

المقدمة

إن أهم ما يميز الحياة المهنية هو الحركية والتأثر السريع بتغير المعطيات القانونية و الاقتصادية وخضوعها لمبدأ التعارض في المصالح بين أطراف علاقة العمل، التي يسعى من خلالها كل طرف للحصول على أكبر ضمان لمصالحه وتحقيقها بشكل أفضل.

ونظرا لهذا التعارض في المصالح الذي قد يولد نزاعات جماعية أو فردية داخل الهيئة المستخدمة، مما يستوجب تدخل القضاء لحل هذه المنازعات ، من خلال فرض إجراءات شكلية طويلة ومعقدة قد تمس بصورة أو باخرى مصلحة العامل بالإضافة إلى الإشكالات التي تطرح في مجال تنفيذ الأحكام القضائية وغيرها من الأسباب التي تعطل مصالح العمال التي يسعى المشرع إلى صيانتها.

ولعل أهم ما يجسد إهتمام التشريعات الإجتماعية بذلك هو إقامة اليات خاصة لتسوية النزاعات العمالية و إنشاء هيئات إدارية او تمثيلية متساوية الأعضاء أوكلت اليها مهمة التصدي لهذه النزاعات، وتقريب وجهات النظر بين الطرفين مع إيجاد تسوية ودية ترضي طرفي النزاع .

ومادام أن البحث، في موضوع نشأة وتطور المراحل التي مرت بها تسوية منازعات العمل (الفردية والجماعية) خصوصا التسوية الودية منها،يقودنا بالضرورة إلى دراسة تطورها في مختلف النظم القانونية الدولية، ففي أوربا وفرنسا خاصة نظرا لعدة لإعتبرات ومنها كون أن الجزائر عاشت تحت نير الإستعمار فترة من الزمن ، وأن خضوعها لهذا الاستعمار قد أثر على قوانينها وجعلها ميدانا لتطبيق قوانينه عليها¹ .

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

تم إنشاء أول محكمة للتصدي للخلافات الناشئة بين العمال وأصحاب العمل أو كما كانت تسمى (مجلس التحكيم لقضايا العمل) ذلك بمقتضى قانون 18 ماي 1806 بمدينة ليون الفرنسية ، ليشمل و يتوسع العمل بهذا النظام في كل المقاطعات الفرنسية¹، إلا أن هذه المحاكم في ذلك الوقت لم تعرف مشاركة العمال في تشكيلتها إلا بعد صدور مرسوم 27 ماي 1848 الذي نظم كفاءات إنتخاب أعضاء هذه المحاكم ، ثم تم صدور مرسوم 27 مارس 1907 المتضمن النظام الخاص لمساعدى المحاكم².

ومع التطورات الحاصلة في مجال التشريع العمالي في فرنسا، قسمت المحاكم العمالية إلى خمسة فروع مستقلة حسب الأنشطة الممارسة إلى جانب فرع إستعجالي مشترك بين جميع الفروع ، يتكون كل فرع من مكتبين أحدهما للمصالحة والثاني للحكم³.

لقد لعبت هذه المحاكم دورا لا يستهان به في إيجاد الحلول الودية لمنازعات العمل الفردية التي تعرض عليها ، لأنها تفرض المرور على مكتب المصالحة قبل الفصل في النزاع بحكم قضائي.

إن النظام القانوني الفرنسي حتى عام 1892 لم يظهر فيه أي نص خاص يعالج مسألة تسوية النزاع الجماعي في العمل بوسائل سلمية، فظهرت وفي غياب تدخل المشرع الفرنسي محاولات ومبادرات تلقائية تحاول عدم اللجوء إلى الإضراب وذلك بواسطة المصالحة عند نشوء أي نزاع جماعي في العمل ، وذلك إلى غاية 1843 تاريخ إنشاء في منطقة باريس لجنة مختلطة للمصالحة والتحكيم مهمتها القيام بتسوية النزاعات التي حدثت في مطابع الكتب⁴.

1- A. COTTEREAU ,*les prud'hommes au XIX^{ème} siècle : une expérience originale de pratique du droit*, Rev. justices, n°8,1997, P.10.

2- J.RIVERO- j. SAVATIER, *droit du travail*, 12^{ème} éd., PRESSE UNIVERSTAIRE DE FRANCE, 1993, P.290.

3-A. CRISTAU, *droit du travail*, 3^{ème} éd, HACHETTE ,2007, P.17.

4- B. TÉYSSIE ,*conflits collectifs du travail*, Répertoire de Droit du Travail, Encyclopédie t 1, éd. DALLOZ 2008, n°2 et 3 P.3.

لقد تدخل المشرع الفرنسي لأول مرة من خلال قانون 27 ديسمبر 1892 بصورة محتشمة لينظم منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها مشيراً إلى إجراءات المصالحة و التحكيم كوسائل ودية لتجنب اللجوء إلى الإضراب¹.

كما نص القانون الصادر في 24 جوان 1936 على إجراءات التوفيق والتحكيم الإلزامية وألزم هذا القانون إدراج إجراءات تتعلق بالمصالحة و التحكيم في الاتفاقية الجماعية لتنظم كيفية اللجوء إلى هاتين الوسيلتين أي تنظيم تسوية منازعات العمل الجماعية عن طريق الاتفاقيات الجماعية و في حالة غياب هذه الإجراءات الاتفاقية يتم اللجوء إلى الأحكام القانونية كما منع القانون الصادر في 31 ديسمبر 1936 المعدل والمتمم بالقانون الصادر في 04 مارس 1938 اللجوء إلى الإضراب دون المرور بالوسائل الودية لتسوية النزاع، كما ظهر في سنة 1938 المجلس الأعلى للتحكيم²

وبعد صدور قانون العمل الفرنسي المؤرخ في 11 فيفري 1950 الذي أخذ هذا بطريقة المصالحة واجراءات التحكيم وتعيين المحكمين . والذي أصبحت من خلاله منازعات العمل الجماعية تخضع لإجراءات المصالحة الإلزامية³.

كما نص القانون المؤرخ في 05 ماي 1955 على إجراءات جديدة تتعلق بالوساطة ذات الطابع الاختباري التي أخذها المشرع الفرنسي عن المشرع الأمريكي⁴ ومن خلال هذا القانون ظهرت نتائج ايجابية في مجال تسوية منازعات العمل الجماعية عن طريق الوساطة حيث تم حل ما بين سنة 1955 وسنة 1957 حوالي 100 نزاع جماعي في العمل⁵.

1-H. SINAY ,*traité de droit du travail* ,la grève,publier sou la direction de GH.Camerlynk ,1er éd ,Dalloz paris, 1966, P.421.

2-A. BRUNE et H.calland , *droit du travail* , les Rapports Collectifs du Travail,t.2, 2^{ème}éd ,DALLOZ ,1978 ,P.529.

3- J. SAVATIER , *Conciliation e t arbitrage dans la loi du 11février1950* , Rev. Dr. Soc. n° 2,1950,P147.

4- P.D. OLLIER,*le droit de travail* ,ARMAND COLLIN ,1972,P.427.

5- G .L. CAEN , *le conflits du parisien libéré et le system français de règlements des conflits du travail* , Rev. Dr. Soc. n°12,1977 ,P. 440.

وبالموازاة لهذه التطورات كانت تجرى تطورات أخرى في مجال التسوية الودية لمنازعات العمل (الفردية والجماعية) في البلدان الانجلوسكسونية، وهو النظام الذي لا يعتمد على الإجراءات القضائية المعمول بها في القضاء العادي وقضاء العمل بل يترك لأطراف علاقة العمل انفسهم اختيار الطرق والإجراءات المناسبة لكل منازعاتهم وتشكيل الهياكل المناسبة لكل نوع من النزاعات.¹

يعتبر تطور الطرق الودية لتسوية منازعات العمل وتطور القضاء العمالي في التشريع الجزائري امتدادا لتطور سابق في التشريع الفرنسي، إذ انه وبعد الاستقلال وأمام الفراغ القانوني السائد آنذاك في مجال تنظيم علاقة العمل كغيره من باقي المجالات ، صدر القانون رقم 154 - 62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية.² ولذا بقي تطبيق نظام محكمة العمل ساري المفعول وأن هذه المحاكم كانت تفصل في منازعات العمل عن طريق الحل الودي، وتلزم أطراف علاقة العمل بالمرور على مكتب المصالحة وفي حالة فشلها يتم الفصل في القضية بالحل القضائي. وبقي العمل بالقوانين الفرنسية إلى غاية سنة 1971 تاريخ صدور الأمر رقم 71 - 74 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي لم يميز بين النزاعات الجماعية والفردية في العمل تماشيا مع النظام الاشتراكي الذي يعتبر أن وسائل الإنتاج ملك العمال وأن هؤلاء هم المسيرون والمنتجون.³

وبالبداية كانت منذ سنة 1975 حيث تم استصدار الأمر 75-32 الصادر بتاريخ 29 افريل 1975 المتعلق بقانون العدالة في العمل، وفقا لأحكام المادة الأولى من هذا القانون في فقرتها الثانية والتي أشارت إلى دور مفتش العمل في إجراء المصالحة في المؤسسة الاشتراكية قبل عرض النزاع على القضاء المختص والتي

1- G.H. CAMERLYNK et G. L.CAEN, *le droit du travail* , 8^{eme}. DALLOZ , 1976 ,P. 691.

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

3- أنظر المادة 7 من الأمر رقم 71 - 74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج. ر عدد 101 لسنة 1971.

جاءت كمايلي " لاتقبل رفع الدعوى أمام القضاء إلا بعد عرض النزاع على المصالحة لدى مفتشية العمل" أي إلا بعد المرور على الطرق الودية لحل المنازعات الفردية في العمل¹.

خلافا للقطاع العام الاشتراكي،ومن خلال الأمر رقم 75-31 المؤرخ بتاريخ 29 افريل 1975 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الذي أخذ فيه المشرع الجزائري عند تسوية منازعات العمل الجماعية بوسيلتين وديتين إجباريتين وهما نظام المصالحة و التحكيم².

أما في ظل القانون رقم 82-05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها يخضع النزاع الجماعي في العمل إلى الهيئات المكونة قانونا داخل الهيئة المستخدمة لمناقشة المشاكل قبل أن تتطور إلى نزاعات، وتهدف هذه المرحلة إلى إتقاء الخلافات الجماعية في المؤسسة ، كما يمكن مفتش العمل التدخل بقوة القانون³ أو بطلب من الأطراف. و في مرحلة ثانية يتم إحالة النزاع على لجان مختلفة أسست لهذا الغرض منها اللجنة البلدية المكلفة بالمصالحة و كذا اللجنة الولائية المكلفة باتقاء و تسوية خلافات العمل الجماعية واللجنة الوطنية المكلفة باتقاء خلافات العمل الجماعية و تسويتها ، وبعد فشل هذه اللجان في التسوية يتم عرض النزاع على سلطة التحكيم والتي تصدر قرارات بصفة نهائية غير قابلة لأي طعن⁴.

بعد الإصلاحات الاقتصادية التي حدثت في الجزائر نظرا للظروف التي كانت سائدة في نهاية الثمانينات الأمر الذي فرض تغيير النصوص القانونية التي تنظم القطاع الاقتصادي ،حيث فرضت هذه الإصلاحات ميكانزمات قانونية جديدة تتلائم

¹ - الأمر رقم 75 - 32 المؤرخ في 29 افريل 1975 و المتعلق بالعدالة في العمل، ج.ر عدد 39 لسنة 1975.

² - المادتين 303 و 304 من الأمر رقم 75 - 31 المؤرخ في 29 افريل 1975 و المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر. عدد 39 لسنة 1975.

³ - المادة 17 من القانون رقم 82 - 05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل تسويتها ج. ر. عدد 17 لسنة 1982 .

⁴ - عيسى علاوي: محاضرات قانون العمل، جامعة الجزائر، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، الجزء الثاني، السنة الجامعية 2006 - 2007، ص. 29.

مع النظام الاقتصادي الجديد ، ومن أهم هذه الميكانيزمات هي الاتفاقية الجماعية او مبدأ التفاوض الجماعي، وتماشيا مع ذلك اصدر المشرع الجزائري القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، حيث جاءت المادتين 4 و5 منه لتكريس ذلك وأكدتا على التسوية داخل الهيئة المستخدمة من خلال مناقشة مشاكل العمال ومحاولة تسويتها وفي حالة فشلها يتم اللجوء الى مكتب المصالحة¹ وفيما يتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل صدر القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب² والذي نص على الوسائل الودية لتسوية منازعات العمل المعروفة في مجال القانون المقارن والنظم القانونية المختلفة³.

ولمعالجة وتسوية منازعات العمل يجب بداية معرفتها بشكل أدق من خلال دراسة مضمونها وطبيعتها وكذا أنواعها ومبررات الأخذ بالطرق الودية لتسويتها باعتبارها وسائل ناجحة لمعالجتها.

يكتسي تعريف منازعة العمل (الفردية،الجماعية) أهمية قصوى نظرا لأن لها طرقا خاصة لتسويتها والتي تختلف من المنازعة الفردية عنها في الجماعية .

لقد عرف المشرع الجزائري المنازعات الفردية على أنها " كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة " ⁴.

¹ - المادتين 4 و 5 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل، ج. ر عدد 7 لسنة 1990

² - القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج. ر، عدد 06 لسنة 1990.

³ - البشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الأولى، دار الريحانة للنشر والتوزيع الجزائر، 2002، ص. 194.

⁴ - المادة 02 من القانون 90-04 السالف الذكر.

لم تقتصر محاولة اقتراح تعريف لمنازعة العمل الجماعية على الفقه وإن كان هذا اختصاص أصيل له، بل شاركه في هذه المهمة الجهاز التشريعي ونخص بالذكر المشرع الجزائري الذي عرفها من خلال القانون رقم 90-02 كما يلي "يعد نزاعا جماعيا الخاضع لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسويته بين العامل والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5 أدناه"¹. كما عرفها الفقه على أنها ذلك الخلاف القائم بين مجموعة من العمال أو فريق منهم وبين صاحب عمل واحد ومجموعة من أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو اتفاق بينهم حول ظروف العمل وشروطه والعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل².

من خلال التعريفين السابقين لمنازعات الفردية والجماعية في العمل يمكن القول أن المنازعات الفردية للعمل تهدف إلى تطبيق الالتزام الذي ينظم علاقة العمل واحترامه عكس المنازعات الجماعية التي تسعى إلى تعديله وتفسيره وهنا يكمن الفرق الجوهرى بين المنازعتين، وأن محل المنازعة العمل الفردية هو المصلحة الفردية في حين أن محل منازعة العمل الجماعية يتناول مصلحة عامة جماعية مشتركة كالمطالبة برفع الأجور.

تتميز منازعات العمل الفردية بأهم خاصية تتفرد بها دون منازعات العمل الجماعية وهي خضوعها إجباريا إلى إجراءات المصالحة قبل عرضها على القضاء للفصل فيها. ومن خصائص منازعات العمل الجماعية أنها جماعية من خلال أطرافها، أي يجب أن يكون كل أو بعض العمال أطراف في النزاع على الأقل، ولا يهم إذا كان صاحب العمل واحد أو متعدد، بالإضافة أيضا إلى أنها جماعية في المصالح والأهداف أي يكون هدفها يهم كافة العمال أو بعضهم³.

¹ - المادة 02 من القانون 90-02 السالف الذكر.

² - أحمية سليمان: تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، بحث مقارن في التشريعات العمالية العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، مطبوعات النخلة، الجزائر، 1992، ص. 58.

³ - أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2003، ص. 93.

كما أن منازعات العمل الفردية قد تكون متعلقة ببند العقد كتخلف بند من بنوده الذي يمس بصحته كعدم ذكر هوية الأطراف أو عدم تحديد الأجر أو الإخلال بالالتزامات الواردة فيه وما ينشأ عنه من تعديل أو تعليق أو إنهاء، كما تتعلق أيضا بعدم احترام النظام الداخلي كتسريح المستخدم العامل دون احترام الإجراءات التأديبية في النظام الداخلي أو قد يتعلق النزاع بخرق الأحكام القانونية والتنظيمية¹.

أما فيما يخص منازعات العمل الجماعية فقد قسمها الفقه إلى منازعات جماعية قانونية والتي يكون موضوعها تطبيق أو تفسير القانون سواء التشريع أو الاتفاقية الجماعية وفي هذه حالة فإن المشرع الجزائري يحيل الاختصاص للفصل فيها إلى المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، ومنازعات جماعية اقتصادية (غير قانونية) والتي من خلالها يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقوقهم في المطالبة بتعديل ومراجعة قانون أو اتفاقية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور مثلا بناء على تغير الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية².

يكتسي التمييز بين منازعات العمل الفردية ومنازعات العمل الجماعية أهمية بالغة حيث يتم من خلاله تحديد الجهة المختصة لتسوية النزاع وتحديد الإجراءات الملائمة لكل نوع منهما³، ونظرا لهذه الأهمية اعتمد الفقه للتمييز بينها معيارين أحدهما شكلي يتمثل في شمولية النزاع لمجموع العمال أو على الأقل لمجموعة منهم.

أما المعيار الثاني فهو موضوعي ومفاده أن يكون النزاع جماعيا في موضوعه ويشمل المصلحة المشتركة لجميع العمال دون غيرها من المصالح الفردية والشخصية التي تنفي عنه هذه الصفة⁴.

¹ - رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع الجزائر، 2003، ص.20.

² - J . M.VERDIER ,A .COEURET ,M .A. SOURIAC, *droit du travail*, 12^{ème}éd ,DALLOZ ,2002 .,P .657 .

3- B . TËYSSIE ,*conflits collectifs de travail*,Répertoire de Droit du Travail,op. cit .,n° 60,P .7.

⁴ - أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي، الطبعة الثانية، المرجع السابق، ص.94.

تظهر فعالية التسوية الودية لمنازعات العمل بالنظر إلى التسوية القضائية في كون أن هذه الأخيرة التي لا تنتظر و لا تبحث في سوسيولوجية العامل ومصالحه ، ولا يمكن لها التدخل إذا كانت هذه النزاعات ذات طبيعة اقتصادية، وإضافة إلى مختلف إشكالات التنفيذ التي تصادف عملية تنفيذ الأحكام القضائية ، وإلى اعتبارات أخرى تجعل من التسوية الودية الحل الأمثل كما سيتم توضيحها في أوانها.

إن هذا الاعتبار الذي أملته علينا أهمية الموضوع ودرجة حساسيته العالية باعتباره يعالج موضوع اختلاف المصالح الاقتصادية لأصحاب العمل عن المصالح الاجتماعية للعمال وكيفية معالجة النزاعات التي تثور من جراء اختلاف هذه المصالح بالطريقة التي تخدم الطرفين دون المساس بالمصلحة العامة في ظل نظام يتميز بالجمود وعدم التكيف مع مستجدات التنظيمية والهيكلية التي وقعت في السنوات الأخيرة ونقصد هنا المنظومة القضائية بالدرجة الأولى ولا بد من الإشارة هنا إلى أنه سيتم استبعاد دراسة التسوية القضائية لمنازعات العمل من مجال دارسنا في هذا الموضوع.

غير أن الإشكالية التي تطرح ما هي إجراءات وطرق التسوية الودية لمنازعات العمل وما هي مراحلها في ظل التشريع والاتفاقيات الجماعية ؟.

سوف نحاول الإجابة على هذه الإشكالية المطروحة مقسمين موضوع بحثنا إلى فصلين يتناول الفصل الأول التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية ونتعرض في هذا الفصل إلى التسوية الودية التي تتم داخل الهيئة المستخدمة وفي حالة فشلها يتم اللجوء إلى التسوية الخارجية، ونخصص الفصل الثاني للتسوية الودية لمنازعات العمل الجماعية كما نتناول فيه الإجراءات الوقائية والعلاجية لهذا النوع من النزاعات .

الفصل الأول: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

لقد أضحى نظام التسوية الودية لمنازعات العمل إحدى أنظمة العدالة التي يبحث عليها المجتمع الدولي من خلال قرارات العديد من المنظمات الدولية وكذا المعاهدات والاتفاقيات الدولية المبرمة إقليمياً وعالمياً، كون أن نظام التسوية الودية يشمل آليات قانونية واتفاقية هامة ومتعددة تؤول في الأخير إلى تراضي الأطراف المتنازعة وتوافقها على حل يناسبها جميعاً¹.

تتجه مختلف الدول في مجال حسم القضايا العمالية المتنازع بشأنها، إلى ما يعرف بالتسوية الودية لمنازعات العمل الفردية، والتي تهدف إلى التخفيف عن مرفق القضاء وبالتالي عدم الاعتماد الكلي على السلطة القضائية وحدها في مجال حل منازعات العمل كجهاز يحتكر هذا الاختصاص بمفرده.

تعتبر الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الفردية بالنسبة للقضاء كالتداوي بالطب الرحيم (la Médecine douce) بالنسبة للطب فهي ترفع عنه الكثير من الأعباء التي تحول دون الوصول إلى العداوة الناتجة عن عملية التقاضي².

إن مهمة التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية بالنسبة للمشرع الفرنسي، هي من الاختصاصات الأصلية والأساسية لمحاكم العمل وأن فشل هذه الأخيرة في هذه المهمة، يؤدي بها إلى ممارسة اختصاصاتها القضائية لتسوية هذا النوع من المنازعات والفصل فيها عن طريق الأحكام القضائية³.

لم يشأ المشرع الجزائري تكليف القضاء بداية بمهمة تسوية منازعات العمل الفردية، نظراً لعدة اعتبارات حيث يكمن الاعتبار الأول في طبيعة النزاع الفردي الذي يحتاج إلى الحل الودي أكثر منه إلى الحل القضائي.

¹ - أبو شعيب أوعبي: طرق التسوية الودية للمنازعات القانونية، مقال منشور على موقع الانترنت. www.marc.com

² - بن صالولة شفيقة: الصلح في المادة الإدارية، الطبعة الأولى، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص11.

³ - GH. CAMERLYNK G. L.CAENet J. PÉLISSIER, *le droit du travail*, 14^{ème} éd, DALLOZ, Paris, 1988, n°534, P. 577.

أما الاعتبار الثاني فيتمثل في مراعاة الوضعية المالية للعامل والحالة الاجتماعية له، التي يسعى المشرع دائما للحفاظ عليها مادام أنه الطرف الضعيف في هذه العلاقة، حيث أنه يمكن أن تسبب المصاريف القضائية إرهاقا ماليا للعامل¹.

لعل الغاية من ذلك أيضا هو نقادي ما قد ينجم عن عملية التقاضي من شحناء وبغضاء ومضاعفات التي تترك اثر في نفسية طرفي علاقة العمل مستقبلا لذلك قيل "أن أسوأ صلح أفضل من أحسن حكم"².

من الملاحظ أن الكثير من التشريعات العمالية المنظمة لقضاء العمل، قد قيدت أطراف النزاع بالمرور عبر إجراءات التسوية الودية، واعتبرت ذلك شرطا جوهريا لقبول الدعوى شكلا أمام القضاء، وبذلك قد أحسنت صنعا، وجعلت مصلحة كل من العامل وصاحب العمل هي الأساس³.

تتخذ التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية، عدة صور وتتم بعدة طرق ومنها ما يتم داخل الهيئة المستخدمة، ويعتمد فيها أساسا على التفاوض بين أطراف النزاع في إطار الإجراءات الاتفاقية المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية، وفي حالة غيابها يتم اللجوء إلى الإجراءات القانونية. أما التسوية الخارجية فتتم خارج إطار المؤسسة بتدخل أجهزة إدارية مستقلة عن الأطراف المعنية بالنزاع. وبهذا سنتناول في المبحث الأول التسوية الودية التي تتم داخل الهيئة المستخدمة (التسوية الودية الداخلية)، كما سنخصص المبحث الثاني للتسوية الودية التي تتم خارج إطار المؤسسة وتدخل عناصر أجنبية عن أطراف النزاع (التسوية الودية الخارجية).

¹ - عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص. 205.

² - مقولة للفيلسوف الفرنسي Balzac مشار إليها في بن صاولة شفيقة: المرجع السابق، ص. 111.

³ - أحمية سليمان: تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المرجع السابق، ص. 96.

المبحث الأول: التسوية الودية الداخلية

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

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاعات الفردية في العمل توصل كل من العامل وصاحب العمل (أي الأطراف الفاعلة في علاقة العمل)أو ممثلي طرفي النزاع إلى حل ودي داخلي للنزاع القائم بينهما ،ذلك دون تدخل من أي جهة خارجية عن المؤسسة، ويتم ذلك إما بسحب صاحب العمل القرار سبب النزاع أو تعديله أو تراجع عن تصرفه استجابة لطلب العامل¹، وإما من خلال البحث عن الأسباب الحقيقية التي أدت إلى نشوء هذا النزاع من اجل معالجتها.

ويقصد بها أيضا المساعي التي يقوم بها الطرفان داخل إطار المؤسسة لوضع نهاية للنزاع التائر بينهما².

سيتم التطرق إلى اجراءات التسوية الودية الداخلية، سواء تلك التي تتم في إطار الاتفاقيات الجماعية، أو تلك التي نص عليها القانون لتقوم مقام الأولى في حالة غيابها ، بالإضافة إلى الإجراءات المقررة في النظام الداخلي وذلك في المطلب الأول، أما المطلب الثاني فسنتناول فيه مدى إلزامية التسوية الودية الداخلية وأهميتها.

¹- أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص. 298.

²- البشير هدي: المرجع السابق، ص 98.

المطلب الأول: إجراءات التسوية الداخلية

إن التعرض إلى التسوية الداخلية لمنازعات العمل الفردية، يدفعنا بداية إلى دراسة الآليات والإجراءات التي تتم بها هذه العملية، في إطار ما جاءت به الاتفاقيات الجماعية، باعتبارها مصدر مهني¹ يتم اللجوء إليها في حالة النزاع وذلك من خلال إدراج إجراءات اتفاقية حول كيفية التفاوض على هذه القواعد الإجرائية لتسوية النزاعات العمالية الفردية وجعلها ضمن بنود الاتفاقيات الجماعية.

الفرع الأول: التسوية في إطار الاتفاقيات الجماعية

إذا كانت المادة 120 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل لم تتضمن الإشارة إلى إجراءات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية كعنصر هام في محتوى الاتفاقيات الجماعية للعمل ، فإن المادة 3 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل نصت على إمكانية احتواء الاتفاقيات الجماعية على إجراءات داخلية لتسوية هذا النوع من المنازعات، لذلك اعتبر جانب من الفقه أن قانون رقم 90-11 هو محور القوانين الذي تدور حوله بقية القوانين المنظمة لعلاقات العمل².

لقد عرفت المادة 2 من التوصية الدولية رقم 91 لسنة 1951 المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية هذه الأخيرة بقولها : " الاتفاقيات الجماعية اتفاق مكتوب يتعلق بشروط العمل والاستخدام، يبرم بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من ناحية ، وبين منظمة واحدة أو أكثر تمثيل العمال أو بين ممثلي العمال المعنيين في حالة عدم وجود مثل هذه المنظمات والذين يتم انتخابهم وتقويضهم وفقا لأحكام التشريع الوطني من ناحية أخرى " .

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

² بن ناصر يوسف : محاضرات علاقات العمل في المؤسسة ، ماجستير قانون المؤسسات ، جامعة وهران، السنة الجامعية، 2005-2006 ص12.

يتبين من خلال هذا التعريف أن هذه المادة أشارت إلى أطراف الاتفاقيات الجماعية وموضوعها وشكلها الكتابي وهي نفس التعريفات التي استقرت عليها التشريعات الداخلية¹.

لقد عرف المشرع المصري الاتفاقيات الجماعية على: "أنها اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، يبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظماتهم"².

كما تناول المشرع الفرنسي تعريف الاتفاقيات الجماعية في نص المادة L132-2 من قانون العمل الفرنسي والتي جاءت كما يلي: "الاتفاقيات الجماعية اتفاق مكتوب تحت طائلة البطلان، مبرم من جهة بين منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للإجراء على المستوى الوطني أو المنظمات المنظمة إليها، أو المنظمات التمثيلية حسب المجال الإقليمي والمهني المحدد في الاتفاقيات الجماعية ومن جهة أخرى منظمة أو عدة منظمات نقابية للمستخدمين أو مجموعة من المستخدمين أو مستخدم بصفة انفرادية"³.

لقد عرف المشرع الجزائري بدوره الاتفاقيات الجماعية على أنها: "اتفاق مّدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخصّ فئة أو عدّة فئات مهنية. الاتفاق الجماعي اتفاق مّدون يعالج عنصرا معيّنا أو عدّة عناصر محدّدة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدّة فئات اجتماعية ومهنية. ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية، تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمّال، كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدّة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من جهة

¹ - بن عزوز بن صابر: المرجع السابق الذكر، ص. 138.

² - المادة 153 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري الجديد، الجريدة الرسمية لجمهورية مصر، عدد 14 المؤرخة في 7 أبريل 2003.

³ - Art. L. 132-2 du C.trav. fr. énonce que « La convention ou l'accord collectif de travail est un acte, écrit à peine de nullité, qui est conclu entre:- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national conformément à l'article L. 133-2 du présent code, ou qui sont affiliées aux dites organisations, ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord; d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement. ».

أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، من جهة أخرى.

تحدّد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقا للشروط المنصوص عليها في القانون".¹

تتفق التعريفات السابقة للاتفاقيات الجماعية، رغم اختلاف صياغته وأساليبها وتسمياتها²، على شرط الكتابة لصحتها كما بينت محتواها والأطراف المؤهلة للتفاوض في إطارها³.

لقد ميز المشرع الجزائري بين نوعين من الاتفاقيات الجماعية للعمل للاتفاقيات الجماعية الخاصة بالمؤسسة والاتفاقيات التي تعلوها درجة أي الخاصة بالقطاع مقتديا في ذلك بما ذهب إليه المشرع الفرنسي⁴

بعد التطرق إلى مختلف التعريفات التشريعية للاتفاقيات الجماعية يجدر بنا دراسة الأسس التي يرتكز عليها دور هذه الأخيرة في تسوية منازعات العمل الفردية.

أولا: الأساس القانوني لدور الاتفاقيات الجماعية في تسوية المنازعات الفردية

يجد دور الاتفاقيات الجماعية في تسوية منازعات العمل الفردية سنده في الأسس التالية:

1- التوجه الاقتصادي الجديد الذي تبنته الجزائر بموجب دستور 1996 والقائم على مبدأ الحرية في التعاقد. وتطبيقا لهذا المبدأ تحولت علاقة العمل من النظام اللائحي القائم على أساس تدخل الدولة في تنظيم علاقة العمل إلى النظام التعاقدية، القائم على مبدأ حرية الأطراف في إبرام وإنهاء علاقة العمل وما الاتفاقيات الجماعية إلا مظهر من مظاهر تلك الحرية.

¹ - المادة 114 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر، عدد 17 لسنة 1990.

² - لقد سمى المشرع السوري والليبي الاتفاقيات الجماعية بعقود العمل المشتركة، لمزيد من التفصيل انظر أولفقي إدريس عقود العمل المشتركة ومدى تطورها في العالم والدول العربية الدورة العربية حول "علاقات العمل الجماعية وطرق حل منازعات العمل" الجزائر 02 ماي 1994، المعهد العربي الثقافة العمالية للبحوث العمل الجزائر ص 3 .

³ - انظر في نفس المعنى أحمية سليمان : الاتفاقيات الجماعية: أطرافها ، طبيعتها، خصائصها، وأهدافها، الدورة العربية حول "الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية"،الجزائر من 20/11/1993 ، المعهد العربي للثقافة العمالية الجزائر ص3.

⁴ - G. L. CEAN, *contribution au travail législatif sur la négociation collective* , Rev. Dr. Soc. n° 12,2003 P.1111 et J.D. COMBEXELL, *loi du 4 mai 2004 : quel bilan, quelles perspectives*, Rev. Dr. Soc. n° 1, 2008 p.21. et F. CHÉRÈQUE , *quel droit pour négociation collective de demain* , Rev. Dr. Soc. n° 1 2008, P.40.

2- إن الاتفاقيات الجماعية ، اتفاق متبادل بين العامل وصاحب العمل على شروط وظروف العمل ، وفي هذا الإطار فإن دور الاتفاقيات الجماعية في تسوية النزاعات الفردية يجد سنده في الشريعة العامة أي القانون المدني.

حيث نصت المادة 106 من القانون المدني على مايلي " العقد شريعة المتعاقدين ، فلا يجوز نقضه ولا تعديله باتفاق الطرفين أو لاسباب التي يقررها القانون " ¹ وأن هذا المبدأ ينطبق على جميع العقود بما فيها العقود العمل المشتركة ² أي الاتفاقيات الجماعية ومادام أن أحكام قانون العمل ومن خلال تنظيم علاقات العمل لم تمنع اللجوء إلى الشريعة العامة ³.

كما جسدت ذلك أيضا المادة 114 فقرة 1 من القانون رقم 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل والتي جاءت كمايلي " الاتفاقية الجماعية اتفاق مّدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخصّ فئة أو عدّة فئات مهنية".

ومادام أن الاتفاقية الجماعية اتفاق يخضع لإرادة طرفي علاقة العمل وعليه يمكن لهؤلاء، إدراج آليات و إجراءات لتسوية النزاعات العمالية الفردية في عقود العمل المشتركة والاتفاق عليها.

3- يجد دور الاتفاقيات الجماعية في التسوية الودية للنزاعات الفردية سنداً له في قانون العمل نفسه ، ويظهر ذلك جليا من خلال نص المادة 3 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والتي نصت على أنه " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة".

¹ - المادة 106 من الأمر رقم 75- 58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني ج. ر. المؤرخة في 30 سبتمبر 1975 عدد 78.

² - أولفقي إدريس : عقود العمل المشتركة ومدى تطورها في العالم والدول العربية المرجع السابق ص 4.

³ - محمد نصرالدين قريشي: النظام القانوني الجديد الخاص بتقليص عدد العمال ، المجلة الجزائرية للعمل ، المعهد الوطني للعمل ، عدد 23 ، 1998 ، ص 105.

يتبين من خلال نص المادة السابقة أن المشرع قد وضع الإطار العام للدور الذي يمكن أن تلعبه الاتفاقيات الجماعية في مجال التسوية الداخلية للنزاع الفردي وهكذا، فسح المجال أمام أطراف علاقة العمل لإيجاد الطرق والميكانيزمات المناسبة للتسوية وإدراجها كبنود في الاتفاقيات الجماعية يتم اللجوء إليها في حالة النزاع بين الطرفين.

إن أطراف علاقة العمل تترتاح لتطبيق ما اتفقت عليه لأنه نابع من التراضي بينهما عكس ما يفرض عليهم¹ من أحكام وإجراءات قد تساهم بصورة أو بأخرى في توتر العلاقة بينهما، كما أن مختلف التشريعات العمالية تتجه إلى الطرق البديلة عن القضاء لتسوية نزاعات العمل الفردية نظرا لأهميتها والتقاء إرادة الطرفين المتنازعين فيها، كما يمتد ذلك إلى جميع المجالات القانونية².

4- كما أن المشرع قد أشار إلى الدور الذي يمكن أن تلعبه الاتفاقيات الجماعية في مجال المحافظة على مصلحة العمال عموما وتسوية منازعات العمل الفردية خصوصا، باعتبار أن هذه المصلحة تتطلب العمل في ظروف هادئة، وفي ظل علاقة عمل مستمرة مبنية على أساس عقد العمل الذي يكون في اغلب الأحيان سببا في نشوء النزاعات الفردية في العمل.

إذ أنه يمكن تعديل عقد العمل إذا كانت الاتفاقيات الجماعية تحتوي على بنود أكثرها نفعاً للعمال، بحيث أصبحت الاتفاقيات الجماعية الوسيلة الأساسية لتحسين مستويات العمل من خلال احتواءها على بنود أكثر نفعاً من تلك التي جاء بها القانون³ كما جسدت ذلك المادة 62 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁴.

¹ - P.D. OLLIER , op.cit. ,P.430.

² - C. JARROSSON , *les M odes Alternatifs de Règlement des Conflits, présentation Générale*, R.I.D.C., 1997 ,n° 02 P 325 et s.

³ بكر محمد رسول:المفاوضات الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر 1995، ص.15 .

⁴ المادة 62 من القانون رقم 90-11 التي نصت على مايلي " يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملئ قواعد أكثر نفعاً من تلك التي نص عليها عقد العمل ". وانظر كذلك القرار رقم 220346 المؤرخ في 17 جانفي 2001، المشار إليهما في عبد السلام ذيب: قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة، طبعة 2003، ص 222.

وعليه يمكن تفادي أو تسوية منازعات العمل الفردية التي تثور بشأن عقد العمل وذلك بتعديله استنادا إلى ما جاءت به الاتفاقيات الجماعية من قواعد أكثر نفعا. ولهذا الطرح ما يقابله في بعض النظم المقارنة كالتشريع الألماني¹ و الفرنسي من خلال ما جاء في نص المادة 4-132 L من قانون العمل الفرنسي، حيث نصت هذه المادة على إمكانية احتواء الاتفاقيات الجماعية على أحكام أكثر نفعا من القوانين والتنظيم المعمول به بشرط أن لا يتعارض مع النظام العام الاجتماعي².

مادام أن استقرار المؤسسة والعمل في ظروف مستقرة من بين أهم أهداف طرفي علاقة العمل فإن إدراج إجراءات اتفاقية تهدف إلى تسوية النزاعات الفردية للعمل يعتبر أمثل وأحسن تطبيق لهذه الأهداف قصد زيادة مردودية المؤسسة والمحافظة على استمراريتها في عالم الشغل.

5 - وبالإضافة إلى ما سبق، وبالرجوع إلى نص المادة 118 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل³، حيث أنه تفرض على الهيئة المستخدمة الأحكام التي تضم أكثر نفعا للعمال المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية التي انضمت إليها المؤسسة، كما تعتبر قواعدها أمره بالنسبة لهذه الأخيرة، باستثناء إذا اشتمل عقد العمل على أحكام أكثر نفعا من الاتفاقيات الجماعية.

1- G.BOSCH, *l'évolution de la négociation collective en Allemagne*, Trav et Empl., n° 92. 2002.P21.

2- Art L.132-4 C. trav. fr. « La convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux disposition d'ordre public de ces lois et règlements » et E.DOCKÈS, *droit du travail*, 2^{ème} éd , DALLOZ , 2007 P .662.

3- تنص المادة في هذا الصدد على مايلي " تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم " .

ثانيا: دور الاتفاقيات الجماعية في تسوية منازعات العمل الفردية

بعد دراسة الأسس القانونية التي تدعم دور الاتفاقيات الجماعية في تسوية منازعات العمل الفردية، باعتبارها الوسيلة المثلى لوضع القواعد المهنية من جهة والوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها من جهة أخرى. سنتطرق إلى ما احتوته هذه الأخيرة من إجراءات للتسوية، حيث يلاحظ أن معظمها اشتملت على ثلاث مراحل:

1- المرحلة الأولى: تقديم العامل طعن للرئيس المباشر

تعتبر هذه المرحلة أول خطوة يلجأ إليها العامل للسعي من أجل تسوية النزاع القائم بينه وبين صاحب العمل، ومن خلال هذه المرحلة يتم رفع النزاع من طرف العامل من خلال رسالة كتابية يوجهها هذا الأخير إلى المسؤول السلمي المباشر له ويشرح فيها موضوع النزاع وأسبابه (أي يتم هذا الإجراء في مكان العمل).

تهدف هذه المرحلة إلى اتخاذ الإجراءات الأولية أمام الجهة مصدرة القرار أو التصرف محل النزاع، وذلك من جهة لإعطاء هذه الأخيرة فرصة للتراجع عن قرارها ومن جهة أخرى لاحتواء النزاع في مراحله الأولى قبل أن يتوسع ويمس مصلحة العامل بالدرجة الأولى الذي ليس من مصلحته امتداد فترة النزاع كونه يعتمد على أجرته للعيش، لأنه مبدئياً يوقفها المستخدم لأنها لا تمنح إلا مقابل عمل فعلي¹.

إن هذا الإجراء الذي يباشره العامل مرهون بمدة زمنية محددة في الاتفاقيات الجماعية، التي من خلالها يتسنى للمستخدم الرد على طلب العامل. فلقد نصت بعض الاتفاقيات الجماعية على مدة 8 أيام للرد على طلب العامل² وعلى مدة 5 أيام في بعض الأخر³ ومددت هذه المدة في بعض الاتفاقيات إلى 10 أيام للرد⁴، وقلصت هذه المدة في البعض الآخر من الاتفاقيات الجماعية إلى يومين للرد تبدأ من تاريخ الأخطار⁵.

¹ المادة 80 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

² المادة 151 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم، المبرمة بمستغانم بتاريخ 22 مارس 2006 ص 52 والمادة 125 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني التأمين على البطالة المبرمة بالجزائر العاصمة في فيفري 2004.

³ المادة 340 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونا طراك، المبرمة بالجزائر العاصمة بتاريخ 22 نوفمبر 1994 ص 11.

⁴ المادة 51 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر sorasucré المبرمة بمستغانم بتاريخ 1 أكتوبر 2006. ص 77.

⁵ المادة 125 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمجمع السيليلوز والورق، المبرمة بالجزائر العاصمة بتاريخ 06 ماي 2000.

2 - المرحلة الثانية: رفع النزاع إلى هيئة المستخدمين

يتم اللجوء إلى هذه المرحلة عند عدم رد المسؤول المباشر على طلب العامل أو عند عدم رضی هذا الأخير عن الرد . يمكن للعامل الاتصال بمصلحة الموارد البشرية أو هيئة المستخدمين وي طرح عليها النزاع للمرة الثانية للنظر فيه. لعل الهدف من هذه المرحلة هو تدارك أو تصحيح أخطاء المسؤول المباشر من خلال دراسة طلب العامل و الرد عليه في الآجال المحددة اتفاقا . من الملاحظ إن إجراءات هذه المرحلة تتم أمام مصلحة أو هيئة للمستخدمين باعتبارها ثاني درجة للطعن في القرار محل النزاع مما قد يتيح فرصة أخرى للعامل للوصول إلى حل ودي للنزاع القائم بين الطرفين، كما يمكن للعامل طلب المساعدة من الممثل النقابي في المؤسسة من اجل التفاوض لتسوية النزاع ،على اعتبار أن النقابة الممثل الكفئ للدفاع عن مصالح العمال وصيانتها على أحسن وجه. إن المدة الاتفاقية الممنوحة لثاني هيئة في المؤسسة للرد على طلب العامل والتي هي الأخرى تختلف من اتفاقية إلى أخرى.

فقد نصت المادة 151 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم على مدة 8 أيام للرد ، كما نصت المادة 125 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني التأمين على البطالة على مدة 15 يوما ،إلا أن الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر sorasucre ومن خلال نص المادة 51 فقرة 1 لم تنص على هذه الإجراءات كمرحلة ثانية من النزاع ، وإنما أشارت إلى إمكانية اللجوء إلى النقابة لعرض النزاع عليها وبعدها يمكن الاتصال مباشرة بمفتشيه العمل المختصة إقليميا¹ .

من الملاحظ هنا أيضا، أن هذه المؤسسة ومن خلال نصوص اتفاقياتها الجماعية قد قلصت من فرص العامل في تسوية النزاع القائم على مستوى الهيئة المستخدمة وانتقلت مباشرة إلى التسوية الخارجية بذلك قد تغافلت عن الحق المخول

¹ - نصت المادة 51 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة sorasucre مستغانم" وفي حالة عدم الرد على الطعن في المواعيد المنصوص عليها أعلاه أو عند عدم الاقتناع بالرد، يمكن التوجه إلى المنظمة النقابية وفي غيابها يتم التوجه إلي مفتشية العمل المختصة إقليميا ."

لها قانونا لإدراج إجراءات اتفاقية لتسوية النزاع القائم بين طرفي علاقة العمل. كما قلصت بعض الاتفاقيات المدة في هذه المرحلة إلى 4 أيام للرد عن طلب العامل¹ إلا أن بعض الاتفاقيات الجماعية نصت على انه في حالة النزاع بين الطرفين يتم رفعه مباشرة إلى المديرية العامة للمؤسسة دون الإشارة إلى رفع النزاع أمام المسؤول المباشر أو الجهة مصدرة القرار².

3- المرحلة الثالثة: رفع النزاع إلى المديرية العامة للمؤسسة

تعتبر آخر مرحلة يتم اللجوء إليها من طرف العامل لحل النزاع داخل الهيئة المستخدمة عند عدم رد مصلحة المستخدمين أو عدم رضى العامل بهذا الرد يتم الاتصال بالمديرية العامة للمؤسسة باعتبارها أعلى هيئة، و يتم ذلك تحت إشراف هيئة المستخدمين حيث يتعين على هذه الأخيرة إرسال الاحتجاج مرفقا برأيها أو الملاحظات الضرورية حول النزاع وكذا الإجراءات المتخذة على مستوى مكان العمل (أي أمام الرئيس المباشر) إلى المديرية العامة للمؤسسة لمعالجة النزاع . على المديرية العامة للمؤسسة أن تدرس طلب العامل وملاحظات الجهات الإدارية التي تم عرض النزاع عليها لمعرفة الأسباب الحقيقية التي أدت إلى نشوء النزاع ، وعلى هذه الأخيرة الرد في مدة زمنية حددت طبقا لنص المادة 127 من الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني التأمين على البطالة ب 8 أيام³.

يلاحظ في هذا السياق أن معظم الاتفاقيات الجماعية لم تنص على إجبارية تسبب قرار الرفض بالنسبة للمسؤول المباشر وتقديم الملاحظات حول هذا القرار وغياب مثل هذا الإجراء يفتح المجال واسعا أمام المستخدم للتهرب من الرد على العامل.

¹ المادة 125 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمجمع السيليلوز والورق .

² المادة 109 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الظهره المبرمة بمستغانم تاريخ 20 أكتوبر 2003 والتي نصت على مايلي "عندما يشعر العامل انه أُوذِي في حقوقه المعترف بها في هذه الاتفاقية وفي القانون الداخلي يرسل بنزاعه إلى المديرية العامة تحت إشراف الطرق النظامية التي عليها أن تجيبه خلال 15 يوما التالية لتاريخ الإشعار ."

³ المادة 127 من الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني التأمين على البطالة السابقة الذكر .

كما قد يساهم ذلك في عدم الوصول إلى حل للنزاع لأن دراسة أسباب الرفض من طرف أعلى درجة في المؤسسة قد تجعل الرئيس المباشر يعدل عن تصرفه بما يخدم المصلحة المشتركة للطرفين إن بعض الاتفاقيات الجماعية وفيها يتعلق بالمدة المحددة للرد على طلب العامل نجدها قد بلغت في هذه المدة كما جاء في نص المادة 17 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر التي حددتها ب30 يوما للرد¹.

ولا بد من الإشارة هنا أن المدة المحددة للرد على طلب العامل في أي مرحلة كان فيها النزاع، تلعب دورا هاما وأساسيا في إيجاد الحلول المناسبة للنزاع وان طول هذه المدة قد تؤثر في مسار التسوية الودية و تعيق من فعاليتها بما لا يخدم مصالح طرفين النزاع .

بالإضافة إلى ما سبق، فإن بعض الاتفاقيات الجماعية لم تنص على أي إجراء من الإجراءات الاتفاقية قصد تسوية النزاعات الفردية في العمل²، في حين تخلت بعض الاتفاقيات الأخرى عن الدور المخول لها قانونا في التسوية ، وأحالت ذلك على الإجراءات القانونية التي جاء بها المشرع³ .

إن جميع الاتفاقيات الجماعية التي تم الاعتماد عليها لم تنص على إجراءات ردعية تعاقب من يخالف مراحل التسوية الداخلية وعدم اللجوء إليها، وذلك قصد إعطاء نوع من الفعالية للتسوية الودية الداخلية، بالإضافة إلى أن معظمها قامت بنقل حرفي لنصوص القوانين التي جاء بها المشرع لتسوية النزاعات الفردية في العمل.

¹ - المادة 17 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر المبرمة بالجزائر العاصمة بتاريخ 16 جويلية 2003 والتي جاءت كما يلي "على مديرية المؤسسة أن ترد على المعني خلال ثلاثين يوما من تاريخ عرضه لمشكلته عليها".

² - الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تربية الدواجن المبرمة بمعسكر تاريخ 07 مارس 2000 .

³ - المادة 141 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة النسيج والألبسة الجاهزة ، المبرمة بمستغانم تاريخ 28 جوان 1999 .

والتي جاءت كما يلي "يدرس النزاع الفردي وطرق الطعن الداخلية قبل طرح القضية أمام العدالة طبقا للقوانين السارية المفعول وكذلك كما هي محددة في النظام الداخلي".

كما أسست بعض الاتفاقيات الجماعية بالنسبة للنظام الفرنسي لجان متساوية الأعضاء لتسوية منازعات العمل الفردية¹ تتكون هذه اللجان من ممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل كما يمكن تحديد عدد أعضائها بصورة اتفاقية بين الطرفين.

تختص هذه اللجان بالتسوية الودية لمنازعات العمل الفردية² و تستمد صلاحياتها من بنود الاتفاقية الجماعية وذلك بالتفاوض على اختصاصاتها في هذه الأخيرة لإعطائها نوع من الصيغة القانونية، باعتبار أن الاتفاقيات الجماعية مصدر مهني يتم اللجوء إليه في حالة نزاع بين الطرفين.

تجتمع هذه اللجان بصفة دورية من خلال جدول أعمال يتم الاتفاق عليه كما تجتمع استثنائنا ،عند حدوث نزاع فردي بين العامل و المستخدم، مع تحديد مدة زمنية من اجل استدعاء الأطراف المعنية للتفاوض بين أعضاء هذه اللجان وذلك من خلال بذل جميع المساعي التي تركز أساسا على إرادة الطرفين للوصول إلى اتفاق بينهما وفي حالة الخروج بنتيجة ايجابية يتم تحرير محضر كتابي يؤكد اتفاق الطرفين وذلك لاستقرار العلاقة المهنية بين الطرفين³.

أن مخالفة أحكام الاتفاقية الجماعية يعتبر مخالفة للقانون وعليه يجب إدراج هذه الإجراءات في الاتفاقية الجماعية لإعطائها الصفة الإلزامية من اجل الوصول إلى تسوية ودية للنزاع بإجراءات صارمة ذات ضمانات تنفيذية.

وبالنظر إلى القوانين والنظم المقارنة التي وضعت نظاما قائما بذاته في هذا المجال مثل الدول الانجلوسكسوينية وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية، التي تعتمد في معالجة النزاعات العمالية الفردية على إجراءات مرنة داخل المؤسسة

¹ - Sans Auteur, Memo social ,*Travail -Emploi –Sécurité Sociale -Retraite* , éd LAISONS SOCIAL , Paris 1994 .p192.

² - GH. CAMERLYNK et G. L.CAEN , *le droit du travail*, op.cit., n°662 , P .616 .

³ - J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD ,*droit du travail* ,23^{ème} éd , DALLOZ ,2006. n°1143, P .1313.

كالتفاوض بين أطراف النزاع من خلال وضع إستراتيجية فعالة للتسوية¹ بالإضافة إلى تفعيل دور النقابات العمالية في هذا مجال للبحث عن الأسباب الحقيقية للنزاع ودراستها على مستوى المؤسسة عن طريق أجهزة وميكانزمات أنشأت لهذا الغرض، ويتم ذلك في إطار نظام مهني محض (grivence procédure)، ويعني هذا النظام أن يوضع النزاع بين يدي المنظمات النقابات لتسويته على مستوى المؤسسة وفي حالة فشلها يتم اللجوء إلى المصالحة حسب تدرج مراحلها².

كما أن مصدر الحماية الاجتماعية في الولايات المتحدة الأمريكية يختلف عن مصدرها في النظام الفرنسي فيستمد هذا الأخير من القانون الاجتماعي على خلاف النظام الأول الذي يعتمد على نظام مهني، مؤسس على التفاوض الاجتماعي و يتمثل تدخل الدولة في وضع الحد الأدنى للحقوق.

وفي هذا السياق، وبالنظر إلى النظام الفرنسي الذي أوكل مهمة تسوية منازعات العمل الفردية إلى المحاكم العمالية³، فلقد عرف هذا النظام دوراً فنياً في مجال التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية وذلك بمعالجة النزاع من طرف ممثلي العمال من خلال الاتصال المباشر بالأجهزة المختصة (هيئة المستخدمين) على اعتبار أن ممثلي العمال هم المساعدين القانونيين العمال⁴.

كما عرف النظام المصري هو الآخر إمكانية اللجوء إلى الطرق الاتفاقية لتسوية منازعات العمل الفردية إذ كان هناك اتفاق بين طرفي علاقة العمل⁵.

¹ - S. JAUFFRET – EPSTEIN , *Devoir de Négociateur de Bonne Foi en Droit du Travail American* , R.I.D.C, 1982 ,n° 4.P.1123.

²- J. PÉLISSIER , A. SUPIOT, A. JEAMMAUD , op.cit. , n°1143, P. 1314

³-M. DAVID , *l'évolution historique des conseils de prud'hommes en France* , Rev. Dr. Soc. n°S 2,1974, P.3 et R. DE ESTANC, *l'organisation judiciaire française et les conflits du travail* , Rev. Dr. Soc. n°sp2,1974, P.22 .

⁴- A. SUPIOT , *l'impossible réforme des juridictions sociales*, RF aff .soc., n° 1 1993. P. 97.

⁵- السيد محمود عمران: شرح القانون العمل المصري ، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة 2000 ص 541.

الفرع الثاني: نظام التظلم في تشريع العمل (الطعن الداخلي)

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

لقد تضمنت المادة 04 من قانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل طرق أخرى غير الإجراءات الاتفاقية التي يمكن أن يستفيد منها العامل لإنهاء النزاع دون تدخل أطراف أخرى.

وهكذا وضع المشرع الجزائري مصلحة العمال فوق كل اعتبار ونص على إجراءات قانونية لتقادي النقص الذي قد يسببه غياب الاتفاقيات الجماعية أو عدم نص هذه الأخيرة على طرق اتفاقية للتسوية أو عدم نجاعتها .

يتعين على العامل أن يتقدم بشكواه إلى رئيسه المباشر ليطلب منه التراجع عن القرار الذي اتخذه أو على الأقل تعديله بما أحقه من ضرر¹، و يسمى هذا الإجراء بالتظلم الذي هو إجراء وقائي ووسيلة في يد العامل للتقدم إلى صاحب العمل حسب تدرجه في المؤسسة ليطلب منه إعفاءه بما اتخذه بشأنه من قرار أو على الأقل تعديله.

وهو بذلك يحافظ على نوع من التبعية التي تعتبر العنصر الذي يطبع عقد العمل والذي يسمح بتمييزه عن بقية العقود المشابهة له² وبالتالي إخضاعه لأحكام قانون العمل، إن هذا الأسلوب يختصر الطريق إلى حل المنازعات الفردية في العمال لاسيما تلك التي تكون أسبابها بسيطة وأثارها محدودة.

¹ - أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 12 .

² - أولفقي إدريس: النظام القانوني لنزاعات العمل الفردية، (عدد خاص بالنزاعات الفردية في العمل)، المجلة الجزائرية للعمل المعهد الوطني للعمل، عدد 22، 1998، ص 188، 189.

إن مثل هذا الإجراء الذي يعتبر من قبيل إجراءات الطعن الودية، ضروري عندما يحد العامل نفسه في نزاع مع صاحب العمل كون أنه وفي هذه الحالة يكون هذا الأخير في وضعية قوية¹ مقارنة بالعامل.

يجب على العامل تقديم طعن حسب الإجراءات المنصوص عليها في القانون. وهو بذلك يساهم في استمرارية المسيرة المهنية له في ظروف لائقة وهادئة للعمل.

رغم أن اللجوء إلى القضاء والدعوى القضائية عموما يؤسس حقا عموميا يمكن لأي شخص التمتع به وممارسته وتقويم سلوك المؤسسة من خلاله² إلا أن هذا التصرف، أي اللجوء إلى القضاء، الذي تتحكم فيه بإجراءات قانونية، لا يتدخل في سوسيولوجية العامل.

تجد الإجراءات القانونية لتسوية النزاعات الفردية في العمل أساسا لها في نص المادة الرابعة من قانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، والتي نصت على مايلي " في غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر، الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال 8 أيام تاريخ الأخطار "

لقد أوجدت المادة السابقة طريق آخر من طرق التسوية الودية الداخلية للنزاع القائم، وجاءت هذه الطريقة لتدارك غياب الإجراءات الاتفاقية والتي يتم اللجوء إليها أصلا³.

لقد تضمنت المادة الرابعة من قانون رقم 90-04 المتعلق بعلاقات العمل الإجراءات القانونية لتسوية منازعات العمل الفردية حسب الترتيبات التالية:

¹ - J. PÉLISSIER, A. SUPLOT, A. JEAMMAUD, op.cit., P. 1143.

² - A. SUPLOT, *la Protection du droit D'agir en Justice*, Rev. Dr. Soc. n° 11.1987 P. 774.

³ -A. BENAMAROUCH, *le Nouveau Droit du Travail en Algérie*, éd HIWARCO, Alger 1994 P.56.

أولاً: عرض العامل النزاع على الرئيس المباشر:

بالرجوع إلى نص المادة الرابعة من القانون رقم 90-04 المتعلق علاقات العمل نجدها تتضمن إجراءات يجب على العامل القيام بها في حالة فشل التسوية الاتفاقية أو عدم وجودها في الاتفاقية الجماعية من أجل الوصول إلى حل للنزاع الناتج بينه وبين وصاحب العمل.

وتتمثل هذه الإجراءات في تقديم العامل طعن إلى رئيسته المباشر من أجل سحب أو تعديل أو إلغاء القرار أو التصرف سبب النزاع وذلك من خلال رسالة يوجهها هذا الأخير إلى المسؤول المباشر له يشرح فيها أسباب النزاع ملتصقا بإلغاء القرار، حيث يتعين على المستخدم بعد استلامه لهذا الطعن دراسته والرد عليه خلال مدة زمنية حددت ب 8 أيام تبدأ من تاريخ الإخطار¹.

لقد حدد المشرع هذه المدة وذلك من جهة لإعطاء صاحب العمل الوقت الكافي لدراسة طلب العامل وإيجاد الحلول المناسبة خلالها وتدارك أخطائه، وحتى لا يطيل انتظار العامل للحصول على جواب للطعن الذي قدمه من جهة أخرى.

ما يجب الإشارة إليه هنا هو أن طول المدة المحددة للدراسة الطعن و الرد عليه ليست في مصلحة العامل لأن ذلك قد يسبب إرهاقا ماديا في الذمة المالية للعامل.

يعتبر هذا الإجراء مجديا خاصة في المؤسسات الكبيرة التي تنقسم إلى مجموعة من الوحدات لكل وحدة رئيستها المباشر الذي قد يتراجع عن قراره محل النزاع²، على خلاف ذلك فإن هذه الطريقة لا تجد صدى لها و لا يمكن تطبيقها في المؤسسات الصغيرة والتي تنسم فيها العلاقة بين طرفيها بالطابع الشخصي إلا إذا تراجع صاحب العمل عن قراره فيها أو لا يكون هناك رد أصلا. وفي هذه الحالة الأخيرة لا يبقى أمام العامل إلاّ التظلم ثانية أمام السلطة التي تعلو الرئيس المباشر.

¹ المادة 04 من القانون رقم 90-04 السابق الذكر

² - A. SUPLOT , *l'impossible réforme des juridictions sociales*, op.cit.,P101.

إلا انه وبالرجوع إن نص المادة الرابعة في فقرها الثانية من القانون رقم 90-04 المتعلق علاقات العمل والتي نصت على مايلي "وفي حالة عدم الرد أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة"¹.

أن هذه المادة أوجدت طريق آخر من أجل زيادة نسبة الحلول الودية داخل الهيئة المستخدمة إلا أنه و من خلال عبارة "في حالة عدم الرد" يرى جانب من الفقه على أنها قد فتحت المجال أمام المستخدم بعدم الرد عن طلب العامل حيث كان من الأجدر استبدال هذه العبارة بأخرى تهدف إلى تسليط العقوبة على المستخدم عند عدم الرد في الأجال القانونية².

ثانيا: إعادة عرض العامل النزاع على هيئة تسيير المستخدمين:

تطبيقا لنص الفقرة الثانية من المادة 4 من القانون رقم 90-04 المتعلق علاقات العمل و في حالة عدم رد الرئيس المباشر على طلب العامل أو عدم رضى هذا الأخير بالرد يرفع النزاع من جديد إلى الهيئة التي تعلق الجهة مصدرة القرار ، كما حددتها المادة بالهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة التي يكون فيها حجم المؤسسة.

فحسب نص هذه المادة، فإنه يتم اللجوء إلى هذا الأجراء في حالتين: تتمثل الحالة الأولى في عدم رد الرئيس المباشر على طلب العامل و الثانية عدم رضى العامل بمضمون هذا الرد، حيث يسوغ للعامل إعادة رفع النزاع إلى أعلى هيئة ولعل الهدف من هذا الإجراء هو تدارك أخطاء الدرجة الأولى، من خلال دراسة الإجراءات المتبعة أمامها من طرف هيئة تسيير المستخدمين، ولتمكين العامل من معرفة الأسباب التي أدت بالمستخدم إلى اتخاذ القرار محل النزاع³

¹ - المادة 04 فقرة 2 من القانون رقم 90-04، السابق الذكر.

² - T. BELLOULA, *Droit du Travail*, collection droit du travail.. éd, DAHLEB, Alger. 1994., P. 609

³ - طيب بلولة جمال بلولة: انقطاع علاقة العمل في التشريع الجزائري ، طبعة بيرتي، 2007، ص135.

لقد ألزمت هذه المادة الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين بالرد على الطعن كتابيا مع بيان أسباب الرفض الجزئي أو الكلي للطعن وذلك خلال مدة 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار.¹

كما أنه يلاحظ غياب إجبارية التسبيب بالنسبة للرئيس المباشر عند اتخاذ القرار أو التصرف الذي قام به كأن يتعلق الأمر بعقوبة تأديبية مثلا، حيث يرى جانب من الفقه أنه من الأجدر النص على أن العقوبة المسلطة على العامل لا تصبح نهائية إلا بعد استتفاد كل الإجراءات الودية الداخلية، و في هذه الحالة يكون صاحب العمل مجبرا على دراسة كل التظلمات و الرد عليها في الآجال القانونية المحددة ، ويكون ملتزما بحضور جميع جلسات الصلح.²

أوجد المشرع عدة طرق لمعالجة نزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة فمنها ما يتم وفق إجراءات اتفاقية وفي حالة غيابها أو عدم فعالية هذه الأخيرة يمكن للعامل اللجوء إلى الإجراءات القانونية.

والحقيقة أن هذه التقنية التي جاء بها المشرع في مجال معالجة منازعات العمل الفردية داخل هيئة المستخدمة، مستمدة أساسا من نظام التظلم في القرارات الإدارية و الذي ينقسم إلى التظلم الولائي، والذي من خلاله يتقدم الموظف بطعن إلى الجهاز الإداري الذي أصدر القرار من أجل إعادة النظر فيه و دراسته من جديد و لهذا الجهاز السلطة التقديرية في إمكانية إلغاء القرار أو تعديله جزئيا أو كليا كما له الامتناع عن الرد.

وإلى التظلم الرئاسي حيث يرفع الموظف تظلمه إلى السلطة التي تعلو الجهة مصدرة القرار التي لها اختصاص مباشر في إمكانية إلغاء القرار جزئيا أو كليا أو تعديله.³

¹ - المادة 04 فقرة 3 من القانون رقم 90 - 04، السابق الذكر.

² - T. BELLOULA, op., cit, P.610.

³ - عوابدي عمار: عملية الرقابة على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1989 ص 13.

ولقد أعتبر هذا الإجراء (التظلم) شرطا جوهريا لقبول الدعوى في المنازعات الإدارية أمام المجالس القضائية في حين احتفظ بالزاميته عند مخاصمة الهيئات المركزية¹ و من خلال ما سبق يتضح أن المشرع وفي ظل قانون الاجراءات المدنية القديم أخذ بالتظلم الولائي وليس التظلم الرئاسي الذي يتوجب وجود سلطة هرمية أي رئاسية ووصائية في المؤسسات العمومية الاقتصادية، لكن بعد صدور القانون رقم 01-88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية وخاصة المادة 58 منه التي لا تسمح بالتدخل في الإدارة و تسيير هذه المؤسسات ما عدا الأجهزة المشكلة قانونا وفي إطار صلاحياتها الخاصة بذلك² ، إذ بعد إلغاء نظام الوصاية الإدارية باستقلالية المؤسسات الاقتصادية في ظل الإصلاحات الجديدة و هنا إذن لا يتعدى ذلك حدود المؤسسة المستخدمة بإتباع الهرم التنظيمي لها وليس الجهة المشرفة عليها³ .

إلا انه وبصدور القانون رقم 09-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المؤرخ في 25 فيفري 2008⁴ ، تغير الأمر حيث أصبح هذا الإجراء جوازيا بالنسبة للمنازعات الإدارية حسب نص المادة 830 منه والتي جاءت كالتالي:

" يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة مصدرة القرار في الآجال المنصوص عليها في المادة 829 " .

لقد اعتمدت بعض النظم العربية المقارنة هذا الإجراء كما جاء في قانون العمل الإماراتي رقم 8 سنة 1980 في نفس المادة 157 لا سيما الفقرتين الأولى والثانية كما أن بعضها لم تنص على إجراءات التسوية الداخلية للنزاع الفردي⁵.

¹ - المادة 275 من الأمر رقم 66 - 154، المؤرخ في 6 جوان 1966 المتضمن قانون الاجراءات المدنية القديم.

² - المادة 58 من القانون رقم 01-88 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية. ر. عدد2 سنة 1988 ، التي نصت على مايلي " لايجوز لأحد أن يتدخل في إدارة أو تسيير للمؤسسات العمومية الاقتصادية خارج الأجهزة المشكلة قانونا والعاملة في إطار الصلاحيات الخاصة بها" . وفي هذا الشأن انظر كذلك

M, SALAH, *le Dysfonctionnement de L'entreprise Publique Economique en Algérie*, R.D.I. C. 1991, n° 3, P.627.

³ - أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص. 300.

⁴ - القانون رقم 09 - 08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المؤرخ في 25 فيفري ، 2008 ج. ر. ، عدد 21، سنة 2008.

⁵ - أحمية سليمان: تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المرجع السابق الذكر، ص 97 .

الفرع الثالث: الإجراءات المقررة في النظام الداخلي

يتمتع صاحب العمل بصلاحيات الإدارة¹ والتنظيم والتأديب، أي اتخاذ كافة الإجراءات التي يراها ضرورية لفرض النظام والانضباط داخل المؤسسة. إن النظام الداخلي أداة تنظيمية وتأديبية في يد المستخدم لردع كل عامل في المؤسسة يرتكب خطأ مهنيًا².

يعرف المشرع النظام الداخلي على أنه وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية والأمن والانضباط، كما يحدد فيه المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية، درجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ³.

تعتبر لاجية وعديمة المفعول الشروط الواردة في النظام الداخلي التي تلغي حقوق العمال أو تحد منها كما تنص عليه القوانين والاتفاقيات الجماعية⁴. على اعتبار أن النظام الداخلي أداة تنظيمية وتأديبية في يد المستخدم لفرض الانضباط في المؤسسة، إلا أن توقيع العقوبات على العامل بشكل لا تحترم فيه الإجراءات التي جاء بها النظام الداخلي أو عدم تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب أي تعسف المستخدم في استعمال سلطاته ومبالغته في الإجراءات الردعية، قد يولد نزاعات فردية في العمل ناتجة عن خرق أحكام النظام الداخلي والتي تعتبر الأكثر انتشارا وتعقيدا بالنسبة لأنواع الأخرى من النزاعات الفردية العمالية⁵.

¹-PH. WAQUET , *le pouvoir de direction et les libertés des salariés* , Rev. Dr. Soc. n°12,2000, P.1055.

²- سعيد طربيت: سلطة المستخدم في تسريح العامل تأديبا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص.42.

³- المادة 77 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وانظر في نفس المعنى القرار رقم 104599 المؤرخ في 8 ديسمبر 1993، المجلة القضائية، العدد 2، سنة 1994، ص.125.

⁴- المادة 78 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وانظر في نفس المعنى القرار رقم 141632 المؤرخ في 7 جانفي 1997، المجلة القضائية، العدد 1، سنة 1997، ص.63.

⁵- تشير الإحصائيات التي قامت بها المفتشية العامة للعمل خلال سنة 2002 أنه تم إحصاء 37.001 نزاع فردي في العمل، 60% منها تتعلق بالإجراءات التأديبية المتخذة من طرف المستخدمين ضد العمال أي ما يعادل 22.200 نزاع فردي، انظر في هذا الشأن نشاطات مصالح مفتشية العمل خلال سنة 2002، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، عدد 8 ديسمبر 2002، ص.05.

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

أولاً: القيود القانونية

لقد ترك المشرع الحرية للمستخدم بإدراج ماشاء في النظام الداخلي من الإجراءات والأخطاء المهنية التي تستوجب التسريح¹، غير انه وحماية للعامل تدخل المشرع من جديد لتحديد الأخطاء الجسيمة التي تستوجب التسريح من خلال المادة 2 من الأمر رقم 91-29 المؤرخ في المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي جاء نصها كالآتي: " يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة . وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات الأفعال الآتية:

- إذا رفض العامل، بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضراراً بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.
- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة بها أو أجازها القانون .
- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال.. إذا قام بأعمال عنف.

¹ - لقد جاءت المادة 73 القديمة من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل كالآتي: " يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي. يحدد النظام الداخلي الشروط التي تسمح للعامل المعني الاستفادة من التعويض عن العزل المنصوص عليه في الفقرة السابقة".

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

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

- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل " 1 .

من خلال المادة السابقة ، حدد المشرع الأخطاء الجسيمة التي تستوجب التسريح التأديبي، وعليه يجب على المستخدم عند إدراجه للأخطاء الجسيمة في النظام الداخلي أن يحترم النص القانوني وهو ما أكدته المحكمة العليا في إحدى قراراتها² يجب على المستخدم أن يأخذ بعين الاعتبار في تحديد و تكيف الخطأ الجسيم الذي ارتكبه العامل الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ودرجة خطورته والضرر الناجم عنه وكذا السلوك الذي كان يسلكه العامل تجاه عمله والمؤسسة إلى غاية تاريخ ارتكاب الخطأ³ .

بعد إعداد المستخدم للنظام الداخلي، يجب عليه أن يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء رأيها عليه ، وبعدها يتم المصادقة عليه من طرف مفتشية العمل المختصة إقليميا لمراقبة مدى تطابقه مع الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول كما يجب عليه إيداع النظام الداخلي لدى المحكمة المختصة إقليميا للتأشير عليه⁴ .

1- المادة 2 من الأمر رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج. ر. ، عدد 43، سنة 1991 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وانظر في نفس المعنى القرار رقم 49103 المؤرخ في 6 مارس 1989، المجلة القضائية، العدد 4 ، سنة 1991، ص182 . وكذلك عبد السلام ذيب المرجع السابق الذكر ، ص430.

2- القرار رقم 135452 المؤرخ في 4 ماي 1996، المجلة القضائية، العدد 2 ، سنة 1997، ص195 .

3- لقد جاءت المادة 3 من الأمر رقم 91-29 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 السابق الذكر كالآتي : " يجب أن يراعى المستخدم، على الخصوص، عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل تحت تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة". وانظر في نفس المعنى القرار رقم 190088 المؤرخ في 15 فيفري 2000 المشار إليه في مرجع عبد السلام ذيب: السابق الذكر ص 432 .

و كذلك بن عزوز بن صابر : إجراءات تسوية النزاعات للعمل الفردية في التشريع الجزائري، حوليات كلية الحقوق جامعة وهران ، العدد 3، 2006 ص69 .

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

ثانيا: القيود الإجرائية

يهدف المشرع من خلال القيود الإجرائية إلى الحد من النزاعات العمالية الفردية الناتجة عن خرق أحكام النظام الداخلي للمؤسسة، كما تساهم هذه القيود الإجرائية في تسوية هذا النوع من النزاعات العمالية من خلال احترام المستخدم الإجراءات المقررة في النظام الداخلي¹.

ألزام المشرع المستخدم في حالة اتخاذه لإجراءات تأديبية ضد العامل المرتكب للخطأ المهني بتبليغ قرار التسريح للعامل المعني به كما يجب أن يحتوي قرار التسريح على الظروف التي تم فيها الخطأ موضوع المتابعة و كذا القوانين التي تم اختراقها. بغية حماية العامل أكثر في المجال التأديبي نص المشرع على ضرورة استماع المستخدم إلى العامل محل المسائلة التأديبية² ليتسنى هذا الأخير معرفة سبب التسريح وكذا لتحضير دفاعه بكافة الوسائل المشروعة .

يمكن للعامل استعانة بزميل له تابع لنفس الهيئة المستخدمة من أجل الدفاع عنه خلافا لما كان معمول به في ظل التشريع السابق حيث كان يسمح للعامل استعانة بزميله في المؤسسة أو شخص آخر³، الذي يمكن أن يكون المحامي باعتبار هذا الأخير أدرى بالنصوص القانونية. وفي هذا السياق يرى جانب من الفقه الجزائري، بضرورة إدراج عبارة " شخص آخر" في نص المادة 3 من الأمر رقم 91-29 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ليتسنى الدفاع الفعلي عن العامل أثناء فترة التحقيق³.

¹ - المادة 3 من الأمر رقم 91-29 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي نصت علي مايلي: " يعلن على التسريح، المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه، ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي. ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه، في هذه الحالة، أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه".

² - منتري مسعود: التسريح الفردي في تشريع العمل الجزائري، مجلة العلوم القانونية التي تصدر عن جامعة عنابة عدد 10، 2006، ص 117.

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

والتي نصت علي مايلي: " للعامل الحق في الاطلاع على ملفه ويمكنه زيادة على ذلك أن يستعين لدى الاستماع إليه بأحد العمال أو أي شخص آخر".

³ - سعيد طربيت: المرجع السابق الذكر، ص. 81.

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

أما عن المشرع الفرنسي، فلقد نص على انه يجب سماع المستخدم للعامل قبل استدعاءه إلى المحادثات المسبقة، كما اعتبر هذه الأخيرة بمثابة محاولة صلح¹. كما نص على كيفية استدعاء العامل، الذي يتم كتابة عن طريق رسالة مضمنة أو رسالة تسلم إلى المعني مقابل وصل استلام ، وتتضمن هذه الرسالة موضوع وتاريخ وساعة المحادثات وسبب التسريح² مع إعلام العامل بإمكانية استعانه بأي شخص من اختياره أو من بين زملاءه في المؤسسة لمساعدته في الدفاع عن نفسه³. كما ميز وفيما يتعلق بالمواعيد بين حالتين، الأولى هي الحالة التي تتغيب فيها الهيئات التمثيلية للعمال لدى المستخدم، وهنا يجب سماع العامل بعد مضي 5 أيام على الأقل تسري من تاريخ الاستدعاء⁴، أما في الحالة الثانية إذا كان لدى الهيئة المستخدمة الهيئات التمثيلية للعمال، فإن الاجتهاد القضائي الفرنسي يشترط سماع العامل بعد مضي مدة كافية ومعقولة من تاريخ الاستدعاء⁵.

حيث اعتبر الاجتهاد القضائي الفرنسي ، أن المدة الغير الكافية فيما يخص رسالة استلمت يوم الجمعة ، وأن المحادثات حددت يوم الثلاثاء ، وبمأن المؤسسة

¹ - بن صاري ياسين: التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 81 .

² - cass.soc.19 octobre 2005, cité in J. PÉLISSIER , A. SUPIOT, A. JEAMMAUD , op.cit. , P .520.

³ - Art. L. R122-17du C.trav .fr. énonce que “ La convocation prévue au deuxième alinéa de Art L122 -41 indique l'objet de l'entretien entre l'employeur et le salarié. Elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien; elle rappelle que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.”. et cass.soc.28 janvier2005,cité in J. PÉLISSIER , A. SUPIOT, A. JEAMMAUD , op.cit. , P .516.

⁴ - cass.soc.9 juin 1999,cité in B. L -PÉLISSIER, j. -PÉLISSIER, A. . ROSET, L. THOLY, *le Code du Travail annoté*, 22^{ème} éd , Groupe Revue Fiduciaire ,2000 P. 162.

⁵ - cass.soc.27 novembre1996,cité in *le Code du Travail annoté*,op. cit ., P. 163.

كانت في فترة عطلة فان ذلك يصعب من مهمة الاتصال بمندوبي المستخدمين¹.
ما يجب الإشارة إليه ، واستنادا إلى المادة 75 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي نصت علي مايلي: " يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين 20 عاملا فأكثر أن تعد نظام داخليا وأن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه " ².
ومن خلال هذه المادة، جعل المشرع الجزائري النظام الداخلي إلزامي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون عشرون عاملا أو أكثر ، مقتديا في ذلك بما ذهب إليه المشرع الفرنسي³، في حين جعل المشرع المصري من النظام الداخلي إلزامي على كل مستخدم يشغل 10 عمال فأكثر⁴، وفي هذا السياق يرى جانب من الفقه الجزائري انه كان على المشرع الجزائري أن يحذو حذو المشرع المصري نظرا لأهمية النظام الداخلي بالنسبة للإجراءات التأديبية و للمؤسسة كافة ، كون أن السياسة المتبناة في ظل العولمة ، تتجه نحو إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعادة ما يكون عدد عمال هذه الأخيرة محدود⁵.
غير أنه وبمفهوم المخالفة، فإن النظام الداخلي اختياري بالنسبة للمؤسسات التي تشغل اقل من عشرون عاملا، وعليه يبقي العمال في هذه الحالة بدون حماية من أي تعسف يصدر من المستخدم خاصة وان المشرع نص على أن النظام الداخلي هو الذي يحدد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبة المقررة لها وإجراءات تنفيذها.

¹ - cass.soc.22 janvier 1998,cité in *le Code du Travail annoté*,op. cit ., P. 163.

² - المادة 75 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

³ - Art. L. R122-33 du C.trav .fr. énonce que " L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les établissements publics à caractère industriel et commercial, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, et les associations ou tout organisme de droit privé quels que soient leur forme et leur objet, où sont employés habituellement au moins vingt salariés." , et M. MONTHIER , *Le Licenciement (les Différents Motif, les Procédure, les Recours)* , éd DEVECHIS , Paris. 2001, P. 42 .

⁴ - المادة 58 فقرة أخيرة من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري الجديد السابق الذكر، والتي نصت علي مايلي: " وعلى صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر" .

⁵ - بن عزوز بن صابر : المرجع السابق الذكر، ص.190 .

الفرع الرابع: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في بعض النظم العربية

تعتمد بعض الأنظمة العربية كبديل للتسوية الودية الداخلية السلف بيانها أو كتكملة لها أسلوب التسوية الودية الإدارية، حيث يعرض النزاع في المرحلة الأولى على بعض الأجهزة الإدارية المشرفة على قطاع العمل مثل مديريات العمل الإقليمية أو الوزارات المكلفة بقطاع العمل والشؤون الاجتماعية وسمي هذا الأسلوب بالتوفيق الإداري¹.

يعتبر التوفيق الإداري إجراء آخر من إجراءات التسوية الودية الهادفة إلى حل النزاع القائم بين العامل وصاحب العمل، يعتمد هذا الأسلوب في بعض القوانين التي لا تأخذ بأسلوب التسوية الودية الداخلية للنزاع كالتشريع الموريتاني². يقتضي هذا الإجراء عرض النزاع على الأجهزة المشرفة على قطاع العمل وذلك قبل اللجوء إلى القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل الفردية.

ويجد هذا النظام تطبيقاً له في بعض القوانين العمالية كالقانون المصري مثلاً الذي يوجب على العامل في حالة قيام نزاع مع صاحب العمل أن يعرض أمره على مكتب العمل المختص إقليمياً، لإيجاد تسوية ودية للنزاع وفي حالة فشل هذا الأخير في التسوية، يحول النزاع إلى جهة أخرى مختصة بهذا النوع من النزاعات وهي مجلس تسوية النزاعات العمالية المتواجد على مستوى الهيئات المركزية المكلفة بقطاع العمل، المنشئ بمقتضى القرار الوزاري رقم 134 لسنة 1964 الذي تعرض عليه جميع المنازعات العمالية التي يتعذر على مكاتب العمل المختصة بتسويتها بالطرق الودية³.

ومن الملاحظ هنا على أن المشرع المصري هو الآخر اعتمد مرحلتين لتسوية نزاعات العمل الفردية ودياً.

¹ جمال فاخر الكناس: سقوط الخصومة العمالية وأهمية ودور إدارات العمل في متابعة الدعوى العمالية، مجلة الحقوق الكويتية عدد 1، 1998 ص321.

² أحمية سليمان: تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المرجع السابق الذكر، ص 97.

³ - السيد محمود عمران : المرجع السابق الذكر ص 541 .

وهو نفس الإجراء الذي اعتمده المشرع الليبي إذ تنص المادة 140 من قانون العمل الليبي : "إذا وقع نزاع تنطق عليه المادة 188 من نفس القانون، ولم يوفق الطرفان فيما بينهما جاز لكل منهما أن يتصل بمكتب العمل الذي يقع في دائرة محل العمل للسعي لإنهاء النزاع بالطرق الودية وعلى مكتب العمل إحالة الطلب والمستندات المرفقة به إلى موظف التوفيق خلال مدة لا تتجاوز أسبوع من تاريخ تقديم الطلب ،حيث يقوم باستدعاء الطرفين إلى المفاوضات لتسوية النزاع باعتباره هو المختص قانونا بتسوية المنازعات العمالية الفردية بالطرق الودية، فإن لم يتمكن من الوصول إلى حل للنزاع فعليه تقديم تقريراً مفصلاً إلى مدير مكتب العمل يشمل الوقائع والأسباب التي يرى أنها أدت إلى عدم التمكن من التسوية وذلك خلال 10 أيام من تاريخ إحالة النزاع إليه" .

وما يمكن تسجيله هنا إن هذا الإجراء جوازي ، يمكن للعامل أن يرفع دعواه مباشرة إلى القضاء دون تقديم شكوى إلى مكتب العمل¹ .

كما اعتمد المشرع الكويتي هذا الإجراء في نص المادة 96 من قانون العمل الكويتي في فقرتها الثانية واعتبر هذا الإجراء مهما وإيجابياً يسبق نظر الدعوى من قبل القضاء² .

إن نظام التوفيق الإداري هذا المعمول به في بعض القوانين العربية لا يمكن تطبيقه في قانون تسوية منازعات العمل الفردية، لأن ذلك يتعارض مع استقلالية المؤسسات الاقتصادية³ .

¹ - أحمية سليمان: تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي ،المرجع السابق الذكر، ص99 .

² - جمال فاخر الكناس: المرجع السابق، ص320.

³ - رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص26.

المطلب الثاني : مدى إلزامية التسوية الداخلية وأهميتها

تعتبر التسوية الودية الداخلية من بين المراحل الأساسية التي يجب على العامل المرور عبرها للوصول إلى حل للنزاع القائم داخل المؤسسة، إلا أنه وبعد قراءة القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية يؤدي بنا إلى طرح التساؤل التالي: هل التسوية الودية الداخلية إلزامية؟

الفرع الأول: عدم إلزامية التسوية الودية الداخلية

يمكن استنتاج عدم إلزامية إجراءات التسوية الداخلية للنزاع الفردي من خلال المادة 19 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، حيث تضمنت هذه المادة وجوب عرض كل خلاف خاص بالعمل على مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية ولم تذكر التسوية الداخلية للنزاع الفردي¹.

إن تسوية النزاع في إطار إجراءات التسوية الودية الداخلية يخرج من نطاق تطبيق هذه المادة، لأنه لا يمكن وصفه بالنزاع حسب ما جاءت به المادة الثانية من نفس القانون والتي نصت على ما يلي: "يعد نزاعاً فردياً في العمل يحكم هذا القانون كل خلاف قائم بين العامل أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين إذا لم يتم حله داخل الهيئة المستخدمة"².

يفهم من نص المادة السابقة أنه لا يوجد نزاع بالمعنى القانوني ما لم يستنفذ إجراءات التسوية الودية الداخلية، أو بمعنى آخر أن النص القانوني يجعل من مراحل التسوية مرحلتين تتم الأولى داخل إطار المؤسسة المستخدمة و الثانية خارج نطاق هذه الأخيرة، و أن هذا الأخير وضع مرحلتين متتاليتين من التسوية ولم ينص على إلزامية المرور على المرحلة الأولى.

¹ - المادة 19 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية: أنه يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى.

² - المادة 2 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

لقد نصت المادة الخامسة من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية والذي جاء كالاتي:"بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفق الإجراءات التي يحددها القانون"¹.

وتحليلا لنص المادة الخامسة السابقة الذكر التي نصت على انه يمكن إخطار مفتش العمل بعد استنفاد إجراءات التسوية الداخلية ، ولم تنص على إجبارية المرور عبر هذه المرحلة من التسوية، وأن إلزاميتها تخضع لإرادة طرفي النزاع باللجوء إليها. واستنادا إلى إرادة طرفي النزاع في اللجوء لإجراءات التسوية الودية الداخلية، يمكن أن تستمد التسوية الودية الداخلية إلزاميتها من بنود الاتفاقيات الجماعية من خلال إدراج هذه الإجراءات فيها باعتبارها مصدرا مهني يتم اللجوء في حالة النزاع بين طرفي علاقة العمل.

حيث انه وتطبيقا لنص المادة 127 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي نصت على : " أنه تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انظم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة"². ويستنتج من المادة السابقة الذكر، أنه يمكن للتسوية الودية الداخلية أن تسند إلزاميتها من بنود الاتفاقيات الجماعية، وذلك بالتفاوض بشأنها وبالنص على إلزامية اللجوء إليها في حالة النزاع بين الطرفين، مادام أن المادة 3 من القانون رقم 90-04 السابق الذكر سمحت بإدراج إجراءات اتفاقية لتسوية النزاع القائم بين الطرفين في الاتفاقيات الجماعية، إذن فلا مانع من إدراج هذه الإلزامية والتفاوض بشأنها كون أن هذه الفكرة لا تخالف النظام العام الاجتماعي. وبالتالي هذه المرحلة إلزامية بعد التوقيع على الاتفاقية الجماعية والانضمام إليها وتسجيلها لدى مفتشية العمل وكتابة الضبط لدى المحكمة المختصة .

¹ - المادة 5 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

² - المادة 127 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

كما اعتبرت المادة 153 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أن كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات الجماعية من مخالفات تشريع العمل وأقرت بعقوبة على كل من يخالف بنودها، بذلك تعتبر هذه العقوبة أحسن ضمان لتطبيق نصوص الاتفاقيات الجماعية¹.

ومما سبق ، يمكن أن تؤسس إلزامية التسوية الودية الداخلية من خلال النص على إلزامية اللجوء إليها في نبوذ الاتفاقيات الجماعية .

الفرع الثاني: موقف القضاء من إلزامية التسوية الداخلية

فيما يخص موقف الاجتهاد القضائي من إلزامية التسوية الداخلية وفي ظل التشريع السابق وخاصة المادة الأولى من الأمر رقم 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل التي تنص أن في المؤسسات الاشتراكية يتم استنفاد طرق الطعن الداخلية قبل اللجوء إلى مفتش العمل من أجل المصالحة ، إلاّ إن المحكمة العليا لا تعتبر استنفاد طرق الطعن الداخلية كإجراء إلزامي لرفع الدعوى، بل يبقى من صلاحيات مفتش العمل اقناع العامل باللجوء إلى هذه الإجراءات قبل القيام بإجراءات المصالحة، وإن لم يفعل هذا الأخير فإن هذا السهو لا يؤثر في الدعوى² ، كما أنه لا يمكن لمفتش العمل أمر طرفي النزاع بالمرور عبر مرحلة التسوية الداخلية³.

لقد بقي العمل ساريا بهذه القاعدة حتى بعد صدور القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، حيث اعتبرت المحكمة العليا أن إجراءات التسوية الداخلية سواء تلك المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية ، أو تلك التي نص عليها المشرع غير ملزمة للعامل وبالتالي لا تكون سببا في رفض الدعوى شكلا⁴. وبذلك فإن المحكمة العليا أبقت على اجتهاداتها السابقة في الموضوع⁵.

¹ المادة 153 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل: "تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها طبقا لأحكام هذا القانون". .

² القرار رقم 107398 المؤرخ في 30 مارس 1994، المجلة القضائية، العدد 1، 1994، ص 120.

³ القرار رقم 40603 المؤرخ في 31 مارس 1986، المجلة القضائية، العدد 3، 1990، ص 123.

⁴ بن عزوز بن صابر : إجراءات تسوية النزاعات للعمل الفردية في التشريع الجزائري، المرجع السابق الذكر ، ص 73.

⁵ القرار رقم 128423 المؤرخ في 16 ماي 2000 المشار إليه في عبد السلام ذيب: المرجع السابق الذكر ، ص 536.

الفرع الثالث : أهمية التسوية الودية الداخلية

تهدف التسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل سواء تعلق الأمر بالإجراءات الاتفاقية التي وضع المشرع إطارها العام من خلال نص المادة 3 من القانون رقم 90-04 المتعلق بعلاقات العمل أو الإجراءات القانونية كما جاء في نفس القانون المادة الرابعة منه إلى ما يلي :

1- المحافظة على أساس علاقة العمل :

تتمثل في الصلة الودية التي تعد أساسا لإستمرارية هذه العلاقة وضرورية خاصة في المؤسسات الصغيرة والتي تتصف فيها العلاقة بين طرفي علاقات العمل بالطابع الشخصي.

أن فقدان هذه العلاقة الودية بين الطرفين يؤدي حتما إلى عواقب وخيمة رغم أن أثر النزاع الفردي لا يمتد أثره إلى المجتمع كما هو الحال بالنسبة لمنازعات العمل الجماعية¹ وإنما إلى أطراف علاقة العمل فقط ، لكن قد يمتد إلى كافة المؤسسة إذا تعلق الأمر بنزاع بين المستخدم وإطار في المؤسسة أو تسريح عامل بسبب انتماءه السياسي أو عمله النقابي².

تساهم أيضا التسوية الداخلية في المحافظة على السر المهني حيث يحدث مثلا أن ينشأ نزاع بين العامل وصاحب العمل يقوم هذا الأخير بتسريح العامل من المؤسسة ، مما قد يؤدي به إلى إفشاء السر المهني انتقاما من المستخدم فالتسوية الداخلية بقضاءها على النزاع في إطار المؤسسة تساهم في المحافظة على السر المهني³ وزيادة في مرودية الإنتاج والعمل في ظروف مستقرة .

¹ - أهمية سليمان: تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المرجع السابق الذكر، ص 89 .

² -J. M. VERDIER, A . COEURET ,M .ARMEIE SOURIAC,op .cit .,P .657,et P.D.OLLIER ,op.cit .,P.427 .

³ - عجة الجبالي: المرجع السابق، ص. 202.

2- تطويق النزاع في مراحله الأولى :

وتتجسد ذلك من خلال التفاوض بين الطرفين بشكل جدي و مسؤول من أجل كسب الوقت وذلك عبر المراحل الأولى للنزاع قبل أن يخرج عن نطاق المؤسسة وسيطرتها¹ ، ويتم إنهاء النزاع من خلال البحث عن الأسباب الحقيقية التي أدت به إلى النشوء كما توفر عناء اللجوء إلى الأجهزة الخارجية لتسوية النزاعات والإشكالات والنقائص التي تشوبها كما سيتم الحديث عنها في أوانها .

3- تنمية تقليد الاتصال والتشاور المباشر:

يكمن ذلك في الاتصال المباشر بين الأطراف المعنية بالنزاع وذلك لمعالجة النقاط المختلف فيها وأن تكرر عملية التفاوض تصبح تقليدا الذي قد يتحول إلى قاعدة أساسية لتسوية النزاعات.

4- كسر الحواجز النفسية والاجتماعية:

إن التسوية الودية الداخلية ومن خلال عملية التفاوض ورغم عدم التكافؤ في المراكز القانونية بين العامل وصاحب العمل يؤدي ذلك إلى كسر العقد والحواجز في النفسية العامل عن طريق طريقة التفاوض².

¹ بوزبوجة عبد الحكيم : محاضرات قانون العمل، جامعة وهران، قسم الكفاءة المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2007-2008 ، ص.5.

² أحمية سليمان: تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المرجع السابق الذكر، ص95.

المبحث الثاني: التسوية الودية الخـارجية

بعد فشل التسوية الداخلية للنزاع القائم بين العامل وصاحب العمل سواء فيما يتعلق بالإجراءات الاتفاقية التي سمح المشرع للأطراف تنظيمها في إطار الاتفاقيات الجماعية أو تلك الإجراءات القانونية التي نص عليها صراحة في القانون، يبقى للعامل طريق آخر يمكن له اللجوء إليه من أجل القضاء على النزاع نهائياً ويتم ذلك خارج إطار الهيئة المستخدمة أو بما يسمى بالمصالحة.

يقصد بالمصالحة ذلك الإجراء الذي يقوم به طرف ثالث، خارج عن طرفي النزاع يهدف هذا الأخير إلى تقريب وجهات النظر بين الطرفين وكسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية المحور الأساسي في علاقة العمل¹.

كما جاء في نص المادة 459 من القانون المدني الجزائري على أن "الصلح عقد ينهي به الطرفان نزاعاً قائماً أو يتوقيان به نزاعاً محتملاً ، وذلك بتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حقه" .

لا يكاد يخلو تشريع في العالم من النص على المصالحة من أجل تسوية منازعات العمل الفردية، نظراً لطبيعتها وما قد ينشأ عنها من مضاعفات وإخلال باستقرار علاقة العمل الفردية و ما يترتب عن ذلك من إخلال بالالتزامات والحقوق المقررة للطرفين.

لقد تبنى المشرع الجزائري مبدأ المصالحة واهتم به سواء من خلال الاستفادة من الإرث التشريعي الاستعماري² أو من خلال المنظومة القانونية الجزائرية، حيث يترجم هذا الاهتمام، في كون ثاني نص قانوني في مجال تسوية منازعات العمل

¹ - أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص.301.

² - يترجم ذلك من خلال تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية، بموجب الأمر رقم

62- 154 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 حيث انه وبالنظر إلى التشريع الفرنسي يتم الفصل في منازعات العمل الفردية

من طرف المحاكم العمالية والتي تتمثل مهمتها الأولى بالمصالحة. لمزيد من التفصيل في هذا الشأن انظر طيب بلولة

جمال بلولة: المرجع السابق ، ص 130 .

الفردية و المتمثل في قانون العدالة في العمل¹ ، الذي نص في مادته الأولى على هذا المبدأ والإزامية اللجوء إليه، ليحدد كذلك طبيعة القضايا ومنازعات العمل². كما إهتم المشرع بهذا المبدأ من خلال إعادة النظر في المنظومة التشريعية نظراً للتحويلات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر ويترجم ذلك من خلال القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية وخاصة المادة 19 منه³. تعتمد التسوية الخارجية لمنازعات العمل الفردية على أسلوب المصالحة التي أوكلت بداية إلى مفتشية العمل من اجل إيجاد حل للنزاعات الفردية إلا أن ذلك لم يدم طويلاً بل تم انتزاع هذه المهمة من هذا الجهاز ليتم استنادها إلى هيئة مستقلة أنشأت لهذا الغرض و ذلك لعدة اعتبارات، منها ما يتعلق بعلاقة القوانين الداخلية بالمعايير الدولية للعمل ومنها ما يتعلق بالانعكاسات الاقتصادية على المنظومة التشريعية سيتم توضيح ذلك في أوانه.

سنتناول بداية دراسة جهاز التفتيش لننتقل بعدها إلى دراسة مكتب المصالحة و الإجراءات المتبعة أمام هذه الهيئة، وكذا ما مدى فعالية هذه الآلية من خلال الأجهزة التي كانت قائمة بها والتي هي الآن، لننهى في الأخير إلى تقييم هذه الآلية في مجال تسوية منازعات العمل الفردية.

¹ - أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص9.

² - المادة 1 فقرة 2 من الأمر رقم 75-32 المتضمن قانون العدالة في العمل التي نصت على ما يلي: "لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية المختص إقليمياً، و لم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم".

³ - المادة 19 من القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية ، والتي نصت على ما يلي: "أنه يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى".

المطلب الأول: مدى مساهمة جهاز التفتيش في تسوية منازعات العمل الفردية

إن وجود جهاز إداري متخصص مكلف بمراقبة تطبيق قانون العمل، ضرورة

حتمية تبررها نقطتين أساسيتين، تكمن الأولى في أهمية تطبيق قواعد قانون العمل

أما الثانية فتتمثل في صعوبة البحث عن فعالية هذا الأخير.¹

يعتبر جهاز التفتيش من أهم الأجهزة الرقابية المنصوص عليها في جميع تشريعات العمل، بحيث يسهر على تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية داخل قطاعات العمل بمختلف أنواعها و بذلك يعد مظهرا من مظاهر تدخل الدولة في علاقات العمل قصد استقرارها و الوقاية من النزاعات الناتجة عنها.

نظرا لهذه الأهمية أدى بالمنظمات الدولية إلى البحث عن طرق لتنظيم هذا النوع من الأجهزة ومن نتاج ذلك، إصدار المنظمة الدولية للعمل الاتفاقية رقم 81 الصادرة في 1947 التي تحدد المبادئ الأساسية لجهاز التفتيش و اختصاصه و كذا سلطاته، حيث تمت المصادقة عليها من طرف 137 دولة و منها فرنسا سنة 1950² كما صادقت عليها الجزائر بعد استرجاع السيادة الوطنية في أكتوبر 1962³.

مما أدى بمختلف الدول إلى تكييف معظم قوانينها في مجال تفتيش العمل حسب مبادئ هذه الاتفاقية الدولية، منها الجزائر حيث قننت معظم بنودها سواء في ظل التشريع القديم أو التشريع الحالي، أين طرأت تغيرات جذرية في اختصاصات جهاز التفتيش تبعا للإصلاحات الاقتصادية خصوصا في مجال الوقاية من النزاعات الفردية في العمل . ولتبيان هذه التغيرات خاصة دور مفتشي العمل في مجال الوقاية من النزاعات الفردية سوف يتم معالجة بداية التنظيم الهيكلي لهذا الجهاز وكذا اختصاصاته و مهامه ثم التطرق إلى دوره في هذا المجال.

¹- E .DOCKÈS, op. cit , n°1162 , P. 617 .

²- C . CHETCUTI : *réflexion sur l'inspection du Travail* , Rev. Dr. Soc. n° 2 .1976 P. 20.

³- PH . AUVERGNON, L. HAMDAN, M. BOULENOUAR , *l'inspection du Travail au regard de la norme internationale, proposition de comparaison* , France- Algérie, Rev.alg. n° 4 .1997 P.1220.

الفرع الأول: تنظيم مفتشية العمل

أولاً: التنظيم الهيكلي لمفتشية العمل

تطبيقاً لنص المادة الرابعة الفقرة الثانية من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المؤرخ في 14 جويلية 1990 المتضمن تنظيم مفتشية العمل و سير عملها الذي اعتمد سلطة مركزية لمفتشية العمل و تنظيم مستقل عن الإدارة العامة لوزارة العمل¹، كما ألغي هذا المرسوم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 يناير 2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها²، حيث أصبحت هذه الأخيرة تشمل هياكل مركزية و أخرى غير مركزية تعمل تحت سلطة المفتش العام للعمل³.

أ- الهياكل المركزية:

تضم الهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل، مديرية العلاقات المهنية و مراقبة ظروف العمل و التي تضم ثلاث مديريات فرعية المديرية الفرعية للعلاقات المهنية و المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل⁴ و المديرية الفرعية للتقييم و المناهج، و لكل مديرية فرعية عمل خاص بها⁵.

كما تضم الهياكل المركزية أيضاً مديرية الإدارة و التكوين و التي تنفرع بدورها إلى مديرية التكوين و الوثائق و مديرية الإعلام الآلي الإحصائيات و التي لم تكن موجودة في ظل التنفيذي رقم 90-209 السالف الذكر⁶، كما لكل مديرية فرعية مهام تختلف عن باقي المديريات الفرعية⁷ و يتولى تسيير مفتشية العمل على المستوى المركزي مفتش عام⁸.

¹ - راشد راشد : شرح علاقات العمل في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية 1991، ص 69.

² - المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 يناير 2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها ج. ر. عدد 4، سنة 2005.

³ - المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السابق الذكر.

⁴ - لقد تم استحداث هذه المديرية الفرعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السابق الذكر، لمزيد من التفصيل انظر يطاغ مراد: مراقبة ظروف العمل، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، عدد 16، ديسمبر 2006، ص. 07.

⁵ - المواد 7، 8، 9 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السابق الذكر.

⁶ - أعرم باية: إعادة تنظيم مفتشية العمل، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، عدد 13، جوان 2005، ص. 03.

⁷ - لمزيد من التفصيل راجع المواد 12، 13، 14 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السابق الذكر

⁸ - المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السابق الذكر.

ب- الهياكل غير المركزية:

تضم هذه الهياكل المفتشيات الجهوية للعمل، مفتشيات العمل للولاية و مكاتب مفتشية العمل، و يتم تحديد الإطار الجغرافي لها بموجب قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالعمل و الوزير المكلف بالمالية و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية¹.

يشمل اختصاص المفتشيات الجهوية للعمل عدة ولايات²، و تعتبر امتداد للإدارة المركزية من حيث التنظيم و التأطير. ولها مهمة تنشيط و مراقبة المفتشيات الولائية العمل التابعة لاختصاصها الإقليمي والتنسيق بينها. و يتم ذلك تحت سلطة المفتش الجهوي للعمل³.

كما يشمل اختصاص المفتشيات الولائية للعمل مجموع إقليم الولاية⁴ وتتولى هذه المفتشيات مهمة تنشيط و مراقبة ممارسة مفتشي العمل للنشاطات المرتبطة بمهامهم و الصلاحيات المخولة لهم وفق التشريع و التنظيم المعمول بهما كما تتولى تنظيم تسوية منازعات العمل الفردية طبقا للتشريع المعمول به⁵.

يشمل اختصاص مكاتب مفتشية العمل منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة ويكون مكتب مفتش العمل تابع لاختصاص مفتشية العمل للولاية⁶، تتولى هذه المكاتب على وجه الخصوص عن طريق مفتشي العمل ، ضمان ممارسة النشاطات المتفرعة عن المهام التي يسندها التشريع و التنظيم المعمول به في مجال العمل.

¹ - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005 الذي يحدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي ج. ر. ، عدد 75، سنة 2005. ص19

² - المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السابق الذكر.

³ - المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السابق الذكر.

⁴ - المادة 19 فقرة 2 من المرسوم رقم 05-05 السابق الذكر.

⁵ - المادة 24 فقرة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السابق الذكر.

⁶ - المادة 19 فقرة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السابق الذكر. ، وكذلك القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005 الذي يحدد عدد مكاتب مفتشية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج. ر. عدد 75، سنة 2005 ص23.

ثانيا: مهام و صلاحيات مفتشية العمل

قبل التطرق إلى مهام و صلاحيات مفتشية العمل يجدر بنا التطرق إلى مجال اختصاصها حيث يخضع لاختصاص هذه الأخيرة كل مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء يخضعون لتطبيق قانون العمل، كما استثنى من إختصاص مفتشية العمل مايلي: الأشخاص الخاضعون لقانون الوظيف العمومي والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورة الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجنب عنها، و كذا المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للوظيف العسكري¹.

لقد اسند المشرع مهام مختلفة إلى مفتشية العمل و التي نلخصها في مايلي²:

1- تقوم مفتشية العمل بمراقبة تطبيق كل الأحكام التشريعية و التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية و الخاصة بظروف عمل العمال.

2- السهر مفتش العمل على تقديم كل المعلومات و الإرشادات إلى طرفي علاقة العمل، فيما يخص حقوقهم وواجباتهم و كذا الوسائل الخاصة بتطبيق الأحكام التشريعية التنظيمية و التعاقدية و القرارات التحكيمية و مساعدة العمال و المستخدمين في إعداد الاتفاقيات الجماعية³.

3- يشمل دور مفتشية العمل تنظيم إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية وفق التشريع المعمول به أمام مكاتب المصالحة، كما يقوم مفتش العمل بمهمة المصالحة في النزاعات الجماعية في العمل كما هو مخول له قانونا.

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

¹ - المادة 3 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج. ر، عدد 06 لسنة 1990. والتي نصت على ما يلي: " مفتشو العمل أعوان محلفون يؤهلون، في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم، للقيام بالأعمال الآتي: محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها " .

² - المادة 2 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل ، و كذلك يطاغن مراد: المرجع السابق، ص08.

³ - يطاغن مراد: مهمة الإعلام والإرشاد، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، عدد 07، جوان 2002، ص. 03.

و تتمثل الصلاحيات المخولة لمفتشي العمل فيما يلي:

- القيام بالزيارات والدخول في أي ساعة إلى أماكن العمل التي يشتغل بها الأشخاص الذين تحميهم الأحكام القانونية و التنظيمية، التي ينبغي معاينة تطبيقها¹.
- تحرير ملاحظات كتابية و إعدارات و محاضر المخالفات و ذلك في دفتر مخصص لذلك تمسكه الهيئة المستخدمة²، وكذا توجيه الاعذارات بالامتنال للتعليمات في إطار الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها، خاصة عند تعرض العمال لأخطار جسيمة تتسبب بها مواقع العمل أو نقص النظافة ،و تقوم بتحرير محاضر مخالفات ذات حجية كاملة مالم يطعن فيها بالاعتراض³
- كما يتعين على مفتش العمل دراسة كل العرائض و المعلومات التي يطلع عليها في كنف السرية المطلقة مع التقيد بالسر المهني حتى بعد مغادرة المصلحة⁴.
- كما يتمتع مفتشي العمل بحماية قانونية منها ما جاء قانون العمل من خلال الحماية التي توفرها لهم إدارة مفتشية العمل من جميع التهديدات و الإهانات التي يتعرضون لها⁵، كما سلط هذا القانون عقوبات على كل من يتعرض لمفتش العمل من خلال عرقلة عمله⁶. كما لهم حماية من السلطة القضائية⁷.
- مهما كانت الصعوبات و العراقيل التي يتعرض لها مفتشوا العمل أثناء ممارستهم لمهامهم تبقى مفتشية العمل الجهاز الكفيل بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، خاصة في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية، و بشكل أقل في النزاعات الفردية في العمل.

¹ - المادة 5 فقرة 2 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل.

² - المادة 8 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل.

³ - المادة 14 فقرة 2 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل. و كذلك القرار رقم 62132 المؤرخ في 08 أكتوبر 1990، المجلة القضائية، العدد 1، 1992، ص112.

⁴ - المواد 18 و 19 من القانون رقم 90-03 السابق الذكر، وانظر كذلك المادة 15 من الاتفاقية الدولية رقم 81 الصادرة في 1947 المتعلقة باختصاص مفتشية العمل

⁵ - المادة 21 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل والتي نصت على ما يلي: " يحمى مفتش العمل أثناء ممارسة لوظيفته من قبل إدارته، من جميع التهديدات و الإهانات و الشتم مما يكن نوعها وتضمن له تعويض عن الضرر الناتج عن ذلك إن اقتضى الأمر".

⁶ - المادة 24 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل

⁷ - المواد 144، 148 من القانون رقم 01-09 المؤرخ في 26 يوليو 2001 المعدل و المتمم لقانون العقوبات ج. ر. ، عدد 44، سنة 2001.

الفرع الثاني: دور مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الفردية

1- الدور الايجابي في ظل الصلاحيات القديمة.

تطبيقا لنص المادة الثالثة في فقرتها الرابعة من الأمر 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية والتي نصت على ما يلي: "تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها ما يلي: القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب المقطع 2 من المادة الأولى من الأمر رقم 75-32 المتضمن قانون العدالة في العمل" حيث جعلت هذه المادة مهمة المصالحة من المهام الأساسية لمفتشي العمل بالنسبة للنزاعات الفردية في العمل. كما منحته دورا أساسيا في اتقاء هذا النوع النزاعات و تقريب وجهات النظر بين أطراف المنازعة.

مما جسد ذلك أيضا، نص المادة الأولى من نفس الأمر التي جاءت كآلاتي "لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا أثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية المختص إقليميا و لم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم"¹.

مما تقدم ومن خلال النصوص القانونية السابقة الذكر يلاحظ أهمية الدور الذي أسنده المشرع إلى مفتش العمل، وبذلك يكون قد أحسن صنعا باشتراطه المرور بهذه المرحلة وجعلها شرطا جوهريا قبل عرض النزاع على القضاء.

ولعل الغاية من ذلك هو المحافظة على العلاقة الودية بين طرفي علاقة العمل وحث أطراف النزاع للتوصل إلى حل ودي بينهما لتفادي ما قد تترتب عن توتر هذه العلاقة، إن الهدف من ذلك أيضا هو المحافظة على السلم الاجتماعي واستقرار العلاقات المهنية² باعتبار أن مفتش العمل الطرف الكفئ بحكم تكوينه ومعرفته للنصوص القانونية و التنظيمية التي تحمي الطرفين.

¹ - المادة 1فقرة 2 من الأمر رقم 75-32 المتضمن قانون العدالة في العمل و كذلك القرار رقم 34024 المؤرخ في 07 ماي 1984، المجلة القضائية، العدد 3، 1989، ص 162.

² - M. DESPAX : droit du travail, 4^{ème} éd, PRESSE UNIVERSITAIRE DE FRANCE, 1976, P. 108.

2- غياب دور المصالحة لمفتش العمل في ظل التشريع الجديد

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

يرى جانب من الفقه إن هذه التعديلات، تبين و بوضوح أن المشرع لم يمنح لمفتش العمل الوسائل القانونية الكفيلة لتمكينه من التدخل لحل هذا النوع من النزاعات¹، وبذلك يكون قد سلب منه أهم اختصاص معترف له به في مختلف التشريعات العمالية المقارنة².

لعل أهم الأسباب التي جعلت المشرع يتراجع عن موقفه السابق هو التحول الاقتصادي للدولة الذي يفرض على أطراف علاقة العمل تنظيم شؤونهم وتسوية منازعاتهم، وباعتبار أن جهاز التفتيش من أهم الأجهزة الإدارية الرقابية في مجال علاقات العمل وأن تدخل هذا الأخير في تسوية منازعات العمل الفردية ماهو إلا مظهر من مظاهر تدخل الدولة في علاقات العمل وامتداد على المستوى القاعدي للسلطة التنفيذية³.

وبذلك انسحبت الدولة تاركة الحرية للأطراف في تنظيم علاقات العمل وتسوية المنازعات الناتجة عنها عن طريق التفاوض و التشاور في إطار الاتفاقيات الجماعية من خلال إدراج إجراءات الاتفاقيات فيها لحل للنزاع القائم بين الطرفين و في حالة فشلها يتم اللجوء إلى الإجراءات القانونية كما سبق الإشارة إليه⁴.

¹ - سعيد طريببت : المرجع السابق الذكر، ص 89 .

² - أممية سليمان : تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي ، المرجع السابق ، ص 99.

³ - أولفقي إدريس : المرجع السابق الذكر، ص 158 .

⁴ - انظر المبحث الأول، ص 19 وما بعدها.

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

يرى جانب من الفقه أن دور مفتش العمل أصبح في ظل القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية مجرد همزة وصل بين العمال ومكتب المصالحة¹ أو أصبح دوره محصورا في استقبال الشكاوى المرفوعة إليه من العمال وإخطار مكتب المصالحة و أن دوره لا يتعدى في ظل الصلاحيات الجديدة المقيدة مجرد مركز عبور دون أن يكون له إسهام في حل النزاع المطروح أمامه رغم أنه أول من يتصل به².

إلا أنه ورغم انتزاع هذه المهمة من مفتش العمل فإن مفتشية العمل لا زالت تلعب الدور الأساسي من الناحية الهيكلية في الوقاية من النزاعات الفردية في العمل أمام مكتب المصالحة ، وذلك نظرا للتجربة القليلة لأعضاء مكتب المصالحة ونقص التحكم في القضايا والأحكام القانونية بحيث يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمفتشية العمل للولاية و/ أو لمكاتب مفتشية العمل مكتب المصالحة للوقاية من النزاعات الفردية و تسويتها³.

كما يرى جانب من الفقه، أنه ومن الناحية العلمية لازال دور مفتشية العمل قائما حيث أن أغلبية الشكاوى التي ترفع ضد أصحاب العمل تعرض أولا أمام مفتش العمل اعتقادا من العامل أن عرض النزاع يجب أن يتم بداية أمام هذا الأخير⁴.

¹ - أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص. 301.

² -رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص. 29.

³ - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-07 المؤرخ في 06 يناير 2005، المتضمن تحديد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة ج. ر. ، عدد 4 ، سنة 2005 والتي نصت على ما يلي: " يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية أو مكاتب مفتشية العمل مكتب المصالحة من أجل الوقاية من النزاعات الفردية في العمل و تسويتها³ .

⁴ - A . ZITOUNI, *l'inspection du Travail et le traitement des diffirends individuels du Travail* , Rev. Alg du Travail n° 22 .1998 P. 87et s.

كما أن دور مفتش العمل في تسوية النزاعات الفردية يبرز من خلال الدور الأساسي المنوط به في مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية وكذا القيام بمهمة تقديم النصائح و الإرشادات إلى الأطراف وبذلك يساهم في حل هذه النزاعات¹، إذ انه وفي حالة وجود نزاع فردي في العمل يتعلق بخرق أحكام قانونية يتم إخطار مفتش العمل المختص إقليميا لتولي تسوية هذا النزاع²، كما يكمن دوره أيضا من خلال الإجراءات التي يبشرها قبل عرض النزاع على مكتب المصالحة .

كما يرى جانب اخر من الفقه أن القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية ومن خلال استحداثه لهيئة منتخبة متساوية الأعضاء قد عزز دور مفتشي العمل في مجال الوقاية من النزاعات الفردية و باعتبار أن هذه الهيئة المستحدثة مختصة في تسوية هذا النوع من النزاعات فقد خففت العبء على مفتش العمل الذي لم يعد يتحمل المسؤولية كما كان من قبل³.

إلا أنه و ما يجب ملاحظته في هذا السياق أن الطعن لدى مفتش العمل طعن إجباري مسبق ينبغي القيام به قبل إخطار المحاكم الفاصلة في هذا النوع من النزاعات غير أن الأمر لا يتعلق هنا إلا بشرط شكلي، فالقانون لا يقرر جزاءا على مخالفته أي لا يقرر عدم قبول الدعوى، بيد أنه إلى حد الآن تعمل المحاكم بالتشريع القديم، أي لا تقبل الدعوى عندما لا يخطر مفتش العمل⁴.

يجمع أغلبية الفقهاء على ضرورة إعادة الاعتبار لمفتش العمل في مجال تسوية المنازعات الفردية للعمل، و إعطاءه الوسائل القانونية للتدخل فيها، و التي يمكن في أغلب الأحيان أن تسوى على مستوى المؤسسة⁵.

¹ - جمال عبد القادر: دور مفتشية العمل في حل النزاعات الفردية والجماعية، الدورة العربية حول " علاقات العمل الجماعية وطرق حل منازعات العمل " الجزائر 02ماي1994، المعهد العربي الثقافة العمالية للبحوث العمل الجزائر ص . 3 وانظر كذلك عجة الجليلي: المرجع السابق، ص.203.

² - أحمد بن سعيد: مفتش رئيسي، المفتشية الجهوية لناحية وهران، لقاء تم يوم13 سبتمبر 2009

³ - عمار نعرورة: المفهوم الجديد لعلاقات العمل، المجلة القضائية، عدد 2، 1993 ص216.

⁴ - طيب بلولة جمال بلولة: المرجع السابق ، ص.135.

⁵ - أحمية سليمان: المرجع السابق ص.15، سعيد طربيت: المرجع السابق، ص.91، رشيد واضح: المرجع السابق، ص.32 و عمار بوضياف: المصالحة في نزاعات العمل الفردية ودور مفتشية العمل ، مجلة العلوم القانونية التي تصدر عن جامعة عنابة، عدد 10 لسنة 2006، ص 84 .

كما ذهب البعض إلى أبعد من ذلك حيث رأى أن تدعم مهمة مفتش العمل الصلحية بهذه المهمة الجديدة و يجعل عملية المصالحة تتم على درجتين أو مرحلتين على مستوى مفتش العمل وإذا فشل على مستوى مكتب المصالحة مما يعطي أهمية معتبرة لهذه الوسيلة في حل المنازعة¹.

وما يجب الإشارة إليه أن الاتفاقية الدولية رقم 81 المتعلقة بجهاز التفتيش و اختصاصه الصادرة عن مكتب العمل الدولي سنة 1947 لم تدرج مهمة إجراء المصالحة ضمن مهام مفتش العمل²، مما أثار جدلا و نقاش دائمين بين الدول في إدراج مهمة المصالحة ضمن مهام مفتش العمل. وفي هذا الصدد وأمام صمت الاتفاقية الدولية رقم 81 بشأن إدراج مهمة المصالحة ضمن مهام مفتش العمل و قد جاءت التوصية رقم 81 صريحة في حضر تكليف مفتش العمل بالقيام بالمصالحة في منازعات العمل ، حيث جسدت ذلك المادة 8 منها بقولها: " لا يجوز أن يتناول اختصاص مفتش العمل التوفيق و التحكيم في منازعات العمل"³.

و خروجا عن مبادئ الاتفاقية الدولية رقم 81 يلاحظ أن التوصية رقم 133 المرفقة بالاتفاقية الدولية رقم 129 المتعلقة بالتفتيش في المجال الفلاحي المصادق عليها سنة 1969 قد تجاوزت هذا الجدل و لو بصورة مؤقتة حيث سمحت لمفتش العمل بالتدخل لحل نزاعات عن طريق المصالحة كإجراء مؤقت و ذلك عند عدم توفر الأجهزة المختصة المكلفة بالمصالحة⁴.

¹ - أحمية سليمان:التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق،ص.302، و نفس المؤلف آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق،ص15.

² - الاتفاقية الدولية رقم 81 الصادرة في 1947 المتعلقة اختصاص مفتشية العمل، المرجع السابق.

³ - المادة 8 من التوصية الدولية رقم 81 المرفقة بالاتفاقية الدولية رقم 81 المتعلقة بجهاز التفتيش و اختصاصه ، ص3.

⁴ - المادة 3فقرة 1 من التوصية رقم 133 المرفقة بالاتفاقية الدولية رقم 129 المتعلقة بالتفتيش في المجال الفلاحي، والتي نصت على مايلي "وحيثما لا توجد أجهزة خاصة لهذا الغرض في الزراعة يجوز اللجوء إلى مفتشي العمل للقيام ، كتدبير مؤقت، بدور الوسطاء".وما يجب الإشارة إليه هنا أن النص الفرنسي لم ينص على دور الوسيط وإنما دور المصالح.

Art 3 al .1^{er} de la Recommandation N°133 sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 "Lorsqu'il n'existe pas, dans le secteur agricole, d'organes spéciaux chargés de la **conciliation**, les inspecteurs du travail dans l'agriculture pourraient être appelés, à titre transitoire, à assumer ces fonctions".

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

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

وبالنظر إلى القوانين العربية و النظم المقارنة، نجد أن المشرع الموريتاني قد منح لمفتش العمل سلطة إجراء مصالحة في منازعات العمل الفردية.

فبالرجوع إلى نص المادة 15 من قانون العمل الموريتاني تنص على أنه: " لكل عامل أو صاحب عمل أن يطلب من مفتش العمل أو مراقب العمل للولاية أو نائبهما القانوني أن يسوي النزاع وديا".

حيث يقوم مفتش العمل باستدعاء الأطراف للحضور في ميعاد لا يزيد على أربعة أيام من أجل المصالحة و يتعين على الأطراف الحضور أمام مفتش العمل شخصيا أو عن طريق وكيلهم القانوني، و في حالة التوفيق يتم تحرير محضر مسبب مع مهره بالصيغة التنفيذية و ذلك بأمر من رئيس المحكمة، بناء على طلب الطرف الأكثر اهتماما، و في حالة التصالح الجزئي يعتبر المحضر بمثابة سند تنفيذي بالنسبة للإجراءات التي تم الاتفاق بشأنها و في حالة فشل المصالحة ترفع الدعوى أمام محكمة العمل¹.

¹ - أحمية سليمان: تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المرجع السابق، ص154.

أما عن المشرع الفرنسي، فلم يمنح لمفتش العمل أي دور في إجراء مصالحة بل حصر دوره في مراقبة تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل و الرقابة و الصحة وأمن العمل¹.

إلا أنه يرى جانب من الفقه الفرنسي، أن دوره يظهر من خلال المهام الأساسية المخولة لمفتش العمل بالإضافة إلى تقديم النصائح و الإرشادات لأطراف علاقة العمل² و أحيانا القيام بدور المصالح لتفادي نشوب هذه النزاعات في إطار المؤسسات الصغيرة³.

كما أنه ورغم أن المشرع الفرنسي، لم يمنح لمفتش أي دور في إجراء المصالحة في منازعات العمل الفردية إلا أنه من خلال تتبع مسار مهام مفتشي العمل منذ إنشاء جهاز التفتيش لأول مرة سنة 1892⁴، فإنهم قد تدخلوا بصورة مبكرة في حل منازعات العمل الفردية⁵.

وفي هذا السياق اعتبر جانب من الفقه أن تكليف مفتش العمل بمهمة المصالحة ينطوي على خطرين، يكمن الأول في كون ممارسة هذه المهمة تحتاج إلى وقت كبير، ومن ثم فهي تشغل مفتش العمل عن وظائفه الأساسية ، أما الثاني فيتمثل في الخلط المحتمل في ذهن مفتش العمل بين دور الموفق الساعي إلى تحقيق

¹ - Art. L. 611-1 du C.trav .fr énonce que “Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail, ainsi qu'à celles des conventions et accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées au titre III du livre 1er dudit code. Ils sont également chargés, concurremment avec les agents et officiers de police judiciaire, de constater, s'il y échet, les infractions à ces dispositions.”.
et C.CHETCUTI : *brefs propos sur les modalités d'intervention de l'inspection du Travail* , Rev. Dr. Soc. n° 8 .1984 P. 464

²-J.BESSIÈRE, *l'inspection du Travail* , rapport au ministre délégué aux relations de travail, la documentation française, 2005 ,P. 14 . et PH . AUVERGNON, L. HAMDAN, M. BOULENOUAR, op. cit , P .1236.

³ - J .SALAVI, *les recours informels a l'administration du Travail*, Rev .Dr. Soc.n° 6. 1987. P. 488.

⁴ - D .GATUMEL , *droit du travail en France* ,11^{ème} éd , FRANCIS LEFEBVRE , 1999 , n°1580 , P .398.

⁵ - C . CHETCUTI, *réflexion sur l'inspection du Travail*, op. cit , P. 19ets,spéc, P. 21.

المصالحة بين الطرفين بواسطة التنازلات المتبادلة بين طرفي علاقة العمل و بين دور مفتش العمل في السهر على تطبيق أحكام القانون¹ و الذي يستبعد بالضرورة التنازل عن أي من الحقوق المقررة في القانون للعمال، كتنازل هذا الأخير عن حقه في العطلة مثلا .

كما اعتبر جانب آخر من الفقه أن منح جهاز التفتيش صلاحيات المصالحة بالنسبة للنزاعات الفردية للعمل قد تقلل من فعالية هذا الجهاز في مراقبة تطبيق أحكام قانون العمل² .

لقد ذهب جانب من الفقه الفرنسي إلى أبعد من ذلك حيث استبعد مهمة المصالحة مهام مفتش العمل هذا من جهة ، كما اعتبر أن إسناد مهمة تفتيش العمل وكذا السهر على تطبيق أحكام قانون العمل في نفس الوقت مهمة مستحيلة التطبيق من جهة أخرى وأنه لا يمكن لمفتش العمل أن يجمع بينهما لأن ذلك يحد من فعالية هذا الجهاز في مجال علاقات العمل³ .

¹ -يوسف الباس: محاضرات قوانين العمل العربية، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع،الأردن، 1996 ص.161.

² - PH . AUVERGNON, L. HAMDAN, M. BOULENOUAR, op. cit , P .1237.

et J . M . VERDIER, A . COEURET , M .A. SOURIAC, op. cit. ,P42 .

³ - V. VEILLE, *inspecter le Travail ou veiller a l' application du droit de travail: une mission impossible?* , Rev. Dr. Soc. n° 6,2006, P.666.

المطلب الثاني: التسوية في إطار مكاتب المصالحة

تعتبر التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية عن طريق مكتب المصالحة آخر مرحلة من مراحل تسوية النزاع القائم بين الطرفين وذلك قبل عرض النزاع أمام القضاء للفصل فيه وفق ما تقرره قوانين العمل والقوانين الإجرائية المنظمة له.

إن صدور دستور 1989 جعل القطيعة مع النظام الاقتصادي الموجه و أتى بأحكام ومبادئ الديمقراطية لنظام تسيير مؤسسات الدولة والفصل بين السلطات الثلاث (التشريعية، القضائية، التنفيذية) كضمان لاستقرار علاقة العمل وتطورها.

لقد تم بموجب أحكام القوانين الاجتماعية الصادرة خلال سنة 1990 انتزاع مهمة المصالحة من مفتش العمل وإسنادها إلى هيئة يحترم فيها على المستوى الهيكلي الازدواجية في التكوين، أو بعبارة أخرى يتقاسم في تشكيلها أطراف علاقة العمل سميت مكاتب المصالحة، وبذلك يكون المشرع قد ساهم في مسايرة المعايير الدولية والمتمثلة في المواثيق والقرارات الدولية وكذا الاتفاقيات الدولية وحرص على احترام الحدود المقررة فيها.

كذلك مسايرة المنظومة الدستورية الصادرة عن المؤسسات الشرعية للدولة من جهة أخرى وكل هذا للوصول إلى حل لمنازعات العمل الفردية بالطريقة الودية وكذلك الوصول إلى تحقيق السلم الاجتماعي في علاقات العمل.

ولتحليل هذا التوجه الجديد الذي انتهجه المشرع في مجال تسوية منازعات العمل الفردية وللوقوف عند مضمون هذا الأسلوب واهم مميزاته من حيث التنظيم والهيكلية، لذلك سنتناول بداية تشكيل مكاتب المصالحة واختصاصاتها وكذا الإجراءات المتبعة أمامها وكيفية تنفيذ اتفاقات الصلح المتوصل إليها، مع الإشارة إلى النقائص التي تشوب هذا الأسلوب.

الفرع الأول: تشكيل مكاتب المصالحة

تعتبر مكاتب المصالحة هيئة متساوية الأعضاء مشكلة من العمال و أصحاب العمل بنسب متساوية كما أن هذه التشكيلة تختلف باختلاف نظرة التشريعات العمالية المختلفة إلى عملية المصالحة ذاتها فهناك من تعتبر هذه الإجراء جزء من الدعوى القضائية ومن ثم يدخل ضمن مهام و اختصاص المحاكم الفاصلة في نزاعات العمل الفردية¹ ، و أخرى تعتبره إجراء ضروري شكلي تقوم به هيئات خارجية وبالتالي يخضع تشكيلها إلى أحكام قانون العمل وليس لأحكام قانون التنظيم القضائي.

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

لقد نصت المادة 7 من هذا القانون على تعيين إضافة إلى العضوين الممثلين لكلا طرفين علاقة العمل كأعضاء أصليين ، أعضاء احتياطيين آخرين بضعف عدد الأعضاء الأصليين³ أي أن مكتب المصالحة يتكون من عضوين من العمال وعضوين من أصحاب العمل و أربعة أعضاء من العمال و أربعة أعضاء من أصحاب العمل كأعضاء احتياطيين ، و عليه يكون مكتب المصالحة 12 عضوا ستة ممثلين عن كل طرف.

¹ - كالتشريع الفرنسي ،التونسي والمغربي لمزيد من التفصيل راجع، أحمية سليمان : قراءات سريعة في منظومة قضاء العمل في الجزائر، (عدد خاص بالنزاعات الفردية في العمل)، المجلة الجزائرية للعمل المعهد الوطني للعمل، عدد22 1998ص 176..

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

³ - المادة 7 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

يتم اختيار جميع أعضاء مكتب المصالحة لمدة ثلاثة سنوات عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل ممثلين عن عمال المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة¹ ، ويتم تعيين الأعضاء المنتخبين في المكتب بصفة رسمية بأمر من رئيس مجلس القضاة المختص بناء على نتائج الانتخابات ووفق الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها² .

وبالنظر إلى القانون الفرنسي ، حيث تتشكل مكاتب المصالحة من عضوين أحدهما يمثل العمال و الآخر يمثل أصحاب العمل ويتم الاختيار عن طريق الاقتراع السري لمدة عضوية مقدرة بخمسة سنوات قابلة للتجديد³ ، ونسجل هنا أن المشرع الجزائري لم ينص على إمكانية التجديد، على أن تكون في ظل القانون الفرنسي رئاسة و نيابة الرئاسة في هذه المكاتب بالتداول بين جميع أعضاء القسم⁴ الذين هم بمثابة قضاة لكن ليسوا مهنيين أو تابعين لسلك القضاة⁵ .

نظرا للدور الأساسي لأعضاء مكتب المصالحة في اتقاء النزاعات الفردية في العمل و محاولة إيجاد حل و تقريب وجهات النظر بين أطراف المنازعة و المحافظة على حقوقهم و مصالحهم ، فان القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، اوجب توفير شروط محددة للترشح للعضوية في هذه المكاتب بالإضافة إلى الشروط مسقطة لها .

¹ - المادة 10 من القانون رقم 90 - 04، السابق الذكر .

² - المادة 09 من القانون رقم 90 - 04، السابق الذكر والتي نصت على مايلي: "يتم تعيين المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة بأمر من رئيس مجلس القضاة المختص محليا من بين المترشحين المنتخبين طبقا للمواد من 10 إلى 14 من هذا القانون وحسب الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها.

³ - GH. CAMERLYNK-G L.CAEN et Jean PÉLISSIER , *le droit du travail* ,13^{eme},DALLOZ ,1986, n°532,P.576. et R. PERROT, *institutions judiciaires*, 7^{eme},MONTCHRESTIEN,COLLECTION DOMAT,1998,P.136.

⁴ - Art. L. 512-8 du C.trav .fr énonce que "Le président du conseil de prud"hommes est alternativement un salarié ou un employeur. Le sort détermine la qualité de celui qui est élu la première fois .Lorsque le président est choisi parmi les prud"hommes salariés, le vice-président ne peut l'être que parmi les prud"hommes employeurs et réciproquement."

et D .GRANDGUILLOT , *droit du travail et de la sécurité sociale* , 9^{eme} éd ,GUALINO ÈDITEUR , 2006 , P.215 .

⁵ - Y. DESDEVISES, *quelque remarques sur les conseiller prud'homme magistrat non professionnel*, Rev. Dr. Soc. n° 10,1987, P. 713ets.

أولاً: شروط العضوية في مكاتب المصالحة

لقد حدد القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الشروط الواجب توفرها في المترشح للعضوية في مكاتب المصالحة ، و هي نفس الشروط المترشح لمهمة المساعدين القضائيين الذين يشكلون محاكم العمل¹ و التي تتمثل فيما يلي :

- 1_ الجنسية الجزائرية: لا بد أن يكون المترشح لعضوية مكتب المصالحة متمتعاً بالجنسية الجزائرية سواء كانت أصلية أو مكتسبة .
- 2_ شرط السن: اشترط قانون العمل الجزائري كغيره من القوانين العمالية سن أدنى معين لترشح لعضوية مكاتب المصالحة، حيث حدد ذلك السن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب²، على خلاف القانون الفرنسي الذي اشترط 21 سنة³.
- 3_ شرط التجربة : و مفاد ذلك انه لا بد أن يكون المترشح سواء من العمال أصحاب أو العمل قد مارس مهنته بصفة عامل أو مستخدم لمدة 5 سنوات على الأقل .

غير أن هذه المدة وحدها غير كافية لإمام بجميع جوانب علاقة العمل، بل يجب أن يتم لزوماً تكوين المترشح خلال دورات تكوينية بالاشتراك مع مفتشي العمل للاحتكاك بهم لمعرفة كيفية التعامل مع القضايا المطروحة ، لأنه ومن الناحية العملية وجدت الكثير من المحاضرين المحررة من قبل أعضاء مكاتب المصالحة متضمنة شروط مخالفة للقانون ، ومثال ذلك مطالبة المستخدم منح العامل ذي علاقة العمل المحددة حق في الذهاب الإرادي في حالة التسريح لأسباب اقتصادية⁴. في حين نص المشرع الفرنسي على فترة التكوين والمقدرة بستة أسابيع في كل عهدة كما نص على الجهات المختصة بتكوين أعضاء مكتب المصالحة⁵.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 اوت 1991، المتضمن كيفية انتخاب المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة ج.ر، عدد 38، سنة 1991 ص 1485 وما بعدها.

² - المادة 12 فقرة 2 من القانون رقم 90 - 04 السابق الذكر.

³ - Art. L. 512- 3 du C.trav. fr énonce que "Sont éligibles, à condition d'avoir la nationalité française, d'être âgées de vingt et un ans au moins et de n'avoir encouru aucune des condamnations" . et V. aussi B .TÉYSSIE ,*droit du travail, relations individuels du travail*, t.1, 2^{ème}éd , LITEC, DALLOZ ,paris , 1992.,P.105.

⁴ - بن عزوز بن صابر : إجراءات تسوية النزاعات للعمل الفردية في التشريع الجزائري، المرجع السابق الذكر، ص 74 .

⁵ - J.M. VERDIER ,A .COEURET ,M.ARMEIIE SOURIAC ,préc .,P. 48.

4_ التمتع بالحقوق المدنية والسياسية: وتكون نتيجة عدم صدور ضد المترشح يجرمه من تولي الوظائف في مؤسسات الدولة بسبب الخيانة و عدم الولاء للوطن¹.

ثانيا: موانع الترشح لعضوية مكاتب المصالحة

يمنع الترشح لعضوية مكاتب المصالحة على الأشخاص المحكوم عليهم لارتكابهم جناية أو جنحة ولم يرد إليهم اعتبارهم وكذا المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم و المستخدمون الذين حكم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفات تتعلق بتشريعات العمل خلال فترة لاتقل عن سنة واحدة وكذا العمال المحكوم عليهم منذ فترة لاتقل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل بالإضافة إلى قداماء الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية².

وما يجب الإشارة إليه هنا وفيما يتعلق باستبعاد المترشحين المحكوم عليهم دون رد الاعتبار إليهم، حيث انه سرعان ما ادخل المشرع استثناء يتعلق بالذين لم يرد إليهم اعتبارهم وكأن الاختيار من بين العمال محدود بسبب العدد الكبير من المحكوم عليهم³. أما فيما يتعلق بأسباب وحالات سقوط العضوية من مكاتب المصالحة، فإن المشرع وحرصا منه على إضفاء نوع من الجدية و الصرامة على سلوك أعضاء مكاتب المصالحة لذلك أقر سقوط العضوية عندما يفقد العضو المعني لأحد الشروط الواجب توافرها للترشح أو عندما يصبح في إحدى الحالات التي تمنعه من الترشح. كما جعل من التغيب عن جلسات المصالحة دون مبرر مقبول خلال ثلاث جلسات متتالية و كذا التخلي عن واجبات وظيفية التمثيلية سببا لسقوط العضوية⁴.

¹ - المادة 12 فقرة 4 من القانون رقم 90- 04 السابق الذكر.

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

³ - طيب بلولة جمال بلولة: المرجع السابق الذكر، ص 138 و 139 .

⁴ - T. BELLOULA, op., cit, P.614.

يرى جانب من الفقه في هذا السياق أن التغيب ثلاث جلسات متتالية بدون مبرر مقبول ، أمر مبالغ فيه ، لأنه يتناقض مع طبيعة المهام التي أنشأت من أجلها مكاتب المصالحة و ما تتطلبه طبيعة النزاعات الفردية في العمل من سرعة البث فيها ، حيث أنه و بالنظر إلى العدد الإجمالي لأعضاء مكتب المصالحة ، وإذا ما أتيحت فرص التغيب هذه أمام كل عضو من أعضاء مكتب المصالحة ولو كان ذلك بتقديم مبررات مقبولة فإنه سيتم تأجيل جلسات المصالحة إثني عشر 12 مرة على الأقل دون حساب ما قد يتقدم به الممثلون الإحتياطيون ، فإذا كان هذا مسموح به حسب مفهوم المادة 18 من القانون رقم 90-04 السابق الذكر، فهو يتناقض مع الهدف الأساسي لهذه المكاتب وأنها حتما سوف لن تصل إلى الهدف المنوط بها¹.

ثالثا : كيفية انتخاب أعضاء مكاتب المصالحة

ينتخب أعضاء مكتب المصالحة بواسطة هيئتين متميزتين تمثل الأولى العمال والثانية أصحاب العمل²، تتشكل الهيئة الانتخابية الخاصة بالعمال من أعضاء تتدبهم الهياكل النقابية لأكثر تمثيلا على مستوى أماكن العمل الواقعة في الدائرة الإقليمية المعنية و التي تتشكل كالتالي :

مندوب واحد (1) في أماكن العمل التي تحتوي على 20 إلى 500 عامل.
مندوب اثنان (2) في أماكن العمل التي تحتوي على 501 إلى 1000 عامل.
ثلاث مندوبين(3) في أماكن العمل التي تحتوي على 1001 إلى 2000 عامل.
كما يعين مندوب إضافي لكل مجموعة عمال من 1000 عامل فيما يخص الأماكن التي تفوق عدد عمالها 2000 عامل³.

¹ - رشيد واضح : ، المرجع السابق الذكر ص36 .

² - أولفقي إدريس: المرجع السابق الذكر، ص 184.

³ - المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 92-288 المؤرخ في 06 يوليو 1992 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 اوت 1991، المتضمن كيفية انتخاب المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة ج. ر. ، عدد55، سنة 1992 ص 1507 .

كما تتشكل الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل من خمسين عضو يمثلون أكثر المؤسسات أهمية من حيث حجم عمالها في دائرة الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة بمعدل ممثل واحد لكل مؤسسة¹.

أما في حالة غياب التنظيمات النقابية التمثيلية داخل الهيئات المستخدمة المعنية سواء المتعلقة بالعمال أو تلك المتعلقة بالمستخدمين ففي الحالة الأولى يتم انتخاب مندوبي العمال في جمعيات عامة حسب النسب المحددة سابقا² ، أما الحالة الثانية و في حالة عدم وجود النقابات التمثيلية الخاصة بأصحاب العمل فإنه لا يوجد إشكال لأن الهيئة الانتخابية الخاصة بأصحاب العمل يتكون من ممثلين للمؤسسات الموجودة في دائرة الاختصاص الإقليمي المراد إنتخاب أعضاء مكتب المصالحة فيه و ذلك على أساس حجم القوة العاملة في هذه المؤسسات.

و بعد تشكيل الهيئة الانتخابية للعمال المعنية يتم إيداع الترشيحات لدى مكتب مفتشية العمل و ذلك في أجل أقصاه 20 يوم بعدما كانت 15 يوما³ قبل تاريخ الانتخابات مع تسليم للمعنى وصل إيداع لترشحه⁴ ، كما تضبط قائمة المترشحين قبل 15 يوما من تاريخ الاقتراع بأمر من رئيس المحكمة المختصة إقليميا مع نشرها في مقر المحكمة و مفتشيه العمل.

و بعد إيداع الترشيحات لدى مكتب المصالحة يتم تنظيم انتخابات أعضاء مكاتب المصالحة من خلال اجتماع الهيئة الانتخابية لكل من العمال و أصحاب العمال في الأماكن التي يحددها رئيس المحكمة⁵.

¹ - المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 92-288 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: " تتشكل الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل من خمسين عضو يمثلون أكثر المؤسسات أهمية من حيث عدد عمالها في دائرة الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة بواقع ممثل واحد لكل مؤسسة".

² - المادة 4 فقرة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 92-288 السابق الذكر.

³ - المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 91-273 السابق الذكر.

⁴ - المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 92-288 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: "تودع ترشيحات العمال وأصحاب العمل في وظائف المساعدين أعضاء مكتب المصالحة لدى كتابة ضبط المحكمة أو مكتب مفتشية العمل المعنية في أجل أقصاه 20 يوما قبل تاريخ الانتخابات ويسلم لهم وصل إيداع الترشيحات".

⁵ - لقد كانت المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 91-273 السابق الذكر تحدد مكن اجتماع الهيئة الانتخابية بمقر مكتب مفتشية العمل إلا أن هذه المادة تم إلغاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92-288 المعدل والمتمم لهذا المرسوم.

يعد فائزا المتحصل على أكبر عدد للأصوات ويرجع الأكبر في حالة تعادل الأصوات، كما يتم استخلاف المترشح الفائز المتوقف عن مزاولة وظيفته كعضو في مكتب المصالحة بعضو آخر و يقوم في الأخير رئيس المحكمة بتتصيب أعضاء مكاتب المصالحة في جلسة رسمية¹.

رابعا :حقوق ووجبات أعضاء مكاتب المصالحة:

يتمتع أعضاء مكتب المصالحة بحقوق تمكنهم من أداء مهامهم التمثيلية على أحسن وجه. حيث ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل منح العمال التابعين له رخصا للتغيب عن العمل لممارسة وظائفهم التمثيلية². وهو نفس الطرح بالنسبة للمشرع الفرنسي³، كما يتمتع أعضاء مكتب المصالحة بالحماية القانونية من التسريح والتي تبدأ من تاريخ نشر قائمة المترشحين لهذه المهمة⁴. كما يستفيد أعضاء مكتب المصالحة من تعويضات عند حضورهم لجلسات المصالحة حيث انه وتطبيقا لنص المادة 16فقرة 2 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية التي جاءت كمايلي: " تحدد كفيات دفع التعويضات للمساعدين وأعضاء مكتب المصالحة عن طريق التنظيم". وتبعاً لذلك أصدر المشرع المرسوم التنفيذي رقم 94-34 المتعلق بكيفية دفع التعويضات لأعضاء مكتب المصالحة حيث جاء في نص المادة الثانية منه " يستفيد أعضاء مكتب المصالحة تعويض يحدد مبلغهم ب 500 دح عن كل جلسة .

¹ - المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 91-273 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: "ينصب رئيس المحكمة في جلسة رسمية الأعضاء المساعدین للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية أعضاء مكتب المصالحة في وظائفهم".

² - المادة 16 من القانون رقم 90-04، السابق الذكر والتي نصت على مايلي: "يستفيد العمال المساعدون الأصليون والاحتياطيون وكذلك العمال الأعضاء الأصليون والاحتياطيون التابعون لمكاتب المصالحة من قبل صاحب العمل التابعين له من أوقات الغياب لممارسة مهامهم".

³ - Art. L. 512- 3 du C.trav .fr énonce que "Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud"hommes, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances des bureaux de conciliation,des bureaux de jugement, aux audiences de référé, à l'exécution et au contrôle des mesures d'instruction, aux missions confiées au conseiller rapporteur, aux commissions et aux assemblées générales du conseil".

⁴ - cass.soc.,12 septembre 2007, n°1721,D.2007,jurisprudence P. 2392, note B .INES. et D .GRANDGUILLOT ,op. cit ., P. 67.

كما يستفيدون من المنح التعويضية عن المصاريف التي ينفقونها و التي تحسب وفقا للتنظيم المعمول به " ¹.

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

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

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

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

في حين اعتبر المشرع الفرنسي هذه المهام مماثلة للعمل في المؤسسة من حيث الأجر ولا يمكن للمستخدم أن يقطع من أجر العامل عند تغيبه لممارسة هذه المهام حيث تتولى الدولة تعويض المستخدم عن ذلك ².

بمأن المشرع منح حقوقا لأعضاء مكتب المصالحة فإنه في المقابل نص على واجبات تجب عليهم احترامها كحضور جلسات الصلح، لأن التغيب عن جلسات الصلح يؤدي إلى سقوط العضوية بالنسبة للأعضاء الأصليين أو الاحتياطيين لمكتب المصالحة .

¹ - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 94-34 المؤرخ في 18 يناير 1994، المتعلق بكيفية دفع التعويضات لأعضاء مكاتب المصالحة ج. ر. ، عدد 4، سنة 1994 ص 22.

² -J.M . VERDIER ,A . COEURET ,M .ARMEIE SOURIAC ,préc .,P. 48.

et A. COEURET, B. GAURIAU, M. Méné , *droit du travail*,éd ,SIREY,DALLOZ,2006, P . 57 .

إن التخلي عن وجبات المهمة التمثيلية يعرض أعضاء مكتب المصالحة إلى عقوبات مثل التوبيخ و التوقيف لفترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر. يوقع العقوبات السابقة على العضو المرتكب للمخالفة رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا و ذلك بناء على اقتراح من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية¹.

لا بد من الإشارة هنا انه في حالة غياب الأعضاء الأصليين عن الجلسة يتم تعويضهم بأعضاء احتياطيين إلا انه و بالنظر إلى حالة التخلي الكلي للنشاط من قبل كل الأعضاء المصالحة عكس الحال بالنسبة لغياب كل المساعدين للمحكمة الفاصلة في منازعات العمل الفردية فيتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو بقاضيين يعينهما رئيس المحكمة².

وعليه يستلزم استندراك الأمر قبل وقوع مثل هذه الحالات التي تفرغ مهمة مكاتب المصالحة من فحواها وتصبح هذه المرحلة عرقلة لمسار التسوية³.

¹ - المادة 18 فقرة 2 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية والتي نصت على مايلي: "يصدر العقوبة رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا باقتراح من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية.

² - المادة 8 فقرة 3 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية والتي نصت على مايلي: " في حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين ، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو بقاضيين يعينهما رئيس المحكمة ".

³ - أولفقي إدريس: المرجع السابق الذكر، ص 180. و كذلك طيب بلولة وجمال بلولة: المرجع السابق الذكر، ص 137.

الفرع الثاني: اختصاصات مكاتب المصالحة

إن التطرق لاختصاص مكتب المصالحة يقودنا حتما لدراسة الاختصاص النوعي المتمثل في نوعية المنازعات الفردية التي تختص بها هذه المكاتب وكذا الإختصاص الإقليمي المتمثل في المجال الجغرافي الذي تمارس فيه هذه المكاتب صلاحياتها .

أولاً: الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة:

يشمل اختصاص مكاتب المصالحة كافة النزاعات الفردية في العمل حسب ماتضمنته المادة 02 من القانون رقم 90-04 السابق الذكر حيث جاءت كمايلي: " يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة " .

تتمتع مكاتب المصالحة بحق النظر في كل النزاعات الفردية الناجمة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون العمل مهما كان موضوعها و أسبابها سواء كانت مؤسسات عمومية أو خاصة¹، كما إستثنت الفقرة الثالثة من المادة 19 من القانون رقم 90-04 السابق الذكر وبصفة إجبارية طائفة معينة من الأشخاص لإجراء المصالحة أمام مكاتب المصالحة وذلك عندما يكون طرفا فيها الموظفون والأشخاص الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات و الإدارات العمومية وكذا العمال المشابهين لهم ، ويعتبر ذلك من النظام العام² حيث يخضع هؤلاء لأحكام تشريعية و تنظيمية خاصة بهم تتولى المصالحة فيها الجهة القضائية المختصة.³

¹ - عمار نعرورة: المرجع السابق الذكر، ص215. و كذلك أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل الضمان والاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص18. وبالنسبة للتشريع الفرنسي

Art. L 511-1 du C.trav. fr énonce que « Les conseils de prud'hommes, juridictions électorales et paritaires, règlent par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Ils jugent les différends à l'égard desquels la conciliation n'a pas abouti. »

² - القرار رقم 116805 المؤرخ في 20 ديسمبر 1994، المجلة القضائية، العدد 1، 1995، ص164. والقرار رقم 157485 في 14 افريل 1998، المجلة القضائية، العدد 1، 1998، ص84.

³ - عمار بوضياف: المنازعات الإدارية في القانون الجزائري ، مجلة التواصل، عدد 15، 2005، ص. 158. و أولفقي إدريس: المرجع السابق الذكر، ص184.

بالإضافة إلى الاستثناء الذي أوجده القانون فإن الاجتهاد القضائي قد أقر استثناء آخر من مجال اختصاص مكاتب المصالحة و القضاء الاجتماعي¹، وتمثل هذه الحالة في النزاعات الفردية التي تكون طرفا في الهيئات الدبلوماسية والجمعيات و المؤسسات التابعة لها التي تقوم بنشاطات في الجزائر تنفيذا للاتفاقيات التي تربطها بها وذلك بغض النظر عن طبيعة العلاقة التي تربط أطراف النزاع وذلك بدافع أن هذه الهيئات تتمتع بالحضانة الدبلوماسية أمام القضاء و بالتالي لا يمكن مقاضاتها لكن كيف يمكن للعامل من استرداد حقوق في هذه الحالة.

وبالنظر إلى النظم المقارن و خاصة التشريع الفرنسي و نظرا لطبيعة الدور الإيجابي الذي تقوم به هذه المكاتب، فإنه قد منح لهذه الأخيرة عدة صلاحيات و سلطات استثنائية ، ومن هذه الصلاحيات²:

- 1- إمكانية اتخاذ بعض الإجراءات المؤقتة و الضرورية التي تؤدي إلى التعجيل في الفصل في النزاع ولو في غياب المدعي .
 - 2 - إصدار أمر تحت طائلة الغرامة التهديدية إلى المستخدم من أجل إحضار الوثائق التي يلزمه القانون بتسليمها للعامل مثل شهادة العمل وكشف الأجور³ .
 - 3- اتخاذ إجراء يفيد دراسة القضية موضوع النزاع و يؤدي إلى حل سريع لها كالأمر بإجراءات البحث و التحقيق.
 - 4- الأمر بتصفية الغرامة التهديدية التي أمر بها⁴
- تتسم هذه الأوامر التي يجب أن تكون مسببة⁵ بالطابع الاستعجالي والنفذ المؤقت

¹ - القرار رقم 119341 المؤرخ في 24 أكتوبر 1995، (قرار غير منشور) ، قسم الوثائق المحكمة العليا.

² -E . DOCKÈS ,op.cit., n°1175 , P.623 .et P . ANTONA , *droit du travail* ,DALLOZ ,1999. n°62 P .29 .

et J. M . VERDIER ,A . COEURET ,M .ARMEIIE SOURIAC,préc .,P .49.

³ -cass.soc.10 octobre1985, cité in *le Code du Travail annoté*, op. cit ., P. 1346.

⁴ -C.goasguem et G .girodoux ,Lamy sociale,éd ,LAMY SA,1997 , n°3200 , P .1501 .

⁵ - cass.soc.8 octobre1987, cité in Lamy sociale,op. cit ., n°3201 , P .1502

بحيث لا يمكن الطعن فيها بالمعارضة أو بالاستئناف، إلا بصور حكم في الموضوع¹. وذلك عكس المشرع الجزائري الذي استوحى هذه الآلية من النظام الفرنسي إلا أنه لم يمنحها سلطات التي جاء بها هذا الأخير، وهو الشيء الذي يؤدي إلى التقليل من فعاليتها ونجاعتها و بذلك تصبح هذه الهيئة بدون فعالية حسب رأي جانب من الفقه². إلا أنه بالرجوع إلى القانون الفرنسي في حد ذاته نجد أنه لم يسلم من انتقادات الفقه الشديدة فيها يتعلق بالتدابير الاحتياطية التي منحها لمكتب المصالحة .

حيث يؤسس جانب من الفقه الفرنسي³ هذه الانتقادات على مايلي :

1- إن فرضية هذه التدابير الاحتياطية تتخذ من طرف رئيس مكتب المصالحة الذي يحتمل الخطأ في تصرفاته كما أنها تتخذ في ظرف لم ينهي فيه النزاع القائم بين أطراف علاقة العمل و حتى في غياب المدعي عليه .

2 - إن هذه التدابير الاحتياطية تتعلق فقط بالأحكام و لايمكن تطبيقها على قرارات مكتب المصالحة ورغم أن هذه الأخيرة تكون مسببة.

3 - باعتبار أن هذه التدابير الاحتياطية غير قابلة للطعن ومشمولة بالنفاذ المعجل ولايمكن الطعن فيها إلا بعد صدور حكم في الموضوع ، إلا أنه إذا تقرر تنفيذ هذه التدابير و أنتجت أثارها على الطرف المعنى بها ، و ظهر فيما بعد أنها تعسفية بعد الطعن فيها أمام المجلس، بمعنى أن مكتب المصالحة تجاوز سلطته،حيث أنه وفي هذه الحالة لا يمكن للمجلس أن يمحي الآثار المترتبة عن تنفيذ هذه القرارات و أن هذا الطعن يصبح بدون جدوى اتجاه هذه الوضعية .

¹ - Art. R. 516- 19 du C.trav .fr énonce que "Les décisions prises en application de l'article R. 516-18 sont toujours provisoires; elles n'ont pas autorité de chose jugée au principal. Elles sont exécutoires par provision le cas échéant minute. Elles ne sont pas susceptibles d'opposition. Elles ne peuvent être frappées d'appel ou de pourvoi en cassation qu'en même temps que le jugement sur le fond, sous réserve des règles particulières à l'expertise "

² - طيب بلولة وجمال بلولة: المرجع السابق الذكر، ص135.

³ - D . MAS, *A propos des ordonnances du bureaux de conciliation,les incidents de provision en matière sociale*, Rev. Dr. Soc. n° 7 ,1985 , P. 585.

et R. ARBI, *la convention européenne des droits de l'homme et les droits sociaux*,Mémoire présenté pour l'obtention du diplôme d'études approfondies, D.E.A , Mention droit sociale,faculté des sciences juridiques , politiques et sociales, l'université de Lille 2 , France , 2003, P. 74 ets.

4 - الأخطر من ذلك أن رقابة مجلس من خلال الطعن في الحكم الصادر عن مكتب المصالحة الذي يخضع إلى إجراءات شكلية، معقدة وبطيئة التي تزيد من معاناة الطرف الذي تقرر تنفيذ ضده هذه التدابير الاحتياطية .

كما أنه في هذا السياق قد نادى جانب آخر من الفقه الفرنسي بالزامية الطعن في قرارات مكتب المصالحة و إلغاء طابع النفاذ بالنسبة لهذه القرارات وذلك لاحتمال تعسف مكتب المصالحة في استعمال سلطته¹ .

و بناء على ماسبق لا نؤيد الفقه الجزائري المطالب بمنح مكتب المصالحة الصلاحيات الاستثنائية التي منحها المشرع الفرنسي لمكتب المصالحة لأن هذه الصلاحيات لم تسلم من النقد ، وعليه يجب الاستفادة من التجربة الفرنسية في هذه المجال و تجاوز ماوقع فيه المشرع الفرنسي ، كما يجب الاستفادة أيضا من مبدأ سوسيولوجية القانون في صنع مثل هذه القوانين و القواعد الإجرائية بما يخدم مسار التسوية الودية ومدى مطابقتها مع النظام الجزائري .

ثانيا : الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة :

إن الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة يختلف باختلاف نظرة التشريعات العمالية و الإجرائية المقارنة إلى عملية المصالحة في حد ذاتها و مدى علاقتها بالهيئات التي تقوم بها.

تطبيقا لنص المادة السادسة من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، صدر المرسوم التنفيذي رقم 91-272 المؤرخ في 10 أوت 1991 الذي يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة الملغى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-07 المؤرخ في 26 جانفي 2005 السابق الذكر ،حيث نصت المادة الثانية منه على مايلي: " يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية و/ أو مكتب

¹ - J.M.SPOROUCH , *les recours au juge provisoire en droit de travail* , Rev. Dr. Soc. N° 6,1987,

مفتشية العمل ، مكتب مصالحه من أجل الوقاية من النزاعات الفردية في العمل و تسويتها".

و مما سبق نجد أن المشرع قد ربط الاختصاص الإقليمي لمكتب المصالحه بنفس حدود اختصاص مفتشيه العمل للولاية أو مكاتب مفتشية العمل .

و بالتالي يكون الاختصاص المحلي موحدًا بينهما ، غير أنه ، ونظرًا لاتساع الرقعة الجغرافية وتعدد كثافة النشاط المهني بها و بالتالي يؤدي ذلك إلى كثرة النزاعات .

هو ما جعل المشرع يسمح بتوسيع عدد هذه المكاتب إذا كان هناك مبرر لذلك

كما يتضح من نص المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 05-07 المتضمن تحديد

الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحه والتي نصت على مايلي " يمكن إنشاء مكاتب

إضافية للمصالحه في نفس دائرة الاختصاص المحلي لمفتشية العمل للولاية و / أو

مكتب المصالحه " حيث يتم تحديد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحه الإضافية

ومقراتها لمقتضى قرار مشترك بين وزير العمل ووزير العدل ووزير المالية² ، حتى

لا تتضارب الاختصاصات الإقليمية بهذه المكاتب.

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي الذي يجعل عملية إجراء المصالحه ضمن

اختصاصات محاكم العمل محدد و مرتبط بالاختصاص المحلي لهذه الأخيرة ، الذي

يختلف باختلاف مكان أداء العمل و ما إذا كان يتم داخل المؤسسة أو خارجها

حيث أنه تم أداء العمل داخل المؤسسة فيرجع الاختصاص إلى محكمة موقع تلك المؤسسة

أما إذا تم خارجها فيعقد الاختصاص للمحكمة التي يقع بها محل الإقامة العادية للعامل².

¹- المادة 3 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-07 المتضمن تحديد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحه ، السابق

الذكر ، ص 17.

²- Art. R. 517- 1 du C.trav .fr énonce que "Le conseil de prud'hommes territorialement compétent pour connaître d'un litige est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement ou est effectué le travail. Si le travail est effectué en dehors de tout établissement ou à domicile, la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié " .

et cass.soc.12 Mars1997,et cass.soc.27 janvier1999, cité in le Code du Travail annoté,op. cit ., P.

1359.et cass.soc.16 Mai2007,cité in A. COEURET, B. GAURIAU, M. Méné , op. cit ., P. 59.

et v. aussi. - G.GUERY , pratique de droit du travail, 12^{ème} éd, CLET, 2006, P.37 .

الفرع الثالث: إجراءات المصالحة

أولاً: إلزامية المصالحة

يهدف المشرع من خلال إنشاء أقسام على مستوى المحاكم لتولي الفصل في النزاعات الفردية عن طريق الأحكام القضائية إلى تحقيق العدالة بين المتنازعين، كما أنه يهدف إلى تحقيق هذه الأخيرة من خلال فرص المرور عبر إجراءات المصالحة التي أوكلها إلى هيئات ولجان أنشأت لهذا الغرض.

تختلف مدى إلزامية المصالحة قبل عرض النزاع على القضاء المختص بين تشريعات العمل، فمنها من يجعل من المرور على إجراءات المصالحة شرطاً جوهرياً لمباشرة الدعوى القضائية، كما يعتبره البعض الآخر إجراءً جوازيًا و ثانويًا يمكن للأطراف الاستغناء عنه و التوجه مباشرة إلى القضاء.

لقد جعل المشرع الجزائري من هذا الإجراء شرطاً جوهرياً قبل اللجوء إلى القضاء سواء فيها يتعلق بالأمر رقم 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل من خلال نص المادة الأولى في فقرتها الثانية منه التي نصت على ما يلي: لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية المختصة إقليمياً، و لم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم.

أما فيما يتعلق بالقانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية ، فلقد نصت المادة 19 منه على: أنه يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى.

إن المصالحة إجراء إجباري قبل المرور إلى التسوية القضائية سواء فيما يتعلق بالتشريع السابق أو الحالي¹، رغم تغير الهيئة المكلفة بإجرائها، فبعدما كانت من اختصاصات مفتش العمل، أصبحت ضمن مهام هيئة متساوية الأعضاء.

¹ - المادة 1 فقرة 2 من الأمر رقم 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل و المادتين 19 و 37 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

وأيضاً القرار رقم 153913 المؤرخ في 9 ديسمبر 1997، و القرار رقم 182155 في 14 سبتمبر 1999، و القرار رقم 193701 في 11 أبريل 2000، المشار إليه في عبد السلام ذيب : المرجع السابق ، ص 553.

كما تعتبر إجراءات المصالحة إختيارية، وذلك عندما يكون المدعى عليه مقيما خارج التراب الوطني أوفي حالة الإفلاس أو التسوية القضائية¹، أي أنه يمكن للعامل بتوفر هذه الحالات أن يعرض النزاع مباشرة على القضاء دون المرور عبر إجراءات المصالحة و التي تكون في هذه الظروف غير ممكنة، ودون فائدة. أن هذا الإستثناء الذي جاء به المشرع منطقي لحماية مصالح علاقة العمل و العمال بالدرجة الأولى².

أن المشرع الجزائري و رغم انه أوكل مهمة المصالحة إلى هيئات مستقلة عن جهاز القضاء و إلزام أطراف المنازعة بالمرور عبر هذه المرحلة، إلا أنه وقبل عرض القضية للمداولة من قبل المحكمة يمكن للقاضي إجراء المصالحة بين الأطراف، مهما كان موضوع الدعوى ومادتها³، أي أنه و بعد عرض القضية للفصل فيها عن طريق الأحكام القضائية يمكن إجراء المصالحة من قبل القاضي المختص، يخضع ذلك لسلطته التقديرية لأنه ليس مقيد بهذا الإجراء ولو طلبه الخصوم، و في حالة نجاح المصالحة بين الطرفين توقف الدعوى وتشطب القضية من جدول أعمال المحكمة، و يفرغ هذا الاتفاق في محضر المصالحة الذي يعتبر كأنه حكم قضائي صادر من المحكمة واجب التنفيذ بمختلف وسائل و طرق تنفيذ محاضر و اتفاقات الصلح⁴.

كما أن القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المؤرخ في 25 فيفري 2008⁵، قد نص على انه يجوز للخصوم التصالح تلقائيا

¹ - المادة 19 فقرة 3 من القانون رقم 90-04، السابق الذكر والتي نصت على مايلي: " تعتبر إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الفقرة السابقة إختيارية عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطني أوفي حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب لعمل. و انظر في نفس المعنى فيما يتعلق بالاستثناء الأخير بالنسبة للمشرع الفرنسي

G. GUERY, op. cit., P. 28. et J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, op.cit., n°1159, P.1334.

² - أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل الضمان والاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص20.

³ - بن صاولة شفيقة: المرجع السابق، ص33.

⁴ - المادة 17 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية القديم.

⁵ - القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المؤرخ في 25 فيفري، 2008 ج. ر. ، عدد 21 سنة 2008.

أو بسعي من القاضي في جميع مراحل الدعوى¹، و مما سبق فإن القانون السابق الذكر فد نص صراحة على إمكانية إجراء المصالحة ولو بعد عرض النزاع على القاضي المختص بصفة جوازية غير مقيدة للسلطة التقديرية للقاضي، مما يعني أن المشرع قد أبقى على موقفه السابق من خلال المادة 17 من قانون الإجراءات المدنية القديم .

لعل الهدف من هذا كله هو المحافظة على العلاقة الودية بين طرفي علاقة العمل ورغم أن هذا الإجراء جوازي إلا أنه أصبح نافذا إذا تمت المصالحة بين الخصوم².

بالنظر إلى بعض التشريعات العمالية التي أقرت بالزامية إجراء المصالحة قبل عرض النزاع على الجهات القضائية المختصة ومنها المشرع المصري حيث نص في المادة 66 من قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981 "على أنه يتوجب على العامل قبل عرض النزاع في المحكمة أن يحاول حل النزاع أمام مدير القوى العاملة المختص إقليميا و بصفة ودية و في حالة فشل هذه الأخيرة عليه أن يعرض النزاع على المحكمة"³، إلا أن المشرع المصري قد تراجع عن موقفه السابق ونص على جواز هذا الإجراء من خلال المادة 70 من قانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل الجديد والتي نصت على مايلي: "إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل إن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا"⁴ .

أما المشرع الفرنسي الذي يعتبر إجراء المصالحة جزء من الدعوى القضائية فلقد أخذ بالزامية هذا الإجراء أمام مكتب المصالحة الذي هو جزء من المحكمة وأعتبر ذلك من النظام العام يمكن إثارته لأول مرة أمام محكمة النقض⁵.

¹ - المادة 990 من القانون رقم 09-08 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: "يجوز للخصوم التصالح تلقائيا أو بسعي من القاضي في جميع مراحل الخصومة". وفي هذا الشأن أنظر كرتار بن حواء مختارية: صلاحيات القاضي في الصلح التلقائي للخصوم ، مجلة المحكمة العليا ، عدد خاص ، الجزء الأول ، الطرق البديلة لحل النزاعات المصالحة، الوساطة التحكيم، قسم الوثائق ، 2009، ص622.

² - المادة 993 من القانون رقم 09-08 السابق الذكر التي نصت على مايلي: "يعد محضر المصالحة سندا تنفيذيا بمجرد إيداعه بأمانة الضبط".

³ - علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون للعمل ، ديوان مطبوعات الجامعية، 1996 ص483.

⁴ - المادة 70 من قانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل الجديد، الجريدة الرسمية لجمهورية مصر، عدد 14 المؤرخة في 7 أبريل 2003، وأيضا محمد حسين منصور: قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة الطبعة الأولى، 2007 ، ص322.

⁵ - Cass.soc.6 juillet 1978 , cité in le Code du Travail annoté,op. cit ., P. 1336. et R. PERROT, op.,cit,P.133.

ثانيا: الإجراءات المتبعة أمام مكتب المصالحة

أ- إخطار مكتب المصالحة:

بعد فشل التسوية الداخلية للنزاع يمكن للعامل المتضرر أن يقوم بإخطار مفتش العمل المختص إقليميا، ويكون ذلك بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور العامل شخصا إلى مقر المفتشية لتقديم الإخطار شفويا¹، حيث نصت المادة 26 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية والتي نصت على مايلي: " في إطار محاولة المصالحة الواردة في المادة 19 من هذا القانون يتم إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصا".

وفي حالة الإخطار الشفوي من خلال حضور العامل إلى مقر مفتشية العمل يتعين على مفتش العمل أن يقوم بإعداد محضر بالتصريحات التي أدلى بها العامل كما أنه يمكن لمفتش العمل أيضا ولو تم إخطاره بواسطة عريضة مكتوبة أن يستدعي العامل و الاستماع إليه من أجل تقديم استفسارات قبل تحرير محضر بكافة التصريحات². وبعد عملية الإخطار يتعين على مفتش العمل أن يقوم بتقديم محضر التصريحات إلى مكتب المصالحة من أجل جدولة ذلك في جلسات مكتب المصالحة وذلك في غضون ثلاثة أيام من تبليغه³، كما يقوم هذا الأخير بتنظيم جلسات المصالحة⁴ يفهم مما سبق أنه لا يمكن إخطار مكتب المصالحة بصورة مباشرة، بل ينبغي أن تباشر إجراءات إخطار مكتب المصالحة من قبل مفتش العمل .

¹ - T. BELLOULA, op.,cit,p.615 et A. Benamarouch , op.,cit,P.80.

² - ما يجب معرفته في مجال النزاعات الفردية العمل : مديرية العلاقات المهنية والتلخيص، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، عدد 10، ديسمبر 2003، ص. 10.

³ - المادة 27 من القانون رقم 90-04 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: " يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع".

⁴ - المادة 24 فقرة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها . وأيضا

PH . AUVERGNON, L. HAMDAN, M. BOULENOUAR, op. cit , P .1237.

إن المدة التي منحها المشرع لمفتش العمل لمباشرة إجراءات إخطار مكتب المصالحة لا تحترم في الواقع العملي إلا نادرا و ليس هناك أي إجراء مقرر بهذا الشأن¹.

ب- استدعاء الأطراف:

يتم استدعاء أطراف النزاع من طرف مفتش العمل في ظرف 3 أيام من يوم تلقيه الإخطار من الطرف المتضرر الذي يكون قد استلم الاستدعاء فور إخطاره مفتش العمل، بينما يقوم هذا الأخير باستدعاء المستخدم عن طريق رسالة يوجهها إليه من أجل الحضور أمام مكتب المصالحة بتسوية النزاع بعد قيامه بهذه المهمة، يجب على الأطراف الحضور في خلال 8 أيام من تاريخ الاستدعاء².

غير أنه من الناحية العملية أكدت الإحصائيات أن أكثر من 95 بالمائة من محاضر عدم الصلح سببها عدم حضور المدعي عليه حيث كان من الأجدر على المشرع الجزائري أن يجعل من جلسات المصالحة أمام مكتب المصالحة إلزامية على غرار ماذهب إليه في منازعات العمل الجماعية³

أما عن القانون الفرنسي الذي يعتبر إجراء المصالحة جزءا من الدعوى القضائية فإنه بمجرد إخطار مكتب المصالحة بعد بمثابة إخطار للمحكمة بالقضية موضوع النزاع، و يتم إخطار هذه المكاتب إما بتوجيه رسالة مضمنة مع إشعار بالوصول إلى كتابة الضبط المحكمة، وإما بحضور المدعي شخصيا⁴ و هو أمر نادر من الناحية العملية⁵، حيث يقوم المدعي بملى استمارة معدة سلفا لهذا الغرض تتضمن الأجر، الساعات الإضافية وغيرها من المعلومات. و يجب أن يتضمن الطلب معلومات كافية عن الأطراف وكذا موضوع النزاع الأساسي، ثم تقوم كتابة الضبط

¹ - طيب بلولة وجمال بلولة: المرجع السابق الذكر، ص140.

² - المادة 27 فقرة 2 من القانون رقم 90-04، السابق الذكر.

³ - بن عزوز بن صابر : إجراءات تسوية النزاعات للعمل الفردية في التشريع الجزائري، المرجع السابق الذكر، ص74 .

⁴ - Art. R.516-8 du C.trav .fr énonce que «Le conseil de prud'hommes est saisi soit par une demande, soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation.» et Art. R.516-9 énonce que «La demande est formée au secrétariat du conseil de prud'hommes. Elle peut lui être adressée par lettre recommandée.»

⁵ - Memo social, Travail-Emploi -Sécurité Sociale -Retraite, op. cit ., n°728, P.195.

بتسليم وصل الإخطار فوراً إلى المدعي¹. كما يتم استدعاء المدعى عليه بواسطة رسالة متضمنة مع الإشعار بالوصول ويتضمن الاستدعاء صفة المدعي مع اليوم والساعة ومكان الجلسة المقررة للمصالحة مع الطلب منه إحضار كل الوثائق التي لها علاقة لموضوع النزاع، و يتم توضيح الإجراءات التي يمكن اتخاذها ضده حتى ولو في حالة غيابه².

ج- تمثيل الأطراف:

بعد تلقي أطراف النزاع الاستدعاء لحضور جلسة المصالحة، قد لا يتمكنون من الحضور كما قد يتعذر عليهم الحضور فيتم تمثيلهم بواسطة ممثليهم المؤهلين قانوناً إلا أنه و بالرجوع إلى القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية نجد أن المشرع لم يبين من هو الشخص المؤهل لذلك، حيث اكتفى بالنص على عبارة ممثله المؤهل³.

في ظل هذا النقص ، يمكن الرجوع إلى القاعدة العامة في التمثيل، حيث يمكن للمحامي أن يمثل العامل أثناء جلسات المصالحة ، و بالإضافة إلى ذلك يمكن للممثل النقابي أن ينوب عن العامل في حالة غيابه عن جلسة المصالحة سبب عذر شرعي، باعتبار ه الطرف المؤهل لهذه المهمة⁴.

¹ - Art. R.516-9 du C.trav .fr . "La demande est formée au secrétariat du conseil de prud'hommes. Elle peut lui être adressée par lettre recommandée .Elle doit indiquer les nom, profession et adresse des parties ainsi que ses différents chefs. Le secrétariat greffe délivre ou envoie immédiatement un récépissé au demandeur".

² - Art. R.516-11 al .2 du C.trav .fr . "La convocation destinée au défendeur indique les nom, profession et domicile du demandeur, les lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation à laquelle l'affaire sera appelée ainsi que les chefs de la demande. Elle informe en outre le défendeur que des décisions exécutoires à titre provisoire pourront même en son absence, être prises contre lui par le bureau de conciliation au vu des seuls éléments fournis par son adversaire.

³ - المادة 29 من القانون رقم 90-04 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: "عند عدم حضور المدعي عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع مصالحة يعقد في أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء.

⁴ - المادة 16فقرة2 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في2 يونيو1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج. ر، عدد 23، سنة1990 والتي نصت على مايلي: " يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه وفقا للمادة 8 أعلاه ويمكنه أن يقوم بمايلي: تمثيل العمال أمام كل السلطات العمومية"، و كذلك سعيد طريببت: المرجع السابق الذكر، ص 92.

في حين نجد أن المشرع الفرنسي قد فصل في هذا الغموض و حدد بدقة شديدة الأشخاص الذين يمكنهم تمثيل الأطراف أثناء جلسة المصالحة في حالة تعذر حضورهم لأسباب معقولة، حيث حصر هؤلاء¹ في:

العمال الذين يعملون في نفس المؤسسة، أصحاب العمل الذين ينتمون إلى نفس فرع النشاط، مندوبي المنظمات النقابية²، المحامي، الزوج، مستشاري محاكم العمل بشرط أن لا يكونوا مختصين أصلا في تسوية في النزاع المطروح أمامهم³.

حيث اشترط على هؤلاء جميعا التوكيل الخاص⁴ من طرف الشخص المعني بالتمثيل ما عدا المحامي ، كما أن الاجتهاد القضائي الفرنسي ذهب إلى أبعد من ذلك حيث حدد بدقة في حالة الزوج دون الخليل⁵، بالإضافة إلى أنه وإسنادا إلى القاعدة العامة أنه يمكن للولي أن يمثل ابنه القاصر أمام القضاء إلا استثناءا أمام مكتب المصالحة فإنه لا يمكن له القيام بذلك⁶.

إن هذا الاستثناء، الذي يسمح بتمثيل أطراف النزاع في حالة تعذر عليهم الحضور أمام مكتب المصالحة، يؤدي في الواقع إلى إيجاد الحل المناسب للنزاع بين الطرفين، دون الوصول إلى شطب القضية أو تأجيلها عدة مرات ليصل الحال في الأخير إلى إصدار محضر عدم المصالحة.

إلا أنه وبالنظر إلى ممثل صاحب العمل و عادة ما يكون من أحد مستخدمي الإدارة الذي لا يتمتع بسلطات هذا الأخير أو صلاحيات التعامل مع النزاع من أجل حله، فإنه لا يؤدي الهدف المنتظر من هذا الاستثناء، غير تبليغ قدرات المستخدم سواء إلى مكتب المصالحة أو من هذا الأخير إلى المستخدم.

¹ - Art. R.516-5, du C.trav .fr. " Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties en matière prud'homale sont:Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité; Les délégués permanents ou non permanents des organisations syndicales ouvrières ou patronales; Le conjoint; Les avocats. " . et v .aussi Y. DESDEVISES , *comparution en personne et représentation des parties en matière prud'homal* , Rev. Dr. Soc. n° 6,1985, P. 505ets

² - F. SARAMITO ,M.COHEN , *les prérogatives syndicales en matière d'assistance et de présentation des salaires devant la juridiction prud'homale* ,in Mélanges J.M .VERDIER ,DALLOZ , Paris ,2001,P.143.

³ -cass.soc.3 juillet 2001 , cité in A. COEURET, B. GAURIAU, M. Méné , op. cit ., P. 60.

⁴ -cass.soc. 5 Mars 1992, cité in *le Code du Travail annoté*,op. cit ., P. 1340

⁵ -cass.soc .23 Juin 1988, cité in *Lamy sociale*,op. cit ., n°3198 , P. 1499.

⁶ -cass.soc. 11 Mai 1993, cité in *Memo social* ,op. cit ., n°729, P.195.

ثالثاً: سلطة مكتب المصالحة أثناء الجلسة :

يمكن لمكتب المصالحة اتخاذ القرارات التي يراها ضرورية أثناء الجلسة كما يمكن له أن يقرر شطب القضية أو تأجيلها، أو إصدار محضر بشأن عملية المصالحة.

تطبيقاً لنص المادة 28 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية والتي جاءت كمايلي: يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله القانوني المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء ما لم يوجد مانع جدي و شرعي¹.

يمكن لمكتب المصالحة أن يشطب القضية المجدولة أمامه وذلك لغياب المدعي دون مانع جدي و شرعي، لكن بالرجوع إلى نفس المادة يمكن طرح التساؤل التالي: ما هي المعايير الذي يعتمدها مكتب المصالحة لاعتبار المانع جدي أو شرعي؟ ، و يبقى التساؤل مطروح في ظل غياب الاجتهاد القضائي وتدخل المشرع الذي حتما سيحلله إن تدخل.

كما لمكتب المصالحة أن يقرر تأجيل القضية نظراً لتغيب المدعي عليه² وذلك مراعاة لمصلحة العامل، من أجل إعطائه فرصة أخرى لتسوية نزاعه، عكس الحالة التي يتغيب فيها المدعي لأنه صاحب الحق وتغيبه دون مبرر شرعي يعني ذلك أنه تخلى عن القضية ضمناً.

أما في حالة غياب المدعي عليه يختلف الأمر، لأن الهدف من هذه العملية هو التقاء أراده الطرفين في جلسة المصالحة للوصول دون توتر العلاقة المهنية بينهما.

1- المادة 28 من القانون رقم 90-04 السابق الذكر. أما فيما يتعلق بالمشرع الفرنسي

Art. R.516-16 du C.trav .fr. énonce que " Si, au jour fixé pour la tentative de conciliation, le demandeur ne comparait pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, le bureau de Conciliation déclare la demande et la citation caduques. "

² - المادة 29 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية والتي نصت على مايلي: "عند عدم حضور المدعي عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد في الاستدعاء يتم استدعاءه من جديد لاجتماع مصالحة تعقد في أجل 8 أيام من تاريخ الاستدعاء".

يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه في حالة غياب هذا الأخير أو ممثله القانوني المؤهل عن اجتماعين متتاليين للمصالحة المستدعى بصفة نظامية مع تسليم نسخة من المحضر إلى المدعى أثناء الجلسة¹.

وفي هذا السياق يرى جانب من الفقة أن عدم فرض عقوبات على المدعى عليه المتغيب عن جلسات المصالحة يؤدي حتما إلى تغيب هذا الطرف مرات عديدة يهدف من ورائها الحصول على محضر عدم المصالحة، والتوجه مباشرة إلى القضاء² وبذلك تضيع فرصة المصالحة أمام هيئة متساوية الأعضاء، لا تخضع لإجراءات معقدة كما هو الحال بالنسبة للفصل في النزاع حق القضاء.

أن جلسة المصالحة ، قد ينتج عنها إما التسوية الكلية للنزاع أو الحل الجزئي له، ففي الحالة الأولى يتم تحرير محضر المصالحة الشامل لكل حيثيات الاتفاق³ وهو دليل على نجاح عملية المصالحة، ويعتبر هذا المحضر بمثابة اتفاق توصل إليه الطرفين بمساعدة أعضاء مكتب المصالحة، أما في الحالة الثانية يتم تحرير محضر جزئي يتضمن الجوانب التي تم الاتفاق عليها مع توضيح النقاط المتنازع بشأنها ويعتبر هذا المحضر بمثابة مصالحة جزئية و أنه لا يشمل كافة النزاع⁴.

وما تجدر الإشارة إليه هنا أن التنازلات المتبادلة بين الطرفين للوصول إلى اتفاق بينهما ، لا يمكن إطلاقا أن تشمل أو تمس الحقوق و الواجبات التي ينص عليها القانون و التنظيم الساري المفعول⁵.

¹ - المادة 30 من القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية التي نصت على مايلي: " في حالة غياب المدعى عليه أو ممثله القانوني المؤهل في اجتماعين متتاليين يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه المستدعى بصفة نظامية تسلم نسخة من المحضر إلى المدعى أثناء الاجتماع " ، و كذلك ما يجب معرفته في مجال النزاعات الفردية العمل ، المرجع السابق، ص10.

² - T. BELLOULA, op.cit, P.614.

³ - المادة 31 من القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية التي نصت على مايلي: "في حالة إتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يعد المكتب محضرا بالمصالحة على ذلك.

⁴ - أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص21.

⁵ - المادة 32 فقرة 2 من القانون رقم 04-90، السابق الذكر

الفرع الرابع: تنفيذ اتفاق الصلح الصادر عن مكتب المصالحة

إن اتفاق الصلح لا يطرح مشاكل أثناء التوصل إليه بقدر ما يطرحها عن تنفيذه مثله مثل الحكم القضائي، حيث انه وبعد تطابق إرادة المتنازعين في اتفاق الصلح، لا يبقى إلى إفراغ مضمونه و تجسيده في الواقع ، كما أن تنفيذه يختلف باختلاف الاختصاصات والسلطات الممنوحة للهيئات القائمة به ومدى علاقتها بالأجهزة القضائية.

إن اتفاق الصلح لا يعتبر أمرا ولا حكما قضائيا وإنما هو مجرد اتفاق على وضع حد للنزاع القائم بين الطرفين ليبقى تنفيذ محتواه راجعا إلى إرادة و رغبة كل طرف لتنفيذ إلتزاماته اتجاه الطرف الآخر لأنه لا يوجد ما يجبر الطرفين للامتثال لمضمون اتفاق الصلح¹.

تطبيقا لنص المادة 33 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والتي نصت على ما يلي "ينفذ الأطراف اتفاق الصلح وفق الشروط و الآجال التي يحددها، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق"².

وبالرجوع إلى المادة السابقة الذكر نجد أنها تنص على التنفيذ الإختياري الذي يفترض على الأطراف اللجوء إليه، أو بعبارة أخرى يستمد محضر المصالحة قوته الإلزامية من إرادته الطرفين في تنفيذه مادام انه اتفاق تلتقي فيه إرادة الطرفين إلا أن هذه المادة لم تحدد العقوبات الممكن تسليطها على الطرف المتخلف عن تنفيذ الاتفاق.

لعل الهدف من تحديد مهلة 30 يوما لتنفيذ اتفاق الصلح ، وبمفهوم المخالفة بأنه لا يجوز للأطراف تحديد مهلة أكثر منها لتنفيذ الاتفاق، وذلك لصيانة مصالح الطرفين، وقد يفهم أيضا أنه لا يجوز للأطراف المتنازعة اللجوء إلى القضاء لتنفيذ اتفاق الصلح إلا بعد مرور هذه المهلة.

¹ رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق الذكر ص 43 .

² - المادة 33 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

اعتبر جانب من الفقه أن اتفاق الصلح يبقى منقوصا بقاعدتين: تضمنت القاعدة الأولى نصا قانونيا، وهو المادة 32 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

ومن خلال نص المادة يتبين أنه يمكن الطعن في هذا الاتفاق عن طريق دعوى التزوير، مما يعد على أي حال بدون فائدة، ذلك أن كل عقد يمكن أن يكون موضوع إدعاء بالتزوير.

أما الثانية فكون أن الاتفاق ليس مشمولاً بالتنفيذ المؤقت و لا يصبح قابلاً للتنفيذ إلا بأمر من رئيس المحكمة، وفي كل هذه الظروف يفرغ الاتفاق الذي تم التفاوض بشأنه من محتواه¹.

ما دام أن محضر المصالحة ليس سنداً تنفيذياً فقد يصطدم في الواقع العملي بتقاعس أحد الطرفين عن تنفيذه أو تنفيذ جزء منه، مما جعل المشرع يحيطه بضمانات تنفيذية وذلك باللجوء إلى القضاء من أجل تنفيذه، ومهره بالصيغة التنفيذية.

وبالرجوع لنص المادة 34 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية والتي نصت على ما يلي في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقاً للشروط المحدودة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة مع استدعاء المدعي عليه نظامياً، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع و التنظيم المعمول به.

غير أن هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوماً، يكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل رغم ممارسة الطعن².

¹ - طيب بلولة وجمال بلولة: المرجع السابق الذكر، ص 141.

² - المادة 34 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

يتبين من نص المادة السابقة، أن المشرع وحماية منه لحق المتضرر من عدم التنفيذ جعل من تنفيذ اتفاق المصالحة موضوع دعوى استعجالية، للتصدي لحالة امتناع أحد الأطراف عن تنفيذه بالطريقة الاختيارية وذلك باللجوء إلى القضاء من أجل مهرة بالصيغة التنفيذية وفق إجراءات محددة.
ومن بين هذه الإجراءات:

تقديم عريضة إلى رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية تحت موضوع تنفيذ محضر المصالحة، و بعد القيام بهذه الإجراءات يتم جدولة ذلك في جلسة أمام المحكمة مع استدعاء المدعى عليه وفق إجراءات التكليف بالحضور.
يأمر رئيس المحكمة ومن خلال أول جلسة بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة كما أنه و لتدعيم عملية التنفيذ يتم تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25% من الأجر الشهري الأدنى المضمون.

وتسري هذه الأخيرة من يوم نهاية مهلة الوفاء إلا أنه وعندما ينصب الامتناع عن تنفيذ كل الاتفاق أو جزء منه ويكون ممثلو العمال طرفا فيه وواحد أو أكثر من المستخدمين تتضاعف الغرامة التهديدية بقدر عدد العمال المعينين، دون أن يتجاوز ذلك مائة عامل¹.

يتم تنفيذ محضر المصالحة بناء على أمر رئيس المحكمة الذي له قوة التنفيذ المعجل بحكم القانون رغم الطعن فيه بأي طريق من طرق الطعن سواء العادية أو غير العادية، و أن هذا الأخير لا يصبح نافدا إلا بعد مرور 15 يوما من إصداره².
ينفذ محضر المصالحة رغم الطعن فيه، ويعتبر حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير، إلا أنه وفي هذه الحالة (أي التزوير) وعملا بمبدأ الجزئي يوقف المدني، فإنه يمكن أن لا ينفذ الاتفاق³.

¹ - المادة 35 من القانون رقم 90-04 السابق الذكر.

² - القرار رقم 154706 المؤرخ في 11 نوفمبر 1997، المجلة القضائية، العدد 2، سنة 1997، ص 107. وكذلك عبد السلام نيب : المرجع السابق، ص 538.

³ - طيب بلولة وجمال بلولة: المرجع السابق الذكر، ص 142.

إن تنفيذ اتفاق الصلح باللجوء إلى القضاء لإرغام الطرف المتعسف عن تنفيذ التزاماته الناشئة عن هذا الاتفاق من خلال ما جاء به 04-90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية وخاصة المادة 34 منه ما هو إلا تطبيق للإحكام العامة التي نص عليها القانون المدني وخاصة المادة 174 منه والتي نصت على ما يلي "إذا كان تنفيذ الالتزام عينا غير ممكن أو غير ملائم إلا إذ قام به المدين نفسه جاز للدائن أن يحصل على حكم بإلزام المدين بهذا التنفيذ وبدفع غرامة إجبارية إذا امتنع عن ذلك"¹.

رغم الضمانات التي نص عليها المشرع من أجل تنفيذ محاضر المصالحة فإن هذه الأخيرة لا ترقى إلى درجة السندات التنفيذية لأنه لم يمنحها هذه الصفة وهو الأمر الذي جعل الكثير من محاضر المصالحة دون أية فعالية².

وعليه كان من الأجدر على المشرع أن ينص في القانون صراحة على أن هذه المحاضر تعتبر سندات التنفيذية كما اعتبرها كذلك إذا تعلق الأمر بالمحاضر التي تنتج عن الصلح الجوازي الذي يقوم به القاضي قبل الفصل في النزاع قضائياً³ وهو ما ذهبت إليه بعض التشريعات العمالية كالمشرع الموريتاني⁴

وبنص المشرع على أن محاضر المصالحة سندات تنفيذية تصبح لهذه الأخيرة القوة التنفيذية، شأنها شأن محضر الصلح الذي يصدره القاضي و لما لا شأنها شأن الأوامر والأحكام القضائية الأخرى، والتالي يصبح لها دور فعال في تنفيذ التزامات الطرف المتعاس عن التنفيذ وكذلك حماية حقوق الطرف الأخر.

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي، فإن محضر الصلح الصادر عن مكتب المصالحة يعتبر بمثابة أحكام قضائية واجبة التنفيذ، كما نص صراحة على أنها سندات تنفيذية

¹ - المادة 174 من القانون المدني الجزائري .

² - رشيد واضح: المرجع السابق الذكر، ص44.

³ - المادة 600 فقرة 8 من نفس القانون التي نصت على مايلي: "لا يجوز التنفيذ إلا بسند تنفيذي والسندات التنفيذية هي:

محاضر الصلح أو الاتفاق المؤشر عليها من طرف القضاة والمودعة بأمانة الضبط".

⁴ -أحمية سليمان: تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي ، المرجع السابق ص.106 .

ذات التنفيذ المعجل و أنها غير قابلة للطعن بأي طريق من طرق الطعن¹، كما أنه وبعد إفراغ إرادة الطرفين في محضر المصالحة لا يجوز الرجوع عنها². وبالإضافة إلى ذلك، فإن محضر المصالحة يحوز على حجية الشيء المقضي فيه ما لم يتم نقضه بما يشوب إرادة الطرفين من عيوب مثل (الإكراه، والاستغلال)³. ونظرا لهذه النقائص التي تشوب مكتب المصالحة رأى جانب من الفقه⁴ على أن تلحق مكاتب المصالحة بالمنظومة القضائية أي القسم الاجتماعي من أجل تحقيق هذه الآلية الأهداف المرجوة منها مستندا في ذلك إلى النموذج الفرنسي، إلا أنه وبالرجوع إلى مكاتب المصالحة في النظام الفرنسي التي هي جزء من المنظومة القضائية نجد أن هناك إجماع فقهي فرنسي على فشل هذه المكاتب في مهمتها وأنها لا تسوي إلا نسبة 10% من النزاعات الفردية المطروحة أمامها⁵ نظرا للإجراءات الشكلية الطويلة التي تتحكم في محاكم العمل⁶، وبالإضافة إلى ذلك أن أطراف النزاع تنفر من هذه المكاتب يقينا منها أن النزاع وفي حالة فشل مكتب المصالحة سيطرح حتما أمام مكتب الحكم الذي سيفرض على أطراف النزاع حكما لم تتراضى فيه إرادتهما⁷.

إن انتهاج المشرع الجزائري هذا التوجه لا يحل المشكل وإنما سيزيد من تعقيد مهمة المصالحة بالنظر إلى حجم القضايا المطروحة أمام القضاء لان المشرع أصلا جاء بهذه الآلية للتخفيف عن القضاء عبئ الفصل في النزاعات الفردية في العمل.

¹ - Art. L.516- 41 du C.trav .fr. énonce que « En cas de conciliation, des extraits du procès-verbal qui mentionnent s'il y a lieu l'exécution immédiate, totale ou partielle de l'accord intervenu, peuvent être délivrés. Ils valent titre exécutoire. » et cass.soc.24 Février1972, cité in *le Code du Travail annoté*, op. cit., P.1356.

² - cass.soc.21 Juin 1973, cité in *le Code du Travail annoté*, op. cit ., P. 1343

³ - Memo sociale, *Travail-Emploi –Sécurité Sociale Retraite*, op. cit ., n°732, P.196.

⁴ - أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 25.

⁵ - J. SALAVI, op.cit., 59 . et A. CRISTAU , op. cit ., P. 1343. et A. COTTEREAU, P.8 .et J. PÉLISSIER , A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, op.cit., P.1320 .

⁶ - A. SUPIOT, *déclin de la conciliation prud'homale*, Rev. Dr. Soc. n°3, 1985, P..225.

⁷ - N. CHAPPE , M.DORIAT-DUBAN , *la résolution des conflits individuels du travail* , Rev. Economie et Politique, n°4, 2003, P. 554.

وبعد تطرقنا إلى التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية ، سواء تلك التي تتم داخل الهيئة المستخدمة أو التي تتم خارجها، من خلال الآليات التي تتم بها، وكذا الإجراءات المتبعة أمامها .

لايسعنا إلا القول بأن التسوية الودية منازعات العمل الفردية ،لا زالت في بداية المسار نحو الوصول إلى الهدف المرجو منها، وبلوغ الغاية التي أرادها المشرع من خلال قانون العمل وخاصة تسوية منازعات العمل الفردية.

كون أن هذه الأخيرة، تعرف مشاكل ومعوقات تحد من فعاليتها، سواء تلك التي تتعلق بإرادة الطرفين باللجوء إليها ، أو تلك التي تتعلق بآلية التسوية في حد ذاتها وكيفية تشكيلها أو فيما يتعلق بالإجراءات التي تتم بها التسوية، وضعف هذه الإجراءات في بعض الأحيان وعدم جدواها في الأحيان الأخرى.

الفصل الثاني : التسوية الودية لمنازعات العمل الجماعية

إن منازعات العمل الجماعية ظاهرة عمالية نجدها في كل دول العالم، بغض النظر عن النظام السياسي والاجتماعي والاقتصادي السائد فيها¹، وكون أن منازعات العمل الجماعية تثور بين العمال والمستخدم حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو اتفاق بينهم حول ظروف العمل وشروطه والعلاقات المهنية والاجتماعية في العمل إذن فمنازعات العمل الجماعية قائمة، مادام هناك مصالح متناقضة بين المستخدم والعمال الذين يشكلون أكبر نسبة في المجتمع مما يجعل أثر المنازعة الجماعية يمتد مباشرة إلى المجتمع.

ونظرا لذلك ولبعض الإعتبارات التي تجعل من التسوية الودية الحل الأمثل بالنظر إلى التسوية القضائية ومنها طبيعة منازعة العمل الجماعية نفسها التي تتحكم فيها عدة اعتبارات اجتماعية واقتصادية ومهنية، لا يقدر خطورتها وعواقبها إلا أطرافها.

يجمع كافة الفقه والتشريع والقضاء باختلاف المنازعات الفردية عن المنازعات الجماعية ليس فقط فيما يتعلق بأسبابها وأهدافها، ولكن كذلك باختلاف أدوات وأساليب وإجراءات الفصل فيها للمحافظة على السلم الاجتماعي، من خلال تلبية مطالب المستخدم والعمال والتي تكون في أغلب الأحيان اقتصادية وهنا تكمن صعوبة الحل القضائي² ، وهو الأمر الذي لا يمكن بأي حال من الأحوال حله عن طريق القضاء المحكوم بإجراءات قانونية لا تسمح له بالتعامل مع هذه الأوضاع والمعطيات الناتجة أسباب غير قانونية³ ، مما جعل مختلف التشريعات المقارنة والعربية بما فيها التشريع الجزائري، تتفق على إخراج المنازعات الجماعية من دائرة اختصاص قضاء العمل ، وإنما فسحت المجال لإجراءات وأساليب مهنية

¹ - راشد راشد: المرجع السابق، ص.283.

² - أحمية سليمان: تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المرجع السابق، ص.61.

³ - عبد السلام ذيب: المرجع السابق ، ص 362.

أكثر مرونة تتوافق مع طبيعة هذا النوع من المنازعات ، تهدف بداية إلى الوقاية من النزاعات العمالية الجماعية، و كمرحلة ثانية إلى معالجتها وتسويتها كالمصالحة والوساطة والتحكيم.

سيتم التطرق إلى الإجراءات التي تهدف إلى الوقائية من النزاعات العمالية الجماعية في المبحث الأول الذي بدوره ينقسم إلى مطلبين يعالج المطلب الأول دور الاتفاقيات الجماعية في الوقاية باعتبارها مصدر مهني وما احتوته من إجراءات في هذا الشأن، كما يعالج المطلب الثاني الأنظمة الوقائية الأخرى التي يمكن أن تساهم هي الأخرى في الوقاية من النزاعات العمالية الجماعية وسنتناول في المبحث الثاني الإجراءات العلاجية التي يتم اللجوء إليها في حالة فشل الإجراءات الوقائية حيث يعالج المطلب الأول المصالحة بنوعيتها الاتفاقية والقانونية والوساطة و يتناول المطلب الثاني التحكيم.

المبحث الأول: الإجراءات الوقائية

إن من أهم الوسائل والطرق الفعالة، ليس لتسوية منازعات العمل الجماعية فقط، بل كذلك لتفادي وقوعها والوقاية منها، هو ما يضعه الأطراف سواء في إطار الاتفاقيات الجماعية أو في إطار التسيير المشترك للمؤسسة من خلال تمتع العمال بحق المفاوضة الجماعية والمشاركة في التسيير نتيجة الاعتراف لتنظيماتهم النقابية والمهنية بالشخصية المعنية، التي يترتب عنها عدة نتائج ومسؤوليات من بينها العمل على البحث الدائم لتفادي منازعات العمل ومعالجتها عند وقوعها مهما كانت أسبابها. لقد جسد المشرع الجزائري مبدأ الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من خلال القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، كما جسد ذلك من خلال القوانين السابقة¹.

كما جسد المشرع أيضاً مبدأ الوقاية من النزاعات الجماعية، من خلال تكريس مبدأ المشاركة العمالية في المؤسسة، من أجل التسيير المشترك لهذه الأخيرة للوقاية من النزاعات الجماعية²، حيث يمكن للعمال من خلال ممثليهم الاطلاع على الوضعية الحقيقية للمؤسسة، وبالتالي يمكن لهم التنبأ بالمشاكل التي ستؤدي إلى نشوء نزاعات في العمل والبحث على أطر للوقاية منها ومن أسبابها.

يسمح الاعتراف للمنظمات النقابية بالشخصية المعنية بالوصول إلى مراكز القرار والمشاركة في صنعه على مستوى المؤسسة و بذلك يمكن النقابة أن تلعب دوراً لا يستهان به في الوقاية من النزاعات الجماعية.

وعليه سيتم التطرق إلى الإجراءات الوقائية من النزاعات العمالية الجماعية سواء تلك التي جاءت بها الاتفاقيات الجماعية أو التي جاء بها القانون لهذا الغرض وذلك في مطلب أول، كما سنتناول في المطلب الثاني الإجراءات الوقائية الأخرى التي يمكن لها المساهمة بصورة غير مباشرة في الوقاية، ومنها المشاركة في تسيير المؤسسة، وكذا دور النقابات في الوقاية من النزاعات الجماعية.

¹ - القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل تسويتها، السابق الذكر.

² - طيب بلولة وجمال بلولة: المرجع السابق الذكر، ص 23.

المطلب الأول: الإجراءات الوقائية القانونية والاتفاقية

لقد ظل العمل التشريعي فيما يتعلق بتنظيم علاقة العمل ، حكرا على الدولة منذ الاستقلال إلى غاية سنة 1990 تاريخ الانفتاح على الاقتصاد الحر، حيث أتى المشرع الجزائري بالاستثناء على هذه القاعدة في الاتفاقيات الجماعية وسمح لأطراف علاقة العمل بالتفاوض لتنظيم علاقتهم المهنية وتسوية النزاعات الناشئة عن توتر هذه العلاقة. يجد هذا الاستثناء أساسا له من خلال التحول من النظام اللاتحي إلى النظام التعاقدى أو التفاوضي¹، وبالتالي أصبحت الاتفاقيات الجماعية أداة تشريعية مرنة تتجنب معضلة جمود القانون وأثاره على المؤسسة. وعليه تحولت الأداة التشريعية من يد الدولة إلى يد أطراف علاقة العمل، و أصبح لهؤلاء الحق في المساهمة في العمل التشريعي داخل المؤسسة عن طريق التفاوض الجماعي² .

ولهذا الطرح ما يقابله في التشريع الفرنسي ، حيث انه ظل حتى سنة 1982 تاريخ صدور القانون رقم 82-957 المتعلق بالتفاوض الجماعي وتسوية منازعات العمل الجماعية³، العمل التشريعي فيما يتعلق بتنظيم علاقة العمل حكرا على الدولة ومن النظام العام الاجتماعي ، ليتم إدراج تقنية جديدة تعاقدية في سن النصوص التشريعية ، حيث يمكن لهذه التقنية أن توسع معايير قانونية أمره⁴ وبالتالي يؤدي ذلك إلى تحقيق مكاسب للعمال لم يكن باستطاعتهم تحقيقها بعقودهم الفردية⁵ . كما تساهم هذه التقنية في الحد من النزاعات الجماعية⁶ في العمل على اعتبار هذه الأخيرة وسيلة لتحقيق السلم الاجتماعي⁷ .

¹ - بن عزوز بن صابر : المرجع السابق الذكر، ص42.

² - J. BARTHÉLÉMY , *conventions et accords collectives : pour un vrai droit de leur négociation* , Rev.

Dr. Soc. n° 10,2003, p. 832.

³ - القانون رقم 82-957 المؤرخ في 13 نوفمبر 1982 المتعلق بالتفاوض الجماعي وتسوية منازعات العمل الجماعية ج.ر. الفرنسية عدد 14، سنة 1982 .

⁴ - G. L. CAEN, *contribution au travail législatif sur la négociation collective*, op.cit. ,P.1110.

⁵ - أحمية سليمان: الاتفاقيات الجماعية : أطرافها ، طبيعتها، خصائصها، المرجع السابق الذكر، ص 2 .

⁶ - عبد السلام ذيب : المرجع السابق ، ص . 217 .

⁷ - P.H.ANTONMATTÉI, *les conventions et accords collectives de travail*, 14^{ème}éd , DALLOZ, 1996, P2 .

وبالرجوع إلى القوانين المنظمة لإبرام الاتفاقيات الجماعية ولمضمون وأحكام هذه الأخيرة وكذا إلى بعض النماذج التي تم الحصول عليها وما احتوته من إجراءات وقائية من النزاعات الجماعية في العمل ، نجد أنها احتوت على وسيلتين وقائيتين تتمثل الأولى في المفاوضات المباشرة بين طرفي النزاع أما الثانية فتتمثل في وضع أجهزة يسند إليها مهمة الوقاية من هذا النوع من النزاعات .

الفرع الأول: المفاوضات المباشرة

لقد شجعت المنظمات الدولية اللجوء إلى إجراءات المفاوضات الجماعية من أجل تنظيم علاقات العمل بين أطرافها، كما أنها لم تمنع التفاوض من أجل الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل التي تنشأ عند توتر العلاقة بين الطرفين وتسويتها. كما جسدت ذلك الاتفاقية الدولية رقم 98 المتعلقة بتنظيم التفاوض الجماعي التي تلزم الدول المصادقة عليها، باتخاذ الإجراءات الملائمة للظروف الوطنية قصد تشجيع وترقية ممارسة التفاوض الجماعي، كما شجعت هذه الإتفاقية الدولية تشكيل ووضع هيئات وإجراءات لتسوية نزاعات العمل بما فيها الجماعية¹.

عرفت الاتفاقية الدولية رقم 154 المتعلقة بالمفاوضات الجماعية لسنة 1981 التفاوض الجماعي على انه " كل المفاوضات التي تتم بين المستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو التنظيم أو عدة تنظيمات للمستخدمين، من جهة وتنظيم أو عدة تنظيمات عمالية من جهة أخرى من اجل تحديد شروط العمل والتشغيل وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال وتنظيم العلاقة بين منظمات كل طرف"² .

كما عرفت الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 المتعلقة بالمفاوضات الجماعية التفاوض الجماعي كما يلي " المفاوضات الجماعية بجميع أشكالها حق لكل منظمات العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة والخاصة دون التدخل من أي جهة أخرى"³.

¹ المادة 4 من الاتفاقية الدولية رقم 98 المتعلقة بتنظيم التفاوض الجماعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949 .

² المادة 6 من الاتفاقية الدولية رقم 154 المتعلقة بالمفاوضات الجماعية الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1981 .

³ الاتفاقية رقم 11 المتعلقة بالمفاوضات الجماعية التفاوض الجماعي الصادرة عن منظمة العمل العربية سنة 1979 .

حيث أنه ومن خلال التعريفات السابقة الذكر يتبين أن الاتفاقية الدولية رقم 154 قد حصرت تعريف التفاوض الجماعي من خلال مضمونه ومحتواه، و حددت الأطراف المؤهلة للقيام بهذه العملية كما اعتبرت الاتفاقية العربية رقم 11 التفاوض الجماعي حقاً¹ لأطراف علاقة العمل رغم اختلاف أشكاله².

كما أن المفاوضات الجماعية في إطارها العام هي نوع من الحوار أو تبادل الإقتراحات بين طرفين أو أكثر بهدف التوصل إلى اتفاق لحسم النزاع بينهما، وفي الوقت ذاته تحقيق أو الحفاظ على المصالح المشتركة للطرفين من خلال الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل قبل حدوثها، وبهذا المعنى فإن التفاوض الجماعي ينشأ بوجود ركنين أساسيين: 1- وجود مصلحة مشتركة، 2- قيام خلاف أو نزاع حول موضوع أو موضوعات محددة، وفقاً لذلك فإن الحاجة إلى التفاوض الجماعي تبقى قائمة في جميع مجالات النشاط الإنساني، طالما كانت هناك مصلحة مشتركة، يحيط بها خلاف بين طرفين أو أكثر للوصول إلى حل يترضى فيه الجميع³.

أما عن المشرع الجزائري فلقد اعتبر التفاوض الجماعي وسيلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية وبالتالي لم يولي أهمية لتعريف التفاوض الجماعي بقدر اهتمامه بثمرة ذلك التفاوض أي (الاتفاقيات الجماعية)⁴.

لقد اهتم المشرع الجزائري بمبدأ الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وذلك من خلال كافة مراحل التشريع بما فيها التشريع السابق، حيث ألزمت المادة 07 من القانون 82-05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل تسويتها المؤسسة المستخدمة ببرمجة اجتماعات شهرية مع الممثلين المنتخبين للعمال لدراسة وتسوية كل المشاكل قبل أن تتطور وتتحول إلى خلافات بمشاركة خلية

¹ - وهو ماذهب إليه المشرع الجزائري من خلال المادة 5 فقرة 2 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي نصت "على مايلي يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية : التفاوض الجماعي".

² - أولفقي إدريس : عقود العمل المشتركة ومدى تطورها في العالم والدول العربية ، المرجع السابق ، ص 4.

³ - بكر محمد رسول: المرجع السابق ، ص 3.

⁴ - بن عزوز بن صابر : الاتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني والواقع العملي، رسالة دكتوراه، جامعة وهران، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2007-2008 ص 27 .

الحزب المتواجدة في المؤسسة¹. كما نصت المادة 08 من نفس القانون على تقييد اقتراحات ممثلي العمال ومطالبهم في سجل يوقع من طرف مفتش العمل، ويوضع لدى الهيئة المستخدمة وترسل نسخة مما قيد فيه إلى خلية الحزب في المؤسسة والهيئات النقابية ومفتشية العمل المختصة إقليمياً وذلك في ظرف ثمانية أيام وفي حالة عدم التوصل إلى اتفاق بين الطرفين يعاد النظر في المسائل التي لم يتم الاتفاق بشأنها في اجتماع استثنائي يعقد وجوبياً في مدة 15 يوماً ، كما ألزمت المادة العاشرة من نفس القانون المؤسسات المستخدمة الخاضعة لأحكام الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتنسيق الاشتراكي للمؤسسات بدراسة كافة الخلافات الجماعية التي تحدث بداخلها، قصد تسويتها من قبل مجلس إدارة الوحدة أو المؤسسة ومجلس عمالها، حيث يجمعها المدير لهذا الغرض، وذلك في ظرف 08 أيام من يوم وقوع الخلاف أو المشكل².

أما التشريع الحالي، فلقد اهتم المشرع الجزائري أيضاً بالوقاية من هذا النوع من النزاعات حيث لقب القانون ذاته بالتشريع الوقائي من النزاعات الجماعية وذلك من خلال القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الذي لم يختلف كثيراً عن الأسلوب القديم في الوقاية من هذا النوع من النزاعات، حيث نصت المادة 04 منه على ما يلي " يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها العلاقات المهنية والاجتماعية على أن تحدد دورية هذه الاجتماعات في الاتفاقيات الجماعية أو العقود التي تبرم بين المستخدم وممثلي العمال"³.

¹ - المادة 7 من القانون رقم 82 - 05 السابق الذكر والتي نصت على مايلي " بتعين على المؤسسة صاحبة العمل أن تبرمج اجتماعات شهرية مع الممثلين المنتخبين للعمال للعمل بالاشتراك على النظر في كل مسألة ذات الصلة بالعلاقات الاجتماعية و المهنية والإنتاج والإنتاجية والانضباط وحيوية المؤسسة صاحبة العمل بوجه عام وتسويتها "

² - المادة من 10 إلى 12 من القانون رقم 82 - 05 السابق الذكر وانظر عيسى لعلاوي، المرجع السابق الذكر، ص. 21 .

³ - المادة 4 من القانون رقم 90 - 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

لقد حددت المادة الرابعة السابقة الذكر أطراف التفاوض من أجل الوقاية من النزعات العمالية، وهم المستخدمون و العمال أي الأطراف الأصلية في النزاع لكن نظراً للقواعد العامة في التمثيل والتفاوض يمكن أن توسع أطراف التفاوض لتشمل عدة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات تمثيلية للمستخدمين من جهة، والعمال أو ممثليهم من المنظمات النقابية على مستوى الهيئة المستخدمة أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى¹.

وعليه لا يمكن لأي نقابة المشاركة في المفاوضات المباشرة ما لم تضم في صفوفها منحرفين تبلغ نسبتهم 20 % من عدد العمال² ، وفي حالة عدم توفر المؤسسة على أي تنظيم نقابي، يتكفل بتمثيل العمال ممثلون منتخبون مباشرة من مجموع العمال لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزعات الجماعية وتسويتها³.

تتم عملية التفاوض بين طرفي النزاع أو ممثليهم لدراسة الوضعية المهنية والاجتماعية، وتتم دراسة هذه الوضعية من خلال فترات زمنية محددة دورياً، كما ترك المشرع الجزائري في ظل القانون الحالي لأطراف النزاع حرية تحديد فترات انعقاد هذه الاجتماعات في الاتفاقيات الجماعية أو العقود المبرمة بين طرفي علاقة العمل، ولعل الغاية من ذلك هو عدم تقييد إرادة أطراف علاقة العمل في تنظيم شؤونهم والوقاية من النزعات التي تثور بينهم على خلاف ما جاء به في التشريع السابق حيث نص على أنه يجب أن تتعقد هذه الاجتماعات بين الطرفين كل شهر⁴.

¹ - المادة 17 فقرة 4 من الأمر رقم 96- 21 المؤرخ في 9 ماي 1996، المعدل للقانون رقم 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر، عدد 43. 1990. وكذلك بن عزوز بن صابر : التفاوض الجماعي بين الإطار القانوني والواقع العملي، مجلة المحامي تصدر عن منظمة المحامين سيدي بلعباس، العدد 4 لسنة 2002 ص 57. وفيما يتعلق بالنسبة للتشريع الفرنسي

-N .BRICHE . *la représentativité des organisations patronales*, Mémoire présenté en vue de l'obtention du master droit recherche , mention droit du travail, faculté des sciences juridique , l'université de Lille 2 , France, 2005p .8 et J .BUNEL, *représentation patronale et représentativité de organisations patronales*, Trav et Empl., n° 70 ,1997,p . 3.

² - المادة 6 من الأمر رقم 91- 30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل للقانون رقم 90- 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج. ر، عدد 68. 1991.

³ - عبد السلام ذيب : المرجع السابق ، ص . 244 .

⁴ - المادة 7 من القانون رقم 82- 05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل تسويتها، السابق الذكر.

تهدف عملية التفاوض بوجه عام إلى إيجاد اتفاق يتراضى فيه أطراف علاقة العمل¹، كما تهدف عملية التفاوض أيضا وفي إطار المادة الرابعة السابقة الذكر إلى فحص الوضعية الاجتماعية والمهنية، وكذا ظروف عمل العمال داخل المؤسسة كما أنها تهدف إلى طرح المشاكل التي تعيق سير العمل و تمس بأوضاع العمال ومصالحهم المادية والمعنوية في إطار منظم وتبادلي لتفادي اللجوء إلى الطرق العنيفة لتسوية نزاعات العمل الجماعية². وبهذه الطريقة يسمح للعمال بطرح انشغالاتهم الجماعية للنقاش والوصول إلى تحقيق أهدافهم بالتوازي مع أهداف المؤسسة وبذلك يكون أطراف علاقة العمل قد ساهموا في تحقيق استقرار المؤسسة وديمومتها، كما انه بالإضافة إلى ما سبق فإن عملية التفاوض في حد ذاتها تعتبر وسيلة فعالة لديمقراطية علاقات العمل³ وأداة تكميلية لتشريع العمل⁴، وأنها أيضا وسيلة لترقية الاتصال والحوار داخل المؤسسة⁵، كما يضمن أسلوب التفاوض المباشر التوفيق بين رغبات طرفي علاقة العمل من جهة ومسايرة الوضعية المالية للمؤسسة⁶.

نظراً للأهمية البالغة التي تكتسيها عملية التفاوض المباشر في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، عملت المؤسسات الوطنية على تجسيد هذه القاعدة في العديد من الاتفاقيات الجماعية تطبيقاً لمبدأ الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل. حيث أنه وبالرجوع إلى بعض النماذج من الاتفاقيات الجماعية التي جسدت ذلك ومنها ما نصت عليه المادة 90 من الاتفاقية الجماعية للعمال التعاقدية الفلاحية والتي تقضي بأنه من أجل تفادي أي نزاع في العمل، ينظم المستخدم وممثلي العمال

¹- F. FAVENNEC- Héry , *la négociation sans accord* ,le colloque intitulé *la négociation collective*, organisé l'université de panthéon- Assas paris II , France,2004 . P .41 .

² - عبد السلام ذيب : المرجع السابق ، ص 362.

³ - أولفقي إدريس : عقود العمل المشتركة ومدى تطورهما في العالم والدول العربية ، المرجع السابق ، ص 5.

⁴ -J .E .RAY , *du tout état au tout contrat de l'entreprise a l'entreprise législateur*, Rev. Dr. Soc. n° 6,2000, p.574.

⁵- أمية سليمان: المعايير العربية والدولية للحوار الاجتماعي و المفاوضات الجماعية مقال منشور على الموقع التالي : www.Padsmaroc.org و يحي محمد شرارة : أساليب التفاوض نظريا وعمليا الدورة العربية حول " الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية "، الجزائر من 20 نوفمبر 1993، المعهد العربي الثقافة العمالية للبحوث العمل الجزائر ص 1.

⁶- cass.soc.,17 avril 2008, n°818,D.2008,jurisprudence p. 1486, note L .perrin.

اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر من اجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية، والظروف العامة للعمل كما نصت هذه الاتفاقية على انه تتم هذه الاجتماعات كل يوم أحد أول من الشهور التالية: جانفي، مارس ماي، جويلية، سبتمبر، نوفمبر من كل سنة¹.

وهو نفس الاتجاه الذي جسده المادة 174 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة النقل بالسكك الحديدية والتي نصت على ما يلي: " تعقد الاجتماعات الدورية قصد الوقاية من النزعات العمالية الجماعية مرة واحدة في كل فصل بين ممثلي المديرية العامة وممثلي المنظمة أو المنظمات النقابية التمثيلية للعمال على مستوى المؤسسة، ومرة واحدة في كل شهرين بين مديرية الوحدة والمكتب التنسيقي للمنظمة أو المنظمات النقابية التمثيلية للعمال على المستوى المحلي"².

وما يلاحظ على هذه الاتفاقية أنها جعلت مدة انعقاد الاجتماعات الدورية على مستوى مديرية الوحدة مرة كل شهرين ، في حين أنها جعلت هذه الاجتماعات مرة واحدة في كل فصل إذا تعلق الأمر بمستوى أعلى في الهرم التنظيمي للمؤسسة أي المديرية العامة للمؤسسة.

كما نصت هذه الاتفاقية على أنه يجب أن تركز النقاط المدرجة في جدول أعمال هذه الاجتماعات حول المواضيع المهنية والاجتماعية، كما نصت هذه المادة أيضاً على تبليغ هذه النقاط في ظرف 10 أيام الأولى من كل شهر من الأشهر التالية مارس، جوان، سبتمبر، ديسمبر إلى المديرية العامة وخلال 10 أيام الأولى من الأشهر التالية: فيفري ، أفريل ، جوان ، أوت ، أكتوبر، ديسمبر إلى مديرية الوحدة. كما أنه يجب أن تكون كل نقطة مدرجة في جدول أعمال هذه الاجتماعات للمناقشة مرفقة بملف يشمل كل المعلومات والوثائق الضرورية لدراستها³.

¹- أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص96.

²- المادة 174 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية، المبرمة في 17 فيفري 1997 بالجزائر العاصمة .

³- المادة 175 و176 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية ، السابقة الذكر. وهو نفس الشيء الذي ذهبت إليه المادة 163 و164 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة صناعة المشروبات الغازية SBOA المبرمة بوهان بتاريخ 30 جانفي 2005.

كما عمدت إلى تجسيد هذا الأسلوب في الوقاية من النزعات العمالية الجماعية، الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الألبسة الجاهزة¹.

ولقد نصت أيضاً المادة 20 من الاتفاقيات الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر على ما يلي: " تطبيقاً لتنظيم العمل الساري المفعول لا سيما فيما يتعلق بتفادي خلافات العمل الجماعية، تعقد وكلما اقتضت الضرورة أو الظروف على مستوى المؤسسة، اجتماعات عمل نصف دورية بين الممثلين الموقعين على هذه الاتفاقية، للبحث سوية في وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسة".

كما نصت الفقرة الرابعة من نفس المادة على ما يلي: " أنه تنظم كذلك على المستوى المحلي، اجتماعات دورية للإعلام والتشاور حول الوضعية الاجتماعية والمهنية للعمال المعنيين، تحدد الكيفيات العملية لهذه الاجتماعات وبرنامجها باتفاق مشترك، كما تكون موضوع تعليمة خاصة"².

وما يجب ملاحظته هنا، أن الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ميزت بين نوعين من الاجتماعات الدورية للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل الأولى تتعلق بالاجتماعات التي تتم على المستوى المركزي للمؤسسة، والثانية تلك التي تتم على مستوى الوحدة أو الفرع التابع للمؤسسة والتي تهدف إلى الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ومتابعة تنفيذ الاتفاقيات الجماعية واقتراح الحلول للنزاعات التي تنشأ عن ذلك³، كما تهدف إضافة إلى ذلك إلى عملية الإعلام. ولعل الغاية من ذلك هو إعلام العمال على المستوى المحلي بما جاءت به الاجتماعات الدورية على المستوى المركزي للمؤسسة من نتائج قد تفيد أطراف علاقة العمل (أي من المستوى المركزي إلى المحلي)، وبذلك تكون هذه الاتفاقية قد جسدت مبدأ الوقاية على كل مستويات المؤسسة المستخدمة.

¹ المادة 137 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الألبسة الجاهزة، السابقة الذكر.

² الفقرة 4 من المادة 20 من الاتفاقيات الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر، المبرمة في 16 جويلية 2003 بالجزائر العاصمة.

³ الفقرة 3 من المادة 20 من الاتفاقيات الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر، السابقة الذكر.

كما جسدت هذا المبدأ الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونا طراك المبرمة سنة 1994 من خلال نص المادة 345 منها والتي نصت على ما يلي: في إطار الوقاية من النزعات ولدراسة النقاط التي يمكن أن تسبب متاعب اجتماعية، داخل المؤسسة ينظم الأطراف أي ممثلو الإدارة وممثلو العمال من النقابيين اجتماعات دورية تحت رئاسة المسؤول المعني أو ممثله القانوني لدراسة العلاقات المهنية والاجتماعية وكذا الظروف العامة للعمل وعند الضرورة يمكن عقد اجتماعات دورية طارئة بمبادرة من احد الطرفين، ويحدد تاريخ ومكان انعقاد هذا النوع من الاجتماعات عن طريق اتفاق مشترك بين الطرفين.

وما يلاحظ على الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونا طراك ومن خلال المادة 345 السابقة الذكر أنها جسدت مبدأ الوقاية من النزعات الجماعية وذلك في الحالة العادية للمؤسسة أي في حالة عدم ظهور أي مشكل في المؤسسة، وكذا في الحالات الاستثنائية التي تظهر فيها مشاكل وخلافات في العمل لبيان طرفي علاقة العمل. كما أن هذه الاتفاقية أسندت رئاسة هذه الاجتماعات الدورية إلى المسؤول المعني المباشر أو ممثله القانوني.

الفرع الثاني : التفاوض المباشر في بعض النظم المقارنة:

لقد اعتمدت بعض النظم المقارنة وفيما يتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل على التفاوض الجماعي، حيث نجد أن المشرع الفرنسي قد نص على هذا المبدأ من خلال المادة 1-131 L من قانون العمل الفرنسي وهو ما جاءت به الإصلاحات التي جاء بها القانون رقم 82-957 المؤرخ في 13 نوفمبر 1982 المتعلق بالتفاوض الجماعي وتسوية منازعات العمل الجماعية، واعتبر التفاوض الجماعي حقا للعمال، وخير دليل على اهتمام المشرع الفرنسي بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها هو ربط التفاوض الجماعي وتسوية منازعات العمل الجماعية في قانون واحد¹.

¹ - A. MAZEAUD, *droit du travail*, 3^{ème} éd, DALLOZ, paris, 1998, n° 360, P. 209.

حيث أعتبر التفاوض الجماعي أحسن وسيلة للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ومن أخطار الوسائل العنيفة لتسوية هذا النوع من النزاعات، وهي الإضراب من ناحية العمال للضغط على المستخدم والغلق من جهة هذا الأخير¹. كما اعتبر التفاوض الجماعي كمنبه اجتماعي²، ينبه أطراف علاقة العمل بالمشاكل التي تلوح في الأفق وستثور في المستقبل، وهو ما جعل بعض المؤسسات الاقتصادية الفرنسية ذات الحجم الكبير تعمل على تطوير هذا المبدأ من خلال وضع استراتيجيات فعالة للتفاوض³ في هذه المؤسسات مما أسفر بظهور نتائج حسنة مقارنة بالآليات والإجراءات القانونية التي جاء بها قانون العمل الفرنسي⁴. و اعتبر التفاوض الجماعي في هذا القانون إجباري⁵ وأن مخالفة هذه القاعدة يعرض الطرف المتقاعس إلى عقوبات⁶.

وهو ما ذهبت إليه بعض التشريعات العمالية مثل القانون المغربي⁷، على خلاف المشرع الجزائري الذي لم يلزم صاحب العمل والمنظمات النقابية بالتفاوض الجماعي، بل ترك الحرية لهم في ذلك⁸ حسب نص المادة 123 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي نصت على ما يلي: "يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناءً على طلب أحد الطرفين المذكورين أعلاه في المادة 114".

لكن المشرع الجزائري أقر عقوبة متأخرة والتي تسلط على الطرف المتقاعس بعد

¹ - B. TÉYSSIE , *la Grève*, 1^{er}éd DALLOZ ,paris , 1994, n° 360 , p .106 et M. A. SOURIAIC, *conflits du travail et négociation collective, quelque aspects*, Rev. Dr. Soc. n°8,2001, p.709

² - Avis du conseil économique et social français du 11 Février 1998, p .15 .

³ - C. MARQUIS , *la Prévention des conflits collectives à la RATP* , Rev. Dr. Soc. n° 6,2003, p.583ets

⁴ - G. L.CAEN et Jean PÉLISSIER , *le droit du travail* , 14^{eme}éd ,DALLOZ ,1988, n° 1013 , p .1061 .

⁵ - Art L132-27 du C. trav .fr. et P.H.ANTONMATTÉI, *négociation annuelle obligatoire actualité jurisprudentielle*, Rev. Dr. Soc. n°3,2001, p.252.

⁶ - Art L154 al. 2 du C. trav .fr. et R. SOUBIE , *l'obligation de négocier et sa sanction* , Rev. Dr. Soc. n° 1,1983, p.55.

⁷ - المادة 96 من قانون العمل المغربي المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 ، الجريدة الرسمية للمملكة المغربية ، رقم 5167 المؤرخة في 8 ديسمبر 2003 والتي نصت على مايلي: " تجرى المفاوضات الجماعية على مستوى المقاولاة والقطاع مرة كل سنة.

⁸ - بن عزوز بن صابر : التفاوض الجماعي بين الإطار القانوني والواقع العملي، المرجع السابق ص 64 .

دعوة الطرف الآخر بالجلوس على طاولة التفاوض¹. كما انه وبصفة خاصة وفيما يتعلق بالتفاوض الجماعي للوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، فإن المشرع الجزائري ومن خلال نص المادة 04 من القانون 90-02 السابق الذكر ترك الحرية لأطراف علاقة العمل في التفاوض وجعل هذا الإجراء اختياري ، لأن نص المادة لم يأتي بصيغة الأمر.

نظراً لأهمية هذا الحق والمبدأ في تنظيم علاقات العمل عامة والوقاية من النزاعات الجماعية خاصة، عمدت إلى تجسيده مختلف التشريعات العمالية الاشتراكية منها²، والرأسمالية مثل الولايات المتحدة الأمريكية، كندا وفرنسا وألمانيا حيث ربطت قوانين هذه الدول التفاوض الجماعي بالسلم الاجتماعي³، كما أن هذه الدول ذهبت إلى أبعد من ذلك ونصت على أنه يجب أن تتم عملية التفاوض بنية حسنة وإرادة للوصول إلى اتفاق بين أطراف النزاع⁴.

وفي هذا السياق اعتبر جانب من الفقه الفرنسي أن الإلزامية التي جاء بها المشرع الفرنسي بالنسبة للتفاوض الجماعي تبقى إلزامية الوسيلة وليس إلزامية النتيجة، في حين اعتمدت الدول الأنجلوساكسونية على إلزامية النتيجة⁵. ولا بد من الإشارة هنا أيضاً أن المشرع الفرنسي قد وسع من مجالات التفاوض الجماعي، يقيناً منه بأهمية هذه الوسيلة⁵، حيث ألزم أطراف علاقة العمل بالتفاوض الجماعي في حالة التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية⁶ قبل اتخاذ أي

¹ - لقد نصت المادة 152 على ما يلي: " يعاقب بغرامة مالية من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل الاتفاقيات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الأجل القانونية".

²- S . IVANOV , *le droit du travail dans les pays socialistes*, R.D.I. C., 1989 ,n° 1, p 85et P.87.

³ - Avis du conseil économique et social français, op. cit ., P. .16 .

⁴ - Sophie JAUFFRET – EPSTEIN , op.cit.,p1125.et- M. Miné,*la loyauté dans le processus de la négociation collective d'entreprise* , Trav et Empl., n° 84 .2000 P. 47 et- M.L.MORIN,*le dualisme de la négociation collective a l'épreuve des réformes*, Rev. Dr. Soc. n° 1,2008, P..29.

⁵ - F. FAVENNEC- Héry ,le colloque, op. cit ., p. 46 et V. aussi B- GERNIGON , A ODERO et H. GUIDO , *les principe de OIT sur la négociation collection* , R.I.T, n° 1 .2000 P. 47.

⁶ - وهو ما عمد إلى تطبيقه أيضا المشرع الألماني للوصول إلى اتفاق بين الطرفين وفي هذا الشأن انظر

F. FÜRSTENTBERG, *Négociation collective en République Fédérale d'Allemagne*, Rev. Problème économique, n° 1 ,1985 . P. 21.

إجراء في هذا السياق¹ وذلك للمحافظة على العلاقة الودية بين الطرفين، كون أن هذا النوع من التسريح تفرضه معطيات اقتصادية مما قد يؤدي إلى نشوء نزاعات عمالية جماعية في الكثير من الأحيان.

ونظراً للأهمية البالغة للتفاوض الجماعي، يرى جانب من الفقه الجزائري أنه كان على المشرع الجزائري أن يحذو حذو المشرع المغربي والفرنسي وذلك بإلزام الشركاء الاجتماعيين على التفاوض الجماعي، استناداً إلى أهميته في تنظيم علاقات العمل عامة والوقاية من النزاعات العمل الجماعية وتسويتها خاصة، حيث انه وبالنظر إلى الواقع العملي فإن الكثير من المؤسسات الاقتصادية المتوسطة منها والصغيرة، لا تحتوي على اتفاقيات جماعية بحجة أنه ليس هناك نص يلزم المؤسسات بالتفاوض الجماعي²، وينطبق الأمر كذلك حتى على المؤسسات الأجنبية المستثمرة في الجزائر³

الفرع الثالث: اللجان المشتركة

تعهد بعض التشريعات العمالية لأطراف علاقة العمل إنشاء لجان مشتركة دائمة لغرض التصدي للنزاعات الجماعية في العمل وذلك لتفادي تآزم بعض الخلافات وتطورها لتمس المصلحة المشتركة للطرفين، وتترك بعض هذه التشريعات حرية إنشاء وسير هذه اللجان وكيفية اجتماعها وتحديد جدول أعمالها إلى الاتفاقيات الجماعية، في حين نظمها البعض الآخر صراحة في القوانين العمالية⁴.

1-M. COHEN , *la loi de 03 janvier 2003 et les comité D'entreprise*, Rev. Dr. Soc. n° 3,2003, P.271. et P. H. ANTONMATTÉI ,*licenciements économiques et négociation collective* , Rev. Dr. Soc. n° 5,2003, P.486 V.aussi F. FAVENNEC- HÉRY , *restructuration : le rôle de la négociation collective*, Rev. Dr. Soc. n° 3,2004, P.279ets

² - بن عزوز بن صابر: المرجع السابق الذكر، ص 173 و كذلك نفس المؤلف ، إعداد الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري التشريعات المقارنة ، مجلة الدراسات القانونية تصدر عن مركز البصيرة للبحوث ، الجزائر، العدد 3 لسنة 2009 ص. 69 .

³ - أحمد بن سعيد: المرجع السابق الذكر.

⁴ - كالتشريع القطري والعراقي، في حين ترك التشريع الجزائري والتشريع الفرنسي ذلك للاتفاقيات الجماعية ، لمزيد من

التفصيل في هذا الشأن أحمية سليمان: تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المرجع السابق، ص. 197.

تعتبر هذه اللجان شكل من أشكال المفاوضات المباشرة التي سبق دراستها إلا أن الفارق بينهما هي أن هذه اللجان تكون متخصصة ومفوضة من قبل العمال للوقاية من النزاعات العمالية منذ البوادر الأولى لبروزها وتهدف إلى إيجاد الصيغة النهائية لتسويتها، حيث تلجأ إليها الكثير من التشريعات العمالية كتنظيم عملي ليس فقط لتسوية المنازعات بعد وقوعها ولكن كوسيلة لتفادي حدوث هذه النزاعات¹.

تتميز هذه اللجان كون أنها دائمة تجتمع بصورة دورية لمعالجة مختلف المسائل المستجدة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية التي لها علاقة بالعمال في المؤسسة، كما تقترح كلما طلب منها وتطلب الأمر الحلول والاقتراعات والتصورات المناسبة لمختلف الإشكالات والمنازعات، وبذلك تلعب دوراً لا يستهان به في الوقاية من النزاعات العمالية الجماعية.

ومن أمثلة الاتفاقيات الجماعية التي اعتمدت هذا الأسلوب من الإجراءات الاتفاقية الجماعية للبنوك والمؤسسات المالية من خلال المادة 90 منها والتي نصت على أنه " في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل والعمال أو الممثلين النقابيين لأي سبب يتعلق بالمجال المهني والاجتماعي، وكذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة. يمكن إنشاء لجنة خاصة un comité ad-hoc، تتشكل من الممثلين النقابيين وممثلي أصحاب العمل المفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل أطراف النزاع".

وتجتمع هذه اللجان وجوبياً خلال ثلاثة أيام الموالية لإنشائها، كما تقوم هذه الأخيرة بإجراء المشاورات والمفاوضات المباشرة اللازمة من أجل تسوية النزاع في 15 يوماً ومن تاريخ إنشائها، وتحرر محضر بذلك وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع².

¹ - أحمية سليمان: محاضرات قانون العمل، قسم الكفاءة المهنية، جامعة الجزائر، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، السنة الجامعية 2006-2007 ص. 34.

² - أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 97 و 98.

كما جسدت مبدأ الوقاية من النزعات العمالية عن طريق اللجان المشتركة الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الاسترجاع للغرب من خلال نص المادة 74 منها والتي جاءت كما يلي: " في إطار الوقاية من النزعات الجماعية ينشأ جهاز مشترك لمتابعة وتقدير العلاقات المهنية"، كما حددت هذه الاتفاقية صلاحيات هذه اللجان أو الأجهزة من خلال النص عليها في بنود الاتفاقيات الجماعية وهو ما جاء في نص المادة 75 من هذه الاتفاقية والتي جاءت كما يلي: " يهدف هذا الجهاز بصفة عامة إلى خلق جو من التفاهم وترقية التشاور وتبادل الآراء حول الوضعية المهنية وشروط العمل وبصفة خاصة يكلف هذا الجهاز بما يلي: اقتراح حلول للمشاكل المطروحة في إطار إجراءات المؤسسة والاتفاقات، تقدير العلاقات المهنية واقتراح ما يؤدي إلى تحسين التسيير ورفع كل أشكال التسيير" ¹.

وفيما يخص التكوين وكيفية سير هذه اللجان وكذا محتوى جدول أعمال هذه اللجان، فلقد تركت هذه الاتفاقية ذلك لإجراءات التفاوض بين الأطراف الموقعة على هذه الاتفاقية في إطار الإجراءات الاتفاقية ².

كما نصت الاتفاقيات الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري على إمكانية الاستعانة بالأشخاص المؤهلون وذوي الكفاءات من أجل مساعدة هذه اللجان المشتركة في أداء مهامها ويتم الاستعانة بهؤلاء الأشخاص سواء من داخل المؤسسة أو من خارجها ³.

¹ المادة 75 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الاسترجاع للغرب المبرمة في الفاتح ماي 2000 بوهران .

² تنص المادة 76 من نفس السابقة الذكر على ما يلي: " إن تكوين وطرق تسيير هذه الخلية (الاجتماعات اليومية، جدول الأعمال) تكون موضوع إجراءات اتفاقية".

³ بن عزوز بن صابر : الرسالة السابقة الذكر ص 176.

المطلب الثاني: الإجراءات الوقائية الأخرى

إن من أهم المسائل التي تشغل اهتمام المشرع من جهة وأطراف علاقة العمل من جهة أخرى هي العمل على الوقاية من النزعات الجماعية في العمل، كما أن هذه الوقاية قد تكون بواسطة أطراف علاقة العمل أنفسهم أو بتفويض منهم وبذلك تتجسد الوقاية من النزعات الجماعية في العمل مباشرة من قبل الأطراف الفاعلة في هذه العلاقة، كما أن اعتراف المنظمات الدولية ومختلف التشريعات العمالية للعمال بحق المشاركة في إدارة وتسيير الهيئة المستخدمة ذلك لتفعيل دور العمال من أجل الحفاظ على مصالحهم من تعسف المستخدم. ومن خلال هذا الاعتراف يمكن للمشاركة العمالية الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من خلال مختلف أساليب المشاركة في إدارة وتسيير الهيئة المستخدمة.

إن نظام المشاركة العمالية في التسيير يمكن التنظيمات النقابية من خلال الصلاحيات المخولة لها قانوناً للدفاع عن مصالح العمال باعتبارها الطرف الكفء لتولي هذه المهمة، وكون أن الدفاع عن مصالح العمال يعتبر من بين الاهتمامات الأساسية لتنظيمات النقابية منذ وجود هذه الأخيرة عبر مراحل تواجدها لتقرض نفسها في علاقات العمل، مما جعل مختلف التشريعات العمالية تعتبر الحق النقابي حقاً دستورياً معترف به وتقر له بجملة من الصلاحيات والاختصاصات التي تصب في إطار الدفاع عن مصالح العمال وصيانتها.

وعلى اعتبار أن النقابة تسهر على حماية حقوق العمال التي كثيراً ما يتسبب المساس بها في ظهور نزعات في العمل، وانطلاقاً من مبدأ الالتزام بواجب السلم المهني والاجتماعي في العمل¹ وكون أن من أهم مصالح العمال والمؤسسة على حد سواء هي العمل في ظل علاقات عمل مستقرة، يمكن لهذا التنظيم المساهمة بصورة فعالة في الوقاية من النزعات الجماعية في العمل.

¹ - تلزم بعض التشريعات العمالية أطراف علاقة العمل بالالتزام بالسلم الاجتماعي والنص على ذلك في الاتفاقيات الجماعية مثل المشرع الألماني والمشرع السويسري لمزيد من التفصيل

A.AUBERT, *les conventions collectives et la paix sociale en suisse*, R.I.T, n° 3 .1989 P. 411ets.

الفرع الأول: دور المشاركة العمالية في الوقاية من النزعات الجماعية في العمل

إن الاعتراف بالحق في التفاوض يفرض بالضرورة الاعتراف بالحق في المشاركة في الهيئة المستخدمة، ذلك أن مجمل الحقوق الجماعية لا يمكن ممارستها بصفة فعلية إلا من خلال التمتع بحق المشاركة في الهيئة المستخدمة، وهو ما حتم على البلدان الرأسمالية ومنها فرنسا وألمانيا الاعتراف الرسمي بهذا الحق للعمال¹.

تتم المشاركة العمالية في التسيير من خلال ترسيم حق العمال وممثليهم المنتخبين في المشاركة في إدارة وتسيير المؤسسة، ضمن طرق محددة تتجسد في تمثيل العمال على مستوى أجهزة تسيير المؤسسة، وكذا على مستوى لجان المشاركة² كون أن هذه الأخيرة أداة لنقل رغبات وبرامج المؤسسة إلى العمال وتوصيل مطالبهم واهتماماتهم إلى المستخدم قصد دراستها وإيجاد الحلول المناسبة لها قبل تحويلها إلى إشكالات تؤدي إلى نزاعات بين الطرفين. وعلى اعتبار أن أجهزة المشاركة همزة وصل بين طموح العمال ورغبات المستخدم من خلال دورها الإعلامي يمكن أن تلعب دوراً هاماً وفعالاً في الوقاية من النزعات الجماعية الناشئة عن سوء التسيير والتنبؤ بها قبل حدوثها.

سنتناول بالدراسة المشاركة العمالية في الإدارة والتسيير في بعض النظم القانونية الرأسمالية المقارنة مثل النظام الفرنسي و النظام الألماني بما فيها النظام الجزائري وكيف يمكن للمشاركة العمالية أن تكون وسيلة وقائية من النزاعات الجماعية في العمل استناداً إلى الصلاحيات المخولة لها قانوناً.

أولاً: نظام المشاركة في التسيير في بعض النظم المقارنة

لقد أثرت المبادئ الاشتراكية التي كانت محرمة في وقت ما على القوانين الحديثة مما أدى إلى تحرر العمال من تلك المفاهيم التي تفيد أن العمال مجرد إجراء ليس لهم الحق في التدخل والمشاركة في المؤسسة، بل أصبح هؤلاء جزء من هذه الأخيرة يؤثرون فيها من خلال مختلف أساليب المشاركة في التسيير.

¹ - أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص. 268.

² - J. MAURICE VERDIER, A. COEURET, M. ARMEIIE SOURIAC, *droit du travail, rapports individuels*, vol 2, 13^{ème} éd, DALLOZ, 2005, P. 290

أ- نظام المشاركة العمالية في القانون الفرنسي: تتم المشاركة العمالية في إدارة وتسيير المؤسسة في القانون الفرنسي من خلال لجنة المؤسسة وممثلي العمال على مستوى مجلس الإدارة و مجلس المراقبة.

1- المشاركة العمالية عن طريق لجنة المؤسسة:

لقد أسس الأمر رقم 45-289 المؤرخ في 22 فيفري 1945 بصفة رسمية أجهزة المشاركة المتمثلة أساسا في لجنة المؤسسة كما اعتبر دستور 1946 المشاركة العمالية في تسيير المؤسسة حق دستوري معترف به¹

يعتبر نظام المشاركة العمالية وليد مطالب التنظيمات النقابية التي ما توقفت عن المطالبة بهذا الحق ، ونتيجة لذلك أصبح للعمال دوراً هاماً في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة عن طريق ممثليهم في لجنة المؤسسة².

تطبيقاً لنص المادة L431-1 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على انه تنشأ لجنة المؤسسة في كل المؤسسات الصناعية والتجارية والدواوين العمومية والشركات المدنية والنقابات المهنية والجمعيات مهما كانت طبيعتها المشغلة لأكثر من 50 عاملاً³، ثم وسع العمل بهذا القانون ليشمل كافة الهيئات الخاضعة للقانون الخاص⁴ . تتكون لجنة المؤسسة من رئيس المؤسسة أو ممثله رئيساً وممثلي العمال (أعضاء أصليين واحتياطيين) ينتخبون من قبل العمال وممثل أو ممثلين عن النقابات الأكثر تمثيلاً ويكون له صوت استشاري ، وذلك لمدة عضوية مقررة بسنتين قابلة لتجديد⁵.

¹- D. MARCHAUDE, M. Miné, *le droit du travail en pratique* 19^{ème} éd, ORGANISATION , 2007 P.465 .

² - أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص271.

³- Art. L. 431-1du C.trav .fr et A. COEURET, B. GAURIAU, M. Miné , op.cit. , n°146 , P.114 .

⁴ - عبد السلام ذيب : المرجع السابق ، ص 211 .

⁵ - A. COEURET, B. GAURIAU, M. Miné, op.cit. , n°149 , P.117 .

تجتمع لجنة المؤسسة مرة في الشهر بطلب من رئيسها أو أغلبية أعضائها تعتبر هذه الأخيرة أداة تعاون بين أصحاب العمل والعمال، كما يمكن لهذه اللجنة إنشاء لجان خاصة لدراسة المسائل التقنية ولها الاستعانة بالخبراء والمختصين سواء داخل المؤسسة أو خارجها¹.

لقد حددت القوانين اللاحقة لهذه اللجنة مهام وصلاحيات فيما يتعلق بشروط وظروف العمل داخل المؤسسة، منها حق الاطلاع والإعلام والدراسة بكافة المسائل المهنية المتعلقة بالتوظيف والتكوين المهني² ومواكبة التطور التكنولوجي الحاصل في مجال اختصاص المؤسسة، وزيادة معارف العمال في مجال التطورات التكنولوجية³، وذلك تفاعلياً لتعرضهم للتسريح الجماعي الذي قد يسبب نزعات جماعية في العمل إلى جانب كل ما يتعلق بالجوانب المهنية والاجتماعية للعمال. وبالإضافة إلى ماسبق، يجب إعلام هذه اللجنة من طرف مدير المؤسسة عن نتائج تنفيذ برامج الإنتاج والتطور العام للمؤسسة، ووضعية التشغيل في المؤسسة واطلاعها على التحسينات المقررة في أنماط وأساليب الإنتاج والتشغيل وغيرها من المخططات والبرامج الواجب تنفيذها واعتمادها في هذا المجال⁴.

وبذلك تعتبر وسيلة إعلامية بما يجري في المؤسسة وما سيحدث مستقبلاً استناداً إلى المعطيات الأولية التي تحصل عليها من خلال هذا الدور.

كما تتمتع لجنة المؤسسة اختصاصات أخرى اقتصادية من بينها إبداء الرأي حول المسائل المتعلقة بتنظيم التسيير والسير العام للمؤسسة والاطلاع عليها لا سيما تلك المتعلقة بحجم وعدد العمال ومدة العمل وشروط التوظيف، وكذا دراسة البرامج

¹ - J. PÉLISSIER , A. SUPIOT, A. JEAMMAUD , op.cit. , n°745, P. 872

² - D. MARCHAUDE, M. Miné, op.cit. , P. 477 . et A .L. CAEN , le comité D'entreprise et les restructurations, Rev. Dr. Soc. n° 3,2004, P.285.

³ - M. RECHEVEAUX, innovation et droit des travailleurs, quelles obligation pour l'employeurs ?, Rev. Innovation, vol .19, n° 1 ,2004.P. 131.

⁴ - Y .HARFF B HENRIET, évolution du rôle et des interventions économiques du comité D'entreprise, Rev. Dr. Soc. n° 2,1988, P.166.

السوية للتوظيف وحصيلة تنفيذ البرامج السنوية السابقة، مع اقتراح المكافآت للعمال فيما يتعلق بمردودية بعض العمال والمساهمة في تحسين هذه المردودية دراسة التدابير المقررة من قبل إدارة المؤسسات¹.

لقد ألزم قانون 17 جانفي 2002 استشارة لجنة المؤسسة عند إنهاء النشاط الكلي أو الجزئي للمؤسسة المؤدي إلى تسريح أكثر من ألف عامل في المؤسسة²، ويجب استشارتها أيضا في حالة التسريح الجماعي لأسباب الاقتصادية³.

2- المشاركة العمالية في أجهزة إدارة المؤسسة:

تجد فكرة المشاركة العمالية في إدارة والتسيير المؤسسة في القطاع الخاص بداية لها في تقرير *sudreau* المتعلق بإصلاح المؤسسة وأسس ذلك بعدها في الأمر رقم 86-1135 المؤرخ في 21 أكتوبر 1986 المتعلق بمشاركة العمال في تسيير المؤسسة⁴، الذي يعطي للجمعية العامة غير العادية اختياريًا صلاحية تغيير القانون الأساسي للمؤسسة وإدراج ممثلين عن العمال منتخبين من طرفهم وليس من طرف جمعية المساهمين في المؤسسة، وبتفويض من لجنة المشاركة، وإدراجهم سواء في مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب شكل المؤسسة، كما أنه لا يجوز التراجع عن هذا الاختيار طيلة حياة المؤسسة، ويجب أن لا يتجاوز عددهم أربعة ممثلين وكأقصى حد لا يتجاوز 1/3 من المقاعد في مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة⁵.

كما أقر هذا القانون أن لهؤلاء الممثلين نفس الحقوق والالتزامات المقررة على عاتق المساهمين في المؤسسة ولهم نفس المسؤولية، كما يتمتعون بنوع من الاستقلالية، حيث لا يجوز عزلهم من طرف جمعية المساهمين وإنما من طرف

¹ - J.Y. FROIN B HENRIET, *négociation collective et consultation du comité D'entreprise*, Rev. Dr. Soc. n° 6, 1998, P.579

² - M. COHEN, *nouvelles attributions des comités D'entreprises depuis la loi de modernisation sociale*, Rev. Dr. Soc. n° 3, 2002, P.302. et de même auteur, *le fonctionnement du comité D'entreprise et licenciements économique après la loi de 18 janvier 2005*, Rev. Dr. Soc. n° 4, 2005, P.394ets

³ - cass.soc. 17 Juin 1997, cité in J.PÉLISSIER A. L. CAEN A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *les grands arrêts du droit du travail*, 4^{ème}, DALLOZ, 2008, P.503.

⁴ - J. M. VERDIER, *le rapport sudreau*, R.D.I.C. 1976, n°4, P.771. et J.J. DAIGE, *les représentants salariés élus au conseil d'administration au de surveillance des sociétés anonymes*, Rev. Dr. Soc. n°5, 1987, P.4 51.

⁵ - Y. Guyon, *droit des affaires*, T1, 12^{ème} ECONOMICA, 2003, n°403, P. 434.

المجلس القضائي و لا يجوز إنهاء علاقات عملهم إلا من طرف محكمة العمل¹.
تجد المشاركة العمالية في تسيير المؤسسة بالنسبة للقطاع العام سنداً لها من
خلال قانون 26 جويلية 1983 الذي أتى بنظام المشاركة العمالية وتمثيل العمال في
مجلس الإدارة ومجلس المراقبة بالنسبة للقطاع العام بشرط أن لا يتجاوز عدد
الممثلين ثلث المقاعد في أجهزة إدارة هذه المؤسسات²، كما ألزم قانون 24
جويلية 1994 تمثيل العمال في أجهزة إدارة المؤسسات المخصصة³.
ومن بين الصلاحيات التي يتمتع بها الممثلين في هذه الأجهزة سواء بالنسبة
للقطاع العام أو الخاص وبتفويض من لجنة المشاركة، كون أنه يجب إعلامهم
لحضور مداورات مجلس الإدارة ولهم في هذا السياق رأي استشاري ولا يشاركون
في التصويت، إلا أن عدم استدعائهم يشكل جنحة تعطيل سير أعضاء لجنة
المؤسسة⁴ ويعرض مسيري المؤسسة إلى عقوبات⁵ مما يعرض مداورات مجلس
الإدارة إلى البطلان⁶، وكل إجراء يتخذه المسيرين في المؤسسة يقصدون من ورائه
إبعاد أعضاء لجنة المشاركة عن الحضور في مداورات مجلس إدارة المؤسسة
كانعقاد هذا الأخير في ظروف لا تسمح بحضور هؤلاء الممثلين وإذا ثبت وجود
غش في ذلك يسمح برفع دعوى أمام القضاء استناداً إلى تطبيق القانون المدني⁷.
يمكن لأعضاء لجنة المؤسسة المعينين في مجلس الإدارة أو المراقبة أيضاً الطلب
من المحكمة تعيين خبير مختص في التسيير إذا رآوا سوء في تسيير المؤسسة⁸.

¹ - Y. Guyon, op.cit. , P. 435.

² - A. JEAMMAUD, *la démocratisation du secteur public*, A.J.D.A, 1983, P.566.

³ - J. SAVATIER , *la représentation des salariés dans les organes de la société anonyme après la loi du 24 juillet 1994* , Rev. Dr. Soc. n° 1, 1995, P.33.

⁴ - PH. MERLE , *droit commercial , sociétés commerciales* , 12^{ème} DALLOZ , 2008, n°530, P. 635.

⁵ - Art L 473 al. 1 du C. trav .fr. et cass.soc. 23 octobre 2007, cité in PH. MERLE, op.cit. , P. 637.

⁶ - cass.soc. 17 février 1975, cité in J.PÉLISSIER , A. L. CEAN A. JEAMMAUD, E .DOCKÈS , op.cit. , P. 664.

⁷ - cass.soc. 26 mai 1998, cité in J. PÉLISSIER , A. SUPLOT, A. JEAMMAUD , op.cit. P. 869.

⁸ - P .BAUVRET , N.SIRET , *Manuel, relations juridiques*, 2^{ème} éd , DOUND , Paris , 2006 P.196 et J. MAURICE VERDIER , A. COEURET , M .ARMEIIE- SOURIAC , *droit du travail* , op.cit. P.229.

كما يتمتع هؤلاء بإمكانية استدعاء محافظ الحسابات للاستفسار عن الوضعية المالية للمؤسسة¹، كما يتمتع هؤلاء أيضا بصلاحيّة نقل رغبات لجنة المشاركة إلى مجلس الإدارة وأن هذا الأخير مجبر بالرد على هذه الرغبات بقرار مسبب². يمكن لهؤلاء أيضا في حالة الضرورة طلب من القضاء تعيين وسيط لاستدعاء الجمعية العامة للمساهمين للمداولة³.

بعد دراسة نظام المشاركة في النظام الفرنسي، يمكن القول بأن المشرع الفرنسي قد جسد مبدأ المشاركة العمالية في تسيير المؤسسة من خلال دور أجهزة المشاركة من لجنة المؤسسة وتعيين أعضائها على مستوى مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة، ولو أن مبدأ المشاركة في التسيير وحسب رأي شراح القانون التجاري صعب المنال⁴ لأنه لا يمكن المشاركة في تسيير المؤسسة بالصورة الفعلية إلا من طرف المساهمين في المؤسسة.

إلا أنه يمكن لهذا النوع من المشاركة العمالية ومن خلال دورها الإعلامي⁵ إستناداً إلى الصلاحيات المخولة لها قانوناً أن تلعب دوراً في الوقاية من المشاكل النزعات الجماعية التي تنور في المؤسسة.

ب- نظام المشاركة العمالية في ألمانيا:

لقد أسس المشرع الألماني نظام المشاركة العمالية في التسيير من خلال قانون 11 أكتوبر 1952 المتعلق بالتنظيم الداخلي للمؤسسات، الذي أسس مجلس المؤسسة ووضح كيفية تمثيل العمال في مجلس المراقبة بالنسبة للشركات الكبرى وعليه تتم المشاركة العمالية من خلال مستويين:

¹ - PH. MERLE, op.cit. , P .636.

² - J. PÉLISSIER , A. SUPIOT, A. JEAMMAUD , op.cit. P .869.

³ - M . GERMAIN , *les structures de l'entreprise et droit du travail* , Rev. Dr. Soc. n° 2,2005, P.130.

⁴ - Y. Guyon, op.cit. , P. 435.

⁵ - F. FAVENNEC- Héry , *la négociation sans accord* ,le colloque , op.cit. P .869.P. 48.

1- المشاركة العمالية في مجلس المؤسسة:

يتكون مجلس المؤسسة في كل مؤسسة تحتوي على خمسة عمال فأكثر من ممثلي العمال المنتخبين عن طريق الاقتراع السري لمدة عامين، مع مراعاة تمثيل كافة الفئات والطوائف العمالية في المؤسسة.

يعتبر مجلس المؤسسة أداة تعاون بين العمال والمستخدم كما نصت على ذلك المادة 2 من قانون 11 جانفي 1972 المعدل للقانون 11 أكتوبر 1952، كما يختص مجلس المؤسسة بعدة مهام وصلاحيات في مجال شؤون العمال¹.

وهو ماجسدته المادة 80 من قانون 11 أكتوبر 1952 ومنها تلك التي تخص التوظيف، كما يقوم مع صاحب العمل بإبرام الاتفاقيات الجماعية ومراقبة سلامة تطبيقها وكذا النظم الداخلية والقوانين المعمول بها، كما يختص في مجال الوقاية من نزعات العمل وتسويتها حيث يقوم بتلقي تظلمات العمال ودراستها وإيجاد الحلول المناسبة لها²، و يجب على المستخدم إعلام هذا المجلس قبل اتخاذ أي قرار يهدف إلى تسريح العمال³.

كما انه وبالإضافة إلى مجلس المؤسسة تنشأ في المؤسسات التي تحتوي على أكثر من 100 عامل جهاز آخر يسمى باللجنة الاقتصادية ، تجتمع مرة كل شهر والتي تتكون من أربعة أعضاء على الأقل وثمانية على أكثر.

تختص اللجنة الاقتصادية بالمسائل الاقتصادية وتتداول بشأنها مع المستخدم وتقوم بعد ذلك بإعلام مجلس المؤسسة، تهدف هذه اللجنة إلى تشجيع الحوار بين مجلس المؤسسة ورئيسها عن طريق تبادل المعلومات والتشاور في المجال الاقتصادي.

¹ - *La participation des salarés a la gestion des entreprises*, Service des Affaires Européennes, (étude comparative), paris , 2006 ,P4. disponible au site d'Internet www.senat.fr et La loi fédérale allemande du 11 octobre 1952 sur l'organisation constitutionnelle de l'établissement, Rev. Dr. Soc. n° 3,1953, P.162.

² - أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص276.

³ - P.RÉMY, *les pouvoirs des représentants des salarés dans les licenciements collectives en droit allemand*, Rev. Dr. Soc. n° 10,2008, P. 869.

يلعب مجلس المؤسسة دوراً هاماً في اتخاذ القرارات في المؤسسة بنفس المستوى التداولي للمستخدم وهو صاحب القرار في هذا المجال نظراً لما يتمتع به من سلطة القبول والرفض لأي قرار يتعلق بالجانب الاجتماعي¹.

2- المشاركة العمالية في مجلس المراقبة:

يشارك العمال في إدارة المؤسسات في ألمانيا من خلال ممثليهم على مستوى مجلس مراقبة المؤسسات ذات الاعتبار المالي، التي لها أهمية اقتصادية ومنها المؤسسات التي تتخذ شكل شركة مساهمة وشركة ذات مسؤولية محدودة وشركة ذات التوصية بالأسهم، كما تتم المشاركة العمالية في مجلس المراقبة بالنسبة لمؤسسات صناعة الفحم والحديد الصلب (الصناعات الثقيلة) التي تضم أكثر من 100 عامل، بالإضافة إلى المؤسسات التي تحتوي أكثر من 2000 عامل²، حيث وتطبيقاً لأحكام قانون 21 ماي 1951 المعدل بقانون 7 أوت 1956 يتكون مجلس المراقبة من 11 عضو، خمسة ممثلين عن العمال و خمسة ممثلين عن أصحاب العمل ويعين العضو الحادي عشر باتفاق الأعضاء العشرة السابقين³.

كما أسس قانون 4 ماي 1976 نظام متساوي في التمثيل بين أطراف علاقة العمل في مجلس مراقبة المؤسسات التي تضم من 500 عامل إلى 2000 حيث يتراوح عدد أعضاء مجلس المراقبة في هذه المؤسسات من 12 إلى 20 عضو يمثل فيه العمال والمساهمين بصورة متساوية في الأعضاء⁴.

¹ - أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص277. وكذلك محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري، دار الهيئة المصرية العامة، الطبعة الثانية، 1982 ص285.

² - A .GUESMI, de la corporate governance au gouvernement d'entreprise Rev. Alg , n° 2, 2003, P 26.

³ - مراد منير فهيم: المشاركة العمالية في القانون المقارن و القانون المصري، دار منشأة المعارف الإسكندرية ، بدون تاريخ ص276.

⁴ - La participation des salariés a la gestion des entreprises, Service des Affaires Européennes, op.cit. P .5.

بعد دراسة نظام المشاركة العمالية في ألمانيا التي تعتبر أحسن نظام جسد المشاركة العمالية في أوروبا¹ وأقام ديمقراطية حقيقية في النطاق الاقتصادي وفرض على أطراف علاقة العمل الالتزام بالسلم الاجتماعي²، يمكن القول بأن هذا النظام وصل إلى حد بعيد في تجسيد صوت العمال ورغباتهم في صناعة القرارات التي تهمهم من خلال تمثيلهم في مجلس المؤسسة على مستواها، وكذا المشاركة في إدارتها وتسييرها و منح العمال صلاحيات في المسائل الاجتماعية على الخصوص مركز مساوي لمركز المساهمين في المداورات والتصويت والتمثيل، وبهذه الكيفية من المشاركة العمالية التي دعمها المشرع الألماني يمكن أن تلعب دوراً فعالاً وأساسياً في الوقاية من النزعات العمالية التي قد تنشأ من خلال سوء التسيير.

ثانياً: المشاركة العمالية في الجزائر

لقد اعتبر المشرع الجزائري المشاركة العمالية في الهيئة المستخدمة حقاً مشروعاً للعمال³ وذلك من أجل تمكينهم من السهر على مصالحهم ومصالح المؤسسة ولقد اعتمد هذا المبدأ في الجزائر من خلال قانون التسيير الاشتراكي في البداية إلى لجان المشاركة المعمول بها حالياً، ولدراسة هذا الموضوع سنتناول المشاركة العمالية في ظل قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات وكذا القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية والقوانين المعدلة له و كيف يمكن للمشاركة العمالية أن تصبح أداة ووسيلة للوقاية من النزعات الجماعية في العمل.

أ- نظام المشاركة العمالية في ظل قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات:

تجد هذه المرحلة أساساً لها من خلال ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي الصادر في سنة 1971 انطلاقةً من مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج، تتجسد المشاركة العمالية في هذه المرحلة من خلال مجلس العمال المنتخب لمدة ثلاث سنوات من

¹ - G. COUTURIER , *droit du travail, relations collectives du travail*, 2^{eme} éd, PUF , 1994 .p 14 .

² - محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق، ص 301.

³ - نصت المادة 5 القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على مايلي "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية : المشاركة في الهيئة المستخدمة".

مجموع العمال على مستوى المؤسسة، والذي يتشكل من 7 إلى 12 عضو منتخبين من طرف العمال في شكل جمعية عامة، يجتمع هذا المجلس مرتين في السنة عن طريق جلسات عادية¹ واستثناءً بطلب من المدير أو ثلث أعضائه.

يستند هذا المجلس في أداء مهامه المختلفة على لجان دائمة تشمل جميع مجالات نشاط لمؤسسة ومنها: لجنة الشؤون الاقتصادية والمالية، لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية، لجنة شؤون المستخدمين والتكوين المهني، لجنة حفظ الصحة والأمن ولجنة الشؤون التأديبية².

يتمتع مجلس العمال بصلاحيات منها إبداء الرأي وإصدار التوصيات في بعض المسائل ذات الطابع الاقتصادي في المؤسسة³ والمشاركة في إعداد سياسة التوظيف والتكوين بالإضافة إلى المصادقة على النظام الداخلي، كما يستشار هذا المجلس في كل إصلاح خاص بالعمال التي يمكن أن تطرأ على المؤسسة⁴.

ب- المشاركة العمالية في ظل الاقتصاد الحر:

يستند نظام المشاركة العمالية في التسيير في إطار التوجه الجديد الذي انتهجته الدولة (الاقتصاد الحر) على القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية والقوانين المعدلة له وكذا قانون علاقة العمل على تمثيل العمال في مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة وكذلك على مستوى المؤسسة من خلال لجان المشاركة.

1- المشاركة العمالية على مستوى مجلس الإدارة ومجلس المراقبة:

تطبيقاً لنص المادة 26 من القانون 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية المؤرخ في 12 جانفي 1988 والذي تقتضي المشاركة العمالية من خلاله على تمثيل العمال بعضوين في مجلس الإدارة بالنسبة للمؤسسات التي تتخذ شكل شركة مساهمة، وبعضو واحد في مجلس المراقبة بالنسبة

¹ - المادة 40 من الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

² - عبد السلام ذيب : المرجع السابق ، ص 212.

³ - المادة 30 من الأمر رقم 71-74 السابق الذكر.

⁴ - المادتين 36 ، 37 من الأمر رقم 71-74 السابق الذكر.

للمؤسسات التي تتخذ شكل شركة ذات مسؤولية محدودة وذلك بقوة القانون¹.
كما أضافت المادة 32 من نفس القانون أن هذه المشاركة تتم من خلال أجهزة تقنية خاصة وملائمة ومكيفة تحدد بموجب قانون خاص بنصها على ما يلي "علاوة على الأحكام المنصوص عليها في المادة 26 و 29 من هذا القانون يتم إشراك العمال في تسيير المؤسسة العمومية الاقتصادية طبقاً لأحكام الأمر 71-74 من خلال أجهزة تقنية ملائمة ومكيفة تحدد بموجب هذا القانون"²، إلا أن هذا القانون لم يوضح هذه اللجان وكيفية تشكيلها وكذا صلاحياتها وكيفية مشاركتها في تسيير المؤسسات.

وبعد صدور قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الذي وحد النظام القانوني وألغى الفصل بين القطاع العام و القطاع الخاص³، وعليه أصبح تمثيل العمال في مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة بمقتضى هذا القانون من اختصاص لجنة المؤسسة في المؤسسات التي يفوق عدد عمالها 150 عامل، حيث نصت المادة 95 من نفس القانون على أنه "عندما تضم الهيئة المستخدمة أكثر من 150 عاملاً وعندما يوجد بداخلها مجلس إدارة أو مجلس مراقبة تعين لجنة المشاركة من بين أعضائها أو من غير أعضائها قائمين بالإدارة يتوليان تمثيل العمال في هذا المجلس طبقاً للتشريع المعمول به"⁴

كما أبقى المشرع الجزائري على هذا الشكل من المشاركة العمالية في أجهزة إدارة المؤسسة من خلال المادة 12 فقرة 2 من الأمر 95-25 المؤرخ 25 سبتمبر 1995 المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة المعدل للقانون رقم 88-01 والتي نصت على ما يلي " غير انه يجب على مجلس الإدارة

¹ - لقد نصت المادة 26 القانون رقم 88-01 السابق الذكر على مايلي " يتولى إدارة المؤسسات العمومية الاقتصادية المنظمة في شكل شركة مساهمة مجلس الإدارة يتكون من سبعة أعضاء كحد أدنى واثنى عشر كحد أقصى من بينهم ممثلان بقوة القانون أي عضوان بقوة القانون يمثلان العمال المنتخبين ضمن الشروط المنصوص عليها في الأمر رقم

71-74 المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات "

² - المادة 32 القانون رقم 88-01 السابق الذكر .

³ - المادة 1 القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

⁴ - المادة 95 القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

أو مجلس المراقبة حسب كل حالة أن يشتمل على مقعدين لصالح العمال الأجراء الذين يتم تعيينهم وفق الكيفية المنصوص عليها في قانون المتعلق بعلاقات العمل¹ " وهو نفس المنوال الذي سار عليه المشرع في تمثيل العمال على مستوى مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة من خلال الأمر رقم 04-01 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها . وما وجسد ذلك نص المادة 5 منه والتي جاءت كالاتي " غير أنه يجب أن يشتمل مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب الحالة على مقعدين لصالح العمال الأجراء حسب الأحكام المنصوص عليها في القانون المتعلق بعلاقات العمل"².
إلا أنه وما يجب ملاحظته عن المشرع الجزائري ومن خلال نصه على تمثيل العمال في مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة للمشاركة في تسيير المؤسسات لم يبين كيفية مشاركة ممثلي العمال في أجهزة إدارة المؤسسة، وبالإضافة إلى ذلك فإنه لم يوضح إمكانية مشاركة الأعضاء المعينين من قبل لجنة المشاركة في مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة في المداولات والتصويت عند اتخاذ القرارات التي تهم المؤسسة، في حين فصل المشرع الفرنسي في ذلك ونص صراحة انه لا يمكن لهؤلاء المشاركة في التصويت³ عكس ما ذهب إليه المشرع الألماني كما سبق الإشارة إليه حيث منح العمال مركز مساوي مع المساهمين في التمثيل والتصويت في أجهزة إدارة وتسيير المؤسسة .

¹- المادة 12 فقرة 2 من الأمر رقم 95-25 المؤرخ 25 سبتمبر 1995 المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، ج. ر، عدد 55 لسنة 1995.

²- المادة 5 من الأمر رقم 04-01 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها، ج. ر، عدد 47 لسنة 2001.

³- J. PÉLISSIER , A. SUPIOT, A. JEAMMAUD , op.cit. P .868.

2- المشاركة العمالية بواسطة لجنة المشاركة:

تتمثل المشاركة العمالية على مستوى الهيئة المستخدمة بواسطة مندوبي المستخدمين على مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على 20 عاملاً على الأقل¹ وإذا تعددت أمكنة العمل وكانت تضم أقل من 20 عاملاً بالنسبة لكل واحد منها أمكن للعمال الالتحاق بأقرب مكان عمل أو الانضمام لبعضهم البعض لانتخاب مندوبيهم². أما عن صلاحيات مندوبي العمال فلم يبينها مباشرة القانون بل ذكر أنهم يمارسون صلاحيات لجنة المشاركة وتحت رقابتها² على عكس المشرع الفرنسي الذي حملهم مهمة تبليغ صاحب العمل أو ممثليه بجميع الاحتجاجات الفردية أو الجماعية المتعلقة بالأجور وتطبيق قانون العمل والقوانين الأخرى والتنظيم المعمول به المتعلق بالحماية الاجتماعية والنظام والأمن وتطبيق الاتفاقيات الجماعية، كما أن اختصاص مندوبي العمال لا يمتد إلا على الوحدة التي ينتمي إليها³.

يُنْتخَب مندوبو العمال من قبل زملائهم لمدة ثلاث سنوات عن طريق الاقتراع الحر المباشر والسري وذلك حسب عدد العمال، من مندوب واحد إلى 6 وحسب فئة عمالية تتراوح من 20 عاملاً إلى 1000 عاملاً وإضافة مندوب واحد على كل شريحة 500 عاملاً عند زيادة العمال عن 1000 عاملاً⁴.

كما يراعى في تمثيل العمال مختلف الفئات العمالية الموجودة في المؤسسة. كما يستفيد مندوبو العمال من تسهيلات لممارسة مهامهم على أحسن وجه ومنها عشر ساعات مدفوعة الأجر مع وضع تحت تصرفهم الوسائل التي تسمح بعقد اجتماعاتهم، كما يتمتع هؤلاء بحماية قانونية من التسريح فلا يمكن نقلهم وتسليط أية عقوبة تأديبية بسبب ممارستهم لمهامهم⁵.

¹ - المادة 91 القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

² - المادة 92 القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

³ - عبد السلام ذيب ، المرجع السابق ، ص 214.

⁴ - المادة 99 القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

⁵ - المادتين 113 و 109 القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

كما تتم المشاركة العمالية على مستوى الهيئة المستخدمة بواسطة لجنة المشاركة التي تضم مجموع مندوبي العمال المنتخبين من قبل جميع المندوبين¹، تجتمع لجنة المشاركة مرة كل ثلاثة أشهر واستثناءً بطلب ومن رئيسها أو بأغلبية أعضائها². تتمتع لجنة المشاركة بنوعين من الصلاحيات صلاحيات إعلامية و أخرى إستشارية ، تتمثل الأولى في تلقي المعلومات التي يبلغها بها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل والخاصة بتطوير الإنتاج والنشاط الاقتصادي وكذلك حول تطور عدد المستخدمين وهياكل الشغل والحوادث والأمراض المهنية وتطبيق النظام الداخلي، كما تقوم بإعلام العمال بالمسائل التي تناقش داخل المؤسسة أو في مجلس الإدارة أو لجنة المشاركة³.

أما الثانية فتتمثل في إبداء رأيها في بعض القرارات قبل تطبيقها مثل المخططات السنوية وتنفيذها و تنظيم العمل، مخططات التكوين المهني وتحديد المعارف وتحسين المستوى ونماذج عقود العمل والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة وكذا مشاريع هيكله الشغل من تخفيف مدة العمل وإعادة توزيع العمال وتقليص عددهم⁴ وما يمكن الإشارة إليه أنه ورغم أن رأي لجنة المشاركة في هذه المسائل استشاري إلا أنه جوهري⁵.

إلى جانب هذه الصلاحيات تتولى لجنة المشاركة مهمة تسير الخدمات الاجتماعية إلا إذا تنازلت عن هذه المهمة بموجب اتفاق لصالح الهيئة المستخدمة كما لها أيضا مراقبة تطبيق القواعد العامة للتشغيل والأمن والنظافة وكذا المتعلقة بالضمان الاجتماعي واتخاذ التدابير اللازمة مع المستخدم لاحترام تلك القواعد⁶.

¹ - عبد السلام ذيب : المرجع السابق ، ص 215.

² - المادة 103 القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

³ - أممية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص289.

⁴ - طيب بلولة جمال بلولة: المرجع السابق ، ص51.

⁵ - محمد نصر الدين قريشي: المرجع السابق، ص 58.

⁶ - عجة الجيلالي: المرجع السابق ، ص 197.

لقد فرض نظام المشاركة العمالية نفسه في الميدان العملي وحضي باعتراف أغلب التشريعات الاقتصادية والعمالية المقارنة مما أسفر على ظهور نوع من التعاون والتشاور بين أطراف علاقات العمل من أجل إحداث تنمية وتطوير المؤسسة وإحداث نوع من السلام الاجتماعي والتقليل من اضطرابات في هذه علاقات العمل¹.

يتجسد دور المشاركة العمالية في الوقاية من النزعات الجماعية من خلال الصلاحيات الإعلامية و الإستشارية التي تتمتع بها لجنة المشاركة، سواء على مستوى أعضائها المعينين في أجهزة إدارة المؤسسة أو على مستوى لجنة المؤسسة باعتبارها همزة وصل إعلامية بين طرفي علاقة العمل بصورة متبادلة.

إن المشاركة العمالية في إدارة وتسيير المؤسسة أداة في التكوين والتثقيف العمالي² حيث انه ومن خلال الثقافة العمالية التي يكتسبها العمال أثناء إدارة وتسيير المؤسسة تمكنهم من معرفة حقوقهم وعدم السماح للمستخدم المساس بها، وبالتالي اجتناب الدخول في نزاع مع هذا الأخير ، وفي المقابل القيام بالالتزامات التي تقع على عاتقهم والوقاية أيضا من أي تصرف صادر من المستخدم كجزاء لعدم تنفيذهم لهذه الالتزامات.

يمكن للمشاركة العمالية أن تكون أداة نشطة في تحقيق الاستقرار في علاقات العمل. وتقليل من أسباب النزاعات جماعية في العمل التي تهز استقرار المؤسسة³. كما تساهم المشاركة العمالية في الرقي بالتعاون والتشاور بين أطراف علاقة العمل على أعلى مستويات الحوار الاجتماعي⁴ الذي حرس العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي على تحقيقه⁵.

1- مراد منير فهميم: المرجع السابق، ص338.

2- عبد السلام ذيب : المرجع السابق ، ص 215.

3- يوسف الياس: المرجع السابق ، ص121.

4- A .GUESMI, op.cit. P 27.

5- العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي المبرم بين ممثلي العمال و ممثلي أصحاب العمل وكذا ممثل الحكومة في سبتمبر 2006.

الفرع الثاني: دور النقابة في الوقاية من النزعات الجماعية

تعتبر النقابة شكل عصري من التنظيم وترجمة لواقع سياسي واقتصادي واجتماعي تؤثر فيه وتتأثر به¹. وجدت من خلال جهود العمال عبر الأزمنة وما توقفت بالمطالبة بحقوقهم وحمايتهم من تعسف أصحاب العمل، الأمر الذي وسع من دائرة مفهوم هذا الحق من جهة. ووسع مضمون النشاط النقابي من جهة أخرى الذي ما فتئ يضيف إلى قائمة اختصاصاته مجالات وميادين جديدة حيث استطاع الزحف شيئاً فشيئاً إلى مراكز القرار على مستوى المؤسسة أي التمكن من المشاركة في صنع القرارات التي تهم المؤسسة المستخدمة²، والتأثير أحيانا حتى على القرارات السياسية³.

كما توجت جهود العمال التي أدت إلى اعتبار الحق النقابي حقاً دستورياً⁴ و دولياً⁵ معترف به لجميع العمال، وتكريس ذلك في معظم التشريعات العمالية المعاصرة بما فيها الجزائر، وعليه واستناداً إلى ما نص عليه قانون العمل الجزائري سيتم دراسة التنظيم النقابي ومساهمته في الوقاية من النزعات الجماعية من خلال الصلاحيات الممنوحة لها قانوناً.

¹ - عبد السلام ذيب : المرجع السابق ، ص225 .

² - أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص268.

³ - P .DREIER, a Chicago, la lutte syndicale a payé, journal, le MONDE DIPLOMATIQUE, mars 2009, P. 3 , www .monde-diplomatique .fr

⁴ - المادة 56 من دستور 1996 والتي نصت على مايلي: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" .ويتوافق ذلك مع المادة 2 من الاتفاقية العربية رقم8 المتعلقة بالحريات والحقوق النقابية لسنة 1948.

⁵ - المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي لسنة1948 والتي نصت على مايلي:

"للعمال ولأصحاب العمل دون تمييز الحق دون ترخيص في تكوين منظمات يختارونها والحق في الانضمام إليها بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات". والتي صادقت عليها الجزائر سنة 1962 انظر عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص228

أولاً: تأسيس المنظمات النقابية وتنظيمها وسيرها

يمكن للعمال وأصحاب العمل تأسيس نقابات تدافع عن مصالحهم، حيث تؤسس النقابة بعد انعقاد جمعية عامة للمؤسسين¹ والذين يجب أن تتوفر فيهم شروط محددة قانوناً² مع إيداع التصريح بتأسيس أمام الوالي أو وزير العمل حسب أهمية النقابة³.

تحضى النقابة بتمثيل العمال بمرور 6 أشهر على تشكيلها القانوني، ويكون هذا التمثيل على مستويات مختلفة حسب اتساع رقعة نشاط المنظمة، فالقاعدة تقضي أن تكون أهم نقابة هي التي تضم أكبر عدد من المنخرطين، وتعتبر تمثيلية كل منظمة تضم 20% من العمال الذين تشملهم المنظمات النقابية أو 20% من التمثيل في لجنة المشاركة وبالنسبة لأصحاب العمل المنظمات التي تجمع 20% من هؤلاء⁴.

تنشأ كل منظمة نقابية تمثيلية بمعنى القانون هيكلًا نقابياً في المؤسسات العمومية أو الخاصة وفي أماكن العمل المنفصلة عنها، ويعين الهيكل النقابي مندوبين عنه لتمثيله لدى صاحب العمل، ويتراوح هذا التمثيل من مندوب واحد إلى 9 مندوبين مقابل نسبة عمالية من 50 عاملاً إلى 16000 عامل و11 مندوب إذا تجاوز عدد العمال 16000 عامل، وفي غياب المنظمة النقابية ينتخب المندوبون مباشرة من قبل العمال حسب المعايير المذكورة سابقاً وفي حالة ما إذا قل عدد العمال عن 20 عاملاً مثلوا مندوب واحد⁵.

¹ - المادة 7 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ج.ر. عدد 23 سنة 1990. والتي نصت على انه: "يؤسس التنظيم النقابي عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين".

² - المادة 6 من القانون رقم 90-14 السابق الذكر: "يمكن الأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه، أن يؤسسوا تنظيمًا نقابياً إذا توفرت فيهم الشروط الآتية: أن يكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر سنوات على الأقل، أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية و الوطنية، أن يكونوا راشدين، ألا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية، أن يمارسوا نشاطاً له علاقة بهدف التنظيم النقابي.

³ - المادتان 10، 8 من القانون رقم 90-14 السابق الذكر.

⁴ - بن عزوز بن صابر: المرجع السابق الذكر، ص 161.

⁵ - عبد السلام نيب: المرجع السابق، ص 244.

ثانياً: مساهمة النقابية في الوقاية من النزعات الجماعية

تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها مما يؤهلها لتمتع بصلاحيات لممارسة نشاطها داخل المؤسسة.

يتجسد دور المنظمة النقابية ومساهمتها في الوقاية من النزعات الجماعية في النقاط التالية:
على اعتبار أن المشرع نص صراحة أن الاتفاقيات الجماعية تبرم داخل الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين¹، حيث يمكن لها المشاركة في التفاوض من أجل إدراج إجراءات وآليات تهدف إلى الوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وذلك في الحالة العادية للمؤسسة، كما يمكن لها أن تتفاوض في الحالات الاستثنائية أي في وجود نزاع جماعي في العمل ويتجسد دور الممثل النقابي في هذه الحالة في الوصول إلى اتفاق مع المستخدم لإنهاء النزاع القائم بينهما.

يحق للمنظمات النقابية المساهمة في الوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها كما هو مخول لها قانوناً²، إضافة إلى المساهمة في الوقاية من خلال الدور الإعلامي الذي يلعبه أعضاؤها على مستوى لجنة المشاركة كونها تحتكر تقديم المترشحين لانتخاب مندوبي العمال³ الذين تتشكل منهم لجنة المشاركة، مما أدى بجانب من الفقه الفرنسي إلى اعتبار لجنة المشاركة شريك غير مباشر في التفاوض⁴.

¹ - المادة 38 فقرة 1 من القانون رقم 90-14 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: " تمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات الآتية: المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة "

² - المادة 5 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية : المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها " . و المادة 38 فقرة 1 من القانون رقم 90-14 والتي نصت على مايلي: " تمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات الآتية: المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب ,

³ - المادة 98 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: " يتم الاقتراع في دورين، في الدور الأول تقدم المنظمات النقابية التمثيلية ضمن الهيئة المستخدمة مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم معايير قابلية الانتخاب المحددة في المادة 97 أعلاه. وانظر كذلك عبد السلام نيب : المرجع السابق ، ص 244 .
وبالنسبة للمشرع الفرنسي انظر

J.PÉLISSIER , *droit des conventions collectives* ,in Mélanges J.M .VERDIER ,DALLOZ , Paris ,2001,P.98.

⁴ - F. FAVENNEC- Héry , *la négociation sans accord* ,le colloque , op.cit..P. 38.

تمثل النقابة جماعة من العمال والممثل الشرعي لهم على كل المستويات وأمام كل الهيئات العمومية وبذلك تساهم في إعادة التوازن بين العمال و المستخدم مشكلة قوة تحد من تعسف المستخدم داخل المؤسسة¹ و الوقاية من النزعات التي تنشأ من خلال عدم احترام هذا الأخير الحقوق المقررة للعمال في القوانين والاتفاقيات الجماعية وكذا النظم الداخلية باعتبارها تنظم الإجراءات التأديبية.

كما انه يمكن للمنظمات النقابية وفي أي وقت تراه مناسباً الانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية عندما ترى أنها تحتوي على أحكام انفع وتخدم مصلحة العمال المنخرطين فيها، ولو لم تكن قد شاركت في عملية التفاوض عند إبرامها و لم توقع عليها حيث أجاز المشرع الجزائري ذلك بموجب اتفاق مشترك².

تتمتع النقابة بأهلية التقاضي أمام الجهات القضائية مما يؤهلها بالمطالبة بتنفيذ الاتفاقيات الجماعية³ التي تحتوي على أحكام أكثر نفعاً للعمال ،وفي هذا السياق ذهب الاجتهاد القضائي الفرنسي إلى إمكانية رفع النقابات العمالية دعوى قضائية تطالب فيها بتنفيذ الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية حتى ولو لم تكن طرفاً موقعا عليها⁴.

كما يتجسد دور النقابة في الوقاية من النزعات الجماعية من خلال الدور الإعلامي الذي منحه لها القانون ،كما جسدت ذلك الفقرة 4 من المادة 38 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي حيث يمكن للتنظيمات النقابية إعلام مجموعة العمال بكل ما يهمهم عن طريق النشرات الإعلامية أو عن طريق الملصقات في الأماكن المخصصة من قبل المستخدم لذلك⁵.

¹ - معاشو فضة : اثر الخصوصية على علاقات العمل، المجلة الجزائرية، عدد 2 ، 2008 ، ص90. وانظر كذلك يوسف الياس: المرجع السابق، ص 56.

² - بن عزوز بن صابر: المرجع السابق الذكر، ص 167.

³ - المادة 5 من القانون رقم 90 - 11 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: " يجوز للأشخاص الذين تربطهم اتفاقية جماعية "اتفاق جماعي أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية المذكورة".

⁴ - cass.soc., 3 mai 2007, n°846 ,D.2007,jurisprudence P. 1504, note A.FABRE. et V. aussi O.LEVANNIER GOUËL,les actions des syndicats en exécution d'une convention collective après l'arrêt SOFACO, Rev. Dr. Soc. n° 5, 2008, p.571.

⁵ - المادة 38 فقرة 4 من القانون رقم 90 - 14 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: " تمتع التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما ،بالصلاحيات الآتية:أعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض".

بالإضافة إلى الدور الاستشاري الذي تتمتع به النقابة الأكثر تمثيلاً، من خلال استشارتها حول المخططات الوطنية للنمو الاقتصادي والاجتماعي، ولتقييم وإثراء تشريع العمل¹ ويتجسد دور الوقاية هنا باعتبار أن النقابة على دراية بالوضع الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة حيث يمكن لها أن تساهم في تحسين الأوضاع التي قد تنشأ مشاكل في الأوساط العمالية، والسعي إلى تغيير القواعد القانونية من خلال الاستشارة التي تقدمها في هذا المجال.

كما يتجسد دور النقابة في الوقاية من النزعات الجماعية في العمل حيث انه وفي حالة وجود مشكل في العمل يوضع هذا الأخير بين يدي النقابة التي تتولى دراسة الأسباب الحقيقية لظهوره قبل أن يتحول إلى نزاع في العمل، حيث أنه وفي هذه حالة يتوجه الطرف المعني (العمال) إلى مكتب أو التنظيم النقابي الموجود على مستوى المؤسسة التي يعمل فيها لتقديم شكوى، وحينئذ يقوم المكتب النقابي وهو أدر بالقوانين الخاصة بعلاقات العمل بالاتصال بالمستخدم ومحاولة معالجة المشكل المطروح وتسويته من جهة، كما يقوم بتوعية العامل بحقوقه وواجباته من جهة أخرى². ولتفعيل دور المنظمات النقابية للممارسة نشاطها والوقاية من النزعات الجماعية منحها المشرع بجملة من التسهيلات والضمانات لتسهيل أداء المهمة المنوطة بها، حيث لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوط تعارض عمل التنظيم النقابي ونشاطه³، كما لا يجوز ممارسة ضدهم أي تمييز أثناء التوظيف من خلال توزيع العمال والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية⁴، إلى جانب عدم تسليط أية عقوبة تأديبية كيفما كان نوعه من طرف المستخدم على مندوب نقابي بسبب نشاطه النقابي⁵.

¹ - عبد السلام نيب: المرجع السابق، ص 244.

² - سعيد طريبت: المرجع السابق، ص 94.

³ - المادة 51 من القانون رقم 90-14 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: "لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطاً أو تهديدات تعارض التنظيم النقابي ونشاطه."

⁴ - المادة 50 من القانون رقم 90-14 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: "لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطه النقابي بأن التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب كذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية."

⁵ - المادة 53 من القانون رقم 90-14 السابق الذكر.

وبعد دراسة دور النقابة في الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، يمكن القول انه ورغم الحماية والتنظيم القانوني الذي حظيت به النقابة من قبل المشرع ، إلا أن هذا التنظيم لا يلعب الدور المنوط به في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، هذا راجع إلى ضعف التمثيل النقابي أمام قوة المستخدم في المطالبة بحقوق العمال، بالإضافة إلى مشكل عدم رغبة العمال في الانخراط في المنظمات النقابية. وينطبق ذلك حتى على المستوى الدولي حيث أن نسبة 2,13 % فقط من العمال في العالم منخرطين في منظمات نقابية¹ ، و نسبة 9 % بالنسبة للنظام الفرنسي² الذي قطع أشواطاً طويلة في مجال تمثيل العمال، مما يضعف ذلك قوة المنظمات النقابية العمالية أمام المستخدم، كما أن هناك احتكار من طرف نقابة واحدة (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) في تمثيل العمال وإبرام الاتفاقيات الجماعية وحتى إبرام العقد الاقتصادي والاجتماعي الذي يعد الإطار العام لكافة الاتفاقيات الجماعية³ . كما أن بعض المنظمات النقابية لاتعرف التعامل مع النزاعات الجماعية والدليل على ذلك هو الإضراب الذي قام به عمال المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بالروبية SONACOME، وكذا مؤسسة أرسيلور ميتال (مركب الحجار سابقاً) ، مما جعل العمال يدخلون في إضراب جماعي عن العمل ليصدم هذا الإضراب بحكم قضائي يقضي بوقفه لعدم شرعيته، دون علم العمال بعدم شرعيته⁴ وهنا يجب أن يظهر دور المنظمات النقابية في الوقاية من النزاعات ، وذلك بالطريقة التي يسمح بها القانون والدخول في مفاوضات مع المستخدم لتلبية مطالب العمال وتجنب آثار الإضراب عليهم.

¹ - إحصائيات عن منظمة العمل الدولية الواردة في الموقع التالي

www.stats.bls.gov.release.oit.fr

² - dialogue sociale et pluralisme syndicale , séminaire relative au dialogue sociale , ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION , direction des études France , 2004 .P3.

³ - بن عزوز بن صابر: المرجع السابق الذكر، ص 166.

⁴ - جريدة الشروق: عدد 2820، بتاريخ 13 جانفي 2010، ص 3.

المبحث الثاني: التسوية العلاجية لمنازعات العمل الجماعية

لقد اهتم المشرع الجزائري بعلاقات العمل وتسوية النزاعات الجماعية الناشئة عنها، ما يجسد هذا الاهتمام هو إخضاع منازعات العمل الجماعية بداية إلى إجراءات وأساليب تهدف إلى الوقاية من هذا النوع من النزاعات.

ذلك من خلال رد الاعتبار لمنهجية التشاور بين الشركاء الاجتماعيين على أساس التفاوض الجماعي بين أطراف النزاع ودور المشاركة العمالية في الوقاية من النزاعات الجماعية.

إلا أن هذه الإجراءات الوقائية، قد تفشل في مهمتها ولا تصل إلى الهدف المرجو منها نظراً لإرادة أطراف النزاع في عدم اللجوء إليها، ونظراً أيضاً إلى طبيعة وصلاحيات أجهزة الوقاية لأن النزاع قد يتجاوز نطاق اختصاصها.

وما يجسد هذا الاهتمام أيضاً، وتفادياً لخطورة النزاعات الجماعية في العمل على أطراف علاقة العمل خاصة وعلى المجتمع عامة، وكون أن القضاء لا يستطيع حل هذا النوع من النزاعات لأنه محكوم بإجراءات شكلية معقدة من جهة و أن النزاعات الجماعية في العمل ذات طبيعة اقتصادية من جهة أخرى.

ويقينا من المشرع بأهمية تسوية منازعات العمل الجماعية في العمل، أخضها من جديد إلى أطر وهيئات خارجية وبتدخل من عناصر أجنبية خارجية عن أطراف النزاع ومن بين هذه الآليات المصالحة والوساطة والتحكيم.

ولدراسة هذه الآليات سنتناول في مطلب أول المصالحة والوساطة وفي مطلب ثاني التحكيم، وذلك من وجهة نظرة القانون إلى هذه الآليات وكذا من خلال ما جاءت به الاتفاقيات الجماعية في هذا المجال، باعتبار أن هذه الوسائل الثلاث تمثل الطرق السلمية أو الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية.

المطلب الأول: المصالحة والوساطة

تعتبر المصالحة والوساطة آليتين مختلفتين في الإجراءات المعتمدة أمامها وكذا الأشخاص القائمة بها، إلا أنهما تهدفان إلى غاية واحدة وهي الوصول إلى تسوية النزعات الجماعية في العمل، حيث سنتعرض في الفرع الأول إلى آلية المصالحة في النزعات الجماعية من حيث أنواعها وإجراءاتها وكذا الآثار التي قد تنشأ عنها من ثم في فرع ثاني إلى الوساطة وأنواعها وكذا الإجراءات المتبعة أمامها.

الفرع الأول: نظام المصالحة:

يحضى نظام المصالحة بعناية وتنظيم رسمي هام من طرف مختلف التشريعات العمالية الحديثة العربية منها والمقارنة، حيث تضمنت أغلبها مجموعة أحكام تتعلق بهذا الإجراء الذي كان محل اهتمام دولي وهو ما جاء في أحكام التوصية رقم 92 لسنة 1951 المتعلقة بالمصالحة والتحكيم الاختياري الصادرة عن منظمة العمل الدولية¹، حيث تجعل بعض القوانين إجراءات المصالحة اختيارية في حين يجعلها البعض الآخر إجراً إجبارياً كما سيتم توضيحه في آوانه.

تطبيقاً لنص المادة الخامسة من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والتي نصت على ما يلي: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها بياشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها.

وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً". يستخلص من نص المادة أن هناك مصالحة قانونية وأخرى إتفاقية.

¹ - التوصية الدولية رقم 92 المتعلقة بالمصالحة والتحكيم الاختياري الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1951 .

أولاً: المصالحة الاتفاقية:

بالرجوع إلى مضمون نص المادة الخامسة السابقة الذكر التي بدأت بعبارة "إذ **اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها**"، حيث كانت تقصد في حالة فشل الإجراءات الوقائية أي الاجتماعات الدورية التي يجب على الطرفين مباشرتها في حالة وجود خلاف بينهما ، وعند فشل هذه المرحلة الوقائية أشارت هذه المادة إلى إجراءات أخرى علاجية منها المصالحة الاتفاقية التي يمكن للاتفاقيات الجماعية أن تنص عليها وتنظمها في بنودها.

لقد نص القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على يلي: "تعالج **الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون: شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصاً العناصر التالية: إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل**"¹.

يقصد بالمصالحة الاتفاقية تلك الإجراءات التي تحدها أطراف النزاع بمقتضى **الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية من أجل إقامة آليات للمصالحة بينهما سواء في مجال تسوية منازعات العمل الجماعية أو في مجال تفسير الاتفاقيات الجماعية بحيث يتم تنظيم وتشكيل لجان بكل حرية واستقلالية بين الطرفين للقيام بمهمة المصالحة على أساس التساوي في العضوية**² ، كما تعرف أيضاً بأنها اتفاق بين طرفي النزاع على وضع حد لهذا الأخير القائم بينهما ليصاغ ذلك الحل في اتفاق مبرم بينهما³. وفي هذا السياق شبه جانب من الفقه الفرنسي المصالحة الاتفاقية بالمفاوضات الدبلوماسية نظراً للاشتراك في الهدف⁴.

¹ - المادة 120 فقرة 11 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وهو ما ذهب إليه أيضا المشرع المغربي في نص المادة 105 فقرة 5 من قانون العمل المغربي السابق الذكر.

² - أحمية سليمان : محاضرات قانون العمل، المرجع السابق ص35. وفيما يتعلق بالتشكيل على أساس التساوي في الأعضاء نصت فقرة 2 المادة 1 من التوصية الدولية رقم 92 السابقة الذكر على يلي: "تقام آلية التوفيق على أساس مشترك بين أصحاب العمل وممثلي العمال".

3 - F. FAVENNEC- Héry : le colloque, op. cit., P. 36 .

⁴ - J. PÉLISSIER , A. SUPLOT, A. JEAMMAUD , op.cit. , n°1128, P. 1294.

إن نظام عمل لجان المصالحة الاتفاقية وصلاحياتها ونطاقها قد يكون محليا جهويا وطنياً يحدد بين الأطراف أنفسهم أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية¹.

وبعد الإطلاع على نصوص بعض الاتفاقيات الجماعية نجد أن البعض منها قد اعتمد هذا الأسلوب من المصالحة في نصوصها ومن أمثلة ذلك، الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر والتي جاءت كما يلي: " في حالة نزاع بين الطرفين حول كل القضايا المطروحة أو بعض منها في إطار الاجتماعات الدورية المنصوص عليها في المادة 19 المذكورة أعلاها يطرح الطرف الخصم النزاع على اللجنة المتساوية الأعضاء للمصالحة التي تنشأ بموجب هذه الاتفاقية"²

وفيما يتعلق بتنظيم وتشكيل هذه اللجان ، نصت الفقرة الثانية من المادة 22 نفس الاتفاقية على أنه " تتشكل اللجنة المتساوية الأعضاء للمصالحة من ثلاث ممثلين عن كل طرف، ويمكن أن يضاف لهم أشخاص مؤهلون شريطة احترام طابعها المتساوي". وما يجب ملاحظته على هذه الاتفاقية أنها أضافت إمكانية انضمام أشخاص مؤهلون مختصون في مجالات تقنية لا يمكن لأطراف النزاع الإلمام بها، وذلك شريطة أن يحترم التساوي في الأعضاء³.

أما فيما يخص اجتماعات هذه اللجان نصت هذه الاتفاقية على أن اللجان المتساوية الأعضاء للمصالحة تجتمع بعد إخطارها من طرف الخصم المعني بالنزاع ولهذه اللجنة أن تعالج النزاع في خلال مدة 15 يوماً من تاريخ الاخطار⁴.

¹ - أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص96.

² - المادة 22 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر المشار إليها سابقا.

³ - وهو ما ذهبت إليه أيضا المادة من 133 الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر المحررة بتاريخ 22 جانفي 2003 بالجزائر العاصمة.

⁴ - المادة 22 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر.

لقد منحت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر مدة 15 يوماً كأجل للجنة المصالحة الاتفاقية من أجل تسوية النزاع المطروح عليها، إلا أن بعض الاتفاقيات الجماعية قد مددت هذه الأجل وهو ما جاءت به المادة 350 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك والتي جاءت كما يلي: لا يمكن أن تتجاوز مدة المصالحة الداخلية في كل الحالات مدة شهر من تاريخ إخطارها من قبل الإدارة العامة أو إدارة المؤسسة كتابة بالنزاع.

وما يستوقفنا هنا، أن الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك قد حصرت الطرف الذي له الحق في إخطار لجنة المصالحة الداخلية في حالة النزاع والمتمثل في إدارة المؤسسة أو الإدارة العامة دون العمال، على أن يتم ذلك كتابة.

بالنظر إلى أهمية هذا النوع من المصالحة، ألزمت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر أطراف النزاع باللجوء إلى المصالحة الاتفاقية إجبارياً قبل إخطار مفتش العمل، لمباشرة إجراءات المصالحة القانونية التي يجريها هذا الأخير¹.

في حين أغفلت بعض الاتفاقيات الجماعية هذه المرحلة من الإجراءات المخول لها قانوناً بتنظيمها، و نصت على أنه: "في حالة استمرار النزاع بين الطرفين ولم يجد حلاً له من خلال اجتماعات الثنائية في إطار الإجراءات الوقائية بين الطرفين يتم إخطار مفتشية العمل المختصة إقليمياً لمباشرة إجراءات المصالحة التي تنص عليها القوانين"².

وبذلك تكون هذه الاتفاقيات الجماعية قد قللت من أهمية المصالحة الاتفاقية وضيعت فرصة تسوية النزاع دون تدخل طرف أجنبي عن المؤسسة.

¹ المادة 137 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر السابق الذكر والمحرورة باللغة الفرنسية كالآتي:

“Aucun différend collectif de travail ne doit être porté a l’inspecteur du travail territorialement compétent, avant d’avoir épuisé les procédure de conciliation interne.”

² المادة 165 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة صناعة الجعة *société des nouvelles brasseries (SNB)* الميرمة

بتاريخ 30 جانفي 2005 بوهران .

كما نص المشرع الفرنسي أيضا على إمكانية احتواء الاتفاقيات الجماعية على إجراءات اتفاقية للمصالحة بين طرفي النزاع¹ واعتبرت الحلول الناتجة عنها ملزمة للطرفين²، ومن أمثلة الاتفاقيات الجماعية التي عمدت إلى تجسيد هذه القاعدة الاتفاقية الجماعية الوطنية لصناعة الثلجات والمرطبات، حيث نصت على أنه تتكون لجنة المصالحة من عدد متساوي بين أطراف علاقة العمل، وأنه يتم إخطار هذه اللجنة برسالة مضمنة الإشعار بالوصول من الطرف الأكثر استعجالاً إلى أمانة اللجنة وأنه لا يمكن أن تتجاوز مدة 7 أيام لحل النزاع وذلك من تاريخ الإخطار كما أن حضور الأطراف إجباري أمام هذه اللجنة³، وهو نفس الإجراء الذي نظمته الاتفاقية الجماعية الوطنية للبنوك⁴.

على اعتبار أن النزعات الجماعية هي تلك النزعات التي تنور بين طرفي علاقة العمل حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام ظروف العمل أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية المتعلقة بالعمل أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الاجتماعية.

واستناداً إلى ما سبق قد تنشأ بين أطراف علاقة العمل نزاعات تتعلق بتفسير أو تطبيق الاتفاقية الجماعية وتقادياً لرفع دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي تحت موضوع تفسير أو تطبيق نصوص الاتفاقية الجماعية⁵. والتي قد تعكر صفو علاقة العمل بين طرفيها.

¹ - D. MARCHAUDE, M. Miné, op.cit. , p .542.

²- cass.soc.14 octobre 1954,cité in le Code du Travail annoté,op. cit ., p. 1409.

³- Art. 2 du Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006 disponible sur www .legifrance .fr, énonce que "Cette commission paritaire conciliation est composée de deux collèges : un collège « salarié » comprenant un représentant désigné, avant la tenue de chaque réunion, par chacune des organisations syndicales représentatives ;un collège « employeur » d'un même nombre total de représentants désignés par le SFIG.

La commission de conciliation est saisie par la partie la plus diligente (employeur ou salarié), par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat. Toutefois, elle ne siègera qu'après avoir obtenu l'accord des parties concernées dans un délai maximum de 7 jours francs à compter de la réception de la demande de saisine. La présence des parties à la séance de conciliation est obligatoire."

⁴-Art. 7 du Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 , disponible sur www .legifrance .fr

⁵- المادة 22 من القانون رقم 90 - 04، السابق الذكر.

يمكن لأطراف علاقة العمل التصدي لهذا المشكل من خلال إنشاء لجان متساوية الأعضاء تختص بتفسير أو متابعة تطبيق نصوص الاتفاقيات الجماعية للوقاية من النزعات التي تثور حولها ذلك. وهو الأمر الذي عمدت إلى تطبيقه الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الاسترجاع للغرب، حيث أنشأت هذه الاتفاقية لجان للمصالحة الداخلية ومنحت لها بصفة خاصة صلاحيات متابعة تطبيق نصوص الاتفاقيات الجماعية واقتراح حلول للمشاكل المطروحة عند تطبيقها¹. كما جسدت ذلك بعض الاتفاقيات الجماعية في النظام الفرنسي ومنها الاتفاقية الجماعية لمكتب الدراسات التقنية المسماة (SYNTEC)²، حيث أنشأت هذه الاتفاقية لجان متخصصة في تفسير ومتابعة تطبيق نصوص الاتفاقيات الجماعية وتسوية النزعات التي تنشأ حول ذلك، حيث تتكون من عدد متساوي من ممثلي أطراف النزاع³ تقوم بإعطاء تفسير لبنود الاتفاقيات الجماعية وإيداء رأيها بشأن ذلك، إلا أن قرار هذه اللجان لا يمنع القاضي من النظر مجدداً في النزاع القائم حول تفسير الاتفاقية وأنه غير مجبر بالاستناد عليه والفصل وفق ما جاء به قرار هذه اللجان⁴.

إلا أن الاجتهاد القضائي الفرنسي اقر انه لا تقبل أي دعوى أمام القضاء لتفسير الاتفاقيات الجماعية إلا بعد عرض ذلك على هذه اللجان⁵، لكن قرار هذه اللجان يصبح ملزم للقاضي وله نفس القيمة مع الاتفاقية الجماعية إذا اعتبر هذا القرار ملحقاً للاتفاقية⁶ ويهدف ذلك إلى إعطاء قيمة قانونية و قوة إلزامية لقرارات لجان المصالحة وجعل أطراف النزاع يحترمون هذه المرحلة من التسوية⁷

¹ - المادة 75 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الاسترجاع للغرب، السابقة الذكر والتي نصت على مايلي: " وبصفة خاصة يكلف هذا الجهاز بما يلي: متابعة تنفيذ الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة مع تقديم الحلول للصعوبات في تطبيقها ."

2- la convention collective SYNTEC : collection les convention collective commentées 1^{er}éd, ORGANISATION, Paris , 2005.

3- Art. 85 du même convention énonce que " Cette Commission d'Interprétation sera composée de deux représentants de chacune des organisations de salariés contractantes et d'un nombre égal d'employeurs désignés par SYNTEC et; ces représentants seront désignés par leur organisation pour un an. Chaque organisation contractante de salariés.

4- cass.soc.06 février1976 , cité in J.PÉLISSIER, A. L. CAEN, A. JEAMMAUD, E .DOCKÈS ,les grands arrêts du droit de travail,op. cit .,P503.,et V .aussi , M . MOREAU, la porté des avis rendus par une commission paritaire d'interprétation, Rev. Dr. Soc. n° 4,1995 P.359.

5- chambre mixte arrêt du 14 février 2006, Rev. Dr. Soc. n° 1,2008, P.33.

6- cass.soc.10 février 1998,cité in le Code du Travail annoté,op. cit ., P. 329

7-G. VIRASSAMY, la sortie du conflits par de la conciliation,le centre d'étude juridique et de recherche droit des affaire colloque organisé le 18et19 décembre 2000 , paris ,P.125.

إلا أن المصالحة الاتفاقية الموكلة لهذه اللجان قد تفشل في أداء مهمتها نظراً لعدة أسباب ومنها، عدم رغبة أطراف النزاع في اللجوء إليها والاتجاه مباشرة إلى مفتشية العمل لإجراء المصالحة القانونية طمعاً بأن ينصفها هذا الأخير، أو أن أطراف النزاع تمر على هذه المرحلة مرور الكرام دون إبداء رغبة ونية حسنة في الوصل إلى اتفاق بينهما، كما يرجع عدم نجاح لجان المصالحة الاتفاقية في مهمتها إلى نقص خبرة الأعضاء المكونة لها والى لنقص الثقافة العمالية القانونية التي يجب على أطراف اكتسابها أو اكتساب جزء منها ، بالإضافة إلى إشارة بعض الاتفاقيات جماعية إلى إمكانية المرور مباشرة إلى المصالحة القانونية كما سبق الإشارة إليه.

ثانياً: المصالحة القانونية

يتم اللجوء إلى المصالحة القانونية في حالة فشل المصالحة الاتفاقية أو في حالة عدم نص الاتفاقية الجماعية على هذا الإجراء ومن خلال هذه المرحلة يخرج النزاع عن إطار المؤسسة ويخضع لتدخل أجهزة أخرى خارجية قصد الوصول إلى تسوية النزاع القائم بين طرفي علاقة العمل،

تتم المصالحة القانونية أمام مفتشية العمل المختصة إقليمياً بعد إحالة النزاع عليها من قبل أطرافه واعتبرت هذه المهمة من المهام الأساسية لمفتش العمل كما جسد القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل.

كما جسدت ذلك المادة 5 فقرة 2 من القانون 90-02 السابق الذكر بقولها: " إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً".

إن المشرع الجزائري لم يحدد مدة معينة لعرض النزاع الجماعي على مفتشية العمل وإنما ترك ذلك للطرف الأكثر استعجالاً.

¹ المادة 2 الفقرة 4 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل والتي نصت على ما يلي: " تختص مفتشية العمل بما

يلي: إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها".

يباشر مفتش العمل إجراءات المصالحة بعد إخطاره من قبل أطراف النزاع حيث يقوم هذا الأخير باستدعائهم إلى جلسة أولى للمصالحة التي لا تتجاوز مدة أربعة أيام الموالية لتاريخ إخطاره¹، وذلك لمعالجة النزاع في مراحله الأولى، وكذلك كي لا يترك الطرف الأكثر ضرراً أو استعجالاً ينتظر إجراءات المصالحة، حيث يقوم مفتش العمل بتسجيل مواقف كل طرف في النقاط المتنازع بشأنها ومحاولة تقريب وجهات النظر بين الطرفين للوصول إلى اتفاق بينهما².

يعد حضور جلسات المصالحة إجبارياً بالنسبة لإطراف النزاع وهو ما نصت عليه المادة السابعة من القانون 90-02 السابق الذكر بقولها يجب على طرفي الخلاف في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل³. ولعل الغاية من إلزام المشرع أطراف النزاع بحضور جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل هو تدارك المشاكل التي تنشأ عند غياب أحد أطراف النزاع عن هذه الجلسات وكذلك لتجاوز الآثار المترتبة عن طول مدة معالجة النزاع وأثر ذلك على العمال من الناحية المادية.

¹ جمال عبدالناصر: النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب في الجزائر، مجلة العلوم القانونية التي تصدر عن جامعة عنابة، عدد 10، 2006، ص 47.

² المادة 6 فقرة من القانون 90-02 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: "يستدعى مفتش العمل المعين، طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى أربعة (04) أيام الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها". وانظر أيضا

A.ZAHI, *les procédures de règlement des conflits collectifs du travail d'après la loi n° 90-02*, Rev. Alg, n° 4, 1990, p 779.

³ المادة 7 من القانون 90-02 السابق الذكر والتي نصت على مايلي: "يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل إن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل".

كما نصت المادة 53 من القانون 90-02 السابق الذكر على مايلي: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها، التي تنظم طبقاً لأحكام هذا القانون. و يمكن أن ترفع هذه الغرامة المالية إلى 5000 دج في حالة العود".

ويقيناً منه (المشرع) بخطورة الموقف في حالة لجوء أطراف النزاع إلى وسائل أخرى عنيفة لتسوية النزاع ، نص على إمكانية إجراء جلسة أخرى للمصالحة بشرط أن لا تتجاوز 4 أيام من تاريخ الجلسة الأولى وهو ما أكدته المادة 4 من القانون رقم 91-27 المعدل والمتمم للقانون 90-02: "عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 8 أيام ابتداءً من تاريخ الجلسة الأولى".¹

هذا ، وعلى خلاف المشرع الفرنسي الذي أوكل مهمة المصالحة القانونية إلى لجان ثلاثية التشكيل حيث تتكون من ممثلي العمال وممثلي المستخدمين بعدد متساوي وممثلين عن السلطة العامة بنسبة لا تتجاوز 3/1 من أعضاء ممثلي أطراف علاقة العمل²، حيث يختلف نطاق عملها حسب درجة وأهمية النزاع المكلفة بتسويته وقد يكون نطاقها على المستوى الوطني، الجهوي، المحلي³.

إن حضور أطراف النزاع أمام هذه اللجان إجباري، كما أنه يمكن لأطراف وفي حالة تعذر حضورهم لسبب شرعي تفصل فيه اللجنة، الاستعانة بممثل ينوب عن الطرف المتغيب عن جلسات المصالحة ويجب أن يمنح هذا الممثل وخاصة ممثل المستخدم كل سلطات هذا الأخير من أجل اتخاذ القرارات في مكانه⁴، إلا أنه إذا تم استدعاء الطرف المعني بالنزاع بطريقة صحيحة وتغيب هذا الأخير فإن ذلك يعرضه لعقوبات تتخذ ضده⁵.

¹ - المادة 4 القانون رقم 91-27 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-02 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، ج. ر. عدد 68، سنة 1991. وكذلك

A. AMOURA, *droit du travail et Social, guide pratique*, éd, DAR ELMARIFA, 2002, p 197 .

2- PH . AUVERGNON, F. PETIJT , D. VEILEUX , J. VILLALON, *le règlement amiable des différends sociaux, étude comparative*, France Québec, Espagne, 1^{er} éd , L'HARMATTAN , 2007 , P .24 .

3 - A. COEURET, B. GAURIAU, M. Miné, *op.cit.* , n°853 , p .647 .

4 - cass.soc.20 février 1991, cité in J.PÉLISSIER A. L. CAEN A. JEAMMAUD, E .DOCKÈS ,*les grands arrêts*, *op.cit.* , P 905. et V .aussi, G. VIRASSAMY, *op.cit.*, P . 125.

5- Art. L. L532-1 du C.trav .fr énonce que "Lorsqu'une partie régulièrement convoquée dans des conditions prévues au troisième alinéa de l'article L.523-4 ou à l'article L. 524-3 ne comparait pas, sans motif légitime, devant la commission de conciliation ou le médiateur, ou ne se fait pas représenter, rapport en est établi par le président de la commission ou le médiateur. Ce rapport est remis à l'autorité administrative compétente qui le transmet au parquet .L'infraction est punie d'une amende .".

وما يجب الإشارة إليه أن إلزامية الحضور قبل قانون 1982 كانت تخص صراحة المستخدم فقط وفي حالة غياب العامل يحضر محضر عدم المصالحة¹. كما يتعين على أطراف النزاع تقديم كل التسهيلات لهذه اللجان للقيام بمهامها على أحسن وجه².

أما عن إخطار هذه اللجان فيتم من قبل الأطراف المعنية بالنزاع أو من قبل وزير العمل أو المدير الجهوي للعمل أو المحلي حسب درجة اختصاص هذه اللجنة، حيث لم يحدد المشرع الفرنسي أيضاً مدة محددة لإخطار هذه اللجان وترك ذلك لمبادرة الأطراف النزاع حسب درجة الاستعجال، ويتم الإخطار عن طريق رسالة مضمنة بالإشعار بالوصول إلى أمانة اللجنة³.

وبعد إخطار هذه اللجنة تباشر عملها من أجل الوصول إلى تسوية للنزاع القائم بين طرفيه، كما أنه وفي هذا السياق منح المشرع الفرنسي دوراً شكلياً لمفتش العمل في تسوية النزاع وذلك من خلال النصح والإرشاد لأطراف علاقة العمل وتوضيح حقوقهم من جهة والنصوص المطبقة بشأنها من جهة أخرى⁴، وبالإضافة إلى تنظيم إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية مساعدة أطراف النزاع للوصول إلى التوفيق بين أرائهم⁵.

تعتبر المصالحة القانونية إجراء إجباري في حالة وجود نزاع جماعي في العمل حسب نص المادة 6 من القانون رقم 90-02 والتي نصت على ما يلي: "تقوم مفتشية العمل التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل، وجوبياً بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال".

1-G . COUTURIER, op.cit., P.424.et V . J . RIVERO, *conciliation et arbitrage dans la loi du 11février1950*, Rev. Dr. Soc. n° 2,1950, P. 148.

2- Art. L. L532-3du C.trav .fr énonce que " Les parties sont tenues de donner toute facilité aux membres des commissions pour leur permettre de remplir la fonction qui leur est dévolue ."

3- B .TÉYSSIE , *droit de travail, relation collectives de travail 2^{eme}éd* , LITEC, DALLOZ ,Toulouse , 1993 , P.588.

4 - P . VANIO ,*le rôle de l'inspection du Travail dans le règlement des conflits collectives*,Rev. Dr. Soc. n°4,1977, p.95 et V. PH . AUVERGNON, , *les juges et le droit social interrogations nationales et approche comparative*, séminaire organisé le 22 jan 2007a l'université de bordeaux .p. 16

5- A .JEAMMAUD , *du pouvoirs de l'inspection du Travail de trancher certains différends* , D.1987, P.29.

وهو نفس التوجه الذي انتهجه كل من المشرع المغربي¹ والتونسي² حيث ألزم أطراف النزاع باللجوء إلى هذا الإجراء، أما عن المشرع الفرنسي وفيما يتعلق بالزامية المصالحة، حيث أنه ومن خلال مراحل التشريع العمالي الفرنسي فإن إجراءات المصالحة القانونية كانت إجبارية بموجب القانون رقم 50-250 المتعلق بالاتفاقيات الجماعية وتسوية منازعات العمل الجماعية³، إلا أن المشرع الفرنسي تراجع عن موقفه هذا بعد صدور القانون رقم 82-957 السابق الذكر ولم تصبح المصالحة إلزامية بل أصبحت تخضع لإرادة الأطراف في اللجوء إليها⁴.

وهو نفس الموقف الذي اتخذه المشرع الكندي حيث تراجع هو الآخر عن إلزامية إجراءات المصالحة في منازعات العمل الجماعية من خلال التعديل الصادر في 16 ديسمبر 1977، بعدما كانت المصالحة إلزامية في هذا النوع من المنازعات⁵، وما يجب الإشارة إليه في هذا السياق أن التعديل الذي قام به المشرع الكندي لم يأتي بالنتائج التي كانت مرجوة من هذا التعديل⁶.

إن المصالحة قد تصبح إلزامية إذا أقرتها الاتفاقيات الجماعية ونصت على إلزامية اللجوء إليها في بنود الاتفاقيات الجماعية وذلك قبل اللجوء إلى الإضراب وأن أي خرق لهذه الإجراءات الاتفاقية من قبل الممثلين النقابيين من خلال أخذهم بمبادرة اللجوء إلى الإضراب يحملهم ذلك كامل المسؤولية اتجاه هذه الوضعية⁷.

¹ المادة 551 من قانون العمل المغربي السابق الذكر والتي نصت على مايلي : " يكون كل خلاف بسبب الشغل، من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي، موضوع محاولة للتصالح، تتم أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل أو أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، وذلك بناء على نوعية الخلاف الجماعي، طبقا للمواد 552 و556 و565 أذناه".

² محمد الهادي بن عبد الله، نزاعات الشغل و الضمان الاجتماعي، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس، 2005، ص265.

3- J. RIVERO, *conciliation et arbitrage dans la loi du 11février1950*, op.cit., P. 146.

4 - D. MARCHAUDE, M. Miné, op.cit. , P. 542.

⁵ - C. ROSS , M. BROSSARD ,*la conciliation volontaire est- elle plus efficace que la conciliation obligatoire ?* Le cas de Québec, Rev. Relations industrielles, n° 1 , Canada, 1990, P. 3

⁶ - C . ROSS, *vision stratégique de la règle de droit en négociation collective et en conciliation au Québec*, thèse de doctorat, Faculté des études supérieures de l'université de Montréal, 1991 .p. 96.et V., C. ROSS , M. BROSSARD ,*pourquoi la conciliation volontaire n' est- elle plus efficace que la conciliation obligatoire ?* , Rev. Relations industrielles, n° 4 , Canada, 1996, P. 628.

⁷ - J. SAVATIER ,*la responsabilité civile des syndicats a location des grèves*, Rev. Dr. Soc. n°12,1980, P.546. et V. B. TÉYSSIE , op.cit., P. 584.

ثالثاً: نتائج المصالحة:

إن عملية المصالحة سواء تلك التي تتم بين أطراف النزاع في إطار الإجراءات الاتفاقية أو تلك التي تتم على مستوى أجهزة أخرى خارجية تتجاوز حدود المؤسسة، فإن هذه عملية المصالحة لا تخرج عن الاحتمالات التالية:

أ- اتفاق المصالحة: إن المساعي التي يقوم بها أطراف النزاع قد تسفر عن نتائج ايجابية وهو ما يفسر نجاح عملية المصالحة وبالتالي الوصول إلى تسوية النزاع القائم بين طرفيه وتترجم هذه المصالحة في بروز اتفاق جديد بين أطراف النزاع من خلال التنازلات المقدمة من قبل كل طرف.

يعتبر الاتفاق المتوصل إليه من الطرفين ملحقاً للاتفاقية الجماعية الأصلية المبرمة بين طرفي علاقة العمل والموقعة من طرفهما، حيث يخضع هذا الاتفاق لنفس الشروط التي تخضع لها الاتفاقية الجماعية لا سيما الأحكام المتعلقة بالتسجيل والإيداع، كما أن هذا الاتفاق يعتبر تعديلاً للاتفاقية الجماعية إذا سبق تناول النقطة التي تمت المصالحة بشأنها سواء تعلق الأمر بإحدى الحقوق والالتزامات لكل طرف أو تعلق الأمر بتفسير بنود الاتفاقية¹. وبالتالي فإن الاتفاق الناتج عن المصالحة الاتفاقية ينتج نفس الآثار المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية في العمل².

أما فيما يخص المصالحة القانونية حيث انه وبعد انتهاء عملية المصالحة يحرر مفتش العمل محضراً يتضمن المسائل المتفق عليها والمسائل التي بقية محل نزاع ويعتبر ذلك من صلاحيات مفتش العمل حسب نص المادة 7 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل³.

¹ - أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 101.

وانظر كذلك

R.QUENAUDON, *des protocoles de fins des conflits dans le secteur privé*, Rev. Dr. Soc. n° 5, 1981, P.401 .

et V.aussi M.MOREAU, *les règlement de fins des conflits*, Rev. Dr. Soc. n° 2, 2001, p.139.

² - B.TÉYSSIE, op.cit., P. 590.

³ - المادة 7 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل والتي نصت على ما يلي: " مفتشو العمل أعوان محلفون يؤهلون، في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم، للقيام بالأعمال الآتي - محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها".

وتصبح المسائل المسجلة في المحضر نافذة وملزمة للطرفين من تاريخ إيداعها لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليمياً من قبل الطرف الأكثر استعجالاً¹.

إن الأصل في تنفيذ اتفاقات الصلح، التنفيذ الاختياري الذي يخضع لإرادة الأطراف كون أن هذه الاتفاقات نابعة من إرادتهم إلا أنه قد يحدث في بعض الأحيان أن يتقاعس أحد الأطراف عن تنفيذ التزاماته المتفق عليها.

وبالرجوع إلى القانون رقم 90-02 السابق الذكر فإن المشرع لم يبين كيفية تطبيق هذه الاتفاقات في حالة تقاعس أحد الأطراف عن تنفيذها ولم يبين إجراءات ذلك.

وتفادياً لإفراغ اتفاق المصالحة من محتواه من خلال تقاعس أحد الأطراف عن تنفيذه ، يمكن اللجوء إلى القسم الاجتماعي وذلك برفع دعوة لتنفيذ اتفاق المصالحة المبرم بين طرفي النزاع على اعتبار أن اتفاق المصالحة هو بمثابة اتفاق جماعي وذلك استناداً إلى ما جاءت به المادة 22 فقرة 1 من القانون رقم 90-04 المتعلق بمنازعات العمل الفردية وتكون الأحكام الصادرة في هذا الشأن محل تنفيذ مؤقت في قوة القانون².

ب- عدم المصالحة: إن عملية المصالحة قد تفشل في الوصول إلى حل للنزاع القائم بين طرفيه نظراً لتمسك كل طرف بمطالبه أو عدم رغبة الأطراف في الوصول إلى اتفاق وفي هذه الحالة يحزر مفتش العمل محضر عدم المصالحة حيث يسمح هذا المحضر لأطراف النزاع باللجوء إلى إجراءات أخرى تهدف إلى تسوية النزاع والتي تتمثل في إجراءات الوساطة

¹ - المادة 8 من القانون رقم 90 - 02 المتعلق السابق الذكر ، وانظر كذلك

A. BENAMAROUCHE , *Grèves et conflits politiques en Algérie* ,1^{er} éd ,KARTHALA, Paris, 2000, P. 65.

² - المادة 22 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية والتي نصت على ما يلي: " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت في قوة القانون: تطبيق أو تفسير كل اتفاق جماعي ".

الفرع الثاني: الوساطة:

تلعب الوساطة دوراً هاماً في تسوية منازعات العمل الجماعية، ومرد ذلك أنها إحدى آليات منظومة وسائل التسوية الودية لحل منازعات العمل الجماعية فوجود الوسائل الودية الأخرى كالمصالحة والتحكيم لا يمنع من وجودها كآلية يلجأ إليها أطراف النزاع عند تعذر حل هذا الأخير عن طريق المصالحة.

قد يفضل أطراف النزاع عرضه على الوساطة على أساس أنها تعهد إلى طرف ثالث محايد لحل النزاع، وكون أن إرادة الأطراف تلعب دوراً هاماً وأساسياً في عملية الوساطة وبالتالي تعتبر الوساطة حلاً وسط بين المصالحة والتحكيم.

أولاً: مفهوم الوساطة ونطاقها:

تهدف الوساطة إلى التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع ويتم ذلك من خلال قبولهم للمقترحات التي يقدمها الوسيط، ومن ثم فإن دور الوسيط لا يقف عند حد تقريب وجهات نظر أطراف النزاع ولكن يتجاوزه إلى تقديم مقترحات لحل النزاع¹.

أ- مفهوم الوساطة:

يقصد بالوساطة اختيار شخص ثالث يتصف بالكفاءة والحياد ليقوم بدور المحقق المؤهل بما لديه من سلطات قانونية للبحث والتحري وجمع المعلومات الكافية حول النزاع، ليقدّم بعد انتهائه من ذلك توصية ليست لها أي قوة إلزامية إلا من إرادة الأطراف، فإذا تم الاتفاق عليها صارت اتفاقاً جماعياً وإلا بقي النزاع قائماً².

أو يقصد بها احتكام طرفي النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان إليه كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالنزاع، والملابسات التي تحيط به مع ترك له السلطة التقديرية الكاملة للوصول إلى الحل المناسب على أن يقدم هذا الأخير حله في شكل اقتراحات أو توصيات التي قد يأخذ بها أو يرفضها الأطراف كون أن الوسيط ليس له أي سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على الأطراف³.

¹ - A. BARJOT : *l'expérience de cinq moi de médiation* , Rev. Dr. Soc. n° 1,1956, P.76.

² - J. RIVERO- J. SAVATIER, op.cit., P. 387.

³ - أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص103 أو عبد الرحمن خلفي، الوجيز في منازعات العمل الضمان الاجتماعي، دار العلوم الطبعة الأولى، 2008، ص62 .

إن المشرع الجزائري في تعريفه للوساطة قد أخذ بالتعريف السابق للوساطة حيث عرفها حسب القانون رقم 90-02 السابق الذكر: " الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه"¹.

تتميز الوساطة كوسيلة لتسوية منازعات العمل الجماعية على أنها وسيلة اختيارية تخضع إلى إرادة الأطراف في قبولها أو رفضها، كما تتميز أيضا بضرورة الاحتكام إلى طرف ثالث محايد عن الأطراف وأجنبي عنهما يطلق عليه تسمية الوسيط ، تتوافر فيه بعض الصفات مثل الخبرة في المجالات الاقتصادية والمهنية حيث يسمح له ذلك بتفحص النزاع بجدية على ضوء الظروف المحيطة به².

يسعى هذا الطرف المحايد إلى تقريب وجهات النظر ما بين الطرفين في شكل توصية تستمد قوتها من إرادة الأطراف، وتعتبر هذه الميزة من أهم ما يميز الوساطة كوسيلة سلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية عن باقي الوسائل السلمية الأخرى مثل المصالحة والتحكيم³.

ب- نطاق الوساطة:

يرجع تاريخ بداية العمل بنظام الوساطة إلى ظهوره في القانون الأمريكي سنة 1947⁴ لينقل إلى النظام الفرنسي من خلال المرسوم رقم 55-478 المؤرخ في 5 ماي 1955 الذي يتضمن النظام القانوني للوساطة كوسيلة يمكن اللجوء إليها لتسوية منازعات العمل الجماعية ، إلا أن هذا المرسوم ضيق من نطاق اللجوء إلى الوساطة حيث جعل إمكانية اللجوء إليها محصور في المنازعات المتعلقة بالأجور والمنازعات الخاصة بالتفاوض حول تجديد وإعادة النظر في الاتفاق الجماعي

¹ - المادة 10 من القانون رقم 90 - 02 السابق الذكر.

² - A. BRUNE et H. GALLAND, op.cit., P. 538.

³ - P.DURAND ,A. VERTU, traité de droit du travail, tome III, DALLOZ , 1956, P. 990.

و عبد الباسط عبد المحسن: دور الوساطة في تسوية منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية القاهرة، 2000 ص27 وما بعدها .

⁴ - رشيد واضح: المرجع السابق، ص101.

الساري أو تعديله، أو إذا كان النزاع ذا أهمية كبيرة على المستوى الوطني والإقليمي والمحلي، ليوسع المشرع الفرنسي نطاق الوساطة بمقتضى قانون 26 جويلية 1957 ليشمل جميع المنازعات الجماعية ذات الطبيعة الاقتصادية سواء كانت هذه المنازعات في القطاع العام أو الخاص¹، كما استثنى المشرع الفرنسي المنازعات القانونية من نطاق الوساطة².

أما عن المشرع الجزائري ومن خلال مراحل تشريع العمالي لم ينص على إجراء الوساطة لا في قانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي للعمل ولا في قانون رقم 82-05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها الذي اكتفى هو الآخر بالنص على المصالحة في البابين الثالث والرابع منه³.

لقد نص قانون رقم 90-02 السابق الذكر على إجراء الوساطة وجعل منه إجراءً اختياريًا، لكن ومن خلال هذا القانون لم يحدد المشرع نطاق الوساطة حيث يفهم من ذلك أنه يجوز اللجوء إلى هذا الإجراء في جميع منازعات العمل الجماعية ذات الطبيعة الاقتصادية وفي القطاع الاقتصادي⁴، ولا يمكن اللجوء إليها في المسائل القانونية حيث أنه إذا لاحظ الوسيط بأن النزاع ينصب حول تفسير أو خرق لأحكام تشريعية أو تنظيمية أو اتفاقية فعليه أن يوصي طرفي النزاع بعرض هذا الأخير على الجهات القضائية المختصة.

¹ - H. TOUZARD , *proposition visant à améliorer l'efficacité de la médiation dans les conflits du travail*, Rev. Dr. Soc. n° 2,1977, p.87ets.

² - Art. L. L524-4.al .2 du C.trav .fr énonce que "Toutefois, lorsque le médiateur constate que le conflit porte sur l'interprétation ou la violation des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, il doit recommander aux parties de soumettre le conflit soit à la juridiction de droit commun compétente pour en connaître, soit à la procédure prévue aux articles L. 525-1 et L. 525-2." .
et V.aussi ,G .L. CAEN, *le conflits du parisien libéré et le system français de règlements des conflits du travail* , op.cit., P.439.

³ رشيد واضح: مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، عدد2، 2007، ص169.

⁴ عبد السلام ذيب: التعليق على قرار اللجنة الوطنية للتحكيم 01/99 الصادر بتاريخ 25 فيفري 1999، المجلة القضائية العدد الأول، 1998، ص279.

ولعل الغاية من استبعاد اللجوء إلى الوساطة في المنازعات القانونية هو أن التوصية الصادرة عن الوسيط لا تتمتع بالقوة الإلزامية، وأن هذه التوصية لا يمكن الطعن فيها ما من شأنه أن يؤدي إلى التناقض بين التوصيات التي تصدر في هذه المنازعات فضلاً عن الاحترام الذي يجب أن يتوافر للقواعد القانونية والاتفاقية¹.
نص المشرع الجزائري على نظام الوساطة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديدة في الفصل الثاني من الباب الأول منه.

إلا أن المشرع ومن خلال هذا القانون استثنى صراحة النزاعات العمالية من نطاق الوساطة بنص المادة 994 والتي جاءت كما يلي: "يجب على القاضي عرض إجراء الوساطة على الخصوم في جميع المواد باستثناء قضايا شؤون الأسرة والقضايا العمالية وكل ما من شأنه أن يمس بالنظام العام"².

إلا أنه وبالرجوع إلى هذا القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية وتفحص مواده نجد أن الوساطة التي جاء بها المشرع هي الوساطة القضائية التي يعرضها القاضي على أطراف النزاع، وأن استثناء المشرع النزاعات العمالية من هذا النوع من الوساطة، جاء نظراً إلى مبدأ الذي يقضي بأن الخاص يقيد العام، لاحتواء التشريع الخاص بالقضايا العمالية على إجراءات تنظيم الوساطة كإجراء لتسوية منازعات العمل الجماعية وتنظيمه لهذا الطريق لحل النزاعات العمالية³ ويتجسد ذلك في قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

وبذلك يكون المشرع الجزائري قد أحسن صنفاً من خلال هذا الاستثناء، كون أنه أصلاً يتم اللجوء إلى الوساطة كإجراء يهدف إلى الابتعاد عن الإجراءات

¹ - B. TÉYSSIE , *Répertoire de droit du travail*, op. cit ., P. 10.

² - المادة 994 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

³ - عبد السلام ذيب: الوساطة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص، الجزء

الأول ، الطرق البديلة لحل النزاعات المصالحة، الوساطة، التحكيم، قسم الوثائق 2009 ص550.

المعقدة والبطيئة التي تتحكم في الفصل في النزعات المطروحة أمام القاضي والتي تعد حسب المقولة الانجليزية المشهورة "justice delayed is justice denied" إنكاراً للعدالة¹، لأن الوساطة القضائية تبقى دائماً تحت سلطة القاضي في مواصلة إجراءاتها أو إنهائها. كما أنه لا يترتب عليها تخلي القاضي عن القضية ويمكن أن تعود القضية إلى الجلسة للفضل فيها² وتبقى دائماً تحت رحمة هذه الإجراءات .

على خلاف المشرع الفرنسي الذي أخذ بالوساطة القضائية في المنازعات العمل الجماعية³ ومنازعات العمل الفردية من خلال قانون 8 فيفري 1995 المتعلق بالتنظيم القضائي والإجراءات المدنية والجزائية و الإدارية⁴، إلا أن هذا الموقف انتقد من قبل الفقه الفرنسي نظراً لخصوصية النزاعات العمالية⁵.

ثانياً: إجراءات الوساطة وصلاحيات الوسيط

تتطلب دراسة الوساطة كآلية لتسوية منازعات العمل الجماعية بداية التطرق إلى كيفية تعيين الوسيط وشروط ذلك ومن ثم التطرق إلى إجراءات الوساطة وصلاحيات الوسيط في تسوية هذا النوع من النزاعات.

أ- كيفية تعيين الوسيط وشروطه:

تطبيقاً لنص المادة العاشرة من القانون رقم 90-02 السابق الذكر والتي جاءت كما يلي: "الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيين".

¹ تراري ثاني مصطفى: الوساطة كطريق لحل الخلافات في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص، ، الطرق البديلة لحل النزاعات المصالحة، الوساطة، التحكيم، قسم الوثائق ، 2009، ص556.

² المادة 994 فقرة 2 من القانون رقم 08-09 السابق الذكر والتي نصت على ما يلي: " لا يترتب على الوساطة تخلي القاضي عن القضية ويمكنه اتخاذ أي تدبير يراه ضرورياً في أي وقت ".
و المادة 1002 فقرة 3 من نفس القانون والتي نصت على ما يلي: " وفي جميع الحالات، ترجع القضية إلى

الجلسة، ويستدعى الوسيط والخصوم إليها عن طريق أمين الضبط". وانظر كذلك عمر الزاهي، الطرق البديلة لحل النزاعات، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص الجزء الأول الطرق البديلة لحل النزاعات المصالحة، الوساطة، التحكيم، قسم الوثائق 2009 ص594.

³ J. PÉLISSIER , A. SUPLOT, A. JEAMMAUD , op.cit. , n°1129, P .1294.2 et PH . AUVERGNON, F.PETIJT , D.VEILEUX , J.VILLALON, , op.cit. , P .24 .

⁴ J . PH. TRICOIT ,la Médiation judiciaire ,1^{er} éd, L'ARMATTAN ,2008, P. 28.et N. MOIZARD , un retour en grâce des médiateur, Rev. Dr. Soc. n° 3,2002, P.326.

⁵ M. C. RIVER ,les Modes Alternatifs de Règlement des conflits en droit du Travail, , Rev. justices, n°8,1997.P35

لقد ترك المشرع الجزائري الحرية المطلقة لأطراف النزاع في تعيين الوسيط لمحاولة تقريب وجهات النظر بينهما بغرض التوصل إلى تسوية ودية للنزاع القائم وسمح لهذه الأطراف بتعيين شخص وليس هيئة تتولى هذه المهمة.

وفي هذا السياق يرى جانب من الفقه أن إعطاء الحرية لأطراف النزاع في اختيار الوسيط فضلاً على أنه قد يكون للشخص الذي اختير كوسيط معرفة عن النزاع المطروح مما يساهم ذلك في تسوية هذا النزاع في وقت قصير بحيث تساهم هذه المعرفة السابقة في التعجيل بحل النزاع¹.

إلا أنه وما يأخذ على المشرع الجزائري أنه لم يحدد الشروط التي يجب أن تتوفر في شخص الوسيط والشروط الواجب توافرها في عملية التعيين، إذا يجب عليه أن يحدد ذلك كما فعل فيما يتعلق بالوساطة القضائية²، أو كما فعل المشرع الفرنسي و المشرع المصري كما سيتم توضيحه .

يشترط المشرع الفرنسي في تعيين الوسيط الكفاءة والقدرة على الإقناع والتمتع بالخبرة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية لأن مجال أو نطاق الوساطة كما سبق، يقتصر على النزاعات الجماعية ذات الطابع الاقتصادي، وفي هذا السياق يترك للوزير المكلف بالعمل تقدير توافر هذه الخبرة الاقتصادية والاجتماعية بالنسبة للوسطاء، الذين يتم اختيارهم ضمن قائمة الوسطاء التي تتولى تسوية المنازعات العمل الجماعية على المستوى الوطني، كما يقوم مدير علاقات العمل في الإقليم باختيار وسطاء بنفس الشروط على المستوى الإقليمي³.

¹ - J . HOURELLS , *le succès de la médiation en nouvelle zéland*, R.I.T, n° 1 .1977 p. 57.

² - المرسوم التنفيذي رقم 09-100 المؤرخ في 10 مارس 2009 الذي يحدد كفاءات تعيين الوسيط القضائي، ج. ر. عدد 16 سنة 2009 وانظر كذلك تراري ثاني مصطفى: المرجع السابق، ص 561.

³ - B .TÉYSSIE , *Répertoire de droit du travail*, op. cit ., P. 11.

وهو ماذهب إليه المشرع المصري في نص المادة 172 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري الجديد والتي نصت على ما يلي: "يجب أن يتوافر في وسيط النزاع الذي يتم اختياره من قائمة الوسطاء: أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع، ألا يكون له مصلحة في النزاع ، ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته " .

تعتبر الجنسية الفرنسية من بين الشروط الواجب توافرها في الوسيط المكلف بهذه المهمة بالإضافة إلى تمتعه بحقوقه المدنية والسياسية¹.

أما عن الشروط الواجب توافرها عند عملية التعيين، يجب أن تحدد قوائم للوسطاء حسب طبيعة النزاع (سواء على المستوى الوطني، الإقليمي أو المحلي) ويجب أخذ رأي المنظمات العمالية وأصحاب العمل ويقتصر الأمر هنا بالمنظمات الأكثر تمثيلاً للعمال على المستوى الوطني، وبعدها يتم نشر قوائم الوسطاء، يهدف هذا الإجراء إلى إعلام العمال والمنظمات النقابية بقائمة الوسطاء التي يمكن لهم إختيار وسيط منها في حالة وجود نزاع جماعي في العمل²، كما أن المشرع الفرنسي وحرصاً منه على فعالية هذه الآلية من جهة وعلى اختيار أحسن العناصر من جهة أخرى نص على أنه يجب مراجعة قوائم الوسطاء كل ثلاث سنوات³.

ب- إجراءات الوساطة:

بالرجوع إلى القانون رقم 90-02 نجد أنه نص على أن الوساطة إجراء اتفاقي يخضع لإرادة الأطراف باللجوء إليها ولم ينظم الإجراءات التي يجب على الأطراف إتباعها عند عرض النزاع على الوسيط من أجل حل هذا النزاع المطروح، كما أنه لم يحدد المدة التي على الوسيط التقيد بها خلال مهمته وإنما ترك ذلك لحرية الأطراف، حيث انه وبعد الاتفاق على النزاع على الوساطة تحدد مدة اتفاقية وعلى الوسيط أن يعرض الحل المقترح للنزاع قبل انتهاء هذه المدة ويكون ذلك على شكل توصية معللة ترسل منها نسخة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً⁴.

¹ - Art. R. 524-13. du C.trav .fr énonce que "Les médiateurs, les experts et les personnes qualifiées aux offices desquelles peuvent recourir les médiateurs doivent être de nationalité française et jouir de leurs droits civils et politiques .".

² - J.C. JAVILLIER, Manuel droit de travail, 5^{eme} éd, LGDJ,paris , 1995, P.550.

³ - Art. R.524-12. du C.trav .fr énonce que "Les listes des médiateurs sont soumises à révision tous les trois ans. Elles peuvent être complétées à toute époque en cas de besoin .".

⁴ - نصت المادة 12 من القانون رقم 90 - 02 السابق الذكر على ما يلي: "يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، و يرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً". وانظر كذلك

F. B. BELKACEM , *la médiation en Algérie*, Rev.de la cours suprême, n° spéc, *les Modes Alternatifs de Règlement des litiges, conciliation , médiation et arbitrage*, département de la documentation, 2009, P.92.

وأمام هذا الغموض الذي يكتنف التشريع العمالي الجزائري في هذا المجال حيث أنه وعلى اعتبار أن الاتفاقيات الجماعية مصدر مهني يتم اللجوء إليه في حالة النزاع وعليه يمكن للاتفاقيات الجماعية أن تنظم إجراءات الوساطة لسد الفراغ الموجود في القانون.

إلا أنه وبالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية نجد أن معظمها لم تعالج إجراءات الوساطة ولم تفصل كثيراً في الإجراءات المتعلقة بالوساطة وإنما نصت فقط على إمكانية اللجوء إليها طبقاً للتشريع المعمول به فمثلاً ما تضمنته المادة 352 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك والتي جاءت كما يلي: "في حالة عدم حل النزاع عن طريق المصالحة الداخلية، فإن الطرف الأكثر استعجالاً يحيل النزاع إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً للشروع في إجراءات المصالحة أو الوساطة طبقاً للأحكام التشريعية السارية المفعول".

كما أن الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر نصت على أنه يمكن اللجوء إلى إجراءات الوساطة بعد فشل المصالحة أمام مفتش العمل، وذلك باتفاق مشترك في أقرب الآجال¹.

وما يلاحظ على هذه الاتفاقية أنها نصت على إمكانية اختيار الوسيط باتفاق مشترك وأعطت الأفضلية للأشخاص المؤهلين الذين يمارسون أو مارسوا مهام في القطاع وهو ما جاءت به المادة 25 في فقرتها الثانية "في حالة قبول الطرفين للوساطة يتم اختيار الوسيط باتفاق مشترك أو من الأفضل أن يكون من الأشخاص المؤهلين الذين يمارسون أو مارسوا مهام في القطاع"

كما حددت فقرة الثالثة من نفس المادة مدة 15 يوماً من تاريخ تعيين الوسيط من أجل عرضه على الأطراف الاقتراحات التي توصل إليها في شكل توصية معللة مع تسليم نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً².

¹ المادة 25 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر السابقة الذكر .

² المادة 25 فقرة 3 من نفس الاتفاقية السابقة الذكر .

بينما حصرت بعض الاتفاقيات الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري الوساطة في جهة محددة وتتمثل في مكاتب تجمع المصالح المشتركة les bureaux du groupement d'intérêts communs والنقابة الوطنية لدواوين الترقية والتسيير العقاري، حيث رأى جانب من الفقه أن هذا الإجراء مخالف لما ذهب إليه المشرع الجزائري حيث اشترط أن يكون الوسيط من الغير¹ .

إذا كان المشرع الجزائري لم يتناول بدقة كل الجوانب الإجرائية المتعلقة بالوساطة ، فإن المشرع الفرنسي قد تطرق لمختلف تلك الجوانب حيث نص على مدة ثلاث أيام للاتفاق على تعيين الوسيط ،ويقوم بعدها الوزير بتعيينه وإرسال ملف النزاع إليه إذا كان ذلك على المستوى الوطني أما إذا كان ذلك على المستوى المحلي فيقوم رئيس لجنة المصالحة الإقليمية بنفس الإجراء².

ج- صلاحيات الوسيط:

تطبيقاً لنص المادة 11 من القانون رقم 90-02 السابق الذكر والتي جاءت كالآتي: "يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهته".

يتبين من نص المادة السابقة أن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة الوصول إلى حل للنزاع المعروض عليه، وما دام أن المشرع لم يحدد له سلطات خاصة في أداء مهامه فإن له القيام بكل ما يراه مناسباً لتسوية النزاع³.

يمكن تقسيم سلطات الوسيط إلى مهمتين تتمثل الأولى في مهمة التحقيق والتحري في ملبسات النزاع و من خلال هذه المهمة له أن يستعين بالخبراء والتقنيين⁴، وذلك في المجالات التي يستعصي عليه الإلمام بها، ويرى أن اللجوء إلى هؤلاء سوف يقوده إلى علامات تهدف إلى تقريب وجهات النظر بين الطرفين.

¹ - بن عزوز بن صابر : الرسالة السابقة الذكر، ص. 180 .

² - J.C. JAVILLIER , op. cit ., P. 550et B. TÉYSSIE , op.cit., P. 593.

³ - أحمية سليمان:آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري،المرجع السابق، ص103.

⁴ - رشيد واضح: المرجع السابق، ص102.

وتكمن الثانية في استدعاء الوسيط للأطراف المعنية بالنزاع من جهة من أجل إحاطته بالموضوع وبكل جوانبه ومؤثراته، كما يمكن له استدعاء أي شخص يرى أن الاستماع إليه والأخذ بشهادته ضروري لتكملة مهمته، كما يجوز للوسيط أن يطلب من مفتش العمل المختص إقليمياً مساعدته في اعتباره مختص في قوانين العمل نظراً لتجربته في هذا الميدان، و لا يجوز لهذا الأخير التدخل في عملية الوساطة المسندة إلى الوسيط إلا بطلب صريح من هذا الأخير¹.

لقد دعم المشرع مهمة التحقيق المسندة إلى الوسيط حيث يجب على الأطراف التي تم استدعاؤها من طرف الوسيط أو طلب هذا الأخير مساعدتها الالتزام بالمصادقية في تقديم المعلومات والوثائق اللازمة والكافية وكذا في كيفية التعامل مع الوسيط ليتسنى لهذا الأخير القيام بمهمته على أحسن وجه، وبمفهوم المخالفة فإن كل من يخالف هذه الأحكام أو القاعدة سيتعرض إلى عقوبات².

وفي هذا السياق وبالنظر إلى المشرع الفرنسي نجد أنه هو الآخر منح صلاحيات واسعة للوسيط ونص عليها صراحة في قانون العمل حيث يحق للوسيط سماع أطراف النزاع سواءً بصورة انفرادية أو عن طريق استدعائهم لاجتماع مشترك كما يمكن للوسيط طلب من الأطراف المتنازعة تقديم مذكرات مكتوبة حول ملبسات النزاع المعروض عليه ويتعين على الوسيط إبلاغ كل طرف على مذكرات الطرف الآخر كما يجوز أيضاً له الإطلاع على الحالة الاقتصادية والمالية والاجتماعية لأطراف النزاع وللمؤسسة، و له أيضاً الاستعانة بالخبراء والمختصين من أجل القيام بمهامه³.

¹ - رشيد واضح: مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 179.

² - نصت المادة 54 من القانون رقم 90-02 السابق الذكر على ما يلي: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000 دج و2000 دج و شهرين إلى ستة أشهر حبساً أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من زود الحكام و الوسطاء المذكورين في أحكام هذا القانون بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مارس مناورات احتيالية تستهدف الضغط على أعضاء هذين الجهازين بغية توجيه قرارهما أو توصيتهما".

³ - G . COUTURIER, op.cit., P. 525 et B .TÉYSSIE , *droit du travail, relations collectives de travail*

⁴ *4^{eme} éd*, LITEC, DALLOZ ,paris , 2005, P. 579.

على الرغم من السلطات الواسعة التي يتمتع بها الوسيط لأداء مهامهم ودورهم في تسوية منازعات العمل الجماعية، إلا أنه وفي مقابل ذلك هناك التزامات تقع على عاتقهم ويتعين عليهم مراعاتها أثناء القيام بمهامهم، ومنها الالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية الخاصة بالنزاع¹ والتي لها علاقة بالمؤسسة وظروفها وكذا الالتزام بفحص عناصر النزاع فقط، كما أن المشرع الفرنسي أورد التزاماً آخر على عاتق الوسيط وهو التزام بعدم فحص المنازعات الجماعية ذات الطابع القانوني².

إن عملية الوساطة قد تتوصل إلى نتائج ايجابية وتترجم هذه النتائج في اتفاق أطراف النزاع على حل لهذا الأخير، ويصاغ ذلك في شكل توصية معلة ترسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، غير أنه وعلى اعتبار أن التوصية ليست حكماً أو قراراً تحكيمياً فإنها لا تأخذ القوة الإلزامية لها إلا إذا اتفق أطراف النزاع عليها³.

إلا أن المشرع الجزائري لم يوضح ما مصير التوصية التي يصدرها الوسيط في حالة رفضها من قبل أطراف النزاع، على خلاف المشرع الفرنسي الذي منح مدة 48 ساعة كفرصة لأطراف النزاع بعد رفضهم لهذه التوصية بمراجعة موقفهم والعدول عن هذا الرفض وقبول هذه التوصية، وبعد انتهاء هذه المهلة يرفع الوسيط تقريراً مفصلاً عن سبب رفض أطراف النزاع هذه التوصية إلى وزير العمل ويتعين على هذا الأخير نشر هذه التوصية في مدة ثلاث أشهر في الجريدة الرسمية من تاريخ رفع التقرير إليه⁴. إن نشر لهذه التوصية في الجريدة الرسمية يعتبر وسيلة ضغط على أطراف النزاع لقبولها ما دام أنه تم إطلاع الرأي العام عليها من خلال عملية النشر حسب رأي جانب من الفقه الفرنسي⁵.

¹ نصت المادة 11 من القانون رقم 90-02 السابق الذكر على ما يلي: " يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمة و تعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته "

² B .TÉYSSIE , *Répertoire de droit du travail*, op. cit ., P. 10.

³ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص103. et V. aussi A. RAMIN , *du rôle et de l'utilité du médiateur au travers d'une grève significative: les conflits SNECMA*, Rev. Dr. Soc. n°12,1989, p.841.

⁴ - PH. AUVERGNON, F.PETIJT , D.VEILEUX , J.VILLALON, op. cit ., P. 24.

⁵ - B . OPPETIT , *arbitrage, médiation et conciliation*, Rev. arb., n° 3 .1984 P. 310.

إن الحرية المطلقة التي تركها المشرع إلى أطراف النزاع الجماعي في تنظيم عملية الوساطة والاتفاق على إدراج إجراء الوساطة إجراءاتها في الاتفاقيات الجماعية من عدمها، انعكس سلبا على فعالية هذه الآلية في الواقع العملي ، إذ نجد أن أطراف النزاع الجماعي لا تلجأ إلى هذه الآلية لفض نزاعات العمل الجماعية وتجعل من احتمالات التوصل إلى تسوية النزاع ضئيلة.

إذ من المستحسن على المشرع الجزائري التدخل من أجل وضع القواعد العامة في تنظيم عملية الوساطة ككل. ففي ما يتعلق بشروط تعيين الوسيط يجب وضع عدة قوائم للوسطاء على المستوى الوطني ليتسنى لأطراف النزاع اللجوء إليها من أجل اختيار وسيط في حالة النزاع.

أما عن الشروط الواجب توافرها في الوسيط فيجب النص على شرط الكفاءة والخبرة في المجالات الاقتصادية ، وكذا النص على شرط الجنسية الجزائرية لأنه وحسب النص الحالي يجوز لشخص أجنبي أن يتولى هذه المهمة و كما يستحسن أيضا تحديد بشكل واضح الإجراءات الواجب إتباعها في حالة الاتفاق باللجوء إلى الوساطة مع تحديد مهلة لمهمة الوسيط ومهلة لعدول أطراف النزاع عن رفضهم للتوصية التي يقترحها الوسيط.

بالإضافة إلى النص أيضا على عقوبات ضد الوسطاء في حالة إفشاءهم لأسرار المؤسسة التي اطلعوا عليها أثناء تأدية مهامهم، لأن غياب هذه العقوبة قد يكون سببا في عدم لجوء أطراف النزاع إلى الوساطة خوفا من إفشاء أسرار المؤسسة والمعلومات السرية عنها.

إن تنظيم عملية الوساطة بالشكل الحالي تجعل أطراف النزاع تتفر من هذه الآلية نظرا للغموض الذي يشوبها من جهة، وإلى عدم تعود أطراف النزاع اللجوء إلى هذه الآلية لغياب قوائم للوسطاء يتم اللجوء إليها في حال النزاع ويبقى لهؤلاء اللجوء إلى وسائل أخرى لتسوية النزاع الجماعي مثل التحكيم.

المطلب الثاني: التحكيم

نظراً لأهمية التحكيم في البحث والوصول إلى تسوية النزاع القائم في العمل سعت معظم الدول إلى الاهتمام به من أجل تمكين أطراف النزاع الجماعي من تسوية الخلاف القائم بينهما بطريقة رضائية دون اللجوء إلى القضاء، حيث ظهر نظام التحكيم في بريطانيا ابتداءً من سنة 1850 وتطور بعدها خاصة ببروز أهميته في تسوية النزاعات العمالية الجماعية التي لم توفق الإجراءات الودية الأخرى في تسويتها¹.

إن التحكيم من أفضل الوسائل لحل نزاعات العمل الجماعية دون اللجوء إلى القضاء وذلك بتراضي أطراف النزاع في الحل المتوصل إليه، لذلك قيل احتكم ولا تتقاضى *d'ont litigat arbitrate*².

فالتحكيم كأصل عام هو اختياري بمحض إرادة الأطراف في اللجوء إليه³ باستثناء بعض النظم القانونية التي تجعل منه إجراءً إجبارياً مثل المشرع المصري⁴ والمشرع الكويتي⁵ وكذا المشرع الجزائري إذا تعلق الأمر بالنزاعات التي تثور في المؤسسات والهيئات العمومية⁶.

وفي هذا السياق حيث رأى البعض أن إلزامية أو اختيارية اللجوء إلى التحكيم ترجع إلى التقدم الاقتصادي للدولة، حيث أن الدولة السائرة في طريق النمو تلجأ إلى التحكيم الإجباري لإعادة التوازن بين طرفي علاقة العمل كلما اختل ذلك لصالح أحدهما حيث لا تسمح ظروفها بإطلاق الحرية لأطراف علاقة العمل باللجوء إلى الإضراب أو الغلق نظراً لأثاره المدمرة على للطرفين وعلى الاقتصاد الوطني⁷

¹ - رشيد واضح: المرجع السابق، ص103.

² - وجدي راغب فهمي: هل التحكيم نوع من القضاء، مجلة الحقوق الكويتية، سنة 17، 1993، ص171.

³ - A. BENAMAROUCHE , *Grèves et conflits politiques en Algérie*, op. cit. , P. 66.

⁴ - مصطفى أبو عمرو: علاقات العمل الجماعية، دار الجامعية الجديدة للنشر، 2005، ص323.

⁵ - إبراهيم الدسوقي أبو الليل : التنظيم القانوني لعلاقات العمل وفق القانون الكويتي والقوانين المقارنة و القانون الدولي مجلة الحقوق الكويتية عدد، 3، 1994، ص114.

⁶ - المادة 49 فقرة 1 من القانون رقم 90- 02 السابق الذكر.

⁷ - رأفت الدسوقي: التحكيم في قانون العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2008، ص141.

يقصد بالتحكيم الاتفاق على طرح النزاع على شخص معين أو أشخاص معينين ليفصلوا فيه دون المحكمة المختصة¹، أو هو وسيلة لتسوية نزاع قائم وذلك باللجوء إلى شخص أو أشخاص معينين من قبل أطراف النزاع للوصول إلى حل لهذا النزاع عن طريق قرار ملزم للطرفين².

لقد اختلف الفقه في طبيعة التحكيم فمنهم من يرى أنه ذو طبيعة تعاقدية، ومنهم من يرى أنه قضاء من نوع خاص، كما رأى البعض الآخر باستقلالية التحكيم³. ورغم هذا الاختلاف فإن التحكيم أمر يكاد يكون حتمياً باعتباره المرحلة الأخيرة لتسوية النزاع الجماعي كلياً أو من خلال ما تبقى منه بعد المصالحة والوساطة. ولبيان فعالية التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية سوف نتطرق بداية إلى كيفية تعيين المحكمين وشروط ذلك، ثم إلى إجراءات التحكيم وصلاحيات المحكم لنهائي في الأخير بدراسة القرار التحكيمي وتنفيذه وكذا إمكانية الطعن فيه.

الفرع الأول: كيفية تعيين المحكمين

إن اللجوء إلى التحكيم في منازعات العمل الجماعية يقتضي أن يكون النزاع جماعياً يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية وشروط العامة للعمل، ويجب أن يكون في مؤسسة خاضعة إلى تطبيق قانون العمل وغير مستبعدة من تطبيق هذا القانون كما يجب أن لا يكون النزاع من المسائل التي لا يجوز التحكيم بشأنها أو تلك المتعلقة بمخالفة النظام العام⁴ ويجب أيضاً أن لا يكون قد فصل فيه عن طريق القضاء⁵.

¹ احمد أبو الوفا: التحكيم والاختياري والإجباري، منشأة المعارف، مصر ، طبعة 2000 ، ص 15.

² - X.L. DE LLEFONDS ,et A. HOLLAND , *l'arbitrage* ,collection que sais je , éd, PUF ,1995, P. 3.

³ وجدي راغب فهمي: المرجع السابق، ص 133. وأحمد محمد حشيش: طبيعة المهمة التحكيمية، دار الفكر الجامعي، طبعة 2000، ص 23 و نجيب احمد عبد الله ، ثابت الجبلي: التحكيم في الدول العربية دراسة مقارنة ،المكتب الجامعي الحديث ، طبعة 2006، ص 50 .

⁴ المادة 1006 من القانون رقم 08-09 السابق الذكر والتي نصت على ما يلي: "يمكن لكل شخص اللجوء إلى التحكيم في الحقوق التي له مطلق التصرف فيها لايجوز التحكيم في المسائل المتعلقة بالنظام العام أو حالة الأشخاص وأهليتهم ". وانظر كذلك ممدوح عبد الحميد عبد المطلب ، إنعام السيد الدسوقي، تأثير فكرة النظام العام على حكم التحكيم و تنفيذه مجلة الأمن والقانون، الكويت، عدد4 ، 1990 ، ص 140.

⁵ احمد أبو الوفا: التحكيم في الدول العربية دراسة مقارنة ،، منشأة المعارف، مصر ، طبعة 2001 ، ص 11.

يخضع تعيين المحكمين إلى الإرادة المشتركة لأطراف النزاع ويعتبر هذا التعيين تعبيراً لهذه الإرادة، سواءً أثناء إبرام الاتفاقيات الجماعية حيث تحدد قائمة مسبقة بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء لهم عند وقوع النزاع أو يتم التعيين كلما تطلب الأمر ذلك وهو ما يعرف بالإجراء الاتفاقي¹.

لقد أحال المشرع الجزائري أطراف النزاع في حالة اتفاقهما على عرض النزاع على التحكيم إلى نصوص المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية الملغى بالقانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية الجديد وعلى اعتبار أن هذا القانون حل محل القانون السابق فإنه يتم اللجوء إلى القانون الجديد في مواده من 1006 إلى 1038.

إن هذه الإحالة التي جاء بها المشرع غير صائبة لأن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ينظم التحكيم بصفة عامة.

وبالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد أن المشرع ترك تعيين المحكمين أو كيفية تعيينهم إلى الإرادة المشتركة لإطراف النزاع و نص على انه يجب أن يتم ذلك كتابة² مع تحديد موضوع النزاع³، وفي حالة إعتراض صعوبة في تشكيل المحكمة التحكيمية يعين المحكم أو المحكمون من قبل رئيس المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها إبرام العقد أو محل تنفيذه⁴، كما نص أيضاً على أن يكون عدد المحكمين في حالة الجماعة وتراً دون أن يحدد عدداً أقصى كما نصت على ذلك المادة 1017 من نفس القانون بقولها: " تتشكل محكمة التحكيم من محكم أو عدة محكمين بعدد فردي.

¹- أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص106. et V. G. L.CAEN , J. PÉLISSIER , ,op. cit ., 1988, P. 1059.

²- المادة 1008 من القانون رقم 08-09 السابق الذكر

³- المادة 1012 من القانون رقم 08-09 السابق الذكر

⁴- المادة 1009 من القانون رقم 08-09 السابق الذكر والتي نصت على ما يلي: " إذا اعترضت صعوبة في تشكيل محكمة

التحكيم يعين المحكم أو المحكمين، من قبل رئيس المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها إبرام العقد أو محل تنفيذه ". علي عكس ما كان عليه في ظل قانون الإجراءات المدنية القديم حيث كان ذلك من اختصاص الرئيس الأول للمحكمة العليا حسب نص المادة 442 مكرر3 من قانون الإجراءات المدنية القديم وهو الأقرب إلى الصواب لان للمحكمة العليا محكمة قانون وليس محكمة موضوع .

وبذلك يكون المشرع قد اختار العدد الوتر ترجيحاً للطبيعة القضائية للتحكيم، لأن قرارات التحكيم تأخذ بأغلبية الأصوات ولا يمكن الحصول على هذه الأغلبية دون أن يكون العدد فردياً¹، ولا يمكن إسناد المهمة التحكيمية إلا لشخص طبيعي متمتع بحقوقه المدنية، أما إذا أسندت هذه المهمة إلى شخص معنوي فيجب على هذا الأخير أن يحدد عضواً أو أكثر من أعضائه بصفته محكم².

نظراً لطبيعة المهمة المسندة إلى المحكم يجوز رده عندما يوجد سبب رد منصوص عليه في نظام التحكيم والمتفق عليه من قبل الأطراف وذلك عندما تكون للمحكم علاقة أو مصلحة مع أحد الأطراف تمس باستقلاليتهم، كما أنه وفي حالة علم المحكم بقباليته للرد يجب على هذا الأخير إخبار أطراف النزاع بذلك ولا يجوز له القيام بمهمته إلا بموافقتهم³.

إن قبول المحكم لمهمته أصبح من القواعد الأمرة التي ترتبط بها صحة تشكيل المحكمة التحكيمية كما أنه وفي حالة رفض المحكم لمهمته يستبدل بغيره من المحكمين بأمر من رئيس المحكمة المختصة⁴ إلا أنه وفي هذا السياق فإن تدخل القاضي في تعيين محكم في هذه الحالة يتناقض مع مبدأ اختيارية التحكيم وحرية الأفراد في اختيار ما تتفق إرادتهم فيه من المحكمين.

الفرع الثاني: سلطات المحكمين وإجراءات التحكيم

أولاً: سلطات المحكمين

بالرجوع إلى التشريع الجزائري وفيما يتعلق بصلاحيات وسلطات المحكمين نجد أن هذا الأخير لم يحددها صراحة، ولم يبين نوع النزاعات التي يجوز لهيئات التحكيم النظر فيها. وهو ما يفهم أن هيئات التحكيم والمحكمين يتمتعون بصلاحيات واسعة ومطلقة في اعتماد كل السبل و الوسائل الضرورية التي تمكنها من الوصول

¹ عبد الرحمن بربارة : شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، منشورات بغدادية، الطبعة الأولى 2009 ، ص 542.

² المادة 1014 من القانون رقم 08-09 السابق الذكر .

³ المادة 1015 فقرة 2 من القانون رقم 08-09 السابق الذكر والتي نصت على ما يلي: " إذا علم المحكم انه قابل للرد، يخبر الأطراف بذلك ، ولا يجوز له القيام بمهمته إلا بموافقتهم"

⁴ المادة 1015 من القانون رقم 08-09 السابق الذكر .

إلى إصدار حكمهم بالاعتماد على قواعد القانون ومبادئ العدالة والإنصاف¹.
وأمام عدم تفصيل المشرع الجزائري لصلاحيات المحكم وبالرجوع إلى بعض
التشريعات العمالية ومنها التشريع المغربي، الذي منح للمحكم نفس الصلاحيات
المخولة لرئيس اللجنة الإقليمية للمصالحة من خلال نص المادة 570 الفقرة الرابعة
من مدونة الشغل المغربية² والتي أحالتنا بدورها إلى نص المادة 561 من نفس
القانون والتي نجدها تنص على ما يلي: "يتمتع رئيس اللجنة الإقليمية للمصالحة بأوسع
الصلاحيات لتقضي أوضاع المقاولات وأوضاع الأجراء المعنيين بنزاع الشغل
الجماعي. ويمكن له أن يأمر بإجراء جميع الأبحاث والتحريات لدى المقاولات
والأجراء العاملين بها، وأن يطلب من الأطراف تقديم كل المستندات، أو المعلومات
كفيما كان نوعها، التي يمكنه أن يستتير بها. ويمكنه أن يستعين بخبراء أو بأي شخص
آخر يرى فائدة في الاستعانة به".

وبذلك قد منحت هذه المادة صلاحيات واسعة للمحكم من أجل أداء مهامه في الوصول
إلى تسوية للنزاع القائم بين أطرافه، وهو نفس الاتجاه الذي سلكه المشرع الفرنسي
في نص المادة L525-3 من قانون العمل الفرنسي، بالإضافة إلى أنه يعتمد المحكم
على القانون فيما يخص الإشكالات القانونية التي تعرض عليه وعلى مبادئ العدالة فيما
يخص الإشكالات الاقتصادية³، مع النص على أنه لا يجوز التحكيم في مناعات العمل
الفردية وكل بند في الاتفاقيات الجماعية ينص على التحكيم في مناعات العمل الفردية
يعتبر باطلا⁴، كما يجوز اللجوء إلى التحكيم في مناعات العمل الفردية إذا انتهاء
علاقة العمل بين المستخدم والعامل (انتهاء علاقة التبعية) حسب رأي جانب من الفقه
الفرنسي⁵.

¹ - أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص112.

² - المادة 570 فقرة 4 من من مدونة الشغل المغربية السابقة الذكر والتي نصت على ما يلي: " يتوفر الحكم، من أجل أداء مهامه، على نفس الصلاحيات المخولة لرئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة في المادة 561 أعلاه".

³ - Art. L. 524-4.al.2et 3 du C.trav. fr. et V. B. TÉYSSIE, ,*Répertoire de droit du travail*,op. cit., P. 13.

⁴ - cass.soc.13 mars 1959,cité in. G. L.CAEN, J. PÉLISSIER,op. cit., P. 1060.

⁵ - J.ROBERT, *les conflits individuels du travail et l'arbitrage*, Rev. arb., n° 2.1982 p. 169et E.COIRTOIS - CHANPENNOIS, *l'arbitrage des litiges en droit du travail, étude comparative des droits français et américain*, Rev. arb., n° 2.2003 p. 361.

ثانياً: إجراءات التحكيم

بعد إتمام عملية تعيين المحكمين أو المحكم يتم عرض النزاع عليهم من قبل أطراف النزاع معاً أو من الطرف الأكثر استعجالاً¹، ولا يجوز للمحكمين أو المحكم الامتناع عن أداء مهامهم التي بدأوا فيها ولا يمكن عزل هؤلاء خلال مدة المهمة التحكيمية إلا بناءً على اتفاق جميع أطراف النزاع²

يباشر أعضاء المحكمة التحكيمية مهمتهم في الوصول إلى تسوية النزاع، حيث تقدم لهم كافة الوثائق والمعلومات والمحاضر الخاصة بمختلف المراحل التي مر بها النزاع، ويتم انجاز أعمال التحقيق والمحاضر من قبل جميع المحكمين في حالة الجماعة أو الهيئة، كما يجوز لهم ندب أحدهم للقيام بهذه المهمة³، حيث يمكن مبدئياً لأعضاء المحكمة التحكيمية الأمر بأي إجراء من إجراءات التحقيق التي يرونها ضرورية لأداء مهمتهم، والحصول على كافة المعلومات المفيدة والتقارير والمحاضر كما يجوز لهم سماع الشهود أو تعيين خبراء في المسائل التي يستعصي على هيئة التحكيم الإلمام بها⁴، إلا أنه ومن خلال الاستعانة ببعض المستندات والأوراق وإذا تم الطعن بالتزوير في ورقة ولو من الناحية المدنية أو حصل عارض جنائي يحيل المحكمون الخصوم إلى الجهات القضائية المختصة بذلك لأن ذلك ليس من اختصاصهم نظراً لخطورة هذا الإجراء، ويتم استئناف سريان الخصومة التحكيمية أو أجل التحكيم من تاريخ الحكم في هذه المسألة العارضة⁵.

¹ - المادة 1010 من القانون رقم 08-09 السابق الذكر.

² - المادة 1018 فقرة 2 من القانون رقم 08-09 السابق الذكر.

³ - المادة 1020 من القانون رقم 08-09 السابق الذكر.

⁴ - رشيد واضح: مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 193.

⁵ - المادة 1021 فقرة 1 من القانون رقم 08-09 السابق الذكر. وانظر كذلك عبد الرحمان بربارة، المرجع السابق، ص 545.

إن مساعدة القضاء للتحكيم تنحصر فقط في حالة وجود صعوبة لتشكيل المهمة التحكيمية أو تعيين المحكم أو في حالة تمديد آجال وفق نظام التحكيم ولا يمكن لجهاز القضاء أن يتدخل في أعمال التحقيق التي تقوم بها هيئة التحكيم أو المحكم كامتناع الشاهد عن الحضور أو إلزام شخص بإحضار مستندات أو وثائق منشئة للنزاع¹.

لقد حدد قانون الإجراءات المدنية والإدارية مدة 4 أشهر للمهمة التحكيمية وذلك من يوم تعيين المحكم أو المحكمين أو من تاريخ تمديد الأجل اتفاقاً أو قضاءً عند حصول عارض في تشكيل المحكمة التحكيمية أو من تاريخ إخطار المحكمة التحكيمية. يجب على أطراف النزاع تقديم دفاعهم والمستندات الثبوتية لذلك في أجل 15 يوماً قبل انقضاء ميعاد التحكيم لأن المحكم أو هيئة التحكيم لا تفصل في النزاع إلا بناء على الوثائق والمستندات والد فوع المقدمة خلال هذه المدة².

إن الميعاد الذي جاء به قانون الإجراءات المدنية والإدارية والمقدر بأربعة أشهر أو ثلاثة أشهر التي جاء بها قانون الإجراءات المدنية القديم³، لا تتوافق مع المدة المحددة وفق القانون رقم 90-02 والمتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب والذي حددها بثلاثين يوماً من تاريخ تعيين المحكم أو المحكمين⁴.

إلا أنه وبالنظر إلى المدة المقررة في القانون رقم 90-02 السابق الذكر وبعد مقارنتها مع بعض النظم التشريعية العمالية مثل التشريع المغربي الذي حدد مدة أربعة أيام للمحكم من أجل استصدار الحكم التحكيمي وذلك من تاريخ مثول الأطراف أمامه⁵. وبالتالي فإن المدة التي جاء بها المشرع الجزائري طويلة مقارنة بالتشريع المغربي.

¹ عبد الحميد الأهدب: قانون التحكيم الجزائري الجديد، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص، الجزء الأول، الطرق البديلة لحل النزاعات، قسم الوثائق، 2009 ص 118.

² عبد الرحمان بربارة: المرجع السابق، ص 545.

³ المادة 447 فقرة 2 من قانون الإجراءات المدنية القديم.

⁴ نصت المادة 13 فقرة 2 من القانون رقم 90-02 السابق الذكر على ما يلي: " يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوماً الموالية لتعيين الحكام، و هذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه ".

⁵ المادة 574 من مدونة الشغل المغربية السابقة الذكر والتي نصت على ما يلي: " يصدر الحكم قراره التحكيمي داخل أجل لا يتجاوز أربعة أيام من تاريخ مثول الأطراف أمامه " .

إن للتحكيم اثر موقف للإضراب، فقد نص المشرع الجزائري في المادة 25 من القانون رقم 90-02 السابق الذكر أنه بمجرد اتفاق طرفي الخلاف الجماعي على عرض خلافها على التحكيم لا يمكن اللجوء إلى الإضراب كما يوقف هذا الأخير إذا شرع فيه¹. ومنه أن تعليق الإضراب يوفر ضمان للسير العادي لإجراءات التسوية السلمية، ضف إلى ذلك أن اتفاقية العمل الجماعية قد تتضمن مقتضيات اللجوء إلى الحلول السلمية.

تدعيماً للمهمة التحكيمية وللوصول إلى تسوية للنزاع القائم وكذا من أجل احترام الإجراءات المتبعة أمام هيئة التحكيم، وإعطاء مصداقية أكثر للمهمة التحكيمية نص المشرع على عقوبات جزائية تفرض على كل من يقدم إلى هيئات التحكيم أو المحكم معلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو يمارس مناورات احتيالية تهدف إلى الضغط على أعضاء المحكمة التحكيمية أو المحكم بغية توجيه قراره².

الفرع الثالث: القرار التحكيمي وتنفيذه

بعد اقتناع المحكم أو بعد المداولة السرية لهيئة التحكيم يصدر القرار التحكيمي بأغلبية الأصوات مسبباً، ويجب أن يتضمن هذا الأخير أسماء وألقاب المحكم أو هيئة التحكيم وكذا تاريخ ومكان صدور، وكذا أسماء وألقاب أطراف النزاع مع تسمية موطنهم وتسمية الأشخاص المعنوية ومقرها الاجتماعي، بالإضافة إلى ذكر أسماء وألقاب المحامين أو من مثل أو ساعد أطراف النزاع عند الاقتضاء³. وبعد ذلك يجب أن يتم توقيع هذه الأحكام من قبل المحكم أو جميع المحكمين وفي حالة امتناع الأقلية يشير بقية المحكمين إلى ذلك وينتج القرار التحكيمي أثره كأنه وقع من جميع المحكمين⁴.

¹ المادة 25 من القانون رقم 90-02 السابق الذكر والتي نصت على ما يلي: " لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب و يوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم.

وهو نفس الاتجاه الذي ذهب إليه أيضا المشرع اللبناني لمزيد من التفصيل انظر حسين عبد اللطيف حمدان : قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، طبعة 2007، ص559.

² المادة 54 من القانون رقم 90-02 السابقة الذكر.

³ عبد الحميد الأحديب: قانون التحكيم الجزائري الجديد ، المرجع السابق، ص128 وما بعدها.

⁴ عبد الرحمان بربارة: المرجع السابق، ص548.

يتخلى المحكم أو هيئة التحكيم عن التحكيم بعد الفصل في النزاع ومتى صدر الحكم التحكيمي جاز للجهة التي أصدرت تفسيره وتصحيح الأخطاء المادية والاعفالات اللاحقة به كما هو معمول به لدى الجهات القضائية¹.

إن قرار التحكيم الصادر من سلطة التحكيم يحوز على حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدوره فيما يخص النزاع المفصول فيه أي أثره يبقى قائماً بين تلك الأطراف وموضوع النزاع لا غير². كما أن القرار التحكيمي ملزم لأطراف النزاع وهو ما نصت عليه المادة الثالثة عشر من القانون رقم 90-02 السابق الذكر: " بقولها **يصدر قرار التحكيم النهائي خلال 30 يوماً الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه** ".

من خلال المادة السابقة يتبين أن القرار التحكيمي الصادر في منازعات العمل الجماعية لا يحتاج إلى أي وسيلة قضائية لتنفيذه، إذ ينفذ بمجرد النطق به وتبليغه للأطراف المعنية وذلك نظراً لخصوصية منازعات العمل الجماعية. وبهذه الخاصية يعتبر اتفاق التحكيم ملحقاً للاتفاقية السابقة ولا يحتاج إلى وضع الصيغة التنفيذية عليه من قبل الجهات القضائية ولا إلى ترخيص صادر من هذه الجهات³.

وهذا على عكس ما يقضي به قانون الإجراءات المدنية والإدارية في مجال تنفيذ القرارات التحكيمية والذي لا يتعلق بالدرجة الأولى بالتحكيم الاختياري أو الاتفاقية في منازعات العمل الجماعية بل بالتحكيم المدني والتجاري أساساً، حيث يستمد الحكم الصادر في هذه المجالات قوته الإلزامية وصيغته التنفيذية من الجهات القضائية المختصة، ويحفظ أصل القرار في كتابة ضبط هذه الجهات وتمنح نسخ تنفيذية للطرف الذي يطلبها⁴.

¹ - المادة 1030 من القانون رقم 08-09 السابق الذكر والتي نصت على ما يلي: " يتخلى المحكم عن النزاع بمجرد بعد الفصل فيه. غير انه يمكن للمحكم تفسير الحكم، أو تصحيح الأخطاء المادية والاعفالات اللاحقة التي تشوبه، طبقاً للأحكام الواردة في هذا القانون ".

² - المادة 1038 من القانون رقم 08-09 السابق الذكر والتي نصت على ما يلي: " لا يحتج بأحكام التحكيم اتجاه الغير ".

³ - أحمية سليمان: تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المرجع السابق، ص. 192.

Et A. BENAMAROUCHE, *Grèves et conflits politiques en Algérie*, op. cit., P. 67.

⁴ - أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص. 115.

إن هذه القاعدة التي جاء بها قانون الإجراءات المدنية والإدارية في تنفيذ قرارات التحكيم الصادرة عن هيئة التحكيم، قد اخذ بها المشرع فيما يتعلق بالتحكيم الإلزامي الذي تقوم به اللجنة الوطنية للتحكيم والتي تختص بالفصل في المنازعات الجماعية التي تثور بين الموظفين والإدارات والهيئات العمومية أصلاً¹، غير أن هذه اللجنة تختص استثناءً بمنازعات العمل الجماعية في ظروف خاصة، ومن هذه الظروف حالة استمرار الإضراب رغم محاولة التسوية وكان هذا النزاع يمس بالاقتصاد الوطني وإذا اقتضت ذلك ضروريات اقتصادية واجتماعية خاصة تفصل فيها هذه اللجنة بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال².

وعليه فإن الحكم الصادر عن اللجنة الوطنية للتحكيم الذي يكون معللاً وبأغلبية الأصوات لا يكون قابلاً للتنفيذ إلا بمقتضى أمر صادر عن رئيس المحكمة العليا خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره³.

كما أن قانون تسوية منازعات العمل الجماعية، استبعد من مجال تطبيقه أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية الخاصة بإستئناف القرارات التحكيمية وذلك من خلال عبارة مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون، وأيضاً النص الصريح على أن قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه⁴.

¹ لمزيد من التفصيل عن هذه اللجنة

M. BOULENOUAR et L. HAMMDAN, *Grèves dans les institutions et administrations publique*, Rev.alg. n° 2, 1997 p.573.

² المادة 48 من القانون رقم 90-02 السابق الذكر والتي على ما يلي: " إذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل، أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل، إن اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون، بعد استشارة المستخدم و ممثلي العمال " .

والمادة 11فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية في العمل وتنظيمها ج. ر. عدد 1 سنة 1990. والتي على ما يلي: " كما يمكن أن تعرض عليها الدعاوى حسب الشروط المبينة في المادة 48 من القانون رقم 90-02 المذكور أعلاه " .

³ المادة 52 من القانون رقم 90-02 السابق الذكر والتي على ما يلي: " تصيح قرارات التحكيم نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا و يبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات إلى الطرفين خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخها " .

⁴ المادة 13 من القانون رقم 90-02 السابق الذكر والتي على ما يلي: " في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبيق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون. يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوماً الموالية لتعيين الحكام، و هذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه " . وانظر أيضاً أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 116.

وفيما يتعلق بالطعن بالنقض في قرار التحكيم الصادر عن منازعات العمل الجماعية، فقد رأى جانب من الفقه انه يمكن لهذه القرارات أن تقبل الطعن في حالات معينة ومنها في حالة ما إذا خالف القرار التحكيمي القانون أو في حالة تجاوز السلطة أو مخالفته للإجراءات أو انعدام الأسباب وتناقضها أو تحريفه للوثائق المعتمدة في إصداره¹. وبعد دراستنا للتحكيم في منازعات العمل الجماعية، يتبين أن القوانين والنظم المعمول بها في مجال تنظيم وسير التحكيم في هذا النوع من النزاعات تتميز بعدم الوضوح والتناقض أحيانا كما تطرح الكثير من المشاكل وخاصة فيما يتعلق بالإحالة التي جاءت بها المادة 13 من القانون رقم 90-02 السابق الذكر إلى تطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنية الملغى بالقانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية والذي حل محل القانون السابق، ذلك أن أحكام التحكيم المنصوص عليها في هذا القانون تتعلق بالتحكيم التجاري والمدني والاقتصادي وان تنظيم التحكيم في منازعات العمل الجماعية بهذه الكيفية يؤدي في الكثير من الأحيان إلى نفور المتنازعين من اللجوء إليه. وفي هذا السياق اقترح جانب من الفقه استحداث أجهزة تحكيم دائمة على رأس كل قطاع من القطاعات الاقتصادية والتجارية والاجتماعية بعد تقسيم هذه القطاعات على أسس ومعايير محددة، وتحديد صلاحيات هذه الأجهزة بشكل واضح وفعال لتصدي لمختلف هذه النزاعات².

وخلاصة لما سبق فان أطراف النزاع الجماعي لا تلجأ إلى إجراءات التسوية الودية لمنازعات العمل الجماعية نظرا للغموض الذي يشوبها كما خلص إلى ذلك المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي مشير إلى أن اللجنة الوطنية للتحكيم لم تدرس سوى حالة واحدة تتمثل في النزاع الذي وقع بين مؤسسة الانجاز بالمسيلة و الفرع النقابي لاتحاد العام للعمال الجزائريين³.

¹ - بوسماحة الشيخ: الطعن في قرار التحكيم في منازعات العمل الجماعية، الملتقى الوطني حول قانون الاجراءات المدنية والإدارية كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم يوم 5 و6 ماي 2009، ص 10.

² - أممية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 116

³ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، لجنة علاقات العمل، مشروع تقرير حول نظام علاقات العمل إطار التصحيح الهيكلي، أبريل 1998، ص 22.

الخاتمة

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

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

يمكن تقسيم الملاحظات المستخلصة من الدراسة إلى نوعين، ملاحظات خاصة بالتسوية الودية لمنازعات العمل الفردية بما فيها تلك التي تتم داخل الهيئة المستخدمة أو تلك التي تتم خارج هذه الأخيرة بتدخل أطراف أجنبية. وملاحظات خاصة بالتسوية الودية لمنازعات العمل الجماعية سواء فيما يتعلق بالإجراءات الوقائية من هذا النوع من النزاعات أو الإجراءات العلاجية له .

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

كما يلاحظ أيضا غياب ثقافة اللجوء إلى التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية، وذلك أن أطراف النزاع تتفاوض داخل الهيئة المستخدمة دون إبداء نية حسنة في التفاوض، ويتجلى ذلك في عدم إحضار الوثائق اللازمة والضرورية مع عدم الإدلاء بكافة المعلومات المتعلقة بالنزاع وذلك تحايلا من الجانبين

نظرا لفكرة راسخة في ذهن الطرفين وخاصة من جهة العمال التي مفادها أن القضاء سوف ينصفهم ويمنحهم تعويضات أكثر من تلك التي يتم الاتفاق عليها وديا متناسين في ذلك الإجراءات المعقدة التي تمر بها عملية التقاضي ، وكذا الإشكالات التي تنجم عن تنفيذ الأحكام الصادرة عنها في هذا الصدد .

أما من جهة صاحب العمل فان هذا الأخير لا يبدي رغبة في التفاوض بداية عند إبرام الاتفاقيات الجماعية التي قد تحوي إجراءات تهدف إلى التسوية ، وذلك بحجة أن النصوص القانونية لم تنص على إلزامية ذلك ، كما انه لا يبدي رغبة أيضا عند التفاوض في حالة وجود نزاع بينه وبين العامل ، ويتجلى ذلك من خلال تمثيله بأحد مستخدميه من الإدارة والذي لا يتمتع بصلاحيات وسلطة اتخاذ القرارات المناسبة للوصول إلى تسوية للنزاع، إلا نقل رغبات المستخدم إلى العامل.

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

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

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

ضف إلى ذلك أنهم لا يحصلون على تحفيزات مالية تدفعهم إلى ممارسة مهامهم على أكمل وجه ، فان مبلغ 500 دينار جزائري لا تغطي حتى تذاكر تنقل هؤلاء الأعضاء إلى مكاتب المصالحة، فكيف يمكن للعامل المقبل على الترشح لعضوية

هذه المكاتب أن يستبدل الأجر الذي سيتحصل عليه مقابل عمله العادي في المؤسسة بالتعويض الذي يمنح له نضير مهمته كعضو في مكاتب المصالحة .

أما عن الإجراءات المعتمدة أمام مكاتب المصالحة وأقل ما يمكن ملاحظته عنها، أنها تتسم بنوع من الغموض وعدم الوضوح فالمشرع لم ينص على كيفية إستدعاء أطراف النزاع من قبل مفتش العمل ، مع عدم النص على عقوبات ردعية تسلط على الطرف المتغيب عن جلسات المصالحة ، بل نص على شطب القضية في هذه الحالة لكن فيما يفيد هذا الإجراء بالنظر إلى النزاع المطروح ، حيث أن اغلب المحاضر المحررة من طرف مكاتب المصالحة سببها غياب أطراف النزاع.

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

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

وهذا فإننا نعتقد انه قد حان الوقت للتفكير في آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية بالشكل الجدي والواضح المعالم للوصول بهذا النوع من التسوية إلى بلوغ الأهداف المرجوة منه ،لذا ارتأينا تقديم بعض الإقتراحات قصد النهوض بها.

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

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

كما يجب أيضا إلزام المستخدم بالرد على تظلمات العمال المرفوعة إليه في الآجال المحددة قانونا مع تسبب تلك القرارات، وهذا لإعطاءها نوع من الفعالية لهذا الإجراء. كما نرى ضرورة فرض عقوبات علي الطرف المتغيب عن جلسات مكاتب المصالحة مع منح لهذه الأخيرة سلطات وصلاحيات تمكنها من التحقيق والبحث في أسباب وملايسات النزاعات المطروحة أمامها.

كما يجب النص على شروط صارمة تليق بحجم المسؤولية الملقاة على أعضاء مكاتب المصالحة كالنص على ضرورة تمتع أعضاء مكاتب المصالحة بمستوي معرفي ولما لا قانوني، مع إخضاع هؤلاء الأعضاء إلى تكوين متخصص يليق بهم. مع تغليب معيار الكفاءة والتأهيل عن معيار الانتخاب لاختيار أعضاء مكاتب المصالحة، كما يجب منحهم تعويضات مالية لتحفيزهم بممارسة هذه المهمة . يجب إعادة النظر في مكاتب المصالحة من حيث تشكيلها وصلاحياتها والإجراءات المتبعة أمامها بالكيفية التي تسمح وتحفز أطراف النزاع باللجوء إلى هذه المكاتب لتسوية نزاعاتهم.

أما فيما يتعلق بالملاحظات عن التسوية الودية لمنازعات العمل الجماعية، نفس الشيء يقال عنها في عدم لجوء أطراف النزاع إليها نظرا لعدم اهتمام الاتفاقيات الجماعية بتنظيم هذا النوع من النزاعات رغم نص المشرع على إمكانية تنظيم الاتفاقيات الجماعية لإجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية.

وما يلاحظ هنا أن الاتفاقيات الجماعية لم تلعب دورها كما ينبغي ولم تنص على إلزامية اللجوء إلى الإجراءات الاتفاقية قبل اللجوء إلى الإجراءات القانونية منها، إلا البعض منها، وهو أمر مستحسن التعميم على كافة الاتفاقيات الجماعية باعتبارها مصدرا مهنيا يتم اللجوء إليه في حالة النزاع.

إن المشرع لم يكرس حق المشاركة العمالية في الهيئة المستخدمة كآلية للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل قبل وقوعها، ولم يوضح كيفية مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة من خلال عدم توضيح الصلاحيات التي يتمتع بها ممثلي العمال.

كما أن التنظيمات النقابية لاتلعب دورها في الوقاية من النزاعات العمالية وتسويتها متناسية ذلك، منهمة بالصراع عن تسيير الخدمات الاجتماعية رغم أن ذلك من صلاحيات لجنة المشاركة قانونا.

كما انه وما يلاحظ عن الإجراءات العلاجية لمنازعات العمل الجماعية ، وخاصة المصالحة التي تتم أمام مفتش العمل ، حيث أن المشرع لم يوضح كيفية تطبيق اتفاق المصالحة المتوصل إليه مما قد يفرغه من محتواه دون النص على فرض عقوبات عن الطرف المتعاس عن تنفيذه .

لقد نص المشرع على طريق آخر لتسوية النزاعات الجماعية في العمل في حالة فشل المصالحة ، ألا وهي الوساطة التي تفرض تدخل طرف ثالث ، إلا انه لم ينظم هذا الإجراء وترك لأطراف النزاع الحرية في ذلك، ولم يحدد الشروط الواجب توافرها في شخص الوسيط نظرا للمهمة الموكلة إليه . كما انه لم يحدد نطاق الوساطة ونوع النزاعات التي يمكن عرضها على الوسيط، وأمام هذه الحرية الممنوحة لأطراف النزاع جعلت بعض الاتفاقيات الجماعية تمنح مهمة الوساطة إلى احد ممثلي أطراف علاقة العمل وهذا مخالف للقانون كما سبق الإشارة إليه. كما أن المشرع لم ينص على عقوبات تفرض على الوسيط الذي يفشي الأسرار المتعلقة بالمؤسسة والتي يكون قد اطلع عليها أثناء تأديته لمهامه، و أمام صمت المشرع عن ذلك، جعل أطراف النزاع تنفر من هذه الآلية لما يشوبها من غموض.

أما فيما يتعلق بالتحكيم يمكن القول بداية أن ما جاءت به المادة 13 من قانون تسوية منازعات العمل الجماعية والتي أحالت أطراف النزاع عند اتفاقهما على عرض النزاع على التحكيم بتطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية غير صائبة ذلك أن التحكيم في منازعات العمل الجماعية ذو طبيعة خاصة نظرا لخصوصية منازعات العمل الجماعية .

وعلاوة على ما سبق ، فان المشرع لم ينص على إلزامية تنظيم إجراءات التحكيم في الاتفاقيات الجماعية مما جعل هذه الأخيرة تشير هي الأخرى باللجوء إلى الإجراءات القانونية والتي تحيلنا إلى بتطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

وحتى تؤدي التسوية الودية لمنازعات العمل الجماعية دورها كما يليق بها من اجل الحد من الإضرابات التي زادت حدتها في الآونة الأخيرة ، نقترح أن يتم إعادة النظر في نظام المصالحة التي يقوم بها مفتش العمل من خلال نص على كفاءات تطبيق الاتفاقات الناتجة عن هذه المرحلة وإلزام أطراف النزاع الجماعي بإحضار كافة الوثائق الضرورية التي تسمح بالوصول إلى تسوية للنزاع.

ومن المستحسن على المشرع أن يحدد شروط الواجب توافرها في شخص الوسيط من مؤهلات وكفاءات تسمح له بممارسة مهامه والتوصل إلى حل للنزاع والنص على شرط الجنسية الجزائرية لممارسة هذه المهمة، مع تحديد قائمة للوسطاء ليتم اللجوء إليها في حالة وجود نزاع جماعي واختيار وسيط من هذه القوائم هذا من جهة ولتعود أطراف النزاع باللجوء إلى هذه الآلية من جهة أخرى مع تحديد صلاحيات الوسيط و النص على عقوبات عليه في حالة إفشائه لإسرار المؤسسة التي يكون قد اطلع عليها وذلك لمنح نوع من الثقة لأطراف النزاع باللجوء إلى هذا الإجراء.

وعن التحكيم ومن اجل مساهمة هذه الآلية في تسوية منازعات العمل الجماعية باعتبارها آخر مرحلة يتم اللجوء إليها ، إذ انه ومن المستحسن أن تلغى الإحالة التي جاءت بها المادة 13 من قانون تسوية منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب ، وان يتم تنظيم إجراءات التحكيم في قانون العمل بكيفية واضحة تشجع أطراف النزاع باللجوء إلى التحكيم مع النص صراحة على صلاحيات المحكم بالإضافة إلى إلزام أطراف النزاع بتنظيم إجراءات التحكيم في الاتفاقيات الجماعية وفي حالة فشلها يتم اللجوء إلى الإجراءات القانونية ، وذلك لإعطاء أكبر عدد من الفرص لأطراف النزاع من اجل تسوية هذا الأخير.

وبهذه التصحيحات و التكيفات الضرورية والتي من المستحسن إدخالها على التسوية الودية لمنازعات العمل ، و بذلك نكون قد مهدنا الطريق لأطراف النزاع باللجوء إليها ضمانا لتحقيق السلم الاجتماعي في علاقات العمل، والمحافظة على استمرارية المؤسسة لمواجهة التحديات الراهنة في عالم الشغل في ظل نظام العولمة الاقتصادية وانضمام الجزائر إلى اتفاقية الشراكة مع الاتحاد الأوروبي.

أولاً: المراجع باللغة العربية :

أ – المؤلفات العامة

- 1- أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، ديوان مطبوعات الجامعة الجزائرية، 2007.
- 2- البشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية الطبعة الأولى، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
- 3- بن صاري ياسين: التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- 4- بن عزوز بن صابر: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 5- جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري، دار الهيئة المصرية العامة للطباعة الثانية مصر، 1982.
- 6- راشد راشد : شرح علاقات العمل في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1991 .
- 7- سعيد طريبت: سلطة المستخدم في تسريح لمستخدم العامل تأديبا ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- 8- السيد محمود عمران: شرح القانون العمل المصري ، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة ، الجزائر، 2000.
- 9- طيب بلولة جمال بلولة: انقطاع علاقة العمل في التشريع الجزائري، طبعة بيرتي الجزائر، 2007.
- 10- عبد الرحمان بربرة : شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية منشورات بغدادي، الطبعة الأولى، الجزائر، 2009.
- 11- عبد السلام نيب: قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية. دار القصبية. طبعة ، الجزائر، 2003.
- 12- عجة الجيلالي: الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 13- علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون للعمل ، ديوان مطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996.
- 14- عوابدي عمار: عملية الرقابة على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري ديوان المطبوعات جامعية، الجزائر، 1989
- 15- محمد حسين: منصور قانون العمل، دار الجامعية الجديدة، مصر، 2007 .

16- مصطفى أبو عمرو: علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005 .

17- يوسف الياس، محاضرات قوانين العمل العربية، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1996.

ب – المؤلفات الخاصة

- 1- احمد أبو الوفا: التحكيم و الاختياري و الإجباري، منشأة المعارف، مصر، طبعة مصر، 2000.
- 2- احمد أبو الوفا: التحكيم في الدول العربية دراسة مقارنة ، منشأة المعارف مصر، طبعة 2001.
- 3- أحمد محمد حشيش: طبيعة المهمة التحكيمية، دار الفكر الجامعي، طبعة 2000 .
- 4- أحمية سليمان: تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي، الطبعة الثانية ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2003.
- 5- أحمية سليمان: تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي ، بحث مقارن في التشريعات العمالية العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، مطبوعات النخلة، الجزائر، 1992.
- 6- بن صاولة شفيقة :الصلح في المادة الإدارية، الطبعة الأولى، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- 7- حسين عبد اللطيف حمدان : قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، طبعة الأولى، الجزائر، 2007.
- 8- رأفت الدسوقي: التحكيم في قانون العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2008.
- 9- رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- 10- عبد الباسط عبد المحسن: دور الوساطة في تسوية منازعات العمل الجماعية دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000 .
- 11- عبد الرحمان خلفي: الوجيز في منازعات العمل الضمان الاجتماعي، دار العلوم الطبعة الأولى، الجزائر، 2008 .
- 12- محمد الهادي بن عبد الله: نزاعات الشغل و الضمان الاجتماعي، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس، 2005 .
- 13- نجيب احمد عبد الله ، ثابت الجبلي: التحكيم في الدول العربية دراسة مقارنة، 2، مكتب الجامعي الحديث ، طبعة الأولى ،مصر، 2006 .

ج - الرسائل والمقالات والمحاضرات

- 1- إبراهيم الدسوقي أبو الليل : التنظيم القانوني لعلاقات العمل وفق القانون الكويتي والقوانين المقارنة و القانون الدولي مجلة الحقوق الكويتية عدد، 3، 1994.
- 2- أبو شعيب أوعبي: طرق التسوية الملكية للمنازعات القانونية ، مقال منشور على موقع الانترنت. www.marc.com .
- 3- أحمد بن سعيد: مفتش رئيسي، المفتشية الجهوية لناحية وهران، لقاء تم يوم 13 سبتمبر 2009.
- 4- أحمية سليمان : الاتفاقيات الجماعية: أطرافها ، طبيعتها، خصائصها، وأهدافها الدورة العربية حول " الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية "، الجزائر من 20/11/1993 ، المعهد العربي للثقافة العمالية الجزائر.
- 5- أحمية سليمان : قراءات سريعة في منظومة قضاء العمل في الجزائر، (عدد خاص بالنزاعات الفردية في العمل)، المجلة الجزائرية للعمل المعهد الوطني للعمل عدد 22 1998ص.
- 6- أحمية سليمان: المعايير العربية والدولية للحوار الاجتماعي و المفاوضات الجماعية مقال منشور على الموقع التالي: www.Padsmaroc.org .
- 7- أحمية سليمان: محاضرات قانون العمل، قسم الكفاءة المهنية، جامعة الجزائر، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، السنة الجامعية 2006-2007 .
- 8- أعمر باية: إعادة تنظيم مفتشية للعمل ، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، عدد 13، جوان 2005.
- 9- أولفقي إدريس : عقود العمل المشتركة ومدى تطورها في العالم والدول العربية الدورة العربية حول " علاقات العمل الجماعية وطرق حل منازعات العمل " الجزائر 02 ماي 1994، المعهد العربي للثقافة العمالية للبحوث العمل، الجزائر
- 10- أولفقي إدريس: النظام القانوني لنزاعات العمل الفردية، (عدد خاص بالنزاعات الفردية في العمل)، المجلة الجزائرية للعمل المعهد الوطني للعمل، عدد 22 1998.
- 11- بكر محمد رسول : المفاوضات الجماعية ودور منظمة العمل العربية ، مكتب العمل العربي، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر 1995.
- 12- بن عزوز بن صابر : التفاوض الجماعي بين الإطار القانوني والواقع العملي مجلة المحامي تصدر عن منظمة المحامين سيدي بلعباس، العدد 4 لسنة 2002 .
- 13- بن عزوز بن صابر : إجراءات تسوية النزاعات للعمل الفردية في التشريع الجزائري، حوليات كلية الحقوق جامعة وهران ، العدد 3، 2006.

- 14-بن عزوز بن صابر : الاتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني والواقع العملي، رسالة دكتوراه، جامعة وهران، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2007-2008 .
- 15-بن عزوز بن صابر: إعداد الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري التشريعات المقارنة ، مجلة الدراسات القانونية تصدر عن مركز البصيرة للبحوث، الجزائر، العدد 3 لسنة 2009 .
- 16-بناصر يوسف : محاضرات علاقات العمل في المؤسسة ، ماجستير قانون المؤسسات ، جامعة وهران، السنة الجامعية، 2005-2006
- 17-بوزبوجة عبد الحكيم : محاضرات قانون العمل، قسم الكفاءة المهنية، جامعة وهران، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2007-2008.
- 18- بوسماحة الشيخ: الطعن في قرار التحكيم في منازعات العمل الجماعية، الملتقى الوطني حول قانون الاجراءات المدنية والإدارية كلية الحقوق والعلوم التجارية جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم يوم 5 و6 ماي 2009.
- 19-تراري ثاني مصطفى: الوساطة كطريق لحل الخلافات في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص، الطرق البديلة لحل النزاعات المصالحة، الوساطة، التحكيم، قسم الوثائق 2009.
- 20-جمال عبد القادر: دور مفتشية العمل في حل النزاعات الفردية والجماعية، الدورة العربية حول " علاقات العمل الجماعية وطرق حل منازعات العمل " الجزائر 02ماي 1994، المعهد العربي الثقافة العمالية للبحوث العمل الجزائر .
- 21-جمال عبد الناصر: النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب في الجزائر، مجلة العلوم القانونية التي تصدر عن جامعة عنابة، عدد 10، 2006 .
- 22-جمال فاخر الكناس: سقوط الخصومة العمالية وأهمية ودور إدارات العمل في متابعة الدعوى العمالية، مجلة الحقوق الكويتية عدد، 1، 1998.
- 23-رشيد واضح: مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية ، جامعة تيزي وزو عدد2، 2007.
- 24-عبد الحميد الأحديب: قانون التحكيم الجزائري الجديد ، مجلة المحكمة العليا ، عدد خاص، الجزء الأول، الطرق البديلة لحل النزاعات، قسم الوثائق ، 2009.
- 25-عبد الحميد عبد المطلب و إنعام السيد السوقي: تأثير فكرة النظام العام على حكم التحكيم و تنفيذه، مجلة الأمن والقانون، الكويت، عدد4 ، 1990.
- 26-عبد السلام نيب: الوساطة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، مجلة المحكمة العليا ، عدد خاص، الجزء الأول ، الطرق البديلة لحل النزاعات المصالحة، الوساطة، التحكيم، قسم الوثائق 2009.
- 27-عبد السلام نيب: التعليق على قرار اللجنة الوطنية للتحكيم 99-01 الصادر بتاريخ 25 فيفري 1999، المجلة القضائية العدد الأول، 1998 .

- 28- عمار بوضياف: المصالحة في نزاعات العمل الفردية ودور مفتشية العمل ،مجلة العلوم القانونية التي تصدر عن جامعة عنابة ،عدد 10، 2006 .
- 29- عمار بوضياف: المنازعات الإدارية في القانون الجزائري ، مجلة التواصل، عدد 15، 2005.
- 30- عمار نعرورة : المفهوم الجديد لعلاقات العمل، المجلة القضائية، عدد 2، 1993
- 31- عمر الزاهي، الطرق البديلة لحل النزاعات، مجلة المحكمة العليا ،عدد خاص الجزء الأول الطرق البديلة لحل النزاعات المصالحة، الوساطة، التحكيم، قسم الوثائق 2009 .
- 32- عيسى لعلاوي: محاضرات قانون العمل، جامعة الجزائر، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، الجزء الثاني، السنة الجامعية 2006-2007.
- 33- كرتار بن حواء مختارية: صلاحيات القاضي في الصلح التلقائي للخصوم،مجلة المحكمة العليا ، عدد خاص ،الجزء الأول ، الطرق البديلة لحل النزاعات المصالحة الوساطة، التحكيم، قسم الوثائق ، 2009 .
- 34- محمد نصرالدين قريشي: النظام القانوني الجديد الخاص بتقليص عدد العمال المجلة الجزائرية للعمل ، المعهد الوطني للعمل ،عدد 23، 1998
- 35- مراد منير فهميم: المشاركة العمالية في القانون المقارن و القانون المصري، دار منشأة المعارف الإسكندرية ، بدون تاريخ نشر.
- 36- معاشو فضة : اثر الخصوصية على علاقات العمل، المجلة الجزائرية عدد 2008.
- 37- منتري مسعود: التسريح الفردي في تشريع العمل الجزائري ،مجلة العلوم القانونية التي تصدر عن جامعة عنابة ،عدد 10، 2006.
- 38- وجدي راغب فهمي: هل التحكيم نوع من القضاء، مجلة الحقوق الكويتية، سنة 17، 1993.
- 39- يحي محمد شرارة : أساليب التفاوض نظريا وعمليا الدورة العربية حول "الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية" ، الجزائر من 20 نوفمبر 1993، المعهد العربي الثقافة العمالية للبحوث العمل الجزائر .
- 40- يطاغن مراد: مراقبة ظروف العمل، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، عدد 16، ديسمبر 2006.
- 41- يطاغن مراد: مهمة الإعلام والإرشاد، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل عدد 07، جوان 2002.
- 42- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، لجنة علاقات العمل، مشروع تقرير حول نظام علاقات العمل إطار التصحيح الهيكلي، أبريل 1998.
- 43- جريدة الشروق: عدد 2820 ، بتاريخ 13 جانفي 2010.

ثانيا:المراجع باللغة الفرنسية

1- Les ouvrages généraux:

- 1-A. .AMOURA, *droit du travail et Social,guide pratique*, éd, DAR ELMARIFA, 2002
- 2- A. BENAMAROUCH , *le Nouveau Droit de Travail en Algérie* ,éd HIWARCO, Paris 1994.
- 3 -A. BRUNE et H.calland , *droit du travail* , les rapports collectifs du travail,t.2,2^{eme}éd,DALLOZ ,1978 .
- 4- A.. COEURET , B .GAURIAU M. Miné , *droit de travail*,éd SIREY,DALLOZ 2006.
- 5- A .CRISTAU, *droit du travail*, 3^{eme} éd, HACHETTE ,2007.
- 6- A. MAZEAUD, *droit du travail*, 3^{eme} éd,DALLOZ ,paris, 1998.
- 7-B .TÉYSSIE , , *droit du travail, relations collectives du travail*, 2^{eme}éd , LITEC, DALLOZ ,Toulouse , 1993 .
- 8- B .TÉYSSIE , *droit du travail, relations collectives du travail* 4^{eme} éd , LITEC, DALLOZ ,paris , 2005
- 9- B .TÉYSSIE ,*droit du travail, relations individuels du travail*,t.1, 2^{eme}éd , LITEC, DALLOZ ,paris , 1992
- 10- B. LARY-PÉLISSIER, j. -PÉLISSIER, A. . ROSET, L. THOLY, *le Code du Travail annoté*, 22^{eme} éd , Groupe Revue Fiduciaire , 2000.
- 11- C.goasguem et G .girodoux,*Lamy sociale*,éd,LAMY SA,1997
- 1 2-D .GATUMEL , *droit du travail en France* ,11^{eme} éd , FRANCIS LEFEBVRE 1999 .
- 1 3- D .GRANDGUILLOT , *droit du travail et de la sécurité sociale* , 9^{eme} éd GUALINO ÉDITEUR , 2006 .
- 14- D. MARCHAUDE , sous la direction de Yves dellamoutte, ,*le droit du travail en pratique* ,éd organisation , 2001.
- 1 5-D. MARCHAUDE, M Miné ,*le droit du travail en pratique* 19^{eme}éd, ORGANISATION , 2007 .
- 16- E .DOCKÈS, *droit du travail*, 2^{eme} éd, DALLOZ, 2007.
- 17- G .GUERY, *pratique de droit du travail*, 8^{eme} éd, CLET, 2006 .
- 18- G .COUTURIER , *droit du travail, relations collectives du travail*, PUF , 1993 .
- 19-G. L.CAEN et J. PÉLISSIER , *le droit de travail* , 14^{eme} ,DALLOZ ,1988.
- 20 -GH.CAMERLNK-G . L.CAEN et Jean PÉLISSIER , *le droit du travail* , 14^{eme} DALLOZ ,1988.
- 21-GH. CAMERLNK etG. L.CAEN, *le droit du travail*,8^{eme}, DALLOZ , 1976 .
- 22- H. SINAY ,*traité de droit du travail* ,la grève,publier sou la direction de GH Camerlynk ,1er éd ,Daloz ,paris, 1966.
- 23- J .C. JAVILLIER , ,*Manuel droit dutravail*, 5^{eme}éd , LGDJ,paris , 1995 .

- 24- J. M. VERDIER ,A . COEURET ,M .ARMEIIE SOURIAC , *relations individuels*, vol 2,13^{ème}éd ,DALLOZ ,2005.
- 25- J. M. VERDIER ,A . COEURET ,M .ARMEIIE- SOURIAC , *droit du travail*,12^{ème}éd ,DALLOZ,2002.
- 26-J. PÉLISSIER , A. SUPIOT, A. JEAMMAUD , *droit du travail* ,23^{ème} éd , DALLOZ ,2006.
- 27-J. RÉVERO, J. SAVATIER, *droit du travail* ,12^{ème} , éd.,Presse universitaire de France, 1993.
- 28- J.PÉLISSIER A. L. CAEN A. JEAMMAUD, E .DOCKÈS ,*les grands arrêts de droit du travail*,4^{ème} ,DALLOZ ,2008.
- 29- M .DESPAX, *droit du travail*, 4^{ème} éd, PUF, 1976 .
- 30- P .BAUVRET ,N.SIRET ,*Manuel , relations juridiques*, 2^{ème}éd , DOUND ,paris , 2006 .
- 31- P. ANTONA, droit du travail ,DALLOZ ,1999.
- 32- P. Durand et A.Vêtu, traité de droit du travail, tome III, Dalloz 1956.
- 33- P.D. OLLIER,le droit du travail,collection U ,ARMAND COLLIN ,1972.
- 34-P.H.ANTONMATTÉI,les conventions et accords collectives de travail, 14emeéd , DALLOZ, 1996.
- 35-PH. MERLE ,droit commercial , sociétés commerciales ,12eme DALLOZ, 2008.
- 36- T. BENLLOULA. Droit du Travail, collection droit de travail. éd, DAHLEB, Alger. 1994.
- 37- Y.Guyon, droit des affaire, droit commercial et sociétés, T1 12eme ECONOMICA ,2003.
- 38-sans auteur Mémo sociale,Travail-Emploi –Securité Sociale -Retraite, éd LAISONS SOCIAL , paris 1994 .

2- Les ouvrages spéciaux :

- 1-A. BENAMMAROUCHE, Grèves et conflits politiques en Algérie ,éd,KARTHALA, Paris , 2000.
- 2-B. TÉYSSIE ,conflits collectifs du travail, Répertoire de droit du travail, Encyclopédie t 1, éd. DALLOZ ,2008 .
- 3-B .TÉYSSIE , la Grève, éd , DALLOZ ,paris , 1994 .
- 4-J. PH TRICOIT ,la Médiation judiciaire , éd l'harmattan ,collection logique juridique ,2008.
- 5-M. MONTHIER, Le Licenciement (les Différents Motif, les Procédure, les Recours), éd, DEVECHIS , Paris. 2001
- 6-PH . AUVERGNON,F.PETIJT , D.VEILEUX , J.VILLALON,le règlement amiable des différends sociaux,étude comparative,France Québec, Espagne, 1eréd , L'HARMATTAN , 2007 .

7-R .PERROT, institutions judiciaires, 7eme,MONTCHRESTIEN,COLLECTION DOMAT,1998.

8- X. L. DE LLEFONDS ,et A HOLLAND , l'arbitrage ,collection que sais je éd ,PUF ,1995 .

2- Les article et les thèse:

1-A.AUBERT, les conventions collectives et la paix sociale en suisse, R.I.T, n° 3 .1989.

2-A. BARJOT : l'expérience de cinq moi de médiation , Rev. Dr. Soc. n° 1 1956.

3- A. COTTEREAU ,les prud'hommes au XIXEemme siècle : une expérience originale de pratique du droit, Rev. justices, n°8,1997.

4-A .GUESMI, de la corporate gouvernance au gouvernement d'entreprise Rev. Alg , n° 2, 2003.

5-A .L. CEAN , le comité D'entreprise et les restructurations, Rev. Dr. Soc. n° 3,2004.

6-A. RAMIN , du rôle et de l'utilité du médiateur au travers d' une grève significative: le conflits SNECMA, Rev. Dr. Soc. n°12,1989.

7-A .JEAMMAUD , du pouvoirs de l'inspection du Travail de trancher certains différends , D.1987.

8-A. JEAMMAUD,la démocratisation du secteur public, AJDA,1983.

9- A. SUPIOT, déclin de la conciliation prud'homale,Rev. Dr. Soc. n°3,1985, P..225.

10-A. SUPIOT , l'impossible réforme des juridictions sociales,RF aff .soc., n° 1 1993.

11-A. SUPIOT ,la Protection du droit D'agir en Justice, Rev. Dr. Soc. n° 11 .1987 .

12-A.ZAHI, les procédures de règlement des conflits collectifs du travail d'après la loi n° 90-02 , Rev. Alg, n° 4, 1990.

13-A . ZITOUNI: l'inspection du Travail et le traitement des diffirends individuels de Travail , Rev. Alg du Travail n° 22 .1998 .

14-B- GERNIGON , A ODERO et H GUIDO , les principe de OIT sur la négociation collection , R.I.T, n° 1 .2000 .

15 -B . OPPETIT, arbitrage, médiation et conciliation, Rev. arb., n° 3 .1984 .

16-C.CHETCUTI : brefs propos sur les modalités d'intervention de l'inspection du Travail , Rev. Dr. Soc. n° 8 ,1984 .

17-C .CHETCUTI : réflexion sur l'inspection du Travail , Rev. Dr. Soc. n° 2 .1976.

18-C. JARROSSON , les M odes Alternatifs de Règlement des Conflits, présentation générale R.I.D.C., n° 02 , 1997 .

19-C. MARQUIS , la Prévention des conflits collectives à la RATP , Rev. Dr. Soc. n° 6,2003.

- 20-C. RIVER ,les M odes Alternatifs de Règlement des conflits en droit du Travail, , Rev. justices, n°8,1997.
- 21-C. ROSS , M .BROSSARD ,la conciliation volontaire est- elle plus efficace que la conciliation obligatoire ? Le cas de Québec, Rev. Relations industrielles, n° 1 , Canada, 1990.
- 22-C. ROSS , M .BROSSARD ,pourquoi la conciliation volontaire n' est- elle plus efficace que la conciliation obligatoire ? , Rev. Relations industrielles, n° 4 , Canada, 1996.
- 23 - C . ROSS, vision stratégique de la règle de droit en négociation collective et en conciliation au Québec,thèse de doctorat, Faculté des études supérieures de l'université de Montréal, 1991.
- 24- D . MAS: A propos des ordonnances du bureaux de conciliation,les incidents de provision en matière sociale, Rev. Dr. Soc. n° 7 ,1985.
- 25- E.COIRTOIS - CHANPENNOIS, l'arbitrage des litiges en droit de travail , étude comparative des droits français et américain, Rev. arb., n° 2 .2003 .
- 26- F. B. BELKACEM , la médiation en Algérie, Rev.de la cours suprême, n° spéc, les M odes Alternatifs de Règlement des litiges, conciliation , médiation et arbitrage, département de la documentation, 2009.
- 27- F. CHÉRÈQUE , quel droit pour négociation collective de demain , Rev. Dr. Soc. n° 1,2008.
- 28-F. FAVENNEC- Héry , la négociation sans accord ,le colloque intitulé la négociation collective, organisé l'université de panthéon- Assas paris II , France,2004 .
- 29- F . FAVENNEC- HÉRY , restructuration : le rôle de la négociation collective, Rev. Dr. Soc. n° 3,2004
- 30- F. FÜRSTENTBERG, Négociation collective en République Fédérale d'Allemagne, Rev. Problème économique, n° 1 ,1985 .
- 31-F. SARAMITO ,M.COHEN : les prérogatives syndicales en matière d'assistance et de présentation des salaires devant la juridiction prud'homale ,in Mélanges J.M .VERDIER ,DALLOZ , Paris ,2001.
- 32- G.BOSCH, l'évolution de la négociation collective en Allemagne, Trav et Empl., n° 92. 2002.
- 33- G. L. CEAN, contribution au travail législatif sur la négociation collective , Rev. Dr. Soc. n° 12,2003
- 33- G .L. CAEN, le conflits du parisien libéré et le system français de règlements des conflits du travail , Rev. Dr. Soc. n°12,1977.
- 34- G. VIRASSAMY, la sortie du conflits par de la conciliation,le centre d'étude juridique et de recherche droit des affaire colloque organisé le 18et19 décembre 2000, paris.
- 34- H. TOUZARD , proposition visant à améliorer l'efficacité de la médiation dans les conflits du travail, Rev. Dr. Soc. n° 2,1977.

- 35-J. BARTHÉLÉMY , conventions et accords collective : pour un vrai droit de leur négociation , Rev. Dr. Soc. n° 10,2003.
- 36-J.BESSIÈRE:l'inspection du Travail , rapport au ministre délégué aux relations de travail,la documentation française , 2005.
- 37- J .BUNEL, représentation patronale et représentativité de organisations patronales, Trav et Empl., n° 70 ,1997.
- 38- J .D. COMBREXELL, loi du 4 mai 2004 : quel bilan, quelles perspectives, Rev. Dr. Soc. n°1, 2008 .
- 39-J .E .RAY , du tout état au tout contrat de l'entreprise a l'entreprise législateur, Rev. Dr. Soc. n° 6,2000, p.574
- 40-J.J. DAIGE ,les représentants salariés élus au conseil d'administration au de surveillance des sociétés anonymes, Rev. Dr. Soc. n°5,1987.
- 41-J . HOURELLS , le succès de la médiation en nouvelle zélland, R.I.T, n° 1.1977.
- 42-J.M .SPORTOUCH : les recours au juge provisoire en droit du travail , Rev.Dr. Soc. N° 6,1987.
- 43-J. M . VERDIER , le rapport sudreau ,R.D.I.C. 1976, n°4, p771.
- 44- J.PÉLISSIER , droit des conventions collectives,in Mélanges J.M .VERDIER , DALLOZ , Paris ,2001.
- 45-J .ROBERT , les conflits individuels du travail et l'arbitrage , Rev. arb., n° 2 .1982
- 46-J .SALAVI: les recours informels a l'administration du Travail, Rev .Dr. Soc.n° 6. 1987.
- 47- J. SAVATIER , la représentation des salariés dans les organes de la société anonyme après la loi du 24 juillet 1994 , Rev. Dr. Soc. n° 1,1995.
- 48-J. SAVATIER ,la responsabilité civile des syndicats a location des grèves , Rev. Dr. Soc. n°12,1980.
- 49- J. SAVATIER , Conciliation et arbitrage dans la loi du 11février1950, Rev. Dr. Soc. n° 2,1950.
- 50-J.Y . FROIN B HENRIET, négociation collective et consultation du comité D'entreprise, Rev. Dr. Soc. n° 6,1998.
- 51-M. A. SOURIAC, conflits du travail et négociation collective, quelque aspects, Rev. Dr. Soc. n°8,2001.
- 52-M. BOULENOUAR et L. HAMMDAN, Grèves dans les institutions et administrations publique, Rev.alg. n° 2 ,1997.
- 53-M. COHEN , la loi de 03 janvier 2003 et les comité D'entreprise, Rev. Dr. Soc. n° 3,2003.
- 54-M. COHEN , le fonctionnement du comité D'entreprise et licenciements économiques après la loi de 18 janvier 2005 , Rev. Dr. Soc. n° 4,2005.
- 55-M. COHEN , nouvelles attributions des comités D'entreprise depuis la loi de m modernisation sociale , Rev. Dr. Soc. n° 3,2002.
- 56-M. DAVID , l'évolution historique des conseils de prud'hommes en France , Rev. Dr. Soc. n° spéc 2,1974.

- 57-M . GERMAIN , les structures de l'entreprise et droit de travail , Rev. Dr. Soc. n° 2,2005.
- 58-M.L.MORIN,le dualisme de la négociation collective a l'épreuve des réformes, Rev. Dr. Soc. n° 1,2008.
- 59-M. Miné,la loyauté dans le processus de la négociation collective d'entreprise , Trav et Empl., n° 84 .2000.
- 60-M . MOREAU, la porté des avis rendus par une commission paritaire d'interprétation, Rev. Dr. Soc. n° 4,1995 .
- 61- M .MOREAU ,les règlement de fins de conflits , Rev. Dr. Soc. n° 2,2001.
- 62-M. RECHEVEAUX, innovation et droit des travailleurs, quelles obligation pour l'employeurs ?, Rev. Innovation, vol .19, n° 1 ,2004.
- 63-M, SALAH, le Dysfonctionnement de L entreprise Publique Economique en Algérie,R.D.I. C. n° 3, 1991.
- 64-N .BRICHE . la représentativité des organisations patronales, Mémoire présenté en vue de l'obtention du master droit recherche , mention droit du travail,faculté des sciences juridique , l'université de Lille 2 , France, 2005 .
- 65- N. CHAPPE , M.DORIAT-DUBAN , la résolution des conflits individuels du travail , Rev. Economie et Politique, n°4, 2003.
- 66- N. MOIZARD , un retour en grâce des médiateur, Rev. Dr. Soc. n° 3,2002.
- 67-O.LEVANNIER GOUËL,les actions des syndicats en exécution d'une convention collective après l'arrêt SOFACO, Rev. Dr. Soc. n° 5, 2008 .
- 68-P .DREIER, a Chicago, la lutte syndicale a payé, journal, le MONDE DIPLOMATIQUE, mars 2009, P 3 , www .monde-diplomatique .fr
- 69-PH. ANTONMATTÉI ,licenciements économiques et négociation collective , Rev. Dr. Soc. n° 5,2003 .
- 70-PH.ANTONMATTÉI, négociation annuelle obligatoire actualité jurisprudentielle, Rev. Dr. Soc. n°3,2001 .
- 71-PH . AUVERGNON , les juges et le droit social interrogations nationales et approche comparative, séminaire organisé le 22 jan 2007a l'université de bordeaux .
- 72- PH . AUVERGNON, L. HAMDAN, M. BOULENOUAR : l'inspection du Travail au regard de la norme internationale,proposition de comparaison , France- Algérie, Rev.alg. n° 4 .1997 .
- 73-PH. WAQUET , *le pouvoir de direction et les libertés des salariés* , Rev. Dr. Soc. n°12,2000.
- 74-P.RÉMY,*les pouvoirs des représentants des salaries dans les licenciements collectives en droit allemand*, Rev. Dr. Soc. n° 10,2008 .
- 75- P . VANIO ,*le rôle de l'inspection du Travail dans le règlement des conflits collectives*,Rev. Dr. Soc. n°4,1977 .

- 76-R. ARBI: *la convention européenne des droits de l'homme et les droits sociaux*, Mémoire présenté pour l'obtention du diplôme d'études approfondies, D.E.A , Mention droit social, faculté des sciences juridiques , politiques et sociales, l'université de Lille 2 , France , 2003.
- 77-R .DE ESTANC, *l'organisation judiciaire française et les conflits du travail* , Rev. Dr. Soc. n°spéc 2,1974.
- 78-R.QUENAUDON, *des protocoles de fins de conflits dans le secteur privé*, Rev. Dr. Soc. n° 5,1981.
- 79-R SOUBIE , *l'obligation de négocier et sa sanction* , Rev. Dr. Soc. n° 1,1983.
- 80- S . IVANOV , *le droit du travail dans les pays socialistes*, R.D.I. C., n° 1 1989 .
- 81-S . JAUFFRET – EPSTEIN , *Devoir de Négocier de Bonne Foi en Droit du Travail American* , R.I.D.C, n° 04 ,1982 .
- 82-V. VEILLE : *inspecter le Travail ou veiller a l' application du droit du travail: une mission impossible?* , Rev. Dr. Soc. n° 6,2006 .
- 83-Y. DESDEVISES : *comparution en personne et représentation des parties en matière prud'homal* , Rev. Dr. Soc. n° 6,1985 .
- 84-Y. DESDEVISES: *quelque remarques sur les conseiller prud'homme magestrat non professionnel*, Rev. Dr. Soc. n° 10,1987 .
- 85-Y .HARFF B HENRIET, *évolution du rôle et des interventions économiques du comité D'entreprise*, Rev. Dr. Soc. n° 2,1988 .
- 86- Avis du conseil économique et social français du 11 Février 1998 .
- 87- sans auteur , *dialogue sociale et pluralisme syndicale* , séminaire relative au dialogue sociale , *ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION* , direction des études France , 2004 .
- 88- *La participation des salariés a la gestion des entreprises*, Service des Affaires Européennes, (*étude comparative*), paris , 2006 ,P4. disponible au site d'Internet [www .senat.fr](http://www.senat.fr)

ثالثا: التشريعات الدولية والداخلية

أ- الاتفاقيات الدولية

- 1- الاتفاقية الدولية رقم 81 المتعلقة اختصاص مفتشية العمل الصادرة في 1947.
- 2- التوصية الدولية رقم 81 المرفقة بالاتفاقية الدولية رقم 81 المتعلقة بجهاز التفيتش و اختصاصه.
- 3- الاتفاقية الدولية رقم 98 المتعلقة بتنظيم التفاوض الجماعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949 .
- 4- التوصية الدولية رقم 92 المتعلقة بالمصالحة والتحكيم الاختياري الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1951 .
- 5- التوصية الدولية رقم 133 المرفقة بالاتفاقية الدولية رقم 129 المتعلقة بالتفتيش في المجال الفلاحي الصادرة في 1969.

- 6- الاتفاقية رقم 11 المتعلقة بالمفاوضات الجماعية التفاوض الجماعي الصادرة عن منظمة العمل العربية سنة 1979
- 7- الاتفاقية الدولية رقم 154 المتعلقة بالمفاوضات الجماعية الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1981 .

ب- التشريعات المقارنة

- 1- القانون رقم 82-957 المؤرخ في 13 نوفمبر 1982 المتعلق بالتفاوض الجماعي وتسوية منازعات العمل الجماعية ج. ر. الفرنسية عدد 14، سنة 1982 .
- 2- القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل الجديد، الجريدة الرسمية لجمهورية مصر، عدد 14 المؤرخة في 7 أبريل 2003.
- 3- القانون العمل المغربي المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 ، الجريدة الرسمية للمملكة المغربية ، رقم 5167 المؤرخة في 8 ديسمبر 2003.

ج- الدساتير

- 1- دستور 28 نوفمبر 1996 الجريدة الرسمية عدد 76.

رابعاً: النصوص والتشريعية والتنظيمية

أ- النصوص والتشريعية

- 1- الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتنسيق الإشتراكي للمؤسسات، ج. ر. عدد 101 لسنة 1971.
- 2- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج. ر. عدد 39 لسنة 1975.
- 3- الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29 أبريل 1975 والمتعلق بالعدالة في العمل ج. ر. عدد 39 لسنة 1975.
- 4- القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل تسويتها، ج. ر. عدد 17 لسنة 1982.
- 5- القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية. ر. عدد 2 سنة 1988
- 6- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج. ر. عدد 06 لسنة 1990.
- 7- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج. ر. عدد 06 لسنة 1990.

- 8- القانون رقم 90- 04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل، ج. ر، عدد 7 لسنة 1990
- 9- القانون رقم 90- 11 المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر عدد 17 المؤرخة في 25/04/1990 .
- 10- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج. ر، عدد 23، سنة 1990
- 11- الأمر رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج. ر. ، عدد 43، سنة 1991 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل
- 12- القانون رقم 91-27 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-02 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، ج. ر. عدد 68، سنة 1991.
- 13- الأمر رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل للقانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج. ر، عدد 68. 1991.
- 14- الأمر رقم 95-25 المؤرخ 25 سبتمبر 1995 المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، ج. ر، عدد 55 لسنة 1995.
- 15- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 ماي 1996، المعدل للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، ج. ر، عدد 43. 1990.
- 16- الأمر رقم 01-04 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها، ج. ر، عدد 47 لسنة 2001.
- 17- القانون رقم 01-09 المؤرخ في 26 يوليو 2001 المعدل و المتمم لقانون العقوبات ج. ر. ، عدد 44، سنة 2001 .
- 18- القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المؤرخ في 25 فيفري ، 2008 ج. ر. ، عدد 21 سنة 2008 .

ب- النصوص التنظيمية:

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 82 – 302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج. ر. عدد 17 لسنة 1982.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991، المتضمن كيفية انتخاب المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة ج. ر، عدد 38، سنة 1991.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 92-288 المؤرخ في 06 يوليو 1992 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991، المتضمن كيفية انتخاب المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة ج. ر. ، عدد 55، سنة 1992 .
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 94-34 المؤرخ في 18 يناير 1994، المتعلق بكيفيات دفع التعويضات لأعضاء مكاتب المصالحة ج. ر. ، عدد 4، سنة 1994.

- 5- المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 يناير 2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها ج. ر. عدد 4، سنة 2005 .
- المرسوم التنفيذي رقم 05-07 المؤرخ في 06 يناير 2005، المتضمن تحديد الاختصاص المحلي لمكاتب المصاححة ج. ر. ، عدد 4 ، سنة 2005.
- 6- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005 الذي يحدد عدد مكاتب مفتشية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج. ر. عدد 75، سنة 2005 .
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 09-100 المؤرخ في 10 مارس 2009 الذي يحدد كفاءات تعين الوسيط القضائي، ج. ر. عدد 16 سنة 2009 .

خامسا: الاتفاقيات الجماعية

أ- باللغة العربية

- 1-الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATACH المبرمة بالجزائر العاصمة بتاريخ 22 نوفمبر 1994 .
- 2- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة النقل بالسكك الحديدية المبرمة بالجزائر العاصمة بتاريخ 17 فيفري 1997 .
- 3-الاتفاقية الجماعية لمؤسسة النسيج والألبسة الجاهزة المبرمة بمستغانم تاريخ 28 جوان 1999 .
- 4-الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تربية الدواجن، المبرمة بمعسكر تاريخ 07 مارس 2000
- 5 -الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الاسترجاع للغرب المبرمة بوهران بتاريخ 01 ماي 2000.
- 6- الاتفاقية الجماعية لمجمع السليلوز والورق ، المبرمة بالجزائر العاصمة بتاريخ 06 ماي 2000.
- 7 - الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر المبرمة بالجزائر العاصمة بتاريخ بتاريخ 22 جانفي 2003.
- 8- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الظهرة المبرمة بمستغانم تاريخ 20 اكتوبر 2003.
- 9- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر المبرمة بالجزائر العاصمة بتاريخ 16 جويلية 2003 .
- 10- الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني التأمين على البطالة المبرمة بالجزائر العاصمة في فيفري 2004.
- 11- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة صناعة الجعة SNB المبرمة بوهران بتاريخ 30 جانفي 2005.
- 12- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة صناعة المشروبات الغازية SBOA المبرمة بوهران بتاريخ 30 جانفي 2005.

- 13- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم المبرمة بمستغانم تاريخ 22 مارس 2006 .
- 14-العقد الوطني الاجتماعي والاقتصادي المحرر بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين ونقابات أرباب العمل بتاريخ 28 سبتمبر 2006 والثلاثية بتاريخ 30 سبتمبر 2006 .
- 15- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر SORASUCRE المبرمة بمستغانم بتاريخ 1 أكتوبر 2006 .

ب- باللغة الفرنسية

Les conventions collectives :

- 1-La Convention collective *SYNTEC* : collection les convention collective commentées , 1^{er}éd, ORGANISATION,Paris , 2005.
- 2- La Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006 disponible sur www.legifrance.fr,
- 3- La Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 , disponible sur www.legifrance.fr

قائمة المختصرات باللغة العربية:

المجلة الجزائرية: المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، الاقتصادية والسياسية
ج.ر: جريدة رسمية
ص: صفحة

Liste des abréviations en langue française

A.J.D.A : Actualité juridique de droit administratif

al. : Alinéa

Art: article

C .trav. fr : code de travail français

Cass.soc : cour de cassation chambre sociale

D. : Recueil Dalloz

Dr.soc : droit social

éd : édition

n° spéc : numéro spéciale

op. cit : option citée

P: page

Rev.alg: Revue algérienne des sciences juridiques, politiques et économiques

Rev. arb: Revue D'arbitrage

Rev : Revue

RF aff .soc : Revue française des affaires sociales

R.I.D.C: Revue internationale de droit comparé

R.I.T: Revue internationale du travail

S. : suite

t. : tome

Trav et empl: Revue Travail et emploi

V. : voir

Vol : volume