التنفيذية⁽²⁾.

1- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 68.

2- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، المرجع السابق، ص 119 وما يليها.

2- اللجنة الولائية لاتقاء الخلافات وتسويتها

أما في حالة عدم توصلها إلى حلّ الخلاف الجماعي يحرر مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة ويوقعه، ثم يحيله إلى اللجنة الولائية المكلفة باتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها وذلك في ظرف يومين من تاريخ توقيع المحضر .

وفي حالة ما إذا كان الخلاف الجماعي في غاية الخطورة فتتناوله هذه اللجنة بقوة القانون بمبادرة من رئيسها أو من الأمين العام للعمال الجزائريين.

تتكون هذه اللجنة من الوالي أو ممثله القانوني بتفويض خاص وله سلطة القرار، وممثل الحزب على مستوى الولاية وممثل المجلس الشعبي الولائي للاتحاد العام المكلف بالشغل في المجلس التنفيذي الولائي وقاضي من المجلس القضائي، وممثل عن الاتحاد الولائي للاتحاد العام للعمال الجزائريين وممثل عن الاتحاد الولائي الوطني للفلاحين الجزائريين، وإن هذه اللجنة التي تنشأ في كل ولاية، توسع أثناء دراسة خلاف ما، وإذا دعت الحاجة إلى اتقاء خلاف، بحيث تشمل على ممثلين للهيئة صاحب العمل (المؤسسة الاشتراكية)، المعنية على المستوى المركزي ومفوضين قانونا من السلطات وممثلين منتخبين لعمال الهيئة، وتشمل كذلك المدير في المجلس التنفيذي الولائي المعني بالخلاف، ومفتش العمل المختص إقليميا. وتشمل كذلك المدير في المجلس التنفيذي الولائي المعني بالخلاف، ومفتش العمل المختص إقليميا، ويمكن للوالي أن يستعين بمنتخبي المجالس الشعبية البلدية والمجلس الشعبي الولائي و بأي شخص تابع لمصلحة عمومية، يكون قادرا بحكم كفاءة معينة على المساهمة في الولاية والبت في الخلافات الجماعية المحالة إليها في ظرف ثمانية (8) أيام إما بالتنسوية وإما برفع الملف إلى اللجنة الوطنية⁽¹⁾.

1- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، المرجع السابق، ص 119 ، ص 120.

وأما فيما يخص قرارات اللجنة الولائية فتدون في محضر يُوقعه رئيسها والممثلون على المستوى المركزي لأطراف الخلاف الجماعي، وتقوم أمانة هذه اللجنة بإيداع المحضر بعد توقيعه من جميع أعضائها لدى كتابة ضبط المجلس القضائي، كما أنّ هذه القرارات قابلة للطعن أمام اللجنة الوطنية، كدرجة ثالثة والمكلفة باتقاء خلافات العمل الجماعية وتسويتها والتي تنشأ لدى الوزير المكلف بالعمل وتحت رئاسته⁽¹⁾.

3- اللجنة الوطنية لاتقاء الخلافات وتسويتها

تنشأ اللجنة لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها لدى الوزير المكلف بالعمل وتحت رئاسته، لتتولى النظر في الخلافات التي تطرأ في القطاع الاشتراكي، وتجتمع فيه بقوة القانون أو بمبادرة من رئيسها، أو الوزير صاحب الوصاية أو من الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين، أو من الأمين العام للاتحاد الفلاحين الجزائريين وفي حالة توصل اللجنة إلى حلّ الخلاف الجماعي تدون قراراتها في محضر يلزم الأطراف وتكون له قوة تنفيذية، أما في حالة عدم توصلها إلى حلّه، يحال الخلاف الجماعي إلى سلطة التحكيم⁽²⁾.

1- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق ص 95.

* وتكون اللجنة الولائية من:

- ممثلين للحزب عضوين في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية.
- قاض من المجلس القضائي الأعلى.
- ممثل لوزير العمل.
- الوزير صاحب الوصاية على الهيئة صاحبة العمل المعنية.
- ممثل للأمانة الوطنية للاتحاد العام للعمال الجزائريين.
- ممثل للأمانة الوطنية للاتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين
- ممثلين اثنين للاتحاديات المهنية التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

* والملاحظ على أعضاء اللجنة الوطنية هو غياب الممثلين للهيئات المستخدمة والعمال.

و تتمثل صلاحيات هذه اللجنة بالنظر في الخلافات التي تطرأ في القطاع الاشتراكي والتي ترفع اليها من قبل اللجان الولائية، إلى جانب الخلافات التي تحدث في القطاع الخاص، والتي تكون لها انعكاسات وطنية، حيث يقوم وزير العمل استثناءً برفع الخلاف اليه.

2- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، المرجع السابق، ص 120.

وكتقييم لهذا القانون يمكن أن نقول أنه رغم أهميته بالنظر إلى القوانين التي سبقته، إلا أنه حمل في طياته قصوره ومحدوديته، ويتجلى ذلك من خلال النقاط التالية:

أن هذا القانون اقتصر تطبيقه على النزاعات الجماعية في العمل التي تحدث بين العمال والهيئات صاحبة العمل⁽¹⁾ الخاضعة رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، وهو ما أكدته المادة الأولى من القانون رقم 05/82⁽²⁾.

وبذلك فإن هذا القانون قد حرم قطاعات أخرى من امتداد تطبيقه كالقطاع الخاص إلا في حالة استثنائية واحدة نصت عليه المادة 38 من القانون والمتعلقة باختصاص اللجنة الوطنية المكلفة باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها في الخلافات التي تطرأ في القطاع الخاص وتكون له انعكاسات على المستوى الوطني، أما سواها فلا يدخل في اختصاص هذه اللجنة ولا حتى في اختصاص اللجان المحلية البلدية والولائية، وإنما جعلها تخضع لمحتوى الفصل الثالث من القانون السالف الذكر، حيث تعالج الخلافات الجماعية للعمل في هذا القطاع وجوبا بين صاحب العمل والهيئة النقابية، وفي حالة فشل الأطراف من الوصول إلى تسوية يحال الخلاف إلى مفتشية العمل للبت فيه دون تفصيل لإجراءات سير عملية التسوية وطبيعة القرارات التي يتوصل إليها مفتش العمل وقوتها التنفيذية.

وما يعاب كذلك على هذا القانون هو طول إجراءات المصالحة من خلال جعلها على ثلاث درجات، وذلك عكس النظام الفرنسي الذي هو على درجتين مع إعطاء الأفضلية والأسبقية للمصالحة الاتفاقية داخل الهيئة المستخدمة⁽³⁾.

1- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، المرجع السابق 71 وما يليها.

2- القانون 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، ج ر عدد 32 المؤرخ في 21 أبريل 1990

3- مخلوف كمال، المرجع نفسه، ص 73.

ثانيا - نظام المصالحة بعد الاصلاحات

عرفت مرحلة الاصلاحات، صدور العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل، هذه المرحلة التي بدأ التحضير لها ابتداء من نهاية 1986، وذلك مع بداية التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات الاقتصادية الصناعية والتجارية التي تقرررت بصفة واضحة ورسمية من خلال أشغال ولوائح الندوة الرابعة للتنمية وما جاء في لائحة استقلالية المؤسسات الصادرة عن هذه الندوة، ومن ضمنها ضرورة إثراء وتحسين محتوى القانون الأساسي للعامل والمراسيم التطبيقية له، قصد الوصول من خلال تأطير مخطط لتطوير الأجور إلى تنظيم المرتبات والحوافز المناسبة لتحسين فعالية المؤسسة، وهو ما عكفت عليه لجنة مختصة قدمت تقاريرها إلى الندوة الوطنية للمؤسسات المنعقدة في جانفي 1989، وهي التقارير التي جاء فيها بصفة عامة أنّ هذا القانون، أي ق.أ.ع.ع، لم يحقق الأهداف التي وضع من أجلها بالتالي فإنّ اتخاذ الإصلاح بخصوص الاستقلالية، يستدعي تكييف الأحكام مع المحيط الاقتصادي الجديد، لذا فإنّ التشريع الجديد رقم 02/90 جاء مغايرا لهذه الإجراءات خاصة بعد إلغاء الوصاية على المؤسسات العمومية الاقتصادية، التي أصبحت تسير نفسها بصفة مستقلة فالمصالحة التنظيمية في ظل هذا التشريع تتم بعد فشل المصالحة التعاقدية بين ممثلي العمال وممثلي هذه المؤسسات⁽¹⁾. أو عدم وجود إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية بحيث يرفع الأمر من قبل أحد أطراف النزاع إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، فيقوم مفتش العمل بإخطار الأطراف إلى حضور جلسة المصالحة وجوبا التي تعقد خلال 04 أيام الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف من موضوع النزاع وحضور أطراف الخلاف الجماعي لجلسة المصالحة التي تنظمها مفتشية العمل أمرا إلزاميا فتتص المادة السابعة (7) من هذا القانون على ما يلي: " يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي تنظمها مفتشية العمل"⁽²⁾.

1- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 74.

2- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، المرجع السابق، ص 120 وما يليها.

وتكون القرارات المتوصل إليها ملزمة لأطرافها، لتصبح المسائل المتفق عليها نافذة من تاريخ إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.

أمّا إذا كان النزاع في المؤسسات والإدارات العمومية، فيرفع ممثلو العمل المسائل المستمر فيها الخلاف إلى:

- السُّلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية.

- الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم، أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا⁽¹⁾.

أمّا إذا لم تتم تسوية النزاع خلال ثمانية (8) أيام، فإنّ السلطة السلمية العليا المباشرة تستدعي طرفي الخلاف الجماعي إلى اجتماع المصالحة، بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليميا، وإلا تعرض نقاط الخلاف على المجلس المتساوي الأعضاء العمومية، الذي يعتبر جهاز مصالحة داخل المؤسسات والإدارات العمومية يتكوّن من الإدارة وممثلي العمّال وعليه، فالتنظيم الجديد لعلاقات العمل الجماعية قد نظم تسوية خلافات العمل الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة صاحبة العمل غير المؤسسات والهيئات العمومية، وهي هيئات مكوّنة قانونا داخل المؤسسة صاحبة العمل مكوّنة من المستخدم وممثلي العمّال⁽²⁾.

فإذا كانت المصالحة إلا في مسائل جزئية من النزاع، فيتم تحرير محضر مصالحة جزئية وتكون نافذة للطرفين الموقعين عليها كذلك، أمّا المسائل التي لم يتم التوصل إلى تسويتها والتي تبقى الخلاف بشأنها قائما، فيحرّر بشأنها محضر عدم المصالحة⁽³⁾.

1- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 98.

2- رشيد واضح، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 235.

3- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع نفسه، ص 98.

المطلب الثاني

إجراءات المصالحة ونتائجها

إنّ الاجراءات الوقائية السالف ذكرها، هي ضرورية في المراحل الأولى لبروز بوادر النزاع كثيرا ما لا تُؤتي النتائج المرجوة منها، إمّا الى تمسُّك الأطراف بمواقفها ومطالبها وإمّا لعدم جدية أعمال هذه الهيئات الحلّ الودي كإدارات الهيئات المستخدمة، وإمّا لعدم التزام الأطراف بنتائج التسوية الودية وتنفيذ الحلول المُقترحة، أو لأي سبب من الأسباب الأخرى الأمر الذي يستدعي اما بحكم القانون أو بحكم الاتفاقيات الجماعية اللجوء إلى الوسائل والاجراءات العلاجية الأخرى والمُختلفة، سواء الاختيارية او الاجبارية⁽¹⁾، لكن هذه الطرق والاجراءات تختلف باختلاف طبيعة النزاع فيما كان فرديا او جماعيا، فتُعد التسوية عن طريق مكاتب المصالحة، المرحلة الأخيرة من مراحل التسوية الإدارية لمنازعة العمل الفردية قبل عرضها على الجهة القضائية المختصة⁽²⁾ و ينحصر دور مكتب المصالحة في إجراء محاولة الصلح بغرض التوفيق بين طرفي النزاع الفردي في العمل.

وذلك طبقا لنص المادة 19 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل التي تخوله هذه الصلاحيات التوفيقية وتجعل منها شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية وتنتهي محاولة الصلح إما بوقوع الصلح بين الطرفين وإمّا بعدم الصلح، وفي كلتا الحالتين يحرر مكتب المصالحة محضرا يضمنه إرادة الأطراف⁽³⁾.

أمّا عن النزاعات الجماعية فقد اعتمد المُشرع الجزائري هذا الأسلوب في المادة الخامسة⁽⁵⁾ من القانون 02/90 التي جاء فيها أنّه إذا اختلف الطرفان في كُلّ المسائل المدروسة أو في بعضها، يُباشِر المُستخدم وممثّلو العُمال اجراءات المُصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كلّ من الجانبين طرفا فيها.

1- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 98.

2- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 200.

3- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق ص 39 و 40.

وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المُستخدم أو ممثلو العُمال، الخلاف الجماعي في العمل إلى مُفتشية العمل المختصة إقليمياً".
ونظراً لأهمية هذا الإجراء - المصالحة - فقد حرصت مختلف التشريعات على تحديد الإجراءات الخاصة التي يتم وفقها أمام مكاتب المصالحة⁽¹⁾ (فرع أول)، ومن المؤكد أن محاولة مكتب المصالحة لحل النزاع يتوصل هذا الأخير إلى نتائج إما بنجاح المصالحة أو بفشلها (فرع ثاني).

الفرع الأول

إجراءات المصالحة

بعد استنفاد إجراءات التسوية الداخلية للنزاع والمحددة في المادتين الثالثة والرابعة من القانون رقم 04/90، يمكن للعامل المتضرر أن يقوم بإخطار مفتش العمل المختص إقليمياً بواسطة عريضة مكتوبة، أو بالحضور الشخصي أمامه ليدلي بتصريحاته شفوية، ويقوم مفتش العمل بتحرير محضر بشأنه، ثم يقوم بتقديم هذا الإخطار خلال ثلاثة أيام من تبليغه إياه إلى مكتب المصالحة مع استدعاء أطراف النزاع للاجتماع المقرر لعقد جلسة الصلح التي تتم بعد ثماني (8) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء⁽²⁾.

1- عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 68.

2- كريم غانية، النظام القانوني لعقد العمل غير المحدد المدة، المرجع السابق، ص 155.

- فبالرجوع إلى القانون الفرنسي يعتبر هذا الإجراء جزءاً من الدعوى القضائية بمجرد إخطار مكتب المصالحة، يُعدُّ بمثابة إخطار للمحكمة بالقضية موضوع النزاع، يتم إخطار هذه المكاتب إما بتوجيه رسالة مضمّنة مع إشعار بالوصول إلى كتابة الضبط المحكمة، وإما بالحضور الشخصي الإرادي أمام هذه المكاتب، حيث يقوم المدّعي بملء استمارات معدّة سلفاً لهذا الغرض وبحسب عدد الموضوعات الأساسية للطلب (الأجرة، الساعات الإضافية، التعويض عن العطلة المدفوعة الأجر... إلخ) ويجب أن يحتوي الطلب على إسم، ومهنة، وعنوان الأطراف، وكذا الموضوع الأساسي للطلب محل النزاع، ثم تقوم كتابة الضبط بتسليم وصل الإخطار فوراً إلى المدّعي وتخبره شفوية بتاريخ جلسة الصلح أو تقوم بإرساله له بواسطة رسالة عادية متضمّنة مكان وتاريخ جلسة المصالحة، أمّا بالنسبة للمدّعي عليه، فيتم استدعاؤه بواسطة رسالة مضمّنة مع إشعار بالوصول كما ترسل إليه في نفس اليوم نسخة من استدعاء عن طريق رسالة عادية معفاة من الرسوم البريدية، على أن يتضمن الاستدعاء صفة المدّعي، وكذا يوم ومكان وساعة جلسة المصالحة، بالإضافة إلى دعوته لإحضار معه كلّ الوثائق المفيدة التي لها علاقة بموضوع النزاع، كما يتضمن أيضاً إشارة تفيد إلى إمكانية اتّخاذ مكتب المصالحة لقرارات تنفيذية مؤقتة ضدّه حتى في حالة غيابه اعتماداً على العناصر الوحيدة المقدّمة من طرف خصمه.

يمكن للأطراف المعنية الحضور شخصيا لهذا الاجتماع أو عن طريق ممثليهم المؤهلين قانونا⁽¹⁾، وهم طبقا للمادة 16 - 2 من قانون رقم 14/90⁽²⁾، المحامي والممثل النقابي المعمول له في كثير من الحالات حضور العامل بنفسه إلى الجلسات أو محاميه كممثل قانوني، ما يلاحظ هو تخلف أصحاب العمل عن الحضور وتكليف ممثلين عنهم كرؤساء المصالح والمستشارين القانونيين، مما يؤدي إلى عدم نجاح إجراء المصالحة بين الطرفين المتنازعين، وترتيب جزاء على غياب الأطراف لجلسة الصلح⁽³⁾.

أولا - الإجراءات المتخذة حالة عدم حضور الطرفين أو أحدهما

برغم من أن العمل بمضمون المادة 29 من ق.ت.ن.ع.ف، يعتبر بسيطا وممكنا من الناحية العملية، غير أنه لا يمكن تصور إمكانية نجاح إجراء المصالحة بين طرفين متنازعين يتعذر عليهما حتى حضور اجتماع لتسوية الخلاف بينهما أو غير قادرين على مباشرته شخصيا فإذا كان هذا التصور منطقيا نسبيا أو غير منطقي في شيء في بعض الحالات، فإنه غير جائز ومن غير المعقول أن ننتظر نتائج ايجابية لمحاولات الصلح بين طرفين غريبين عن النزاع، ولا يعنيهما أو لا يمسهما الخلاف مباشرة، خاصة وإذا تعذر على أحدهما أو كليهما الحضور لهذا الغرض في اجتماعين متتاليين، مما يجعل احتمالات الوصول إلى حل سلمي مستبعدا جدا رغم توكيلهما أو تكليفهما بهذه المهمة وتأهيلهما لها كذلك، مما يسمح بمكاتب المصالحة بشطب القضية كأنها لم تكن⁽⁴⁾.

-
- 1- لم يتم تحديدهم في قانون 04/90 على عكس من المشرع الفرنسي الذي حددهم في المادة 516 من تقنين العمل بصفة دقيقة في حالة ما إذا كان هناك عذر شرعي، العمال وأصحاب العمل الذين ينتمون إلى نفس فرع النشاط مندوبي المنظمات النقابية الزوج، المحامي، شرط الحصول على توكيل خاص من المعني عدا المحامي.
 - 2- قانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.
 - 3- كريم غانية، النظام القانوني لعقد العمل غير المحدد المدة، المرجع السابق، ص 155.
 - 4- رشيد واضح، رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 41.

1- حالة عدم حضور المدعي (العامل)

إذا لم يحضر العامل أو من يمثّله قانوناً فإن مكتب المصالحة يقرر شطب القضية ما لم توجد موانع جدية وشرعية تبرر غيابه، ويبلغ قرار الشطب إلى الممثل القانوني للمؤسسة المستخدمة في مهلة ثمانية (8) أيام، تبدأ من تاريخ اتخاذ القرار.

2- حالة عدم حضور المدعى عليها (المؤسسة)

في حالة عدم حضور الممثل القانوني للمؤسسة في التاريخ المحدد للاستدعاء، يتم استدعاؤه من جديد للاجتماع في أجل أقصاه ثمانية (8) أيام من تاريخ الاستدعاء، وفي حالة عدم حضوره في اجتماعين متتاليين يقوم مكتب الصلح بتحرير محضر عدم الصلح ويقدم نسخة منه إلى المدعي (العامل)، أو من يمثّله قانوناً وذلك أثناء الاجتماع⁽¹⁾.

أما إذا حضر الطرفان لجلسة المصالحة، مفتش العمل الذي يتولى الإشراف على مكتب المصالحة بعرض محتوى الشكوى التي قدّمها المدّعي، بعدها يسمح لطرفي النزاع بتقديم وجهات نظريهما فيما يخص القضية موضوع النزاع، ليتسنى لأعضاء هيئة المصالحة الإلمام بكافة جوانبها، وبالتالي تمكينهم من وضع تصور شامل لكيفية تسوية النزاع عن طريق اقتراحات تقدمها للطرفين، ويكون لها الحق في قبولها أو رفضها⁽²⁾.

و أما عن التساؤل الذي يثار بشأن تسريح عامل وإعادة إدراجه في منصب عمله ثم تسريحه من جديد من طرف المستخدم، هل يكفي هذا الأخير عند اللجوء إلى القضاء إلى تقديم محضر عدم المصالحة القديم، أو يلجأ إلى مكتب المصالحة لإجراء محاولة صلح جديدة والحصول على محضر بشأنها فلقد أصدرت المحكمة العليا قراراً يحمل رقم 197475 بتاريخ 2000/06/06 أكدت من خلاله ضرورة تقديم محضر جديد من مكتب المصالحة⁽³⁾.

1- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، المرجع السابق ص 80.

2- عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 71.

3- رسة نجاة، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد القضائي، المرجع السابق، ص 34.

مبررةً ذلك بأننا نكون بصدد نزاع جديد⁽¹⁾، أمّا عن النزاعات الفردية للعمل والخاصة بالإطارات المسيرة الخاضعين من حيث النظام الخاص بعلاقات العمل للمرسوم التنفيذي رقم 290/90 المؤرخ في 29/09/1990 فهي أيضا خاضعة لهذا الإجراء أي محاولة الصلح قبل رفع الدعوى القضائية.

وتبرير ذلك حسب رأي المحكمة العليا هو أن الإطار المسير، يطبق عليه تشريع العمل المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل والمتمثل في القانون رقم 04/90، وذلك إعمالاً لنص المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 290/90⁽²⁾ إذ يخضع الإطار المسير لنفس الأحكام والالتزامات المحددة قانوناً مع مراعاة بعض الخصوصيات الواردة في المرسوم المشار إليه.

وبناء عليه يكون إجراء الصلح وجوبياً قبل اللجوء إلى القضاء طبقاً لنص المادة 19 من القانون رقم 04/90 خاصة وإن الإطار المسير لا يدخل ضمن الاستثناءات الواردة في الفقرة الأخيرة من المادة 19، وتجسد هذا الرأي بموجب القرار رقم 20417 الصادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2000/06/06⁽³⁾.

1- رسة نجاة، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد القضائي، المرجع السابق، ص 34.
* وفي حالة صدور حكم بشأن دعوى ثانية مرتبطة من حيث موضوعها بالأولى، كأن يكون الحكم الأول قضي بحق العامل في الأجور، والدعوى الثانية تتعلق بتحديد الأجور الواجب دفعها، فإنّ هذا الأخير غير ملزم بتقديم محضر عدم مصالحة جديد، وهو الرأي الذي ذهبت إليه المحكمة العليا في القرار رقم 184390 الصادر عن القسم الأول للغرفة الاجتماعية بتاريخ 1999/10/12.

- قرار يحمل رقم 197475 الصادر عن القسم الأول عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا بتاريخ 2000/06/06.
2- المرسوم التنفيذي رقم 290/90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج.ر، عدد 42، أكتوبر 1990.

3- رسة نجاة، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد القضائي، المرجع نفسه، ص 34.

أما عن إجراءات المصالحة في النزاعات الجماعية، عند فضل المصالحة الداخلية أو عند عدم النص على وجودها أصلاً في الاتفاقيات الجماعية، وهذا النوع من المصالحة تُسمى بالمصالحة الاتفاقية، يشرع في المصالحة القانونية، يُعرض النزاع على مُفتش العمل المُختص إقليمياً كما نصّت على ذلك المادة الخامسة(5) من القانون 02/90 المشار إليه سابقاً.

لم يُحدّد هذا الأخير مُدة مُعينة، لعرض النزاع الجماعي على مُفتش العمل المُختص لكن بعض الاتفاقيات الجماعية نظّمت ذلك مثل الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتعاون الفلاحي في مادته 89، نصّت على أنّ إخطار مُفتش العمل يكون في ظرف 15 يوماً، يشرع في إجراء المصالحة طبقاً للتشريع المعمول به أي قانون 02/90 في مواده من 06 إلى 09 وعند عرض النزاع على مُفتشية العمل يستدعي مُفتش العمل المُعين طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة الأولى للمصالحة، في أجل لا يتعدّى أربعة (4) أيام المُوالية للإخطار قصد تسجيل موقف كُل طرف في كُلّ مسألة من المسائل المتنازع عليها، وحضور طرفي النزاع لجلسات الصلح وجوبي⁽¹⁾.

1- بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حلّ النزاعات الجماعية في العمل، المرجع السابق، ص 72.
من الاستثناءات: قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، في ملف رقم 116805، قرار بتاريخ 1994/12/20 قضية(وزارة التجهيز) ضد (م.ش.)، - من المقرر قانوناً أنّه يستثنى من اختصاص مكاتب المصالحة: الخلافات الفردية للعمل التي يكون طرفاً فيها الموظفون والادارات العمومية، ولما ثبت في - أنّ النزاع الحالي - قائم بين ادارة عمومية وعون متعاقد لديها، فإنّ بمصادقة قضاة المجلس على حكم المحكمة الاجتماعية، واعتبار أنفسهم مختصين نوعياً للنظر في موضوع الدعوى، فإنّهم يكونوا قد خالفوا النص المذكور بالمرجع والمادتين 7 من ق.إ.موالدة 3 من القانون 11/90، ولأنّ الاختصاص النوعي من النظام العام فيتعين نقض القرار - المنتقد - بدون إحالة. وبالتالي كانت مضمون القرار هو نقض ابطال القرار الصادر عن مجلس قضاء البويرة بتاريخ 1992/12/09 بدون احالة.
عن المجلة القضائية، العدد الأول، لسنة 1995، المحكمة العليا، عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا.

الفرع الثاني

النتائج المترتبة عن المصالحة

إذا كانت بعض التشريعات تعتبر إجراء المصالحة جزءا من الدعوى القضائية يدخل ضمن اختصاص المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية كالقانون الفرنسي، مثلا يترتب على إغفاله بطلان الدعوى، فالاتفاقات المتوصل إليها عن طريقه بمثابة أحكام قضائية قابلة أو واجبة التنفيذ وغير قابلة للطعن لاعتبار هذه المكاتب، أي مكاتب المصالحة، جزءا من التنظيم الهيكلي لمحاكم العمل.

أما في التشريع الجزائري، فإنّ إجراء المصالحة يعتبر إجراء شكليا وجوهريا مستقلا عن الدعوى القضائية، وشرطا لمباشرتها، بغرض حمل الأطراف المتنازعة على التوصل بأنفسهم أو عن طريق ممثليهم القانونيين إلى حل نقاط الخلاف ربحا للوقت واختصارا للإجراءات⁽¹⁾. فإنّ الحلّ الناتج عن مساعي هيئة المصالحة، سواء كانت هيئة اتفاقية أو قانونية (مكتب المصالحة) لا يخرج عن كونه اتفاق بين الطرفين على وضع حدّ للنزاع وليس أمر أو حكم من هيئة المصالحة⁽²⁾، ولذلك فإنّ تنفيذ هذا الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به، وتنفيذه حرفيا، أو عدم الالتزام به⁽³⁾.

أولا - القوة التنفيذية لمحضر المصالحة

لما كان اتفاق الصلح لا يطرح مشاكل أثناء العمل على التوصل إليه، بقدر ما يطرحها عند تنفيذه، مثله مثل الحكم القضائي، فقد حاول المشرع إحاطته بنوع من الضمانات التنفيذية⁽⁴⁾.

1- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية، في ظل الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق ص 42 و 43.

2- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية لعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل، المرجع السابق، ص 367.

3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 308.

4- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية لعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل، المرجع نفسه، ص 368.

فبالنسبة للتشريعات التي تعتبر إجراء المصالحة جزء من الدعوى القضائية، وتدخله ضمن اختصاصات محاكم العمل بحيث يلتزم القاضي به بصفة إجبارية كإجراء أولي قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم، ويترتب عن إغفاله بطلان الدعوى لتعلق ذلك بمسألة الاختصاص التي هي من النظام العام⁽¹⁾. ولقد ترك القانون للأطراف حرية تحديد شروط وآجال تنفيذ اتفاق المصالحة، وفي نفس الوقت توقع عدم التحديد، وقيد الأطراف في هذه الحالة بأجل للتنفيذ لا يتجاوز ثلاثين (30) يوما من تاريخ الاتفاق، وفقا لما نصت عليه المادة السالفة الذكر، أما المادة 34 من القانون رقم 04/90 فلقد جاءت بالجزاء المترتب عن مخالفة نص المادة 33 من نفس القانون، وذلك بعدم تنفيذ اتفاق المصالحة من طرف الأطراف⁽²⁾.

وهو ما تؤكد القوانين المعمول بها في هذا الشأن، حيث تنص المادة 33 من ق،ت،م،ف،ع على أنه: " ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها، فإذا لم توجد، ففي أجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق"⁽³⁾ ويتمثل الجزاء في توفير الحماية القضائية للطرف المتضرر من عدم تنفيذ اتفاق المصالحة وذلك لأن محضر المصالحة، وإن كان يتمتع بقوة ثبوتية أضفاها عليه القانون فهو لا يتمتع بالقوة التنفيذية، وبناءا عليه فهو لا يقبل التنفيذ الجبري، وهو ما دفع بالمشروع إلى خلق فكرة أمر التنفيذ لاستكمال شرط القوة التنفيذية، وربطه باللجوء إلى القضاء، وهو ما يؤكد نص المادة 2/22 من القانون رقم 04/90، التي تنص على أن "تكون الأحكام القضائية المتعلقة بتطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون"⁽⁴⁾.

1- عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص78.

2- رسة نجاة، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد القضائي، المرجع السابق، ص35.

3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص308.

4- رسة نجاة، المرجع نفسه، ص35.

وكذا ما تنص عليه المادة 126 من القانون رقم 11/90 والتي تنص على أنه:
"يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً منهما الاتفاقية الجماعية فور إبرامها، قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة..." يعني ذلك أنّ الاتفاق الحاصل بين الطرفين عن طريق المصالحة، يعد بمثابة اتفاق جماعي جديد حول المسألة أو المسائل التي ينظمها⁽¹⁾ وله نفس القيمة القانونية للاتفاقية الجماعية، ويشمل بالنّفاذ المعجل⁽²⁾.

وينفذ بنفس الطريقة المتبعة في تنفيذ الاتفاقية الجماعية دون حاجة إلى أي إجراء إداري أو قضائي آخر، يؤخذ على المشرّع الجزائري أنّه لم يبين وسيلة أو كيفية التنفيذ في حالة ما إذا تراجع أو تأخّر أو رفض الطرفان تنفيذ الاتفاق بعد قبوله.
ويفهم من ذلك أنّ المشرّع الجزائري أراد تطبيق اتفاق المصالحة في النزاع الجماعي بنفس أسلوب تنفيذ اتفاق المصالحة في النزاع الفردي، استناداً إلى أحكام المادتين 32 و 34 من ق.ت.م.ف.ع، فتجعل المادة الأولى من محكمة العمل المختصة في قضايا تطبيق وتفسير الاتفاقيات الجماعية واتفاقيات المصالحة، أمّا المادة الثانية، فتمنح المتضرّر حق رفع التماس اصدرأمر بالتنفيذ إلى المحكمة المختصة، حيث يكون لهذا الأمر قوّة التنفيذ المعجل رغم المعارضة أو الاستئناف طبقاً للمادة 40 من قانون الإجراءات المدنية⁽³⁾.
والنفاذ المعجل الذي أقره المشرّع بالنسبة لتنفيذ محضر المصالحة، هو النفاذ المعجل القضائي الذي يتعين على الطرف المتضرر المطالبة به أمام المحكمة.

1- معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية المسرّحين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 494.
2- BIRAME DIOUF, Les Responsabilités A L'occasion Des Conflits Collectifs Du Travail, Thèse pour le Doctorat d'état en Droit, Ecole Doctorale De droit Et Sciences Humaines, Une Etude Du Droit Sénégalais Des Conflits Collectifs Du Travail, A La Lumière Du Droit Français, UNIVERSITE DE GERGY – PONTOISE FACULTE DE DROIT, le 07/12/2010, P 95 .

3- معاشو نبالي فطة، المرجع نفسه، ص 494 و 495.

ولهذه الأخيرة السلطة التقديرية في أن تحكم به وجوبا أو جوازا عكس النفاذ المعجل القانوني الذي لا يحتاج إلى أن يطلبه الخصوم أو تنطق به المحكمة ويصدر أمر التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة عن رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية في أول جلسة بعد رفع الطرف المتضرر دعوى للحصول على أمر تنفيذ محضر المصالحة.

* تصفية الغرامة التهديدية

إنّ الغرامة التهديدية التي يحدد القاضي مبلغها وأجلها من حيث بداية السريان ونهايته ذات طابع مؤقت، ولا يمكن استمرارها لمدة طويلة، والغرض من تحديد أجل لنهاية الغرامة التهديدية هو التأكد من تعنت المدعى عليه وإصراره على رفض التنفيذ، وهو الأمر الذي جعل المشرع يعطي الحق للدائن في الرجوع على المدين بالتعويض عملا بنص المادة 175 من ق.م.ج وذلك بعد إثبات الامتناع بموجب محضر رسمي محرر من طرف محضر قضائي، ويكون طلب التعويض المستوفي للشروط المشار إليها مؤسسا ويقدر القاضي مبلغ التعويض المستحق أثناء تصفية الغرامة التهديدية المحكوم بها، على أن يراعي في ذلك الضرر اللاحق بالدائن والتعنت الصادر من المدين⁽¹⁾.

وفي تقييم مدى نجاعة وفعالية هذه الغرامات التهديدية في الميدان العملي في الجزائر لم يحن بعد، إذ أن تقييم تجربة ما، يحتاج إلى الوقت الكافي لاستخلاص النتائج على المستوى الميداني، أضف إلى ذلك أنّه ليست هناك إحصائيات مستخلصة من الواقع، يمكن الاعتماد عليها في هذا الشأن حيث أنّه لم يتم إجراءات دراسة حسب علمنا في هذا المجال منذ آخر تعديل وقع فيما يخص دعم مصداقية قرارات وأحكام العدالة بتدابير قانونية وتنظيمية سنة 1991.⁽²⁾

1- رسة نجاة، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد القضائي، المرجع السابق، ص35.

2-أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية لعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل، المرجع السابق ص368.

حيث تفتقر إدارة العمل على المستوى المركزي والمحلي، إلى الوسائل المادية والبشرية وعدم وجود استراتيجية واضحة في معالجة هذا الموضوع على مستوى الهيئات المختصة العليا⁽¹⁾.
بناءً على ما سبق، وعليه لا يمكن تصور سهولة الامتثال والالتزام بتطبيق اتفاقات الصلح المتوصل إليها عن طريق مكاتب المصالحة، ما لم تتوصل إلى فرض وتطبيق الأحكام والقرارات القضائية رغم الصيغة التنفيذية لها. ولا يمكن التوصل إلى ذلك إلا إذا فرضت غرامات مالية على الطرف المتعنت، وحتى إمكانية اللجوء إلى فرض العقوبات الواردة في المادة 407 من ق.ا.م.ج، مع ما يتناسب وطبيعة المعاملة، أو اللجوء إلى تنفيذ الحجز الوارد في المواد 8، 312، 327، 368، 369 347 379، 440، 441، من ق.ا.م.ج وضع المدين تحت حراسة قضائية حسب المواد 183 370، 374، 423، 437 438 من القانون نفسه، إلى غاية تنفيذ الحجز الاستحقاقي واستيفاء المبالغ المستحقة، على رأسها امتيازات وضمانات أجور العمّال الواردة في المادتين 89 و 90 من ق.ع.ع⁽²⁾.

1- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية لعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل، المرجع السابق، ص 368.

2- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية، في ظل الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 46.

- وفي القرار الصادر بتاريخ 2001/03/21، قضية (م-ص) و (ب-ب) موضوعه غرامة تهديدية- سريانها، المبدأ: ان امتناع أحد الأطراف عن تنفيذ الأحكام النهائية في المسائل الاجتماعية وفقاً لأحكام المواد 34 إلى 36 من القانون 04/90 وأن قاضي الموضوع في المادة الاجتماعية في حالة قبوله الطلب ينحصر اختصاصه في تحديد الغرامة التهديدية وفقاً لشروط المادتين 34 و 35 من نفس القانون، (حيث أنّ الحكم القاضي بالغرامة التهديدية صار نهائياً بعد تأييده بالقرار المؤرخ في 1997/04/02 يبدأ سريان ميعاد تنفيذه من تاريخ انقضاء مهلة التنفيذ الاجباري المحدد قانوناً في المادة 34.

عن المجلة القضائية، العدد الثاني، 2002، قرارات قضائية، المحكمة العليا، قسم الوثائق، 2004

ثانيا- تقييم مدى فعالية دور مكاتب المصالحة تطبيقيا

إنّ هدف المشرع من اقرار الصلح في القضايا الاجتماعية، هو توطيد العلاقة بين العمّال وأرباب العمل، وتكريس السّلم الاجتماعي، وتحقيق التنمية الاقتصادية، وذلك بمحاولة إيجاد حلّ يُرضي الطرفين، بطريقة تحفظ مصالح كل منهما.

تخضع النزاعات العمّالية إلى إجراء المصالحة كإجراء أولي مسبق، قبل اللجوء إلى القضاء سواء اكان في مجال نزاعات العمل الفردية، أو في مجال نزاعات العمل الجماعية وتكتسي محاولة الصلح في مادة النزاعات العمّالية طابع وجوبي، إذ كما بيّنا سابقا أنّه إجراء جوهري قبل اللجوء للقضاء والا رفضت الدعوى شكلا.

إنّ تقييم دور مكاتب المصالحة ومدى فعاليته في حلّ النزاعات، ليس مرتبط فقط بالجانب التشريعي، والذي هو الجانب النظري، وإنّما مرتبط كذلك بالجانب التطبيقي⁽¹⁾، وذلك بالعودة إلى الميدان وأهل الاختصاص نتوصل إلى أنّ الواقع العملي يثبت عموما عدم فعالية دور مكاتب المصالحة، ذلك حسب الاحصائيات العامة المصرّح بها من طرف رئيس مصلحة الوقاية والتنشيط والمراقبة، من خلال نسبة نجاح الصلح على مستوى هذه المكاتب.

إذ أقرّ رئيس مصلحة الوقاية والتنشيط والمراقبة بأنّ نسبة محاضر عدم المصالحة هي 60% وهذه النسبة لوحدها سببها هو غياب رب العمل عن جلسة المصالحة، والنسبة المتبقية والتي هي 40% فأغلبها مآلها الفشل أيضا.

1- ففي الميدان يقع تناقض واضح بين النصوص والتطبيق، لأنّ حالة ما يشوب النصوص نوعا من الغموض تكون محل اختلاف في تفسيرها وبالتالي الاشكال في التطبيق، على المستوى القضائي، هذا ما يخلق ما يعرف بالفراغ القانوني في كل مرة تتضارب فيها المواقف حول تفسير وتطبيق مادة من المواد، ولهذا لا بد من إعادة صياغة المواد بشكل أكثر وضوحا يسهل المهمة على القضاء وبالتالي على المتقاضين.

وذلك إمّا لرفض أحد الطرفين التنازل عن جزء من حقه أو تمسك أحدهم بمطالبه (سواء كان من المدعي أو من المدعى عليه)، وبالتالي تبقى نسبة ضئيلة جداً من نسبة نجاح اجراء المصالحة.

وكذلك من الأسباب الرئيسية في عدم فعالية مكاتب المصالحة هو فقدان مفتشية العمل لبعض صلاحياتها، بعد صدور قانون رقم 03/90⁽¹⁾، المؤرخ في 1990/11/06، والذي جعل منها جهاز محايد بالنسبة لعالم الشغل أو مجرد همزة وصل بين أطراف المنازعة ومكاتب المصالحة⁽²⁾.

خاصة لما نجد أنّ القانون في حد ذاته وضع شروط عامة لعضوية مكاتب المصالحة، ما يعني عدم اشتراط قدر معين من المستوى التعليمي أو الكفاءة في عضو مكتب المصالحة لممارسة مثل هذه المهمة، وكذلك نقص التكوين الذي يثبت عدم وجود ثقافة عمّالية.

1- أنظر المادة 3 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فيبرابر 1990، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 10 يونيو 1996، قانون العمل، في ضوء الممارسة القضائية، النصوص الكاملة القانونية، وتعديلاتها إلى غاية 19 مارس 2012، مدعمة بالاجتهاد القضائي، الطبعة السابعة، برتي للنشر.

2- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 203.

خاتمة

تُعدُّ دراسة موضوع المصالحة ذات أهمية بالغة، كما اولاهـا ايضـا قانون الاجراءات المدنية والادارية الجديد أهمية، حيث نظّمها واستحدثها المشرّع الجزائري تحت اسم الطُّرق البديلة لحلّ النزاعات، وبتسليط الضوء على التشريع الجزائري، يُمكن استخلاص اهم نقطة الاهتمام الكبير للمشرع بمسألة النزاعات العُمالية، وذلك من خلال العناية التي اولاهـا لطرق تسوية هذه النزاعات منذ الاستقلال وخاصة من خلال الأجهزة الادارية والقضائية، التي أسندت لها هذه المهمة، بل كان يتدخل في كل مرة بموجب تعديلات جديدة ومتتالية تجسّدت في شكل قوانين وأوامر ومراسيم وجاءت متناسقة مع الواقع الاجتماعي من جهة والنظام الاقتصادي للبلاد من جهة أخرى، إلا أنّه رغم هذه المساعي فإنّ النصوص التشريعية لقانون العمل مازال يكتنف الكثير من الغموض، فضلا عن وجود بعض الفراغات القانونية هو ما يضع القاضي بصفته المسؤول الأول بتطبيق القانون أمام اشكال وتساؤل حول نية المشرع عند النظر في النزاع المطروح أمامه، وهو ما يفسر تدخل المحكمة العليا بموجب صلاحياتها الدستورية لتفسير هذه النصوص، وسدّ الفراغ القانوني عن طريق الاجتهاد القضائي.

وبالإضافة إلى ذلك فإنّ نظام المصالحة كوسيلة لحلّ نزاعات العمل يُستخلص بأنّها لم تول الأهمية اللازمة، ولم تحض بالتطبيق الأمثل حتى نستطيع تقييم القانون المنظّم له خاصة بالنظر إلى مستويات التصالح التي نصّ عليها المشرّع إذ لا بدّ من الاعتراف أنّ المشرّع لم يعمل الصواب بانتزاعه مهمة الصلّح أو المصالحة من بين مهام مفتش العمل، لأنّه مهما كان الأمر سيكون القيام بمثل هذه المهمة على عدّة مستويات يكون له أثر ايجابي، لأنّه تكون نسبة النزاعات التي تحل بالصّلح أكبر فمحاولة مفتش العمل أولا بعدها في حالة الفشل تحال إلى مكتب المصالحة كمتسوى ثان او درجة ثانية.

قبل أن تصل إلى القضاء هذا من جهة، ومن جهة ثانية ما يلاحظ تطبيقاً على مستوى مكاتب المصالحة، فهذه الهيئة تعاني النقص من جميع الجوانب سواء بالنسبة لمستوى الأعضاء المكونين لهذه المكاتب وذلك بسبب غموض النصوص و عموميتها كما سبق وأن أشرنا لن يكون دليل أقوى من تصريح من المختصين ذوي كفاءات عالية، باعتبارهم في الميدان والمسؤولين على تطبيق القانون وبالتالي لهم صلاحية تقييم مدى نجاعة هذا النظام وفقاً للقانون الجزائري.

إنّ مسألة الصلح القضائي ومدى امكانية تطبيقه على نزاعات العمل فالتناقض الذي تقع فيه النصوص تطرح دوماً علامة استفهام وغالباً ما تكون الاجابة هي تقادي مناقشة الاشكال القانوني الذي يطرح في كل مرة أثناء التطبيق، فالقضاة في حدّ ذاتهم يتفادون تطبيق الصلح القضائي على نزاعات العمل، فالقواعد العامة المادة 4 من ق.إ.م.إ، تسمح بإجراء الصلح في جميع المواد ولما نعود للقواعد الخاصة المتعلقة بالصلح في نزاعات العمل نجد أنّ الصلح يتم على مستوى مفتشية العمل، ومكاتب المصالحة، ويعتبر محضر عدم المصالحة هي الوسيلة التي من دونها، لا يمكن ان تقبل الدعوى شكلاً.

مع أنّه لا يوجد ما يمنع القاضي من القيام بهذا الاجراء بناء على نص المادة 4 من القانون السالف الذكر لكن لم يوجد لها أثر للتطبيق وذلك لأسباب مختلفة اهمها وجود قواعد خاصة تنظم هذا الاجراء، كذا غموض النص وعمومتيه لدليل على أنّه لم يول هذا الموضوع اهمية من جهة ولم ينظم اجراء المصالحة بشكل دقيق لمعرفة نقائص وفراغات سواء الموجودة في القواعد الخاصة او في القواعد العامة، وعلى هذا الأساس فالأمر يحتاج إلى النهوض بميدان العمل والقوانين المنظمة له وبصياغتها بشكل دقيق وواضح لا يشوبه غموض وهي مسؤولية جميع السلطات من تشريعية وتنفيذية وقضائية، لكي يتحقق نجاح هذا النظام يخدم مصلحة الفرد والمجتمع وما يمكن اقتراحه من توصيات في هذا الصدد ما يلي:

- منح مفتش العمل دور اكثر فعالية حيث لا يقتصر على مجرد التوجيه والرقابة والمتمثّل في مهمة اجراء المصالحة كما كان قبل صدور قانون 03/90.

- اعتماد سياسة وطنية متكاملة تسعى إلى خلق بيئة مجتمعية ورسمية داعمة لنشاط أجهزة تفتيش العمل، ومتفهمة لرسالتها الانسانية النبيلة في حماية القوى العاملة، وتيسير سبل الدعم

لهذه الأجهزة وبالتالي توفير الحماية اللازمة لمفتشي العمل لتمكينهم من أداء مهامهم على أحسن وجه.

- والأهم من كل ذلك نظام المصالحة يعني وجود مفاوضات ومناقشة في مسائل الخلاف وهذا مرتبط بمبدأ أساسي ألا وهو الحوار الاجتماعي الذي هو مسؤولية مشتركة لا يمكن أن تتحقق دون تضافر جهود الأطراف الثلاثة، الحكومات ممثلة في إدارات العمل، ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمّال، وأتّه من الضروري توفير شروط وظروف العمل في اتجاه خدمة مصالح العمّال والمؤسسات والمجموعة الوطنية بأسرها⁽¹⁾.

و على هذا من الضروري القيام بمراجعة موضوعية وأمنية لمواطن الخلل والنقص لدى الأطراف الثلاثة والعمل على معالجتها بجدية لضمان قيام حوار اجتماعي حقيقي وقادر على تحقيق الأهداف والوظائف المتصلة به وهذا ليس على المستوى الداخلي فحسب بل أيضا على المستوى الدولي وخاصة على مستوى العربي، وذلك بالعمل على:

- تطوير التشريعات العربية المتعلقة بالحوار الاجتماعي على ضوء معايير العمل الدولية والعربية الخاصة بالموضوع.

- دعم استقلالية أطراف الحوار الاجتماعي بما يجعل منها أطراف تتمتع بالإرادة الحرّة ووضع اطار قانوني يؤمّن الحرية النقابية ويضمن ممارسة الحق النقابي.

- إيلاء المزيد من الاهتمام بالثقافة العمّالية وبتكوين المفاوضين وتنمية معارفهم وقدراتهم بالأخص في مجال تشريعات العمل وتقنيات التفاوض.

- استشارة منظمات أصحاب العمل عند وضع القوانين التي تعني العمل والعاملين ومساهمة هذه المنظمات في اللجان التي تتولى إعداد تلك القوانين أو تعديلها.

- وباعتبار أن التشريع الجزائري هو مقتبس من التشريع الفرنسي، لا أرى سببا يمنع المشرع الجزائري من أن يكمل في أن يسير حذو المشرع الفرنسي وذلك في أهم خطوة قام بها هذا الأخير وكذا والتشريعات الأخرى كالتشريع الأردني من أن يجعل مكاتب المصالحة تلحق بالمحاكم لتسهيل المهمة أكثر ولكي تكون تحت رقابة وإشراف محاكم المسائل الاجتماعية.

1- محمد كشو، واقع الحوار الاجتماعي في الدول العربية بين التشريع والممارسة، المرجع السابق (نفس المقال).

- أمّا فيما يخص بإجراء الصّـلح فلا بد من إعادة النظر في الجزاءات الناتجة عن مخالفة احكام المصالحة، وإعادة صياغة النصوص المتعلقة بالصّـلح القضائي على وجه الالتزام والوجوب وليس على سبيل الجواز.

وبناء على ما سبق يمكن القول أنّ الصّـلح برغم من أهميته الكبيرة والفائدة التي يعود بها على الفرد والمجتمع لتزال الدراسات فيه قليلة، وحتى لو كان حكم القاضي يرضي أحد الخصوم، فإنّ الصّـلح يعتبر مرضاة للخصوم والقاضي كذلك وللمجتمع بالبعد العام لأهمية هذا النظام. فلا يوجد اعظم من قول المولى عزّ وجل في كتابه "الصّـلح خير"⁽¹⁾.

الاية 128 "سورة النساء"

حمدا لله الذي هدانا لهذا، وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله.

قائمة المراجع

أولا -باللغة العربية

1- الكتب والمؤلفات

- 1-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية الجزء الثاني ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية -بن عكنون- الجزائر طبعة 1998.
- 2-الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، مترجمة إلى العربية، من محمد بن بوزة، الجزائر 2007.
- 3-بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الفردية والجماعية، دار "جسور" للنشر والتوزيع، دار الريحانة للكتاب، الطبعة الثانية، 2003.
- 4-بلال البرغوثي، النزاعات العمالية والقضاء الفلسطيني، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين 2007.
- 5-دليلة جلول، الوساطة القضائية في القضايا المدنية والإدارية، دار الهدى، الجزائر 2012.
- 6-رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع- الجزائر - 2003.
- 7-سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العُمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2001.

- 8- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، كلية الحقوق - جامعة الزيتونة - دار الثقافة للنشر والتوزيع 2006.
- 9- عبد الحليم أكمون، تحرير العقود المهنية والإدارية، في ظل تشريع العمل والقانون الإداري قصر الكتاب - البليدة، 2007.
- 10- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الخامس، دار احياء التراث العربي بيروت، لبنان، سنة 1998.
- 11- عبد السلام ذيب، العمل الجزائري، والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر.
- 12- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر).
- 13- عبد الرحمان خليف، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، طبعة 2008.
- 14- محمد حكيم حسين الحكيم، النظرية العامة للصّح وتطبيقاتها في المواد الجنائية - دراسة مقارنة- الرسالة الحائزة على مرتبة الشرف والتبادل دار الكتب القانونية - مصر -
- 15- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار النشر والتوزيع، مطبعة قالمية 1995.
- 16- مصطفى أحمد عمرو، علاقات العمل الجماعية (المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية اتفاقية العمل الجماعية - منازعات العمل الجماعية " الإضراب - الإغلاق - التحكيم الوساطة - المفاوضة" في

ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 دكتوراه في

القانون الخاص من جامعة نانت بفرنسا، كلية الحقوق -

- جامعة طنطا - دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005.

17- نبيل صقر - فراح محمد الصالح، تشريعات العمل، نصا وتطبيقا، النصوص

التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل -اجتهاد المحكمة

العليا- درا الهدى، عين مليلة الجزائر، 2009.

18- هيثم حامد المصاورة، أصول المحاكمات العُمالية بين الرفض والقبول، كلية الحقوق

جامعة العلوم التطبيقية، دار الحامد للنشر - عمان - الطبعة

الأولى، 2010.

19- سانح سنقوقة، شرح قانون الاجراءات المدنية والادارية، (نصا- شرحا- تعليقا -

تطبيقا) القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر سنة 1429 هـ،

الموافق ل 25 فبراير سنة 2008. المتضمن قانون الاجراءات المدنية

والادارية، الجزء الأول دار الهدى، عين مليلة - الجزائر.

20- شيماء محمد سعيد خضر البدراني، أحكام عقد الصُّلح، دراسة مقارنة بين القانون

والشريعة الاسلامية، المكتبة القانونية، دار الثقافة

للنشر والتوزيع، فرع الجامعة، شارع الجامعة الأردنية

مقابل كلية الحقوق، (د.تا).

21- محمود السيد التحيوي، الصُّلح والتحكيم، في المواد المدنية والتجارية، كلية الحقوق

جامعة المنوفية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية (د.تا).

2- رسائل ومذكرات

- 1- أحمد محمود أبو هشيش، الصّـلح وتطبيقاته في الأحوال الشخصية، أطروحة لنيل درجة الماجستير في القضاء الشرعي كلية الدراسات العليا جامعة الخليل، فلسطين، 2007.
- 2- أحـمـية سـليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق - بن عكنون - جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، 2008.
- 3- أسيد صلاح عودة سمحان، عقد الصّـلح في المعاملات المالية (الفقه الاسلامي) أطروحة لنيل درجة الماجستير في الفقه والتشريع، كلية الدّراسات العليا، جامعة النّـجاح الوطنيّة في نابلس فلسطين، 2006.
- 4- الطاهر برايك، عقد الصّـلح - دراسة مقارنة بين القانون المدني والشرعية الإسلامية- مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العقود المسؤولية، جامعة الجزائر الحقوق والعلوم الإدارية - بن عكنون - 2002.
- 5- بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري- تيزي وزو - 2004.
- 5- حمزة عادل، التسوية القضائية لنزاعات العمل الفردية، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 15، لسنة 2004 - 2007.
- 6- خـلـيفـي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر - دراسة مقارنة - أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، قسم القانون العام جامعة باجي مختار - عنابة - (د تا).

- 7- رسة نجاه، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد القضائي، مذكرة تخرج المعهد الوطني للعمل، الدفعة الثانية للتكوين المتخصص، في القضاء الاجتماعي السنة القضائية 2002/2001.
- 9- سعدي صالح، عقد الصلح، بحث لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية كلية الحقوق بن عكنون - جامعة الجزائر، 1999 - 2000.
- 10- سمير يوسف خوجة، الأداء المهني لدى مفتشي العمل - دراسة ميدانية بالمفتشية الجهوية لسطيف - (المسيلة، برج بوعريج، سطيف، ...) مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - قسم علم الاجتماع - جامعة الجزائر، 2006.
- 11- شويحة زينب، علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق فرع "إدارة ومالية"، كلية الحقوق والعلوم الإدارية - بن عكنون - جامعة الجزائر، 2002.
- 12- عروي عبد الكريم، الطرق البديلة في حلّ النزاعات القضائية "الصلح والوساطة القضائية"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير - فرع العقود والمسؤولية - كلية الحقوق، بن عكنون جامعة الجزائر، 2012.
- 13- عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن لنيل درجة الماجستير - فرع العقود والمسؤولية، معهد العلوم القانونية والإدارية، تيزي وزو - 1999.
- 14- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: قانون المؤسسات معهد الحقوق والعلوم الإدارية - بن عكنون - جامعة الجزائر، 2002.

- 15- **كريم غانية**، النظام القانوني لعقد العمل غير المحدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع: قانون الأعمال كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو - (د تا).
- 16- **مختاري فاطمة الزهراء**، الاتفاقيات الجماعية للعمل في ظل القانون 11/90، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع: إدارة ومالية، كلية الحقوق - بن عكنون - جامعة الجزائر، 2010-2011.
- 17- **مخلوف كمال**، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية - في القانون الجزائري والمقارن - مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع: قانون التنمية الوطنية، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، كلية الحقوق (د س ن).
- 18- **معاشو نبالي فطة**، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرّحين لأسباب اقتصادية أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري - تيزي وزو - 2008.
- 19- **واضح رشيد**، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع: "قانون المؤسسات"، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002.
- 20- **واضح رشيد**، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية - دراسة مقارنة - أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم التخصص: قانون - كلية الحقوق - جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2010.

21 - وعراب سامية، مميزات قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل دبلوم الدراسات العليا

المتخصصة في "القانون الاجتماعي"، كلية الحقوق بن عكنون

- جامعة الجزائر - (د.تا).

- بحوث ومقالات وقرارات

1- محمد كشو، (مدير المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل - تونس)، مداخلة حول

واقع الحوار الاجتماعي في الدول العربية بين التشريع والممارسة منظمة
العمل العربية(د.تا).

2- محي الدين الجرف، منازعات العمل، أسبابها، وشروط الحلول اللازمة لها وموقف

التشريعات من الأمر (حول تشريعات العمل العربية)، المعهد
العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل الجزائر (د.تا).

3- مصطفى سعيد، منظمة العمل العربية والحوار الاجتماعي، تدريب نقابي حول الحرية

النقابية والمفاوضة الجماعية، المركز الدولي للتدريب 27- 09 إلى 8

- 10 لسنة 2010.

4- معاشو نبالي فطة، الزامية المصالحة في النزاعات الفردية، الملتقى الوطني حول

المصالحة آلية بديلة لحلّ النزاعات المنظمّ بكلية الحقوق

جامعة مولود معمري، تيزي وزو يومي 24 و 25 أفريل 2013، ص 4.

5- معاشو. نبالي فطة، عدم ملائمة أحكام التحكيم، الملتقى الوطني حول التحكيم التجاري

الدولي، المنظمّ بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري

تيزي وزو، يومي 08 و 09 ماي 2013، ص 7 و ص 8.

6- أنور محمد صدقي المساعدة، الصّاح الجزائي في التشريعات الاقتصادية القطرية دراسة

مقارنة، كلية أحمد بن محمد العسكرية، الدوحة - قطر

مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية المجلد

24 - العدد الثاني، 2008.

6- سيف الدين محمد البلعاوي، التحكيم الدولي بين النظرية والتطبيق، المجلة الجزائرية

رقم 02، لسنة 1989.

7- عمار بوضياف، المصالحة في نزاعات العمل الفردية ودور مفتشية العمل، أعمال الأيام

المغربية للقانون (القانون الاجتماعي)، المنعقدة يومي 29 و 30 أبريل

2006 بمجمع ابن باديس، عنابة، مجلة العلوم القانونية، كلية

الحقوق، بجامعة باجي مختار، عنابة.

8- عمار بوضياف، مداخلة حول المصالحة ودورها في حلّ نزاعات العمل الفردية، (الفكر

البرلماني) مجلة متخصصة في القضايا والوثائق البرلمانية يصدرها

مجلس الأمة، العدد 15 فيفري - 2007.

9- غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية

العدد 28 ديسمبر 2007 المجلد أ - جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

10- الفقي ادريس - عقود العمل المشتركة ومدى تطورها في العالم وفي الدول العربية

خاصة الدورة العربية حول علاقات العمل الجماعية وطرق ح

منازعات العمل، المعهد العربي للثقافة وبحوث العمل - الجزائر 1994.

11- الطيب لوح، وزير العمل والضمان الاجتماعي، مداخلة حول تقنيات تفتيش العمل

من أجل النهوض بالعمل اللائق، نوفمبر 2012.

12- الطيب لوح، وزير العمل والضمان الاجتماعي، (مداخلة) الملتقى الجهوي لتقييم نشاط

مفتشية العمل لسنة 2012، في مارس 2013.

13- النشرة السادسة لمفتشية العمل، العدد 14، ديسمبر 2005.

4- المعاهدات والاتفاقيات

1- الاتفاقية الدولية رقم 154 بشأن المفاوضة الجماعية لسنة 1981.

2- اتفاقية العمل الدولية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
المعايير الدولية للحوار الاجتماعي.

3- الاتفاقية العمل العربية رقم 11 لسنة 1979 الخاصة بالمفاوضة الجماعية.

4- الاتفاقية رقم 81 الصادر عام 1947، الخاصة بمفتشية العمل في الصناعة والتجارة.

5- الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي، التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية و الثلاثين بتاريخ 09 جويلية 1948.

6- التوصية رقم 133 المرافقة للاتفاقية الدولية رقم 129 والمتعلقة بتفتيش العمل في المجال الفلاحي المصادق عليها سنة 1969.

8- توصية التوفيق والتحكيم الاختياريين رقم 92 التي أقرها مؤتمر العمل الدولي سنة 1951.

5- النصوص القانونية

- 1- الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2/06/1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ج.ر، عدد 46 لسنة 1966، معداً ومتّم بمقتضى أمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، ج.ر، عدد 46 لسنة 2006.
- 2- الأمر رقم 154/66 المؤرخ في 08/06/1966 المعدّل والمتّم بالمرسوم التشريعي رقم 03/93 المؤرخ في 25/04/1993
- 3- الأمر رقم 74/71 المؤرخ في 16/11/1971 المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ج.ر، عدد 101، المؤرخ في 13/12/1971.
- 4 - الأمر رقم 75/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، ج.ر، عدد 101، المؤرخ في 13/12/1971.
- 5- الأمر رقم 32-75 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالعدالة في العمل، ج.ر عدد 39، المؤرخة في 16/05/1975،
- 6- القانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، ج.ر، عدد 32، المؤرخ في 08/08/1978.
- 7- القانون رقم 05/82 المؤرخ في 13 فبراير 1982، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج.ر، عدد 7 المؤرخة في 16 فبراير 1982 الملغى بموجب القانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.
- 8- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الاضراب، المتّم والمعدّل بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج.ر، عدد 68، ديسمبر 1991.

- 9- القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر. عدد 68، فيفري 1990، المعدل والمتمم بالمر رقم 11/96 المؤرخ في 10 جوان 1996.
- 9- القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم بالقانون رقم 28/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر.، عدد 68، ديسمبر 1991.
- 11- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. عدد 17، أبريل 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1990 ج.ر. عدد 68، ديسمبر 1991
- 12- القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، ج.ر.، رقم 23، المؤرخ في 06/06/1990.
- 13- القانون رقم 09/08 المتضمن بقانون الاجراءات المدنية والادارية، المؤرخ في 18 صفر 1429، الموافق ل 25 فيفري 2008، ج.ر.، عدد 21 لسنة 2008.
- 14- المرسوم التنفيذي رقم 272/91 المؤرخ في 10 أوت 1991 يحدد الاختصاص الاقليمي لمكاتب المصالح، ج.ر.، عدد 38 لسنة 1991 معدل ومتمم، بمقتضى مرسوم تنفيذي رقم 07/05 مؤرخ في 06 جانفي 2005، ج.ر.، عدد 4 لسنة 2005.
- 15- المرسوم التنفيذي رقم 273/91، المؤرخ في 1، 20 أوت 1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين، وأعضاء مكاتب لمصالح ج.ر.، عدد 38 المؤرخة في 14 أوت 1991.

16- المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، لمتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية ج.ر، عدد 34، لعام 1994.

17- المرسوم التنفيذي رقم 34/94 المؤرخ في 18 يناير 1994، المتعلق بكيفيات دفع التعويضات لأعضاء مكاتب المصالحة.

19- المرسوم التنفيذي رقم 290/90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات ج.ر، عدد 42، لعام 1990.

ثانيا - باللغة الفرنسية

1- Ouvrages

- 1 – **Bernard TESSYIE**, Relations Individuelles Du Travail, 2eme Edition, Imprimerie Du Sud, Toulouse, 1992.
- 2 – **Dominique VIDAL**, Droit Français De L’arbitrage interne et international, Master-PRO, Gualina (lextenso-éditions), Paris, 2012.
- 3- **Mohammed Nasr – Eddine KORICH**, Droit Du Travail, (Les Du Travail Entre Statut Et Contrat), Relation D’emploi Et De Travail – Une Contractualisation Relative, Tome 1, Office Des Publications Universitaires.

- 4 – **Gérard Lyon – Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot**, Droit Du Travail 17^{ème} édition, DALLOZ, PARIS, 1994
- 5 – **Tayeb BELLOULA**– Droit du Travail– Edition – Dahleb, Alger, 1994.
- 6 – **TROCSANY les** (Laslo), Droit de procédures en matière de conflits de travail dans pays socialistes Européens, Maison d’Edition de l’Académie des Sciences de Hongrie, Budapest, 1974.

2 – Thèses

- 1 – **BIRAME DIOUF**, Les Responsabilités A L’occasion Des Conflits Collectifs Du Travail, Thèse pour le Doctorat d’état en Droit ,Ecole Doctorale De droit Et Sciences Humaines, Une Etude Du Droit Sénégalais Des Conflits Collectifs Du Travail, A La Lumière Du Droit Français 2010.
- 2 – **Feriel LAALAI**, Nouvelle économie et contrôle de l’emploi: l’inspection du travail face à la conciliation, En vue de l’obtention du titre de docteur en sciences sociales et politique , (**ULB**), 2007–2008.
- 3 – **Jarrosson (Charles)**, « La Notion D’arbitrage », Thèse De Doctorat D’état Université De Droit ,D’économie Et De Sciences Sociales De Paris, 1985.

3 – Articles

- 1 –**Alexis BUGADA**, PROCEDURES SPECIFIQUES, Les Revues
JurisClasseur, N°6, juin 2010.
- 2 –**S. BENGHERSALLAH**, Inspectrice Régional du Travail d’Alger,
Revue Algérienne Du Travail, N°22, 1998.

4– Sites Internet

www.reefnet.gov.sy/Books. Project

www.memoireonline.com *Droit et Sciences Politiques* › *Droit Privé*

www.droitsocial.tunisie.org.tn/PDF/ar4.PDF

www.hiwarnet.com

www.lexisnexis.fr

international Privé www.amazon.frDroit

www.marocdroit.com

فهرس الموضوعات

8.....	مقدمة
13.....	الفصل الأول: ماهية الصلح في التشريع الجزائري
15.....	المبحث الأول: الأحكام العامة للصلح
16.....	المطلب الأول: ماهية الصلح وشروطه
16.....	الفرع الأول: مفهوم الصلح حسب القواعد العامة
17.....	أولا - تعريف الصلح
17.....	1- التعريف اللغوي للصلح
17.....	2- التعريف الاصطلاحي للصلح
17.....	أ- الصلح لدى فقهاء القانون
18.....	ب- تعريف الصلح في التشريع
19.....	3- خصائص عقد الصلح
22.....	4- تمييز الصلح عن التصرفات القانونية المشابهة الأخرى
23.....	ثانيا: شروط صحة الصلح
25.....	الفرع الثاني: بطلان عقد الصلح
25.....	أولا _ شروط بطلان عقد الصلح
25.....	1- الشروط العامة
26.....	2 - الشروط الخاصة
	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية المصالحة الوارد في قانون الاجراءات المدنية والادارية.....
	الفرع الأول: اختلاف دور المصالحة بين ما هو وارد في قانون الاجراءات المدنية والادارية وقانون العمل.....
29.....	

أولا - المقارنة بين المصالحة الواردة في قانون الاجراءات المدنية والادارية وقانون العمل.....	30
1- من حيث الاجراءات.....	30
2- من حيث الاختصاص	31
ثانيا - مدى إمكانية تطبيق الصلح القضائي على نزاعات العمل.....	32
الفرع الثاني: اختلاف النتائج القانونية المترتبة عن المصالحة الواردة في قانون العمل والواردة في ق.إ.م.إ.....	34
أولا - النتائج المترتبة عن الصلح القضائي.....	34
1- إنهاء الصلح للنزاع.....	34
2- الأثر الكاشف والأثر النسبي للصلح.....	38
ثانيا - النتائج المترتبة عن الصلح في مجال منازعات العمل.....	39
المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للمصالحة في مجال منازعات العمل.....	41
المطلب الأول: ماهية الصلح في مجال منازعات العمل.....	42
الفرع الأول: مفهوم المصالحة في مجال منازعات العمل.....	43
أولا -تعريف المصالحة.....	44
1- التعريف اللغوي.....	44
2- التعريف الاصطلاحي.....	44
3- تعريف المصالحة في قانون العمل.....	46
ثانيا - الأساس القانوني للمصالحة	46
ثالثا - أنواع المصالحة.....	49
رابعا -أهداف المصالحة.....	51
الفرع الثاني: تمييز المصالحة عن الطرق الودية الأخرى.....	52
أولا -تمييز الصلح عن التحكيم.....	53

- 1- معيار إرادة الخصوم.....54
- 2- معيار طبيعة العمل.....55
- 3- معيار مصدر الحلّ الذي ينتهي إليه النزاع.....55
- ثانيا - تمييز الصلح عن الوساطة.....55
- 1- مباشرة الإجراء.....56
- 2- من حيث القضايا التي يجوز فيها إجراء الوساطة.....56
- 3- من حيث مدة الإجراء56
- المطلب الثاني: مضمون منازعات العمل.....57
- الفرع الأول: ماهية منازعات العمل.....57
- أولا- مفهوم منازعات العمل.....58
- 1-التعريف بمنازعات العمل الفردية.....58
- 2- التعريف بمنازعات العمل الجماعية.....60
- ثانيا -أسباب نزاعات العمل.....63
- 1- أسباب نزاعات العمل الفردية.....64
- 2- أسباب نزاعات العمل الجماعية.....68
- الفرع الثاني: تمييز منازعات العمل الفردية عن المنازعات الجماعية.....71
- أولا- تمييز منازعات العمل من حيث عناصر تكوين النزاع.....72
- 1- عناصر منازعات العمل الفردية.....73
- 2- عناصر منازعات العمل الجماعية.....74
- ثانيا - اختلاف النزاعات الفردية عن النزاعات الجماعية76
- 1- من حيث الموضوع.....76
- 2- من حيث أطراف النزاع.....77
- 3- من حيث المصلحة78
- 4- من حيث إجراءات تسوية النزاع.....78

82.....	الفصل الثاني: التنظيم القانوني للمصالحة في حلّ نزاعات العمل
83	المبحث الأول: إجراءات المصالحة في حلّ نزاعات العمل
84.....	المطلب الأول: المُصالحة إجراء وِدّي داخلي لحلّ النزاعات
85.....	الفرع الأول: المُصالحة في مجال منازعات العمل الفردية
85.....	أولا - التسوية الودية السابقة للمصالحة
87.....	1- نظام التظلم
88.....	أ- التظلم أمام الرئيس المباشر
88	ب- التظلم أمام الهيئة المكلفة بالتسيير المستخدمين
89.....	ج- القيمة القانونية لنظام التظلم
89.....	ثانيا - التوفيق الإداري
93.....	الفرع الثاني: المُصالحة إجراء علاجي في مجال منازعات العمل الجماعية
95.....	أولا- المفاوضات المباشرة
97.....	1- دور الاتفاقيات الدولية في تجسيد أسلوب التفاوض المباشر
98.....	2- موقف التشريع الجزائري من هذه الاتفاقيات
99.....	ثانيا - اللجان المشتركة الدائمة
100.....	المطلب الثاني: دور مفتشية العمل في حلّ نزاعات العمل
101.....	الفرع الأول: اختصاص و صلاحيات وسلطات مُفتشية العمل
101	أولا- اختصاص وسلطات مفتشية العمل
102.....	1- اختصاص مفتشية العمل
103.....	2- سلطات مفتشية العمل
104.....	ثانيا - صلاحيات وحدود تدخل مفتشية العمل
105.....	1- صلاحيات مفتشية العمل
105.....	2- حدود تدخل مفتشية العمل
107.....	الفرع الثاني: التكييف القانوني لدور مفتش العمل
107.....	أولا - الدور الوقائي لمفتش العمل

109	ثانيا - تقييم دور مفتشية العمل.....
111	المبحث الثاني: تسوية نزاعات العمل عن طريق المصالحة.....
113	المطلب الأول: نظام المصالحة في حل نزاعات العمل.....
114	الفرع الأول: دور مكاتب المصالحة في النزاعات الفردية.....
115	أولا- تشكيل مكتب المصالحة.....
117	ثانيا- اختصاصات مكتب المصالحة.....
118	1-الاختصاص الإقليمي.....
119	2 -الاختصاص الموضوعي(النوعي).....
121	الفرع الثاني: نظام المصالحة في مجال منازعات العمل الجماعية.....
122	أولا - الأجهزة الخاصة قبل مرحلة الإصلاحات.....
122	1- اللجنة البلدية للمصالحة.....
123	2- اللجنة الولائية لاتقاء الخلافات وتسويتها.....
124	3- اللجنة الوطنية لاتقاء الخلافات وتسويتها.....
126	ثانيا- نظام المصالحة بعد الإصلاحات.....
128	المطلب الثاني: إجراءات المصالحة ونتائجها.....
129	الفرع الأول: إجراءات المصالحة.....
130	أولا - الإجراءات المتخذة حالة عدم حضور الطرفين أو أحدهما.....
131	1- حالة عدم حضور المدعي (العامل).....
131	2- حالة عدم حضور المدعى عليها(المؤسسة).....
134	الفرع الثاني: النتائج المترتبة عن المصالحة.....
134	أولا - القوة التنفيذية لمحضر المصالحة.....
139	ثانيا- تقييم مدى فعالية دور مكاتب المصالحة تطبيقيا.....
141	خاتمة.....
145	قائمة المراجع.....
159	فهرس الموضوعات.....

ملخص

وضع التقنين المدني أحكام عامة للصُّلح، فرتب نصوصه من المادة 459 إلى المادة 466 وتختلف حلّ النزاعات في المجال المدني من فرع لآخر خاصة في مجال نزاعات العمل، فهي تنفرد بإجراءات خاصة، يجعلها تتميز عن المنازعات الأخرى، وهذا التميز الذي تجلّى خاصة في سنّ اجراءات ودّية لحلّ النزاعات على المستوى الداخلي، وعلى مستوى مُفتشية العمل ومكاتب المُصالحة، فبالنسبة للنزاعات العمل الفردية فقد نظّمها المشرع ضمن القانون رقم 04/90 الذي يتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، أمّا النزاعات الجماعية فقد نظّمها ضمن القانون رقم 02/90 والذي يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، كما استحدث المشرّع أيضا في قانون الاجراءات المدنية والادارية بموجب القانون رقم 09/08 طرق بديلة لحلّ النزاعات ومن بينها الصُّلح، وبالأخص المادة الرابعة (4) منه التي تنص على جواز تطبيق الصُّلح على كل المواد ما يعني شمول مادة قانون العمل، والذي طرح اشكالا حول تطبيق الصُّلح القضائي على نزاعات العُمال، مع العلم أنّ إجراء المصالحة تختص به أجهزة ادارية خارجة عن القضاء، كمفتشية العمل ومكاتب المُصالحة.

Résumé :

Le Code Civil a prévu dispositions générales de conciliation et Classé ses textes de l'article 459 à 466. Le règlement des litiges diffère Dans le domaine civil, d'une section à une autre, notamment le contentieux du travail. Celui-ci dispose de procédures spéciales faisant de lui différent des autres litiges. Cette divergence qui se manifeste par une procédure amiable pour le règlement de litiges internes, au niveau de l'inspection du travail et des bureaux de conciliation.

Concernant le contentieux individuel du travail, le législateur l'a introduit dans la loi 90/04 portant règlement de litige individuel.

Quant aux contentieux collectifs, celui-ci est introduit dans la loi 90/02, relative à la protection et règlement des litiges collectifs du travail, l'exercice du droit de grève. Le législateur a règlement introduit dans le Code de Procédure Civil et Administratives, en vertu de la loi n° 09/08, des moyens de régler les litiges dans la conciliation, notamment dans son article(4) qui stipule la possibilité d'appliquer la conciliation dans tous les articles, en ce compris le module du Code du Travail qui pose un problème sur l'application de la conciliation judiciaire dans le contentieux du travail, sachant que la procédure de conciliation relève du ressort des organismes administratifs extra judiciaire tels : l'inspection du travail et les bureaux de conciliation.