

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون - نظام ل.م.د.

المصالحة في تشريع العمل الجزائري

مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون الخاص
تخصص القانون الاجتماعي

تحت إشراف الأستاذة:
د. فتحي وردية

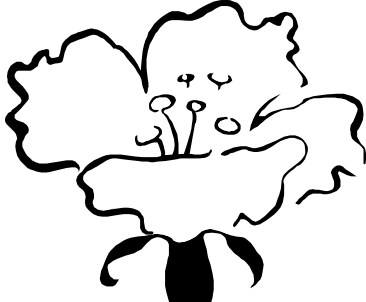
إعداد الطالبتين:
خدام زاكية
صلاح أنيا

لجنة المناقشة:

د. معاشو نبالي فطة، أستاذة محاضرة (أ)، جامعة مولود معمري تيزي وزو، رئيسة
د. فتحي وردية، أستاذة محاضرة (ب)، جامعة مولود معمري تيزي وزو، مشرفة ومقررة
د. واضح رشيد، أستاذ محاضر (أ)، جامعة مولود معمري تيزي وزو، ممتحناً

تاريخ المناقشة: 28 أكتوبر 2013

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



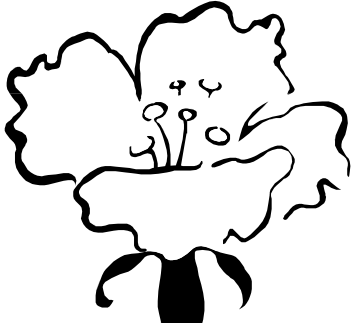
إهداء



إلى من أنارت لي مشوار حياتي
و سمرت على تربيتي، إليك والدتي،
إلى من لا أستطيع الاستغناء عنها رفيقة دربي
و مؤنستي في هذا العمل، إليك أختي،
إلى علي فرعون رئيس مؤسسة مولود فرعون
للثقافة و التربية،

إلى كل هؤلاء لكم مني ثمرة جدي.

أنيا



إهداء



إلى الوالدين الكريمين الذين وقفوا بجانبني

إلى غاية هذا اليوم،

إلى كل أفراد عائلتي،

إلى كل زملائي في العمل

بمديرية المباحدين لولاية تيزي وزو،

إلى كل من عرفته من قريب

أو بعيد و تعذر علي ذكره،

إلى كل هؤلاء أمدي هذا العمل المتواضع،

و أرجو أن يحظى بقبولهم جميعا.

زكية

كلمة شكر



نشكر الله سبحانه وتعالى، ابتداءً واعترافاً بالفضل
والجميل نتوجه بالشكر الجزيل إلى أستاذتنا المشرفة
"د. فتحي وردية"
التي أشرفت على هذا العمل وتتبعنا فيه بالنصائح
والإرشادات، وأخذت بيدنا أثناء إنجازه خطوة بخطوة إلى
أن تم واكتمل.
نفع الله بها العلم وطلابه، وجزاها الله عنا كل خير.

خدام زكية وصالح أنيا

قائمة أهم المختصرات

ج ر:.....الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

ق. إ. م. إ.:..... قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

ص:..... صفحة.

د.س.ن.:.....دون سنة النشر.

Principales Abréviations

P : Page.

Art :Article.

Op.cit :Ouvrage Précédemment Cité.

مقدمة

فرضت الإصلاحات الاقتصادية التي اعتمدها الدولة مع بداية التسعينات تخلي هذه الأخيرة عن دورها كفاعل في المجال الاقتصادي وإفساح المجال للقطاع الخاص الذي فرض نفسه مع مرور الوقت كفاعل أساسي ضمن النسيج الاقتصادي الوطني، ولم تعد الدولة بالتالي تمارس وظيفتها الاجتماعية الحمائية للعمال عن طريق مؤسساتها الاقتصادية والتي تتمثل في سد عجزها المالي بغرض الإبقاء على مناصب العمل قائمة.

في مقابل هذا التراجع للدور الاجتماعي للدولة، يلاحظ عدم أخذ القطاع الخاص لهذا الجانب بعين الاعتبار مما أدى إلى عدم استقرار علاقات العمل، وذلك راجع إلى تناقض المصالح، أي مصالح العمال فرادى وجماعات من جهة، ومصالح أصحاب العمل من جهة أخرى.

تنشأ عن لعبة المصالح هذه، أحيانا، وعن الإخلال بالالتزامات المقررة في القوانين والاتفاقيات التي تحكمها، أحيانا أخرى، بروز العديد من حالات التشنج في العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، وهو ما يطلق عليها بالمنازعات العمالية الفردية والجماعية.

نظرا لخصوصية هذه النزاعات من حيث أطرافها وأسبابها وأبعادها وأهدافها فقد خصتها مختلف التشريعات بأنظمة إجرائية خاصة ومتميزة لتسويتها سواء في المراحل الأولى لظهورها، أو في المراحل الأخيرة لتفاقمها، من بين هذه الإجراءات نجد المصالحة، التي كرس في التشريع الجزائري في ميادين عدة وليس فقط في نزاعات العمل، فيشرف عليها أحيانا قضاة وأحيانا أخرى أجهزة إدارية فعلى صعيد المنازعة الإدارية نجد المادة 970 من قانون إ.م.و.إ⁽¹⁾ تنص على أنه يجوز للجهات القضائية الإدارية إجراء الصلح في مادة

(1) راجع المادة 970 من قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، صادر في 23 أفريل 2008.

القضاء الكامل وفي أي مرحلة كانت عليها الخصومة والصلح ثابت في القانون المدني إذ أنه ورجوعا للمادة 459⁽²⁾ قد عرفت عقد الصلح على أنه عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان به نزاعا محتملا وذلك بأن يتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حقه.

اهتم المشرع الجزائري بتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية وظهر ذلك بشكل جلي خاصة من خلال الأحكام المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية والجماعية فنص على مبدأ أساسي يتمثل في ضرورة اللجوء إلى الوسائل البديلة لتسوية نزاعات العمل قبل اللجوء إلى القضاء الذي أصبح يواجه تراكما في القضايا المعروضة عليه بسبب بطء إجراءاته.

وبناء عليه يمكن حصر إشكالية الموضوع فيما يلي:

ما هي مكانة المصالحة في تسوية نزاعات العمل؟

بغرض إحاطة الموضوع بدراسة وافية شاملة، سيتم التطرق لماهية المصالحة كآلية لحل نزاعات العمل (الفصل الأول) ثم آثار المصالحة (الفصل الثاني).

(2) راجع المادة 459 من أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني الجزائري، ج ر عدد 78، صادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم بقانون رقم 83-01 مؤرخ في 29 جانفي 1983، ج ر عدد 5، صادر بتاريخ 1 فيفري 1983، وقانون رقم 88-14 مؤرخ في 03 ماي 1988، ج ر عدد 18، صادر بتاريخ 4 ماي 1988 وقانون رقم 89-01 مؤرخ في 07 فيفري 1989، ج ر عدد 6، صادر بتاريخ 8 فيفري 1989، وقانون رقم 05-10 مؤرخ في 20 جوان 2005، ج ر عدد 44، صادر بتاريخ 26 جوان 2005. وقانون رقم 07-05 مؤرخ في 13 جوان 2007، ج ر عدد 31، صادر بتاريخ 13 ماي 2007.

الفصل الأول

ماهية المصالحة كآلية

لحل نزاعات العمل

يعد اللجوء إلى الوسائل البديلة لحل النزاعات أمراً ضرورياً لتلبية مختلف متطلبات الأعمال الحديثة بحيث لم تعد المحاكم وحدها قادرة على التصدي لها بشكل منفرد، مع ما نتج من تعقيد وتنوع في المعاملات، وما يحتاج إليه البتّ فيها من سرعة وفعالية، فنشأت معها الحاجة لحل هذه الخلافات بشكل سريع وعادل وفعال، يعتمد أساساً على منح مرونة وحرية لا تتوفر عادة في المحاكم.

لقد عرفت الوسائل البديلة لتسوية المنازعات اهتماماً متزايداً في مختلف الأنظمة القانونية والقضائية، بما تضمنه من مشاركة الأطراف في إيجاد حلول لمنازعاتهم، مع ما توفره لهم من مرونة وسرعة في البتّ فيها، مع الحفاظ على السرية. فأصبحت تحتل مكانة بارزة في الفكر القانوني والاقتصادي على المستوى العالمي، فزادها حركة فقهاء وتشريعية بغرض تنظيمها وإيجاد إطار ملائم يضمن تقنينها ثم تطبيقها لتصبح أداة فعالة لتحقيق وتثبيت العدالة وصيانة الحقوق، ومن بين هذه الوسائل نجد إجراء المصالحة الذي انتشر استعماله كوسيلة لتسوية نزاعات العمل بالنظر إلى النتائج الإيجابية التي تمخضت عن هذا الإجراء في كثير من الدول⁽¹⁾. وللتفصيل أكثر في نظام المصالحة سيتم التعرض لمفهوم المصالحة (المبحث الأول) ثم لإجراءات المصالحة في مجال نزاعات العمل (المبحث الثاني).

(1) - رشيد واضح، "المصالحة آلية علاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية"، ملتقى وطني حول المصالحة آلية لتسوية النزاعات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، يومي 24 و25 أبريل 2013، ص 1-2.

المبحث الأول

مفهوم المصالحة

نظرا للطابع الحيوي والحركي لعلاقات العمل، أصبح حدوث نزاعات العمل أمر متوقع وحتمي يستوجب التنبؤ به وإيجاد السبل والإجراءات الكفيلة بحلها وتسويتها والوقاية منها قدر الإمكان، بهدف المحافظة على الاستقرار المهني والسلم الاجتماعي داخل المؤسسات والقطاعات الإنتاجية والخدماتية التي كثيرا ما تكون مصالح المستفيدين منها أو المتعاملين معها، الضحية الأولى لهذه الأزمات والنزاعات العمالية. مما جعل كل دول العام توليها أهمية بالغة وذلك من خلال وضع إجراءات تسوية متميزة، من بين هذه الإجراءات نجد المصالحة التي تعتبر أهم طريقة لتسوية نزاعات العمل.

ولدراسة مفهوم المصالحة سيتم التعرض للتعريف بالمصالحة (المطلب الأول) ثم موقع المصالحة في نزاعات العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول

التعريف بالمصالحة

لقد انتشر استعمال إجراء المصالحة كوسيلة لتسوية نزاعات العمل الفردية بالنظر إلى النتائج الإيجابية التي نتجت عن هذا الإجراء في كثير من الدول، حيث أظهرت المصالحة فعاليتها في تحقيق تسوية سلمية رضائية في منازعات كثيرة، وللتعريف بهذا الإجراء سيتم التطرق لتعريف المصالحة وأساسها القانوني (الفرع الأول) ثم أهدافها (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف المصالحة وأساسها القانوني

يمكن تعريف المصالحة بأنها إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر الأطراف المتنازعة والوصول إلى حل أو تسوية ترضيهم وهذا من أجل اختصار الطريق وريح الوقت والحفاظ على العلاقة والرابطة الودية بين الأشخاص المتنازعة⁽¹⁾.

كما تتمثل المصالحة في الاستعانة بطرف ثالث محايد لمساعدة الأطراف المتنازعة على تقليص الاختلافات الموجودة بينهما والتوصل إلى حل ودي متفق عليه⁽²⁾، فالمصالحة تخرج النزاع من إطار المؤسسة وتقضي تدخل شخص أجنبي لا تربطه أية علاقة بالمؤسسة⁽³⁾، فهو نظام يركز على الحوار والنقاش، وتتسم المصالحة بالمرونة وهذا ما يميزها عن باقي طرق تسوية نزاعات العمل، فالطرف الذي يقوم بالمصالحة يستعمل في كل نزاع إستراتيجية وتقنيات تتماشى مع ظروف وطبيعة كل نزاع⁽⁴⁾.

وتعتبر المصالحة في مجال منازعات العمل بالإجراء القديم إذ يجد أساسه القانوني في

(1) - فتحي وردية، الرقابة القضائية على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل - دراسة مقارنة - الجزائر، فرنسا، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2002-2003، ص 34.

(2) - Sophie DU BLED et René DE QUENAUDON, Les modes alternatifs de règlement des conflits du travail in « Conciliation, médiation et arbitrage ». Vers une régularisation des modes alternatifs du règlement des conflits collectifs du travail. Forum de la régulation de l'Europe Sociale. Cahier du Règes- Forum, Bruxelles, 2011, PP 5-19-20.

(3) - مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 36.

(4) - Sophie DU BLED et René DE QUENAUDON, OP Cit. PP 5-19-20.

المادة الأولى من الأمر رقم 75-32⁽¹⁾ والتي أقرت رفض الدعوى العمالية إذا ثبت إغفال إجراء المصالحة، كما أكدت عليه المادة الثالثة من الأمر رقم 75-33⁽²⁾.

يجد نظام المصالحة حاليا أساسه القانوني في المادة 19 من القانون رقم 90-04 التي أوجبت أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكاتب المصالحة قبل أي دعوى قضائية⁽³⁾. وكذلك المادة 6 من القانون رقم 90-02 التي نصت على أنه « تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف في العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثل العمال »⁽⁴⁾.

الفرع الثاني

أهداف المصالحة

رسم المشرع الجزائري بفرضه نظام المصالحة في مجال منازعات العمل الفردية جملة من الأهداف ولعل أهمها ما يلي:

أولاً - التقليل من المنازعات العمالية:

إذا كان المشرع الجزائري قد بين من حيث الأصل مبدأ الوقاية من النزاعات الفردية

(1) - أمر رقم 75-32 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالعدالة في العمل، ج ر عدد 39، صادر في 16 ماي 1975، (ملغى).

(2) - أمر رقم 75-33 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر عدد 39، صادر في 16 ماي 1975، (ملغى).

(3) - عمار بوضياف، "المصالحة في نزاعات العمل الفردية ودور مفتشية العمل"، مجلة العلوم القانونية، عدد خاص، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار - عنابة، 2006، ص ص 82-83.

(4) - قانون رقم 90-02 مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06، صادر في 7 فيفري 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

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 مباغنة إدارة العمل بطلب قضائي دون توجيه الطلب إليها أولاً، لعلها تستجيب لمضمون الطلب وهي بذلك تخفف العبء على العامل في رفع طلبه لجهات خارجية أخرى بما يكلفه ذلك من مراحل إجرائية طويلة.

وإذا قررت الاتفاقية الجماعية للعمل إطاراً لحسم النزاعات الفردية وجب تطبيقه 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 مفتش العمل ليعرضها بدوره على مكتب المصالحة الذي يستدعي الأطراف المعنية ويباشر إجراءات المصالحة، فمتى وفق في تقريب وجهات نظر الأطراف المتنازعة ونجح في أداء المهمة فاستجابت مثلاً الإدارة المستخدمة لمضمون الشكوى فإن النتيجة الطبيعية أن النزاع ينتهي عند هذه المرحلة وسوف لن يعرض على القضاء وهو ما يقلل في النهاية من نطاق وثقل المنازعات العمالية، ويخفف العبء على القضاء مع العلم أن بعض التشريعات كالتشريع الفرنسي يجري المصالحة على مستوى القضاء.

ثانياً- التيسير على الأطراف المتنازعة:

قام المشرع بتحويل مهمة المصالحة لمفتشية العمل ومكتب المصالحة المختصين إقليمياً وهو نظام قانوني يسعى من خلاله التيسير على العامل وصاحب العمل والتصدي للنزاع في مرحلته الأولى⁽¹⁾. فلقد قنن المشرع الجزائري من القواعد ما يؤدي إلى تبسيط الإجراءات والبحث عن حل ودي اتفاقي دون عرض النزاع على الأجهزة القضائية.

(1) عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 84.

ثالثا- تخفيف عبء النزاعات على الجهات القضائية:

إذا كان المشرع بموجب القواعد الواردة في القانون رقم 90-04 لم يعترف لمكتب المصالحة بأية سلطة تجاه 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⁾.

سعى المشرع الجزائري بفرضه نظام المصالحة إلى المحافظة على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل.

المطلب الثاني

موقع المصالحة في نزاعات العمل

تعتبر المصالحة وسيلة أولية ودية لمحاولة حل الخلاف قبل تفاقمه ومنح الطرفين فرصة التراجع عن الموقف أو القرار، فالهدف الأساسي الذي ترمي إليه المصالحة هو المحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل مما يؤدي إلى استقرار علاقات العمل، فتحتل المصالحة أهمية بالغة في تسوية نزاعات العمل وللتفصيل أكثر سيتم التعرض للمصالحة باعتبارها إجراء إلزامي لحل النزاع الفردي (الفرع الأول) ثم المصالحة آلية علاجية لنزاع العمل الجماعي (الفرع الثاني).

(1)-عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 85.

الفرع الأول

المصالحة إجراء إلزامي لحل النزاع الفردي

لقد اهتم المشرع الجزائري بتنظيم علاقات العمل الفردية، فوضع من النصوص ما اعترف بها للعامل بجملة من الحقوق (الأجر، الراحة، التقاعد، الضمان الاجتماعي، الأمن طب العمل...إلخ)، كما ألقى على طرفي علاقة العمل جملة من الواجبات وبذلك تمكن المشرع من وضع ضوابط وحدود لمبدأ سلطان الإرادة في عالم الشغل، هذا المبدأ الذي انجر عن تطبيقه إلحاق أضرار بالغة بالعمال.

غير أن المشرع وإن نظم علاقة العمل من جهة، فإنه افترض من جهة أخرى أن أحد أطرافها عاملا كان أم صاحب عمل، قد يتجاوز حدوده فينتهك الحقوق المكفولة تشريعا، أو يقصر في أداء واجب بما يولد ظاهرة النزاع العمالي الأمر الذي يفرض وضع آليات وأحكام لتنظيم هذا النوع من النزاع لما له من خطورة وآثار مختلفة على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي⁽¹⁾.

ونظرا لطبيعة المنازعات الفردية، وما قد ينشأ عنها من مضاعفات وإخلال باستقرار علاقات العمل الفردية، فإن المشرع الجزائري قد أحاطها بعناية تنظيمية خاصة، فوضع لها إجراءات تسوية متميزة قصد تسهيل معالجتها في مختلف المراحل التي تمر بها ومن أهم هذه الإجراءات نجد المصالحة، وللتفصيل أكثر سيتم التطرق لتعريف النزاع الفردي (أولا) ثم تكريس الطابع الإلزامي للمصالحة في نزاعات العمل الفردية (ثانيا).

(1) عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 80.

أولا - تعريف النزاع الفردي:

لكي يتم اللجوء إلى المصالحة لا بد من قيام خلاف فردي في العمل الذي لم يهتم فقه العمل بوضع تعريف له باستثناء بعض المحاولات النادرة التي اقترحها بعض الفقهاء الفرنسيين، والذين عرفوا منازعة العمل الفردية على أنها « ذلك النزاع الخاص بالعامل أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء وينكره رب العمل أو يعترف به ولكنه يمتنع عن تنفيذه»، كما عرفها كاتب آخر على أنها « ذلك الخلاف الذي يثار بين العامل ورب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل، بسبب إخلال أحدهما بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي مما ينتج عنها إلحاق الضرر بالطرف الآخر»⁽¹⁾، وما يؤخذ عن هذين التعريفين إهمالهما لآثار منازعة العمل الفردية وطرق تسويتها وهذا ما حاول المشرع تفاديه حين عرف نزاع العمل الفردي في المادة الثانية من القانون رقم 90-04 على أنه « كل خلاف فردي 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»⁽²⁾.

ويرى الأستاذ عجة الجيلالي أن هذا التعريف قاصر عن إدراك المفهوم الحقيقي للخلاف الفردي، وتفاديا لهذا القصور يعرف المنازعة الفردية في العمل على أنها « ذلك النزاع المتعلق بعلاقة العمل والنتائج عن انتهاك أحد الطرفين

(1) - عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 199.

(2) - أنظر المادة 2 من قانون رقم 90-04 مؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد6، صادر بتاريخ 7 فبراير 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

وغالبا ما يكون رب العمل لأحد التزاماته القانونية أو التعاقدية بما يتسبب في إلحاق الضرر بالعامل، ويحتاج إلى تسوية ودية أو قضائية».

واستنادا إلى هذا التعريف تتألف المنازعة الفردية من العناصر التالية:

1- عنصر عضوي:

يقتضي هذا العنصر، أن يقع النزاع بين العامل أو بعض العمال، والهيئة المستخدمة ومعنى ذلك أنه يختلف عن المنازعة الجماعية، ويتجلى هذا الاختلاف من حيث النقاط التالية:

- ارتباط النزاع الفردي بمصلحة فردية للعامل، في حين أن النزاع الجماعي يتعلق بمصلحة مشتركة بين جميع العمال العاملين بالهيئة المستخدمة المعنية.
- خضوع المنازعة الفردية للتسوية القضائية، عكس المنازعة الجماعية التي يمكن تسويتها عن طريق المصالحة أو الوساطة أو التحكيم.
- اعتبار الحق في الإضراب كأحد سمات المنازعة الجماعية، بينما تندر ممارسة هذا الحق بشأن المنازعة الفردية.
- سعي المنازعة الفردية للتعويض عن ضرر مباشر وفردى، في حين أن المنازعة الجماعية قد ترمي إلى تعديل نص قانوني أو اتفاقي.
- تمتع الحكم الفاصل في المنازعة الفردية بالقوة التنفيذية من الجهة المصدرة له، في حين يستمد الحكم الصادر بشأن المنازعة الجماعية قوته الملزمة من قبول أطراف النزاع له⁽¹⁾.

(1)- عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص ص 200-201.

2- عنصر مادي:

يشترط في المنازعة الفردية أن لا يخرج محتوى الخلاف عن إطار علاقة العمل طبقاً لما هو محدد في قانون علاقات العمل، بحيث يعتبر النزاع الفردي بمثابة الإخلال بالالتزام، أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي يعرض مصلحة العامل للضرر⁽¹⁾.

تختلف منازعات العمل الفردية من حالة لأخرى حسب طبيعة كل خلاف يثور بشأن تنفيذ علاقة العمل، سريانها، وحتى الآثار المترتبة عنها، ويمكن تقسيمها إلى نزاعات فردية ناتجة عن خرق بنود العقد، نزاعات ناتجة عن خرق نص اتفاقي وأخرى ناتجة عن خرق النظام الداخلي⁽²⁾.

- المنازعات الفردية الناتجة عن خرق بنود العقد :

يعتبر العقد شريعة المتعاقدين عملاً بالمادة 106 من القانون المدني، إذ يحدد فيه كل من العامل وصاحب العمل حقوقهما والتزاماتهما ويضبطان فيه كل ما يروونه مناسباً من أحكام اتفاقية إلى جانب الأحكام القانونية والتنظيمية، إلا أنه قد يحدث أن يخل أحدهما بالتزاماته مما يسبب ضرراً للطرف الآخر وهو الأمر الذي قد ينتج عنه نزاع فردي في العمل تجري تسويته وفقاً للطرق المقررة قانوناً والمتمثلة في التسوية الإدارية والتسوية القضائية.

- المنازعات الفردية الناتجة عن خرق نص اتفاقي:

ظهرت ضرورة إقامة علاقات عمل جماعية بعد انتشار النضالات العمالية للمطالبة بإشراكهم في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وعملاً بالمادة 120 من القانون رقم 90-11 تعالج الاتفاقيات الجماعية شروط التشغيل والعمل بالإضافة إلى مواضيع أخرى

(1) - عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص ص 201-202.

(2) - سحنون منى، مجراب إيمان، دور مكاتب المصالحة في تسوية النزاعات الفردية في العمل، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السادسة عشر، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2007/2008، ص ص 18-19.

منها مقاييس العمل، فترة التجريب والإشعار المسبق، لذلك فإن كل عقد عمل يكون خاضعا لتلك الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، وفي حالة الإخلال ببند من بنودها قد ينتج عنه نزاع فردي في العمل بين كل من العامل وصاحب العمل.

- المنازعات المتعلقة بخرق النظام الداخلي :

يعد النظام الداخلي وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، ويقع على كل صاحب عمل يشغل 20 عاملا فأكثر الالتزام بإعداده وعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثليهم في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، كما يتم إيداعه لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ويعتبر هذا النظام الداخلي ملزما لجميع العاملين وبذلك فإن كل خرق لبنوده قد ينتج عنه نزاع فردي في العمل⁽¹⁾.

ثانيا: تكريس الطابع الإلزامي في نزاعات العمل الفردية

نصت القوانين السابقة لصدور القانون رقم 90-04 على إلزامية المصالحة، حيث كرست المادة الأولى من الأمر رقم 75-32 الطابع الإلزامي للمصالحة بنصها على أنه « ... ولا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية المختص إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم». وصدور القانون رقم 90-04 تم تأكيد الطابع الإلزامي للمصالحة في المادة 19 منه التي نصت على أنه « يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمال موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية».

تعد على هذا الأساس المصالحة إجراء إجباري قبل عرض النزاع على المحكمة

(1) - سحنون منى، مجراب إيمان، مرجع سابق، ص ص 19 - 20.

الاجتماعية، وهو ما أكدته المادة 37 من القانون رقم 90-04 التي نصت على أنه « ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة»⁽¹⁾.

فعلى المحكمة أن تعين قبل التطرق لموضوع الدعوى إن كان النزاع قد عرض على مكتب المصالحة أم لا، فمحضر عدم المصالحة يعتبر قيذا وضعه المشرع يجب استكمالها قبل رفع الدعوى العمالية.

وفي هذا المجال صدر قرار عن المحكمة العليا بتاريخ 14-09-1999 إثر طعن بالنقض في الحكم القاضي بإلغاء قرار التسريح الذي جاء فيه :

«عن الوجه المأخوذ من خرق الإجراءات الجوهرية حيث تنعي الطاعنة عن الحكم المطعون فيه أنه لم يشر إلى وجود محضر صلح أو عدم صلح مع أن المادة 19 من القانون 90-04 تشترط لقبول أي دعوى اجتماعية تقديم محضر عدم الصلح، وبناء على ذلك نقضت الحكم السالف الذكر»⁽²⁾.

لكن لا يعني إلزامية المصالحة أن الأطراف مجبرون للوصول إلى اتفاق إنما هم فقط ملزمون بالبحث عنه⁽³⁾، إلا أن لهذا المبدأ استثناء حدده القانون بموجب الفقرة الثانية من المادة 19 سالف الذكر التي تقضي بأنه « يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة اختياريا عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطني أو حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل»⁽⁴⁾.

(1) - أنظر المادتين 19 و 37 من قانون رقم 90-04، مرجع سابق.

(2) - قرار مأخوذ عن: سحنون منى مجراب إيمان، مرجع سابق، ص ص 45،46.

(3) - SUPIOT Alain, les juridictions du travail, tome 9, Dalloz, Paris, 1987, P 527.

(4) - المادة 19 من قانون رقم 90-04، مرجع سابق.

وهو إجراء واقعي ومنطقي، لأن المصالحة في هذه الحالة لا فائدة منها ولو أدت إلى نتيجة إيجابية، لأنه لا يمكن تنفيذ اتفاق الصلح في هذه الحالات.

الفرع الثاني

المصالحة آلية علاجية لنزاع العمل الجماعي

لقد اهتمت مختلف التشريعات العمالية بوضع إجراءات وآليات وميكانيزمات تسوى بها نزاعات العمل الجماعية، يشترك في وضعها وتنظيمها أطراف علاقة العمل مستعنيين في ذلك بالصلاحيات الواسعة المخولة لهم آخذين بعين الاعتبار الحرية التي تترك لهم في التدرج فيها، خاصة بعد أن أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية المعنوية التي تمكنها من المشاركة في التسيير والتفاوض مع أصحاب العمل، من أجل وضع القواعد والنظم التي تحكم وتسير علاقات العمل، والبحث عن الأساليب الفعالة لتفادي النزاعات الجماعية في العمل⁽¹⁾، وتعتبر المصالحة أول إجراء يلجأ إليه الطرفان لتسوية نزاعهما، حيث نجده في أغلب التشريعات العمالية في العالم، بغض النظر عن طبيعة النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي المتبع. وللتفصيل أكثر سيتم التعرض لتعريف النزاع الجماعي (أولاً) ثم الإقرار بإجراء المصالحة كآلية لحل نزاعات العمل الجماعية (ثانياً).

أولاً- تعريف النزاع الجماعي

ارتبطت ظاهرة منازعات العمل الجماعية بتطور الحركة العمالية ونضالها في سبيل انتزاع حقوقها وتحسين ظروف العمل، ورفع التعسف الممارس من طرف أصحاب العمل، لذلك نجد مختلف التشريعات العمالية الحديثة الدولية أو الوطنية قد اهتمت بتنظيم هذه

(1)- رشيد واضح، " المصالحة آلية علاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية "، مرجع سابق، ص 6.

المنازعات⁽¹⁾، حيث نجد منظمة العمل الدولية قد أصدرت بعض التوصيات لمنع تطور المنازعات الجماعية للعمل وحلها بداية بالطرق الودية كما هو الشأن بالنسبة للتوصية الدولية رقم 92 لسنة 1951⁽²⁾، المتعلقة بالتوفيق والتحكيم، حيث أوجبت إنشاء هيئة للتوفيق الاختياري للمساهمة في منع تطور منازعات العمل، تتكون من مندوبين لأصحاب العمل والعمال بنسب متساوية، كما أخذت بالتحكيم الاختياري الذي يكون بموافقة طرفي النزاع، ومنعت اللجوء إلى الإضراب وغلق المؤسسة لإبقاء السير في إجراءات التوفيق والتحكيم.

وانطلاقاً من هذا الاهتمام الدولي بالمنازعات الجماعية للعمل، الذي يعبر عن الاعتراف بوجود تناقض واختلاف بين مصالح طرفي علاقة العمل، وموقع العامل الضعيف في هذه العلاقة، يمكن ملاحظة الارتباط الوثيق لموضوع المنازعة الجماعية بالعمل المشترك للعمال في مواجهة صاحب العمل وحلها بعمل جماعي. ومن ثم فإن النضال العمالي المتواصل وظهور النقابات باعتبارها قوة تدافع عن مصالح العمال، كان دافعا قويا لمختلف التشريعات العمالية المقارنة للاعتراف بالمنازعات الجماعية للعمل ووضع طرق لتسويتها بهدف المحافظة على توازن العلاقات العمالية، وتحقيق الأمن والسلم الاجتماعي المنشود⁽³⁾.

وعلى هذا الأساس، اتفق الفقهاء على تعريف منازعة العمل الجماعية على أنها «ذلك الخلاف القائم بين مجموعة العمال أو فريق منهم، وبين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو اتفاق بينهم يتعلق بظروف

(1) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، الريحانة للكتاب، الجزائر 2006، ص 209 إلى 211.

(2) - Recommandation (no 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, Genève, 1951.

(3) - بشير هدي، مرجع سابق، ص ص 211-212.

أو شروط العمل الاجتماعية منها والمهنية». وما يأخذ على هذا التعريف أنه ركز فقط على أطراف ومحل المنازعة وأغفل إمكانيات التسوية⁽¹⁾.

ولقد عرف المشرع الجزائري النزاع الجماعي في المادة 2 من القانون رقم 90-02 على أنه « يعد نزاعا جماعيا في العمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم باعتبارهم طرفين في النزاع »⁽²⁾. ولم يسلم هذا التعريف من النقد باعتبار أنه قصر النزاع على ذلك الخلاف الذي لم يتم تسويته وأسقط صفة الخلاف على النزاع الذي تم تسويته وتفاديا لكل هذه النقائص اقترح السيد عجة الجيلالي تعريفا لمنازعة العمل الجماعية على أنها « ذلك الخلاف الذي يثور بين جماعة من العمال وهيئة مستخدمة أو هيئات مستخدمة بشأن الشروط العامة للعمل والعلاقات المهنية والاجتماعية من حيث التطبيق أو التفسير أو التنظيم والذي يحتاج إلى جهود مشتركة للتسوية »⁽³⁾.

وبالتالي يجب توافر الشرطين التاليين لكي تكون المنازعة جماعية :

- أن يكون النزاع جماعيا في أطرافه :

حيث يشمل الخلاف جميع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم، سواءا كانت هذه المجموعة منتسبة إلى نقابة أو عدة نقابات أو غير منتسبة، وقد يكون الطرف الثاني في النزاع صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل.

- أن يكون موضع المنازعة جماعيا :

حيث يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال وتشمل على العموم المطالبة

(1)- عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص 213.

(2)- راجع المادة 2 من قانون رقم 90-02، مرجع سابق.

(3)- عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص، ص 214، 213.

بتطبيق نص قانوني في صالح العمال، أو تحسين شروط العمل أو الزيادة في الأجور وغيرها من موضوعات النزاع العمالي المتعددة، والذي يرتبط أهمها بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية للعمل.⁽¹⁾

يستنتج مما تقدم أن النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية، تخص مجموعة من العمال وترجع لأسباب وأهداف مختلفة، وإنما هو نزاع واحد من حيث الهدف والسبب يشترك فيه مجموعة من العمال، ويكفي لاعتبار سبب النزاع جماعي أن يمس مصالح مجموعة من العمال حتى ولو كان في البداية يخص عامل واحد. كأن يتخذ صاحب العمل إجراء ضد عامل واحد من شأنه أن يمس مصالح العمال الآخرين. كما قد يكون النزاع بين التنظيم النقابي الممثل للعمال وصاحب العمل وأصحاب العمل، حيث أنه يمكن للنقابة أن تكون طرفا في النزاع بصفة مباشرة، أو باعتبارها ممثلة لمصالح العمال، إذ ينص القانون رقم 90-14 على الاختصاص الأصلي للنقابة بالمشاركة في الوقاية من نزاعات 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.⁽²⁾

ثانيا- الإقرار بإجراء المصالحة كآلية لحل نزاعات العمل الجماعية

لم يتطرق الأمر رقم 71-74⁽³⁾ المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات إلى تنظيم النزاعات الجماعية في العمل والسبب يعود إلى طبيعة النظام السياسي والاقتصادي الذي

(1)- بشير هدي، مرجع سابق، ص212.

(2)- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص93.

(3)- أمر رقم 71-74 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101، صادر في 13 ديسمبر 1971، (ملغى).

كان يسود في تلك الفترة. نفس الشيء بالنسبة للأمر رقم 71-75⁽¹⁾ الذي لم يأت بشيء جديد بالنسبة للنزاعات الجماعية، إلا أنه أشار في المادة 15 أنه «لا يجوز الأمر بالإضراب عن العمل إلا بعد إخبار مفتش العمل بقصد المصالحة»، إلا أنه لم ينظم إجراءات سير هذه المصالحة.

ونظرا للانتعاش الاقتصادي الذي عرفته الجزائر بعد تأميم المحروقات الأمر الذي أدى إلى تنامي قطاع آخر بموازاة مع القطاع العام، وحرصا منها على حماية العمال الذين يشتغلون بهذا القطاع⁽²⁾، أصدرت السلطة العمومية في ذلك الظرف الأمر رقم 31-75⁽³⁾ المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل بالقطاع الخاص، فنص في المادة 303 على المصالحة والتحكيم وجعلهما إجباريين، حيث تلزم طرفي النزاع أن يرفعا الخلاف إلى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية قصد المصالحة لكن دون تأطير هذا الإجراء بآليات وتقنيات تضمن تحقيق الغرض الذي أنشئ من أجله، ليليه صدور القانون رقم 12-78⁽⁴⁾ المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ليطبق على كافة قطاعات النشاط، لكنه لم يخصص إلا المادتين 90 و 91 فقط للمصالحة والطعن⁽⁵⁾.

تداركا للفراغات التي عرفها القانون رقم 12-78 صدر القانون رقم 05-82⁽⁶⁾ الذي

(1)- أمر رقم 71-75 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 101، صادر بتاريخ 13 ديسمبر 1971، (ملغى).

(2)- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، منكرة لنيل شهادة الماجستير فرع قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، د. س. ن، ص 66.

(3)- أمر رقم 31-75 مؤرخ في 27 أفريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39 صادر في 16 ماي 1975.

(4)- قانون رقم 12-78 مؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32 صادر بتاريخ 08 أوت 1978.

(5)- رشيد واضح، "المصالحة آلية علاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية"، مرجع سابق، ص 7.

(6)- قانون رقم 05-82 مؤرخ في 3 أفريل 1982، يتعلق بلقاء العلاقات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر عدد 7 صادر في 16 فيفري 1982، (ملغى).

يعتبر أهم نص تشريعي في ميدان الوقاية من الخلافات الجماعية للعمل وتسويتها، وذلك من خلال محاولته تتبع الخلاف في كل مراحلها لمحاصرته والتقليل من آثاره، إبتداء من اللقاءات والاجتماعات التي تنعقد داخل المؤسسات بين هذه الأخيرة والممثلين المنتخبين للعمال، ف جاء هذا القانون لسد الفراغ التشريعي في ميدان تسوية النزاعات داخل المؤسسات الاشتراكية فنص على المصالحة والتحكيم⁽¹⁾. وفي إطار مرحلة الإصلاحات الاقتصادية، أصبح من اللازم تكييف قوانين العمل مع هذا المحيط الاقتصادي الجديد وهو ما يفسر صدور القانون رقم 90-02 الذي نص على المصالحة كآلية اختيارية لتسوية منازعات العمل في المادة 6 منه التي تؤكد على أنه « تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف في العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثل العمال».

المبحث الثاني

إجراءات المصالحة

نظرا لخصوصية نزاعات العمل من حيث أطرافها وأسبابها وأبعادها، فقد خصها المشرع الجزائري بإجراءات تسوية متميزة ومن أهم هذه الإجراءات نجد المصالحة التي تعتبر أهم طرق تسوية نزاعات العمل، حيث تعمل على تقريب وجهات نظر متعارضة بغية التوصل إلى حل رضائي يتفق عليه الطرفان المتنازعان. للوقوف عند إجراءات المصالحة في مجال نزاعات العمل سيتم التمييز بين إجراءات المصالحة في نزاعات العمل الفردية (المطلب الأول) ثم إجراءات المصالحة في نزاعات العمل الجماعية (المطلب الثاني).

(1)- مخلوف كمال، مرجع سابق، ص 66.

المطلب الأول

إجراءات المصالحة في نزاعات العمل الفردية

نصت المادة 5 من قانون رقم 90-04 على أنه « بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون»⁽¹⁾.

فالخاصية المميزة للمنازعات الفردية في العمل هي وجوب عرضها للمصالحة قبل اللجوء إلى القضاء، وذلك من أجل الحفاظ على العلاقة الحسنة بين العامل وصاحب العمل وللحفاظ على مبدأ الاستقرار في العمل وتجسيده.

ولدراسة إجراءات المصالحة في نزاعات العمل الفردية سيتم التعرض لمكاتب المصالحة كهيئة مختصة بإجراء المصالحة (الفرع الأول) ثم إجراءات عرض النزاع على مكاتب المصالحة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

مكاتب المصالحة كهيئة مختصة بإجراء المصالحة

تم إنشاء مكاتب المصالحة بموجب القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والذي انتزع مهمة المصالحة من مفتش العمل وحولها إلى مكاتب المصالحة حيث صدرت إثر ذلك عدة نصوص ومراسيم تطبيقية تحدد تشكيلة واختصاصات وعمل هذه المكاتب، وبالتالي فإن ظهور مكاتب المصالحة لأول مرة في النظام الجزائري كان بموجب قانون رقم 90-04 سالف الذكر بعد ذلك صدرت نصوص خاصة لتنظيم هذه المكاتب. وللوقوف على تنظيم وهيكله هذه المكاتب سيتم التطرق لتشكيلتها (أولا) ثم اختصاصاتها (ثانيا).

أولا - تشكيلة مكاتب المصالحة

تعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء مشكلة من العمال وأصحاب العمل

(1) - أنظر المادة 5 من قانون رقم 90-04، مرجع سابق.

بنسب متساوية عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين لأصحاب العمل فقد نصت المادة 6 من القانون رقم 90-04 على أنه « يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين لأصحاب العمل ويرأس المكتب بالتداول ولفترة 6 أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين ويكون لكل فئة منهما ممثلون إحتياطيون بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف استخلافهم في حالة غيابهم أو وقوع مانع لحضورهم»⁽¹⁾.

لقد نظم كيفية انتخاب أعضاء مكاتب المصالحة المرسوم التنفيذي رقم 91-273⁽²⁾، بالإضافة إلى المواد من 9 إلى 14 من القانون رقم 90-04، ولتفصيل أكثر سيتم التعرض لشروط الترشح واختيار الأعضاء (1) ثم عملية تنظيم الانتخابات(2).

1- شروط الترشح واختيار الأعضاء

حددت المادة 12 من القانون رقم 90-04 شروط الترشح لعضوية مكتب المصالحة حيث نصت على أنه « ينتخب إلى مهمة مساعد وعضو مكتب المصالحة العمال والمستخدمين الذين تتوفر فيهم الشروط التالية :

- الجنسية الجزائرية،
- بلوغ سن الخامسة والعشرين على الأقل بتاريخ الانتخاب،
- الممارسة المهنية بصفة عمال أجراء أو مستخدمين منذ خمس 5 سنوات على الأقل،
- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية»⁽³⁾.

لم يضع المشرع أي شرط يتعلق بالموهل أو الكفاءة مما فتح المجال واسعا لكل من تتوفر فيه الشروط العامة المذكورة لأن يتقلد مقعدا في مكتب المصالحة. وعلى ذلك تتشكل

(1)- راجع المادة 6 من قانون رقم 90-04، مرجع سابق.

(2) - مرسوم تنفيذي رقم 91-273 مؤرخ في 10 أوت 1991، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة معدل ومنتم بمرسوم تنفيذي رقم 92-288 مؤرخ في 6 جويلية 1992، ج ر عدد 55، صادر بتاريخ 6 جويلية 1992.

(3)- المادة 12 من قانون رقم 90-04، مرجع سابق.

مكاتب المصالحة طبقا لقانون رقم 90-04 من أشخاص غير خبراء ولا عارفين بتشريع العمل وتنظيمه. الأمر الذي دفع مفتشي العمل وهو الوضع الغالب في مكاتب المصالحة إلى تقديم شرح وتحليل للنصوص وصولا لتحديد مراكز أطراف النزاع ومعرفة مصدر الخلل والتجاوز. فتغليب المعيار السياسي ونعني به أن التشكيلة تم اختيارها عن طريق الانتخاب دون إغارة أدنى اهتمام لمعيار الكفاءة والمؤهل أدى عمليا إلى ضعف مكاتب المصالحة بحكم تركيبتها البشرية⁽¹⁾.

كما حددت المادة 13 من القانون رقم 90-04 الأشخاص الذين لا يمكن انتخابهم كأعضاء مكاتب المصالحة بنصها على أنه «لا يمكن أن ينتخب كمساعدين وكأعضاء مكاتب المصالحة:

- الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنة والذين لم يرد إليهم الاعتبار،
- المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم،
- المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل، خلال فترة تقل عن سنة واحدة،
- العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل،
- قداماء المساعدين أو الأعضاء الذين سقطت عنهم صفة العضوية»⁽²⁾.

ويتم انتخاب أعضاء مكاتب المصالحة من هيئتين انتخابيتين متميزتين من العمال وأصحاب العمل ويجب أن يمارس أعضاء الهيئتين الانتخابيتين أنشطتهم المهنية الرئيسية في دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب المصالحة⁽³⁾.

تتشكل الهيئة الانتخابية للعمال حسب المادة 4 من المرسوم رقم 91-273 من أعضاء تنتدبهم أكثر الهياكل النقابية تمثيلا على مستوى أماكن العمل الواقعة في الدائرة

(1)- عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 89.

(2)- راجع المادة 13 من قانون رقم 90-04، مرجع سابق.

(3)- راجع المادة 2 من مرسوم تنفيذي رقم 91-273، مرجع سابق.

الإقليمية المعنية على النحو التالي:

- مندوب واحد (1) في أماكن العمل من 20 إلى 500.
- مندوبان اثنان (2) في أماكن العمل من 501 إلى 1000 عامل.
- ثلاثة (3) مندوبين لأماكن العمل من 1001 إلى 2000 عامل.

ويعين مندوب إضافي لكل مجموعة من 1000 عامل فيما يخص أماكن العمل التي يفوق عدد عمالها 2000 عامل. يكون تمثيل العمال في الهيئات المستخدمة، التي تتوفر لها عدة أماكن عمل، في الدائرة الإقليمية الواحدة، بالنسبة للعدد الإجمالي المشغول من العمال في الدائرة الإقليمية المعنية حسب النسب المحددة أعلاه.

أما الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل فإنها تتشكل من 50 عضواً يمثلون أكثر المؤسسات أهمية من حيث عدد عمالها في دائرة الاختصاص الإقليمي، بواقع ممثل واحد لكل مؤسسة، ويمكن أن يكون عضواً في الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل من له حصص اجتماعية في المؤسسات الخاصة، وأعضاء مجالس الإدارة أو المراقبة مسيرو المؤسسات⁽¹⁾ حسب مفهوم المرسوم رقم 90-290⁽²⁾ وفي المؤسسات غير المستقلة الإطارات التي تشغل مناصب عالية في الهيئة المستخدمة كما هو محدد في المرسوم رقم 86-179⁽³⁾.

يسلم الهيكل النقابي المذكور أعلاه قائمة بأسماء ممثليهم مصحوبة بكل العناصر المبررة لمفتشية العمل المختصة إقليمياً وذلك قبل 30 يوماً على الأكثر من تاريخ الانتخابات كما تبلغ المؤسسات سألقة الذكر أسماء ممثليها وفق للشروط نفسها وتبلغ مفتشية العمل بدورها القائمة إلى رئيس المحكمة بعد مراقبتها وذلك في أجل أقصاه 15 يوماً قبل تاريخ الانتخابات.

(1)- أنظر المادتين 4 و 5 من مرسوم تنفيذي رقم 91-273، مرجع سابق.

(2)- مرسوم تنفيذي رقم 90-290 مؤرخ في 29 سبتمبر 1990، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج ر عدد 42 صادر في 03-10-1990، معدل ومتمم بمرسوم رقم 82-288 مؤرخ 6 جويلية 1992.

(3)- مرسوم رقم 86-179 مؤرخ في 5 أوت 1986، يتعلق بالتصنيف الفرعي للمناصب العليا في بعض الهيئات المستخدمة، ج ر عدد 32 صادر في 06-08-1986.

2- عملية تنظيم الانتخابات :

تودع ترشيحات العمال وأصحاب العمل لوظيفة أعضاء مكاتب المصالحة لدى مكتب مفتشية العمل المعنية في أجل أقصاه 20 يوما قبل تاريخ الانتخابات ويسلم لهم وصل إيداع الترشيحات، كما لا يقبل أي ترشح إلا إذا كان مصحوبا بتصريح شرفي يشهد باستيفاء المعني كل الشروط القانونية لممارسة مهام عضو مكتب المصالحة.

ويصحب هذا التصريح، فيما يخص المترشحين من العمال بشهادة عمل أو وثيقة أخرى تثبت العمل أو ممارسة نشاط مهني منذ 5 سنوات على الأقل.

ويقدم المترشحون من أصحاب العمل وثيقة تبرر الشروط المطلوبة لعضوية الهيئة الانتخابية.

وعندما يعلن عن انتخاب المترشح بعد الاقتراع يستكمل ملف الترشيح بالوثائق الآتية:

- نسخة من عقد الميلاد،

- شهادة الجنسية،

- نسخة من سجلات السوابق العدلية رقم 3⁽¹⁾.

وتنقل قائمة المترشحين قبل 15 يوما من تاريخ الانتخابات بموجب أمر من رئيس

المحكمة المعنية وتنتشر عن طريق التعليق في مقر مكتب مفتشية العمل المعنية.

يقدم كل احتجاج على ترشيح ما، خلال 8 أيام من نشر قائمة المترشحين إلى رئيس

المحكمة المعنية الذي يبيت في غضون ثلاثة أيام بموجب أمر لا يكون محل طعن.

يتم تحديد تاريخ انتخاب أعضاء مكاتب المصالحة بموجب أمر من رئيس المحكمة

المختصة إقليميا قبل 60 يوما على الأقل من تاريخ إجراء الانتخابات، ينشر هذا الأمر عن

طريق التعليق في مقر مكتب مفتشية العمل، وتجتمع الهيئة الانتخابية في المقرات التي

يحددها رئيس المحكمة المختصة إقليميا، وتجرى الانتخابات عن طريق الاقتراع المباشر

وتكون ورقة الانتخاب سرية.

(1)- أنظر المواد من 7 إلى 10 من مرسوم تنفيذي رقم 91-273، مرجع سابق.

يقوم رئيس المحكمة المعنية في اليوم المحدد للانتخابات بتتصيب الهيئة الانتخابية ويفصل في الحال في أي احتجاج يتعلق بمهمة الأعضاء، ويتم فوراً تحت رئاسته انتخاب مكتب الهيئة الانتخابية المتكون من رئيس ونائب للرئيس ومقرر (1).

تجرى الانتخابات عن طريق الاقتراع السري المباشر ولا يمكن لأي عضو من الهيئة الانتخابية أن يعين أحداً ليمثله في الاقتراع. ويسهر هذا المكتب على السير الحسن لعمليات التصويت ويقوم بالفرز والإعلان عن نتائج الاقتراع بصفة علنية فور الانتهاء من التصويت، يعد منتخبا كل مترشح حصل على أكبر عدد من الأصوات وفي حالة تساوي الأصوات يفوز المرشح الأكبر سناً.

عندما يتوقف أعضاء مكاتب المصالحة المرسمون أو الإضافيون عن ممارسة وظائفهم خلال مدة المهمة يستخلفون خلال المدة المتبقية من المهمة بالمرشحين غير المنتخبين الذين تحصلوا على أكبر عدد من الأصوات، وينتخب أعضاء مكاتب المصالحة لمدة 3 سنوات ويتم تعيينهم بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محلياً من بين المرشحين المنتخبين وحسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات (2).

ومن أجل تمكن أعضاء مكاتب المصالحة من ممارسة مهامهم، فقد أوجب القانون صاحب العمل منح العمال الأعضاء في مكاتب المصالحة أوقات ورخص تغيب عن العمل لممارسة مهامهم في هذه الهيئات.

وفيما يتعلق بأسباب سقوط العضوية في مكاتب المصالحة فإن القانون وحرصاً منه على جدية ومواظبة الأعضاء الممثلين سواء كانوا أصليين أم احتياطيين، وحفاظاً على هبة وسمعة هذه الهيئة، فقد تشدد في تحديد أسباب سقوط العضوية، حيث رتب على فقد العضو لأحد الشروط الواجب توافرها للترشح، أو أصبح العضو في إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 13 من القانون رقم 90-04، كما جعل من التغيب عن الاجتماعات

(1) - راجع المواد من 11 إلى 18 من مرسوم تنفيذي رقم 91-273، مرجع سابق.

(2) - أنظر المادة 9 من قانون رقم 90-04، مرجع سابق.

والجلسات دون مبرر مقبول خلال ثلاث جلسات أو اجتماعات متتالية سببا من أسباب السقوط النهائي للعضوية⁽¹⁾.

تعتبر بعض التشريعات إجراء المصالحة جزء من الدعوى القضائية مثل التشريع الفرنسي الذي يستوجب أن يكون في كل قسم من الأقسام المكونة لمحاكم العمل مكتب للمصالحة، يتولى إجباريا مهمة القيام بالمصالحة بين أطراف النزاع بهدف التوصل إلى حل ودي يرضي الطرفين ويضع حدا نهائيا للنزاع القائم بينهما⁽²⁾.

إن دور مكتب المصالحة يتمثل في اتقاء نزاعات العمل الفردية وحلها قبل اللجوء إلى القضاء، إلا أنه نجده في أغلب الأحيان عاجز عن القيام بمهمته بحكم عدم تمكن أعضائه من تشريع العمل وتنظيمه.

ثانيا- اختصاصات مكاتب المصالحة:

اهتم المشرع الجزائري بتنظيم علاقات العمل الفردية وتجلى ذلك خاصة في سن الأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الفردية وتسويتها ولذلك فرض ضرورة البحث أولا عن حل ودي سلمي ضمن الإطار الداخلي للمؤسسة المستخدمة دون تدخل من أية جهة أخرى مهما كانت وهذا للحفاظ على العلاقة بين العامل وصاحب العمل من جهة وريحا للوقت من جهة أخرى وفي حالة عدم إيجاد حل ودي داخلي وجب نقله إلى المستوى الخارجي وهو ما يسمى بإجراء المصالحة الذي تختص به مكاتب المصالحة⁽³⁾. وللحديث عن اختصاصاتها يستلزم منا التمييز بين الاختصاص الموضوعي الذي يتمثل في نوعية المنازعات الفردية التي يختص بها مكتب المصالحة (1) والاختصاص الإقليمي والمتمثل في النطاق الجغرافي لمجال عمل مكتب المصالحة (2).

(1) - أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص ص 17-18.

(2) - عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن بحث لنيل درجة الماجستير-العقود المدنية-جامعة مولود معمري كلية الحقوق، تيزي وزو 1998-1999، ص 65.

(3) - سحنون منى، مجراب إيمان، مرجع سابق، ص 14.

1- الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة

تختص مكاتب المصالحة بالتسوية الودية للنزاعات الفردية في العمل قبل عرضها على القضاء ولذلك فإنها لا تختص بإجراء المصالحة في جميع النزاعات العمالية وإنما ينحصر عملها في مجال النزاعات الفردية. بالتالي تختص مكاتب المصالحة بالتسوية الودية لكل النزاعات الفردية الناتجة عن علاقات العمل التي يحكمها قانون علاقات العمل رقم 90-11⁽¹⁾ والقوانين الملحقة به سواء كانت هذه المنازعات في مؤسسات عامة أو خاصة.

ويعتبر الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة من النظام العام فلا يجوز مخالفته وهو ما جاء في القرار رقم 116805 بتاريخ 20-12-1994 الصادر عن المحكمة العليا « من المقرر قانوناً أنه يستثنى من اختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل التي يكون طرفاً فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية.

و لما ثبت أن النزاع الحالي قائم بين إدارة عمومية و عون متعاقد لديها، فإنه بمصادقة قضاة المجلس على حكم المحكمة الاجتماعية، واعتبار أنفسهم مختصون نوعياً في موضوع الدعوى، فإنهم يكونون قد خالفوا النص المذكور بالمرجع والمادتين 07 من قانون الإجراءات المدنية و 03 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ولأن الاختصاص النوعي من النظام العام فيتعين نقض القرار المنتقد بدون إحالة»⁽²⁾.

يستثنى من مجال اختصاص مكاتب المصالحة المنازعات الفردية في العمل التي تقوم بمناسبة علاقات عمل خارجة عن مجال تطبيق القانون رقم 90-11 مثل المنازعات

(1)- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، صادر في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991، وأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 جوان 1996، ج ر عدد 43، صادر بتاريخ 10 جويلية 1996، وأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج ر عدد 03، صادر في 03 جانفي 1997.

(2) - قرار المحكمة العليا- الغرفة الاجتماعية- ملف رقم 116805 صادر بتاريخ 20 ديسمبر 1994، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1995، ص 164.

الخاصة بالموظفين والأعوان الخاضعين لقانون الوظيفة العامة وكذا العمال المشابهين لهم مثل العمال المدنيين التابعين للدفاع الوطني والقضاة وما شابه ذلك⁽¹⁾.

تجدر الإشارة إلى أن الاجتهاد القضائي أقر استثناء حالة أخرى من مجال اختصاص مكاتب المصالحة والقضاء الاجتماعي وتتمثل هذه الحالة في النزاعات الفردية التي تكون طرفا فيها الهيئات الدبلوماسية والجمعيات والمؤسسات التابعة لها التي تقوم بنشاطات في الجزائر، تنفيذًا للاتفاقيات التي تربطها بها وذلك بغض النظر عن طبيعة العلاقة التي تربط أطراف النزاع، وذلك بحجة أن هذه الهيئات تتمتع بالحصانة الدبلوماسية أمام القضاء الجزائري، وبالتالي فلا يمكن مقاضاتها⁽²⁾، إلا فيما يتعلق بالمجال الاجتماعي.

2- الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة

يعد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة نفسه الاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل، حيث تنص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-07 على أنه « يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية و/أو مكتب مفتشية العمل، مكتب للمصالحة من أجل الوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها »⁽³⁾.

إلا أن هذا التنظيم المبدئي قد لا يستطيع القيام بمهامه على الوجه السليم إما لشساعة المنطقة، ولما لكثرة وكثافة النشاط المهني بها، وبالتالي كثرة أو كثافة المنازعات، وتعدد وتنوع القطاعات، أو ما شابه ذلك من الأسباب الأخرى وهو ما جعل المشرع يسمح بتوسيع عدد المكاتب إذا كان هناك ما يبرر ذلك⁽⁴⁾ حيث نصت المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 05-07 على أنه « يمكن إنشاء مكاتب إضافية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص المحلي لمفتشية العمل للولاية و/أو مكتب مفتشية العمل. يحدد الاختصاص المحلي

(1)- سحنون منى، مجراب إيمان، مرجع سابق، ص 20.

(2)- قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية ملف رقم 119341 بتاريخ 24-10-1995 (قرار غير منشور) مأخوذ عن عيساني محمد، مرجع سابق، ص 75.

(3)- المادة 2 من مرسوم تنفيذي رقم 05-07 مؤرخ في 6 جانفي 2005، المحدد للاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، ج ر عدد4، صادر في 9 جانفي 2005.

(4)- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 19.

لمكاتب المصالحة المذكورة في الفقرة أعلاه ومقرها بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالعدل والوزير المكلف بالمالية»⁽¹⁾.

تجتمع مكاتب المصالحة بمقر مفتشيات العمل للولاية وأو مكاتب مفتشية العمل الملحقة بها.

الفرع الثاني

إجراءات عرض النزاع على مكاتب المصالحة

يتميز النزاع الفردي في العمل بخضوعه لإجراءات التسوية الودية قبل اللجوء إلى القضاء التي تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا حيث ألزمت أطراف النزاع بضرورة المرور عبر إجراءات التسوية الودية المتمثلة في إجراءات التسوية الداخلية للنزاع وكذا إجراءات التسوية الودية أمام مكاتب المصالحة. وللتفصيل أكثر في إجراءات المصالحة سيتم التعرض للتسوية الودية الداخلية لنزاعات العمل الفردية (أولا) ثم إخطار مفتش العمل (ثانيا) وأخيرا إخطار مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف للاجتماع (ثالثا).

أولا- التسوية الودية الداخلية لنزاعات العمل الفردية

يقصد بالتسوية الودية الداخلية للنزاع الفردي في العمل توصل كل من العامل وصاحب العمل أو ممثلي طرفي النزاع إلى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما، دون تدخل من أية جهة خارجية عن المؤسسة، وذلك إما بسحب صاحب العمل أو تراجعه عن التصرف أو القرار سبب النزاع أو تعديله استجابة لطلب العامل⁽²⁾ ولقد أكد على التسوية الداخلية القانون رقم 90-04 في الباب الثاني منه، ولدراسة هذه الإجراءات سيتم التطرق للتسوية الودية وفقا للإجراءات الواردة في الاتفاقيات الجماعية (1) ثم التوفيق الإداري (2).

1- إجراءات التسوية الودية في الاتفاقيات الجماعية

الاتفاقية الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين

(1)- المادة 3 من مرسوم تنفيذي رقم 05-07، مرجع سابق.

(2)- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 12.

منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظماتهم⁽¹⁾.

ولقد عرفها المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 90-11 في مادته 1/114 التي تنص على ما أن «الاتفاقية الجماعية، اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل في ما يخص فئة أو عدة فئات مهنية...»

وجاء في الفقرة الثانية من نفس المادة «تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة، بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما تبرم بين مجموعة من المستخدمين أو منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى»⁽²⁾

يهدف من خلال الاتفاقية الجماعية إيجاد استقرار أكبر في علاقات العمل الفردية والجماعية، وهذا لما تتمتع به الاتفاقية الجماعية من استقلالية سواء عند إبرامها أو تنفيذها، كونها ناتجة عن الإرادة المستقلة لأطرافها من عمال وأصحاب عمل - في حدود ما يسمح به القانون-، وبالتالي فهي تتمتع بأكثر مصداقية وشرعية والتزام من قبل الطرفين.

فالاتفاقية الجماعية إذن من خلال أحكامها، تهدف إلى تقليص نزاعات العمل إلى أقصى حد ممكن فإضافة إلى الأحكام القانونية والتنظيمية تأتي أحكام الاتفاقية لتدعيمها وإثرائها، وهذا حتى تمس جميع ظروف العمل⁽³⁾. ونجد المادة 3 من القانون رقم 90-04 تنص على أنه «يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة»⁽⁴⁾، فمن خلال هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري جعل من صلاحيات الاتفاقية الجماعية تحديد

(1)- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص 474.

(2)- راجع المادة 114 من قانون رقم 90-11، مرجع سابق.

(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، 2003/2004، ص 66.

(4)- راجع المادة 3 من قانون رقم 90-04، مرجع سابق.

إجراءات التسوية الداخلية للنزاع، فبالنسبة لاتفاقية المؤسسة الوطنية لإنشاء الهياكل الطاقوية نجد أن المادة 348 تلزم العامل الذي كان محل مساس لحقوقه بالإخطار الشخصي والكتابي للهياكل المختصة بالوحدة، كذلك تلزم المادة 349 هذه الأخيرة بالرد على عريضته كتابة في أجل ثمانية (08) أيام، وفي غياب الرد أو عدم اقتناع العامل به يحق له الطعن أمام الإدارة العامة للمؤسسة مع ضرورة إخطار الهيكل النقابي. كذلك تمنع هذه الاتفاقية اللجوء إلى مكتب المصالحة إلا بعد نفاذ هذه الإجراءات الداخلية وهذا تطبيقاً للمادة 350⁽¹⁾.

2- التوفيق الإداري

في حالة عدم نص الاتفاقيات الجماعية للعمل على الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جوابه خلال ثمانية (08) أيام من إخطاره وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بالرد يرفع العامل أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة الذي يلتزم بالرد كتابياً عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوماً على الأكثر من تاريخ الإخطار⁽²⁾.

في حالة فشل المساعي الودية التي تتم داخل الهيئة المستخدمة أو في حالة عدم قيام العامل باللجوء إليها يمكن لهذا الأخير إخطار مفتش العمل لمباشرة إجراء المصالحة⁽³⁾ الذي يعتبر شرطاً أساسياً لاختصاص محاكم العمل يتم اللجوء إليه في حالة قيام نزاع فردي في العمل.

(1)- Voir sur la question : convention collective de l'entreprise nationale de réalisation d'infrastructures énergétiques (INERGA), du 01 avril 1992, P 51.

(2) أنظر المادة 4 من قانون رقم 90-04، مرجع سابق.

(3)- عمارة نعرورة، "علاقات العمل الفردية وتسوية النزاعات الناتجة عنها"، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، مديرية الشؤون المدنية، الديوان الوطني للأشغال التربوية 1995، ص 49

ثانيا- إخطار مفتش العمل:

بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون⁽¹⁾ حيث يجوز للعامل أن يقوم بتحرير عريضة يدون فيها إدعاءاته وأقواله، كما يمكنه الإدلاء بها شفويا بحضوره إلى مقر مفتشية العمل للولاية أو مكتب مفتشية العمل. ثم يقوم مفتش العمل بتحرير محضر يدون فيه أقوال وإدعاءات العامل⁽²⁾. إن إخطار مفتش العمل ليس إجراء جديدا أو مستحدثا بالقانون رقم 04-90 وإنما كان معمولا به كذلك في ظل الأمر رقم 75-33 إذ جعلت المادة 4\3⁽³⁾ من بين المهام الرئيسية لمفتش العمل مهمة القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية في العمل ويعتبر ذلك شرطا جوهريا وشكليا لقبول رفع الدعوى أمام القضاء المختص⁽⁴⁾ وذلك استنادا إلى أحكام المادة 1 فقرة 2 من أمر رقم 75-32 والتي نصت على أنه « ... ولا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية المختص إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم»⁽⁵⁾

ويكون تدخل مفتش العمل إما بطلب من أمين الفرع النقابي للمؤسسة، وإما بصفة تلقائية أو بعد إخطار يتلقاه المفتش من طرف المتضرر، وفي هذه الحالة يقوم المفتش بإجراء مصالحة مسبقة عندما يتعلق الأمر بنزاع فردي ناجم عن عقد العمل حسب المادة الثالثة الفقرة الخامسة من الأمر رقم 75-33، ويتعين عليه في هذه الحالة بذل كافة الجهود لتسوية النزاع، وفي سبيل ذلك من حقه القيام

(1)- راجع المادة 5 من قانون رقم 04-90، مرجع سابق.

(2) - معاشو نبالي فطة، "الزامية المصالحة في النزاعات الفردية"، ملتقى وطني حول المصالحة آلية لتسوية النزاعات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، يومي 25، 24 أبريل 2013، ص ص 5-6.

(3)- راجع المادة 3 من أمر رقم 75-33، مرجع سابق.

(4)- عيساني محمد، مرجع سابق، ص 57.

(5)- أنظر المادة 1 من أمر رقم 75-32، مرجع سابق.

بأي تحقيق يراه ضرورياً أو الإطلاع على أي معلومة لدى رب العمل وإذا فشل المفتش في تسوية النزاع يحال الأطراف إلى الجهة القضائية المختصة بعد تحرير محضر عدم المصالحة⁽¹⁾.

ثالثاً- إخطار مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف للاجتماع:

يعد استدعاء أعضاء مكتب المصالحة أول إجراء تقوم به مفتشية العمل، يتم ذلك في ظرف ثلاثة أيام من تقديم العريضة أو تحرير المحضر⁽²⁾.

لقد نصت المادة 27 من القانون رقم 90-04 على أنه «... تحسب مدة ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف»، فيجتمع أعضاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض للمصالحة⁽³⁾. ويعد الحضور في هذه الاجتماعات إلزامي⁽⁴⁾، وأثناء الاجتماع يمكن أن نكون أمام إحدى الحالات المذكورة في القانون رقم 90-04 وهي:

الحالة الأولى: غياب المدعي وحضور المدعى عليه

ينظر مكتب المصالحة على إثر غياب المدعي وحضور المدعى عليه في سبب غياب المدعي وعدم حضور ممثله القانوني، فإذا كان سبب الغياب غير مقبول يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية⁽⁵⁾ وبيبلغ القرار للمدعي كما له أن يعيد استدعاء الطرفين إذا ما كان سبب الغياب شرعياً⁽⁶⁾ وهذا حسب ما جاء في المادة 28 من القانون رقم 90-04.

(1)- عجة الجليلي، مرجع سابق، ص ص 51-52.

(2)- معاشو نبالي فطة، "إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية"، مرجع سابق، ص ص 5-6.

(3)- راجع المادة 27 من قانون رقم 90-04، مرجع سابق.

(4)- معاشو نبالي فطة، "إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية"، مرجع سابق، ص 6.

(5)- أنظر الملحق رقم 1

(6)- طفات وهبية، تفات نسيمه، تسوية نزاعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 33.

الحالة الثانية : حالة غياب المدعى عليه

في حالة عدم حضور المدعى عليه شخصيا أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد يتم استدعائه من جديد لاجتماع مصالحة يعقد في أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء وفي حالة غيابه ثانية بدون عذر قانوني مقبول، يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه المستدعى بصفة نظامية، على أن تسلم نسخة من المحضر للمدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية⁽¹⁾.

الحالة الثالثة: حضور الطرفين

في حالة حضور الطرفين لجلسة المصالحة، فيقوم مفتش العمل الذي يتولى الإشراف على سكرتارية مكتب المصالحة بعرض محتوى الشكوى التي قدمها المدعي، بعدها يسمح لطرفي النزاع بتقديم وجهات نظريهما فيما يخص القضية موضوع النزاع، ليتسنى لأعضاء هيئة المصالحة الإلمام بكافة جوانبها⁽²⁾، وبالتالي تمكينهم من إبداء رأيهم وتقديم توصيات واقتراح حلول، لكن لا يملكون سلطة إجبار الأطراف على الاتفاق، فنظام المصالحة يركز على الحوار والنقاش، ويتسم بالمرونة وهذا ما يميزه عن باقي طرق تسوية نزاعات العمل، فمكتب المصالحة يستعمل في كل نزاع إستراتيجية وتقنيات تتماشى مع ظروف وطبيعة كل نزاع، لذا يقال أن المصالحة فن، فهدفها ليس فقط تفادي اللجوء إلى القضاء لكن تهدف أيضا إلى تشجيع الحوار بين أصحاب العمل والعمال مما يؤدي إلى زيادة الحظوظ في التوصل إلى اتفاق وبالتالي تسوية النزاع⁽³⁾.

وبالرجوع إلى القانون الفرنسي الذي يعتبر هذا الإجراء جزءا من الدعوى القضائية نجد محاكم العمل (conseil de prud'hommes) هي المختصة بإجراء المصالحة بين أصحاب العمل أو ممثليهم والعمال ولا تنتقل إلى مرحلة

(1)- راجع المواد، 28، 29، 30 من قانون رقم 90-04، مرجع سابق.

(2)- عيساني محمد، مرجع سابق، ص 71.

(3)- Sophie DU BLED et René DE QUENAUDON, Op, Cit, P 5-19-20.

الحكم إلا في حالة فشلها في إجراء المصالحة⁽¹⁾، فإن مجرد إخطار مكتب المصالحة يعد بمثابة إخطار للمحكمة بالقضية موضوع النزاع، ولقد منح المشرع الفرنسي مكاتب المصالحة صلاحيات تسمح لها بممارسة مهامها المتمثلة في التقريب بين وجهات نظر الأطراف المتنازعة حيث يمكن لها أن تأمر باتخاذ أي إجراء من إجراءات التحقيق وكذلك كل ما من شأنه أن يحافظ على الأدلة⁽²⁾.

إذا كان المشرع الجزائري بإقرار نظام المصالحة قد وضع هدفا كبيرا سعى إلى تحقيقه المتمثل في التقليل من المنازعات الفردية في مجال العمل، فإنه لم يحسن اختيار الوسيلة بل عكس ذلك قتل من دور مفتشية العمل ونزع جانبا من صلاحياتها التي كانت تتولى المصالحة بنفسها طبقا للمادة 3 من الأمر رقم 33-75 وطبقا للمادة الثانية من الأمر رقم 32-75 سالف الذكر. فبصدور القانون رقم 04-90 أصبح دور مفتش العمل يقتصر على تحويل شكاوى العامل إلى مكتب المصالحة⁽³⁾.

وتتم الإشارة بهذا الصدد أن كل من المشرع التونسي والمغربي والفرنسي لم يمنح لمفتش العمل أي دور في إجراء المصالحة، بل حصر دوره في مهمة مراقبة تطبيق الأحكام

القانونية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل والوقاية الصحية وأمن العمل.

المطلب الثاني

إجراءات المصالحة في نزاعات العمل الجماعية

يحتل إجراء المصالحة أهمية بالغة في تسوية منازعات العمل الجماعية فعرف انتشارا

(1) -voir l'art L 1411-1 du Code de travail français, Dalloz, Paris 2013.

(2) -SUPIOT Alain, Op. cit.P 529 .

(3) - طريبت سعيد، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1998، ص 93.

وذيوعا كما كثر استعماله لتمييزه بالمرونة، ولمراعاته لحرية وإرادة الأطراف مع سرعة البت بعد إحالة النزاع على هيئة المصالحة. فعرف نظام المصالحة تطورا في تشريع العمل الجزائري نظرا لما له من دور في حسن سير واستقرار العلاقات المهنية، وللتفصيل أكثر سيتم الوقوف عند مرحلتين أساسيتين مرحلة ما قبل الإصلاحات الاقتصادية (الفرع الأول) ثم مرحلة الإصلاحات الاقتصادية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

إجراءات المصالحة في مرحلة ما قبل الإصلاحات الاقتصادية

يرفع الطرفان المتنازعان طلب المصالحة إلى مفتشية العمل في حالة عدم توصلهم لحل النزاع، وفي جميع الأحوال يمكن لمفتشية العمل أن تتدخل بقوة القانون. وإذا تعلق الخلاف الجماعي بأحكام نص عليها صراحة في القوانين أو الأنظمة ولم تطبق، يتولى مفتش العمل المختص إقليميا إثبات وملاحظة المخالفات المرتكبة، ووضع محاضر المخالفات الضرورية ويأمر الأطراف المعنية بتطبيق الأحكام المذكورة⁽¹⁾.

تتولى النظر في موضوع النزاع الجماعي ثلاث لجان وهي اللجنة البلدية للمصالحة (أولا) اللجنة الولائية لاتقاء الخلافات وتسويتها (ثانيا) وأخيرا اللجنة الوطنية لاتقاء الخلافات وتسويتها (ثالثا).

أولا- اللجنة البلدية للمصالحة

يتولى مفتش العمل فور إحالة الأمر عليه مهمة جمع هيئة تدعى باللجنة البلدية الخاصة للمصالحة، هي تتألف من:

- مفتش العمل رئيسا،
- ممثل عن قسمة الحزب،
- ممثل عن الهيئة النقابية المعنية إقليميا،
- ممثل عن الإتحاد البلدي للإتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين،

(1)- مخلوف كمال، مرجع سابق، ص 68.

- ممثل عن المجلس الشعبي البلدي،
وتوسع اللجنة إلى:
- ممثل عن الهيئة صاحبة العمل المعنية،
- ممثل منتخب لعمال الهيئة صاحبة العمل المعنية.

يعين ممثلو الحزب والهيئات النقابية أو الفلاحية والمجلس الشعبي البلدي ضمن اللجنة البلدية من قبل هيئاتهم المختصة. ويتم تعيين ممثل الهيئة صاحبة العمل من قبل مسؤولها.

هذا ويمكن لممثلي طرفي الخلاف الجماعي أن يستعينوا بأي شخص تابع للمؤسسة المستخدمة أو الحزب أو الهيئات النقابية أو الفلاحية، يختار لكونه يتمتع بكفاءة معينة أو بمعرفة بالمشاكل المطروحة⁽¹⁾.

بالنسبة لمهام هيئة المصالحة فهي تقوم بمحاولة تقريب وجهات نظر المتنازعين من خلال الاستماع إلى أطراف الخلاف والتحقيق فيه وتسويته على حسب الحال وذلك في ظرف ثمانية أيام من تاريخ الإحالة على مفتشية العمل، وتصدر الهيئة قرارات تدون في محضر يوقعه كل أعضائها ويودع من قبل مفتشية العمل لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة، وتعتبر قراراتها ملزمة لأطراف الخلاف الجماعي ولها قوة تنفيذية⁽²⁾.

عندما لا تتمكن اللجنة من التوصل إلى نتائج مرضي طرفي الخلاف أو بقاء الخلاف بين الأطراف، يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بعدم المصالحة ويوقعه، ثم يحيله على اللجنة الولائية المكلفة بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، وذلك في ظرف 48 ساعة من تاريخ توقيع محضر عدم المصالحة⁽³⁾.

ثانيا- اللجنة الولائية لاتقاء الخلافات وتسويتها

تختص اللجنة الولائية المكلفة بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها بمهمتين

(1)- راجع المواد من 19 إلى 23 من قانون رقم 82-05 مرجع سابق.

(2)- مخلوف كمال، مرجع سابق، ص 68.

(3)- أنظر المادة 27 من قانون رقم 82-05، مرجع سابق.

واحدة دائمة والأخرى مؤقتة، المهمة الدائمة تدخل في إطار مهامها الوقائية، حيث تجتمع بقوة القانون مرة واحدة كل شهر وذلك لتحليل الوضع الاجتماعي في الولاية، أما المهمة المؤقتة فتدخل في إطار صلاحياتها الخاصة بتسوية الخلافات. تتكون هذه اللجنة من:

- الوالي أو ممثله المتصرف بتفويض خاص وله سلطة القرار، رئيسا،
- ممثل للحزب على مستوى الولاية،
- ممثل المجلس الشعبي الولائي،
- المدير المكلف بالعمل في المجلس التنفيذي الولائي،
- قاض من المجلس القضائي،
- ممثل عن الإتحاد الولائي للاتحاد العام للعمال الجزائريين،
- ممثل عن الاتحاد الولائي للاتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين.

يمكن لهذه اللجنة أن تتوسع لتضم:

- ممثلين اثنين للهيئة صاحبة العمل على المستوى المركزي، مفوضين قانونا، مخول لهما بالسلطات الضرورية،
- واثنين يمثلان العمال في الهيئة صاحبة العمل على المستوى المركزي،
- المدير في المجلس التنفيذي الولائي المعني بالخلاف،
- مفتش العمل المختص إقليميا.

وفضلا عن ذلك يمكن للوالي أن يستعين بمنتخبي المجالس الشعبية البلدية والمجلس الشعبي الولائي، وكذا بأي شخص تابع لمصلحة عمومية يكون قادرا، بحكم كفاءة معينة، على المساهمة في تسوية الخلاف⁽¹⁾.

تجتمع اللجنة وجوبا للبحث في الخلافات التي رفعت إليها وذلك في خلال 8 أيام سواءا بالتسوية أو برفع الملف إلى اللجنة الوطنية المكلفة باتقاء الخلافات الجماعية في العمل

(1)- أنظر المواد من 29 إلى 31 من قانون رقم 82-05، مرجع سابق.

وتسويتها، وفي كل الأحوال يمكن للجنة الولائية أن تجتمع بقوة القانون في ظرف 48 ساعة إذا تعلق الأمر بخلاف في غاية الخطورة.

تصدر اللجنة قرارات تدون في محضر يوقعه رئيسها والممثلون على المستوى المركزي لأطراف الخلاف، وتقوم أمانة اللجنة بإيداعه بعد توقيعه من جميع أعضائها لدى كتابة الضبط للمجلس القضائي، وتعتبر قراراتها ملزمة للأطراف، وهي قابلة للطعن أمام اللجنة الوطنية.

ثالثا- اللجنة الوطنية لاتقاء الخلافات وتسويتها

توجد كدرجة ثالثة اللجنة الوطنية المكلفة باتقاء خلافات العمل الجماعية وتسويتها، التي تنشأ لدى الوزير المكلف بالعمل وتحت رئاسته، إلى جانب ذلك فهي تنظم :

- ممثلين اثنين للحزب عضوين في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية،
- قاض من المجلس القضائي الأعلى،
- ممثل لوزير العمل،
- الوزير صاحب الوصاية على الهيئة صاحبة العمل المعنية أو الممثل المفوض قانونا،
- ممثل للأمانة الوطنية للاتحاد العام للعمال الجزائريين،
- ممثلين اثنين للاتحاديات المهنية التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين،
- ممثل للأمانة الوطنية للاتحاد العام للفلاحين الجزائريين (1).

ما يلاحظ على الأعضاء المكونين لهذه اللجنة هو غياب ممثلين للهيئات المستخدمة والعمال.

تتمثل صلاحيات هذه اللجنة بالنظر في الخلافات التي تطرأ في القطاع الاشتراكي والتي ترفع إليها من قبل اللجان الولائية، إلى جانب الخلافات التي تحدث في القطاع

(1)- أنظر المواد من 32 إلى 36 من قانون رقم 82-05، مرجع سابق.

الخاص والتي تكون لها انعكاسات وطنية، حيث يقوم وزير العمل استثناء برفع الخلاف إليه، وهي صلاحية غير مخولة للجان المحلية البلدية منها والولائية⁽¹⁾.

تختص اللجنة كذلك بالنظر في أي طعن يرفعه إليها أحد الأطراف ضد القرارات الصادرة عن اللجنة الولائية، كما أنها تكون مختصة بقوة القانون في الخلافات التي قد تنشأ في مؤسسة مستخدمة تابعة للقطاع الاشتراكي، والتي تتسم بطابع الخطورة، وفي حالة توصل اللجنة إلى تسوية الخلاف تدون مقرراتها في محضر ويلتزم الأطراف بتنفيذها بقوة القانون.

الفرع الثاني

إجراءات المصالحة في الفترة المصاحبة للإصلاحات الاقتصادية

يعد إصلاح المنظومة العمالية نتيجة لتجنب عيوب الوضع التشريعي السابق وهو ما ظهر جليا في لائحة استقلالية المؤسسات الصادرة عن أشغال الندوة الرابعة للتنمية في 21 و 22 ديسمبر 1986، بضرورة إثراء القانون الأساسي العام للعامل والمراسيم التطبيقية له، وأكدت الندوة الوطنية للمؤسسات المنعقدة في جانفي 1989 أن القانون الأساسي العام للعامل لم يحقق الأهداف التي وضع من أجلها، وتعويضه بقوانين تتماشى ومتطلبات التسيير الاقتصادي لمختلف المؤسسات، بوضع ميكانيزمات وأدوات فعالة لإقامة علاقات عمل عادلة ومستقرة قوامها العمل التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل ليبقى دور الدولة منحصرا في ضمان التطبيق السليم للقوانين والنظم المعمول بها. فبادرت السلطات الرسمية استجابة لذلك إلى إصدار أول قانون لتسوية نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب تطبيقا لأحكام المادة 54 من دستور 1989، وذلك من أجل العمل على تسوية الأوضاع والخلافات الجماعية في العمل التي لم تجد لها تسوية في إطار العمل بالتشريع السابق لتنظم به إجراءات المصالحة في طابع تنظيمي جديد يمكن طرفي الخلاف من اللجوء إليها دون تدخل عنصر أجنبي عن النزاع⁽²⁾، وتتخذ المصالحة المعمول بها بشأن النزاع الجماعي صورتين مصالحة اتفاقية

(1)- مخلوف كمال، مرجع سابق، ص ص 70-71.

(2)- رشيد واضح، منازعت العمل القودية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، در هومه للطباعة والنشر، الجزائر، 2003، ص 96.

ومصالحة تنظيمية لكل منها فعاليتها⁽¹⁾ فبالرجوع إلى المادة 5 من القانون 90-02 يفهم من مضمون أحكامها أن طرفي الخلاف يمكنهما مباشرة إجراءات المصالحة الاتفاقية التي أدرجاها في الاتفاقيات الجماعية (أولا) أما إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشل الأولى يباشران إجراءات المصالحة القانونية (ثانيا).

أولا- المصالحة الاتفاقية:

تعد المصالحة إجراء اتفاقي بمعنى أن نظامها يتم تحديده في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي يبرمها الأطراف، فالمصالحة الاتفاقية هي تلك الإجراءات التي تقرها اتفاقات الأطراف سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، التي قد يحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين، وقد تنظم المصالحة عن طريق إجراءات يتم الاتفاق عليها في عقد خاص يكون المتنازعان طرفان فيه، سواء كان هذا العقد أبرم قبل نشوب النزاع أو خلاله، فالأمر متروك لأطراف العلاقة المهنية لتحديد أجهزة المصالحة وذلك بكل حرية واستقلالية، فقد تشكل لجان متعددة قد يوكل لإحداها مهمة تفسيرية لأحكام الاتفاقيات الجماعية، وقد تختص أخرى بالمصالحة أثناء نشوب خلاف بين الأطراف ومحاولة حل ما نشب بينهما من نزاع. قد يتم الاتفاق كذلك على إنشاء لجنة تصنيف توكل لها مهمة دراسة تصنيف مناصب العمل التي لا تحتويها الاتفاقيات الجماعية ولمكانية إدراجها فيها⁽²⁾. 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 وعند فشل المصالحة على هذا المستوى ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى وذلك حسب المستويات الموجودة⁽³⁾.

(1)- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 60.

(2)- مخلوف كمال، مرجع سابق، ص 76.

(3)- صغير وعلي أم الخير، الوقاية من النزاعات الجماعية والطرق الودية لتسويتها في إطار قانون 90-02 المؤرخ في 06-02-1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، مذكرة نهاية الترخيص، الدفعة الأولى لتكوين المتخصصين في سلك القضاء، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001/2000، ص 8.

تكون في جميع الأحوال تركيبة هذه اللجان متساوية الأعضاء ومهنية وتوكل رئاستها إلى شخص محايد⁽¹⁾. وفي هذا الصدد نجد الاتفاقية الجماعية الخاصة بالبنوك الصادرة في أوت 1990 قد نصت في المادة 69 على أنه في حالة وجود خلاف بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال حول أية مسألة تتعلق بالميدان الاجتماعي والمهني يمكن أن تؤسس لجنة تتكون من ممثلين لصاحب العمل وممثلين نقابيين بنسب متساوية، ويجب أن تجتمع هذه اللجنة خلال ثلاثة أيام الموالية لتأسيسها وذلك لمناقشة أسباب النزاع والبحث عن حل يرضي الطرفين، فإذا نجحت اللجنة في إيجاد حل للنزاع يتم تحرير محضر يوقع عليه الأطراف ويكون ملزم لهم، وفي حالة استمرار النزاع يتم اللجوء إلى الإجراءات القانونية الإلزامية (المصالحة) والاختيارية (الوساطة والتحكيم)⁽²⁾.

كما نظمت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك لسنة 1994 إجراء المصالحة الداخلية في المادتين 350، 351 حيث جاء فيها أن لجنة المصالحة الداخلية مكونة من ممثلي كل من إدارة المؤسسة ونقابة المؤسسة وحددت مدة المصالحة الداخلية بشهر على الأكثر، يبدأ حسابه من تاريخ إعلام الإدارة العامة أو إدارة المؤسسة⁽³⁾.

يوجد في قانون العمل الفرنسي نوعان من المصالحة مصالحة اتفاقية ومصالحة قانونية، بالنسبة للمصالحة الاتفاقية المشرع الفرنسي لم يحدد أية تفاصيل حول الشروط التي يمكن أن تنظم في إطارها، فحرية الأطراف مطلقة في هذا المجال⁽⁴⁾. فيرجع تحديد تشكيلة اللجنة المكلفة بالمصالحة إلى أعضاء الاتفاقية، والتجربة تبين أن تشكيلة اللجنة عادة ما تكون متساوية الأعضاء ويحدث أن يكلف برئاسة اللجنة طرف ثالث محايد كمثل عن الوزير، وكذلك يتولى أطراف الاتفاقية تحديد إجراءات المصالحة كآجال الإخطار والرد التي

(1)- مخلوف كمال، مرجع سابق ص 76.

(2)- المادة 69 من الاتفاقية الجماعية للبنوك، 7 أوت 1991، (وثيقة غير منشورة).

(3)- بن سعدي يوسف، مرجع سابق، ص 71.

(4)- OUVÉRON Philippe, A propos des modes non juridictionnels de règlement des conflits collectifs du travail en France in « Conciliation, médiation et arbitrage ». Vers une régularisation des modes alternatifs du règlement des conflits collectifs du travail. Forum de la régulation de l'Europe Sociale. Cahier du Règes-Forum, Bruxelles, 2011, P 122.

عادة ما تكون قصيرة... إلخ، كما يمكن أن يتم الاتفاق على أن تكون المصالحة الاتفاقية على درجتين أو ثلاث درجات⁽¹⁾.

يكون هذا النوع من المصالحة إجباري إذا تم النص عليه في الاتفاقيات الجماعية⁽²⁾، غير أنه في حالة فشل المصالحة الاتفاقية لحل النزاع أو عدم وجود إجراءات اتفاقية يتم اللجوء إلى المصالحة القانونية.

ثانيا- المصالحة القانونية

يتم اللجوء إلى المصالحة القانونية في حالة عدم وجود إجراءات اتفاقية بشأنها أو عند فشلها حيث نصت المادة 5 من القانون رقم 90-02 على أنه «... إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا»، وقبل التعرض لإجراءات المصالحة القانونية لابد من التطرق للهيئة المكلف بإجراء المصالحة (1) ثم إجراءات المصالحة القانونية (2).

1- الهيئة المكلفة بإجراء المصالحة

لا يمكن لتشريعات العمل أن تحقق أهدافها ما لم يكن وراءها جهاز يشرف على حسن تنفيذها ويتمثل هذا الجهاز في الرقابة الإدارية التي تعد مظهرا من مظاهر تدخل الدولة في علاقات العمل قصد العمل على استقرارها، وقد أخذت تشريعات العمل في كافة دول العالم بهذه الرقابة وأسمتها تفتيش العمل⁽³⁾، وقد أصدرت المنظمة الدولية للعمل الاتفاقية رقم 81 التي تحدد المبادئ الأساسية التي تنظم اختصاصات وصلاحيات جهاز تفتيش العمل ولقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية

(1)- TEYSSIE Bernard, Droit du travail-Relations collectives de travail, 2ème édition, paris, 2011, P585.

(2)- مامي ذهبية، طرق تسوية النزاعات الجماعية للعمل في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة نهاية الترخيص التخصص قانون العمل، الدفعة الثالثة، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2002-2003، ص 20.

(3)- سحنون منى، مجراب إيمان، مرجع سابق، ص ص 34-35.

في أكتوبر 1962⁽¹⁾، وبناء على ذلك أسندت لمفتش العمل عدة صلاحيات واختصاصات في مجال علاقات العمل⁽²⁾، لذا سيتم التعرض لتشكيلة مفتشية العمل (أ) ثم اختصاصاتها (ب).

أ- تشكيلة مفتشية العمل

تنظم المفتشية العامة للعمل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-05 فطبعا للمادة الثالثة منه فإن المفتشية العامة للعمل تعمل تحت إشراف سلطة مفتش العام للعمل وتضم هياكل مركزية وهياكل غير مركزية، فنصت على أنه « تشتمل المفتشية العامة تحت سلطة المفتش العام للعمل، على هياكل مركزية وهياكل غير مركزية »⁽³⁾.

❖ الهياكل الممركزة :

تضم الهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل مديريتين، فطبعا لنص المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 فإنه « تضم الهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل ما يأتي :

-مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل .

-مديرية الإدارة والتكوين «.

تكلف مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل بما يأتي :

- متابعة الوضعية الاجتماعية وتقييمها وإعداد التقارير الدورية بشأنها،
- السهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما،
- المبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتنفيذها، والسهر على وضع الآليات والأدوات الكفيلة بترقية الحوار

(1)-Convention n°81 concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, Genève, 30ème session, 11-07-1947. www.ilo.org.

(2)- سحنون منى، مجراب إيمان، مرجع سابق، ص 35.

(3)- أنظر المادة 3 من مرسوم تنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 06 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها، ج، عدد 04، صادر بتاريخ 09 جانفي 2005.

- الاجتماعي والتشاور بين مختلف الشركاء في أماكن العمل،
- السهر على تحيين بطاقة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل،
 - المبادرة بكل عمل يهدف إلى تحسين شروط العمل، لاسيما بإعداد وتنفيذ إستراتيجية للوقاية والمراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل،
 - المساهمة في تنفيذ نشاطات التشاور بين مصالح مفتشية العمل ومختلف الشركاء والهيئات في مختلف مجالات مراقبة تطبيق مقاييس العمل المعمول بها.
- وتنظم هذه المديرية ثلاث مديريات فرعية:
- المديرية الفرعية للعلاقات المهنية،
 - المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل،
 - المديرية الفرعية للتقييم والمناهج.
- و تكلف مديرية الإدارة والتكوين بما يأتي :
- تسيير الوسائل البشرية والمادية الضرورية ومصالح المفتشية العامة للعمل،
 - القيام بالالتزام بنفقات التسيير والتجهيز وتصفياتها والأمر بصرفها وتسديدها ومسك دفاتر المحاسبة الخاصة بها طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما،
 - ضمان تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم من أجل الاستجابة للمتطلبات الناجمة عن ممارسة المهام المخولة لمفتشية العمل وتحسين نوعية الأداء وترقيتها،
 - السهر على صيانة الممتلكات العقارية والمنقولة للمفتشية العامة للعمل ومسك جرد بشأنها،
 - إعداد إستراتيجية لتطوير الإعلام الآلي والتحكم في الإحصائيات.
 - إنشاء الرصيد الوثائقي لمفتشية العمل وتسييره وضمان توزيعه وتعميمه⁽¹⁾.
- و تضم مديرية الإدارة والتكوين ثلاث مديريات فرعية :

(1)- راجع المواد 5، 6، 10، 11، من مرسوم رقم 05-05، مرجع سابق.

- المديرية الفرعية لإدارة الوسائل،
- المديرية الفرعية للتكوين والوثائق،
- المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات⁽¹⁾.

❖ الهياكل غير ممركرة:

تضم الهياكل غير الممركرة للمفتشية العامة للعمل، طبقا لأحكام المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، ما يأتي:

-مفتشية جهوية للعمل،

-مفتشيات العمل للولاية،

-مكاتب مفتشية العمل.

يشمل اختصاص المفتشية الجهوية للعمل عدة ولايات، أما اختصاص مفتشية العمل للولاية فيشمل مجموع إقليم الولاية، في حين أن اختصاص مكتب مفتشية العمل يشمل منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة ويكون تابعا لاختصاص مفتشية العمل للولاية⁽²⁾.

يحدد عدد هذه المفتشيات واختصاصها الإقليمي بقرار مشترك، إذ نصت المادة 20 من هذا المرسوم على أنه « يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل ومكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالداخلية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية»⁽³⁾، وتطبيقا لنص هذه المادة صدرت هذه القرارات الوزارية المشتركة في 16 أوت 2005، ولقد حدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل بثمانية وتنظم كل مفتشية جهوية في ثلاث مصالح، لكل منها اختصاصها وهي :

- مصلحة توجيه وتنسيق النشاطات.

- مصلحة التقييم والتلخيص.

(1)- راجع المادة 11 من مرسوم رقم 05-05، مرجع سابق.

(2)- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم التخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013، ص 217.

(3)- أنظر المادة 20 من مرسوم رقم 05-05، مرجع سابق.

- مصلحة المستخدمين والمسائل.

وتنظم مفتشية العمل للولاية في مصالح يتراوح عددها بين مصلحتين أو ثلاث مصالح حسب أهمية وخصوصية كل ولاية، وأضافت المادة الثالثة على أنه « تنظم مفتشية العمل للولاية في ولايات الجزائر، عنابة، قسنطينة، وهران وورقلة في ثلاث (3) مصالح هي:

-مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة.

-مصلحة الوقاية من الأخطار.

-مصلحة التقييم والتلخيص».

في حين تنظم هذه المفتشية في الولايات الأخرى، في مصلحتين وهما:

-مصلحة الوقاية والتنشيط.

-مصلحة التقييم والتلخيص.

من هنا تفتقر المفتشيات الولائية لمصلحة العلاقات المهنية والمراقبة، غير أن مهام هذه الأخيرة تتولاها مصلحة الوقاية والتنشيط وفقا لأحكام المادة 08 من القرار الوزاري المشترك الخاص بتنظيم مفتشية العمل للولاية. أخيرا حدد القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2006، عدد مكاتب مفتشية العمل بسبعة وعشرين (27) مكتبا موزعا عبر التراب الوطني⁽¹⁾.

ب : اختصاصات مفتشية العمل

تميزت مرحلة ما قبل 1990 بخروج عن اختصاص مفتشية العمل الفئات التالية:

-الأشخاص الخاضعون للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

-مؤسسات الدولة التي تقضي فيها ضرورة الدفاع الوطني عدم دخول الأشخاص الأجانب.

-الأشخاص المستخدمون في النقل الجوي أو السفن التجارية أو سفن الصيد.

(1)- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص ص 217 218.

وهناك طائفتان أخريتان من العمال أسندت مراقبة شروط تشغيلهم إلى جهات أخرى غير المفتشين التابعين لوزارة العمل وهاتان الطائفتان هما :

- عمال المناجم والمقالع.

- الفلاحين وعمال الفلاحة.

أما المرحلة ما بعد 1990 فإن القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل قد وسع من مجال اختصاص مفتشية العمل حيث باستثناء التأكيد على عدم الاختصاص في المؤسسات التي تقضي فيها ضرورة الدفاع الوطني عدم دخول الأشخاص الأجانب فإن جميع الفئات الأخرى أصبحت ضمن اختصاص هذه الهيئة.

غير أن الاختصاص في الوظيف العمومي حتى وإن عرف تغييرا بالنسبة للمرحلة الأولى فإنه تميز بخصوصية حيث يبقى محدودا ومنحصرا في إبداء الملاحظات والتوصيات والمشاركة في مرحلة المصالحة في الخلافات الجماعية في العمل.

تلقتي المرحلتين في تأكيد الصلاحيات التقليدية لجهاز تفتيش العمل والمكرسة في الاتفاقية الدولية رقم 81 وتلقتي حولها تشريعات كافة الدول تقريبا. وتتمثل هذه الصلاحيات في :

- مراقبة تنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية،
- إبداء النصائح والإرشادات ومساعدة المتعاملين الاجتماعيين في التفاوض الجماعي،⁽¹⁾
- إخبار العمال وأصحاب العمل بالأحكام التشريعية والتنظيمية وإرشادهم حول أحسن الطرق للتنفيذ الفعلي لها،
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسة التابعة لاختصاصها الإقليمي،

(1)-ألقي ادريس، "دور مفتشية العمل في وقاية نزاعات العمل وتسويتها"، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، مديرية الشؤون الاجتماعية، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1995، ص ص 99 إلى 101.

- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها،
- إجراء المصالحة قصد انقضاء الخلافات الجماعية وتسويتها⁽¹⁾. فمفتش العمل يلعب دور أساسي في التقريب بين وجهات نظر الأطراف، وله في ذلك صلاحيات واستقلالية واسعة⁽²⁾.

وتلزم مفتشية العمل بخصوص سياسة التشغيل، بإعداد تقارير إحصائية عن طلبات الشغل وفرص العمل المتاحة على مستوى المنطقة التي تتبعها، وكذا نسب البطالة، توجيه العمال نحو مراكز التكوين، رقابة اليد العاملة الأجنبية⁽³⁾.

نجد المادة 21 من المرسوم رقم 05-05 تتص على أنه « تتولى المفتشية الجهوية للعمل مهمة تنشيط نشاط مفتشيات العمل للولاية التابعة لاختصاصها الإقليمي وتنسيقه وتقييمه وتسييره ومراقبته.

و تكلف على الخصوص بما يأتي:

- السهر على احترام أدوات ومناهج ومقاييس وإجراءات تدخل مفتشيات العمل للجهة،
- إعداد حصائل وتلاخيص نشاطات المفتشية الجهوية للعمل دوريا،
- تقديم كل اقتراحات تكييف التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل،
- تنفيذ نشاطات تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم،
- ضمان تسيير المستخدمين والإعتمادات المالية المخصصة لها،
- عرض كل اقتراح حركة مستخدمى التفتيش والمراقبة على الإدارة المركزية،
- تقييم حاجات مفتشيات العمل للولاية إلى الوسائل البشرية والمادية والتقنية والمالية وإعداد تقرير دوري عن شروط استعمال وسائل التسيير».

(1) فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 219.

(2) محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة ولاية قالمة، الجزائر، 1992، ص 85.

(3) فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 220.

كما نص هذا المرسوم على اختصاصات مفتشية العمل للولاية، حيث أكدت المادة 24 منه على أنه « تتولى مفتشية العمل للولاية مهمة تنشيط ومراقبة ومتابعة ممارسة مفتشي العمل النشاطات المترتبة على المهام والصلاحيات المخولة لمفتشية العمل بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما.

و تكلف على الخصوص، بما يأتي:

- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وضمان إنجاز الأعمال المسجلة في برنامج النشاط وتقييم نتائجها،
- تنظيم كل النشاطات الرامية إلى مكافحة جميع أشكال العمل غير القانوني وتنفيذها،
- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم في مجال الضمان الاجتماعي المختصة بذلك،
- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال تشغيل الأجانب وإعداد حصائل دورية بشأنها،
- وضع أدوات جمع المعلومات بالتنسيق، إن اقتضى الأمر، مع المصالح المعنية، في مجال تطور وضعية التشغيل في المؤسسات وإعداد الحصائل المرتبطة بها وإعلام الإدارة المركزية بذلك،
- وضع وتحيين بطاقة وملفات الهيئات المستخدمة الخاضعة لمراقبة مفتشية العمل التابعة لاختصاصها الإقليمي،
- ضمان حسب الحالة، التسجيل أو الموافقة على الإتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية والقيام عند الاقتضاء بالإجراءات القانونية والتنظيمية الرامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها،
- تنظيم معالجة النزاعات الفردية للعمل طبقا للتشريع المعمول به،
- تنظيم أعمال الإعلام والاستشارة والمساعدة الموجهة للشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وكذا الطرق والوسائل الأكثر ملائمة لتطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما،

- المساهمة في تعميم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل تجاه المستخدمين والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين،
- القيام بأعمال المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل واعداد الحصائل الخاصة بذلك،
- ضمان جمع ومعالجة وحوصلة كل المعلومات الإحصائية ذات الصلة بنشاطاتها وتحيين تقييم الوثائق المحررة من قبل مفتشي العمل،
- متابعة الإجراءات والدعاوى التي تباشرها مفتشية العمل على مستوى المحاكم في مجال تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإعلام السلطة السلمية بذلك،
- إعلام الجماعات المحلية المعنية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي،
- المشاركة في تنظيم وفي سير أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف المنظمة لفائدة مستخدمي مفتشية العمل،
- تنظيم وتسيير الوثائق القانونية والمتخصصة ذات الصلة بتشريع العمل ومهام مفتشية العمل».

رغم سعة هذه السلطات إلا أنه من الناحية التطبيقية فإنها تبقى صعبة الممارسة حيث أنه يتعرض في بعض الأحيان مفتشو العمل أثناء أو بمناسبة قيامهم بمهمة المراقبة إلى عراقيل وتهجم من قبل أصحاب العمل، حيث يذهب البعض إلى القيام بمنعهم من الدخول إلى أماكن العمل أو رفضهم تقديم الوثائق القانونية كالسجلات⁽¹⁾. فكثيرا ما تكون الحماية القانونية الممنوحة لسلك مفتشية العمل في مثل هذه الحالات دون فعالية نتيجة الآجال التي يفصل فيها القضاء في المحاضر المحررة.

(1) - مسعودان نادية، دور مفتش العمل في تسوية نزاعات العمل، مذكرة نهاية التبرص، الدورة الثالثة، المعهد الوطني للقضاء، الجزائر، 1993، ص 4.

2- إجراءات المصالحة القانونية

إذا رفع النزاع الجماعي إلى مفتش العمل المختص إقليميا فإن عليه أن يقوم وجوبا بإجراء المصالحة بطريقة ودية بين الطرفين، ولهذا الغرض يستدعي طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال الأيام الثمانية الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها، وحضور طرفي النزاع لجلسة المصالحة أمرا وجوبيا،⁽¹⁾ ويعتبر الاستدعاء الذي يوجهه مفتش العمل بمثابة تكليف بالحضور وذلك استنادا إلى العقوبة التي قد تسلط على الأطراف في حالة التغيب بدون سبب شرعي عن جلسات المصالحة حيث تتراوح هذه العقوبة بين 2000 دج و5000 دج وذلك يرجع إلى مكانة المصالحة في تسوية النزاعات الجماعية في العمل⁽²⁾. حيث أن الأمر يختلف عن ذلك في النزاعات الفردية في العمل فإن غيابات المدعى عليه لحضور اجتماعين متتاليين يؤدي بالمكتب إلى إعداد محضر بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه ودون أي عقوبة⁽³⁾.

يتبين لنا من خلال ما سبق أن المشرع الجزائري جعل المصالحة القانونية عند ظهور أي نزاع جماعي في العمل من اختصاص مفتش العمل، وذلك على خلاف القانون الفرنسي الذي يتميز بتعدد أجهزة المصالحة وهي :

- **اللجنة الجهوية للمصالحة:** توجد على مستوى كل مديرية جهوية للعمل والتشغيل لجنة جهوية للمصالحة تتشكل من ممثلين عن السلطة العامة (المدير الجهوي للعمل والتشغيل أو ممثله رئيسا للجنة، مستشار من المحكمة الإدارية) وخمس ممثلين للعمال وخمس ممثلين لأصحاب العمل، وهي تختص بالنظر في النزاعات التي تقع في دائرة اختصاص المديرية الجهوية، إلى جانب ذلك يمكن لكل لجنة جهوية أن تحتوي على عدة أقسام وذلك بالنظر إلى أهمية المنطقة من الناحية الصناعية، تخضع تشكيلة هذه الأقسام

(1)- عبد الحميد تشانسان، "علاقة العمل الجماعية وتسوية النزاعات الناجمة عنها"، الندوة الوطنية للقضاء الإجتماعي،

مديرية الشؤون المدنية، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1995، ص 27.

(2)- مخلوف كمال، مرجع سابق، ص 78.

(3)- المادة 30 من قانون رقم 90-04، مرجع سابق.

إلى نفس شروط تشكيل اللجان الجهوية وهي تضم المدير الجهوي للعمل رئيسا وموظفا سواء كان بالخدمة أو متقاعدا، إلى جانب خمسة أعضاء يمثلون العمال، وخمسة يمثلون أصحاب العمل، ويعين هؤلاء الأعضاء من طرف والي العمالة ولمدة ثلاث سنوات. يكون أطراف النزاع ملزمون بالمثل أمام اللجنة بأنفسهم أو عن طريق ممثليهم، وفي حالة عدم حضور أحد الأطراف المدعو نظاميا أو ممثله يتم استدعاؤه للاجتماع يعقد بعد ثمانية أيام على الأكثر من الاجتماع الأول، وفي حالة عدم الحضور للاجتماع الثاني بدون عذر مقبول يحرر رئيس اللجنة محضر عدم المصالحة

- اللجنة الوطنية للمصالحة : التي تتواجد على مستوى وزارة العمل، تختص بالنظر في النزاعات التي تمتد لتشمل كافة التراب الوطني أو تهتم عدة مناطق يتم إخطارها عن طريق وزير العمل من تلقاء نفسه أو بطلب من والي العمالة، أو باقتراح من المدير الجهوي للعمل والتشغيل، أو بطلب من أطراف النزاع، هذه اللجنة ثلاثية التشكيلة تضم خمس ممثلين للعمال وخمس ممثلين لأصحاب العمل، وممثلين عن السلطات العامة (وزير العمل أو ممثله الذي يتولى رئاسة اللجنة وممثل عن وزير الاقتصاد). ويشترط في أعضاء اللجنة الممثلين للعمال وأصحاب العمل أن يكونوا من جنسية فرنسية ويتمتعون بحقوقهم المدنية والسياسية، ويتم تعيينهم لمدة ثلاث سنوات بقرار صادر من وزير العمل بناء على اقتراح من المنظمات النقابية الوطنية الأكثر تمثيلا بالنسبة للأعضاء الممثلين للعمال وأصحاب العمل⁽¹⁾.

فدور مفتش العمل الفرنسي في حل النزاعات الجماعية في العمل لا يتعدى دور التدخل للبحث عن تسوية ودية فقط بعكس الدور الذي يقوم به مفتش العمل في الجزائر.

(1) - TEYSSIE Bernard, Op,cit, P P 586-589.

الفصل الثاني

أثار المطالعة

تهدف المصالحة إلى إيجاد الحلول ومساعدة أطراف علاقة العمل، وذلك باستخدام جميع القواعد التي انفقوا اللجوء إليها عند النزاع، أو تلك الموضوعة في التشريع المعمول به، فأعضاء مكاتب المصالحة ومفتش العمل يسعون جاهدين لإيجاد حل يرضي الطرفين وأثناء قيامهم بإجراء الصلح يمكن أن يتوصل الطرفان إلى اتفاق بشأن كل أو جزء من الخلاف وهنا يحزر المكتب أو مفتش العمل (حسب نوع النزاع) محضر بالمصالحة الذي يعتبر حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير، أما في حالة عدم اتفاق طرفي الخلاف يحزر المكتب محضرا بعدم المصالحة وفي هذه الحالة الأخيرة ما على الطرف المتضرر إلا اللجوء إلى القضاء كمرحلة أخيرة.

يمكن القول إذن أنه مهما كانت نتيجة محاولاتهم فإنها لا تخرج عن احتمالين اثنين هما: إما التوصل إلى الصلح يفرغ في محضر مصالحة، وإما الفشل في ذلك وتحرير محضر عدم مصالحة. ولتفصيل أكثر سيتم التطرق للأثر الأول المتمثل في الصلح بمعالجة شكل ومضمون محاضر المصالحة وتنفيذها (المبحث الأول) ثم الأثر المخالف لذلك المعبر عن فشل هذه الآلية في حل النزاع وهو عدم الصلح بالتطرق أيضا لشكل ومضمون محاضر عدم المصالحة وأهميتها والحق في اللجوء إلى القضاء (المبحث الثاني).

المبحث الأول

الصلح

يسعى أعضاء مكاتب المصالحة جاهدين لإيجاد حل يرضي الطرفين، فإذا وفقوا في إيجادهم يحزر محضر المصالحة الذي يقصد به ذلك الاتفاق الذي يتوصل إليه الطرفان المتنازعان، بحيث يتفقان من خلاله على كفاءات وشروط تنفيذه والآجال القانونية المرتبطة به، حيث يحزر محضر الصلح في حالة توصل مكتب المصالحة

أو مفتش العمل (حسب نوع النزاع) إلى إيجاد حل أو تسوية بين الطرفين سواء كان الاتفاق كلياً أو جزئياً وهو ما نصت عليه المادة 31 من القانون 90-04 وسوف يتم التطرق إلى شكل ومضمون هذه المحاضر (المطلب الأول) حجيتها ثم تنفيذها (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تحرير محضر المصالحة

عند انقضاء إجراء المصالحة يعد مفتش العمل أو مكتب المصالحة محضر بالمصالحة إذا تم التوصل إلى اتفاق بين الطرفين، ولدراسة هذه المحاضر سيتم الوقوف عند شكل محضر المصالحة (الفرع الأول) ومضمونه (الفرع الثاني).

الفرع الأول

شكل محضر المصالحة

لم يفرض كل من القانون رقم 90-04 والقانون رقم 90-02 شكلاً معيناً لمحاضر المصالحة ولا بيانات محددة فيه، إلا أن العمل قد جرى على أن تتضمن تلك المحاضر البيانات التالية التي وردت وفق النموذج الوزاري الذي أعدته وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بهدف توحيد العمل على المستوى الوطني⁽¹⁾ والمتمثلة في :

- تحديد مكتب المصالحة الذي يتولى الإجراء،

- أعضاء مكاتب المصالحة (بالنسبة لنزاع العمل الفردي)،

(1) - سحنون منى مجراب إيمان، مرجع سابق، ص40.

- تاريخ إجراء المصالحة،
- القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية،
- المرسوم رقم 05-07 المتعلق بتحديد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة،
- المرسوم رقم 273-91 المتعلق بكيفية تنظيم انتخابات المحاكم وأعضاء مكاتب المصالحة،
- القانون رقم 90-02 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية،
- المفتشية الجهوية التابعة لها المكتب،
- المفتشية العامة للعمل،
- أطراف النزاع،
- نقاط الخلاف،
- مضمون الاتفاق،
- وفي الأخير يختم المحضر بتوقيع رئيس المكتب أو مفتش العمل حسب الحالة المستخدم والعامل ويرقم المحضر برقم تسلسلي (1).

الفرع الثاني

مضمون محضر المصالحة

أما بالنسبة لمضمون محاضر الصلح فإنه يتمثل في الاتفاق المتوصل إليه، أي الحل المقترح من طرف مكتب المصالحة أو مفتش العمل والذي وافق عليه كل من طرفي النزاع ويجب أن يكون هذا الاتفاق واضحا (2).

(1) - أنظر الملحق رقم 02

(2) - طفات وهيبة، تقات نسيمة، مرجع سابق، ص 35.

وفي هذا الشأن نصت المادة 32 من القانون رقم 90-04 على أنه « لا يجوز أن يتضمن محضر المصالحة شروطاً تتنافى مع النصوص السارية المفعول»⁽¹⁾ وبناءً على ذلك إذا تم الاتفاق على ما يخالف التشريعات المعمول بها فإن محضر المصالحة يعد باطلاً.

وتجدر الإشارة أن المادة 31 من القانون رقم 90-04 والمادة 8 من قانون رقم 90-02 قد نصت على تحرير محضر الصلح في حالة الاتفاق الجزئي، إلا أن العمل قد جرى على تحرير محضرين منفصلين محضر للمصالحة وآخر بعدم المصالحة حيث يتضمن الأول نقاط الاتفاق في حين يتضمن الثاني نقاط الخلاف التي لم يتم التوصل لتسويتها وهو أمر يفسر بضرورة تمكين الطرفين في النزاع الفردي من رفع النزاع أمام القضاء حول المسائل التي لم تسو بناءً على محضر عدم الصلح باعتباره شرطاً شكلياً لقبول الدعوى⁽²⁾، وكذلك تمكين أطراف النزاع الجماعي من اللجوء إلى الطرق الأخرى لتسوية النزاع.

المطلب الثاني

حجية وتنفيذ محضر المصالحة

إذا كانت محاضر عدم الصلح لا تطرح أية إشكالات باعتبار أنها لا تتضمن أي اتفاق بين أطراف النزاع فإن الأمر يختلف بالنسبة لاتفاقات الصلح التي تكتسي أهمية أكبر بالنظر إلى مضمونها والتي قد تطرح بعض الإشكالات لدى تنفيذها، ولتفصيل أكثر سيتم التعرض لحجية محضر المصالحة (الفرع الأول) وتنفيذه (الفرع الثاني).

(1) - أنظر المادة 32 من قانون رقم 90-04، مرجع سابق.

(2) - سحنون منى مجراب إيمان، مرجع سابق، ص ص 40-41.

الفرع الأول

حجية محضر المصالحة

لقد أوكل القانون لمكاتب المصالحة مهمة التسوية الودية للنزاعات الفردية في العمل وهو بذلك يهدف إلى تحرير أكبر عدد ممكن من محاضر المصالحة، وقد اعترف لهذه المحاضر بحجيتها فنصت المادة 32 من القانون رقم 90-04 على أنه « يعتبر محضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيها بالتزوير ».

وهو بالطبع أمر منطقي ما دام أنها تحرر من قبل مكاتب المصالحة وتحمل توقيع كل من طرفي النزاع ولذلك فإن المحضر ليس إلا تعبيراً عن إرادتهما، وبناء على ذلك لا يمكنهما إنكار ما جاء فيه ويمكنهما فقط الطعن فيه بالتزوير باعتبار أنها محاضر ذات حجية مطلقة.

الفرع الثاني

تنفيذ محضر المصالحة

يتضح من تشكيل مكاتب المصالحة ونظام عملها وإجراءات تسوية المنازعات الفردية على مستواها بأنها ليست هيئة أو تنظيم قضائي، كما أن القانون لا يمنحها أية سلطة على الأطراف المتنازعة، وبالتالي فإن أعضاء مكاتب المصالحة ليسوا في حقيقة الأمر سوى أصحاب مساعي حميدة، أي وسطاء لتقريب وجهات النظر بين المتنازعين من أجل التوصل إلى حل يرضي الطرفين⁽¹⁾، ومن هنا فإن الحل الناتج عن مساعي مكتب المصالحة لا يخرج عن كونه اتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع القائم بينهما، وليس أمر أو حكم

(1) - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 23

من مكتب المصالحة، ولذلك فإن تنفيذ هذا الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به وتنفيذه حرفياً، أو عدم الالتزام به وهو ما تؤكدته القوانين المعمول بها في هذا المجال⁽¹⁾، حيث تنص المادة 33 من القانون رقم 04-90 على أنه « **ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحدونها، فإذا لم توجد، ففي أجل لا يتجاوز 30 يوماً من تاريخ الاتفاق** »⁽²⁾.

ولما كان اتفاق المصالحة لا يطرح مشاكل أثناء العمل على التوصل إليه بقدر ما يطرحه أثناء تنفيذه مثله مثل الحكم القضائي، فقد حاول المشرع إحاطته بنوع من الضمانات التنفيذية التي يرى البعض أنه من شأنها أن تعطي فعالية للتنفيذ، وإعطاء دفعا وحزما صارمين لتنفيذ هذه الاتفاقات وهي الغرامات التهديدية التي تنص عليها المادة 34 من القانون رقم 04-90 بأنه « **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 المدعي نظاميا، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 بالمائة من الراتب الشهري الأدنى المضمون، كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول بهما** » على أن هذه الغرامة لا يبدأ سريانها إلا بعد نهاية المهلة المحددة للتنفيذ والتي يجب أن لا تتجاوز 15 يوماً، ويكون لهذا الأمر قوة التنفيذ المعجل بحكم القانون رغم ما قد يمارس بشأنه من طرق المراجعة العادية أو غير العادية.

(1)- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 23 .

(2)- أنظر المادة 33 من قانون رقم 04-90، مرجع سابق.

أما بالنسبة لمنازعات العمل الجماعية فقد نصت المادة 126 من القانون رقم 90-11 على أنه « يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً منهما الاتفاقية الجماعية فور إبرامها، قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة » (1).

يعني ذلك أن الاتفاق الحاصل بين الطرفين عن طريق أو بمناسبة المصالحة، يعد بمثابة اتفاق جماعي جديد حول المسألة أو المسائل التي ينظمها، وينفذ بنفس الطريقة المتبعة في تنفيذ الاتفاقية الجماعية دون حاجة إلى أي إجراء إداري أو قضائي آخر.

يؤخذ على المشرع الجزائري أنه لم يبين وسيلة أو كيفية التنفيذ في حالة ما إذا تراجع أو تأخر أو رفض الطرفان تنفيذ الاتفاق بعد قبوله.

وبفهم من ذلك أن المشرع أراد تنفيذ اتفاق المصالحة في النزاع الجماعي بنفس أسلوب تنفيذ اتفاق المصالحة في النزاع الفردي، استناداً إلى أحكام المادتين 32 و33 من القانون رقم 90-04، فتجعل المادة الأولى منه من المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية المختصة بالنظر في قضايا تطبيق وتفسير الاتفاقيات الجماعية واتفاقيات المصالحة، أما المادة الثانية فتمنح للطرف المتضرر حق رفع التماس إصدار أمر بالتنفيذ إلى المحكمة المختصة، حيث يكون لهذا الأمر قوة التنفيذ المعجل رغم المعارضة أو الاستئناف (2).

وفي هذا الصدد جاء في قرار للمحكمة العليا :

(1) - راجع المادة 126 من قانون رقم 90-11، مرجع سابق.

(2) - معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007/2008، ص ص 494-495.

« عن الوجه المأخوذ من مخالفة قاعدة جوهرية في الإجراءات المادتين 36،
37 من ق 90-04 :

حيث... طالما أن الصلح وقع بين الطرفين أمام مكتب المصالحة وصدر بشأنه محضر مصالحة واجب التنفيذ خلال مدة 30 يوما على الأكثر طبقا لنص المادة 33 من نفس القانون، وفي حالة عدم تنفيذه من جهة طرف ما في حدود الفترة المحددة فالقاضي الاجتماعي مختص لإلزام المدعي عليه بالتنفيذ الفوري للمحضر تحت طائلة الغرامة التهديدية التي لا تقل عن نسبة 25 % من الأجر الشهري الأدنى المضمون وبالتالي كان على المطعون ضده إن تراءى له عدم تنفيذ محضر المصالحة، إتباع الإجراء المنصوص عليه بموجب المادة 34 من نفس القانون»⁽¹⁾. كما منح للدائن الحق في التنفيذ الفوري، إذ اقتضت المادة 508 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بأنه:

« يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي في الحالتين
الآتيتين:

1- حالة الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف،

2- حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل، يكون فيه ممثلو العمال طرفا، وواحد أو أكثر من أصحاب العمل».

ويتجلى بذلك اعتناء المشرع بهذه المصالحة من خلال التشدد في تنظيمها حيث تنص الفقرة الأولى من المادة 509 من ق إ م إ على أنه « يأمر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ

(1) - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 305198 بتاريخ 08-06-2005، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا- الجزائر - 2005، ص 269.

الفوري للأمر تحت طائلة غرامة تهديدية ينص عليها تشريع العمل»⁽¹⁾.

و عن الإحصائيات المحلية، فيسجل ما يلي بالنسبة لمفتشية العمل لولاية تيزي وزو:

سنة 2008:

- تسوية مكاتب المصالحة للنزاعات الفردية:

عدد النزاعات المسجلة	عدد النزاعات المسواة	محاظر عدم الصلح	نزاعات مشطوبة	نزاعات مؤجلة
1007	120 نزاع أي	775 محضر أي	103 نزاع أي	9 نزاعات أي
	11,92%	76,96%	10,23%	0,89%

- الأسباب الرئيسية للنزاعات الفردية:

الأجر وملحقاته	علاقات العمل	الحماية الاجتماعية	النظافة والأمن	أسباب أخرى
689 نزاع أي	229 نزاع أي	59 نزاع أي	20 نزاع أي	10 نزاع أي
68,42%	22,74%	5,86%	1,99%	0,99%

(1) - راجع المادتين 508 و 509 من قانون رقم 08-09، مرجع سابق.

- تقسيم نزاعات العمل الفردية حسب القطاع القانوني:

القطاع الخاص الأجنبي	القطاع الخاص الوطني	القطاع العام
34 نزاع أي %3,38	742 نزاع أي %73,68	231 نزاع أي %22,94

سنة 2009:

- تسوية مكاتب المصالحة للنزاعات الفردية:

نزاعات مؤجلة	نزاعات مشطوبة	محاضر عدم الصلح	عدد النزاعات المسواة	عدد النزاعات المسجلة
2 نزاع أي %0,34	51 نزاع أي %8,64	485 محضر أي %82,20	52 نزاع أي %8,81	590

- الأسباب الرئيسية للنزاعات الفردية:

الأجر وملحقاته	علاقات العمل	الحماية الاجتماعية	الأمن	أسباب أخرى
240 نزاع أي	172 نزاع أي	87 نزاع أي	4 نزاع أي	87 نزاع أي
%40,68	%14,75	%14,75	%0,68	%14,75

- تقسيم نزاعات العمل الفردية حسب القطاع القانوني:

القطاع العام	القطاع الخاص الوطني	القطاع الخاص الأجنبي
169 نزاع أي	417 نزاع أي	4 نزاع أي
%28,64	%70,68	%0,68

سنة 2010:

- تسوية مكاتب المصالحة للنزاعات الفردية:

عدد النزاعات المسجلة	عدد النزاعات المساواة	محاظر عدم الصلح	نزاعات مشطوبة	نزاعات مؤجلة
618	75 نزاع أي	503 محضر أي	40 نزاع أي	0 نزاع أي
	%12,14	%81,39	%6,47	%0,00

- الأسباب الرئيسية للنزاعات الفردية:

أسباب أخرى	النظافة والأمن	الحماية الاجتماعية	علاقات العمل	الأجر وملحقاته
289 نزاع أي	3 نزاع أي	55 نزاع أي	68 نزاع أي	203 نزاع أي
%46,76	%0,49	%8,90	%11,00	%32,85

- تقسيم نزاعات العمل الفردية حسب القطاع القانوني:

القطاع الخاص الأجنبي	القطاع الخاص الوطني	القطاع العام
6 نزاع أي	483 نزاع أي	129 نزاع أي
%0,97	%78,16	%20,87

سنة 2011:

- تسوية مكاتب المصالحة للنزاعات الفردية:

نزاعات مؤجلة	نزاعات مشطوبة	محاضر عدم الصلح	عدد النزاعات المسواة	عدد النزاعات المسجلة
0 نزاع أي	25 نزاع أي	414 محضر أي	121 نزاع أي	560
%0,00	%4,46	%73,93	%21,61	

- الأسباب الرئيسية للنزاعات الفردية:

الأجر وملحقاته	علاقات العمل	الحماية الاجتماعية	النظافة والأمن	أسباب أخرى
316 نزاع أي	94 نزاع أي	76 نزاع أي	3 نزاع أي	71 نزاع أي
%56,43	%16,79	%13,57	%0,54	%12,68

- تقسيم نزاعات العمل الفردية حسب القطاع القانوني:

القطاع العام	القطاع الخاص الوطني	القطاع الخاص الأجنبي
139 نزاع أي	416 نزاع أي	5 نزاع أي
%24,82	%74,29	%0,89

سنة 2012:

- تسوية مكاتب المصالحة للنزاعات الفردية:

عدد النزاعات المسجلة	عدد النزاعات المسواة	محااضر عدم الصلح	نزاعات مشطوبة	نزاعات مؤجلة
357	59 نزاع أي	274 محضر أي	24 نزاع أي	0 نزاع أي
	%16,53	%76,75	%6,72	%0,00

- الأسباب الرئيسية للنزاعات الفردية:

أسباب أخرى	الأمن	الحماية الاجتماعية	علاقات العمل	الأجر وملحقاته
21 نزاع أي	3 نزاع أي	42 نزاع أي	81 نزاع أي	210 نزاع أي
%5,88	%0,84	%11,76	%22,69	%58,82

- تقسيم نزاعات العمل الفردية حسب القطاع القانون:

القطاع الخاص الأجنبي	القطاع الخاص الوطني	القطاع العام
6 نزاع أي	434 نزاع أي	102 نزاع أي
%1,11	%80,07	%18,82

سنة 2013: (السداسي الأول)

- تسوية مكاتب المصالحة للنزاعات الفردية:

نزاعات مؤجلة	نزاعات مشطوبة	محاضر عدم الصلح	عدد النزاعات المسواة	عدد النزاعات المسجلة
0 نزاع أي	20 نزاع أي	524 محضر أي	72 نزاع أي	616
%0,00	%3,25	%85,06	%11,69	

- الأسباب الرئيسية للنزاعات الفردية:

أسباب أخرى	النظافة والأمن	الحماية الاجتماعية	علاقات العمل	الأجر وملحقاته
37 نزاع أي	0 نزاع أي	109 نزاع أي	138 نزاع أي	332 نزاع أي
%6,01	%0,00	%17,69	%22,40	%53,90

- تقسيم نزاعات العمل الفردية حسب القطاع القانوني:

القطاع الخاص الأجنبي	القطاع الخاص الوطني	القطاع العام
15 نزاع أي	395 نزاع أي	206 نزاع أي
%2,44	%64,12	%33,44

إذا كانت نسب نجاح مكاتب المصالحة في تسوية النزاعات الفردية في العمل تتفاوت من سنة لأخرى، إلا أنها ضئيلة، فطبقاً للإحصائيات الرسمية لمفتشية العمل لولاية تيزي وزو فنجد أن نسبة المصالحة ضئيلة جداً من سنة 2008 إلى غاية السداسي الأول من سنة 2013 بحيث تتراوح ما بين 8,81% و 21,61% وهو الأمر الذي يفسر العدد الهائل للشكاوي المرفوعة سنوياً أمام القسم الاجتماعي.

أمام هذه النسب الضئيلة المحصل عليها سنوياً لا يمكن القول أن مكاتب المصالحة قد توصلت إلى أداء مهامها على أكمل وجه ولا يمكن تجاهل واقع أنها تفشل في تسوية أغلب النزاعات الفردية المرفوعة أمامها مما يؤدي إلى إحالتها أمام القضاء وهو الأمر الذي هدف المشرع تفاديته من خلال وضع تلك المكاتب.

المبحث الثاني

عدم الصلح

سعى المشرع الجزائري بفرض نظام المصالحة في ميدان تشريع العمل إلى المحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل، فأعضاء مكاتب المصالحة يسعون جاهدين أثناء الاجتماعات إلى إيجاد حل يرضي الطرفين إلا أنهم قد لا يتوصلون إلى ذلك لأسباب عديدة وفي هذه الحالة يتم تحرير محضر بعدم المصالحة وذلك لتمكين الطرف المتضرر من اللجوء إلى القضاء لتسوية نزاعه وهو ما أكدته المادة 31 من قانون رقم 90-04 بنصها على أنه « في حالة عدم الاتفاق بين الأطراف يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة»، أما بالنسبة للنزاع الجماعي إذا لم يتوصل أطرافه إلى المصالحة يعد مفتش العمل محضر بعدم المصالحة وهذا ما نصت عليه المادة 9 من قانون رقم 90-02⁽¹⁾ وذلك حتى يتمكن أطراف النزاع من تفعيل الطرق الأخرى لتسوية النزاع الجماعي من وساطة وتحكيم وإضراب، ولدراسة هذا الأثر سيتم التطرق لمحضر عدم الصلح (المطلب الأول) والحق في اللجوء إلى القضاء (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تحرير محضر عدم المصالحة

يحرر مكتب المصالحة محضر عدم المصالحة في حالتين تتمثل الأولى في مباشرة أعضائه لإجراءات المصالحة ورغم ذلك لا يتوصلون لإيجاد حل للطرفين وهذا حسب المادة 31 من قانون رقم 90-04، أما الثانية فهي حالة عدم حضور المدعى عليه لجلسات مكتب

(1) - أنظر المادة 9 من قانون رقم 90-02، مرجع سابق.

المصالحة رغم استدعائه قانونا طبقا للمادة 30 من نفس القانون، وللتفصيل في هذا الأثر سيتم دراسة شكل ومضمون محضر عدم المصالحة (الفرع الأول) والقيمة القانونية لهذا المحضر (الفرع الثاني).

الفرع الأول

شكل ومضمون محضر عدم المصالحة

يتم تحرير محاضر عدم الصلح وفقا للنموذج الوزاري الذي يتضمن البيانات التالية :

- مكتب المصالحة المختص،
- تاريخ تحرير محضر عدم الصلح،
- المفتشية الجهوية التابع لها المكتب،
- المفتشية العامة للعمل،
- بيان أعضاء المكتب،
- ذكر قانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية،
- ذكر المرسوم رقم 91-273 المتعلق بكيفية تنظيم انتخابات أعضاء مكاتب المصالحة،
- ذكر قانون رقم 90-02 إذا كان النزاع جماعي،
- بيان أطراف النزاع،
- وكذا نقاط الخلاف وأسباب الفشل في إجراء المصالحة، حيث يسجل بوضوح موقف كل من العامل والمستخدم،
- يختم المحضر ويوقع عليه رئيس المكتب أو مفتش العمل حسب نوع النزاع (1).

(1) - أنظر الملحق رقم 03.

الفرع الثاني

القيمة القانونية لمحضر عدم المصالحة

يكتسي محضر عدم المصالحة أهمية بالغة إذ بدونه تكون الدعوى المرفوعة أمام القضاء غير مقبولة ولذلك يجب إرفاق العريضة الافتتاحية للدعوى بنسخة منه. (1).

وفي هذا المجال صدر قرار عن المحكمة العليا بتاريخ 14-09-1999 إثر طعن بالنقض في الحكم القاضي بإلغاء قرار التسريح الذي جاء فيه :

« عن الوجه المأخوذ من خرق الإجراءات الجوهرية حيث تنعي الطاعنة عن الحكم المطعون فيه أنه لم يشر إلى وجود محضر صلح أو عدم صلح مع أن المادة 19 من القانون 90-04 تشترط لقبول أي دعوى اجتماعية تقديم محضر عدم الصلح»، وبناء على ذلك نقضت الحكم السالف الذكر (2).

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

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

كما تكتسي الطلبات المقدمة أمام مكتب المصالحة والتي لم يتم التوصل إلى تسوية بشأنها والموضحة في محضر عدم الصلح أهمية فائقة تظهر لدى رفع الدعوى أمام القضاء، إذ يشترط في الطلبات المقدمة أمام القسم الاجتماعي أن تكون قد أثيرت أمام مكتب

(1) - صغير و علي أم الخير، مرجع سابق، ص 10.

(2) - سحنون منى مجراب إيمان، مرجع سابق، ص 46، 45.

المصالحة باستثناء الحالات التي تكون فيها هذه الطلبات مشتقة من الطلب الأصلي كأن يطلب العامل أمام مكتب المصالحة إعادة إدراجه دون أن يطلب التعويض ثم يطالب بهما معا أمام القضاء فالطالبان هنا مرتبطان، لكن إذا طالب أمام المكتب بإعادة الإدراج ثم أمام المحكمة أضاف طلب الترقية ففي هذه الحالة يكون الطالبين غير متصلين ويتم التصريح بعدم قابلية الطلب الثاني لعدم البت فيه من قبل مكتب المصالحة وعلى كل حال يمكن للطرف الذي صرح بعدم قابلية دعواه أن يتدارك الخطأ الإجرائي بالرجوع إلى مكتب المصالحة وإتباع الإجراء القانوني المطلوب.

وفي هذا الصدد صدر القرار رقم 193701 المؤرخ في 11-04-2000 على أثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برجوع العامل إلى عمله والذي جاء فيه:

« الوجه الثاني: المأخوذ من مخالفة القانون لاسيما المواد 19، 26، 32 من القانون

رقم 90-04.

حيث أنه يتضح من محضر عدم المصالحة المؤرخ في 03-10-1997 أن النزاع كان يتعلق بالساعات الزائدة التي كان المدعى عليه يطالب بتسديد المقابل لها في حين أن موضوع الدعوى هنا هو الرجوع إلى منصب العمل وإلغاء قرار الفصل مع دفع أجور الساعات الإضافية وأن هذا الطلب يخالف ما كان يطالب به المدعي عند محاولة الصلح وبالتالي فإن محاولة الصلح لم يتم إجراؤها فيما يخص ما زاد عما هو مذكور بمحضر عدم الصلح ولا يحق لقضاة الموضوع أن يفصلوا هنا بما لا يتعلق بالساعات الإضافية وأنه لما قضاوا بما لم تتم المصالحة فيه يكونون قد خالفوا المادة 19 من القانون رقم 90-04 مما يترتب عنه نقض الحكم»⁽¹⁾.

(1) - سحنون منى مجراب إيمان، مرجع سابق، ص من 46 إلى 48.

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

المطلب الثاني

اللجوء إلى القضاء

فرضت خصوصية نزاعات العمل أفرادها بقضاء خاص يتماشى وطبيعة هذه النزاعات التي تستوجب السرعة في حلها وكذا التخصص في القائمين على حلها، كما يعتبر قضاء العمل إحدى السلطات التي يمكن أن تساهم بشكل إيجابي في ضمان استقرار علاقات العمل وفي الحفاظ على مصلحة المؤسسة، ونجد الفقه القانوني لم يهتم بشكل خاص بمسألة تعريف قضاء العمل، نظرا لاختلاف الأنظمة الهيكلية لهذا النوع من القضاء حيث نجد أن بعض البلدان تعتمد أسلوب القضاء العمالي المستقل في حين أن البعض الآخر منها، كما هو الحال بالنسبة للجزائر، اتجه إلى التركيز على القضاء الموحد لتجعل قضاء العمل جزء من المنظومة القضائية الموحدة⁽¹⁾.

اجتهدت بعض التشريعات في تحديد بعض المعالم المميزة لهذه الهيئة الخاصة، فأكدت المادتين 1-1411 و 1-1422 من تقنين العمل الفرنسي على أن محاكم العمل هي « هيئات قضائية منتخبة متساوية الأعضاء مهمتها تسوية النزاعات التي قد تنشأ بمناسبة تنفيذ مختلف عقود العمل الخاضعة لتقنين العمل عن طريق المصالحة بين

(1) - فتحي ودربة، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 310.

أصحاب العمل أو ممثليهم والعمال الذين يعملون لديهم، كذلك تحكم في القضايا التي لم تتمكن من تسويتها عن طريق المصالحة» .

عرف أيضا هذا القضاء من طرف الفقه الفرنسي على أنه « محكمة أول درجة مكلفة بتسوية النزاعات ذات الطابع الفردي والمتعلقة بتنفيذ عقد العمل» .

بالنسبة للتشريع الجزائري، فهو لم ينشئ قضاء عمالي مستقل عن القضاء العادي إلا أنه أسند مهمة النظر في النزاعات العمالية الفردية بصفة خاصة لقسم خاص وهو القسم الاجتماعي . هذا ولم يعرف المشرع الجزائري هذه الهيئة، غير أن هناك من رجال القانون من اهتم بتحديد مميزاته فعرفوه على أنه « تلك الهيئة القضائية المختصة قانونيا وعلى سبيل الاحتكار بالنظر والبث في النزاعات التي تقوم بين العامل أو العامل المندوب وصاحب العمل بسبب أو بمناسبة تنفيذ أو تفسير عقد العمل أو عقد التمهين، وكذلك النظر في النزاعات الأخرى التي تحيلها إليه صراحة أحكام قوانين العمل والضمان الاجتماعي» (1)

نستخلص من هذه التعاريف النتائج التالية:

- إن قضاء العمل نظام قضائي قائم بذاته، متساوي التمثيل.
- إنه قضاء مستقل، واستقلاليته هذه نسبية بالنسبة للجزائر، حيث أنه يشكل جزءا من المنظومة القضائية العادية، وهو القسم الاجتماعي بالمحكمة.
- قضاء ذو اختصاص خاص، فهو يعالج بصفة خاصة النزاعات القائمة بين العمال والمندوبين من جهة وأرباب العمل أو ممثليهم من جهة أخرى، والناشئة بسبب

(1) - فتحي ودريّة، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص311.

تنفيذ أو بمناسبة تفسير عقد العمل أو عقد التمهين وكذلك النزاعات المحالة إليه بنص خاص⁽¹⁾.

للقوف عند دور هذا القضاء في حالة عدم المصالحة في حل النزاع سيتم تحديد اختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية (الفرع الأول) ثم إجراءات التقاضي أمامها (الفرع الثاني).

الفرع الأول

اختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية

لم يشأ المشرع الجزائري تكليف القضاء منذ أول وهلة بمهمة تسوية منازعات العمل وهذا لسببين هما :

-مراعاة طبيعة المنازعة التي تحتاج إلى حل ودي أكثر منه قضائي، إذ ليس من مصلحة العامل أو رب العمل الإدعاء مباشرة أمام الجهة القضائية حتى لا يؤثر ذلك على الثقة المفترضة بينهما.

-مراعاة الوضعية المادية للعامل نظرا لما قد تسببه المصاريف القضائية من إرهاب مالي للعامل.

واستنادا إلى هذين السببين لا يمكن اللجوء إلى التسوية القضائية إلا عند استنفاد جميع الطرق الممكنة لحل النزاع.⁽²⁾

فيتوقف تدخل المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية لتسوية المنازعات الفردية

(1) - فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص ص 311-312.

(2) - عجة الجبالي، مرجع سابق، ص 205.

في العمل على ضرورة عرض النزاع عليها من قبل الأطراف المعنية، كما أن ممارسة دورها الرقابي يقتضي بالدرجة الأولى اختصاصها بذلك. فصلاحيه الجهة القضائية للفصل في النزاع، يفترض اجتماع قواعد اختصاصها أي الاختصاص الإقليمي وكذا النوعي⁽¹⁾.

أولا - الاختصاص النوعي:

لقد حدد المشرع الفرنسي مجال اختصاص المجالس العمالية في مجال نزاعات العمل عندما تكون ذات طبيعة فردية، وهذا ما أشارت إليه المادة 1411.1 L . من ق.ع.ف التي أكدت على الاختصاص، وحددته في مجال كل عقد عمل من القانون الخاص الذي يربط صاحب العمل بالعامل⁽²⁾، كما يمكن أن تبقى ضمن اختصاص المجالس العمالية النزاعات الفردية الناتجة عن تطبيق اتفاقية جماعية.

وبصفة عامة عند مخالفة رب العمل للالتزامات اتفاقية يمكن أن تكون المبرر لتدخل النقابة من أجل الدفاع على المصالح الجماعية للمهنة التي كانت محل خرق والتي تلحق إضرارا بأصحابها.

ولقد تعرضت التشريعات الجزائرية إلى الاختصاص النوعي للمحكمة الاجتماعية في المادة الأولى من الأمر رقم 32-75 والتي حددته في كل نزاع ناتج عن عقد عمل أو علاقة عمل أو عقد تدريب مهني بين صاحب العمل والعامل غير خاضع للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁽³⁾.

(1) - فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 329، 328.

(2) - Voir art L.1411.1 du code de travail français.

(3) - معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية، مرجع سابق، ص 505.

وبعد الإصلاحات الاقتصادية تم التعرض أيضا إلى هذا الموضوع من خلال المادة 20 من قانون رقم 90-04 والتي نصت على أنه « مع مراعاة أحكام المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:

-**الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين،**

-**كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة»⁽¹⁾.**

يفهم من هذا النص أن المحكمة الاجتماعية، يخرج من دائرة اختصاصها المنازعات التي أشارت إليها المادة 800 من ق.إ.م.و.إ الخاصة بالقضايا أيا كانت طبيعتها، والتي تكون الدولة أو الولاية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري طرفا فيها⁽²⁾. وفي هذا الصدد نصت المادة 3 من القانون رقم 90-11 على أنه « يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارة العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدموا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة»⁽³⁾. وكذا المادة 19 فقرة أخيرة من قانون رقم 90-04 والتي تستثني من مجال اختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل التي يكون أحد أطرافها موظفا أو عونا خاضعا للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية، وهو ما تؤكد في قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا تحت رقم 116805 الصادر بتاريخ 20 ديسمبر 1990 بين وزارة التجهيز و(م ش) أنه « من المقرر قانونا أنه يستثنى من

(1) - راجع المادة 20 من قانون رقم 90-04، مرجع سابق.

(2) - معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية، مرجع سابق، ص 506.

(3) - راجع المادة 3 من قانون رقم 90-11، مرجع سابق.

اختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعين للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية. ولما ثبت - أن النزاع الحالي- قائم بين إدارة عمومية وعون متعاقد لديها، فإن مصادقة قضاة المجلس على حكم المحكمة الاجتماعية واعتبار أنفسهم مختصين نوعيا للنظر في موضوع الدعوى، فإنهم يكونوا قد خالفوا النص المذكور في المرجع والمادتين 7 من ق.إ.م و3 من قانون رقم 90-11 ولأن الاختصاص النوعي من النظام العام فيتعين نقض القرار - المنتقد - بدون إحالة»⁽¹⁾. وهو نفس المبدأ الذي طبقته المحاكم الابتدائية، حيث صدر حكم عن محكمة الجلفة فصل فيه القاضي بعدم الاختصاص النوعي بين المدعي (س أ) ومديرية الصحة لولاية الجزائر لكون النزاع ورغم أنه يتعلق بقطع علاقة العمل إلا أنه لا يؤدي بالضرورة إلى أيلولة الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي ما دام أن أحد أطراف النزاع جهة إدارية⁽²⁾.

من المعروف قانونا أن لكل قاعدة استثناء، وبالتالي توجد بعض المواضيع التي تنظر فيها المحكمة الاجتماعية خارج اختصاصها الأصلي بطريقة مغايرة للطريقة الأصلية وهي ما تعرف بالاختصاص النوعي⁽³⁾، ولقد تعرضت المادة 21 من القانون رقم 90-04 إلى بعض الاستثناءات التي يجوز فيها للمحكمة

(1)- قرار المحكمة العليا- الغرفة الاجتماعية- ملف رقم 116805 بتاريخ 20-12-1994، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم المستندات و النشر ، المحكمة العليا، الجزائر، 1995، ص 164

(2) - حمزة عادل، التسوية القضائية لنزاعات العمل الفردية، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الخامسة عشر، المدرسة العليا للقضاء، 2007، ص ص 4-5.

(3) - معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية ، مرجع سابق، ص 507.

الاجتماعية النظر فيها حيث نصت على أنه « باستثناء الاختصاص الأصلي
تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيًا

ونهايا عندما تتعلق الدعوى أساسا ب :

-إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات
التأديبية وأو الاتفاقيات الإجبارية.
-تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها
قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي» (1).

ولقد حدد قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد مجموعة من المواضيع يؤول
الاختصاص فيها للمحكمة الاجتماعية وهي:

1- إثبات عقود العمل والتكوين:

تم النص عليه صراحة على أنها من المنازعات العمالية التي يؤول الإختصاص فيها
نوعيا للقسم الإجتماعي، وإثبات العلاقة هو إثبات للآثار المترتبة عليها. بعض المختصين
وضعوا أربعة شروط لإختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية(2) وتتمثل في:

- وجود عقد شغل أو عقد تدريب،
- إدراج هذا العقد في دائرة القانون الخاص،
- تعلق موضوع النزاع بعقد عمل،
- ضرورة أن يكون النزاع بين الأطراف المتعاقدة.

(1)- أنظر المادة 21 من قانون رقم 90-04، مرجع سابق.

(2) - عبد الرحمان خليف، « الاختصاص المانع للقسم الاجتماعي في ظل ق.إ.م.إ. الجديد » ، المجلة الجزائرية للعلوم
القانونية الاقتصادية والسياسية، عدد 01، الجزائر، 2012، ص 15.

2- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين:

يعد من صميم القضاء الاجتماعي التصدي للمنازعات المتعلقة بتنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين وهذا الاختصاص مشار إليه صراحة في المادة 20 من قانون رقم 90-04 بحيث أن كل المنازعات التي تثار بمناسبة تنفيذ عقد العمل (شروط التوظيف، المزايا المهنية، الحقوق والالتزامات، بالنسبة للعمال والمتدربين أو الممتهنين) وكذلك تعليق علاقة العمل وإنهائها يختص بالفصل فيها القسم الاجتماعي.

3- منازعات انتخاب مندوبي العمال:

مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة أصبحت من المسائل المحورية في عالم الشغل لاسيما بعد صدور القانون رقم 90-11، واعتبار الحوار والتشاور الاجتماعي حق من الحقوق المهنية العامة، وتتم مشاركة العمال بواسطة :

-مندوبي المستخدمين في كل مكان عمل متميز يضم على الأقل 20 عاملا،
-بواسطة لجنة المشاركة في مقر الهيئة المستخدمة وتضم مجموع مندوبي المستخدمين.

فالممارسة العملية في إطار لجان المشاركة قد تتولد عنها منازعات اعتبرها ق.إ.م.إ. الجديد من مجالات اختصاص القسم الاجتماعي⁽¹⁾.

وبالفعل نصت المادة 100 من القانون رقم 90-11 على أنه يرفع كل احتجاج يتعلق بانتخاب مندوبي المستخدمين في أجل ثلاثين يوما التالية للانتخابات أمام المحكمة المختصة إقليميا التي تبت بحكم ابتدائي نهائي في أجل ثلاثين يوما من إخطارها⁽²⁾.

(1)- عبد الرحمان خليفي، « الاختصاص المانع للقسم الاجتماعي في ظل ق.إ.م.إ. الجديد، مرجع سابق، ص 16-17.

(2) - راجع المادة 100 من قانون رقم 90-11، مرجع سابق.

4- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي:

تشير الممارسة النقابية في ظل القانون رقم 90-14⁽¹⁾ إشكالات بخصوص حدود وآثار التمثيل النقابي وكذا كفاءات عمل الفروع النقابية و صلاحيات المندوبين والممثلين النقابيين وكذا تمثيلية النقابات.

وتتمتع النقابة بشخصية معنوية بحيث تصبح لها ذمة مالية مستقلة ولها حق التقاضي والدفاع عن المصالح الجماعية لأفرادها أمام الجهة المختصة. ولما خص قانون إ.م.إ الجديد المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية بهذا الصنف من المنازعات استهدف تلك التي تكون لها صلة بالتمثيل والممارسة النقابية دون غيرها من المنازعات التي تكوم من اختصاص جهات أخرى حسب موضوع المنازعة⁽²⁾.

5- المنازعة المتعلقة بممارسة حق الإضراب:

بعد صدور دستور 1989 وتكريسه لممارسة حق الإضراب كحق دستوري في إطار ما ينص عليه القانون، دخلت الجزائر في مرحلة جديدة أصبح اللجوء إلى الإضراب إحدى أساليب المطالبة والاحتجاج المهني، هذا الوضع استلزم تنظيم ممارسة هذا الحق وتحديد كفاءات التعاطي معه، وبالفعل صدر القانون رقم 90-02 و سن قواعد إجرائية ذات الصلة بمواجهة المنازعات الجماعية منها تقييد ممارسة حق الإضراب ومنعه على بعض الطوائف المهنية وفرض عقوبات صارمة ضد كل من يخالف التدابير القانونية بالتالي فإن القضاء الاجتماعي يختص بالبت في المنازعات ذات الصلة بممارسة حق

(1) - قانون رقم 90-14 مؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلق بكفاءات ممارسة الحق النقابي ، ج ر عدد 93، صادر بتاريخ 06 جوان 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-30 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، و بأمر رقم 96-12 مؤرخ في 10 جوان 1996.

(2) - عبد الرحمان خليفي، « الاختصاص المانع للقسم الاجتماعي في ظل ق.إ.م.إ الجديد » ، مرجع سابق، ص 20.

الإضراب ومنها على الأخص: الإشعار بالإضراب، الحد الأدنى من الخدمة واحترامه حماية الممتلكات والأشخاص، عدم عرقلة حرية العمل، التسخير... إلخ

6- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد:

نص قانون إ.م.إ الجديد صراحة على إدراج منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد ضمن الاختصاص المانع للقسم الاجتماعي، أي لا يخول لأية جهة أخرى النظر في هذا الصنف من المنازعات، والتي تعني كل المستفيدين بتغطية الضمان الاجتماعي.

ورغم أن قانون إ.م.إ الجديد نص صراحة على تولي القسم الاجتماعي البت في منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد، إلا أن طبيعة أو موضوع النزاع له دور في تحديد الجهة المختصة بحيث إلى جانب القسم الاجتماعي يختص القضاء الإداري والمدني والجزائي في بعض الحالات⁽¹⁾.

7- المنازعات المتعلقة بالاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل:

يتجسد التفاوض الجماعي بواسطة الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل والتي تنظم عدة مسائل ومجالات مهنية. فإبرام الاتفاقيات الجماعية تنفيذها وتعديلها ومراجعتها وكذا آثارها من المسائل التي نظمها القانون العمالي واستقر الفقه على أهمية هذا المجال في العالم المهني.

وتخضع الاتفاقيات الجماعية والاتفاقيات لشروط شكلية وموضوعية حتى تحقق الغاية من وضعها بحيث أن الباب السادس من القانون رقم 90-11 تعرض للتفاوض الجماعي من خلال خمسة فصول هي: الأحكام العامة للتفاوض الجماعي، محتوى الإتفاقيات

(1) - عبد الرحمان خليفي، « الاختصاص المانع للقسم الاجتماعي في ظل ق.إ.م.إ الجديد »، مرجع سابق، ص 20.

الجماعية، الاتفاقيات الجماعية الخاصة بالمؤسسة والاتفاقيات التي تعلوها درجة، التفاوض في الاتفاقيات الجماعية، تنفيذ الاتفاقيات الجماعية⁽¹⁾.

وخلال المراحل الممتدة من إعداد العقود الجماعية إلى غاية تنفيذها ومراجعتها قد تنثور منازعات، هذا المجال يعد من اختصاص القضاء الإجتماعي، وبالرغم من عدم ذكر المشرع للأنظمة الداخلية إلا أنه يسري عليها نفس معيار العقود الجماعية⁽²⁾.

يعد هذا التحديد إثارة لكل متقاضي عند توجيه دعواه، وبالتالي يسهل عليهم معرفة الجهة القضائية المختصة⁽³⁾.

استبعد المشرع الجزائري من اختصاص القضاء النظر بمنازعات العمل الجماعية وذلك نظرا لكون هذه الأخيرة تمثل خلافات متعلقة بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل، والشروط العامة للعمل بين العمال والمستخدمين، شريطة أن يكون النزاع جماعيا في أطرافه وأن يتعلق موضوعه بمصالح مشتركة للعمال. وعليه فالمنازعة الجماعية لا تكون خاضعة للحلول القضائية، لأنها تتعلق بمنازعات ذات طابع مهني أو اقتصادي أو اجتماعي. كما نجد أن المادة 36 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية مع المادتين 1044 و1045 من نفس القانون قد استبعدت تماما اختصاص القضاء بتسوية منازعات العمل الجماعية، إذ اعتبرت ذلك من النظام العام، يتعين فيه على المحكمة أن تقضي بعدم اختصاصها للنظر في النزاع في أية مرحلة أو حالة كانت عليها الدعوى وعلى محكمة التحكيم أن تفصل في الاختصاص الخاص بها ويجب إثارة الدفع بعدم الاختصاص قبل أي

(1) - عبد الرحمان خليفي، « الاختصاص المانع للقسم الاجتماعي في ظل ق.إ.م.إ الجديد » ، مرجع سابق، ص 23.

(2) - المرجع نفسه.

(3) - معاشو عمار، « اختصاص المحكمة الاجتماعية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية (قانون رقم 08-09) » ، الملتقى لوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص 5.

دفاع في الموضوع. فيكون القاضي غير مختص بالفصل في موضوع النزاع إذا كانت الخصومة التحكيمية قائمة، أو إذا تبين له وجود اتفاقية تحكيم على أن تثار من أحد الأطراف⁽¹⁾.

وعليه لا يمكن للخصوم في منازعات العمل الجماعية الاحتكام إلى المحاكم الفاصلة في المسائل الإجتماعية، فهي غير مختصة بالنظر فيها، فيتقرر الاختصاص آليا لسلطة التحكيم بعد فشل إجراء المصالحة في المنازعات العمالية الخاضعة لتطبيق أحكام قانون علاقات العمل أو بعد فشل الوساطة في المنازعات الواقعة في هيئات أو إدارات عمومية.

تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنه إذا كانت سلطة القضاء تمتد إلى الاختصاص بالنظر في منازعات صحة اتفاق التحكيم المبرم في إطار علاقات العمل الجماعية متى طعن أي طرف في صحته، فإن ذلك لا يخولها النظر في موضوع المنازعة الجماعية في العمل. فمناط الحكم بعدم قبول الدعوى القضائية مع خصومة التحكيم، هو وجود اتفاق تحكيم صحيح، أما المسائل التي يخرج اختصاص نظرها عن ولاية هيئة التحكيم، فيفصل فيها القضاء العادي وليس هيئة التحكيم، إلا إذا تعلق الأمر ببعض الأمور العارضة التي تستدعي توقف الإجراءات والمواعيد إلى غاية الفصل فيها أما إذا كان الفصل فيها ليس لازما ولا ضروريا للفصل في موضوع النزاع، يمكن لهيئة التحكيم الاستمرار في نظر النزاع المعروض عليها⁽²⁾.

(1) - رشيد واضح، 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 ص 206 إلى 208.

(2) - المرجع نفسه، ص 209.

مع ذلك هناك بعض الحالات التي يكون فيها القضاء مختص للنظر فيها وتشمل ما يلي:

1 - حالة النزاع الناجم عن تفسير وتطبيق الاتفاقيات الجماعية واتفاقات المصالحة:

و هو ما ورد في نص المادة 22 من القانون رقم 90-04 سابق الذكر التي تحيل إلى المحكمة المختصة بالنظر في قضايا تطبيق وتفسير الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أو اتفاقات المصالحة.

2 - حالة النزاع الناجم عن إخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب:

وهو ما ورد في نص المادة 35 من القانون رقم 90-02 فيما يتعلق باللجوء إلى القضاء المختص (الإستعجالي) لإصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب وعندما يستهدف هذا الإخلال عرقلة حرية العمل.

3 - حالة النزاع الناجم عن تمثيلية التنظيمات النقابية:

و هو ما ورد في نص المادة 37 مكرر من القانون رقم 90-14 حيث اعتبرت كل نزاع أو خلاف ناتج عن تمثيلية التنظيمات (المنظمات) النقابية موضوع طعن لدى الجهات القضائية المختصة (القسم الاجتماعي) في أجل لا يمكن أن يتجاوز 60 يوما بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن المعارضة أو الاستئناف⁽¹⁾.

على هذا الأساس، فإن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا نقضت أحكاما وقرارات لمخالفتها قواعد الاختصاص النوعي، فمثلا في القرار رقم 116049 الصادر في 1995/01/24 بين (أ ل) ضد الغرفة التجارية بالشلف جاء فيه « أن المحكمة

(1) - بشير هدي، مرجع سابق ، ص ص 218-219.

الفاصلة في المواد الاجتماعية تفصل بحكم ابتدائي نهائي عندما يتعلق موضوع النزاع بإلغاء العقوبات التأديبية، أو الاتفاقية الإجبارية، أو تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب ولما كان ثابتا في قضية الحال أن موضوع النزاع يتعلق بإلغاء عقوبات تأديبية، فإن قضاة المجلس بقبولهم الاستئناف قد خرقوا القانون.»⁽¹⁾

كذلك القرار رقم 14632 الصادر في 1997/01/07 في قضية شركة الكهرباء والغاز ضد (ب ع) المتعلق بتفسير الاتفاقيات الجماعية جاء فيه بأنه « من المقرر قانونا أن الشروط الواردة في النظام الداخلي التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها كما تنص عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها أو السارية المفعول، ولما ثبت في قضية الحال أن قضاة الموضوع بتطبيقهم مقتضيات النظام الداخلي الأرحم، والأفيد للعامل في المجال التأديبي على ما جاء به القانون في نفس المجال يكونون قد طبقوا تطبيقا صحيحا للقانون»⁽²⁾.

ثانيا- الاختصاص الإقليمي:

يتمثل الهدف من تحديد الاختصاص المحلي أو الإقليمي في تحديد أية محكمة من محاكم الدرجة الواحدة تختص بالفصل في النزاع، وتحديدًا بالنسبة لمحاكم العمل أي محكمة من محاكم الدرجة الأولى تختص بنزاع العمل الفردي⁽³⁾، وبالرجوع إلى قانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، القسم الثاني منه الخاص بالاختصاص

(1) - قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية- ملف رقم 116049 بتاريخ 24-01-1995، مجلة المحكمة العليا، العدد الخاص بالغرفة الاجتماعية،-منازعات العمل والأمراض المهنية- قسم المستندات، المحكمة العليا، الجزائر، 1997، ص 173.

(2)- قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية- ملف رقم 141632 بتاريخ 07-01-1997،المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق، المحكمة العليا، الجزائر، 1997، 63.

(3) -فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، مرجع سابق،ص 329.

الإقليمي، نجد المادة 501 منه تنص على أنه « يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه.

غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعى» (1).

يكاد يتطابق هذا النص مع نص المادة 24 من القانون رقم 90-04 المحددة للاختصاص الإقليمي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية، إذ جاء فيها « ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه.

كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعى عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني» (2).

يتحدد من خلال هذه الفقرات المتناسقة اختصاص المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية، وفق أربعة معايير أساسية:

- 1- اختصاص محلي يعقد للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل.
- 2- اختصاص محلي ممنوح لمحكمة تنفيذ علاقة العمل، وهي القاعدة الأكثر تقبلاً ويسراً للطرفين.
- 3- إمكانية رفع الدعوى من قبل المدعى أمام محكمة مكان إقامة المدعى عليه وهي القاعدة العامة المألوفة في قانون الإجراءات المدنية، التي تأخذ في الاعتبار مصلحة

(1)- أنظر المادة 501 من قانون رقم 08-09، مرجع سابق.

(2) - راجع المادة 24 من قانون رقم 90-04، مرجع سابق.

العمال عندما يكون مكان تنفيذ علاقة العمل أبعد مسافة عن مكان إقامة المدعى عليه، وهذا الاختيار غير مقيد بأي شرط.

4- إمكانية رفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في محل إقامته، ويقرر هذا الاختيار لمصلحة المدعى إلا أنه مقرون بشرط يحصره في حالة معينة هي: حالة تعليق أو إنهاء عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني⁽¹⁾.

لقد تأكد هذا الاختصاص المحلي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية في قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 28 أبريل 1992⁽²⁾، كما تدعم بقرارها المؤرخ في 09 نوفمبر 2005 حيث كرست مبدأ مفاده «**يتحدد الاختصاص المحلي، للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية إما بمكان تنفيذ علاقة العمل وإما بمحل إقامة المدعى عليه**»⁽³⁾

بالتالي يتحدد الاختصاص الإقليمي لهذا القسم إما بمكان إبرام وتنفيذ علاقة العمل أو مكان إقامة المدعى عليه وفي بعض القضايا بمحل إقامة المعني وفي هذا خروج عن القاعدة العامة في الاختصاص الإقليمي للمحاكم الذي يتحدد بالنظر إلى موطن المدعى عليه، حيث تنص المادة 37 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه «**يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه، وإن لم يكن له موطن معروف فيعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها الموطن المختار، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك**».

جسد المشرع الفرنسي الأحكام نفسها الخاصة بتحديد الاختصاص الإقليمي، فلم يعتمد

(1)- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص ص 330، 331.
 (2) - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 98278، صادر بتاريخ 28-04-1992، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم المستندات و النشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994، ص 109.
 (3) - قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية - ملف رقم 311653 بتاريخ 09-11-2005، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، المحكمة العليا، الجزائر، 2005، ص 269.

على موطن المدعى عليه في تحديده، بل على مكان تواجد المؤسسة أو مكان تنفيذ العمل⁽¹⁾.
 يكون المشرع الجزائري بهذه القواعد قد ساهم في مراعاة ظروف العامل، باعتباره الطرف الأكثر تضررا في الدعاوي العمالية التي يكون في الغالب هو المدعي فيها ونتيجة ضعف مركزه الاقتصادي مقارنة بالمستخدم، كذلك أراد المشرع من هذه القواعد أيضا تخفيف العبء عليه ثم إن الطرف الممتاز هو الذي ينتقل وليس العكس. فحسنا فعل المشرع بتقريره لهذه الخيارات.

الفرع الثاني

إجراءات التقاضي وطبيعة الأحكام الصادرة في المسائل الاجتماعية

تخضع إجراءات التقاضي أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية إلى الإجراءات المحددة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعمول به في مختلف القضايا المدنية والتجارية، وذلك لكون قضاء العمل في الجزائر يعتبر جزء من المنظومة القضائية العامة⁽²⁾، حيث نصت المادة 36 من القانون رقم 90-04 على أنه « في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية»، وللتفصيل أكثر سيتم التطرق إلى إجراءات التقاضي (أولا) ثم طبيعة الأحكام الصادرة في المسائل الاجتماعية (ثانيا).

أولا- إجراءات التقاضي:

تتمثل إجراءات التقاضي فيما يلي :

(1) - فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 331.
 (2) - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- علاقة العمل الفردية-، الجزء الثاني، طبعة 2002، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 322.

- رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى، طبقاً للقواعد العامة التي يجب أن تكون مكتوبة موقعة ومؤرخة تودع بأمانة الضبط من المدعي أو وكيله أو محاميه بعدد النسخ يساوي عدد الأطراف. ويشترط أن تتضمن عدة بيانات، منها تحديد الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى اسم ولقب المدعي وموطنه، اسم ولقب وموطن المدعى عليه فإن لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له، الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الإتفاقي، مع عرض موجز للوقائع والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى⁽¹⁾.

- تقييد الدعوى المرفوعة إلى المحكمة حالاً في سجل خاص تبعاً لترتيب ورودها مع بيان أسماء الأطراف ورقم القضية وتاريخ الجلسة، ثم يرسل بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر يشمل كافة المعلومات المتعلقة بتحديد هويتهم وموطنهم، وكذلك المعلومات الضرورية المتعلقة بالقضية، حيث يمكن للخصوم الحضور إما بصفة شخصية، وإما بواسطة محامين أو موكلين عنهم.

- ولما كانت المصالحة إجراءً جوهرياً في إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية، فإن قبول الدعوى من قبل المحكمة المختصة متوقف على مدى تحقيق هذا الشرط⁽²⁾، ولهذا تنص المادة 37 من قانون رقم 90-04 على أنه « ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة ».

فيجب على المحكمة أن تعين قبل التطرق لموضوع الدعوى إن كان النزاع قد عرض على مكتب المصالحة أم لا على اعتبار أن المادة 19 من القانون رقم 90-04 نصت على سبيل الوجوب بأن يكون كل خلاف فردي في العمل محل محاولة صلح، ففي التشريع

(1) - معاشو عمار، مرجع سابق، ص 6.

(2) - أحمية سليمان، للتظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة للعمل الفردية - مرجع سبق، ص 323.

الجزائري محضر عدم الصلح يعتبر قيذا وضعه المشرع يجب استكمالها قبل رفع الدعوى العمالية، والا حكم بعدم القبول، كما يرى بعض الأساتذة بأن محضر عدم الصلح هو نوع من الإذن المنصوص عليه في المادة 459 من ق.إ.م.و.إ. وهو قيد وضعه المشرع في ميدان تشريع العمل وجب إستفاؤه قبل رفع الدعوى. كما يجب أن يكون طرفي الدعوى القضائية هما نفسهما الطرفين اللذان تم إجراء محاولة الصلح بينهما أمام مكتب المصالحة، كما أنه في بعض الحالات قد يرفع العامل دعوى قضائية في نقاط لم يتطرق إليها محضر عدم الصلح كأن يكون النزاع يتعلق بالساعات الزائدة التي كان المدعى عليه يطالب بتسديد المقابل عنها، في حين أن موضوع محضر عدم الصلح هو الرجوع إلى منصب العمل والغاء قرار الفصل، فهنا هذا الطلب يخالف ما كان يدعيه أمام مكتب المصالحة وبالتالي فإن محاولة الصلح لم يتم إجراؤها فيما زاد عن ما هو مذكور بالمحضر وعليه فإن محضر عدم المصالحة يعتبر بمثابة أداة إثبات بأن النزاع الفردي في العمل قد عرض على مكتب المصالحة طبقا لأحكام المادة 19 من القانون رقم 90-04 وأن الإكتفاء في العريضة بذكر أن النزاع قد كان محل محاولة صلح دون أن تكون مرفقة بمحضر عدم الصلح المتوصل إليه يعرض الدعوى إلى عدم قبولها شكلا لعدم استفاء القيد المقرر صراحة من خلال المادتين 19 و 37 من القانون رقم 90-04، كذلك وفي نفس الصدد فإنه بإمكان القاضي أثناء فحص الدعوى وفي أية مرحلة من المراحل أن يعمل على مصالحة المتقاضين، وهنا يعتبر محضر الصلح كأنه حكم صادر عن المحكمة واجب التنفيذ بمختلف الوسائل التي تنفذ بموجبها محاضر الصلح⁽¹⁾.

- سماع الخصوم أثناء الجلسة المخصصة للنظر في الدعوى يتم إما بصفة شخصية أو بواسطة موكلهم، ويمكن للقاضي إذا لم يحضر أحد الخصوم شخصيا أن يأمر بحضوره

(1) - حمزة عادل، مرجع سابق، ص ص 27، 28 .

الشخصي إذا رأى ذلك ضروريا أو أكثر فائدة لتوضيح ملابسات القضية.

- حددت المادة 38 من القانون المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية آجال الحكم في القضايا المتعلقة بمنازعات العمل، إذ يتم تحديد الجلسة الأولى للنظر في المنازعة في مدة لا تتجاوز 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى وأن تصدر الحكم في أقرب الآجال، ما عدا الحالات المتعلقة بإصدار أحكام تمهيدية كالأحكام المتعلقة بالخبرة، أما بالنسبة للطلبات العارضة مثل حالة موت العامل وصاحب العمل أثناء سير الدعوى، فإن القانون يحفظ حق الورثة في مواصلة السير في الدعوى إلى نهايتها، ما لم تكن القضية جاهزة للفصل فيها⁽¹⁾.

- يبلغ الحكم إما بنسخة أصلية أو بصورة مطابقة للأصل منه إلى الأطراف، كما تسلم نسخة تنفيذية أو رسمية للحكم بعد تسجيله من قبل كاتب الضبط بمجرد طلبها⁽²⁾.

ثانيا- طبيعة الأحكام الصادرة في المسائل الاجتماعية:

لقد حدد المشرع الجزائري طبيعة الأحكام الصادرة عن المحاكم الابتدائية فنص في المادة 21 من القانون رقم 90-04 على أنه « باستثناء الاختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا ب:

-إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/ أو الاتفاقية الإجبارية.

-تسليم شهادات العمل، وكشوفات الرواتب، أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي».

(1) - بشير هدي، مرجع سابق، ص ص 104-105.

(2) - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية - مرجع سابق، ص 324.

فالأحكام الصادرة في هذه القضايا غير قابلة للطعن فيها بالاستئناف فيما عدا طرق المراجعة غير العادية، مثل التماس إعادة النظر وفقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية.

كما يصدر القسم الاجتماعي أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل تنفذ بصفة إستعجالية بحكم القانون أو بأمر من القاضي، وتتعلق على العموم بقضايا ترتبط بحقوق مادية ومهنية للعمال، كتوفير الشروط والظروف الخاصة بالعمل، ودفع الأجور والتعويضات المختلفة، والفصل من العمل، لذلك فإن التنفيذ المعجل لا يمنع استئناف الحكم وفقا لما نصت عليه المادتين 22 و34 من القانون رقم 90-04.

أما الأحكام الابتدائية العادية الصادرة في غير الحالات المذكورة سابقا، تبقى قابلة للمراجعة بالطرق العادية وغير العادية، والتي لا تنفذ إلا بعد استنفاد جميع الاجراءات المقررة قانونا أو بمعنى آخر حيازة الحكم لحجية الشيء المقضي فيه.

هذا ويلاحظ أن الأحكام الصادرة عن المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية، كما هو الحال بالنسبة للأحكام الصادرة في قضايا التسريح التعسفي عن العمل، لا تملك القوة التنفيذية التي تجبر أصحاب العمل على تطبيقها، على غرار الأحكام الصادرة عن المحاكم الأخرى التي منحها القانون العديد من الطرق والوسائل التنفيذية الفعالة، مثل الحجز والتنفيذ بالقوة العمومية، لذلك يجب تدعيمها بنصوص تشريعية مماثلة تتناسب مع طبيعة علاقة العمل، وتمكن العامل من حماية حقوقه ومصالحه المهنية⁽¹⁾.

(1) - بشير هدي، مرجع سابق، ص ص 105-106.

خاتمة

يهدف المشرع الجزائري من خلال نظام المصالحة إلى تخفيف عبء المنازعات على الجهات القضائية والتقليل من المنازعات العمالية، والتيسير على الأطراف المتنازعة، لذا فهو يحتل أهمية بالغة في تسوية منازعات العمل، إلا أنه وبالنظر إلى الإحصائيات المعدة من طرف مفتشية العمل لولاية تيزي وزو فإن نسبة المصالحة ضئيلة جدا بالنظر إلى عدد النزاعات وهذا راجع لأسباب عدة يذكر منها:

- عدم وضع المشرع الجزائري أي شرط يتعلق بالمؤهل والكفاءة مما فتح المجال واسعا لكل من تتوفر فيه الشروط العامة أن يتقلد مقعد بمكتب المصالحة، فأصبحت هذه المكاتب تتشكل من أشخاص غير خبراء ولا عارفين بتشريع العمل،
- نقص الحوافز التي تشجع الأعضاء على المواظبة والاهتمام بهذه المهمة الإضافية،
- نقص المتابعة والرقابة من قبل الجهات المشرفة على هذه العملية،
- السماح لممثلي الأطراف حضور جلسات الصلح بدلا من المعنيين،
- لجوء العمال في النزاع الجماعي مباشرة إلى الإضراب دون قيامهم بمحاولة إجراء الصلح وذلك لكون إجراء المصالحة في النزاعات الجماعية اختياري وليس إلزامي،

نظرا لكل هذه النقائص الملاحظة في الميدان فإنه لتحقيق الأهداف المرجوة من نظام المصالحة لا بد من إعادة تنظيم هيئة المصالحة بالشكل الذي يحقق لها عوامل النجاح، وذلك بجعلها جزء من المنظومة القضائية على نحو النموذج الفرنسي، وهذا بإلحاق مكاتب المصالحة بالجهاز القضائي بدلا من إلحاقها بمفتشية العمل.

يرى الأستاذ عمار بوضياف (1) أنه لتفعيل نظام الصلح يجب إعادة النظر في نظام المصالحة بإلغاء مكاتب المصالحة نهائياً وإسناد دور المصالحة لمفتشية العمل لما لها من كفاءات بشرية تساعدها على التقليل من منازعات العمل.

بالتالي لتحقيق الأهداف المرجوة من نظام المصالحة يجب الأخذ بعين الاعتبار النقاط

التالية:

- إعادة النظر في شروط الترشح لمهمة عضو مكتب المصالحة،
- فرض العقوبات على أعضاء مكاتب المصالحة في حالة تغيبهم بدون عذر مقبول،
- إجراء دورات تكوينية لأعضاء مكاتب المصالحة،
- فرض العقوبات على أطراف النزاع في حالة تغيبهم بدون عذر مقبول،
- اشتراط الحضور الشخصي لأطراف النزاع،
- إعطاء مفتش العمل دور أكثر إيجابية في نزاعات العمل الفردية بمشاركته في مكتب المصالحة لإعطاء الحلول التقنية والقانونية التي يحتاجها أعضاء مكاتب المصالحة.
- جعل إجراء المصالحة في النزاعات الجماعية إلزامي،
- فرض عقوبات على الأطراف في حالة اللجوء إلى الطرق الأخرى لتسوية النزاع الجماعي كالإضراب قبل اللجوء إلى المصالحة،

يبقى التأكيد على أن الصلح أفضل وسيلة لوضع حد للنزاعات العمالية ومن ثم ترقية

الحوار الاجتماعي كأداة للحفاظ على السلم الاجتماعي والاستقرار الاقتصادي للمؤسسة.

(1) عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 86.

الملاحق

قائمة المراجع

أولا - باللغة العربية:

I- الكتب:

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-علاقة العمل الفردية-، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 2- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
- 3- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، الريحانة للكتاب، الجزائر 2006.
- 4- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة ولاية قالمة، الجزائر، 1992.
- 5- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.
- 6- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011 .
- 7- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.

8- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في

الجزائر، دار هومه للطباعة والنشر، الجزائر، 2003.

9-خليفة عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر

والتوزيع، الجزائر، 2008.

II - الرسائل والمذكرات:

أولا- الرسائل:

1- معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب

اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق،

جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007/2008.

2- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة

لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، التخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة

مولود معمري تيزي وزو، 2013.

3- رشيد واضح، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية- دراسة مقارنة -

أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم التخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010.

ثانيا-المذكرات:

- 1- 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، 2003-2004.
- 2- طربيت سعيد، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1997/1998.
- 3- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، د. س. ن.
- 4- عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن بحث لنيل درجة الماجستير تخصص العقود المدنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 1998-1999.
- 5- فتحي وردية، الرقابة القضائية على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل - دراسة مقارنة- الجزائر، فرنسا، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون الأعمال كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2002/2003.
- 6- طفات وهيبة، طفات نسيمة، تسوية نزاعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.
- 7- حمزة عادل، التسوية القضائية لنزاعات العمل الفردية، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدورة الخامسة عشر، المدرسة العليا للقضاء، 2007.

- 8- مسعودان نادية، دور مفتش العمل في تسوية نزاعات العمل، مذكرة نهاية التبرص،
الدفعة الثالثة، المعهد الوطني للقضاء، الجزائر، 1993.
- 9- مامي ذهبية، طرق تسوية النزاعات الجماعية للعمل في القانون الجزائري والمقارن،
مذكرة نهاية التبرص التخصص قانون العمل، الدفعة الثالثة، المعهد الوطني للعمل،
الجزائر، 2002-2003.
- 10- سحنون منى، مجراب إيمان، دور مكاتب المصالحة في تسوية النزاعات الفردية في
العمل، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السادسة عشر،
المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2007/2008.
- 11- صغير وعلي أم الخير، الوقاية من النزاعات الجماعية والطرق الودية لتسويتها في
إطار قانون 90-02 المؤرخ في 06-02-1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات
الجماعية وممارسة حق الإضراب، مذكرة نهاية التبرص، الدفعة الأولى لتكوين
المتخصص في سلك القضاء، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2000-2001.

-III- المقالات والمدخلات:

- 1- ألفي ادريس، "دور مفتشية العمل في وقاية نزاعات العمل وتسويتها"، الندوة الوطنية
للقضاء الاجتماعي، مديرية الشؤون الاجتماعية، الديوان الوطني للأشغال التربوية،
الجزائر، 1995.
- 2- معاشو عمار، « إختصاص المحكمة الإجتماعية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية
(قانون رقم 08-09) » ، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الإقتصادية للمؤسسة

- وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010.
- 3- معاشو نبالي فطة، "إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية"، ملتقى وطني حول المصالحة آلية لتسوية النزاعات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، يومي 24 و 25 أبريل 2013.
- 4- عمارة نعرورة، "علاقات العمل الفردية وتسوية النزاعات الناتجة عنها"، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، مديرية الشؤون المدنية، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1995.
- 5- عمار بوضياف، "المصالحة في نزاعات العمل الفردية ودور مفتشية العمل"، مجلة العلوم القانونية، عدد خاص، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار - عنابة، 2006.
- 6- عبد الحميد تشاتشان، "علاقة العمل الجماعية وتسوية النزاعات الناجمة عنها"، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، مديرية الشؤون المدنية، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1995.
- 7- عبد الرحمان خليفي، "الاختصاص المانع للقسم الاجتماعي في ظل ق.إ.م.إ الجديد"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، عدد 01، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012.
- 8- رشيد واضح، "المصالحة آلية علاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية"، ملتقى وطني حول المصالحة آلية لتسوية النزاعات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، يومي 24 و 25 أبريل 2013.

V - النصوص القانونية:

أولاً: النصوص التشريعية:

- 1- أمر رقم 71-75 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص، ج ر عدد 101، صادر بتاريخ 13 ديسمبر 1971، (ملغى).
- 2- أمر رقم 71-74 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101، صادر في 13 ديسمبر 1971، (ملغى).
- 3- أمر رقم 75-31 مؤرخ في 27 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39، صادر في 16 ماي 1975 (ملغى).
- 4- أمر رقم 75-32 مؤرخ في 29 أبريل 1975 يتعلق بالعدالة في العمل ج ر عدد 39، صادر في 16 ماي 1975 (ملغى).
- 5- أمر رقم 75-33 مؤرخ في 29 أبريل 1975 يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر عدد 39، صادر في 16 ماي 1975 (ملغى).
- 6- أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني الجزائري، ج ر عدد 78، صادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم بقانون رقم 83-01 مؤرخ في 29 جانفي 1983، ج ر عدد 5، صادر بتاريخ 1 فيفري 1983، وقانون رقم 88-14 مؤرخ في 03 ماي 1988، ج ر عدد 18، صادر بتاريخ 4 ماي 1988 وقانون رقم 89-01 مؤرخ في 07 فيفري 1989، ج ر عدد 6، صادر بتاريخ 8 فيفري 1989، وقانون رقم 05-10 مؤرخ في 20 جوان 2005، ج ر عدد 44، صادر بتاريخ 26 جوان 2005، وقانون رقم 07-05 مؤرخ في 13 جوان 2007، ج ر عدد 31، صادر بتاريخ 13 ماي 2007.

- 7- قانون رقم 78-12 مؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، صادر بتاريخ 08 أوت 1978، (ملغى).
- 8- قانون رقم 82-05 مؤرخ في 13 فبراير 1982 المتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر عدد 7، صادر في 16 فيفري 1982 (ملغى).
- 9- قانون رقم 90-02 مؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06 صادر في 7 فيفري 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991.
- 10- قانون رقم 90-04 مؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد 6 صادر بتاريخ 7 فبراير 1990 المعدل والمتمم بقانون رقم 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991.
- 11- قانون رقم 90-03 مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 06، صادر في 7 فيفري 1990.
- 12- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، صادر في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991، وأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 جوان 1996، ج ر عدد 43، صادر بتاريخ 10 جويلية 1996، وأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج ر عدد 03، صادر في 03 جانفي 1997.

13- قانون رقم 90-14 مؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، ج ر عدد 93، صادر بتاريخ 06 جوان 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-30 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991، وبالأمر رقم 96-12 مؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر عدد 36، صادر بتاريخ 12 جوان 1996

14- قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، صادر بتاريخ 23 أفريل 2008.

ثانيا: النصوص التنفيذية

1- مرسوم رقم 86-179 مؤرخ في 5-08-1986، يتعلق بالتصنيف الفرعي للمناصب العليا في بعض الهيئات المستخدمة، ج ر عدد 32، صادر في 6 أوت 1986، (ملغى).

2- مرسوم تنفيذي رقم 90-290 مؤرخ في 29 سبتمبر 1990، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج ر عدد 42 صادر في 03-10-1990، معدل ومتمم بمرسوم رقم 82-288 مؤرخ 6 جويلية 1992.

3- مرسوم تنفيذي رقم 91-273 مؤرخ في 10 أوت 1991، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة معدل ومتمم بمرسوم تنفيذي رقم 92-288 مؤرخ في 6 جويلية 1992، ج ر عدد 55، صادر بتاريخ 6 جويلية 1992.

4- مرسوم تنفيذي رقم 05-07 مؤرخ في 6 جانفي 2005، يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، ج ر عدد 4، صادر في 9 جانفي 2005.

5- مرسوم تنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 06 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر عدد 04، صادر بتاريخ 09 جانفي 2005.

IV قرارات المحكمة العليا:

- 1- قرار المحكمة العليا- الغرفة الاجتماعية- ملف رقم 116805 صادر بتاريخ 20 ديسمبر 1994، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1995.
- 2- قرار المحكمة العليا -الغرفة الاجتماعية- ملف رقم 119341 بتاريخ 24 أكتوبر 1995 (قرار غير منشور)
- 3- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 305198 بتاريخ 08 جوان 2005، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا- الجزائر- 2005.
- 4- قرار المحكمة العليا -الغرفة الاجتماعية- ملف رقم 311653 بتاريخ 09 نوفمبر 2005، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، الجزائر، 2005.
- 5- قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية- ملف رقم 116049 بتاريخ 24-01-1995، مجلة المحكمة العليا، العدد الخاص بالغرفة الاجتماعية، منازعات العمل والأمراض المهنية- قسم المستندات، المحكمة العليا، الجزائر، 1997.
- 6- قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية- ملف رقم 141632 بتاريخ 07-01-1997، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق، المحكمة العليا، الجزائر، 1997.
- 7- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 98278، صادر بتاريخ 28-04-1992، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994

ثانيا: باللغة الفرنسية:**I. OUVRAGES :**

- 1- **SUPIOT Alain**, les juridictions du travail, tome 9, Dalloz, paris 1987.
- 2- **TEYSSIE Bernard**, Droit du travail, Relations collectives de travail, 2^{ème} édition, Litec, paris,2011.
- 3- **Sophie DU BLED et René DE QUENAUDON**, Les modes alternatifs de règlement des conflits du travail in « Conciliation, médiation et arbitrage ». Vers une régularisation des modes alternatifs du règlement des conflits collectifs du travail. Forum de la régulation de l'Europe Sociale. Cahier du Règes- Forum, Bruxelles, 2011 .
- 4- **OUVERGNON Philippe**, A propos des modes non juridictionnels de règlement des conflits collectifs du travail en France in « Conciliation, médiation et arbitrage ». Vers une régularisation des modes alternatifs du règlement des conflits collectifs du travail. Forum de la régulation de l'Europe Sociale. Cahier du Règes- Forum, Bruxelles, 2011 .

II. CODES

- code du travail français, Dalloz, paris, 2013 .

III. DOCUMENTS :**1.CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS INTERNATIONALES**

- Convention n°81 concernant l'inspection du travail dans

l'industrie et le commerce, Genève, 30ème session, 11-07-1947.

www.ilo.org.

- Recommandation (no 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, Genève, 1951.

www.ilo.org.

2. CONVENTIONS COLLECTIVES

- Convention collective de l'entreprise nationale de réalisation d'infrastructures énergétiques (INERGA), du 01 avril 1992.

فهرس:

07مقدمة:

الفصل الأول:

09 ماهية المصالحة كآلية لحل نزاعات العمل

11المبحث الأول: مفهوم المصالحة.

11المطلب الأول: التعريف بالمصالحة.

12الفرع الأول: تعريف المصالحة و أساسها القانوني.

13الفرع الثاني: أهداف المصالحة.

13أولاً: التقليل من المنازعات العمالية.

14ثانياً: التيسير على الأطراف المتنازعة.

15ثالثاً: تخفيف عبء النزاعات على الجهات القضائية.

15المطلب الثاني : موقع المصالحة في نزاعات العمل.

16الفرع الأول : المصالحة إجراء إلزامي لحل النزاع الفردي.

17أولاً: تعريف النزاع الفردي.

20ثانياً: تكريس الطابع الإلزامي للمصالحة في نزاعات العمل الفردية.

22الفرع الثاني: المصالحة آلية علاجية لنزاع العمل الجماعي.

22أولاً: تعريف النزاع الجماعي.....
25ثانياً: الإقرار بإجراء المصالحة كآلية لحل نزاعات العمل الجماعية.....
27المبحث الثاني: إجراءات المصالحة.....
28المطلب الأول: إجراءات المصالحة في نزاعات العمل الفردية.....
28الفرع الأول: مكاتب المصالحة كهيئة مختصة بإجراء المصالحة.....
28أولاً: تشكيلة مكاتب المصالحة.....
34ثانياً: اختصاصات مكاتب المصالحة.....
37الفرع الثاني: إجراءات عرض النزاع على مكاتب المصالحة.....
37أولاً: التسوية الودية الداخلية لنزاعات العمل الفردية.....
40ثانياً: إخطار مفتش العمل.....
41ثالثاً: إخطار مكتب المصالحة و استدعاء الأطراف للاجتماع.....
43المطلب الثاني: إجراءات المصالحة في نزاعات العمل الجماعية.....
44الفرع الأول: إجراءات المصالحة في مرحلة ما قبل الإصلاحات الاقتصادية.....
44أولاً: اللجنة البلدية للمصالحة.....
45ثانياً: اللجنة الولائية لاتقاء الخلافات و تسويتها.....
47ثالثاً: اللجنة الوطنية لاتقاء الخلافات و تسويتها.....

48 الفرع الثاني: إجراءات المصالحة في الفترة المصاحبة للإصلاحات الاقتصادية...

49 أولاً: المصالحة الإتفاقية.....

51 ثانياً: المصالحة القانونية.....

الفصل الثاني:

62 آثار المصالحة.....

63 المبحث الأول: الصلح.....

64 المطلب الأول: تحرير محضر المصالحة.....

64 الفرع الأول: شكل محضر المصالحة.....

65 الفرع الثاني: مضمون محضر المصالحة.....

66 المطلب الثاني: حجية و تنفيذ محضر المصالحة.....

67 الفرع الأول: حجية محضر المصالحة.....

67 الفرع الثاني: تنفيذ محضر المصالحة.....

78 المبحث الثاني: عدم الصلح.....

78 المطلب الأول: تحرير محضر عدم المصالحة.....

79 الفرع الأول: شكل ومضمون محضر عدم المصالحة.....

80 الفرع الثاني: القيمة القانونية لمحضر عدم المصالحة.....

82المطلب الثاني: اللجوء إلى القضاء
84الفرع الأول: اختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية
85أولاً: الاختصاص النوعي
95ثانياً: الاختصاص الإقليمي
98الفرع الثاني: إجراءات التقاضي وطبيعة الأحكام الصادرة في المسائل الاجتماعية..
98أولاً: إجراءات التقاضي
101ثانياً: طبيعة الأحكام الصادرة في المسائل الاجتماعية
103خاتمة:
105الملاحق:
109قائمة المراجع:
120فهرس المحتويات: