

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق

# تدخل مفتشية العمل في تسوية نزاع العمل الفردي

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون  
تخصص: القانون الخاص

إشراف الأستاذ:  
أ.د. واضح رشيد

إعداد الطالبتين:  
بن اعمر مليكة  
برارات فطمة

## لجنة المناقشة:

د. مزاوي علي، أستاذ محاضر (أ)، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....رئيسا  
أ.د. واضح رشيد، أستاذ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....مشرفا ومقررا  
أودية فريدة، أستاذة مساعدة (أ)، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....ممتحنة

تاريخ المناقشة: 26 جوان 2024

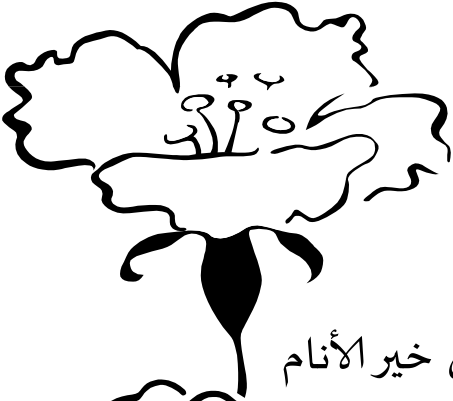
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



## إهداء

بكل الحب والامتنان، أهدي هذه المذكرة إلى أمي العزيزة،  
التي كانت دائما مصدر إلهامي وقوتي، دعمك وتشجيعك  
اللامحدود كان له الفضل في تحقيق هذا الإنجاز.  
أبي العزيز الذي علمني الجد والاجتهاد، لم يكن النجاح  
ليتحقق بدون دعمك وتضحياتك.  
إلى عائلتي الغالية التي تساندني في كل الأوقات، شكرا  
لكم على تشجيعكم لي.  
وأخيرا إلى صديقاتي العزيزات، شكرا لوقوفكن بجاني  
وتشجيعكم لي طوال هذه الرحلة، كانت صداقتكن  
بمثابة دفعة قوية في تحقيق هذا النجاح.  
لكم جميعا أهدي هذا العمل بكل فخر واعتزاز.

ملیكة



## إهداء

إلى كل من نطق بالشهادتين، إلى كل من صلى على خير الأنام  
محمد صلى الله عليه وسلم، أهدي ثمرة جهدي:  
إلى روح أبي الراحل الذي غادرني جسده ولم تغادرني روحه،  
الذي علمني كيف أخط الكلمات بلا ندم رحمة الله عليه.  
وإلى معنى الحب والحنان والتفاني، بسمة الحياة وسر  
الوجود، التي كانت لي عوناً في مشواري الدراسي، والتي كان  
دعائها سر نجاحي، أغلى الحبايب أمي الحبيبة حفظها الله.  
إلى القلوب الطاهرة الرقيقة، رياحين حياتي إخواني  
وأخواني، ووردة بيتنا أختي الصغرى (سهام).  
إلى صديقات دربي كل واحدة باسمها.  
إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة.  
إلى كل من وسعه قلبي ولم تسعه ورقتي.

فطمة

## كلمة شكر

نشكر الله عز وجل على منحنا العلم والقوة على إنهاء هذا البحث وإظهاره على هذه الصورة التي أمامكم، فله الحمد والشكر في كل وقت وحين. ليس ببعيد عندما بدأنا مسيرتنا التعليمية، بهدف الوصول إلى هذا اليوم وتحقيق هدف "التخرج". لقد جاء اليوم الموعد الذي نقدم فيه هذا البحث الذي يحمل في طياته معلومات مهمة، بذلنا فيها جهد لجمعها واستخلاصها.

ومصادقا لقول الرسول صلى الله عليه وسلم: «من لا يشكر الناس لا يشكر الله»، نتقدم بجزيل الشكر إلى:

أستاذنا المشرف أ. د. واضح رشيد

الذي آمن بقدراتنا ومنحنا ثقته وأشرف علينا، ولم يبخل يوما بتقديم النصائح القيمة وتشجيعنا على إكمال هذا البحث.

ونشكر لجنة المناقشة على قبولها مناقشة هذه المذكرة، وهو ما زادنا فخرا وشرفا.

بن امر مليكة وبيارات فطمة

مقدمه

يسعى الإنسان دوماً إلى ضمان حياة مستقرة التي تؤدي به إلى الاطمئنان والراحة النفسية، مما جعله يلجأ إلى العمل لتوفير ذلك، وبالتطور الذي عرفه العالم في شتى المجالات خاصة في المجال الاقتصادي، ظهرت الحاجة إلى تنظيم علاقات العمل، خصوصاً بعد ظهور فئات مبتكرة لوسائل الإنتاج، بينما غالبية الناس تكتفي بتقديم الجهد العضلي، مما أدى إلى انقسام المجتمعات إلى طبقة برجوازية تهيمن على مجالات العمل، وطبقة عاملة تخضع لسيطرة أرباب العمل.

في السابق لم تكن تنشأ علاقة قانونية بين أرباب العمل والعمال، إلا بعد ظهور الثورة الصناعية في نهاية القرن التاسع عشر (19)، مما أدى إلى حدوث تغيرات جذرية في تنظيم علاقات العمل، التي أدت إلى تدخل الدولة في تنظيم هذه العلاقات وحل نزاعاتها عن طريق التشريع.

تنشأ في علاقات العمل عدة نزاعات، من بينها النزاع الفردي الذي عرفه المشرع في المادة 02 من القانون رقم 90-04: « يعد 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 الهيئات المستخدمة»<sup>(1)</sup>.

أدى فشل التسوية الودية لحل النزاع القائم بين الأطراف (المستخدم والعامل)، للجوء إلى مفتشية العمل التي تعتبر هيئة موضوعية تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل.

كما تتميز مفتشية العمل بعدة حقوق وواجبات نظمها المشرع في المرسوم التنفيذي رقم 91-44 الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشية العمل<sup>(2)</sup>، بحيث منح لمفتش العمل عدة حقوق تميزه عن غيره، وممارسة مهامه بكل حرية ودون خوف، وكما ألزمه بعدة واجبات تقيدته أثناء ممارسته لمهامه، بالإضافة إلى تصنيف مفتشي العمل ومنح لكل صنف منهم مهاماً خاصة به.

1 - قانون رقم 90-04 مؤرخ في 06 نوفمبر 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 06، لسنة 1990. المادة 02 منه.

2 - مرسوم تنفيذي رقم 91-44 مؤرخ في 16 فيفري 1991، يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشية العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 8، صادر في 20 فيفري 1991.

كانت صلاحية تسوية النزاعات في القانون القديم أمر رقم 75-31<sup>(1)</sup> مخولة لمفتش العمل، لكن بعد صدور القانون الجديد رقم 90-03<sup>(2)</sup> أصبح دور مفتش العمل يقتصر على إحالة الطرفين إلى مكتب المصالحة، إلا أنه خولت له بموجب هذا القانون الجديد عدة صلاحيات ومهام لتسوية النزاعات القائمة بين الأطراف، كما يسعى إلى الوقاية من نشوء الخلافات.

وبذلك خولت لمفتش العمل عدة آليات لتسوية النزاع الفردي القائم بين الأطراف، من بينها "المصالحة" التي تعد من أهم الطرق الودية التي يلجأ إليها العامل، والتي تتخذ بدورها عدة إجراءات لتسوية النزاع الفردي القائم.

تختلف نتائج مكتب المصالحة في حال حضور الأطراف اجتماع المصالحة أو عدم حضورهم، وبعدها يقوم مفتش العمل بتحرير محاضر المصالحة حسب النتيجة المتوصل إليها في اجتماع الصلح.

تكمن أسباب اختيار هذا الموضوع في إجحاف المشرع الجزائري لدور مفتش العمل في إبراز أهميته في حل النزاع الفردي في العمل، وباعتباره كجهة تساهم في الحد من هذه النزاعات، وذلك عن طريق ممارسته لمهامه وصلاحياته المخولة له قانونا، ومحاولة إبراز دوره الفعال.

وعليه، تتجلى أهمية هذا الموضوع في بيان الدور الفعال لمفتشية العمل في حل النزاع الفردي في العمل، وغرس ثقافة اللجوء إلى مفتش العمل، لتزويدهم بالمعلومات القانونية الخاصة بحقوقهم والواجبات، وذلك تجنباً لإجحاف حقوقهم، بالإضافة إلى التعرف على الدور الفعال لمفتش العمل للحد من هذا النزاع، وأهم إجراءات مفتشية العمل.

كل هذا أدى إلى طرح الإشكالية التالية: ما هي الآليات المتخذة من طرف مفتشية

### العمل لتسوية النزاع الفردي في العمل؟

تستوجب الإجابة عن هذه الإشكالية تقسيم موضوع الدراسة إلى فصلين أساسيين: بحيث يتم تناول دور مفتشية العمل باعتبارها جهاز خاص لتسوية النزاع الفردي في (الفصل الأول)، ثم التعرض لآليات مفتشية العمل في تسوية النزاع الفردي (الفصل الثاني).

1 - أمر رقم 75-31 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل الخاص، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 22، لسنة 1975.

2 - مرسوم تنفيذي رقم 90-03 مؤرخ في 01 جانفي 1990، يتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 6، صادر في 10 جانفي 1990.

# الفصل الأول

مفتشية العمل كجهاز مختص

لتسوية النزاع الفردي

تعتبر التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية جزءاً لا يتجزأ من علاقات العمل الفردية، كونها تحافظ على علاقة لعمل وتعزز الرابطة بين العامل والمستخدم، وهذا قبل اللجوء إلى الجهات القضائية، فعند نشوب نزاع بين أحد الطرفين تتم التسوية داخل الهيئة المستخدمة، أو بلجوء أحد الأطراف إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً باعتبارها هيئة موضوعية مخولة من طرف وزارة العمل، التي خولت لها عدة صلاحيات ومهام لتسوية النزاع القائم، وذلك بمقتضى مرسوم تنفيذي رقم 90-03، الذي منح لها هذه المهام.

وهذا سيكون محور الدراسة في الفصل الأول، إذ سيُقسّم إلى مبحثين، فتتم دراسة مفهوم مفتشية العمل في (المبحث الأول)، ودراسة مهام وصلاحيات مفتشية العمل لتسوية النزاع الفردي في (المبحث الثاني).

## المبحث الأول

### مفهوم مفتشية العمل

لم يبدأ الاهتمام برقابة العمل إلا منذ منتصف القرن التاسع عشر (19)، إثر ظهور الثورة الصناعية وامتدادها إلى الدول العربية، ويعود ذلك لعدم الاهتمام بعلاقات العمل وما نتج عنها من أوضاع سيئة يعيشها العمال، وما كان للدولة إلا التدخل من أجل ضمان حقوقهم وحمايتهم من تعسف واستبداد أرباب العمل، وذلك عن طريق التشريع الذي اتخذته الدولة كأداة لتقرير هذه الحماية، وذلك من خلال تفتيش العمل أو ما يسمى بـ "مفتشية العمل".

وعليه، سيتم في هذا المبحث عمل دراسة شاملة حول مفتشية العمل عن طريق تقسيمه لمطالبيين، وذلك بالتعريف بمفتشية العمل في (المطلب الأول)، وعلى حقوق وواجبات مفتشي العمل في (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

### تعريف مفتشية العمل

مفتشية العمل هي مؤسسة إدارية تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تتمتع بعدة صلاحيات وعليها مهام خولت لها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-05. وفي هذا المطلب سيتم التعرض لدراسة مفتشية العمل من خلال فرعين، بحيث ستتم دراسة التعريف الاصطلاحي للمفتشية في (الفرع الأول) والتعريف القانوني لها في (الفرع الثاني)، وشروط الالتحاق والتوظيف بسلك مفتشي العمل (الفرع الثالث).

## الفرع الأول

### التعريف الاصطلاحي لمفتشية العمل

تعتبر مفتشية العمل من أهم الهيئات التي تراقب تطبيق تشريع العمل، وتحميه من الانتهاكات التي تلحق عدم تطبيقه. والتعريف به لدى أوساط العمال وأرباب

العمل<sup>(1)</sup>، واعتبارها هيئة مكلفة بتطبيق التشريعات والتنظيمات والأنظمة المتعلقة بعالم الشغل، لذلك وضعت لها نصوص تشريعية وتنظيمية خاصة بها من أجل تحقيق الحماية القانونية للعمال من جهة، ومن جهة أخرى الوقوف على تنظيمها ومعرفة صلاحياتها وتشكيها<sup>(2)</sup>.

ومفتشية العمل جهاز مستقل تابع لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ينفذ مهامه عن طريق مفتشي العمل الذين يسهرون على حماية حقوق العمال، وذلك عن طريق الرقابة على مدى الالتزام بالقوانين، وزيارة أماكن العمل من أجل تحقيق الأمن والحماية والوقاية والصحة<sup>(3)</sup>.

## الفرع الثاني

### التعريف القانوني

لم يقدم القانون أي تعريف لمفتشية العمل، بل اكتفى بتحديد صلاحياتها وفق المرسوم التنفيذي رقم 90-03، المتعلق بمفتشية العمل.

لكن هناك من عرّفها على أنها هيئة موضوعية وهيئة إدارية، ووحدة رئيسية مكلفة بحماية حقوق العمال، وحمائتهم خاصة من أي تعسف أو انتهاك من طرف أرباب العمل. كما تقوم بعدة مهمات من بينها شرح كيفية العمل أو فتح آفاق جديدة، أو فتح مؤسسات أو غيرها، وبيان حقوق العمال وكيفية طلب المساعدة أو تقديم الشكوى لدى مكاتب مفتشية العمل قبل اللجوء إلى القضاء<sup>(4)</sup>.

1 - مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمائتها، على الموقع: [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net) مطلع عليه يوم 15 ماي 2024 على الساعة 19:20.

2 - المفتشية العامة للعمل، على الموقع: [www.metess.gov.dz](http://www.metess.gov.dz) مطلع عليه في 28 أبريل 2024، 17:00.

3 - حرزي أيدير، تبوت عبد القادر، تدخل مفتشية العمل لحماية العمال في القانون الجزائري، على الموقع: [dspce.ummtto.dz](http://dspce.ummtto.dz) مطلع عليه يوم 02 ماي 2024، الساعة 21:00.

4 - المفتشية العامة للعمل، على الموقع: [www.metess.gov.dz](http://www.metess.gov.dz) مطلع عليه في 28 أبريل 2024، الساعة 18:00.

## الفرع الثالث

## شروط الالتحاق والتوظيف بجهاز التفتيش

يجب توفر مجموعة من الشروط الأساسية للالتحاق بمفتشية العمل وتتمثل هذه الشروط في:

## أولاً - أن يكون المترشح مؤهلاً علمياً:

يتطلب تنفيذ أحكام قانون العمل وجود جهاز تفتيش كفؤ بحيث يحرص هذا الجهاز على تفتيش العمل في المؤسسات الصناعية للتأكد من تطبيق القانون المعمول به. ومراقبة حسن تطبيق أطراف علاقة العمل (العامل وصاحب العمل) لأحكام هذا القانون، وكما يتم التفتيش في فترات دورية، وان تتوافر لدى مفتشي العمل المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة<sup>(1)</sup>.

وهذا ما أكدته المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، على أنه: « يتم التوظيف والترقية في سلك مفتشي العمل من بين المترشحين الحائزين على شهادات في الاختصاصات التالية:

- الحقوق أو العلوم القانونية والإدارية (التأكيد على المعارف والعلوم القانونية في تكوين عون سلك التفتيش).

- علم الاجتماع (عون سلك التفتيش اجتماعي بطبعه، وعليه يأتي التأكيد على التكوين في العلوم الاجتماعية التي هي أم العلوم).

- العلوم الاقتصادية والمالية (التأكيد على العلوم الاقتصادية والمالية، إذ لا يمكن وبأي حال من الأحوال أن نجد مفتشاً غير محترم في المعارف والعلوم الاقتصادية والمالية).

1 - مزناد صبرينة، تفتيش العمل وتحدياته في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه في القانون، تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2019، ص 86.

- الوقاية الصحية والأمن»<sup>(1)</sup>.

ثانيا - اجتياز مسابقة التوظيف:

نصت المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261 على ما يلي: « يوظف بصفة مفتش العمل عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، المترشحون الحائزون على شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية أو شهادة معترف بمعادلتها في أحد التخصصات المذكورة في المادة 15 أعلاه»<sup>(2)</sup>.

يُفهم من خلال المادة، أنه الالتحاق بسلك المفتش لا بد للموظف اجتياز المسابقة عن طريق اجتياز اختبارات. ويشترط في المتسابقين أن يكونوا قد تحصلوا على شهادة جامعية، أو شهادة معترف بها في أحد الاختصاصات التي نصت عليها المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261.

ثالثا - التربص:

طبقا لأحكام القانون الأساسي الوظيفة العمومية، يعين المترشحون الذين يوظفون ضمن الشروط المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 11-261، بصفة متربصين، وذلك بموجب قرار أو مقرر من السلطة المكلفة بمفتشية العمل، ويلزمون باستكمال تربص تجريبي مدته سنة (1) واحدة، وبعد انتهاء فترة التربص، يرسم مفتشو العمل المتربصون أو يخضعون لتمديد التربص مرة واحدة لنفس المدة أو يسرحون دون اشعار مسبق أو تعويض<sup>(3)</sup>.

1 - المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261، المؤرخ في 30 يوليو 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية عدد 43، صادر بتاريخ 03 أوت 2011.

2 - المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261، مرجع سابق.

3 - عبد اللطيف كماش، عبد الصمد خضراوي، دور مفتشية العمل في احترام تشريع العمل والتشغيل في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون اعمال، كلية الحقوق والعول السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021، ص 16.

هذا ما أكدته المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261:

« تطبيقاً لأحكام المادتين 83 و84 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 1 جمادى الثاني عام 1427هـ الموافق لـ15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يعين المترشحون الذين يوظفون ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم بصفة مترشحين بموجب قرار أو مقرر من السلطة المكلفة بمفتشية العمل ويلزمون باستكمال تريص تجريبي مدته سنة (1) واحدة»<sup>(1)</sup>.

#### رابعا - متابعة تكوين تحضيرى:

يخضع المترشحون الذين يتم توظيفهم بعد النجاح في المسابقة وأثناء التريص التجريبي في منصب مفتش العمل، لمتابعة تكوين تحضيرى يهيئهم لشغل المنصب<sup>(2)</sup>. وهذا ما أكدته الفقرة الثانية من المادة 42 من المرسوم التنفيذي رقم 11-162 «... يلزم المترشحون الذين تم توظيفهم، أثناء فترة التريص، بمتابعة تكوين تحضيرى لشغل المنصب تحدد مدته ومحتواه وكيفيات تنظيمه بقرار من الوزير المكلف بالمالية»<sup>(3)</sup>.

وقد كلف المعهد الوطني للعلم بضممان التكوين التحضيرى، والذي تبلغ مدته ستة وأربعون (46) يوما. منظم بشكل تناوبى بمعدل أسبوع كل شهر، ويشمل دروسا نظرية وتطبيقية، ويتولى تأطير ومتابعة المترشحين أثناء فترة التكوين أساتذة المعهد الوطني للعمل وإطارات مؤهلة من المؤسسات والإدارات العمومية<sup>(4)</sup>.

يتم تقييم المترشحين حسب مبدأ المراقبة البيداغوجية المستمرة، وبامتحانات دورية، وعند نهاية التكوين التحضيرى يتم التقييم النهائى. وبعد ضبط قائمة المترشحين الذين تابعوا

1 - المادة 17 من المرسوم التنفيذي 11-261، مرجع سابق.

2 - عبد اللطيف كماش، عبد الصمد خضراوي، مرجع سابق، ص 16.

3 - المادة 42 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261، مرجع سابق.

4 - عبد اللطيف كماش، عبد الصمد خضراوي، مرجع سابق، ص 16.

التكوين، يسلم مدير المؤسسة العمومية للتكوين المعنية (المعهد الوطني للعمل) شهادة متابعة التكوين للمتربين على أساس محضر لجنة نهاية التكوين<sup>(1)</sup>.

## المطلب الثاني

### حقوق وواجبات مفتشي العمل وتصنيفهم

منح التشريع والتنظيم لمفتشية العمل عدة حقوق وواجبات وفق المرسوم التنفيذي رقم 44-91، الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشية العمل، كما قام بتصنيف مفتشي العمل وخول لكل صنف منهم مهام خاصة به.

لذا سيتم تقسيم هذا المطلب لفرعين، ويخصص لبيان حقوق وواجبات مفتشية العمل (الفرع الأول)، وتصنيف مفتشي العمل (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### حقوق وواجبات مفتشي العمل

يتمتع مفتشو العمل بعدة حقوق وواجبات منحت لهم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 44-91، الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، بحيث وضعت لهم عدة استثناءات وامتيازات، وذلك لأداء مهامهم، وكذا صلاحيات للعمل بكل حرية ودون خوف من أي اعتداء أو شتم. وفي هذا الفرع سنتم دراسة أهم حقوق وواجبات مفتشي العمل، وذلك بتقسيمه إلى قسمين، فيكون التعرف على حقوق مفتشي العمل في (أولا)، ثم عرض واجبات مفتشي العمل في (ثانيا).

#### أولا - حقوق مفتشي العمل:

تتمتع مفتشية العمل بعدة حقوق منحت لها قانونا في المرسوم التنفيذي رقم 44-91، الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشية العمل، فتنص المادة 03 منه

1 - عبد اللطيف كماش، عبد الصمد خضراوي، دور مفتشية العمل في احترام تشريع العمل والتشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص16.

« يخضع مفتشو العمل للحقوق والواجبات المنصوص عليها في القانون 90-03 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 والمرسوم رقم 85-09 المؤرخ في 23 مارس 1985 المذكورين أعلاه ولأحكام هذا المرسوم.

ويخضعون فضلا عن ذلك للنظام الداخلي التابع للإدارة المكلفة بمفتشية العمل و/أو الإدارة التي تستخدمهم»<sup>(1)</sup>، بحيث أن القانون منح لهم عدة حقوق تميزهم عن غيرهم بحيث زودهم ببطاقة هوية مهنية تسلمهم إياها السلطة المكلفة بمفتشية العمل (02)، وذلك وفق المادة 10 من المرسوم رقم 91-44 التي تنص على: « يزود مفتشو العمل ببطاقة هوية مهنية تسلمهم إياها السلطة المكلفة بمفتشية العمل تؤهلهم لممارسة الصلاحيات التي يخولهم إياها التشريع والتنظيم المعمول بهما »<sup>(2)</sup>.

كما يتم استدعاء مفتش العمل استثناءً للعمل خارج دائرته الإقليمية، ويستفيد من السكن لمنفعة الخدمة وفقا للتنظيم المعمول به في المجال، وذلك وفقا للمادة 11 و13 من المرسوم التنفيذي رقم 91-44، منح كذلك لمفتشي العمل أثناء ممارسة مهامهم حماية قانونية تخول لهم القيام بصلاحياتهم بكل حرية ودون خوف<sup>(3)</sup>، وذلك حسب المادة 1/21 من القانون رقم 03-90 التي: « يحمي مفتش العمل أثناء ممارسة وظيفته من قبل إدارته من التهديدات والإهانات والشتم والقذف أو الاعتداءات مهما يكن نوعها، وتضمن له تعويض الضرر الناتج عن ذلك، إن اقتضى الأمر »<sup>(4)</sup>، وفي حالة تعرض مفتشي العمل للتهديدات أو الاعتداءات تحل الإدارة محله لاسترجاع حقوقه في استرداد المبالغ المدفوعة، وذلك وفقا للفقرة الثانية من المادة 21 من القانون نفسه التي تنص:

1 - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 91-44، مرجع سابق.

2 - المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 91-44، المرجع نفسه.

3 - اليزار ليلة، راجف ريمة، مفتشية العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 34.

4 - المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 90-03، مرجع سابق.

« وفي هذه الظروف، تحل الإدارة محل مفتش العمل في حقوقه لتحصل من مرتكبي التهديدات أو الاعتداءات على استرداد المبالغ المدفوعة بعنوان تعويض الضرر المذكور ».

كما يتميز مفتشي العمل بحق تسجيل أو مراقبة كيفية سريان العمل، واستقلالية مفتشي العمل (أي عدم التأثر بالتأثير الخارجي)، وكذلك القرار الحر لمفتشي العمل، أي اتخاذ القرارات دون الخوف من أي ابتزاز خارجي<sup>(1)</sup>.

### ثانيا - واجبات مفتشي العمل:

لما كان مفتشو العمل مكلفين بمراقبة تطبيق التشريعات العمالية والسهر على حماية العمال، مما قد ينتج عن عدم تطبيق أحكام تشريع العمل، بحيث تتمثل أهم واجبات مفتش العمل في وجوب الحصول على ثقة كل من أصحاب العمل وإدارات العمل والعمال، إلى جانب ما يتطلب منهم من خصال كالمرونة والإدراك والنزاهة في العمل، ولكي لا تهتز هذه الثقة لابدّ من أن يتقيد بعدة ضوابط التي فرضت عليه<sup>(2)</sup>، فمن حيث التدابير المقررة لحياد واستقلال مفتشية العمل قضت الفقرة الثانية من المادة 15 من اتفاقية التفتيش رقم 81 على: « يحظر على مفتشي العمل أن تكون لهم مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشآت الخاضعة لإشرافهم »<sup>(3)</sup>.

وهذا يعني أن لا تكون لمفتش العمل أو لأقربائه مصلحة مادية مباشرة أو غير مباشرة كأن يكون هو أو أحد أقربائه مالكا أو شريكا في إحدى المؤسسات في المنطقة الخاضعة لتفتيشه.

1 - Les missions de l'inscription de travail, sur le site: [www.l'expert.comptable.com](http://www.l'expert.comptable.com), 22 Mai 2024, l'heure 19:00.

2 - خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر التطور والآفاق، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، فرع قانون الإدارة المالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2012، ص 75 - 76.

3 - اتفاقية دولية رقم 81، بشأن تفتيش العمل (1947)، بتاريخ 16/10/1962، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

ومن واجبات مفتشي العمل أيضا ألا يكونوا مؤهلين للنظر في الشؤون التي يكون طرفا فيها أزواجهم أو أسلافهم أو أخلافهم أو أقاربهم من الدرجة<sup>(1)</sup>، وذلك حسب المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 44-91 التي نصت على: « لا يكون مفتشو العمل مؤهلين للنظر في الشؤون التي يكون طرفا فيها أزواجهم أو أسلافهم أو أخلافهم أو أقاربهم من الدرجة الأولى »<sup>(2)</sup>.

كما يجب على مفتشي العمل المحافظة على السر المهني وعدم إفشائه، بحيث يتعرض كل عون منهم يفشي سرا مهنيا أو يحاول إفشائه للعقوبات المنصوص عليها في التشريع المعمول به، وهذا ما نصت عليه المادة من المرسوم نفسه، ويلتزم مفتشو العمل أثناء ممارستهم لاختصاصهم الاحترام الدقيق للتشريع والتنظيم المعمول بهما حسب المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 44-91.

## الفرع الثاني

### تصنيف مفتشي العمل

ورد في المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 44-91، المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، أن سلك التفتيش صُنف إلى أربعة مراتب:

- مرتبة مفتشي العمل.
- مرتبة مفتشي العمل الرئيسيين.
- مرتبة مفتشي العمل المركزيين.
- مرتبة مفتشي العمل القسميين<sup>(3)</sup>.

1 - إيزار ليلة، راجف ريمة، مفتشية العمل، مرجع سابق، ص 33.

2 - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 44-91، مرجع سابق.

3 - المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 44-91، مرجع سابق.

كما يتم تفتيش كل فئة المفتشين بطريقة خاصة، ويتم إنهاء مهامه بالطريقة نفسها<sup>(1)</sup>.

وهذا ما نصت عليه المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05: « يعين المفتش العام والمديرون ونواب المديرين وكذا رؤساء الدراسات المنتمون للهيكل المركزية للمفتشية العامة للعمل بمرسوم طبقا للتنظيم المعمول به.

وتنتهى مهامهم بالأشكال نفسها<sup>(2)</sup>.

وما يلاحظ أن المفتشين الجهويين ومفتشي العمل للولاية حسب المادة 28 من المرسوم نفسه يعينون بقرار من الوزير المكلف<sup>(3)</sup>.

1 - اليزار ليلة، راجف ريمة، مفتشية العمل، مرجع سابق، ص 35.

2 - المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 08، لسنة 2005.

3 - « يعين المفتشون الجهويون للعمل ومفتشو العمل للولاية بقرار من الوزير المكلف بالعمل بناء على اقتراح المفتش العام للعمل.

وتنتهى مهامهم بالأشكال نفسها « المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، مرجع سابق.

## المبحث الثاني

### صلاحيات ومهام مفتشية العمل

يكلف مفتشو العمل بعدة مهام وصلاحيات أسندت إليهم وفقا للقوانين والتنظيمات المنظمة لتفتيش العمل.

فأسندت لمفتشية العمل هذه الصلاحيات والمهام وفق القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، الذي بيّن أهميتها، كما أوجب على الأطراف (العمال أو ممثليهم، أصحاب العمل...) احترام مفتشي العمل أثناء أداء عملهم، بتوفير الحماية القانونية لهم، ووضع جزاءات لكل من يتعدى عليهم اثناء ممارستهم لمهامهم.

لذا سيتم التطرق في هذا المبحث لصلاحيات ومهام مفتشية العمل في تسوية النزاع الفردي من خلال التعرض لصلاحيات مفتشية العمل (المطلب الأول)، ومهام المفتشية (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

#### صلاحيات مفتشية العمل في تسوية النزاع الفردي

يتمتع مفتش العمل بعدة صلاحيات وذلك قصد تسوية النزاعات، مُنحت هذه الصلاحيات له بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-05، وفي هذا المطلب سنُدرس أهم الصلاحيات التي منحت لمفتش العمل والتي تتمثل في زيارة أماكن العمل (الفرع الأول)، وإجراء التحقيقات (الفرع الثاني)، إعطاء الأوامر (الفرع الثالث) وتوجيه الملاحظات والإعذارات وتحرير المحاضر (الفرع الرابع).

#### الفرع الأول

##### زيارة أماكن العمل

منح القانون رقم 90-03 لمفتشي العمل الحق للدخول إلى أماكن العمل التي يشتغل فيها العمال الذين تشملهم التشريعات والتنظيمات العمالية في أي ساعة من الليل أو النهار،

دون أن يتقيد بموعد أو ميقات قانوني معين، استثناءً الأماكن التي تتواجد في محل ذي استعمال سكني<sup>(1)</sup>.

وذلك وفقا للمادة 03 من القانون رقم 90-03 التي تنص: « يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو متمهنون من الجنسين، باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين مع دخول أشخاص أجنب عنها<sup>(2)</sup> ».

## الفرع الثاني

### إجراء التحقيقات

اعترف المشرع من خلال القانون رقم 90-03 بسلطة المراقبة والفحص وإجراء التحقيقات التي يراها ضرورية، وسماع كل شخص يراه مفتش العمل ضروريا أثناء التحقيقات والتحريات خاصة العمال أو ممثليهم، وصاب العمل وأي شاهد يرى سماعه ضروريا<sup>(3)</sup>، بالإضافة إلى أخذ العينات من المواد والمنتجات المستعملة من أجل إرسالها للتحليل حفاظا على صحة وسلامة العمال، والاطلاع على جميع الأوراق والوثائق والمستندات التي يرى فائدة في فحصها ودراستها<sup>(4)</sup>.

1 - حرزي إيدير، تبوب عبد القادر، تدخل مفتشية العمل لحماية العمال في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري، نيزي وزو، 2014، ص 36.

2 - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-03، مرجع سابق.

3 - حملات جوهر، صلاحيات مفتشية العمل في قانون العمل الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة د/ مولاي الطاهر، سعيدة، 2015، ص 38.

4 - المرجع نفسه.

### الفرع الثالث

#### إعطاء الأوامر

في حالة انتهاك حقوق العامل يقوم مفتش العمل والشؤون الاجتماعية بإعطاء أوامر لأصحاب العمل أو مسؤولي تسيير العمال من أجل استعادة حقوقهم المنتهكة وذلك في الأجل الذي يحدده القانون، ويترتب عن عدم احترام هذا الأمر اللجوء الى قضاء العمل الذي يتخذ الإجراءات اللازمة<sup>(1)</sup>.

### الفرع الرابع

#### توجيه الملاحظات والأعذار وتحرير المحاضر

خول لمفتش العمل عدة صلاحيات وسلطات تسمح له أثناء القيام بعمله ومهامه بتوجيه ملاحظات كتابية أو شفوية وتوجيه الأعذار حسب الحالة، كما يقوم بتحرير محاضر معاينة المخالفات كلما عاين أي مخالفة للتشريع أو التنظيم الخاصين بالعمل<sup>(2)</sup>، وهذا ما جاءت به المادة 1/8 من القانون رقم 03-09: « يحرر مفتشو العمل الملاحظات الكتابية والإعذارات ومحاضر المخالفات كلما عاينوا تقصيرا في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والمعمول بهما »<sup>(3)</sup>.

إذ يقوم مفتش العمل أثناء زيارة الأماكن العمل بتقديم النصائح والإعذارات بإجراء أولي قبل اللجوء إلى تحرير محاضر المخالفات في حالة ما إذا عاين أي خرق للتشريع أو التنظيم<sup>(4)</sup>، وهذا ما أكدته فقرة 02 من المادة 08 من القانون رقم 03-90 « ويقدر،

1 - شيبان كهينة، ديانة سيهام، دور مفتش العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق شعبة القانون العام، تخصص قانون الجماعات الإقليمية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية 2012-2013، ص 28.

2 - حملات جوهر، صلاحيات مفتشية العمل في قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 40.

3 - المادة 8 فقرة 01 من القانون رقم 03-90، مرجع سابق.

4 - حملات جوهر، صلاحيات مفتشية العمل في قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 41.

حسب كل حالة، مدى ملاءمة تحرير إحدى الوثائق المذكورة في الفقرة السابقة.

يدون مفتشو العمل الملاحظات والإعذارات التي يقدمونها في إطار ممارسة وظيفتهم في دفتر مرقم وموقع من طرفهم يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض، ويتعين عليه أن يقدمه إليهم في أي وقت بناء على طلبهم.»

كما يستعين بالخبراء في بعض المسائل ذات الطابع التقني والبحث خاصة ما يتعلق منها بالوقاية الصحية وطب العمل<sup>(1)</sup>. وهذا ما جاء في المادة 06 من القانون رقم 90-03 التي تنص: « يمكن مفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقيق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا.

ويمكنهم أن يقوموا خصوصا بما يأتي:

أ - الاستماع إلى أي شخص، بحضور شاهد أو بدونه، فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمتهمتهم،

ب - أخذ عينة من أية مادة مستعملة، أو من أي منتج موزع أو مستعمل أو السعي لأخذها قصد تحليلها،

ج - طلب الاطلاع على أي دفتر، أو سجل، أو وثيقة، منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه، بغية التحقق من مطابقتها واستنساخها أو استخراج خلاصات منها،

د - التماس، عند الحاجة، أداء أي شخص مختص، أو مساعدته أو إرشاداته، لاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل،

هـ - اصطحاب المستخدم أو ممثله وممثل العمال وأي شخص آخر يطلبون منه أن يصطحبهم خلال زيارتهم بحكم سلطاتهم<sup>(2)</sup>.

1 - يعيش الزهرة، مفتشية العمل في الجزائر، مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص تسيير مؤسسات، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد درارية، أدرار، 2017، ص 103.

2 - يعيش الزهرة، مفتشية العمل في الجزائر، مرجع سابق، ص 103.

وخاصة ما يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وذلك وفقا للمادة 09 من قانون رقم 90-03: « إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يوجه إلى المستخدم إعدار بامتنال التعليمات.

بحيث يقوم بإعداد المخالفات في وثائق خاصة ثم يقوم بتوجيهه<sup>(1)</sup> الإعدار لصاحب العمل من أجل تسوية وضعية والالتزام بالنصوص القانونية. ويمنح له مهلة معقولة من أجل ذلك، وذلك حسب فقرة 09/02 من قانون رقم 90-03: « يحدد مفتشية العمل أجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير أو الخرق »<sup>(2)</sup>.

وفي حالة ما إذا قدر أن الخطر الناتج عن خرق القوانين الخاصة بالعمل يشكل خطرا جسيما، فقد منح له القانون صلاحية إخطار الوالي المختص إقليميا أو رئيس المجلس الشعبي البلدي من أجل اتخاذ التدابير اللازمة كل حسب صلاحيات الموجه له قانونا. وهذا ما جاءت به المادة 10 من قانون رقم 90-03 ب « إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة، سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، يحرر مفتش العمل فورا محضر المخالفة، ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها »<sup>(3)</sup>.

وفي حالة عدم استجابة المستخدم للإعدار الموجه له، وبعد انقضاء المهلة المحددة له قانونا المتمثلة في 8 أيام دون القيام بتسوية الأوضاع، يقوم مفتش العمل بتحرير محضر المخالفة ويرسل نسخة منه إلى الجهة القضائية المختصة، وذلك وفقا للمادة 11 من القانون رقم 90-03 « مع مراعاة أحكام المادة 10 أعلاه، إذا لاحظ مفتش العمل، خلال زيارته، خطرا جسيما على صحة العامل وأمنه يوشك أن يقع، بخطر الوالي أو رئيس المجلس

1 - المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 90-03، مرجع سابق.

2 - المادة 09 الفقرة 02 من المرجع نفسه.

3 - المادة 10 من المرجع نفسه.

الشعبي البلدي المختصين إقليمياً، اللذان يتخذان، كل فيما يخصه، جميع التدابير اللازمة بعد إعلام المستخدم»<sup>(1)</sup>.

يمكن لمفتش العمل أثناء تأدية مهامه أن يقوم بتوجيه ملاحظات كتابية أو شفوية، وتوجيه الأعدار حسب الحالة. وتحرير محاضر معاينة المخالفات كلما عاين مخالفة للتشريع والتنظيم الخاصين بالعمل<sup>(2)</sup>.

عندما تثبت مخالفات الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بالحفاظ على الصحة والأمن وطب العمل ينذر صاحب العمل أو رئيس المؤسسة بالامتثال للأوامر. وإذا تبادت هذه المخالفات بعد 45 يوماً فإن لأعوان مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية الحق في تحرير المحضر<sup>(3)</sup>.

- وهذا ما أكدته الفقرة الثانية من المادة 12 من القانون رقم 75-33: « ان محاضر مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية تعد أدلة للإثبات إلا أن يدعى تزويرها، ويحاكمون في الجلسة المقبلة»<sup>(4)</sup>.

## المطلب الثاني

### مهام مفتشية العمل في تسوية النزاع الفردي

لقد صاحب تطور التشريع الاجتماعي بصفة عامة اتساع نشاطات ومسؤوليات مفتشية العمل، رغم أن وظائفهم لم تحدد إلا بعد أن صادقت الجزائر على بعض الاتفاقيات الدولية، وهذا ما جاء به القانون رقم 90-03، إذ تم تحديد هذه المهام في عدة عناصر، بحيث سيتم

1 - المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 90-03، المرجع السابق.

2 - RAHALIA Amina Souad, Les relations de travail et la gestion des conflits dans l'entreprise: Cas de l'entreprise Algérienne, mémoire en vue de l'obtention du diplôme de magister en management des ressources humaines, Université de Tlemcen, p 23.

3 - شيبان كهيبة، ديانة سيهام، مرجع سابق ص 29.

4 - تنص المادة 12 من الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر عدد 39، صادر في 16 ماي 1975.

تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، وتتم دراسة المهام الرئيسية لمفتشية العمل في تسوية النزاع الفردي في (الفرع الأول)، والمهام الثانوية لمفتشية العمل في تسوية النزاع الفردي في (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

### المهام الرئيسية لمفتشية العمل

تتدرج المهام الرئيسية لمفتشية العمل في عدة مهام، من بينها:

#### أولاً - الرقابة:

تعد الرقابة من أهم وظائف مفتشية العمل، إذ تقوم بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية، بحيث تسهر على تطبيق هذه القوانين من أجل وقاية العمل والعمال<sup>(1)</sup>، غير أن هذا التدخل أخذ يتطور ليمتد إلى تنظيم العمل، بحيث يعتبر الدور الرقابي لأجهزة تفتيش العمل من المظاهر التي تختلف عن الأدوار الموكلة للهيئات والأجهزة الرسمية للدولة<sup>(2)</sup>، وهذا ما نصت عليه المادة 06 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل: « يمكن لمفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا »<sup>(3)</sup>.

#### ثانياً - الإعلام وتقديم النصح:

يعتبر الإعلام وتقديم النصح من بين أهم المهام التي يقوم بها مفتشو العمل، وذلك عن طريق توجيه وإعلام كل العمال وأرباب العمل عن طريق تقديم النصائح والإرشادات فيما يخص حقوقهم وواجباتهم<sup>(4)</sup>.

1 - سمير يوسف خوجة، "دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسة المستخدمة الجزائرية"، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، المجلد 09، العدد 1، 2023، ص 40.  
2 - مزناد صبرينة، تفتيش العمل وتحدياته في ظل التحولات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 116.  
3 - المادة 06 من القانون رقم 90-03، مرجع سابق.  
4 - ايزار ليلة، راجف ريمة، مفتشية العمل، مرجع سابق، ص 62، 63.

وهذا ما أكدته المرسوم التنفيذي رقم 90-03، المتعلق بمفتشية العمل في الفقرة الثانية من المادة الثانية التي تنص: « تقديم المعلومات والإرشادات للعمل ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية »<sup>(1)</sup>.

ومن مميزات مفتشية العمل أنها تعمل على توعية العمال في أماكن عملهم، وكذا أرباب العمل عن طريق تقديم توضيحات وتفسيرات عن أي غموض أو التباس في القانون وتقديم لمحة عن مهامهم.

تتميز مفتشية العمل بطابع بيداغوجي، وهي مدعوة عن طريق مفتشي العمل للإجابة عن كل التساؤلات التي يمكن أن يتم طرحها من طرف أصحاب العمل أو العمال، عن كيفية فتح مكاتب العمل لمن يريد النصح أو الاستشارة<sup>(2)</sup>.

بالإضافة إلى أنها تعمل على إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل حفاظا على حقوقهم، كما تلعب دورا هاما في إعلام الإدارة المركزية بمدى تطبيق النصوص القانونية من طرف العمال والمستخدمين<sup>(3)</sup>.

مثال: هناك عامل يعمل في مصنع ويواجه نزاعا مع صاحب العمل بسبب خلاف حول ساعات العمل، في هذه الحالة يمكن للعامل أن يتقدم إلى مفتشية العمل لطلب النصح منها، ولتسوية النزاع القائم بشكل سليم وبالطرق القانونية المناسبة.

1 - المادة 02 من القانون رقم 90-03، مرجع سابق.

2 - سمير يوسف خوجة، "دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعية في المؤسسات المستخدمة الجزائري"، مرجع سابق، ص 40.

3 - حرزي أيدير، تبوب عبد القادر، تدخل مفتشية العمل لحماية العمال في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، فرع القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص 19.

## الفرع الثاني

## المهام الثانوية

يقع على عاتق مفتشية العمل عدة مهام ثانوية تمارسها على الأطراف المعنيين، وتلجأ إليها في حالة ما أذا تقاعس أحد الأطراف عن تنفيذ قراراتها، وتندرج هذه المهمات في:

## أولاً - حماية ممثلي العمال:

تدخل حماية ممثلي العمال في المهام التي تُسبب إلى مفتشية العمل، وذلك قصد تمكين ممثل العمال من ممارسة نشاطه بكل أمان داخل المؤسسة، بحيث أن صاحب العمل لا يمكن له طرد ممثل العمل، إلا إذا كان ذلك بموافقة مفتش العمل التابع لاختصاصه المحلي أو الإقليمي<sup>(1)</sup>.

وهذا ما أكدته المادة الأولى من الاتفاقية رقم 135 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال: « توفر لممثلي العمال في المؤسسة حماية فعالة من أية تدابير يمكن أن تنزل بهم الضرر، بما في ذلك الفصل، ويكون سببها صفتهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية أو مشاركتهم في أنشطة نقابية، طالما ظلوا في تصرفاتهم يلتزمون القوانين أو الاتفاقات الجماعية القائمة أو غيرها من الترتيبات المشتركة المنفق عليها<sup>(2)</sup>».

لم يعد دور مفتشية العمل يقتصر على النصح والإرشاد فقط، وإنما أصبح دورها المرافق والمساعد والمسهل للعمال ولممثلي العمال في حياتهم المهنية، بحيث يغطي مهامها جميع جوانب نشاطاتهم العملية في كل ما يتعلق بشروط العمل<sup>(3)</sup>. وهذا ما

1 - سمير يوسف خوجة، "دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعية في المؤسسات المستخدمة الجزائري"، مرجع سابق، ص 40.

2 - المادة 01 من الاتفاقية رقم 135 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، المنعقدة في 23 جوان 1971، صادقت عليها الجزائر في 30 جوان 1973.

3 - بطاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، تخصص: القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، محمد بن أحمد، 2017، ص 106.

أوضحه نص المادة 02، الفقرات 02، 03، 04 على أنه: « تختص مفتشية العمل بما يأتي:...

- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.
- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقات أو العقود الجماعية في العمل.
- إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم<sup>(1)</sup>.

### ثانيا - مراقبة العمل:

يلعب مفتشو العمل دورا مهما في مراقبة العمل، وحماية منصب العمل خاصة أثناء التسريح، إذ أنه أثناء تسريح عامل على صاحب العمل تقديم تقرير قبل تسريحه يفسر فيه الأسباب التي أدت إلى ذلك، لأنه لا يمكن القيام بذلك قبل الحصول على الموافقة من طرف مفتشية العمل، وهذا ما أكدته المادة الأولى من الاتفاقية 135 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة<sup>(2)</sup>.

تعتبر وظيفة مفتشية العمل المتمثلة في الوظيفة الرقابية، التي كرست كل جهودها في مراقبة وتسيير العمل، ومراقبة أماكن العمل، وتنفيذ القوانين<sup>(3)</sup>.

وتنقسم هذه الرقابة إلى رقابة قانونية وأخرى إدارية تتم بأساليب وظروف مختلفة أوكلها المشرع لمفتش العمل حتى يضمن فعالية أداء هذا الجهاز.

### 1 - الرقابة القانونية:

نص عليها المشرع الجزائري في الفقرة الأولى من المادة 02 من القانون رقم 90-03

1 - المادة 602 من القانون رقم 90-03، مرجع سابق.

2 - سمير يوسف خوجة، "دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعية في المؤسسات المستخدمة الجزائري"، مرجع سابق، ص 40.

3 - Conférence international du travail, 95<sup>ème</sup> session, 2006, Rapport III, (partie 1B), p 2.

المتعلق بمفتشية العمل وقد بسط المشرع هذه<sup>(1)</sup> الرقابة لتشمل علاقات العمل الفردية والجماعية وشروط العمل وظروفه والوقاية الصحية للعمال وأمن المنشآت.

وبالتالي فإنّ الرقابة تشمل كل المؤسسات الصناعية والتجارية والفلاحية وملحقاتها خاصة أو كانت عمومية والعمال في المنازل والمهنة الحرة والشركات المدنية والنقابات والجمعيات والمؤسسات ذات الطابع الإداري والإدارات العمومية بصفة عامة، كما أنه لم يضع أي قواعد خاصة أو معينة لقطاع من القطاعات<sup>(2)</sup>.

## 2 - الرقابة الإدارية:

يقصد بها الرقابة السابقة التي تقتضي اتخاذ قرار سابق من طرف المفتش أو منح ترخيص من منطلق عمله الإداري<sup>(3)</sup>.

أما الفقه الجزائري فلا نجد فيه ما يشير إلى الصلاحيات الإدارية لمفتش العمل رغم أن المشرع أقر هذه الصلاحيات وأقر لها العديد من النصوص القانونية، والتي من بينها:

- الترخيص الواجب منحه للمستخدم لاستخدام العملات ليلًا.
- المصادقة على النظام الداخلي الذي يضعه المستخدم قبل تطبيقه في المؤسسة المستخدمة<sup>(4)</sup>.

## 3 - رقابة مفتشية العمل على شروط وإجراءات تشغيل العمال:

يعتبر الحق في العمل من أهم الحقوق الأساسية التي أقرتها المواثيق والإعلانات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، كما يعد من أهم الحقوق المكرسة في دساتير الدول المعاصرة، بغض النظر عن نظامها السياسي أو الاجتماعي... إلا أن الظروف الاقتصادية جعلت هذا الحق مجرد حق نظري، وذلك لتزايد

1 - بطاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 110.

2 - المرجع نفسه.

3 - عبد اللطيف الخلفي، الوسيط في مدونة الشغل: علاقة العمل الفردية، الجزء الأول، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2004، ص 134 - 135.

4 - بطاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 113.

مستويات البطالة التي مست مختلف شرائح المجتمع (بما فيهم حاملي الشهادات الجامعية). مما أدى تدخل المشرع لتفادي هذه الظاهرة وذلك عن طريق رقابة شروط وإجراءات تشغيل العمال، ولذلك المشرع الجزائري استحدث أجهزة مختصة من أجل مراقبة مستويات الشغل، وتقييد حرية التعاقد بين الأطراف (العامل والمستخدم) بمجموعة من الشروط وقيود لضمان عمليات تشغيل العمال بشكل موضوعي وعادل<sup>(1)</sup>.

- تسهر مفتشية العمل على تنسيق العمل بينها وبين وكالات تشغيل العمال وفرض عليها شروط التشغيل، ومنع المستخدم من التعسف في طرق التشغيل، مما يخدم مصالح العمال. كما يعمل جهاز تفتيش العمل بشكل خاص على فرض رقابته على تشغيل جميع الفئات العمالية<sup>(2)</sup>.

1 - عجة الحيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 285.  
2 - بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق احكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2011/2012، ص 14.

## الفصل الثاني

آليات تدخل مفتشية العمل في

تسوية النزاع الفردي في العمل

عرفت الجزائر خلال السنوات الأخيرة تطورا يتمثل في إعادة تكوين مؤسساتها السياسية والاجتماعية، سمح لها بإعادة النظر في عدة قوانين، لاسيما القوانين الاجتماعية بغرض تكيف علاقات العمل بعد التطور الذي عرفه المجال الاقتصادي، لذلك سعى المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، إلى وضع أحكام خاصة لتسوية النزاعات القائمة بين الأطراف (رب العمل والعمال أو ممثله)، وذلك عن طريق تدخل "مكتب المصالحة".

لذلك سنتطرق في هذا الفصل لدراسة آليات مفتشية العمل في تسوية النزاع الفردي، بحيث قُسم إلى مبحثين، بداية سنقدم دراسة شاملة حول المصالحة (المبحث الأول)، ثم عرض أهم المحاضر التي يحررها مكتب المصالحة (المبحث الثاني).

## المبحث الأول

### إجراء المصالحة بين طرفي النزاع

أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة لنزاعات العمل الفردية، التي عرّفها في القانون رقم 90-04، إذ حدد لها كافة الطرق والإجراءات اللازمة لتسوية هذا النزاع القائم بين الأطراف، وذلك عن طريق "مكتب المصالحة"، التي تعتبر همزة وصل بين الطرفين (رب العمل، العمال أو ممثليهم...)، وهو ما سيتم التطرق إليه في (المطلب الأول)، ثم القيام بكافة الإجراءات اللازمة (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

#### مفهوم المصالحة

يقصد بالصلح هو إرادة الأطراف في حل النزاع الفردي وديا، وذلك عن طريق اللجوء إلى مكتب المصالحة الذي يكون طرفا ثالثا بين الأطراف المتخاصمة (رب العمل، العامل) عن طريق محاولة إيجاد حلول لإرضاء كلا الطرفين، ونهاية الخصام يكون إما بالمصالحة أو المصالحة الجزئية أو عدم المصالحة. وعليه، سيتم في هذا المطلب دراسة تعريف المصالحة (الفرع الأول)، ثم عرض إجراءات المصالحة (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### تعريف المصالحة

المصالحة طريقة ودية لتسوية النزاعات الفردية بحيث تتم عند فشل المفاوضات أو المفاوضات الودية الداخلية<sup>(1)</sup>.

كما عرّفها المشرع الجزائري في المادة 459 من القانون المدني: « عقد ينهي به الطرفان نزاعا أو يتوقيان به نزاعا محتملا وذلك بان يتنازل كل طرف منهما على

1 - حملات جوهرية، صلاحيات مفتشية العمل في قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 25.

وجه التبادل»<sup>(1)</sup>.

كما يمكن تعريف المصالحة أنها ذلك الإجراء أو المبادرة التي يقوم بها طرف ثالث بهدف إرساء دعائم الوفاق بين الأطراف المتخاصمة (رب العمل، العامل أو ممثله...)، التي توجد في وضعية مواجهة نتيجة اختلاف في وجهات النظر قصد الوصول إلى حلول لتسوية النزاع القائم بينهم، وذلك قصد المحافظة على العلاقة الودية واستمرارها بين العمال وأصحاب العمل<sup>(2)</sup>.

يمكن تعريف المصالحة بأنها إجراء جوهري ووجوبي في مجال تسوية منازعات العمل الفردية، بحيث تهتم باختصاصاته وإجراءاته مكتب المصالحة، بهدف حل النزاع القائم بين الأطراف المتخاصمة (رب العمل، العمال)<sup>(3)</sup>.

بما أن المصالحة مرحلة إجبارية يتوجب المرور بها في حالة بقاء الخلاف كما هو عليه، فقد عمل المشرع الجزائري بتقييدها لكي يفض النزاع في أقرب الآجال. والمصالحة نوعان:

#### أولا - المصالحة الاتفاقية:

نصت على هذه الاتفاقية المادة الخامسة (05) من القانون رقم 90-02: « 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»<sup>(4)</sup>.

1 - المادة 459، من القانون المدني، المعدل والمتمم.

2 - فن حاتم، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر حقوق، تخصص: إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016، ص 35.

3 - بوشني سميرة، سواق سلمى، مكاتب المصالحة في منازعات العمل الفردية، مذكرة شهادة ماستر، معهد العلوم القانونية والإدارية، فرع القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 26.

4 - المادة 5 من القانون رقم 90-02 مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 6، لسنة 1990.

بحيث يتكفل أطراف المنازعة قبل نشوبها بتحديد إجراءاتها، وذلك بعرض المنازعة على مفتشية العمل من الطرف الأكثر استعجالاً لإجراء المصالحة<sup>(1)</sup>.

### ثانياً - المصالحة القانونية:

تعتبر علاقة العمل علاقة قانونية تحمل في طبيعتها نزاع قد يثور بين الأطراف (رب العمل، والعامل) في أي وقت، منذ نشوء علاقة العمل إلى حين انتهائها، حول مجموعة من القضايا تختلف من حيث طبيعتها وموضوعها<sup>(2)</sup>.

تنشأ الاتفاقية القانونية في حالة فشل المصالحة الاتفاقية بين الأطراف المتنازعة، بحيث يتوجب على الأطراف المرور إلى الاتفاقية القانونية التي توكل إلى مفتش العمل الذي يقوم وجوباً بمحاولة المصالحة من المستخدم وممثلي العمال<sup>(3)</sup>.

### الفرع الثاني

#### إسناد مهام المصالحة لمكتب المصالحة

تعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء، مشكلة من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية، عضوين (02) ممثلين للعمال، وعضوية (02) ممثلين للمستخدمين، ويتم تداول الرئاسة بينهم (عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين)، لمدة ستة (06) أشهر<sup>(4)</sup>.

- 
- 1 - بوشني سميرة، سواق سلمى، مكاتب المصالحة في منازعات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 26.
  - 2 - أحمد كيوص، منصور بن دكن، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق، تخصص: قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة غرداية، 2021، ص 53.
  - 3 - قدوري أحمد، مبروكي محمد، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص: قانون المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد درارية، أدرار، 2019، ص 26.
  - 4 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 16.

يتم تعيين المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا بين المترشحين المنتخبين حسب الترتيب التنازلي، بحيث ينتخبون لمدة ثلاث (03) سنوات من قبل ممثلين عن عمال الشركات والمؤسسات، وهذا ما أكدته المادة 11 من القانون رقم 90-04 وتنص على: « ينتخب المساعدون والأعضاء المستخدمون لمكاتب المصالحة لمدة ثلاث (3) سنوات من ممثلين عن المستخدمين وفقا للكيفيات المحددة في المادة العاشرة من هذا القانون ».

ويجب أن يكون مكتب المصالحة الذي يقع في دائرة الاختصاص المحلي للجهة القضائية المعنية عن طريق الاقتراع السري المباشر<sup>(1)</sup>.

إذ يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية أو مكتب مفتش العمل، مكتب مصالحة من أجل الوقاية من النزاعات الفردية<sup>(2)</sup>.

وهذا ما أكدته المادة 06 من القانون رقم 90-04: « يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين للمستخدمين ويرأس المكتب بالتداول ولفترة (6) أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين.

يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة عن طريق التنظيم<sup>(3)</sup>.

يستفيد أعضاء هذه المكاتب بعدة تسهيلات في مناصب عملهم، وذلك قصد تسهيل سير العمل والقيام بمهامهم التمثيلية في هذه المكاتب.

مثلا: حقهم في التغيب عن العمل لممارسة مهامهم في هذه المكاتب<sup>(4)</sup>.

1 - عبد الكريم بوحميده، مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في حقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، 2018، ص 196، 197.

2 - المرجع نفسه، ص 196.

3 - المادة 06 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

4 - بوعبيطة مليكة، "آليات إجراء المصالحة ودورها في تسوية منازعات العمل الفردية"، مداخلة مقدمة خلال الدورة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية، 24 جانفي 2023، ص .

وضع المشرع الجزائري عدة قيود وشروط الاختيار ممثلي مكتب المصالحة، بحيث استبعد كل الأشخاص ذو السوابق العدلية والمفلسون وغيرهم من الأشخاص الذين تم استبعادهم<sup>(1)</sup>. وهذا ما أكدته المادة 13 من القانون رقم 90-04: « لا يمكن أن ينتخب كمساعدين وكأعضاء مكاتب المصالحة:

- الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جنائية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة والذين لم يرد إليهم اعتبارهم،

- المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم،

- المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال فترة نقل عن سنة واحدة،

- العمال المحكوم عليهم منذ فترة نقل عن سنتين (02) بسبب عرقلة حرية العمل،

- قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية<sup>(2)</sup>.

يتكون مكتب المصالحة من لجان متساوية الأعضاء، مشكلة من العمال وأصحاب العمل، وذلك وفقا لنص المادة 06 من قانون تسوية منازعات العمل، التي تنص 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 عمال المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة<sup>(3)</sup>.

1 - بلهوب أحلام، آليات تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة شهادة الماستر، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة عبد الحميد باديس، مستغانم، 2020، ص 42.

2 - المادة 13 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

3 - S. BENGHERSALLAH, Inspectrice Régionale du travail d'Alger, Revue Algérienne du travail, N°22, 1998, p 22, 23.

يجب أن تشرف مفتشية العمل على عملية الانتخاب بإعلان العملية وجمع الترشيحات وتشكيل الهيئتين الانتخابيتين، الأولى تمثل العمال والثانية تمثل ارباب العمل. وبعد إجراء العملية الانتخابية وتحت إشراف رئيس المحكمة يتم تعيين الأعضاء بواسطة أمرا صادرا عن رئيس المجلس القضائي لمدة ثلاثة سنوات<sup>(1)</sup>.

## المطلب الثاني

### إجراءات المصالحة

تعتمد مفتشية العمل عدة إجراءات لتسوية النزاع الفردي في العمل وذلك بعد فشل التسوية الودية الداخلية، وإخطارها من طرف العامل عن طريق عريضة مكتوبة أو شفوية بحضور العامل إلى مكتب مفتشي العمل لبدء إجراءات المصالحة، وذلك خلال ثلاثة أيام.

تختلف النتائج المتوصل إليها من خلال إجراءات المصالحة، وهذا ما سيتم التعرض إليه في هذا المطلب، وذلك في فرعين، فيتم تناول حالة عدم حضور الأطراف (الفرع الأول)، وحالة حضور الأطراف إلى جلسة الصلح (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### عدم حضور الأطراف

تختلف نتائج المصالحة في حالة عدم حضور أحد الأطراف و في حالة عدم حضورهم جميعا، وفي هذا الفرع يتم دراسة نتائج عدم حضور الأطراف إلى جلسة الصلح، سواء عدم حضور المدعي (أولا)، أو المدعى عليه (ثانيا).

#### أولا - عدم حضور المدعي:

ينظر مكتب المصالحة عند غياب المدعي وحضور المدعى عليه في سبب غياب المدعي أو ممثله القانوني عن جلسة المصالحة، وكما يجوز لها شطب القضية، إلا إذا

1 - عبد الرحمان خلفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع.

كان سبب غيابه سببا جديا وشرعيا، يبلغ المدعي خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ اتخاذ القرار<sup>(1)</sup>.

هذا ما أكدته المادة 28 من القانون رقم 90-04: «يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء ما لم يوجد مانع جدي وشرعي.

يبلغ المدعي خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ اتخاذ قرار<sup>(2)</sup>.

يُفهم من خلال نص المادة أن لمفتشية العمل سلطة في تقدير أسباب غياب المدعي، وفي حالة ما إذا كان السبب جدي وشرعي يمكن لمفتشية العمل إعادة استدعاء الطرفين للنظر مرة أخرى في النزاع<sup>(3)</sup>.

أما إذا لم يحضر الجلسة ولم يكلف من ينوبه ولم يقدم أي عذر إلى مفتشية العمل، أو قدم عذر غير جدي أو شرعي أو يكون غير مقبول لهذا التخلّف في الوقت المناسب تشطب شكوى المدعي<sup>(4)</sup>.

### ثانيا - عدم حضور المدعي عليه:

غياب المدعي أو ممثله القانوني المؤهل إلى جلسة الصلح، تقوم مفتشية العمل باستدعائه من جديد لاجتماع الصلح في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام<sup>(5)</sup>.

1 - مزيان سيليا، راحي نادية، ميزة الاستعجال في تسوية العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2022، ص 16.

2 - المادة 28 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

3 - بوشني سميرة، سواق سلمى، مكاتب المصالحة في منازعات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 44.

4 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 22.

5 - مزيان سيليا، راحي نادية، ميزة الاستعجال في تسوية نزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 17.

وهذا ما أكدته المادة 29 من القانون رقم 90-04 التي تنص: « عند عدم حضور المدعي عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء، يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع مصالحة بعقد في أجل اقصاه ثمانية (8) أيام من تاريخ الاستدعاء »<sup>(1)</sup>.

وفي حالة غياب المدعي عليه أو ممثله المؤهل، بدون عذر قانوني مقبول، يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة، لعدم حضور المدعي عليه المستدعى بصفة نظامية، على أن تسلم نسخة من المحضر للمدعي أثناء الاجتماع<sup>(2)</sup>.

وهذا ما أكدته المادة 30 من القانون رقم 90-04: « في حالة غياب المدعي عليه أو ممثله المؤهل في اجتماعين متتاليين للمصالحة يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة لعدم الحضور المدعي عليه المستدعى بصفة نظامية.

تسلم نسخة من المحضر إلى المدعي أثناء الاجتماع »<sup>(3)</sup>.

عدم حضور أحد الطرفين بعد تكليفهما مرتين أثناء محاولة التوفيق يحرر مفتش العمل محضر عدم التصالح غيابيا موقعا منه ومن الحاضرين، علاوة على ذلك في حالة رفض أحد الطرفين التوقيع يجب على مفتشية العمل أن تذكر ذلك صراحة في التقرير<sup>(4)</sup>.

## الفرع الثاني

### نتائج المصالحة

ينعقد اجتماع الصلح، وفي حالة حضور الأطراف بعد استدعائهم من طرف مكتب المصالحة، في هذه الحالة يعقد الاجتماع، وينتج عن هذا الاجتماع عدة نتائج، إما اتفاق طرفي النزاع (أولا)، أو حالة عدم اتفاق طرفي النزاع (ثانيا).

1 - المادة 29 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

2 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 21.

3 - المادة 30 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

4 - Conflits individuels, Site: <http://www.inspection-travail.gov.bf>, 9 Juin 2024, 21:58.

**أولا - حالة اتفاق طرفي النزاع:**

يتفق العامل أو ممثله القانوني مع المستخدم عند انعقاد اجتماع الصلح على كل نقاط الخلاف القائم فيما بينهم، ويمكن أن يسفر هذا الأخير إما بالاتفاق الكلي أو الاتفاق الجزئي<sup>(1)</sup>.

**أ - حالة الاتفاق الكلي:**

يتفق الطرفان على كل نقاط الخلاف، وذلك بإشراف مفتش العمل على مكتب المصالحة، وذلك بغرض عرض محتوى الشكوى المعروضة أمامه أمام الطرفين (المدعي، والمدعى عليه)، وفي حالة اتفاق الأطراف على كل نقاط النزاع، وبيان إرادتهم في تسوية النزاع القائم بينهم، وبذلك يقوم مفتش العمل بتحرير محضر الصلح<sup>(2)</sup>.

وهذا ما أكدته الفقرة الأولى من المادة 31: « في حالة اتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يعد المكتب محضرا بالمصالحة على ذلك »<sup>(3)</sup>.

**ب - حالة الاتفاق الجزئي:**

ينعقد اجتماع مكتب الصلح تحت رئاسة مفتش العمل لطرح النزاع القائم بين الأطراف (المدعي والمدعى عليه)، وطرح كل النقاط الخاصة بالنزاع، وفي حالة ما إذا اتفق الأطراف على جزء فقط من النزاع، يقوم مفتش العمل بتحرير محضر صلح جزئي يشمل كل النقاط المتفق عليها، ونقاط الخلاف (حسب الفقرة الأولى من المادة 31 من القانون رقم 90-04)<sup>(4)</sup>.

1 - مزيان سيليا، راحي نادية، ميزة الاستعجال في تسوية نزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 17.

2 - أحمد كيوص، منصور بن دكن، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 63.

3 - المادة 31 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

4 - مزيان سيليا، راحي نادية، ميزة الاستعجال في تسوية نزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 18.

## ثانيا - حالة عدم اتفاق طرفي النزاع:

يحرر مكتب المصالحة محضر عدم المصالحة، وذلك في حالة عدم اتفاق الأطراف على نقاط الخصام أثناء اجتماع مكتب المصالحة، ويقوم مفتش العمل بتقديم نسخة من محضر عدم الصلح للعامل لكي يتمكن من الحصول على حقوقه على مستوى القضاء الاجتماعي<sup>(1)</sup>.

وهذا ما أكدته الفقرة الثانية من المادة 31 التي تنص: « ... وفي حالة عدم الاتفاق بين الأطراف يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة »<sup>(2)</sup>.

1 - مزيان سيليا، راحي نادية، ميزة الاستعجال في تسوية نزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 18.

2 - المادة 31 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

## المبحث الثاني

### إثبات المصالحة عن طريق محاضر

يقوم مكتب المصالحة بعدة اجتماعات مع الأطراف المتخاصمة قصد تسوية النزاع القائم بينهم، وذلك بمحاولة وجودها كهزمة وصل بينهم (العامل، رب العمل)، ومناقشته كافة النقاط المتعلقة بموضوع النزاع القائم وتنتج عن هذه الاجتماعات نتائج مختلفة، إذ يمكن أن يتوصل الأطراف إلى حل نهائي للنزاع القائم، وتقوم مفتشية العمل بتحرير محضر المصالحة (المطلب الأول)، كما يمكن أن يثور مشكل بين الأطراف المتنازعة، ولا يمكن الوصول إلى حل للنزاع القائم، في هذه الحالة تقوم مفتشية العمل في نهاية الاجتماعي بتحرير محضر عدم المصالحة (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

#### محضر المصالحة

يصدر المشرع هذه النصوص القانونية التي تمنح لمفتش العمل صلاحيات مراقبة مدى احترام رب العمل للنصوص التشريعية والتنظيمية في العمل، كما منح له صلاحيات تحرير المحاضر في نهاية كل اجتماع من بينها "محضر الصلح"، الذي يبين إرادة الأطراف، ويمكن أن يتم التفاهم على كافة النقاط المطروحة حول النزاع، وبذلك تقوم مفتشية العمل بتحرير محضر الصلح (الفرع الأول)، ويمكن أن يتم التفاهم على بعض أو جزء من النقاط، ويتم في نهاية الاجتماع تحرير محضر المصالحة جزئي (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### تحرير محضر المصالحة والمصالحة الجزئية

يجب عند التحدث عن محضر المصالحة توضيح النقاط التي تخصه، بدءاً بكيفية تحريره (أولاً)، ثم الكيفية التي يتم فيها التأكد من تنفيذه (ثانياً)، والجزاء المترتبة في حالة عدم التنفيذ (ثالثاً) وصولاً إلى محضر المصالحة الجزئية (رابعاً).

**أولاً - تحرير محضر المصالحة:**

يتوجب على مفتش العمل تحرير محضر المصالحة الكلية، في نهاية الاجتماع والتفاهم على كافة نقاط النزاع، وانتهاء النزاع وعودة علاقة العمل إلى مجرياتها العادية، خاصة إذا تراجع عن قراره وقام بإلغائه<sup>(1)</sup>.

وهذا ما أكدته الفقرة الأولى من المادة 31 من القانون رقم 90-04: « في حالة اتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يعد المكتب محضرا بالمصالحة على ذلك »<sup>(2)</sup>.  
 إذ أعطى المشرع الجزائري صفة الضبطية القضائية لمفتشي العمل، واعتبرهم أحد أعوان الضبط القضائي، حيث يمارسون بعض سلطات الضبط القضائي بواسطة نصوص خاصة تماشيا مع الأوضاع وفي الحدود المنصوص عليها قانونا، ومن بينها تحرير "محضر الصلح"<sup>(3)</sup>.

**ثانيا - الحرص على تنفيذ محضر المصالحة:**

وضع المشرع عدة ضمانات تقيد الأطراف بتنفيذ محضر المصالحة وعدم الإخلال به، وذلك وفقا للآجال والشروط التي يحددها، فإن لم يكن تجاوز أو خالف إقرارات مكتب المصالحة سيتم تنفيذه في أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوما<sup>(4)</sup>.  
 وهذا ما أكدته المادة 33 من القانون رقم 90-04: « ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها فإن لم توجد في أجل لا يتجاوز (30) يوما من تاريخ الاتفاق »<sup>(5)</sup>.

1 - معاشو نبالي فطة، "إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية"، المجلة النقدية، العدد 11، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016/07/02، ص 11.

2 - المادة 31 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

3 - براوي عبد الرحمان، تدخل مفتش العمل للحد من خلافات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص: قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، دون سنة ص 73.

4 - عبد الكريم بوحميده، مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، مرجع سابق، ص 199.

5 - المادة 33 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

يعتبر إجراء المصالحة أو الحل الناتج عنه مجرد اتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع، لذلك يعتبر تنفيذ هذا الاتفاق بالدرجة الأولى تعبيراً لإرادة ورغبة الأطراف بالالتزام به، أو عدم اللاتزام به<sup>(1)</sup>.

بحيث يعتبر محضر المصالحة دليل إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير، أي أنه لا يجب أن يتضمن المحضر شروطاً تخالف القوانين والتنظيمات المعمول بها في علاقة العمل<sup>(2)</sup>. وهذا ما أكدته المادة 32 من القانون رقم 90-04: « يعتبر محضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير.

- لا يجوز أن يتضمن محضر المصالحة شروطاً تتنافى مع النصوص السارية المفعول<sup>(3)</sup>.

وهو ما تضمنه قرار المحكمة العليا رقم 944389 المؤرخ في 10 سبتمبر 2015: « لا يعتد بالصلح الذي يقع أمام الغير إلا إذا قام هذا الأخير بتدوينه في محضر يوقع عليه أطراف النزاع مع الخبير، يرفق بتقرير الخبرة، ولا يمكن للخصم إنكاره إلا عن طريق الطعن فيه بالتزوير<sup>(4)</sup>.

### ثالثاً - عدم تنفيذ محضر المصالحة:

في حالة عدم تنفيذ محضر المصالحة من طرف الأطراف (المستخدم، العامل أو ممثله...) وفقاً للآجال والشروط المتفق عليها، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملمتس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة، واستدعاء المدعى عليه

- 
- 1 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 23.
  - 2 - مزيان سيليا، راحي نادية، ميزة الاستعجال في تسوية نزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 19.
  - 3 - المادة 32 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.
  - 4 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 944389 المؤرخ في 10 سبتمبر 2015، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق والمستندات، المحكمة العليا، الجزائر، 2015، ص 230.

نظاميا بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، كما يتم تحديد غرامة مالية تهديدية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول بهما<sup>(1)</sup>.

هذا ما أكدته المادة 94 من القانون رقم 90-04: « في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه نظاميا، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به »<sup>(2)</sup>.

#### رابعا - محضر المصالحة الجزئية:

يتم تحرير محضر المصالحة الجزئية من طرف مفتش العمل، بحيث يقوم بتدوين كافة النقاط المتفق عليها في اجتماع الصلح، وكذلك ذكر نقاط الخلاف بين الأطراف المتنازعة (المستخدم رب العمل...)<sup>(3)</sup>.

### الفرع الثاني

#### حجية محضر المصالحة

أوكل القانون لمكاتب المصالحة مهمة التسوية الودية للنزاعات الفردية في العمل بهدف تحرير أكبر عدد ممكن من محاضر المصالحة، بحيث اعترف المشرع لهذه المحاضر بحجيتها<sup>(4)</sup>. وباعتبار أن محاضر المصالحة تتميز بالطبيعة الإلزامية، مما جعلها تتصف

1 - عبد الكريم بوحميده، مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، مرجع سابق، ص 199.

2 - المادة 34 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

3 - مزيان سيليا، راحي نادية، ميزة الاستعجال في تسوية نزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 18.

4 - مسعدة حلول سفيان، "محاضر مكتب المصالحة ومدى حجيتها أمام القاضي الاجتماعي"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 07، العدد 1، 2022/01/30، ص 324.

بالقوة الثبوتية<sup>(1)</sup>.

هذا ما أكدته المادة 32 من القانون رقم 90-04: « يعتبر محضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير.

- لا يجوز أن يتضمن محضر المصالحة شروطا تتنافى مع النصوص السارية المفعول<sup>(2)</sup>.

## المطلب الثاني

### تحرير محضر عدم المصالحة

تجتمع الأطراف المتخاصمة (المستخدم، العامل أو ممثله المؤهل...) تحت إشراف ورقابة مفتش العمل، الذي يقوم بعرض موضوع النزاع على الأطراف والتناقش فيه، وفي محاولة الوصول إلى حل يرضي الطرفين، فإنه في حالة عدم اتفاق الأطراف على نقاط موضوع النزاع، يقوم مفتش العمل بتحرير محضر عدم الصلح (الفرع الأول)، بالإضافة إلى دراسة مضمون محضر عدم الصلح (الفرع الثاني)، والطبيعة القانونية لمحضر عدم المصالحة (الفرع الثالث) ثم التنفيذ أمام القضاء (الفرع الرابع).

### الفرع الأول

#### تحرير محضر عدم المصالحة

يحرر محضر عدم الصلح إذا فشل الطرفان أمام مكتب المصالحة في تسوية النزاع القائم، فيلجأ الطرف المتضرر وغالبا ما يكون العامل، بعدما يتحصل على محضر عدم المصالحة من مفتشية العمل المختصة إقليميا، لكي يتمكن من الحصول على حقوقه، وذلك

1 - معاشو نبالي فطة، إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية، مرجع سابق، ص 31.

2 - المادة 32 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

عن طريق اللجوء إلى القضاء<sup>(1)</sup>، وهذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 31 من القانون رقم 90-04: « وفي حالة عدم الاتفاق بين الأطراف يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة »<sup>(2)</sup>.

يتم تحرير محضر عدم المصالحة لاحتمالين:

أ - إما لعدم نجاح عملية المصالحة، وعدم توصل أطراف النزاع إلى اتفاق للتنازل عن ادعاءاتهم ومطالبهم.

كأن يتمسك المستخدم بقراره وعدم قبول التراجع عنه أو تمسك العامل بالحق الذي يطالب به أمام المستخدم.

ب - أو بسبب تغييب المدعى عليه مرتين على التوالي<sup>(3)</sup>.

بالتالي يكون شكل محضر عدم الصلح، فيتم تحضير محاضر عدم المصالحة وفقا للنموذج الوزاري الذي يتضمن البيانات التالية: مكتب المصالحة المختص، المفتشية الجمهورية التابع لها المكتب، المفتشية العامة للعمل، بالإضافة إلى بيان أعضاء المكتب وأطراف النزاع، وكذا نقاط الخلاف وموقف كل من العامل والمستخدم، وفي الأخير يختم المحضر ويوقع عليه رئيس المكتب<sup>(4)</sup>.

## الفرع الثاني

### مضمون محضر عدم الصلح

يتضمن محضر عدم الصلح كل نقاط الخلاف والملفات المقدمة التي لم يتمكن أعضاء المكتب من إيجاد حلول لها<sup>(5)</sup>.

1 - حبيب بن عيسى، بونوة مختار، الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر حقوق، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017، ص 05.

2 - المادة 31 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

3 - \*\*

4 - بوشني سميرة، سواق سلمى، مكاتب المصالحة في منازعات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 49.

5 - المرجع نفسه.

يكون محضر الصلح بمثابة ملخص عن المسائل المتنازل عليها والتي يجب أن يحمل في طياته المطالب التي يريد أن يحققها للوصول إلى نتائج عادة ما تكون حول تأخر دفع الأجور، ومنع العطل السنوية<sup>(1)</sup>، بحيث يمكن للطرف الذي له مصلحة اللجوء إلى القضاء للمطالبة بحقوقه<sup>(2)</sup>.

هذا ما أكدت عليه المادة 36 من القانون رقم 90-04: « في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية »<sup>(3)</sup>.

### الفرع الثالث

#### الطبيعة القانونية لمحضر عدم المصالحة

أكدت الفقرة الثانية من المادة الأولى من الأمر رقم 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل<sup>(4)</sup>، التي تؤكد على عدم قابلية الدعوى المقامة أمام المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية، دون المرور بداية بالمصالحة أمام مفتش العمل<sup>(5)</sup>.

كرس ذلك القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية في العمل بحيث ألزم لقبول الدعوى تقديم محضر عدم المصالحة، وذلك طبقا للمادة 37 من القانون رقم 90-04: « ترفق العريضة الموجهة الى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة كما هو مبين في المواد من 26 إلى 32 من هذا القانون »<sup>(6)</sup>.

1 - حبيب بن عيسى، بونوة مختار، الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 45.

2 - بوعيطة مليكة، "آليات إجراء المصالحة ودورها في تسوية منازعات العمل الفردية"، مرجع سابق، ص 13.

3 - المادة 36 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

4 - أمر رقم 75-32 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالعدالة في العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 39، صادر في 16 ماي 1975.

5 - بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق احكام القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص 40.

6 - المادة 37، من القانون 90-04، مرجع سابق.

## الفرع الرابع

## اللجوء إلى القضاء لتنفيذ محضر الصلح

عند فشل مكتب المصالحة في تسوية النزاع القائم بين الأطراف المتنازعة، يلجأ الطرف المتضرر غالبا ما يكون العامل بعدما يتحصل على محضر عدم الصلح من مفتشية العمل المختصة إقليميا، فيبقى قبول الدعوى القضائية أمام المحاكم الاجتماعية مرهونا ومرتبنا بمدى تحقق شرط المصالحة<sup>(1)</sup>.

هذا ما أكدته المادة 37 من القانون رقم 90-04: « ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة كما هو مبين في المواد 26 إلى 32 من هذا القانون »<sup>(2)</sup>.

يُفهم من نص المادة أن لمحضر عدم الصلح أهمية بالغة لرفع الدعوى القضائية أمام المحكمة الاجتماعية، بحيث أنه في حالة عدم تحقق الشرط ترفض القضية. وهذا ما أكده قرار المحكمة العليا رقم 1158046: « لا تقبل الدعوى أمام القسم الاجتماعي في غياب محضر عدم المصالحة »<sup>(3)</sup>.

1 - حبيب بن عيسى، بونوة مختار، الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 45.

2 - المادة 37 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

3 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1158046، المؤرخ في 2017/09/07، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2017، ص 15.

خاتمة

تعد مفتشية العمل همزة وصل بين الأطراف المتنازعة، وقد خول المشرع للمفتشية عدة صلاحيات ومهام تعد في صلب قانون العمل، وذلك من خلال المساهمة الميدانية التي يقدمها مفتشي العمل في مجال الرقابة والحرص على تنفيذ واحترام القوانين من طرف أرباب العمل.

يتميز مفتش العمل بدور أساسي في تسوية النزاع الفردي في العمل، فهو في بعض الأحيان يبسط القاعدة القانونية عندما تكون معقدة، بحيث يتولى شرحها وبيان جوانبها للأطراف عند استفسارهم لذلك، إضافة إلى أنه يبين لهم حقوقهم وضرورة المطالبة بها عند انتهاكها من طرف أرباب العمل، ويكون ناصحا أحيانا كلما تعلق الأمر بكيفية المضي كلما صادف المبتدعون، ويبقى مع ذلك عونا متعلقا بالقيم الإنسانية ويدرك أهمية الحفاظ على مناصب العمل، وضمان حقوق العمال.

كما يبقى مفتش العمل متمسكا بالصلاحيات والمهام المخولة له وفقا للقانون رقم 90-03، بالإضافة إلى مضمون اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 81. وانطلاقا من الاستقلالية التي يتمتع بها يمكن لمفتش العمل إبداء رأيه في النزاع القائم، كما له الحرية الكاملة في اتخاذ التدابير اللازمة، ومن المفيد أن لمفتشية العمل أحيانا دورا أساسيا لحل النزاعات عن طريق تدخل مفتش العمل.

وقد يكون كذلك من الأفضل للتشريع الجزائري أن يوسع من مهام مفتشية العمل وتوفر لها الحرية الكاملة والقانونية اللازمة لتأدية مهامها، ومن المستحسن أيضا لو تدمج مهام مفتشي العمل في الصلاحيات الخاصة بمفتشية العمل، بحيث لا يمكن تصور مستقبل مفتشية العمل دون مفتشي العمل.

# قائمة المراجع

## المراجع باللغة العربية:

## أولا - الكتب:

1. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
2. عبد اللطيف الخلقي، الوسيط في مدونة الشغل: علاقة العمل الفردية، الجزء الأول، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2004.
3. عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع.
4. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.

## ثانيا - الرسائل والمذكرات الجامعية:

## أ - الرسائل الجامعية:

1. بطاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، تخصص: القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، محمد بن أحمد، 2017.
2. عبد الكريم بوحميده، مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في حقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، 2018.
3. مزناد صبرينة، تفتيش العمل وتحدياته في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، تخصص

القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2019.

### ب - المذكرات الجامعية:

1. بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق احكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2012/2011.
2. أحمد كيوص، منصور بن دكن، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر اكايمي حقوق، تخصص: قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة غرداية، 2021.
3. براوي عبد الرحمان، تدخل مفتش العمل للحد من خلافات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص: قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، دون سنة.
4. بلمهوب أحلام، آليات تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة شهادة الماستر، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة عبد الحميد باديس، مستغانم، 2020.
5. بوشني سميرة، سواق سلمى، مكاتب المصالحة في منازعات العمل الفردية، مذكرة شهادة ماستر، معهد العلوم القانونية والإدارية، فرع القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.

6. حبيب بن عيسى، بونوة مختار، الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر حقوق، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017.
7. حرزي إيدر، تبوب عبد القادر، تدخل مفتشية العمل لحماية العمال في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.
8. حملات جوهر، صلاحيات مفتشية العمل في قانون العمل الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة د/ مولاي الطاهر، سعيدة، 2015.
9. خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر التطور والآفاق، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، فرع قانون الإدارة المالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2012.
10. شيبان كهينة، ديانة سيهام، دور مفتش العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق شعبة القانون العام، تخصص قانون الجماعات الإقليمية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية 2012-2013.
11. قدوري أحمد، مبروكي محمد، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص: قانون المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد درارية، أدرار، 2019.

12. قن حاتم، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر حقوق، تخصص: إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016.
13. مزيان سيليا، راحي نادية، ميزة الاستعجال في تسوية العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2022.
14. اليزار ليلة، راجف ريمة، مفتشية العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.
15. يعيش الزهرة، مفتشية العمل في الجزائر، مذكرة تخرج مكمل لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص تسيير مؤسسات، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد درارية، أدرار، 2017.

### ثالثا - المقالات والمداخلات:

#### أ - المقالات:

1. سمير يوسف خوجة، "دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسة المستخدمة الجزائرية"، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، المجلد 09، العدد 1، 2023، ص 33 - 54.
2. مسعدة حلول سفيان، "محاضر مكتب المصالحة ومدى حجيتها أمام القاضي الاجتماعي"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 07، العدد 1، الجزائر، 2022/01/30، ص 318 - 331.

3. معاشو نبالي فطة، "الإلزامية المصالحة في النزاعات الفردية"، المجلة النقدية، العدد 11، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016/07/02، ص ص 26 - 31.

#### ب - المداخلة:

- بوعيطة مليكة، "آليات إجراء المصالحة ودورها في تسوية منازعات العمل الفردية"، مداخلة مقدمة خلال الدورة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية، 24 جانفي 2023.

#### رابعا - النصوص القانونية:

##### أ - الاتفاقيات المصادق عليها:

1. اتفاقية دولية رقم 81، بشأن تفتيش العمل (1947)، بتاريخ 16/10/1962، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
2. الاتفاقية رقم 135 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، المنعقدة في 23 جوان 1971، صادقت عليها الجزائر في 30 جوان 1973.

##### ب - النصوص التشريعية:

1. أمر رقم 75-31 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل الخاص، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 22، لسنة 1975.
2. أمر رقم 75-32 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالعدالة في العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 39، صادر في 16 ماي 1975.
3. أمر رقم 75-33 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 39، صادر في 16 ماي 1975.

4. قانون رقم 90-02 مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 6، لسنة 1990.

5. قانون رقم 90-04 مؤرخ في 06 نوفمبر 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 06، لسنة 1990.

### ج - النصوص التنظيمية:

1. مرسوم تنفيذي رقم 90-03 مؤرخ في 01 جانفي 1990، الذي يتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 6، لسنة 10 جانفي 1990.

2. مرسوم تنفيذي رقم 91-44 مؤرخ في 16 فيفري 1991، يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 08، صادر في 20 فيفري 1991.

3. مرسوم تنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 06 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 08، لسنة 2005.

4. مرسوم تنفيذي رقم 11-261 مؤرخ في 30 يوليو 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 43، صادر بتاريخ 03 أوت 2011.

### خامسا - الاجتهادات القضائية:

1. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 944389 المؤرخ في 10 سبتمبر 2015، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق والمستندات، المحكمة العليا، الجزائر، 2015.
2. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1158046، المؤرخ في 2017/09/07، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2017.

## سادسا - الوثائق:

1. مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، على الموقع: [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net).
2. المفتشية العامة للعمل، على الموقع: [www.metess.gov.dz](http://www.metess.gov.dz).
3. حرزي أيدير، تبوت عبد القادر، تدخل مفتشية العمل لحماية العمال في القانون الجزائري، على الموقع: [dspce.ummtto.dz](http://dspce.ummtto.dz).

## المراجع باللغة الفرنسية:

**A – Mémoire:**

- RAHALIA Amina Souad, Les relations de travail et la gestion des conflits dans l'entreprise: Cas de l'entreprise Algérienne, mémoire en vue de l'obtention du diplôme de magister en management des ressources humaines, Université de Tlemcen.

**B – Article:**

- S. BENGHERSALLAH, Inspectrice Régionale du travail d'Alger, Revue Algérienne du travail, N°.22, 1998, pp

**C - Autres:**

1. Les missions de l'inscription de travail, sur le site: [www.l'expert.comptable.com](http://www.l'expert.comptable.com).
2. Conférence international du travail, 95ème session, 2006, Rapport III, (partie 1B), p 2.
3. Conflits individuels, Site: <http://www.inspection-travail.gov.bf>

فهرس

1 .....مقدمة

## الفصل الأول

### 4 مفتشية العمل كجهاز مختص لتسوية النزاع الفردي

6 .....المبحث الأول: مفهوم مفتشية العمل

6 .....المطلب الأول: تعريف مفتشية العمل

6 .....الفرع الأول: التعريف الاصطلاحي لمفتشية العمل

7 .....الفرع الثاني: التعريف القانوني

8 .....الفرع الثالث: شروط الالتحاق والتوظيف بجهاز التفتيش

8 .....أولاً: أن يكون المترشح مؤهلاً علمياً

9 .....ثانياً: اجتياز مسابقة التوظيف

9 .....ثالثاً: التبرص

10 .....رابعاً: متابعة تكوين تحضيريين

11 .....المطلب الثاني: حقوق وواجبات مفتشي العمل وتصنيفهم

11 .....الفرع الأول: حقوق وواجبات مفتشي العمل

11 .....أولاً: حقوق مفتشي العمل

13 .....ثانياً: واجبات مفتشي العمل

14 .....الفرع الثاني: تصنيف مفتشي العمل

16 .....المبحث الثاني: صلاحيات ومهام مفتشية العمل

16 .....المطلب الأول: صلاحيات مفتشية العمل في تسوية النزاع الفردي

16 .....الفرع الأول: زيارة أماكن العمل

17 .....الفرع الثاني: إجراء التحقيقات

18 .....الفرع الثالث: إعطاء الأوامر

18	..... الفرع الرابع: توجيه الملاحظات والأعدار وتحرير المحاضر
21	..... المطلب الثاني: مهام مفتشية العمل في تسوية النزاع الفردي
22	..... الفرع الأول: المهام الرئيسية لمفتشية العمل
22	..... أولاً: الرقابة
22	..... ثانياً: الإعلام وتقديم النصح
24	..... الفرع الثاني: المهام الثانوية
24	..... أولاً: حماية ممثلي العمال
25	..... ثانياً: مراقبة العمل

## الفصل الثاني

28	<b>آليات تدخل مفتشية العمل في تسوية النزاع الفردي في العمل</b>
30	..... المبحث الأول: إجراء المصالحة بين طرفي النزاع
30	..... المطلب الأول: مفهوم المصالحة
30	..... الفرع الأول: تعريف المصالحة
31	..... أولاً: المصالحة الاتفاقية
32	..... ثانياً: المصالحة القانونية
32	..... الفرع الثاني: إسناد مهام المصالحة لمكتب المصالحة
35	..... المطلب الثاني: إجراءات المصالحة
35	..... الفرع الأول: عدم حضور الأطراف
35	..... أولاً: عدم حضور المدعي
36	..... ثانياً: عدم حضور المدعى عليه
37	..... الفرع الثاني: نتائج المصالحة
38	..... أولاً: حالة اتفاق طرفي النزاع

39	.....ثانيا: حالة عدم اتفاق طرفي النزاع.....
40	.....المبحث الثاني: إثبات المصالحة عن طريق المحاضر.....
40	.....المطلب الأول: محضر المصالحة.....
40	.....الفرع الأول: تحرير محضر المصالحة والمصالحة الجزئية.....
41	.....أولا: تحرير محضر المصالحة.....
41	.....ثانيا: الحرص على تنفيذ محضر المصالحة.....
42	.....ثالثا: عدم تنفيذ محضر المصالحة.....
43	.....رابعا: محضر المصالحة الجزئية.....
43	.....الفرع الثاني: حجية محضر المصالحة.....
44	.....المطلب الثاني: تحرير محضر عدم المصالحة.....
44	.....الفرع الأول: تحرير محضر عدم المصالحة.....
45	.....الفرع الثاني: مضمون محضر عدم المصالحة.....
46	.....الفرع الثالث: الطبيعة القانونية لمحضر عدم المصالحة.....
47	.....الفرع الرابع: اللجوء إلى القضاء لتنفيذ محضر الصلح.....
48	.....خاتمة.....
50	.....قائمة المراجع.....
50	.....فهرس.....

## ملخص:

عرف المجال الاقتصادي عدة تطورات خاصة في منتصف القرن التاسع عشر (19)، مما أدى إلى تدخل الدولة في تنظيم القوانين، ولحماية العمال من أي استبداد أو ظلم من طرف أرباب العمل، وذلك عن طريق "مفتشية العمل"، التي تعتبر هيئة إدارية نظم مهامها وصلاحياتها القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، ومن بين أهم مهامها زيارة أماكن العمل وصولاً إلى حماية ممثلي العمال، كما منحت لمفتشية العمل عدة آليات لحل النزاع الثائر بين الأطراف (أرباب العمل والعمال)، ومن بين أهم هذه الآليات "المصالحة" التي تعتبر طريقة ودية لتسوية النزاع الفردي. كما تتخذ المصالحة عدة إجراءات لتسوية النزاع القائم للتوصل إلى عدة نتائج، إما باتفاق الأطراف وحل النزاع القائم بينهم، وتحرير محضر الصلح، أو في حالة عدم الاتفاق يتم تحرير محضر عدم الصلح الذي يتم من خلاله اللجوء إلى القضاء.

**الكلمات المفتاحية:** مفتشية العمل، المصالحة، المصالحة الاتفاقية، محضر، محضر

المصالحة.

## Résumé:

Le domaine économique a connu plusieurs développements, notamment au milieu du six siècle (19), qui ont conduit à l'intervention de l'état pour réglementer les lois et protéger les travailleurs de toute tyrannie ou injustice de la part des employeurs. Cela s'est fait à travers "l'inspection du travail". Considéré comme un organe administratif dont les tâches et les pouvoirs sont régis par la loi 90-03 relative a l'inspection du travail. Parmi ses tâches les plus importantes figure la visite des lieux de travail pour protéger les représentants des travailleurs. L'inspection du travail s'est également vu attribuer plusieurs mécanismes pour résoudre les conflits entre les parties (employeurs et travailleurs). Parmet ces mécanismes, il y a la "réconciliation", qui est considérée comme un moyen amiable de régler le conflit. La réconciliation est divisée en deux types. La réconciliation prend également plusieurs mesurer pour régler le conflit existent a fin d'attendre plusieurs résultats. Soit par accord des parties et règlement du différend existant entré elles et réduction d'un rapport de conciliation par l'inspecteur du travail, soit les parties ne s'accordent pas et rédigent un pièce-verbal de non-conciliation par le quel un recours est fait au pouvoir judiciaire.

**Mots clés:** Inspection du travail, réconciliation, Accord de réconciliation, enregistrer, procé-verbal de réconciliation.