

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران

كلية الحقوق

دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري

رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإجتماعي

تحت إشراف

الدكتورة بولنوار مليكة

إعداد الطالبة:

بن عبدون عواد

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا: الدكتور بوخامي فاطمة/ أستاذة التعليم العالي بكلية الحقوق جامعة وهران

مقررا: الدكتورة بولنوار مليكة/ أستاذة التعليم العالي بكلية الحقوق جامعة وهران

مناقشا: الدكتورة ثابت دراز أحلام/ أستاذة محاضرة بكلية الحقوق جامعة وهران

مناقشا: الدكتورة حمادي فريدة / أستاذة محاضرة بكلية الحقوق بجامعة وهران

مناقشا: الدكتور بن عزوز بن صابر/ أستاذ محاضر بكلية الحقوق جامعة مستغانم

السنة الجامعية : 2009/2008



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

المقدمة

لكل شخص الحق في العمل، و له حرية

حق الحماية من البطالة. هذا ما تضمنه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948. إن العمل قبل هذه الفترة لم يكن معترفاً به كحق، بل كان حاجة و ضرورة و شرطاً ملازماً لبقاء الإنسان و تطوره. غير أنه و مهما اختلف مفهوم العمل عبر الزمن، إلا أن الثابت هو قيامه على فكرة المصالح المتناقضة (مصالح العمال الاجتماعية و مصالح أصحاب العمل الاقتصادية) مما قد يحدث خلافات و نزاعات بين الطرفين، تتعكس سلباً على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للبلاد. الأمر الذي فرض ضرورة تدخل المشرع من خلال فرض قواعد أمره من النظام العام بغية تحقيق الاستقرار المهني والسلم الاجتماعي داخل المؤسسات، وهذا بوضع إجراءات يلجأ إليها الشركاء الاجتماعيين لتسوية هذه النزاعات، بل والوقاية منها قدر الإمكان. تتمثل هذه الإجراءات خاصة في المصالحة كوسيلة لقطع النزاع و التوفيق بين الطرفين.

إن مصطلح المصالحة مصطلح قديم ظهر مع ظهور المجتمعات القبلية، حيث كان شيخ القبيلة يتولى مهمة الصلح بين أفراد القبيلة المتنازعين، نظراً لما كان يتمتع به من سلطان و احترام بين أوساط قبيلته لقوة نفوذه. بل كان الصلح يتعدى حدود القبيلة الواحدة ليشمل كذلك النزاعات التي كانت تظهر بين القبائل و العشائر في حالة الحرب و السلم. و استمر الوضع مع ظهور الإسلام¹ حيث انتهج المسلمون طريق الصلح لحل النزاعات كيفما كان نوعها لقوله سبحانه و تعالى في القرآن الكريم " الصلح خير " ² و لقوله عز و جل " إنما المؤمنون إخوة فأصلحوا بين أخويكم " .

¹ - الدكتور أحسن بوسقيعة " المصالحة في المواد الجزائية بوجه عام و في المواد الجرمية بوجه خاص " دار الهومة - طبعة 2005 ص 03 .

² - الآية 28 من سورة النساء .

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

في بداية النبوة تولى الرسول عليه الص

نظرا لما يتمتع به من احترام و تقدير باعتباره مبعوثا لله، ثم عمل به من بعده الصحابة
لقول عمر ابن الخطاب رضي الله عنه " ردوا الخصوم حتى يصطلحوا فإن فصل القضاء
يورث الضغائن " ¹ .

و بامتداد الفتوحات الإسلامية أصبح الصلح يتم تحت سلطة القاضي الإسلامي في
ساحة القضاء ، حيث كان يتولى عملية الصلح بين الناس باعتباره ممثلا عن الخليفة الحاكم
و ممثلا لمرفق القضاء .

لم تبرز المصالحة كنظام قانوني إلا خلال القرن التاسع عشر 19 ²، و هذا بعد ميلاد
ديوان العمل الفرنسي سنة 1892 و الذي أسس إجراءات المصالحة من اجل الوقاية
و تسوية منازعات العمل الجماعية . إلى أن تم التوصل إلى اتفاقية ماتقون " Matignon "
بتاريخ 08 جوان 1936 و قد كان من أهم نتائجها قبول تأسيس إجراءات لتسوية
المنازعات العمالية و اعتبار إجراءات المصالحة و التحكيم إجبارية . إلى جانب نص
الاتفاقيات الجماعية على تنظيم إجراءات المصالحة .

لتصدر لاحقا التوصية الدولية رقم 92 الصادرة سنة 1951 المتعلقة بالتوفيق و التحكيم
و تنص على ضرورة إنشاء هيئات للتوفيق الاختياري للمساهمة في حل منازعات العمل
و تسويته، على اعتبار أن خلافات العمل ظاهرة عالمية نجدها في كل دول العالم بغض
النظر عن النظام السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي السائد فيها.

¹ فضيل العيش . الصلح في المنازعات الإدارية و في القوانين الأخرى . منشورات بغدادية . ص 34 .

² فقبل هذه الفترة و في ظل القرن الحادي عشر 11 كان ينظر للعامل كشيء يمكن بيعه و شرائه و استخدامه في أي عمل كان
في إطار ما يعرف بنظام الرق . و في نظام أفتان الأرض أصبح العامل يتمتع ببعض الحماية في إلزام المستخدم بأن يضمن له
الأمن و الغذاء . غير أنه رغم ذلك لا يمكنه القيام بأي احتجاج في مواجهة هذا الأخير . بعد ذلك انعكست مبادئ التي جاءت بها
الثورة الفرنسية خاصة منها المتعلقة بتقرير حرية الإنسان على نظام العمل حيث انتشرت فكرة إيجار الخدمات ونشوء علاقات
عمل مؤسسة على منطق ليبرالي محض، حيث لا توجد أي رابطة معنوية بين المستخدم و عماله في تبادل الالتزامات . الأمر الذي
يلغي تماما فكرة منازعة المستخدم أو تفاوض معه من أجل الصلح . مع مطلع القرن التاسع عشر 19 أثرت المذاهب الاجتماعية و
حركة العمال على القوانين الاجتماعية الفرنسية ، حيث صدرت في المجال الاجتماعي القانون الصادر بتاريخ 22 مارس 1841
المتعلق بعمل الأطفال و القانون الصادر سنة 1874 المتعلق بعمل القصر، بموجب تم تأسيس مفتشية العمل . دعم هذا القانون
بموجب القانون الصادر سنة 1892 الذي أعلن عن ميلاد ديوان العمل (Office du Travail) . و من ثمة تأسست إجراءات
المصالحة لأول مرة .

v- Jean Pelissier – Alain Supiot – Antonie Jeammaut « Droit du Travail » 20 édition Dalloz 2000 p 10 .

بذلك عرفت الأنظمة القانونية بداية

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

العمل. و هنا يثور التساؤل عن مفهوم المصالحة ، عن هدفها و اثارها. و عن ظهورها كوسيلة لتسوية منازعات العمل الفردية .

يقصد بالمصالحة لغة " Conciliation " الاتفاق الذي يعقده المتنازعون ليحسموا بموجبه نزاعا قائما أو متوقعا، بتنازل كل منهم عن شيء من مطالبه و بالتساهل المتبادل¹.

أما اصطلاحا، فالمصالحة هي عقد وضع لرفع المنازعة أو هي " معاهدة يتوصل بها إلى الإصلاح بين المختلفين، و صلح المعاملات بين الناس". كما عرفت على أنها عقد يحسم به الطرفان نزاعا قائما أو محتملا² .

المشرع الجزائري من جهته عرف الصلح³ بوجه عام من خلال المادة 459 من القانون المدني التي تنص على أن " الصلح عقد يحسم به الطرفان نزاعا أو يتوقيان به نزاعا محتملا و ذلك بأن يتنازل كل منهما على وجه التقابل عن جزء من ادعائه ". بذلك يشترط في الصلح في أي مادة كانت شروط، و هي أن يوجد نزاع بين الطرفين و أن يرغب في إنهائه و أن يتنازل كل واحد منهما عن جزء من حقه و أن يكون النزاع قائما أو محتملا. إلى جانب ضرورة توافر النية الصادقة في وضع حد للنزاع. حيث يتنازل في عقد الصلح كل من المتخاصمين عن جزء من مطالبه. أما إذا كان التنازل من طرف واحد فلا يعتبر صلحا و إنما تركا للخصومة. و إن كان لا يشترط بالضرورة لتحقيق المصالحة تنازل المتخاصمين بالتساوي عن حقوقهما الثابتة. غير أنه بالرجوع للمادة 460 من القانون

¹ - عن التعريف اللغوي للمصالحة. أنظر.أ بن صاولة شفيقة. الصلح في المواد الإدارية. دار هومة. الطبعة الأولى 2006. ص 24

² - فضيل العيش . المرجع السابق . ص 33 .

³ - خلافا لما جاء في التشريعات العربية التي تستعمل مصطلحا واحدا للتعبير عن الصلح أيا كان موضوعه ، استعمل المشرع الجزائري مصطلح الصلح في المسائل المدنية (المادة 459 من القانون المدني) و مصطلح المصالحة في المسائل الجزائية (المادة 06 من قانون الإجراءات الجزائية) المادة 265 من قانون الجمارك ، المادة 60 من قانون رقم 02/04 المؤرخ في 2004/06/23 المتضمن تحديد القواعد المطبقة على الممارسات التجارية و المادة 09 من الأمر 22/96 المؤرخ في 1996/07/09 المتعلق بقمع مخالفة التشريع و التنظيم الخاصين بالصراف و حركة رؤوس الأموال من و إلى الخارج المعدل و المتمم بالأمر رقم 01/03 المؤرخ في 2003/02/19 .

المدني نجدها استنتت حالات لا تجوز فيها الم
و كل ما يتعلق بالنظام العام.

عرف المشرع الجزائري المصالحة بهذا المفهوم لتسوية المنازعات في العديد من المجالات القانونية¹ مثل قانون الأسرة ، القانون المدني ، قانون المرور ، قانون الجمارك و الإجراءات الجزائية في بعض المواد . و القانون الاجتماعي .

وان كان الوضع يختلف في مجال علاقات العمل. حقيقة أن الهدف من المصالحة في كل المجالات واحد و هو تسوية النزاع وديا دون حاجة للجوء إلى حله عن طريق القضاء (و إن كان يمكن للقاضي أن يقوم بدوره بالمصالحة كما سمحت له بذلك المادة 990 و ما بعدها من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية) . إلا أن الاختلاف في التنظيم القانوني حتما موجود، و هذا نظرا لخصوصية علاقة العمل من حيث قيامها على مصالح متضاربة بين طرفي النزاع ، الأمر الذي يجعل هدفها في مجال علاقات العمل ينصرف ليس فقط إلى قطع النزاع و إنما إلى تدعيم فكرة السلم الاجتماعي و المحافظة على العلاقة الودية بين طرفي النزاع. فهل استطاع المشرع الجزائري مع اختلاف الأنظمة القانونية للمصالحة التي تبناها سواء قبل سنة 1975 أو بعدها الوصول إلى الهدف من المصالحة. هذا ما سنحاول معرفته من خلال استعراض أهم التغييرات التي طرأت على نظام المصالحة تبعا لتغير الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية مرورا بأربعة مراحل :

¹ في مجال الأحوال الشخصية لا يثبت الطلاق إلا بحكم بعد محاولة الصلح من طرف القاضي دون أن تتجاوز هذه المدة ثلاثة أشهر. في القانون الجمركي نصت المادة 265 المعدلة بموجب القانون رقم 98-10 المؤرخ في 22 أوت 1998 على إمكانية قيام إدارة الجمارك بإجراء المصالحة مع الأشخاص المتابعين بسبب المخالفات الجمركية. على أن تتم هذه المصالحة بين المخالف و إدارة الجمارك. إن ما يميز المصالحة في المواد الجمركية هو عدم تحديد مدة معينة لإجرائها. حيث يمكن أن تتم حتى في حالة صدور حكم في الموضوع. أما في قانون حوادث المرور تعتبر المصالحة إلزامية و هذا بغرض الإسراع في منح التعويضات المستحقة. و في القانون الجزائي تمت الإشارة للمصالحة فقط في مادة واحدة و هي نص المادة 06 من قانون الإجراءات الجزائية حيث نصت على إمكانية جواز انقضاء الدعوى العمومية بالمصالحة إذا كان القانون يجيزها صراحة . إن حصر المشرع لمجال المصالحة في المواد الجزائية أمر طبيعي، على أساس أن الدعوى ملك للمجتمع و لا يمكن التنازل عنها. و عن الصلح في المواد الإدارية فإنه يختلف عن الصلح وفقا للمفاهيم السابقة الذكر حيث يقوم به القضاة، وهذا من خلال قيام رئيس الغرفة الإدارية بتعيين مستشارا مقررًا للقيام بإجراء محاولة الصلح في مدة أقصاها ثلاثة أشهر .

المرحلة الأولى تمتد من سنة 1962 إلى

بتاريخ 31 ديسمبر 1962 الذي نص على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي، بشرط أن لا تتنافى مع السيادة الوطنية¹.

هذا يعني أن القانون الفرنسي بقي مطبقا على إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية بالجزائر في مجال المصالحة. وهذا من خلال الإبقاء على العمل بما يسمى بالمجلس العمالي Conseil de Prud 'homme، حيث يختص هذا الأخير بإجراء المصالحة بين طرفي النزاع من طرف مكتب المصالحة.

و في حالة فشلها يتولى مكتب الحكم الفصل في النزاع المطروح أمامه². يتم ذلك من خلال إخطار المجلس العمالي بموجب طلب موجه إلى كتابة الضبط على أن يتم استدعاء المدعى عليه مع الإشعار بالوصول. هذا وقد كانت الأحكام الصادرة عن المجلس العمالي قابلة للطعن بالمعارضة و الاستئناف والنقض.

المرحلة الثانية تمتد من سنة 1965 إلى 1975 فبموجب الأمر رقم 154/66 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية تم الإبقاء على نفس الإجراءات التي كانت متبعة أمام المجلس العمالي Conseil de Prud 'homme، و هذا بموجب المادة 474 من القانون السابق الذكر. إلا إن هذا الأمر تضمن تعديلات شملت ثلاثة جوانب، الجانب الأول مس الاختصاص الإقليمي القديم الذي كان معمولا به بموجب قانون 31 ديسمبر 1962 و هذا بتأسيس مجالس عمالية على مستوى محاكم الجزائر، وهران، قسنطينة، عنابة.

¹ - المادة 01 من القانون 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المتضمن تمديد إلى إشعار آخر العمل بالتشريع المعمول. ج ر عدد 02 المؤرخة في 01/01/1963 ص 18.

² - Tayeb Belloula « Droit du Travail » imprimerie Darleb 1994 p 600.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

الجانب الثاني شمل تشكيلة المجلس العما

و مساعدان أحدهما من العمال و الثاني من المستخدمين. اما الجانب الثالث سمل طريقه
اختيار المساعدين، حيث أصبح يتم اختيارهما بعدما كان يتم انتخابهما من طرف حزب
جبهة التحرير الوطني .

المرحلة الثالثة تمتد من سنة 1975 إلى سنة 1990 حيث صدر في هذه المرحلة
أول قانون جزائري تضمن أحكاما خاصة بالمصالحة في مجال علاقات العمل الفردية
و هذا من خلال الأمر رقم 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل¹ و الأمر 33/75 المتعلق
باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية² . حيث أسندت مهمة المصالحة
لمفتش العمل و الشؤون الاجتماعية. في هذا المجال نصت المادة الثالثة الفقرة الرابعة من
الأمر 33/75 على أن " تكلف مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما
يلبي : " القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط
المنصوص عليها بموجب المقطع الثاني من المادة الأولى من الأمر 32/75 " و ينص
المقطع المشار إليه في المادة السابقة على أنه " لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا ثبت أن
النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية المختصة إقليميا و لم
يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم " ³ . كما يتعين على مفتش العمل طبقا
للمادة 14 من الأمر السابق الذكر أن يحزر محضرا بالمصالحة أو عدم المصالحة حسب
النتائج المتوصل إليها و أن يقوم بإيداعه لدى مفتشية العمل .

¹ - الأمر 32/75 المؤرخ في 29 ابريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل ج ر عدد 39 .

² - الأمر 33/75 المؤرخ في 29 ابريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية ج ر عدد 39

³ - في هذا الصدد صدر عن المحكمة العليا قرار رقم 37058 المؤرخ في 07 ماي 1985 على إثر الطعن بالنقض في القرار المؤيد للحكم المستأنف القاضي بإعادة العامل إلى عمله . "... فعلا إن الخلاف الرائج بين الطرفين لم يقدم لمفتش العمل لإجراء محاولة الصلح مسبقا حسب ما نصت عليه المادة الأولى من الأمر 32/75 و لم يتطرق القرار أو الحكم لعدم القبول...." انظر عبد السلام ذيب. قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية. دار القبة للنشر. الجزائر 2003 ص 531 .

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

ما يمكن ملاحظته في هذه الفترة انه كثير

محاضر الصلح أكثر من محاضر عدم الصلح. مفتش العمل بالأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل، اقتراح الحلول القانونية للنزاع القائم بين الطرفين ، قدرة الإقناع التي يتمتع بها مفتش العمل استنادا إلى القانون ، هيبية و سمعة و سلطة مفتش العمل وتأثير منصبه على الهيئة المستخدمة و اعتبار مفتش العمل موظف عام يمثل السلطة الإدارية المتمثلة في مفتشية العمل .

المرحلة الرابعة تمتد من سنة 1990 إلى يومنا هذا حيث انتزعت مهمة المصالحة من مفتشية العمل و أسندت لمكاتب المصالحة بموجب القانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية¹ و الذي يعتبر احد النصوص التنظيمية الصادرة سنة 1990 إلى جانب نصوص تنظيمية أخرى بما فيها القانون الأساسي المنظم لعلاقات العمل رقم 11/90. و الذي يعتمد أساسا على مبدأ التعاقد و الاتفاقيات الجماعية للعمل، كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل، دون المساس بالمسائل المفروضة بقوة القانون و التي تعتبر من النظام العام.

أمام انسحاب الدولة و فسخ المجال لتنظيم علاقات العمل على أساس التفاوض المشترك بين العمال و أصحاب العمل ، يكون احتمال كثافة نزاعات العمل أمرا مؤكدا خاصة أمام صعوبة تأقلم بعض المؤسسات الخاصة أو العمومية مع التحول الذي شهدته البلاد في ظل اقتصاد السوق و فتح المجال أمام الخواص و تراجع سوق العمل و انتشار البطالة نتيجة التسريح الجماعي المكثف للعمال² .

¹ - أنظر المادة 01 من القانون 04/90 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل و المتمم بالقانون رقم 28/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991. ج ر عدد 06 (يحدد هذا القانون كليات الوقاية من النزاعات في العمل و تسويتها و كذا القواعد و الإجراءات المسيرة لمكتب المصالحة) .

² - سعيد طريبك . سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا . ديوان المطبوعات الجامعية . طبعة 2001 ص 01.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

الأمر الذي ترتب عنه الاهتمام بوضع أحد
عن طريق القضاء أو عن طريق التسوية الريسبوري في
المستخدمة أو عن طريق المصالحة. و هذا ليس بالشيء الجديد في مجال علاقات العمل .
فالمصالحة كأسلوب لحل النزاع أمر وارد في القوانين السابقة . لكن الجديد الذي أتى به
قانون 04/90 هو إسناد مهام المصالحة إلى مكاتب المصالحة بدلا من مفتشية العمل
نتساءل في ظل التنظيم و الهيكلة الجديدة لمكاتب المصالحة، عن دور و فعالية هذه
المكاتب لتسوية نزاعات العمل الفردية و عن مدى تمكنها من تدعيم فكرة السلم الاجتماعي
بين طرفين تربطهما مصالح متناقضة ؟

إن الإجابة عن هذه التساؤلات لن تتم إلا من خلال معرفة ما إذا كان المشرع
الجزائري قد ألم من خلال قانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية بهذا
الموضوع في وضع نظام متكامل في كل ما يتعلق بتنظيم و تشكيل مكاتب المصالحة ،
و كيفية تعيين أعضائها. إلى جانب وضع نظام خاص بأعضائها في كل ما يتعلق بالحماية
و التأديب و الضمانات التي تخول لهم ممارسة صلاحياتهم و دورهم في تسوية النزاع
وديا متى توافرت الشروط القانونية لعرضه أمامها. وهذا على غرار المشرع الفرنسي
الذي ألم بهذا الموضوع في كل جزئياته من خلال آخر تعديلاته الصادرة سنة 2008 .
هذا فضلا عن الاجتهاد القضائي ودوره في سد كل ثغرات التشريع.

هذا ما سنحاول الإجابة عنه من خلال الخطة التالية:

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

الباب الأول: تنظيم و اختصاص مكاتب المصالحة و شروط عرض الدراعات امامها

الفصل الأول: تنظيم مكاتب المصالحة و اختصاصاتها

الفصل الثاني: شروط عرض نزاعات العمل الفردية أمام مكاتب المصالحة

الباب الثاني : الإجراءات المتبعة أمام مكاتب المصالحة و أثارها .

الفصل الأول : الإجراءات المتبعة أمام مكاتب المصالحة .

الفصل الثاني: أثار الإجراءات المتبعة أمام مكاتب المصالحة .



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

الباب

الاول

إن ما يميز علاقة العمل إلى جانب عند قانونية تفرض نفسها أمام حاجة العامل إلى كسب و إلى أجر يكفل له و لأسرته عيشة لائقة كإنسان، و الذي يتعين على المستخدم أن يقدمه له بصورة نظامية.

إن علاقة العمل بهذا المفهوم تجعل المستخدم متبوعا يتمتع بسلطة إعطاء الأوامر و التوجيهات و مراقبة التنفيذ و توقيع الجزاء و تحديد إطار تنظيم العمل بكل مظاهره. في حين يكون العامل تابع لمستخدمه، يتعين عليه طاعته فيما يتعلق بتنفيذ العمل. الأمر الذي يمكن معه القول أن هذه العلاقة تقوم على التضارب في المصالح بين الطرفين، مما يجعلها مهددة بعدم الاستقرار و إمكانية نشوب خلافات بين الطرفين. ذلك الخلاف الذي سرعان ما يتخذ شكل نزاع عمل في حالة ما إذا لم يتم حله على مستوى الهيئة المستخدمة. و هنا تتولد ضرورة التصدي لهذا النزاع بغرض تفادي أثاره السلبية في إمكانية انهيار علاقة العمل. و هذا بوضع أنظمة قانونية خاصة، عملا بأحكام التوصية الدولية رقم 92 الصادرة سنة 1951 المتعلقة بالتوفيق و التحكيم. حيث أوجبت إنشاء هيئات التوفيق الاختياري للمساهمة في حل منازعات العمل و تسويته بطريقة ودية قبل إخضاعه للقضاء¹.

تلك الهيئات التي مهما اختلفت تسمياتها ، إلا أنها تعني من حيث المدلول جهاز واحد، مع اختلاف شكلي من حيث التركيبة البشرية لهذه الأخيرة ، و الاختصاصات المخولة لها ، و شروط عرض النزاع أمامها. إلى جانب اشتراكها في الهدف من حيث تسهيل حل هذه النزاعات في إطار تسوية ودية ، و حماية العامل و حقه في الاحتجاج على ما يضره دون أن يكون عرضة لأية عقوبة تأديبية .

¹- رشيد واضح. منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. دار هومة للنشر و التوزيع. طبعة 2002 ص 09.



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

وقوفا أمام أهمية الدور الذي تقوم به مكاتب
لها، فيما يخص تنظيمها و تشكيلها و شروط عرضها
المشروع الجزائري قد ألم بالمصالحة كنظام قانوني على غرار المشروع الفرنسي، خاصة في
ظل التنظيم الجديد لعلاقات العمل.

إن الإجابة عن هذه التساؤلات لن تتم إلا من خلال الحديث عن تنظيم مكاتب
المصالحة واختصاصاتها من جهة (الفصل الأول) و عن شروط عرض النزاع
أمامها من جهة أخرى (الفصل الثاني).



PDF
Complete

Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

الفصل الأول

تنظيم و اختصاص

مكاتب المصاحفة



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

تنظيم و اختصاص مكاتب المصالحة مشروط عرض النزاعات، أملا من

نظرا للطبيعة الخاصة لعلاقات العمل من

متناقضة و من ثمة إمكانية حدوث نزاعات
الضروري إنشاء مكاتب المصالحة للتوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع والمحافظة
على العلاقة الودية بين العامل و المستخدم لضمان استمرارية علاقة العمل. هذا ما نظمته
المشروع الجزائري بموجب القانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية. حيث
استخلفت هذه المكاتب مفتشية العمل في هذه المهمة التي تتكفل بها تشكيلة معينة بالتساوي
من العمال و المستخدمين (المبحث الأول) و هذا كلما توافر موضوع النزاع و أسبابه ،
أي كلما انعقد لها الاختصاص حسب نص القانون (المبحث الثاني) .

المبحث الأول: تشكيل مكاتب المصالحة و كيفية

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

يعتبر تشكيل مكاتب المصالحة من بين المسائل التي اختلفت حولها القوانين المقارنة ففي حين يركز بعضها على الطابع القضائي، يركز البعض الآخر على الطابع الإداري. إلا أنهما يتقربان فيما يخص علاقة هذه الأخيرة بالجهات القضائية.

المشرع الجزائري و في التحولات الاقتصادية و الاجتماعية الحاصلة بعد سنة 1990 استحدث جهاز جديد يسمى مكاتب المصالحة ، أسندت له صلاحية إجراء المصالحة . هذا الجهاز الجديد لا يكتسي لا طابع إداري ولا قضائي، حيث يعتبر المشرع إجراء المصالحة مرحلة سابقة عن المرحلة القضائية. في حين يعتبرها المشرع الفرنسي جزءا من الدعوى القضائية، بحيث تدخل ضمن اختصاص المحاكم المختصة بمنازعات العمل يتولها ما يسمى بالمجلس العمالي Conseil de Prud 'homme ، الذي يضم مكتب للمصالحة في كل قسم من أقسام المجلس يتولى مهمة إيجاد حلا وديا للنزاع القائم بين المستخدم و العامل قبل دخولهما حيز التقاضي¹ . ماذا عن المشرع الجزائري و موقفه من التركيبة البشرية لمكاتب المصالحة (المطلب الأول) خاصة إذا علمنا أن نوعيتها و كيفية تعيين أعضائها (المطلب الثاني) يعتبران عاملان أساسيان يعكسان مستوى و قوة تأثير أي جهاز .

المطلب الأول : تشكيل مكاتب المصالحة.

أوكل المشرع الجزائري بموجب قانون 04/90² مهمة تسوية نزاع العمل الفردي لمكاتب المصالحة . معتمدا في ذلك أسلوب التمثيل المهني المزدوج المتساوي الأعضاء طبقا لما نصت عليه المادة 06 من القانون السالف الذكر.

¹ - J.C.Javallier * Droit du travail* Librairie générale de droit et de jurisprudence, 2^{eme} Edition, Paris 1981 p 591.

²- القانون 04/90 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل و المتمم بالقانون رقم 28/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991. ج ر عدد 06 .

و هذا بهدف ضمان التمثيل المتساوي و

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

الجديد المنتهج بموجب تشريعات العمل الصادر
الاجتماعيين في تحديد القواعد الضابطة لعلاقاتهم. و التكفل بالمشاكل التي تنشأ أثناء تنفيذ
و سريان علاقة العمل. و هذا بفرض شروط معينة لاكتساب العضوية في مكاتب
المصالحة (الفرع الأول) الأمر الذي يجعلها تتمتع بطابع تمثيلي خاص (الفرع الثاني).

الفرع الأول: شروط اكتساب العضوية في مكاتب المصالحة.

طبقا لأحكام المادة 06 من قانون 04/90، تعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية
الأعضاء¹، تتكون من ممثلين اثنين عن العمال و ممثلين اثنين عن أصحاب العمل. على
أن يكون لكل فئة منهما ممثلين احتياطيين بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف استخلافهم
في حالة غيابهم أو وقوع مانع يحول دون حضورهم. و يتم اختيار الجميع بواسطة الاقتراع
السري و المباشر لمدة ثلاثة 03 سنوات من قبل ممثلي عن المؤسسات و الشركات التي
تقع في دائرة الاختصاص المحلي للجهة القضائية المعنية. على أن تتم رئاسة المكتب
بالتداول بينهما لمدة ستة 06 أشهر. و يتم تعيين الأعضاء المنتخبين بصفة رسمية بأمر من
رئيس المجلس القضائي المختص محليا بناء على نتائج الانتخابات و وفقا للترتيب التنازلي
للأصوات المحصل عليها من كل عضو من الأعضاء المرشحين².

بذلك يكون المشرع الجزائري قد وضع حدا أدنى من الحماية للعامل من حيث ضمان
حقه في إخراج النزاع خارج الهيئة المستخدمة و الاحتجاج بتقديم طعنه و الإجابة على
تظلماته من جهة. إلى جانب منحه فرصة ترشحه كعضو في مكاتب المصالحة كهيئة
تشرف على ذلك من جهة أخرى. إنما اشترط في ذلك شروط.

¹- أ أولفقي . النظام القانوني لنزاعات العمل الفردية. المجلة الجزائرية للعمل. النزاعات الفردية للعمل . الصادرة عن المعهد الوطني
للعمل . عدد خاص رقم 22/1998 . ص 185

²- أنظر المواد 09 و 10 و 11 من قانون 04/90 السالف الذكر.

و هنا يثور التساؤل عما إذا كانت هذه
المصالحة في حل النزاع وديا و تجنب عرضه

بالرجوع إلى نصي المادتين 12 و 13 نجدهما تضمنتا شروط يجب توافرها للاتحاق
بمكاتب المصالحة كأعضاء أو كمساعدين. إلى جانب شروط يجب توافرها للاستمرارية في
عضوية مكاتب المصالحة (تفاديا لسقوط العضوية).

أولا: شروط الالتحاق بعضوية مكاتب المصالحة .

حدد قانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية شروط الترشح للاتحاق
بعضوية مكاتب المصالحة ، و هي نفس الشروط التي فرض القانون توافرها في مساعدي
المحاكم الاجتماعية . تتمثل هذه الشروط فيما يلي¹:

1- الجنسية الجزائرية:

أشار المشرع الجزائري بموجب المادة 12 من قانون 04/90 إلى الجنسية الجزائرية
كأول شرط لاكتساب العضوية في مكاتب المصالحة. إن إدراج المشرع لهذا الشرط بهذه
الصيغة يثير مسألتين :

- المسألة الأولى تتعلق بإقصاء الترشح من طرف الأجانب عمالا كانوا أم مستخدمين .
و هذا بالرغم من احتمال تمتع أحد طرفي علاقة العمل بجنسية أجنبية² .

و هذا ثابت بنص القانون الذي سمح للمستخدم بتوظيف عمال أجانب عندما لا توجد يد
عاملة وطنية مؤهلة حسب الشروط المحددة في التشريع و التنظيم المعمول بهما، هذا عن
العامل الأجنبي ، أما عن المستخدم و شرط الجنسية فيثور الإشكال حول الكيفية التي يتم
بها إجراء المصالحة في المناطق الحرة ، علما أن المستخدم في هذه المناطق مؤسسات

¹ - أنظر المادة 12 من قانون 04/90 السابق الذكر " الجنسية الجزائرية ، بلوغ السن القانوني ، اكتساب صفة عامل أجير أو
مستخدم لمدة خمسة سنوات ، التمتع بالحقوق السياسية و المدنية ، الخلو من موانع الترشح لعضوية مكاتب المصالحة " .

² - أنظر المادة 21 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتضمن علاقات العمل المعدل و المتمم ج ر عدد 17
المؤرخة في 25 ابريل 1990 .

أجنبية و العمال جزائريون، في حين تتطلب
مختلطة بالتساوي من الفئتين . إلا أن القانون
الترشح للعضوية.

- المسألة الثانية هي عدم توضيح ما إذا كانت الجنسية المكتسبة كافية لتوافر هذا الشرط في العضو المرشح. الأمر الذي يثير التساؤل حول ما إذا كان بإمكان حاملي الجنسية الجزائرية المكتسبة الترشح أم لا . بالمقارنة مع سكوت المشرع في هذا المجال نجد قانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتضمن كفاءات ممارسة الحق النقابي أجاز لحاملي الجنسية الجزائرية المكتسبة لمدة 10 سنوات على الأقل أن يؤسسوا تنظيمًا نقابيًا ليكون المشرع بذلك قد وضع تمييزًا ما بين عضو مكتب المصالحة والعضو النقابي في مجال الجنسية .

2- بلوغ سن 25 سنة على الأقل عند تاريخ الانتخاب :

بالرغم من أن المشرع الجزائري حدد السن الأدنى للعمل بستة عشر سنة 16 ، إلا أنه في مجال الترشح لعضوية مكاتب المصالحة رفعه إلى خمسة و عشرون 25 سنة . وهذا منطقي طالما أن الأمر يتطلب خبرة مهنية مسبقة للإمام بعالم الشغل. و إن كان هذا التحديد في بلوغ 25 سنة مبالغ فيه، طالما أن مجموع السنوات ما بين السن الأدنى للعمل و المحدد ب 16 سنة و المدة المطلوبة لممارسة المهنة من طرف العمال و المستخدمين على حد سواء هي 05 سنوات، لا يتجاوز 21 سنة. يرجع تفسير هذا الاشتراط في بلوغ 25 سنة إلى اعتبارات سياسية، تتمثل في ضرورة أداء الخدمة الوطنية. فإضافة مدة الخدمة الوطنية المحددة بسنة ونصف بعد بلوغ 18 سنة إلى مدة الخبرة المهنية يكون الشخص قد تجاوز 25 سنة. الوضع يختلف إذا تعلق الأمر بتأسيس تنظيم نقابي حيث اشترط المشرع بلوغ سن الرشد و المحدد ب 19 سنة¹ .

¹ - انظر المادة 06 من قانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل و المتمم المتضمن كفاءات ممارسة الحق النقابي و التي تنص على أنه " يمكن للعمال الأجراء و المستخدمين أن يؤسسوا تنظيمًا نقابيًا إذا توافرت فيهم الشروط التالية "... أن يكونوا راشدين . و بالرجوع إلى المادة 40 من القانون المدني المعدل و المتمم بالقانون رقم 07/05 المؤرخ في 13 ماي 2007 نجدها تحدد سن الرشد ب 19 سنة كاملة .

3- ممارسة مهنية لمدة خمسة سنوات على

إذا كان احتساب هذه المدة لا يثير أي إشكال بالنسبة للعامل المرتبطون بموجب عقود عمل غير محدودة المدة، فإن الأمر ليس كذلك بالنسبة للعامل المرتبطون بموجب عقود محددة المدة، حيث يثور التساؤل حول كيفية احتساب هذه المدة بالنسبة لهؤلاء. هل يؤخذ بعين الاعتبار كل مدة العمل التي قضاها العامل في المؤسسة المستخدمة و لو بعقود عمل متجددة. إن هذا الإشكال بدوره يولد إشكالا فرعيا آخر، فقد يترتب على عدم استقرار العامل من خلال عدم ارتباطه بعقود عمل غير محددة المدة أن يلجأ إلى العمل في مؤسسات مختلفة . و هنا يثور التساؤل حول مدى تحقق شرط أقدمية الخمسة 05 سنوات ، إذا كان العامل أداها في عدة مؤسسات .

إن سكوت المشرع و عدم توضيحه ما إذا كان يشترط في مدة 05 سنوات أن تكون متتالية أم لا، يثير الإشكال بالنسبة للعاملين بعقود العمل محددة المدة. خاصة في ظل التحول الاقتصادي و ما يترتب عنه من تغيرات جذرية في عالم الشغل بما فيها طرق التوظيف، حيث أصبح يتم خاصة عن طريق عقود عمل محدودة المدة وهذا بخلاف ما نصت عليه المادة 12 من قانون 11/90¹.

4- التمتع بالحقوق المدنية و السياسية :

إن التمتع بالحقوق المدنية و السياسية يعتبر شرطا عاما تتطلبه جميع المناصب و الوظائف في الدولة ، فيشترط بذلك في المترشح أن لا يكون صاحب سوابق قضائية و أن لا يكون محروما من ممارسة حقوقه السياسية ، كالحق في الانتخاب و حق الترشح للوظائف . هذا ويتم إثبات التمتع بهذه الحقوق من عدمها بالاعتماد على شهادة السوابق القضائية التي تعكس خلو مشوار المترشح من المتابعات القضائية و غيرها.

¹- بالرجوع المادة 12 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 السابق الذكر نجدها قد حددت حالات إبرام عقد العمل لمدة محددة سواء بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي على سبيل الحصر الأمر الذي يمكن معه القول أن التوظيف بهذه الطريقة لا يلجأ إليه إلا استثناءا .

و إن كان يؤخذ على المشرع الجزائري

تتعلق بالتأهيل والكفاءة، كما أنه لم يوفر لهم

على أكمل وجه. هذا بخلاف المشرع الفرنسي¹ الذي كان أكثر دقة و وضوحا في هذا

المجال . حيث لم يكتف بتحديد شروط الترشح لعضوية مكاتب المصالحة ، إنما وضع

أيضا شروطا خاصة بجماعة الناخبين عمالا كانوا أم مستخدمين.

- بالنسبة لجماعة العمال الناخبين و هم² :

* العمال المرتبطون بموجب عقد عمل، و يخرج من هذا المجال المهندسين، العمال الذين

يتمتعون بتكوين تقني، إداري أو قانوني أو تجاري أو مالي.

* العمال المرتبطون بموجب عقد تهمين.

* الأشخاص الذين هم بصدد البحث عن عمل، شرط أن يكونوا مسجلين في القائمة

الخاصة بذلك.

- بالنسبة لجماعة المستخدمين الناخبين: حدهم من خلال المادة 4-1441 L المقابلة

للمادة 1-513 L و هم:

* الأشخاص الذين يوظفون لحسابهم الخاص أو لحساب الغير عاملا أو عدد من العمال.

* رؤساء المجالس الإدارية ، المديرون العامون، المديرون و الإطارات الذين يمثلون

المستخدم و يمارسون بعض صلاحياته.

هذا إلى جانب شروط مشتركة بين العمال و المستخدمين كناخبين، حيث يعتبر ناخبين

العمال الأجراء و المستخدمين و كذلك الأشخاص الباحثين عن العمل و المسجلين في

القوائم كطالبيين للعمل و البالغين 16 سنة. و الذين لا يتوافر فيهم أي سبب يحول دون

ممارسة حقوقهم المدنية. على أن يتم تسجيلهم كناخبين حسب المجموعة التي ينتمون إليها

(سواء عمالا أو مستخدمين) و القسم و البلدية التابعين لها.

¹- Code du Travail.70 édition. Dalloz édition 2008.

²- المادة 3-1441 L المقابلة للمادة 1-513 L من قانون العمل الفرنسي السابق الذكر.

مع الإشارة إلى انه لا يمكن لأي شخص أن
جماعة ناخبين أخرى¹ هذا عن جماعة الناخبين

أما عن المرشحين و الشروط الواجب توافرها، فقد نص القانون² على أنه يعتبر
مرشحا للعضوية شرط التمتع بالجنسية الفرنسية و بلوغ 21 سنة، و الخلو من أي مانع
يحول دون ممارسة الحقوق المدنية:

- * الأشخاص المسجلون في القائمة الانتخابية.
- * الأشخاص الذين استوفوا شروط التسجيل.
- * الأشخاص الذين تم تسجيلهم مسبقا مرة على الأقل في القوائم الانتخابية.
- * ممارسة النشاط مدة عشرة 10 سنوات على الأقل.

نشير إلى أنه لا يمكن للشخص أن يكون مرشحا في أكثر من مجلس و لا مرشحا
في قسم آخر يختلف عن القسم المسجل فيه. هذا و يتعين على المرشحين متى ثبتت
عضويتهم و فور تأسيس المجلس أن يباشروا المهام المسند إليهم، حيث أكد المشرع على
ذلك في نصه على أن المجلس المنتخب و الذي يرفض تأسيسه يعتبر مستقila بصفة
رسمية ، و لا يمكن لأعضائه إعادة الترشح من جديد لمدة 05 سنوات ابتداء من تاريخ
رفضه التأسيس ، أو من تاريخ صدور قرار المحكمة القاضي باعتباره مستقila. هذا عن
الشروط الإجرائية إلى جانب شروط موضوعية أخرى يفرضها المشرع الفرنسي تتعلق
بالتكوين و التأهيل³.

5- الخلو من موانع الترشح لعضوية مكاتب المصالحة :

إن المشرع الجزائري و حرصا منه على مصداقية جهاز المصالحة و نظرا للدور
المنوط به في تسوية منازعات العمل الفردية، و حفاظا منه على سمعة و مكانة هـذا

¹ - هذا ما حددته المواد L 1441-1 المقابلة للمادة L 513-1 و L 1441-2 المقابلة للمادة L 513-1 من قانون العمل الفرنسي السابق الذكر.

² - المادة L 1441-16 المقابلة للمادة L 513-2 من قانون العمل الفرنسي السابق الذكر.

³ - عن الشروط الواجب توافرها في العضو القائم بالمصالحة. انظر الصفحة 114 و ما بعدها.

تنظيم و اختصاص مكاتب المصالحة مشروط بعض التنازعات، أما
الجهاز باعتباره جهازا من الأجهزة الممثلة للدولة
من ممارسة أية مهمة تمثيلية على مستوى مكاتب

أ- الأشخاص المحكوم عليهم لارتكاب جنائية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة و الذين لم
يرد لهم اعتبارهم.

كل شخص يريد إكساب العضوية في مكاتب المصالحة سواء كان عاملا أو مستخدما
قد صدرت في حقه أحكاما لا بد أن يحصل على رد الاعتبار² بعدما كان مدان بجناية أو
جنحة أمام الهيئات القضائية الجزائية ، ويمحو رد الاعتبار آثار الإدانة و ما نتج عنها من
حرمان للأهليات. و يعاد الاعتبار إما بقوة القانون إذا لم يصدر في حق المحكوم عليه حكم
جديد بعقوبة أكثر جسامة من الأولى و إما بموجب طلب يقدمه المعني إلى الجهات القضائية
المختصة. و للإشارة فان طلبات رد الاعتبار لا تقبل من الأشخاص المحكوم عليهم في
جناية أو جنحة ما دام من آثار الإدانة منعهم من ممارسة تجارية أو صناعية أو حرفية
يدوية.

ب- المفلسون الذين لم يرد لهم اعتبارهم :

لكل تاجر سواء كان شخص طبيعي أو معنوي أشهر إفلاسه أن يرد له اعتباره بقوة
القانون ، بعدما يودع طلب بكتابة ضبط المحكمة التي قضت بشهر الإفلاس و يكون
مصحوبا بالمخالصات و المستندات التي تثبت وفاءه بكامل مبالغ الديون المستحقة ، و لا
يثبت رد الاعتبار التجاري إلا بحكم قضائي يتم نشره بإحدى الصحف المعتمدة للإعلانات
القانونية³ .

¹ - المادة 13 من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية السابق الذكر

² - المادة 676 من الأمر رقم 155/66 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المؤرخ في 08 جوان 1966 المعدل و المتمم
(يجوز رد اعتبار كل شخص محكوم عليه لجناية أو جنحة من جهة قضائية بالجزائر).

³ - المواد 358، 360، 361 من الأمر رقم 59/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري المعدل و المتمم.



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

ج- المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العو فترة تقل عن سنة واحدة:

بالرجوع إلى المادة 139 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تعرف العود بقولها " يعتبر عودا إذا أدين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال الإثنا عشر (12) شهرا السابقة للواقعة الملاحقة " نجد المشرع الجزائري قد أشار إلى المخالفات المرتكبة من طرف المستخدم و التي تكون محلا للعود¹ نذكر منها :

المخالفات المسجلة بصفة عامة حيال أحكام القانون 11/90 السابق الذكر، كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة ، إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما ، عدم احترام ظروف استخدام الشبان و النسوة ، كل تمييز بين العمال في مجال الشغل و الأجور و ظروف العمل عند توقيع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل ، كل مخالفة مسجلة تتعلق بمدة العمل القانونية الأسبوعية، اتساع فترة العمل اليومية و الحدود في مجال اللجوء إلى ساعات العمل الإضافية و العمل الليلي فيما يخص الشبان و النسوة ، كل مستخدم يدفع اجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي.

د- العمال المحكوم عليهم منذ اقل من سنتين بتهمة عرقلة حرية العمل:

عرقلة حرية العمل هي كل فعل يقوم به العامل من شأنه أن يمنع العمال أو المستخدم أو ممثله في الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء . مثل هذا الفعل يعتبر خطأ مهنيا جسيما يستوجب التسريح التأديبي² . إلى جانب احتلال أماكن العمل عند ممارسة حق الإضراب و عدم الامتثال إلى أمر قضائي يقضي بإخلاء أماكن العمل³ .

¹ - أنظر المادة 140 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

² - انظر قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ملف رقم 159641 بتاريخ 14 ابريل 1998 .

³ - فكل هذه الأفعال تعتبر أخطاء مهنية جسيمة تستوجب التسريح التأديبي . انظر قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ملف رقم 208048 بتاريخ 10 أكتوبر 2000 و المادة 73 من قانون 11/90 المعدلة و المضافة بموجب القانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

هـ- قداماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقط

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

قد يتعرض عضو مكتب المصالحة لإسقاط صفة العضوية عنه، حتى ولو لم تنته المدة المخصصة لممارسة مهامه و المحددة بثلاثة سنوات. و هذا متى توافرت الأسباب القانونية التي تبرر الإسقاط للعضوية و المحددة بموجب المادة 17 من قانون 04/90¹. حيث يمنع قانونا كل من أسقطت عضويته من الترشح مجددا لعضوية مكاتب المصالحة.

ثانيا: شروط الاستمرارية في عضوية مكاتب المصالحة.

لضمان الاستمرارية في عضوية مكاتب المصالحة طيلة المدة القانونية المحددة بثلاثة سنوات، يجب تجنب أسباب سقوطها. و التي حددها المشرع الجزائري من خلال المادة 17 من قانون 04/90 المتعلق بمنازعات العمل الفردية بفقدان شرط من الشروط المذكورة في المادة 12 من القانون 04/90 السابقة الذكر أو توافر حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة 13 من نفس القانون و التي يترتب عنها فقد العضوية تلقائيا بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا، التغيب عن الاجتماعات و الجلسات دون مبرر مقبول خلال ثلاثة جلسات أو اجتماعات متتالية . كما أن تخلي الممثل عن واجباته الوظيفية بصفة خطيرة يعرضه إلى جانب سقوط العضوية لإحدى العقوبات المتمثلة في التوبيخ، التوقيف لفترة لا تتجاوز 03 أشهر. هذا و تصدر هذه العقوبات من رئيس المجلس القضائي باقتراح من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية.

المشرع الفرنسي في مجال سقوط العضوية وضع نظاما خاصا بتأديب الأعضاء². من ذلك مثلا قبول أحد أعضاء مكاتب المصالحة توجيهات و أوامر مفروضة عليه من أطراف النزاع يترتب عنه إلغاء عضويته كمنتخب بقوة القانون. لأن هذا يعتبر نقصا في تأدية مهامه و يؤدي إلى التشكيك في صحة عملية الانتخاب .

¹ - عن أسباب سقوط العضوية أنظر الصفحة 29 .

² - و هذا من خلال المواد L 1442-1 إلى المادة L 1442-18 من قانون العمل الفرنسي السابق الذكر

كما اعتبر العضو الذي يرفض إتمام مهامه دون عقوبات على هؤلاء تتمثل في المراقبة، التواهي

إسقاط العضوية. على أن يتم إعلان هذه العقوبات بموجب قرار وزاري.

بعد عرض هذه الشروط يمكننا القول بالنسبة للمشرع الجزائري و بمقارنتها مع ما كان يتمتع به مفتش العمل باعتباره المسؤول عن إجراء المصالحة بموجب الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاص مفتشية العمل، أن القانون لم يشترط أية شروط موضوعية يجب توافرها في القائم بالمصالحة، سواء بالنسبة للعمال الأجراء أو المستخدمين كالتأهيل و الكفاءة المهنية و التكوين و الخبرة اللازمة. الأمر الذي يؤدي إلى إمكانية استغلال الوضع و فرض ضغوطات على العمال تحول دون السير الحسن لإجراء المصالحة . بخلاف المشرع الفرنسي الذي كان صارما في هذا المجال حيث اعتبر الأعضاء القائمين بالمصالحة بمثابة قضاة يجب أن يحضوا بنظام خاص بهم فيما يتعلق بتنظيمهم، حمايتهم و توفير الضمانات الكافية لإتمام مهامهم. هذا فضلا عن فرض نظام تأديبي في حالة التقصير في عملهم و إعداد نظام داخلي خاص بهم¹.

الفرع الثاني: الطابع التمثيلي لمكاتب المصالحة.

بالرجوع إلى المادة 06 من قانون 04/90 السالف الذكر نجد المشرع الجزائري اعتمد أسلوب التمثيل المهني المزدوج المتساوي الأعضاء². حيث يتكون مكتب المصالحة من ممثلين اثنين عن العمال و ممثلين عن أصحاب العمل. و لكل فئة منهما ممثلان احتياطيان بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف استخلافهم في حالة غيابهم أو حدوث مانع يحول دون حضورهم.

¹ - هذا باستثناء إمكانية استفادة أعضاء مكاتب المصالحة من تعويضات تقدر ب 500 دينار جزائري لكل جلسة و مصاريف النقل إلى جانب التمتع بحق الغياب لممارسة مهامهم. بالمقابل يتعرضون إلى عقوبات التوبيخ أو التوقيف المؤقت أو الإقصاء إذا تغيبوا على ثلاثة جلسات متتالية أو تخلوا عن واجبات وظيفتهم بصفة خطيرة هذا طبقا لأحكام المواد 16، 17، 18 من قانون 04/90 السابق الذكر. أنظر الاستناد عبد السلام ذيب . المرجع السابق ص537.

- عن المشرع الفرنسي كان أكثر توسعا حيث خصص في هذا المجال نظام خاص بأعضاء المجلس العمالي في عدة مواد من 1- 1442 L الموافقة للمادة 3- 514 L إلى غاية المادة 3- 1443 L المقابلة للمادة 1- 531 L.

² - تنص المادة 06 من القانون رقم 04/90 السابق الذكر " يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال و عضوين ممثلين للمستخدمين و يرأس المكتب بالتداول و لفترة ستة أشهر عضو من العمال تم عضو من المستخدمين.

على أن يتم اختيار الجميع عن طريق الاقتراع

ممثلين عن عمال الشركات ومن المؤسسات التي تعنى بالعمال. و ينتخب المساعدون والأعضاء المستخدمون لمكاتب المصالحة من ممثلين المستخدمين، على أن يتم تعيين الأعضاء المنتخبين بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا من بين المرشحين المنتخبين و حسب الترتيب التنازلي للأصوات المتحصل عليها . و تتم رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة 06 أشهر و هذا طيلة ثلاثة 03 سنوات من تاريخ التعيين .

بمقارنة تشكيلة مكاتب المصالحة و الطابع التمثيلي لأعضائها، نجد أن المشرع الجزائري اتفق مع المشرع الفرنسي من حيث اعتماد مبدأ التمثيل المتساوي للأعضاء بين العمال و المستخدمين ، و إن اختلف معه في مدة العضوية و رئاسة المكتب . نشير بداية إلى أن المشرع الفرنسي اعتبر إجراء المصالحة جزءا من الدعوى القضائية تقوم به هيئة مختصة تعرف بالمجلس العمالي **Conseil de Prud 'homme** و الذي يعتبر هيئة منتخبة تتشكل بالتساوي من أعضاء ممثلين عن العمال و المستخدمين. على أن تنطبق هذه الخاصية في التمثيل المزدوج على كل تشكيلة المجلس¹. سواءا تعلق الأمر بالأقسام أو المكاتب أو القسم الاستعجالي أو الغرف . يتضمن كل قسم أربعة 04 أعضاء ممثلين عن المستخدمين و أربعة 04 أعضاء ممثلين عن العمال. مع إمكانية تقليص العدد إلى ثلاثة 03 أعضاء عن كل فئة طبقا للمادة L 512-2 . أما بالنسبة إلى مكتب الحكم فيضم ممثلين اثنين عن المستخدمين و ممثلين اثنين عن العمال. بالنسبة لمكتب المصالحة فيضم عضوا ممثلا عن المستخدمين و عضوا ممثلا عن الأجراء طبقا للمادة L 515-2. كما يضم القسم الاستعجالي نفس التشكيلة التي يتضمنها مكتب المصالحة طبقا للمادة R 515-4 . و هذا بعد أن يتم انتخاب هؤلاء الأعضاء من طرف زملائهم. و بعد أن يتم اجتماعهم سواء على مستوى الأقسام أو الغرف.

¹ - ينقسم المجلس العمالي إلى خمسة أقسام (القسم الصناعي، التجاري ، الفلاحي، النشاطات المختلفة و قسم التأطير) إلى جانب قسم استعجالي مشترك و كل قسم يضم عدة غرف . على مستوى كل قسم أو كل غرفة يوجد مكتب للمصالحة و مكتب للحكم طبقا للمادة R 516/30 .

- Lamy social. Droit du travail. Paris 1994.p1379.

- أنظر في هذا الصدد أ. أحمية سليمان .المرجع السابق ص19.



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

يتم تعيين الرئيس و نائبه بالنسبة لكلا الأعضاء الممثلين عن المستخدمين بانتخاب الرئيس و نائبه بالنسبة لكلا الأعضاء كذلك الأمر بالنسبة للعمال الأجراء. في حين يكون الرئيس العام إما عاملاً أو مستخدماً ، على أن يحمل نائب الرئيس الصفة الأخرى (إذا كان الرئيس عاملاً يكون نائبه مستخدماً والعكس صحيح) على أن تكون هذه الرئاسة لمدة سنة كاملة طبقاً للمادة 7-512 L و ما يليها. في حين تكون مدة العضوية في المجلس العمالي 05 سنوات¹. في حالة تزايد عدد المجالس يتم تنظيم انتخابات تكميلية خلال ستة 06 أشهر من تاريخ صدور القرار المحدد للعدد الجديد للمجالس.

هناك من تشريعات العمل من اعتمدت تشكيلة ثلاثية للهيئة المكلفة بالمصالحة . من ذلك مثلاً القانون الليبي² حيث يتشكل مجلس التوفيق عنده من عضو عن وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية و عضو عن صاحب العمل أو من يمثله و ممثل عن النقابة أو احد العمال المتنازعين يختاره العمال و ممثل عن أصحاب العمل و آخر عن نقابة العمال لا يكون له لأحدهما علاقة مباشرة بالنزاع . يترأسه قاضي تنتدبه الجمعية العمومية للمحاكم في بداية كل سنة قضائية.

¹ - نشير في هذا المجال إلى انه لا يمكن للنظام الداخلي للمجلس العمالي أن يحدد مسبقاً رئيساً أو نائبه .

- Lamy social.Op.cit. §3001.

² - الأستاذ أحمية سليمان - تنظيم و تسيير محاكم العمل في الوطن العربي ، دراسة صادرة عن المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل التابع لمكتب العمل العربي - جانفي 1992 صفحة 101 و 102 . المشرع السوري هو الآخر يعتمد نفس التشكيلة تقريباً ، حيث تنص المادة 194 المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم 106 لسنة 1960 على انه "تؤلف لجنة التوفيق في كل مديرية أو محافظة على الوجه الآتي : رئيس المحكمة الابتدائية أو احد قضاتها تنتدبه الجمعية العمومية للمحكمة سنوياً رئيساً و عضوية كل من مدير الجهة الإدارية أو من ينوب عنه ، صاحب العمل أو من ينوب عنه ، ممثل للنقابة العامة أو احد العمال المتنازعين يختاره العمال ، مندوب منظمات أصحاب الأعمال إن وجدت أو احد أصحاب العمل يختاره صاحب العمل لا تكون له علاقة مباشرة بالنزاع ، مندوب عن نقابة أخرى للعمال لا تكون لها علاقة بالنزاع " و يكون انعقاد اللجنة صحيحاً إذا حضر الاجتماع أربعة أعضاء يكون من بينهم الرئيس و مدير الجهة الإدارية المختصة أو نائبه . و يمكن للجنة أن تستعين بمن يمكن لها أن يساعدها في عملها من الغير، و تعقد اجتماعاتها في مقر المحكمة الابتدائية مبدئياً.

المطلب الثاني: كيفية تعيين أعضاء مكاتب العمال

علمنا مما سبق أن المشرع الجزائري جعل مكاتب المصالحة متساوية الاعضاء نصفها من العمال و النصف الثاني من أصحاب العمل. معتبرا إجراء المصالحة الذي تقوم به إجراء شكليا جوهريا لمباشرة الدعوى أمام القضاء . في حين يعتبرها المشرع الفرنسي جزءا من الدعوى القضائية تدخل ضمن اختصاص المحاكم المختصة بمنازعات العمل. تبعا لهذا الاختلاف في التشكيلة ، يختلف تعيين الأعضاء من حيث إجراءات الترشح والانتخاب. فطبقا لنص القانون¹ يتم تعيين أعضاء مكاتب المصالحة ضمن هيئتين انتخابيتين متميزتين، إحداهما خاصة بالعمال (الفرع الأول). والأخرى خاصة بأصحاب العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الهيئة الانتخابية للعمال.

يخضع أعضاء مكاتب المصالحة سواء أكانوا عمالا أم مستخدمين إلى شروط لا بد من توافرها لاكتساب العضوية في مكاتب المصالحة، مروراً بمرحلتين. مرحلة الترشح و مرحلة الانتخابات .

أولاً: مرحلة الترشح.

إلى جانب الشروط الواجب توافرها في أعضاء مكاتب المصالحة ، يفرض المشرع الجزائري مجموعة من الإجراءات لا بد من استيفائها للترشح لعضوية مكاتب المصالحة. تتمثل هذه الإجراءات فيما يلي :

إيداع طلبات الترشح للعمال في وظائف المساعدين أو أعضاء مكاتب المصالحة لدى كتابة الضبط أو مكتب مفتشية العمل المعنية في اجل عشرون 20 يوم قبل تاريخ الانتخابات و تقوم كتابة الضبط بتسليم المعنيين بالأمر وصل إيداع الترشح هذا و لا يتم

¹ و هذا طبقاً للمواد من 10 إلى 14 من قانون 04/90 و كذا المرسومين التنفيذيين 271/91 و 273/91 المؤرخين في 10 أوت 1991 المتعلقين على التوالي بتحديد الاختصاص الإقليمي لمكتب المصالحة و كيفية انتخاب المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة. و حسب هذه النصوص تشرف مفتشية العمل على عملية الانتخاب بإعلان العملية و جمع الترشيحات و تشكيل الهيئتين الانتخابيتين ، الأولى تمثل العمال و الثانية تمثل أرباب العمل . انظر في هذا الصدد أ. عبد الرحمن خليفي . الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي. دار العلوم للنشر و التوزيع. 2008. ص44 .

قبول أي ترشح من طرف أي عامل إلا إذا

شرفي يشهد باستيفاء المعني كل الشروط القانونية
شهادة عمل أو أي وثيقة أخرى تثبت ممارسة العامل نشاط مهني منذ 05 سنوات على
الأقل، نسخة من شهادة الميلاد، شهادة الجنسية و نسخة من سجلات السوابق القضائية رقم
03 .

ثانيا: مرحلة الانتخابات.

طبقا للمادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المؤرخ في 10 أوت 1991
المعدل و المتمم السابق الذكر ، تتشكل الهيئة الانتخابية للعمال من أعضاء تنتدبهم أكثر
الهيكل النقابية تمثيلا² على مستوى أماكن العمل الواقعة في الدائرة الإقليمية المعنية في
الحدود التالية : بالنسبة لاماكن العمل التي تضم من عشرون 20 عامل إلى خمسمائة 500
عامل مندوب واحد ، و مندوبان اثنان 02 في أماكن العمل من خمسمائة و واحد 501 إلى
ألف 1000 عامل، و ثلاثة 03 مندوبين لاماكن العمل من ألف و واحد 1001 إلى ألفين
2000 عامل . و يعين مندوب إضافي لكل مجموعة من 1000 عامل إذا كانت أماكن
العمل يفوق عدد عمالها 2000 عامل.

أما الهيئات المستخدمة التي تتوفر على عدة أماكن عمل في الدائرة الإقليمية الواحدة بالنسبة
للعدد الإجمالي المشغول من العمال في الدائرة الإقليمية المعنية حسب النسب المحددة
أعلاه. هذا و يتم إقفال قوائم المرشحين قبل 15 يوما من تاريخ الانتخابات بموجب أمر من
رئيس المحكمة المعنية طبقا للمادتين 11 و 12 من المرسوم التنفيذي 273/91 السابق
الذكر. على أن يتم نشر هذه القوائم عن طريق التعليق بمقرات المحاكم و مكتب مفتشية

¹ - المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفية تنظيم انتخاب مساعدي المحاكم
الفاصلة في المسائل الاجتماعية و أعضاء مكاتب المصالحة . ج ر عدد 38 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 288/92
المؤرخ في 06 جويلية 1992 .

² - بالرجوع إلى القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل و المتمم المتضمن كليات ممارسة الحق النقابي في
المادة 34 منه (فان التنظيمات النقابية التمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة التي تضم 20 بالمائة على الأقل من العدد الكلي
للعمال الأجراء أو التي لها تمثيل 20 بالمائة على الأقل في لجنة المشاركة . و في حالة عدم وجود مثل هذه التنظيمات النقابية
التمثيلية داخل المؤسسات المعنية يتم اللجوء إلى الجمعية العامة لانتخاب مندوبين للعمال حسب النسب المحددة أعلاه).



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

العمل . في حالة وجود احتجاج على الترشيح
المحكمة خلال 08 أيام من تاريخ نشر قوائم المرشحين
ثلاثة 03 أيام من تاريخ تقديم الاحتجاج.

الفرع الثاني: الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل.

حدد المشرع الجزائري كما هو الوضع بالنسبة للعمال كصفات الترشيح و سير
الانتخابات بالنسبة للمستخدمين .

أولاً: مرحلة الترشيح.

نص المشرع الجزائري بموجب المادتين 09 و 10 من المرسوم 273/91 السابق
الذكر على الإجراءات الواجب إتباعها من طرف المرشحين حيث يتعين عليهم القيام
بإيداع ترشيحات أصحاب العمل في وظائف المساعدين أو أعضاء مكاتب المصالحة لدى
كتابة الضبط أو مكتب مفتشية العمل المعنية في أجل عشرون 20 يوم قبل تاريخ الانتخابات
على أن يسلم لهم وصل إيداع الترشيح . هذا الترشيح الذي يجب أن يكون مرفوقاً بتصريح
شرفي يشهد باستيفاء المعني كل الشروط القانونية لممارسة مهام مساعد أو عضو مصالحة
المنصوص عليها في المادة 12 من القانون 04/90 المذكورة أعلاه . هذا و تلتزم المادة 10
من المرسوم التنفيذي رقم 273/91 السالف الذكر المستخدم المرشح أن يقدم الوثائق
التمثلة في سندات ملكية حصص اجتماعية في الشركات الخاصة ، شهادة تثبت وظائف
أعضاء مجلس الإدارة أو المراقبة ، شهادة تثبت وظيفة مسير المؤسسات حسب مفهوم
المرسوم التنفيذي 290/90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات
العامل الخاصة بمسيري المؤسسات الاقتصادية العامة. على أن يستكمل ملف الترشيح عند
الإعلان عن نتائج الانتخابات بنسخة من شهادة الميلاد شهادة الجنسية و نسخة من شهادة
السوابق القضائية رقم 03.



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

ثانياً: مرحلة الانتخابات.

طبقاً للمادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 273/91 السابق صدرت بتسليم الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل من خمسين (50) عضواً يمثلون أكثر المؤسسات أهمية من حيث عدد عمالها في دائرة الاختصاص الإقليمي بممثل واحد لكل مؤسسة.

يحدد تاريخ انتخاب المساعدين و أعضاء مكتب المصالحة قبل ستين 60 يوماً على الأقل من تاريخ إجراء الانتخابات بأمر صادر عن رئيس المحكمة المختصة إقليمياً فيما يخص المساعدين و رئيس المحكمة مقر مكتب مفتشية العمل فيما يخص أعضاء مكتب المصالحة. على أن ينشر هذا الأمر عن طريق التعليق بمقر المحكمة و مكتب مفتشية العمل. و تجرى الانتخابات عن طريق الاقتراع المباشر بعد اجتماع الهيئة الانتخابية في مقر الذي يحدده رئيس المحكمة المختصة إقليمياً. بعد ذلك يتم تعيين الأعضاء المنتخبين بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محلياً، بناءً على نتائج الانتخابات و وفق الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها لكل عضو من الأعضاء المرشحين. على أن يسلم الهيكل النقابي الأكثر تمثيلاً قبل 30 يوماً على الأكثر من تاريخ الانتخابات قائمة بأسماء ممثليهم مصحوبة بكل العناصر المبررة لمفتشية العمل المختصة إقليمياً¹. لتقوم مفتشية العمل بدورها بتبليغ القائمة بعد مراقبتها إلى السيد رئيس المحكمة المعنية في أجل أقصاه 15 يوماً قبل تاريخ الانتخابات .

و هنا يثور التساؤل حول نوع المراقبة التي تجريها مفتشية العمل على القوائم الانتخابية ؟ تتحقق هذه المراقبة من خلال قيام مفتش العمل من التأكد مما إذا كان الهيكل النقابي هو فعلاً الأكثر تمثيلاً داخل الهيئة المستخدمة ، و من مدى استيفاء قائمة ممثليه للشروط المحددة قانوناً². هذا و نشير إلى أنه من بين الفئات التي يمكنها أن تكون من الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل:

¹ - أ. سعيد طريبيت . المرجع السابق ص 87 " دور مفتش العمل و صلاحياته تبرز أكثر في مجال المصالحة لتسوية منازعات العمل الجماعية . و أنظر المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المعدل و المتمم السابق الذكر.

² - هذا يتماشى مع مضمون المادة 02 من قانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل المؤرخ في 06 فبراير 1990 و التي تخول لمفتش العمل صلاحية مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل .

أ- صاحب الحصص الاجتماعية في المؤسسات

بالرجوع إلى القانون التجاري نجد أن المؤسسات الخاصة تتخذ احد الشكلين، شركات أشخاص أو شركات أموال. النوع الأول يتمثل في شركة التضامن و شركة التوصية و النوع الثاني يتمثل في شركة الأموال و التي تضم كل من شركات المساهمة و شركات ذات المسؤولية المحددة . لكل نوع من هذه الشركات رأسمال يختلف من شركة إلى أخرى، فمثلا شركة التضامن لا بد أن لا يقل عن مبلغ 30.000,00 دج مقسم إلى 30 حصة قيمة كل واحدة 1000,00 دج و في شركة ذات المسؤولية المحدد لا يقل عن 100.000,00 دج مقسم إلى 100 حصة لا تقل الواحدة عن 1000,00 دج ، كل هذه المساهمات يقدمها الشركاء سواء كانت نقدية أو عينية يعبر عنها بالحصص الاجتماعية¹ . لكن ما يلاحظ على المشرع الجزائري في هذا الصدد انه لم يحدد حجم و عدد الحصص الاجتماعية التي تسمح لصاحبها أن يكون عضوا في الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل.

ب- أعضاء مجالس الإدارة أو المراقبة:

و هم الأعضاء المنتخبين خلال الجمعية العامة التأسيسية أو الجمعية العامة العادية المكلفين بإدارة شركات المساهمة . يشكلون ما يسمى بمجلس الإدارة المتكون من ثلاثة أعضاء على الأقل و من اثني عشر 12 عضوا على الأكثر² و تحدد مدة عضويتهم في القانون الأساسي دون أن يتجاوز ذلك مدة 06 سنوات.

ج- مسيرو المؤسسات حسب مفهوم المرسوم 290/90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990:

تطبيقا لنص المادة الرابعة 04 من قانون 11/90 السابق الذكر، فقد صدر المرسوم التنفيذي 290/90 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات الاقتصادية العامة، الذي يحدد في مادته الثانية صفة المسير أو المسيرين كما يلي:

¹ - المادة 566 من الأمر 59/75 المتضمن القانون التجاري السابق الذكر .

² - أنظر المادتين 610 و 611 من القانون التجاري السابق الذكر .

" يعتبر مسير المؤسسة قصد تطبيق هذا المرسوم العام أو الوكيل أو أي مسير أجير رئيسي أي علاقة عمل بجهاز الإدارة (مجلس إدارة أو مجلس مراقبة أو أي جهاز إداري آخر) للشركة المذكورة إطارات المديرية ، الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسي للشركة المذكورة " .

المبحث الثاني: اختصاص مكاتب المصالحة.

تعتبر مكاتب المصالحة هيئات منتخبة و مستقلة، تتكفل بإجراء محاولة المصالحة بين الطرفين المتنازعين كفرصة أخيرة لهما بعد فشل التسوية الداخلية على مستوى الهيئة المستخدمة. ذلك أن تفادي اللجوء للقضاء مرهون بمدى نجاح و توفيق هيئات مكاتب المصالحة في قطع النزاع بين الطرفين و إنهائه. لكن قبل ذلك يتوقف الأمر على المدعي بداية بالتحقق من مدى توافر العناصر التي تمكن من وصف النزاع القائم بينه و بين مستخدمه على أنه نزاعا فرديا استنادا على موضوعه و طبيعته (المطلب الأول) إلى جانب التأكد من الهيئات التي ينعقد لها الاختصاص بحكم المجال الجغرافي الذي يقع النزاع في دائرة اختصاصه (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة.

إن تحديد الاختصاص النوعي يمكن المتقاضي من معرفة الجهة القضائية المختصة للنظر في النزاع المتعلق به . حيث يتحدد بنوع و طبيعة النزاع المعروض و كذا درجة التقاضي. فهل ينطبق القول على الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة ؟ يمكن الإجابة عن هذا التساؤل من خلال الوقوف على المعايير المعتمدة لانعقاد الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة (الفرع الأول) و ما يمكن أن يرد هذا الاختصاص من استثناءات (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: معايير انعقاد الاختصاص النوعي

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

إن الطابع الفردي للنزاع هو المعيار المعتمد لانعقاد الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة، متى كان ناتجا عن عقد عمل يربط عامل أجير و مستخدمه. و إن كان الأمر يثير بعض الإشكال عندما يكون أحد طرفي عقد العمل من الإطارات المسيرة.

أولا : النزاعات الفردية العامة للعمال الأجراء و المستخدمين .

فرضت المادة 19 من قانون 04/90 ضرورة أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوعا لمحاولة مصالحة أمام المكاتب المختصة بذلك، قبل مباشرة أية دعوى قضائية. بذلك ينعقد الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة كلما وجد نزاع بين العامل الأجير و مستخدمه ، حيث يلجأ الطرفان كمرحلة ثانية بعد فشل التسوية الداخلية لنزاعاتهم إلى مكتب المصالحة، رغبة في الاستمرار من اجل محاولة تسوية النزاع وديا قبل عرضه على القضاء. خاصة أن اللجوء لهذه المرحلة العلاجية أمام القضاء مرهون بالمرور بإجراء المصالحة. الأمر الذي يفرض انعقاد الاختصاص للمكاتب المكلفة بإجرائها . يكفي فقط أن يتوافر في هذا النزاع الفردي عناصره حسب ما نصت عليه المادة 02 من القانون السالف الذكر و التي اعتبرت النزاع الفردي ، كل خلاف يقوم بين العامل الأجير و مستخدمه أثناء تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار محاولات التسوية داخل الهيئة المستخدمة¹. بذلك يشترط في النزاع الفردي كمعيار لانعقاد الاختصاص لمكاتب المصالحة شروط يجب أن تتوافر في أطرافه و في موضوعه. بالنسبة للشروط الواجب توافرها في أطراف النزاع، يجب أن تربط بينهم علاقة عمل بكل عناصرها، القيام بعمل و دفع الأجر و ثبوت وجود علاقة التبعية بينهما. أما بالنسبة للشروط الواجب توافرها في موضوع النزاع فيشترط أن يثور هذا النزاع بمناسبة نشوء عقد العمل أو تنفيذه أو إنهائه

¹ - المادة 02 من القانون 04/90 (يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة).

" يختص المجلس العمالي بالنظر بداية بالمص
بمناسبة وجود عقد عمل ما بين المستخدم أو
يقوم بالفصل في النزاع في حالة عدم تحقق المصالحة"¹.

هذا ونشير إلى أن مكتب المصالحة يعتبر جزءا من تركيبة المجلس العمالي حيث يضم كل مجلس مكتب للمصالحة و آخر للحكم . بل أن المجلس ينقسم إلى خمسة أقسام و يوجد على مستوى كل قسم مكتب للمصالحة و آخر للحكم. يختص مكتب المصالحة كمرحلة أولية بتسوية النزاع وديا عن طريق إجراء المصالحة . و في حالة فشله تحال القضية لمكتب الحكم للفصل فيها بعد قيامه بمحاولة مصالحة ثانية بين الطرفين. الأمر الذي يدفع للقول أن معايير انعقاد الاختصاص للمجلس هي ذاتها معايير انعقاد اختصاص مكاتب المصالحة، ما دامت هذه الأخيرة أحد مكاتب المجلس². هذا و يشترط في عقد العمل كمعيار لانعقاد الاختصاص النوعي أن يحض موضوع النزاع بالطابع الفردي له. و هذا أثناء المراحل الثلاثة لهذا العقد سواء عند انعقاده، أو أثناء سريانه أو بعد انتهائه.

يجب بداية أن يتحقق الوجود الفعلي لعقد العمل كمصدر للنزاع. و يخرج من ذلك العقد الصوري، والعقد الباطل، و مجرد التفاوض بين شخصين رغبة في الالتحاق بمنصب عمل، أو مجرد الوعد بالتوظيف³. أما إذا ثبت وجود عقد العمل، فيمكن النظر في كل النزاعات التي تنتج عنه بما فيها النزاع الناتج عن التمييز في إجراءات التوظيف⁴.

¹ - يؤكد ذلك نص المادة L 1411-1 المقابلة للمادة 1-511 / L

² - طبقا للمادة R 516/30 من قانون العمل الفرنسي السابق الذكر.

³ - Lamy social. Droit du travail. Paris 1994p1379.

أنظر أيضا عبد السلام ذيب. المرجع السابق ص535. و الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية . 19 جوان 1959 . Bull.civ رقم 770. انظر قانون العمل الفرنسي.

⁴ - حيث يعتبر المجلس مختصا للنظر في النزاعات المؤسسة على وجود تمييز في إجراءات التوظيف . الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية 20 ديسمبر 2006 . رقم 397 من قانون العمل الفرنسي صفحة 348 .

هذا و لا يمنع انتهاء عقد العمل من انعقاد الإ

هذا النزاع أن تكون له علاقة بعقد العمل السابق

المستخدم السابق لاشتراكات الضمان الاجتماعي أثناء سريان عقد العمل¹ إلى جانب كل النزاعات المترتبة عن التسريح الذي يقوم به المستخدم و ما يترتب عنه من خلافات حول دفع الأجر، التعويض عن التسريح، العطل مدفوعة الأجر وشهادات العمل .

المشرع الفرنسي من جهته حدد النزاعات التي يختص بالنظر فيها مجلس العمال و التي تتمثل في النزاعات الناتجة عن عقد التمهين و اتفاقيات نقل العمال، النزاع الذي ينشأ بين العمال أثناء تأدية عملهم² و علاقات العمال في القطاع العام الذين يعملون في ظل شروط خاضعة لأحكام القانون الخاص³ . كما يختص مكتب المصالحة بالنظر ابتدائياً و نهائياً في المسائل المتعلقة بتحرير كشف الراتب و شهادة العمل و أي وثيقة أخرى يلتزم المستخدم بتقديمها للعامل. إلى جانب اعتماد المشرع عقد العمل كمعيار لتحديد الاختصاص، اعتمد الاجتهاد القضائي الفرنسي في نفس المجال معيار التبعية القانونية⁴ .

ثانياً: النزاعات المتعلقة بتنفيذ عقود الإطارات المسيرة.

إذا كانت النزاعات التي تثار بمناسبة تنفيذ العقود التي تربط العمال الأجـراء و مستخدميهم لا تثير أية إشكالية. فان الأمر يختلف بالنسبة للنزاعات التي تخص فئة الإطارات المسيرة و بالخصوص المسير الرئيس أي الرئيس المدير العام.

¹ - الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية 01 ابريل 1997 رقم 130 قانون العمل الفرنسي صفحة 348.
² - يعتبر نزاع ما بين العمال النزاع الناتج عن قيام بعض العمال بعرقلة عمل باقي العمال . الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية 03 مارس 1983. و كذلك النزاع الناتج ما بين العمال المضربين ضد العمال غير المضربين
³ - طبقاً للمادة L 3216 . و المادة L 1411-3 L 1411-3 المقابلة للمادة L 511-1 L 511-1 المقابلة للمادة L 511-1
⁴ - حيث قررت الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية بموجب قرارها الصادر في 06 مارس 1986 نقض القرار الذي أكد على عدم اختصاص المجلس لعدم وجود عقد عمل بين أطراف النزاع دون أن يتم التأكد مما إذا كان العامل يمارس شعائره الدينية خارج إطار علاقة التبعية . قانون العمل الفرنسي صفحة 347 .

يرجع ذلك إلى الطبيعة الخاصة لعلاقة عملهم

نصت المادة 03 منه على أنه " يرتبط المسير أجيرا رئيسيا بجهة أجنبية أو أجنبية أخرى، لشرركات الأموال بعقد يحدد حقوقه و التزاماته و كذلك السلطات التي يخوله إياها جهاز الإدارة المذكور ". يشير النص القانوني إلى اعتبار المسير أجيرا رئيسيا . سواء أكان مديرا عاما أم من إطارات المديرية الذين يساعدهم بتمتع بنفس الحقوق و الالتزامات التي يتمتع بها الأجراء، لكن مع خضوعه لنظام خاص. فهو و إن كان تابع كأى عامل آخر للمؤسسة التي تستخدمه، إلا أنه من جهة أخرى يمارس أيضا بعض صلاحيات المستخدم التي يمنحها له المستخدم الأصلي² في كل ما يتعلق بالتوجيه و الإشراف و حتى التأديب. في حين يتولى المستخدم المتبوع المسؤول دفع الأجور و توقيع العقاب . ليظهر بذلك هذا المسير من جهة أجيرا رئيسيا يتمتع بالحقوق و يتحمل الالتزامات الناتجة عن عقد العمل، و من جهة أخرى بمثابة المستخدم المباشر للعمال على مستوى المنشأة³ أو كما يسميه الفقه الفرنسي بالمستخدم الظاهر أو أحيانا بالمستخدم المأجور.

فهل يمكنه بذلك الجمع بين صفتي تابع و متبوع في نفس الوقت خاصة إذا علمنا أنه مع هذه الصلاحيات التي يمارسها نيابة عن المستخدم الحقيقي إلا أنه يخضع مع ذلك للأحكام اللتو يخضع لها باقي العمال فيما يخص إنهاء عقد العمل حتى بدون إشعار مسبق و ما يترتب على ذلك من إمكانية التعويض عن التسريح التعسفي. مع ذلك يعتبره المشرع أجيرا رئيسيا . فهو و إن كان تابع إلا أنه يتمتع باستقلالية واسعة تسمح بوصف العقد الذي يربطه بالمؤسسة على أنه عقد وكالة.

¹ - و هو المرسوم المتعلق بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات الصادر بتاريخ 29 سبتمبر 1990 ج ر عدد 42.
² - إن تطور مفهوم المؤسسة و الضرورات الاقتصادية الحديثة أثبتت أن المستخدم بمعنى الشخص القانوني المتعاقد لم يعد يمتزج بالضرورة مع رئيس المؤسسة. حيث برز بدلا من ذلك ظاهرة تقسيم السلطة و انفصال ما بين السلطة و الملكية داخل المؤسسة. لتظل بذلك المؤسسة المالكة هي الشخص القانوني الملزم اتجاه الأجراء بصفتها مستخدم بالالتزامات الناتجة عن عقد العمل لكن السلطة على العمال تمارس باسم المستخدم عن طريق أشخاص يرتبطون هم أنفسهم مع هذا الأخير بموجب عقد عمل (المسير). هذا فضلا على تجزئة المؤسسة إلى عدة منشآت مختلفة بعيدة جغرافيا عن بعضها، الأمر الذي يستحيل معه مباشرة صاحب العمل لكل صلاحياته حيث يعهد بعض الصلاحيات إلى رؤساء المنشآت (المسيرين).
³ - تتميز المؤسسة كشخص قانوني يتمتع بأهلية إبرام عقود العمل عن المنشأة من حيث كون هذه الأخيرة تشكل الإطار المادي المباشر لعلاقات العمل. مشكلة بذلك وحدة تقنية للإنتاج و مركز نشاط محدد جغرافيا، يتمتع بالوسائل الضرورية و هي و إن كانت لا تتمتع بالاستقلالية القانونية و الاقتصادية. إلا أنها تجمع في نفس مكان العمل مجموعة من العمال الذين يعملون تحت سلطة إدارة تقنية مشتركة من طرف ممثل المستخدم (المسير).
أنظر في هذا الصدد . د . راشد راشد . شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري . ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر 1991 ص 144.

بذلك النزاعات التي تثار حول تنفيذ وإنهاء عقود الإطارات المصاحبة مشروط عرض النزاعات أمام
من إطار نزاعات العمل الفردية كما نصت على ذلك المادة 19 فقرة 2 و 3 من قانون 04/90 نجدها استنتجت انعقاد
كان الوضع ليس كذلك لتنفيذ عقود الإطارات المسيرة حيث أثبتت الممارسات على
مستوى القضاء أنه تم النظر والفصل فيها من قبل المحاكم الفاصلة في المسائل
الاجتماعية. الأمر الذي يوحي بإمكانية مرورها بمرحلة المصالحة ما دام اللجوء لهذه
الأخيرة شرط جوهرى لطرح النزاع أمام المحاكم¹.

الفرع الثاني : الاستثناءات الواردة عن الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة.

بالرجوع إلى المادة 19 فقرة 2 و 3 من قانون 04/90 نجدها استنتجت انعقاد
الاختصاص لمكاتب المصالحة في حالتين، الحالة التي يرجع فيها اللجوء إلى المصالحة
لاختيار الأطراف. و الحالة التي يكون فيها أحد أطراف النزاع أحد الفئات التي تخضع
لإحكام قانونية خاصة.

أولا : الطابع الاختياري للمصالحة .

الأصل أن يعتبر إجراء المصالحة إجباري أو بالأحرى إجراء لا بد من المرور به
لضمان الانتقال إلى مرحلة القضاء لاحقا في حالة فشله . خاصة أمام اعتبار هذا الإجراء
للمصالحة شرط جوهرى لقبول الدعوى شكلا . إلا انه و نظرا لاعتبارات خاصة استنتجت
الفقرة 02 من النص القانوني السالف الذكر، الحالة التي لا يجمع فيها طرفي النزاع مكان
واحد، و هي حالة إقامة المدعى عليه خارج التراب الوطني إلى جانب حالة الإفلاس
و التسوية القضائية من قبل صاحب العمل ، بحيث يكون اللجوء إلى إجراء المصالحة
و بالتالي انعقاد الاختصاص لمكاتب المصالحة رهن اختيار الأطراف. يبرر هذا الطابع
الاختياري للمصالحة مسألتي الحضور إلى جلسات المصالحة و تنفيذ محاضر المصالحة²

¹- أ . أولفي . المجلة الجزائرية للعمل . المرجع السابق ص181.

²- أ. أحمية سليمان المرجع السابق ص 20.



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

في حالة الوصول إلى نتائج ايجابية، والتي

المدعى عليه المقيم خارج الوطن أو بسبب إفلاس

بالتزامات يستحيل عليه تنفيذها أمام إعساره (كدفع الأجور، إرجاع العامل لمنصب عمله).

ثانيا: الفئات الخاضعة لأحكام قانونية خاصة.

يختص مكتب المصالحة للنظر في كل النزاعات الناتجة عن علاقات العمل التي يحكمها قانون 11/90 و القوانين و النظم الملحقة به، سواء كانت هذه المنازعات في مؤسسات عامة أو خاصة. بذلك يستثنى من اختصاص هذه المكاتب المنازعات الفردية التي تقوم بمناسبة علاقات عمل خارجة من مجال تطبيق هذا القانون. وهي المنازعات التي يكون أحد أطرافها إحدى الهيئات المنصوص عليها في المادة 19/ فقرة 03 من قانون 04/90 أو أحد المستخدمين الذين يخضعون لنظام خاص والذين أشار إليهم المشرع الجزائري في المادتين 03 و 04 من قانون 11/90.

1- الموظفون و الأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات و الإدارات العمومية:

استثنت هذه الفئة الفقرة 03 من المادة 19 من قانون 04/90 و التي تشمل طبقا للمادة الأولى من الأمر 03/06¹ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كل من يوظف في المؤسسات العمومية ، الإدارات المركزية في الدولة و المصالح غير المركزية التابعة لها و الجماعات الإقليمية ، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي. إن استثناء هذه الفئات من اختصاص مكاتب المصالحة لا يعني بالضرورة عدم لجوئهم هم أيضا للصلح كمرحلة أولية فيما يتعلق بتسوية نزاعاتهم².

¹ - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. ج ر عدد 46. و هذا ما ذهب إليه المشرع المصري في المادة 04 من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 حيث استثنى العاملين بأجهزة الدولة الإدارية و عمال الخدمة المنزلية و من في حكمهم. انظر في هذا الصدد د. رمضان جمال كامل. شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 و القرارات التنفيذية الصادرة تنفيذا له. الطبعة الخامسة 2008 ص 53.

² - أنظر عن الصلح في المواد الإدارية القانون الصادر بتاريخ 1990/08/18 المادة 169 فقرة 03 من قانون الإجراءات المدنية . أ فضيل العيش . الصلح في المنازعات الإدارية و في القوانين الأخرى . منشورات بغدادي.



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

- المستخدمين الخاضعون لتنظيم خاص :

تشمل هذه الفئة طبقاً للمادتين 03 و 04 من قانون تنظيم و اختصاص مكاتب المصالحة مشروط عرض النزاعات، أملاك والعسكريون التابعون للدفاع الوطني، القضاة¹، الأعران المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة و الولايات و البلديات، مستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، مسيرو المؤسسات الاقتصادية، مستخدمو الملاحة الجوية و البحرية مستخدمو السفن التجارية والصيد البحري، عمال المنزل، الصحفيون و الفنانون و المسرحيون، الممثلون التجاريون ، رياضيو النخبة و مستخدمو البيوت.

المطلب الثاني: الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة.

يتعين على المدعي عند لجوئه إلى أية جهة قضائية لعرض النزاع ، أن يتأكد من صحة انعقاد الاختصاص الإقليمي لها . ذلك أنه و إن لم يتعلق الأمر بالنظام العام ، إلا أن هذا سيساعده في ربح الوقت و تفادي رفض دعواه شكلاً إذا تم الدفع بذلك من طرف المدعى عليه. إلى جانب تفادي الوقوع في مشكل تنازع الاختصاص بين الهيئات القضائية المختلفة. ينطبق القول أيضاً على مكاتب المصالحة، و إن أغفل قانون 04/90 الإلمام بموضوع الاختصاص الإقليمي لها، مكتفياً بالإشارة إلى إمكانية تحديده عن طريق التنظيم، و الذي أغفل هو بدوره العديد من المسائل الهامة، كحالة تعدد المكاتب المصالحة و تعدد معايير انعقاد الاختصاص (الفرع الأول). هذا فضلاً عن عدم إدراجه أي نص قانوني في مجال الاختصاص الإقليمي الدولي (الفرع الثاني) رغم دخول الجزائر اقتصاد السوق و ما يمكن أن يترتب عن ذلك من مشاكل بفعل حركة العمال و رأسمال و التخلي عن المفهوم الكلاسيكي للمؤسسة في وجود عمال قارين داخل المؤسسة يجمع بينهم مكان عمل واحد حيث أصبحت وحدة اجتماعية يربط بين عمالها وحدة المصالح ، مهما تغير شكلها .

¹- حيث تخضع فئة القضاة لأحكام القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء . ج ر رقم 57 . و القانون العضوي رقم 12/04 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 المتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء و عمله وصلاحياته. ج ر رقم 57.

الفرع الأول: مجال انعقاد الاختصاص الإقليمي

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

إذا كان مجال الاختصاص النوعي يحدده الطابع الفردي للنزاع ، فإن مجال الاختصاص الإقليمي يحدده التنظيم و الذي ربطه بالاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل. و إن كان هذا التنظيم لم يتطرق لبعض الإشكالات التي يمكن أن تطرح في هذا المجال.

أولاً: ارتباط الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة بالاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل:

لم ينص قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية على الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، حيث اكتفت المادة 02/06 من القانون السالف الذكر بالإشارة إلى أن تحديد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة يتم عن طريق التنظيم. ليصدر لاحقاً المرسوم التنفيذي رقم 273/91¹ المحدد كلياتيات انتخاب المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة، ويؤكد على ارتباط الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة بالاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل. حيث تنص المادة 02 من المرسوم السالف الذكر على أن " يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من أجل الوقاية من منازعات العمل و تسويتها ". يفهم من نص المادة أنه يتم مبدئياً تأسيس مكتب واحد للمصالحة على مستوى مفتشية العمل المختصة إقليمياً . استثناءاً يمكن توسيع عدد هذه المكاتب كلما دعت الضرورة إلى ذلك ، كاتساع المنطقة و كثرة النشاط المهني و تعدد القطاعات و ما يترتب عن ذلك من كثافة المنازعات. الأمر الذي يترتب عنه عجز مكاتب المصالحة عن القيام بمهامها. هذا ما أشارت إليه المادة 02 من المرسوم المشار إليه أعلاه في نصها على أنه " يمكن إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل، بقرار مشترك بين وزير العمل و الشؤون الاجتماعية و وزير العدل و وزير الاقتصاد ". هذا عن تأسيس مكاتب المصالحة و مجالها الجغرافي . في حالة وجود هذه المكاتب نميز بين حالتين :

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المؤرخ في 10 أوت 1991 ج ر عدد 38 المؤرخة في 14 أوت 1991 ص 1485 و ما بعدها و المعدل و المتمم بالمرسوم رقم 288/92 المؤرخ في 06 جويلية 1992 ج ر عدد 38 . أنظر الأستاذ بشير هدي . الوجيز في شرح قانون العمل . علاقات العمل الفردية و الجماعية . دار ربحانة للنشر و التوزيع . الطبعة الأولى 2002 ص 90.

في حالة وجود مكتب واحد في دائرة الاختصاص

و محلاتها ، طبقا لأحكام المادة 04 من المرسوم رقم 1111/2004 في 11/11/2004
مكاتب المصالحة في نفس دائرة مفتشية العمل، فإن الأمر يثير بعض الإشكال في إمكانية
تداخل و تضارب بين الاختصاصات فيما بينها . لذلك أشارت المادة الثالثة 03 من
المرسوم السالف الذكر إلى أن الحل لتفادي تداخل الاختصاص، يكون من خلال إصدار
قرار مشترك بين وزير العمل و الشؤون الاجتماعية و وزير العدل من أجل تحديد مجال
الاختصاص الإقليمي لهذه المكاتب و مقر كل واحدة منها¹. عن مشكل تعدد مكاتب
المصالحة في فرنسا، اعتمد المشرع مجموعة من المعايير لتحديد الاختصاص الإقليمي
لكل قسم من الأقسام الخمسة المشكلة للمجلس العمالي². حيث يعتبر النشاط الأساسي
الممارس من طرف المستخدم (نشاط صناعي، تجاري) هو المعيار المعتمد لتحديد القسم
المختص كمبدأ. و إن كان الأمر يختلف بالنسبة لقسم التأطير وقسم النشاطات المتنوعة .

بالنسبة للعمال الأجراء الذين لا يمارسون إحدى النشاطات المتمثلة في الصناعة،
التجارة، الزراعة أو يعملون في المنازل أو عمال النظافة أو الحراس، فيختص بالنظر في
النزاعات المتعلقة بهم قسم النشاطات المتنوعة. أما بالنسبة للعمال الإطارات (كالمهندس
أو الذين يتمتعون بتكوين موازي قانوني أو تجاري أو جبائي، و الأجراء الذين يمارسون
بعض صلاحيات المستخدمين)، فيكون المعيار المعتمد لانعقاد الاختصاص الإقليمي لقسم
التأطير هو النظام المهني للأجير.

¹- أ . أحمية سليمان. المرجع السابق ص 19.

²- المشرع الفرنسي كان أكثر دقة فيما يخص تنظيم الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة المتواجدة على مستوى كل قسم من
الأقسام الخمسة للمجلس العمالي و المتمثلة في قسم التأطير، القسم الصناعي ، التجاري و الخدمات التجارية ، الفلاحة و قسم
النشاطات المتنوعة ، حيث يتكون كل فرع من ممثلي القطاع أو النشاط الذي يختص به. و كل قسم من هذه الأقسام يتكون من
مكتبين أحدهما للمصالحة و آخر للحكم بحيث يتشكل كل مكتب من ممثلين اثنين عن أصحاب العمل و ممثلين اثنين عن العمال
طبقا لأحكام المادة 2-512 من قانون العمل الفرنسي، و قد تتضاعف في حالة ما إذا ضم القسم الواحد من هذه الأقسام عدة
غرف. حيث يمكن أن توجد على مستوى كل غرفة مكتب للمصالحة و آخر للحكم. إلى جانب قسم استعجالي مشترك بين هذه
الأقسام الخمسة للنظر في منازعات التسريح لسبب اقتصادي،

ثانيا : معايير انعقاد الاختصاص الإقليمي لمكان

نصت المادتين 40 فقرة 08 و 501 من قانون الإجراءات المدنية على أنه "... في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل و الأجير، يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى..." في حين نصت المادة 08 فقرة 07 من قانون الإجراءات المدنية الملغى على أن تكون المحكمة المختصة للنظر في النزاع هي المحكمة التي تقع بدائرة اختصاصها المركز الرئيسي للشركة في الدعاوى المتعلقة بالشركات. بينما أشارت الفقرة 16 من نفس النص القانوني إلى أن الاختصاص ينعقد للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المؤسسة أو مكان إبرام عقد العمل. بمقارنة النصين القانونيين يمكن القول أن النص الجديد قد وضع حدا للإشكال المطروح في مجال الاختصاص و هذا بحذفه لمعيار المركز الرئيس للمؤسسة و إضافته لمعيار تنفيذ عقد العمل أو موطن المدعى عليه. خاصة أن نص القانون القديم يفترض أن يوجد المركز الرئيسي للمؤسسة في نفس مكان إبرام عقد العمل. و هذا غير ثابت دائما من جهة ، و من جهة أخرى أشارت المواد 02 و 03 و 04 إلى إمكانية وجود العديد من مكاتب المصالحة في نفس دائرة مفتشية العمل ، و هنا يكون احتمال تضارب الاختصاص الإقليمي لهذه المكاتب وارد. الأمر الذي يثير الإشكال أمام عدم تجانس النصين القانونيين ².

بذلك يمكن القول أن المعايير المعتمدة في نص المادة 40 فقرة 08 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية يتماشى و واقع علاقات العمل خاصة في ظل الإصلاحات الجديدة و دخول الجزائر اقتصاد السوق حيث لا يفرض فقط هذا الإشكال البسيط في إمكانية وجود مركز المؤسسة و مكان إبرام عقد العمل في مكانين مختلفين، فقد نتج

¹ - انظر المادة 32 من قانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد . ج ر عدد رقم 21 . 2

² - إذا افترضنا وجود المركز الرئيسي لمؤسسة و مكان إبرام عقد العمل في مقرين أو موقعين مختلفين بحيث تقع المؤسسة في دائرة اختصاص احد المكاتب، في حين يوجد مكان إبرام عقد العمل في دائرة اختصاص مكتب أخر للمصالحة، سواء أكان مكتب المصالحة تابعين لاختصاص نفس مفتشية العمل أو تابعين لاختصاص مفتشيتين مختلفتين. أمام هذا الوضع نتساءل عن مكتب المصالحة المختص من بين المكتبين لتسوية النزاع المعروف؟ في حالة انعقاد الاختصاص لأحدهما، ما هو المعيار المعتمد لهذا الترجيح؟ أيعتد بمعيار المركز الرئيسي للشركة أو يعتد بمكان إبرام عقد مكان العمل؟

عن تبني الجزائر الاقتصاد الحر و ما يقوم

رأس مال أشكال جديدة للعمل كما هو الوضع

من إمكانية نذب الأجير من طرف مستخدمه لخدمة شركة أخرى¹ في إطار حركة العمال داخل مجموعة الشركات إلى جانب إمكانية تغير الوضع القانوني للمستخدم . هذا فضلا ما تفرضه ضرورة المنافسة حول مضاعفة الإنتاج من خلال اعتماد مرونة التسيير و التي نتج عنها شكلا جديدا لعلاقات العمل لا تقوم على علاقات ثنائية ، بل ثلاثية الأطراف نظرا لتقاسم المهام ما بين التسيير و الاستعمال لليد العاملة ، من خلال اللجوء لعمليات المقاوله الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت. وقد تنبه المشرع الفرنسي لكل هذه الحالات بتحديد له لقواعد خاصة بالاختصاص الإقليمي للمجلس العمالي² **Conseil de Prud'homme** حيث يعرض المستخدم و الأجير نزاعاتهم أمام المجلس العمالي المختص إقليميا وفقا لما يلي:

- إذا كان الأجير ينفذ عمله داخل المنشأة محددة ، أو أي مرقف إداري يضم عدد من الأجراء يعملون تحت إدارة نفس رئيس المنشأة . يكون المجلس المختص هو المجلس الذي يقع في دائرة اختصاصه مكان تنفيذ عقد العمل أي كان مكان وجود المنشأة، و يتحقق وجود المنشأة بوجود مركز للنشاط لاجتماع أعضائها³.

- إذا كان العامل ينفذ عمله بصفة اعتيادية متتالية في العديد من المنشآت التي تنتمي إلى نفس المؤسسة، يكون المجلس المختص هو المجلس الذي تقع في دائرة اختصاصه مكان وجود المنشأة التي ينفذ فيها العمل وقت نشوء النزاع.⁴

¹-Dominique Jullian et Catherine Girodroux Lamy social. Droit du travail. Paris 1994. P 132 et 325.

²- هذا طبقا نص المادة 1-1412 R المقابلة للمادة 1-517 R فقرة 1 و 2 و 3.

³- في هذا المجال تم تبرير انعقاد الاختصاص الإقليمي للمجلس على أساس طرف تنفيذ العمل، حيث تم ذلك في أماكن العمل الثلاثة و التي تشكل منشأة يعمل فيها المدعين مع وجود مكتب و عمال، و معدات و ممثلين دائمين للشركة. الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية 18 مارس 1986 رقم 41.331-85 و §2999.

⁴- Memo .Op.Cit.p194

- إذا كان العامل الأجير يعمل خارج المنشأة،

المختص هو المجلس الذي يقع بدائرة اختصاصه

- إذا كان الأجير يعمل تارة داخل المنشأة و تارة أخرى خارج المنشأة، يكون المجلس المختص هو الذي يقع في دائرة اختصاصه مكان وجود المنشأة التي ينفذ فيها العمل وقت نشوء النزاع.

- في حالة رفض الأجير نقله في إطار عمليات الانتداب، المجلس المختص هو المحكمة التي يقع بدائرة اختصاصها مكان عمله الأصلي و ليس المكان الذي تم نقل الأجير إليه.

- العامل الأجير الذي تم تحويله إلى مؤسسة أخرى، يكون المجلس المختص للنظر في النزاعات التي يكون طرفا فيها، المجلس الذي يقع بدائرة اختصاصه مكان عمل الأجير للمستخدم الأصلي¹.

- في حالة ارتباط العامل بعقدي عمل متواليين، بحيث يتضمن العقد الثاني تعديل بعض المهام و رفع اجر العامل. يكون المجلس المختص هو المجلس الذي يقع بدائرة اختصاصه مكان إبرام العقد الأول².

- في حالة انتداب الأجير من طرف الشركة الأم لممارسة بعض المهام في فرع تابع للشركة الأم. تكون المحكمة المختصة هي المحكمة التي يقع بدائرة اختصاصها مكان وجود الشركة الأم³.

- الأجير الذي يقوم بتنفيذ عقد عمله في إطار تجمع لشركات يمكنه رفع دعواه أمام المجلس الذي يقع بدائرة اختصاصه مكان إبرام عقد العمل الأصلي⁴.

- في حالة التعاقد عن طريق المراسلة، المجلس المختص هو المجلس الذي يقع بدائرة اختصاصه مكان وصول رسالة القبول بالشروط التي فرضها المستخدم⁵.

¹ - الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية 06 مارس Bull. 1980 رقم 233 من قانون العمل الفرنسي

² - عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 08 أكتوبر 1969 رقم 512.

³ - عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 23 سبتمبر 1982 مأخوذ من قانون العمل الفرنسي ص 353.

⁴ - عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 12 مارس 1997 رقم 107 مأخوذ من قانون العمل

⁵ - Lamy social .Op.cit.

الفرنسي ص 1391 §2999. P1376

- أما إذا كان التعاقد عن طريق الهاتف بحيث

و هو في منزله، يكون المجلس المختص المكان الذي يقيم فيه الموظف
من بين الإشكالات التي يمكن أن تطرح في مجال الاختصاص الإقليمي هي الحالة
التي يكون فيها المستخدم أو العامل من جهة طرفا في النزاع و من جهة أخرى عضوا في
مكتب المصالحة، ما دام أن تشكيلة مكاتب المصالحة تعتمد على أسلوب التمثيل المزدوج
لكل من العمال و المستخدمين . المشرع الفرنسي تنبه إلى هذه الحالة حيث أورد استثناءا
على انعقاد الاختصاص الإقليمي للمجلس . حيث أجاز للمدعي أن يلجأ إلى هيئة قضائية
أخرى تنتمي إلى مجال اختصاص إقليمي آخر. تلك هي معايير الاختصاص الإقليمي التي
حددها القانون و الاجتهاد القضائي الفرنسي. و إن كان المشكل يظهر أكثر حدة عندما
يتعلق الأمر بعقود العمل الدولية حيث يثور التساؤل حول المعايير المعتمدة لانعقاد
الاختصاص الإقليمي الدولي.

الفرع الثاني: الاختصاص الإقليمي الدولي.

بالرغم من دخول الجزائر اقتصاد السوق و ما ترتب عن ذلك من تغيير لعلاقات
العمل بفعل حركتي العمل و رأسمال ، إلا أن المشرع الجزائري أغفل ذكر المعايير التي
يمكن اعتمادها في تحديد الاختصاص الدولي و هذا بخلاف قانون العمل الفرنسي .

أولاً: معايير انعقاد الاختصاص الدولي.

تختلف طبيعة الاختصاص الإقليمي عن الاختصاص الإقليمي الدولي . غير أن حق
التقاضي تنظمه معايير الاختصاص الإقليمي ما دام انه لا يوجد مجلس مختص دولياً.
المشرع الجزائري أغفل معالجة هذا الجانب فيما يخص الاختصاص، في حين تدخل
المشرع الفرنسي من خلال المادة 1-517 R ليوضح معايير الاختصاص عندما يتعلق
الأمر بالعمل في منشأة فرنسية أو في حالة ما إذا كان محل إقامة العامل في فرنسا.

¹ الدوائر المجتمعة المحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 11 جويلية 2002 رقم 254 من قانون العمل الفرنسي
ص 353.

ليكون بذلك معيار انعقاد الاختصاص للم

بالجنسية الفرنسية طبقا لأحكام المادتين 15 و 16 من القانون رقم 1510 لسنة 1968 في شأن
للأجنبي حتى و لو لم يكن مقيما بفرنسا أن يقدم دعواه أمام المحاكم الفرنسية من اجل
المطالبة بتنفيذ التزامات مصدرها عقدا قام بإبرامه مع فرنسي في فرنسا. أو مع فرنسي
في بلد أجنبي. كما يمكنه أن يطالب بتنفيذ التزامات مصدرها عقدا أبرمه في بلد أجنبي
حتى و لو كان الطرف الثاني في العقد أجنبيا¹. و في حالة وجود نزاع ما بين أجير مقيم
في فرنسا و مؤسسة أجنبية تنتمي إلى المجموعة الأوروبية تكون الجهة المختصة هي
المجلس العمالي الفرنسي حتى في حالة غياب مؤسسة للمستخدم في فرنسا. إلى جانب هذه
القواعد تختص اتفاقية بروكسل Bruxelles المبرمة سنة 1968 ما بين الدول الأعضاء
للمجموعة الأوروبية المشتركة بتنظيم الاختصاص الدولي، حيث أشارت المادة 05 من
الاتفاقية على أن الجهة المختصة هي المحكمة التي تقع بدائرة اختصاصها مكان تنفيذ عقد
العمل .

ثانيا : الاختصاص الإقليمي و شرط التحكيم .

نتساءل و نحن بصدد الحديث عن الاختصاص الإقليمي ما إذا كان بإمكان أطراف
النزاع الاتفاق أو إدراج شرط ضمن عقد العمل من أجل اللجوء إلى مكتب مصالحه آخر
يختلف عن مكتب المصالحه المختص إقليميا أصلا. الواقع أن المشرع الجزائري لم
يتطرق إلى هذا الإشكال بخلاف المشرع الفرنسي الذي يعتبر باطلا بطلانا مطلقا كل
اتفاقية أو كل شرط يضمنه عقد العمل بهدف اللجوء إلى مجلس عمالي آخر يختلف عن
المجلس المختص إقليميا أصلا، طبقا للمادة L 121/3. كذلك الأمر بالنسبة لتأسيس لجنة
مستقلة أو مجلس تأديبي بغرض حرمان الأجير من حقه في رفع دعواه أمام المجلس
العمالي.

¹ طبقا للمادة R 517-1 و قد انعقد الاختصاص للمجلس الفرنسي من اجل النظر في نزاع احد أطرافه عامل من جنسية جزائرية
و قد كان سابقا عامل في الخطوط الجوية الجزائرية. إلا أن توظيفه في ظل شروط تخضع للقانون الخاص لخاص في مؤسسة
فرنسية برر انعقاد الاختصاص للمجلس الفرنسي. عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية. 26 جانفي 1989 رقم 227 من
قانون العمل الفرنسي ص 353 .



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

في حين يمكن اتفاق الأطراف حول اللجوء

عقد العمل حيث يمكن للأطراف اللجوء للطرف

تلك هي الحالة الوحيدة المسموح بها في مجال التحكيم¹.

¹ – أبعد من ذلك يذهب الاستناد بليسي Pélissier في مجال منازعات العمل الفردية إلى إمكانية معالجتها عن طريق الوساطة. فخلال السنوات الأخيرة تزايدت نزاعات العمل وخاصة الفردية منها ، الأمر الذي دفع المشرع الفرنسي إلى البحث عن طرق أخرى ليست قضائية لتسوية منازعات العمل الفردية و هذا من خلال إصدار قانون 08 فبراير 1995 حيث تم اعتماد الوساطة كوسيلة تخول للأطراف إمكانية البحث عن اتفاق بمساعدة طرف آخر و إن كانت هذه الوسيلة (الوساطة) تعتبر فرصة ايجابية أكثر بالنسبة للمستخدم مقارنة بالعامل حيث تعتبر بالنسبة إليه فحا و هذا لإمكانية التحيز لفائدة خصمه . أنظر في هذا الصدد Jean Pelissier – Alain Supiot – Antoine Jemmaud.Op.cit.p1091 §1076 .



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

الفصل

الثاني

شروط عرض نزاعات

العمل الفردية أمام

مكاتب

المصالحة



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

يستفاد من نص المادة 02 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية و التي تنص على أنه " يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون ، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين ، إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة ". اشترط المشرع الجزائري لعرض النزاع على مكاتب المصالحة مجموعة من الشروط يتعلق بعضها بالخلاف القائم بين العامل و مستخدمه، حيث يجب أن يرقى لدرجة نزاع عمل فردي. وهذا بغض النظر عن السبب الذي أدى إلى نشوئه. إلى جانب ضرورة أن يستوفي هذا النزاع المرحلة الأولى لتسويته على مستوى الهيئة المستخدمة بين طرفي النزاع أنفسهم، دون تدخل مكاتب المصالحة. حينذاك يمكن القول بأن الشروط الشكلية لعرض النزاع أمام هذه الأخيرة متوافرة حسب ما نص عليه القانون (المبحث الأول)، و إن كانت هذه الشروط غير كافية فإلى جانبها ، يجب أن تتوافر شروط أخرى موضوعية تتعلق بخرق الالتزام المترتبة عن عقد العمل مهما كان المصدر الذي تستند إليه (المبحث الثاني).



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

المبحث الأول: الشروط الشكلية لعرض النزاع

يرتبط عقد العمل بمجرد نشأته صحيحا بمجموعة من الحقوق و الالتزامات المتبادلة في ذمة كل من الطرفين و التي يترتب على مخالفتها تأسيس مسؤولية الطرف الذي أخل بالتزاماته متى توافرت الشروط المنصوص عليها في المادة 02 من قانون 11/90. فحتى يتمكن الطرف المضرور من عرض النزاع المتعلق به على الهيئات المختصة بتسويته، يجب بداية أن يتحقق وجود هذا النزاع الفردي طبقا لما هو محدد قانونا. و هذا مهما كانت الأسباب التي أدت إلى نشوئه . و إن كان الأمر يتطلب معرفة مجاله و الذي يتحدد من خلال معرفة العناصر المكونة لهذا النزاع (المطلب الأول). هذا فضلا عن ضرورة عدم توصل الأطراف لحل الخلاف القائم بينهما على مستوى الهيئة المستخدم (المطلب الثاني).

المطلب الأول: وجود نزاع فردي للعمل.

لا يمكن الحديث عن قيام مسؤولية احد أطراف عقد العمل إلا بوجود نزاع عمل و الذي لا ينشأ إلا إذا توافرت أسباب تؤدي إليه (الفرع الأول) . إلى جانب شروط يجب أن تتوفر في عناصره، سواءا تعلق الأمر بأطرافه أو بالعلاقة التي تربط بينهما، أو بموضوعه (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مضمون النزاع الفردي.

النزاع لغة هو التعارض و الاختلاف. و هو قيام مصلحة لطرف تضاد مصلحة الطرف الأخر أو تمنع نشوئها. في مجال علاقات العمل، قد يمس هذا التضاد مصلحة جماعية للعديد من الأجراء، فتعتبر حين ذاك النزاع جماعيا. و قد يخص مصلحة فردية لأحد العمال الأجراء ليكتسب هذا النزاع الطابع الفردي له. و هنا يثور التساؤل عما إذا كان هذا كافيا لتكييف النزاع على انه فردي أم أن الأمر يتطلب ضرورة وجود أسباب تؤدي إلى نشوئه ؟ .

أولاً: تعريف النزاع الفردي.

يعرف المشرع الجزائري من خلال المادة 02 من قانون 04/90 المنازعة الفردية على أنها " كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجبر و مستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة ". ليرتبط مفهوم النزاع الفردي¹ . حسب التعريف الذي أورده المشرع بطرفيه العامل الأجير و المستخدم، على أن يتحقق شرطان هما:

- أن يكون الخلاف مصدره علاقة العمل التي تربط الطرفين.
- أن لا يجد هذا الخلاف حلا له داخل الهيئة المستخدمة عن طريق التسوية الودية أي عن طريق أسلوب التظلم.

يتفق هذا التعريف للمشرع الجزائري مع تعريف الفقه الفرنسي² للمنازعة الفردية " على أنها كل خلاف يقوم بين العامل و صاحب العمل بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال احدهما بالتزام من التزاماته المحددة في العقد أو لخرق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب ضررا للطرف الآخر، إذا لم يتم حله في إطار عملية تسوية داخل الهيئة المستخدمة ".

يتضح من خلال هذين التعريفين، أن الخلاف لا يأخذ شكل المنازعة إلا عندما لا يجد حلا له داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية. الأمر الذي جعل هذا التعريف للمشرع محل نقد حيث يرى احد أساتذة القانون³ أن المنازعة في أصلها و أساسها ما هي سوى الخلاف في حد ذاته في أية مرحلة كانت.

¹- بالرجوع إلى المادة 20 من نفس القانون نجدها أكثر دقة في تحديد مضمون النزاع الفردي بحيث أدرجت الخلافات الفردية للعمل و الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد التكوين أو التمهين ضمن الإطار القانوني للمنازعة الفردية للعمل، كما فتحت المجال لتصنيف القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة لاختصاص المحاكم الاجتماعية ضمن المنازعات الفردية للعمل كمنازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد. أنظر أ عبد الرحمن خليفي . المرجع السابق ص 36. و أ . عبد السلام نيب ص 535 .

²- Gérard Lyon Caen. Jean Pélissier. Alain Supiot .op.cit p555.

³- أحمية سليمان. المرجع السابق ص08.

و من ثمة لا يوجد أي سند قانوني أو موضوع
و الذي يحل عن طريق آخر خارجي كالتسوية

حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة " هي عبارة زائدة لا معنى ولا
ضرورة لها.

أمام هذا النقد يعرف فقهاء آخرون ¹ منازعة العمل الفردية على أنها " ذلك النزاع
الخاص بالعامل ، أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء ، و ينكره رب العمل، أو
يعترف به و لكنه يمتنع عن تنفيذه " . ليؤكد هذا التعريف على أن الضحية والطرف
المضروب في المنازعة يكون دائما هو العامل الأجير. في حين يسوي تعريف آخر بين
طرفي النزاع من حيث نشوء مسؤولية كل متعاقد أخل بالتزاماته و ألحق ضررا بالطرف
الثاني في العقد. و هذا ثابت من خلال اعتبار منازعة العمل الفردية ذلك الخلاف الذي
يثار بين العامل و رب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل، بسبب إخلال أحدهما بالتزاماته
المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي. مما يترتب عنه إلحاق الضرر
بالطرف الآخر.

إن هذين التعريفين لم يسلموا من النقد أيضا، حيث لم يتم تحديد مجال التعريف
بمنازعة العمل الفردية. و هذا بعدم تحديد المرحلة (ما إذا كانت تسوية ودية أو قضائية)
التي يمكن اعتبار فيها الخلاف نزاعا فرديا. ينطبق هذا النقد أيضا على التعريف الذي أتى
به المشرع في نص المادة 02 من قانون 04/90 حيث يعتبر محاولة غير صائبة ليس
لكونه اشترط في المنازعة الفردية أن لا يحض الخلاف بين الطرفين بالتسوية الداخلية
للنزاع لهم ، و لكن لكونه استثنى مرحلة مهمة من المنازعات الفردية و هي التسوية
القضائية ².

¹ - Jean Rivero et Jean Savatier .op.cit. P19.

² - بخلاف النقد الذي وجهه أحمية سليمان للتعريف الذي أتى به المشرع الجزائري من حيث اشتراطه ليأخذ الطابع الفردي
ضرورة عدم تسويته داخليا ، ذهب الاستاذ عجة الجبالي إلى أن الخلاف بين العامل و المستخدم لا يمكن اعتباره نزاعا فرديا إلا
إذا عجز عن تسويته داخل الهيئة المستخدمة ليكون بذلك أمام تقديدين متضادين . النقد الأول للأستاذ أحمية سليمان يرى أن المشرع
قاصر لكون أضاف عبارة إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة. حيث يعتبر النزاع نزاعا في أي مرحلة.
في حين النقد الثاني للأستاذ عجة الجبالي يرى أن المشرع مع هذه العبارة تعريفه قاصر حيث اكتفى بذكر التسوية الداخلية
و أغفل الإشارة إلى التسوية القضائية . أنظر الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية.. النظرية العامة للقانون الاجتماعي
في الجزائر . أ عجة الجبالي . دار الخلدونية للنشر 2005 .

لذا نقترح أن يكون تعريف المنازعة الفردية
و الناتج عن انتهاك أحد الطرفين و غالبا ما يكون
التعاقدية، بما يتسبب في إلحاق الضرر بالعمل و يحتاج إلى تسوية ودية أو قضائية .

مهما يكن النقد الموجه لتعريف المشرع الجزائري، أرى بأن التعريف الذي أتى به صائبا. حيث يعتبر نزاعا فرديا كل خلاف في العمل بين العامل الأجير و مستخدمه، إذا لم يتم حله في إطار الإجراء الداخلي لتسوية النزاعات الفردية في العمل. بذلك لا يأخذ الخلاف القائم بين العامل و مستخدمه طابع النزاع الفردي، إلا بعد استنفاد طرق التسوية الداخلية. أما إذا تم حل النزاع الفردي على مستوى الهيئة المستخدمة، فإن هذا ينفي عن هذا الخلاف صفة المنازعة الفردية. بمعنى أن حل النزاع داخل الهيئة المستخدمة يوحي بوجود آليات الحوار و التشاور داخل المؤسسة وقابلية استماع كل طرف إلى حجج الطرف الآخر واستعدادهما لبذل كل الجهود من أجل عدم التثبث بموقفهما بحثا عن التقارب في وجهات النظر و الاتفاق تجنباً للنزاع توطيدا لفكرة السلم الاجتماعي . و من ثمة طالما تمكن الأطراف من معالجة خلافاتهم داخل الهيئة المستخدمة دون تدخل أي طرف ثالث أجنبي عن عقد العمل، فإن هذا الخلاف لا يرقى إلى درجة النزاع الفردي. أما إذا فشلت التسوية الداخلية و تم إخراج خلافاتهم خارج الهيئة المستخدمة، حينذاك يمكن الحديث عن وجود نزاع فردي. و إن كان وجوده لا يمنع من إمكانية إنجائه بالتسوية الودية لمكاتب المصالحة. في حالة فشل هذه الأخيرة ، ينتقل النزاع من مرحلة التسوية الودية إلى مرحلة التسوية القضائية¹ .

مهما اختلفت تعاريف المنازعات الفردية للعمل، إلا أن الثابت أن أسبابها ترجع لإخلال أحدهما بتنفيذ التزاماته المترتبة عن عقد العمل سواءا تعلق الأمر بالامتناع الكلي أو التأخر في التنفيذ أو التنفيذ بخلاف ما تم الاتفاق عليه.

¹ - كما كشف المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي في آخر إحصاء له عن وجود أربعون ألف 40.000 نزاع فردي على مستوى مفتشيات العمل تنتظر تسويتها أو إحالتها على الجهات القضائية . جريدة الخبر عدد3549 بتاريخ 13 أوت 2002 .

ثانيا: أسباب النزاع الفردي.

حقيقة أن عقد العمل يترتب التزامات في ذمة طرفيه. لكن الاعتراف بها و تنفيذها ليس واردا في كل الأحوال. الأمر الذي يؤدي إلى نشوء نزاعات بين الأطراف تختلف أسبابه باختلاف نوع الالتزامات التي تمت مخالفتها . و هذا إما لعدم الاعتراف بها أصلا ، أو الاعتراف بها مع الامتناع عن تنفيذها . من ثمة فالارتباط وثيق ما بين الحقوق و الالتزامات كأثار للعقد من جهة، و أسباب النزاع من جهة أخرى. حيث يعتبر خرق الالتزام هو السبب المباشر لنشوء النزاع. رغم ذلك توجد بعض الالتزامات التي لا يترتب على مخالفتها وجود أي نزاع. بناء على ذلك و لضبط أسباب النزاع نميز بين وضعيتين: الالتزامات التي لا يترتب على مخالفتها نشوء نزاع. و الالتزامات التي يترتب على مخالفتها وجود نزاع .

1 - الالتزامات التي لا ترتب على مخالفتها وجود نزاع فردي ما بين الطرفين:

يتحقق هذا عندما يمارس المستخدم سلطة الإدارة الاقتصادية للمؤسسة أو في حالة تعليق عقد العمل.

أ - الإدارة الاقتصادية للمؤسسة : من خلالها يستطيع المستخدم تحديد بنية المؤسسة و تكوينها و هذا بتنظيم الإنتاج و أماكن العمل و المعدات التقنية و كفاءات استعمالها و اختيار وسائل الإنتاج، و كفاءات وضع المخططات السنوية للعمل و تنفيذها. و كذا مخططات التكوين المهني (طبقا لمادة 94 من قانون 11/90 السالف الذكر) و غلق المؤسسة و انتهاء النشاط الاقتصادي لها (المادة 66 من قانون 11/90) و الوضع في البطالة التقنية و تحديد نظام الإنتاج في ضبط توقيت العمل ، بما فيه إمكانية اللجوء للعمل الليلي و العمل التناوبي ، و ساعات العمل الإضافية و استشارة أجهزة المشاركة (المواد 27 ، 30 و 31 من قانون 11/90) .

تنظيم و اختصاص مكاتب المصالحة و شروط عرض النزاعات، أمه

إن هذه الصلاحيات المرتبطة بتنظيم المه

الأجراء. وهنا نتساءل عما إذا كان بإمكان

المؤسسة على الخطأ في التسيير التقني و الاقتصادي و المالي الذي يستدعي غلق

المؤسسة¹ ، و ما الوضع في حالة تعليق عقد العمل ؟

ب- تعليق عقد العمل: يثور التساؤل في هذا الصدد عن مصير علاقة العمل ؟ بسبب

عدم تنفيذ الالتزامات خلال هذه المرحلة . أجاب الاستاد بليسي Pélissier عن ذلك

حيث أكد على أنه " يترتب على تعليق عقد العمل وقف مؤقت لتنفيذ الالتزامات التعاقدية،

طالما أن العقد يستأنف سريانه من جديد متى زال سبب التعليق. ليعد بذلك تقنية يتم

اللجوء إليها لحماية الشغل بالإبقاء على العلاقة التعاقدية بالرغم من الأحداث الطارئة

المؤقتة التي يترتب عنها عدم تنفيذ الالتزامات الناتجة عن العقد مهما كان سبب التعليق .

و الذي يجب أن لا يتصل بوضعية مادية إنا بوضعية قانونية تضيي المشروعية على عدم

التنفيذ للالتزامات المعلقة. و هذا متى توافرت أسبابه التي أشار إليها المشرع الجزائري

في المادة 60 من قانون 11/90. حيث يرجع تعليق عقد العمل إما لاتفاق الطرفين، وإما

بفعل الأجير عندما يقرر هذا الأخير إراديا وفق عقد عمله بأخذ عطلة مرضية أو بسبب

اعتقاله أو بسبب ممارسة حقه في الإضراب. و قد يكون التعليق بفعل من المستخدم بسبب

عقوبة يتخذها ضد العامل أو بسبب مصلحة المؤسسة² ، حيث يتعذر عليه تقديم العمل

للعمال³ .

¹ - رفض الاجتهاد القضائي الفرنسي تأسيس مسؤولية المستخدم على أساس الخطأ في التسيير الاقتصادي للمؤسسة تأسيسا على نظرية " القاضي هو المستخدم الوحيد " تماشيا و مصلحة المؤسسة . و انظر أيضا Jean Maurice Verdier p68.

² - د. محمد فاروق الباشا. التشريعات الاجتماعية " قانون العمل " منشورات جامعة دمشق. الطبعة العاشرة 2006. ص 216 .

³ - و إن كان بعض فقهاء القانون يذهبون إلى نفي أن تكون كل الالتزامات التعاقدية معنية بالتعليق، إذ يرى ذلك فقط على الأساسية منها .و التي ترتبط بأداء العمل، و ما يقابله من الالتزام يدفع الأجر أما الالتزامات الملحقة في عدم المنافسة و الإلزام السر المهني فتظل مفروضة حتى خلال مدة الوقف . ماذا لو خالف العامل هذه الالتزامات أثناء فترة تعليق عقد عمله ؟ أنظر أ. عبد السلام ذيب المرجع السابق ص 327 و ما بعدها .

إذا كان احتمال وجود النزاع أثناء ممار

أثناء تعليق عقد العمل أمر مستبعد. فالأمر ليس

العمال، أو سلطة التنظيم أو سلطة التأديب خاصة في حالة انتهاك حق من الحقوق المعترف بها للعامل.

2 - الالتزامات التي يترتب على مخالفتها وجود نزاع فردي:

و هذا وارد عند ممارسة المستخدم لسلطاته في إدارة العمال، سلطة التنظيم و سلطة التأديب.

أ- سلطة إدارة العمال: و هي سلطة عامة يتمتع بها المستخدم اتجاه العمال في كل ما يتعلق بتوظيفهم، سواء أكان ذلك لمدة محدودة أو غير محدودة. و سواء تم ذلك بالتوقيت الكامل أو الجزئي، لعمال وطنيين أم أجانب. كما يتولى تحديد مضمون العقد في كل ما يتعلق بشروطه كشرط عدم المنافسة و الخضوع لفترة التجربة و كذا الحركة الجغرافية و المهنية للعمال. إلى جانب تقسيم العمل و توزيع الأجراء حسب خاصيتهم المهنية ، و إعادة مشاريع هيكله الشغل في تخفيض مدة العمل و إعادة توزيع العمل و كل ما يتعلق بدفع الأجر و ظروف العمل ¹.

ب - ماذا عن حماية العامل أثناء تمتع المستخدم بسلطة التنظيم ؟

يعتمد المشرع لممارسة سلطته ² في التنظيم النظام الداخلي كأداة، يمكن من خلالها للعمال التعرف بطريقة دقيقة على التزاماتهم والعقوبات المقررة لهم في حالة مخالفتها طبقاً للمادة 77 من قانون 11/90. رغم ذلك قد يلجأ المستخدم إلى تعديل عقد عمل الأجير بسبب عدم كفاءته للقيام بعمله إثر مرض أو حادث أو نتيجة لخطأ مهني. و قد يكون تعديل عقد العمل جوهرياً حيث يمس الأجر، الوضع في البطالة التقنية ، أو تجاوز المدة القصوى للعمل .

¹ - و هذا بمراعاة الحدود التي وضعها المشرع رغبة منه في إعادة التوازن للعلاقة التعاقدية و حماية الطرف الأكثر ضعفاً يتجسد هذا من خلال احترام فكرة المواطنة داخل المؤسسة أنظر ص 89.

² - و قد أصطلح التشريع على تسمية سلطة صاحب العمل في معاقبة العامل بالسلطة التأديبية ، تمنح للمستخدم صفة الخصم و المحقق و القاضي . انظر في هذا الصدد .د.محمد فاروق الباشا . السابق الذكر ص 216.



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

و كل هذا يمكن أن يؤدي إلى نشوب نزاعات

احترام الالتزامات المفروضة أو عدم الاعتراف بالالتزامات المهنية. حيث يثبت لكل عامل بمجرد نشأة عقد العمل الحق في التمتع بأجر عادل و متساو عن الأعمال المتساوية، والحق في توفير ظروف عمل تكفل السلامة و الصحة المهنية، والحق في الراحة وتحديد ساعات العمل و الإجازات المأجورة (وهذا ما كرسه المشرع بموجب المواد 05 و 06 من قانون 11/90) .

أمام كثرة و تنوع الحقوق و الالتزامات المترتبة عن عقد العمل، تتعدد و تختلف أسباب النزاعات و التي مع ذلك لا يمكن حصرها. إلا انه يمكن التركيز على أهمها حسب الإحصائيات الثابتة في هذا المجال¹، حيث يعتبر الحق في أداء الأجر و التعويضات المرتبطة به وراء أغلب منازعات العمل الفردية. فقد بلغت سنة 1991 حوالي 43 % من إجمالي أسباب المنازعات الفردية. يليه في المرتبة الثانية الحق في الحماية الاجتماعية و الذي بدأ هو الآخر في البروز كبؤرة جديدة للنزاع الفردي. إلى جانب الإخلال بالالتزامات المهنية، و هذا بغض النظر عما إذا كانت التزامات رئيسية مرتبطة بشروط و ظروف تأدية العمل، أو التزامات ثانوية أو التزامات ناتجة بعد انتهاء عقد العمل كالشروط الخاصة بعدم المنافسة² .

¹ - أنظر الأستاذ عجة الجبالي . المرجع السابق ص 202.

² - في هذا المجال ذهب الاجتهاد القضائي الفرنسي إلى انه يشكل نزاعا فرديا في العمل كل نزاع ناتج عن الإخلال بشرط عدم المنافسة. و مثال ذلك الدعوى المرفوعة ن طرف العامل بغرض إلغاء أو التخفيف من شرط عدم المنافسة حيث تعذر على الأجير مع إدراج هذا الشرط أن يمارس نشاط أو عمل بناء على خبرته المهنية. عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية. 27 ماي 1992. رقم 89 - 351 - 42 .
- V. Lamy social .op.cit. P1370 §2988 et2989.

- وإن كان قانون العمل السوري يسمح للعامل مبدئيا أن يعمل خارج أوقات عمله، غير أنه لا يجوز له أن ينافس بعمله هذا صاحب العمل لأن ذلك يتعارض مع حسن النية في تنفيذ عقد العمل ، و إن خروج العامل على هذا المعيار يجيز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إنذار و لا تعويض ، باعتبار ذلك خروجاً على التزام جوهرى طبقاً للمادة 76 فقرة 06 من قانون العمل السوري .

- أنظر الحكم الصادر عن القضاء الفرنسي بتاريخ 04 مارس 1970 الذي سمح بإدراج شرط عدم المنافسة في عقود العمل مع تقييده من حيث البعدين الزماني و المكاني .انظر G.H.Camerlynk .Le contrat de travail 12 edition.dalloz.p255

الفرع الثاني: عناصر النزاع الفردي

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

من خلال التعريف الذي أورده المادة 02 من قانون 04/90 للنزاع الفردي، يمكننا تحديد مجاله. و هذا من خلال معرفة العناصر المادية و الموضوعية المكونة لهذا النزاع، سواءا تعلق الأمر بأطرافه و ما يربطهما من علاقة عمل تقوم أساسا على قيام رابطة التبعية القانونية. أو بموضوعه الذي يقصي بذلك نزاعات أخرى تنشأ في مكان العمل لكنها لا تحمل خاصية نزاع العمل الفردي .

أولا : العنصر العضوي لنزاع العمل الفردي .

يتعلق هذا العنصر بأطراف نزاع العمل الفردي. حيث يجب أن يكون الخلاف قائما ما بين عامل أجير من جهة و المؤسسة المستخدمة من جهة أخرى. على أن يربط بينهما عقد عمل. على هذا الأساس يرتبط هذا العنصر بتحقق شرطين هما، أن يكون طرفا النزاع عامل أجير و مستخدم. و أن تربط بينهما علاقة عمل .

1- أطراف النزاع:

و نحن بصدد الحديث عن أطراف النزاع. يثور التساؤل عن مفهوم العامل ، و ما معنى المستخدم في اصطلاح القانون ¹ ؟

أ- العامل: عرف المشرع الجزائري العمال الأجراء من خلال المادة 02 من قانون 11/90 حيث يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون " كل الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي ، عمومي أو خاص يدعى المستخدم " .

¹ يرجع الفضل في ظهور مفهوم كل من العامل و المستخدم للقانون الفرنسي الصادر بتاريخ 09 ابريل 1898 المتعلق بحوادث العمل و الذي اشترط أن لا يستفيد من النظام الجديد، إلا العمال و المستخدمين. و لكن ثار التساؤل حول تحديد مفهومهما، و ما هي الإشارات التي تدل على هاتين الصفتين ؟ لبيدع القضاء في اعتماد معيار جديد لتميز الأجير عن العامل المستقل . ليكون بذلك العامل و اعتماد على معيار التبعية هو ذلك الشخص الذي يضمن للطرف الآخر تزويده بالعمل في إطار التبعية خاضعا بذلك لأوامره مقابل أجر .

في حين ذهب المشرع الفرنسي من خلال

العمال باعتماد قرينة غير الأجراء من خلال نص المادتين 120 و 311 من قانون العمل الفرنسي و 3-311 من قانون الضمان الاجتماعي حيث نصت المادة 120-3 على أنه " الأشخاص الطبيعيين المسجلين في السجل التجاري أو سجل المهن من أجل تغطية اشتراكات الضمان الاجتماعي و المنح العائلية ، لا يعتبرون مرتبطون بعقود عمل بسبب هذا التسجيل. " بذلك تتطبق قرينة غير الأجراء على كل من قاموا بتسجيل أنفسهم في السجل التجاري . و إن كانت تلك قرينة بسيطة قابلة لإثبات العكس لفائدة العامل إذا ما أثبت أنه قدم مباشرة أو عن طريق وسيط عمل لفائدة الغير في شروط تضعه في إطار تبعية قانونية في مواجهة هذا الأخير. تبعا لذلك أشارت المادة 311-11 إلى أن " الأشخاص المشار إليهم في نص المادة 120-3 لا يرتبطون بالنظام العام للضمان الاجتماعي إلا إذا أثبتوا أن نشاطهم يضعهم في علاقة تبعية قانونية مستمرة في مواجهة معطي الأوامر".

بذلك يتم تحديد مفهوم العامل بالاعتماد على التبعية كميّار، حيث يعتبر العامل أحد العناصر البشرية التي تشغل مكانا في المؤسسة اعتمادا على فكرة الانتماء لمرفق منظم. ليوصف تبعا لذلك العامل على أنه تابع، متى نفذ في مكان معين و في وقت محدد من طرف أجير عملا بواسطة الوسائل و المعدات التي يزوده بها المستخدم تحت رقابته و إشرافه. بالإضافة إلى ذلك، الشخص الذي يستثمر مؤسسة خاصة لا يعتبر أجيّرا. كما أن الأجير لا يكون له أجراءه الخاصين و لا زبائنه. و إن وجود الزبائن يكشف عن وجود المؤسسة، و الأجير الذي يشارك في مؤسسة الغير يكون في علاقة مع زبائن مستخدمه. أما الذي يعمل لحساب زبائنه الخاصين فليس أجيّرا. من جهة أخرى، إذا كان الأجير معني بالأرباح فإنه بالمقابل غير ملزم بتحمل المخاطر، فالذي يتحمل مخاطر المؤسسة ليس أجيّرا². هذا عن الطرف الأول من أطراف النزاع . ماذا عن المستخدم ؟

¹- Dominique Jullian et Catherine Girod roux. Lamy social.op.cit p113.

²- Gérard Couturier .op.cit p29

ب- المستخدم: هو ذلك الشخص القانوني الذي
تبعاً لذلك ملزماً اتجاه الأجراء بتنفيذ كل التزام

في كل ما يتعلق بدفع الأجر، و تعويضات العطل مدفوعة الأجر، و التزامه بتحرير
كشف الراتب و شهادة العمل¹. إلى جانب كل التزاماته المحددة بموجب قانون 14/83²
فيما يتعلق بالتصريح بالنشاط و الأجر، و توجيه طلب انتساب العمال للضمان
الاجتماعي و دفع الاشتراكات الإلزامية. و هذا مهما يكن شكل المستخدم، سواء أكان
شخصاً طبيعياً أم شخصاً معنوياً، بغض النظر عما إذا أناب عنه في ذلك رئيس المؤسسة
الذي يتولى ممارسة السلطة³ على العمال باسم المستخدم. كذلك الوضع في حالة تغير
الوضع القانوني للمستخدم. أو على مستوى تجمع الشركات، و علاقات العمل الثلاثية
الأطراف⁴. و إن كان الأمر يثير بعض اللبس في تحديد المستخدم عندما يتعلق الأمر
بممارسات العمل الخفي و الاتجار باليد العاملة بعد امتناع المستخدم عن التصريح بالعمل
و ما يترتب عن ذلك من إمكانية التهرب من ضمان حقوق الأجراء.

طبقاً لهذا المفهوم لكل من العامل الأجير و المستخدم، يخرج من مجال نزاع العمل
الفردية، النزاعات التي تكون طرفاها غير ما ذكر أعلاه و يقصد بذلك، نزاعات العمل
الجماعية التي تقوم بين مستخدم و مجموعة من المستخدمين من جهة و مجموعة من
العمال أو ممثليهم من جهة أخرى. و هذا حسب ما أشار إليه المشرع بموجب قانون
02/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية و شروط ممارسة حق الإضراب و هذا
لاختلافها عن نزاعات العمل الفردية⁵ في مجالات عدة تتمثل فيما يلي:

¹- في حين عرفه المشرع المصري في المادة 01 من القانون الصادر سنة 2003 المستخدم كل شخص طبيعي أو اعتباري
يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء اجر د. رمضان جمال كامل. المرجع السابق ص 27.

² - و هو القانون المعدل و المتمم المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المؤرخ في 01 جويلية 1983 . ج
ر عدد 28 ص 1818 المعدل.

³- G.H.Camerlynk.Droit du Travail. Tome01, 12^{eme} édition dalloz1986.p15.

⁴- و هذا في إطار عمليات المقابلة الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت .
- Jean Pélissier. Alain Supiot .Antoine Jeammaud op.cit p151.

⁵- يعتمد المشرع السوري للفرقة ما بين النزاع الفردي و النزاع الجماعي، معيار عدد العمال الذين يشغلهم صاحب العمل . و
هو نفس المعيار المعتمد في قانون دولة الإمارات العربية و القانون الليبي الذي نص على أنه " إذا كان النزاع واقعا بين صاحب
العمل و عدد من العمال يقل عن 10 عمال، اعتبر النزاع فردياً . أنظر الدراسة صادرة عن المعهد العربي للثقافة العمالية و
بحوث العمل التابع لمكتب العمل العربي ص 98 السابق الذكر .

- من حيث موضوع المنازعة، يعتبر النزاع

بمصلحة مشتركة لعدد من العمال غير معينين

أو بظروف العمل أو تعلق بتغيير العقد أو تطبيقه . بينما يعتبر النزاع فرديا إذا كانت

المنازعة مثارة بشأن عامل واحد معين بذاته¹.

- من حيث الغرض من المنازعة، إذا كان الغرض من النزاع هو الاعتراف بحق فردي

أو حمايته أو تعويض ضرر مباشر فان النزاع يعد فرديا. أما إذا كان الغرض من النزاع

يهدف إلى إنشاء حقوق عمالية جديدة من حيث المبدأ، أو تعديل نص قانوني أو اتفاقي فان

النزاع يعد جماعيا طبقا للمادة 08 من قانون 04/90 السابق الذكر.

- من حيث أطراف النزاع، يعد النزاع جماعيا إذا رفعت الدعوى من المنظمات النقابية و

نقابات أرباب العمل المرتبطة بعقد العمل الجماعي، حيث أن المصلحة التي تهدف إليها

هذه الدعوى هي مصلحة جماعية بينما النزاع الفردي فلا يجوز رفعه إلا ممن تكون له

مصلحة فردية محققة².

- خضوع المنازعة الفردية للتسوية القضائية، عكس المنازعة الجماعية التي يمكن

تسويتها عن طريق المصالحة و الوساطة و التحكيم.

- اعتبار الحق في الإضراب أحد سمات المنازعة الجماعية، الأمر لا يثير إشكال في

مجال المنازعة الفردية.

- يتمتع الحكم الفاصل في المنازعة الفردية بالقوة التنفيذية من الجهة المصدرة له، في

حين يستمد الحكم الصادر بشأن المنازعة الجماعية قوته الملزمة من قبول أطراف النزاع

له. مع ذلك لا يخص النزاع الفردي إلا النزاع الذي يربط بين طرفيه علاقة عمل بكل

عناصرها: القيام بعمل، الأجر، علاقة التبعية القانونية.

¹- Lamy Social. Op.cit.p1370§2983.

²- أسيد محمود رمضان. الوسيط في شرح قانون العمل . دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز و النقض . كلية الحقوق . جامعة الزيتونة سنة 2004 ص501 .



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

2- ارتباط طرفي النزاع بعلاقة عمل :

نص المشرع الجزائري في المادة 55 من قانون 12/78 المسمى على أن يستلزم علاقة العمل بعقد مكتوب أو غير مكتوب، و تقوم هذه العلاقة في جميع الحالات بمجرد العمل لمؤسسة مستخدمة " . بذلك فهو لم يعرف بصفة حقيقية عقد العمل، إنما أعتبر فكرة العمل جزءا من فكرة أوسع هي فكرة علاقة العمل. ليغير نظرتة بعد ذلك من خلال قانون 11/90 باعتباره الأجراء كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي ، عمومي أو خاص يدعى المستخدم " . بذلك و مهما اختلفت التعاريف القانونية لعقد العمل إلا أنها تشترك جميعها في تميزه بعناصر ثلاثة :

- أ- عنصر العمل: و الذي اكتفى المشرع بوصفه بالعمل اليدوي أو الفكري. إنما اشترط فيه كإلزام رئيسي للعامل أن يتم تنفيذه بصورة شخصية¹ طالما كانت شخصيته محل اعتبار، حيث لا يمكنه الاستعانة بغيره. الأمر الذي يخول له حق التمتع بكافة النتائج المتحصل عليها من العمل المنجز حتى لا يتحول إلى عقد مقاوله أو عقد مضاربة² .
- ب- عنصر الأجر: و الذي طرأ على مفهومه تغييرات هامة ، فبعد أن كان مقابلا لقوة العمل المعتبرة كبضاعة يخضع تحديده إلى قانون العرض و الطلب . أصبح اليوم مسألة من مسائل النظام العام ، يحضى بالحماية القانونية الكافية من خلال تقرير مبادئ الدفع النقدي للأجر و امتيازته عن بقية الديون و عدم جواز الحجز عليه³ .

¹ يتميز تنفيذ العمل بالطابع الإرادي و هو ما يتنافى مع العمل بالإكراه الذي عرفته المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 29 لسنة 1930 الصادرة عن المنظمة الدولية للشغل و هو " كل عمل و خدمة مفروضة على فرد مهدد بعقوبة ما و الذي لم يتقدم به بمحض إرادته " و يختلف بذلك عن العمل الجزائري الذي يكون تحت رعاية السلطات العامة ، و في سنة 1957 أصدرت المنظمة الدولية للشغل الاتفاقية الدولية رقم 105 لإلغاء العمل بالإكراه .

² المادة 62 من الأمر 12/78 المتضمن القانون الأساسي العامل للعامل الملغى و المادة 14 من الأمر 31/75 المؤرخ في 29 ابريل 1975 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص " تمنع المساومة على العامل التي هي شكل من أشكال استغلال العامل منعا باتا تعد مساومة كل عملية ينحصر تحقيقها أساسا في اختيار اليد العاملة الاقتصادية من طرف المضارب قصد وضعها تحت تصرف الغير " و هو ما لم يتضمنه قانون علاقات العمل الجديد 11/90 السالف الذكر .

³ و هذا طبقا لإحكام المواد من 87 إلى 90 من قانون 11/90 السابق الذكر .

ج- عنصر التبعية: و الذي يعتبر أهم هذه

فوائد في تمييز العمل التابع عن العامل المستقل الاجتماعي على علاقة العمل، و انعقاد الاختصاص للقضاء الاجتماعي للنظر في النزاع. إلى جانب اعتماده أساس لمنح عقد العمل دور في تحقيق السلم الاجتماعي و إعطائه قيمة فيزيولوجية تستدعي ضرورة احترام حقوق الإنسان و معايير تشغيل اليد العاملة . هذا فضلا عن اعتماده كمعيار لتمييز عقد العمل عن العقود الأخرى الواردة عن العمل كعقد المقولة و الوكالة و الشركة. رغم هذه المزايا العديدة للتبعية إلا أنها تظل تفتقر للتعريف القانوني سواءا في تشريعات العمل العربية أو الغربية باستثناء قانون العمل الفرنسي . و الذي توسع في مفهوم التبعية¹ التي لم تعد تعني سوى الخضوع لتوجيه و إشراف المستخدم على العامل في كل جزئيات العمل أثناء تنفيذه. ذلك أن هذا المعنى لا ينطبق إلا على علاقات العمل التقليدية. بذلك أصبح يعتمد على فكرة الانتماء للمرفق المنظم². ليوصف تبعا لذلك العمل على أنه تابع متى نفذ في مكان معين و في وقت محدد من طرف أجير يعمل بواسطة الوسائل و المعدات التي يزوده بها المستخدم، حتى و لو لم يتم ذلك تحت الرقابة والإشراف المباشرين للمستخدم ما دام أن الأوضاع الاقتصادية تستدعي منح العامل الاستقلالية و الاكتفاء بمراقبة نشاطه و ليس بمراقبته هو شخصا³.

ثانيا : العنصر المادي للنزاع الفردي.

إن العنصر الثاني المكون لنزاع العمل الفردي يتعلق بموضوعه. و الذي يجب أن يكون مرتبطا بتنفيذ أو تعليق أو إنهاء علاقة العمل. و إن كان احتمال وجود النزاع اقل حدة قبل إبرام عقد العمل، كون الأجير يكون محميا بالمبادئ الدستورية فـي فرض

¹- و هذا من خلال قانون مادلان المشار إليه في الصفحة 74 .

²- و يسميها بعض الفقه بالتبعية الحقيقية و حاول البعض الآخر توسيع مفهومها بإدخال فكرة التبعية الاقتصادية كمعيار جديد حتى توصف العلاقة بصفة عقد العمل . أنظر في هذا الصدد د. محمد فاروق الباشا. المرجع السابق ص 167. و التي أشار إليها المشرع الجزائري بموجب المادة 02 من قانون 11/90 السابق الذكر.

³- في حالة عدم وضوح علاقة التبعية القانونية و هذا يتمتع الأجير بنوع من الاستقلالية أثناء ممارسة نشاطه. يتعين على القضاة البحث عن ما إذا كان المعنى بالأمر يتحمل الأخطار الاقتصادية المترتبة عن ممارسة النشاط. أو عما إذا كان يعمل في إطار مرفق منظم من طرف المؤسسة و هذا من أجل تكييف عقد العمل. عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية 16 جانفي 1992 . أنظر Marion Del Sol. L'activité aujourd'hui et demain. édition 1998 .p 41

المساواة و وضع حدود على حرية الاستخدام.

بحيث يفرض المشرع الحماية الكافية للأجير من سوء معاملة أرباب العمل
و منعه من اللجوء للتسريح التعسفي ما لم يبرر ذلك بالخطأ الجسيم أو السبب الاقتصادي.

تكثر النزاعات خاصة أثناء تنفيذ العقد نظرا للمستجدات التي يمكن أن تطرأ خلال
هذه المرحلة، خاصة الاقتصادية منها حيث يندفع المستخدم استنادا إلى سلطته في الإدارة
و التنظيم إما إلى تعديل عقد العمل أو تعليقه . بذلك يخرج عن هذا الإطار النزاعات التي
لا يكون موضوعها مرتبطا بعلاقة العمل وفقا لما سبق عرضه عن العناصر المكونة
للنزاع الفردي و التي نذكر منها: النزاعات التي تثار بين العمال² ، النزاعات القائمة
بين المنظمات النقابية أو بين هياكل منظمة نقابية واحدة ، النزاعات القائمة بين العامل
بصفته منخرط و نقابته، النزاعات التي تنشأ بين العامل و لجنة المشاركة و النزاعات
العمل الجماعية الخاضعة لقانون 02/90³ .

المطلب الثاني : استنفاد إجراءات التسوية الودية الداخلية.

يسعى أطراف نزاع العمل الفردي (خاصة الطرف المتضرر منهم و الذي غالبا ما
يكون العامل الأجير) فور نشوئه جاهدين من أجل الاعتراف بالحقوق المترتبة عن عقد
العمل و تنفيذ الالتزامات محل الخلاف القائم بينهما . و هذا بكل الطرق المحددة قانونا
بحيث تتميز بإجراءات خاصة⁴ و التي يجب أن يكون في مقدمتها طريق التسوية الودية
الداخلية⁵، حيث يعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى شكلا. في سبيل تحقيق ذلك يوجد

¹- حيث نصت المادة 55 من المرسوم الرئاسي رقم 96-483 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل
الدستور لسنة 1996 على انه لكل المواطنين الحق في العمل. أكثر تفصيل عن القيود الواردة عن حرية الاستخدام انظر. سيد
محمود رمضان . المرجع السابق من ص 209 إلى 238 .

²- بخلاف المشرع الفرنسي الذي اعتبر النزاعات التي تثار بين العمال نزاعا فرديا للعمل و هذا بموجب المادة 3/1411 المقابلة
للمادة 1/4-511 L.

³- أنظر أ. الفقي المجلة الجزائرية للعمل. المرجع السابق الذكر ص 188.

⁴- أ. محي الدين الجرف . "منازعات العمل ، أسبابها و شروط الحل المناسب لها و موقف التشريعات من الأمر " في تشريعات
العمل العربية . المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل الجزائر. 1981 ص 52 .

⁵- بالمقابل أكد المشرع المصري في المادة 70 من قانون رقم 12 لسنة 2003 على ضرورة عرض النزاع الفردي على الجهة
الإدارية المختصة خلال 07 أيام من تاريخ وقوعه. انظر في هذا الصدد. رمضان جمال كامل. المرجع السابق ص 233.

وسيلتين ، إما بالاعتماد على إجراءات الأنظمة بها في المؤسسة (الفرع الأول) ، وإما بالاعتماد

الداخلية للنزاع في حالة غياب الإجراءات الاتفاقية الأولى (الفرع الثاني) .

الفرع الأول : إجراءات التسوية وفقا للاتفاقيات الجماعية.

يثور التساؤل في هذا المجال عن مفهوم التسوية الودية للنزاع ، عن هدفها و نتائجها كمرحلة أولية يعتمدها الأطراف لتسوية الخلاف القائم بينهما بناءا على إجراءات سبق التفاوض حولها .

أولا : تعريف التسوية الداخلية للنزاع.

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي ، محاولة كل من العامل و المستخدم أو ممثله حل الخلاف القائم بينهما على مستوى الهيئة المستخدمة دون تدخل من الغير. و هذا من خلال قيام المستخدم إما بسحب القرار سبب النزاع أو تعديله أو بالتراجع عن التصرف الذي ألحق ضررا بالعامل، و الذي يمكنه تقديم وجهة نظره و احتجاجاته دون أن يكون عرضة لأية عقوبة تأديبية . الأمر الذي يسهل حل هذه المنازعات مع المحافظة على العلاقة الودية بين العامل و المستخدم¹. و هذا بإتباع الإجراءات التي سبق و أن حددتها الاتفاقيات الجماعية المبرمة في إطار التفاوض بين الأطراف .

ثانيا : مضمون إجراءات التسوية الداخلية وفقا للاتفاقيات الجماعية.

بالرجوع للمادة 03 من قانون 04/90² ، نجدنا منحنا لأطراف النزاع فرصة تسوية النزاع القائم بينهما وفقا لما تحدده الإجراءات الداخلية التي تتضمنها الاتفاقيات

¹ - إن فعالية الآلية الداخلية لتسوية النزاع الفردي فيها حماية للعلاقة بين الطرفين ، و تجنب المؤسسة عواقب و إشكالات المنازعات و تقادي هدر الوقت و الجهد و تشنج العلاقات المهنية داخل المؤسسة . أنظر رشيد واضح . منازعات العمل المرجع السابق ص 23. و أ عبد السلام ذيب . المرجع السابق ص 536.

² - عددت المادة 120 من قانون 11/90 المواضيع التي يمكن أن تعالجها الاتفاقيات الجماعية. و لكنها لم تشر من بين هذه المواضيع إلى إمكانية أن تتضمن الاتفاقيات الجماعية إجراءات تسوية النزاع داخليا بين الأطراف . الأمر الذي تداركته المادة 03 من قانون 04/90 و التي تنص على انه " يمكن للمعاهدات و الاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة " .

الجماعية¹ المبرمة على مستوى المؤسسة المس

و هذا دليل على حرية الأطراف في اللجوء إلى تسوية نزاعاتهم من خلال الإجراءات التي سبق التفاوض بشأنها . نلمس هذا من خلال التوجه الجديد المنتهج بموجب تشريعات العامل الصادر سنة 1990 و التي فتحت المجال أمام الشركاء الاجتماعيين من أجل التدخل و تحديد القواعد الضابطة لعلاقاتهم و التكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ و سريان هذه العلاقات سواء في جوانبها الفردية أو الجماعية .

هذا ما أخذت به مؤسسة اتصالات الجزائر² حيث منحت بموجب المادة 16-2 من الاتفاقية الجماعية للعامل الحق بان يتقدم باحتجاج داخلي دون أن يتعرض لأي ضرر كان. على أن يتم ذلك كتابيا أمام مسؤوله السلمي الإداري المباشر. و في حالة عدم الرد أو عدم اقتناعه يمكنه أن يرفع الأمر إلى ممثل المستخدم المؤهل في مكان العمل. و على هذا الأخير بالتعاون مع الهيئة المكلفة بتسيير الموارد البشرية أو الهيئات المهنية دراسة احتجاج العامل و الرد عليه في أجل عشرة 10 أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الاحتجاج طبقا للمادة 17-1 من نفس الاتفاقية. و إذا لم يجد النزاع حلا فقد سمحت المادة 17-02 للعامل أن يعرض احتجاجه ثانية على مؤسسته تحت إشراف السلم الإداري. حينها يتعين على هذا الأخير إرسال الاحتجاج مرفقا برأيه و بالملاحظات الضرورية و كذا الإجراءات التي اتخذت على مستوى مكان العمل. و على مديرية المؤسسة أن ترد على العامل في اجل ثلاثين 30 يوما على الأكثر من تاريخ عرض احتجاجه عليها. غير أنه و في حالة ما إذا لم تتضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل إجراءات التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة ، يمكن الاعتماد على تلك التي حددها المشرع في نص المادة 04 من قانون 04/90 .

¹ - و يشترط أن لا تخالف أحكامها قواعد النظام العام و عادة ما تصاغ في شكل قواعد أكثر مصلحة للعمال و هذا ما أكدته المادة 96 من قانون العمل السوري لسنة 1959. أنظر في هذا الصدد د. محمد فاروق الباشا. المرجع السابق ص 144.

² - اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر المبرمة بتاريخ 16 جويلية 2003 العدد 0 سبتمبر 2003 .

الفرع الثاني : إجراءات التسوية الودية الداخلة

حددت المادة 04 من قانون 04/90 إجراءات الواجب إتباعها برضا تسوية النزاع داخل الهيئة المستخدمة ، إذا لم يتمكن الأطراف من الاعتماد على إجراءات تم تحديدها عن طريق التفاوض المسبق في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل¹. تلك الإجراءات التي تلزم المستخدم باللجوء بداية إلى الرئيس المباشر ، ثم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين إذا اقتضى الأمر ذلك في إطار نظام تظلم يتماشى و الهرم التنظيمي للمؤسسة نفسها مع مراعاة المستجدات الاقتصادية و تغيير مفهوم المؤسسة بعد إلغاء نظام الوصاية و استقلال المؤسسات. و إن كان الإشكال يبقى مطروحا حول مصير علاقات العمل في الفترة الممتدة ما بين مباشرة هذه الإجراءات في التظلم و انتهائها .

أولا: نظام التظلم.

حددت المادة 04 من قانون 04/90 الإجراءات التي يتعين على العامل إتباعها بغرض التظلم² في القرار أو التصرف الصادر عن المستخدم و الذي كان السبب في نشوء الخلاف بينهما . هذا التظلم الذي يختلف موضوعه باختلاف سبب النزاع الذي يربطه بمستخدمه. فقد يتعلق الأمر بسحب القرار أو تعديله أو التراجع عن تصرف ما، أو المطالبة بتنفيذ التزامات، و هذا مرورا بمرحلتين. حيث يمكن للعامل بداية أن يقدم أمره إلى رئيسه المباشر، الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار. و هنا لا يخلو الأمر من أحد الوضعين إما أن لا يرد الرئيس المباشر على هذا التظلم أصلا و إما أن يرد، لكن العامل لا يرضى بمضمونه. هنا لهذا الأجير أن يحاول ثانية حيث يرفع الأمر إلى الهيئة المستخدمة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة³.

¹- د. سلامة عبد التواب عبد الحليم. المفاوضة الجماعية في قانون العمل.ص 339. يرى أن علاقات العمل سواء أكانت فردية أو جماعية تعتبر أحدث محور من محاور الاتفاقيات الجماعية التي اهتمت بها و هذا راجع لسببين الأول راجع إلى أهمية شروط العمل بالنسبة للعمال و السبب الثاني لسوء العلاقة بين أصحاب العمل و العمال .

²- انظر المجلة الجزائرية للعمل. السالفة الذكر ص 175.

³- تنص المادة 04 فقرة 02 من قانون 04/90 السابق الذكر " في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون ، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية 08 أيام من تاريخ الإخطار . في حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة. يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار"

و هنا يكون لهؤلاء مهلة خمسة عشر 15 يوم

موضوع التظلم سواء كان الرفض كلياً أو جريباً. على أن تحسب مهلة 15 يوماً من تاريخ الإخطار. على هذا الأساس ، يستفاد من نص المادة 2/04 أن أسلوب التظلم المعتمد لاستيفاء إجراءات التسوية لا يخرج عن حدود المؤسسة المستخدمة المعنية ، وفقاً للتنظيم الهرمي لها . دون أن يكون متبوعاً بتظلم ولائي يخص الجهة المشرفة على المؤسسة مثل الوزارة و الولاية و البلدية كما كان معمولاً به من قبل. و هذا بسبب إلغاء نظام الوصاية على المؤسسات و ما ترتب عن ذلك من استقلالية لهذه الأخيرة في ظل الإصلاحات الجديدة . و تبعاً لذلك كانت النتيجة هي اعتماد أسلوب تظلم رئاسي جديد على مستوى المؤسسة دون التظلم ثانية أمام سلطة الوصاية المشرفة على هذه المؤسسات. هذا بخلاف ما ذهبت إليه بعض الأنظمة العربية حيث اعتمدت بدلاً من أسلوب التظلم المشار إليه أعلاه ، نظام التوفيق الإداري حيث يعرض النزاع في المرحلة الأولى على بعض الأجهزة الإدارية المشرفة على قطاع العمل مثل مديرات العمل الإقليمية أو الوزارات المكلفة بقطاع العمل و الشؤون الاجتماعية¹ . مهما اختلف أسلوب التظلم ، الإشكال المطروح يكون حول مصير علاقات العمل بين طرفي النزاع بعد مباشرة إجراءات التسوية ؟

ثانياً: مصير علاقة العمل أثناء مرحلة التسوية الودية.

قد يمكن أسلوب التظلم أطراف النزاع من اختصار الطريق لحل خلافاتهم ودياً. و هذا في حالة تمكنهم من إزالة سوء التفاهم والاختلاف في الرأي أو التفسير، أمام بساطة سبب النزاع. الأمر يكون خلاف ذلك إذا تمسك صاحب العمل أو من يمثله برأيه، أو إذا علق قبوله بالحل على شروط لا يقبلها العامل. مهما يكن من أمر و إلى أن يتم التوصل

¹- هذا ما ذهب إليه المشرع السوري و إن كان جوازياً حيث يمكن تجاوزه و اللجوء إلى القضاء مباشرة . هذا و نشير إلى أن في المواد الإدارية إجباري طبقاً لما نصت عليه المادة 169 مكرر من قانون الإجراءات المدنية و الذي أصبح يختلف عن أسلوب التظلم المتبع في تسوية منازعات العمل الفردية بعد استقلالية المؤسسات . أنظر أحمية سليمان ص 13 مجلة منظمة العمل السابقة الذكر ص 97.



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

المبحث الثاني: الشروط الموضوعية لعرض النزاع

إلى جانب الشروط الشكلية الواجب توفرها لعرض النزاع الفردي امام مكاتب المصالحة سواء تعلق الأمر بضرورة وجود نزاع فردي مهما كان السبب الذي أدى إلى نشوئه ، أو تعلق الأمر بضرورة عدم توفيق الأطراف إلى حل النزاع وديا بينهما على مستوى الهيئة المستخدمة. يشترط أيضا في هذا النزاع شروط أخرى موضوعية ، ترتبط بعدم الالتزام أو التقصير في تنفيذ الالتزامات المترتبة عن عقد العمل بغرض النظر عن المصدر الذي تستند إليه سواء تعلق الأمر بالمصادر القانونية (المطلب الأول) و هذا بمخالفة التزامات مترتبة عن بنود العقد باعتبار الإرادة قانون المتعاقدين أو بمخالفة التزامات فرضتها الأحكام التشريعية و التنظيمية .أو بالمصادر المهنية (المطلب الثاني) المتمثلة في النظام الداخلي و الاتفاقيات الجماعية. مع احترام تدرجها و ترتيبها من حيث القوة القانونية عند اختلاف أو تعارض أحكامها.

المطلب الأول: مخالفة بنود العقد و الأحكام التشريعية و التنظيمية.

ترتب عن القوانين الصادرة سنة 1990 ميلاد علاقات عمل جديدة تتميز بالطابع التعاقدي و النظام التفاوضي القائم على مبدأ حرية التعاقد، دون إغفال الإطار العام المحدد بموجب التشريعات و التنظيمات لكل المسائل الجوهرية التي تعتبر من النظام العام. و هنا يثور التساؤل أمام انسحاب الدولة من مجال تنظيم علاقات العمل في كل الجزئيات عن مدى وجود نزاعات العمل طالما أن الإرادة المشتركة أصبحت هي القانون الذي يحكم المتعاقدين فيما يتعلق بتنظيم علاقات عملهم. مهما يكن من أمر فالحديث عن وجود نزاعات عمل بين طرفي علاقة العمل دائما و وارد طالما تحققت الشروط الموضوعية لنشوئه في خرق بند من بنود العقد (الفرع الأول) أو مخالفة نص تشريعي أو تنظيمي(الفرع الثاني).



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

الفرع الأول: مخالفة بنود العقد.

يعتبر العقد عموماً شريعة المتعاقدين لا يجوز تصدقاً أو تغييراً إلا باتفاق الطرفين طبقاً لمقتضيات المادة 106 من القانون المدني. مع ذلك الأمر يختلف بالنسبة لعقد العمل نظراً لما يتمتع به من خصائص من حيث اعتباره عقد متوالي التنفيذ، و من ثمة يستحيل بقاء شروط عقد العمل على حالها، أمام امتداد مدة عقد العمل. حيث يتم اللجوء إلى بعض التعديلات التي يتطلبها تنظيم المؤسسة و حسن سيرها¹. و هنا يثور التساؤل حول مدى إمكانية الانفراد بتعديل عقد العمل، و بالتالي فسح المجال لنشوء النزاعات بين طرفي علاقة العمل. خاصة في حالة ما إذا مس التعديل بنود أساسية في عقد العمل. مبدئياً نقول انه يتعين على طرفي العقد احترام بنوده انطلاقاً من فكرة المواطنة داخل المؤسسة.

أولاً: مضمون عقد العمل.

يعتبر عقد العمل الإطار الذي تحدد ضمنه كافة الشروط و الأحكام المتعلقة بالعلاقات المهنية و المالية و التنظيمية بين العامل و المستخدم. على أن يتم ذلك في إطار مشروع، و هذا باحترام القوانين و التنظيمات المفروضة في مجال علاقات العمل، و مراعاة البنود الخاصة بعقد العمل².

فإذا كان المشرع ترك للأطراف حرية الاتفاق على صيغة و شكل العقد حسب مضمون المادة 09³ من قانون 11/90.

¹- Marion Del Sol. Op.cit.p55.

²- Bernard Teyssié , Relations individuelles du travail.2^{eme} édition .Imprimerie du sud .Toulouse 1992 p113.

³- و التي تنص على انه " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة "

إلا انه تدخل لفرض بعض الشروط و الا

الضرورة ذلك وفقا لما يتمشى و مصالح الأطراف

و المساواة في الحقوق و الالتزامات و حماية العمال من تعسف أصحاب العمل¹.

هذا لن يتحقق إلا إذا تضمن عقد العمل الأحكام و البنود الأساسية و التكميلية المحددة لحقوق و التزامات كل طرف. وإن كانت الأولى تعتبر من بين مسائل النظام العام بمفهوم قانون العمل الحديث التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها. لا سيما فيما يتعلق ببيان هوية الأطراف المتعاقدة ، منصب العمل، و رتبة العامل في السلم الوظيفي و الصلاحيات و الالتزامات المترتبة عنه ، نوع العمل، تحديد الأجر و توابعه، مثل التعويضات و الحوافز و الأقدمية ، المدة القانونية للعمل ، بداية سريان و نهاية عقد العمل . هذا إلى جانب البنود التكميلية و التي ترجع لإرادة الأطراف لاختلافها و تعددها من قطاع إلى آخر، و من مؤسسة لأخرى كفترة تجربة العامل أو تلك الخاصة بتغييرات العمل كصفات التناوب ، أو تحديد مهلة الإخطار المسبق لإنهاء علاقة العمل .

انطلاقا من هذه المعطيات وفقا لما يتضمنه عقد العمل من بنود أساسية يتعين على المستخدم ضرورة التنفيذ السليم للعقد وفقا لما تم الاتفاق عليه. و تمكين العامل من تنفيذ العمل الموكل إليه من خلال توفير وسائل و أدوات العمل و تحسين ظروفه. كما يتعين على العامل من جهته، أن ينفذ العمل المتفق عليه وفقا للتعليمات و التوجيهات الصادرة عن المستخدم في إطار ممارسته لسلطاته في الإدارة الاقتصادية للمؤسسة و كذا سلطة إدارة العمال. بناء على ذلك ، فإن كل إخلال بالالتزامات التعاقدية ينتج عنه نزاعات تتعلق ببنود العقد، تتخذ مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقته لبند أو شرط لطبيعة العمل المنجز أو المتفق عليه أو بسبب تغير الأوضاع الاقتصادية أو الاجتماعية ،

¹ - أشار المشرع الجزائري من خلال المادتين 62 و 63 من قانون 11/90 إلى إمكانية تعديل عقد العمل في حالتين : حالة الاتفاق المشترك بين الطرفين و في حالة نص القانون و الاتفاقيات الجماعية على قواعد أكثر نفعاً للعامل من تلك التي نص عليها عقد العمل غير أن واقع تسيير المؤسسات ووسع من مجالات التعديل حيث كثيراً ما ينفرد المستخدم بتعديل عقد العمل استناداً إلى سلطته في الإدارة كلما دعت الضرورة إلى ذلك ، كأن يتم التعديل جوهرى لشروط العمل بسبب الخطأ الذي ارتكبه الأجير أو اثر تعرضه لمرض أو حادث . و قد ينتج التعديل عن أسباب اقتصادية تتطلب ضرورة إعادة تنظيم المؤسسة بسبب الصعوبات التكنولوجية و ضرورة المنافسة . في هذا الصدد ذهبت الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 14 ماي 1997 إلى : " إن المستخدم يمكنه أن يتخذ إجراءات حقيقية و جدية لتعديل العقد مراعاة لمصلحة المؤسسة" انظر بليسي. المرجع السابق ص 410 فقرة 367. أنظر Dominique Jullian et Catherine Girodroux. Op.cit.p336§818.

أو بسبب مطالبة أحد الطرفين إجراء تعديل
التعديل لمصلحة الطرف المقترح للتعديل خاص
تتضمن بنود أنفع بالنسبة للعمال.

نتساءل هنا ونحن بصدد الحديث عن نزاعات العمل المترتبة بمناسبة خرق بنود
العقد التي سبق الاتفاق حولها. ما إذا كانت هذه النزاعات نتيجة حتمية لكل علاقة عمل
تتشأ بين العمال و مستخدمهم أم إن إمكانية تفاديها أو على الأقل التقليل منها مسألة واردة،
خاصة أمام تكريس المواثيق الدولية لفكرة مفادها أن العامل مواطن خارج المؤسسة ،
و أن اندماجه بداخلها لا يجرده من صفة الحرية .

ثانيا: فكرة المواطنة داخل المؤسسة وسيلة للوقاية من نزاعات العمل.

حقيقة أن علاقة العمل تربط بين طرفين يتمسكان بمصالح متعارضة، حيث يسعى
المستخدم جاهدا لتحقيق أكبر إنتاج ممكن بأقل التكاليف الممكنة في إطار فكرة استهداف
الربح. في حين يسعى العامل إلى كسب معيشته عن طريق العمل الذي يؤديه مقابل أجر
عادل يكفل له و لأسرته عيشة لائقة بكرامته كإنسان في ظل ظروف ملائمة للعمل. الأمر
الذي يجعل إمكانية نشوء نزاعات بينهم أمر حتمي. إلا انه مع ذلك يمكن تفاديها أو على
الأقل التخفيف من حدتها. و هذا من خلال مراعاة الارتباط ما بين السلطات التي يتمتع
بها المستخدم و الحريات المعترف بها للأجير. و هذا في إطار فكرة المواطنة داخل
المؤسسة¹، فالأجير و إن كان متبوعا و ملزما بأن يضع قوة عمله في خدمة المستخدم
لهدف و لوقت محدد، إلا أن هذا لا يخول للمستخدم سلطة توجيهه و إعطائه أوامر تمس
بحياته الشخصية و ممارسة حرياته العامة داخل المؤسسة بمخالفة النصوص الدستورية
و التشريعية و كل ما تضمنته العقود و الاتفاقيات الجماعية. هذا ما كرسته النصوص
القانونية بنصها على انه " لا احد يمكنه أن يمس أو ينال من الحقوق الشخصية و الحريات
الفردية و الجماعية أو يقيدھا، عندما لا يبرر ذلك بطبيعة العمل المتمم و لا يتصل

¹ -Jean Pélissier. Alain Supiot .Antoine Jammaud op.cit p20-854-861.

بالهدف المرجو. هذا في حين لم يتضمن قانون
نجد قانون العمل الفرنسي قد كرس العديد من

المرتبطة بمحاربة الاقتصاد والتهميش رغبة في الضمان الفعلي لكل الحقوق الأساسية في مجالات العمل والسكن و حماية الصحة و العدالة و التعلم والتكوين والثقافة و حماية الأمومة و الطفولة تدعيما للحرية و المساواة و الكرامة للأجير. والتي تعد جوهر الحقوق الأساسية له كإنسان . يضاف إلى ذلك حقوقه الاجتماعية كعامل، و هي لا تنفصل عن حقوقه كإنسان كالحق في الإضراب والحرية النقابية، الحق في التفاوض الجماعي و الاشتراك في التفاوض الجماعي، و الاشتراك في تحديد شروط العمل وتسيير المؤسسة وتمثيل الأجراء. لتكون بذلك حقوقه الشخصية والاجتماعية حقوق متكاملة¹. كما تهدف فكرة المواطنة داخل المؤسسة إلى تكريس الديمقراطية الاقتصادية ذلك من خلال تقرير أورو الفرنسي الصادر في سنة 1982 و الذي يهدف إلى التقليل من العمل المؤقت و تشجيع التوظيف من خلال الإنقاص من مدة العمل معتبرا بذلك العمال " مواطنون داخل المؤسسة ". و قد تجسدت هذه البرامج من خلال تخفيض مدة العمل إلى 39 ساعة في الأسبوع و إضافة الأسبوع الخامس للعطل مدفوعة الأجر و الإنقاص من إمكانية اللجوء للتوظيف من خلال العقود محددة المدة أو اللجوء للوساطة (المقاول الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت). و هذا بتكريس تجمع المستخدمين لحماية للحيات داخل المؤسسة و تكريس الحق في التعبير و مضاعفة المؤسسات التمثيلية، و إنشاء لجان النظافة و الأمن و إعطاء الأجير حق الانسحاب في حالة الخطر.

هذا فضلا عن حماية العمال من كل أنواع الضغط المعنوي في العمل من خلال قانون 31 ديسمبر 1990 بما فيها التحرش الجنسي ليكون من خلال هذه القوانين قد ربط ما بين سلطات المستخدم و حريات العمال. الأمر الذي يمكن من المحافظة على العلاقات الودية في العمل و تفادي النزاعات.

¹ - و المكرسة بداية بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، اتفاقية أمستردام 02 أكتوبر 1997 و المصادق عليها في 23 مارس 1999 و التي تضمنت الحقوق الاجتماعية للعمال . من جهته المشرع الجزائري كرس بعض هذه الحقوق بموجب المادة 05 من قانون 11/90.

الفرع الثاني: مخالفة الأحكام التشريعية والتنظيمية

تعتبر المواثيق الدولية بان الدولة هي المسؤوبه عن ضمان الحق في العمل و نبرمها بإتخاذ الخطوات المناسبة لتأمين هذا الحق و التي تشمل " برامج و سياسات و وسائل للإرشاد والتدريب الفني والمهني من أجل تحقيق نمو اقتصادي واجتماعي و ثقافي مطرد و عمالة كاملة و منتجة في كل شروط تؤمن للفرد حرياته الأساسية و الاقتصادية¹ ". إلى جانب كل ما يترتب عن التمتع بالحق في العمل من حقوق أخرى، سواء تعلق الأمر بالعمل في شروط و ظروف عمل عادلة و مرضية، أو بدفع الأجر الكافي الذي يجب ألا يقل عن الحد الأدنى المضمون لتأمين معيشة كريمة له و لأسرته. و تأمين مساواته مع بقية العمال في الأجر في حال تساويه معهم في العمل و التكفل بصحته و سلامته. و تحديد ساعات العمل و منحه الإجازات المأجورة .

هذا ما تبنته الدولة الجزائرية في نصوصها القانونية و التنظيمية الصادرة في بداية التسعينات. فهي و إن تراجعت في ظل الإصلاحات الاقتصادية الجديدة و استقلالية المؤسسات عن دورها في التكفل بمختلف جوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، إلا أن هذا لا يمنعها من التدخل من أجل وضع مكنيزمات جديدة لتنظيم علاقات العمل² و هذا من خلال احتفاظها بحق تنظيم و تأطير المسائل الأساسية و الجوهرية ، معتمدة في ذلك على فرض قواعد أمره من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، من خلال عقد العمل المبرم بين العامل و مستخدمه .

¹ - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية المادة 06 منه .

² - حيث أدت عملية الخوصصة التي اعتمدها السياسة الجديدة في ظل استقلالية المؤسسات قصد إجراء إصلاحات اقتصادية إلى غلق 516 مؤسسة عمومية EPE ، و 384 مؤسسة جهوية EPL ، بعد حل 700 مؤسسة جهوية . جريدة الأحرار عدد 573 بتاريخ 15 جانفي 2000 و جريدة Liberté عدد 2235 بتاريخ 17 فبراير 2000 .

- و في إطار تشجيع الدولة على المحافظة على مناصب العمل في ظل الخوصصة تنص المادة 17 من الأمر رقم 04/01 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية و تسييرها و خوصصتها على انه " يمكن أن تستفيد عمليات الخوصصة من مزايا خاصة ، و ذلك عندما يلتزم المشتري أو المشترين بإصلاح المؤسسة و تحديثها أو الحفاظ على جميع مناصب الشغل فيها أو جزء منها ، و الإبقاء على المؤسسة في حالة نشاط .

- و تنص المادتان 28 و 29 من نفس الأمر على أحكام خاصة لصالح الأجراء يستفيدون بموجبها على 10 % من رأسمال المؤسسة المعنية بالخوصصة ، كما يستفيدون من تخفيض قدره 15 % على الأكثر من سعر التنازل .

وإن كان بإمكانهما تنظيم علاقة العمل التي

المشترك بينهما في كل الجوانب و المسائل بينهما. حرية التعاقد بما يتماشى و القوانين الجديدة¹. حيث يعتبر باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية و التنظيمية. أو كل بند يترتب عنه انتقاص من حقوق منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقيات الجماعية². و إلا تعرض موقعي هذه العقود إلى عقوبات تختلف باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة، مما يثير نزاع بين العامل و المستخدم بشأنها. الأمر الذي يدفع بالطرف المضرور و الذي غالبا ما يكون العامل إلى السعي جاهدا من أجل إلغاء البند الباطل بسبب النزاع القائم بينه و بين مستخدمه.

المطلب الثاني: مخالفة النظام الداخلي و الاتفاقيات الجماعية.

ينفرد المستخدم بصلاحيه إعداد النظام الداخلي، و تلك ضرورة تقتضيها سلطة الإدارة الاقتصادية للمؤسسة و سلطة إدارة العمال. إلا أن هذا لا يقضي مشاركة العمال في تحديد القواعد الضابطة لعلاقاتهم و التكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ و سريان علاقات العمل. و هذا باعتماد الاتفاقيات الجماعية كأداة، و التفاوض بين الطرفين كأسلوب، رغبة في إعادة التوازن لعلاقة العامل القائمة أساسا على تبعية العامل لصاحب العمل، و التضارب في المصالح بينهما. الأمر الذي يدفع كل منهما إلى السعي من أجل تحقيقها و لو على حساب الطرف الآخر.

¹ - إن التحول الذي عرفته الجزائر من النظام التوجيهي في ظل التجربة الاشتراكية إلى نظام جديد يقوم على اقتصاد السوق فرض استقلالية المؤسسات و عرف بذلك عالم الشغل تحولا في مجال تنظيم علاقات العمل لتنتقل من الطابع التنظيمي إلى الطابع التعاقدية و النظام التفاوضي ، من خلال انسحاب الدولة و انتقالها من طرف منظم لعلاقات العمل إلى طرف مراقب لها . في المقابل اتسعت سلطات طرفي علاقة العمل لتنظيم مختلف جوانبها على أن يتم ذلك في إطار مشروع و هذا باحترام النصوص التشريعية و التنظيمية مجال تدخل الدولة و الاتفاقيات الجماعية.

² - و يقصد بالأحكام التي لا يجوز مخالفتها بإدراج بند مخالفة في عقد العمل كل ما يتعلق بالمدة القانونية للعمل طبقا للمادة 08 من الأمر 03/97 المؤرخ 11 جانفي 1997 . و المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 38/96 المتضمن الدفاتر و السجلات التي يلتزم بها المستخدمون و المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 474/97 الخاص بالعمال في المنازل. و المواد 40 و 41 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

² - أ. محي الدين الجرف . المرجع السابق الذكر ص 51.

و هذا يتجاوز المستخدم لمضمون النظام الداخلي
من سلطات كمتبوع. إلى جانب خرق كل
الجماعية¹ (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مخالفة النظام الداخلي.

يعتمد المستخدم لممارسة سلطته التنظيمية إلى جانب النظام الداخلي صلاحية إصدار
التعليمات والتوجيهات. أمام هذه السلطة المزوجة في التنظيم نتساءل عن مصدر
النزاعات الناشئة بين طرفي علاقة علاقة العمل ما إذا كانت ترجع بالدرجة الأولى إلى
مخالفة النظام الداخلي، أم إلى إصدار التعليمات و التوجيهات. خاصة إذا علمنا أن هذه
الأخيرة لا تخضع لأي إجراء قانوني ينظمها. الأمر الذي يتيح الفرصة أمام المستخدم
لتجاوز سلطاته اتجاه العمال.

أولاً: مضمون النظام الداخلي.

يعتمد المستخدم لممارسة سلطته التنظيمية أداتين، إصدار الأوامر و التعليمات
و التوجيهات، إلى جانب النظام الداخلي كوثيقة متكاملة تهدف إلى وضع قواعد دائمة
و مستقرة. يمكن للعامل من خلالها التعرف بطريقة دقيقة على التزاماتهم والعقوبات
المقررة لهم². ليجدون بذلك أنفسهم محميون من تحكم المستخدم الذي يتعين عليه أن
يحترم النظام الذي وضعه هو بذاته . ذلك بإعداده كتابة³ لفرض المراقبة على محتواه
و الذي يجب أن يتضمن ما يلي:

¹ - أ. محي الدين الجرف . المرجع السابق الذكر ص 51.

² - أنظر في هذا الصدد أ. سعيد طريبت . المرجع السابق الذكر ص 14 و 15.

³ - إلى جانب شرط الكتابة، يشترط المشرع ضرورة توافر شروط إجرائية لينتج النظام الداخلي آثاره، و هذا بعرضه على لجنة
المشاركة أو ممثلي العمال. و هذا قصد إبداء الرأي فيه (طبقاً للمادة 75 من قانون 11/90) تم تحول إلى مفتشية العمل لإجراء
رقابة مشروعية عليه و فحص مدى التزامه بالأحكام القانونية و التنظيمية (طبقاً للمادة 88 من قانون 11/90) . ثم يتم إيداعه من
اجل المصادقة عليه .

– المحاور الإلزامية الإجبارية المتعلقة بالتنظيم و الانضباط في العمل و طبيعة و نوعية الأخطار

طبقا لما نصت عليه المادة 77 من قانون 11/90.

– احترام الحقوق و الحريات الأساسية للعامل. إذ تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي التي تلغي حقوق العمال أو تحد منها كما تنص عليها الاتفاقيات الجماعية المعمول بها، لاغية و عديمة المفعول طبقا لنص المادة 98 من قانون 11/90.

– ألا يتضمن الشروط المخالفة للقانون و النشاطات و الاتفاقيات الجماعية المطبقة باستثناء ما إذا كان ما يتضمنه النظام الداخلي أصلح للعامل.

– كما يمنع وضع التنظيمات التي تمنع التمييز بين الأجراء في عملهم القائم على أساس الجنس و الرأي و الوضع العائلي و الإعاقة الجسدية. فكل العمال لهم الحق بأن يتمتعوا بنفس التنظيم في العمل طالما يتمتعوا بنفس الخاصية المهنية و هذا فيما يخص التوظيف و كل الحقوق الثابتة لهم².

ثانيا: تمتع المستخدم بسلطة التنظيم، مجال واسع لنشوء النزاع بينه و بين العامل.

أمام ما يتمتع به المستخدم من سلطات في التنظيم و صلاحيات إعداد النظام الداخلي يظل أمر نشوء النزاعات ما بين الطرفين واردا. و هذا لسببين:

السبب الأول: يرجع لتمتع المستخدم في إطار ممارسته لسلطة التنظيم بصلاحيات إصدار التعليمات و التوجيهات الداخلية. و التي لا تخضع لأي إجراء شكلي كاستشارة ممثلي العمال. كما أن المستخدم لا يخضع لأية رقابة أثناء ممارسته هذه الصلاحيات و بالتالي ما لا يستطيع إدراجه في النظام الداخلي خشية الرقابة يمكن أن يتخذه و يصدره في شكل تعليمات و توجيهات كالقواعد المرتبطة بالتجربة، و الالتزام بعدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل . و الإحالة على التقاعد، والنقل غير التأديبي، و تحديد معايير إجراءات التسريح .

¹ – و هذا طبقا للقانون رقم 05/91 الصادر بتاريخ 19 جانفي 1991 ج ر رقم 04 لسنة 1991 الذي يلزم المستخدم بضرورة اتخاذ كافة التدابير العامة للأمن في أماكن العمل كالوقاية من أخطار الحريق و إعلام العمال بالتعليمات التي ترد على شروط استعمال وسائل العمل و وسائل العمل و وسائل الحماية الفردية و الجماعية و الوقاية في منع التدخين في أماكن العمل .

² V. Lamy social.Op.Cit p885 §7510.

² - Jean Rivero .Jean Savatier .Op. cit p173 et Pélissier Op. cit p881.

الأمر الذي يهدد استقرار العامل، مما يدفعه لم
و بين مستخدمه.

السبب الثاني: يتمثل في إمكانية عدم احترام العامل للنظام الداخلي و هذا من خلال الإخلال بالقواعد التأديبية داخل المؤسسة و الإخلال بالالتزامات المهنة. خاصة في حالة التعسف في استعمال السلطة من جانب المستخدم. هذا فضلا عن احتمال الإهمال و اللامبالاة من جانب المستخدم لما يتضمنه النظام الداخلي، خاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن و الانضباط.

الفرع الثاني: مخالفة الاتفاقيات الجماعية.

ترتب على استقلالية المؤسسات و تراجع الدولة عن التكفل بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، و احتفاظها بحق تنظيم المسائل الجوهرية، صدور نصوص قانونية جديدة سنة 1990. و التي تعتمد تنظيم علاقات العمل على أساس مبدأ التعاقد و اعتماد الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل بدلا من النصوص التنظيمية، باعتبارها أداة فعالة تحقق مستوى مقبولا من التكافؤ بين العمال و المؤسسات المستخدمة في إطار التفاوض بينهما و إشراك الشركاء الاجتماعيين في تحديد القواعد الضابطة لعلاقاتهم و التكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ وسريان علاقات العمل. و هذا فيما يتعلق بمجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية طبقا لأحكام المادة 114 من قانون 11/90¹. أو معالجة عنصر أو عدة عناصر من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية و مهنية. و هذا في إطار اتفاقي جماعي يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية . هذا و قد وضحت المادة 120 من قانون 11/90 العناصر التي يمكن معالجتها من خلال الاتفاقيات الجماعية، مع ترك الحرية للأطراف في

¹ - و المعدلة و المتممة بالأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09 يوليو 1996 باستثناء المسائل الجوهرية التي يتم تحديدها بفرض قواعد أمره وفقا لما سبق ذكره. كما حددت هذه المادة أطراف الاتفاقيات الجماعية، إلى جانب مجال تطبيقها المهني و الإقليمي (المادة 115) و مدة سريانها المادة 177.

كل ما يتعلق بالتصنيف المهني للعمال، و ضوابط توزيعها. على أن يتم ذلك وفقا لما حدده الأمر رقم 152/97 المؤرخ في 10 ماي 1997 و الذي يحدد الأجر الأدنى الوطني المضمون المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية و ظروف العمل بما فيها تعويض المنطقـة و المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل و كفاءتها .

كما يمكن للطرفين أن يدرجا أحكاما خاصة بتحديد النفقات المصرفية و تحديد فترة التجريب لكل عامل جديد و الإشعار المسبق في حالة التسريح ، أو الإحالة على التقاعد المسبق و مدة العمل الفعلي التي تتضمن فترات التوقف عن النشاط و التغيبات الخاصة . إلى جانب بيان إجراءات المصالحة من اجل اتقاء النزاعات الفردية² و الجماعية في العمل . و كذا المسائل المتعلقة بالغيابات الخاصة ، و الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب و مدة الاتفاقية ، تمديدها و مراجعتها أو نقضها³ .

إن الإخلال ببند من بنود الاتفاقيات الجماعية ، يثير نزاعا متعلقا بحقوق منبثقة عن نص اتفاقي . الأمر الذي يترتب عنه وضع المستخدم في موقف مواجهة مع العامل المتضرر، خاصة إذا كانت هذه البنود التي تمت مخالفتها أكثر نفعاً للعمال⁴ .

¹ - و التي تضمنها المرسوم التنفيذي رقم 152/97 المؤرخ في 10 ماي 1997 و الذي يحدد الأجر الأدنى الوطني المضمون المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 393/2000 المؤرخ في 06 ديسمبر 2000 المتضمن رفع الأجور القاعدية المدفوعة للموظفين و الأعوان العموميين التابعين للمؤسسات و الإدارات العمومية .

² - هذا و إن كانت المادة 120 لم تشر إلى إمكانية تنظيم الاتفاقيات الجماعية لإجراءات تسوية نزاع العمل الفردي . إلا أن الأمر تداركته المادة 03 من قانون 04/90 .

³ - أنظر في هذا الصدد أ رشيد واضح . علاقات العمل المرجع السابق ص 146 .

⁴ - طبقا لما نصت عليه المادة 118 من قانون 11/90 السابق الذكر .

الباب الثاني

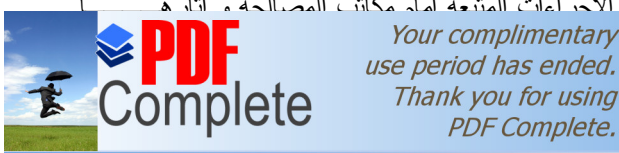
الإجراءات المتبعة أمام
مكاتب المصاحف
و
آثارها .

عرفت المادة 02 من قانون 04/90 النزاع

قائم بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين ما لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة ."

بذلك لا يأخذ الخلاف القائم بين العامل الأجير و مستخدمه صفة نزاع عمل، إلا إذا فشل في تسويته وديا بينهما على مستوى الهيئة المستخدمة. و لا يهم هنا سبب فشل الأطراف في التوفيق و الوصول إلى حل يمكنهما من مواصلة علاقة العمل، فسواء رجع الأمر لتثبيت كل منهما بموقفه، أو لعدم الاعتراف بالأسباب التي أدت إلى نشوء الخلاف ، أو لعدم فتح مجال الحوار أصلا للاستماع إلى حجج كل طرف. المهم أن الوضع أصبح يحتاج إلى تدخل طرف ثالث يسعى لتوفيق بينهما. ذلك هو دور مكاتب المصالحة كهيئة مستقلة عهدت لها هذه المهام في المصالحة بموجب قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، بعد أن كانت من اختصاص مفتشية العمل بموجب الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية .

في سبيل أن تقوم مكاتب المصالحة بمهامها في الصلح بين طرفي النزاع ، لا بد من إتباع الإجراءات المحددة بموجب نص القانون في كل ما يتعلق بالإعداد لجلسات المصالحة وانعقادها وسيرها. وصولا إلى مرحلة مباشرة الصلاحيات و هنا نتساءل عما إذا كان المشرع الجزائري قد غطى كل هذه الإجراءات (الفصل الأول)، خاصة فيما يتعلق بدور أعضاء مكاتب المصالحة في هذا المجال ، طالما أن آثار محاولة المصالحة سواء أكانت إيجابية أم سلبية مرهونة بمدى استعداد طرفي النزاع للتنازل عن مطالبها و التراجع عن التصرفات و القرارات مصدر النزاع.



[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)


لكن الأمر يتوقف أيضا على دور مكاتب

على أكمل وجه. خاصة أمام النظام القانوني لهذا

لا ترقى لأن تكون جزءا من المنظومة القضائية و أمام النظام القانوني لأعضاء مكاتب المصالحة الذي يفنقر للحماية و الضمانات، و حتى الكفاءة لكي تتوفق في محاولتها في الصلح بين الطرفين.

تلك هي العوامل التي تدفع مكاتب المصالحة إما لتحرير محاضر الصلح و من ثمة وضع حد للنزاع بين الطرفين، و إما تحرير محاضر عدم الصلح لتكون بداية لمباشرة إجراءات أخرى أمام القضاء (الفصل الثاني) .

الإجراءات المتبعة أمام مكاتب المصالحة



Your complimentary use period has ended.
Thank you for using PDF Complete.

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

الفصل

الأول

الإجراءات المتبعة أمام
مكاتب المصالحة

لقد ترتب على انسحاب الدولة من مجال

جديدة قوامها العمل التفاوضي المشترك بين العنصرين المصالحين في المجالس
المجالس. هذا ما أكدته المادة 120 من قانون 11/90 بما فيها إمكانية الاتفاق على طرق
تسوية الخلافات التي تثار بينهم أثناء تنفيذ علاقات العمل، سواء على مستوى المؤسسة
المستخدمة، أو عندما يستدعي الأمر تدخل مكاتب المصالحة سعياً للتوفيق و الصلح بين
الطرفين. و هذا ثابت من خلال اعتماد مبدأ التمثيل المزدوج لكل من العمال و
المستخدمين، بعد أن كان يقوم بهذه المهام مفتش العمل بموجب القانون الأساسي العام
للعامل رقم 12/78. ليقصر دوره في ظل القانون الجديد رقم 04/90 المتعلق بتسوية
منازعات العمل الفردية فقط على الإعداد لجلسة المصالحة حيث يقوم بإخطار مكاتب
المصالحة بعد أن يتم إخطاره من أحد طرفي النزاع. ثم يتولى استدعائهم للحضور إلى
جلسة المصالحة في التاريخ المحدد لانعقادها (المبحث الأول). في حين تتولى مكاتب
المصالحة بتركيبتها المزدوجة تسيير جلسة المصالحة من خلال ما تتمتع به من صلاحيات.
و التي نتساءل عما إذا كان المشرع الجزائري قد وفق في منح أعضائها الصلاحيات
الكافية . و عما إذا كان هؤلاء يتمتعون بالشروط اللازمة للقيام بهذه المهام. أم أن الأمر
مجرد إجراء شكلي تفرضه إجبارية المصالحة كشرط جوهري لقبول الدعوى شكلاً. هذا ما
سنحاول الإجابة عنه من خلال (المبحث الثاني).

المبحث الأول : مراحل إجراءات المصالحة

أوكل المشرع الجزائري بموجب قانون 04/90 مهام الصلح لمكاتب المصالحة ، بعد أن كان ذلك من اختصاص مفتشية العمل. في سبيل أن تقوم هذه المكاتب بدورها في محاولة إجراء المصالحة بين طرفي النزاع يتطلب الأمر المرور بمرحلتين. فقبل انعقاد جلسة المصالحة و حضور الأطراف (المطلب الثاني) يتم الإعداد لها وهذا من خلال قيام أطراف النزاع بإخطار مفتشية العمل، على أن يتم استدعائهم لاحقا لجلسات المصالحة (المطلب الأول) .

المطلب الأول: مرحلة الإعداد لجلسة الصلح.

أجاز القانون 04/90 طبقا للمادة 05 منه ، للعامل الأجير في حالة عدم نجاعة التسوية الودية للنزاع داخل الهيئة المستخدمة طبقا لأحكام المادتين 03 و 04 من القانون المشار إليه أعلاه ، أن يقوم بإخراج النزاع خارج الهيئة المستخدمة. حيث يقوم بداية بإخطار مفتش العمل المختص بتقديم طلبه (الفرع الأول) . على أن يتم استدعائه لحضور جلسة المصالحة (الفرع الثاني) كمرحلة أولية سابقة على انعقاد جلسة الصلح.

الفرع الأول: مرحلة الإخطار و استقبال الطلبات.

يقوم المدعي و سعيًا منه للوصول إلى تسوية النزاع القائم بينه و بين خصمه الذي يربطه به عقد العمل باللجوء إلى مكتب المصالحة للقيام بهذه المهام. على أن يتم ذلك عن طريق الإخطار . هذا الإخطار الذي خص له المشرع الجزائري فقط مادتان، يتم بصورة غير مباشرة عن طريق مفتش العمل، مرورًا بمرحلتين، حيث يقوم المعني بالأمر بداية بإخطار مفتش العمل المختص إقليميًا بواسطة عريضة مكتوبة أو بالحضور الشخصي له. على أن يقوم هذا الأخير بإعداد محضر بتصريحات المدعي.

بعد ذلك يقوم مفتش العمل بدوره بتقديم

يتم ذلك خلال ثلاثة أيام من تبليغه، هذا ما أشارت إليه المادة 27 من نفس القانون.

بالنسبة للإخطار في قانون العمل الفرنسي، كان أكثر وضوحاً بتنظيم أحكامه في عدة مواد حيث يتم إخطار المجلس العمالي إما بموجب تقديم طلب أو بالحضور الشخصي الإرادي للأطراف أمام مكتب المصالحة طبقاً لأحكام المادة 1-1452 R المقابلة للمادة 516 R. على أن يتم تقديم الطلب أمام كاتب الضبط للمجلس العمالي و الذي يجب أن يتضمن أسماء أطراف النزاع، المهنة، العنوان. إلى جانب موضوع الطلب الذي يجب أن يحدد كل الطلبات الأساسية والتي من خلالها يستطيع المدعى عليه معرفة طبيعة الادعاء وسببه² هذا و تشير المادة 6-1452 R المقابلة للمادة 1-516 R إلى أن الطلبات الناتجة عن عقد عمل واحد يربط طرفي النزاع، تشكل موضوعاً واحداً للدعوى³. في حين تؤكد الفقرة الثانية من نفس نص المادة على أن الطلبات الجديدة التي تقدم بعد إخطار مكتب المصالحة لا تنتمي إلى نفس موضوع الدعوى، و لو كان مصدرها نفس عقد العمل.

في هذا المجال تضيف المادة 7-1452 R تقابلها المادة 2-516 R أنه يمكن قبول الطلبات الجديدة في أي مرحلة تكون عليها الدعوى حتى على مستوى الاستئناف. إلا أنها لا يمكن أن تحظى بالاستفادة من مرحلة المصالحة، في حالة تقديمها بعد إخطار مكتب المصالحة، لأنها تعتبر طلبات جديدة.

¹ - حيث أصبح دور مفتش العمل يقتصر على استقبال الطلبات و إخطار مكاتب المصالحة بعد أن كان يقوم هو بدوره بهذه المهام و هذا ما أكدته الاجتهاد القضائي في إحدى القرارات الصادرة عن المحكمة العليا تحت رقم 37058 الصادر في 1985/05/07 على اثر الطعن بالنقض في القرار المؤيد للحكم المستأنف القاضي بإعادة العامل إلى عمله (... فعلاً أن الخلاف الراجح بين الطرفين لم يقدم لمفتش العمل بإجراء محاولة الصلح مسبقاً حسب ما نصت عليه المادة الأولى من الأمر 32/75 و لم يتطرق القرار أو الحكم لعدم القبول (... انظر عبد السلام نيب. المرجع السابق ص 531 و الطيب بلولة. المرجع السابق ص 137 .

² - Lamy social Op.cit. 1995 p 3020.

³ - Jean Pélissier. Alain Supiot .Antoine Jeammaud op.cit p 1093.

في حالة تقديم الدعاوى أو الطلبات جماعة من الرئيس (عضو مكتب المصالحة) أمرا بضم هذه الدعاوى بصفة مستقلة حيث يلزم كل أجير بتقديم طلبه بمفرده. من جهة أخرى يمكن تقديم الدعوى من طرف النقابة أمام المجلس العمالي حيث يقوم إما:

- بالحلول محل العامل الأجير في حالة عدم اعتراضه .

- أو التدخل في الدعوى عندما يكون العامل الأجير مدعي أو مدعى عليه إذا كانت هناك مصلحة جماعية تخص المهنة¹.

بعد أن يتم تقديم الطلب (مهما كانت صورته) لكاتب ضبط مكتب المصالحة يقوم هذا الأخير بتسجيل الطلب مع منح المعنى بالأمر وصل استلام و الذي يمكن الاعتماد عليه للتمسك بأحكام المواد (L 1453-1 و R 1453-2 و R 1454-10 و R 1454-11 إلى المواد R 1454/18) التي تلزم الأطراف بالحضور الشخصي و إمكانية استفادتهم من التمثيل أمام مكتب المصالحة في حالة تعذر الحضور لوجود سبب مشروع . لتنتهي بذلك أولى الخطوات للإعداد لجلسة المصالحة. لتبدأ المرحلة الثانية في ضرورة استدعاء أطراف النزاع.

الفرع الثاني: مرحلة استدعاء الأطراف.

اكتفى المشرع الجزائري فيما يخص استدعاء الأطراف بالإشارة إلى أن يتولى القيام به مفتش العمل حيث يستدعي الأطراف للحضور لجلسة المصالحة خلال ثمانية 08 أيام من تاريخ الاستدعاء، طبقا للأحكام المادة 02/27 من القانون السالف الذكر. ليكون بذلك قد خلف فراغا تشريعيًا في هذا المجال. حيث لم يوضح كيفية الاستدعاء و لا مضمونه.

¹ هذا ما أشارت إليه المادة L 2132-3 و التي تقابلها المادة L 411-11.

في حين نجد المشرع الفرنسي قد ميز ما

فإذا تعلق الأمر باستدعاء المدعي فإنه يتم من
بالمكان و التاريخ المحددين لحضور جلسة المصالحة. و هذا إما شفاهة عند تقديم الطلب
و إما عن طريق رسالة عادية مع إعلامه بضرورة إحضار كل الوثائق اللازمة¹. و إن
كانت الرسالة العادية يمكن أن تطرح بعض المشاكل فيما يخص الإثبات في حالة تخلف
المدعي عن الحضور .

أما إذا تعلق الأمر بالمدعي عليه فان الأمر يختلف حيث يتم استدعائه أمام مكتب
المصالحة بموجب رسالة موصى عليها مع العلم بالوصول. على أن يتضمن هذا
الاستدعاء² ، الاسم و اللقب، المهنة، عنوان المدعي، مكان و تاريخ انعقاد جلسة الصلح
، الطلبات موضوع النزاع ، إعلامه بالقرارات التنفيذية التي يمكن أن تتخذ ضده من
طرف مكتب المصالحة في حالة غيابه و إعلامه بضرورة إحضار الوثائق اللازمة . هذا
الاستدعاء الذي يتم استلامه يمكن التمسك به للاستفادة من الحقوق المخولة للطرفين أثناء
جلسة المصالحة.

تفطن المشرع الفرنسي إلى الحالة التي يكون فيها المدعي عاملا أجيرا حيث يمكن
أن يكون عرضة لمضايقات أو ضغوطات . لذا وفر له الحماية حتى على مستوى هذه
المرحلة في الاستدعاء . في هذا المجال اعتبرت المادة 3-1144 L المقابلة للمادة 5-
123 L قرار تسريح الأجير بسبب رفعه لدعوى من أجل الاحتجاج على عدم المساواة في
الأجر ما بين العمال و العاملات باطلا يتعين إلغائه. خاصة مع ثبوت أنه تم دون سبب
جدي و شرعي و أنه كان جزاءا اتخذه المستخدم بسبب رفعه الدعوى، بذلك يحق للأجير
إعادة إدماجه. في حالة رفض العامل مواصلة تنفيذ عقد العمل، يمكن للمجلس العمالي أن
يحكم له بتعويض لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه لمدة ستة أشهر الأخيرة.

¹ - طبقا لأحكام المادة 3-1452 R تتمثل هذه الوثائق في: عقد العمل، كشوف الراتب لثلاثة أشهر الأخيرة، شهادة العمل،
قرار التسريح، كل المراسلات التي تمت بين العامل و المستخدم. انظر في هذا الصدد Memo social. Op.cit.p 196

² - Lamy social Op.cit. p3020.

هذا و نشير إلى أن الدعوى المطروحة أمام الأطراف عن مواصلتها لمدة سنتين طبقاً لأحكام الفرنسي .

المطلب الثاني: مرحلة انعقاد جلسة المصالحة.

تسير إجراءات الدعوى أمام مكتب المصالحة وفقاً لمبدأ مزدوج :

1- شفاهية إجراء المصالحة: حيث يسمح للأطراف بتقديم ادعاءاتهم و دفعهم بحرية ، دون أن يكونا مجبران على تقديمها كتابة، حيث يختص بذلك السكرتارية عند تقديم الدعوى. هذا و نشير إلى أن جلسات المصالحة تتم دون علنية ، فشفاهية الإجراءات لا تعني بالضرورة علنية الجلسة . هذا ما أكدته نص المادة 3-1453 R على أن جلسات مكتب الحكم تتم شفاهة ¹ .

- وجاهية إجراء المصالحة ² : فكما هو الوضع أمام كل الهيئات القضائية من حق كل طرف في النزاع الاستماع إلى خصمه و تقديم الدلائل و تحضير دفاعه . تستمد هذه الخاصية أساسها من نص القانون، الذي يعتبر إجراء المصالحة باطلاً في حالة عدم إخطار المعنيين بالأمر بحقوقهم، حيث لا يؤخذ بعين الاعتبار أية وثيقة تضمنها ملف احد المعنيين بالأمر دون أن تتم معرفة ما تتضمنه بمواجهة الطرفين . تبعا لذلك يتعين على كل طرف عندما يقدم وثيقة أو دليلاً ما إن يطلع عليه خصمه ³ . أكثر من ذلك اعتبر الاجتهاد القضائي قرار مكتب المصالحة باطلاً في حالة عدم التحكم بمبدأ الواجهة و النقص في تبرير الحكم .

¹- هذا ما أكدته الاجتهاد القضائي الفرنسي في قراره الصادر بتاريخ 08 نوفمبر 1994 على أن إيداع أحد أطراف النزاع لطلباته مكتوبة حتى ولو تم تبليغها للخصم، لا يعوض غيابه و حضوره الشخصي أمام مكاتب المصالحة. من قانون العمل الفرنسي ص 1387 .

²- Amoura Amar. Droit du travail et Droit social .Guide Pratique. Edition Elmaarifa 2002 .p192.

³- في هذا المجال نصت المادة R1454/18 المقابلة للمادة 1-20/516 R على أن يحدد مكتب المصالحة أجل من أجل تبادل الوثائق بين الأطراف.

الإجراءات المتبعة أمام مكاتب المصالحة . آثارها

PDF Complete

Your complimentary use period has ended.
Thank you for using PDF Complete.

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

هذا المبدأ المزدوج في شفافية الإجراءات و لطرفي النزاع و إلا لا يمكن لمكتب المصالحة تخلفهم عن الحضور .

الفرع الأول: حضور أطراف النزاع لجلسة المصالحة.

يعتبر حضور طرفي النزاع لجلسة المصالحة أمر ضروري أمام مكاتب المصالحة لمحاولة التوصل إلى حل للنزاع. أما في حالة وجود مبرر شرعي يمنع ذلك فمن يمكنه أن يتولى مهمة التمثيل.

أولاً: الحضور الشخصي لأطراف النزاع .

بعد أن يتم إخطار مكتب المصالحة و استدعاء الأطراف يتعين عليهم الحضور لجلسة المصالحة. و إن كنا لا نلمس أي نص قانوني يجبر الأطراف على الحضور، حيث اكتفى المشرع بالإشارة إلى صلاحية مكتب المصالحة في حالة تخلف المدعي أو المدعى عليه أو ممثلهما المؤهل قانوناً عن الحضور. دون أن يشير إلى الأشخاص الذين يمكنهم أن يقوموا بهذا التمثيل لطرفي النزاع. أكثر من ذلك لم يتطرق المشرع الجزائي إلى إجراءات المتبعة في حالة حضور الأطراف أو في حالة وجود مانع جدي و شرعي يحول دون ذلك . بخلاف المشرع الفرنسي الذي نظم أحكاماً خاصة بذلك¹. حيث فرض وجوباً ضرورة الحضور الشخصي للأطراف، ما لم يتم تمثيلهم من طرف الأشخاص المؤهلين لذلك بسبب وجود سبب شرعي². ذلك أن الحضور الشخصي لهم يعتبر عنصراً مهماً لسير إجراءات الجلسة . لذلك يتعين على مكتب المصالحة في حالة عدم حضور الأطراف شخصياً التأكد من مدى توافر السبب المشروع الذي حال دون ذلك.

1- بموجب نص المادة 1-1453 R المقابلة للمادة 4-516 R

²- Jean Pélissier. Alain Supiot . Antoine Jammaud .Op.cit. p 1090.

بالنسبة للشخص المعنوي يتجسد الحضور

الطبيعي المخول لتمثيله طبقا لما هو محدد في قانون التمثيل الإجباري في الحالة التمثيل مشروع و قانوني للشخص المعنوي ما دام يتعذر الحضور الشخصي له. بذلك يكون الحضور الشخصي إجباري ما لم يوجد سبب مشروع يخول للأطراف النزاع حق إنابة أشخاص مؤهلين يقومون بتمثيلهم. لكن ما المقصود بالسبب المشروع ؟

لم يعط قانون العمل تعريفا للسبب المشروع، في حين أرجعه الاجتهاد القضائي إما للحالة الصحية للمعني بالأمر أو بعده عن المحل الذي يقع في دائرة اختصاصه مكتب المصالحة المختص أو لارتباطه بالتزامات مهنية. ليبقى بذلك السبب المشروع لا يرتكز على معيار محدد يتعين احترامه¹. المهم أن يتم الإعلام بوجود هذا السبب المشروع مسبقا بموجب رسالة يقدمها الممثل المؤهل قانونا أو يقدمه شفاهة عند حضوره للجلسة . يبقى على أعضاء مكتب المصالحة التأكد من وجود السبب المشروع. غياب السبب أو وجود السبب دون أن يكون مشروعا، أو انعدام أهلية التمثيل حسب ما هو محدد قانونا يرتب مسؤولية المعني بالأمر .

ثانيا : الأشخاص الذين لهم صلاحية تمثيل أطراف النزاع.

أشار المشرع الجزائري إلى إمكانية تمثيل أطراف النزاع من طرف أشخاص آخرين من خلال المادة 28 من قانون 04/90، لكنه لم يوضح من هم الأشخاص الذين يمكنهم القيام بهذا التمثيل². و هذا بخلاف المشرع الفرنسي الذي اشترط في هؤلاء توافر أهلية القيام بذلك. فقد أكد على اعتبار أهلية تمثيل الأطراف شرطا أساسيا يغني الأطراف عن الحضور في حالة توافر السبب المشروع. لذلك حدد المشرع بموجب نص المادة R 1453-2 المقابلة للمادة R 516-5 على سبيل الحصر الأشخاص الذين هم أهلا لتمثيل أطراف النزاع و هم:

¹ - يعتبر أيضا سببا مشروعا يخول للعامل حق التخلف عن الحضور الشخصي إذا كان المستخدم الذي تربطه به علاقة عمل عضوا في المجلس العمالي و طرفا في النزاع في نفس الوقت. عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر في 14 ماي 1987 رقم 335. انظر قانون العمل الفرنسي ص 1392.
² - من الناحية العملية تكفي الوكالة الخاصة المحررة من طرف الموثق لتمثيل المدعي أو بموجب محضر التنصيب إذا قرر توكيل محامي.

1- الأجراء أو المستخدمين الذين ينتمون إلى نفس

2- الممثلين الدائمين أو غير الدائمين لمنظمات لبيبي مستخدمين أو أعضاء الأجراء.

3- الشريك المرتبط بموجب عقد مدني بالتضامن مع المعني بالأمر (الزوج) .

4- المحاميــــــــــــن.

5- أجير من نفس المؤسسة أو المنشأة.

بالنسبة للتمثيل من طرف الممثل النقابي يمكن أن يطرح إشكاليين: فهل يكفي أن يكون الممثل النقابي مجرد أجير، أو يجب أن يكون بالضرورة عضوا في النقابة ؟ من جهة أخرى هل يشترط في الطرف الذي يتم تمثيله أن يكون عضوا في المنظمة المهنية ؟

قرر مجلس النقض في هذا المجال أن ممثل المعنيين من طرف منظمة نقابية يشترط فيه أن يكون عضوا في هذه الأخيرة و ليس مجرد أجير ينتمي إلى منظمة الأجراء أو المستخدمين¹. من جهة أخرى الطرف المعني بالأمر (الذي يتم تمثيله) لا يشترط فيه أن يكون عضوا في نفس المنظمة النقابية. فإذا كان يشترط في الممثلين الدائمين أو المؤقتين للمنظمات النقابية للعمال الإجراء أو المستخدمين الذين يمكنهم تمثيل الأطراف أمام Conseil de Prud 'homme المجلس العمالي أن يكونوا أعضاء في المنظمة النقابية التي يمثلونها و ليس مجرد أجراء في هذه الأخيرة، فإن المادة 5-516 R من قانون العمل لا تتطلب أن يكون الطرف المعني الذي تم تمثيله عضوا في نفس التنظيم النقابي أو عضوا في النقابة.

كما قرر الاجتهاد القضائي انه " لا يمكن لعضو المجلس العمالي أن يقوم بتمثيل أطراف النزاع حيث يمتنع على الرئيس أو الرئيس المباشر أن يقوموا بتمثيل الأطراف أمام المجلس الذي يباشرون فيه مهامهم. و تعتبر قاعدة من النظام العام ".

¹ - هذا ما ذهبت إليه الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في إحدى قراراتها الصادرة بتاريخ 16 ديسمبر 1993 رقم

Lamy social. Op.cit.p3022 §3021. • 90.45.310

هذا و نشير إلى أن هؤلاء الممثلين المؤه

كوقت عمل فعلي . لكن يمكن اعتباره وقت عمل فعلي .
مدفوعة الأجر و تحديد الأقدمية في المؤسسة و كذا الاستفادة في الحقوق و التأمين الاجتماعي¹ . نشير في الأخير إلى انه يتعين على الشخص المكلف بتمثيل احد طرفي النزاع أن يقدم وثيقة مكتوبة تؤكد إنابته للقيام بهذه المهام . في هذا المجال أكد الاجتهاد القضائي على أنه " غياب وكالة التمثيل تشكل عيب في الموضوع يترتب عنه بطلان الحكم باستثناء وجود تبرير لذلك ". هذا عن الحضور الشخصي للأطراف أو الحضور الاعتباري لهم عن طريق تمثيلهم من طرف المؤهلين لذلك متى وجد السبب المشروع.

أما إذا حضر طرفا النزاع، فنميز بين حالتين:

- إذا تم الاتفاق و الصلح بينهم يتم تحرير محضر مصالحة الذي يمكن أن يكون كلياً أو جزئياً. وهذا بعد إدارة أعضاء مكتب المصالحة للجلسة و تسييرها و ممارسة كل الصلاحيات المخولة لهم قانوناً.

- أما إذا لم يتفق الأطراف و كانت القضية جاهزة للفصل فيها حالاً دون أن يتطلب الأمر ضرورة تعيين مستشار أو مستشارين مقررين أو القيام بإجراءات خاصة للتحقيق يقوم مكتب المصالحة، إذا سمح تنظم الجلسة بذلك و بموافقة جميع الأطراف باستدعائهم للحضور مباشرة أمام مكتب الحكم. هذا عن حضور الأطراف . ماذا لو تخلفوا عن الحضور؟

¹- ما ذهبت إليه الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في إحدى قراراتها الصادرة سنة 1986 حيث أكد على أنه في المنشأة التي تضم أكثر من عشرة أعضاء يتم تمثيل الأجراء فيها من طرف منظمة نقابية تتولى تمثيلهم على المستوى الوطني و تستفيد من عشرة ساعات في الشهر لممارسة مهام التمثيل .

الفرع الثاني: تخلف الأطراف عن حضور جلسة

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

في حالة تخلف أطراف النزاع عن الحضور مير المشرح الجزائري بين وضع حد من المدعي و المدعى عليه¹.

أولا : حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل قانونا.

في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد بموجب الاستدعاء . أجاز المشرح لمكتب المصالحة أن يقوم بشطب القضية² ما لم يوجد مانع جدي و شرعي. على أن يتم تبليغه خلال ثمانية 08 أيام من تاريخ اتخاذ القرار.

ثانيا : حالة عدم حضور المدعى عليه أو ممثله المؤهل قانونا.

عندما يتعلق الأمر بعدم حضور المدعى عليه أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد في الاستدعاء . يتم استدعائه من جديد لحضور اجتماع المصالحة في اجل أقصاه ثمانية 08 أيام من تاريخ الاستدعاء طبقا لأحكام المادة 29 من قانون 04/90. إذا تكرر غياب المدعى عليه بحيث يتخلف عن الحضور رغم إعادة استدعائه لحضور جلسة المصالحة الموالية للجلسة الأولى فيقوم مكتب المصالحة بإعداد محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه. على أن تسلم نسخة من المحضر إلى المدعي أثناء الاجتماع.

بالنسبة للمشرح الفرنسي كان أكثر وضوحا في هذا المجال حيث وضع أحكاما

خاصة لكل من الطرفين:

- بالنسبة للمدعي، إذا لم يحضر في التاريخ المحدد لجلسة المصالحة دون أن يبرر ذلك يوجد سبب مشروع، يقوم المكتب بشطب الدعوى³ و لا يمكن إعادة تقديم طلب جديد أمام مكتب المصالحة إلا مرة واحدة⁴.

¹- في هذه الحالة يمكن تصور أربعة حالات، حالة عدم حضور المدعي يمكن لمكتب المصالحة شطب الشكوى ما لم يوجد مبرر مقبول ، حالة عدم حضور المدعى عليه أو من يمثله تؤجل القضية على أن تتعقد في اجل 08 أيام ، حلة عدم حضور المدعى عليه مرتين متتاليتين يحزر محضر عدم المصالحة ، حالة توصل أطراف النزاع إلى اتفاق يحزر محضر مصالحة و في حالة العكس يحزر محضر عدم المصالحة . أنظر في هذا الصدد Amoura Amar. Op.cit.p192 et 193

²- انظر المادة 28 من قانون 04/90 السابق الذكر.

³- و هذا ما أكده المشرح الجزائري في حالة غياب مانع شرعي طبقا للمادة 28 من قانون 04/90 السابق الذكر.

⁴- انظر في هذا الصدد المادة 12-1454 R المقابلة للمادة 16-516 R من قانون العمل الفرنسي.

أما إذا قدم عنرا مقبولا يبرر تخلفه عن الحظ
 المصالحة لتاريخ لاحق .

- بالنسبة للمدعى عليه: إذا لم يحضر في اليوم المحدد لجلسة المصالحة يمكن لمكتب المصالحة أن يحيل القضية إلى مكتب الحكم على أن يتم استدعاء المدعي بموجب رسالة تتضمن تاريخ الجلسة يسلمها له كاتب الضبط. كما عليه أن يمارس صلاحياته¹ حتى في حالة غياب المدعى عليه كأن يأمر بتحرير تحت طائلة الغرامة التهديدية بعض الوثائق كشهادة العمل و كشف الراتب ، دفع الديون المستحقة عن الأجور و تعويضات العطل . و تعتبر هذه القرارات و إن كانت مؤقتة تنفيذية رغم غياب المدعى عليه و لا مجال للطعن فيها بالمعارضة أو الاستئناف أو النقض إلا بوجود حكم في الموضوع طبقاً لأحكام R1454-16. مع ذلك يمكن أن يقوم مكتب المصالحة بإعادة استدعاء المدعى عليه من جديد لجلسة المصالحة المقبلة و هذا في حالتين، إذا قدم تبريراً لغيابه بوجود سبب مشروع، يتم إعادة استدعائه بموجب رسالة عادية. أو إذا ثبت أن المدعي عليه لم يتسلم و بدون خطأ منه الاستدعاء الأول يتم استدعائه من جديد بموجب رسالة موصى عليها مع الإشعار بالوصول. على أن يتم ذلك خلال ستة 06 أشهر من تاريخ الاستدعاء الثاني.

إذا لم يوجد هذان الاستثناءان في عدم استلام الاستدعاء أو التخلف عن الحضور بسبب شرعي . يتم شطب الدعوى أو إحالتها إلى مكتب الحكم إذا كانت جاهزة للفصل فيها.

هذا عن أطراف النزاع أما عن مكتب المصالحة فإلى جانب هذه الصلاحيات في مراقبة الحضور الشخصي للأطراف و وجود السبب المشروع للغياب، و إعادة الاستدعاء و شطب القضية أو إحالتها لمكتب الحكم ، يمارس صلاحيات أخرى منصوص عليها قانوناً تمكنه من التسيير الحسن لجلسة المصالحة .

¹ - طبقاً لأحكام المادتين 17-1454 R و 14-1454 R من قانون العمل الفرنسي.

المبحث الثاني: سير جلسة المصالحة.

بعد إخطار مكاتب المصالحة من طرف مجلس العمن، و تحديد تاريخ حضور الأطراف لجلسة المصالحة، يبدأ سير جلسة الصلح، فبعد تأكد أعضاء مكاتب المصالحة من حضور أطراف النزاع، يقومون بمباشرة صلاحياتهم المخولة لهم قانونا (المطلب الأول). يتم ذلك بمواجهة الطرفين بكل شفافية . لكن الأهم من ذلك هو أن يتم استيفاء هذا الإجراء بصفة إجبارية في حدود ما يفرضه القانون (المطلب الثاني) حتى و لو انتهت هذه المحاولات بالفشل. مادام أن المرور بها شرط جوهري لقبول الدعوى أمام القضاء.

المطلب الأول: صلاحيات القائم بالمصالحة.

الأصل أن تسعى مكاتب المصالحة فور إخطارها، إلى التوفيق بين طرفي النزاع بعد فشلهم في حله وديا على مستوى الهيئة المستخدمة. في سبيل ذلك يفترض أن تمارس هذه المكاتب كل الصلاحيات الممكنة و المخولة لها قانونا للوصول إلى نتائج ايجابية . و هنا نتساءل عما إذا كان المشرع الجزائري قد ألم بهذا الموضوع من خلال قانون 04/90، مقارنة بالمشرع الفرنسي الذي حدد بدقة هذه الصلاحيات بما فيها دور عضو مكتب المصالحة في التوفيق بين الطرفين (الفرع الأول) أكثر من ذلك ، يثور التساؤل حول ما إذا كان أعضاء مكاتب المصالحة يتمتعون بالشروط الكافية (الفرع الثاني) لممارسة هذه الصلاحيات رغبة في الوصول إلى الهدف المرجو من المصالحة في تفادي اللجوء إلى القضاء .

الفرع الأول: مضمون صلاحيات القائم بالمصالحة.

أشار المشرع الجزائري إلى صلاحيات مكاتب المصالحة بصورة موجزة بخلاف المشرع الفرنسي الذي وسع مجالها لتشمل حالات استعجالية إذا كان سبب النزاع تسريح لسبب اقتصادي .

أولاً: الصلاحيات العامة لمكاتب المصالحة.

بعد أن يتم إخطار مفتش العمل¹ من طرف المدعي، يقوم حارس باب اليوم من تاريخ تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة و استدعاء الأطراف إلى الاجتماع خلال ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء. و هنا يباشر مكتب المصالحة صلاحياته سعياً للتوفيق بين وجهات النظر المختلفة للأطراف .

تلك الصلاحيات التي لم يحددها القانون بدقة، مقتصرًا على الإشارة إلى عمل مكتب المصالحة في حالة حضور الأطراف أو تخلفهم عن الحضور. حيث أجازت المادة 28 من قانون 04/90 لمكتب المصالحة شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد للاستدعاء ما لم يوجد مانع جدي و شرعي . مع تبليغ المدعي خلال 08 أيام من تاريخ إتحاد القرار² .

أما في حالة تخلف المدعي عليه أو ممثله المؤهل عن الحضور في التاريخ المحدد في الاستدعاء ، يتم استدعائه من جديد في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ الاستدعاء . هذا ما أشارت إليه المادة 29 من قانون 04/90 . أما إذا تكرر غياب المدعي عليه رغم الاستدعاء الثاني، يعد مكتب المصالحة محضراً بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي عليه على أن تسلم نسخة من هذا المحضر إلى المدعي أثناء الاجتماع. في حالة حضور الأطراف لا يخلو الأمر من احد الأوضاع التالية :

إما أن يتفق الأطراف على كل المسائل المطروحة للمعالجة. و في هذه الحالة يحرر مكتب المصالحة محضراً بذلك³، و إما أن يتفق الأطراف عن بعض المسائل فيكون الاتفاق جزئياً، ليحرر بذلك محضر جزئي للمصالحة ، قد يختلف الأطراف رغم مساعي أعضاء مكتب المصالحة للتوفيق بينهم فيحرر محضر بعدم المصالحة طبق لمقتضيات المادة 31 من قانون 04/90.

¹ - أصبح دور مفتش العمل في ظل قانون 04/90 مجرد وسيلة اتصال بين العمال و مكاتب المصالحة. أنظر في هذا الصدد أحمية سليمان. المرجع السابق ص 243.

² - أنظر أحمية سليمان. آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي. المرجع السابق ص 21.

³ - أنظر المادة 1/31 من قانون 04/90 السابق الذكر

المشروع الفرنسي في هذا المجال كان أكثر

هذه الصلاحيات¹ بذكر كل ما يمكنه من ضمن سير حسن جلسات المصالحات. تلك الجلسات التي تتعد وجوبا مرة على الأقل في الأسبوع.² يقوم فيها مكتب المصالحة بعد أن يتم إخطاره عن طريق تقديم طلب أو الحضور الشخصي للأطراف³ و بعد أن يتم تحديد مكان و تاريخ جلسة المصالحة و استدعاء الأطراف بما يلي :

التأكد من حضور الأطراف أو ممثليهم و مساعدتهم ، التأكد من توافر صفة الإدعاء و مصلحة التقاضي ، الاستماع لإدعاءات الأطراف و دفعهم للمصالحة ، شطب القضية في حالة غياب المدعى دون عذر مقبول . و في هذه الحالة لا يمكنه إعادة الإدعاء إلا مرة واحدة. و في حالة التمسك بعذر القوة القاهرة ، يرجع لمكتب المصالحة صلاحية التأكد من جدية و أهمية المانع. أما في حالة غياب المدعى عليه، تحال القضية إلى مكتب الأحكام⁴ . مع ذلك في حالة ما إذا قدم المدعى عليه تبرير كاف لعدم حضوره ، يمكنه إعادة استدعائه للجلسة المقبلة خلال ستة أشهر من تاريخ صدور قرار مكتب المصالحة تحت طائلة بطلان الإدعاء و شطبه. أما في حالة حضور الطرفان، يبحث مكتب المصالحة في إمكانية القيام بالصلح لكن ليس بحضور عامة الناس أي دون علنية طبقا لأحكام المادة 8-1454 R و هذا من خلال الاستماع لطرفي النزاع ومحاولة التوفيق بين وجهات النظر المتعارضة ، إذا اقتضى الأمر و من أجل أن تصبح القضية جاهزة للنظر أو الفصل فيها أجاز القانون لمكتب المصالحة أو مكتب الحكم أن يعين بموجب قرار غير قابل للطعن مستشار مقرر⁵ أو مستشاران من أجل البحث و التدقيق في المسائل و جمع المعلومات التي لها صلة بالقضية⁶ .

¹ - توسعت هذه الصلاحيات بموجب القانون 18 جانفي 1979 حيث سمح للمجلس العمالي بالنظر في كل النزاعات مهما كان نوعها و موضوعها بعد كان ينظر فقط في نزاعات إدارات المؤسسات هذا من جهة ، و لم يكن تواجدها في كل الجهات القضائية و بفضل هذا القانون انتشرت و تعددت المجالس. انظر - Jean Rivero et Jean Savatier.Op.cit.p251 -

² - طبقا للمادة 8-1454 R المقابلة للمادة 1-515 R من قانون العمل الفرنسي السابق الذكر.

³ - طبقا للمادة 1-1452 R المقابلة للمادة 8-516 R من قانون العمل الفرنسي السابق الذكر.

⁴ - انظر المادة 13-1454 R المقابلة للمادة 17-516 R من قانون العمل الفرنسي السابق الذكر.

⁵ - Jean Rivero et Jean Savatier.Op.cit .p 255.

⁶ - المادة 1-1454 R المقابلة للمادة 21-516 R

هذا المستشار المقرر و في إطار محاولة ثانية
ببعض الصلاحيات حيث يمكنه الاستماع للأطراف

و إحضار الوثائق¹ و التبريرات في أجل يحدده. في حالة رفض الأطراف تحال القضية
لمكتب الحكم . كما يمكنه استدعاء أي شخص أو إجراء أي تحقيق يراه ضروريا.

- إصدار أوامر للاضطلاع على الوثائق أو القيام بالتحقيقات اللازمة لسير القضية.

- تحديد أجل من أجل الاضطلاع على الوثائق التي تتقدم بها الأطراف².

- أمر المستخدم بارجاع الوثائق التي سبق و أن استلمها من العامل.

أكثر من ذلك يمكن لمكتب المصالحة طبقا لمقتضيات المادة R 1454-14 الفقرة 1 و 2
المقابلة للمادة R 516-18 حتى في حالة غياب المدعى عليه و تحت طائلة غرامة
تهديدية عن كل يوم تأخير أن يصدر أوامر لإلزام المستخدم بتحرير وثائق مثل ، شهادة
العمل ، كشف الراتب و كل وثيقة يلتزم بمنحها للعامل³ .

- دفع الديون المترتبة عن الأجور المستحقة و ملحقاتها.

- التعويضات المترتبة عن العطل مدفوعة الأجر، الإشعار المسبق، التسريح.

- التعويض عن التسريح الناتج عن العجز بسبب حادث مهني أو مرض مهني المنصوص
عليه في نص المادة L 1226-14.

- التعويض عن انتهاء عقد العمل المؤقت⁴ . المنصوص عليه في المادة 8-1243
L و المادة L 1251-32 .

¹- Memo social 1994 Travail-Emploi-Sécurité social- Retraite .pratique social. p 196 §730.

²- طبقا للمادة R 1454-18 المقابلة للمادة 20/1-516 من قانون العمل الفرنسي.

³- Lamy social .Op.cit. P1376 et 2996.

⁴- عن عقد العمل المؤقت حددت المادة 12 من قانون 11/90 المتممة بالأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996 مجالاته
و حصرتها في 05 حالات. أما عن مسألة تعويض انتهاء عقد العمل المؤقت فلم يشير إليها أي نص قانوني، في حين أشارت
المادة 12 من قانون 11/90 الملغاة إلى تعويض العامل الموظف لمدة غير محدودة عن التسريح. و هذا بخلاف المشرع الفرنسي
الذي فرض تعويض العامل في حالة انتهاء عقد العمل المؤقت طبقا لنص المادة 8-1243 L و المادة L 1251-32.



- يتم احتساب هذه التعويضات مع الأخذ بعين
06 أشهر الأخيرة .

- اتخاذ أي إجراء من أجل التحقيق و جمع الأدلة لتدعيم القضية.

ثانيا : دور مكاتب المصالحة في حالة الاستعجال.

إلى جانب الصلاحيات العامة المشار إليها أعلاه، ذهب المشرع الفرنسي إلى منح مكاتب المصالحة صلاحيات القيام بإجراء المصالحة في حالة الاستعجال¹. و قد اعتبر التسريح لسبب اقتصادي من بين الأمور التي تتطلب سرعة التدخل وفقا لأحكام القضاء الاستعجالي . في حين المشرع الجزائري فضلا على عدم إمامه بموضوع الصلاحيات، لم ينتبه إلى هذه النقطة رغم انتشار ظاهرة التسريح لسبب اقتصادي بفعل التحول الاقتصادي و خصوصية المؤسسات².

في هذا المجال أكدت المادة R 1455-5 R 1455-5 المقابلة للمادة R 516-30 على انه " يمكن لقسم الاستعجال متى اقتضت الضرورة ذلك ، و في حدود اختصاصات المجلس العمالي أن يقوم باتخاذ كل الإجراءات الضرورية. شرط أن لا يدخل في تنازع الاختصاص مع المجلس العمالي ". غير أنه مع ذلك و حتى في حالة وجود تنازع في الاختصاص ، يمكن للقسم الاستعجالي أن يتخذ الإجراءات الاحتياطية اللازمة إما من أجل الوقاية أو من أجل تفادي ضرر حال و إما من أجل دفع التعرض غير المشروع عن الطرف المتضرر. و هذا متى فرضت الضرورة ذلك.

¹- يمكن لأي طرف من أطراف النزاع إخطار القسم الاستعجالي سواء في مرحلة المصالحة على مستوى مكتب المصالحة أو على مستوى مكتب الأحكام. و يتمتع القسم الاستعجالي بنفس الصلاحيات التي يتمتع بها الاختصاص الاستعجالي في باقي الجهات القضائية الأخرى. انظر في هذا الصدد
- Jean Rivero et Jean Savatier.Op.cit .p 255.

²- مع ظهور السياسات الاقتصادية المعاصرة، بدأت نظرة الدول تتجه نحو ضرورة إعادة التوازن بين القطاعين العام و الخاص ، بحيث يكون لكل منهما مجاله و دوره في المنظومة الاقتصادية عن طريق إتباع سياسة الخصوصية و التي أدت إلى تسريح أعداد كثيرة من العمال و إلى ارتفاع كبير في معدلات البطالة و بالتالي تراجع في الأهداف الاجتماعية و التفاوت في الدخول و الثروات و انخفاض معدلات النمو الاقتصادي مما أدى إلى عدم المساواة و انتشار الفقر في الكثير من الدول العربية. انظر ضياء مجيد الموسوي.العولمة و اقتصاد السوق الحرة.ديوان المطبوعات الجامعية. الطبعة الثالثة 2007 ص 134.

على أن يرجع أمر إخطار القسم الاستعجالي لاخذ

R المقابلة للمادة 32-516 R و هذا إما عن طريق المحضر العصامي مع استدعاء المدعى عليه للحضور الشخصي في أقرب جلسة ممكنة و إما عن طريق الإخطار العادي للمجلس العمالي هذا و تحض قرارات القسم الاستعجالي بالتنفيذ المؤقت ، و هي غير قابلة للمعارضة و إن كانت قابلة للطعن بالاستئناف خلال 15 يوما¹ .

يعتبر من قضايا الاستعجال التسريح لسبب اقتصادي² حيث أشارت المواد من 1-1456 R إلى المادة 5-1456 R المقابلة للمادة 45/516 إلى المادة 48-516 R إلى إمكانية اللجوء إلى القسم الاستعجالي فوراً متى كان سبب النزاع التسريح لسبب اقتصادي.

في هذا المجال أكدت المادة 1-1456 R المقابلة للمادة 45-516 R على ضرورة قيام المستخدم خلال ثمانية 08 أيام الموالية لتاريخ استلامه للاستدعاء من أجل الحضور أمام مكتب المصالحة لتقديم كل الوثائق³ التي سبق و أن قدمها لممثلي العمال. على أن تحسب مهلة ثمانية 08 أيام من تاريخ استلام المستخدم للاستدعاء من أجل الحضور أمام مكاتب المصالحة و إحضار الملف المطلوب. يتم تذكير المستخدم بهذا الالتزام بموجب الاستدعاء ذاته. أما بالنسبة للعامل الأجير فيقوم كاتب الضبط باستدعائه بموجب رسالة عادية أو شفاهة عند حضوره لتقديم طلبه . على أن يقوم الكاتب بإعلامه انه بإمكانه أن يضطلع أو يقوم باستنساخ الوثائق التي تم إحضارها من طرف المستخدم .

أما عن دور مكتب المصالحة كفرع إستعجالي يتولى النظر في النزاع الناتج عن التسريح لسبب اقتصادي ، فقد أشار إليه المشرع الفرنسي في عدة نصوص قانونية⁴ حيث تنعقد جلسة المصالحة خلال مهلة شهر من إخطار المجلس العمالي .

¹ طبقاً لأحكام المادة 1-1452 المقابلة للمادة 11-8/516 R من قانون العمل الفرنسي.

² لقد ارتبط تسريح العمال لأسباب اقتصادية ، بالتطور العلمي و التكنولوجي الحديث ، و ما نتج عن ذلك من أزمات مالية و تجارية تلحق المؤسسات المستخدمة ، يتحتم عليها اللجوء إلى تخفيض عدد العمال و هو ما اهتمت به التشريعات العمالية الحديثة من حيث إخضاعه إلى شروط و إجراءات محددة .أنظر في هذا الصدد بشير هديفي. المرجع السابق الذكر ص 110.

³ يتعين على المستخدم أن يقدم هذه الوثائق أمام كاتب الضبط أو بيعتها عن طريق رسالة موصى عليها مع العلم بالوصول.

⁴ و هذا طبقاً لنصوص المواد 2-1456 R الموافقة للمادة 46-516 R و المادة 5-1456 R المقابلة للمادة 48-516 R و المادة 3-1456 R المقابلة للمادة 47-516 R المقابلة للمادة 47-516 R و المادة 4-1456 R المقابلة للمادة 47-516 R /2 من قانون العمل الفرنسي السابق الذكر.

في حالة ما إذا تقديم عدة طلبات للعديد من

تلك الطلبات تتضمن سبب نزاع واحد وهو التسريح بسبب عدم قيام المصالحات
بضم الدعاوى منعا من صدور أحكام متناقضة. على أن لا يخص هذا الضم للدعاوى إلا
الطلبات المطروحة أو المسجلة أمام نفس القسم للمجلس العمالي و لا يخص الطلبات
المسجلة خارج نفس القسم¹.

بعد ذلك يقوم مكتب المصالحة بإتخاذ الإجراءات اللازمة لتحديد تاريخ معين من أجل
إجراء التحقيقات الضرورية لتحضير القضية و جمع الأدلة و البراهين و إعلام المجلس
العمالي . و بعد أخذ رأي الأطراف يتم تحديد تاريخ من اجل الاطلاع على الوثائق . على
أن تنفذ إجراءات التحقيق خلال ثلاثة 03 أشهر. غير انه لا يمكن للمجلس العمالي أن
يعدل هذه المهلة إلا بطلب من تقني مختص أو من المستشار المقرر. بعد الانتهاء من هذه
المهام يقوم مكتب المصالحة بتحديد تاريخ انعقاد جلسة مكتب الحكم و الذي يتعين عليه
النظر في القضية في مدة لا تتجاوز ستة 06 أشهر من يوم إحالة القضية أمامه.

لتنتهي محاولات مكتب المصالحة إما بمصالحة كلية أو جزئية باتفاق الأطراف على
كل الطلبات التي أثبتت كموضوع للنزاع. و في هذه الحالة يحزر محضر مصالحة
كلي و الذي يعتبره المشرع الفرنسي بمثابة حكم قضائي يدون فيه محتوى الاتفاق الذي
تم بين الأطراف و يوقع من طرف الرئيس، كاتب الضبط و أطراف النزاع.

مع الإشارة إلى أن محضر المصالحة لا يحتج به إلا في حالة ثبوت قيام مكتب
المصالحة بإعلام الأطراف بكل حقوقهم و إلا اعتبر باطلا.

¹ - طبقا للمادة L 511-3 يوجد على مستوى كل محكمة عمل مجلس عمالي. و كل مجلس عمالي يتكون من مكتب للمصالحة
و مكتب للحكم. وكل مجلس عمالي يضم خمسة 05 أقسام كل قسم يتمتع بصلاحيات مستقلة. تتمثل هذه الأقسام في القسم الصناعي
، التجاري ، الفلاحي، قسم النشاطات المتنوعة ، قسم التأطير إلى جانب هذه الأقسام الخمسة يضاف إجباريا قسم استعجالي مشترك
يكون مختصا في حالة الاستعجال. انظر في هذا الصدد المادة 30 - R 516 . Lamy .op.cit. P1374. § 2991.

و هذا أيضا ما ذهب إليه المشرع المصري

لسنة 2003 حيث نصت على أنه " تقع باطلة من مصاحبه تتضمن النقصا وإبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون"¹. في حالة الوصول إلى مصالحة جزئية يحض الجزء المتفق حوله بنفس القيمة القانونية . أما الطلبات التي لم يتم الاتفاق حولها تحال إلى مكتب الحكم. في حالة عدم التوصل إلى اتفاق يحزر محضر عدم المصالحة و تحال القضية إلى مكتب الحكم .

بذلك يكون المشرع الفرنسي قد حدد صلاحيات مكتب المصالحة و التي تعتبر غير قابلة للطعن مادامت مستمدة في تأسيسها على النصوص القانونية. باستثناء ما إذا ثبت تجاوز مكتب المصالحة للإطار المحدد له. كأن يأمر المستخدم بتعويض العامل بخلاف ما نص عليه القانون فيما يخص ضرورة أن لا يقل أو يزيد عن ما يعادل ستة أشهر من أجر العامل المتوسط خلال ثلاثة أشهر الأخيرة².

الفرع الثاني: شروط القائم بالمصالحة.

إن الصلح طبقا لنص المادة 549 من القانون المدني هو عقد يحسم به الطرفان نزاعا قائما و ذلك بتنازل كل منهما على وجه التقابل عن جزء من ادعائه. إن هذه النتيجة للمصالحة في قطع النزاع تتم من خلال تدخل مكاتب المصالحة كطرف ثالث يسعى إلى حل النزاع وديا. و الذي يفترض أن تتوافر في أعضائها الشروط الكافية للتمكن من إنهاء مهامهم و الوصول إلى نتائج ايجابية. تلك الشروط التي وسع مجالها مكتب العمل الدولي نظرا لأهمية الدور المنوط بهؤلاء الأعضاء .

¹ - هذا و تشير إلى أن المشرع المصري قد أسند مهمة المصالحة لمفتش العمل بموجب نصوص المواد 231 إلى 257 من قانون رقم 12 لسنة 2003 حيث نص على بعض الصلاحيات كتوضيح سبب النزاع و الأمر بإحضار الوثائق اللازمة و الانتقال إلى مكان الشكوى للتحقيق.

² - انظر المادة 16-1454 R المقابلة للمادة 19-516 R من قانون العمل الفرنسي.

أولاً: الشروط العامة المفروضة بموجب تشريعا

إن مهمة التوفيق بين المصالح المتناقضة لأصحاب العمل و العمال تنصب نواحي الكثير من الخبرة و الكفاءة و التأهيل و حتى الرقابة. إلا أن الملاحظ أن قانون العمل الجزائري لم يشترط أدنى الشروط الضرورية لذلك كالتكوين و الدراية الكافية بعالم الشغل. هذا فضلا عن انعدام التشجيع المادي للتحفيز على التفرغ و المواظبة للقيام بمهام المصالحة بين طرفي النزاع¹.

هذا بخلاف المشرع الفرنسي الذي اهتم بهذا الجانب في تخصيص عدة مواد قانونية من أجل ضمان تكوين القائم بالمصالحة و توفير الضمانات و الحماية اللازمة لذلك². و فرض تأديبه في حالة تجاوز صلاحياته أو عدم القيام بها . هذا من شأنه أن يعطي لعملية المصالحة أهمية و مصداقية أكبر و يدفع أعضاء مكتب المصالحة للسعي جاهدين من أجل الخروج بنتائج إيجابية، تغني عن إحالة الدعوى لمكتب الأحكام. في هذا المجال فرض المشرع ضرورة أن يحظ عضو مكتب الأحكام بالتكوين اللازم لذلك. حيث يتعين على الدولة ضمان التكوين لأعضاء المصالحة وتأمين أجورهم طبقا للمادة 1-1442 L وللمادة D 3514 .

من جهة أخرى يتعين على المستخدمين الموافقة على طلبات إجراء مؤسساتهم و الذين يتمتعون بصفة العضوية في مكاتب المصالحة في كل ما يتعلق بالتكوين و رخص الغياب³. و هذا في أجل أقصاه ستة أسابيع من تاريخ تقديم الطلب. على أن تكون هذه الطلبات مدفوعة الأجر من طرف المستخدم. يدخل هذا في إطار مشاركة المستخدمين في تمويل التكوين المهني للعمال طبقا للمادة 2-1442 L.

¹ هذا بخلاف المشرع الفرنسي الذي اوجب على الدولة أن تضمن التكوين و دفع الأجور لأعضاء مكاتب المصالحة طبقا للمادة 1-1442 L و المادة D 3514 ، نجد المشرع الجزائري نص في المادة 2/16 على أن تحدد كيفية التعويض عن طريق التنظيم. بذلك يكون المشرع الجزائري أشار إلى فكرة التعويضات و التي لا تتجاوز 500 دج لكل جلسة إضافة إلى مصاريف النقل، بذلك لا يتمتع أعضاء مكاتب المصالحة بأجر ثابت كتحفيز مادي يدفعهم إلى إنهاء مهامهم على أحسن وجه و إبراز دور فعال في عملية المصالحة كما هو ثابت في الاجتهاد القضائي الفرنسي. انظر ص 138 . و عيد السلام ذيب. المرجع السابق ص 537.

² انظر المواد 1-1442 المقابلة للمادة L 514-3 إلى 19-1442 و المقابلة للمادة L514-2 و المواد D 1442-1 المقابلة لها 1-514 إلى المواد 3-1443 و التي تقابلها المادة R 531-2 من قانون العمل الفرنسي السابق الذكر.

³ هذا ما نصت عليه أيضا المادة 16 من قانون 04/90 السابق الذكر.

كما يتعين على المستخدم منح الوقت الكافي

صلاحياته. و يندرج الوقت الذي يقضيه خارج اوسوسا ضمن وقت اوسوسا ان ليس هذا من أجره و امتيازاته المكتسبة ¹ . هذا فضلا عما فرضه المشرع من حماية لعضو مكتب المصالحة حيث نصت المادة 19-1442 المقابلة للمادة 2-514 على أن " ممارسة مهام عضو مكتب المصالحة لا يمكن أن يكون سببا لتوقيع أية عقوبة عليه أو إنهاء عقد عمله ". كما أن عضو المجلس العمالي يخضع لإجراءات خاصة .

أمام هذه الحماية فرض المشرع الفرنسي جزاءات صارمة على عضو مكتب الحكم في حالة خرقه للنظام المحدد له أو إخلاله بواجباته المحددة قانونا . في هذا المجال أكدت المادة 11-1442 على انه " يمنع أن يكون عضو المجلس العمالي في ظل ممارسة مهامه تحت ضغوطات أو يتلقى أوامر من أحد أطراف النزاع، فإن ذلك يشكل نقضا فاضحا في أداء التزاماته يخول لقضاة الموضوع إدانته و إلغاء عضويته ". و تضيف المادة 12-1442 مقابلة للمادة 11-514 على أن " رفضه للاستجابة للقيام بالمهام المسندة إليه دون سبب مشروع يعتبر استقالة منه ". أكثر من ذلك قد يتعرض عضو مكتب المصالحة إلى عقوبات ² تتمثل في، الرقابة، التوقيف لمدة لا يتجاوز ستة أشهر، إنهاء المهام. و يتم إعلان عقوبتي الرقابة و التوقيف بموجب قرار وزاري أما إنهاء المهام فبموجب مرسوم. كما يمكن متابعتها جزائيا حيث يتم باقتراح من رئيس مجلس القضاء و النائب العام رفع شكوى من طرف وزير العمل. و هذا يؤدي إلى توقيف المعني بالأمر لمدة لا تتجاوز ستة أشهر على أن توقع عليه إحدى العقوبات الجزائية ³ .

¹- طبقا للمادتين 5-1442 L و 6-1442 L من قانون العمل الفرنسي السابق الذكر.

²- إذا كان المشرع الفرنسي فرض عقوبات على عضو مكتب المصالحة بموجب المادة 14-1442 L المقابلة للمادة 13-514 L و هذا في حالة عدم قيامه بمهامه أو في حالة توأطئه مع احد أطراف النزاع فان المشرع الجزائري قلص من مجال فرض العقوبة حيث اكتفى بتوقيعها في حالة تغيب خلال 03 اجتماعات متتالية أو التخلي عن واجباته طبقا للمادة 17 و 18 من قانون 04/90 .

³- انظر المواد 1-1443 و 2-1443 و 3-1443 من قانون العمل الفرنسي السابق الذكر.

ثانيا : الشروط التي يحددها مكتب العمل الدولي

من جهته مكتب العمل الدولي¹ قرر أن: العلاقة ما بين القائم بالمصالحة و اطراف النزاع تكتسي أهمية كبرى. و للقيام بمهام المصالحة بين طرفين تربط بينهما مصالح متناقضة، يجب أن يحظ عضو مكتب المصالحة بثقة الأطراف. من أجل ذلك يجب أن يتمتع ببعض الخصائص و الميزات الشخصية و المهنية التي يكتسبها بالدراسة و الممارسة. من بين هذه الخصائص:

* الاستقلالية وعدم التحيز، فالعضو الكفاء يجب أن يتمتع بالاستقلالية الكافية كي لا يتأثر بأطراف النزاع و أن يكون أهلا لمقاومة الضغوطات التعسفية للمستخدمين و النقابات .

* التمتع بالقدرة الجسدية الكافية لأداء مهامه، خاصة أن الأمر يتطلب جهدا كبيرا أمام امتداد جلسات المصالحة لساعات من الوقت. و قد يستدعي الأمر مباشرة المهام خارج المكتب.

* يجب أن يكون مستمعا جيدا للأطراف و خبيرا بالعلاقات الإنسانية.

* أن يكون نزيها، سياسيا، عادلا، صبورا، عارفا جيدا باللغات، و قادرا على الاتصال بالأطراف.

هذا فضلا عن الخصائص المهنية في ضرورة أن يكون مضطلعا على كل التشريعات و التنظيمات التي تخص عالم الشغل و أحكام حل نزاعات العمل. كما يجب أن يكون عالما بتاريخ قانون العمل و طرق التسيير و عمل النقابات. كما يجب أن يتمتع بالقدرة المهنية التي يستمدتها من التكوين القاعدي الذي يسمح له بالتحكم في حل النزاع.

¹- Bureau international du Travail « Genève » la conciliation dans les conflits du travail .1992.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للمصالحة

منح المشرع الجزائري لأطراف النزاع فرصة تسويته وديا على مرحلتين . حيث يمكنهما تسويته بداية دون إشراك أي طرف ثالث في النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة. في حالة فشلها، يمكنهما إخراج النزاع و اللجوء إلى مكاتب المصالحة لتكون طرف ثالث يسعى للتوفيق بين وجهات النظر المتعارضة للطرفين. حقيقة أن إغفال المرور بالتسوية الداخلية الودية لا يؤثر على إجراءات الدعوى حسب ما هو ثابت من خلال قرار المحكمة العليا . إلا أن الأمر خلاف ذلك بالنسبة لتسوية النزاع عن طريق اعتماد المصالحة كوسيلة. حيث تعتبر المصالحة في هذه المرحلة إجبارية(الفرع الأول). و إن كان هذا ليس مبدأ مطلق في كل الأحوال، حيث يمكن إعفاء أعضاء مكاتب المصالحة من القيام بها متى توافرت الظروف التي تسمح بذلك (الفرع الثاني).

الفرع الأول: إجبارية المصالحة.

نصت المادة 19 من قانون 04/90 على ضرورة أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية¹. طبقا لهذا النص القانوني تعتبر المصالحة إجراء شكلي جوهرى لقبول الدعوى شكلا . أي أنه إجراء إجباري لا بد من المرور به قبل عرض النزاع على المحكمة الاجتماعية المختصة². و قد استثنت الفقرة الثانية من المادة 19 حالتان حيث لا يكون فيها إجراء المصالحة أي فعالية حتى و لو انتهت بنتيجة إيجابية. و هذا بسبب إقامة المدعى عليه خارج التراب الوطني أو في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل المستخدم.

¹- أنظر قرار المحكمة العليا بتاريخ 30 مارس 1994 ملف 107398 . المجلة القضائية للمحكمة العليا. العدد الأول لسنة 1994.

²- يعتبر إجراء المصالحة إجباري بغض النظر عن النتيجة المتوصل إليها. فإذا تم قطع النزاع يحضر محضر للمصالحة بذلك. أما إذا توصل أعضاء المصالحة إلى التوفيق فيتم تحرير محضر عدم المصالحة و الذي يعتبر من النظام و عدم القيام بهذا الإجراء إلى عدم قبول الدعوى شكلا. هذا ما أكدته المحكمة العليا في قراراتها :- قرار رقم 34024 الصادر بتاريخ 07 ماي 1985 قضية هم ضد ب م المجلة القضائية العدد الثالث سنة 1989 ص162. - قرار رقم 116805 المجلة القضائية العدد الأول لسنة 1995 ص 164 .

المشرع الفرنسي من جهته أكد على هذا

المادة 114 من قانون الإجراءات المدنية حيث نصت على أن "يعد إجراء المصالحة إجباري و لهذا يعتبر من النظام العام " . و إغفاله أو تخلفه يؤدي إلى بطلان الحكم ، و على أطراف النزاع إثارته قبل أي دفع في الموضوع . بذلك لا يمكن لمكتب الحكم النظر في النزاع إلا بعد ثبوت المرور بإجراء المصالحة. باستثناء الحالات التي يعفي فيها القانون مكاتب المصالحة من القيام بها . في هذا المجال أكدت الغرفة الاجتماعية لمجلس الاستئناف بموجب القرار الصادر في 18 نوفمبر 1998 تحت رقم 507 على أنه " في حالة عرض نزاع ما على مكتب الأحكام دون القيام بإجراء مسبق للمصالحة. يتولى هذا الأخير النظر في هذا الإغفال للمصالحة ، و يستدعي الأطراف لتقديم توضيح عن ذلك " .

و لا وجود لأي إشكال في حالة تسوية الوضع قبل سقوط الدعوى. وعلى القاضي أن يشير في حكمه إلى أنه هناك ضرورة لإجراء المصالحة. مع ذلك إغفال إدراج مثل هذه الملاحظة لا يترتب عنه إلغاء الحكم في حالة تقديم الدليل على إجراء المصالحة من خلال الوثائق المقدمة أو تحقيقات قاضي الموضوع¹ .

الفرع الثاني: حالات الإعفاء من المصالحة.

نص المشرع الفرنسي في المادة R 1454-10 المقابلة للمادة R 516-13 على أن " يقوم مكتب المصالحة بالاستماع للأطراف و يجبرهم على المصالحة " هدف هذا النص أن تحض كل الخلافات المعروضة على المجلس العمالي بالمصالحة كمرحلة أولية قبل عرض النزاع على مكتب الحكم . يعد هذا الإجراء إجباري من النظام العام تخلفه يؤدي إلى إلغاء الحكم .

¹ - طبقا للمادة 459 من قانون الإجراءات المدنية الفرنسي الجديد.

مع ذلك يرد على هذا المبدأ استثناءات يعفى بها. وهذا متى توافرت حالة من الحالات المنصوص عليها في القانون مرتبطة إما بالإجراءات أو بالموضوع .

أولا : الإعفاء من إجراء المصالحة بسبب الإجراءات.

رغم خاصية الإلزامية للمصالحة، توجد بعض الدعاوى يتم إعفائها من إجراء المصالحة حيث لا جدوى من القيام بها في الحالات التالية:

- غياب المدعى عليه دون تقديم سبب شرعي رغم استدعائه بصورة قانونية¹ .
- عدم إعادة إجراء المصالحة إذا سبق و أن تم القيام بها في حالة إحالة القضية إلى جهة قضائية أخرى² .

- عندما يكون أحد أطراف النزاع عضوا في مكاتب المصالحة، يمكن للمدعي اختيار جهة قضائية أخرى، حيث تتم مواصلة القضية في المرحلة التي توقفت عندها. و في حالة ما إذا سبق و أن تم القيام بها فلا مجال لإعادة إجرائها³ .

- الطلبات الجديدة التي لم يسبق و أن تضمنها موضوع المصالحة و التي تطرح بعد انتهاء كل إجراءات المصالحة طبقا لمقتضيات المادة 7-1452 R تقابلها المادة 2-516 R ، و في حالة عرض القضية أمام القسم الاستعجالي **Réfère Prud'homal** فهو ليس مجبر للقيام بالمصالحة إلا استثناءا ، و هذا في حالة ما إذا كان سبب النزاع تسريح لسبب اقتصادي. أما إذا تم إحالة القضية فيما بعد أمام مجلس العمال فيتم القيام بالمصالحة إجباريا.

¹ - انظر المادة 17-1454 R تقابلها المادة 20-516 R من قانون العمل الفرنسي.

² - المادة 47 من قانون الإجراءات المدنية الفرنسي الجديد

³ - طبقا للمادة 99 من قانون الإجراءات المدنية الفرنسي الجديد .

ثانيا : الإعفاء من المصالحة بسبب موضوع الد

تتمثل حالات الاعفاء من المصالحة بسبب موضوع الدعوى فيما يلي.

- طلب إعادة تكييف عقد العمل من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدود المدة يعفي من الإجراء الإجباري للمصالحة، حيث يتم عرض القضية مباشرة أمام مجلس الأحكام الذي ينظر في القضية خلال مهلة شهر من رفع الدعوى¹.

هذا و أكدت الغرفة الاجتماعية لمجلس القضاء على إمكانية إعادة تكييف عقد العمل محدود المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة حتى و لو انتهت مدته، " إمكانية إعادة تكييف عقد العمل محدود المدة دائما ممكنة حتى و لو انتهت مدته "

- لا مجال للمصالحة في حالة رفض المستخدم طلبات العامل الخاصة بدفع التعويضات أو رفض منح بعض العطل . في هذه الحالة على الأجير أن يرفع الأمر مباشرة أمام مكتب الأحكام. و مثال ذلك رفض طلب الأجير المتعلق بمنحه عطلة من أجل التكوين الاقتصادي و الاجتماعي والثقافي. أو من أجل إنشاء مؤسسة أو المشاركة في الاجتماعات بصفته عضوا في جمعية أو منظمة. كذلك الأمر بالنسبة لرفض طلب العطل الخاصة من أجل التضامن الدولي الذي يسمح للأجير بالمشاركة في المهام الإنسانية، رفض المستخدم تعويض أو دفع مستحقات التربص أو التكوين الذي يقوم به أعضاء لجنة المؤسسة و ممثلي العمال². و الإعفاء من المصالحة في حالة المساس بحقوق الإنسان و الحريات الفردية المنصوص عليها بموجب قانون 31 ديسمبر 1992 و هو القانون رقم 92/1446. الادعاء المدني للنقابات المهنية في حالة صدور فعل عن المستخدم يترتب عنه ضرر مباشر أو غير مباشر يهدد المصلحة العامة للمهنة التي ينتمي إليها الأجير³. حالة امتناع المستخدم عن دفع التعويض عن البطالة بعد تسريح العامل دون سبب جدي و حقيقي⁴.

¹- انظر المادتين من القانون العمل الفرنسي 1245/1 الفقرة 2 و المادة 41-1251 L.

²- انظر المادة 13-3142 L المقابلة للمادة 3-451 L

³- المادة 3/2132 " قيام المستخدم بأي عمل من شأنه أن يلحق ضررا مباشرا أو غير مباشر بالمهنة التي ينتمي إليها الأجير يمكن نقابة المهنة من الادعاء مباشرة أمام القضاء "

⁴- طبقا للمادة 2/1235 L و المقابلة للمادة 4-14-122 L من قانون العمل الفرنسي السابق الذكر



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

خاصة و أن القانون يلزم المستخدم بدفع التعوي

سنة أشهر و في حالة الامتناع يمكن للأجير أن يرحل من مكان عمله دون إخطار مسبق من طرف
تحيل القضية أمام المجلس العمالي دون المرور على مرحلة المصالحة. حالة تسريح
عامل إداري منتخب من طرف العمال الأجراء يختص بالنظر فيها مكتب الأحكام للمجلس
العمالي. حيث أكد القانون الصادر بتاريخ 24 جويلية 1966 على أنه " باستثناء
الحالات التي يتم فيها إنهاء عقد العمل بمبادرة من العامل الأجير. إنهاء عقد العمل
لإداري منتخب من طرف الأجراء لا يمكن إعلانه أو تقريره إلا من طرف مكتب الحكم
للمجلس العمالي ".

بذلك يكون المشرع الفرنسي حدد بدقة صلاحيات مكتب المصالحة بحصر المجال
الذي تمارس فيه. و هذا من خلال النص من جهة على عمل القائم بالمصالحة أثناء جلسة
المصالحة و بعد انتهائها. و من جهة ثانية تحديد الحالات التي لا مجال فيها للقيام
بالمصالحة. بل ذهب إلى أبعد من ذلك حيث تنبه لفكرة تلقي القائم بالمصالحة صعوبات
أثناء أداء عمله حيث نصت المادة 8-1423 L المقابلة للمادة 1-11-512 L على أنه "
عندما لا يستطيع المجلس العمالي مباشرة مهامه، يقوم رئيس مجلس الاستئناف بطلب من
النائب العام بتعيين مجلس عمالي آخر من أجل القيام بالمهام المسندة للمجلس الأول ".



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

الثاني

أثار

المصالحة

تعتبر المصالحة إجراء مهم يمكن الأطراف

أن يحافظ على استقرار علاقة العمل واستمرارها بين طرفين متنازعين من جهة أخرى
جانب ضمان السرعة في إيجاد الحلول بعد إزالة سوء التفاهم أو الاختلاف في الرأي
و تفسيره من جهة أخرى.

بل أن بعض التشريعات جعلت من المصالحة إجراء إجباري لا بد من القيام به
كالمشرع الفرنسي الذي اعتبره من النظام العام. غيابه أو إغفاله يترتب عنه بطلان الحكم
الصادر عن مكتب الحكم هذا من جهة. من جهة أخرى على أطراف النزاع إثارته قبل أي
دفع في الموضوع. كما لا يتم قبول إثارته لأول مرة أمام مجلس النقض¹. مكتب الحكم
من جهته لا يمكنه النظر في الدعوى ما لم يثبت مرورها بمرحلة المصالحة² باستثناء ما
إذا توافرت حالة من حالات الإعفاء من المصالحة³.

رغم ذلك قد لا يقوم الأطراف بهذه المرحلة الأولية لحل النزاع بسبب عدم الاهتمام
و الإهمال. خاصة من جانب المستخدمين بالرغم مما قد يترتب عنها من نتائج خاصة إذا
كانت ايجابية وانتهت بتحرير محاضر الصلح (المبحث الأول). أما إذا فشلت هذه
المحاولات فتكون بداية لنزاع قضائي يشترط لمباشرته وجود محاضر عدم الصلح
(المبحث الثاني).

¹ - الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية 20 أكتوبر 1976 رقم 508 (من قانون العمل الفرنسي ص 1391) .

² - عن مسألة إثبات القيام بمحاولة المصالحة قرر الاجتهاد القضائي انه يمكن أن تنتج عن التحقيقات و المعاينات التي يقوم بها
قضاة الموضوع كالشهادة التي يمنحها كاتب الضبط لأطراف النزاع. ص 1391 قانون العمل الفرنسي.

³ - أنظر حالات الإعفاء من إجراء المصالحة ص 128 و 129

المبحث الأول: محاضر المصالحة.

قد يتوصل أطراف النزاع مهما كان سببه إلى اتفاق يرضي الطرفين. فيحرر محضر بالمصالحة يغنيهم عن الدخول في دائرة النزاع القضائي و يمكنهم من الاستمرار في تنفيذ علاقة العمل مع المحافظة على العلاقة الودية بين العامل و مستخدمه.

و هنا يثور التساؤل عما إذا كان هذا ممكنا خاصة أمام اعتبار المحضر الذي يشهد على الصلح بين الطرفين مجرد اتفاق و إن كان يتمتع بحجية لا يمكن الطعن فيها إلا بالتزوير (المطلب الأول). هذا فضلا عن مسألة التنفيذ الذي يرفع لاتفاق الأطراف رغم ما يفرضه النص من جزاءات في حالة عدم التنفيذ و ما يقدمه من ضمانات (المطلب الثاني) .

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لمحاضر المصالحة.

تختلف تسميات الهيئات المكلفة بتسوية النزاع بين الأطراف من دولة لأخرى . فهناك من الدول من تعتبر هذه الهيئات جزء من النظام القضائي كالمشرع السـوـري و الموريتاني، حيث تسند هذه المهام إلى المحكمة¹، في حين يسندها المشرع الفرنسي لمكتب المصالحة الذي يعتبر جزء من محكمة العمل إلى جانب مكتب الحكم. في حين يسندها المشرع الجزائري لمكتب المصالحة معتبرا إياه مجرد وسيط لتوفيق و تقريب وجهات نظر طرفي النزاع. أمام هذا الوضع نتساءل عما إذا كان التنظيم القانوني للهيئة المكلفة بالمصالحة و النظام القانوني لأعضاء هذه الهيئات يؤثر على شكل و طبيعة القرارات الصادرة عنها (الفرع الأول) و كذا حجيتها (الفرع الثاني) .

¹ - أحمية سليمان. تنظيم وتسيير محاكم العمل في الوطن العربي، دراسة صادرة عن المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل التابع لمكتب العمل العربي السابق الذكر.

الفرع الأول: شكل محاضر المصالحة و قيمتها

تعمل مكاتب المصالحة على التوفيق بين وجهات النظر المتعارضة لطرفي النزاع. إذا وفقت في ذلك يتم تحرير محاضر المصالحة وبالتالي قطع الخصومة حيث لا تسمع بعد ذلك دعوى الطرفين من جديد، واللذان يتعين عليهما التقيد بمضمونه. وهنا يثور التساؤل عن مصير هذه المحاضر و عن مدى تنفيذها. إن الإجابة عن هذا التساؤل يتوقف على شكل هذه المحاضر و على قيمتها القانونية¹.

أولاً : شكل محاضر المصالحة .

تختلف تسمية الحل الناتج عن مساعي مكتب المصالحة من دولة لأخرى . حيث يعتبره المشرع السوري و الموريتاني مثلاً بمثابة حكم قضائي بعد أن توضع عليه الصيغة التنفيذية من قبل كاتب ضبط المحكمة الواقعة في دائرتها الإدارة المختصة . أو بأمر من رئيس المحكمة بناء على طلب الطرف الأكثر استعجالاً².

في حين تجرده قوانين العمل لدول أخرى من هذه الصيغة القضائية حيث يعتبرها بمثابة قرارات اتفاقية مهما كانت الهيئة المكلفة بالتسوية الودية ، بما فيهم المشرع الجزائري حيث اعتبرت قرارات مكتب المصالحة مجرد اتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع طبقاً لنص المادة 31 من قانون 04/90 و التي نصت على أنه " في حالة اتفاق الأطراف يعد المكتب محضراً بالمصالحة عن ذلك ". من ثمة لا تعتبر هذه القرارات أمراً ولا حكماً. بل تعتبر مجرد إجراء شكلي جوهري مستقلاً عن الدعوى القضائية و شرطاً لمباشرتها. قد يرجع هذا الاختلاف في الطبيعة القانونية لأحكام الهيئات المكلفة بالتسوية الودية للنزاع إلى القيمة القانونية لهذه الأخيرة.

¹ - من الناحية العملية يوجد نموذج Formulaire على مستوى مكاتب المصالحة أنظر الملحق رقم 02.

² - الأستاذ أحمدية سليمان - تنظيم و تسيير محاكم العمل في الوطن العربي، دراسة صادرة عن المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل التابع لمكتب العمل العربي السابق الذكر.

ثانيا : القيمة القانونية لمحاضر المصالحة.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

توصلنا إلى فكرة مفادها أن المقصود بالصالح، السلم و العفو و التسامح . و لا يشترط في الصلح بهذا المفهوم التنازل من جانب واحد عن حقوقه الثابتة، لان ذلك يعد تركا للخصومة ، أو التنازل على وجه التساوي بين الطرفين عن ادعاءاتهما ، و إن كان للاجتهاد القضائي الفرنسي رأي آخر في هذا المجال² . إن التوصل للمصالحة بهذا المفهوم يعكس قيمتها القانونية و التي تعتبر مرهونة بمدى وجود نظام قانوني خاص بمكاتب المصالحة، و بأعضائها و بالدور الفعال لهؤلاء في الوصول إلى مصالحة جدية بين أطراف النزاع. و هنا نتساءل عن ما إذا وفق المشرع الجزائري في الوصول إلى هذا الطرح الجديد للمصالحة على غرار المشرع الفرنسي.

حسب قانون 04/90 تعتبر مكاتب المصالحة مجرد وسيط لتقريب وجهات نظر طرفي النزاع من أجل التوصل إلى حل يرضي الطرفين. كما أن القانون لا يمنحها أي سلطة على الأطراف المتنازعة. و هذا واضح من خلال تشكيل مكاتب المصالحة و نظام عملها وإجراءات تسوية المنازعات الفردية على مستواها. بذلك فهي لا تعتبر هيئة قضائية و قراراتها لا ترقى إلى درجة الحكم القضائي ، ما دام دورها قاصر على تحرير محضر الصلح في حالة اتفاق الأطراف طبقا للمادة 31 من قانون 04/90 .

المشرع الفرنسي أسند هذه المهام لمكتب المصالحة الذي يعتبر جزءا من التنظيم القضائي للمجلس العمالي. حيث يوجد على مستوى كل قسم من أقسام المحكمة العمل الخمسة مكتب المصالحة و آخر للحكم³.

¹ - و هذا حسب تعريف فقهاء الشريعة الإسلامية للصلح. انظر في هذا الصدد. فضيل العيش. المرجع السابق.ص36 .

² - يرى الاجتهاد القضائي الفرنسي يتوقف بالدرجة الأولى على دور القاضي في التأكد من تحمل الالتزامات بصورة متقاربة بين طرفي النزاع و على وجه التساوي. انظر ص 138 .

³ - طبقا 34-1423 R المقابلة للمادة 1-515 L و تضيف المادة 1-1423 R المقابلة للمادة 2-512 L أن كل محكمة عمل يجب أن يوجد على مستواها مجلس عمال ، كل مجلس عمالي يتفرع إلى خمسة أقسام و التي تتمتع بصلاحيات مستقلة تتمثل في قسم التجارة ، قسم الزراعة ، قسم النشاطات المختلفة ، قسم التاطير. إلى جانب هذه الأقسام الخمسة يضاف إجباريا قسم مشترك استعجالي يكون مختصا في حالة الاستعجال على ان يضم كل مجلس عمالي مكتب المصالحة و آخر للحكم .
- Lamy s Social .p1374 §2991 et 2995.

في هذا المجال نصت المادة 1-511 على انه

التي يتعين على قاضي المجلس العمال القيام بها يعتبر ذلك إجراء إجباري يتم أمام مكتب المصالحة و الذي يسعى للتوفيق بين الطرفين.

كما تعتبر المادة R 1454-10 المقابلة للمادة R 516-13 إن محاولة المصالحة إجراء جوهري لسير الدعوى. في حالة نجاح هذه المحاولات للصلح يتم تحرير محضر للمصالحة. والذي يعتبر بمثابة عقد حقيقي مبرم أمام القاضي، موضوعه الصلح بين الطرفين. على أن يتم أمامه و بحضوره و أن يحض بالقوة التنفيذية¹. و تضيف المادة R 1454-11 المقابلة للمادة R 516-41 أنه " في حالة الوصول للمصالحة، يتم تحرير ذلك في محضر الصلح و الذي يجب أن يؤشر فيه على ضرورة التنفيذ الفوري الكلي أو الجزئي له ". و يضيف مجلس النقض من جهته أن مصطلح *s'efforcer*² يعني أن تعتبر المصالحة عقد قضائي يتطلب المشاركة الفعالة لمكتب المصالحة من أجل البحث و الوصول إلى اتفاق الأطراف مع مراعاة حفظ حقوقهم أثناء سير الدعوى، و ضمان إعلامهم بها.

كرس هذا المفهوم الجديد للمصالحة بموجب قرار الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية³ حيث أقرت مبادئ جديدة في هذا المجال. و قد كانت سابقا تعتبر الاتفاق الذي يتم أمام القضاة (أعضاء مكاتب المصالحة) بمثابة اتفاق صلح يخضع لقواعد ملزمة مصدرها العقد ذاته. خاصة فيما يتعلق بالالتزامات المتبادلة . تغير الوضع و تم الخروج عن هذا النظام للمصالحة و الذي يعتبر مجحفا عندما يتم إبرام اتفاق الصلح بعيدا و بمنأى عن تدخل القاضي. على اعتبار أن تدخل القاضي يمكنه من اكتشاف عدم وجود التزامات متقابلة بين الطرفين.

¹- Jean Pélissier. Alain Supiot. Antoine Jeammaud. Op.cit.p1091

²- Article .10-1454 R « le bureau de conciliation entend les explications des parties et s'efforce de les concilier'

³- و هذا بموجب قرارها الصادر في 28 مارس 2000 . Bull N 135 .

هذا التقابل في الالتزامات هو ما يميز في

بضرورة التدخل الفعلي للقاضي من حيث ضرورة إبطال التزامات المصالحات
يتمكنوا من التوصل إلى اتفاق مقبول يختلف عن مفهوم الكلاسيكي للمصالحة .

تلك وضعية الأجير الذي رفع دعوى أمام مجلس العمال موضوعها طلب الاستفادة
من نسبة الأرباح، الساعات الإضافية والتعويض عن الضرر الناتج بسبب عدم دفع
المستحقات المطالب بها. ليحرر مكتب المصالحة بعد ذلك محضرا للمصالحة يتضمن
اتفاق الأطراف حول إلزام المستخدم بمعالجة التأخر في دفع نسب الأرباح و بعض
المستحقات. كما تضمن المحضر التنازل عن الدعوى من طرف الأجير فيما يخص باقي
الطلبات خاصة فيما يتعلق بدفع التعويضات عن الساعات الإضافية . و في نفس اليوم قام
المستخدم بتبليغ الأجير بقرار تسريحه .

بناءا عليه يكون محضر المصالحة تضمن وجود اتفاق لكنه يعتبر باطلا لغياب إرادة
الصلح من جانب المستخدم. الأمر الذي دفع بالأجير إلى رفع دعوى جديدة موضوعها
دفع المستحقات و تعويضات الساعات الإضافية و التعويض عن التسريح دون
سبب مشروع و جدي و كذا التعويض عن الأضرار لعدم منح العامل حقه في الراحة
التعويضية.

ليقوم مجلس الاستئناف بإبطال اتفاق الصلح على أساس انه يفتقر إلى معايير
المصالحة. لكن الغرفة الاجتماعية و تأسيسا على قوة النص القانوني أكد على أن اتفاق
الصلح المحرر بتاريخ 24 ابريل 1994 يعتبر باطلا. ليس لأنه لا يتضمن التزامات
متبادلة بين الأطراف لكن لان القاضي لم يقيم بوظيفته في مجال المصالحة. الأمر الذي
يترتب عنه عدم تحصل الأجير على حقوقه المطالب بها في حالة تنازله.

أسست الغرفة الاجتماعية قرارها على نص

و التي تؤكد على أن " المصالحة إجراء إجباري أمام المجلس العمالي . حيث تقوم بها مكتب المصالحة و الذي يتعين عليه إعلام العمال بكل حقوقهم، حتى يتمكنوا من التوصل إلى اتفاق الصلح. على أن يتم تحرير محضر بذلك يحض بالقوة التنفيذية طبقا للمادة 11-1454 R المقابلة للمادة 41-516 R مع الاحتفاظ بحقوقهم المكتسبة.

و تضيف الغرفة الاجتماعية أن الاتفاق الذي تم تبنيه من طرف مكتب المصالحة لا يقدم أي مصالح بالنسبة لأحد أطراف النزاع، حيث يقتصر دوره على اعتباره مدينا. و هذا مخالف للقانون. في حين يشكل للطرف الآخر امتيازات حقيقية. بذلك لم يحم مكتب المصالحة بوظيفته. و نتيجة لذلك يعتبر محضر المصالحة باطلا. إن القرار الصادر بتاريخ 28 مارس 2000 هدفه التذكير بوظيفة القاضي في مجال المصالحة، حيث يتعين عليه المشاركة الفعالة في إطار البحث و التوصل إلى اتفاق الصلح بين الأطراف مع احترام كل حقوقهم المكتسبة.

بعد التعرف على طبيعة و شكل محاضر المصالحة نتساءل عن مدى حجيتها . خاصة أن المشرع الجزائري يعتبرها مجرد اتفاق .

الفرع الثاني: حجية محاضر المصالحة و شروط صحتها.

اعتبر المشرع الجزائري محاضر المصالحة مجرد اتفاق بين الطرفين لا يرقى إلى درجة الحكم القضائي. إلا انه اعترف بحجيتها و لم يفرض في ذلك أي شروط بخلاف المشرع الفرنسي.

أولا : حجية محاضر المصالحة.

أشار المشرع الجزائري في نص المادة 2 من دون 04/20 إلى اعتبار محاضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير. ليكتفي بذلك من خلال هذا النص الوحيد على اعتباره دليل إثبات رسمي على وصول الأطراف إلى اتفاق و إنهاء النزاع القائم بينهم دون حاجة إلى القضاء. هذا ما لم يتضمن هذا المحضر تصريحات أو التزامات لم يتم الاتفاق عليها. أما بالنسبة للمشرع الفرنسي نجد الاجتهاد القضائي أكد على أن قرارات مكتب المصالحة غير قابلة للطعن¹ بأي طريقة سواء كانت عادية عن طريق المعارضة و الاستئناف أو غير عادية عن طريق النقض. إلا في حالة وجود حكم في الموضوع صادر عن مكتب الحكم. إنما يشترط في هذه القرارات أن تكون صحيحة.

ثانيا : شروط صحة محاضر المصالحة.

إذا كان المشرع الجزائري قد اعترف بالحجية المطلقة لمحاضر المصالحة و التي لا يمكن الطعن فيها إلا بالتزوير، فإن الاجتهاد القضائي الفرنسي قرر خلاف ذلك. حيث اشترط لتكتسب هذه المحاضر حجيتها أن تكون صحيحة. و قد أكد في هذا المجال على أنه " لا يمكن أن يكون محضر المصالحة صحيحا و مقبولا إلا عند ثبوت قيام المكتب بدوره في إعلام أطراف النزاع بكل حقوقهم و إلا أعتبر قرار المصالحة باطلا "².

كما أكد على أن "عدم قيام مكتب المصالحة بالتأكد مما إذا كان قد تم إعلام الأطراف بكل حقوقهم يشكل تجاوزا في حدود استعمال السلطة يترتب عنه إمكانية الطعن بالاستئناف في محضر المصالحة. و قد يترتب عنه بطلان الاتفاق المثبت بموجب محضر المصالحة "³ تتمثل هذه الحقوق التي يتعين على القاضي (القائم بالمصالحة) إعلام

¹ - الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية 15 ديسمبر 1971 Bull رقم 737.

² - الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية 28 مارس 2000 Bull رقم 135.

و هذا ما ذهب إليه المشرع المصري في المادة 05 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على انه " تقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصا أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون " .

³ - الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية 24 ماي 2006 . المنشور في قانون العمل الفرنسي ص 1391 .

أطراف النزاع بها في كل الحقوق المترتبة عن

إلى جانب ذلك يؤكد الاجتهاد القضائي على ضرورة أن يحض كل طرف من أطراف النزاع بحق الاستماع و تقديم الدلائل و تحضير الدفاع . حيث لا تؤخذ بعين الاعتبار أي وثيقة تضمنها ملف المعنيين بالأمر دون أن تتم معرفة ما تتضمنه بمواجهة الطرفين. حيث يتعين على كل طرف عندما يقدم وثيقة أو دليلاً ما إن يطلع عليها خصمه. أكثر من ذلك يكون من حق القاضي طلب تقديم أي إثبات والاستماع لشهادة الشهود أو تعيين خبير. المهم أن يؤمن فكرة المساواة في تقديم أدلة الإثبات الذي أقرته المادة 06 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان¹ .

بذلك يكون المبدأ العام بالنسبة لمحضر المصالحة هو عدم إمكانية الطعن فيه إلا في حالة ثبوت تجاوز مكتب المصالحة لمجال صلاحياته المحددة قانوناً. أو في حالة عدم احترام مبدأ الوجاهية في إدارة الجلسة. أو في حالة عدم احترام حقوق أطراف النزاع². يبقى أن نتساءل أمام اعتبار المشرع الجزائري لمحضر المصالحة مجرد اتفاق عما إذا كان يحض بالقوة التنفيذية الكافية أم لا ؟

¹- Jean Pélissier. Alain Supiot. Antoine Jeammaud .Op.cit p 1106.

²- بطلان محضر المصالحة لا يعتبر حاجزاً يمنع من إعادة رفع الدعوى و إخطار مكاتب المصالحة من جديد (قرار الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض 28 مارس 2000.

المطلب الثاني: تنفيذ محاضر المصالحة.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

تركت المادة 33 من قانون 04/90 للأطراف المعنية الخيار فيما يخص تنفيذ محاضر المصالحة حيث يمكنهم أن ينفذوا ما تم الاتفاق عليه وفقا للشروط و الآجال التي يحددها. و في حالة عدم الاتفاق على كيفية و تاريخ التنفيذ، فيتم ذلك وفقا لنص القانون على أن لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق (الفرع الأول). رغم ذلك قد يواجه الأطراف صعوبات تحول دون تنفيذ الاتفاق أو قد يمتنعوا كليا بإرادتهم عن التنفيذ. الأمر الذي دفع المشرع إلى إحاطته بنوع من الضمانات القضائية للتنفيذ عن طريق فرض غرامة تهديدية أملا في إعطاء فعالية أكثر لتنفيذ اتفاق الأطراف (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: أساس القوة الملزمة لمحاضر المصالحة.

يعتبر محضر المصالحة طبقا لقانون 04/90 مجرد اتفاق يعقده الأطراف ليحسموا بموجبه النزاع القائم بينهم. و هذا بتنازل كل منهم عن شيء من مطالبه . بذلك و طالما انه اتفاق فهو يستمد قوته الإلزامية من اتفاق الأطراف و قبولهم. لذلك يفترض أن تجد القوة التنفيذية لهذه المحاضر أساسها في قاعدة " العقد شريعة المتعاقدين ¹ " حيث لا يمكن لأي طرف أن ينفرد بتعديله أو إلغائه أو نقضه، بل يتعين عليهم تنفيذه حسب الاتفاق الذي تم بينهم. و إن كان قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد أجاز للطرف المتضرر من الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة، أن يتقدم بطلب التنفيذ الفوري له أمام رئيس القسم الاجتماعي². و إن كان لا يمكنه المطالبة بالتنفيذ الجبري له، طالما أن الأمر يتطلب أن يكون المطالب بتنفيذه سندا تنفيذيا، الأمر الذي تقتقر له محاضر المصالحة³.

1- أنظر المادة 106 من القانون المدني الجزائري " العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه و لا تعديله إلا باتفاق الطرفين".

2- وهذا طبقا للمادة 508 و التي تنص على انه يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري الى رئيس القسم الاجتماعي في حالة الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل احد الأطراف.

3- حصرت المادة 60 من قانون الجزاءات المدنية والإدارية السندات التنفيذية والتي تحضي بالتنفيذ الجبري والتي يخرج من مجالها محاضر المصالحة.

في دول أخرى تجد القوة التنفيذية لمحاضر

يعتبرها المشرع الموريتاني و السوري سندات حقيقي. في هذا الشأن نصت المادة 20 من قانون العمل الموريتاني على أنه " إذا حضر الأطراف أمام المحكمة، تبدأ المحكمة في محاولة التوفيق و إذا تم الاتفاق يحرر محضرا في نفس الجلسة و يقيد في محاضر جلسات المحكمة، ويتم بذلك تسوية النزاع وديا. و يعتبر المستخرج من محضر التوفيق الموقع عليه من الرئيس والسكرتير بمثابة سند تنفيذي¹.

القوة التنفيذية لمحاضر الصلح عند المشرع الفرنسي ، تجد مصدرها في نص القانون حيث تؤكد المادة R 1454-10 R المقابلة للمادة R 516-15 على أنه " بعد أن يتولى مكتب المصالحة الاستماع للأطراف و يسعى من أجل الوصول إلى الصلح بينهم، يقوم بتحرير محضرا بذلك . على أن يشير سواء أكانت المصالحة كلية أو جزئية إلى محتوى الاتفاق المتوصل إليه و أن يؤكد على أن يكون محل تنفيذ فوري سواء بصفة كلية أو جزئية حسب النتائج المتوصل إليها أمام مكتب المصالحة .

من جهته الاجتهاد القضائي أكد على اعتبار محضر المصالحة عقد حقيقي مبرم أمام القاضي، موضوعه الاتفاق على الصلح بين الطرفين ويحض بالقوة التنفيذية.

ما يمكن قوله انه مهما كان الأساس الذي تستمد منه محاضر المصالحة قوتها التنفيذية إلا أن أمر تنفيذها يظل مسألة جوهرية مرهونة بإرادة الأطراف و اختيارهم. الأمر الذي دفع المشرع الجزائري إلى إحاطتها ببعض الضمانات القضائية سعيا منه لإعطاء فعالية أكبر لهذه المحاضر .

¹ - مجلة منظمة العمل العربية ص 103 و 104 .

الفرع الثاني: الضمانات القضائية لتنفيذ محاضر

رغم اعتبار المشرع الجزائري محاضر المصالحة مجرد اتفاق بين طرفي النزاع إلا انه فرض جزاءات في حالة امتناع عن تنفيذ هذه المحاضر و هذا بفرض جزاءات تتمثل في الغرامة التهديدية كوسيلة. كما وضح كيفية تطبيقها

أولا : الغرامة التهديدية وسيلة لتنفيذ محاضر المصالحة.

أمام امتناع الأطراف¹ المعنية عن تنفيذ محاضر المصالحة ، تدخل المشرع الجزائري رغبة منه في حماية الطرف المتضرر (و الذي يكون عادة العامل) من عدم التنفيذ و تمكينه من مطالبة الطرف المدين بالتنفيذ الجبري في حالة رفضه أو تأخره عن تنفيذ التزاماته المتفق عليها . و هذا من خلال تدعيم هذه المحاضر و إحاطتها ببعض الضمانات التنفيذية ذات الطابع القضائي .

تتمثل هذه الضمانات في الغرامة التهديدية² و التي أشار إليها المشرع كوسيلة ضغط على المستخدم لدفعه على تنفيذ التزاماته في نص المادة 34 من قانون 04/90 حيث نصت على أنه " في حالة عدم تنفيذ إنفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط و الآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية و الملتمس بعريضة من أجل التنفيذ المعجل لمحاضر المصالحة في أول جلسة و مع استدعاء المدعى عليه نظاميا ، مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 بالمائة من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع و النظم المعمول بها " .

¹ - أ. سليمان مرقس. الوافي في شرح القانون المدني . المجلد الرابع. مطبعة السلام القاهرة 1992 ص 124 .

² - إن نظام الغرامة التهديدية أو التهديد المالي من ابتداء القضاء الفرنسي الذي دأب على تطبيقه منذ الحكم الذي أصدرته محكمة النقض الفرنسية في 29 جانفي 1834 رغم الانتقادات الموجهة له آنذاك لافتقاره وقتها إلى السند التشريعي ، حتى جاء القانون رقم 626/72 المؤرخ في 05/07/1972 الذي نظمها و أعطاهما السند القانوني "

يعتبر نص هذه المادة استثناء عن القاعدة

في تحديد مقدار الغرامة التهديدية¹. وقد يرجع تعيين المسرح الجزائي لسلك القاضي في هذه الحالة إلى طبيعة الالتزام محل التنفيذ المتعلق بفئة خاصة و هم العمال الذين يهدف عادة المشرع إلى حمايتهم من تعسف المستخدمين. غير أن الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز خمسة عشر 15 يوما ، و يكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل بقوة القانون رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن . على أن تتضاعف هذه الغرامة التهديدية بقدر عدد العمال المعنيين و في حدود مائة 100 عامل².

ثانيا : تصفية الغرامة التهديدية.

لا يتم تنفيذ الغرامة التهديدية إلا بعد تصفيتها من طرف قاضي الموضوع³ و ذلك بعدما ينكشف الموقف النهائي للمدين. وهذا إما لأحداث التهديد المالي مفعوله ، أو لإصرار المدين على موقفه و تأكيده على أن لا يقوم بتنفيذ التزاماته.⁴ و في كلتا الحالتين لا تترتب أية فائدة في حالة الإبقاء على الغرامة التهديدية ، مما يفرض مراجعتها و تصفية قيمتها طبقا لما نص عليه قانون الإجراءات المدنية.

¹ - و هذا ثابت من خلال قرار المحكمة العليا رقم 154706 المؤرخ في 1997/11/11 الصادر على اثر الطعن بالنقض في الحكم الصادر بتنفيذ الاتفاق .

- على الوجه التلقائي المثار من طرف المحكمة العليا : المأخوذ من مخالفة قاعدة جوهرية في الإجراءات . " حيث يتبين من الحكم المطعون فيه أن ... أقام دعوى من اجل تطبيق ما ورد في محضر المصالحة المبرم بينه و بين ... بمفتشية العمل... و حيث ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط التي يحددها في اجل لا يتجاوز ثلاثين يوما، و حيث في حالة عدم التنفيذ من أحدهما طبقا للأجل و الشروط المحددة في محضر المصالحة... يأمر رئيس المحكمة القسم الاجتماعي الملتزم بعريضة من أجل التنفيذ مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25 بالمائة من الراتب الشهري

² - أنظر المادة 35 من قانون 04/90 السابق الذكر .

³ - للإشارة أن المشرع الجزائري سمح لقاضي الأمور المستعجلة الحكم بالغرامة التهديدية طبقا لما جاء في نص المادة 471/2 من قانون الإجراءات المدنية و لكن بالمقابل منعه من تصفيتها بل ترجع إلى قاضي الموضوع .

⁴ - د/ عبد الرزاق السنهوري - الوسيط في شرح القانون المدني الجديد - نظرية الالتزام بوجه عام ، منشورات الحلبي - الطبعة

الثالثة 2005 بيروت ص 819 .

و يتم تقدير التعويض النهائي على أساس الضرر
رفض التنفيذ مراعيًا في ذلك ما ظهر من السيئ من قبل المدينين
التعويض النهائي بعد تصفية الغرامة التهديدية يتجاوز مبلغ التعويض وفقا للقواعد
العامة¹ ، كما لا يجوز للقاضي أن يحكم على المدين بمبلغ التعويض النهائي الناتج من
تصفية الغرامة التهديدية إضافة لحكمه عليه بالتعويض، و إلا اعتبر مخالف للمبدأ القاضي
بعدم جواز منح تعويضين عن نفس الضرر.

المبحث الثاني : محاضر عدم المصالحة.

غالبا ما تنتهي مساعي مكاتب المصالحة بالفشل، حيث يتم تحرير محاضر عدم
الصلح. و هذا ثابت من خلال الإحصائيات المقدمة . حيث تؤكد على أنه من بين
الشكاوى المطروحة أمام مكاتب المصالحة رغم كثرتها لا تتجح هذه الأخيرة في تسوية
سوى الثلث منها . يرجع ذلك إما بسبب الإهمال و عدم الحضور أصلا. و إما بسبب عدم
الوصول إلى اتفاق الصلح لتسوية الوضع بينهم (المطلب الأول). الأمر الذي يدفع
بالطرف المتضرر إلى البحث عن وسيلة أخرى توفر له الضمانات و الحماية القانونية
لاقتضاء حقوقه التي عجز عن تحصيلها وديا. و هذا من خلال لجوئه إلى الجهات
القضائية المختصة (المطلب الثاني) . متمسكا بمحضر عدم المصالحة كوثيقة تمكنه من
قبول دعواه شكلا أمام القضاء.

المطلب الأول : الطبيعة القانونية لمحاضر عدم المصالحة.

في حالة اتفاق أطراف النزاع بصفة كلية على تسوية النزاع القائم بينهما، تكون
محاضر الصلح نقطة لنهاية النزاع. و قد يكون الاتفاق جزئيا حيث تتم تسوية بعض
المسائل دون الأخرى. و هنا احتمال تحرير محاضر المصالحة أكبر مهما كان حجم
المسائل التي ظلت محل نزاع (الفرع الأول). هذا فضلا عن الحالات التي لا يتم فيها
الاتفاق مطلقا بين طرفي النزاع. و هذا مهما كانت الأسباب التي أدت إلى هذه النتائج
السلبية (الفرع الثاني) .

¹ - د. عبد الرزاق السنهوري. النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني المصري. دار إحياء التراث العربي .

الفرع الأول: مضمون محاضر عدم المصالحة.

نصت المادة الأولى من الأمر 32/75 السابق الذكر على عدم قابلية الدعوى دون اللجوء إلى المصالحة أمام مفتش العمل. و قد كرس القانون 04/90 هذا الإجراء حيث ينص على أن قبول الدعوى يتوقف وجوبا على تقديم محضر عدم المصالحة عملا بأحكام المادتين 19 و 37 منه. هذا و يشترط في الطلبات المقدمة أن تكون قد أثرت أمام مكتب المصالحة ما عدا لحالات التي تكون فيها هذه الطلبات مشتقة من الطلب الأصلي¹ ، كأن يطلب العامل رجوعه أمام مكتب المصالحة دون طلب التعويض أو يرفع الدعوى بالتعويض عن عدم الامتثال لحكم سابق ، ثم يقدم الطلب الثاني أمام المحكمة ففي هذه الحالة يعتبر الطلب الثاني متصل بالأول.

أما إذا تقدم أمام مكتب المصالحة بطلب الرجوع ثم يأتي أمام المحكمة ليطلب الرجوع و الترقية ففي هذه الحالة يكون الطلبان غير متصلين و يصرح بعدم قابلية الطلب الثاني لعدم البث فيه من قبل مكتب المصالحة. و على أي حال فإنه يمكن للطرف الذي صرح بعدم قبول دعواه أن يتدارك الخطأ الإجرائي بالرجوع أمام مكتب المصالحة و إتباع الإجراء القانوني المطلوب. متى تم تحرير محاضر عدم المصالحة فإنها تعتبر حجة عليهما و دليل إثبات على عدم الصلح بينهما طبقا لما أشار إليه المشرع الجزائري في المادة 31 فقرة 02 من قانون 04/90 و التي نصت على انه " في حالة عدم الاتفاق بين الأطراف ، يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة ".

¹ - و هذا ثابت من خلال قرار المحكمة العليا رقم 193701 المؤرخ في 11/04/2000 الصادر على اثر الطعن بالنقض بالحكم القاضي برجوع العامل إلى عمله.

الوجه الثاني المأخوذ من مخالفة القانون و لا سيما المواد 19 و 26 و 32 من قانون 04/90 ذلك أن المدعى عليه اشتكى حسب محضر المصالحة من عدم استلام مستحقاته المتعلقة بالساعات الإضافية . و لم يذكر فيه إطلاقا طلبة المدعى عليه المتعلق بإدراجه في منصب العمل و طلبه المتعلق بدفع الرواتب ، إن المحكمة قد فصلت في مطالب المدعى عليه و التي لم تكن محل مصالحة أمام مكتب المصالحة و لم تكن محل شكوى أمام مفتش العمل استنادا إلى نص المادة 26 من قانون 04/90 مما يترتب عنه إلغاء الحكم . حيث انه يتضح من محضر عدم المصالحة المؤرخ في 10/30/1997 إن النزاع كان يتعلق بالساعات الإضافية التي كان المدعى عليه يطالب بتسديد المقابل لها، في حين أن موضوع الدعوى هنا هو الرجوع إلى المنصب و إلغاء قرار الفصل مع دفع مبالغ الساعات الإضافية و أن هذا الطلب يخالف ما كان يطالب به المدعي عند محاولة الصلح. و بالتالي يعتبر بأن محاولة الصلح لم يتم إجراؤها فيما يخص ما زاد عن ما هو مذكور بمحضر عدم المصالحة السالف الذكر و لا يحق لقضاة الموضوع أن يفصلوا هنا بما لم يتعلق بالساعات الإضافية و انه لما قضاوا بما لم يتم المصالحة فيه أنهم خالفوا نص المادة 19 من قانون 04/90 مما يترتب عن حكمهم النقض .

المشرع الفرنسي من جهته أشار في المادة

جلسة المصالحة بعد انتهائها تحرير محضرا إما باستصحاب أو عدمها وفي حالة عدم الوصول إلى مصالحة كلية، الطلبات التي لم يتم الاتفاق حولها يتم الإشارة إليها في المحضر. على أن يقوم بذلك كاتب الضبط تحت رقابة رئيس مكتب المصالحة".

ما يمكن ملاحظته أنه كثيرا ما تكون نتائج مساعي مكاتب المصالحة سلبية، الأمر الذي يترتب عنه الكثير من محاضر عدم المصالحة و بالتالي كثرة القضايا التي سوف تعرض أمام القضاء. الأمر الذي يثير التساؤل حول ما إذا كان توافر حالة من الحالات المحددة بموجب نص القانون وحده كافي لتحرير محاضر عدم المصالحة أم أن هناك ضرورات اقتصادية ساهمت في تضاعفها في إطار الإصلاحات الجديدة ، و دخول الجزائر اقتصاد السوق ؟

الفرع الثاني: حالات تحرير محاضر عدم المصالحة.

أجاز المشرع الجزائري لمكاتب المصالحة تحرير محاضر عدم المصالحة في حالتين اثنتين و هما :

- حالة عدم حضور المدعى عليه حيث نصت المادة 30 من قانون 04/90 على أنه " في حالة غياب المدعى عليه أو ممثله المؤهل في اجتماعين متتاليين للمصالحة، يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه المستدعى بصفة نظامية".
- حالة عدم الاتفاق بين أطراف النزاع و هنا نشير إلى أنه إذا كان المشرع الجزائري يسمح بتحرير محضر عدم المصالحة بمجرد عدم حضور المدعى عليه أو عدم اتفاق الأطراف، فإن المشرع الفرنسي أعطى فرصة أكبر لطرفي النزاع من أجل تسوية الوضع. حيث لا يتم تحرير محاضر عدم المصالحة إلا في حالات محددة و بعد فشل كل المحاولات.

فطبقا لنص المادة 13-1454 R المقابلة للمادة

للمدعى عليه في حالة عدم حضوره فرصة استدعائه إذا قدم سببا مشروعاً يبرر غيابه¹ بموجب رسالة موصى عليها مع العلم بالوصول أو عن طريق تكليفه بالحضور من طرف المحضر القضائي. و يبطل كل تكليف يقوم به بطلب من مكتب المصالحة إذا لم يتم خلال ستة 06 أشهر من القرار المتخذ بشأن الاستدعاء". و لا يتم إحالة القضية أمام مكتب الحكم إلا في حالة ثبوت أن الوضع لا يحتاج إلى القيام بإجراء تحقيق أو القيام بإعلام الأطراف رغم غياب المدعى عليه.

من جهة أخرى في حالة حضور المدعي و المدعى عليه أمام مكتب المصالحة ، و لم تكن القضية جاهزة للفصل فيها، يقوم مكتب المصالحة أو مكتب الحكم بتعيين مستشاراً مقررًا أو مستشارين بموجب قرار غير قابل للطعن من أجل الاستماع للأطراف و طلب تقديم الإثباتات الضرورية بغرض حل النزاع² . في حالة تصالح الأطراف و لو جزئياً يثبت المستشار المقرر الاتفاق المتوصل إليه في محضر³ . أما في حالة حضور المدعي و المدعى عليه و كانت القضية جاهزة للفصل فيها دون حاجة إلى تعيين مستشار مقرر أو مستشارين أو إجراء تحقيقات مهمة في القضية، يحيل مكتب المصالحة بعد ثبوت عدم اتفاق الأطراف و تحرير محضر عدم الصلح القضية أمام مكتب الحكم حيث يتم استدعاء الأطراف أمامه، طبقاً لمقتضيات المادة 17-1454 R المقابلة للمادة 20-516 R على أن يتم استدعائهم من طرف الكاتب بموجب رسالة موصى عليها مع العلم بالوصول والتي يجب أن تتضمن الاسم، المهنة و عنوان الأطراف، مكان و تاريخ الجلسة و النقاط التي بقيت محل نزاع.

¹ - يعتبر سبب مشروع يبرر عدم الحضور الشخصي للمدعى عليه أمام مكتب المصالحة في حالة ما إذا كان المستخدم عضواً في هذا المكتب . الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية 14 ماي Bull Civ 1987 رقم 335 و قانون العمل ص 1392

² - طبقاً للمادة 1-1454 R و المادة 3-1454 R المقابلة للمادة 23-516 R. من قانون العمل الفرنسي .

³ - هذا يعني أنه بعد إجراء محاولة المصالحة، إذا لم تكن القضية جاهزة للفصل فيها يمكن أن يتم تعيين مستشار أو مستشارين من أجل القيام بإجراء و تحقيقات في الموضوع. تلك المهام التي يقومون بها قد يترتب عنها مصالحة كلية أو جزئية. أنظر في هذا الصدد Memo Social p § 735 .

هذا و تضيف المادة 22-1454 R المقابلة للماد

الأطراف و لو جزئيا يثبت مكتب الحكم بموجب محضر هذا الاتفاق المتوصل إليه، مع تأكيده على ضرورة أن يكون موضوع أو محل تنفيذ فوري بصفة كلية أو جزئية أمام مكتب الحكم.

يتضح من خلال ذلك أن المشرع الفرنسي أعطى فرصة اكبر لطرفي النزاع أملا في الوصول إلى اتفاق بينهم. و هذا من خلال سعي مكتب المصالحة للوصول إلى حل ايجابي بدلا من تحرير محضر عدم المصالحة . حيث يمكن لمكتب المصالحة بعد إجراء محاولة الصلح أن يعين مستشارا مقررا، و الذي بدوره يسعى للتوفيق بين الأطراف حيث يمكن أن يترتب عن تدخله الوصول إلى مصالحة كلية أو جزئية. بذلك لا تتم إحالة القضية أمام مكتب الحكم إلا في مرحلة أخيرة بعد ثبوت عدم اتفاق الأطراف، رغم جهود مكتب المصالحة و المستشار المقرر و التحقيقات. و هذا واضح من خلال الصلاحيات المخولة لهذه الهيئات أثناء أداء مهامهم¹.

المطلب الثاني: أسباب و نتائج تحرير محاضر عدم المصالحة.

كثيرا ما تنتهي جلسات المصالحة بالفشل في تحقيق التوفيق بين طرفي النزاع . و هذا لعدم استعداد المستخدم خاصة للتراجع عن قراره أو تعديله أو سحبه أو التراجع عن التصرف الذي ألحق ضررا بالعامل. الأمر الذي يثير الخلاف بينهما .
هنا نتساءل عما إذا كان هذا وحده ما دفع مكاتب المصالحة لتحرير محاضر عدم الصلح . أم أن هناك أسباب أخرى تقف وراء ذلك (الفرع الأول) ترجع إلى غياب الدور الفعال لأعضاء مكاتب المصالحة في هذا المجال. من جهة أخرى، هل تعتبر محاولات مكتب المصالحة هي الفرصة الأخيرة أمام طرفي النزاع لتسويته وديا. أم أن لهم فرصة أخرى في المصالحة أمام القضاء (الفرع الثاني).

¹ - الصلاحيات التي سبق ذكرها ص 109 و ما بعدها.

الفرع الأول: أسباب تحرير محاضر عدم المصالحة

لقد ثبت حسب الإحصائيات الواردة فشل محاتب المصالحة في تسوية نزاعات المطروحة أمامها وديا. حيث لا يتم تسوية إلا ثلث (3/1) الشكاوى المعروضة أمامها¹ و الدليل على ذلك تضاعف عدد النزاعات المطروحة أمام الجهات القضائية المختصة. يرجع فشل هذه المكاتب في تحقيق النتائج المنتظرة منها إلى عدة أسباب منها ما يعود إلى أطراف النزاع ذاتهم ، و منها ما يرجع للنقص في التنظيم القانوني لمكاتب المصالحة و كذا لأعضائها .

أولا: الأسباب التي ترجع لأطراف النزاع.

تتمثل هذه الاسباب في ما يلي:

- عدم فتح مجال الحوار لتثبيت كل منهما بموقفه ، أو لعدم الاعتراف بالأسباب التي أدت إلى نشوء الخلاف أو لعدم الاستماع لحجج الخصم .
- عدم اهتمام أصحاب العمل بحكم طبيعة عملهم المستهدف للربح بالصلح كإجراء وقائي من شأنه المحافظة على العلاقة الودية مع العامل الاجير² .

ثانيا : عدم تكفل المشرع بوضع نظام خاص بهيئات المصالحة و بأعضائها.

- عدم وجود نظام خاص بأعضاء مكاتب المصالحة في كل ما يتعلق بتنظيمهم و حمايتهم و تأديبهم على غرار المشرع الفرنسي³ .

¹ - أنظر أحمية سليمان المرجع السابق ص 27 " يثير مسؤول في مفتشية العمل بأنه تم تسجيل 45 ألف شكوى سنة 1991 تم تسوية 65 بالمائة منها ، في حين تم تحرير 14 ألف محضر عدم المصالحة. في حين تم تسجيل سنة 1993 حوالي 39 ألف شكوى تم تسوية 49 بالمائة منها عن طريق مفتشي العمل و تم تحويل 15 ألف شكوى لمكاتب المصالحة التي لم تتمكن من تسوية سوى ثلثها أي 33 بالمائة و تم تحويل 66 بالمائة الباقية إلى العدالة. أما التوجيه العام لحجم الشكاوى فإنها تستقر في حدود 40 ألف شكوى سنويا و ذلك منذ 1992. لا تتجح مكاتب المصالحة إلا في تسوية 22 بالمائة ليتم تحويل 78 بالمائة الباقية إلى العدالة بمحاضر عدم المصالحة. أنظر الملحق صفحة رقم 01 .

² - أخطر من ذلك ابتكرت الشركات اليوم مصطلح العامل عند الطلب بدلا من الأجير اليومي ، حيث يجبر العمال على قبول العمل بالرغم من خلوه من الضمانات الاجتماعية . بذلك أصبح للشركات طاقات احتياطية لا تكلفهم شيئا يمكنهم الرجوع إليها و الاستفادة منها عند الطلب حسب حاجة السوق. فكيف يمكن للمستخدم أمام هذه الفرص أن يكلف نفسه للحضور لجلسات المصالحة مع عامل هو أصلا في غنا عنه مادام أمامه البديل . أنظر أ. ضياء مجيد الموسوي . العولمة و اقتصاد السوق الحرة . ديوان المطبوعات الجامعية. الطبعة الثالثة 2007.

³ - أنظر الصفحة 120 و ما بعدها.

- عدم تمتع أعضاء مكاتب المصالحة بالشر
المصالحة سواء تعلق الأمر بالتكوين، بالأجر
مكتب العمل الدولي.

- غياب الدور الفعال لعضو مكاتب المصالحة في التأكد من جدية المصالحة و تقابل
الالتزامات بين الطرفين و إعلامهم بحقوقهم¹.

- ضعف التكوين القانوني لأعضاء مكاتب المصالحة و المساعدين إلى جانب ضعف انعدام
المستوى التعليمي و عدم الإلمام بأحكام قانون العمل و طرق تسوية النزاعات.

- عدم الاهتمام و الانضباط للسعي جديا من اجل التوصل إلى حل ايجابي و التوفيق بين
الأطراف .

- انعدام التشجيع و الحوافز المادية لأعضاء مكاتب المصالحة و المساعدين.

- عدم وجود هيئة متابعة و رقابية تتولى تقييم أعمال أعضاء مكاتب المصالحة.

هذا بخلاف المشرع الفرنسي الذي وضع نظاما خاصا بأعضاء مكاتب المصالحة،
حيث يعتبرهم بمثابة قضاة يخضعون لنفس النظام القانوني للقضاة . و يتمتعون بالحماية
و الضمانات الخاصة من اجل ممارسة مهامهم . كما فرض نظاما صارما لتأديبهم في حالة
الإخلال بالتزاماتهم. من ذلك مثلا نجده يفرض عليهم ضرورة التكوين لمواكبة آخر
التطورات و المستجدات و معرفة كل القوانين الجديدة. هذا فضلا عن النظام القانوني للهيئة
المكلفة بالمصالحة حيث اعتبرها جزءا من المنظومة القضائية.

الفرع الثاني: نتائج تحرير محاضر عدم المصالحة.

يعتبر محضر عدم المصالحة أولى الضمانات التي يتعين على المدعي تقديمها لقبول
دعواه شكلا. هذا إذا أراد مواصلة منازعة المدعى عليه لاقتضاء حقوقه أمام القضاء بعد
فشل محاولة المصالحة بينهما، و التي مع ذلك يمكن إعادة المرور بها ثانية أمام القاضي
الذي يخول له القانون صلاحية إجرائها من خلال نص المادة 990 و ما بعدها من قانون
الإجراءات المدنية و الإدارية .

¹- أنظر الصفحة 132 و ما بعدها.

أولاً : محاضر عدم المصالحة شرط لقبول الدعوى

في حالة عدم اتفاق أطراف النزاع و فستهم في الوصول إلى تسوية النزاع وديا سواء مباشرة بين العامل و المستخدم في إطار التسوية الداخلية أو بعد تدخل مكاتب المصالحة ، ينتقل الأطراف من هذه المرحلة الوقائية إلى مرحلة علاجية أمام القضاء معتمدين في ذلك على محضر عدم المصالحة كوثيقة تبرر هذا الانتقال، بل ضمان لقبول دعواهم شكلا¹ و هذا طبقا لأحكام المادة 19 و 36 من قانون 04/90 و التي تنص على انه " في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة ، دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية " في حين تشترط المادة 37 من نفس القانون ضرورة إرفاق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة المسلم من مكتب المصالحة بعد فشله في تحقيق المهمة المسندة إليه² .

¹ - هذا ما أكدته المحكمة العليا في قراراتها :

- قرار رقم 153913 المؤرخ في 1997/12/09 الصادر على اثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برجوع العامل إلى عمله. عن الوجه الأول : المأخوذ من مخالفة قاعدة جوهرية في الإجراءات و المتمثلة في احترام المادة 19 من القانون رقم 04/90 بدعوى أنه قبل كل مراجعة يجب اللجوء إلى الصلح أمام مكاتب المصالحة، حيث يستدعي الأطراف غير أن هذا الإجراء لم يتم ، كما انه لم يتم استدعاء الطاعنة.

حيث انه يتبين فعلا بالرجوع إلى الحكم المطعون فيه انه ليست هناك أية إشارة إلى أن النزاع قد عرض على مكتب المصالحة كما تنص على ذلك المادة 19 من قانون 04/90 التي تنص بأنه يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مجلس المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية .

حيث انه ما دام النزاع بعد الفصل في دعوى الفرع النقابي أصبح نزاعا فرديا و رفع كل عامل دعواه بصفة مستقلة عن باقي العمال للمطالبة بالرجوع إلى منصب عمله الأصلي و الأجور، فكان من الواجب على المحكمة قبل التطرق لموضوع الدعوى أن تعين هل أن النزاع عرض على مكاتب المصالحة أم لا ، و أن المادة 19 المذكورة نصت على ذلك على سبيل الوجوب و بالتالي فهي من النظام العام و كان على المحكمة التطرق إليها و لو لم يثار أمامها من قبل الطاعنة ، فضلا على أن القرار المؤرخ في 1992/03/02 الذي فصل في دعوى الفرع النقابي كان قد رفض طلب هذا الأخير الخاص برجوع العمال المطرودين إلى مناصب عملهم الأصلية على أساس أن ذلك الطلب لم يعرض على مفتش العمل و عليه فان هذا الوجه مؤسس و ينجر عنه نقض الحكم المطعون فيه.

- قرار رقم 182155 المؤرخ في 1999/09/14 حيث تنعي الطاعنة عن الحكم المطعون فيه أن لم يشر إلى وجود محضر صلح أو عدمه مع أن المادة 19 من القانون 04/90 تشترط لقبول أي دعوى اجتماعية تقديم محضر عدم الصلح من مفتش العمل المختص. حيث يتعين فعلا من الحكم المطعون فيه انه لا يشير إلى الإجراء المنصوص عنه في المادة 19 من قانون 04/90 و حيث أن المطعون ضده قدم على مستوى المحكمة العليا محضر صلح في 1996/10/15 تحت رقم 75 الذي حرره رئيس مكتب المصالحة لمفتشية العمل بسطيف و هذا يدل على عدم وجود هذا الإجراء الجوهري إذ أنها لم تتحقق أو تراقب مدى صحة الإجراءات الأولية المنصوص عنها في المادة 19 و التي تعتبر من النظام العام و هذا في وجود محضر عدم الصلح قبل الفصل في جوهر النزاع و حيث في هذه الحالة يعتبر هذا الوجه مؤسس و يتعين نقض و إبطال الحكم .

² - هذا ما أكدته المحكمة العليا من خلال قرارها رقم 206872 المؤرخ في 2000/11/15 الصادر على اثر الطعن بالنقض في القرار المؤيد للحكم القاضي بالأجور المستحقة. عن الوجه الأول المأخوذ من إغفال أو خرق شكل جوهري في الإجراءات: حيث أنه يعاب على قضاة الموضوع عدم إثارته تلقائيا لمقتضيات المادة 19 و التي تعتبر من النظام العام و التي كان المدعي مؤهلا لإثارته للمرة الأولى على مستوى المحكمة العليا و انه كان يتعين على قضاة الموضوع التحقق من أن الأطراف احترمت النصوص القانونية المشار إليها أعلاه، حيث أن الصلح من النظام العام يمكن إثارة انعدامه و غيابه لأول مرة أمام المحكمة العليا و من ثمة فان هذا الوجه مؤسس و يتعين بالنتيجة نقض القرار المطعون فيه .

ثانيا : دور قضاء العمل في مجال المصالحة.

Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

بعد تحرير محاضر عدم الصلح يلجأ من له مصلحة إلى رفع دعواه أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليمياً¹ طبقاً للمادة 40 فقرة 08 و المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و اللتان تتصان على أنه " يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه " ² .

هذا و نشير إلى أن هذه المحاكم إلى جانب اختصاصاتها العامة المنصوص عليها في المادة 20 من قانون 04/90 خول لها القانون بموجب المادة 21 من نفس القانون اختصاصات خاصة للنظر في المسائل التالية:

إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تصنيف الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الجماعية ، تسليم شهادات العمل و كشف الرواتب و الوثائق الأخرى³ المنصوص عليها قانوناً لإثبات النشاط المهني للمدعي .

في حين أكدت المادة 22 من نفس القانون على أن تكون الأحكام القضائية التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون، تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق عمل جماعي، كل لاتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكاتب المصالحة، دفع الرواتب

¹ - عن تشكيلة المحكمة و اختصاصها الإقليمي و النوعي. انظر المواد من 20 إلى 25 و من 36 إلى 39 من قانون 04/90 السابق الذكر.

² - يقابل هذا النص نص المادة 07 فقرة 17 من قانون الإجراءات المدنية الملغى و التي تنص على انه " ترفع الطلبات من المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل و صاحب الأجر إذ كان العمل حاصلًا في مؤسسة ثابتة أمام محكمة المكان الواقع في دائرة اختصاصها تلك المؤسسة و إذا كان العمل غير حاصل في مؤسسة ثابتة فيعود الاختصاص لمحكمة المكان الذي أبرم فيه العقد " بذلك يكون نص المادة 40 من القانون الجديد قد ربط الاختصاص الإقليمي بمكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو موطن المدعى عليه، بخلاف النص القديم الذي ربط انعقاد الاختصاص بوجود مؤسسة ثابتة حيث ينعقد الاختصاص بذلك للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصاتها تلك المؤسسة، و إلا لمحكمة إبرام عقد العمل في حالة وجود مؤسسة ثابتة. نرى أن ما تضمنه النص الجديد يتمشى أكثر و آليات الاقتصاد الحر الذي يعتمد بالدرجة الأولى على حركة رأسمال و العمال ، و يتمشى و المفهوم الحديث للمؤسسة الذي تخلى عن الطرح الكلاسيكي لها في وجود عمال قارين داخل المؤسسة يجمع بينهم مكان عمل واحد و يخضعون لسلطة رئيسهم المباشر. حيث أصبحت وحدة اجتماعية يربط بين عمالها وحدة المصالح مهما تغير شكلها.

³ - هذه الصلاحيات يختص بها مكتب المصالحة عند المشرع الفرنسي.ص.109 .

و التعويضات لخاصة بالأشهر الستة 06 الأخير

المعجل لمحضر المصالحة من خلال فرض الغرامة الشهدييه .

رغم هذه الاختصاصات الخاصة بمحاكم العمل. تظل هذه الأخيرة مندمجة في المنظومة القضائية العامة، رغم تمييزها فيما يخص إجراءات سير الدعوى و طبيعة الأحكام الصادرة عنها. إلا أنها تبقى خاضعة من حيث إجراءات التقاضي إلى نفس الإجراءات التي تخضع لها المحاكم الأخرى وفقا لما يحدده قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، و إن كان هذا الأخير قد منح للقسم الاجتماعي اختصاص نوعي في بعض المواد من خلال المادة 500 من القانون المذكور التي تنص على أنه " يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية : إثبات عقود العمل و التكوين و التمهيـن تنفيذ و تعليق و إنهاء عقود العمل و التكوين و التمهيـن ، منازعات اتخاذ مندوبي العمال المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب ، منازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد المنازعات المتعلقة بالاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل "

في هذا المجال تنص المادة 503 من قانون الإجراءات المدنية الجديد على أنه " ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقا للأحكام المقررة قانونا² على أن يتم رفع هذه الدعوى في اجل لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح و ذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى طبقا للمادة 504 من القانون السالف الذكر. بعد ذلك تقيد الدعوى المرفقة إلى المحكمة في سجل خاص ثم يتم استدعاء الأطراف لحضور أول جلسة و التي يجب أن تحدد في اجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى. و التي يتعين على القاضي أن يفصل فيها في اقرب الآجال طبقا للمادة 505 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

¹ - وهذا طبقا للمادة 509 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية . أنظر رشيد واضح. المرجع السابق. ص 65 .

² - و هذا بإيداع عريضة مكتوبة و موقعة و مؤرخة تودع بأمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه، بعدد نسخ يساوي عدد الأطراف. طبق للمادة 14 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية مع مراعاة ما تقرضه لمادة 15 من بيانات.

وهنا نشير إلى أنه يمكن للقاضي أن يقوم بمد

المادة 990 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد والتي نصت على انه يجوز للخصوم التصالح تلقائيا ، أو بسعي من القاضي ، في جميع مراحل الخصومة " بذلك يكون المشرع قد منح للقاضي فرصة إجراء محاولة ثانية لحل النزاع وديا. و هذا ما نص عليه المشرع أيضا في المادة 17 من القانون الملغى و إن كان النص الجديد أوسع مجالا حيث ترك المبادرة لكل من الخصوم و القاضي، كما انه مكن هذا الأخير أن يأخذ بهذا الطريق البديل في الصلح دون أي قيد، قبل و أثناء الخوض في الدعوى القضائية تاركا له السلطة التقديرية في اختيار الزمان و المكان المناسبين طبقا لمقتضيات المادة 991 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، و هذا بخلاف النص القديم الذي يشترط أن يتم الصلح قبل عرض القضية للدراسة و تبادل العرائض و المداولة. في حالة نجاح المصالحة توقف الدعوى و تشطب القضية من جدول أعمال المحكمة و يعتبر محضر المصالحة الصادر عنها بمثابة حكم قضائي واجب التنفيذ بمختلف الوسائل و طرق التنفيذ محاضر الصلح.

أما إذا لم تنجح محاولة الصلح تستمر القضية في المناقشة و المداولة و التحقيق إذا تطلب الأمر ذلك. إلى أن تصبح القضية جاهزة للحكم فيها. فيصدر حكم قضائي في نفس الجلسة أو الجلسة اللاحقة بعد المداولة. فالاستعجال يعتبر من أهم خصائص قضاء العمل حيث تشير المادة 38 من قانون 04/90 على أنه " تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوم من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى ، و على المحكمة أن تصدر حكما في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية . و هذا بحضور التشكيلة المتميزة للغرفة الاجتماعية على مستوى المجلس القضائي حيث تتكون من قاضي كرئيس للغرفة و ممثلين عن العمال و أصحاب العمل ، الأمر الذي يضمن مشاركة المعنيين بالأمر في تسوية نزاعاتهم .



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

الخلاصة

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

إن التطور الذي عرفته الجزائر خلال الـ

مؤسساتها السياسية و الاجتماعية، سمح لها بالمرور من نظام مركزي موجه يتميز بتدخل الدولة في كل المستويات إلى نظام اقتصادي ليبرالي قائم على المنافسة الحرة. و قد ترتب عن ذلك إعادة النظر في العديد من القوانين، لا سيما القوانين الاجتماعية بغرض تكيف علاقات العمل مع السياسة الاقتصادية الجديدة .

تم هذا من خلال تبني مجموعة من التشريعات سنة 1990 بما فيها أحكام قانون العمل رقم 11/90 لسنة 1990 و القوانين النموذجية لقطاعات النشاط و القوانين الخاصة بالمؤسسات المستخدمة و الأحكام القانونية و التنظيمية المستمدة منها. تهدف هذه القوانين إلى فتح المجال لتدخل الشركاء الاجتماعيين في تحديد القواعد الضابطة لعلاقاتهم و التكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ و سريان هذه العلاقات سواء في جوانبها الفردية أو الجماعية. خاصة أن أمر حدوث هذه المشاكل و تحولها إلى نزاعات بين طرفي علاقات العمل أمر حتمي، و هذا لقيام العلاقة التي تربط بينهما على مصالح متناقضة، في سعي المستخدم إلى تحقيق أكبر إنتاج ممكن بأقل التكاليف، أمام ما يرجوه العامل في ممارسة حقه في العمل مقابل أجر عادل في ظل ظروف عمل ملائمة .

أمام هذا الوضع سعى المشرع من خلال قانون 04/90 إلى وضع أحكام خاصة لتسوية منازعات العمل الفردية بين المستخدم و العامل. هذا بتدخل مكاتب المصالحة كطرف ثالث يسعى للتوفيق بين الطرفين ، بعد أن كان هذا من اختصاص مفتشية العمل .

إن الهدف من إسناد مهام المصالحة بين طرفي نزاع العمل الفردي لمكاتب المصالحة هو تسوية النزاع و ديا بين الطرفين سعيا للمحافظة على العلاقة بين العامل و المستخدم و كذا تخفيف العبء على محاكم العمل. إلا أن الإحصائيات الواردة في تمكنا من تسوية ثلث 3/1 النزاعات المعروضة فقط يوحي بعكس ذلك .

الأمر الذي يدفع إلى ضرورة البحث عن الأسباب

من الوصول إلى تحقيق الهدف المرجو من إنشائها و إنبات فعاليتها في قطع النزاع بين الطرفين.

إن أسباب عدم تمكن مكاتب المصالحة من تحقيق الهدف المرجو عديدة، ترجع لأطراف النزاع أنفسهم، إلى المشرع و كذا لأعضاء مكاتب المصالحة.

بالنسبة للأطراف كثيرا ما تنتهي جلسات المصالحة بتحرير محاضر عدم الصلح لعدم حضور المدعى عليه، خاصة من جانب المستخدم. و هذا لإهماله و سعيه لتحقيق الربح، خاصة في ظل اقتصاد السوق و ظهور فكرة العامل تحت الطلب. و التي حلت محل فكرة العامل الأجير. الأمر الذي يجعل المستخدم في غنى عن العامل أصلا، فكيف يمكن له أن يضيع وقته و يكلف نفسه عناء الحضور إلى جلسة صلح مع أجير هو أصلا في غنى عنه لوجود البديل. هذا فضلا على اللجوء إلى التوظيف في إطار عمليات المقاوله الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت، و حتى العمل الخفي.

أما إذا ألقينا نظرة على التشريع في مجال المصالحة، فنجد فراغا كبيرا و هذا لعدم وجود نظام خاص بهيئات المصالحة و بأعضائها. حيث تعتبر هيئات المصالحة مجرد وسيط كهيئة مستقلة عن المنظومة القضائية. بخلاف ما نظمه المشرع الفرنسي حيث الحق مكاتب المصالحة بجهاز قضائي متكامل تحض من خلاله المصالحة بعدة مراحل حيث يقوم بها بداية مكتب المصالحة و في حالة ما إذا تعذر عليه الأمر يتم تعيين مستشار مقرر و الذي يسعى إلى نفس الهدف. و في حالة فشله تحال القضية إلى مكتب الحكم في محاولة أخيرة للصلح بين الأطراف و الفصل في القضية بعد فشل المصالحة.

هذا عن مكاتب المصالحة، أما عن أعضاء

يتعلق بالضمانات و الحماية و التأديب. هذا فضلا عن عدم فرض أي شروط في عضو مكاتب المصالحة - على غرار ما فرضه المشرع الفرنسي و مكتب العمل الدولي - تمكنه من ممارسة صلاحياته على أكمل وجه. حتى في مجال الصلاحيات لم يحدد المشرع الجزائري مجالها، الأمر الذي يمكن معه معرفة مدى صحة محاضر المصالحة، بخلاف المشرع الفرنسي الذي حدد هذه الصلاحيات بدقة، حتى في حالة الاستعجال عندما يتعلق الأمر بالتسريح لسبب اقتصادي. كل هذا تتوقف عليه قيمة المحاضر المدونة من طرف مكاتب المصالحة، والتي يشترط فيها بالدرجة الأولى أن تكون صحيحة بعدم تجاوز عضو مكتب المصالحة لصلاحياته. الأمر الذي لم ينتبه له المشرع الجزائري. هذا فضلا عن مسألة التنفيذ لمحاضر المصالحة و التي ترتبط بتشكيلة و قوة الجهاز محرر المحضر. فمادام أن هيئة المصالحة مجرد هيئة مستقلة، تكون المحاضر الصادرة عنها مجرد اتفاق حول الصلح يتوقف تنفيذه على إرادة الأطراف. يختلف الوضع بالنسبة لتشريعات التي تعتبر مكاتب المصالحة هيئات قضائية، حيث تحض المحاضر الصادرة عنها بالقوة التنفيذية. تبعا لذلك يختلف دور عضو المكتب في حد ذاته في مجال المصالحة. فبالنسبة للمشرع الجزائري ما هو إلا عضو منتخب يقوم بتأدية مهامه في التأكد من الحضور، شطب القضية، تحرير محاضر المصالحة أو عدم المصالحة بعد الاستماع للأطراف.

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي فقد توصل إلى مفهوم جديد للمصالحة. حيث لم تعد تقوم على فكرة وصول الأطراف إلى اتفاق بينهما، بل على فكرة أن تكون هذه المصالحة جدية. و هذا لن يتم إلا إذا قام القاضي (عضو مكتب المصالحة) بدوره، حيث يتعين عليه المشاركة الفعالة في إطار البحث و التأكد من تمام الصلح بين الطرفين. و الذي يقوم على تقاسم الالتزامات بينهما و ليس بتنازل العامل عن بعض من مطالبه.

أمام ثبوت افتقار عمليات المصالحة لعنا

إلقاء نظرة على ما تضمنه المشرع الفرنسي في مجال المصالحة، انه يتعين على المشرع الجزائري أن يحدد حدوده لتدارك النقص. و هذا بوضع نظام خاص لمكاتب المصالحة في اعتبارها جزءا من المنظومة القضائية، يحض أعضائها بنظام خاص كقضاة في مجال الحماية و الضمانات و التأديب و توفير كل الشروط الضرورية لهم. إلى جانب ضرورة تدخل عضو مكتب المصالحة للوصول إلى مصالحة فعلية. و هذا لن يتحقق إلا بتوافر الكفاءة اللازمة و الدراية بعالم الشغل .

 *Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

الملاح

ق

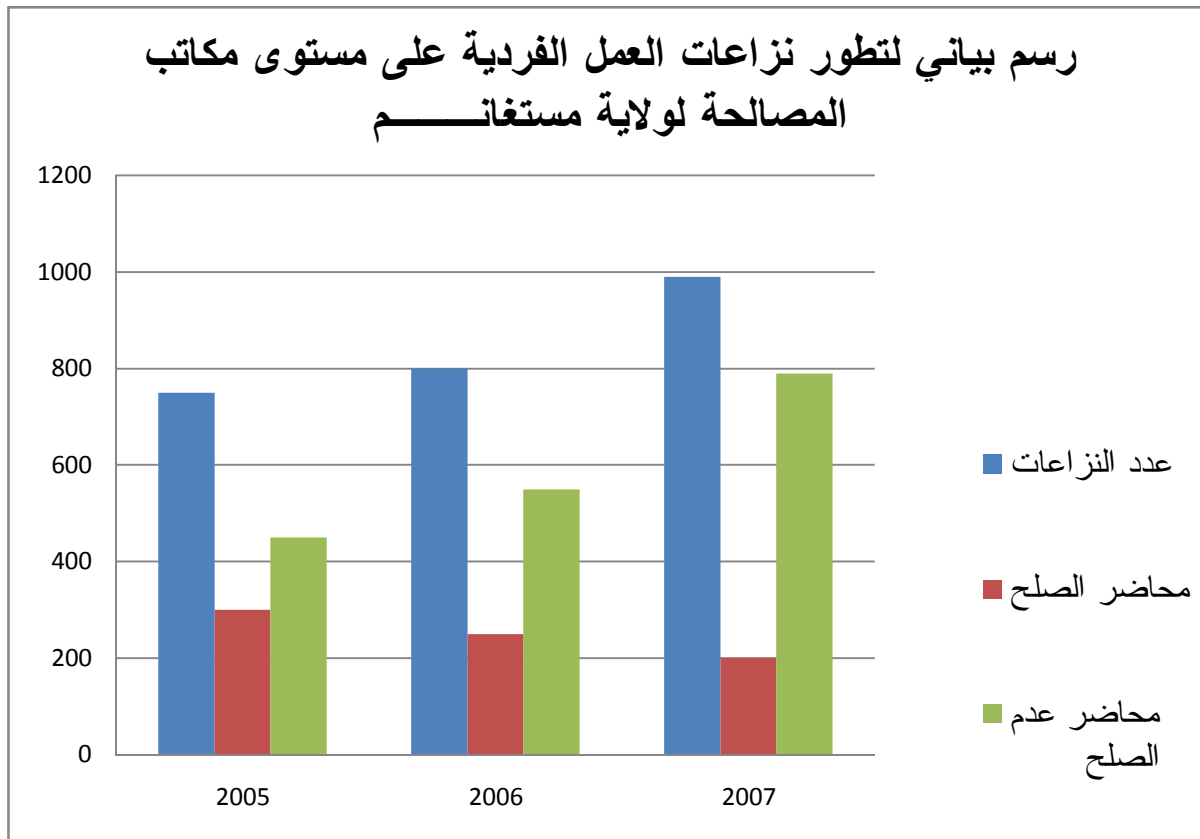
الملحق رقم 01

جدول يوضح النتائج المتوصل إليها من طرف مكاتب المصالحة لولاية مستغانم في

مجال نزاعات العمل الفردية

السنوات	عدد النزاعات الفردية	محاضر الصلح	النسبة المئوية	محاضر عدم الصلح	النسبة المئوية
2005	797	312	39,14%	485	60,86%
2006	880	277	31,47%	603	68,53%
2007	993	234	23,56%	759	76,44%

يوضح هذا الجدول نسبة النجاح في تسوية نزاعات العمل الفردية و المقدرة ب 30 %



يوضح الرسم البياني النتائج المتوصل إليها من طرف مكاتب المصالحة لولاية مستغانم حسب إحصائيات مصالحيهم في مجال تسوية منازعات العمل الفردية خلال الثلاثة سنوات (2007/2006/2005)

من أجل تسوية الخلاف القائم بينهما حول:

- عدم الاستفادة من الأجور منذ شهر.....

- طلب الاستفادة من تعويض عن الذهاب الإرادي.

لم تتم المصالحة بسبب :

- غياب صاحب العمل عن جلسات الصلح بتاريخ..... و..... ابريل 2004

- موقف العامل :

العامل يؤكد بأنه يشتغل بالشركة منذ في منصب عون أمن حيث لم يتقاضى أجوره لمدة (15) شهرا، هذه الوضعية سببت له ضررا ماديا و معنويا. هذا يعتبر مخالف للتشريع و التنظيم المعمول بهما . كما يطال بالاستفادة من تعويض الذهاب الإرادي.

النتائج المستخلصة من قبل مكتب المصالحة :

- على صاحب العمل الوفاء بالتزاماته بدفع أجور العامل نظرا للطابع الحيوي الذي يكتسبه الاجر و هذا بناء على المادة 36 من الاتفاقية الجماعية للشركة المؤرخة في و طبقا للمواد 89،88 و 90 من القانون 11/90 .

حرر هذا المحضر للإدلاء به في حدود ما يسمح به القانون .

حرر بمستغانم في

رئيس مكتب المصالحة

- عدم الاستفادة من الأجر منذ شهر.....
- طلب الاستفادة من تعويض عن الذهاب الإرادي.

تمت المصالحة :

- بحضور العامل و صاحب العمل جلسات الصلح بتاريخ..... و..... ابريل 2004

- موقف العامل :

العامل يؤكد بأنه يشتغل بالشركة منذ في منصب عون أمن حيث لم يتقاضى أجره لمدة (15) شهرا، هذه الوضعية سببت له ضررا ماديا و معنويا. هذا يعتبر مخالف للتشريع و التنظيم المعمول بهما. كما يطالب بالاستفادة من تعويض الذهاب الإرادي.

- موقف صاحب العمل :

- لا يرى مانع من تسديد مبالغ الأجر المتأخرة و تقدير مبلغ الذهاب الإداري حسب نص القانون.

النتائج المستخلصة من قبل مكتب المصالحة :

- التزم صاحب العمل بتسديد مبالغ الأجر المتأخرة للعامل المدعو.....

- تقدير مبلغ الذهاب الإرادي بالرجوع إلى نصوص القانون

حرر هذا المحضر للإدلاء به في حدود ما يسمح به القانون .

حرر بمستغانم في

رئيس مكتب المصالحة



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

قائمة

المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية

I- المؤلفات العامة :

- 1- د. عبد الرزاق السنهوري. النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني المصري. دار إحياء التراث العربي. سنة 2002 .
- 2- د. عبد الرزاق السنهوري - الوسيط في شرح القانون المدني الجديد - نظرية الالتزام بوجه عام ، منشورات الحلبي - الطبعة الثالثة 2005 بيروت .
- 3- أحسن بوسقيعة. المصالحة في المواد الجزائية بوجه عام و في المادة الجمركية بوجه خاص . دار هومة طبعة 2005.
- 4- بن صاولة شفيقة. الصلح في المادة الإدارية . دار هومة. الطبعة الأولى 2006.
- 5- ضياء مجيد الموسوي . العولمة و اقتصاد السوق الحرة. ديوان المطبوعات الجامعية . الطبعة الثالثة 2007 .
- 6- مرداسي عزالدين . الغرامة التهديدية في القانون الجزائري. دار هومة . طبعة 2008
- 7- فضيل العيش. الصلح في المنازعات الإدارية و في القوانين الأخرى. منشورات بغدادية.

II- المؤلفات المتخصصة:

- 8- جمال مصطفى القرشي: شرح قانون العمل الجزائري. علاقات العمل الفردية. ديوان المطبوعات الجامعية. طبعة 1984.
- 9- راشد راشد: شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري. ديوان المطبوعات الجامعية. طبعة 1991.
- 10 - أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. علاقات العمل الفردية. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر طبعة 1992.
- 11- أحمية سليمان: إليه تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري. ديوان المطبوعات الجامعية. طبعة 1998.

- 12- **سعيد طربيك**. سلطة المستخدم في تسريح العمال تاديبيا. ديوان المطبوعات الجامعية. طبعة 2001 .
- 13- **بشير هداقي**: الوجيز في شرح قانون العمل. علاقات العمل الفردية و الجماعية. دار الريحانة للنشر و التوزيع. الطبعة الأولى 2002.
- 14- **رشيد واضح**: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. دار هومة للنشر و التوزيع. طبعة 2002.
- 15- **د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم** : المفاوضة الجماعية في قانون العمل . دار النهضة العربية القاهرة 2002 .
- 16- **رشيد واضح** : منازعات العمل الفردية و الجماعية. في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. دار هومة للنشر و التوزيع . طبعة 2003 .
- 17- **عبد السلام ديب**: قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية. دار القصة للنشر. طبعة 2003 .
- 18- **عجة الجيلالي** : الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية . النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر. دار الخلدونية للنشر و التوزيع طبعة 2005.
- 19- **د. محمد فاروق الباشا** : التشريعات الاجتماعية " قانون العمل " منشورات جامعة دمشق. الطبعة العاشرة 2006.
- 20- **أ. عبد الرحمن خليفي** : الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي. دار العلوم للنشر و التوزيع . 2008 .
- 21- **د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة** : عقد العمل الفردي " الأحكام العامة- الآثار- الانقضاء في ضوء ما استقر عليه الفقه و قضاء النقض العمالي " . المركز القومي للإصدارات القانونية القاهرة . الطبعة الأولى 2008
- 22- **د. رمضان جمال كامل** : شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 و القرارات التنفيذية الصادرة تنفيذا له . المركز القومي للإصدارات القانونية القاهرة . الطبعة الخامسة 2008.

III - المقالات :

- أحمية سليمان. مجلة منظمة العمل العربية . تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي . بحث مقارن في تشريعات العمل العربية .جانفي 1992 .
- أ . الفقي. المجلة الجزائرية للعمل . النزاعات الفردية للعمل .عدد خاص 1998/22 .
- الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة اتصالات الجزائر عدد سبتمبر 2003 .

ثانيا : المراجع باللغة الفرنسية

- 23- **J.C.javallier** * Droit du travail* Librairie générale de droit et de jurisprudence, 2^{eme} Edition, Paris 1981.
- 24- **Gérard couturier** : droit du travail.les relations collectives du travail, PUF.ère édition 1991.
- 25- **Jean Rivero et Jean Savatier**. Droit du travail .puf 12^{eme} édition. Mars 1991.
- 26- **Bernard Teyssié** , Relations individuelles du travail.2^{eme} édition .Imprimerie du sud .Toulouse 1992 .
- 27- **Bernard Teyssié** , Relations collectives du travail.2^{eme} édition .Imprimerie du sud .Toulouse 1992.
- 28- **Bureau international du Travail** « Genève » la conciliation dans les conflits du travail .1992.
- 29- **Dominique Jullian et Catherine Girodroux** : Lamy social. Droit du travail. Paris 1994 .
- 30- **Tayeb Belloula** « Droit du Travail » imprimerie Dahleb 1994.
- 31- **Memo social** Travail-Emploi-Sécurité social- Retraite .pratique social 1994.
- 32- **Gérard Lyon Caen. Jean Péliissier. Alain Supiot** « Droit du Travail » 20 édition Dalloz 2000.
- 33- **Jean Maurice Verdier** . Droit du Travail 20 édition .

ثالثًا: النصوص التشريعية و التنظيمية

I - الأوامر:

- الأمر رقم 155/66 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المؤرخ في 08 جوان 1966 المعدل و المتمم.
- الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 ابريل 1975 المتعلق بشروط العامة لعلاقات العمل للقطاع الخاص . الجريدة الرسمية عدد 39 الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975 .
- الأمر رقم 32/75 المؤرخ في المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل
- الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم .
- الأمر رقم 59/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري المعدل و المتمم
- الأمر رقم 03/ 06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية . ج ر عدد 46 .

II - القوانين :

- القانون 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية و شروط ممارسة حق الإضراب.
- القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفئشية العمل.
- القانون 04/90 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل و المتمم بالقانون رقم 28/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991. ج ر عدد 06 .
- القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتضمن علاقات العمل المعدل و المتمم. ج ر عدد 17 المؤرخة في 25 ابريل 1990.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

- القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 و الأمر رقم 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996.

- القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء . ج ر رقم 57 .

- القانون العضوي رقم 12/04 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 المتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء و عمله وصلاحياته. ج ر رقم 57.

- القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد . ج ر عدد رقم 21 .

III - المراسيم :

- المرسوم المتعلق بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات الصادر بتاريخ 29 سبتمبر 1990 ج ر عدد 42 .

- المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب مساعدي المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية و أعضاء مكاتب المصالحة . ج ر عدد 38 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 288/92 المؤرخ في 06 جويلية 1992 .



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

قائمة

المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية

I- المؤلفات العامة :

- 1- د. عبد الرزاق السنهوري. النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني المصري. دار إحياء التراث العربي. سنة 2002 .
- 2- د. عبد الرزاق السنهوري - الوسيط في شرح القانون المدني الجديد - نظرية الالتزام بوجه عام ، منشورات الحلبي - الطبعة الثالثة 2005 بيروت .
- 3- أحسن بوسقيعة. المصالحة في المواد الجزائية بوجه عام و في المادة الجمركية بوجه خاص . دار هومة طبعة 2005.
- 4- بن صاولة شفيقة. الصلح في المادة الإدارية . دار هومة. الطبعة الأولى 2006.
- 5- ضياء مجيد الموسوي . العولمة و اقتصاد السوق الحرة. ديوان المطبوعات الجامعية . الطبعة الثالثة 2007 .
- 6- مرداسي عز الدين . الغرامة التهديدية في القانون الجزائري. دار هومة . طبعة 2008
- 7- فضيل العيش. الصلح في المنازعات الإدارية و في القوانين الأخرى. منشورات بغدادية.

II- المؤلفات المتخصصة:

- 8- جمال مصطفى القرشي: شرح قانون العمل الجزائري. علاقات العمل الفردية. ديوان المطبوعات الجامعية. طبعة 1984.
- 9- راشد راشد: شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري. ديوان المطبوعات الجامعية. طبعة 1991.
- 10 - أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. علاقات العمل الفردية. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر طبعة 1992.
- 11- أحمية سليمان: إليه تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري. ديوان المطبوعات الجامعية. طبعة 1998.

- 12- سعيد طريبك. سلطة المستخدم في تسريح
طبعة 2001 .
- 13- بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل. علاقات العمل الفردية و الجماعية.
دار الريحانة للنشر و التوزيع. الطبعة الأولى 2002.
- 14- رشيد واضح: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. دار
هومة للنشر و التوزيع. طبعة 2002.
- 15- د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم : المفاوضة الجماعية في قانون العمل . دار النهضة
العربية القاهرة 2002 .
- 16- رشيد واضح : منازعات العمل الفردية و الجماعية. في ظل الإصلاحات
الاقتصادية في الجزائر. دار هومة للنشر و التوزيع . طبعة 2003 .
- 17- عبد السلام ديب: قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية. دار القصة للنشر.
طبعة 2003 .
- 18- عجة الجيلالي : الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية . النظرية العامة
لل قانون الاجتماعي في الجزائر. دار الخلدونية للنشر و التوزيع طبعة 2005.
- 19- د. محمد فاروق الباشا : التشريعات الاجتماعية " قانون العمل " منشورات جامعة
دمشق. الطبعة العاشرة 2006.
- 20- أ. عبد الرحمن خليفي : الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي. دار العلوم
للنشر و التوزيع . 2008 .
- 21- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفعة : عقد العمل الفردي " الأحكام العامة- الآثار-
الانقضاء في ضوء ما استقر عليه الفقه و قضاء النقض العمالي " . المركز القومي
للإصدارات القانونية القاهرة . الطبعة الأولى 2008
- 22- د. رمضان جمال كامل : شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 و القرارات
التنفيذية الصادرة تنفيذا له . المركز القومي للإصدارات القانونية القاهرة . الطبعة الخامسة
2008.

III - المقالات :

- أحمية سليمان. مجلة منظمة العمل العربية . تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي . بحث مقارن في تشريعات العمل العربية . جانفي 1992 .
- أ . الفقي . المجلة الجزائرية للعمل . النزاعات الفردية للعمل . عدد خاص 1998/22 .
- الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة اتصالات الجزائر عدد سبتمبر 2003 .

ثانيا : المراجع باللغة الفرنسية

- 23- **J.C.javallier** * Droit du travail* Librairie générale de droit et de jurisprudence, 2^{eme} Edition, Paris 1981.
- 24- **Gérard couturier** : droit du travail.les relations collectives du travail, PUF.ère édition 1991.
- 25- **Jean Rivero et Jean Savatier**. Droit du travail .puf 12^{eme} édition. Mars 1991.
- 26- **Bernard Teyssié** , Relations individuelles du travail.2^{eme} édition .Imprimerie du sud .Toulouse 1992 .
- 27- **Bernard Teyssié** , Relations collectives du travail.2^{eme} édition .Imprimerie du sud .Toulouse 1992.
- 28- **Bureau international du Travail** « Genève » la conciliation dans les conflits du travail .1992.
- 29- **Dominique Jullian et Catherine Girodroux** : Lamy social. Droit du travail. Paris 1994 .
- 30- **Tayeb Belloula** « Droit du Travail » imprimerie Dahleb 1994.
- 31- **Memo social** Travail-Emploi-Sécurité social- Retraite .pratique social 1994.
- 32- **Gérard Lyon Caen. Jean Péliissier. Alain Supiot** « Droit du Travail » 20 édition Dalloz 2000.
- 33- **Jean Maurice Verdier** . Droit du Travail 20 édition .

ثالثًا: النصوص التشريعية و التنظيمية

I - الأوامر:

- الأمر رقم 155/66 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المؤرخ في 08 جوان 1966 المعدل و المتمم.
- الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 ابريل 1975 المتعلق بشروط العامة لعلاقات العمل للقطاع الخاص . الجريدة الرسمية عدد 39 الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975 .
- الأمر رقم 32/75 المؤرخ في المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل
- الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم .
- الأمر رقم 59/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري المعدل و المتمم
- الأمر رقم 03/ 06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية . ج ر عدد 46 .

II - القوانين :

- القانون 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية و شروط ممارسة حق الإضراب.
- القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل.
- القانون 04/90 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل و المتمم بالقانون رقم 28/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991. ج ر عدد 06 .
- القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتضمن علاقات العمل المعدل و المتمم. ج ر عدد 17 المؤرخة في 25 ابريل 1990.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

- القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان
المعدل و المتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 و الأمر رقم 12/96
المؤرخ في 10 جوان 1996.

- القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 المتضمن القانون
الأساسي للقضاء . ج ر رقم 57 .

- القانون العضوي رقم 12/04 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 المتعلق بتشكيل المجلس
الأعلى للقضاء و عمله وصلاحياته. ج ر رقم 57.

- القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية
و الإدارية الجديد . ج ر عدد رقم 21 .

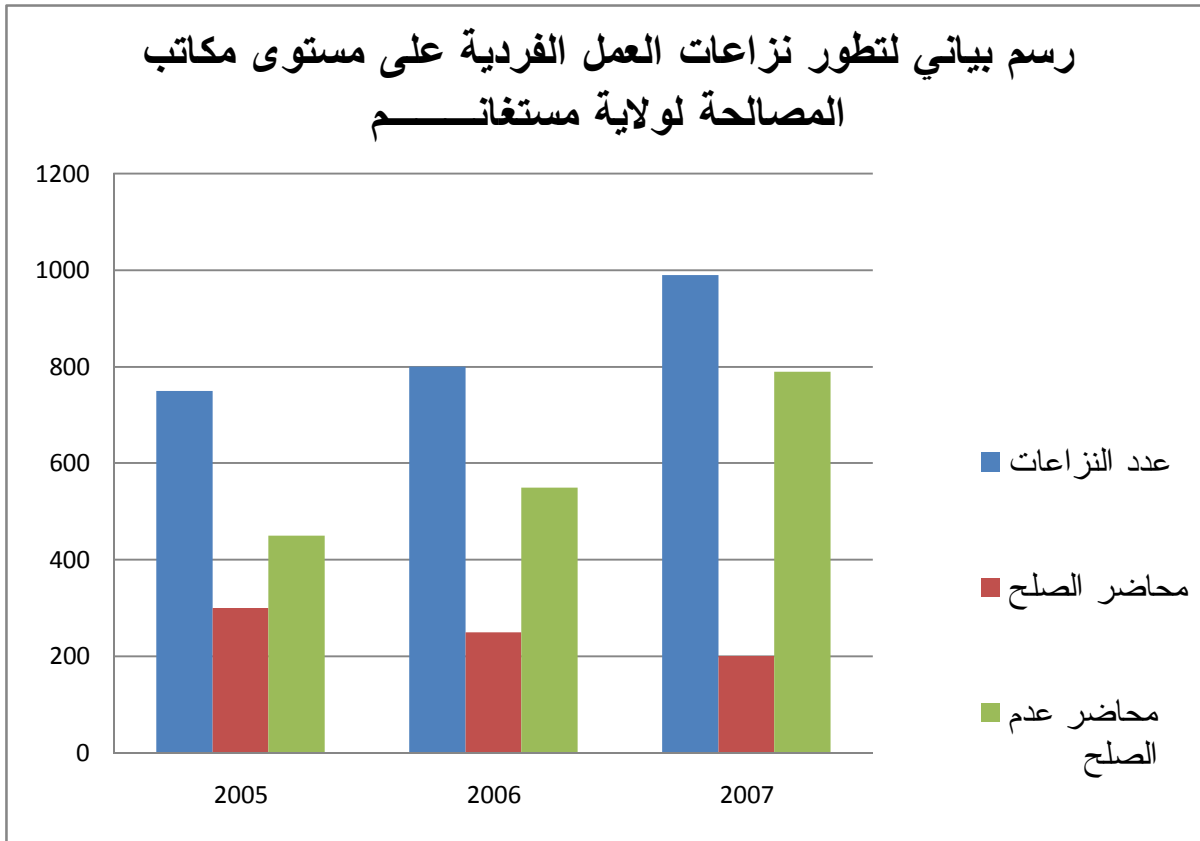
III - المراسيم :

- المرسوم المتعلق بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات الصادر بتاريخ 29 سبتمبر
1990 ج ر عدد 42 .

- المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفيات تنظيم
انتخاب مساعدي المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية و أعضاء مكاتب المصالحة . ج ر
عدد 38 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 288/92 المؤرخ في 06 جويلية 1992 .

السنوات	عدد النزاعات الفردية	محاضر الصلح	النسبة المئوية	محاضر عدم الصلح	النسبة المئوية
2005	797	312	39,14%	485	60,86%
2006	880	277	31,47%	603	68,53%
2007	993	234	23,56%	759	76,44%

يوضح هذا الجدول نسبة النجاح في تسوية نزاعات العمل الفرية و المقدرة ب 30 %



يوضح الرسم البياني النتائج المتوصل إليها من طرف مكاتب المصالحة لولاية مستغانم حسب إحصائيات مصالحيهم في مجال تسوية منازعات العمل الفردية خلال الثلاثة سنوات (2007/2006/2005) . هذا الرسم يبين أن عدد نزاعات المعروضة أمام مكاتب المصالحة في تزايد مستمر . تتزايد معها نسبة محاضر عدم المصالحة . في حين تتناقص نسبة محاضر المصالحة من سنة لأخرى .

وزارة العمل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمــــــل

مكتب مفتشية العمل - مستغانم -

مكتب المصالحه - مستغانم -

الرقم/2008

محضر عدم المصالحة

*_**

في عام ألفين و ثمانية و في : السابع عشر من شهر أفريل

نحن أعضاء مكتب المصالحة المنتخبين طبقا لأحكام القانون 04/90 المؤرخ في 06-02-1990 و المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، و المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10-08-1991 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-288 المؤرخ في 06-02-1992 .

و المفوضين و المعنيين بموجب الأمر القضائي رقم...../08 الصادر عن محكمة مستغانم بتاريخ.....

قمنا بمحاولة الصلح المسبقة بين

العامـل

السيد (ة):.....

الصفة : الشاكي .

الكائن :.....

المستخدـم

السيد (ة):

الصفة : صاحب العمل

الكائن :.....

من أجل تسوية الخلاف القائم بينهما حول:

- عدم الاستفادة من الأجور منذ شهر.....2003 إلى شهر 2004.

- طلب الاستفادة من تعويض عن الذهاب الإرادي.

لم تتم المصالحة بسبب :

- غياب صاحب العمل عن جلسات الصلح بتاريخ..... و ابريل 2004

- موقف العامل :

العامل يؤكد بأنه يشتغل بالشركة منذ في منصب عون أمن حيث لم يتقاضى أجوره لمدة (15) شهرا، هذه الوضعية سببت له ضررا ماديا و معنويا. هذا يعتبر مخالف للتشريع و التنظيم المعمول بهما . كما يطال بالاستفادة من تعويض الذهاب الإرادي.

النتائج المستخلصة من قبل مكتب المصالحة :

- على صاحب العمل الوفاء بالتزاماته بدفع أجور العامل نظرا للطابع الحيوي الذي يكتسبه الاجر و هذا بناء على المادة 36 من الاتفاقية الجماعية للشركة المؤرخة في و طبقا للمواد 89،88 و 90 من القانون 11/90 .

حرر هذا المحضر للإدلاء به في حدود ما يسمح به القانون .

حرر بمستغانم في

رئيس مكتب المصالحة

تمت المصالحة :

- بحضور العامل و صاحب العمل جلسات الصلح بت-

- موقف العامل :

العامل يؤكد بأنه يشتغل بالشركة منذ في منصب عون أمن حيث لم يتقاضى أجوره لمدة (15) شهرا، هذه الوضعية سببت له ضررا ماديا و معنويا. هذا يعتبر مخالف للتشريع و التنظيم المعمول بهما. كما يطالب بالاستفادة من تعويض الذهاب الإرادي.

- موقف صاحب العمل :

- لا يرى مانع من تسديد مبالغ الأجور المتأخرة و تقدير مبلغ الذهاب الإداري حسب نص القانون.

النتائج المستخلصة من قبل مكتب المصالحة :

- التزم صاحب العمل بتسديد مبالغ الأجور المتأخرة للعامل المدعو.....

- تقدير مبلغ الذهاب الإرادي بالرجوع إلى نصوص القانون

حرر هذا المحضر للإدلاء به في حدود ما يسمح به القانون .

حرر بمستغانم في

رئيس مكتب المصالحة

الباب الأول: تنظيم و اختصاص مكاتب المصالحة و شروط عرض النزاعات أمامها

الفصل الأول

تنظيم مكاتب المصالحة و اختصاصاتها

المبحث الأول: تشكيل مكاتب المصالحة و كيفية تعيين أعضائها16

المطلب الأول: تشكيل مكاتب المصالحة.....16

الفرع الأول: شروط اكتساب العضوية في مكاتب المصالحة.....17

أولا : شروط الالتحاق بعضوية مكاتب المصالحة18

ثانيا: شروط الاستمرارية في عضوية مكاتب المصالحة.....25

الفرع الثاني: الطابع التمثيلي لمكاتب المصالحة.....26

المطلب الثاني: كيفية تعيين أعضاء مكاتب المصالحة.....29

الفرع الأول: الهيئة الانتخابية للعمال.....29

أولا: مرحلة الترشيح.....29

ثانيا: مرحلة الانتخابات.....30

الفرع الثاني: الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل.....31

أولا: مرحلة الترشيح.....31

ثانيا: مرحلة الانتخابات.....32

المبحث الثاني: اختصاص مكاتب المصالحة.....34

المطلب الأول: الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة.....34

الفرع الأول: معايير انعقاد الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة.....35

أولا : النزاعات الفردية العامة للعمال الأجراء و المستخدمين35

ثانيا: النزاعات المتعلقة بتنفيذ عقود الأمانة

الفرع الثاني : الاستثناءات الواردة على

أولا : الطابع الاختياري للمصالحة

ثانيا: الفئات الخاضعة لأحكام

42.....المطلب الثاني: الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة.

43.....الفرع الأول: مجال انعقاد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة.

أولا: ارتباط الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة بالاختصاص

43.....الإقليمي لمفتشيه العمل.

45.....ثانيا : معايير انعقاد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة.

48.....الفرع الثاني: الاختصاص الإقليمي الدولي.

48.....أولا: معايير انعقاد الاختصاص الدولي.

49.....ثانيا : الاختصاص الإقليمي و شرط التحكيم.

الفصل الثاني

شروط عرض نزاعات العمل الفردية أمام مكاتب المصالحة

53.....المبحث الأول: الشروط الشكلية لعرض النزاع أمام مكاتب المصالحة.

53.....المطلب الأول: وجود نزاع فردي بين المستخدم و العامل.

54.....الفرع الأول: مضمون النزاع الفردي.

54.....أولا : تعريف النزاع الفردي.

57.....ثانيا: أسباب النزاع الفردي.

62.....الفرع الثاني: عناصر النزاع الفردي.

62.....أولا : العنصر العضوي لنزاع الفردي للعمل .

68.....ثانيا : العنصر المادي للنزاع الفردي .

69.....المطلب الثاني : استفاد إجراءات التسوية الودية الداخلية.

69.....الفرع الأول : إجراءات التسوية الودية وفقا للاتفاقيات الجماعية

أولاً : تعريف التسوية الداخلية للنزاع

ثانياً : مضمون إجراءات التسوية

الفرع الثاني : إجراءات التسوية الودية

أولاً: نظام التظلم.....

73..... ثانياً : مصير علاقة العمل أثناء مرحلة التسوية الودية.

75..... المبحث الثاني: الشروط الموضوعية لعرض النزاع أمام مكاتب المصالحة.

75..... المطلب الأول: مخالفة بنود العقد و الأحكام التنظيمية و التشريعية.

76..... الفرع الأول: مخالفة بنود العقد.....

76..... أولاً: مضمون عقد العمل

78..... ثانياً: فكرة المواطنة داخل المؤسسة وسيلة للوقاية من نزاعات العمل.....

80..... الفرع الثاني: مخالفة الأحكام التنظيمية و التشريعية.....

82..... المطلب الثاني: مخالفة النظام الداخلي و الاتفاقيات العمل الجماعية.....

82..... الفرع الأول: مخالفة النظام الداخلي.....

83 أولاً: مضمون النظام الداخلي.....

ثانياً : تمتع المستخدم بسلطة التنظيم مجال واسع لنشوء النزاع

84..... بينه و بين العامل.....

85..... الفرع الثاني: مخالفة الاتفاقيات الجماعية.....

الباب الثاني : الإجراءات المتبعة أمام مكاتب المصالحة و آثارها .

الفصل الأول

الإجراءات المتبعة أمام مكاتب المصالحة .

92..... المبحث الأول : مراحل إجراءات المصالحة.....

92..... المطلب الأول: مرحلة الإعداد لجلسة المصالحة.....

92..... الفرع الأول: مرحلة الإخطار و استقبال الطلبات.....

94..... الفرع الثاني: مرحلة استدعاء للأطراف.....

96..... المطلب الثاني: مرحلة انعقاد جلسة المصالحة.....

الفرع الأول: حضور أطراف النزاع لجلسة المصالحة

أولاً: الحضور الشخصي لأطراف النزاع

ثانياً : الأشخاص الذين لهم صد

الفرع الثاني: تخلف أطراف النزاع عن الحضور

101..... أولاً: حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل قانوناً

101..... ثانياً : حالة عدم حضور المدعى عليه أو ممثله

103..... المبحث الثاني: سير جلسة المصالحة.

103..... المطلب الأول: صلاحيات القائم بالمصالحة.

103..... الفرع الأول: مضمون صلاحيات القائم بالمصالحة.

104..... أولاً: الصلاحيات العامة لمكاتب المصالحة

107..... ثانياً: دور مكاتب المصالحة في حالة الاستعجال

110..... الفرع الثاني: شروط القائم بالمصالحة.

111..... أولاً: الشروط العامة المفروضة بموجب تشريعات العمل

113..... ثانياً : الشروط التي يحددها مكتب العمل الدولي

114..... المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للمصالحة.

114..... الفرع الأول: إجبارية المصالحة.

115..... الفرع الثاني: حالات الإعفاء من المصالحة.

116..... أولاً : الإعفاء من إجراء المصالحة بسبب الإجراءات

117..... ثانياً : الإعفاء من المصالحة بسبب موضوع الدعوى

الفصل الثاني

أثار المصالحة

121 المبحث الأول: محاضر المصالحة.

121..... المطلب الأول: الطبيعة القانونية لمحاضر المصالحة.

122..... الفرع الأول: شكل محاضر المصالحة و قيمتها القانونية.

أولا : شكل محاضر المصالحة

ثانيا : القيمة القانونية لمحاضر

الفرع الثاني: حجية محاضر المصالحة

أولا: حجية محاضر المصالحة

127..... ثانيا : شروط صحة محاضر المصالحة

129..... المطلوب الثاني: تنفيذ محاضر المصالحة.

129..... الفرع الأول: أساس القوة الملزمة لمحاضر المصالحة.

131..... الفرع الثاني: الضمانات القضائية لتنفيذ محاضر المصالحة.

131..... أولا: الغرامة التهديدية وسيلة لتنفيذ محاضر المصالحة

132..... ثانيا : تصفية الغرامة التهديدية

133.....المبحث الثاني: محاضر عدم المصالحة

133.....المطلب الأول: الطبيعة القانونية لمحاضر عدم المصالحة.

134..... الفرع الأول: مضمون محاضر عدم المصالحة.

135..... الفرع الثاني: حالات تحرير محاضر عدم المصالحة.

137.....المطلب الثاني: أسباب و نتائج تحرير محاضر عدم المصالحة.

138..... الفرع الأول: أسباب تحرير محاضر عدم المصالحة.

138..... أولا: الأسباب التي ترجع لأطراف النزاع

ثانيا: عدم تكفل المشرع بوضع نظام خاص بهيئات المصالحة

138..... و بأعضائها

139..... الفرع الثاني: نتائج تحرير محاضر عدم المصالحة.

140..... أولا: محاضر عدم المصالحة شرط شكلي لقبول الدعوى

141..... ثانيا : دور القضاء العمل في مجال المصالحة

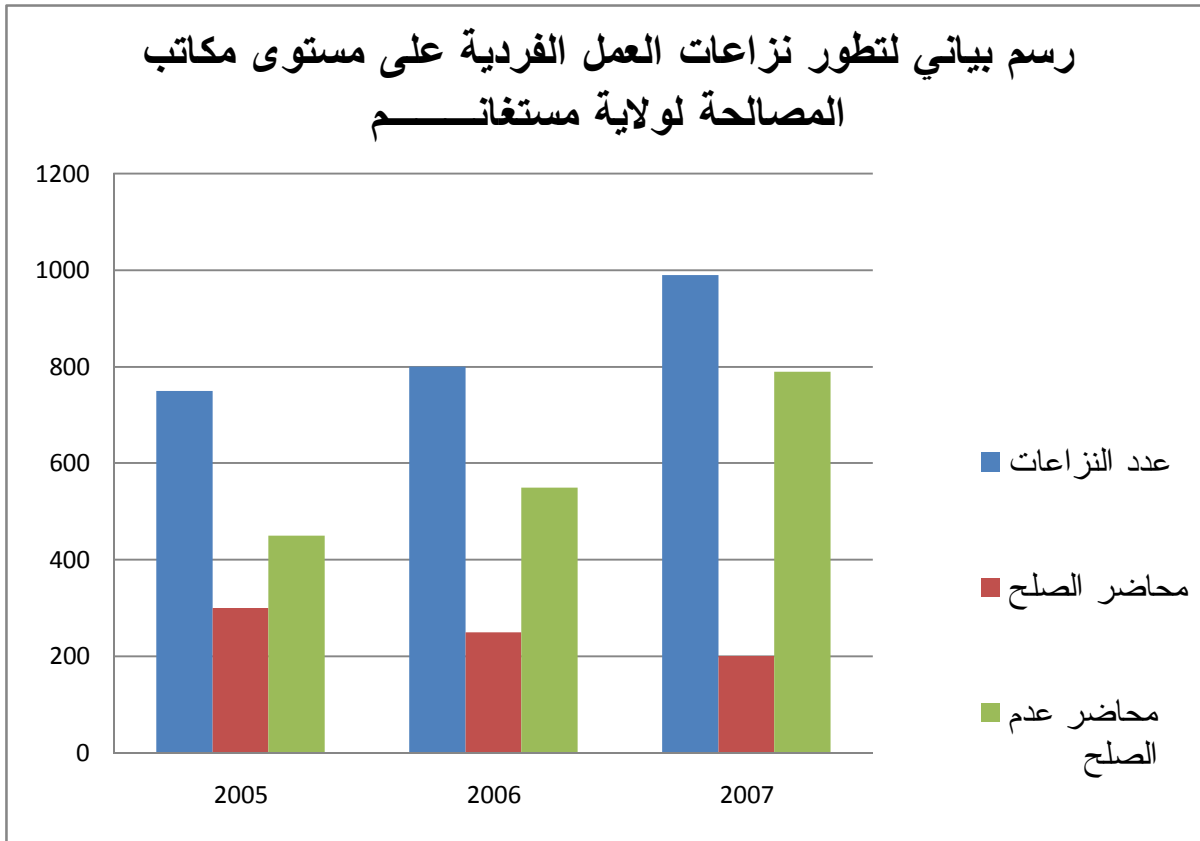
144.....خاتمة

149..... الملاحق

155.....المراجع

السنوات	عدد النزاعات الفردية	محاضر الصلح	النسبة المئوية	محاضر عدم الصلح	النسبة المئوية
2005	797	312	% 39,14	485	% 60,86
2006	880	277	% 31,47	603	% 68,53
2007	993	234	% 23,56	759	% 76,44

يوضح هذا الجدول نسبة النجاح في تسوية نزاعات العمل الفرية و المقدرة ب 30 %



يوضح الرسم البياني النتائج المتوصل إليها من طرف مكاتب المصالحة لولاية مستغانم حسب إحصائيات مصالحيهم في مجال تسوية منازعات العمل الفردية خلال الثلاثة سنوات (2007/2006/2005) . هذا الرسم يبين أن عدد نزاعات المعروضة أمام مكاتب المصالحة في تزايد مستمر . تتزايد معها نسبة محاضر عدم المصالحة . في حين تتناقص نسبة محاضر المصالحة من سنة لأخرى .

وزارة العمل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمـل

مكتب مفتشية العمل - مستغانم -

مكتب المصالحه - مستغانم -

الرقم /...../2008

محضر عدم المصالحة

*_**

في عام ألفين و ثمانية و في : السابع عشر من شهر أفريل

نحن أعضاء مكتب المصالحة المنتخبين طبقا لأحكام القانون 04/90 المؤرخ في 06-02-1990 و
المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، و المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10-08-
1991 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-288 المؤرخ في 06-02-1992 .

و المفوضين و المعنيين بموجب الأمر القضائي رقم /...../08 الصادر عن محكمة مستغانم بتاريخ.....

قمنا بمحاولة الصلح المسبقة بين

العامـل

السيد (ة):.....

الصفة : الشاكي .

الكائن :.....

المستخدـم

السيد (ة):

الصفة : صاحب العمل

الكائن :.....

من أجل تسوية الخلاف القائم بينهما حول:

- عدم الاستفادة من الأجور منذ شهر.....2003 إلى شهر.....2004

- طلب الاستفادة من تعويض عن الذهاب الإرادي.

لم تتم المصالحة بسبب :

- غياب صاحب العمل عن جلسات الصلح بتاريخ..... و ابريل 2004

- موقف العامل :

العامل يؤكد بأنه يشتغل بالشركة منذ في منصب عون أمن حيث لم يتقاضى أجوره لمدة (15) شهرا، هذه الوضعية سببت له ضررا ماديا و معنويا. هذا يعتبر مخالف للتشريع و التنظيم المعمول بهما . كما يطال بالاستفادة من تعويض الذهاب الإرادي.

النتائج المستخلصة من قبل مكتب المصالحة :

- على صاحب العمل الوفاء بالتزاماته بدفع أجور العامل نظرا للطابع الحيوي الذي يكتسبه الاجر و هذا بناء على المادة 36 من الاتفاقية الجماعية للشركة المؤرخة في و طبقا للمواد 89،88 و 90 من القانون 11/90 .

حرر هذا المحضر للإدلاء به في حدود ما يسمح به القانون .

حرر بمستغانم في

رئيس مكتب المصالحة

تمت المصالحة :

- بحضور العامل و صاحب العمل جلسات الصلح بت-

- موقف العامل :

العامل يؤكد بأنه يشتغل بالشركة منذ في منصب عون أمن حيث لم يتقاضى أجوره لمدة (15) شهرا، هذه الوضعية سببت له ضررا ماديا و معنويا. هذا يعتبر مخالف للتشريع و التنظيم المعمول بهما. كما يطالب بالاستفادة من تعويض الذهاب الإرادي.

- موقف صاحب العمل :

- لا يرى مانع من تسديد مبالغ الأجور المتأخرة و تقدير مبلغ الذهاب الإداري حسب نص القانون.

النتائج المستخلصة من قبل مكتب المصالحة :

- التزم صاحب العمل بتسديد مبالغ الأجور المتأخرة للعامل المدعو.....

- تقدير مبلغ الذهاب الإرادي بالرجوع إلى نصوص القانون

حرر هذا المحضر للإدلاء به في حدود ما يسمح به القانون .

حرر بمستغانم في

رئيس مكتب المصالحة