



جامعة آكلي محند أولحاج - البويرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون الخاص

الصّحح كوسيلة لتسوية نزاعات العمل في التّشريع الجزائري

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في العلوم القانونية

تخصص: قانون الأعمال

إشراف الأستاذ:

عثماني الحسين

إعداد الطالبين :

أمزيان إبتسام

خليفاتي ليلية

لجنة المناقشة:

الدكتور: مخلوف كمال رئيسا

الأستاذ: عثمانى الحسين مشرفا ومقررا

الأستاذة: بوسعيدة دليلة مناقشة

تاريخ المناقشة : 07 - 12 - 2017

شكر وتقدير

نتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان والتقدير لأستاذنا الفاضل "عثماني الحسين"، لما قدمه لنا من دعم ونصح ولما اختصنا به من وقته وجهده لإجازهاته المذكرة فجزاه الله عنا كل خير.

كما يسرنا أن نتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى اللجنة الموقرة التي قبلت مناقشة هذا البحث المتواضع، وعلى جهودهم ولما منحونا من وقتهم الثمين.

كذلك نتقدم بجزيل الشكر والامتنان للسيد بومعزة رابع لما قدمه لنا من مساعدة قيمة.

وأخيرا ندعو الله سبحانه وتعالى أن يمتعكم كلكم بالصحة والعافية وأن يجازيكم الجزاء الأوفى لما تقدمون من جهد كبير في سبيل العلم، وقد صدق رسول الله صلى الله عليه وسلم عندما قال:

﴿إن مما يلحق المؤمن من عمله وحسناته بعد موته علما علمه ونشره﴾

إهداء

أهدي ثمرة جهدي:

إلى من تنحني هامتي له خجلا "أبي"

إلى من حملتني وهنا على وهن "أمي"

إلى من أحبهم وتذوقت معهم أجمل اللحظات أخواتي وأخي

وأخصّ بالذكر أختي حنان التي ساندتني في مشواري الدراسي

إلى كل الأساتذة الذين تعلمت على أيديهم إقرار بفضلهم

وعرفانا بجميل صنعهم

إلى كل الاصدقاء

إلى كل من أحب أسأل الله لهم من كل خير سأله سيّدنا

وحبيبنا محمد صلى الله عليه وسلّم

ابتسام

إهداء

إلى الوالدين الكريمين اللذين قال سبحانه وتعالى فيهما

بعد بسم الله الرحمن الرحيم:

﴿وَخَفِضْ لَهَا جَنَاحَ النُّوْلِ مِنْ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْنَاهَا كَمَا رَبَّيْتَنِي صَغِيرًا﴾ (٢٤)

إلى أخي وأختي

إلى كل أساتذتي في كلية الحقوق

إلى كل الأصدقاء والزملاء

أهدي هذا العمل.

ليلية

قائمة بأهم المختصرات

المختصرات باللغة العربية:

ق . م القانون المدني

ج . ر الجريدة الرسمية

ص الصفحة

د.س.ن دون سنة نشر

د.تا دون تاريخ

المختصرات باللغة الفرنسية:

P..... page

Op.cit ouvrage précédemment cité

مقدمة

أدى اعتماد مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد في إقامة علاقات العمل إلى إجحام الدولة عن التدخل في الحياة الاقتصادية، حيث تركت هذه العلاقة للأفراد ينظمونها كيفما يشاؤون، فأصبح مبدأ حرية التعاقد على العمل هو مناط تنظيم العلاقة بين أطرافه، فالعمال وأصحاب العمل يبرمون عقود العمل بالصيغة التي تلائمهم ودونما تدخل من أحد، الأمر الذي نجم عنه إجحاف كبير في حقّ العمال⁽¹⁾.

في ظل ما نجم عن هذا النظام الاقتصادي من ظروف اقتصادية واجتماعية مزرية للطبقة، ظهرت المبادئ الاجتماعية والاشتراكية التي تُنادي بتحرير هذه الطبقة من الظروف التي تعيشها، وتنادي بضرورة تدخل الدولة في علاقات العمل، لحماية الفئة الضعيفة اقتصاديا والمحرومة اجتماعيا، وذلك بخلق الضوابط القانونية التي تنظّم وتحكم علاقات العمل⁽²⁾.

فالقانون باعتباره ضرورة اجتماعية يعدّ من أقوى وأهم عوامل ضبط التوازن داخل المجتمع، ولا يمكن الحديث عن السلم والأمن، ذلك لأنّ الحياة الاجتماعية ليست تجانسا وانسجاما فحسب، بل هي كذلك صراع واختلاف في المصالح والأهداف لذلك ظهر الخلاف والنزاع بين الأفراد⁽³⁾.

إذ أنّ الحياة المهنية تتميز بالحركية والتأثر السريع نتيجة تغيير المعطيات القانونية والاجتماعية باعتبارها تخضع للعبة المصالح المتناقضة، مما ينشأ عنها بروز العديد من

(1) - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص 01.

(2) - يحيى حساني، التسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية، رسالة دبلوم الدراسات العليا المعمقة في قانون العقود والعقار، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، وجدة، المغرب، 2007/2006، ص 01.

(3) - يحيوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013/12/18، ص 08.

حالات التشنج والتأزم في العلاقات بين العمّال من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى، وهو ما يطلق عليه بالمنازعات العمالية الفردية منها والجماعية⁽¹⁾.

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

وتعدّ نزاعات العمل من أهم وأخطر النزاعات التي تنشأ بين أفراد المجتمع في عصرنا الحالي، فهي تكتسي أهمية بالغة في انشغالات السياسيين والاقتصاديين والاجتماعيين، لاعتبارات شتى أهمها كونها تمسّ شريحة عريضة من المجتمع⁽²⁾.

ولمّا كان أمر حدوث هذه النزاعات متوقعا بل وحتمياً نظراً للطابع الحيوي والحركي لعلاقات العمل، فقد أصبحت أمراً طبيعياً يستوجب التنبؤ به، وإيجاد بل وتحضير السبل والاجراءات الكفيلة بحلها، وتسويتها بل والوقاية منها قدر الامكان، بهدف المحافظة على الاستقرار المهني والسلم الاجتماعي داخل المؤسسات، التي كثيراً ما تكون مصالح المستفيدين منها أو المتعاملين معها الضحية الأولى لهذه الأزمات والنزاعات العمالية.

ولقد أثبت الواقع العلمي بأنّ جهاز القضاء كان يعاني من مشكلة أساسية، تتجلى في تراكم القضايا التي تنتظر دورها للفصل فيها. ومن هنا أتت أهمية التسوية الودية لحل نزاعات العمل، في كونها تشكل مجموعة من الوسائل القانونية لحسم الخلافات بشكل متميز عمّا تقتضيه الاجراءات القضائية التقليدية من البطء والتعقيد.

تظهر التسوية الودية بين الأطراف المتخاصمين في محاولة الاتفاق حول المسائل التي كانت مصدراً للخلاف، وقد ظهرت عدّة آليات ووسائل منها الصلح والوساطة

(1) - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 05.

(2) - يحيوي نادية، المرجع السابق، ص 09.

والتحكيم⁽¹⁾، وتعتبر جميعها من الوسائل السلمية لحلّ النزاعات، هدفها تقريب وجهات نظر الأطراف لإيجاد حل يرتضونه من جهة، ومن جهة أخرى تعدّ هذه الوسائل من الطّرق البديلة لحلّ النزاع أمام القضاء، ولقد تم اختيار إحدى هذه الوسائل لدراستها بشيء من التفصيل ألا وهي الصلح أو المصالحة، وكما يقال الصلح سيد الأحكام لأنّه لا يفصل بين النزاعات فحسب بل يقضي على كل أسباب الكراهية⁽²⁾.

ونظرا لما تمثّله هذه النزاعات من خطورة في سير العلاقات المهنية، وما قد ينجم عنها من أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية في مصالح الطرفين، فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل المشرع الجزائري والتشريعات العمالية، حيث خصصت لها عدّة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها تارة، وقصد علاجها تارة أخرى، وذلك بهدف بلوغها درجة من التعقيد التي قد تسبب اللّجوء إلى القضاء أو اللّجوء إلى الإضراب.

وعليه فإنّ هناك العديد من المبررات لاختيارنا هذا الموضوع ومن بينها:

- الانتشار الكبير لنزاعات العمل في المؤسسات العمومية الاقتصادية.
 - اتساع وتيرة النزاعات الاجتماعية ممّا يدفع الأطراف اللّجوء إلى الصلح كوسيلة لحلّ النزاع القائم بينهم، لأنّ له دور في تحقيق الاستقرار والتوازن في علاقات العمل.
 - خطورة هذه المنازعات على المؤسسة المستخدمة وبالتالي على الاقتصاد الوطني.
- إنّ هذه الأسباب وغيرها دفعتنا إلى الاحساس بأهمية الصلح في تسوية النزاعات العمالية وضرورة البحث فيها.

يعتبر الصلح من أسمى المواقف والمظاهر العملية والنّظرية بين الأفراد المتخاصمين، فأهمية الصلح كافية وجديرة بأن تكون محلّ دراسة، وهي تنصب بصفة خاصة على نوع

(1) - يحيى حساني، المرجع السابق، ص 03.

(2) - الطاهر بريك، عقد الصلح دراسة مقارنة بين القانون المدني والشريعة الإسلامية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العقود والمسؤولية، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2001/2002، ص 5 و 6.

معين من المنازعات ألا وهي نزاعات العمل، ومن هذا المنطلق نطرح إشكالية جوهرية فيما يخص هذه الوسيلة:

ما مدى مساهمة الصلح كآلية ودية في حل نزاعات العمل؟ وما مدى فاعليته؟

فهذه الإشكالية دفعتنا إلى دراسة تفصيلية للموضوع وذلك باتباع المنهج التحليلي الذي يجمع بين فهم القانون، وفهم الواقع، وذلك من خلال بيان وتحليل نصوص قانون العمل ذات الصلة بمنازعات العمل الفردية والجماعية، بالإضافة إلى المنهج الوصفي الذي تستلزمه طبيعة الموضوع والإحاطة بمعالمها وعلاقاتها وتفسيرها بموضوعية تتسجم مع معطيات الدراسة، بهدف الانتهاء إلى وصف عمل متكامل للموضوع.

وللإحاطة بمعظم الجوانب الأساسية للموضوع اعتمدنا على تقسيم ثنائي للخطّة، التي تتكون من فصلين، تناولنا في الفصل الأول ماهية الصلح في التشريع الجزائري، والذي ينقسم بدوره إلى مبحثين، المبحث الأول بعنوان الأحكام العامّة للصلح، أمّا الثاني تحت عنوان الطبيعة القانونية للمصالحة في مجال منازعات العمل.

أمّا الفصل الثاني فهو بعنوان الإطار القانوني للمصالحة في حل نزاعات العمل والذي قسم هو الآخر إلى مبحثين، المبحث الأول تحت عنوان إجراءات الوقاية من نزاعات العمل، أمّا المبحث الثاني فهو بعنوان تسوية نزاعات العمل عن طريق المصالحة.

الفصل الأول

ماهية الصّحّح في التشريع الجزائري

إنّ عقد الصلح هو من أهم العقود، فهو يحتلّ مكان الصدارة بين سائر العقود، وذلك يعود إلى الغرض من هذا العقد والنتيجة التي يتمخض عنها، فغرضه الإصلاح والتوفيق بين الناس، بالإضافة إلى كونه يعيد الحقوق إلى أصحابها برضا المتعاقدين، فإنّه يحلّ بين الناس الأمن والاستقرار، فهو ليس رابطة قانونية فحسب وإنما في مقاصده روابط اجتماعية أساسية متينة ووديّة.

وتبرز أهمية الصلح من الناحية العملية والاجتماعية في جوانب عديدة أهمها:

تخفيف العبء عن القضاء، فالأطراف قد تتصلح أثناء النظر في الدعوى، وهو ما يعرف بالصلح القضائي، وقد يتصالحان قبل اللجوء للقضاء وهو الصلح غير القضائي، وفي كلتا صورتين فإنّ الصلح يقود إلى التخفيف من عمل القضاء، وذلك بفضّ النزاعات والخلافات قبل حكم القاضي، وهذا الموقف يخفّف من عمل القاضي ومن عدد القضايا التي يتناولها، وبالجهد المقابلة فإنّ من الجوانب التي تبين أهمية الصلح⁽¹⁾ هو تخفيف العبء والمشقة عن الخصوم، وذلك بفضّ النزاع القائم بين الخصوم صلحا يؤدي إلى الإسراع في إنهاء المنازعات والخلافات بعيدا عن إجراءات المحكمة وسير الدعوى⁽²⁾، فالصلح يحوّل المتخاصمين إلى متصالحين ويكسبهم الوقت والجهد والمال الذي يضيعونه في التقاضي الذي يتميز بإجراءات معقّدة ومكفّفة.

فانطلاقا من اعتبار الصلح عقداً من العقود فإنّ ذلك يجعله يحظى باهتمام بالغ، وهذا لأنّه سيد الاحكام بوقوعه في سائر العقود على حدّ قول بعض الفقهاء⁽³⁾.

ولقد اعتمد المشرّع عبارة الصلح في المسائل المدنية، كما اعتمد مصطلح المصالحة في

(1)- الطاهر برايك، المرجع السابق، ص 06.

(2)- أحمد محمد حيدر الجعبري، الصلح وتطبيقاته في الأحوال الشخصية، أطروحة لنيل درجة الماجستير في القضاء الشرعي، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين، 2007، ص 09.

(3)- الطاهر برايك، المرجع نفسه، ص 06.

مسائل أخرى، سيما تلك المتعلقة بنزاعات العمل.

فالمصالحة تعدّ من إجراءات حلّ النزاعات القائمة في مجال تنفيذ علاقة العمل أو إنهائها، والتي قد تكون نزاعات فردية أو جماعية، وتعدّ تسوية ودية هادفة إلى التوصل إلى حلّ سلمي يُرضي الطرفين، بهدف وضع حد نهائي للنزاع القائم بينهما قبل عرض النزاع أمام القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل، وفق ما تقرّره قوانين العمل والقوانين الإجرائية الخاصة بالفصل في منازعات العمل⁽¹⁾.

ولقد نظّم المشرع الجزائري القواعد الشكلية والإجرائية لقانون العمل واعتبره قانون حمائي، ليوفّر الضمانات اللازمة لحماية حقوق العامل من جهة، وبإنشاء جهات مختصة للفصل في المنازعات العمالية من جهة أخرى.

ولما كانت الغاية من الصلح هي فضّ النزاع بصفة ودية وإنهاء الخصومة، كان لابد دراسته من جانبين، يتمثل الأول في تبيان الأحكام العامة التي تحكمه (مبحث أول)، أمّا الثاني فيستعرض الطبيعة القانونية للمصالحة في مجال منازعات العمل (مبحث ثان).

المبحث الأول: أحكام الصلح

إنّ حسم نزاع معيّن أو خصومة يتطلب الكثير من التعقيدات، وذلك من حيث الإجراءات التي تتطلبها الدعوى، كما أنّه يستغرق الوقت وتكاليف باهظة، وعليه يعدّ الصلح وسيلة بديلة عن القضاء لحلّ النزاع، سواء كان قائم أو يتوقى به الخصوم نزاعا بإنهائه، وينتج عنه تخفيف العبء بينهما وريح الوقت ونقص في التكاليف والتخفيف من تعقيد الإجراءات⁽²⁾.

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

(2) - عروي عبد الكريم، الطرق البديلة في حلّ النزاعات القضائية (الصلح والوساطة القضائية طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2012، ص 10 و11.

فالصلح مصدره الشريعة الاسلامية والقانون المدني، فلقد تعددت التعاريف بشأنه ففي اللغة يعتبر إنهاء الخصومة، أما الفقهاء سواء الجزائريين أو الأجانب تعددت تعاريفهم بشأنه، ولكن بالرجوع إلى القانون والتشريع فلقد تعرّض المشرّع إلى عقد الصلح بين المواد 459 و466 من القانون المدني⁽¹⁾، في الفصل الخامس من الباب السابع الخاص بالعقود المتعلقة بالملكية لذلك وجب التطرق أولاً إلى مفهوم الصلح كعقد (مطلب أول).

كما أشرنا سابقاً بأنّ عقد الصلح يعد عقد كغيره من العقود الأخرى، فهو يخضع للقواعد العامة التي تخضع لها سائر العقود، وبالتالي فهو يقوم على ثلاثة أركان ويتطلب شروط لقيامه صحيح، لأنّ تخلف أحد هذه الشروط لا يصحّ الصلح ولا نكون أمام عقد الصلح، وإنّما نكون أمام عقد آخر (مطلب ثان).

المطلب الأول: مفهوم الصلح

يكتسي الصلح أهمية بالغة في القانون الجزائري، وذلك نظراً لقواعده وإجراءاته الخاصة وأهدافه المميزة والتي تهدف إلى حلّ النزاعات بطريقة ودية⁽²⁾.

إنّ أهمية الصلح تظهر في جوانب متعددة، فكما أشرنا سابقاً فهي تخفف العبء عن القضاء، ومن جهة أخرى بكونه يعد وسيلة من الطرق البديلة لحلّ النزاع أمام القضاء، فهو يقرب وجهات نظر الأطراف لإيجاد حل يرضونه⁽³⁾.

فالصلح كطريق بديل عن القضاء فهناك من يعتبره توفيقاً، والبعض الآخر يعتبره تسوية

(1) - أمر رقم 58-75 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، (ج.ر) عدد 78، صادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم.

(2) - محمود السيد عمر التحيوي، أنواع التحكيم وتمييزه عن الصلح والوكالة والخبرة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2002، ص 245.

(3) - زيري زهية، الطرق البديلة لحل النزاعات طبقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015، ص

وعليه ومن أجل الوصول إلى تحديد مفهوم الصلح سنحاول تقديم تعريف له (فرع أول)، وتبيان خصائصه (فرع ثان)، ثم نتطرق إلى تمييزه عن غيره من النظم المشابهة له (فرع ثالث).

الفرع الأول: تعريف الصلح

يعني الصلح قطع الخصومة وديا بناء على إرادة الأطراف، ومن ثم فالإنهاء الاتفاقي للنزاع يطلق عليه مصطلح "الصلح"⁽¹⁾.

ومن أجل توضيح معالمه خصصنا هذا الفرع لدراسة تعريف الصلح أو بالأحرى تعريفاته من الناحية اللغوية (أولا)، ومن الناحية الاصطلاحية (ثانيا)، ثم في التشريع الجزائري (ثالثا).

أولا: لغة

من الأمور المتعارف عليها في كل مصطلح أن يقدم له بأصله في اللغة لمعرفة معناه واشتقاقه⁽²⁾.

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 الشخص خارج النزاع بمهمة المصالحة⁽³⁾.

(1) - سولم سفيان، الطرق البديلة لحل المنازعات المدنية في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص 37.

(2) - 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.

(3) - صديق سهام، المرجع نفسه، ص 14.

فالصلح في اللغة العربية يعني قطع المنازعة والصلح بصاد مضمومة ولام ساكنة يفيد المصالحة، فنقول صالحه وصلاحا، ونقول صالحه على الشيء أي سلك معه مسلك في الاتفاق وصلاح الشيء إذا زال عنه الفساد⁽¹⁾.

والصلح لغة من تصالح القوم بينهم، فيقال لغة قد أصلحوا وصالحوا وأصلحوا وتصالحو وصالحو بتشديد الصاد لأنهم قلبوا التاء صاد وأدغموها، ويقال قوم صلوح أي متصالحون⁽²⁾.

ثانيا: اصطلاحا

عرّف الفقهاء الصلح في الاصطلاح بقولهم: « هو معاهدة يرتفع بها النزاع بين الخصوم

ويتوصل بها إلى الموافقة بين المختلفين»⁽³⁾.

ولقد تعددت تعاريف الكتاب والفقهاء في تعريفهم للصلح، وإن تشابهت في جوهرها ومن هذه التعاريف نذكر الآتي:

عرّفه الدكتور السنهوري بأنه: « عقد يحسم به الطرفان نزاعا قائما، أو يتوقيان به نزاعا محتملا بأن ينزل كل منهما على وجه التقابل عن جزء من ادعائه»⁽⁴⁾.

كما عرّفه فقهاء القانون بأنه: « اتفاق حول حق متنازع فيه بين شخصين، بمقتضاه يتنازل أحدهما على ادعائه مقابل شيء ما»⁽⁵⁾.

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

(2) - زيري زهية، المرجع السابق، ص 12.

(3) - أسيد صلاح عودة سمحان، عقد الصلح في المعاملات المالية (في الفقه الاسلامي)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الفقه والتشريع، كلية دراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2006، ص 10.

(4) - عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الخامس: العقود التي تقع على الملكية، المجلد الثاني: الهبة والشركة والقرض والدخل الدائم والصلح، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، د.س.ن، ص 507.

(5) - محسين محمد بوطرفة عبد الرزاق، مولود محمد، بوغرارة سمير، عباد غوار، عز الدين برينيس، الصلح في القانون الجزائري، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 13، الجزائر، 2005، ص 17.

أمّا في الكتب الأجنبية التي تعرضت للصلح بخصوص تعريفه، نجد أغلبها تتصب في السياق والمدلول نفسه، ومن هذه التعاريف نذكر الآتي:

عرّف **Amar ZAH** الصلح بأنه: « اتفاق يضع حدا للنزاع برضا الطرفين، حيث يتنازل كل طرف للآخر عن حقوقه بغرض الوصول إلى حل»⁽¹⁾.

وعرّفته **Geraldine CHAVRIER** بأنه: « طريق بديل ودي لحل النزاعات، يتضمن تنازلات متبادلة صادرة عن الأطراف المعنية»⁽²⁾.

ثالثا: الصلح في التشريع الجزائري

عرّف المشرع الصلح في المادة 459 من "ق.م"، التي تنص على أنّ الصلح: « عقد ينهي به الطرفان نزاعًا قائمًا أو يتوقيان به نزاعًا محتملاً، ذلك بأن يتنازل كل طرف منهما على وجه التبادل عن حقّه».

لو تمعنا في نصّ هذه المادة نلاحظ أنّ المشرع في صياغته لهذا التعريف، بقوله بأن يتنازل كل طرف منها على وجه التبادل عن حقّه غير أنّ الصلح لا يتضمّن التنازل عن الحق كلّه، وإنّما يتنازل الطرفان عن جزء فقط وعليه كان من الأجدر أن يصيغ المادة على النحو التالي:

« الصلح عقد ينهي به الطرفان نزاعًا قائمًا أو يتوقيان به نزاعًا محتملاً، وذلك بأن يتنازل كل منهما على وجه التبادل عن جزء من حقّه»⁽³⁾.

(1)- ZAH Amar, La conciliation et le processus arbitral, Revue Algérienne des sciences juridiques économiques et politique, n° 04, Alger, 1993, p 711.

(2)- CHAVRIER Geraldine, Réflexion sur la transaction administrative, Revue Française de droit administratif, Dalloz, N° 03, Paris, 2000, P 548.

(3)- سعيد صالح، عقد الصلح، بحث لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2000/1999، ص 13.

الفرع الثاني: خصائص الصّح

يعتبر عقد الصّح من بين العقود المسماة وطالما هو كذلك فكان من البديهي أن ينفرد بخصائص تميّزه عن باقي العقود الأخرى، والتي قد تتشابه مع خصائص بعض العقود لكن قد تختلف عن خصائص بعض العقود المدنية الأخرى، وذلك راجع لكونه وسيلة بديلة لحل النزاع⁽¹⁾.

وتتمثل هذه الخصائص في أنّ الصّح من عقود المعاوضة (أولا)، الصّح عقد رضائي (ثانيا) الصّح عقد ملزم للجانبين (ثالثا)، عقد احتمالي ومحدد (رابعا).

أولا: الصّح من عقود المعاوضة

بالرجوع إلى القواعد العامّة وبالتحديد المادة 58 من "ق. م"، نصّت على ما يلي:

« العقد بعوض هو الذي يلزم كل واحد من الطرفين إعطاء، أو فعل شيء ما »

وعليه فمن خلال هذه المادة، والمادة 459 من "ق.م" السالفة الذكر، نستنتج بأنّ عقد الصّح يعدّ من عقود المعاوضة، وذلك لأنّ كل متعاقد فيه يتنازل عن جزء من حقوقه التي يدّعيها مقابل نزول المتعاقد الآخر عن جزء مما يدعيه كذلك⁽²⁾.

إنّ المتصّحّ للتعريف الذي نصّت عليه المادة 58 من "ق. م" المذكورة أعلاه، يجده يتّسم بالغموض، وذلك لأنّه يخلط بين العقد التبادلي الذي يرتب التزامات متقابلة على عاتق المتعاقدين، وعقد المعاوضة الذي ينظر إليه من زاوية أخرى وهي وجود عوض يتحصل عليه المتعاقدين مقابل الالتزام الذي يتحمّله⁽³⁾.

(1) - سعدي صالح، المرجع السابق، ص 28.

(2) - الطاهر براك، المرجع السابق، ص 62.

(3) - سعدي صالح، المرجع نفسه، ص 31.

فالمادة 58 من "ق.م"، تشير إلى تبادل الالتزامات بين المتعاقدين، لا إلى نيل كل منهما فائدة مالية فقد يكون العقد تبادليا لكنه لا يكون بعوض.

ثانيا: الصلح عقد رضائي

إنّ الصلح يعدّ من العقود الرضائية التي لا يشترط فيها القانون شكلا خاصا بل ينعقد بالإيجاب والقبول؛ أي يطابق الارادتين فهو لا يشترط الكتابة لانعقاده⁽¹⁾، فالكتابة التي تشترطها التشريعات كالتشريع الفرنسي والمصري فهي للإثبات وليس لصحة الانعقاد، وهو موقف عام لدى الفقهاء ليس فيه اختلاف.

بينما المشرع الجزائري لم يأت بأي حكم استثنائي فيما يتعلق بإثبات العقد، وبذلك تطبق القواعد العامة المنصوص عليها في المادة 333 الفقرة 01 من "ق.م"، والتي تنصّ على ما يلي:

« في غير المواد التجارية إذا كان التصرف تزيد قيمته على 100.000 دينار جزائري أو كان غير محدد القيمة فلا يجوز الإثبات بالشهود في وجوده أو انقضائه ما لم يوجد نصّ يقضي بغير ذلك».

ويستخلص من ذلك أنّ عقد الصلح وما دام كونه من العقود الرضائية فإنّه يثبت بالكتابة أو غيرها من وسائل الإثبات؛ لأنّ المشرع الجزائري لم يأت باستثناء على هذه القاعدة في الصلح⁽²⁾.

ثالثا: الصلح عقد ملزم للجانبين

إنّ عقد الصلح يعدّ من العقود الملزمة للطرفين، إذ يلتزم كل من الطرفين المتصالحين

(1) - الطاهر براك، المرجع السابق، ص 63.

(2) - الطاهر براك، المرجع نفسه، ص 63.

بالتنازل عن جزء من حقه؛ أي عما يدعيه⁽¹⁾، وبالتالي يكونان في نفس الوقت دائنا ومدينا.

فينقضي النزاع وينحسم على هذا الوجه ويسقط بموجب ذلك الحق الذي تنازل عنه كلا الطرفين، ويبقى الجزء الذي لم يتناوله الصلح خالص لصاحبه⁽²⁾.

وباعتبار عقد الصلح ملزم للجانبين، فإنه يكون محلا لتطبيق كل الأحكام المتعلقة بهذا النوع من العقود، كالذّفع بعدم التنفيذ والفسخ وغيرها.

رابعاً: الصلح عقد احتمالي ومحدد

يكون عقد الصلح محددًا أو احتمالياً بحسب طبيعة النزاع الذي يتصالح المتعاقدان فيه من أجله، وبعبارة أخرى فإنّ العقد يكون محددًا أو احتمالياً بحسب تعيين أو عدم تعيين العوض الذي يناله المتعاقدان من الصلح⁽³⁾.

ويكون الصلح عقداً محددًا، في حالة ما إذا وقع نزاع بين شخصين على مبلغ من النقود اصطلاحاً على أن يعطي المدين للدائن مبلغ أقل، وهنا قد عرف كل منهما مقدما ما أخذ ومقدار ما أعطى فالعقد هنا محددًا⁽⁴⁾.

أمّا إذا تنازل الشريكان حول الحصص، ثم تصالحا على أن يرتّب أحدهما للآخر ربحاً أو نسبة غير محددة من عملية تجارية، فإنّ عدم تعيين العوض وعدم معرفة المتعاقدين بالصلح لمقدار هذا المقابل يجعل من الصلح احتمالياً⁽⁵⁾.

(1) - محمد حكيم حسين الحكيم، النظرية العامة للصلح وتطبيقاتها في المواد الجنائية، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، الإسكندرية، مصر، د.س.ن، ص 55.

(2) - سعدي صالح، المرجع السابق، ص 32.

(3) - الطاهر برايك، المرجع السابق، ص 64.

(4) - سعدي صالح، المرجع نفسه، ص 32.

(5) - الطاهر برايك، المرجع نفسه، ص 64.

الفرع الثالث: تمييز الصّح عن غيره من النّظم المشابهة

تعتبر الطرق البديلة لحل النزاعات من بين أهم متطلبات العصر نظرًا لحاجة المجتمع إليها، بسبب ما يمكن أن تحققه من مزايا في حال تطبيقها، وهذا ما يجعل تبنيها يدخل في إطار إصلاح العدالة التي تسعى الدولة إليها، ولقد تبني المشرع هذه الطرق البديلة لحل النزاعات حيث لم يكتف بطريقة الصّح بل عمل أيضا على استحداث طرق أخرى⁽¹⁾، حيث تختلف كل وسيلة عن الأخرى حسب طبيعة النزاع المطبق عليها، لذا لا بد من التطرق إلى تمييز الصّح عن التحكيم من جهة (أولا)، وتمييزه عن الوساطة من جهة أخرى (ثانيا)، ثم تمييزه عن ترك الخصومة (ثالثا).

أولا: تمييز الصّح عن التحكيم

يعدّ الصّح اتفاق إرادي يتم بين أطراف الخصومة أنفسهم أو من يمثلهم قانونا، يقومون بمقتضاه بحسم خلافاتهم عن طريق التنازل عن كل أو بعض ما يمسون به، بينما التحكيم هو اتفاق بين الطرفين أو أكثر على الالتجاء إلى التحكيم لتسوية كل أو بعض المنازعات، التي نشأت أو يمكن أن تنشأ بينهما بمناسبة علاقة قانونية معينة⁽²⁾.

فيعتبر كل من الصّح والتحكيم من الطّرق البديلة لحل النزاعات، وكلاهما يقوم على أساس إرادة الأطراف سواء بعد نشأة النزاع أو قبله⁽³⁾.

فالتحكيم والصّح يكمن الشبه بينهما أنّه في الحالتين نكون بصدد عقد، وأن كل منهما يؤدي إلى إنهاء النزاع⁽⁴⁾.

(1) - زيري زهية، المرجع السابق، ص 10.

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

(3) - زيري زهية، المرجع نفسه، ص 87.

(4) - محمد شعبان، إمام سيسي، التحكيم كوسيلة لتسوية المنازعات في العقود الدولية، الطبعة الأولى، دار المنهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص 69.

فكلا من التحكيم باعتباره قضاء والصلح باعتباره اتفاقا يتفقان في كون كلا منهما بديلا للقضاء العام في الدولة، ويهدفان إلى فضّ المنازعات القائمة أو المحتملة بين الأطراف، لأنّه إذا تمّ حسم النزاع بطريق الصلح أو بطريق التحكيم فلا يجوز رفعه مرة أخرى أمام القضاء، لأن عقد الصلح وحكم التحكيم يتمتعان بحجية الشيء المحكوم فيه⁽¹⁾.

وبالرغم من التشابه الموجود بينهما إلا أنّهما يختلفان عن البعض:

- فإذا كان نظام الصلح يعدّ بدوره وسيلة لتسوية المنازعات بين الأفراد والجماعات، ولكنها وسيلة ذاتية يقوم بها الأطراف ذوو الشأن بأنفسهم أو بواسطة من يمثلهم يحسمون بمقتضاه خلافاتهم، وتسوية نزاعا بينهم عن طريق نزول كل منهم عن بعض أو كل ما يتمسك به قبل الآخر، فإنّه بذلك يتميز عن نظام التحكيم والذي يقتصر فيه الأطراف المحكّمون على اختيار هيئة التحكيم تتشكل من أفراد عاديين أو هيئات غير قضائية، تتولى الفصل في النزاع موضوع الاتفاق على التحكيم عن طريق إصدار حكم تحكيم فيه، يكون ملزما لهم⁽²⁾.

- كما أنّ الصلح غالبا ما يتمّ بين المتنازعين مباشرة دون تدخل من الغير، في حين أنّ التحكيم لا يكون إلاّ بواسطة طرف ثالث غير الطرفين المتنازعين يطلق عليه اسم المحكم، فالحل الذي ينتهي إليه التحكيم يكون نابعا من إرادة هيئة التحكيم دون الاعتداد بإرادة الأطراف المتنازعة، عكس الصلح الذي يكون فيه الحل الحاسم للنزاع من عمل الأطراف أنفسهم، وبالتالي يعرف كل طرف متصالح ما سيتنازل عنه، على عكس التحكيم حيث أنّ الأطراف لا يعرفون ما سيكون عليه حل النزاع⁽³⁾.

ثانيا: تمييز الصلح عن الوساطة:

إنّ الوساطة تقتضي أن يتدخل شخص غريب عن النزاع يكون محايد ليس له أية علاقة

(1) - واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 52.

(2) - محمود السيد عمر التحيوي، المرجع السابق، ص 249.

(3) - زيري زهية، المرجع السابق، ص 88.

بأطراف النزاع⁽¹⁾، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف والملابسات التي تحيط به، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة، في إيجاد حل مناسب للوضع، على أن تقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف، الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها ذلك أن الوسيط ليس له أية سلطة قانونية أو تنظيمية على أطراف النزاع⁽²⁾.

فيتشابه الصلح مع الوساطة في كون كل منهما يهدفان إلى إنهاء الخصومة بالطرق

الودية.

فمن حيث الموضوع، فالوساطة إجراء يعرضه القاضي على الخصوم في جميع المواد، ما عدا قضايا شؤون الأسرة، وكل ما من شأنه أن يمسّ بالنظام العام والآداب العامة، كما أنّ الوساطة تتناول موضوع النزاع إما كلياً أو جزئياً⁽³⁾، بينما الصلح لم يقيد بمادة معينة وجعله جائزاً في جميع المنازعات ما عدا بعض المجالات الخاصة⁽⁴⁾.

أمّا من حيث الأجل فالمشروع لم يقيد إجراء الصلح بوقت معين، إذ أنّ للقاضي إمكانية قيامه بمحاولة الصلح في أية مرحلة تكون عليها الدعوى، حسب ما نصّت عليه المادة 990 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، في حين قيد مدة الوساطة بثلاثة أشهر (03) كحد أقصى قابلة للتجديد مرّة واحدة حسب ما جاء في نصّ المادة 996 من نفس القانون المذكور أعلاه⁽⁵⁾.

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

(2) - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 102 و103.

(3) - أنظر: المادتين 994 و995، قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، (ج.ر) عدد 21، صادر بتاريخ 23 أبريل 2008.

(4) - شرشور رفيقة، مادي خديجة، الصلح والوساطة كطرق بديلة لفض النزاعات في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، 2016، ص 38.

(5) - حسين فريجة، المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 455.

كذلك تتم جميع إجراءات الوساطة في سرية، بحيث لا يجوز الكشف عنها أو الاحتجاج بها، ويلتزم الوسيط بحفظ الأسرار إزاء الغير، أما الصلح يتم في جلسة يقوم بها القاضي.

ثالثا: تمييز الصلح عن ترك الخصومة

يعدّ كل من الصلح وترك الخصومة وسيلة منهية للنزاع، فالصلح هو تنازل متبادل بين الطرفين عن جزء من حقوقهما⁽¹⁾.

أما ترك الخصومة فيقصد بها تنازل المدعي عن الخصومة التي أنشأها وعن كافة إجراءاتها مع احتفاظه بأصل الحق الذي يدعيه، فالمدعي بالرغم من أنه هو الذي يبدأ الخصومة القضائية قد يرى أنّ مصلحته تركها وانهاؤها دون حكم في الموضوع، فرما تسرع في رفع دعواه أمام محكمة غير مختصة فيتركها ليرفعها من جديد أمام المحكمة المختصة تجنباً للحكم عليه بغرامة مثلاً⁽²⁾.

ولقد اختلف الفقه حول تكييف ترك الخصومة، فذهب البعض إلى أنه اتفاق يتم بإيجاب من المدعي وقبول من المدعى عليه، ويرى جانب آخر من الفقه أنه تصرف قانوني إجرائي بإرادة منفردة وهي إرادة المدعي، أما قبول المدعى عليه هو تصرف قانوني آخر بإرادة منفردة يختلف مضمونها عن التصرف الأول، إذ يتمثل في تنازل المدعي عليه عن مركزه في الخصومة وحقه في التمسك بالسير فيها⁽³⁾.

أما موقف المشرع اعتبر التنازل عن الخصومة، هو إمكانية مخولة للمدعي لإنهاء الخصومة مع تقييده بقبول المدعى عليه لهذا التنازل، إذا كان المدعى عليه قد قدم طلباً مقابلاً أو دفعوا بعدم القبول ودفعوا في الموضوع⁽⁴⁾.

(1) - الطاهر برايك، المرجع السابق، ص 32.

(2) - شرشور رفيقة، مادي خديجة، المرجع السابق، ص 13.

(3) - عروي عبد الكريم، المرجع السابق، ص 22.

(4) - أنظر: المادة 232 وما يليها، قانون رقم 08-09، المرجع السابق.

رغم اختلاف رأي الفقهاء في تكييفهم لترك الخصومة ما إذا كان تصرفاً من الجانبين أم من جانب واحد، فإنه لا خلاف في أنّ الصلح بين الخصوم لا يكون بالإرادة المنفردة وإنما هو عقد بين الطرفين⁽¹⁾.

ويتبين لنا من تعريف كل من الصلح وترك الخصومة أنّ الفرق الجوهرى بينهما، هو أنّ الصلح تنازل متبادل بين الطرفين عن جزء من حقوقهما، أمّا في ترك الخصومة فإنّ التنازل عن الحقوق وعن الادعاءات يكون من طرف واحد.

ومن الناحية الإجرائية فإنّ تارك الخصومة يمكنه معاودة الادعاء وتجديد النزاع، بينما لا يمكن للمتصالح العودة إلى النزاع الذي أنهى بموجب الصلح.

المطلب الثاني: أركان وشروط عقد الصلح

بما أنّ الصلح عبارة عن عقد فإنه كغيره من العقود المسماة، ومن ثمّ فإنه يخضع للقواعد العامة المقررة في النظرية العامة للعقد، من حيث التراضي والمحل والسبب كما وردت أحكامها في القانون المدني (فرع أول).

فضلا عن مقومات ثلاثة أخرى، وهي وجود نزاع قائم أو محتمل ونية حسم النزاع ونزول كل من المتصالحين على وجه التقابل عن جزء من حقه، وتعد هذه المقومات عبارة عن مجموعة من الشروط الواجب توافرها حتى نكون أمام الصلح (فرع ثان).

الفرع الأول: أركان الصلح

باعتبار أنّ الصلح هو وسيلة من الوسائل المنهية للنزاع⁽²⁾، فلقد اتفق كل من التشريع

(1) - عروي عبد الكريم، المرجع السابق، ص 22.

(2) - عروي عبد الكريم، المرجع نفسه، ص 14.

والقضاء والفقهاء على أنّ الصّح ليس إلا عقد كسائر العقود المدنية الأخرى⁽¹⁾.

وبالتالي يحتاج لانعقاده إلى الأركان الواجب توافرها في باقي العقود والمتمثلة في التراضي (أولا)، والمحل (ثانيا)، السبب (ثالثا)، المنصوص عليها في القانون المدني تحت عنوان شروط العقد.

أولا: التراضي

يسري على التراضي في عقد الصّح نفس القواعد العامة المقررة للتراضي في النظرية العامة للعقد، ولقيامه هناك شروط وتنقسم إلى: شروط الانعقاد في التراضي وشروط صحة الانعقاد⁽²⁾.

1) شروط الانعقاد في التراضي:

يشترط في انعقاد الصّح تطابق الإيجاب والقبول؛ أي بإيجاب من أحد الطرفين وقبول من طرف آخر، وذلك حول ماهية ونوع النزاع، وتعيين الحقوق محل التنازل المتبادل من المتصالحين، وكافة بنود عقد الصّح⁽³⁾.

وبالتالي الحديث عن تطابق الإرادتين لانعقاده، يفيد بالضرورة عدم قيام الصّح بالإرادة المنفردة، فإذا كان عرض الصّح من جانب أحد الطرفين ولم يكن هناك قبول من طرف آخر، فلا يوجد صلح في هذه الحالة.

(1) - بالحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الأول، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 52.

(2) - عبد الرزاق السنهوري، المرجع السابق، ص 523.

(3) - عروي عبد الكريم، المرجع السابق، ص 26.

(2) شروط صحّة الانعقاد في التراضي:

حتى يكون التراضي صحيحا يجب أن يكون صادرا من أشخاص يتمتعون بالأهلية الكاملة؛ أي أن يكون أشخاص أهل للتعاقد، وأن تكون إرادتهما خالية من أي عيب من عيوب الإرادة.

أ- الأهلية: تشترط الأهلية في كل شخص معنويا كان أم طبيعيا، فالشخص المعنوي يتمتع بالأهلية في الحدود التي يعينها عقد انشائه والتي يقرها القانون⁽¹⁾.

أمّا الشخص الطبيعي، فيتمتع بأهلية الأداء وكامل الأهلية هو كل من بلغ سن الرشد وهو 19 سنة⁽²⁾، وكذلك هو المخاطب بأحكام المادة 460 من "ق.م" كما يلي: « يشترط فيمن يصلح أن يكون أهلا للتصرف بعوض في الحقوق التي يشملها عقد الصلح».

والملاحظ من هذه المادة أنّها لم تكتف باشتراط الأهلية للتصرف في الشخص المصلح، بل اشترطت فيها أيضا أن تكون بعوض، لكونها من عقود المعاوضة⁽³⁾. أمّا الشخص الطبيعي إذ كانت أهلية أدائه ناقصة أو منعدمة فتطبق بشأنه المادة 81 من قانون الأسرة⁽⁴⁾ كما يلي: « من كان فاقداً للأهلية أو ناقصا لصغر السن أو الجنون أو عته أو سفه ينوب عليه ولي أو وصي أو مقدم طبقا لأحكام هذا القانون».

ب- خلو الإرادة من العيوب:

يكون عقد الصّح قابلا للإبطال إن شاب ركن الرضا، إحدى العيوب المتمثلة في كل من الغلط والتدليس والإكراه والاستغلال، ويسري على عيوب الرضا في عقد الصلح ما هو

(1) - زيري زهية، المرجع السابق، ص 16.

(2) - أنظر: المادة 40، أمر رقم 75-58، المرجع السابق.

(3) - زيري زهية، المرجع نفسه، ص 17.

(4) - قانون رقم 84-11 مؤرخ في 09 يونيو 1984، يتضمن قانون الأسرة، (ج. ر) عدد 24، صادر بتاريخ 12 يونيو 1984، معدل ومتمم.

مقرر للتراضي في النظرية العامة للعقد⁽¹⁾.

ثانيا: المحل

محل الصّح هو الحق المتنازع عليه ونزول كل الطرفين عن جزء من حقه، فإذا اختص أحد الطرفين بالحق كله في مقابل مال، أو أداء معين يقدّمه الطرف الآخر، فإنّ هذا البديل يدخل هو الآخر في محل الصّح، وبما أنّ الحق المتنازع فيه هو محل عقد الصّح، فيشترط فيه تحت جزاء البطلان طبقا للقواعد العامة، أن يكون موجودًا وقابلًا للوجود، معينًا، وقابلًا للتعيين، ونحيل بشأنها إلى القواعد العامة التي تحكم ركن المحل⁽²⁾.

وبالرجوع إلى نصّ المادة 461 من "ق.م" نجدتها تنص على أنّه: « لا يجوز الصّح في المسائل المتعلقة بالحالة الشخصية أو بالنظام العام، ولكن يجوز الصّح على المسائل المالية الناجمة على الحالة الشخصية».

ثالثا: السبب

هو الباعث الذي دفع كل منهما إلى إبرام العقد، وهذا السبب يختلف من شخص لآخر⁽³⁾ ويشترط في السبب كركن للعقد أن يكون موجودًا صحيحًا ومشروعًا.

- 1) شرط وجود السبب: وذلك حسب ما نصّت عليه المادة 98 الفقرة 01 من "ق.م": « كل التزام مفترض أن له سببا مشروعاً ما لم يقم على غير ذلك»؛ أي يجب أن يكون الالتزام له سبب وإلا كان العقد باطلا، والقانون يفرض على المتعاقدين ذكر السبب في صلب العقد.
- 2) شرط صحة السبب: يكون السبب غير صحيحاً إذا كان سوريا، والسبب السوري هو

(1) - زيري زهية، المرجع السابق، ص 18.

(2) - عرووي عبد الكريم، المرجع السابق، ص 27.

(3) - عرووي عبد الكريم، المرجع نفسه، ص 28.

السبب غير الحقيقي⁽¹⁾، حيث تنص المادة 98 الفقرة 02 من "ق.م" على ما يلي: « يعتبر السبب المذكور في العقد هو السبب الحقيقي حتى يقوم الدليل على ما يخالف ذلك... ».

(3) شرط مشروعية السبب: نصّت المادة 97 من "ق.م"، على شرط مشروعية السبب كركن من أركان العقد كما يلي: « إذا التزم المتعاقد لسبب غير مشروع أو سبب مخالف لنظام العام والآداب العامة كان العقد باطلا ».

الفرع الثاني: شروط الصّح

من خلال نص المادة 459 من "ق.م" السالفة الذكر نستنتج بأنّه إلى جانب الأركان العامة التي تستوجب توافرها بصفة عامة، يقتضي الصّح ثلاث مقومات وهي وجود نزاع قائم أو محتمل (أولا)، نية إنهاء النزاع (ثانيا)، والنزول المتبادل عن الادعاءات (ثالثا)، فإذا تخلف أحد هذه العناصر فإننا نكون بصدد عقد آخر أو عقد باطل.

أولا: وجود النزاع قائم أو محتمل

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

فالنزاع القائم يشترط في عقد الصّح أن يكون النزاع قائما، على أنّه لا يستلزم أن يكون تقديره مسألة موضوعية ومطلقة، ويعتبر وجود النزاع أو انعدامه مسألة شخصية ونسبية يجب تقديرها بالنظر إلى ذات المتصالحين⁽²⁾.

أمّا النزاع المحتمل فهو لا يشترط دائما وجود النزاع الحال، وإنّما يمكن أن يكون النزاع محتمل وهذا ما أقرته المادة 459 من "ق.م".

(1) - زيري زهية، المرجع السابق، ص 20.

(2) - سعدي صالح، المرجع السابق، ص 18.

غير أنّه إذا انعدم مجال إثارة النزاع في المستقبل، وذلك بأن كان الحق خالصا مثلا لأحد الطرفين وتصالحا رغم علمهما بذلك فإنّ العقد بذلك يكون باطلا لانعدام سببه⁽¹⁾، فالنّزاع المحتمل هو الذي لا يكون موجودا وقت إبرام الصّح، بل يكفي وقته اجتماع الطرفين على ضرورة توفير حماية مسبقة لشيء يخشيانه ويتوقعان حدوثه فيكون متسببا في حدوث ضرر لهما.

ثانيا: نيّة إنهاء النّزاع

هذا الشرط أقرّه المشرّع في المادة 459 من "ق.م"، هو شرط نيّة حسم النّزاع؛ بمعنى أن يقصدا الطرفان حسم النّزاع بينهما إمّا بإنهائه إذا كان قائما، وإمّا يتوقيه إذ كان محتملا، أما إذا لم تكن لدى الطرفين نيّة حسم النّزاع فلا يعتبر العقد صلحا.

غير أنّه ليس من الضروري أن ينهي الصّح كل المسائل المتنازع عليها بين الطرفين، فقد يتناول الصّح بعض هذه المسائل فيحسمها، ويترك الباقي للمحكمة هي التي تتولى البت فيه⁽²⁾.

ثالثا: النزول المتبادل عن الإدعاءات

إذا كان العنصر الأول هو وجود نزاع قائم أو محتمل، والعنصر الثاني هو نيّة حسم أو إنهاء النّزاع، فإنّ العنصر الثالث هو النزول المتبادل، فهو يعتبر الفاصل بين الصّح وغيره من التصرفات والإجراءات المشابهة له.

ومن خلال تعريف عقد الصّح يظهر أنّ النّزاع سواء كان قائما أو محتملا، يكون منهيّا للنزاع بين المتصالحين بدافع إقدامها على تنازل كل منهما عن حقه وإدعائه، والتنازل يقتضي التقابل؛ أي أنّ عدم رجوع أحد الطرفين عن موقفه وعن إدعائه، في الوقت الذي تنازل الآخر

(1) - سعدي صالح، المرجع السابق، ص 19.

(2) - سعدي صالح، المرجع نفسه، ص 27.

عن جزء من حقوقه، لا يمكن أن يفهم منه قيام الصّح بين الطرفين فهو عبارة عن نزول عن الادعاء لا غير⁽¹⁾.

غير أنه لا يستلزم عقد الصّح أن تكون تضحية الطرفان متعادلة، فقد ينزل أحد المتخاصمين عن قدر كبير من ادعائه في حين لا ينزل الطرف المقابل إلا عن جزء، فالمهم هو المنطلق الذي يتمثل في التنازل المتبادل بين الطرفين، كما لا يشترط أن يكون التنازل وقع على جزء من أصل الحق؛ بل يكفي أن يكون التنازل متبادلا، ولا يلزم بعد ذلك أن يكون واقعا في موضوع النزاع، أو في أصل الحق، ويجوز على وجه الخصوص أن يكون في مصاريف الدعوى أو في جزء منها⁽²⁾.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للمصالحة في مجال منازعات العمل.

لا يتوقف مجال تشريع العمل عند رسم حقوق والتزامات طرفي العلاقة؛ بل يضع آليات لمواجهة المنازعات التي تطرأ في عالم الشغل، والتي تختلف لا محالة عن باقي المنازعات الاجتماعية مهما كانت طبيعتها.

وقد تطرأ على العلاقة المهنية أو على المؤسسة أحداث تفضي إلى نزاعات غالباً ما تؤول إلى إنهاء العلاقة، ونشوب منازعات فردية وجماعية، ولهذا الغرض رتب القانون العمالي والاتفاقيات الجماعية وكذلك القضاء العمالي أساليب فضّ هذه المنازعات⁽³⁾، لأنّ لها طبيعة مميزة يتطلب اتباع نظام تدرجي في محاولة علاجها وتسويتها.

ولقد سعى المشرع مثل بقية التشريعات الأخرى إلى فرض نظام المصالحة في ميدان

(1) - الطاهر برايك، المرجع السابق، ص 38.

(2) - سعدي صالح، المرجع السابق، ص 22 و 23.

(3) - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 37.

العمل، للمحافظة على العلاقة الودية بين العمّال وأصحاب العمل⁽¹⁾.

كما أنّها تعتبر الإجراء الأكثر سهولة من بين الإجراءات العلاجية الأخرى، وهي تتمثل في قيام الأطراف المتنازعة بالدراسة والتشاور، لتقريب وجهات النّظر المتعارضة حول نقاط الخلاف إلى غاية الوصول إلى حل معيّن يتفق عليه الطرفان⁽²⁾.

وعليه الصّح في مجال منازعات العمل ينفرد بمفهوم يميزه عن الصّح المنصوص عليه في القواعد العامّة، نظراً لطبيعته القانونية (مطلب أول)، بحيث تتضمن نزاعات العمل صنفين من المنازعات الصنف الأول يتمثل في المنازعات الفردية، أمّا الصّنف الثاني يتمثل في المنازعات الجماعية (مطلب ثان) .

المطلب الأول: مفهوم المصالحة في مجال منازعات العمل

تعتبر المصالحة أوّل إجراء يلجأ إليه الطرفان لتسوية نزاعهما، حيث نجده في أغلب التشريعات العمالية، بغضّ النظر عن طبيعة النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي المتبع⁽³⁾.

فإنّ المصالحة إجراء يستوجب تدخل الغير؛ أي طرف ثالث غير طرفي علاقة العمل لمحاولة التقريب والتوفيق بين وجهات نظر مختلفة⁽⁴⁾، بشأن نزاع قائم بينهما نتيجة إخلال

(1) - عمار بوضياف، المصالحة في نزاعات العمل الفردية ودور مفتشية العمل، أعمال الأيام المغاربية للقانون (القانون الاجتماعي)، المنعقدة يومي 29 و 30 أبريل 2006 بمجمع ابن باديس، مجلة العلوم القانونية، كلية الحقوق، بجامعة باجي مختار، عنابة، ص 81 و 82.

(2) - مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2001/2002، ص 57.

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

(4) - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 27.

أحدهما بالتزام من الالتزامات الناشئة عن عقد العمل الذي يربطهما⁽¹⁾، بغرض الوصول إلى حلّ أو تسوية ترضي طرفي الخلاف، سواء كان هذا الطرف المكلف بإجراء المصالحة هو مفتش العمل، أو هيئات مصالحة متساوية الأعضاء تشكل مكاتب المصالحة.

وقبل التعرّض إلى أي تفصيل يتوجب في البداية التطرّق إلى تعريف المصالحة في مجال قانون العمل (فرع أول)، بعدها نتطرق لأنواع المصالحة (فرع ثان)، وأهدافها (فرع ثالث).

الفرع الأول: تعريف المصالحة في مجال منازعات العمل

يمكن تعريف الصلح بوجه عام والمصالحة بوجه خاص على أنّها تسوية النزاع بطريقة وديّة.

ولقد استعمل المشرّع عبارة الصلح في المسائل المدنية، كما استعمل عبارة المصالحة في مسائل أخرى كالمعلّقة بنزاعات العمل مثلا أو المنازعات الجمركية... إلخ، بحيث أثارت عبارة الصلح والمصالحة جدلاً فيما إذا كان مصطلحين مختلفين أو مترادفين، لذا لا بد من توضيح التعريف الاصطلاحي (أولا)، وبعدها نعرف المصالحة حسب ما جاء به قانون العمل (ثانيا).

أولاً: التعريف الاصطلاحي

لقد أثار مصطلحي الصلح والمصالحة جدلاً حول توحيد التعريف، وهناك من يرى أنّ 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 المشرّع الفرنسي، فهو يستخدم مصطلح "transaction" والذي

(1) - كريم غانية، النظام القانوني لعقد العمل غير محدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، د. تا، ص 148.

يعني الصلح ويستخدم مصطلح "conciliation" والذي يعني المصالحة⁽¹⁾.

لكن لا بد 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 غالباً ما يستعمل مصطلح "الصلح" في النزاعات التي يتم حلها على مستوى القضاء، يعني تقريباً ما يسمى بالصلح 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⁽²⁾.

وهذا ما يجعله مختلفاً عن المصطلحات المستعملة في القانون الفرنسي، بالإضافة إلى استعمال المشرع الجزائري في قانون الجمارك مصطلح "المصالحة"، وفقاً لما ورد في المادة 265 من هذا الأخير الذي جاء نصّه باللغة الفرنسية⁽³⁾.

إن استعمال المشرع الجزائري عبارة المصالحة الجمركية "La Transaction Douanier" لدليل واضح أنه اعتبر كل من "الصلح والمصالحة" مصطلحين مترادفين، لأنه 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⁽⁴⁾.

(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، ص 25.

(2) - ابتسام القرام، المرجع السابق، ص 10 و 49.

(3) - قانون رقم 98-10 مؤرخ في 22 غشت 1998، يعدل ويتم قانون رقم 79-07 مؤرخ في 21 يوليو 1979، يتضمن

قانون الجمارك، (ج.ر.) عدد 61، صادر بتاريخ 23 غشت 1998.

(4) - بوناب عبيدات الله، المرجع نفسه، ص 10 و 49.

ثانيا: تعريف المصالحة في قانون العمل

هي إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التّقريب أو التّوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وبالتالي اختصار الطّريق، وكسب الوقت والمحافظة على العلاقة بين العمال وأصحاب العمل⁽¹⁾.

إن المصالحة إجراء إلزامي ومرحلة أولية قبل اللّجوء أمام الجهات القضائية، يقوم به طرف ثالث بهدف إرساء دعائم الوفاق، بشأن نزاع قائم بينهما نتيجة إخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات الناشئة عن عقد العمل الذي يربطهما، وذلك لغرض استمرار علاقة العمل⁽²⁾.

الفرع الثاني: أنواع المصالحة في مجال منازعات العمل

قد درجت مختلف التشريعات العمالية على استعمال نظامين للمصالحة، يتمثل أولهما في المصالحة الاتّفاقية (أولاً)، بينما يتمثل الثاني في المصالحة القانونية (ثانياً).

أولاً: المصالحة الاتّفاقية

يقصد بها تلك الآليات والاجراءات التي يقرّها أطراف الاتّفاقيات والاتفاقات الجماعية، في إطار الصلاحيات المخولة لهم⁽³⁾. ولقد تم تكريس هذه الآليات والإجراءات في القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل⁽⁴⁾، بمقتضى المادة 03 منه التي تنص على أنه: « يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة».

(1) - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 301.

(2) - كريم غانية، المرجع السابق، ص 148.

(3) - عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 28/09/2016، ص 132.

(4) - قانون رقم 90-04 مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، (ج.ر) عدد 06، صادر بتاريخ 07 فبراير 1990، معدّل ومتمم.

كما تم تكريسها أيضا في القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁽¹⁾، بمقتضى المادة 05 الفقرة 01 التي تنص على أنه: « إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها».

حيث تختلف أغراض إنشاء هذه الأجهزة الداخلية، فتارة يتم إنشاؤها بهدف التوصل إلى الحلول المناسبة للنزاعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ علاقة العمل، وتارة أخرى بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية⁽²⁾، بحيث يتمتع الأطراف بمقتضى هذا التفويض القانوني بحرية واستقلالية كبيرتين في إنشاء وتشكيل هذه اللجان أو الأجهزة، على شكل لجان متساوية الأعضاء، كما أنّ نظام عمل هذه اللجان يحدده الأطراف أنفسهم⁽³⁾.

فهذا النوع من المصالحة، لا يفرض فيها أيّ التزامات على طرفي النزاع من ناحية الإجراءات أو من الناحية الموضوعية.

ثانيا: المصالحة القانونية

يلجأ الطرفان إلى هذا النوع من المصالحة في النزاعات الفرديّة أو الجماعية، عند عدم النصّ على النوع الأول - المصالحة الإتفاقية - أو عند فشله، كما تنصّ على ذلك المادة 05 الفقرة 02 من القانون رقم 90-02⁽⁴⁾ السالف الذكر.

(1) - قانون رقم 90-02 مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، (ج.ر) عدد 06، صادر بتاريخ 07 فبراير 1990، معدل ومتمم.

(2) - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن (القانون الاتفاقي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 392.

(3) - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 99 و100.

(4) - التي تنص: « وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة، أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمال المختصة إقليميا».

وتسمى بالمصالحة القانونية لأنّ مصدرها تشريعي يفرض التزاما على الطرفين، مضمونه اجتماع الطرفين المتنازعين والتّقريب بينهما⁽¹⁾، فهي مرحلة إجبارية يتعيّن المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين طرفيّ النزاع الجماعي في العمل، وقد قيدها المشرّع بمواعيد قصيرة تسمح بفضّ النزاع في أقرب الآجال⁽²⁾.

وقد يأخذ الأطراف ويعتمدون على طريقة تشكيل عدّة لجان متفاوتة الدرجة؛ أي قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة يبدأ بالمستوى المحلي، وذلك على مستوى المؤسسة نفسها، وعند فشل المصالحة على هذا المستوى ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى على حسب المستويات الموجودة⁽³⁾.

الفرع الثالث: أهداف المصالحة في مجال منازعات العمل.

تهدف المصالحة باعتبارها وسيلة سلمية لحلّ نزاعات العمل الفرديّة والجماعيّة، إلى محاولة التقريب بين وجهات نظر أطراف النزاع بغية وضع حدّ للنزاع الذي نشب بينهم، حفاظا على السّلم الاجتماعي، وحتى لا تتطور تلك النزاعات.

ومن الأهداف التي رسمها المشرّع الجزائري للمصالحة نجد أهمها التقليل من المنازعات العمالية (أولا)، وتخفيف عبء المنازعات على الجهات القضائية (ثانيا).

أولا: التقليل من المنازعات العمالية

إذا كان المشرّع قد بيّن من حيث الأصل مبدأ الوقاية من النزاعات الفرديّة والجماعيّة، فهو إلى جانب ذلك قنن من القواعد ما يحكم سير النزاع العمالي في مختلف مراحل وأطواره،

(1) - مختاري فاطمة الزهراء، الاتفاقيات الجماعية للعمل في ظل القانون 90-11، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2011/2010، ص 132.

(2) - صحراوي هبة، التحكيم كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية، مذكرة للتحصل على إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2006، ص 66.

(3) - مختاري فاطمة الزهراء، المرجع نفسه، ص 132.

ففرض أولاً عرض الأمر على المسؤول المباشر، إذ لا يجوز مباغتة إدارة بطلب قضائي دون توجيه الطلب إليها أولاً، ولعلها تستجيب لمضمون الطلب وهي بذلك تخفف العبء على العامل في رفع طلبه لجهات خارجية أخرى بما يكلفه ذلك من مراحل إجرائية طويلة وبذل جهد⁽¹⁾، وإذا قررت الاتفاقية الجماعية للعمل إطاراً لحسم النزعات الفردية يجب تطبيقه⁽²⁾.

غير أنه إذا لم يجد النزاع العمالي حلاً له على المستوى الداخلي يجب عرضه على جهات خارجية حصرها المشرع أولاً في مفتشية العمل، فتعرض الشكوى على مفتشية العمل ليعرضها بدوره على مكتب المصالحة، الذي يستدعي الأطراف المعنية ويحاول مباشرة إجراء المصالحة، فإن وفق في تقريب وجهات نظر الأطراف المتنازعة، ونجح في أداء مهمته فاستجابت مثلاً الإدارة المستخدمة لمضمون الشكوى، فإن النتيجة الطبيعية أن النزاع ينتهي عند هذه المرحلة⁽³⁾.

ثانياً: تخفيف عبء المنازعات على الجهات القضائية

مكتب المصالحة هو وسيط يسعى إلى تقريب وجهة نظر أطراف النزاع، ورغم ذلك إن وفق في هذه المهمة وقرب وجهة نظر الأطراف المتنازعة، وثبت الاتفاق في محضر رسمي فإن ذلك كفيل بعدم جدوى من عرض هذا النزاع على القضاء، وبالتالي التقليل من حدة منازعات العمل الفردية هذا من جهة⁽⁴⁾، ومن جهة أخرى حل المنازعة ودياً يعني تجنب العمال مصاريف التقاضي وإطالة عمر المنازعة.

(1) - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 84.

(2) - خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة باجي مختار، عنابة، د.ت.ا، ص 134.

(3) - عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص 84.

(4) - عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص 84.

المطلب الثاني: مضمون منازعات العمل

إنّ علاقة العمل باعتبارها علاقة قانونية، تحمل في طياتها بوادر نزاع قد يثور في أي وقت، فمنذ نشوء علاقة العمل إلى حين انتهائها تثار نزاعات بين العمال وأصحاب العمل حول مجموعة من القضايا تختلف من حيث طبيعتها وموضوعها.

بحيث يقصد بالمنازعة كل خلاف يثور بمناسبة أو بسبب علاقة العمل بين العامل (أو العمال)، أو ممثلهم والهيئة المستخدمة (أو ممثليها) لإخلال التزامات تعاقدية أو قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية⁽¹⁾.

ولدراسة مضمون منازعات العمل بداية لا بد من تبيان النزاعات المعنية بالمصالحة (فرع أول)، بعدها التعرّض إلى أنواع كل من المنازعات الفردية والجماعية (فرع ثان)، بحيث قد يحدث إلتباس بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي، الأمر الذي يدعو إلى التمييز بينهما (فرع ثالث).

الفرع الأول: النزاعات المعنية بالمصالحة

تهتم تشريعات العمل الحديثة بتسوية وتنظيم عمليات حلّ منازعات العمل، عن طريق إجراءات محددة وإقامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة في معالجتها⁽²⁾، وذلك حماية لمصالح الأطراف المتعاقدة من جهة، وإقامة نوع من الاستقرار في الحقوق والالتزامات المترتبة على علاقة العمل من جهة أخرى، وعليه فإنّ النزاعات المعنية بالمصالحة هي نزاعات العمل الفردية (أولاً) والجماعية (ثانيا) .

(1) - واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 178.

(2) - وعراب سامية، مميزات قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل دبلوم الدراسات العليا المختصة في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، د.تا، ص 39.

أولاً: تعريف منازعات العمل الفردية

تثير علاقات العمل الفردية عدّة إشكاليات عملية أثناء سريانها وتنفيذها تؤدي إلى توتر العلاقة بين كل من العامل وصاحب العمل، الأمر الذي أدى بالفقه وتشريعات العمل والقضاء إلى الاهتمام بهذا النوع من الإشكالات والمنازعات وتنظيم عمليات حلّها وتسويتها، لذا سيتمّ التّعرض إلى تعريف منازعة العمل الفردية من النّاحية الفقهية والتّشريعية.

1- من الناحية الفقهية:

إنّ محاولات الفقه لتعريف منازعات العمل الفردية كانت قليلة، الشيء الذي ترك المجال مفتوحاً للمشرّعين بوضع تعاريف تتلاءم وطبيعة النّظام السائد لكل بلد، ونظراً لقلّة هذه التعاريف من جانب الفقه سوف نورد بعضها، بحيث عرّفت المنازعة الفرديّة بأنّها: « كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة، وصاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية، بمناسبة أو سبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحدودة في العقد، أو خرقه أو عدم امتثاله لنصّ قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي بما سببه ضرر للطرف الآخر»⁽¹⁾.

كما تمّ تعريفها على أنّها ذلك « الخلاف الذي يقوم بين العامل وصاحب العمل، بسبب إخلال أحدهما بأحكام العقد الذي يربطهما، أو بأحكام القانون الذي ينظّم علاقتهما، أو بسبب عدم تنفيذ بند من البنود المتعلّقة إمّا بالحقوق أو بالتزامات من طرف أحدهما، أو بمعنى آخر هو كل خلاف قانوني منصب على مخالفة قانونية أو عقدية منصوص عليها في القانون، أو في العقد الذي يحكم العلاقة بينهما، وكل الخلاف حول تفسير أو تعديل أو إلغاء الأساس أو التنظيم الذي يحكم هذه العلاقة»⁽²⁾.

(1) - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 169.

(2) - قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2001/2002، ص 42 و43.

2- من الناحية التشريعية:

لقد عرّف المشرّع منازعة العمل الفرديّة عبر مختلف التّشريعات العمالية التي أصدرها بحيث أنّ الأمر المتعلّق بالعدالة في العمل⁽¹⁾ عرفها على أنّها: « كل نزاع ناتج عن عقد العمل أو علاقة العمل أو عن عقد تدريب مهني، بين صاحب العمل والعامل غير خاضع للقانون الأساسي للتوظيف العامة»، ونفس الشيء تم تكريسه بالنسبة للقانون الأساسي العام للعامل⁽²⁾، على أنّ منازعة العمل الفرديّة هي « كل خلاف ناجم عن علاقة العمل في المؤسسة المستخدمة والعامل، بحيث يعترف بحق الطّعن للطرفين، وتتم ممارسته طبقاً لإجراءات المنصوص عليها في التشريع».

أمّا القانون الجديد المتعلّق بتسوية النزاعات الفرديّة رقم 90-04 السالف الذكر جاء مغايراً للقوانين السابقة، فنصّت المادة 02 منه على أنّه: « يعدّ نزاعاً فردياً في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتمّ حلّه في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة».

ومن خلال هذا النصّ يتّضح لنا جلياً بأنّ تعريف المشرّع للمنازعة الفرديّة تعوزه الدّقة والوضوح، ذلك أنّه وحسب التعريف السّابق أنّ الخلاف القائم بين العامل وصاحب العمل، يأخذ شكل المنازعة فقط عندما لا يجد حلاً له داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الوديّة؛ أي بأسلوب التظلم والمصالحة⁽³⁾، وهو بذلك يفرّق بين الخلاف الذي تتمّ تسويته داخل المؤسسة، وذلك الذي يحلّ خارجها عن طريق القضاء، مخالفاً بذلك واقع الحال الذي يثبت بما لا يدع أي مجال للشكّ، بأنّ المنازعة ما هي إلاّ خلاف في حدّ ذاته وفي أي مرحلة كانت؛

(1) - المادة 01 فقرة 01، أمر رقم 75-32 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلّق بالعدالة في العمل، (ج.ر) عدد 39، صادر بتاريخ 16 مايو 1975، (ملغى).

(2) - المادة 91، قانون رقم 78-12 مؤرخ في 05 غشت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، (ج.ر) عدد 32، صادر بتاريخ 08 غشت 1978، (ملغى).

(3) - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 296.

أي سواء تم إيجاد حلّ لها داخل المؤسسة أو خارجها عن طريق مفتشيّة العمل أو مكتب المصالحة أو القضاء⁽¹⁾، ومن ثم فلا فائدة تبدو من هذه التفرقة.

لذلك كان من الأجدر تعريف المنازعة الفرديّة في العمل بأنّها: « كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم، حول تنفيذ أو تعليق أو إنهاء علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين، والذي لم تتم تسويته داخل الهيئة المستخدمة»⁽²⁾.

ومن خلال ما تقدّم نستنتج أنّه لكي يعتبر النزاع فردياً لا بد من توافر ثلاثة شروط أساسية وهي:

- قيام الخّلاف بين طرفي علاقة العمل، وهما العامل الأجير والمستخدم.
- أن يكون الخّلاف بشأن تنفيذ علاقة العمل⁽³⁾.
- ألا يكون هذا الخّلاف قد تمّ حلّه داخل المؤسسة المستخدمة⁽⁴⁾.

ثانياً: تعريف منازعات العمل الجماعية

لقد نظمّ المشرّع الجزائري منازعة العمل الجماعية مثلها مثل المنازعة الفردية، إلا أنّها تمتاز بخصائص تجعلها تختلف عن هذه الأخيرة من عدّة جوانب وقواعد قانونية، خاصة من حيث طبيعتها القانونية، ومن حيث طرق تسويتها وذلك كونها تشمل كافة العمّال في المؤسسة أو عدّة مؤسسات.

ولإيضاح مختلف الجوانب القانونية التي تحكم وتضبط منازعة العمل الجماعية، كان لا بدّ التطرق إلى تعريفها من النّاحية الفقهية ثم من النّاحية التّشريعية.

(1) عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 13.

(2) رسة نجاه، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد القانوني، مذكرة تخرج المعهد الوطني للعمل، الدفعة الثانية للتكوين المتخصص في القضاء الاجتماعي، الجزائر، 2001/2002، ص 10.

(3) رسة نجاه، المرجع نفسه، ص 09.

(4) عبد الحليم أكمون، تحرير العقود المهنية والإدارية، في ظلّ تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، الجزائر، 2007، ص 52.

1- من النّاحية الفقهية:

يجمع أغلبية الفقهاء على تعريف منازعة العمل الجماعية على أنّها: « ذلك الخلاف القائم بين مجموعة العمال أو فريق منهم، وبين صاحب عمل واحد أو مجموعة أصحاب عمل، حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم اتّفاق بينهم، حول ظروف أو شروط العمل والعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل»⁽¹⁾.

كما عرّفت منازعة العمل الجماعية بأنّها: « النزاع الذي يحدث بين أصحاب العمل والعمال بشأن شروط العمل وأحواله، وقد يكون النزاع قانونيا يتعلق بتطبيق أو تفسير قانون أو حكم»⁽²⁾.

وفي تعريف آخر لها: « يعدّ نزاعا جماعيا⁽³⁾ كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل ولم يجد تسويته بموجب وسائل اتقاء الخلافات الجماعية، والمتمثلة أساسا في عقد اجتماعات دورية بين ممثلي العمّال والمؤسسة المستخدمة ووضع سجلات الاقتراحات بهدف تفادي أي نزاع داخل المؤسسة»⁽⁴⁾.

ولاعتبار المنازعة جماعية فإنّه يتعين أن تقوم بين طرفي علاقة العمل، وهما العمال من ناحية وصاحب العمل من ناحية أخرى، واختلف الفقه في هذه النقطة، حيث ذهب البعض إلى تفسير كلمة فريق يعني بها ضرورة أن يكون طرف المنازعة هم أغلبية عمّال المنشأة، أو على الأقل أغلبية عمّال القسم الذي يتعلق به النزاع، وذلك عند تعدد أقسام المنشأة والاتجاه الراجح

(1) - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 110.

(2) - قوريش بن شرقي، المرجع نفسه، ص 110.

(3) - يؤكد بعض الكتاب حتى يوصف الخلاف بأنه خلاف عمل جماعي يجب توفر العناصر التالية:

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

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

ج- من جهة الموضوع: أن يتمحور الخلاف حول الحقوق أو المصالح الجماعية لتطبيق اتّفاقية عمل جماعية، أو الزيادة

في الأجور، أو التسريح الجماعي؛ للمزيد طالع: قوريش بن شرقي، المرجع نفسه، ص 110.

(4) - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 37.

يرى أن يكون في المنازعة العمالية عدد هام من العمال حتى ولو لم تتوافر صفة الأغلبية، ويكفي عندئذ أن يصل عدد العمال حدا يخشى منه من عدم استمرار العمل في المشروع بانتظام⁽¹⁾.

2- من الناحية التشريعية:

يقصد بالمنازعة الجماعية كل خلاف يثور بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل بين العامل أو العمّال، أو ممثليهم والهيئة المستخدمة، أو ممثليها لإخلال، أو خرق التزامات تعاقدية أو قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية⁽²⁾.

ولقد عرّف المشرّع النزاع الجماعي⁽³⁾ على أنّه: « يعدّ نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام القانون، كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية، في علاقة العمل والشروط العامّة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم».

فالنزاع الجماعي إذن هو كل خلاف يتناول مصلحة جماعية تهّم عددا من العمّال ينشأ بينهم وبين الهيئة المستخدمة، لذلك يجب أن يمسّ هذا الخلاف الجماعي مجموعة من العمال سواء كانوا منظمين في نقابات أو غير منظمين، يكون فيه المستخدم واحداً أو متعدداً، وأن يتمحور الخلاف حول الحقوق والمصالح الجماعية للعمّال، كتطبيق اتفاقية عمل جماعية أو زيادة في الأجور⁽⁴⁾.

والنزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية تخصّ مجموعة عمّال لأسباب أو أهداف مختلفة؛ بل هي نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو مجموعة من

(1) - مصطفى أحمد عمرو، علاقات العمل الجماعية (المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية "الإضراب- الإغلاق - الوساطة- المفاوضة" في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003)، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر، 2005، ص 288.

(2) - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 77.

(3) - المادة 02، قانون رقم 90-02، المرجع السابق.

(4) - واضح رشيد، المرجع نفسه، ص 78.

العمّال، وهما متلازمان لاعتبار النزاع جماعيا، وبكفي لاعتبار سبب النزاع جماعي أن يمس مصالح جميع أو مجموعة من العمّال، حتى ولو كان في البداية يخص عامل واحد⁽¹⁾.

وعليه فالنّزاع الجماعي يتطلب توافر عنصرين أساسيين، حتى يمكن القول بوجود نزاع عمالي أي جماعي ويتمثل هذان العنصران في:

أ- المصلحة الجماعية:

المقصود بالمصلحة الجماعية أو المشتركة، هو أن تكون مرتبطة بمصالح مجموع العمال في المؤسسة أو لمجموعة منهم، في مهنة معينة أو في المشروع الواحد أو في عدّة مشاريع متشابهة، ويكون موضوع النزاع يتعلق بتطبيق العقد أو تفسيره أو ظروف العمل وشروطه⁽²⁾.

ب- الصفة الجماعية:

ويراد بها كون النزاع بين مجموعة من العمّال أو النقابة من جهة، وبين صاحب العمل كفرد أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى، وتجدر الإشارة إلى أنّ الصفة الجماعية في النزاع العمّالي لا تعدّ قائمة إلاّ إذا أثير بصفة جماعية وليس بصفة شخصية فردية⁽³⁾.

يجب لقيام منازعات العمل الجماعية توفر شرط الجماعة أي إثارة النزاع من طرف العمال ممثلين من طرف ممثليهم، وبهذه الصفة فإنّ إثارة النزاع الجماعي وفقا للقانون الجزائري يجب أن يتم بواسطة ممثلي العمال؛ بمعنى أن تتوفر الصفة القانونية في المجموعة العمالية التي تثير النزاع الجماعي في العمل⁽⁴⁾، وبالتالي فإن توفر المصلحة المشتركة لوحدها لا يكفي

(1) - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 343.

(2) - عيسى لعلاوي، الوسائل السلمية لتسويات منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، أطروحة شهادة الدكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2011، ص 280.

(3) - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض)، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2010، ص 499 و 500.

(4) - عيسى لعلاوي، المرجع نفسه، ص 279.

لقيام منازعة عمل جماعية، يجب أن تكون الصّفة الجماعية ممثلة من طرف النقابة أو التمثيل العمّالي⁽¹⁾.

الفرع الثاني: أنواع نزاعات العمل

تختلف منازعات العمل من حالة إلى أخرى، وذلك حسب طبيعة كل خلاف يثور بشأن تنفيذ علاقة العمل وسريانها، وحتى الآثار المترتبة على انتهائها لسبب أو لآخر⁽²⁾. ونظراً لأهمية طبيعة المنازعة فردية كانت أم جماعية لا بد من التّطرق إلى أنواعها بالنسبة للمنازعات الفردية (أولاً)، وبالنسبة كذلك للمنازعات الجماعية (ثانياً).

أولاً: أنواع منازعات العمل الفردية

تنقسم نزاعات العمل الفردية إلى أربعة، أنواع يتعلّق النوع الأول منها بالمنازعات المتعلقة ببنود العقد، والثاني بالمنازعات المتعلقة بخرق نص إتفاقي، والثالث بالمنازعات المتعلقة بخرق النظام الداخلي، والرابع بالنزاع الناتج عن خرق أحكام قانونية وتنظيمية نتناولها على التوالي فيما يلي:

1 - منازعات متعلّقة ببنود العقد:

يعتبر عقد العمل أساس العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل، وذلك بالنظر إلى كيفية إبرامه، والتي تتم حسب مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد، وبالتالي فإنه يعتبر ترجمة لإرادة الأطراف في ضبط وتحديد حقوق والتزامات كل طرف، حيث تعتبر التزامات كل طرف

(1) - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 500.

- كما أنّ المشرع الجزائري لا يعتبر النزاع الذي يقوم بين فئتين من العمال أو فئتين من أصحاب العمل بنزاع عمل جماعي يخضع في تسويته للإجراءات التي حددها القانون 90-02 المرجع السابق، كون أنّ المشرع اعتبر النزاع الجماعي في العمل الذي يطرأ بين العمال وصاحب العمل، واستبعد بذلك النزاعات التي تطرأ بين فئتين من العمال أو فئتين من أصحاب العمل، للمزيد طالع: عيسى لعلاوي، المرجع السابق، ص 279 و 280.

(2) - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 15.

منهما حقوقا للطرف الآخر (1).

والمشرّع لم يعط أي تعريف لعقد العمل ضمن مختلف القوانين المتعاقبة، بل اعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل (2)، إلا أنّ تخلف بند أو حكم من الأحكام الأساسية فيه يعيبه، ويمسّ بصحّته نظرا لأهميتها في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين، لا سيما تلك الأحكام المتعلقة ببيان هوية الأطراف المتعاقدة، وتحديد منصب العمل، رتبته في السلم الوظيفي، الصلاحيات والالتزامات المترتبة عنه، نوع العمل، بداية سريان ونهاية عقد العمل، تحديد الأجر وتوابعه (3)، فهذه الأحكام لقد حددها المشرّع وفرضها على المتعاقدين، ويجب أن يتضمنها عقد العمل وإذا تخلفت هذه الشروط عدّت مساسا بشرعية وصحة العقد.

أمّا الأحكام الثانوية والتكميلية فهي لا تؤثر على صحة العقد، كما أنّها تختلف من قطاع إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى (4).

وبناءً على ذلك فإنّ كل إخلال بالالتزامات التعاقدية تنتج عنه نزاعات تتعلق بينود العقد تتخذ مظهر خلاف، أو نزاع بسبب عدم مطابقة بند، أو شرط لطبيعة العمل المنجز، أو المتفق عليه (5)، بحكم خضوع عقود العمل الفردية للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، والتزام الموقعين عليها بما ورد بها، خاصة إذا كان أنفع بالنسبة للعمال (6).

(1) - عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2010، ص 20.

(2) - عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 37.

(3) - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 15 و16.

(4) - عشاش عبد الله، المرجع نفسه، ص 21.

(5) - واضح رشيد، المرجع نفسه، ص 16.

(6) - عيساني محمد، المرجع نفسه، ص 31.

(2) - منازعات متعلّقة بخرق نص اتّفاقي:

من المعلوم أنّ أحكام الاتفاقيات الجماعية تشكل منظومة قانونية مهنية مكتملة للأحكام القانونية الصادرة عن الهيئة التشريعية، الأمر الذي يجعلها تتمتع بنفس القيمة القانونية التي يتمتع بها القانون، من حيث فرض إلزاميتها على المخاطبين بها، تحت طائلة الجزاءات المدنية أو الجزائية المترتبة على كل من يخالفها⁽¹⁾، حيث تنص المادة 137 من القانون رقم 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل⁽²⁾ على أنّه: « يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية ».

وعليه فإنّ كل عقد عمل يجب أن يخضع لما تتضمنه الاتفاقيات، والاتفاقيات الجماعية للعمل من شروط العمل والتشغيل⁽³⁾.

فالإخلال ببند من بنود الاتفاقية هذه يثير نزاعا متعلقا بحقوق منبثقة عن نص اتفاقي، يضع المستخدم في موقف المواجهة مع العمال المتضررين يلزمه تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعمال⁽⁴⁾.

(3) - منازعات متعلّقة بخرق النظام الداخلي:

يعتبر النظام الداخلي ميثاق المؤسسة، تلتزم بإعداده كل مؤسسة تستخدم على الأقل عشرين عاملا، يعرض على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمّال فيها لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، وكذلك يمكن للمستخدم في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عاملا أن

(1) - عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 31.

(2) - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، (ج. ر) عدد 17، صادر بتاريخ 25 أبريل 1990، معدل ومتمم.

(3) - أنظر: المادة 120، قانون رقم 90-11، المرجع نفسه.

(4) - أنظر: المادة 118، قانون رقم 90-11، المرجع نفسه.

يعد نظاما داخليا حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة⁽¹⁾، كما تودع نسخة من النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا لفحص مدى مشروعية والمصادقة على مطابقتها للتشريع والتنظيم في أجل ثمانية (08) أيام، على أن يسري مفعوله فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا⁽²⁾.

ويتمتع صاحب العمل بصلاحيّة الإدارة والتنظيم والتأديب باتخاذ كافة الاجراءات، ووضع التنظيمات الملائمة لتنفيذ العمل بما يحقق الاستمرارية والنظام داخل أماكن العمل⁽³⁾.

ولقد عرّف المشرّع النظام الداخلي للعمل⁽⁴⁾ بأنه: « وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوماً، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل الوقاية الصحية والأمن والانضباط.

يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ».

وهو بذلك أداة تنظيمية وتأديبية في يد المستخدم تمكنه من تطبيق أحكامه، واتخاذ كل إجراء ردي ضد كل عامل في المؤسسة يرتكب خطأ مهنيا⁽⁵⁾.

وعليه فإنّ العامل لا يقوم أثناء تنفيذ التزاماته الوظيفية بأداء أعماله وفق ما يقرره هو، وإنّما وفق ما يقرره صاحب العمل، لما يتمتع به من صلاحيات في اتخاذ الاجراءات والتنظيمات المناسبة له، لتنظيم العمل داخل المؤسسة مما يحقق الانضباط العام، ويعرف كل طرف ما له وما عليه لتقادي التعسف من أي كان.

(1) - أنظر: المادتين 75 و 76، قانون رقم 90-11، المرجع السابق.

(2) - عشاش عبد الله، المرجع السابق، ص 26؛ أنظر: المادة 79، قانون رقم 90-11، المرجع نفسه.

(3) - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 18.

(4) - المادة 77، قانون رقم 90-11، المرجع نفسه.

(5) - سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 14 و 15.

(4) - نزاع ناتج عن خرق أحكام قانونية وتنظيمية:

بالرغم من تخلي الدولة لمختلف الجوانب التنظيمية لعلاقات العمل، وترك أطراف العقد والمتعاملين الاجتماعيين بتنظيم ذلك بأنفسهم عن طريق عقود العمل والاتفاقيات الجماعية، فإنّ الدولة بقيت محتفظة بحقّها في تنظيم وتأطير بعض المسائل الجوهرية في علاقات العمل على شكل قواعد قانونية أمرّة، ويجب على الأطراف المتعاقدة السّهر على احترامها والعمل بها⁽¹⁾.

وكل إخلال بهذه الأحكام القانونية والتنظيمية من أي طرف كان، فإنّه بإمكانه أن يتسبب في نشوب نزاعات بين الأطراف، بغضّ النّظر عما يترتب عن ذلك من آثار على علاقة العمل نفسها، التي تصبح باطلة وعديمة الأثر في حالة عدم مطابقتها لأحكام التّشريع المعمول بها⁽²⁾، وتعرّض موقعيها إلى عقوبات، بالإضافة إلى التعويضات المناسبة للضرر اللّاحق مختلفة باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة⁽³⁾.

ثانيا: أنواع منازعات العمل الجماعية

إنّ النزاع الجماعي يصعب تحديده من أوّل وهلة يقوم بها، وهو ينقسم إلى ثلاث أنواع، النوع الأوّل يتعلّق بنزاعات متعلّقة بتطبيق القانون، أمّا الثاني يتعلّق بنزاعات متعلّقة بتعديل القانون، والنوع الثالث يتعلّق بمنازعات متعلّقة بتفسير اتفاقيات - اتفاقات جماعية.

1- نزاعات متعلّقة بتطبيق القانون:

تنشور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال والمستخدم حول تفسير أو تطبيق قانون، يدعي فيه العمال خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقية المبرمة بينهما فيما يتعلّق بالتّصنيف

(1) - عشاش عبد الله، المرجع السابق، ص 27.

(2) - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 20.

(3) - TEYSSIE Bernard, Relations individuelles du travail, 2^{eme} Edition, Imprimerie du sud Toulouse, Paris, 1992, P 116.

المهني لفئة أو لفئات العمال، بحيث تم تصنيفهم مثلا في مرتبة أقلّ مما صنفهم فيها القانون، أو أن يثور الخلاف حول تفسير نص تنظيمي، يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل والشروط العامّة للعمل⁽¹⁾.

2- نزاعات متعلّقة بتعديل القانون:

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

وفي ذلك تنص المادة 62 من القانون 90-11 السالف الذكر على أنه: « يعدّل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي تنص عليها عقد العمل».

إلا أنّ الوضع هنا يختلف لأنّ الأمر يتعلق بتعديل عقد العمل بناء على تعديل قانون أو اتفاقية، لكن ذلك لا يمنع مجموع العمال من المطالبة بهذه الامتيازات الجماعية، لأنّ في ذلك مصلحة لأحد الطرفين، وهم العمال، ونفس الشيء بالنسبة للحالات التي يفرض ويستوجب فيها القانون أو الاتفاقيات الجماعية للعمل إجراء هذا التعديل، حتى ولو دون اعتبار لإرادة الطرفين في ذلك⁽²⁾.

3- منازعات متعلّقة بتفسير اتفاقيات/ اتفاقات جماعية:

يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقة العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل وذلك بتطبيقه وتنفيذه، وفي ذلك يجب أن يكون كل

(1)- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 81.

(2)- واضح رشيد، المرجع نفسه، ص 82.

عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي متوافقة مع البنود الواردة فيها، بما يتطابق ليكون أفيد بالنسبة للعامل⁽¹⁾، غير أنه لا يمكن توقيع بند أو شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية بما يمس أو يلحق ضرراً بالعامل أو العمال⁽²⁾.

إذ يمكن هنا أن يكون النزاع فردياً إذا مسّ عاملاً، أو جماعياً إذا مسّ فئة من العمال، أو قطاعاً معيناً بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية، خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها، مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الأوضاع وعرقلة العمل، لاسيما إذا تعلق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال، أو تسريح جماعي للعمال⁽³⁾.

الفرع الثالث: تمييز منازعات العمل الفردية عن منازعات العمل الجماعية

تختلف أسباب المنازعات في العمل من حالة لأخرى، إلا أنّها ترتبط كلّها بالإخلال بالالتزام أو التقصير في تطبيق نصّ قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي⁽⁴⁾، مما يؤدي إلى نشوب نزاع بين أطراف النزاع، لكن قد يحدث التباس بين النزاع الجماعي والنزاع الفردي، الأمر الذي يدعو إلى التمييز بينهما من حيث الموضوع (أولاً)، ومن حيث أطراف النزاع (ثانياً)، ثم من حيث إجراءات تسوية النزاع (ثالثاً).

أولاً: من حيث الموضوع

يدور النزاع الفردي حول مسألة قانون نتيجة إخلال أحد طرفي العقد بالالتزام من الالتزامات التعاقدية، مثلاً الأجير الذي يعارض مستخدمه كون هذا الأخير اعتمد على خطأ الذي من

(1)- TEYSSIE Bernard, Op-Cit, P 348

(2)- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 83.

(3)- واضح رشيد، المرجع نفسه، ص 83.

(4)- واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، بحث لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2001/2000، ص 226.

خلاله وقع العقوبة، وفي هذا المثال هناك تناقض بين ادعائين إذ أنّ كل طرف يدعي أنّ الحق معه، إننا إذا أمام نزاع بين أفراد حول نقطة قانون(1).

في حين أنّ النزاع الجماعي يتمحور حول حقوق ومصالح جماعية للعمال وتتشأ من مطالب أو مقترحات نقابية، كالمطالبة بالزيادة في الأجر أو تحسينات على ظروف العمل، وكل هذه المطالب تشار عادة ضمن الاتفاقيات الجماعية، ويحدث النزاع الجماعي بشأنها عند فشل الطرفان في الوصول إلى عقد مثل هذه الاتفاقيات(2).

وعليه فإنّ موضوع منازعات العمل الفردية هو خرق حق شخصي للعامل الواحد أو لصاحب العمل، ولا يمكن لهذا الحق أن يمس بمصلحة العمال ولا يؤثر على المركز القانوني لمجموع العمال، أمّا موضوع منازعات العمل الجماعية فهو يخص جميع العمال؛ أي أنه يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين.

ثانيا: من حيث الأطراف

فبالنسبة لمنازعات العمل الفردية يقوم النزاع فيها بين عامل أجير واحد ومستخدميه، أمّا منازعات العمل الجماعية فيقوم النزاع فيها بين مجموعة من العمال والمستخدم(3).

فالاختلاف إذن واضح بين الخلافات الفردية والجماعية، فالنزاع الفردي يتعلق بمسألة قانونية حول حقوق فردية، بينما يتناول النزاع الجماعي مصلحة جماعية تتعلق أو تمس عدداً أو مجموعة من العمال(4)، ويهدف أساساً إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام القائم وتعويضه

(1) - عشاش عبد الله، المرجع السابق، ص 29.

(2) - محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 83.

(3) - عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 201.

(4) - عشاش عبد الله، المرجع نفسه، ص 30.

بقانون أو اتفاق جديد⁽¹⁾، أما المنازعة الفردية هدفها هو تطبيق النظام أو الاتفاق القائم⁽²⁾.

كما أنه يعدّ النزاع جماعيا إذا رفعت الدعوى من المنظمات النقابية، ونقابات أصحاب الأعمال المرتبطة بعقد العمل الجماعي، والعمال الممثلين الذين ينتخبهم العمال، بينما في النزاع الفردي لا يجوز رفعه إلا ممن تكون له مصلحة محققة⁽³⁾.

ثالثا: من حيث إجراءات تسوية النزاع

لقد حدّد المشرّع إجراءات وطرق ووسائل خاصّة لفضّ واتّقاء ومعالجة منازعات العمل الجماعية، هذه الاجراءات والطرق والوسائل هي الأخرى لا تخضع لها تسوية منازعة العمل الفردية⁽⁴⁾.

ففي النزاعات الفردية كل خلاف قائم بين العامل والأجير والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل، يتم حلّه في إطار عمليات تسوية داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية أو إدارية داخلية للنزاع، دون تدخل من أية جهة خارجية، وذلك وفقا للإجراءات الداخلية لمعالجة النزاع المحددة في المعاهدات أو الاتفاقيات⁽⁵⁾، أو بواسطة التظلم⁽⁶⁾، والمصالحة.

أمّا بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية داخل الهيئة المستخدمة، فيمكن للعامل اخطار مفتش العمل⁽⁷⁾، أو لجنة المصالحة، بهدف التقريب أو التوفيق بين الطرفين، ويكون فيها

(1) - عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 201.

(2) - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 44.

(3) - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 503 و 504.

(4) - عيسى لعلاوي، المرجع السابق، ص 50.

(5) - واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الاصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 227.

(6) - المادة 04 فقرة 01، قانون رقم 90-04، المرجع السابق، تنص على أنّه: « في حالة غياب الاجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار».

(7) - أنظر: المادة 05، قانون رقم 90-04، المرجع نفسه.

مفتش العمل وسيلة اتصال بين العمال ولجنة المصالحة⁽¹⁾.

أمّا فيما يخص النزاعات الجماعية فلقد ميّز المشرّع بين الأحكام التي تطبّق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والادارات، وبين الأحكام التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية.

وبالتالي فقد أخضع النوع الأول منها إلى أحكام المواد من 04 إلى 13 من القانون رقم 90-02 السالف الذكر، وبناء عليه فالمادة 04 منه تنصّ على أنّه: « يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، على أن تحدد الاتفاقيات الجماعية كيفية عقد هذه الاجتماعات ».

وفي حالة اختلاف الطرفين، يباشران إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يبرمانها، فإن لم تكن فيرفع أحد الطرفين الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، على أن تقوم هذه الأخيرة وجوباً بمحاولة المصالحة بينهما في ظرف ثمانية (08) أيام⁽²⁾.

وفي حالة فشل إجراء المصالحة بناء على محضر عدم المصالحة، تبين المادة 09 من القانون 90-02 السالف الذكر، أنّه يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم.

وبناءً على ما سبق يظهر الاختلاف جلياً في دور مفتش العمل حيث في النزاعات الفردية بعد صدور القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل⁽³⁾، أصبح مجرد همزة وصل

(1) - واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 228.

(2) - واضح رشيد، المرجع نفسه، ص 233.

(3) - قانون رقم 90-03 مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلّق بمفتشية العمل، (ج.ر) عدد 68، صادر بتاريخ 07 فبراير 1990، معدل ومتمم.

بين الأطراف المتنازعة ومكاتب المصالحة؛ أي لا علاقة له بإجراء المصالحة. على عكس النزاعات الجماعية فإجراء المصالحة من قبل مفتش العمل يعدّ إجراء جوهريا⁽¹⁾، وفي حالة فشل إجراء المصالحة يكون للأطراف سلطة اختيار الإجراء المناسب سواء كانت الوساطة أو التحكيم⁽²⁾. أما في مجال منازعات العمل الفردية، فإنّه بعد فشل إجراء المصالحة وبعد تحرير محضر عدم المصالحة، يتمّ اللجوء مباشرة إلى القضاء من أجل تسوية النزاع⁽³⁾، بحيث تختص في حل هذا النزاع المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية⁽⁴⁾.

أما المؤسسات والادارات العمومية المتمثلة في المؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري المركزية التابعة للدولة والولايات والبلديات فقد خصها بالمواد من 14 إلى 23 من القانون رقم 90-02 السالف الذكر.

يمكن القول أنّ المنازعة الفرديّة تكيف كذلك لكونها فرديّة في أطرافها بحيث لا تمس إلاّ عاملاً واحداً أو مجموعة صغيرة من العمّال وفردية في موضوعها لكونها تنصب على خلاف قانوني ناتج عن إخلال أحد طرفي العلاقة بأي من إلتزاماته المحددة قانونا أو اتفاقا. وفردية في هدفها لكونها ترمي إلى تنفيذ الإلتزام والقانون المنظم لعلاقة العمل وفردية في آثارها بحيث لا تمس إلاّ صاحب الشّأن.

وهكذا عكس المنازعة الجماعية التي تكيف كذلك جماعية في أطرافها وجماعية في المصالح والأهداف التي تقوم من أجلها أو سببها وجماعية في أثرها.

(1) - عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 26.

(2) - عيساني محمد، المرجع نفسه، ص 26.

(3) - واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الاصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 234.

(4) - أنظر: المادة 20، قانون رقم 90-04، المرجع السابق.

الفصل الثاني

الإطار القانوني للمصالحة في حل

نزاعات العمل

لقد أفرز التّظيم الجديد لعلاقات العمل، عدّة إجراءات يجب إتباعها في كلّ خلاف ناتج عن تنفيذ أو إنهاء علاقة العمل بين العامل أو العمّال والمستخدم، تهدف إلى تسوية الخلاف بطريقة سلمية أو وديّة قبل إخضاعها إلى قضاء العمل⁽¹⁾، واعتبار ذلك شرطاً جوهرياً لقبول الدعوى الاجتماعية من النّاحية الشّكلية أمام محكمة المسائل الاجتماعية⁽²⁾، وذلك لما تتميز به تلك المحاولات التوفيقية الوديّة من سرعة إيجاد الحلول للنزاع القائم، وبالتالي الإبقاء على الاستقرار والمحافظة على العلاقات الوديّة بين العمّال وصاحب العمل، وتقادي ما قد ينجر عن تلك المنازعات من مضاعفات ونتائج سلبية تؤدي بالإضرار بمصالحهما.

فمن هذه الإجراءات ما يعتمد على الهياكل الداخلية للهيئة المستخدمة ومنها ما يعتمد على الأجهزة الإدارية، ومنها ما يعتمد على أجهزة مستقلة⁽³⁾، وما يعني أيضاً أنّ التسوية القضائية ليست التّقنية الوحيدة المفتوحة أمام العمّال والمستخدمين لحل خلافاتهم، فالقانون الجزائري وضع إجراءات أوليّة لتسوية غير قضائية قبل وصول النزاع العمالي أمام القضاء.

وما يتمّ على المستوى الدّاخل للهيئة المستخدمة تقوم به إدارة المؤسسة إذا ما نصّت على ذلك الاتفاقيات الجماعية لهذه الأخيرة، وإذا لم يتمّ النصّ عليها أو فشل الجهاز الداخلي للمؤسسة، سيحال الخلاف على مستوى مفتشية العمل (مبحث أول)، أو على مستوى مكاتب المصالحة هذا بالنسبة لنزاعات العمل الفرديّة أمّا في نزاعات العمل الجماعيّة فبعد فشل إجراء المصالحة في تسوية نزاعهم فلهم الخيار إمّا اللّجوء إلى الوساطة أو التحكيم (مبحث ثان).

(1) - واضح رشيد، منازعات العمل الفرديّة والجماعية في ظلّ الاصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 23.

(2) - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 65.

(3) - أنظر: المادة 01، أمر رقم 75-32، المرجع السابق؛ والمادة 19، قانون رقم 90-04، المرجع السابق.

- أنظر أيضاً: قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 19058 بتاريخ 1985/05/07 القاضي بنقض قرار المجلس القضائي، القاضي بتأكيد الحكم المستأنف القاضي بقبول الدعوى والحكم فيها دون مرور المنازعة بالتسوية الودية وفق ما تقضي به المادة 01 فقرة 02 من الأمر 75-32 المرجع نفسه، المجلة القضائية الصادرة عن المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 1990، ص 145 و 146.

المبحث الأول: إجراءات حل نزاعات العمل

إنّ الكثير من التشريعات العمالية المنظّمة لقضاء العمل، قد قيّدت أطراف النّزاع بشرط المرور على إجراءات التّسوية الوديّة قبل عرضه على القضاء المختص⁽¹⁾.

وعليه أوجب المشرّع قواعد خاصّة في تسوية النّزاع المترتب عنها داخل المؤسسة المستخدمة، قبل اللجوء إلى إجراء الصّالح كوسيلة خارجية لتسوية النزاعات الفرديّة، وهو نفس الشّيء بالنّسبة لمنازعات العمل الجماعيّة⁽²⁾.

حيث يكون الحلّ الوديّ عن طريق المفاوضات الجماعيّة بمحاولة طرفي النّزاع حل الخلاف دون تدخل أيّ طرف أو جهة خارجية، وإذا لم تكن هناك إجراءات إتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمّال الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل.

ولمعرفة كيفية المصالحة سواء على المستوى الدّخلي للمؤسسة؛ أي ما يعرف بالتّسوية الداخلية للنّزاع، أو على المستوى الخارجي للمؤسسة لابد من التّطرّق إلى المصالحة كإجراء وديّ داخلي لحل النزاعات (مطلب أول)، بعدها التّطرّق إلى مفتشية العمل كجهاز إداري مختص في حل نزاعات العمل (مطلب ثان) .

المطلب الأول: المصالحة كإجراء وديّ داخلي لحل نزاعات العمل

إنّ التّكفل الأولي بالخلاف يتمّ بواسطة الإجراءات المنصوص عليها في النّظام الدّخلي أو في الإتفاقية الجماعية، والتي تتخذ⁽³⁾ إمّا عن طريق التّسوية الوديّة أو إدارية داخلية

(1) - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 57.

(2) - شويحة زينب، علاقة العمل الفرديّة في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع إدارة ومالية، كليّة الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002، ص 129.

(3) - خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 107.

للنزاع دون تدخل من أية جهة خارجية⁽¹⁾.

وعليه فإن القانون رقم 90-04 السالف الذكر، تناول إمكانية حل كل النزاعات التي تطرأ أثناء تنفيذ علاقة العمل داخل الهيئة المستخدمة، عن طريق الاتفاقيات الجماعية، بحيث تتولى مهمة المصالحة إدارة المؤسسة (فرع أول)، نفس الشيء بالنسبة لنزاعات العمل الجماعية، فقد تناول كذلك القانون رقم 90-02 السالف الذكر، إجراءات معالجة الخلاف الجماعي داخل الهيئة المستخدمة؛ أي يمكن لإدارة المؤسسة أن تتولى مهمة تسوية النزاع إذا ما نصت الاتفاقيات الجماعية على هذه الإجراءات (فرع ثان) .

الفرع الأول: المصالحة في مجال منازعات العمل الفردية

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل، توصل كل من العامل وصاحب العمل أو ممثله إلى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما، دون تدخل من أية جهة خارجية عن المؤسسة⁽²⁾، وذلك بالزامية اللجوء إلى نظام التظلم المعمول به لسحب أو مراجعة أو تعديل القرارات الإدارية⁽³⁾.

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

أولاً: نظام التظلم

يعتبر إجراء التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة عن طريق نظام التظلم الإداري، من الإجراءات الأولية التي يجب اتباعها، قبل اللجوء إلى عرض الأمر على نظام المصالحة ثم القضاء، ورغم ذلك فهو لا يعتبر إجراء شكلي يؤدي عدم القيام به إلى رفض قبول

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

(2) - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 66.

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

الدعوى، لكنه ضروري⁽¹⁾، ولعل الغاية من اشتراط مثل هذا الإجراء هو التّوصل بسرعة إلى حلّ مثل هذه المنازعات في مهدها وقبل استفحالها، بغرض المحافظة على العلاقات الودية بين العامل وصاحب العمل⁽²⁾.

وتتمّ التسوية الودية للنزاع بهذا الأسلوب الاحتياطي، في حالة عدم وجود آليات إتفاقية داخلية لتسوية المنازعات الفردية في العمل ضمن بنود الاتفاقية الجماعية للعمل، وهذا طبقاً للقانون رقم 90-04 السالف الذكر، الذي فتح المجال للعامل باتباع إجراءات التظلم الإداري وفق نصّ المادة 04 من نفس القانون المذكور أعلاه التي تنصّ على أنّه: « في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة⁽³⁾ من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم الرد، أو عدم رضی العامل بمضمون الرد، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة، يلزم الهيئة المسيّرة أو المستخدم بالردّ كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ الإخطار».

وبتحليل المادتين 03 و04 السابقتين يتبيّن لنا أنّه:

1- في حالة وجود اتفاقية جماعية، فإنّ التسوية الداخلية تتمّ وفق الإجراءات المحددة في هذه الاتفاقية.

2- أمّا في حالة عدم وجود اتفاقية جماعية، فإنّ التسوية الداخلية تتمّ في إطار الأحكام القانونية المنظّمة لطرق وكيفيات التسوية الداخلية للنزاع، المتمثلة أساساً في نظام التظلم الذي يتمّ على صورتين:

(1) عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 111.

(2) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 11.

(3) التي تنص: « يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة».

أ- التظلم أمام الرئيس المباشر:

يتقدم العامل إلى رئيسه المباشر بطلب من أجل سحب أو تعديل أو إلغاء القرار أو التصرف بسبب النزاع، والذي يتعين عليه الرد على طلب العامل خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار، وفي هذه الحالة قد يكون الرد إيجابيا فينتهي النزاع عند هذا الحد، وقد يكون سلبيا أو لا يكون هناك رد أصلا، وفي هذه الحالة لا يبقى أمام العامل إلا التظلم على مستوى أعلى وفق السلطة السلمية المعمول بها في الهيئة المستخدمة⁽¹⁾.

ب- التظلم أمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين:

في حالة عدم رد الرئيس المباشر على طلب العامل في المدّة المحددة قانونا، وهي ثمانية (08) أيام، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد، يرفع أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم (صاحب العامل) حسب الحالة⁽²⁾، والذي يكون ملزما بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع سبب النزاع خلال خمسة عشر (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار⁽³⁾، وفي حالة عدم الرد خلال هذه المدّة، فلا يكون في وسع العامل إلا عرض النزاع على مفتش العمل أو هيئة المصالحة إن وجدت⁽⁴⁾.

وما يلاحظ على المادة 04 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر، أنها لم ترتب أية عقوبة كنتيجة لعدم الرد، مما يسمح ويعطي للرئيس المباشر أو لصاحب العمل فرصة الاستخفاف بمصير العامل والنتائج عن عدم الرد أو التقاعس عنه.

ونلاحظ أنّ هذه التقنية التي جاء بها التشريع الجديد في مجال معالجة النزاعات الفردية

(1) - عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 111.

(2) - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 25.

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

(4) - عيساني محمد، المرجع نفسه، ص 112.

في العمل داخل المؤسسة نفسها، مستمدة أساساً من نظرية التظلم من القرارات الإدارية في مجال القانون الإداري، والتظلم الإداري كما هو معلوم ينقسم إلى نوعين، أولهما التظلم الولائي الذي يتقدم به الشخص إلى الجهاز الإداري الذي أصدر القرار المتضرر منه من أجل إعادة النظر ودراسته من جديد⁽¹⁾، ولها سلطة تقديرية في إمكانية إلغاء القرار أو تعديله كلياً أو جزئياً، كما لها حق الامتناع عن الرد، أما النوع الثاني فهو التظلم الرئاسي، الذي يرفعه الشخص إلى السلطة التي تعلو الجهة الإدارية التي أصدرت القرار والتي لها اختصاص مباشر في إمكانية مراجعته أو سحبه أو تعديله⁽²⁾.

ونسجل في هذا المجال أنّ المشرع الجزائري أخذ بالتظلم الولائي وليس بالتظلم الذي يستوجب وجود سلطة هرمية؛ أي رئاسية أو صائية تعلو الجهة التي أصدرت القرار، وهو ما لم يبق معمولاً به في المؤسسات الاقتصادية العمومية، بعد إلغاء الوصاية الإدارية المباشرة على هذه المؤسسات⁽³⁾.

وإذا كانت الإجراءات المشار إليها سابقاً حلت محل ما كان يسمى بطرق الطعن الودية المنصوص عليها في المادة 01 الفقرة 02⁽⁴⁾ من الأمر رقم 75-32 السالف الذكر، والتي كانت إجبارية على العامل إتباعها قبل عرض النزاع على مفتش العمل، فإنّ السؤال الذي يطرح في ضوء التشريع الجديد هو: هل العامل ملزم بإتباع إجراءات التسوية الداخلية قبل عرض موضوع النزاع على مفتش العمل؟ حسب علمنا فإنه لا يوجد نصّ قانوني في التشريع الجديد يلزم العامل بإتباع تلك الإجراءات، وإنّما هو مخير إمّا بإتباعها أو اللجوء مباشرة إلى مفتش العمل بتلك الإجراءات بل تكفي بتقديم محضر عدم المصالحة.

(1) - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 67.

(2) - عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 113.

(3) - قوريش بن شرقي، المرجع نفسه، ص 67.

(4) - التي تنص: «... بالنسبة للمؤسسات الاشتراكية فإنه لا يجوز عرض النزاع على مفتش العمل إلا إذا استنفذ طرق الطعن الودية المنصوص عليها بموجب القانون ضمن المؤسسات الاشتراكية».

ولا بد من التنويه هنا إلى أنّ أسلوب التظلم وإن كان يعجل في تسوية منازعات العمل الفردية في أمد قصير، وبصفة خاصة تلك التي تكون أسبابها بسيطة، فإنه غالباً ما يخفق في ذلك أيضاً، خاصة إذا تمسك صاحب العمل أو ممثله برأيه أو قراره، أو كان قبوله بالحلّ الوديّ مشروط ببعض الشروط التي لا يقبلها العامل، وفي هذه الحالات لا يبقى أمام هذا الأخير سوى عرض النزاع على مفتش العمل أو لجنة المصالحة⁽¹⁾.

ثانياً: التوفيق الإداري

يقصد به عرض الخلاف على بعض الأجهزة الإدارية المشرفة على قطاع العمل، كمديريات ومكاتب العمل الإقليمية أو الجهوية أو الوزارات المكلفة بالعمل والشؤون الاجتماعية، بغرض إيجاد حلّ الخلاف والوصول إلى تسوية ودية بهذا التوفيق الإداري، دون أن يكون هذا الإجراء إجبارياً⁽²⁾، وعلى العامل المتضرر في هذه الحالة تقديم طلبه إلى الجهة الإدارية المختصة مرفقاً بكل الوثائق والمستندات، فيتم استدعاء الطرفين المختلفين إلى مفاوضات لتسوية الخلاف بطريقة ودية إذا تمّ التوصل إلى التوفيق بينهما، فيتمّ تحرير محضر توفيق، أمّا إذا لم يتمّ التوصل إلى ذلك فيرسل تقرير إلى مدير مكتب العمل، ليتمكن به الطرف المتضرر، أو المستعجل أن يلجأ إلى المحكمة المختصة بذلك.

فنظام التوفيق الإداري هذا معمول به في بعض القوانين المقارنة، حتى وإن كان جوازيًا يمكن تجاوزه واللجوء إلى القضاء مباشرة، غير أنّ هذا النظام في الجزائر لا يؤخذ به⁽³⁾.

الفرع الثاني: المصالحة إجراء علاجي في مجال منازعات العمل الجماعية

تعتبر الوقاية من النزاعات الجماعية أول خطوة يلجأ إليها طرفا النزاع لأي خلاف قد

(1) - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 13.

(2) - عبد الحليم أكمون، المرجع السابق، ص 57.

(3) - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 26.

ينشأ بينهما، حيث لا نكاد نجد إتفاقية إلا وتضمنت عدّة إجراءات احتياطية لتفادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بين صاحب أو أصحاب العمل من جهة، وجميع العمّال أو مجموعة منهم من جهة أخرى.

كما أنّ المشرّع أولى اهتماما خاصا بطريقة التسوية الوقائية للنزاع الجماعي، وهو ما يعبر عن نيته في إقامة نظام وقائي لهذا النوع من النزاعات العمالية، والذي يتجسّد عبر آليتين هما التفاوض الجماعي المباشر من جهة (أولا)، واللجان المشتركة من جهة أخرى (ثانيا).

أولا: التفاوض الجماعي المباشر

التفاوض الجماعي المباشر هو أسلوب للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلو العمال، سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمّال، وصاحب أو أصحاب العمل، لتبادل الآراء، وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح يرضي الطرفين⁽¹⁾.

وقد يكون التفاوض المباشر إجراء إلزامي في بعض الدول، كما قد يكون إجراء اختياري، إذ تحيل التشريعات إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل لتنظيم الاجتماعات بين الطرفين، كما هو الحال بالنسبة للتشريع الجزائري⁽²⁾.

والأصل أنّ المفاوضات المباشرة بين العمّال وأرباب العمل هو حق للعمال، ولو لم ينصّ عليه القانون صراحة، إذ يعد الأثر المباشر للاعتراف لهم بالحق في تكوين

(1) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الثانية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 213.

(2) - بشير هدي، المرجع نفسه، ص 214.

نقابات⁽¹⁾.

كما تعرّض المشرّع إلى هذه الطريقة في المادة 04 من القانون 90-02 السالف الذكر، والتي تنص على أنّه: « يعقد المستخدمون وممثلو العمال⁽²⁾ اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة».

بحيث تتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية التي يعقدها الممثلون المنتخبون للعمال أو اللجان النقابية وصاحب العمل، في كونها تبقى الاتصال المباشر والدائم بين الطرفين، وتوفير فرص التشاور والتعاون بين الطرفين من أجل معالجة واتقاء أيّ خلاف قد يظهر في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية، كما تمكن هذه الاجتماعات الدورية أطراف العلاقات المهنية، من عرض وطرح التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية والحلول المقترحة لها، وكذا التنازلات التي يقدمها كل طرف قصد تفادي تأزم الخلاف، أو زيادة التوتر بين الطرفين⁽³⁾.

ولقد اعتبر المشرّع التفاوض المباشر حل مثالي لتجنّب نزاعات العمل وأجبر أطراف علاقة العمل على ضرورة الأخذ به، وعادة ما يبرز هذا التفاوض في إطار اجتماعات دورية بين الطرفين تتناول شروط وظروف العمل والمشاكل المهنية والاجتماعية، والتي قد تحدث

(1) - محي الدين الجرف، منازعات العمل أسبابها، وشروط الحلول اللازمة لها، وموقف التشريعات من الأمر (حول تشريعات العمل العربية)، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981، ص 91.

(2) - تدلّ عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين؛ للمزيد طالع: معاشو نبالي فظة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008، ص 475 و 476.

(3) - أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، حوليات جامعة بن يوسف بن خدة، الطرق البديلة لحل النزاعات، عدد 03، الجزائر، 2014، ص 162 و 163؛ للمزيد طالع: عيسى لعلاوي، المرجع السابق، ص 345.

داخل الهيئة المستخدمة غير أنه في الواقع نتائج التفاوض لا تخرج عن فرضين، الأول هو نجاح التفاوض وبالتالي إنهاء النزاع القائم، وعليه ينتهي التفاوض بإبرام إتفاقية عمل جماعية أو إتفاق آخر يحقق أهداف التفاوض، ويجب أن يدون هذا الإتفاق في إتفاقية جماعية وفقا للقواعد والشروط الخاصة بإتفاقيات العمل الجماعية⁽¹⁾.

أما بالنسبة للفرض الثاني فإنه يتمثل في فشل المفاوضات في التوصل إلى إتفاق يحلّ الخلاف⁽²⁾، اعتبارا لتمسك كل طرف بمطالبه ورفض مطالب الطرف الآخر⁽³⁾، وبالتالي يتحوّل إلى مشكل يستلزم البحث عن حلول عن طريق وسائل وإجراءات أخرى تستلزم تدخل أشخاص وهيئات أجنبية عن المؤسسة.

وعليه تمثل المفاوضات الجماعية أهم آلية تساهم في استقرار علاقات العمل وتكريس مبدأ السلم في العمل، وذلك لما تتمتع به من خصوصيات تميّزها عن بقية آليات علاقات العمل الجماعية⁽⁴⁾.

ثانيا: اللجان المشتركة أو الدائمة

من أجل أن تكون مشاركة العمّال فعّالة في المشاركة في تسيير المؤسسة المستخدمة وإيجابية، إمّا يقوم المشرّع بوضع بعض الأنظمة لإنشاء لجان دائمة متخصصة تساهم في الحوار والتشاور والتسيير، وإمّا يترك الإتفاقيات الجماعية إنشاء وتنظيم هذه اللجان التي تكون مشتركة بين العمال وإدارة صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة⁽⁵⁾.

وكثيرا ما يوكل أمر الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل أو تقادي تأزم الخلافات

(1) - أبو عمرو مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص 306 و307.

(2) - أبو عمرو مصطفى أحمد، المرجع نفسه، ص 307.

(3) - بشير هدي، المرجع السابق، ص 214.

(4) - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 348.

(5) - عيسى لعلاوي، المرجع السابق، ص 346.

التي قد تثار من حين لآخر، إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة من قبل أصحاب العمل والعمال، التي تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، حيث تفوض التشريعات العمالية حرية وصلاحيات إنشاء وتنظيم هذه اللجان إلى الاتفاقيات الجماعية، والتي تحدد كيفية متابعة النزاع منذ حدوثه ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له⁽¹⁾.

وتعمل هذه اللجان المشتركة بنفس الأسلوب والتقنيات المستعملة في التفاوض الجماعي، فهي تهدف بالدرجة الأولى إلى تطويق النزاع قبل تعقيده، مستعملة في ذلك الأسلوب الأول وهو التفاوض المباشر بين الأطراف، على أساس أن الحوار المباشر هو الحل الأمثل لتفادي النزاعات الجماعية في العمل⁽²⁾.

بحيث تجتمع هذه اللجان بصورة دورية لمعالجة مختلف المسائل المستجدة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، التي لها علاقة مباشرة بحياة العمال داخل المؤسسة المستخدمة، كما تقترح هذه اللجان الحلول والبدائل المناسبة لمختلف الخلافات والاشكالات حتى لا تتسع بصورة تمس أطراف النزاع⁽³⁾.

وفي حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال لأي سبب يتعلق بالمجال المهني والاجتماعي يمكن إنشاء لجنة خاصة⁽⁴⁾، تتشكل من الممثلين النقابيين وممثلي صاحب العمل المفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع⁽⁵⁾.

وتجتمع هذه اللجنة وجوباً خلال ثلاثة أيام (03) الموالية لإنشائها، وتقوم هذه اللجنة

(1) - أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008، ص 373.

(2) - أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص 373 و 374.

(3) - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 118.

(4) - مختاري فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 130.

(5) - عجة الجيالي، المرجع السابق، ص 192.

بإجراء المشاورات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع خلال خمسة عشر (15) يوماً من تاريخ إنشائها، وتحرر محضراً بذلك وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع⁽¹⁾.

وفي حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع، واستمرار الخلاف فإنه يجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الاختيارية أو الاجبارية الخاصة بالوساطة، أو التحكيم⁽²⁾.

إلا أن هذه الإجراءات الوقائية الضرورية في المراحل الأولى لبروز بوادر النزاع، كثيراً ما لا تؤدي النتائج المرجوة منها، إما لتمسك الأطراف بمواقفها ومطالبها، وإما لعدم جدية أعمال هذه اللجان والمفاوضات⁽³⁾، وإما لعدم التزام الأطراف بنتائجها وتنفيذ الحلول التي تم اقتراحها، أو لأي سبب من الأسباب، الأمر الذي يستدعي إما بحكم القانون أو بحكم الاتفاقيات الجماعية اللجوء إلى الوسائل والإجراءات العلاجية المختلفة.

المطلب الثاني: المصالحة عن طريق مفتشية العمل

يعتبر جهاز التفتيش في العمل من أهم الأجهزة الإدارية الرقابية المنصوص عليه في جميع تشريعات العمل، بحيث يسهر على حسن تطبيق وتنفيذ القوانين الاجتماعية داخل قطاعات العمل بمختلف أنواعها. فبعد مظهر من مظاهر تدخل الدولة في علاقات العمل، قصد استقرارها والوقاية من النزاعات الناتجة عنها⁽⁴⁾.

ولقد أصدرت المنظمة الدولية للعمل في هذا المجال الاتفاقية رقم 81⁽⁵⁾، التي تحدد

(1) - أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 373.

(2) - عيسى لعلاوي، المرجع السابق، ص 347.

(3) - أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص 374.

(4) - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 68.

(5) - الاتفاقية رقم 81 لسنة 1947، المتعلقة بفتيش العمل في الصناعة والتجارة، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثلاثين بجنيف، بتاريخ 19 جوان 1947، تاريخ التصفح: 2017/08/30، الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c081.pdf>

المبادئ الأساسية لتنظيم جهاز التفتيش في العمل واختصاصاته وسلطاته، بحيث صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية سنة 1962، وقننت معظم بنودها سواء في التشريع القديم أو الجديد⁽¹⁾، أين طرأت تغيرات جذرية على اختصاصات وصلاحيات وسلطات جهاز التفتيش، تبعاً للإصلاحات الاقتصادية الجديدة خاصة في مجال الوقاية من النزاعات الفردية في العمل.

وعليه يمكن حصر هذه الاختصاصات والصلاحيات والسلطات في عدة نقاط (فرع أول)، وذلك بهدف التوصل لتكييف دور مفتشية العمل خاصة وأنه تم سحب منه عدة مهام وصلاحيات بعد التسعينات، والتي تعدّ من أبرز المهام التي كان يتمتع بها (فرع ثان).

الفرع الأول: اختصاصات وصلاحيات وسلطات مفتشية العمل

إنّ مفتشيّ العمل وطبقاً لقانون العمل والتنظيم المعمول به، لهم اختصاصات (أولاً)، وصلاحيات (ثانياً)، وسلطات (ثالثاً)، مثلهم مثل أي موظف إداري في الدولة، والتي تثبت فعالية دورهم في تسوية النزاعات العمالية، مع أنه تغيرت تلك السلطات بعد التسعينات حيث أصبح حدود تدخلات مفتش العمل ضيقة.

أولاً: اختصاصات مفتشية العمل

من المهام والوظائف الرئيسية المخولة لمفتشية العمل هي: الرقابة، الصلح، الارشاد، والتوجيه، والذي يهدف إلى تنظيم العلاقات الاجتماعية.

بحيث أنّ إجراء المصالحة في نزاعات العمل يعود لمفتش العمل وذلك على أساس الأمر رقم 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية⁽²⁾، في ظل

(1) - خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 119.

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

النظام السابق لمرحلة الإصلاحات، الأمر الذي حدد بدوره الأشخاص الذين يخرجون من إختصاص مفتشية العمل⁽¹⁾.

أمّا في ظل الإصلاحات الجديدة وفقا لقانون رقم 90-03 السالف الذكر، فلقد وسع من إختصاصها في جميع الميادين، ما عدا التأكيد على عدم إختصاصها في المؤسسات التي تقتضي ضرورة الدفاع الوطني والمستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجانب عنها⁽²⁾.

فيّضح مما سبق أنّ لمفتشية العمل إختصاص شامل على جميع القطاعات العامة الاقتصادية التي تشكل البنية الأساسية للاقتصاد الوطني، وحضورها في هذا المجال ضروري للاستقرار المهني وللحد من الصراعات والتناقضات التي تقدم خدمات عمومية، ما هو إلاّ شكلي كقطاع التوظيف العمومي، بحيث يحضّر مفتش العمل جلسات المصالحة بجانب مفتشية العمل التابعة لقطاع التوظيف العمومي، التي تنظمها السلطة الوطنية لإبداء ملاحظاته والادلاء بنصائحه وإرشاداته دون أن يتدخّل في موضوع النزاع، عكس القطاعات المختصة بها فهو يمارس مهامه، وسلطاته بصفة كاملة⁽³⁾.

(1) - الأشخاص الذين حددتهم المادة 02 من الأمر رقم 75-33، المرجع السابق، على النحو التالي:

- الأشخاص الخاضعون لقانون التوظيف العمومي بموجب الأحكام الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي للتوظيفة العامة.

- الأشخاص المستخدمون في النقل الجوي أو السفن التجارية أو سفن الصيد، ويتم مراقبة هؤلاء الأشخاص بموجب نصوص قانونية، تصدر بالاشتراك بين وزير النقل والوزير المكلف بالعمل، وهناك طائفتان من العمال أسندت مراقبة تفتيشهم إلى جهات أخرى غير المفتشين التابعين لوزارة العمل وهاتان الطائفتان هما:

- عمال المناجم والمقالع.

- الفلاحين وعمال الفلاحة.

ويتم مراقبة هؤلاء الأشخاص بشروط عملهم بموجب نصوص قانونية، تتم بين مديرية المناجم والجيولوجيا لوزارة الصناعة بالنسبة لعمال المناجم والمقالع، ومع وزارة الفلاحة فيما يخص الفلاحين التابعين للقطاع الاشتراكي.

(2) - فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، التخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013/02/07، ص 218.

(3) - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 72.

ثانيا: صلاحيات مفتشية العمل

لقد حدّدت المادة 02 من القانون المتعلّق من القانون رقم 90-03 السالف الذكر، الصلاحيات الرئيسية التي تباشرها هذه المفتشية، والتي لا تختلف في مضمونها عن الصلاحيات المخولة لجهاز التفتيش سابقاً، وهي صلاحيات مكرسة في أغلب التشريعات الوطنية العمالية، وحتى في المواثيق والاتفاقيات الدولية للعمل، ويمكن حصر هذه الصلاحيات في النقاط التالية:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية، المتعلقة بعلاقات العمل الفرديّة والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحيّة وأمن العمل.
- تقديم المعلومات والإرشادات للعمّال ومستخدميهم فيما يخصّ حقوقهم وواجباتهم، والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات.
- إجراء المصالحة قصد انقضاء الخلافات الجماعية وتسويتها.
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.
- تعمل على مساعدة العمّال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية.

إلا أنّ المفتشين يصرحون وذلك حسب الدراسة الميدانية، أنّ دورهم محدود في هذا الصّدّد يتمثل في تسجيل الاتفاقية بعد إبرامها فقط، والتأكد فعلاً من أنّ ما ورد فيها من بنود يتوافق مع النّسّيع المعمول به⁽¹⁾.

هذا وأنّ لمفتشية العمل أعوان متخصصون ومحلّفون يدعون "مفتشي العمل" يمارسون هذه الصلاحيات المذكورة سابقا وفقا للسلطات المحددة والمخولة لهم قانونا⁽²⁾.

(1) - غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلّة العلوم الانسانية، العدد 28، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2007، ص 182 و 183

(2) - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 72.

ثالثا: سلطات مفتشية العمل

إنَّ السُّلطة التي يمارسها مفتش العمل هي السلطة الإدارية، والتي تعني؛ السُّلطة في ميدان التَّنظيم والإدارة يستمدّها الفرد من وظيفته التي يشغلها حيث تخول له الحق في التَّصرف وإصدار الأوامر⁽¹⁾.

ولكي تمارس مفتشية العمل الصلاحيات المخولة لها قانونا، خاصة السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل والوقاية من النزاعات الفردية والجماعية في العمل، فإنَّ التَّشريع خولها سلطات واسعة تمارسها بواسطة مفتشي العمل⁽²⁾، وتتحصر هذه السُّلطات في النقاط التَّالية⁽³⁾:

- القيام بالزيارات والدخول إلى أماكن العمل التابعة لمجال اختصاصهم في أية ساعة من النَّهار أو اللَّيل، يشتغل فيه أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعيَّن عليهم معاينة تطبيقها.

- القيام بكل فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتأكد من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية، بحيث يستطيع مفتشي العمل الاستماع إلى أي شخص بحضور شاهد أو بدونه، وأخذ عينة من المادة المستعملة أو من أي منتج موزع أو مستعمل قصد تحليلها، ولهم حق الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل.

- حق الاستعانة بآراء وإرشادات أي شخص في مجال الوقاية الصَّحية والأمن وطبِّ العمل، وهذا من أجل حماية العامل وصحَّته.

- تحرير ملاحظات كتابية وإعذارات ومحاضر المخالفات، وذلك في دفتر مرقم وموقع من طرف مفتشي العمل، تفتحه المؤسسات المستخدمة خصيصا لهذا الغرض، إذ يتعيَّن عليها أن تقدِّمه في أي وقت بناء على طلبهم.

(1) - غريب منية، المرجع السابق، 183.

(2) - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 72.

(3) - أنظر: المواد من 05 إلى 11، قانون رقم 90-03، المرجع السابق.

- توجيه اعدارات بالامتثال للتعليمات في إطار الأحكام التشريعية المعمول بها، خاصة إذا تعرّض العامل لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليب عديمة النظافة أو الخطيرة، فيحرر مفتشي العمل محضر مخالفة، وتقديم إعدار للمؤسسة العمومية المستخدمة باتخاذ التدابير الوقائية اللازمة للأخطار المطلوب إنقاؤها، أما إذا لاحظوا أنّ هناك خرق للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزمون هذه المؤسسة بالامتثال لها في أجل لا يتجاوز ثمانية (08) أيام، وفي حالة عدم احترام هذه المدّة القانونية يحررون محضر بذلك، ويخطرون به الجّهة القضائية المختصة التي تبت بحكم للتنفيذ رغم ممارسة المعارضة أو الاستئناف⁽¹⁾.

وفي إطار ممارسة مفتشي العمل لهذه الصلاحيات والسلطات، لقد ألزمهم المشرّع بأن يدرسوا في كنف السرية المطلقة كل العرائض والمعلومات التي يطّلعون عليها، وبعدم الكّشف عن هوية المشتكين، ويتعين عليهم التّقيّد بالسّر المهني ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم، فيما يخص جميع المعلومات المتعلّقة بتسيير المؤسسة المستخدمة، وإداراتها الخاضعة لرقابتهم⁽²⁾.

كما يتمتع مفتشي العمل بحماية قانونية أثناء ممارستهم لوظائفهم، خاصة من التهديدات والإهانات والشتم وكل الاعتداءات مهما كان نوعها.

لكن بالرغم من الحماية الجنائية والمدنية لمفتشي العمل، فإنّها تبقى غير كافية بالنظر إلى المضايقات التي يتعرّضون إليها من المؤسسات المستخدمة التابعة لمجال اختصاصهم، فتصل إلى حدّ منعهم من الدخول إليها أو رفض هذه المؤسسات تقديم السجلات الخاصة بأماكن العمل، على الرّغم من تحريرهم محاضر المخالفات، التي تبقى هي الأخرى دون

(1) - أنظر: المواد من 10 إلى 12، قانون رقم 90-03، المرجع السابق.

(2) - أنظر: المادتين 18 و19، قانون رقم 90-03، المرجع نفسه.

جدوى، نظرا لتأخر الفصل فيها من قبل الجهات القضائية المختصة⁽¹⁾.

ومهما كانت هذه الصعوبات والعراقيل التي تواجهها مفتشية العمل في ممارسة صلاحياتها وسلطاتها، فإنها تبقى الجهاز الوحيد لمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، خاصة في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية، وبشكل أقل في النزاعات الفردية في العمل.

الفرع الثاني: دور مفتشية العمل في حل نزاعات العمل

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

ولقد كان لجهاز التفتيش في العمل بموجب المادة 01 الفقرة 01 من الأمر 33-75 السالف الذكر دور أساسي في انقضاء النزاعات الفردية في العمل، والتقريب بين وجهات نظر أطراف المنازعة والتأكد خاصة من التطبيق السليم للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، وهو الشيء الذي تضمنه وعززته الأمر 32-75 السالف الذكر وذلك بموجب المادة 01 الفقرة 02 منه والتي نصت على أنه: « لا يقبل طلب رفع قضية إلا إذا أثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية المختص إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق ما بين الخصوم».

ما يفهم من نص هذه المادة أنها أقرت مبدأ رفض الدعوى العمالية، إذا أغفل إجراء المصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية.

أما في ظل القانون الجديد، فإن هذه المهمة - المصالحة - انتزعت من مفتشية العمل

(1) - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 73.

بمقتضى القانون رقم 90-04 السالف الذكر، وتم إسنادها لمكتب منتخب يسمى مكتب المصالحة⁽¹⁾.

أيضا القانون رقم 90-03 السالف الذكر، فلقد تمّ بموجبه إلغاء صلاحية إجراء المصالحة في تسوية النزاعات الفردية في العمل، إلا إذا تعلّق الأمر بتطبيق أحكام تشريعية متعلّقة بعلاقات العمل، بحيث يبت فيها هذا الجهاز بالتّدخل المباشر، وإلزام الطّرف المعني بتلك الأحكام. أمّا إذا كان الخلاف ذا طابع اقتصادي فيخضع للمصالحة أمام مكاتب المصالحة المتساوي الأعضاء من ممثلي العمل وممثلي المؤسسات المستخدمة⁽²⁾.

بحيث أصبح دور مفتشية العمل مجرد وسيلة اتّصال بين أطراف المنازعة ومكاتب المصالحة، ولا يتعدّى هذا الدّور سوى تلقي عرائض محاولة الصّح وإخطار تلك المكاتب واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع.

إنّ سلب هاته الصّلاحيات من مفتشية العمل واعطائها لمكتب المصالحة يرد فيه البعض إجحاف في حق مفتش العمل، إذ كان من الأجدر أن يتدخّل المشرّع لإعطاء مفتش العمل صلاحية أكبر⁽³⁾.

ويجعل عملية المصالحة تتم على درجتين أو مرحلتين ممّا يعطي أهمية معتبرة لهذه الوسيلة في حلّ النزاع⁽⁴⁾، لما لمفتش العمل من معارف قانونية، واحتكاكه بواقع المؤسسة باعتباره تركيبة معقّدة من علاقات مختلفة⁽⁵⁾، بدلا من أن يجعل منه مجرد صندوق بريد أو كاتب لمكتب المصالحة، حيث تتأكد هذه الصّفة بما لا يدع أي مجال للغموض في نص المادة 05 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر، التي تقتضي بأنّه بعد إجراءات المعالجة

(1) - أنظر: المادة 19، قانون رقم 90-04، المرجع السابق.

(2) - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 302.

(3) - خليفي عبد الرحمان، القضاء الجزائري في الجزائر، المرجع السابق، ص 134.

(4) - أحمية سليمان، آليات تسوية المنازعات والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 302.

(5) - عشاش عبد الله، المرجع السابق، ص 38.

الداخلية بغرض تسوية ودية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفق الإجراءات التي يحددها القانون، نجد بأنّ المشرّع قلّص من صلاحيات مفتشية العمل في مجال الصلح⁽¹⁾.

أمّا فيما يخصّ دور مفتشية العمل في حلّ نزاعات العمل الجماعية نجد القانون رقم 05-82 المتعلّق باتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها⁽²⁾، أنّه خوّل مفتش العمل صلاحيات أوسع وأدق، أمّا القانون رقم 02-90 السالف الذكر، لقد قيّد تدخله إلّا في إجراءات المصالحة أو عندما يتعلّق الأمر بإجراء التّحكيم.

فالتّشريع الحالي لم يعط لمفتش العمل الوسائل القانونية الكفيلة ليتمكن من التّدخل، بل اكتفى المشرّع بصلاحيات مفتشية العمل في تسوية النزاعات الجماعية عن طريق إجراء المصالحة.

ويرى البعض أنّ جهاز مفتشية العمل يتطلّب تحليل واسع، ومهما يكن من الحال فبات جلياً أنّ المرحلة الثانية الوجوبية في مواجهة حدّة المنازعات الفردية في العمل منح لمكتب المصالحة⁽³⁾.

لكن بالرغم من ذلك، فإنّ مفتشية العمل ما زالت تلعب الدور الأساسي من الناحية العملية في الوقاية من النزاعات الفردية في العمل أمام مكاتب المصالحة، وذلك نظراً للتجربة القليلة لأعضاء هذه المكاتب، ونقص التحكم في القضايا والأحكام القانونية.

(1) - أحمية سليمان، التنظيم القانوني في العلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 302.

(2) - قانون رقم 05-82 مؤرخ في 13 فبراير 1982، يتعلّق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، (ج.ر) عدد 07، صادر بتاريخ 19 فبراير 1982، (ملغى).

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

المبحث الثاني: تسوية نزاعات العمل عن طريق المصالحة

تعتبر التسوية الودية عن طريق المصالحة آخر إجراء يلجأ إليه الطرفان لحل منازعاتهم الفردية والجماعية، إلى جانب دور اللجان المتساوية الأعضاء التي تشكل مكاتب المصالحة، لأن إخفاق هذه المكاتب في التوصل إلى تسوية الخلاف المعروض أمامها سيؤدي حتماً إلى إحالته على قضاء العمل للبت فيه، وذلك وفقاً لما تقرره القواعد الإجرائية الخاصة بالفصل في منازعات العمل⁽¹⁾.

ويلجأ العامل إلى إجراء المصالحة بعد فشل كل المساعي التي قام بها، أمام سلطته الولائية وأمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين، بحيث أنشأ المشرع لهذا الغرض هيئات متساوية الأعضاء متكونة من ممثلي العمال وممثلي المؤسسات المستخدمة تدعى مكاتب المصالحة، واعتبر إجراء المصالحة أمامها شرط إجباري وجوهري وشكلي قبل إحالة كل الخلاف على المحاكم المختصة بقضايا العمل⁽²⁾، وهو ما تضمنته المادة 19 من القانون رقم 90-04 السابق الذكر؛ أي أنه إجباري قبل تحريك أي دعوى قضائية، غير أن هذا الإجراء يعتبر اختيارياً في حالة ما إذا كان المدعى عليه يقيم خارج التراب الوطني، وفي حالة الإفلاس أو تسوية القضاية من قبل صاحب العمل.

وتنظيماً لما تضمنه التنظيم الجديد من إجراءات التسوية الودية للمصالحة سوف، نتعرض إلى نظام المصالحة في حل نزاعات العمل (مطلب أول)، ثم إجراءات المصالحة ونتائجها (مطلب ثان).

المطلب الأول: نظام المصالحة في حل نزاعات العمل

لقد تراجع المشرع في إطار التحولات الاقتصادية والاجتماعية، عن موقفه السابق

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

(2) - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 31.

المتمثل في اسناد مهمة إجراء المصالحة المسبقة في النزاعات الفردية في العمل إلى مفتش العمل، حيث انتزع منه هذه المهمة وأسندها إلى هيئة أخرى تتمثل في مكاتب المصالحة المنشأة بموجب القانون رقم 90-04 السالف الذكر⁽¹⁾.

وكذلك حرص المشرع على وضع قواعد دقيقة لمعالجة منازعات العمل الجماعية في ظل القانون رقم 90-02 السالف الذكر؛ لأنّ تطور نظام المصالحة في مجال منازعات العمل يظهر من خلال الأجهزة التي تتولى القيام بمهمة المصالحة، فهناك أجهزة قبل مرحلة المصالحة، وأخرى بعد مرحلة المصالحة.

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

الفرع الأول: المصالحة عن طريق مكاتب المصالحة في النزاعات الفردية

تعتبر عملية عرض النزاع أمام مكتب المصالحة إجراء توفيقيا يقوم به طرف ثالث، بهدف الوصول إلى حلّ كليّ أو جزئيّ للنزاع المعروض عليه، فهو محاولة ودية فقط للتقريب بين وجهات النظر، بحيث يمكن لكل طرف قبول الاقتراحات المتوصل إليها أو رفضها⁽²⁾.

فإجراء المصالحة أمام مكتب المصالحة شرط إجباري وجوهريّ، باعتباره المرحلة الأخيرة من مراحل التسوية الودية لمنازعة العمل الفردية قبل عرضها على المحكمة المختصة، وعليه فإنّ من المهمّ التطرق إلى تشكيل مكاتب المصالحة (أولا)، ثم إلى اختصاصات هذا المكتب (ثانيا) .

(1) - عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 133.

(2) - رسة نجاة، المرجع السابق، ص 19.

أولاً: تشكيل مكتب المصالحة

يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمّال وعضوين ممثلين للمستخدمين، ويرأس المكتب بالتداول لفترة ستة (06) أشهر عضو من العمّال ثم عضو من المستخدمين⁽¹⁾.

بحيث يعين لدى كل محكمة ولكل مكاتب المصالحة مساعدون احتياطيون، وأعضاء احتياطيون بضعف عدد المساعدين والأعضاء الأصليين⁽²⁾، بهدف استخلافهم في حالة غيابهم أو وقوع مانع لحضورهم⁽³⁾، يتم اختيارهم عن طريق الاقتراع السري المباشر لمدة ثلاث (03) سنوات، من قبل عمال ممثلين عن المؤسسات والشركات الواقعة في دائرة الاختصاص المحلي أو الاقليمي للجهة القضائية المختصة⁽⁴⁾، يتم تعيين الأعضاء المنتخبين بصفة رسمية من قبل رئيس المجلس القضائي المختص اقليمياً، بناءً على نتائج الانتخابات التي تم تنظيمها لذلك، وفق الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها، وهي نفس شروط ممارسة أية مهمة نيابية أو تمثيلية⁽⁵⁾.

ونظراً للدور الأساسي الذي يقوم به أعضاء مكاتب المصالحة في اتقاء الخلافات الفردية في العمل، محاولة إيجاد حل أدنى للتفاهم والتنسيق بين أطراف المنازعة بغية المحافظة على حقوقهم ومصالحهم⁽⁶⁾، فإن القانون رقم 90-04 السالف الذكر، أوجب توفر شروط محددة في المترشح لعضوية هذه المكاتب، وخلوّه من موانع معينة، كما أنه بين حالات إسقاط هذه العضوية، وهو ما سوف نسعى إلى تبيانها من خلال النقاط التالية:

(1) - أنظر: المادة 06، قانون رقم 90-04، المرجع السابق.

(2) - أنظر: المادة 07، قانون رقم 90-04، المرجع نفسه.

(3) - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 33 و34.

(4) - أنظر: المادة 10، قانون رقم 90-04، المرجع نفسه.

(5) - واضح رشيد، المرجع نفسه، ص 34.

(6) - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 75.

1) شروط الترشح لمهمة مساعد وعضو مكتب المصالحة:

للترشح لمهمة عضو مكتب المصالحة لقد حدد القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية السالف الذكر⁽¹⁾، أربعة شروط أساسية تتمثل في:

أ- الجنسية الجزائرية: لا بد أن يكون المترشح لعضوية مكاتب المصالحة متمتعاً بالجنسية الجزائرية سواء كانت أصلية أو مكتسبة، أمّا إذا اكتسبها عن طريق التّجنس فلا يمكن له التّرشح إلى هذه العضوية إلا بعد مرور خمسة (05) سنوات، تبدأ من تاريخ التّجنس، وفي الحقيقة يعتبر هذا الشرط مبدأ عام للالتحاق بأي نيابة انتخابية وبوظائف الإدارة العامة أو أي قطاع من قطاعات العمل⁽²⁾.

ب- بلوغ سن الخامسة والعشرين (25) على الأقل بتاريخ الانتخاب⁽³⁾.

ج- ممارسة المهنة بصفة عمال أجراء أو مستخدمين منذ خمس (05) سنوات على الأقل، وتعتبر هذه المدة القانونية المحددة كافية على أنّ المترشح قد اكتسب معارف نظرية وتطبيقية، سواء أثناء ممارسته لمهنته الخاصة به، أو عن طريق الدورات أو أعمال التكوين التي تنظمها تلك المؤسسة⁽⁴⁾.

د- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية: وتكون كنتيجة عدم صدور حكم نهائي ضد المترشح، يحرمه من تولي الوظائف والأعمال بمؤسسات الدولة، بسبب الخيانة، أو عدم الولاء للوطن، وعلاوة على ذلك فحتى عضوية القائم بالإدارة في المؤسسة العمومية الاقتصادية تتنافى مع السلوك المخالف لمصالح الوطن⁽⁵⁾.

(1) - أنظر: المادة 12، قانون رقم 90-04، المرجع السابق.

(2) - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 75.

(3) - رسة نجاه، المرجع السابق، ص 22.

(4) - قوريش بن شرقي، المرجع نفسه، ص 76.

(5) - قوريش بن شرقي، المرجع نفسه، ص 76.

(2) موانع الترشح لمهمة مساعد وعضو مكتب المصالحة:

- منع المشرع بموجب نص المادة 13 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر، بعض الفئات من الترشح لمهمة مساعد وعضو مكتب المصالحة ويتعلق الأمر ب:
- كل مترشح محكوم عليه بارتكاب جريمة، جنحة، والذين لم يردّ لهم اعتبارهم.
 - المفلسون الذين لم يردّ لهم اعتبارهم.
 - المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال مدة لا تقلّ عن سنة (01) واحدة.
 - العمّال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين (02) بسبب عرقلة حرية العمل.
 - قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية.
- (3) حالات سقوط العضوية من مكاتب المصالحة:

لقد تضمنت المادتين 17 و18 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر، الحالات التي تفقد فيها صفة العضوية من مكاتب المصالحة، وهي حالات تشدد فيها المشرع حفاظا على مصداقية هذه المكاتب والسير الحسن لها، وإعطائها الوزن الحقيقي أمام أطراف المنازعة، ويمكن ذكر حالات سقوط عضوية أعضاء مكاتب المصالحة على النحو التالي:

الحالة الأولى: إذا فقدوا شرطا من الشروط الواردة في المادة 12 والتي ذكرناها سابقا من القانون رقم 90-04 السالف الذكر.

الحالة الثانية: إذا كانوا معنيين بإحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 13 والتي ذكرناها سابقا من نفس القانون المذكور أعلاه، وذلك بموجب أمر صادر من رئيس المجلس القضائي المختص اقليميا ومن تلقاء نفسه دون تقديم طلب على ذلك.

الحالة الثالثة: جعل من التغيب عن الاجتماعات والجلسات، دون مبرر مقبول خلال ثلاث جلسات أو ثلاثة اجتماعات متتالية سبب من أسباب السقوط النهائي للعضوية.

الحالة الرابعة: التخلي عن واجبات وظيفته التمثيلية سواء داخل مكاتب المصالحة، أو خارج المؤسسة المستخدمة بصفة خطيرة، وفي هذه الحالة يتعرض إلى إحدى العقوبات التالية كالتوبيخ، أو التوقف لفترة ثلاثة (03) أشهر أو عقوبة الاسقاط مباشرة من عضوية مكاتب المصالحة.

والشيء الملاحظ في هذا الصدد، أنه بالرغم من تشدد المشرع في تحديد أسباب سقوط العضوية، إلا أنه ونظرا لغياب النصوص القانونية التي تحدد نظام سير هذه المكاتب، وكذا المسؤولين المباشرين الذين يشرفون عليها ويتولون فرض قواعد الانضباط داخلها، فإنه كثيرا ما يتم التغاضي عن العديد من الحالات التي بإمكانها أن تكون سببا في سقوط العضوية عن بعض الأعضاء، وهو الشيء الذي ما كان ليحدث لولا الفراغات القانونية، والتي كان من نتائجها أيضا طغيان الطابع العشوائي والارتجالي على تشكيل هذه المكاتب، وهو ما انعكس سلبا على السير الحسن لها⁽¹⁾.

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

ثانيا: اختصاصات مكاتب المصالحة

لمكاتب المصالحة نوعين من الاختصاص، إختصاص موضوعي أو نوعي، يحدد نوعية وطبيعة النزاعات التي تنتظر فيها هذه المكاتب، وهناك إختصاص إقليمي أو محلي، والذي يعتبر الحيز الجغرافي أو المكاني الذي تمارس فيه تلك المكاتب نشاطها العادي⁽²⁾، غير أن لهذا الاختصاص إستثناءات، بحيث هناك طائفة معينة من الأشخاص لا تخضع سواء بصفة اختيارية أو إجبارية إلى إجراء محاولة الصلح أمام هذه المكاتب.

(1) - عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 138.

(2) - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 79.

1- الاختصاص النوعي:

إنّ الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة، يتمثل في حق النّظر في كل المنازعات الفردية الناجمة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون العمل، مهما كان موضوعها وأسبابها، سواء كانت في مؤسسات عامة أو خاصة⁽¹⁾، ويستثنى منها تلك التي يكون طرف فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية وكذا العمال المشابهين لهم⁽²⁾، وبالتالي فإنّ النزاعات الجماعية التي تحدث بين العمّال والمؤسسة العمومية المستخدمة لا تدخل في نطاق اختصاص مكاتب المصالحة، وإنّما يكون النّظر فيها من اختصاص مفتشية العمل.

2- الاختصاص الاقليمي:

تطبيقاً للمادة 06 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر، صدر المرسوم التنفيذي رقم 07-05 الذي يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة⁽³⁾، والذي لا يختلف عن الاختصاص المحلي لمفتشية العمل، بحيث نصّت المادة 02 منه على ما يلي: « يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية و/أو مكتب مفتشية العمل، مكتب للمصالحة من أجل الوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها».

إلا أنّ هذا التنظيم قد لا يستطيع القيام بمهامه على الوجه الأكمل، وهذا إمّا لاتساع الرقعة الجغرافية، وإمّا لتعدد وكثافة النشاط المهني بها، وبالتالي كثرة وكثافة المنازعات⁽⁴⁾، وهو ما جعل المشرّع يسمح بتوسيع عدد هذه المكاتب إذا كان هناك ما يبرر ذلك، وهو ما توضحه المادة 03 الفقرة 01 من نفس المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه، والتي تنص على

(1) - عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 139.

(2) - أنظر: المادة 19، قانون رقم 90-04، المرجع السابق.

(3) - المرسوم التنفيذي رقم 07-05 مؤرخ في 06 يناير 2005، يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، (ج.ر) عدد 04، صادر بتاريخ 09 يناير 2005.

(4) - عيساني محمد، المرجع نفسه، ص 142.

أنّه: « يمكن إنشاء مكاتب إضافية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص المهني لمكتب مفتشية العمل...».

وتقاربا لتضارب الاختصاصات الإقليمية لهذه المكاتب فإنّه يجب تحديد مجال اختصاصاتها الإقليمية، ومقرّ كل واحدة منها بموجب قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالعمل، والوزير المكلف، بالعدل والوزير المكلف بالمالية⁽¹⁾.

3- الاستثناءات الواردة على اختصاص مكتب المصالحة:

لقد استثنت المادة 19 الفقرة 02 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر، بصفة اختيارية من إجراء المصالحة أمام مكاتب المصالحة الشخص المدعى عليه الذي يقيم بالخارج، والذي غالبا ما يكون المؤسسة المستخدمة التي مركز إدارتها الرئيسي بالخارج وفروعها بداخل التراب الوطني، فالعامل الذي تربطه علاقة عمل مع هذه المؤسسة، وفي حالة حدوث أي نزاع بينهما له حق الخيار، إمّا إجراء المصالحة أو عدم إجرائها، وفي هذه الحالة الأخيرة يستطيع اللجوء مباشرة إلى محكمة المسائل الاجتماعية، دون أن يرفق بعريضته الافتتاحية محضر عدم المصالحة الذي تحرره هذه المكاتب، وكذلك إذا كانت المؤسسة المستخدمة في حالة الافلاس أو تسوية قضائية، فإنّ العامل له حق الخيار في إجراء المصالحة أو اللجوء مباشرة إلى المحكمة المختصة⁽²⁾.

وفي اعتقادنا أنّ هذا شيء إيجابي جاء به المشرع، لأنّ المؤسسة في كلتا الحالتين تكون أصلا ممتنعة عن الدفع سواء مع عمالها أو مع زبائنهم، وبالتالي فإنّ إجراء المصالحة لا جدوى منه، وإنّما يعتبر تضييع للوقت.

(1) - أنظر: المادة 03 فقرة 02، مرسوم تنفيذي رقم 05-07، المرجع السابق.

(2) - قوريش شرقي، المرجع السابق، ص 79 و80.

وكذلك استتنت المادة 19 الفقرة 03 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر، وبصفة إجبارية طائفة معينة من الأشخاص من إجراء المصالحة أمام مكاتب المصالحة، وذلك عندما تكون طرفا في المنازعات الفردية المتعلقة بعلاقات العمل، وهم الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية، بحيث هؤلاء تحكم منازعاتهم أحكام تشريعية وتنظيمية خاصة بهم، كما أنهم لا يخضعون أساسا إلى القانون المتعلق بعلاقات العمل⁽¹⁾.

الفرع الثاني: نظام المصالحة في مجال منازعات العمل الجماعية

إنّ تطور نظام المصالحة في مجال النزاعات الجماعية كما أشرنا سابقا، يظهر من خلال الأجهزة التي تتولى القيام بمهمة المصالحة، فهناك أجهزة قبل مرحلة الإصلاحات والتي أصدر بموجبها القانون رقم 82-05 السالف الذكر، لیتضمن تنظيما تقنيا لتسوية نزاعات العمل الجماعية عن طريق هذه الأجهزة (أولا).

وهناك أجهزة أخرى بعد مرحلة الإصلاحات وذلك بموجب القانون رقم 90-02 السالف الذكر، الذي جاء مغايرًا للإجراءات السابقة، خاصة بعد إلغاء الوصاية على المؤسسات العمومية الاقتصادية، التي أصبحت تسيّر نفسها بصفة مستقلة⁽²⁾ (ثانياً).

أولاً: نظام المصالحة قبل مرحلة الإصلاحات

يعتبر القانون رقم 82-05 السالف الذكر، أول وأهم نص في ميدان الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، وذلك من خلال محاولته تتبع الخلاف في كل مراحله لمحاصرته والتقليل من آثاره، وذلك من خلال نصّه على المصالحة والتي تتم عن طريق لجان المتمثلة في:

(1) - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 80.

(2) - قوريش بن شرقي، المرجع نفسه، ص 120.

1- اللّجنة البلدية للمصالحة:

إنّ التّشريع القديم لسنة 1982، أوكل مهمة المصالحة إلى لجنة البلدية التي يرأسها مفتش العمل، المتكونة من ممثلين عن حزب وممثل عن الهيئة النقابية المعنية بالأمر إقليمياً وممثل عن المجلس الشعبي البلدي، وممثلين عن أطراف المنازعة، وأن يكونوا أعضاء في مجلس الإدارة المعنية، ويتولى مفتش العمل فوراً إحالة الأمر عليه جمع لجنة بلدية خاصة للمصالحة، ورئاستها والتي تستمع لأطراف الخلاف الجماعي وتسويته في ظرف ثمانية (08) أيام من تاريخ الإحالة⁽¹⁾.

ويتم تدوين القرارات الصادرة في إطار المصالحة عن اللجنة البلدية الخاصة بالمصالحة في محضر يوقعه كل أعضاء اللجنة الحاضرين، وتقوم مفتشية العمل بإيداع المحضر لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة محلياً، وتصبح هذه القرارات ملزمة لأطراف الخلاف الجماعي في العمل وتسويته عن طريق المصالحة أمام اللجنة البلدية المكلفة بالمصالحة، وإن استمر الخلاف بين الأطراف يقوم مفتش العمل فوراً بتحرير محضر بعدم المصالحة ويوقعه، ثم يحيله على اللجنة الولائية المكلفة باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، وذلك في ظرف ثمان وأربعين (48) ساعة اعتباراً من تاريخ توقيع محضر عدم المصالحة⁽²⁾.

2- اللجنة الولائية لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها:

تتكون هذه اللّجنة من الوالي أو ممثله القانوني بتفويض خاص، وله سلطة القرار، وممثل الحزب على مستوى الولاية، وممثل المجلس الشعبي الولائي، أو المدير المكلف بالشغل التنفيذي الولائي، وقاضي من المجلس القضائي، وممثل عن الاتحاد الولائي، الاتحاد

(1) - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 119.

(2) - عيسى لعلاوي، المرجع السابق، ص 323.

العام للعمال الجزائريين، وممثل عن الاتحاد الولائي الوطني للفلاحين الجزائريين⁽¹⁾.

يقوم مفتش العمل بصفة رئيس البلدية الخاصة بالمصالحة في الخلافات الجماعية في العمل، بإحالة ملف الخلاف الجماعي في العمل بعد إخفاق اللجنة البلدية في حلّ وتسوية الخلاف إلى اللجنة الولائية⁽²⁾، ولكن إذا كان الخلاف في غاية الخطورة، فإنّ اللجنة الولائية دون غيرها، هي المختصة بهذا الخلاف، فتتناوله بقوة القانون بمبادرة من رئيسها، أو من الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين، أو من الأمين العام للاتحاد الولائي للاتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين⁽³⁾.

وفي مثل هذه الحالات يقوم الوالي بجمع اللجنة الولائية الموسعة في ظرف ثمان وأربعين (48) ساعة لدراسة الخلاف الجماعي في العمل، الذي يتسم بالخطورة وتسويته بالإضافة إلى إمكانية توسيع هذه اللجنة في حالة الحاجة إلى:

- ممثلين للهيئة صاحبة العمل المعنية على المستوى المركزي.
- ممثلين منتخبين لعمال الهيئة صاحبة العمل على المستوى المركزي.
- المدير في المجلس التنفيذي الولائي المعين بالخلاف.
- مفتش العمل المختص إقليمياً⁽⁴⁾.

ويمكن في كل ذلك للوالي أن يستعين بمنتهجين المجالس الشعبية البلدية والمجلس الشعبي الولائي، وكذا بأي شخص تابع لمصلحة عمومية بحكم قدرته وكفاءته على المساهمة في تسوية الخلاف. فتبت هذه اللجنة الولائية في الخلافات المرفوعة إليها في ظرف ثمانية (8) أيام للتقريب كذلك بين وجهات نظر طرفي النزاع قصد التسوية، لتصدر قراراته في

(1) - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 289.

(2) - عيسى لعلاوي، المرجع السابق، ص 324.

(3) - راشد راشد، المرجع نفسه، ص 289.

(4) - عيسى لعلاوي، المرجع نفسه، ص 324.

محضر يوقعه رئيسها والممثلون عن المستوى المركزي لأطراف الخلاف، يودع لدى كتابة ضبط المجلس القضائي، لتكون هذه القرارات ملزمة لأطرافها قابلة للطعن أمام اللجنة الوطنية، وفي حالة عدم التوصل إلى ذلك يتم رفع الخلاف إلى اللجنة الوطنية⁽¹⁾.

3- اللجنة الوطنية لانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها:

تتكون هذه اللجنة من ممثلين للحزب وعضويين في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية، وقاضي المجلس الأعلى، وممثل لوزير العمل، الوزير صاحب الوصاية على الهيئة صاحب العمل (المؤسسة الاشتراكية) أو ممثله المفوض قانونا، وممثل للأمانة الوطنية للاتحاد العام للعمال الجزائريين⁽²⁾.

تتشأ اللجنة الوطنية لانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها لدى الوزير المكلف بالعمل، وتحت رئاسته ليتولى النظر في الخلافات التي تطرأ في القطاع الاشتراكي، والتي ترفع إليها من قبل اللجان الولائية وحلها، وكذا التحقيق في أي طعن يرفع ضد قرارات اللجان الولائية، وبالإضافة إلى مهمتها بالنظر في الخلافات التي تطرأ في القطاع الاشتراكي تجتمع فيه بقوة القانون بمبادرة من رئيسها، أو الوزير صاحب الوصاية المعني، أو الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين، أو الأمين العام للاتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين، كما يمكنها كذلك أن تجتمع إستثناءً بطلب من الوزير المكلف بالعمل عند إحالة خلاف ذي انعكاسات وطنية يطرأ في القطاع الخاص⁽³⁾، زيادة على اختصاصها بالنظر في الطعون ضد قرارات اللجان الولائية، لتدون قراراتها في محضر ملزم للأطراف المتنازعة، وله قوة التنفيذ، وفي حالة عدم التوصل إلى تسوية الخلاف داخل اللجنة الوطنية يحال الخلاف

(1) - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 94.

(2) - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 120.

(3) - واضح رشيد، المرجع نفسه، ص 94 و 95.

على سلطة التحكيم⁽¹⁾.

ثانياً: نظام المصالحة بعد مرحلة الإصلاحات في ظل القانون رقم 90-02

إنّ إصلاح المنظومة العمالية جاء نتيجة لتجنب عيوب الوضع التشريعي السابق، بحيث لم يحقق الأهداف التي وضع من أجلها، وتعويضه بقوانين جديدة تتماشى ومتطلبات التسيير الاقتصادي لمختلف المؤسسات، بوضع أدوات فعّالة لإقامة علاقات العمل عادلة ومستقرّة قوامها العمل⁽²⁾.

فلقد حرص المشرّع على وضع قواعد دقيقة لمعالجة منازعات العمل الجماعية في ظل القانون رقم 90-02 السالف الذكر.

فلقد جاء هذا القانون مغايراً لهذه الاجراءات، خاصة بعد إلغاء الوصاية على المؤسسات العمومية الاقتصادية، التي أصبحت تسيّر نفسها بصفة مستقلة، فالمصالحة التنظيمية في ظل هذا التشريع تتمّ بعد فشل المصالحة التعاقدية بين ممثلي العمال وممثلي هذه المؤسسات، أو عدم وجود إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية⁽³⁾، بحيث يرفع الأمر من قبل أحد أطراف النزاع إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، فيقوم مفتش العمل بإخطار الأطراف إلى حضور جلسة المصالحة وجوباً التي تعقد خلال أربعة (04) أيام الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف من موضوع النزاع وحضور أطراف الخلاف الجماعي لجلسة المصالحة التي تنظمها مفتشية العمل أمراً إلزامياً، وبعد انقضاء مدّة المصالحة التي لا تتجاوز ثمانية (08) أيام يقوم مفتش العمل بتدوين كل

(1) - راشد راشد، المرجع السابق، ص 291 و 292.

(2) - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 96.

(3) - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 121 و 122.

المسائل المتفق عليها أو غير المتفق عليها⁽¹⁾. وتكون القرارات المتوصل إليها ملزمة لأطرافها لتصبح المسائل المتفق عليها نافذة من تاريخ إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً.

أمّا إذا كان النزاع في المؤسسات والإدارات العمومية، فيرفع ممثلو العمّال المسائل المستمر فيها الخلاف حسب المادة 16 من القانون رقم 90-02 السالف الذكر إلى:

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

- الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم، وإذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعاً جهويّاً أو وطنياً.

أمّا إذا لم تتم تسوية النزاع خلال ثمانية (08) أيام، فإنّ السلطة السلمية العليا المباشرة تستدعي طرفي الخلاف الجماعي إلى اجتماع المصالحة، بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليمياً وإلا تعرّض نقاط الخلاف على المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية الذي يعتبر جهاز مصالحة داخل المؤسسات والإدارات العمومية يتكون من الإدارة وممثلي العمال⁽²⁾.

أمّا إذا لم تتناول المصالحة إلاّ مسائل جزئية من النزاع، فيتم تحرير محضر مصالحة جزئية، وتكون نافذة للطرفين الموقعين عليها كذلك، أمّا المسائل التي لم يتم تسويتها والتي يبقى الخلاف بشأنها قائماً فيحرر بشأنها محضر بعدم المصالحة، وتصرف أطراف النزاع إلى استعمال إجراءات معالجة النزاع باللجوء إلى الوساطة أو إلى التحكيم وفق ما تضمنته اتفاقية العمل الجماعية المبرمة بينهما⁽³⁾.

(1)- أنظر: المواد من 06 إلى 08، قانون رقم 90-02، المرجع السابق.

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

(3)- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 100.

المطلب الثاني: إجراءات المصالحة ونتائجها

إنّ الإجراءات الوقائية السالف ذكرها، هي ضرورية في المراحل الأولى لبروز النزاع، إلاّ أنّها كثيراً ما لا تحقق النتائج المرجوة منها⁽¹⁾، وذلك إمّا لتمسك الأطراف بمواقفها ومطالبها وإمّا لعدم جدية أعمال هذه الهيئات، وإمّا لعدم التزام الأطراف بنتائج التسوية الودية أو لأي سبب من الأسباب الأخرى، ما قد يؤدي هذا إلى تخلف أحد الطرفين عن جلسات المصالحة.

ونظراً لأهمية هذا الإجراء - المصالحة - فقد حرصت مختلف التشريعات على تحديد الإجراءات الخاصة التي يتمّ وفقها أمام مكاتب المصالحة (فرع أول)، ومن المؤكد أنّ محاولة مكتب المصالحة لحلّ النزاع يتوصل هذا الأخير إلى نتائج بنجاح المصالحة أو بفشلها (فرع ثان).

الفرع الأول: إجراءات المصالحة

لقد سبق أن أشرنا إلى أنّه عندما تفشل محاولات المصالحة والتسوية الودية الداخلية للنزاع، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل في هذه الحالة، إمّا بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور العامل إلى مقر مفتشية العمل لإخطار المفتش شفويًا، وبعد تقديم العريضة أو المحضر يتم استدعاء أعضاء مكتب المصالحة للاجتماع للنظر في النزاع المعروض للمصالحة، إلى جانب حضور المدعي والمدعى عليه إمّا بصفة شخصية أو بواسطة مثليهم المؤهلين قانوناً⁽²⁾.

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

(2) - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 306 و 307.

- وفي الواقع فإذا كان العامل يحضر بنفسه هذه الجلسات، فإنّ المستخدمين وبالأخص المسيرين الرئيسيين للمؤسسات العمومية قد لا يحضرون هذه الجلسات ويكتفون بتكليف أحد مساعديهم الذي غالباً ما يكون من رؤساء المصالح لتمثيلهم في هذه الجلسات، وفي بعض الأحيان بدون توكيل رسمي، وهي الأوضاع التي تعيق بقدر كبير إجراءات المصالحة، =

وما يلاحظ وفي حالات كثيرة ومتعددة، تخلف أحد الطرفين لحضور جلسات المصالحة، وفي هذا الصدد نكون أمام ثلاث حالات: حالة عدم حضور المدعي (العامل) (أولاً)، حالة عدم حضور المدعى عليه (المؤسسة) (ثانياً)، حالة حضور الطرفين (ثالثاً) .

أولاً: حالة عدم حضور المدعي

في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء، أجازت المادة 28 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر، لمكتب المصالحة إتخاذ قرار بشطب القضية، وتبليغ العامل به خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ إصداره، إلا أنّ المشرّع ربط مسألة الشطب بعدم الحضور غير المبرر، كما اشترط أن يكون المانع من الحضور جدياً وشرعياً.

ثانياً: حالة عدم حضور المدعى عليه

إذا لم يحضر المدعى عليه شخصياً، أو ممثله المؤهل قانوناً في التاريخ المحدد، يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع المصالحة تتعدّد في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام من تاريخ الاستدعاء⁽¹⁾، وفي حالة غيابه ثانية بدون عذر قانوني مقبول يعدّ مكتب المصالحة محضراً بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه، المستدعى بصفة نظامية، على أن تسلّم نسخة من المحضر للمدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية⁽²⁾.

ثالثاً: حالة حضور أطراف النزاع

في حالة حضور أطراف المنازعة جميعاً إلى طاولة مكتب المصالحة، فيقوم مفتش

=وكثيراً ما تكون سبباً في فشلها؛ للمزيد طالع: عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 145.

(1) - أنظر: المادة 29، قانون رقم 90-04، المرجع السابق.

(2) - أنظر: المادتين 30 و37، قانون رقم 90-04، المرجع نفسه.

العمل الذي يتولى الإشراف على سكرتارية مكتب المصالحة بعرض محتوى الشكوى التي قدمها المدعي، بعدها يسمح لطرفي النزاع بتقديم وجهات نظريهما فيما يخص القضية موضوع النزاع، ليتسنى لأعضاء هيئة المصالحة الإلمام بكافة جوانبها، وبالتالي تمكينهم من وضع تصور شامل لكيفية تسوية النزاع عن طريق اقتراحات تقدمها للأطراف، ويكون لها الحق في قبولها أو رفضها⁽¹⁾، هذا بالنسبة لنزاعات العمل الفردية، أمّا بالنسبة لنزاعات العمل الجماعية فإنّ مفتش العمل هو الذي يتولى بنفسه حل النزاع ولا يعرضه على مكتب المصالحة، ويمكن التمييز هنا بين حالتين:

1- حالة إتفاق طرفي المنازعة:

أي التوصل لاتفاق بين الطرفين حول تسوية كئيّة أو جزئية للنزاع، يحرر مكتب المصالحة محضر بالمصالحة بشأن ذلك، كما يجب ألا يتضمن هذا المحضر شروط تتنافى والنصوص السارية المفعول خاصة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تنظم علاقات العمل⁽²⁾، هذا بالنسبة لنزاعات العمل الفردية، أمّا بالنسبة لنزاعات العمل الجماعية فيقوم مفتش العمل بتدوين وتحرير كل المسائل المتفق عليها في محضر المصالحة، يوقعه أطراف الخلاف الجماعي، بالإضافة إلى تدوينه المسائل التي ما زال الخلاف الجماعي قائماً بشأنها، ويعد هذا المحضر محضر إثبات ما لم يطعن بالتزوير.

2- حالة عدم اتفاق طرفي المنازعة:

وهو عدم حصول أي اتفاق بين الطرفين، وفي هذه الحالة يحرر مكتب المصالحة محضراً بعدم الصلح⁽³⁾، فيتم به وضع حد للقضية موضوع النزاع، ويسمح به للطرف

(1) - عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 146.

(2) - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 81.

(3) - رسة نجاة، المرجع السابق، ص 31.

المتضرر مباشرة إجراءات التسوية القضائية أمام المحاكم المختصة⁽¹⁾، هذا بالنسبة لنزاعات العمل الفردية، أما في النزاعات الجماعية في حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل أو على بعضه، يعدّ مفتش العمل محضر بعدم المصالحة وفي هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتّقا على اللّجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما أحكام القانون رقم 90-02 السالف الذكر.

الفرع الثاني: النتائج المترتبة عن المصالحة

إنّ تنفيذ الاتفاق الناتج عن المصالحة يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به، أو عدم الالتزام به⁽²⁾.

ويختلف تنفيذ اتفاقات الصّح باختلاف الاختصاصات والسلطة الممنوحة للهيئات القائمة بها ومدى علاقتها بالأجهزة القضائية، وتعتبر الاتفاقات المتوصل إليها بمثابة أحكام واجبة التنفيذ شأنها في ذلك شأن كل الأحكام القضائية الأخرى، وذلك اعتباراً من كون المكاتب جزءاً من التنظيم الهيكلي لمحاكم العمل⁽³⁾، وعليه سنتطرق إلى القوة التنفيذية لمحضر المصالحة (أولاً)، ثم إلى مدى فعالية دور مكاتب المصالحة (ثانياً).

أولاً: القوة التنفيذية لمحضر المصالحة

إنّ الحل الناتج عن مساعي هيئة المصالحة، سواء كانت هيئة اتفاقية أو قانونية -مكتب المصالحة- لا يخرج عن كونه اتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع، وليس أمر أو حكم من هيئة المصالحة، لذلك فإنّ تنفيذ هذا الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة

(1) واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 42.

(2) أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 174.

(3) عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 149 و 150.

الأطراف أنفسهم في الالتزام بتنفيذه أو عدم الالتزام به⁽¹⁾.

ولقد ترك القانون للأطراف حرية تحديد شروط وآجال تنفيذ اتفاق المصالحة وفي نفس الوقت توقع عدم التحديد، وقيد الأطراف في هذه الحالة بأجل تنفيذ لا يتجاوز ثلاثين (30) يوما من تاريخ الاتفاق⁽²⁾، وذلك وفقا للمادة 33 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر والتي تنص على أنه: « ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحدونها فإذا لم توجد، ففي أجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق».

ولما كان اتفاق الصلح لا يطرح مشاكل أثناء العمل على التوصل إليه، بقدر ما يطرحها عند تنفيذه، مثله مثل الحكم القضائي، فقد حاول المشرع إحاطته بنوع من الضمانات التنفيذية، يرى البعض أنه من شأنها أن تعطي فاعلية لتنفيذ أو اعطاء دفعا وحزما صارمين، لتنفيذ هذه الاتفاقات والأحكام القضائية في مجال منازعات العمل، وهي الغرامات التهديدية⁽³⁾، التي نصت عليها المادة 34 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر كالآتي: « في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة، ومع استدعاء المدعى عليه نظاميا، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به».

ولا يبدأ سريان مفعول هذه الغرامة إلا بعد انقضاء مهلة الوفاء التي لا تتجاوز خمسة عشر (15) يوما.

(1) - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 386.

(2) - رسة نجا، المرجع السابق، ص 35.

(3) - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 23.

ويتمثل الجزاء في توفير الحماية القضائية للطرف المتضرر من عدم تنفيذ اتفاق المصالحة وذلك لأن محضر المصالحة، وإن كان يتمتع بقوة ثبوتية أضافها عليه القانون، فهو لا يتمتع بالقوة التنفيذية، وبناء عليه فهو لا يقبل التنفيذ الجبري، وهو ما دفع بالمشرع إلى خلق فكرة أمر التنفيذ لاستكمال شرط القوة التنفيذية، وربطه باللجوء إلى القضاء⁽¹⁾، وهو ما يؤكد نص المادة 22 الفقرة 02 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر التي تنص بأن: « تكون الأحكام القضائية المتعلقة، بتطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة، أمام مكتب المصالحة محل تنفيذ مؤقتة ».

ولقد ترك المشرع المجال لأطراف النزاع لإمكانية العدول أو رفض التنفيذ لمضمون محضر المصالحة، بعدم نصه صراحة على اعتبار محاضر المصالحة بمثابة سندات تنفيذية، شأنها بقية الأوامر والأحكام القضائية الأخرى⁽²⁾.

ولقد جعل المشرع محضر المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل يأخذ نفس الإلزامية لمحضر المصالحة في النزاعات الفردية للعمل.

ثانيا: تقييم مدى فعالية دور مكاتب المصالحة تطبيقيا

إنّ هدف المشرع من قرار الصلح في القضايا الاجتماعية هو توطيد العلاقة بين العمّال وأرباب العمل، وذلك بمحاولة إيجاد حلول ترضي الطرفين مع الحفاظ على مصالح كل منهما.

فإجراء المصالحة يعدّ كإجراء أولي مسبق لحل النزاعات العمالية قبل اللجوء إلى القضاء، سواء كان نزاع العمل فردي أو جماعي كما أنّ هذا الإجراء يتميز بالطابع الوجداني، لأنّه إجراء جوهري قبل اللجوء إلى القضاء كما أشرنا سابقا وإلا رفضت الدعوى

(1) - رسة نجاة، المرجع السابق، ص 35.

(2) - عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 151.

شكلاً.

فنتقييم دور مكاتب المصالحة ومدى فعاليتها في حل النزاعات ليس مرتبط فقط بالجانب التشريعي والذي هو الجانب النظري، وإنما مرتبط كذلك بالجانب التطبيقي، وبالرجوع إلى الميدان وأهل الاختصاص نتوصل إلى أنّ الواقع العملي يثبت عمومًا عدم فعالية دور مكاتب المصالحة، وهذا راجع إلى عدم تمتع العاملين في هذه المكاتب بالكفاءات ولا بالتجربة الميدانية، التي تسمح لها بالتحكم في هذا الجانب الهام والحساس من العلاقات التي تربط العامل بصاحب العمل، وهو ما أدى إلى عرقلة السير الحسن لهذه المكاتب، وهو الشيء الذي كان بالإمكان تجنبه، في اشتراط حد أدنى من المؤهلات للمترشح لهذه المكاتب، مع تخصيص دورات تكوينية للفائزين منهم في الانتخابات⁽¹⁾.

ضف إلى ذلك غياب أصحاب العمل عن جلسات المصالحة، نظرًا لكون الحضور غير إلزامي لهم ولا يترتب عن تغييبهم أي عقاب، وفي حالات أخرى تكليف بعض المستخدمين ذوي المراتب الدنيا لتمثيلهم في تلك الجلسات، حيث يكون حضورهم شكليًا لا غير، ومن ثم لا يحضرون هذه الجلسات بنية المصالحة، وإنما بغرض تبليغ مضمون القرارات النهائية غير القابلة للمناقشة والتي تم اتخاذها من طرف مسؤوليهم، وكل هذا يؤدي إلى فشل المصالحة وعدم تمكن مكاتب المصالحة من تسوية النزاع⁽²⁾.

وكذلك من الأسباب الرئيسية في عدم فعالية هذه المكاتب هو فقدان مفتشية العمل لبعض صلاحياتها.

(1) - عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، المرجع السابق ص 146.

(2) - عيساني محمد، المرجع نفسه، ص 147.

خاتمة

خاتمة

إنّ دراسة موضوع الصّح في النزاعات العمّالية يحظى بأهمية بالغة، ويظهر ذلك من خلال الطّرق والأجهزة الإدارية والقضائية، التي أسند لها مهمة تسوية هذه النزاعات منذ الاستقلال، فكان المشرّع يتدخّل في كل مرة بموجب سلسلة من التعديلات القانونية والتنظيمية الجديدة والمتتالية، سواء في شكل قوانين أو مراسيم أو أوامر، والتي كانت متضمنة لإقامة الأجهزة وتحديد الإجراءات المناسبة، نظرا لخصوصية ومتطلبات النزاعات العمّالية، وذلك من خلال إقامة أجهزة المصالحة وتحديد مهامها وصلاحياتها ومكانتها القانونية في ظلّ المنظومة الإجرائية، وجعلها إجراء إلزامي قبل اللّجوء إلى التّسوية القضائية.

إلاّ أنّه بالرّغم من هذه المساعي فإنّ النّصوص التشريعية لقانون العمل ما زال يكتنفها الكثير من الغموض، فضلا عن وجود بعض الفراغات القانونية، وبالإضافة إلى ذلك فإنّ نظام المصالحة كوسيلة لحل نزاعات العمل، لم تول الأهمية اللازمة ولم تحظى بالتطبيق الأمثل حتى نستطيع تقييم القانون المنظم له خاصة بالنظر إلى مستويات التصالح التي ينص عليها المشرّع. إذ أنّ هذا النظام لم يؤت ثماره المنتظرة بحيث لازال عاجز عن تحقيق الفاعلية في التصدي لمعالجة النزاعات العمّالية، والتي لا تزال في ازدياد مستمر من حيث الكم والتعقيد، بسبب التغيرات التي طرأت في ميادين إعادة تنظيم وهيكله المؤسسات الاقتصادية لمواجهة الضغوطات الاقتصادية والمالية، ما نتج عن ذلك من تضحيات بمصالح العمال ما تسبب في ارتفاع عدد النزاعات.

بحيث يظهر هذا العجز في شبه الشلل الذي يعرفه هذا النّظام - المصالحة - وذلك من خلال عدم فاعلية مكاتبه في التّعامل مع النزاعات المعروضة عليها، وهذا راجع إمّا لعدم وجودها في بعض الأحيان، وإمّا لعدم انتظام عملها أحيانا أخرى أو لعدم جديتها، وذلك بسبب عدم اقتناع أصحاب العمل بها من خلال امتناعهم عن الاستجابة لدعواتها وعدم الاكتراث بقراراتها.

خاتمة

من جهة أخرى ما يلاحظ تطبيقيا على مستوى مكاتب المصالحة أنّ هذه الهيئة تعاني من الضعف من جميع الجوانب، سواء من جانب ضعف التكوين القانوني لأعضاء المكاتب، وعدم وجود تنظيم واضح لمراقبة موظفيهم على أداء مهامهم في هذه المكاتب، بالإضافة إلى الضغوط التي يخضعون لها من قبل مسيري المؤسسات المستخدمة الذين كثيرا ما يستخفون ويستهزؤون بهذه المهمة، بل أنّ الكثير منهم لا يهتمون بهذه المهمة، إذ الكثير منهم لا يهتمون حتى في مؤسساتهم بالتكفل بهذه النزاعات، ويظهر ذلك من عدد الشكاوى التي تصل مكاتب المصالحة ومفتشيات العمل نتيجة لعدم معالجتها ودّيا داخل المؤسسات، ورفض استقبال العامل لحل النزاع. هذا يعني أنّ القانون والاتفاقيات الجماعية نصت على التسوية الودية الداخلية للنزاع داخل المؤسسة قبل عرضه على مستويات أخرى لكن في الحقيقة هذا الإجراء ليس له وجود في الواقع.

كما يرجع سبب ضعف فاعلية نظام المصالحة إلى عدم وضوح العلاقة بين كل من أعضاء مكتب المصالحة، ومفتش العمل الذي يعملون في نطاق اختصاصه، حيث أنّ ليس هناك وجود لعلاقة رئاسية، أو وصائية، أو حتى علاقة إشراف بين كل من مفتش العمل وأعضاء مكتب المصالحة، الأمر الذي يجعل سلطة مفتش العمل على أعضاء المكتب غير واضحة؛ بل وغير موجودة من الناحية القانونية والتنظيمية، مما يجعلهم أحرار في نظام عملهم الذي يضعونه بأنفسهم، مما يبين انعدام كل مظاهر خضوع هذا المكتب لمفتشي العمل، إذ أنّ المشرّع لم يعمل الصّواب بانتزاعه مهمة المصالحة من بين مهام مفتش العمل.

فأمام هذا الوضع الذي يدعو إلى الاهتمام، لا بد من البحث عن وصفة علاجية، يمكنها أن تعيد بثّ الرّوح والحيوية والمصداقية، في أجهزة المصالحة المكلفين بتحقيق العدالة والانصاف في مجال نزاعات العمل، الأمر يحتاج النهوض بميدان العمل والقوانين المنظمة له، وبصياغته بشكل دقيق وواضح لا يشوبه غموض وهي مسؤولية جميع السلطات لكي يتحقق نجاح هذا النّظام ويخدم مصلحة الفرد والمجتمع.

خاتمة

وما يمكن اقتراحه من توصيات في هذا الصدد ما يلي:

- إعادة النظر في نظام المصالحة بالقدر الذي يجعله يتكفل أكثر بالنزاعات المعروضة عليه، فعلى المشرع أن يمنح مفتش العمل دور أكثر فعالية، ويدعم مهمته بصلاحيات واسعة، وجعل عملية المصالحة تتم على درجتين على مستوى مفتش العمل، وإذا فشل تمر الشكوى على مكتب المصالحة مما يعطي أهمية معتبرة لهذه الوسيلة في حل النزاع.
- اعتماد سياسة وطنية متكاملة تسعى إلى خلق بيئة مجتمعية ورسمية داعمة لنشاط أجهزة تفتيش العمل، ومتفهمة لرسالتها الانسانية النبيلة في حماية القوى العاملة، وتسيير سبل الدعم لهذه الأجهزة، وبالتالي توفير الحماية اللازمة لمفتشي العمل لتمكينهم من أداء مهامهم على أحسن وجه.
- إيلاء المزيد من الاهتمام بالثقافة العمالية، وبتكوين المفاوضين وتنمية معارفهم وقدراتهم بالأخص في مجال تشريعات العمل وتقنيات التفاوض.
- استشارة منظمات أرباب العمل عند وضع القوانين، التي تعني قانون العمل والعاملين ومساهمة هذه المنظمات في اللجان التي تتولى إعداد تلك القوانين أو تعديلها.
- تفعيل نشاط مكاتب المصالحة قصد ضمان بقدر الامكان مناخ اجتماعي مستقر وتطوير سبل الحوار المثمر، خاصة وأنها مدعوة لإيجاد حلول توفيقية لأطراف علاقة العمل، في ظل بيئة عمل تعرف تغيرات متسارعة على المستوى المهني والعلاقات المهنية.
- لا بد من إعادة تنظيم مكاتب المصالحة بالشكل الذي يحقق لها النجاح في حل النزاعات العمالية، ولا يكون دورها الأساسي هو تحرير محاضر عدم المصالحة لتقديم النزاع إلى العدالة.
- لا بد من إعادة النظر في الجزاءات الناتجة عن مخالفة أحكام المصالحة، وجعل حضور الهيئات المستخدمة أو ممثلين مؤهلين لمكاتب المصالحة حضور إجباري يعاقب عليه القانون.

خاتمة

وبناءً على ما سبق يمكن القول أنّ الصّٰلِح بالرغم من أهميته الكبيرة والفائدة التي يعود بها على البنية العمالية لا تزال الدراسات فيه قليلة، وحتى لو كان حكم القاضي يرضي أحد الخصوم، فإنّ الصّٰلِح يعتبر مرضاة للخصوم والقاضي كذلك، وللمجتمع بالبعد العام لأهمية هذا النظام.

قائمة المراجع

I. باللغة العربية:

أولاً: الكتب

1. إبتسام القرام، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، قاموس باللغتين العربية والفرنسية، قصر الكتاب، الجزائر، د.س.ن.
2. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
3. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
4. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
5. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن (القانون الاتفاقي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
6. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
7. بالحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الأول، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
8. حسين فريجة، المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
9. خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
10. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.

قائمة المراجع

11. سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
12. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض)، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2010.
13. عبد الحليم أكمون، تحرير العقود المهنية والإدارية، في ظلّ تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، الجزائر، 2007.
14. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الخامس، العقود التي تقع على الملكية، المجلد الثاني، الهبة والشركة والقرض والدخل الدائم والصلح، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، د.س.ن.
15. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
16. محمود السيد عمر التحيوي، أنواع التحكيم وتمييزه عن الصلح والوكالة والخبرة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2002.
17. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
18. محمد حكيم حسين الحكيم، النظرية العامة للصلح وتطبيقاتها في المواد الجنائية، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، اسكندرية، مصر، د.س.ن.
19. محمد شعبان، إمام سي، التحكيم كوسيلة لتسوية المنازعات في العقود الدولية، الطبعة الأولى، دار المنهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.
20. مصطفى أحمد عمرو، علاقات العمل الجماعية (المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية "الإضراب-الإغلاق - الوساطة-المفاوضة" في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003)، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر، 2005.

قائمة المراجع

21. واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
22. واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.

ثانيا: الأطروحات والمذكرات

• الأطروحات:

1. أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008.
2. خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة باجي مختار، عنابة د.تا.
3. سولام سفيان، الطرق البديلة لحل المنازعات المدنية في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.
4. عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016/09/28.
5. عيسى لعلاوي، الوسائل السلمية لتسويات منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، أطروحة شهادة الدكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2011.
6. فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، التخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013/02/07.

قائمة المراجع

7. مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014/09/29.

8. معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008.

9. واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، التخصص قانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010.

• المذكرات:

- مذكرات الماجستير:

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

2. أسيد صلاح عودة سمحان، عقد الصّح في المعاملات المالية (في الفقه الاسلامي)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الفقه والتشريع، كلية دراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2006.

3. زيري زهية، الطرق البديلة لحل النزاعات طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015.

4. سعدي صالح، عقد الصّح، بحث لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2000/1999.

قائمة المراجع

5. شويحة زينب، علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002.
6. صديق سهام، الطرق البديلة لحل النزاعات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013/2012.
7. الطاهر بريك، عقد الصلح دراسة مقارنة بين القانون المدني والشريعة الإسلامية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العقود المسؤولية، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002/2001.
8. عروي عبد الكريم، الطرق البديلة في حلّ النزاعات القضائية (الصلح والوساطة القضائية طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2012.
9. عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2010.
10. عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، بحث لنيل درجة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1999.
11. قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002/2001.
12. كريم غانية، النظام القانوني لعقد العمل غير المحدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، د. تا.

قائمة المراجع

13. مختاري فاطمة الزهراء، الاتفاقيات الجماعية للعمل في ظل القانون 90-11، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2010/2011.
14. مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2001/2002.
15. واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، بحث لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2001/2002.
16. يحيوي نادية، الصلح وسلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013/12/18.

- 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.
2. رسة نجاه، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد القانوني، مذكرة تخرج المعهد الوطني للعمل، الدورة الثانية للتكوين المتخصص في القضاء الاجتماعي، الجزائر، 2001/2002.
3. شرشور رفيقة، مادي خديجة، الصلح والوساطة كطرق بديلة لفض النزاعات في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، 2016.

قائمة المراجع

4. صحراوي هبة، التحكيم كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية، مذكرة للتحصل على إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2006.
5. محسين محمد بوطرفة عبد الرزاق، مولود محمد، بوغرارة سمير، عباد غوار، عز الدين برينيس، الصلح في القانون الجزائري، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 13، الجزائر، 2005.
6. وعرب سامية، مميزات قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل دبلوم الدراسات العليا المختصة في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، د.ت.
7. يحيى حساني، التسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية، رسالة دبلوم الدراسات العليا المعمقة في قانون العقود والعقار، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، وجدة، المغرب، 2007/2006.

ثالثا: البحوث والمقالات

1. أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، حوليات جامعة بن يوسف بن خدة، الطرق البديلة لحل النزاعات، عدد 03، الجزائر، 2014، ص ص 130-169.
2. عمار بوضياف، المصالحة في نزاعات العمل الفردية ودور مفتشية العمل، أعمال الأيام المغربية للقانون (القانون الاجتماعي)، المنعقدة يومي 29 و 30 أفريل 2006 بمجمع ابن باديس، مجلة العلوم القانونية، كلية الحقوق، بجامعة باجي مختار، عنابة، ص ص 57-98.
3. غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الانسانية، العدد 28، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2007، ص ص 164-178.
4. محي الدين الجرف، منازعات العمل أسبابها، وشروط الحل اللازمة لها، وموقف التشريعات من الأمر (حول تشريعات العمل العربية)، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981، ص ص 80-120.

رابعاً: الاتفاقيات

1. الاتفاقية رقم 81 لسنة 1947، المتعلقة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثلاثين بجنيف، بتاريخ 19 جوان 1947، تاريخ التصفح: 2017/08/30، الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c081.pdf>

خامساً: النصوص القانونية

• النصوص التشريعية

1. أمر رقم 75-32 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالعدالة في العمل، (ج.ر) عدد 39، صادر بتاريخ 16 مايو 1975، (ملغى)
2. أمر رقم 75-33 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، (ج.ر) عدد 39، صادر بتاريخ 16 مايو 1975، (ملغى)
3. أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، (ج.ر) عدد 78، صادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم.
4. قانون رقم 78-12 مؤرخ في 05 غشت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، (ج.ر) عدد 32، صادر بتاريخ 08 غشت 1978، (ملغى)
5. قانون رقم 82-05 مؤرخ في 13 فبراير 1982، يتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، (ج.ر) عدد 07، صادر بتاريخ 19 فبراير 1982 (ملغى).
6. قانون رقم 84-11 مؤرخ في 09 يونيو 1984، يتضمن قانون الأسرة، (ج.ر) عدد 24، صادر بتاريخ 12 يونيو 1984، معدل ومتمم.
7. قانون رقم 90-02 مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، (ج.ر) عدد 06، صادر بتاريخ 07 فبراير 1990، معدل ومتمم.

قائمة المراجع

8. قانون رقم 90-03 مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلّق بمفتشية العمل، (ج.ر) عدد 68، صادر بتاريخ 07 فبراير 1990، معدل ومتمم.
9. قانون رقم 90-04 مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلّق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، (ج.ر) عدد 06، صادر بتاريخ 07 فبراير 1990، معدل ومتمم.
10. قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلّق بعلاقات العمل، (ج.ر) عدد 17، صادر بتاريخ 25 أبريل 1990، معدل ومتمم.
11. قانون رقم 98-10 مؤرخ في 22 غشت 1998، يعدل ويتمم قانون رقم 79-07 مؤرخ في 21 يوليو 1979، يتضمن قانون الجمارك، (ج.ر) عدد 61، صادر بتاريخ 23 غشت 1998.
12. قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، (ج.ر) عدد 21، صادر بتاريخ 23 أبريل 2008.

• النصوص التنظيمية

1. المرسوم التنفيذي رقم 05-07 مؤرخ في 06 يناير 2005، يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة (ج.ر) عدد 04، صادر بتاريخ 09 يناير 2005.

سادسا: القرارات القضائية

1. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 19058 بتاريخ 1985/05/07، المجلة القضائية، العدد 01، الجزائر، 1990.

II. باللغة الفرنسية

• Ouvrages

1. TEYSSIE Bernard, Relations individuelles du travail, 2^{eme} Edition, Imprimerie du sud Toulouse, Paris, 1992.

• Articles

1. ZAHY Amar, La conciliation et le processus arbitral, Revue Algérienne des sciences juridiques économiques et politique, n° 04, Alger, 1993, pp 711-722.

قائمة المراجع

2. CHAVRIER Géraldine, Réflexion sur la transaction Administrative, Revue Française de droit administratif, Dalloz, N° 03, Paris 2000, pp 548-566.

الفهرس

05 - 02 مقدمة
	الفصل الأول: ماهية الصّح في التّشريع الجزائري
08 المبحث الأول: أحكام الصّح
09 المطلب الأول: مفهوم الصّح
10 الفرع الأول: تعريف الصّح
10 أولا: لغة
11 ثانيا: اصطلاحا
12 ثالثا: الصّح في التّشريع الجزائري
13 الفرع الثاني: خصائص الصّح
13 أولا: الصّح من عقود المعاوضة
14 ثانيا: الصّح عقد رضائي
14 ثالثا: الصّح عقد ملزم للجانبين
15 رابعا: الصّح عقد احتمالي ومحدد
16 الفرع الثالث: تمييز الصّح عن غيره من النّظم المشابهة
16 أولا: تمييز الصّح عن التحكيم
17 ثانيا: تمييز الصّح عن الوساطة

الفهرس

19 ثالثا: تمييز الصلح عن ترك الخصومة
20 المطلب الثاني: أركان وشروط عقد الصلح
20 الفرع الأول: أركان الصلح
21 أولا: التراضي
23 ثانيا: المحل
23 ثالثا: السبب
24 الفرع الثاني: شروط الصلح
24 أولا: وجود النزاع قائم أو محتمل
25 ثانيا: نية إنهاء النزاع
25 ثالثا: النزول المتبادل عن الإدعاءات
26 المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للمصالحة في مجال منازعات العمل
27 المطلب الأول: مفهوم المصالحة في مجال منازعات العمل
28 الفرع الأول: تعريف المصالحة في مجال منازعات العمل
28 أولا: التعريف الاصطلاحي
30 ثانيا: تعريف المصالحة في قانون العمل
30 الفرع الثاني: أنواع المصالحة في مجال منازعات العمل
30 أولا: المصالحة الاتفاقية

الفهرس

- ثانيا: المصالحة القانونية 31
- الفرع الثالث: أهداف المصالحة في مجال منازعات العمل 32
- أولا: التقليل من المنازعات العمالية 32
- ثانيا: تخفيف عبء المنازعات على الجهات القضائية 33
- المطلب الثاني: مضمون منازعات العمل 34
- الفرع الأول: النزاعات المعنية بالمصالحة 34
- أولا: تعريف منازعات العمل الفردية 35
- ثانيا: تعريف منازعات العمل الجماعية 37
- الفرع الثاني: أنواع نزاعات العمل 41
- أولا: أنواع منازعات العمل الفردية 41
- ثانيا: أنواع منازعات العمل الجماعية 45
- الفرع الثالث: تمييز منازعات العمل الفردية عن منازعات العمل الجماعية 47
- أولا: من حيث الموضوع 47
- ثانيا: من حيث الأطراف 48
- ثالثا: من حيث إجراءات تسوية النزاع 49

الفصل الثاني: الإطار القانوني للمصالحة في حل نزاعات العمل

- 54 المبحث الأول: إجراءات حل نزاعات العمل
- 54 المطلب الأول: المصالحة كإجراء وديّ داخلي لحل نزاعات العمل
- 55 الفرع الأول: المصالحة في مجال منازعات العمل الفرديّة
- 55 أولاً: نظام التظلم
- 59 ثانياً: التوفيق الإداري
- 59 الفرع الثاني: المصالحة إجراء علاجي في مجال منازعات العمل الجماعيّة
- 60 أولاً: التفاوض الجماعي المباشر
- 62 ثانياً: اللجان المشتركة أو الدائمة
- 64 المطلب الثاني: المصالحة عن طريق مفتشيّة العمل
- 65 الفرع الأول: إختصاصات وصلاحيات وسلطات مفتشيّة العمل
- 65 أولاً: إختصاصات مفتشيّة العمل
- 67 ثانياً: صلاحيات مفتشية العمل
- 68 ثالثاً: سلطات مفتشية العمل
- 70 الفرع الثاني: دور مفتشية العمل في حل نزاعات العمل
- 73 المبحث الثاني: تسوية نزاعات العمل عن طريق المصالحة

الفهرس

- المطلب الأول: نظام المصالحة في حل نزاعات العمل 73
- الفرع الأول: المصالحة عن طريق مكاتب المصالحة في النزاعات الفردية 74
- أولاً: تشكيل مكتب المصالحة 75
- ثانياً: اختصاصات مكاتب المصالحة 78
- الفرع الثاني: نظام المصالحة في مجال منازعات العمل الجماعية 81
- أولاً: نظام المصالحة قبل مرحلة الاصلاحات 81
- ثانياً: نظام المصالحة بعد مرحلة الاصلاحات في ظل القانون رقم 90-02 85
- المطلب الثاني: إجراءات المصالحة ونتائجها 87
- الفرع الأول: إجراءات المصالحة 87
- أولاً: حالة عدم حضور المدعي 88
- ثانياً: حالة عدم حضور المدعى عليه 88
- ثالثاً: حالة حضور أطراف النزاع 88
- الفرع الثاني: النتائج المترتبة عن المصالحة 90
- أولاً: القوة التنفيذية لمحضر المصالحة 90
- ثانياً: تقييم مدى فعالية دور مكاتب المصالحة تطبيقياً 92
- الخاتمة 95 - 98
- قائمة المراجع 100 - 109