



جامعة ألكي محند أولحاج - البويرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم القانون الخاص



## التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون  
تخصص: قانون أعمال

إشراف الأستاذ:  
د/ بوعمامة زكرياء

إعداد الطالبين:  
- شاشوة وردة  
- عميش زهوة

### لجنة المناقشة

الأستاذ(ة)..... رئيساً  
الأستاذ(ة): د/ بوعمامة زكرياء..... مشرفاً ومقرراً  
الأستاذ(ة):..... ممتحناً

السنة الجامعية: 2022/2021

# شكر وتقدير

الحمد لله حمدا كثيرا وشكرا عظيما لرب العزة العليم

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله﴾

مصادقا لما قال رسول صلى الله عليه وسلم ﴿من لم يشكر الناس لم يشكر الله﴾

فإننا نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ الكريم -بوعمامة زكرياء - الذي

كان لنا عظيم الشرف أن يقبل الإشراف علينا في هذا العمل المتواضع،

كما نشكره على إرشاداته وتوصياته القيمة ونصائحه وتوجيهاته التي جاد

علينا بها في خضم بحثنا.

كما نتقدم بالشكر الجزيل أيضا لكل الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة المحترمين على

تشریفنا بقبولهم مناقشة وتقييم هذا الجهد المتواضع.

وفي الأخير نسأل الله اللي العظيم أن يجزيهم عنا خير الجزاء وأن يبارك

في أجرهم بالحفظ والتوفيق.

# اهداء

الحمد لله فالق الانوار وجاعل الليل والنهار ثم الصلاة والسلام على سيدنا محمد  
المختار.

الى من تطيب ايامي بقربها ويسعد قلبي بهنائها الى اغلى كائن في الوجود امي  
الى من كان سندا لي طوال الحياة ولم يبخل علي بالنفس والنفيس والدي الكريم  
الى من نما غصني بينهم اخواتي: ليندة، زكية، ثيللي، نورة، انيسة، لينا، نور  
الهدى.

الى من رافقني طوال مشوار بحثي فؤاد.

الى رفقاء الدرب، خاصة زميلاتي: كاتية، امال، زهوة.

الى كل هؤلاء وبأسمى معاني الحب والوفاء اهدي هذا العمل وثمره جهدي.

وردة

# اهداء

الى الينبوع الذي لا يمل العطاء الى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها الى

والدتي العزيزة اطال الله في عمرها.

الى من سعى و شقى لانعم بالراحة و الهناء الذي لم يبخل بشيء من اجل دفعي في طريق

النجاح الذي علمني ان ارتقي سلم الحياة بحكمة و صبر الى

والدي العزيز اطال الله في عمره.

الى من حبهم يجري في عروقي و ينهج بذكراهم فؤادي الى

اخي و اخواتي الغاليات

الى من سرنا سويا و نحن نشق الطريق معا نحو النجاح و الابداع الى من تكاتفنا يدا بيدو

نحن نقطف زهرة تعلمنا الى

صديقاتي و زميلاتي

الى من علموني حروف من ذهب و كلمات من درر و عبارات من اسمى و اجلى عبارات

في العلم الى من صاغوا لي من علمهم حروفا و من فكرهممنارة تنير لنا مسيرة العلم و

النجاح الى

اساتذتي الكرام

اهدي هذا العمل المتواضع راجية من المولى عز و جل ان يجد القبول و النجاح

زهوة

## قائمة أهم المختصرات:

باللغة العربية:

ج . ر . جريدة رسمية.

ص ..... صفحة.

ص.ص .....صفحة و صفحة.

د.س.ن..... دون سنة نشر.

باللغة الفرنسية:

p.....page.

# مقدمة

## مقدمة:

إن الحياة المهنية تميزها الحركية وتأثرها السريع بتغير القوانين وخضوعها لمبدأ التعارض في المصالح بين أطراف علاقة العمل، فعقد العمل بالعموم أو على حسب التعريف الفقهي بأنه: "إتفاق يتعهد بمقتضاه احد الأطراف بانجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر وتحت إشرافه مقابل عوض" هذا أحد التعريفات أما بخصوص المشرع الجزائري، لم يعطي تعريف لعقد العمل وأهم ذلك، فقد اكتفى بتحديد طرفيه العامل وصاحب العمل. لأنه اعتبر العقد مجرد أداة شكلية لانعقاد علاقة العمل والتي يعمل من خلالها كل طرف للحصول على اكبر ضمان لمصالحه وتحقيقها، فنظرا لهذا التعارض القائم فانه قد يولد نزاعات جماعية كانت أو فردية داخل المؤسسة المستخدمة مما يستوجب تدخل القضاء لحل هذه المنازعات وذلك من خلال إقامة آليات خاصة لتسوية النزاعات العمالية وإنشاء هيئات إدارية أو تمثيلية متساوية الأعضاء أوكلت لها مهمة التصدي لهذه المنازعات.

فالبحث في موضوع نشأة وتطور المراحل التي مرت بها تسوية منازعات العمل الفردية و الجماعية خصوص التسوية الودية منها، يقودنا إلى دراسة مسببات هذا النزاع هناك أسباب عديدة للنزاعات الفردية في العمل، لكن ترتبط أغلب هذه المسببات ب:

- المساس بالحقوق والالتزامات المترتبة عن عقد العمل، وتعتبر الأجور والمنح والتعويضات من أهم مظاهر ومسببات النزاع الفردي.
- يليها الحق في الحماية الاجتماعية.

وعلى هذا الأساس قد يتعلق النزاع الفردي عموما بقيام علاقة العمل أو سريانها أو تعديلها أو وقفها أو إنهائها. وتطورها في مختلف النظم القانونية الدولية ففي أوروبا وفرنسا خاصة نظرا لعدة اعتبارات بكون أن الجزائر عاشت تحت جناح الاستعمار لفترة من الزمن وهذا قد اثر على قوانينها<sup>(1)</sup>.

(1)-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص.310.

فقد تم إنشاء أول محكمة للتصدي للخلافات الناشئة بين العمال وأصحاب العمل والتي كانت تسمى (مجلس التحكيم لقضايا العمل) وذلك بمقتضى قانون 18 ماي 1806 بمدينة لين الفرنسية، لكنها لم تعرف مشاركة العمال في تشكيلتها إلا بعد صدور مرسوم 27 ماي 1848 والمرسوم 27 مارس 1907<sup>(1)</sup>. ومع كل هذه التطورات الحاصلة في مجال التشريع العمالي الفرنسي قسمت المحاكم العمالية إلى خمسة (5) فروع مستقلة حسب الأنشطة الممارسة، إلى جانب فرع استعجالي مشترك، فادت دورا هاما في إيجاد الحلول الودية لمنازعات العمل الفردية التي تعرض عليها لأنها تفرض المرور على مكتب المصالحة قبل الفصل في النزاع بحكم قضائي، ففي السابق كان المشرع الفرنسي لا يتدخل ولكن أصبح ولأول مرة متدخل من خلال قانون 27 ديسمبر 1892 لينظم منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها مشيرا إلى إجراءات المصالحة و التحكيم كوسيلة ودية لتجنب اللجوء إلى الاضراب<sup>(2)</sup>.

يعتبر تطور الطرق الودية لتسوية منازعات العمل و تطور القضاء العمالي في التشريع الجزائري امتدادا لتطور سابق في التشريع الفرنسي، إذ انه وبعد الاستقلال صدر القانون 62-154 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض منه مع السيادة الوطنية<sup>(3)</sup>، ولذا بقي تطبيق نظام محكمة العمل ساري المفعول التي كانت تفصل في المنازعات عن طريق الحل الودي و تلزم أطراف العلاقة بالمرور على مكتب المصالحة وفي حالة فشلها تحل بالقضاء، وكذلك بقي العمل بالقوانين الفرنسية إلى غاية صدور الأمر رقم 71-74 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي لم يميز بين النزاعات الجماعية و الفردية في العمل<sup>(4)</sup>.

(1) -j.Riviro-j. DAVATIER, droit du travail,12eme éd, PRESSE UNIVIRSETAIRE DE France , 1993,p.290.

(2) -H.SINAY, traité de droit du travail, la grève, publier sous la direction de GH.Camerlynk, 1<sup>er</sup> éd, Dalloz, paris, 1966, p.421.

(3) -أحمية سليمان، تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، بحث مقارنة في التشريعات العمالية العربية المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، مطبوعات النخلة، الجزائر، 1992، ص.25.

(4) - أمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر عدد 101، الصادرة في 26 أكتوبر 1973.



فالبداية كانت في سنة 1975 حيث تم إصدار الأمر 75-32<sup>(1)</sup> الصادر بتاريخ 29 ابريل 1975 المتعلق بقانون العدالة في العمل وفقا لأحكام المادة الأولى الفقرة الثانية من هذا القانون، التي أشارت إلى دور مفتش العمل في إجراء المصالحة في المؤسسة الاشتراكية قبل عرض النزاع على القضاء المختص. فتماشيا مع ذلك أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 90-04<sup>(2)</sup> المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل من خلال المادتين 4 و5 منه لتكريس ذلك، فأكدتا على التسوية داخل الهيئة المستخدمة من خلال مناقشة مشاكل العمال ومحاولة تسويتها وفي حالة فشلها يتم اللجوء إلى مكتب المصالحة.

لمعالجة و تسوية منازعات العمل يجب بداية معرفتها بشكل أوضح من خلال دراسة مضمونها و طبيعتها و كذا أنواعها و أسباب الأخذ بالطرق الودية لتسويتها، لقد عرف المشرع الجزائري المنازعات الفردية على أنها "كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة"<sup>(3)</sup>. فيمكننا القول أن المنازعات الفردية للعمل تهدف إلى تطبيق الإلتزام الذي ينظم علاقة العمل و احترامه عكس المنازعات الجماعية التي تسعى إلى تعديله وتفسيره، فمحل المنازعة الفردية هو المصلحة الفردية و تتميز هذه الأخيرة بأهم خاصية تنفرد بها وهي خضوعها إجباريا إلى إجراءات المصالحة قبل عرضها على القضاء للفصل فيها، و يمكن أن تكون متعلقة ببند العقد كتخلف بند من بنوده الذي يمس بصحته كما تعلق أيضا بعدم احترام النظام الداخلي كتسريح المستخدم العامل دون احترام الإجراءات التأديبية في النظام الداخلي، أو يتعلق لنزاع بخرق الأحكام القانونية والتنظيمية<sup>(4)</sup>.

(1) -أمر رقم 75-32 المؤرخ في 29 ابريل 1975، المتعلق بالعدالة في العمل، ج.ر عدد 39، الصادرة في 16 ماي 1975.

(2) - المادة 4 و 5 من القانون رقم 90-04، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل، ج.ر عدد 06، الصادرة في 07 نوفمبر 1990، معدل ومتمم.

(4) -المادة 02 من القانون 90-04، مرجع نفسه.

(4) -رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003، ص.20.

تظهر فعالية التسوية الودية لمنازعات العمل بالنظر إلى التسوية القضائية، في كون هذه الأخيرة لا تبحث و لا تتعمق في سوسيولوجية العامل و مصالحه، و لا يمكن لها التدخل إذا كانت النزاعات ذات طبيعة اقتصادية، بالإضافة إلى اعتبارات أخرى تجعل من التسوية الودية الحل الأمثل.

تنشأ عن علاقة العمل القائمة بين المستخدم و العامل عدة حقوق و التزامات يتمتع بها هذا الأخير بمناسبة قيامه بمهامه، و عند إخلال العامل بأحد الواجبات و عدم التزام المستخدم بإعطائه حقوقه يترتب عنهما نزاع عمل مما قد يؤثر على علاقة العمل القائمة بينهما من جهة، و من جهة أخرى قد يعطل مصالح العمل و يصل إلى توقفها.

كما يدفع عدم الالتزام بشروط علاقة العمل بالعامل إلى اللجوء إلى الجهات القضائية لأخذ حقه و التعويض عن ذلك، فتفاديا لذلك وضع المشرع الجزائري بعض الطرق الوقائية للتسوية الودية، و التي يجب المرور عليها بصفة إجبارية في هذا النوع من المنازعات حيث تكون التسوية الودية إما داخل الهيئة المستخدمة أو خارجها، عن طريق تدخل طرف ثالث في النزاع يكمن في مكتب المصالحة الموجود بمفتشية العمل المختصة إقليميا، فكل هذه الإجراءات جاءت من أجل الحفاظ على العلاقة القائمة بين العامل و المستخدم و علاقة العمل من جهة، و من جهة أخرى عدم الوصول إلى الجهات القضائية لحل منازعة العمل الفردية و التي قد تأخذ وقتا كبيرا من حيث الإجراءات و بالتالي قد تعطل علاقة العمل<sup>(1)</sup>.

غير انه تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في كون هذا الأخير قليل من سلط الضوء عليه، بالرغم من المواضيع المتداولة بكثرة في الوقت الراهن، و هذا نتيجة للتطورات التنظيمية و الهيكلية و التغيرات التي وقعت خلال هذه السنوات الأخيرة في طرق تسيير و تنظيم مختلف القطاعات الاقتصادية، بحيث تعتبر دافعا قويا أدى إلى تدخل الدولة لتنظيم علاقة العمل و حماية حقوق العامل و التخفيف و التقليل من الصراع القائم بينهما.

(1) - عبد الكريم بوحميده، "الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل القانون 90-04"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية، العدد الثامن، جامعة زيان عاشور، الجلفة، ص. 173.

أما بخصوص هدف دراسة هذا الموضوع يعود إلى بسبب الإفراط في مبدأ حرية سلطان الإرادة في التعاقد، الذي أدى إلى زيادة من حدة الصراعات العمالية و أصحاب العمل، و أدى كذلك إلى انحدار مستوى المصلحة المهنية للعمال، و الهدف الأكبر من الموضوع هو تقدير المحاولة التي قام بها المشرع الجزائري من خلال الحماية القانونية الممنوحة للفئة العمالية رغم وجود نواقص.

فمن حيث الأسباب التي جعلتنا و دفعتنا لاختيار هذا الموضوع هي الميل الخاص نحو النزاعات الفردية و آليات معالجتها وكثرة القضايا التي تتعلق بهاته المنازعات وكذلك الرغبة الشخصية للتعرف أكثر على الموضوع و البحث في ما له من أهمية خاصة.

الى جانب الاسباب الذاتية المذكورة سابقا توجد اسباب موضوعية والتي هي قيام علاقة العمل على الرضائية الى جانب اهتمام المشرع الجزائري بالجانب الإجرائي و التنظيمي لهذا العقد و إهمال تعريف عقد العمل وكذلك حساسية المنازعة الفردية و ما ينتج عنها من هدر حقوق و التزامات الطرفين والتطورات التنظيمية و الهيكلية الحاصلة في هذا المجال باعتباره يمس و يعالج اختلاف المصالح الاقتصادية لأصحاب العمل عن المصالح الاجتماعية للعمال.

و قد رأينا أن نحاول دراسة موضوع طرق تسوية العمل الفردية في قانون العمل من خلال الإشكالية التالية :

- كيف نظم المشرع الآليات الغير القضائية التي اعتمدها تشريعات العمل لحل نزاعات

### العمل الفردية؟

لمعالجة هذه الاشكالية اتبعنا المنهج الوصفي من خلال وصفنا لظاهرة المنازعات الفردية وطرق تسويتها، اعتمدنا كذلك المنهج التحليلي بالتطرق للقانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية من خلال مواده.

فالإجابة على هذا الإشكال قسمنا موضوع دراستنا إلى فصلين : حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى دراسة المصالحة الاتفاقية لمنازعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة و الذي ينقسم بدوره إلى مبحثين المبحث الأول تناولنا فيه (مفهوم النزاع الفردي للعمل)، والمبحث الثاني تناولنا فيه (إجراءات التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية)، أما بالنسبة للفصل الثاني خصصناه للمصالحة القانونية لمنازعات العمل الفردية، و الذي ينقسم هو كذلك إلى مبحثين؛ الأول تناولنا فيه (مساهمة جهاز التفتيش في التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية) أما المبحث الثاني تناولنا فيه (التسوية في إطار مكتب المصالحة).

# الفصل الأول

المصالحة الإيتقائية لمنازعات

العمل الفردية.

## الفصل الاول:

### المصالحة اللاتفاقية لمنازعات العمل الفردية.

تكتسي العلاقة بين العامل وصاحب العمل مكانة هامة و أهمية بالغة في استمرار المؤسسة وديمومتها و تؤثر هذه العلاقة يؤدي إلى نشوء نزاع فردي بينهما مما يستوجب، وتفاديا للآثار التي تنجم عن ذلك، التفاوض حول النقاط المتنازع بشأنها من اجل الوصول إلى حل تلتقي فيه إرادة الطرفين دون اللجوء إلى القضاء ويتجلى ذلك في تخلي كل طرف عن جزء من مطالبه لصالح الطرف الآخر بما يخدم المصلحة المشتركة لهما.

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 للمؤسسة وذلك إما بسحب صاحب العمل أو تراجعه عن التصرف أو القرار سبب النزاع أو تعديله استجابة لطلب العامل وذلك إما في إطار الإجراءات و الأنظمة المحددة أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة. وإما من خلال البحث على الأسباب الحقيقية التي أدت إلى نشوء هذا النزاع من اجل معالجتها.

ويقصد بها أيضا المساعي التي يقوم بها الطرفان داخل إطار المؤسسة لوضع نهاية للنزاع النائر بينهما.

لهذا سنتناول في المبحث الأول (مفهوم النزاع الفردي في العمل)، وفي المبحث الثاني (مضمون إجراءات التسوية الودية الداخلية لنزاعات العمل الفردية).

## المبحث الأول:

### مفهوم النزاع الفردي في العمل.

قد ينشا عن علاقات العمل الفردية عدم اتفاق أو عدم تطبيق لأحد بنود العقد أو عدم الامتثال لكل ما يخص علاقة العمل وما يترتب عنها، وهنا ما يحدث ما يسمى نزاعا فرديا في العمل، حيث يكون بين العامل والمستخدم بشأن الإخلال بأحد الشروط السابقة لهذا قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، الأول (تعريف نزاع العمل الفردي) وفي المطلب الثاني (موضوع نزاعات العمل الفردية).

### المطلب الأول:

#### تعريف النزاع الفردي.

سنتناول في هذا المطلب (المقصود بنزاعات العمل الفردية) الفرع الأول، الفرع الثاني (أطراف منازعة العمل الفردية).

### الفرع الأول:

#### المقصود بنزاعات العمل الفردية.

النزاع لغة هو التعارض والاختلاف، وهو قيام مصلحة لطرف تضاد مصلحة الطرف الآخر أو تمنع نشوئها. في مجال علاقات العمل، قد يمس هذا التضاد مصلحة جماعية للعديد من الاجراء، فتعتبر حين ذلك النزاع جماعيا. وقد يخص مصلحة فردية لأحد العمال الاجراء ليكتسب هذا النزاع الطابع الفردي له.<sup>(1)</sup>

تمثل المنازعة الفردية، كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل يتعلق بتنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين وهو ما عبر عنه المشرع الجزائري في نص المادة 02 من القانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990: "النزاع الفردي هو كل خلاف بين عامل

(1) بلعبدون عواد، "تطور اليات التسوية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري"، مجلة قانون العمل والشغل، العدد الثالث، جانفي 2017، ص48.

أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئات المستخدمة".<sup>(1)</sup>

من خلال نص المادة نلاحظ أن بالنسبة المشرع الجزائري أن الخلاف يأخذ شكل المنازعة فقط عندما لا يجد حلا له داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية أي بواسطة التظلم والمصالحة، والنزاع الفردي لا يهيم عاملا واحدا وإنما موضوعه يتعلق بتنفيذ علاقة العمل التي تربط صاحب العمل بالعامل وأخيرا لا ينتقل الخلاف إلى نزاع إلا بعد فشل التسوية الودية داخل المؤسسة<sup>(2)</sup>، الأمر جعل هذا التعريف محل نقد من طرف الأستاذ أحمية سليمان انه لا يوجد فارق بين الخلاف الذي يحل داخليا وذلك الذي يحل عن طريق آخر خارجي كالتسوية القضائية ذلك أن المنازعة أصلها أساسا ما هي سوى خلاف في حد ذاته في أية مرحلة كانت ولا يوجد أي سند قانوني أو موضوعي لمثل هذه التفرقة.<sup>(3)</sup>

مهما يكن النقد الموجه لتعريف المشرع الجزائري نرى أن التعريف الذي أتى به صائب، حيث يعتبر نزاعا فرديا كل خلاف في العمل بين العامل الأجير ومستخدمه، إذا لم يتم حله في إطار الإجراء الداخلي لتسوية النزاعات الفردية في العمل، بذلك لا يأخذ الخلاف القائم بين العامل ومستخدمه طابع النزاع الفردي إلا بعد استنفاد طرق التسوية الداخلية، أما إذا تم حل النزاع الفردي علي مستوى الهيئة المستخدمة فان هذا ينفي هذا الخلاف صفة المنازعة الفردية.

بمعنى أن حل النزاع داخل الهيئة المستخدمة يوحي بوجود آليات الحوار والتشاور داخل المؤسسة وقابلية استماع كل طرف إلى حجج الطرف الآخر واستعدادهما لبذل كل

(1) المادة 02 من القانون 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

(2) عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة، الجزائر، 2003، ص.535.

(3) بخلاف النقد الذي وجهه أحمية سليمان للتعريف الذي أتى به المشرع الجزائري من حيث اشتراطه ليأخذ الطابع الفردي ضرورة عدم تسويته داخليا، ذهب الأستاذ عجة الجبالي الى ان الخلاف بين العامل والمستخدم لا يمكن اعتباره نزاعا فرديا الا اذا عجز عن تسويته داخل الهيئة المستخدمة ليكون بذلك امام نقدين متضادين. النقد الاول للأستاذ أحمية سليمان يرى ان تعريف المشرع قاصر لكون اضافة عبارة اذا لم يتم حله في اطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة ؛ بحيث يعتبر النزاع نزاعا في اية مرحلة ؛ في حين النقد الثاني للأستاذ عجة الجبالي يرى ان المشرع مع هذه العبارة تعرفه قاصر حيث اكتفى بذكر التسوية الداخلية واغفل الاشارة الى التسوية القضائية.



المجهودات من اجل عدم التشتت بموقفهما بحثا عن التقارب في وجهات النظر والاتفاق تجنباً للنزاع وتوطيدا لفكرة السلم الاجتماعي.<sup>(1)</sup>

ومن ثمة طالما يمكن الأطراف من معالجة خلافاتهم داخل الهيئة المستخدمة دون تدخل طرف ثالث أجنبي عن عقد العمل فان هذا الخلاف لا يرقى إلى درجة النزاع الفردي، أما إذا فشلت التسوية الداخلية وتم إخراج خلافاتهم خارج الهيئة المستخدمة وتدخل طرف ثالث كوسيط بينهما، حينذاك يمكن الحديث عن وجود نزاع فردي، وان كان وجوده لا يمنع إمكانية إنهائه بالتسوية الودية داخل مكاتب المصالحة في حالة فشل هذه الأخيرة بنقل النزاع من مرحلة التسوية الودية إلى مرحلة التسوية القضائية.

### الفرع الثاني:

#### أطراف النزاع الفردي.

يجب ان يكون النزاع قائماً بين عامل ورب العمل تربطهما علاقة عمل وبالتالي فانه يخرج من دائرة النزاع الفردي، النزاعات القائمة بين صاحب العمل و مجموعة من العمال الذي يصبح فيها نزاعاً جماعياً طبقاً لما جاء به المشرع الجزائري بموجب القانون 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق باتقاء وتسوية النزاعات الجماعية وشروط ممارسة حق الاضراب<sup>2</sup>.

<sup>(1)</sup> بلعبدون عواد، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2010، ص.227.

<sup>2</sup> المادة 02 من القانون 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الاضراب، ج.ر عدد 06، الصادرة في 7 فبراير 1990.

## أولا : العامل.

تولت المادة 02 من قانون 90-11 تعريف العامل ب " يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى "المستخدم".<sup>(1)</sup>

بينما عرفه القانون القديم 78-12 المؤرخ في 5 غشت المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ب " يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني".<sup>(2)</sup>

شخصية العامل في عقد العمل محل اعتبار شخصي فلا يجوز مساعدة العامل في أداء عمله كما لا يجوز أن ينوب عنه عامل آخر.

في حين عرفه المشروع التمهيدي لتقنين العمل الجديد العامل بأنه كل شخص يؤدي عملا يدويا و/أو فكريا مقابل أجر، أيا كان طبيعة وكيفية دفعه، لحساب وتحت سلطة المستخدم.<sup>(3)</sup>

أهم ما يميز هذا التعريف هو إبرازه لتبعية العامل المستخدم في تنفيذ علاقة العمل وهو أهم عنصر في علاقة العمل الذي يخول المستخدم حق التوجيه والتنظيم والتأديب خلال سريان العلاقة الأجرية إضافة إلى عنصري العمل المؤدى والأجر المدفوع.<sup>(4)</sup>

وللأجير حقوق وواجبات يجعل العامل في مركزين متقابلين يتمتع في أحدهما بمجموعة من الحقوق القانونية والعقدية، بينما يخضع في المقابل وفي المركز الثاني إلى عدة التزامات

(1) المادة 02 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 الصادرة في 25 افريل 1990، معدل ومتمم.

(2) المادة 02 من قانون 78-12 المؤرخ في 05 اوت 1978، المتضمن القانون الاساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، الصادرة في 08 اوت 1978.

(3) Article 9 de l'avant projet de loi portant le code du travail , Ministère du travail , de l'emploi et de la sécurité sociale , juillet 2014, non publié : « est réputé travailleur, toute personne qui fournit un travail manuel et /ou intellectuel moyennant rémunération ,quel que soit sa nature et son mode de paiement , pour le compte et sous l'autorité de l'employeur ».

(4) قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 129628 بتاريخ 1996/03/12، المجلة القضائية للمحكمة العليا، عدد02، الجزائر، 1997.

قانونية وعقدية تمثل حقوق والتزامات لصاحب العمل تحظى هي الأخرى بالحماية القانونية ومهما بلغت درجة الحماية هذه فإنها لا تمنع العامل من التعرض لبعض التعسف التي قد يلاقها من صاحب العمل وهذا راجع في الحقيقة إلى طبيعة علاقة العمل ومكانة كل من العامل وصاحب العمل فيها، من حيث المراكز القانونية والاقتصادية غير المتكافئة خاصة ما تعلق منها بخضوع العامل في أداء عمله لسلطة ورقابة وإشراف صاحب العمل.

فالعامل ملزم أثناء تنفيذه للعمل لموضوع العقد باحترام الأوامر والتوجيهات التي يصدرها صاحب العمل والتي يراها لازمة لحسن سير العمل، وخضوع العامل لرابطة التبعية تعفيه من النتائج المترتبة عن أدائه لمهامه وأعماله.

فالالتزام بطاعة أوامر وتوجيهات صاحب العمل متولدة عن رابطة التبعية التي تجعل العامل في مركز تبعية.

### ثانياً: المستخدم.

إن المشرع الجزائري لم يعط تعريفاً محدداً لصاحب العمل؛

إن صاحب العمل هو شخص طبيعي أو معنوي يشغل عمالاً مقابل أجر<sup>(1)</sup>، فصاحب العمل يمكن أن يكون شخصاً طبيعياً وقد يكون شخصاً اعتبارياً كشركة أو جمعية أو مؤسسة مادام يمارس نشاطاً ويستعين في سبيل تحقيق ذلك النشاط بجهود أشخاص طبيعيين يعملون تحت إشرافه لقاء أجر.<sup>(2)</sup>

ولا يهم نوع وطبيعة النشاط فقد يكون نشاطاً إنتاجياً أو خدماتياً كما لا يشترط أن يكون المستخدم محترفاً للنشاط الذي يؤديه العامل أو العمال، بحيث يمكن له أن يستخدم عمالاً متخصصين في عمل معين بينما لا تتوفر لديه شخصياً المعرفة أو الخبرة الكافية بخصوص العمل، لكنه رغم ذلك يكتسب صفة المستخدم مادام يمارس سلطته الإدارية والتنظيمية لأنه

(1) المادة 02 من قانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

(2) احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص.63.

تكفي التبعية في جانبها التنظيمي والإداري، فلا يشترط التبعية الفنية إلى جانبها وهي تلك التي تقتضي إشراف المستخدم على كفاءات انجاز العمل إشرافا كاملا في كل جزئياته.<sup>(1)</sup>

## المطلب الثاني:

### موضوع نزاعات العمل الفردية.

يجب إن يكون موضوع النزاع الفردي متعلق بتنفيذ علاقة العمل أي نتيجة إخلال أحدهما بالتزاماته القانونية أو التعاقدية أو لسوء عدم تطبيق الأحكام القانونية و الاتفاقية الواردة في القوانين و النظم المعمول بها، فعلاقة العمل الموجودة أو التي تنشأ بين الطرفين يترتب عليها حقوق وواجبات متقابلة لكليهما. فكل إخلال من احد الأطراف بالتزام تنظيمي واتفاقي فان من شأنه ان يكون سببا في نشوب خلاف في العمل، فالطبيعة الفردية للنزاع يجب أن تخص العامل بمفرده و هذا ما يميزها عن المنازعات الجماعية.

فيتضح لنا من خلال موضوع النزاع أن هناك نزاعات لا تدخل ضمن النزاع الفردي منها :

- النزاعات القائمة بين المنظمات النقابية أو بين هياكل نقابية واحدة

- النزاعات التي تثار بين عامل بصفته منخرط و نقابته

- النزاعات الجماعية التي تخضع لأحكام القانون 20/90 المتعلق باتقاء تسوية العمل الجماعية و شروط ممارسة حق الاضراب التي تبقى من اختصاص القضاء للفصل في مسألة الاختصاص التي هي من النظام العام فهذا النوع من النزاعات يخضع للأنظمة الداخلية للهيئة المستخدمة.

يحتل الإطار التنظيمي لعلاقات العمل الفردية في النظم القانونية المقارنة، أهمية كبيرة لما يؤديه تدخل الدولة الحديثة من دور فعال في تحديد وتوجيه علاقات العمل نحو اطر قانونية محددة تفرض على العمال وأصحاب العمل، لكن هذه العلاقة لا تخلو من مشاكل و

(1) بوسعيدة دليلة، محاضرات في مقياس قانون العمل، مطبوعة موجهة لطلبة السنة ثانية ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة اكلي محند اولحاج، البويرة، 2020-2021، ص.23.

خلافات عملية أثناء تنفيذها و بداية سريانها تتسبب في توتر هذه العلاقة بين العامل و صاحب العمل لأسباب مختلفة.<sup>(1)</sup>

بالرجوع إلى تعريف النزاع الفردي للعمل بموجب المادة 02 من القانون 04/90<sup>(2)</sup> المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل نستخلص أن أسباب هذه النزاعات هي إخلال احد الأطراف بالتزام محدد في العقد أو خرقه يسبب ضررا للطرف الآخر.

### الفرع الأول : خلاف حول بنود العقد و نزاع يتعلق

#### بحق منبثق عن الاتفاقية الجماعية.

في هذا الفرع سنحاول دراسة أو توضيح أسباب النزاعات الناشئة في العمل، فبالتالي سنتطرق إلى السبب الأول الذي هو نزاع متعلق بنود العقد (أولا) والسبب الثاني الذي هو نزاع يتعلق بحق منبثق عن الاتفاقية الجماعية (ثانيا).

#### أولا: خلاف حول بنود العقد.

عقد العمل هو أساس العلاقة التي تربط بين العامل و صاحبه التي تتم بين مبدأ سلطان الإرادة و حرية التعاقد.

حيث تعتبر التزامات كل طرف منهما حقوقا للطرف الآخر، فالمرجع الجزائي لو يوضح أو يحدد تعريف عقد العمل ضمن مختلف القوانين أين يعتبر مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل، و نجد أن حرية إرادة الأطراف أصبح مجالها يتقلص بسبب تدخل السلطة العمومية ببعض من القوانين<sup>(3)</sup>. فبالرغم من طابعها الشكلي فان عقد العمل مهما كانت طبيعتها و أطرافها فإنها تضمن بعض الأحكام القانونية و التنظيمية، التي يهدف المشرع من

(1) يوسف الياس، علاقة العمل الجماعية في الدول العربية، دار منظمة العمل العربية، مصر، 1996، ص. 46.

(2) المادة 02 من قانون رقم 90-04، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

(3) جمال الدين زاي محمود، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية، مصر، 1983، ص. 521.

ورائها إما إلى تنظيم أحسن لعلاقة العمل، إما لمنح بعض الحقوق للعامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة<sup>(1)</sup>.

تدخل المشرع بواسطة نوعين من الأحكام : أحكام إلزامية و أحكام تكميلية فالأحكام الإلزامية أو الأساسية هي التي يحددها والتي يفرضها المشرع على المتعاقدين فهي شروط يجب أن يتضمنها عقد العمل و إذا تخلف تعد مساسا بصحة العقد و من بين هذه البنود :

\*ملخص إجمالي للأطراف المتعاقدة

\*تحديد منصب العمل رتبة الالتزامات التي تترتب منه

\*تاريخ سريان و نهاية عقد العمل

(2)\*حقوق العامل من اجر و توابعه

أما الأحكام التكميلية فهي التي لا تؤثر على صحة العقد، مثلا يمكن إخضاع العامل الجديد لفترة تجريبية اختيارية و التي لا تتعدى 6 أشهر مع إمكانية رفعها إلى 12 شهر و هذا وفقا للمادة 18 من القانون 90-11<sup>(3)</sup>. فلحماية حقوق العامل يتعين على صاحب العمل أن يحدد بدقة مدة الفترة التجريبية و تاريخ بدايتها و ذلك لمساعدة القاضي في حالة التسريح أن يقدر الطابع التعسفي للعامل.

بالتالي نقول أن النزاعات المتعلقة بمحتويات العقد هي التي تنشأ اثر إخلال احد الأطراف بالتزامه التي تعود أغلبيتها لسبب صاحب العمل، و هذا الأخير في مركز قوي مما يجعل ركن الرضا في العقد أمر شكلي فقط بالنسبة للعامل<sup>(4)</sup> فهذا الخلاف أو العلاقة المتكافئة تجعل الأطراف في وضعية نزاع دائم إلى غاية الفصل فيه.

(1) قن حاتم، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق تخصص ادارة و مالية، كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم الحقوق جامعة زيان عاشور، الجلفة 2016/2015، ص 16.

(2) قن حاتم، مرجع سابق، ص. 16.

(3) المادة 18 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

(4) عبد السلام ذيب، "علاقة العمل في التشريع الجديد"، المجلة القضائية الجزائرية المحكمة العليا، ج2، 1997، ص 29 و ما بعدها.

ثانيا : نزاع يتعلق بحق منبثق عن الاتفاقيات الجماعية.

يقوم عقد العمل على مبدأ سلطان الإرادة لكن كل تدخل يعتبر مساس بالحرية فيؤدي إلى إذعان طرف على طرف خاصة العمال اللذين هدرت حقوقهم. فبعد والوعي الجماعي للطبقة العاملة و تعبهم من تلك الأوضاع قاموا لمواجهة ذلك من اجل تحسين حالهم فادى بالتشريعات إلى التدخل لتنظيم هذه العلاقات تفاديا لاضطرابات التي تشكل مساسا بالنظام العام بتحديد شروط التشغيل.

فالنص القانوني الذي لا يسمح بالاتفاق على ما يخالف أحكامه إلا ما كان لصالح الطرف الضعيف الذي يعدم النظام العام، والتي نصت في هذا الشأن المادة 192 من القانون 90-11<sup>(1)</sup> المؤرخ في 12 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند عقد العمل يخالف باستنقاص حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات الجماعية" ويصاغ النظام العام علو المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، وذلك لضمان تطور المجتمع و استمراريته، و حماية مصالح بعض فئات العمال و أصبحت جديرة باهتمام المجتمع و حمايتها لاعتبارات عدة. و تتم حمايتها عن طريق إلزام المتعاقدين ببعض الواجبات كاحترام الحد الأدنى للأجور... الخ<sup>(2)</sup>.

فالاتفاقية الجماعية هي اتفاق بين مجموعة من العمال و صاحب العمل، أو مجموعة أصحاب العمل اللذين يستخدمونهم، أو منظمات نقابية الممثلة لهم. فالعقد الفردي هو الأداة القانونية التي نشاء علاقة العمل الفردية رضائيا، بينما لا تنشئ الاتفاقية الجماعية علاقة عمل بل تنظم العلاقات القائمة بين مجموعة من العمال و صاحب عمل واحد أو مجموعة من أصحاب العمل.

إن العقد الفردي يختلف عن الاتفاقية الجماعية في مسالتين : بكون الاتفاقية الجماعية تنظم علاقة العمل بين طرفيها، أما العقد الفردي ينشئ علاقة قانونية تقوم بمجرد انعقاده، ولهذا توصف بأنها (تنظيم عقدي سابق لشروط العمل) أو (تحديد اتفاقي لعلاقات العمل تبرم بمقتضاه عقود العمل الفردية).

(1) -المادة 192 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

(2) -علي فيلالي، التزامات نظرية العقد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1997، ص. 212.

العقد الفردي يحدد مضمون العلاقة التي تربط العامل و صاحب العمل من خلال تحديد حقوق و التزامات الطرفين، بينما تتخذ آثار الاتفاقية الجماعية طبيعة قاعدية تسري على جميع العمال الذين يخضعون للاتفاقية عند انعقادها أو بعد ذلك. فاستنادا لهذا فإنها تحتل مرتبة أعلى من العقد الفردي لان لها طبيعة اتفاقية لا يجوز مخالفة هذه الأحكام إلا إذا كان يؤدي ذلك إلى حصول العامل على حقوق أفضل<sup>(1)</sup> و تمتاز هذه الاتفاقية :

\*وضع حد للفوارق بين محتويات العقود الفردية الناتجة عن المواقع غير المتكافئة بين العامل و صاحب العمل

\*استقرار الجو الاجتماعي على مستوى المؤسسة

\*تحديد حقوق وواجبات المعنيين آخذة بعين الاعتبار متطلبات المهنة

و هناك بعض الحالات التي يمكن ان ينجر عنها نزاع فردي بين العامل و صاحب العمل في حالة الإخلال بها و هي نادرة الوقوع ميدانيا

\*التصنيف المهني

\*الأجور الأساسية الدنيا و التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل تعويضات المنطقة و المردودية

\*إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع في العمل وكذا الحد الأدنى من الخدمة في حالة الاضراب و ممارسة الحق النقابي<sup>(2)</sup>

فلتنفيذ الاتفاقية الجماعية يجب إتباع إجراءات: يتمثل الإجراء الأول في تسجيل الاتفاقيات الجماعية لدى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة من قبل الطرف الأكثر استعجالا في الأماكن التالية : مكان مقر الهيئة إذا تعلق الأمر بالاتفاقية أو اتفاق جماعي للمؤسسة، و مكان مقر البلدية أو الولاية إذا كان مجال التطبيق ينحصر في حدودها، و في

(1) يوسف الياس، مرجع سابق، ص. 48 و ما بعدها.

(2) المير سمير، "اتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تسوية المنازعات"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد 04، الصادر في 15 نوفمبر 2020، ص.168.



مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات المشتركة أو الاتفاقيات الجماعية مبرمة على المستوى القطاعي أو الوطني. أما الإجراء الثاني، يتمثل في القيام بعملية الإشهار تجاه العمال المعنيين و التي تكفل بها المستخدمة حيث يضع تحت تصرفهم الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية في كل مكان عمل مميز، و تبرم الاتفاقات و الاتفاقيات لمدة محددة أو غير محددة و يمكن نقضها من قبل الأطراف الموقعة عليها بعد انقضاء مدة 12 شهر من تاريخ التسجيل.

### الفرع الثاني : نزاع ناتج عن مخالفة النظام الداخلي

#### و نزاع ناتج عن خرق نص قانوني.

في هذا الفرع سنتطرق إلى سببين آخرين من أسباب النزاع الفردي، و هما نزاع لمخافة النظام الداخلي (أولا) و نزاع آخر هو النزاع الناتج عن خرق نص قانوني(ثانيا).

#### أولا : النزاع الناتج عن مخالفة النظام الداخلي.

ينفرد عقد العمل بميزة أو بخصوصية التبعية التي يقصد بها سلطة الإشراف و الإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل ويلتزم بالامتثال لها في الحدود المسموح قانونا و ذلك أن العامل لا يقوم بعمله وفقا لرغبته أو على حسب ما يريده هو إنما على حساب أو رغبة صاحب العمل و ما يريده، و الذي له صلاحيات كافية لاتخاذ الإجراءات و التنظيمات المناسبة لتسيير العمل داخل المؤسسة<sup>(1)</sup>.

و من مظاهر سلطة صاحب العمل (الإشراف و الإدارة و الرقابة) التي يتمتع بها و هي حقه في تحديد أوقات العمل، و توزيع العمل على العمال، ووضع النظام الداخلي للعمل، و كذا سلطة التأديب و ما إلى غير ذلك. فيوضع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع و التنظيم في اجل ثمانية (8) أيام، على أن يسري مفعوله فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا، و يترتب عن عدم وجود نظام داخلي بتعرض المستخدم إلى غرامة تتراوح من 1000 إلى 2000 دج<sup>(2)</sup>.

(1) قن حاتم، مرجع سابق، ص 21.

(2) -المواد 75 و77 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

فالتكييف القانوني لهذا النظام، بالنسبة للإجراء وثيقة إعلام ضرورية و مفيدة، فبالإضافة في الأماكن الخاصة به يتعرف الإجراء على بعض الجوانب تخص عملهم في المؤسسة<sup>(1)</sup>. فالأنظمة الداخلية يجب أن تكون منسجمة مع المقتضيات التشريعية و التنظيمية، فبالتالي يعتبر النزاع الناتج عن الإجراءات التأديبية من أكثر النزاعات حدة لما له من آثار سلبية على نفسية العامل و على مساره المهني و غالبا ما تكون التسوية الودية لا تجدي نفعا مما يتحتم اللجوء إلى القضاء.

ثانيا : نزاع ناتج عن خرق نص قانوني.

فبالرغم من ترك أطراف العقد و المتعاملين الاجتماعيين و تخلي الدولة على تنظيم مختلف الجوانب التنظيمية لعلاقات العمل<sup>(2)</sup>، فان الدولة ما زالت محتفظة بحقها في تنظيم بعض المسائل في علاقات العمل كقواعد قانونية آمرة فيجب على الأطراف السهر على احترامها، و بالتالي كل إخلال بهذه الأحكام القانونية و التنظيمية من أي طرف كان قد يتسبب بنشوب نزاع بينهم، بالرغم من الآثار المترتبة على تلم العلاقة التي تصبح باطلة و عديمة الأثر في حالة عدم مطابقتها لأحكام التشريع المعمول به مع احتفاظ العامل بحقوقه كالأجر.

فنظرا لأهميتها أولى المشرع الجزائري عناية كبيرة لحد ما اعتبر باطلا و عديم الأثر كل بند يخالف الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها كما اقر الاستبدال التلقائي لذلك البند بقوة القانون.

إن عدد النزاعات الفردية التي يتسبب فيها خرق هذه الأحكام تعتبر قليلة و لا شيء مقارنة بتلك المسجلة لأسباب أخرى، و هذا بسبب العناية التي تخض بها من الأحكام

(1) -قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 141656 المؤرخ في 02 جويلية 1996، المجلة القضائية للمحكمة العليا، عدد الثاني، الجزائر، 1996.

\* غياب النظام الداخلي في هيئات المستخدمين الذين يشغلون عشرين (20) عاملا فأكثر يجعل من العقوبة التأديبية عقوبة تعسفية.

(2) رشيد واضح، مرجع سابق، ص.20.

القانونية إلى جانب الهيئات و المؤسسات العمومية التي انشأت لأجل احترامها و تقرير عقوبات لمخالفتها.

## المبحث الثاني:

### مضمون إجراءات التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية.

من بين الخصائص المميزة للنزاع الفردي للعمل انه بالرغم من خضوعه لاختصاص قضاء العمل، إلا انه يستوجب المرور على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسويته بطريقة ودية، هذه الإجراءات تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى شكلا وهو ما نصت عليه المادة 01 من الأمر 32-75 وقرار المجلس الأعلى للقضاء القاضي بنقض حكم محكمة الاستئناف القاضي بقبول الدعوى والحكم فيها دون مرور المنازعة بالتسوية الودية.

وبناء على ما تقدم يمكننا القول بأن الكثير من التشريعات المنظمة لقضاء العمل قد أحسنت صنعا بتنفيذها لأطراف النزاع بشرط المرور إلى إجراءات التسوية الودية للنزاع قبل عرضه على القضاء واعتبارا ذلك شرطا جوهريا وضروريا لقبول الدعوى شكلا أمام القضاء المختص في منازعات العمل<sup>(1)</sup>، وهذا في حال استنفاد ذلك حيث تتم التسوية الداخلية في بداية الخلاف وصولا إلى التسوية الودية بتدخل طرف ثالث عن طريق مكتب المصالحة وهذا ما سيتم تفصيله في هذا المبحث وقمنا بتقسيمه إلى مطلبين، المطلب الأول (الإجراءات المقررة من اجل التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية)، المطلب الثاني (الزامية التسوية الداخلية و أهميتها).

(1) محمد عيساني، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016-2017، ص.107.

## المطلب الأول:

## الإجراءات المقررة من اجل التسوية الداخلية لمنازعات العمل الفردية.

إن التعرض إلى التسوية الداخلية لمنازعات العمل الفردية يدفعنا بداية إلى دراسة الآليات والإجراءات التي تتم بها هذه العملية ( في إطار ما جاءت به الاتفاقيات الجماعية )، باعتبارها مصدر مهني<sup>(1)</sup> في الفرع الأول، الفرع الثاني (نظام التظلم في تشريع العمل).

## الفرع الأول:

التسوية في إطار الاتفاقيات الجماعية<sup>(2)</sup>.

تعتبر الإجراءات الداخلية الاتفاقية المتضمنة في الاتفاقيات العمل والمتعلقة بكيفية معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل المؤسسة المستخدمة، هي أولى التي يجب اللجوء إليها من قبل الأطراف المتنازعة، إذ هي الأصل في التسوية الودية الداخلية لهذه المنازعات بحيث لا يلجا إلى الوسائل القانونية الأخرى إلا في حالة عدم وجود حل في الإجراءات الاتفاقية، وهذا طبقا لما نص عليه القانون 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل في المادة 03 و04 منه.<sup>(3)</sup>

المشرع الجزائري من خلال القانون 90-04 يحث على وضع القواعد والتدابير والإجراءات التي تضمن التكفل بنزاعات العمل الفردية داخل الهيئات المستخدمة وذلك في إطار التفاوض لإعداد الاتفاقيات الجماعية، وهو اتجاه يتدرج ضمن التوجه الجديد المنتهج بموجب تشريعات العمل الصادرة سنة 1990 التي فتحت مجالا واسعا أمام الشركاء

(1) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، 2009، ص.133.

(2) الاتفاقيات الجماعية هي اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيها يخص فئة معينة أو عدة فئات مهنية، وتبرم الاتفاقيات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من جهة أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، من جهة أخرى.

(3) محمد عيساني، مرجع سابق، ص.108.

الاجتماعيين من اجل التدخل في تحديد القواعد الضابطة لعلاقاتهم والتكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ وسريان هذه العلاقات سواء في جوانبها الفردية أو الجماعية.

والاتفاقية الجماعية للعمل قد تنص على ضوابط إجرائية لحل المنازعات العمالية الفردية كأن تنص الاتفاقية الجماعية على ضرورة تقديم العامل لطلب مكتوب إلى المسؤول الهرمي المباشر له في العمل وفق التسلسل الهرمي المعمول به في المؤسسة المستخدمة مع التزام هذا الأخير بالرد عليه خلال مدة معينة كأن تكون هذه المدة 5 أيام مثلا<sup>(1)</sup>، مع اعتبار عدم الرد خلال تلك المدة على انه رفض وحينها يمكن اللجوء إلى مفتش العمل ومكتب المصالحة.<sup>(2)</sup> كما أن الاتفاقية الجماعية والتي هي وثيقة تشاورية تتناول عدة مسائل مذكورة في المادة 120 من القانون 90-11 والتي تنص على: "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية :

1. التصنيف المهني،
2. مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها،
3. الأجور الأساسية الدنيا المطابقة،
4. التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما تعويض المنطقة.
5. المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل،
6. كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود،
7. تحديد النفقات المصرفية
8. فترة التجريب والإشعار المسبق،
9. مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط،

(1) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمال في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2008، ص.365.

(2) مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العمالية، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017، ص.50.

10. التغيبات الخاصة،
11. إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل،
12. الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب،
13. ممارسة الحق النقابي،

مدة الاتفاقية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها. (1)

وهي التي تحدد كأصل عام الإجراءات الواجبة الإتباع عند قيام منازعة فردية إعمالاً للتفاوض الاجتماعي كمرتكز من مرتكزات تشريع العمل بعد سنة 1990.

وقد نصت المادة 03 (2) من قانون 90-04 المتعلق بنزاعات العمل الفردية التي تسمح للاتفاقية الجماعية إمكانية تحديد الإجراءات الداخلية لحل النزاعات الفردية على المستوى الداخلي (3)، كما هو منصوص عليه في بعض الاتفاقيات الجماعية تجدها تنظم بعض المسائل الخاصة بالتسوية الداخلية للنزاعات الفردية للعمل.

ونذكر على سبيل المثال الاتفاقية الجماعية للعمل مؤسسات صناديق الضمان الاجتماعي الموقعة في 20 يونيو نظمت بعض القواعد الإجرائية لتسوية النزاعات الفردية للعمل ففرضت على العامل الذي يكون طرفاً في نزاع فردي أن يلجأ بعد رفض تظلمه من قبل الهيئة المستخدمة، أن يرفع أمره لممثل العمال التابع لهيئته المستخدمة، والذي يقوم بدراسة التظلم وتحويله إلى المديرية العامة للصندوق؛ وفي المقابل يتعين على المدير الرد على التظلمات المدفوعة من قبل ممثلي العمال في أجل لا يتعدى ثمانية التي تلي تاريخ تقديم الإخطار، ومن حق العامل إعلامه بالنتائج.

وفي حالة إذا رأى العامل أن نزاعه لم يحل، يكون له أن يخطر مفتش العمل المؤهل إقليمياً، وذلك طبقاً للإجراءات المحددة في القانون.

(1) المادة 120 من قانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

(2) المادة 03 من قانون 90-04، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

(3) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، الطبعة الثالثة، جسور للنشر، الجزائر، 2015، ص.103.

## الفرع الثاني:

## نظام التظلم في تشريع العمل.

إن المشرع الجزائري حفاظا على مصالح أطراف علاقة العمل قد تنبه إلى احتمال غياب الإجراءات الاتفاقية المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية أو إلى عدم نص هذه الاتفاقيات المعمول بها داخل المؤسسة على كفيات وإجراءات لتسوية النزاع القائم أو إلى عدم فعالية هذه الإجراءات.

لقد تضمنت المادة 04 من قانون 04-90 المتعلق تسوية النزاعات الفردية في العمل طرق أخرى غير الاتفاقيات التي يمكن أن يستفيد منها العامل لإنهاء النزاع دون اللجوء للقضاء.

يتعين على العامل أن يتقدم بشكواه إلى رئيسه المباشر ليطلب منه التراجع عن القرار الذي اتخذه أو على الأقل تعديله بما أحقه من ضرر<sup>(1)</sup>، ويسمى هذا بالتظلم الذي هو إجراء وقائي ووسيلة في يد العامل للتقدم إلى صاحب العمل حسب تدرجه في المؤسسة ليطلب إعفائه بما اتخذ بشأنه من قرار أو على الأقل تعديله، وهو بذلك يحافظ على نوع من التبعية التي تعتبر العنصر الذي يطبع عقد العمل.<sup>(2)</sup>

لقد أوجدت المادة السابقة طريق آخر من طرق التسوية الودية الداخلية للنزاع القائم، وجاءت هذه الطريقة لتدارك غياب الإجراءات الاتفاقية والتي يتم اللجوء إليها أصلا.

ولقد نصت المادة 04 على: " في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة 03 من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار.

في حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة.

(1) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص.12.

(2) اولفقي إدريس، النظام القانوني لنزاعات العمل الفردية "، المجلة الجزائرية للعمل المعهد الوطني للعمل، عدد22، 1998، ص.188.

يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار.<sup>(1)</sup>

نسجل هنا أن التظلم الرئاسي هنا ليس متبوع بتظلم ولائي في هذه الحالة وفق القانون الجديد، ذلك إن هذا التظلم الأخير يفترض وجود سلطة وصائية، وهو مالم يعد معمول به في المؤسسات الاقتصادية العمومية بعد إلغاء نظام الوصاية الإدارية المباشرة على هذه المؤسسات كما يفهم من نص المادة 40 فقرة 2 المشار إليها سابقا، لأن الأمر لا يخرج عن حدود المؤسسة المستخدمة المعنية أي إتباع الهرم التنظيمي للمؤسسة نفسها وليس للجهة الوصية على المؤسسة مثل الوزارة أو الولاية أو البلدية كما كان معمولاً به أثناء فترة التسيير الإداري للمؤسسات العمومية الاقتصادية.<sup>(2)</sup>

وتكون إجراءات التظلم وفق مانصت عليه المادة 04 حسب الترتيبات التالية :

#### أولا : عرض النزاع على الرئيس المباشر.

بالرجوع إلى نص المادة 04 نجدها تتضمن إجراءات يجب على العامل القيام بها في حالة فشل التسوية الاتفاقية، وتتمثل هذه الإجراءات في تقديم العامل طعن إلى رئيسه المباشر من أجل سحب أو تعديل أو إلغاء القرار وذلك من خلال رسالة يوجهها العامل إلى المسؤول المباشر له يشرح له فيها أسباب النزاع ملتمسا إلغاء القرار، حيث يتعين على المستخدم بعد استلامه لهذه الرسالة دراسته والرد عليه خلال مدة زمنية حددت ب 8 أيام تبدأ من تاريخ الإخطار.

(1) المادة 04 من قانون 90-04، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

(2) نلاحظ أن اعتماد أسلوب التظلم في هذه الحالة مقتبس من النظام المعمول به في التظلم من القرارات الإدارية التي يتقدم بمقتضاها أصحاب المصلحة بالطلب والالتماس إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار المتضرر منه مطالبين مراجعته أو سحبه أو إعادة النظر فيه، وهو الإجراء الإجباري الذي يستلزمه قانون الإجراءات المدنية لقبول دعوى الطعن في القرارات الإدارية، وفق نص المادة 169 مكرر.



ثانيا: إعادة عرض النزاع على هيئة تسيير المستخدمين.

تطبيقا لنص الفقرة 02 من المادة 04 في حالة عدم رد الرئيس المباشر على طلب العامل أو عدم رضى هذا الأخير بالرد يرفع النزاع من جديد إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين<sup>(1)</sup> أو المستخدم حسب الحالة التي يكون فيها حجم المؤسسة. يتم اللجوء إلى هذا الإجراء وفق حالتين، الحالة الأولى في عدم رد الرئيس المباشر على طلب العامل، والحالة الثانية عدم رضى العامل بمضمون الرد، ولعل الهدف من هذا الإجراء هو تدارك أخطاء الدرجة الأولى من خلال دراسة الإجراءات المتبعة أمامها من طرف هيئة تسيير المستخدمين ولتمكين العامل من معرفة الأسباب التي أدت بالمستخدم إلى اتخاذ قرار محل النزاع<sup>(2)</sup>.

ويكون الرد على الطعن كتابيا مع بيان أسباب الرفض الجزئي أو الكلي للطعن وذلك خلال مدة 15 يوم على الأكثر من تاريخ الإخطار.

### الفرع الثالث:

#### الإجراءات المقررة في النظام الداخلي

يتمتع صاحب العمل بصلاحيات الادارة والتنظيم والتأديب<sup>(3)</sup>، أي اتخاذ كافة الإجراءات التي يراها ضرورية لفرض النظام والانضباط داخل المؤسسة. إن النظام الداخلي أداة تنظيمية وتأديبية في يد المستخدم لردع كل عامل في المؤسسة يرتكب خطأ مهنيا.

يعرف المشرع النظام الداخلي على انه وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية والأمن والانضباط، كما يحدد فيه المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية، درجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ<sup>(4)</sup>.

(1) المادة 04 الفقرة 02 من قانون 90-04، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

(2) طيب بلولة، جمال بلولة، انقطاع علاقة العمل في التشريع الجزائري، بيرتي للنشر، الجزائر، 2007، ص.135.

(3) المادة 77 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

(4) قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 104599 الصادر في 8 ديسمبر 1993، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 2، سنة 1994، ص.124.

تعتبر لاغية وعديمة المفعول الشروط الواردة في النظام الداخلي التي تلغي حقوق العمال أو تحد منها كما تنص عليه القوانين والاتفاقيات الجماعية<sup>(1)</sup> حسب المادة 78 من قانون 90-11.

على اعتبار أن النظام الداخلي أداة تنظيمية وتأديبية في يد المستخدم لفرض الانضباط في المؤسسة، إلا أن توقيع العقوبات على العامل بشكل لا تحترم فيه الإجراءات التي جاء بها النظام الداخلي أو عدم تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب أي تعسف المستخدم في استعمال سلطاته ومبالغته في الإجراءات الردعية، قد يولد نزاعات فردية في العمل ناتجة عن خرق أحكام النظام الداخلي والتي تعتبر الأكثر انتشارا وتعقيدا بالنسبة لأنواع الأخرى من النزاعات الفردية العمالية.

أمام تفاقم هذا النوع من النزاعات الفردية في العمل، تدخل المشرع لفرض قيود على المستخدم قبل مباشرة إجراءات التسريح التأديبي التي تحمي العامل من أي تعسف يصدر من صاحب العمل.

#### أولاً: القيود القانونية.

لقد ترك المشرع الحرية للمستخدم بإدراج ما شاء في النظام الداخلي من الإجراءات والأخطاء المهنية<sup>(2)</sup> التي تستوجب التسريح، غير انه وحماية للعامل تدخل المشرع من جديد لتحديد الأخطاء الجسيمة التي تستوجب التسريح من خلال المادة 2 من الأمر رقم 91-29 المؤرخ في المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي جاء نصها كالآتي: " يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص اخطاء جسيمة، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات الأفعال الآتية:

(1) قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 141632 الصادر في 7 جانفي 1997، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 1، سنة 1997، ص.63.

(2) المادة 73 من قانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

إذا رفض العامل، بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضراراً بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.

إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة بها أو أجازها القانون.

إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال. إذا قام بأعمال عنف.

إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.

إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به.

إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل<sup>(1)</sup>

من خلال المادة السابقة، حدد المشرع الأخطاء الجسيمة التي تستوجب التسريح التأديبي وعليه يجب على المستخدم عند إدراجه للأخطاء الجسيمة في النظام الداخلي أن يحترم النص القانوني وهو ما أكدته المحكمة العليا في إحدى قراراتها<sup>(2)</sup>.

يجب على المستخدم أن يأخذ بعين الاعتبار في تحديد و تكيف الخطأ الجسيم الذي ارتكبه العامل الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ودرجة خطورته والضرر الناجم عنه وكذا السلوك الذي كان يسلكه العامل تجاه عمله والمؤسسة إلى غاية تاريخ ارتكاب الخطأ.<sup>(3)</sup>

بعد إعداد المستخدم للنظام الداخلي، يجب عليه أن يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء رأيها عليه، وبعدها يتم المصادقة عليه من طرف مفتشية العمل المختصة إقليمياً لمراقبة مدى

(1) المادة 2 من الأمر رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 68، الصادرة في 25 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

(2) قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 135452 الصادر في 4 ماي 1996، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 2، 1997، ص. 195.

(3) المادة 03 من الأمر 91-29، المتعلق بعلاقات العمل.

تطابقه مع الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول كما يجب عليه إيداع النظام الداخلي لدى المحكمة المختصة إقليمياً للتأشير عليه<sup>(1)</sup>.

### ثانياً: القيود الإجرائية.

يهدف المشرع من خلال القيود الإجرائية إلى الحد من النزاعات العمالية الفردية الناتجة عن خرق أحكام النظام الداخلي للمؤسسة، كما تساهم هذه القيود الإجرائية في تسوية هذا النوع من النزاعات العمالية من خلال احترام المستخدم للإجراءات المقررة في النظام الداخلي.<sup>(2)</sup>

ألزم المشرع المستخدم في حالة اتخاذه لإجراءات تأديبية ضد العامل المرتكب للخطأ المهني بتبليغ قرار التسريح للعامل المعني به كما يجب أن يحتوي قرار التسريح على الظروف التي تم فيها الخطأ موضوع المتابعة و كذا القوانين التي تم اختراقها. بغية حماية العامل أكثر في المجال التأديبي نص المشرع على ضرورة استماع المستخدم إلى العامل محل المسائلة التأديبية ليتسنى هذا الأخير معرفة سبب التسريح وكذا لتحضير دفاعه بكافة الوسائل المشروعة.

يمكن للعامل استعانة بزميل له تابع لنفس الهيئة المستخدمة من أجل الدفاع عنه خلافاً لما كان معمول به في ظل التشريع السابق حيث كان يسمح للعامل استعانة بزميله في المؤسسة أو شخص آخر<sup>(3)</sup>، الذي يمكن أن يكون المحامي باعتبار هذا الأخير أدرى بالنصوص القانونية.

(1) نصت المادة 79 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه " يودع النظام الداخلي، المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه، لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (08) أيام. يسري مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليمياً. ويضمن له المستخدم إشهاراً واسعاً في أوساط العمال المعنيين " .

(2) المادة 3 من الأمر رقم 91-29 المتعلق بعلاقات العمل والتي نصت على ما يلي: " يعلن على التسريح، المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه، ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي. ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه، في هذه الحالة، أن يختار عاملاً تابعاً للهيئة المستخدمة ليصطحبه " .

(3) المادة 65 من المرسوم التنفيذي رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج. ر. عد 17 الصادرة في 14 سبتمبر 1982.

إلا انه وبالرجوع إلى الإجراءات التأديبية التي على صاحب العمل القيام بها بموجب المادة 73 فقرة 2 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، نجد أن تسلسل هذه المراحل الإجرائية، لم تدرج بصفة منهجية، ذلك أن الإجراء المتمثل في إعلام العامل بإمكانية اختيار مساعد له، يجب أن يسبق وجوب سماعه عن الأفعال المنسوبة إليه، وهي المرحلة السابقة أيضا لتبليغ قرار التسريح، مما يستوجب إعادة النظر في النص وترتيب المراحل ترتيبا منهجيا.

ما يجب الإشارة إليه، واستنادا إلى المادة 75 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي نصت علي ما يلي: "يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين 20 عاملا فأكثر أن تعد نظام داخليا وأن تعرض على اجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، لإبداء الرأي فيها قبل تطبيقها".<sup>(1)</sup> ومن خلال هذه المادة، جعل المشرع الجزائري النظام الداخلي إلزامي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون عشرون عاملا أو أكثر.

غير أنه وبمفهوم المخالفة، فإن النظام الداخلي اختياري بالنسبة للمؤسسات التي تشغل اقل من عشرون عاملا، وعليه يبقى العمال في هذه الحالة بدون حماية من أي تعسف يصدر من المستخدم خاصة وان المشرع نص على أن النظام الداخلي هو الذي يحدد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبة المقررة لها وإجراءات تنفيذها.

## المطلب الثاني:

### إلزامية التسوية الودية الداخلية.

تعتبر التسوية الداخلية الركيزة أو المرحلة الأساسية التي تجب على العمل المرور بها للوصول إلى حل النزاع القائم، بحيث سنتطرق في هذا المطلب إلى عدم إلزامية التسوية الودية الداخلية و موفق القضاء من هذه إلزامية(كفرع أول )، و سنرى كذلك أهمية التسوية الودية الداخلية(فرع ثاني).

(1) المادة 75 من قانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

## الفرع الأول :

عدم إلزامية التسوية الودية الداخلة و موقف القضاء من هذه التسوية.

بعد استقراء أو قراءة القانون 90-04<sup>(1)</sup> المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، نشك من مدى إلزامية هذه التسوية فبالتالي من منطلق هذا الشك سنحاول دراسة و فهم و توضيح قوة هذه الإلزامية من عدمها.

أولا : عدم إلزامية التسوية الودية الداخلية.

يمكننا استخلاص عدم إلزامية هذه التسوية للنزاع الفردي من خلال المادة 19<sup>(2)</sup> من القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، التي تضمنت وجوب عرض كل خلاف خاص بالعمل على مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية. بالتالي فان تسوية النزاع في إطار إجراءات التسوية الودية تخرج من نطاق تطبيق هذه المادة، إذ انه لا يوصف نزاع على حسب ما جاءت به المادة 02<sup>(3)</sup> من نفس القانون، بحيث يمكن أن نفهم منها انه لا يوجد نزاع بالمعنى القانوني ما لم يستنفذ إجراءات التسوية الودية الداخلية، لان النص القانوني يجعل من مراحل التسوية مرحلتين الأولى تتم داخل إطار المؤسسة أو الهيئة المستخدمة، و الثانية خارجها فبالتالي لم ينص على إلزامية المرور على المرحلة الأولى.

فمن خلال نص المادة 05<sup>(4)</sup> من القانون 90-04 المذكور سابقا و التي تنص على انه : "بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفق الإجراءات التي يحددها القانون".

و تحليلا لنص هذه المادة نرى أنها لم تنص على إجبارية المرور عبر هذه المرحلة من التسوية، و الزاميتها تخضع لإرادة الأطراف، بحيث يكمن أن تستمد التسوية الودية

(1)- القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

(2) -المادة 19 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية التي تنص على انه : " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى".

(3)-المادة 02 من نفس القانون : " يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف قائم بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين إذا لم يتم حله داخل الهيئة المستخدمة".

(4)-المادة 05 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

الداخلية الزاميتها من بنود الاتفاقيات الجماعية باعتبارها مصدرا مهني يتم اللجوء إليه في حالة النزاع بين طرفي العلاقة، و هذا وفقا للمادة 127<sup>(1)</sup> من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، و ذلك بالتفاوض بشأنها و بالنص على إلزامية اللجوء إليها في حالة النزاع بين الطرفين، فما دام أن المادة 03<sup>(2)</sup> من القانون 90-04 السالف الذكر سمحت بإدراج إجراءات الاتفاقية لسوية النزاع في الاتفاقيات الجماعية فان هذه المرحلة تكون إلزامية بعد التوقيع عليها ; كما أقرت المادة 153<sup>(3)</sup> من القانون 90-11 عقوبة لكل من يخالف بنودها، و بهذا تعتبر هذه الأخيرة أحسن ضمان لتطبيق نصوص الاتفاقية الجماعية.

نستنتج مما سبق انه يمكن أن تؤسس إلزامية التسوية من خلال النص على إلزامية اللجوء إليها في بنود الاتفاقية الجماعية.

#### ثانيا : موقف القضاء من إلزامية التسوية الودية الداخلية.

من خلال نص المادة الأولى من الامر 75-32<sup>(4)</sup> المتعلق بالعدالة في العمل، التي تنص على أن : "المؤسسات الاشتراكية تقوم باستنفاد طرق الطعن الداخلية قبل اللجوء إلى مفتش العمل من اجل المصالحة، غير أن المحكمة لا تعتبر استنفاد طرق الطعن الداخلية كإجراء إلزامي لرفع الدعوى".

بحيث بقي العمل بهذه القاعدة حتى صدور القانون 90-11، حيث اعتبرت المحكمة العليا أن إجراءات التسوية الداخلية سواء تلك المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية أو تلك المنصوص عليها من قبل المشرع غير ملزمة للعامل بالتالي لا تكون سببا في رفض الدعوى شكلا<sup>(5)</sup>.

(1) -المادة 127 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

(2) -المادة 03 من القانون 90-04 المتعلق بنسوية منازعات العمل الفردية.

(3) -المادة 153 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

(4) - المادة 01 من الأمر 75-32 المتعلق بقانون العدالة في العمل.

(5) -بن عزوز بن صابر، إجراءات التسوية لنزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، حوليات كلية الحقوق، جامعة وهران، العدد 03، 2006، ص. 73.

## الفرع الثاني :

## أهمية التسوية الودية الداخلية.

تهدف التسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل سواء تعلق الأمر بالإجراءات الاتفاقية التي وضع المشرع إطارها العام من خلال المادة 03 من القانون 90-04 أو الإجراءات القانونية كما جاء في نفس القانون المادة 04 منه.

أولا : المحافظة على أساس علاقة العمل و تطوير النزاع في مراحله الأولى.

فالأهمية الأولى تتمثل في الصلة أو الرابطة الودية التي تعد أساس استمرارية هذه العلاقة و ضرورة حتمية خاصة في المؤسسات الصغيرة التي تتصف فيها العلاقة بين الطرفين بالطابع الشخصي، بالتالي فقدان هذه العلاقة يؤدي إلى عواقب رغم أن اثر النزاع الفردي لا يمتد إلى المجتمع كما هو الحال بالنسبة لمنازعات العمل الجماعية، (1) إنما إلى أطراف العلاقة فقط لكن قد يمتد إلى كافة المؤسسة إذا تعلق الأمر بنزاع بين المستخدم و إطار في المؤسسة، أو تسريح عامل بسبب انتماءه السياسي او عمله النقابي، (2) و كذلك تساهم في الحفاظ على السر المهني.

أما الأهمية الثانية ; التي تتجسد من خلال التفاوض بين الطرفين بشكل جدي لكسب الوقت عبر المراحل الأولى للنزاع، (3) ويتم إنهاء هذا الأخير من خلال البحث عن الأسباب الحقيقية التي أدت إلى نشوئه، كما توفر عناية اللجوء إلى الأجهزة الخارجية لتسوية النزاع.

ثانيا : تنمية تقليد الاتصال و التشاور المباشر وكسر الحواجز النفسية و الاجتماعية.

فالأولى تمكن في الاتصال المباشر بين الأطراف المعنية بالنزاع و ذلك لمعالجة الاختلاف، و بتكرار عملية التفاوض تصبح تقليد الذي قد يتحول إلى قاعدة أساسية للتسوية.

(1) -أهمية سليمان، تنظيم وتسيير المحكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، مرجع سابق، ص. 89.

(2) J.M.VERDIER. ACOEURET.MARMELLE SOURIAC, relation individuels, vol 2K 13 eme éd, DALLOZ, 2005,p.657. Et P.D.OLLIER, le droit de travail, collection. V.ARMAND COLLIN, 1972, p.427.

(3) - زربوجة عبد الحكيم، محاضرات قانون العمل، الكفاءة المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2007-2008، ص. 05.



أما الثانية تظهر من خلال عملية التفاوض رغم عدم وجود تكافؤ في المراكز القانونية بين العامل و صاحب العمل، يؤدي ذلك إلى كسر العقد و الحواجز في نفسية العامل عن طريق التفاوض<sup>(1)</sup>.

---

(1) -أهمية سليمان، تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، مرجع سابق، ص. 95.

## خلاصة الفصل الاول:

يقصد بعلاقات العمل الفردية كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة و صاحب العمل أو ممثله القانوني من جهة ثانية، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال احدهم بالالتزامات المحددة في العقد أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي بما يسبب ضررا للطرف الآخر ; و هو نفس التعريف الذي أورده المشرع الجزائري في المادة 02 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، فان أهم ما يميز هذا النوع من النزاعات في قانون العمل قبل رفع الدعوى أمام القضاء يجب أن يمر ببعض الإجراءات التي تهدف إلى تسهيل حل النزاع بطريقة ودية و تخفيف كثرة القضايا على المحاكم، و التي لا تحتاج للقضاء مما يحافظ على العلاقة بين العامل و المستخدم إذ نجد هذه الإجراءات شرط جوهري لقبول الدعوى القضائية.

بحيث الخلاف الذي ينشأ بين الطرفين لا يعد نزاعا فرديا إذا لم يتم حله في إطار القانون أو وقف الإجراءات المقررة في المادة 04 من القانون 04/90 المذكور سابقا، فيعتبر نظام التظلم أول خطوة لحل النزاع بطريقة سلمية وودية أمام الهيئة المستخدمة، بما أن المستخدم في غالب الأحيان لا يقدم جوابا مما استدعى من المشرع التدخل من خلال الإجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي ; الذي هو أداة تنظيمية و تأديبية في يد المستخدم لردع كل عامل في المؤسسة يرتكب خطأ مهنيا. وبالتالي تعتبر التسوية الداخلية الركيزة أو المرحلة الأساسية التي يجب على العامل المرور بها للوصول إلى حل النزاع، والتي تهدف إلى المحافظة على أساس علاقة العمل و تطويق النزاع في مراحله الأولى، وكذلك تنمية تقليد الاتصال و التشاور المباشر و كسر الحواجز.

# الفصل الثاني

المصالحة القانونية لمنازعات

العمل الفردية.

## الفصل الثاني:

### المصالحة القانونية لمنازعات العمل الفردية.

إن التسوية الودية الداخلية للنزاع القائم بين العامل و صاحب العمل التي تحدثنا عنها في الفصل الأول، سواء تعلق الأمر بالإجراءات الاتفاقية التي سمح المشرع لأطرافها بتنظيمها في إطار الاتفاقيات الجماعية أو تلك الإجراءات القانونية التي نص عليها القانون صراحة، قد فشلت و لم تجدي نفعاً من حيث التسوية، فهنا لم يبقى للعامل إلا حل آخر للجوء إليه لحل النزاع و الذي يتم خارج الهيئة المستخدمة و الذي يسمى بالمصالحة.

وهذه التسوية أو مصطلح المصالحة نعني به ذلك الإجراء الذي يقوم به طرف ثالث، خارج عن طرفي النزاع و الذي يهدف إلى تقريب وجهات النظر بين الطرفين و المحافظة على العلاقة و كسب الوقت<sup>(1)</sup>.

فكما جاء في نص المادة 459<sup>(2)</sup> من القانون المدني الجزائري التي تنص على انه : "الصلح عقد ينهي به الطرفان نزاعاً قائماً أو يتوقيان به نزاعاً محتملاً، و ذلك بتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حقه". فلقد تبنى المشرع الجزائري مبدأ المصالحة و اهتم به من خلال إعادة النظر في المنظومة التشريعية نظراً للتحويلات الاقتصادية التي عرفت الجزائر، و ذلك من خلال القانون 04-90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية المادة 19<sup>(3)</sup> منه.

بحيث تعتمد هذه التسوية على أسلوب المصالحة التي أوكلت في البداية إلى مفتشية العمل من اجل إيجاد حل للنزاعات الفردية، إلا أن هذه المهمة لم تبقى طويلاً و انتزعت لمفتشية العمل ليتم إسنادها لهيئة مستقلة انشأت لهذا الغرض.

(1) احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 301.

(2) - المادة 459 من الأمر 75-58، المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري، ج.ر. عدد 78 الصادرة في 1975، معدل و متمم.

(3) - المادة 19 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

و بالتالي سنتناول في هذا الصدد جهاز التفنيش و مدى مساهمته في التسوية و كذلك دوره،  
و بعدها سننتقل إلى دراسة مكتب المصالحة من خلال تشكيلته و الإجراءات المتبعة.

## المبحث الأول:

### مساهمة جهاز التفتيش في التسوية الودية.

إن أهمية تطبيق قواعد قانون العمل و صعوبة البحث عن هذا الأخير يقتضي وجود جهاز إداري متخصص مكلف بمراقبة تطبيق قانون العمل<sup>(1)</sup>. بحيث يعتبر جهاز التفتيش من أهم الأجهزة الرقابية، الذي يسهر على تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية داخل قطاعات العمل و بذلك يعد مظهر من مظاهر تدخل الدولة في علاقات العمل قصد استقرارها و الوقاية من النزاعات الناشئة عنها.

قامت المنظمات الدولية بالبحث عن طريق لتنظيم هذا النوع من الأجهزة فأصدرت المنظمة الدولية للعمل، الاتفاقية رقم 81 الصادرة في 1947 التي تحدد المبادئ الأساسية لجهاز التفتيش و اختصاصه و سلطاته، فصادقت عليه الجزائر في أكتوبر 1962<sup>(2)</sup> بعد استرجاعها للسيادة الوطنية ; بحيث قننت معظم بنودها سواء في ظل التشريع القديم أو التشريع الجديد، أين حصلت عدة تغييرات جذرية في اختصاصات هذا الجهاز.

<sup>(1)</sup>E.DOKÈS, droit du travail, 2 eme éd, DALLOZ, n 1126, 2007 .p 617.

<sup>(2)</sup> -PH. AUVERGNON. LHMDAN.M.BOULENOUAR, l'inspection du travail au regard de la norme international, proposition de comparaison, France- Algerie, REV.alg n 4 1997 p.1220.

## المطلب الأول:

## تنظيم مفتشية العمل.

فلتوضيح أو لبيان التغيرات الحاصلة في هذا الجهاز خاصة دور مفتش العمل في مجال الوقاية من النزاعات الفردية سيتم معالجة بداية التنظيم الهيكلي لهذا الجهاز (كفرع أول)، ثم اختصاصاته و مهامه ( فرع ثاني).

## الفرع الأول :

## التنظيم الهيكلي لمفتشية العمل.

حسب القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المادة 04/2<sup>(1)</sup> منه صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المتضمن تنظيم مفتشية العمل و سير عملها ; الذي اعتمد سلطة مركزية لمفتشية العمل و تنظيم مستقل عن الإدارة العامة لوزارة العمل<sup>(2)</sup>. و الغي هذا المرسوم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-05<sup>(3)</sup> المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها، فبالتالي أصبحت تشمل هياكل مركزية و أخرى غير مركزية تعمل تحت سلطة المفتش العام للعمل<sup>(4)</sup>.

## أولا : الهياكل المركزية.

تحتوي الهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل مديرية العلاقات المهنية و مراقبة ظروف العمل و التي بدورها تضم ثلاث مديريات فرعية : المديرية الفرعية للعلاقات

(1)-المادة 2/04 من القانون 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر. عدد68، الصادرة في 07 فيفري 1990 .

(2)-راشد راشد، شرح علاقات العمل في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص. 69.

(3) -المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 يناير 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها، ج.ر. عدد 4، الصادرة في 09 يناير 2005.

(4)-المادة 39 من المرسوم التنفيذي 05-05، مرجع نفسه.

المهنية، والمديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل<sup>(1)</sup>، و المديرية الفرعية لتقييم المناهج ; و لكل مديرية فرعية عما خاص لها<sup>(2)</sup>.

كما تضم كذلك هذه المراكز مديرية الإدارة و التكوين و التي تتفرع بدورها إلى مديرية التكوين و الوثائق، مديرية الإعلام الآلي، فالإحصائيات التي لم تذكر و لم توجد في ظل المرسوم التنفيذي 90-،<sup>(3)</sup> 209 فهنا لكل مديرية مهام فرعية تختلف عن باقي المديريات و يتولى تسيير مفتشية العمل على هذا المستوى مفتش عام<sup>(4)</sup>.

### ثانيا : الهياكل غير المركزية.

بحيث تضم هذه الهياكل : المفتشيات الجهوية للعمل، مفتشيات العمل للولاية، و مكاتب مفتشية العمل، و بالتالي يتم تحديد الإطار الجغرافي له بموجب قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالعمل و الوزير المكلف بالمالية و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>(5)</sup>، و يشمل اختصاصهم عدة ولايات و تعتبر امتداد للإدارة المركزية من حيث التنظيم و التأطير، فتقوم بمهمة تنشيط و مراقبة المفتشيات الولائية التابعة لاختصاصها الإقليمي، و يتم ذلك تحت إشراف المفتش الجهوي للعمل<sup>(6)</sup> كما يشمل اختصاصها مجموع إقليم الولاية<sup>(7)</sup> و تتولى مهمة تنشيط و مراقبة ممارسة مفتشي العمل للنشاطات المرتبطة بمهامهم و

(1)-تم استحداث هذه المديرية الفرعية بموجب المرسوم التنفيذي 05-05، و لمزيد من التفاصيل انظر يطاغن مراد، "

مراقبة ظروف العمل"، المجلة السياسية للمفتشية العامة للعمل، عدد 16، ديسمبر 2006، ص. 07.

(2) -المواد 7-8-9 من المرسوم التنفيذي 05-05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.

(3) -عمر باية، "إعادة تنظيم مفتشية العمل"، المجلة السداسية للعمل، عدد 13، جوان 2005، ص. 03.

(4) -المادة 35 من المرسوم التنفيذي 05-05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل.

(5) -القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005، الذي يحدد المفتشيات الجهوية للعمل و تنظيمها و اختصاصها

الإقليمي، ج.ر. عدد 75، الصادرة في 20 نوفمبر 2005، ص. 19.

(6) -المادة 22 من الرسوم التنفيذي 05-05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل.

(7) -المادة 2/19 من المرسوم التنفيذي 05-05، مرجع نفسه.



صلاحياتهم المخولة لهم وفق التشريع و التنظيم المعمول بهما، كما تتولى تنظيم تسوية منازعات العمل الفردية طبقاً للتشريع المعمول به<sup>(1)</sup>.

وبالتالي يشمل اختصاص مكاتب مفتشية العمل منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة و يكون مكتب المفتش تابع لاختصاص مفتشية العمل للولاية<sup>(2)</sup>، و تتولى على وجه الخصوص عن طريق مفتشي العمل ضمان ممارسة النشاطات المتفرغة عن مهامهم المسندة إليهم.

### الفرع الثاني:

#### مهام و صلاحيات مفتشي العمل.

سننظر إلى مجال اختصاص مفتشية العمل قبل التطرق إلى مهامها و صلاحياتها حيث يخضع لاختصاص هذه الأخيرة كمكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء يخضعون لتطبيق قانون العمل، و استثنى من اختصاص المفتشية ما يلي : الأشخاص الخاضعون لقانون الوظيف العمومي، و المؤسسات التي تقضي فيها ضرورة الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجنب عنهم، و كذا المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للوظيف العسكري<sup>(3)</sup>.

(1) -المادة 8/24 من المرسوم التنفيذي 05-05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل.

(2) -المادة 3/19 من نفس المرسوم، كذلك القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 اوت 2005 الذي يحدد عدد مكاتب مفتشية العمل و تنظيمها و اختصاصها الاقليمي، ص. 23.

(3) -المادة 03 من القانون 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990، التي تنص على ما يلي : "مفتشو العمل اعوان محلفون مؤهلون في إطار مهنتهم و حسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم للقيام بالأعمال الآتية محاضر للمصالحة و محاضر عدم المصالحة و قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها".

أولاً : مهام مفتشية العمل.

لقد اسند المشرع مهام مختلفة إلى مفتشية العمل و التي سنلخصها فيما يلي<sup>(1)</sup> :

1-قيام مفتش العمل بمراقبة تطبيق كل الأحكام التشريعية و التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية.

2- سهر مفتش العمل على تقديم كل المعلومات و الإرشادات إلى طرفي علاقة العمل، فيما يخص حقوقهم وواجباتهم و مساعدة العمال و المستخدمين في إعداد الاتفاقيات الجماعية<sup>(2)</sup>

3- تنظيم إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية وفق التشريع المعمول به أمام مكاتب المصالحة، و يقوم مفتش العمل بمهمة المصالحة في النزاعات الجماعية.

4- تقييم مدى تطبيق التشريعات العمالية و إعلام الجماعات المحلية حول ظروف العمل في المؤسسات المتواجدة في إقليم اختصاصها بمراقبة إعلام الإدارة المركزية بمدى تطبيق هذه التشريعات و اقتراح التدابير الضرورية.

ثانياً : صلاحيات مفتشي العمل.

و المتمثلة في :

-القيام بالزيارات والدخول في أي ساعة إلى أماكن العمل التي يشتغل بها الأشخاص المحمية قانون، التي ينبغي تطبيقاً<sup>(3)</sup>.

(1)- المادة 02 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، يطاغن مراد، "مهمة الإعلام و الإرشاد"، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، عدد 7، جوان 2002، ص.ص.03-08.

(2)-يطاغن مراد، مرجع نفسه، ص. 08.

(3)- المادة 2/5 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل.

- تحرير ملاحظات كتابية واعدارات ومحاضر المخالفات في دفتر تمسكه الهيئة المستخدمة<sup>(1)</sup>، و كذا توجيه الاعذارات و تقوم بتحرير محاضر مخالفات ذات حجية كاملة ما لم يطعن فيها بالاعتراض<sup>(2)</sup>.

- دراسة كل العرائض و المعلومات التي يطلع عليها بسرية مطلقة و المحافظة على السر المهني حتى بعد مغادرة المؤسسة<sup>(3)</sup>.

كما يتمتع مفتشي العمل بحماية قانونية من خلال الحماية التي توفرها لهم من جميع التهديدات و الاهانات<sup>(4)</sup>، و سلطة عقوبات على كل من يتعرض لمفتش العمل من خلال عرقلة عمله<sup>(5)</sup>.

بالتالي تبقى مفتشية العمل الجهاز الكفيل بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، على وجه الخصوص الوقاية من النزاعات الجماعية.

### المطلب الثاني:

#### دور مفتشية العمل في التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية.

أصبح دور مفتش العمل في ظل القانون 90-04 مجرد وسيلة اتصال بين الأطراف ومكاتب المصالحة، و بالتالي انتزع منه اختصاص معترف له في مختلف تشريعات العمل المقارنة و بذلك أصبح مجرد صندوق بريد أو كاتب لمكتب المصالحة.

(1) -المادة 08 من نفس القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل.

(2) -المادة 2/14 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، و كذلك قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 62132 الصادر في 08 اكتوبر 1990، المجلة القضائية، العدد 1، الجزائر، 1992، ص. 112.

(3) -المواد 18 و 19 من القانون 90-03، وراجع كذلك المادة 15 من الاتفاقية الدولية 81، الصادرة في 1947 المتعلقة باختصاص مفتشية العمل.

(4) -المادة 21 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل التي تنص على ما يلي : "يحمي مفتش العمل إثناء ممارسة لوظيفته من إدارته من جميع التهديدات و الاهانات و الشتائم مهما يكن نوعها و تضمن له التعويض عن الضرر الناتج عن ذلك إن اقتضى الامر".

(5) -المادة 24 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل.

إن التنظيم الجديد لعلاقات العمل قد بيّن ووضّح مختلف الإجراءات التي يجب إتباعها في كلّ خلاف ينشأ عن علاقة العمل الفردية.

وفقا للتعديلات التي طرأت على مفتش العمل سنخصص هذا المطلب للحديث عن دوره في ظل الصلاحيات القديمة (الفرع الاول) لننتقل بعدها لدراسة دوره في ظل التشريع الجديد (الفرع الثاني).

### الفرع الاول:

#### اجراء المصالحة أمام مفتشية العمل في ظل القانون القديم.

أنطال المشرع الجزائري مهمة التوفيق في بادئ الأمر إلى مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية حيث نص في المادة الثالثة الرابعة من الأمر رقم 33/75 السالف الذكر. على أن القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب الفقرة 02 من المادة الأولى من الأمر 75-32 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل و ينص المقطع المشار إليه في المادة السابقة على أنه: "لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية المختص إقليميا و لم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم".

يتبين لنا إذن من خلال النصوص القانونية السالفة الذكر أهمية الدور الذي أسنده المشرع الجزائري إلى مفتش العمل و المتمثل في القيام اجراء المصالحة المسبقة محاولة التوفيق الودّي بين الطرفين قبل اتساع فهوّة الخلاف بينهما.<sup>(1)</sup>

بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها القانون. بناء على ذلك فقد أنيطت لمفتش العمل مهمة القيام بإجراء المصالحة المسبقة في نزاعات العمل الفردية و اعتبر هذا الإجراء شرطا أساسيا قبل إحالة الخلاف على القضاء حين

(1) عيساني محمد، مرجع سابق، ص.57.

اللجوء إلى محاكم العمل من أجل إتاحة الفرصة أمام الطرفين للتوصل إلى حل الخلاف القائم بينهما و توحيد الرؤى دون الإضرار بأحد منهما<sup>(1)</sup>.

نشير إلى أن بعض الأحكام والقرارات الصادرة عن المحاكم كانت تعتبر إجراءات الطعن الودية في القانون القديم إجراء إجباري و في حالة عدم القيام به من طرف العامل فإن دعواه لا تقبل شكلاً، لكن على مستوى الطعن بالنقض فإن اجتهاد المحكمة العليا قد استقرّ على أن إجراءات الطعن الودية ليست إجبارية بل الإجراء الواجب إتباعه هو عرض النزاع على مفتش العمل الذي يمكن له إذا أراد أن يحيل العامل على تنفيذ أي إجراء يراه ضرورياً، أما إذا قام مفتش العمل بالمسعى المطلوب منه و لم يتوصل إلى الصلح فإنه يحرر محضر بذلك يسلمه إلى العامل الذي يستطيع بعد ذلك عرض النزاع على الجهة القضائية المختصة و تكون دعواه بناء على ما سبق ذكره مقبولة من حيث الشكل<sup>(2)</sup>.

لقد أحسن المشرع الجزائري صنعا باشتراطه المرور بهذه المرحلة وجعلها شرطاً جوهرياً قبل عرض النزاع أمام القضاء المختص و لعلّ غايته من ذلك حث الأطراف على التوصل إلى حل ودي للنزاع عن طريق التشاور و تبادل الآراء بشكل جدي ومسؤول بهدف تلاقي ما قد ينجر عن النزاع من مضاعفات قد تؤدي إلى الإضرار بمصالح الطرفين، خاصة و أنه غالباً ما يكون الخلاف الناشئ بين العامل و صاحب العمل ناتج عن وجود سوء تفاهم أو اختلاف في الرأي حول مسألة قانونية أو تنظيمية أو اتقاقية يمكن التوصل بشأنها إلى حل يرضي الطرفين و يجنبهما عناء و عواقب اللجوء إلى القضاء و يحافظ على العلاقة الودية الواجب توافرها لاستمرار علاقة العمل<sup>(3)</sup>.

(1) واضح رشيد، مرجع سابق، ص.28.

(2) قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 34024 الصادر في 07 ماي 1984، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 03، الجزائر، 1989، ص.162.

(3) عيساني محمد، مرجع سابق، ص.57.

## الفرع الثاني:

## دور المصالحة لمفتش العمل في ظل التشريع 90-04.

نظرا للإصلاحات الاقتصادية والقانونية التي شرعت فيها الجزائر منذ بداية سنة 1990 والتي مست صلاحيات ومهام مفتش العمل من خلال صدور القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل خاصة المادة الثانية منه التي ألغت مهمة المصالحة بالنسبة للمنازعات الفردية للعمل، حيث نجد أن المشرع قد انتزع هذه المهمة من مفتش العمل ليسندها إلى هيئة أخرى تتمثل في مكاتب المصالحة المنشأة بموجب القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

يرى جانب من الفقه إن هذه التعديلات، تبين و بوضوح أن المشرع لم يمنح لمفتش العمل الوسائل القانونية الكفيلة لتمكينه من التدخل لحل هذا النوع من النزاعات<sup>(1)</sup>.

لعل أهم الأسباب التي جعلت المشرع يتراجع عن موقفه السابق هو التحول الاقتصادي للدولة الذي يفرض على أطراف علاقة العمل تنظيم شؤونهم وتسوية منازعاتهم، وباعتبار أن جهاز التفتيش من أهم الأجهزة الإدارية الرقابية في مجال علاقات العمل وأن تدخل هذا الأخير في تسوية منازعات العمل الفردية ما هو إلا مظهر من مظاهر تدخل الدولة في علاقات العمل وامتداد على المستوى القاعدي للسلطة التنفيذية<sup>(2)</sup>.

وبذلك انسحبت الدولة تاركة الحرية للأطراف في تنظيم علاقات العمل وتسوية المنازعات الناتجة عنها عن طريق التفاوض و التشاور في إطار الاتفاقيات الجماعية من خلال إدراج لإجراءات الاتفاقيات فيها لحل للنزاع القائم بين الطرفين و في حالة فشلها يتم اللجوء إلى الإجراءات القانونية.

ان انتزاع هذه الصلاحية من مفتش العمل أدى إلى تباين في الفقه حول الوضعية الحالية لمفتش العمل في إطار تسوية هذا النوع من المنازعات، وما مدى إمكانية تدخله فيها؛

(1) سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح المستخدم العامل تأديبا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص.89.

(2) اولفقي ادريس، مرجع سابق، ص.158.

يرى جانب من الفقه أن دور مفتش العمل أصبح في ظل القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية مجرد همزة وصل بين العمال ومكتب المصالحة أو أصبح دوره محصوراً في استقبال الشكاوى المرفوعة إليه من العمال وإخطار مكتب المصالحة و أن دوره لا يتعدى في ظل الصلاحيات الجديدة المقيدة مجرد مركز عبور دون أن يكون له إسهام في حل النزاع المطروح أمامه رغم أنه أول من يتصل به<sup>(1)</sup>.

إلا أنه ورغم انتزاع هذه المهمة من مفتش العمل فإن مفتشية العمل لا زالت تلعب الدور الأساسي من الناحية الهيكلية في الوقاية من النزاعات الفردية في العمل أمام مكتب المصالحة، وذلك نظراً للتجربة القليلة لأعضاء مكتب المصالحة ونقص التحكم في القضايا والأحكام القانونية بحيث يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمفتشية العمل للولاية و /أو لمكاتب مفتشية العمل مكتب المصالحة للوقاية من النزاعات الفردية و تسويتها<sup>(2)</sup>.

كما أن دور مفتش العمل في تسوية النزاعات الفردية يبرز من خلال الدور الأساسي المنوط به في مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية وكذا القيام بمهمة تقديم النصائح والإرشادات إلى الأطراف وبذلك يساهم في حل هذه النزاعات<sup>(3)</sup>، إذ أنه وفي حالة وجود نزاع فردي في العمل يتعلق بخرق أحكام قانونية يتم إخطار مفتش العمل المختص إقليمياً لتولي تسوية هذا النزاع، كما يكمن دوره أيضاً من خلال الإجراءات التي يباشرها قبل عرض النزاع على مكتب المصالحة.

كما يرى جانب آخر من الفقه أن القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية ومن خلال استحداثه لهيئة منتخبة متساوية الأعضاء قد عزز دور مفتشي العمل في مجال الوقاية من النزاعات الفردية و باعتبار أن هذه الهيئة المستحدثة مختصة في تسوية هذا

(1) رشيد واضح، مرجع سابق، ص. 29.

(2) المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-07 المؤرخ في 06 يناير 2005، المتضمن تحديد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، ج. ر. عدد 4، الصادرة في 09 يناير 2005 والتي نصت على ما يلي " يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية و /أو مكاتب مفتشية العمل مكتب المصالحة من أجل الوقاية من النزاعات الفردية في العمل و تسويتها"

(3) عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص. 203.

النوع من النزاعات فقد خففت العبء على مفتش العمل الذي لم يعد يتحمل المسؤولية كما كان من قبل<sup>(1)</sup>.

إلا أنه و ما يجب ملاحظته في هذا السياق أن الطعن لدى مفتش العمل طعن إجباري مسبق ينبغي القيام به قبل إخطار المحاكم الفاصلة في هذا النوع من النزاعات غير أن الأمر لا يتعلق هنا إلا بشرط شكلي، فالقانون لا يقرر جزاءا على مخالفته أي لا يقرر عدم قبول الدعوى بيد أنه إلى حد الآن تعمل المحاكم بالتشريع القديم، أي لا تقبل الدعوى عندما لا يخطر مفتش العمل<sup>(2)</sup>.

يجمع أغلبية الفقهاء على ضرورة إعادة الاعتبار لمفتش العمل في مجال تسوية المنازعات الفردية للعمل، و إعطاءه الوسائل القانونية للتدخل فيها، و التي يمكن في أغلب الأحيان أن تسوى على مستوى المؤسسة<sup>(3)</sup>.

كما ذهب البعض إلى أبعد من ذلك حيث رأى أن تدعم مهمة مفتش العمل الصلاحية بهذه المهمة الجديدة و يجعل عملية المصالحة تتم على درجتين أو مرحلتين على مستوى مفتش العمل وإذا فشل على مستوى مكتب المصالحة مما يعطي أهمية معتبرة لهذه الوسيلة في حل المنازعة<sup>(4)</sup>.

و لعل ما سبق من بين الأسباب أيضا التي أدت بالمشروع إلى انتزاع مهمة المصالحة من مفتش العمل و إسنادها إلى مكاتب المصالحة وأن تكليف مفتش العمل بهذه المهمة كان نظرا لغياب هذه الأجهزة المختصة المكلفة بإجراء المصالحة.

و عليه، استنادا لما سبق نوّيد الأستاذ أحمية سليمان في موقفه بإعادة الاعتبار إلى مفتش العمل في مجال تسوية المنازعات الفردية للعمل لكن كإجراء مؤقت فقط، وذلك من جهة لإعطاء فرصة للشركاء الاجتماعيين بالاحتكاك بمفتشي العمل من خلال القيام بمهمة المصالحة، وكذا اكتساب أعضاء مكاتب المصالحة الخبرة وكيفية التعامل مع هذا النوع من المنازعات.

(1) عمار نعرورة، "المفهوم الجديد لعلاقات العمل"، المجلة القضائية، عدد 2، 1993، ص.216.

(2) طيب بلولة، جمال بلولة، مرجع سابق، ص.135.

(3) سعيد طريبت، مرجع سابق، ص.91.

(4) احمية سليمان، ليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص.15.



## المبحث الثاني:

### التسوية في إطار مكاتب المصالحة.

إن تقييم تسيير مصالح مفتشية العمل منذ دخول المرسوم التنفيذي رقم 209/90 المؤرخ في 14 جويلية 1990 حيز التنفيذ و الذي ينظم المفتشية العامة للعمل و تسييرها كشف عن نقائص في التنظيم سواء بالنسبة للأهداف المرجوة لمفتشية العمل في ممارسة مهامها أو بالنظر إلى محيطها، هذه النقائص شكّلت حاجزا في أداء المهام المخولة لمفتشية العمل و ترتّب عنها تدخل صعب و معقّد و في بعض الحالات غير مكتمل.

لتصحيح هذه النقائص و لتخفيف العبء عنها قام المشرع باستحداث مكاتب المصالحة حيث تقوم هذه الأخيرة بالتقريب و التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين و بالتالي اختصار الطريق و المحافظة على العلاقة الودية بين العمّال و أصحاب العمل<sup>(1)</sup>.

وعليه استلزم الأمر ممّا أن نبيّن مفهوم نظام المصالحة وتشكيّلة هذه المكاتب والاختصاصات الموكّلة إليه في (المطلب الأول) ثمّ نبيّن الإجراءات اللّازمة لتسوية نزاعات العمل الفرديّة أمام هذه المكاتب (المطلب الثاني).

### المطلب الأول:

#### مفهوم نظام المصالحة.

كان من الضروري قبل الخوض في موضوع هذه الدراسة ان نتعرض الى تعريف نظام المصالحة (الفرع الأول) ثم تحديد تشكيّلة مكاتب المصالحة في (الفرع الثاني)، مع تحديد اختصاصات هذه المكاتب (الفرع الثالث).

(1) أحمية سليمان، التّظيم القانوني لعلاقات العمل في التّشريع الجزائري، علاقة العمل الفرديّة، مرجع سابق، ص.301.

## الفرع الاول:

### تعريف نظام المصالحة.

نستعرض في هذا الفرع التعريف اللغوي ( أولا ) والاصطلاحي للمصالحة العمالية (ثانيا).

#### أولا : التعريف اللغوي.

من الأمور المتعارف عليها في كل مصطلح أن يقدم له بأصله في اللغة لمعرفة معناه واشتقاقه<sup>(1)</sup>.

فمصدر صالح قد يعني معنيين:

1-يقال صالح فلان فلانا على الشيء، ويفيد معنى ذلك أن يأتي التصالح من إرادة أحد الطرفين في النزاع.

2-يقال صالح فلان فلانا على شيء، ويقصد بذلك قيام ال شخص خارج النزاع بمهمة المصالحة.<sup>(2)</sup>

فالصالح في اللغة العربية يعني قطع المنازعة والصالح بصاد مضمومة ولام ساكنة يفيد المصالحة، فنقول صالحه وصلاحا، ونقول صالحه على الشيء أي سلك معه مسلك في الاتفاق وصالح الشيء إذا ازل عنه الفساد.<sup>(3)</sup>

(1) صديق سهام، الطرق البديلة لحل النزاعات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012/2013، ص.14.

(2) صديق سهام، مرجع نفسه، ص.14.

(3) إيتسام القرام، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، قاموس باللغتين العربية والفرنسية، قصر الكتاب، الجزائر، د.س.ن، ص.09.

كما يعرف الصلح لغة من تصالح القوم بينهم، فيقال لغة قد أصلحوا وصالحو وأصلحوا وتصالحو وصالحو بتشديد الصاد لأنهم قلبوا التاء صاد وادغموها ويقال قوم صلوح أي متصالحون.<sup>(1)</sup>

ثانيا : التعريف الاصطلاحي.

لقد أثار مصطلحي الصلح والمصالحة جدلا حول توحيد التعريف، وهناك من يرى أن الصلح عبارة عن عقد ينهي النزاع بتنازل كل طرف عن جزء من إدعاءاته، بينما المصالحة هو إجراء يقوم به شخص ثالث يقرب وجهات نظر الطرفين، خاصة بالنظر للمصطلحات المستعملة من طرف المشرع الفرنسي، فهو يستخدم مصطلح "transaction" والذي يعني الصلح ويستخدم مصطلح "conciliation" والذي يعني المصالحة.<sup>(2)</sup>

لكن لابد من الاعتماد في التحليل على المصطلحات التي استخدمها المشرع الجزائري، وبالعودة إلى الجانب النظري وكذا التطبيقي نجد أنه لا يوجد ما يثبت بأن هناك فرق بين المصطلحين في المعنى، لكن ما يمكن ملاحظته أن غالبا ما يستعمل مصطلح "الصلح" في النزاعات التي يتم حلها على مستوى القضاء، يعني تقريبا ما يسمى الصلح القضائي كالمطبق على مسائل شؤون الأسرة مثلاً، ويستعمل مصطلح "المصالحة" في النزاعات التي يتم حلها خارج القضاء على مستوى الإدارات كالهئية المستخدمة في النزاعات العمالية، وفي كليهما طرف ثالث يتولى مهمة التوفيق، وإيجاد حل يرضي الأطراف، ولو عدنا للمصطلحات نجد الأستاذة ابتسام القرام في قاموس المصطلحات استعملت باللغة الفرنسية مصطلح "transaction" بمعنى المصالحة، ومصطلح "conciliation" بمعنى الصلح.<sup>(3)</sup>

ان استعمال المشرع الجزائري عبارة المصالحة الجمركية " La Transaction Douanier" لدليل واضح أنه اعتبر كل من "الصلح والمصالحة" مصطلحين مترادفين، لأنه

(1) زيري زهية، الطرق البديلة لحل النزاعات طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير

في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015/2016، ص.12.

(2) بوناب عبيدات الله، المصالحة في المادة الجمركية على ضوء النصوص القانونية والتنظيمية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل إجازة التخرج عن المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2006، ص.25.

(3) ابتسام القرام، مرجع سابق، ص.ص. 49.10.

لم يسبق وأن تمت دراسة معمّقة حول هذين المصطلحين، فكانت كل دراسة حول الصلح يكون من خلال التعاريف الواردة فيها نجد من مرادفاتها عبارة المصالحة.<sup>(1)</sup>

**ثالثا: المصالحة كإجراء لتسوية نزاعات العمل الفردية.**

يقصد بالمصالحة تدخل جهة ثالثة أجنبية عن النزاع وهذا لتقريب وجهات النظر بين المتنازعين وإقناعهما بتنازل عن بعض الحقوق حتى يسهل التفاهم وإتمام إجراء الصلح بنجاح و لقد أوكل المشرع الجزائري في القانون 1974 القيام بالمصالحة الى مفتشية العمل وذلك ما نصت عليه المادة 4/3<sup>(2)</sup> من الأمر المتعلق باختصاصات مفتشية العمل لكن بعد الاصلاحات التي مرت بها الجزائر إنتزعت تلك المهمة من مفتشية العمل بموجب القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل والذي قلص من مهامها فأصبحت مهمة مفتشية العمل في إجراء المصالحة مجرد وسيلة اتصال بين الأطراف و بين الجهة المكلفة بالمصالحة والمتمثلة في مكتب المصالحة الذي إستحدث بموجب القانون 90-04 السالف الذكر.<sup>(3)</sup>

### الفرع الثاني:

#### الجهاز المكلف بالمصالحة.

يتواجد على مستوى كل مفتشية عمل مكتب مصالحة واحد أو أكثر وذلك حسب اتساع المنطقة التابعة لاختصاص مفتشية العمل وتعهد لهذا المكتب مهمة الصلح بين العامل والمستخدم في حالة نشوء نزاع فردي وفشل الطرق الودية داخل المؤسسة المستخدمة لحل النزاع.

(1) بوناب عبيدات الله، مرجع سابق، ص.48.

(2) المادة 03 من الامر 75-33 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج.ر عدد 39، الصادرة في 16 ماي 1945.

(3) شيبان كهيّنة، ديانة سيهام، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق القانون العام، تخصص قانون الجماعات الإقليمية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، ، 2013، ص.ص32-33.

## أولاً: تشكيلة مكاتب المصالحة.

تعتبر مكاتب المصالحة هيئة متساوية الأعضاء مشكلة من العمال و أصحاب العمل بنسب متساوية كما أن هذه التشكيلة تختلف باختلاف نظرة التشريعات العمالية المختلفة إلى عملية المصالحة ذاتها فهناك من تعتبر هذه الإجراء جزء من الدعوى القضائية ومن ثم يدخل ضمن مهام و اختصاص المحاكم الفاصلة في نزاعات العمل الفردية<sup>(1)</sup>، وأخرى تعتبره إجراء ضروري شكلي تقوم به هيئات خارجية وبالتالي يخضع تشكيلها إلى أحكام قانون العمل وليس لأحكام قانون التنظيم القضائي.

تشكل مكاتب المصالحة في التشريع الجزائري تشكيلا ثنائيا متساوي الأعضاء أي عضوين ممثلين للعمال و عضوين ممثلين عن أصحاب العمل، يتداول على رئاسة المكتب تبعا لفترة 6 أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين، كما جاء في القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية و الذي نص على ما يلي: "يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين للمستخدمين و يرأس بالتداول لفترة 6 أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين."<sup>(2)</sup>

لقد نصت المادة 7 من هذا القانون على تعيين إضافة إلى العضوين الممثلين لكلا طرفين علاقة العمل كأعضاء أصليين<sup>(3)</sup>، أعضاء احتياطيين آخرين بضعف عدد الأعضاء الأصليين أي أن مكتب المصالحة يتكون من عضوين من العمال وعضوين من أصحاب العمل و أربعة أعضاء من العمال و أربعة أعضاء من أصحاب العمل كأعضاء احتياطيين، و عليه يكون مكتب المصالحة 12 عضوا ستة ممثلين عن كل طرف يتم اختيار جميع أعضاء مكتب المصالحة لمدة ثلاثة سنوات عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل ممثلين عن عمال المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة<sup>(4)</sup>، ويتم

(1) احمية سليمان، "قراءات سريعة في منظومة قضاء العمل في الجزائر"، عدد خاص بالنزاعات الفردية في العمل، المجلة الجزائرية للعمل المعهد الوطني للعمل، عدد 22، 1998، ص. 176.

(2) المادة 6 من القانون رقم 04-90، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

(3) المادة 07 من القانون 04-90، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

(4) المادة 10 من القانون 04-90، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

تعيين الأعضاء المنتخبين في المكتب بصفة رسمية بأمر من رئيس مجلس القضاة المختص بناء على نتائج الانتخابات ووفق الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها<sup>(1)</sup>.

نظرا للدور الأساسي لأعضاء مكتب المصالحة في اتقاء النزاعات الفردية في العمل ومحاولة إيجاد حل و تقريب وجهات النظر بين أطراف المنازعة والمحافظة على حقوقهم ومصالحهم، فإن القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، اوجب توافر شروط محددة للترشح للعضوية في هذه المكاتب بالإضافة إلى الشروط مسقطة لها.

### ثانيا: شروط العضوية في مكاتب المصالحة.

لقد حدد القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الشروط الواجب توافرها في المترشح للعضوية في مكاتب المصالحة، و هي نفس الشروط المترشح لمهمة المساعدين القضائيين الذين يشكلون محاكم العمل<sup>(2)</sup> و التي تتمثل فيما يلي:

1 الجنسية الجزائرية :لابد أن يكون المترشح لعضوية مكتب المصالحة متمتعاً بالجنسية الجزائرية سواء كانت أصلية أو مكتسبة.

2 شرط السن: اشترط قانون العمل الجزائري كغيره من القوانين العمالية سن أدنى معين لترشح لعضوية مكاتب المصالحة، حيث حدد ذلك السن 25سنة على الأقل يوم الانتخاب.<sup>(3)</sup>

3 شرط التجربة : ومفاد ذلك انه لابد أن يكون المترشح سواء من العمال أصحاب أو العمل قد مارس مهنته بصفة عامل أو مستخدم لمدة 5سنوات على الأقل.

(1) المادة 09 من القانون رقم 90-04 والتي نصت على ما يلي " يتم تعيين المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة بأمر من رئيس مجلس القضاة المختص محليا من بين المترشحين المنتخبين طبقا للمواد من 10 إلى 14 من هذا القانون وحسب الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها"

(2) المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتضمن كيفية انتخاب المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة ج.ر عدد 38 الصادرة في 10 أوت 1991، معدل ومتمم.

(3) المادة 12فقرة 2من القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

غير أن هذه المدة وحدها غير كافية لإلزام جميع جوانب علاقة العمل، بل يجب أن يتم لزوماً تكوين المترشح خلال دورات تكوينية بالاشتراك مع مفتشي العمل للاحتكاك بهم لمعرفة كيفية التعامل مع القضايا المطروحة.

4 التمتع بالحقوق المدنية والسياسية: وتكون نتيجة عدم صدور المترشح يجرمه من تولي الوظائف في مؤسسات الدولة بسبب الخيانة و عدم الولاء للوطن.<sup>(1)</sup>

ثالثاً: موانع الترشح لعضوية مكاتب المصالحة.

يمنع الترشح لعضوية مكاتب المصالحة على الأشخاص المحكوم عليهم لارتكابهم جناية أو جنحة ولم يرد إليهم اعتبارهم وكذا المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم و المستخدمون الذين حكم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفات تتعلق بتشريعات العمل خلال فترة لا تقل عن سنة واحدة وكذا العمال المحكوم عليهم منذ فترة لا تقل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل بالإضافة إلى قداماء الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية.<sup>(2)</sup>

وما يجب الإشارة إليه هنا وفيما يتعلق باستبعاد المترشحين المحكوم عليهم دون رد الاعتبار إليهم، حيث انه سرعان ما ادخل المشرع استثناء يتعلق بالذين لم يرد إليهم اعتبارهم وكأن الاختيار من بين العمال محدود بسبب العدد الكبير من المحكوم عليهم.<sup>(3)</sup>

أما فيما يتعلق بأسباب وحالات سقوط العضوية من مكاتب المصالحة، فإن المشرع وحرصاً منه على إضفاء نوع من الجدية و الصرامة على سلوك أعضاء مكاتب المصالحة لذلك أقر سقوط العضوية عندما يفقد العضو المعني لأحد الشروط الواجب توافرها للترشح أو عندما يصبح في إحدى الحالات التي تمنعه من الترشح. كما جعل من التغيب عن جلسات

(1) المادة 12فقرة 4 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

(2) المادة 13 من القانون رقم 90-04، والتي نصت على ما يلي: "لا يمكن أن ينتخب كمساعد أو كعضو في مكتب المصالحة: الأشخاص المحكوم عليهم لارتكابهم جناية أو جنحة ولم يرد إليهم اعتبارهم، المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم، المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفات تتعلق بتشريعات العمل خلال فترة لا تقل عن سنة واحدة، العمال المحكوم عليهم منذ فترة لا تقل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل، إلى قداماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية "

(3) طيب بلولة، جمال بلولة، مرجع سابق، ص. 138 و 139.

المصالحة دون مبرر مقبول خلال ثلاث جلسات متتالية و كذا التخلي عن واجبات وظيفية التمثيلية سببا لسقوط العضوية.<sup>(1)</sup>

يرى جانب من الفقه في هذا السياق أن التغيب ثلاث جلسات متتالية بدون مبرر مقبول أمر مبالغ فيه، لأنه يتناقض مع طبيعة المهام التي أنشأت من أجلها مكاتب المصالحة و ما تتطلبه طبيعة النزاعات الفردية في العمل من سرعة البث فيها، حيث أنه و بالنظر إلى العدد الإجمالي لأعضاء مكتب المصالحة، وإذا ما أتيحت فرص التغيب هذه أمام كل عضو من أعضاء مكتب المصالحة ولو كان ذلك بتقديم مبررات مقبولة فإنه سيتم تأجيل جلسات المصالحة اثني عشر 12 مرة على الأقل دون حساب ما قد يتقدم به الممثلون الإحتياطيون، فإذا كان هذا مسموح به حسب مفهوم المادة 18 من القانون رقم 90-04 السابق الذكر، فهو يتناقض مع الهدف الأساسي لهذه المكاتب وأنها حتما سوف لن تصل إلى الهدف المنوط بها.<sup>(2)</sup>

رابعا : كيفية انتخاب أعضاء مكاتب المصالحة.

ينتخب أعضاء مكتب المصالحة بواسطة هيئتين متميزتين تمثل الأولى العمال والثانية أصحاب العمل<sup>(3)</sup>، تتشكل الهيئة الانتخابية الخاصة بالعمال من أعضاء تندهم الهياكل النقابية الأكثر تمثيلا على مستوى أماكن العمل الواقعة في الدائرة الإقليمية المعنية و التي تتشكل كالتالي:

مندوب واحد في أماكن العمل التي تحتوي على 20 إلى 500 عامل.

مندوبان اثنان في أماكن العمل التي تحتوي على 501 إلى 1000 عامل.

ثلاث مندوبين في أماكن العمل التي تحتوي على 1001 إلى 2000 عامل.

(1) طيب بلولة، جمال بلولة، مرجع سابق، ص.614.

(2) رشيد واضح، مرجع سابق، ص.36 .

(3) أولفقي إدريس، مرجع سابق، ص.184.



كما يعين مندوب إضافي لكل مجموعة عمال من 1000 عامل فيما يخص الأماكن التي تفوق عدد عمالها 2000 عامل.<sup>(1)</sup>

كما تتشكل الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل من خمسين عضو يمثلون أكثر المؤسسات أهمية من حيث حجم عمالها في دائرة الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة بمعدل ممثل واحد لكل مؤسسة.<sup>(2)</sup>

أما في حالة غياب التنظيمات النقابية التمثيلية داخل الهيئات المستخدمة المعينة سواء المتعلقة بالعمال أو تلك المتعلقة بالمستخدمين ففي الحالة الأولى يتم انتخاب مندوبي العمال في جمعيات عامة حسب النسب المحددة سابقاً<sup>(3)</sup>، أما الحالة الثانية و في حالة عدم وجود النقابات التمثيلية الخاصة بأصحاب العمل فإنه لا يوجد إشكال لأن الهيئة الانتخابية الخاصة بأصحاب العمل يتكون من ممثلين للمؤسسات الموجودة في دائرة الاختصاص الإقليمي المراد انتخاب أعضاء مكتب المصالحة فيه و ذلك على أساس حجم القوة العاملة في هذه المؤسسات.

و بعد تشكيل الهيئة الانتخابية للعمال المعينة يتم إيداع الترشيحات لدى مكتب مفتشية العمل و ذلك في أجل أقصاه 20 يوم بعدما كانت 15 يوماً<sup>(4)</sup> قبل تاريخ الانتخابات مع تسليم للمعنى وصل إيداع لترشحه<sup>(5)</sup>، كما تضبط قائمة المترشحين قبل 15 يوماً من تاريخ الاقتراع بأمر من رئيس المحكمة المختصة إقليمياً مع نشرها في مقر المحكمة و مفتشيه العمل.

(1) المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 92-288 المؤرخ في 06 يوليو 1992 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 اوت 1991 المتضمن كيفية انتخاب المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة ج. ر عدد 58 الصادرة في 19 جويلية 1992.

(2) المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 92-288 والتي نصت على ما يلي " :تتشكل الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل من خمسين عضو يمثلون أكثر المؤسسات أهمية من حيث عدد عمالها في دائرة الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة بواقع ممثل واحد لكل مؤسسة".

(3) المادة 4 فقرة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 92-288 المتضمن كيفية انتخاب المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة.

(4) المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 91-273، المتضمن كيفية انتخاب المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة.

(5) المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 92-288 والتي نصت على ما يلي " :تودع ترشيحات العمال وأصحاب العمل في وظائف المساعدين أعضاء مكتب المصالحة لدى كتابة ضبط المحكمة أو مكتب مفتشية العمل المعنية في أجل أقصاه 20 يوماً قبل تاريخ الانتخابات ويسلم لهم وصل إيداع الترشيحات".

و بعد إيداع الترشيحات لدى مكتب المصالحة يتم تنظيم انتخابات أعضاء مكاتب المصالحة من خلال اجتماع الهيئة الانتخابية لكل من العمال و أصحاب العمال في الأماكن التي يحددها رئيس المحكمة.(1)

يعد فائزا المتحصل على أكبر عدد للأصوات ويرجع الأكبر في حالة تعادل الأصوات، كما يتم استخلاف المترشح الفائز المتوقع عن مزاولة وظيفته كعضو في مكتب المصالحة بعضو آخر و يقوم في الأخير رئيس المحكمة بتنصيب أعضاء مكاتب المصالحة في جلسة رسمية.(2)

#### خامسا :حقوق وواجبات أعضاء مكاتب المصالحة.

يتمتع أعضاء مكتب المصالحة بحقوق تمكنهم من أداء مهامهم التمثيلية على أحسن وجه. حيث ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل منح العمال التابعين له رخصا للتغيب عن العمل لممارسة وظائفهم التمثيلية(3). كما يتمتع أعضاء مكتب المصالحة بالحماية القانونية من التسريح والتي تبدأ من تاريخ نشر قائمة المترشحين لهذه المهمة .

كما يستفيد أعضاء مكتب المصالحة من تعويضات عند حضورهم لجلسات المصالحة حيث انه وتطبيقا لنص المادة 16 فقرة 2 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية التي جاءت كما يلي: " تحدد كيفية دفع التعويضات للمساعدين وأعضاء مكتب المصالحة عن طريق التنظيم."

وتبعا لذلك أصدر المشرع المرسوم التنفيذي رقم 94-34 المتعلق بكيفية دفع التعويضات لأعضاء مكتب المصالحة حيث جاء في نص المادة الثانية منه " يستفيد أعضاء

(1) لقد كانت المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 91-273 تحدد مكان اجتماع الهيئة الانتخابية بمقر مكتب مفتشية العمل إلا أن هذه المادة تم إلغاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92-288 المعدل والمتمم لهذا المرسوم.

(2) المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 91-273 والتي نصت على ما يلي: "ينصب رئيس المحكمة في جلسة رسمية الأعضاء المساعدین للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية أعضاء مكتب المصالحة في وظائفهم"

(3) المادة 16 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية والتي نصت على ما يلي: "يستفيد العمال المساعدون الأصليون والاحتياطيون وكذلك العمال الأعضاء الأصليون والاحتياطيون التابعون لمكاتب المصالحة من قبل صاحب العمل التابعين له من أوقات الغياب لممارسة مهامهم"

مكتب المصالحة تعويض يحدد مبلغهم ب 500دج عن كل جلسة كما يستفيدون من المنح التعويضية عن المصاريف التي ينفقونها و التي تحسب وفقا للتنظيم المعمول به".<sup>(1)</sup>

يتم دفع هذه التعويضات على أساس كشف الحضور المؤشر عليها من طرف رئيس مكتب المصالحة.

ان المشرع قد منح لأعضاء مكتب المصالحة تعويضات عن كل جلسة بما قدره 500دج، بالإضافة إلى المنح التعويضية عن المصاريف التي ينفقونها من اجل تأدية مهامهم، و بالنظر إلى هذا المبلغ الذي يعتبر ضئيلا جدا مقارنة بالمهمة المسندة إليهم من أجل الوصول إلى حل للنزاعات المطروحة أمامهم.

إن هذه التعويضات قد تقف عائقا أمام حضور أعضاء مكتب المصالحة لجلسات الصلح و حتى لترشح هؤلاء للعضوية.

وبالتالي يمكن أن تكون هذه التعويضات ولو بصورة غير مباشرة سبب في فشل التسوية على مستوى مكاتب المصالحة و تصبح مرحلة لإضاعة الوقت والحيلولة دون الوصول إلى تسوية للنزاع.

بما أن المشرع منح حقوقا لأعضاء مكتب المصالحة فإنه في المقابل نص على واجبات تجب عليهم احترامها كحضور جلسات الصلح، لأن التغيب عن جلسات الصلح يؤدي إلى سقوط العضوية بالنسبة للأعضاء الأصليين أو الاحتياطيين لمكتب المصالحة إن التخلي عن وجبات المهمة التمثيلية يعرض أعضاء مكتب المصالحة إلى عقوبات مثل التوبيخ و التوقيف لفترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.

يوقع العقوبات السابقة على العضو المرتكب للمخالفة رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا و ذلك بناء على اقتراح من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية<sup>(2)</sup>.

(1) المادة 2من المرسوم التنفيذي رقم 94-34 المؤرخ في 18يناير 1994 المتعلق بكيفيات دفع التعويضات لأعضاء مكاتب المصالحة ، ج.ر عدد 4، سنة 1994.

(2) المادة 18فقرة 2من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية والتي نصت على مايلي: "يصدر العقوبة رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا باقتراح من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية".

لابد من الإشارة هنا انه في حالة غياب الأعضاء الأصليين عن الجلسة يتم تعويضهم بأعضاء احتياطيين إلا انه و بالنظر إلى حالة التخلي الكلي للنشاط من قبل كل الأعضاء المصالحة عكس الحال بالنسبة لغياب كل المساعدين للمحكمة الفاصلة في منازعات العمل الفردية فيتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو بقاضيين يعينهم رئيس المحكمة.(1) وعليه يستلزم استدراك الأمر قبل وقوع مثل هذه الحالات التي تفرغ مهمة مكاتب المصالحة من فحواها وتصبح هذه المرحلة عرقلة لمسار التسوية.(2)

### الفرع الثاني:

#### اختصاصات مكاتب المصالحة.

أما بالنسبة لاختصاصات مكاتب المصالحة فان الحديث عنها يستلزم منا التمييز بين الاختصاص الموضوعي أو النوعي لهذه المكاتب المتمثل في نوعية المنازعات الفردية التي تختص بها، والاختصاص الإقليمي أو المحلي، والمتمثل في المجال الجغرافي الذي تعمل في نطاقه.

#### أولا: الاختصاص النوعي.

فبالنسبة للاختصاص الموضوعي أو النوعي، تتمتع هذه المكاتب بحق النظر في كل المنازعات الفردية الناجمة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون العمل، مهما كان موضوعها وأسبابها، سواء كانت في مؤسسات عامة أو خاصة، ويستثنى منها تلك التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية، وكذا العمال المشابهين لهم، مثل العمال المدنيين التابعين للدفاع الوطني، والقضاة وما شابه ذلك.(3)

(1) المادة 8 فقرة 3 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية والتي نصت على مايلي " في حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو بقاضيين يعينهما رئيس المحكمة.

(2) أولفقي إدريس، مرجع سابق، ص.180.

(3) قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116805 الصادر في 20 ديسمبر 1994، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 1 قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1995، ص.164.

وتجدر 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، تنفيذا 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<sup>(1)</sup>، وبالتالي فلا يمكن مقاضاتها وهنا نتساءل كيف يمكن للعامل المتضرر من تصرف هذه الهيئات من استرداد حقوقه؟

تسألنا هذا أجابت عنه المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، في قرارها المؤرخ في 2009/04/01 بضرورة تمسك القاضي الجزائري الفاصل في المسائل الاجتماعية باختصاصه، ويفصل في موضوع نزاع العمل القائم بين سفارة دولة أجنبية وبين عامل مكلف بالقيام بأعمال التسيير العادية.

ولا تستفيد الهيئة الدبلوماسية من الحصانة القضائية إلا إذا كان العامل يمارس مهام ذات طابع سياسي، أو نشاط يندرج ضمن أعمال سيادة الدولة الأجنبية.<sup>(2)</sup>

و هكذا، ونظرا لطبيعة الدور الإيجابي الهام الذي تقوم به هذه المكاتب، والمتمثل في التقريب بين وجهات النظر للأطراف المتنازعة والتوفيق بينهما بهدف التوصل إلى حل ودي للنزاع، فإننا نجد المشرع الفرنسي قد منح لهذه المكاتب عدة صلاحيات وسلطات استثنائية تمكنها من القيام بمهامها على أكمل وجه من ضمنها إمكانية اتخاذ بعض الإجراءات المؤقتة التي تؤدي إلى التعجيل بحل النزاع، كإصدار أمر تحت الغرامة التهديدية إلى المستخدم من أجل استحضار الوثائق التي يلزمه القانون بتسليمها إلى العامل كشهادة العمل، وكشف الأجور مثلا، كما خولها إمكانية اتخاذ أي إجراء آخر يفيد لدراسة القضية موضوع النزاع ويؤدي إلى إيجاد حل سريع لها، كالأمر بإجراءات البحث والتحقيق، والأمر بحفظ الأدلة وما

(1) عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص.139.

(2) قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 490051، بتاريخ 2009/04/01، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2009، ص.411.

إلى ذلك مع الإشارة إلا أن كل هذه الأوامر والقرارات تتسم بطابع النفاذ المؤقت والمعجل بحيث لا يمكن الطعن فيها بالمعارضة أو الاستئناف إلا بوجود حكم في الموضوع وذلك على عكس التشريع الجزائري الذي لا تتمتع فيه هذه المكاتب بمثل هذه الصلاحيات، الشيء الذي يؤدي إلى التقليل من فعاليتها ونجاعتها.<sup>(1)</sup>

### ثانيا: الاختصاص الإقليمي.

أما بالنسبة للاختصاص الإقليمي أو المحلي فهو يختلف باختلاف نظرة التشريعات العمالية والإجرائية المقارنة، إلى عملية المصالحة ذاتها ومدى علاقة الهيئات التي تقوم بها بالجهات القضائية.

فبينما نجده في التشريع الفرنسي الذي يجمع عملية إجراء المصالحة داخل ضمن اختصاصات محاكم العمل، محدد ومرتبطة بالاختصاص المحلي لهذه الأخيرة، والذي يختلف باختلاف مكان أداء العمل، وما إذا كان يتم داخل المؤسسة أو خارجها، بحيث أنه إذا تم أداء العمل داخل المؤسسة فتكون محكمة العمل المختصة هي محكمة موقع تلك المؤسسة، أما إذا تم خارجيا فيعقد الاختصاص للمحكمة التي يقع بها محل الإقامة العادية لمعامل.<sup>(2)</sup>

نجد في التشريع الجزائري الذي يعتبر إجراء المصالحة الذي تقوم به هيئات خارجية مستقلة شرطا جوهريا قبل مباشرة الدعوى القضائية، مرتبط بنفس حدود اختصاصات مكاتب مفتشية العمل الإقليمية وهو ما يتبين من مقتضيات أحكام نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي المحدد لهذا الاختصاص<sup>(3)</sup> التي تنص بأنه: "يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة، من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها." كما أن مقر مكتب المصالحة يوجد في نفس مكان وجود مقر مكتب مفتشية العمل.<sup>(4)</sup>

(1) عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، مرجع سابق، ص.140.

(2) عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، مرجع سابق، ص.141.

(3) مرسوم تنفيذي رقم 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة.

(4) المادة 04 من المرسوم 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة.

إلا أن هذا التنظيم قد لا يستطيع القيام بمهامه على الوجه الأكمل، وهذا إما لاتساع الرقعة الجغرافية، وإما لتعدد وكثافة النشاط المهني بها، وبالتالي كثرة وكثافة المنازعات، هو ما جعل المشرع يسمح بتوسيع عدد هذه المكاتب إذا كان هناك ما يبرر ذلك، وهو ما يتضح من المادة 2 من المرسوم السالف الذكر التي تضيف في فقرتها الثانية بأنه "... يمكن إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل." وتناديا لتضارب الاختصاصات الإقليمية لهذه المكاتب، فإنه يجب تحديد مجال اختصاصاتها الإقليمية ومقر كل واحدة منها بموجب قرار وزاري مشترك بين كل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة العدل وهذا تطبيقاً لأحكام المادة 03 من نفس المرسوم.<sup>(1)</sup>

### المطلب الثاني:

#### اجراءات التسوية الودية داخل مكاتب المصالحة.

يباشر مكتب المصالحة سواء كان أصلياً، أو مكتباً مكماً، مهامه حالة تبين أنه صاحب الإختصاص حسب ما تحدده القوانين أو المراسيم التنفيذية لذلك، كما لا ينظر هذا الجهاز في أيّ نزاع إلا بعد إستفاد كل اجراءات التسوية الداخلية من طرف المعنيين وذلك حسب ما نصت عليه المادة 5 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية.

#### الفرع الاول :

##### إلزامية المصالحة.

يهدف المشرع من خلال إنشاء أقسام على مستوى المحاكم لتولي الفصل في النزاعات الفردية عن طريق الأحكام القضائية، إلى تحقيق العدالة بين المتنازعين كما انه يهدف إلى تحقيق هذه الأخيرة من خلال المرور عبر إجراءات المصالحة التي أوكلها إلى هيئات و لجان انشأت لهذا الغرض، و تختلف مدى إلزامية المصالحة قبل عرضه على القضاء، منها ما يجعل المرور على إجراءات المصالحة شرط جوهرياً لمباشرة الدعوى القضائية. كما

(1) عيساني محمد، انظمة تسوية منازعات العمل الفردية، ص.142.

يعتبره البعض إجراء جوازيًا و ثانويًا يمكن للأطراف الاستغناء عنه و التوجيه إلى القضاء مباشرة.

فالمشرع الجزائري جعل من هذا الإجراء شرطًا جوهريًا قبل اللجوء للقضاء سواء فيما يتعلق بالأمر رقم 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل من خلال نص المادة 2<sup>1</sup>/01 منه التي تنص على ما يلي : "لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا اثبت أن النزاع عرض على المصالحة لدى مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية المختصة إقليميًا و لم يتوصل هذا الأخير إلى حل".

أما فيما يتعلق بالأمر 90-04 فقد نصت المادة 19<sup>2</sup> منه على انه : "يجب أو يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أما مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى". فان المصالحة إجراء إجباري قبل المرور إلى التسوية القضائية سواء فيما يتعلق بالتشريع السابق أو الحالي،<sup>3</sup> رغم استبدال الهيئة المكلفة بإجرائها بعدما كانت من اختصاصات مفتش العمل و أصبحت ضمن مهام هيئة متساوية الأعضاء.

كما تعتبر إجراءات المصالحة اختيارية و ذلك عندما يكون المدعى عليه مقيمًا خارج التراب الوطني، أو في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية، فيمكن للعامل بتوفر هذه الحالات أن يعرض النزاع مباشرة على القضاء دون المرور عبر إجراءات المصالحة ; فهذا استثناء منطقي لحماية مصالح علاقة العمل و العمال بالدرجة الأولى.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> -المادة 2/01 من الأمر 75-32، المتعلق بالعدالة في العمل.

<sup>2</sup> المادة 19 من القانون 90-04، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

<sup>3</sup> المادة 2/01 من الأمر 75-32، المتعلق بالعدالة في العمل، والمواد 19 و 37 من القانون 90-04، والقرار رقم 182155 المؤرخ في 14 سبتمبر 1991. و القرار رقم 193701 المؤرخ في 11 ابريل 2000، المشار إليه في كتاب عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 553.

<sup>4</sup> احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص. 20.



إن المشرع الجزائري رغم اوكاله المهمة إلى هيئات مستقلة عن جهاز القضاء و التزام الأطراف المنازعة بالمرور عبر هذه المرحلة، إلا انه و قبل عرض القضية للمداولة من قبل المحكمة يمكن للقاضي إجراء المصالحة بين الأطراف مهما كان موضوعها،<sup>1</sup> و يخضع ذلك لسلطتها التقديرية لأنه ليس مقيدا بهذا الإجراء و لو طلبه الخصوم، و في حالة نجاح المصالحة توقف الدعوى و تشطيب القضية من جدول أعمال المحكمة و يفرغ الاتفاق في محضر المصالحة الذي يعتبر كأنه حكم قضائي صادر من المحكمة واجب التنفيذ بمختلف وسائل تنفيذ محاضر و اتفاقات الصلح.<sup>2</sup>

كما أن القانون 08-09<sup>3</sup> المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المؤرخ في 25 فيفري 2008 قد نص على انه ; يجوز للخصوم التصالح تلقائيا أو بسعي من القاضي في جميع مراحل الدعوى،<sup>4</sup> فان هذا القانون قد نص صراحة على إمكانية إجراء المصالحة و أو بعد غرض النزاع على القاضي المختص بصفة جوازية غير مقيدة للسلطة التقديرية فالهدف من هذا هو المحافظة على العلاقة الودية بين طرفي علاقة العمل رغم أن هذا الأخير جوازي، إلا انه يصبح نافذا إذا تمت المصالحة بين الخصوم<sup>5</sup>

<sup>1</sup> بن صاولة شفيقة، الصلح في المادة الادارية، الطبعة الاولى، دار هومه، الجزائر، 2006، ص.33. و المادة 19 من القانون 04-90 .

<sup>2</sup> المادة 17 من الامر 66-154 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج.ر. عدد 47 الصادرة في 09 يونيو 1966، معدل و متمم.

<sup>3</sup> القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج.ر. عدد 21، الصادرة في 23 ابريل 2008.

<sup>4</sup> المادة 990 من القانون 08-09 التي تنص على ما يلي: "يجوز للخصوم التصالح تلقائيا أو بسعي من القاضي في جميع مراحل الخصومة". و كذلك في هذا الشأن انظر كرطار بن حواء مختارية، "صلاحيات القاضي في الصلح التلقائي للخصوم"، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص، ج1، الطرق البديلة لحل منازعات المصالحة، الوساطة، التحكيم، قسم الوثائق، 2009 ص 622.

<sup>5</sup> المادة 993 من القانون 08-09، التي جاءت: "يعد محضر المصالحة سندا تنفيذيا بمجرد ايداعه بأمانة الضبط".

## الفرع الثاني:

## الإجراءات المتبعة أمام مكتب المصالحة.

## أولا : إخطار المكتب.

بعد فشل جميع إجراءات المصالحة داخل الهيئة المستخدمة ينبغي للعامل المتضرر أن يباشر بإجراءات إخطار مكتب المصالحة و مفتش العمل المختص إقليميا، إذ انه لا يمكنه أن يخطر المكتب بصفة مباشرة بل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور الشخص إلى مقر مفتشية العمل لتقديم الإخطار شفويا.<sup>1</sup> كما ورد في المادة 05 و 26 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية و التي تنص على انه: "في إطار محاولة المصالحة الواردة في المادة 19 من هذا القانون يتم إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا".

ففي حالة الإخطار الشفوي يتعين على مفتش العمل أن يقوم بإعداد محضر بالتصريحات التي أدلى بها العامل، كما انه يمكن للمفتش أيضا و لو تم إخطاره بواسطة عريضة مكتوبة أن يستدعي العامل و الاستماع إلى أقواله و تقديم استفسارات قبل تحرير محضر بكافة التصريحات و بعد ذلك يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بالتصريحات خلال ثلاثة أيام من تبليغه بإخطار مكتب المصالحة،<sup>2</sup> و يقوم هذا الأخير بتنظيم جلسات المصالحة<sup>3</sup> إلا أن المدة التي منحها المشرع لمفتش العمل لمباشرة إجراءات الإخطار لا تحترم في الواقع العملي إلا نادرا<sup>4</sup>

<sup>1</sup> T.BENLLOULA, droit du travail, collection de droit du travail, éd DAHLEB, ALGER 1994 ,p. 615. Et A. BEN AMMAROUCHE, grève et conflits politique en Algérie, éd. KARTHALAN, paris, 2000 , P 80.

<sup>2</sup> -المادة 27 من القانون 90-04، المتعلق بتسوية منازعات العمل والتي نصت على: "يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة و استدعاء الأطراف إلى الاجتماع".

<sup>3</sup> -المادة 8/24 من المرسوم التنفيذي 05-05، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها.

<sup>4</sup> -طيب بلولة و جمال بلولة، مرجع سابق، ص 140.

### ثانيا: استدعاء الأطراف.

يتم استدعاء الأطراف من طرف مفتش العمل في ظرف ثلاثة أيام من يوم تلقيه الإخطار من الطرف المتضرر الذي استلم الاستدعاء فور إخطاره لمفتش العمل، و يقوم هذا الأخير باستدعاء المستخدم عن طريق رسالة يوجهها إليه من اجل الحضور أمام مكتب المصالحة، و بعد قيامه بهذه المهمة يجب على الأطراف الحضور في خلال ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء<sup>1</sup>.

غير انه من الناحية العملية أثبتت الإحصائيات أن أكثر من 95% من محاضر عدم المصالحة سببها عدم حضور المدعى عليه، بحيث كان من الأجر على المشرع الجزائري أن يجعل من جلسات المصالحة أمام مكتبه إجبارية<sup>2</sup>.

### ثالثا: تمثيل الأطراف.

بعد تلقي أطراف النزاع الاستدعاء لحضور جلسة المصالحة، قد لا يتمكنون من الحضور بصفة شخصية فيتم ذلك بواسطة ممثليهم المؤهلين قانونا لكن بالرجوع لقانون 90-04 نجد أن المشرع لم يبين من هو الشخص المؤهل قانونا<sup>3</sup>. ففي ظل هذا النقص يمكن الرجوع إلى القاعدة العامة في التمثيل، حيث يمكن للمحامين أن يمثل العامل أثناء جلسات

<sup>1</sup> المادة 2/27 من القانون 90-04، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر، إجراءات التسوية لنزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 74.

<sup>3</sup> المادة 29 من القانون 90-04، التي جاءت بما يلي: "عند عدم حضور المدعى عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء يتم استدعائه من جديد لاجتماع المصالحة يعقد في اجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء".

المصالحة و بالإضافة إلى ذلك يمكن للممثل النقابي<sup>1</sup> أن ينوب عن العامل في حالة غيابه عن جلسة المصالحة بسبب عذر شرعي، باعتباره الطرف المؤهل لهذه المهمة<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث:

#### سلطة مكتب المصالحة أثناء الجلسة.

يمكن لمكتب المصالحة اتخاذ القرارات التي تراها مناسبة و ضرورية أثناء الجلسة، كما يمكن له أن يقرر شطب القضية أو تأجيلها أو إصدار محضر بشأن عملية المصالحة، فتطبيقا لنص المادة 28 من القانون 90-04 و التي جاءت كما يلي : "يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله القانوني المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء ما لم يوجد مانع شرعي"<sup>3</sup>. فبالتالي يمكن لمكتب المصالحة أن يشطب القضية الجدولة أمامه، و ذلك لغياب المدعى دون مانع جدي كما أن يقرر تأجيل القضية نظرا لتغيب المدعى عليه،<sup>4</sup> و ذلك مراعاة لمصلحة العال من اجل إعطائه فرصة أخرى لتسوية نزاعه عكس ما إذا تغيب فيها المدعي لأنه صاحب الحق و تغيبه دون مبرر شرعي يفهم منه انه تخلى عن القضية ضمنيا.

و في حالة غياب أو عدم حضور المدعى عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد لمحاولة الصلح الأولى، يلتزم مكتب المصالحة بموجب القانون باستدعائه من جديد في اجل

<sup>1</sup> الممثل النقابي : هو الذي يقوم بالدفاع عن مصالح العمال المادية و المعنوية داخل الهيئة المستخدمة، كما يستطيع القيام بإبرام اتفاقيات أو اتفاقيات جماعية و هي التي تتضمن وسائل الشغل بصفة عامة و لهذا أولى لها المشرع حماية خاصة لاسيما لمواجهة رب العمل.

<sup>2</sup> المادة 2/16 من القانون 90-14، المؤرخ في 02 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر عدد 23 الصادرة في 06 يونيو 1990، و التي تنص على ما يلي: "يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية بمجرد تأسيسها و فق للمادة 08 أعلاه و يمكنه أن يقوم بما يلي يمثل العمال أمام كل السلطات العمومية". و كذلك سعيد طريبت، مرجع سابق، ص 92.

<sup>3</sup> المادة 28 من القانون 90-04، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

<sup>4</sup> المادة 29 من نفس القانون، التي نصت على: "عند عدم حضور المدعى عليه او ممثله القانوني في التاريخ المحدد في الاستدعاء يتم استدعائه من جديد لاجتماع مصالحة تعقد في اجل 8 أيام من تاريخ الاستدعاء".

ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء، و في حالة غيابه في اجتماعين متتاليين يقتصر دور مكتب المصالحة على إعداد محضر بعدم الصلح إثناء الاجتماع و تسليمه للعامل الأجير مما يمكنه حينئذ من إخطار العدالة حسب ما ورد في المادة 30 من نفس القانون أعلاه،<sup>1</sup> أما إذا حضر أطراف النزاع إلى جلسة المصالحة فان هناك احتمالي :

الاحتمال الأول؛ يتم تحرير محضر المصالحة الشامل لكل حيثيات الاتفاق،<sup>2</sup> و يعتبر هذا المحضر بمثابة اتفاق توصل إليه الطرفين بمساعدة أعضاء مكتب المصالحة.

و الاحتمال الثاني؛ يتم تحرير محضر جزئي يتضمن الجوانب التي تم الاتفاق عليها مع توضيح المتنازع بشأنها، و يعتبر هذا المحضر بمثابة مصالحة جزئية و انه لا يشمل كافة النزاع<sup>3</sup>. و هناك احتمال آخر و هو في حالة فشل جلسة المصالحة و تمسك كل طرف بطلباته فانه يعد المكتب محضر بعدم المصالحة<sup>4</sup>.

تعتبر محاضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيها بالتزوير طبقا للمادة 32 من نفس القانون بحيث أكدت المحكمة العليا على القوة الثبوتية لمحاضر الصلح في العديد من القرارات الصادرة، منها القرار الصادر بتاريخ 1986/03/31 تحت رقم 40603 و التي اعتبرت في ظل أحكام المادة 12 من الأمر 75-33 المتضمن علاقات العمل في القطاع الخاص، و تعتبر محاضر الصلح أدلة إثبات إلا أن يتم الطعن فيها بالتزوير بشرط ألا تتنافى

<sup>1</sup> طيب بلولة و جمال بلولة، انقطاع علاقة العمل، مرجع سابق، ص. 140.

<sup>2</sup> المادة 31 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، التي جاءت بما يلي: "في حالة اتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يعد المكتب محضرا بالمصالحة عن ذلك".

<sup>3</sup> احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص. 21.

<sup>4</sup> المادة 31 من القانون 90-04، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

مع النصوص السارية المفعول،<sup>1</sup> و في حالة نجاح أو فشل مكتب المصالحة في حل النزاع يتم تحرير محضر للمصالحة أو عدمه و ما تبقى عليه إلا تنفيذ المحاضر.

### الفرع الرابع:

#### تنفيذ محاضر المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة.

إذا كانت بعض التشريعات العمالية تعتبر مكتب المصالحة جزءا من الدعوى القضائية تدخل ضمن اختصاص المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية كالقانون الفرنسي مثلا ; الذي يرى انه يترتب على إغفاله بطلان الدعوى، فالاتفاقات المتوصل إليها عن طريقه تعد بمثابة أحكام قضائية قابلة للتنفيذ أو غير قابلة للطعن على أساس اعتبار هذه المكاتب جزءا لا يتجزأ عن الأقسام الاجتماعية المتواجدة على مستوى المحاكم، أما المشرع الجزائري اعتبره إجراء شكليا مستقلا و شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية بغرض حمل الأطراف المتنازعة على التوصل بأنفسهم أو عن طريق ممثليهم القانوني إلى حل الخلاف و ذلك ربعا للوقت و اختصار الإجراءات.<sup>2</sup>

إن اتفاق الصلح لا يعتبر أمرا و لا حكما قضائيا، بل هو مجرد اتفاق على وضع حد للنزاع القائم بين الطرفين ليقى تنفيذ محتواه راجعا إلى إرادة و رغبة كل طرف لتنفيذ التزاماته اتجاه الطرف الآخر، لأنه لا يوجد ما يجبر الطرفين للامتثال لمضمون اتفاق الصلح.<sup>3</sup>

و يتضح من خلال تشكيل مكاتب المصالحة و نظام عملها و إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية بأنها ليست هيئة أو تنظيم قضائي، كما أن القانون لا يمنحها أي سلطة على الأطراف المتنازعة، و بالتالي فأعضاء مكتب المصالحة ليسوا قضاة و إنما في حقيقة الأمر

<sup>1</sup> - بظاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران، 2016/2017، ص 65.

<sup>2</sup> - رشيد واضح، مرجع سابق، ص. 43.

<sup>3</sup> - رشيد واضح، نفس المرجع، ص. 43.

مجرد أطراف حميدة، أي وسطاء لتقريب وجهات النظر بين الطرفين من أجل التوصل إلى حل يرضي الجميع، إذا فالاتفاق الناتج عن مكتب المصالحة لا يعد حكماً ولا أمراً وإنما مجرد اتفاق يرجع بالدرجة الأولى لرغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به و هو ما أكدته المادة 133<sup>1</sup> من القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية على أنه : "ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط و الآجال التي يحدونها فإذا لم توجد ففي أجل لا يتعدى أو يتجاوز 30 يوماً من تاريخ الاتفاق". فبالرجوع لنفس المادة نرى أنها تنص على التنفيذ الاختياري الذي يفترض على الأطراف اللجوء إليه، أي أنه يستمد محضر المصالحة قوته الإلزامية من إرادة الطرفين في تنفيذه ما دام أنه اتفاق تلتقي فيه إرادة الطرفين، إلا أن هذه المادة لم تحدد العقوبات الممكنة تسليطها على الطرف المتخلف عن تنفيذ الاتفاق و الغبرة أو الهدف من تحديد مهلة 30 يوماً لتنفيذ الاتفاق، يفهم منه بمفهوم المخالفة أنه لا يجوز للأطراف تحديد مهلة أكثر منها للتنفيذ، و لكن قد يفهم أيضاً أنه لا يجوز للأطراف المتنازعة اللجوء إلى القضاء لتنفيذ اتفاق الصلح إلا بعد مرور هذه المهلة.

فما دام أن محضر المصالحة ليس سنداً تنفيذياً فقد يصطدم في الواقع بتقاعس أحد الطرفين عن تنفيذه أو تنفيذ جزء منه طبقاً للآجال و الشروط المحددة في محضر المصالحة، و يأمر رئيس المحكمة القسم الاجتماعي الملتمس بعريضة عن أجل التنفيذ المعجل مع تحديد الغرامة التهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، غير أن هذه الغرامة تكون إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوماً و هذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر في 11-11-1997<sup>2</sup> و يكون لهذا الأمر قوة التنفيذ المعجل بحكم القانون، و قد يمارس بشأنه طرق المراجعة غير العادية طبقاً لفقرة 2 و 3 من المادة 34<sup>3</sup> من القانون 90-04 السالف الذكر.

<sup>1</sup>- المادة 33 من القانون 90-04، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

<sup>2</sup>- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 154706، السالف الذكر، ص 107.

<sup>3</sup>- المادة 34/2 و 3 من القانون 90-04، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

و المشرع الجزائري حماية لحق المتضرر من عدم التنفيذ جعل من تنفيذ اتفاق الصلح موضوع دعوى استعجالية للتصدي لحالة امتناع احد الأطراف عن تنفيذه بالطريقة الاختيارية، وذلك باللجوء إلى القضاء من اجل مهره بالصيغة التنفيذية وفق إجراءات محددة فمن بينها :

-تقديم عريضة إلى رئيس المحكمة الفاصل في المسائل الاجتماعية تحت موضوع تنفيذ محضر المصالحة، و بعد القيام بهذه الإجراءات يتم جدولة ذلك في جلسة أمام المحكمة مع استدعاء المدعى عليه وفق إجراءات التكاليف بالحضور .

يأمر رئيس المحكمة و من خلال أول جلسة بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة كما انه ولتدعيم عملية التنفيذ يتم تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25% من اجر الشهر الأدنى المضمون، و يسري من نهاية مهلة الوفاء إلا انه و عندما ينصب الامتناع عن تنفيذ كل الاتفاق أو جزء منه يكون ممثلوا العمال طرفا فيه وواحد أو أكثر من المستخدمين و تتضاعف الغرامة التهديدية بقدر عدد العمال المعينين و في حدود 100 عامل،<sup>1</sup> فيتم تنفيذ هذا المحضر بناء على أمر من رئيس المحكمة الذي له قوة التنفيذ المعجل بحكم القانون رغم الطعن فيه بأي طريق من طرق الطعن سواء العادية أو غير العادية و هذا الأخير لا يصبح نافذا إلا بعد مرور 15 يوما من إصداره<sup>2</sup>.

ينفذ المحضر رغم الطعن فيه و يعتبر حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير إلا انه وفي هذه الحالة و عملا بمبدأ الجزئي يوقف المدني فانه يمكن أن لا ينفذ الاتفاق<sup>3</sup>.

فرغم كل هذه الضمانات التنفيذية التي نص عليها المشرع الجزائري و الغرامات التهديدية المفروضة على الطرف الممتنع عن تنفيذ محتوى اتفاق المصالحة إلا إن هذا

<sup>1</sup>- المادة 35 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية و كذلك رشيد واضح، مرجع سابق، ص 44.

<sup>2</sup>- القرار رقم 154706، ص 107، و كذلك عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 538.

<sup>3</sup>- طيب بلولة و جمال بلولة، مرجع سابق، ص 142.



الأخير لا يكتسب صيغة الأمر أو الحكم القضائي و لا يرقى إلى درجة السندات التنفيذية، و ذلك راجع لعدم النص عليه صراحة في القانون و دون ما يجبر الطرف المتعنت على الالتزام التنفيذي كما اعتبرها كذلك إذا تعلق الأمر بالمحاضر التي تنتج عن الصلح الجوازي الذي يقوم به القاضي قبل الفصل في النزاع قضائياً.<sup>1</sup>

فنظرا لكل هذه النقائص الملاحظة في الميدان و الناتجة في اغلبها عن عوامل موضوعية و نظامية، فان تحقيق الأهداف المنتظرة من نظام المصالحة في مجال منازعات العمل الفردية لا يكون إلا بإعادة تنظيم هذه الهيئة بالشكل الذي يحقق لها عوامل النجاح ; و ذلك بجعل مكاتب المصالحة جزء من المنظومة القضائية مثل المشرع الفرنسي، و هو إلحاق هيئة المصالحة بالجهاز القضائي عوض عن مفتشية العمل المعمول بها حالياً<sup>2</sup>

فالتوجه الذي اتبعه المشرع الجزائري لا يحل المشكل بل سيزيد من تعقيد مهمة المصالحة بالنظر لحجم القضايا المطروحة أمام القضاء.

<sup>1</sup>- المادة 8/600 من الامر 75-58، التي نصت على: " لا يجوز التنفيذ إلا بسند تنفيذي و السندات التنفيذية هي محاضر الصلح أو الاتفاق المؤشر عليها من طرف القضاة و المودعة بأمانة الضبط".

<sup>2</sup>- احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 25.

## خلاصة الفصل الثاني:

من خلال دراستنا لهذا الفصل يتّضح لنا أنّ المشرّع الجزائري و في ظلّ التّظيم القانوني الجديد قد تراجع عن موقفه السابق المتمثّل في إسناد مهمّة إجراء المصالحة الفردية المسبقة إلى مفتّش العمل بحيث نجده انتزع منه هذه المهمّة و أسندها إلى هيئة أخرى والمتمثّلة في مكاتب المصالحة الأمر الذي يدل على إعطاء صلاحيات واسعة لمكتب المصالحة من جهة وسلبها من مفتّش العمل من جهة أخرى و بالتّالي لم يعد وحده المختص لحلّ نزاعات العمل الفردية، هكذا احتلّت مكاتب المصالحة مكان مفتّش العمل.

لتحقيق الأهداف المنتظرة من نظام المصالحة في مجال النزاعات الفردية لا يكون إلّا بإعادة تنظيم هذه الهيئة بالشكل الذي يحقّق لها عوامل النّجاح و ذلك بجعل هيئة المصالحة جزء من المنظومة القضائية على نحو النّموذج الفرنسي و هذا بإلحاق مكاتب المصالحة بالجهاز القضائي، أي بالمحكمة المختّصة إقليميا بدل إلحاقها بمفتّشية العمل على النّحو المعمول به حاليا.

ان هذا التّظيم سوف يعطي لنظام المصالحة أكثر أهمّية و أكثر مصداقية بالنّسبة للمتنازعين باعتبارها تعالج في حرم الجهاز أو السلطة القضائية الأمر الذي يدعم ثقة المتنازعين في ضرورته و فعاليته و جدواه.

خاتمة

## خاتمة:

تعتبر التسوية الودية أحسن وأمثل طريقة لتسوية النزاعات العمالية في عالم الشغل نظرا لما لهذه الأخيرة من ميزات وخصائص للمحافظة على العلاقة الودية بين أطراف علاقة العمل وحماية المصالح المشتركة لهما، كما تتجنب الوسائل العنيفة للتسوية والآثار العميقة التي تتركها في الأوساط العمالية.

ومن خلال دراستنا لموضوع التسوية الودية في علاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري من حيث طرقها والياتها وكذا الإجراءات المعتمدة، ارتأينا إبداء بعض الملاحظات بغية النهوض بهذا النوع من التسوية، ما من شأنه أن يساهم في ترقية هذا الأسلوب من التسوية والتخفيف من حدة النزاعات العمالية.

وفيما يتعلق بالتسوية الودية لمنازعات العمل الفردية وخاصة تلك التي تتم داخل الهيئة المستخدمة، يلاحظ أن الشركاء الاجتماعيين لا يلجؤون إليها في حالة وجود نزاع بين المستخدم والعامل، وذلك إما لعدم نص المشرع الجزائري على إلزامية تنظيم الاتفاقيات الجماعية لهذا النوع من التسوية، أو لعدم تعود أطراف النزاع على هذا النوع من التسوية، وبالإضافة إلى مرور أطراف النزاع مرور الكرام على هذه المرحلة من التسوية دون وعي منهم بأهميتها مقارنة بالتسوية القضائية.

كما يلاحظ أيضا غياب ثقافة اللجوء إلى التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية، وذلك أن أطراف النزاع تتفاوض داخل الهيئة المستخدمة دون إبداء نية حسنة في التفاوض، ويتجلى ذلك في عدم إحضار الوثائق اللازمة والضرورية مع عدم الإدلاء بكافة المعلومات المتعلقة بالنزاع وذلك تحايلا من الجانبين نظرا لفكرة راسخة في ذهن الطرفين وخاصة من جهة العمال التي مفادها أن القضاء سوف ينصفهم ويمنحهم تعويضات أكثر من تلك التي يتم الاتفاق عليها وديا متناسين في ذلك الإجراءات المعقدة التي تمر بها عملية التقاضي، وكذا الإشكالات التي تنجم عن تنفيذ الأحكام الصادرة عنها في هذا الصدد.

أما من جهة صاحب العمل فان هذا الأخير لا يبدي رغبة في التفاوض بداية عند إبرام الاتفاقيات الجماعية التي قد تحوي إجراءات تهدف إلى التسوية، وذلك بحجة أن النصوص

القانونية لم تنص على إلزامية ذلك، كما انه لا يبدي رغبة أيضا عند التفاوض في حالة وجود نزاع بينه وبين العامل، ويتجلى ذلك من خلال تمثيله بأحد مستخدمييه من الإدارة والذي لا يتمتع بصلاحيه وسلطة اتخاذ القرارات المناسبة للوصول إلى تسوية للنزاع، إلا نقل رغبات المستخدم إلى العامل.

كما أن المستخدم لا يبدي رغبة في التسوية مرة أخرى وذلك من خلال عدم الرد على التظلمات التي يرفعها إليه العمال في المدة المحددة قانونا أو عدم الرد أصلا أو الرد بقرارات غير مسببة في أحيان أخرى، مع عدم الاكتراث لذلك ضاربا تظلم العامل عرض الحائط.

أما عن التسوية التي تتم أمام مكتب المصالحة والتي جاء بها المشرع، وما يلاحظ عن هذه الآلية الجديدة ومن خلال تركيبتها و الأعضاء المشكلين لها، فان هؤلاء يفتقدون لأدنى مستوى من الثقافة القانونية والمستوى المعرفي الذي يؤهلهم للتسوية النزاعات المطروحة أمامهم بحجم المسؤولية الملقاة على عاتقهم.

وهذا راجع إلى الشروط التي نص عليها المشرع من اجل الترشح لعضوية مكاتب المصالحة، كون انه لم ينص على شرط المستوي المعرفي، و على تكوين هؤلاء الأعضاء قبل تولي هذه المهمة.

ضف إلى ذلك أنهم لا يحصلون على تحفيزات مالية تدفعهم إلى ممارسة مهامهم على أكمل وجه، فان مبلغ 500 دينار جزائري لا تغطي حتى تذاكر تنقل هؤلاء الأعضاء إلى مكاتب المصالحة، فكيف يمكن للعامل المقبل على الترشح لعضوية هذه المكاتب أن يستبدل الأجر الذي سيتحصل عليه مقابل عمله العادي في المؤسسة بالتعويض الذي يمنح له نضير مهمته كعضو في مكاتب المصالحة.

أما عن الإجراءات المعتمدة أمام مكاتب المصالحة وأقل ما يمكن ملاحظته عنها، أنها تتسم بنوع من الغموض وعدم الوضوح فالمشرع لم ينص على كيفية إستدعاء أطراف النزاع من قبل مفتش العمل، مع عدم النص على عقوبات ردية تسلط على الطرف المتغيب عن جلسات المصالحة، بل نص على شطب القضية في هذه الحالة لكن فيما يفيد هذا الإجراء

بالنظر إلى النزاع المطروح، حيث أن اغلب المحاضر المحررة من طرف مكاتب المصالحة سببها غياب أطراف النزاع.

إن مكاتب المصالحة لا تتمتع بأية صلاحية تمكنها من البحث والتحري حول ملابسات النزاع القائم بين طرفيه أو إجراء أي تحقيق في هذا السياق.

وأمام هذه النقائص التي تجعل من أطراف النزاع لا تلجأ إلى هذه المرحلة من التسوية و عدم الاكتراث لقرارت مكاتب المصالحة، وحتى إلى عدم الاستجابة إلى استدعاءاتها مما يقلل من مصداقية هذه الأجهزة وعدم تجاوب أطراف النزاع معها.

وهذا فإننا نعتقد انه قد حان الوقت للتفكير في آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية بالشكل الجدي والواضح المعالم للوصول بهذا النوع من التسوية إلى بلوغ الأهداف المرجوة منه.

ما يمكن اقتراحه من توصيات في هذا الصدد ما يلي:

فيما يتعلق بالتسوية الودية الداخلية، يجب النهوض بالمستوى الثقافي لأطراف علاقة العمل و خاصة العمال، من خلال تنظيم دورات تكوينية تسمح لهم باكتساب نوع من الثقافة القانونية التي تسمح لهم بالتفاوض مع المستخدم بداية عند إبرام الاتفاقيات الجماعية، وكذا في حالة وجود نزاع في العمل وذلك بالاشتراك مع مفتش العمل نظرا لما لهذا الأخير من خبرات قانونية باعتباره احد العارفين بالقوانين العمالية.

كما يجب على المشرع أن يتدخل وينص على إلزامية تنظيم الاتفاقيات الجماعية لإجراءات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية، مما يعود أطراف النزاع على التعامل مع هذا النوع من النزاعات، وهذا لعجز أطراف علاقة العمل بتسوية نزاعاتهم.

كما يجب أيضا إلزام المستخدم بالرد على تظلمات العمال المرفوعة إليه في الآجال المحددة قانونا مع تسبب تلك القرارات، وهذا لإعطائها نوع من الفعالية لهذا الإجراء.

كما نرى ضرورة فرض عقوبات علي الطرف المتغيب عن جلسات مكاتب المصالحة مع منح لهذه الأخيرة سلطات وصلاحيات تمكنها من التحقيق والبحث في أسباب وملاسات النزاعات المطروحة أمامها.

كما يجب النص على شروط صارمة تليق بحجم المسؤولية الملقاة على أعضاء مكاتب المصالحة كالنص على ضرورة تمتع أعضاء مكاتب المصالحة بمستوي معرفي ولما لا قانوني، مع إخضاع هؤلاء الأعضاء إلى تكوين متخصص يليق به؛ مع تغليب معيار الكفاءة والتأهيل عن معيار الانتخاب لاختيار أعضاء مكاتب المصالحة، كما يجب منحهم تعويضات مالية لتحفيزهم بممارسة هذه المهمة.

يجب إعادة النظر في مكاتب المصالحة من حيث تشكيلها وصلاحياتها والإجراءات المتبعة أمامها بالكيفية التي تسمح وتحفز أطراف النزاع باللجوء إلى هذه المكاتب لتسوية نزاعاتهم.

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مكتب المصالحة للنزاعات  
الفردية في العمل  
ل: مستغانم  
رقم: 027 / م.م / 2018

الأستاذ. حمزة سمير  
محام لدى المجلس  
Maitre HAMITI Samir  
Avocat a la Cour  
Tel : 06 61 27 37 17

**محضر مصالحة**

في اليوم الثالث من شهر يناير عام ألفين وثمانية عشر  
نحن السادة :

الإسم و اللقب : بوعزة محمد الإسم و اللقب : شريقي أسماء ممثلا العمال  
الإسم و اللقب : غزالي بن ذهبية الإسم و اللقب : زغبة تغرينية ممثلا المستخدمين  
رئيس مكتب المصالحة السيد: شريقي أسماء

أعضاء مكتب المصالحة التابع للإختصاص الإقليمي لمفتشية العمل ل: مستغانم المنتخبون و المعينون طبقا لأحكام القانون  
رقم: 90-04 المؤرخ في 06/02/1990، المعدل، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل و المعينين بموجب الأمر القضائي  
رقم: 145 المؤرخ في 14-04-2009، قمنا بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا في هذا القانون لاسيما المواد 19، 30 و 31،  
فقرة 1، بإجراء المصالحة بين :

المدعي: **محمد محمد منور** المهنة : مسؤول عن الأمن  
العنوان : طريق وهران **منور** ولاية مستغانم

من جهة :

المدعي عليه: **مستغني** مدير **SONELGAZ**  
العنوان: **طريق بومستغانم**

من جهة أخرى :

محتوى النزاع :

صرح المدعي بأنه شغل مسؤول عن الأمن لحساب المدعي عليه ابتداء من 29-08-1995 إلى غاية 30-08-2016 تاريخ إحالته على التقاعد عن النسبي و عليه فإنه يطالب من تعينه من منحة نهاية الخدمة المقدرة ب: 65.253.1030 دج وفقا للاتفاقية الجماعية المعمول بها على مستوى المدعة عليه و المعدلة و المتمثلة رقم 715 الصادرة عن مديرية الموارد البشرية بتاريخ 27-12-2010 - مع الإشارة إلى أن المدعي قد إستفد كل طرق الطن الداخلية و التي لم تجد صدى إيجابيا لذلك

عى إثر إجراء المصالحة ثم الإتفاق على مايلي :

إستعداد المدعي عليه على لسان ممثلها القانوني على منح نسخة نهاية الخدمة للمدعي و المقدرة ب: **65.253.1030** دج في أفر الآجال.

و ينفذ الأطراف إتفاق المصالحة وفق الشروط و الآجال التي يحدونها بمقتضى هذا المحضر ، فإن لم توجد ، ففي أجل أقصاه 30 يوما من تاريخ تحريره ( أحكام المادة 33 من القانون 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المعدل ، و المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ) ، لهذا إتفق الطرفان و أمضيا أسفله بالتاريخ المذكور أعلاه .

حرر هذا المحضر في اليوم و الشهر و السنة المذكورين أعلاه طبقا لأحكام المادة 31 من القانون رقم : 90-04 المذكور أعلاه.

المدعي عليه أو ممثله المؤهل  
ب.ب.ب. رقم 48  
الهادية بتاريخ 27/12/2010  
عن بلد ب.ب.ب. مستغانم  
Bib

رئيس مكتب المصالحة  
أ. شريقي  
[Stamp]

المدعي أو الممثل المؤهل  
ب.ب.ب. رقم 48  
الهادية بتاريخ 27/12/2010  
عن ب.ب.ب. حاسيا ماماتى

الأستاذ محمد عبد الحفيظ  
مستشار لسياسة المحلفين  
Maître: MOHAMMED SEBAI Abdelhafid  
Avocat à la Cour

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مكتب المصالحة للنزاعات  
الفردية في العمل  
ل: مستغنام  
رقم: 2019/م.م/200

## محضر عدم مصالحة

في اليوم الثامن عشر من شهر مارس عام ألفين وتسعة عشر  
نحن السادة :

الإسم و اللقب : شريفي أسماء الإسم و اللقب : بوعزة محمد  
الإسم و اللقب : غزالي عبد الله الإسم و اللقب : زغبة تفرينية  
رئيس مكتب المصالحة السيد: بوعزة محمد

عضء مكتب المصالحة التابع للإختصاص الإقليمي لمفتشية العمل ل: مستغنام المعينون و المنتخبون طبقا لأحكام القانون  
رقم: 04-90 المؤرخ في 1990/02/06 ، المعدل، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل و المعينين بموجب الأمر القضائي  
رقم: 153 المؤرخ في 2017-05-21 ، قمنا بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا في هذا القانون لاسيما المواد 19، 26، 27، 29  
و 30 و 31 فقرة 2 ، بإجراء المصالحة بين :

مدعي: ~~شريف شريف~~ الصفة: العامل  
عنوان: حي الونام عمارة 28 رقم 10 مستغنام  
مدعي عليه: ~~شريف محمد~~ الصفة: المستخدم  
عنوان: حي ~~شريف محمد~~ رقم 10 مستغنام

ن أجل تسوية النزاع الفردي القائم حول النقاط التالية :

رح لنا المدعي أنه عمل بعقد عمل غير محدد المدة ابتداء من 28-05-2013 إلى غاية 06-02-2019 في منصب عامل على آلة نجارة  
لثنيوم إلى غاية 06-02-2019 تاريخ توقيفه عن العمل و عليه يطالب بما يلي: التصريح به لدى مصالح الضمان الإجتماعي عن كامل  
رة من 28-05-2013 إلى غاية أكتوبر 2017 - التعويض عن العطل السنوية 2013-2014-2015-2016-2017-2018-  
201 ، قسيمات الأجر الدورية لكامل الفترة شهادة الأجر و العمل .

ي إثر إجراء المصالحة لم يتم تسوية النزاع للأسباب التالية :

حضور المدعي عليه أو ممثله القانوني لجلستي المصالحة المنعقدتين بتاريخ : 04-03-2019 و 18-03-2019

مرر هذا المحضر في اليوم و الشهر و السنة المذكورين أعلاه ، طبقا لأحكام المادة 31 من القانون رقم : 04-90  
رخ في 06 فبراير 1990 ، المعدل ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، و تم تسليمه بتاريخ

رئيس مكتب المصالحة

بوعزة محمد

تنبية : في حالة عدم المصالحة يجب على الطرف الذي له مصلحة رفع دعوى أمام القسم الإجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ  
تسليم هذا المحضر و ذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى ( المادة 504 من القانون رقم : 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008  
المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية )

نموذج التبليغ

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مكتبة \_\_\_\_\_ ب الاسم \_\_\_\_\_ تاذ.....  
 محضر قضائي لدى محكمة ..... اختصاص مجلس قضاء .....  
 الكائن مكتبه بشارع.....  
 تكليف \_\_\_\_\_ ف بالحضر \_\_\_\_\_ ور  
 (المادتان 18 و19 من قانون الإجراءات المدنية والادارية)  
 بتاريخ..... من الشهر..... سنة..... 2010 .  
 وعلى الساعة.....  
 نحن الأستاذ..... محضر قضائي لدى محكمة..... اختصاص مجلس  
 قضاء.....  
 وموقعا \_\_\_\_\_ مع أدنى \_\_\_\_\_ اه  
 الكائن مكتبه بشارع.....  
 بطلب من السيد..... القائم في حق.....  
 الساكن بشارع.....

بعد الاطلاع على المواد 18.19.406.407.417 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية  
 بلغنا وسمنا إلينا إلى السيد.....  
 الساكن ب.....  
 بالحضور امام محكمة..... قسم..... قضية رقم.....  
 بجلاسة..... على الساعة.....  
 مخاطبين..... بصرفته.....  
 الحامل لبطاقة التعريف..... رقم..... الصادرة بتاريخ..... عن  
 .....

نسخة من التكليف مرفقا بنسخة من العريضة المسجلة بكتابة ضبط.....  
 ونبهناه (ها) بأنه في حالة عدم امتثاله لتكليف بالحضور الى الجلسة سيصدر حكما ضده  
 بناء على ما قدمه المدعى من عناصر.....  
 ولا يجهل من قبلنا عدم.....  
 واثباتا لذلك بلغنا وتكلمنا كما نذكر اعلاه وسلمنا نسخة ومن هذا الحضر للمخاطب للكل طبق

لله \_\_\_\_\_ انون

توقيع او بصمة المبلغ له

المحضر توقيعه

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

باللغة العربية

1. المصادر:

أولا: الاتفاقيات.

1. الاتفاقية الدولية 81، الصادرة في 1947 المتعلقة باختصاص مفتشية العمل.

ثانيا: النصوص القانونية.

1- النصوص التشريعية:

1. قانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الاساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، الصادرة في 08 أوت 1978.

2. قانون 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر. عدد 68، الصادرة في 07 فيفري 1990 .

3. قانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 06، الصادرة في 7 فبراير 1990.

4. قانون 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 الصادرة في 25 افريل 1990، معدل ومتمم.

5. قانون 90-14، المؤرخ في 02 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر عدد 23 الصادرة في 06 يونيو 1990.

6. قانون رقم 90-04، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل، ج.ر عدد 06، الصادرة في 07 نوفمبر 1990، معدل ومتمم.

7. قانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج.ر. عدد 21، الصادرة في 23 ابريل 2008.

8. أمر 66-154 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر عدد 47 الصادرة في 09 يونيو 1966، معدل ومتمم.

9. أمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر. عدد 101، الصادرة في 26 أكتوبر 1973. (ملغى).
10. أمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج.ر. عدد 39، الصادرة في 16 ماي 1975.
11. أمر رقم 75-32 المؤرخ في 29 ابريل 1975، المتعلق بالعدالة في العمل، ج.ر. عدد 39، الصادرة في 16 ماي 1975.
12. أمر رقم 75-58، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري، ج.ر. عدد 78 الصادرة في 1975، معدل ومتم.
13. أمر رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. عدد 68، الصادرة في 25 ديسمبر 1991 المعدل والمتم.

## 2- نصوص تنظيمية

1. المرسوم التنفيذي رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.ر. عدد 17 الصادرة في 14 سبتمبر 1982.
2. المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 اوت 1991 المتضمن كيفية انتخاب المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة ج.ر. عدد 38 الصادرة في 10 اوت 1991، معدل ومتم.
3. المرسوم التنفيذي رقم 92-288 المؤرخ في 06 يوليو 1992 المعدل والمتم للمرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 اوت 1991 المتضمن كيفية انتخاب المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة ج.ر. عدد 58 الصادرة في 19 جويلية 1992.
4. المرسوم التنفيذي رقم 94-34 المؤرخ في 18 يناير 1994 المتعلق بكيفيات دفع التعويضات لأعضاء مكاتب المصالحة ، ج.ر. عدد 4، سنة 1994.
5. المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 يناير 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها، ج.ر. عدد 4، الصادرة في 09 يناير 2005.

6. المرسوم التنفيذي رقم 05-07 المؤرخ في 06 يناير 2005، المتضمن تحديد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، ج. ر عدد 4، الصادرة في 09 يناير 2005.
7. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005، الذي يحدد المفتشيات الجهوية للعمل و تنظيمها و اختصاصها الإقليمي، ج.ر. عدد 75، الصادرة في 20 نوفمبر 2005.

### 3-قرارات المحكمة العليا

1. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 34024 الصادر في 07 ماي 1984، المجلة القضائية، العدد 03، الجزائر، 1989.
2. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 62132 الصادر في 08 أكتوبر 1990، المجلة القضائية، العدد 1، الجزائر، 1992.
3. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 104599 الصادر في 8 ديسمبر 1993، المجلة القضائية، العدد 2، الجزائر، 1994.
4. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116805 الصادر في 20 ديسمبر 1994، المجلة القضائية، العدد 1 قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1995.
5. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 141656 المؤرخ في 02 جويلية 1996، المجلة القضائية، عدد الثاني، الجزائر، 1996.
6. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 129628 بتاريخ 12/03/1996، المجلة القضائية، عدد 02، الجزائر، 1997.
7. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 135452 الصادر في 4 ماي 1996، المجلة القضائية، العدد 2، سنة 1997.
8. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 141632 الصادر في 7 جانفي 1997، المجلة القضائية، العدد 1، 1997.

9. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 490051، بتاريخ 2009/04/01،  
المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2009.

## II. المراجع

### أولاً: الكتب:

1. إيتسام القرام، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، قاموس باللغتين العربية والفرنسية، قصر الكتاب، الجزائر، د.س.ن.
2. أحمية سليمان، تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، بحث مقارن في التشريعات العمالية العربية المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، مطبوعات النخلة، الجزائر، 1992.
3. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
4. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
5. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
6. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، الطبعة الثالثة، جسور للنشر، الجزائر، 2015.
7. بن صاولة شفيقة، الصلح في المادة الادارية، الطبعة الاولى، دار هومه، الجزائر، 2006.
8. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، 2009.



9. جمال الدين زاي محمود، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية، مصر، 1983.
10. راشد راشد، شرح علاقات العمل في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
11. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003.
12. سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح المستخدم العامل تأديبا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
13. طيب بلولة، جمال بلولة، انقطاع علاقة العمل في التشريع الجزائري، بيرتي للنشر، الجزائر، 2007.
14. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة، الجزائر، 2003.
15. علي فيلاي، التزامات نظرية العقد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1997.
16. مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العمالية، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017.
17. يوسف الياس، علاقة العمل الجماعية في الدول العربية، دار منظمة العمل العربية، مصر، 1996.

### ثانيا: المجلات العلمية.

1. أحمية سليمان، "قراءات سريعة في منظومة قضاء العمل في الجزائر"، عدد خاص بالمجلات الفردية في العمل، المجلة الجزائرية للعمل المعهد الوطني للعمل، عدد 22، 1998.

2. امر باية، "إعادة تنظيم مفتشية العمل"، المجلة السداسية للعمل، عدد 13، جوان 2005، ص. 03.
3. اولفقي إدريس، "النظام القانوني لنزاعات العمل الفردية"، المجلة الجزائرية للعمل المعهد الوطني للعمل، عدد 22، 1998.
4. بلعبدون عواد، "تطور اليات التسوية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري"، مجلة قانون العمل والشغل، العدد الثالث، جانفي 2017، 46. 68.
5. عبد السلام نيب، "علاقة العمل في التشريع الجديد"، المجلة القضائية، الجزائر المحكمة العليا، ج2، 1997.
6. عبد الكريم بوحميده، "الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل القانون 90-04"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية، العدد الثامن، جامعة زيان عاشور، الجلفة، ص. 172. 184.
7. عمار نعرورة، "المفهوم الجديد لعلاقات العمل"، المجلة القضائية، عدد 2، 1993، ص. 216.
8. المير سمير، "اتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تسوية المنازعات"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد 04، الصادر في 15 نوفمبر 2020، 163. 177.
9. يطاغن مراد، "مراقبة ظروف العمل"، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، عدد 16، ديسمبر 2006، ص. 05. 16.
10. يطاغن مراد، "مهمة الإعلام و الإرشاد"، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، عدد 7، جوان 2002، ص. ص. 03-08.

ثالثا: الرسائل والمذكرات.

1- الأطروحات

1. أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمال في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2008.

2. بطاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران، 2016/2017.

3. محمد عيساني، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016-2017.

2- المذكرات

2-1- مذكرات الماجستير

1. بلعبدون عواد، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2010.

2. زيري زهية، الطرق البديلة لحل النزاعات طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015/2016.

3. صديق سهام، الطرق البديلة لحل النزاعات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012/2013.

## 2-2- مذكرات الماستر:

1. شيان كهينة، ديانة سيهام، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق القانون العام، تخصص قانون الجماعات الإقليمية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2013.
2. قن حاتم، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، تخصص ادارة و مالية، كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم الحقوق جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2015./2016.

## 2-3- مذكرات التخرج

1. بوناب عبيدات الله، المصالحة في المادة الجمركية على ضوء النصوص القانونية والتنظيمية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل إجازة التخرج عن المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2006.

## رابعاً: المطبوعات الجامعية

1. بن عزوز بن صابر، إجراءات التسوية لنزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، حوليات كلية الحقوق، جامعة وهران، العدد 03، 2006.
2. بوسعيدة دليلة، محاضرات في مقياس قانون العمل، مطبوعة موجهة لطلبة السنة ثانية ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة اكلي محند اولحاج، البويرة، 2020-2021.
3. زربوجة عبد الحكيم، محاضرات قانون العمل، الكفاءة المهنية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران 2007-2008.

- l'avant projet de loi portant le code du travail , Ministère du travail , de l'emploi et de la sécurité sociale , juillet 2014, non publié .

### Ouvrages

- 1-E.DOKÈS, droit du travail, 2 eme éd, DALLOZ, n 1126, 2007
- 2-H.SINAY. traité de droit du travail, la grève, publier sous la direction de GH.CAMERLYNK, 1ere éd, DALLOZ, paris, 1966.
- 3-G.GUERY..pratique de droit du travail, 8 eme éd, CLET 2006. Et J. Pélissier, A. SUPIOT, A.HEAMMAUD, droit du travail, 23eme éd, DALLOZ, 2006.
- 4-J.M.VERDIER. ACOEURET.MARMELLE SOURIAC, relation individuels, vol 2K 13 eme éd, DALLOZ, 2005. Et P.D.OLLIER, le droit de travail, collection. V.ARMAND COLLIN, 1972.
- 5-J. RIVIRO. KAVATIER. droit du travail, 12 eme éd ; PRESSE UNIVERSITAIRE de France, 1993.
- 6-T.BENLLOULA, droit du travail, collection de droit du travail, éd DAHLEB, ALGER 1994. Et A. BEN AMMAROUCHE, grève et conflits politique en Algérie, éd. KARTHANAN, paris, 2000.

### Articles

1. PH. AUVERGNON. LHMDAN.M.BOULENOUAR, l'inspection du travail au regard de la norme international, proposition de comparaison, France- Algerie, REV.alg n 4 1997.

شكر وتقدير

إهداء

قائمة أهم المختصرات

1.....	مقدمة
8.....	الفصل الاول:التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية.
10.....	المبحث الأول:مفهوم النزاع الفردي في العمل.
10.....	المطلب الأول:تعريف النزاع الفردي.
10.....	الفرع الأول :المقصود بنزاعات العمل الفردية.
12.....	الفرع الثاني:أطراف النزاع الفردي.
13.....	أولا: العامل
14.....	ثانيا :المستخدم
15.....	المطلب الثاني:موضوع نزاعات العمل الفردية.
16.....	الفرع الأول : خلاف حول بنود العقد و نزاع يتعلق بحق منبثق عن الاتفاقية الجماعية.
16.....	أولا : خلاف حول بنود العقد.
18.....	ثانيا : نزاع يتعلق بحق منبثق عن الاتفاقيات الجماعية.
20.....	الفرع الثاني : نزاع ناتج عن مخالفة النظام الداخلي و نزاع ناتج عن خرق نص قانوني.
20.....	أولا : النزاع الناتج عن مخالفة النظام الداخلي.
21.....	ثانيا : نزاع ناتج عن خرق نص قانوني.

- 22.....المبحث الثاني:مضمون إجراءات التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية.
- 23.....المطلب الأول:الإجراءات المقررة من أجل التسوية الداخلية لمنازعات العمل الفردية.
- 23.....الفرع الأول :التسوية في إطار الاتفاقيات الجماعية.
- 26.....الفرع الثاني :نظام التظلم في تشريع العمل.
- 27.....أولا :عرض النزاع على الرئيس المباشر.
- 28.....ثانيا: إعادة عرض النزاع على هيئة تسيير المستخدمين.
- 28.....الفرع الثالث: الإجراءات المقررة في النظام الداخلي.
- 29.....أولا: القيود القانونية.
- 31.....ثانيا: القيود الإجرائية.
- 32.....المطلب الثاني:إلزامية التسوية الودية الداخلية.
- 33.....الفرع الأول : عدم إلزامية التسوية الودية الداخلة و موقف القضاء من هذه التسوية.
- 33.....أولا : عدم إلزامية التسوية الودية الداخلية.
- 34.....ثانيا : موقف القضاء من إلزامية التسوية الودية الداخلية.
- 35.....الفرع الثاني : أهمية التسوية الودية الداخلية.
- 35.....أولا : المحافظة على أساس علاقة العمل و تطويق النزاع في مراحله الأولى.
- 35.....ثانيا : تنمية تقليد الاتصال و التشاور المباشر وكسر الحواجز النفسية و الاجتماعية.
- 38.....الفصل الثاني:التسوية الودية الخارجية لمنازعات العمل الفردية.
- 41.....المبحث الأول:مساهمة جهاز التفتيش في التسوية الودية.
- 42.....المطلب الأول:تنظيم مفتشية العمل.
- 42.....الفرع الأول :التنظيم الهيكلي لمفتشية العمل.

42.....	أولا : الهياكل المركزية.
43.....	ثانيا : الهياكل غير المركزية.
44.....	الفرع الثاني :مهام و صلاحيات مفتشي العمل.
45.....	أولا : مهام مفتشية العمل.
45.....	ثانيا : صلاحيات مفتشي العمل.
46.....	المطلب الثاني: دور مفتشية العمل في التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية.
47.....	الفرع الاول : اجراء المصالحة أمام مفتشية العمل في ظل القانون القديم.
49.....	الفرع الثاني: دور المصالحة لمفتش العمل في ظل التشريع 90-04.
52.....	المبحث الثاني:التسوية في اطار مكاتب المصالحة.
52.....	المطلب الأول:مفهوم نظام المصالحة.
53.....	الفرع الاول:تعريف نظام المصالحة.
53.....	أولا : التعريف اللغوي.
54.....	ثانيا : التعريف الاصطلاحي.
55.....	ثالثا: المصالحة كإجراء لتسوية نزاعات العمل الفردية.
55.....	الفرع الثاني : الجهاز المكلف بالمصالحة.
57.....	ثانيا :شروط العضوية في مكاتب المصالحة.
58.....	ثالثا: موانع الترشح لعضوية مكاتب المصالحة.
59.....	رابعا : كيفية انتخاب أعضاء مكاتب المصالحة.
61.....	خامسا :حقوق وواجبات أعضاء مكاتب المصالحة.
63.....	الفرع الثاني: اختصاصات مكاتب المصالحة.



63.....	أولا : الاختصاص النوعي .
65.....	ثانيا: الاختصاص الاقليمي .
66.....	المطلب الثاني:اجراءات التسوية الودية داخل مكاتب المصالحة.
66.....	الفرع الاول :إلزامية المصالحة.
69.....	الفرع الثاني:الإجراءات المتبعة أمام مكتب المصالحة.
69.....	اولا : إخطار المكتب.
70.....	ثانيا: استدعاء الأطراف.
70.....	ثالثا: تمثيل الأطراف.
71.....	الفرع الثالث: سلطة مكتب المصالحة أثناء الجلسة.
73.....	الفرع الرابع:
73.....	تنفيذ محاضر المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة.
77.....	خلاصة الفصل الثاني:
78.....	خاتمة.
84.....	الملاحق
88.....	قائمة المراجع
97.....	فهرس المحتويات