

جامعة غرداية
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



المصالحة في نزاعات العمل الفردية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق تخصص
قانون خاص

إشراف الدكتور:

- بوحميده عبد الكريم

إعداد الطالب:

- عكيف يحي حسين

لجنة المناقشة:

اللقب و اسم الأستاذ	الرتبة	الجامعة	الصفة
زرباني محمد مصطفى	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	رئيسا
بوحميده عبدالكريم	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
بوزكري سليمان	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	مناقشا

قيمت بتاريخ: 20. جوان. 2021

السنة الجامعية

1441هـ - 1442هـ / 2020م - 2021م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَمَا كَانَ رَبُّكَ لِيُنزِلَ عَلَيْكَ الْقُرْآنَ

بِظُلْمٍ وَأَهْلِهَا مُصْلِحُونَ﴾

سورة هود الآية 117

شكر وعرّفان

اللهم إن كان قید النعم شكرها، فلك الحمد وحدك على أن
وفقتني لاختيار سبل العلم و المعرفة و أعنتني على إتمام هذا البحث

أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف

الدكتور " بوحמידة عبد الكريم " على كل ما قدمه لي من نصائح

وإرشادات في إنجاز هذا العمل وإلى كل طاقم كلية الحقوق.

كما أتقدم بالشكر إلى كل من بادر مخلصاً من أجل المساعدة

في إتمام هذه المذكرة.

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم ﴿ وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُودَ وَسُلَيْمَانَ عِلْمًا وَقَالَا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي فَضَّلَنَا عَلَى كَثِيرٍ مِّنْ

عِبَادِهِ الْمُؤْمِنِينَ ﴾ صدق الله العظيم (النمل الآية 15)

الهي لا يطيب الليل الا بشكرك ولا يطيب النهار الا بطاعتك ... ولا تطيب اللحظات الا بذكرك
...ولا تطيب الآخرة الا بعفوك ...ولا تطيب الجنة الا برويتك ...إلى من بلغ الرسالة وادي الأمانة ...
ونصح الأمة ...إلى نبي الرحمة ونور العالمين ...سيدنا محمد عليه افضل الصلاة وازكي التسليم إلى من كلفه
الله بالهبة والوقار ...

إلى من علمني العطاء بدون انتظار .. إلى من احمل اسمه بكل افتخار ...

إلى من جرع الكاس فارغا ليسقني قطرة حب إلى من كلت انامله ليقدّم لنا لحظة سعادة ...

إلى من حصد الاشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم إلى القلب والسند الكبير ابي العزيز

إلى من ارضعتني الحب والحنان ... إلى رمز الحب وبلسم الشفاء ...

إلى من تحت اقدامها الجنان .. إلى القلب الناصع بالبياض امي الحبيبة

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس الزكية البريئة ... إلى رياحين الحياة لدي اخوتي الأحباء

إلى الروح التي سكنت روحي ... إلى الوجود الذي اتمت نصفي ...

إلى سندي في الحياة إلى زوجتي العزيزة ... إلى قرّة عين ايها وجدها وسعادة أهل بيتها

ابنتي العزيزة حفصها الله بحفضه ورعاها

إلى أساتذتنا ومشايخنا وجميع من كانوا لنا دعما في حياتنا إلى كل من لهم حق علينا من قريب او بعيد

مقدمة

يعتبر العمل المصدر الأساسي لمعيشة الغالبية العظمى من أبناء المجتمع، والمحرك الأساسي لكل تنمية وتطور اقتصادي واجتماعي، وتحقيق التقدم في مختلف المجالات. والعنصر المحرك لتفاعل مختلف مكونات العملية الإنتاجية، لذلك كان الاهتمام بتحسين شروط العمل، وإحاطة العامل بالحماية والعناية اللازمتين للمحافظة على سلامته البدنية والنفسية، وضمان أمنه المعيشي والاجتماعي، من الوسائل الهامة لتحسين وتطور مستوى حياة المجتمعات المعاصرة، وإقامة تعاون مثمر بين العمال وأصحاب العمل، الأمر الذي يؤدي إلى تأثير وانعكاسات ايجابية على السلم الاجتماعي الذي يضطرب ويهتز كلما ساءت العلاقة بين الطرفين.

ولقد أكدت جميع إعلانات حقوق الإنسان ومختلف الدساتير الدولية على كل فرد الحق في العمل فنجد المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على¹ أن: "لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة منصفة كما أن له حق الحماية من البطالة" ونفس المبدأ أكدته مختلف التشريعات العمالية.

ومن هنا، عملت مختلف الدول على سن التشريعات الاجتماعية التي تنظم العلاقات الاجتماعية والمهنية الجماعية منها والفردية بين العمال وأصحاب العمل، بما يضمن المزيد من الاستقرار والعدالة والإنصاف، وتقادي كل ما من شأنه المساس بهذا الاستقرار والعدالة والإنصاف، وهو ما تشهد عليه العديد من التشريعات العمالية في مختلف الدول، والاتفاقيات الدولية المؤطرة لها والصادرة عن المنظمات الدولية ذات الاهتمام المباشر بعالم الشغل. وهي التشريعات التي لم تترك جانبا من جوانب علاقات العمل الجماعية والفردية إلا ووضعت له تنظيمات وأحكام تصون وتضمن الحقوق المتبادلة لطرفي هذه العلاقة، مثل تحديد الحد الأدنى للأجر، وضبط الحد الأقصى لساعات العمل، أو غيرها من شروط العمل وظروفه، كما عملت مختلف التشريعات على إنشاء الهيئات المهنية الداخلية منها، والقضائية التي من شأنها التكفل بالنظر في المنازعات التي تثور بين أطراف هذه العلاقة، أي العامل وصاحب العمل، وكذلك على إيجاد الهيئات الإدارية التي تعمل على مراقبة مدى تطبيق المقتضيات القانونية المنظمة

¹ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان باريس 10 ديسمبر 1948 بموجب القرار 217 الف.

للعلاقة بين العامل وصاحب العمل. وذلك باعتبار أن حدوث مثل هذه النزاعات أمر مفترض ووارد بصفة تكاد تكون مؤكدة بالنظر إلى الطبيعة التبادلية لأثار علاقات العمل التي تعتبر علاقة ملزمة للجانبين، حيث أن التزامات أحد الطرفين تشكل¹ حقوقه للطرف الآخر، والعكس صحيح.

مما يجعل قيام الخلافات والنزاعات الجماعية منها والفردية بين الطرفين أمور طبيعية وعادية أثناء حياة وتنفيذ هذه العلاقة.

الأمر الذي فرض على المشرع وضع القواعد الخاصة التي تحكم هذه النزاعات، وإنشاء المؤسسات الإدارية والقضائية الخاصة بمعالجتها وتسويتها بما يضمن العدالة والإنصاف بين الجهد المبذول في العمل والأجر الذي يقابله، من جهة. ويدعم الاستقرار والسلم الاجتماعي في المجتمع، من جهة ثانية.

لقد عرف قانون العمل في الجزائر عدة تطورات ومر بمراحل عديدة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا خاصة التحولات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر سنة 1989 والانتقال من النظام اللاتحي الذي يقوم على اقتصاد الموجة وما يعرف بالنظام التوجيهي إلى النظام الرأسمالي الذي يعتمد على اقتصاد السوق الذي ساهم في استقلالية المؤسسات في التسيير وعرف عالم الشغل بالتوازي تحولا في تنظيم علاقات العمل لتنتقل من الطابع التنظيمي إلى الطابع التعاقدية التفاوضي من خلال صدور قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1991 المتعلق بتنظيم علاقات العمل المعدل والمتمم بموجب قانون المالية رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 وتنقسم علاقات العمل في قانون العمل الجزائري إلى علاقات العمل فردية وأخرى جماعية.

تقوم علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري ومختلف التشريعات العمالية على أساس الحرية التعاقدية أي على مبدأ الرضاوية في العقود بغض النظر عن الجانب الشكلي للعقد إلا أن هذه

¹ الامر رقم 01-15 مؤرخ في 7 شوال عام 1436 الموافق لـ 23 يوليو 2015 الجريدة الرسمية العدد 40 .

الحرية ليست مطلقة إذ كثيرا ما يتدخل المشرع بموجب قواعده الآمرة المتعلقة بالنظام الاجتماعي مثل مسألة تحديد الأجر الوطني الأدنى مضمونه.

إلا أنه كثيرا ما تثير علاقات العمل بشقيها الفردي والجماعي عدة إشكالات سواء كان ذلك أثناء سريانها أو تنفيذها أو حتى أثناء انتهائها لسبب من الأسباب وبغض النظر عن الأداة القانونية التي تتعد بها سواء كان عقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو عقد مكتوب أو غير مكتوب، الأمر الذي يستوجب الاهتمام بدراستها وتنظيم عمليات حلها وتسوية النزاعات التي تنور بشأنها وذلك عن طريق حلها وفق إجراءات محددة.

تنقسم منازعات العمل إلى منازعات العمل الجماعية ومنازعات العمل الفردية، فالأولى تضمنتها المادة الثانية من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم¹

و يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم التي يضمن القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 91-28 المؤرخ في 6 فبراير 1991.²

الهدف من دراسة الموضوع يمكن في توضيح وتبيين جميع مراحل واليات المصالحة كإجراء ودي بداية من داخل الهيئة المستخدمة مرورا بكل خطواتها داخل بيئة العمل سواء كان النزاع فرديا او جماعيا الي ان يخرج من داخل بيئة العمل الي المفتشية التي بدورها تقوم بإجراءات المصالحة.

¹ القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 هـ الموافق 6 فيفري 1990 المعدل والمتمم بقانون رقم 91-27 المؤرخ في 14 جمادي لتانية عام 1412 الموافق ل 21 ديسمبر 1991

² القانون رقم 90-04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 فيفري 1990 يتعلق بالتسوية النزاعات الفردية الجريدة الرسمية رقم 06 1990

ونظرا لأهمية وطبيعة منازعات العمل فردية كانت أو جماعية وما قد ينجر عنها من خلافات وإخلال باستقرار نزاعات العمل، فإن تشريعات العمل أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة وحددت لها إجراءات لتسويتها ولتسهيل معالجتها في مختلف المراحل التي تمر بها ونظرا للدور الذي تلعبه منازعات العمل الفردية وتأثيرها على مختلف الجوانب الاجتماعية للعمالة فلقد ارتأينا إلى اختيار موضوع المصالحة والتسوية الودية تجنب اللجوء الي القضاء وهذا بسبب الصعوبات والمشاكل التي يتعرض إليها العامل أثناء سريان العلاقة وبعد انقطاعها بحالة من الحالات المنصوص عليها قانونا أو بسبب تعسف صاحب العمل.

هناك العديد من الاسباب التي دفعتني الي اختيار الموضوع منها ما هو ذاتي وما هو موضوعي.

من بين الأسباب الذاتية نجد:

- الميول الخاص لهذا النوع من المنازعات والبحث عن سبل حلها ومعالجتها وديا
- اتساع دائرة القضايا المتعلقة بهذا النحو
- الرغبة الذاتية للبحث في الموضوع والالمام به لاستعماله في الحياة العملية ان امكن
- اما الأسباب الموضوعية فهي :
- أهمية هذا الموضوع في وتقعنا المعاش داخل اماكن العمل
- أهمية المصالحة والتسوية الودية في تحقيق التوازن والاستقرار في علاقات العمل.
- الحساسية والمشاكل والمتاعب التي يمكننا تجنبها بهدة الالية واجراءاتها
- كثرت الانتقادات والتعقيدات عند الهيئات القضائية مما تفقدك الكثير من الوقت والمتاعب.

ف نجد أن المشرع الجزائري قد تطرق إلى نظام التسوية الودية قبل الإجراءات القضائية من خلال المصالحة كإجراء ودي ابتدائي و هو ما سنعالجه في فصلي الدراسة.

ولعل وأثناء دراستنا لهذا الموضوع واجهتنا العديد من الصعوبات لأن موضوع منازعات العمل الفردية من المواضيع المتداولة بكثرة في الوقت الراهن، ويعاني هذا الموضوع من قلة المراجع وأغلبية المراجع المتاحة مراجع عامة بالنظر بالمراجع الخاصة تعد على الأصابع وبالتالي ليست كافية للقيام بدراسة معمقة وشاملة.

لذا سنقوم بمعالجة هذا الموضوع بطرح الإشكالية التالية:

هل يعتبر نظام المصالحة كفيل للحد من نزاعات العمل الفردية ؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي في تبين الاحكام العامة للصلح في الفصل الاول تعاريف ومفاهيم وانواع وكذا المنهج التحليلي وذلك من خلال دراسة النصوص القانونية الخاصة بالصلح و المصالحة في مجال منازعات العمل ومقاربتها بالواقع العملي وفي الفصل الثاني دراسة الاختصاص بنوعيه وخطوات الوصول التسوية الودية. ومن خلال هذه الدراسة قمنا بتقسيم موضوعنا إلى فصلين بعنوانين عريضين ، الفصل الأول يتمحور حول الاطار المفاهيمي للمصالحة والفصل الثاني إجراءات المصالحة الداخلية و الخارجية.

الفصل الأول

أمام الكم الكثير والهائل من القضايا وكذا التطور المتزايد في المجتمع وتنوع المعاملات، مما أدى إلى إرهاق العاملين بالقضاء وتراكم القضايا وزيادة مدة الفصل في المنازعات ، ومع كثرة التعقيدات والإجراءات القضائية دون نسيان التكاليف المادية التي تثقل كاهل المتقاضى وما يتعين على المتقاضى دفعة من مصاريف للخبراء والمحامين والمحضرين والمترجمين لهذا أصبح من الضروري البحث والتفكير في تجسيد وبلورة الوسائل البديلة في حل النزاعات حيث يمكن ذلك من حل الخلافات بشكل أسرع وعادل وفعال مما يضمن المرونة والحرية التي لا تتوفر عادة في القضاء .

ونظرا لما تلعبه هذه الوسائل من مكانة بارزة في الفكر القانوني و الاقتصادي على المستوى العالمي فقد عرفت اهتماما متزايد من مختلف الأنظمة القانونية والقضائية وذلك إما تحققة من السرعة والسرية وما تضمنه من مشاركة الأطراف لإيجاد الحلول المناسبة للمنازعات فكان من الطبيعي أن تعمل الدول جاهدة على تقنين وتطبيق هذه الوسائل لجعلها أداة فاعلة لتحقيق العدالة وصيانة الحقوق ومسايرة للقوانين الحديثة وما للمجتمع الجزائري من قيم وأخلاق وتراث والتي تجعل المواطن عندنا ينجح إلى الصلح الذي هو سلوك متجذر في المجتمع الجزائري والذي هو محبب للنفس البشرية التي ترفض الإملاء وأساليب القوة من السلطة العامة بما فيها القضاء.¹

وستنطلق في هذا الفصل إلى مفهوم المصالحة حسب القواعد العامة بداية من تعريف المصالحة وشروطها ثم أنواعها و الطبيعة القانونية لها في المبحث الأول ، في حين نتناول الإطار المفاهيمي و موضوع نزاعات العمل الفردية في المبحث الثاني .

¹ عبد الكريم عروي ، الطريق البديلة في حل النزاعات القضائية ، الصلح والوساطة القضائية ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير - فرع العقود و المسؤولية ، كلية الحقوق ، بن عكنون ، جامعة الجزائر ، 2012/2011 ص 07 .

المبحث الأول : الإطار المفاهيمي للمصالحة

إن المصالحة تعني قطع الخصومة وديا ، بناءا على إرادة الأطراف ، ومن ثم الإنهاء الإتفاقي للنزاع يطلق عليه مصطلح الصلح ويرى جانب من الفقه الفرنسي أن عقد الصلح يتضمن مجموعة من الأحكام المختلطة حيث يتولى القانون المدني بيان النظام القانوني لعقد الصلح تعريفه وطبيعته القانونية بينما يتولى قانون الإجراءات المدنية بيان الإجراءات المتبعة فيه ¹ ولهذا نتناول تعريف الصلح وشروطه وكذا أنواعه وأهدافه.

المطلب الأول: تعريف الصلح.

نتطرق في هذا المطلب إلى تعريف الصلح لغة ² وفي الشريعة الإسلامية ³ ، وفقها ثم في التشريعات الجزائري.

الفرع الأول: تعريف الصلح

يعود مصدر الصلح للشريعة الإسلامية والقانون المدني أما في القوانين الأخرى فيعتبر حديث وللصلح عدة دلالات منها التسوية الودية، التوفيق.

فالمصالحة لغة مصدر صَلَحَ أصل واحد يدل على مخالفة الفساد، و الإصلاح نقيض الإفساد ⁴ ، فالصلح يختص بإزالة النفار بين الناس.⁵

¹ محمد حكيم حسين الحكم ، النظرية العامة للصلح وتطبيقاتها في المواد الجبائية - دراسة مقارنة - الرسالة الحائزة على مرتبة الشرف والتبادل ، دار الكتب القانونية - مصر.ص55 .

² عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الخامس، المجلد الثاني، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، 1998، ص509.

³ وهبة الزحيلي ، في الفقه الإسلامي وأدلته، الجزء الخامس، دار الفكر، دمشق، ص295.

⁴ محمد سيد الطنطاوي التفسير، الوسيط في القرآن الكريم ،دار النهضة مصر الفجالة القاهرة ،طبعة 1 ، 1998 م

⁵ محي الدين ابو زكرياء بن شرف النووي ، روضة الطالبين وعمدة المفتين ، تحقيق زهير الشاويش ، المكتب الاسلامي بيروت .دمشق عمان ،طبعة 3 ، 1412 هـ 1991 م

أولاً : مفهوم المصالحة في القرآن الكريم

تناول العلماء الصلح مصدر للمصالحة، فأشار البعض أن الغرض منه قطع الخصومة، فقليل: "العقد الذي تنقطع به خصومة المتخاصمين".¹ والمقصد منه عند آخرين إزالة النزاع، قال الراغب: "عقد يرفع النزاع ويقطع الخصومة".² وعدها ابن قدامة انه وسيلة إلى الإصلاح بين الخصوم، فقال: "معاهدة يتوصل بها إلى الإصلاح بين المختلفين".³ وجمع بعضهم بين كونها وسيلة للصلح يرفع بها فليل: "معاهدة يرتفع بها النزاع بين الخصوم، ويتوصل بها إلى الموافقة بين المختلفين". وبناء على ما تقدم يمكن تعريفها بأنها: (عقد يرفع النزاع ويقطع الخصومة بين المختلفين يتوصل بها إلى الإصلاح بين الخصوم).⁴

و المصالحة في القرآن الكريم مطلوبة من البشر جميعاً، في مختلف روابطهم النسبية والاجتماعية والإنسانية، وقد جاء خطابها شاملاً للجميع، ومستغرقاً للموضوعات كلها.

فالمصالحة مطلوبة داخل الأسرة بين الزوج والزوجة لقوله تعالى: ﴿فلا جناح عليهما أن يصلحا بينهما صلحا والصلح خير﴾. (النساء الآية 128) وهي مطلوبة بين أفراد المجتمع بشرائحه المختلفة وتياراته المتعددة وقوله تعالى: ﴿فاتقوا الله أصلحوا ذات بينكم﴾ (الانفال الآية 1).

ومطلوبة بين المسلمين وغيرهم من الشعوب والمجتمعات المغايرة لهم في الدين والثقافة والحضارة، قال تعالى: ﴿وإن جنحوا للسلم فاجنح لها﴾ (الانفال الآية 61).⁵

¹ فوزي صفي الرحمان المبارك ، الرحيق المختوم ،(ت 1467) ،دار العصماء ، دمشق ، طبعة 1

² علي محمد الصلابي ،السيرة النبوية عرض وقائع وتحليل الاحداث، الشروق للنشر والتوزيع ، المنصورة ، طبعة 1 ، 1420 هـ. 2013م

³ ابوعبد الله البخاري الجعفري ، صحيح البخاري الجامع المسند الصحيح المختصر من امور رسول الله ودينه ،تحقيق محمد زهير بن ناصر ،دار الطوق النجاة ،طبعة 1 ، 1420 هـ

⁴ محمد علي صلابي ،العدالة والمصالحة الوطنية ضرورة دينية وانسانية ،دار ابن كثير بيروت ،طبعة 1 ، 1434 هـ 2013م

⁵ ابراهيم قطب حسن الشاربي ، في ضلال القرآن ، دار الشروق القاهرة ،طبعة 32 ، 1423 هـ. 2003م

ثانيا: مفهوم نظام المصالحة

لم يأت المشرع الجزائري بتعريف صريح لنظام المصالحة في مضمون نصوصه القانونية والتنظيمية وإنما يفهم من خلال المفهوم الضمني الذي جاء في المواد المنظمة لها في القانون 04-90 والذي يمكن الاستخلاص منه علي أن:¹

" نظام المصالحة هو عبارة عن اجراء يقوم به طرف ثالث ألاوهو مفتشية العمل محاولة منها تقريب وجهة النظر بين طرفي النزاع (العامل والمستخدم) ومحاولة تسوية النزاع القائم بينهما وفي الأخير الخروج بحل يرضيهما قبل اللجوء للجهات القضائية في تسوية هذا الخلاف"

ثالثا: الصلح في التشريع الجزائري

لقد عرف المشرع الجزائري الصلح في المادة 459 من "ق.م.ج" بما يلي: "عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان به نزاعا محتملا وذلك بأن يتنازل كل طرف منها على وجه التبادل".

ويختلف مفهوم الصلح في المجال المدني من فرع إلى آخر وكذا في المجال الجزائي غير أن كل التعاريف تشترك في كون الصلح طريقة ودية لإنهاء النزاع ويختلف باعتباره كعقد أو إجراء أو كما يسمى بالصلح القضائي فقد عرف كالاتي هو الإجراءات التي تفرضها بعض القوانين على المتخاصمين لإلزامهم للحضور أمام القاضي ومحاولة تقريب وجهات نظرهم بعد إقامة الدعوى وخصوصا في مسائل الطلاق والفرق.²

¹ عبد الكريم بوحميذة، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية فيظل قانون 04-90، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، ص 176 العدد الثامن، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2017 م

² حبيب بن عيسى بونوة، الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2017

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للصلح و خصائصه وآثاره.

أولاً: الطبيعة القانونية للصلح

ظهرت عدة إشكالات في تحديد الطبيعة القانونية للصلح، ومن الإشكالات نذكر:

1- هل يكفي الصلح على أنه إجراء إداري أم أنه إجراء قضائي؟

ومن أجل معرفة طبيعة الصلح هل أنه إجراء إداري أم إجراء قضائي، فإنه يتم الرجوع إلى تطبيق المعايير القضائية المعروفة في القانون الإداري كما يلي¹:

أ- الصلح إجراء إداري: طبقاً للمعيار المادي الذي يركز على طبيعة النشاط الإداري المعتبر يلاحظ أن الصلح هدفه الوحيد هو حل النزاع القائم بين الطرفين المتنازعين والمتعلق بنشاط إداري ما فكيف على أنه إجراء إداري².

ب- الصلح إجراء قضائي: فحسب المعيار العضوي الذي يركز على صفة الأشخاص أو الهيئة المختصة بإجراء الصلح، هذه الهيئة تتجسد في شخص القاضي الذي يتولى إما إصدار قرار الصلح وإما تحرير محضر الصلح وبالتالي فإن عملية المصالحة متضمنة داخل العملية القضائية عموماً. كذلك الحال بالنسبة للمعيار الإجرائي الذي يعتمد على الإجراءات الواجب إتباعها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية³.

¹ علي عيساني، التظلم و الصلح في المنازعات الإدارية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، 2007-2008، ص 74-78.

² هادية بركة، التسوية الودية للمنازعات الادارية في الجزائر ،مذكرة ماستر ،كلية الحقوق ،جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2014-2015 صفحة 11

³ هادية بركة، مرجع سابق ص11

2- هل وكيف الصلح على أنه ذو طبيعة كاشفة أم أنه ذو طبيعة مقررة؟

(أ) الصلح ذو طبيعة كاشفة: يرى البعض أن الصلح ذو طبيعة كاشفة فهو فقط يؤكد حق أو واقعة مادية موجودة و قائمة و ما دوره إلا للمصادقة عليها، ويرتكز هذا الرأي على القاعدة العامة الواردة في القانون المدني المتعلق بالصلح الذي تم خارج ساحة القضاء ثم يلجؤون إلى القاضي من أجل المصادقة عليه. فهذا الرأي تجاهل الدور الإيجابي للقاضي.¹

إن هذا الرأي لا يخلو من حقيقة ذلك أن الصلح عموماً إنما هو عقد كسائر العقود يتوافر على المحل و الرضا و السبب، و متى توافرت هذه الشروط تحقق. وأنه فوق هذا كله هو اتفاق كثيراً ما يقع خارج الدائرة القضائية و يقدم لها لاحقاً لكي تقوم بالمصادقة عليه فهو إذا يتم بمعزل عن كل دائرة قضائية إلا تلك التي تقوم بختمه.²

(ب) الصلح ذو طبيعة مقررة : يرى هذا الرأي بأن القرار الصادر بإثبات اتفاق الصلح علي أنه ذو طبيعة تقريرية، ذلك أن القاضي المصالح لا يقوم فقط بالمصادقة على اتفاق الطرفين بالصلح و لكنه يساهم أيضاً في بناء مشروع الصلح من خلال إدارته لجلسة الصلح مستعملاً سلطته في الأمر و النهي وفقاً لمبدأ المشروعية و ينتهي بقرار له نفس الآثار القانونية لأي قرار قضائي آخر.³

ثانياً: آثار الصلح

قد يترتب عن الصلح إما حسم موضوع النزاع نهائياً وإما عكس ذلك.

¹ دودو لمياء ، الصلح و الوساطة في ظل قانون الاجراءات المدنية و الادارية ، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق و العلوم الانسانية، جامعة بسكرة، 2012-2013، ص 29.

² بن صاولة شفيقة ، الصلح في المادة الإدارية ، ط1 ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر ، 2006، ص 178.

³ دودو لمياء ، مرجع سابق ، نفس الصفحة

1- آثار الصلح في حالة فض النزاع

يترتب على الصلح بصفة عامة عدة آثار والتي تعد بمثابة وظائف له وهي¹:

- تجنب الدعاوى الإدارية وإجراءاتها .

- الفصل في الخلافات بصفة جدية بحيث يستطيع القاضي الإداري أن يطلع على المشكل المطروح بصفة واسعة وعميقة.

- الفصل في المخالفات بصفة سريعة .

وبالرجوع إلى النصوص التي أوردها المشرع الجزائري في المواد من 462 إلى 464 من

"ق.م.ج" السابق ذكره والتي تبين آثار الصلح وهذه الآثار متمثلة في:

أ- إنهاء النزاع بين الطرفين المتنازعين:

وفعلا بنص المادة 459² من "ق.م.ج" وكذا نص المادة 462 الفقرة 1 منه فإنه في حالة

اتفاق الأطراف عن طريق الصلح فإنه يتم إنهاء النزاع بينهم بطريقة ودية بعيدا عن الضغائن التي قد يربتها الفصل في النزاع يكون راض بما تنازل عنه من إرادته مقابل ما تنازل عنه الطرف الآخر.

وما يتبين من الفقرة 2 من نفس المادة "ق.م.ج" أن توجه إرادتي المتخاصمين إلى إبرام

صلح بينهما يقود إلى قطع النزاع الذي قام بينهما أو يكون محتمل الوقوع في المستقبل.

وبعبارة أخرى فإن هذا النزاع يصير منعما، وهذا الإنعدام ينتج عنه سقوط الإدعاءات

والحقوق موضوع الدعوى بحيث يتخلى عنها المتعاقدان نهائيا ولا يجوز الرجوع فيها بعد

إبرامهما لعقد الصلح وتصير إرادتهما متوجهة فقط إلى ما وصلا إليه من إتفاق بموجب الصلح،

وعلى ذلك وانطلاقا من أن الصلح ملزم لجانبين فهو شريعة المتصالحين لا يجوز لأحدهما

¹ خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول الدعوى الإدارية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 156 .

² المادة 459 من القانون المدني: "الصلح عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما ..."

التحلل مما أوجبه عليه الصلح، ومنه فإن الصلح يؤدي قطع النزاع وعدم العودة إليه مجددا وهذا ما يجعله متقاربا مع الحكم القضائي¹.

ب- الأثر الكاشف للحقوق المتنازع عليها :

سبق لنا وأن بين الطبيعة القانونية للصلح في المبحث الأول من هذا الفصل، فهناك من قال بطبيعته الناقله وهناك من قال بطبيعته الكاشفة، أما عن موقف المشرع الجزائري فإننا نستشف هذا الأثر من نص المادة 463 من "ق.م.ج" كما ضبط حدود هذا الأثر وجعله مقتصرًا على الحقوق المتنازع فيها دون غيرها، والتي تنص على أن: "للصلح أثر كاشف بالنسبة لما اشتمل عليه من الحقوق ويقتصر هذا الأثر على الحقوق المتنازع فيها دون غيرها". كما أن المشرع هنا يقرر بصفة ضمنية أن الحقوق الناشئة عن الصلح تكون بأثر ناقل لكن هذا الإستنتاج لا يكون صحيحا في غياب الصياغة اللفظية الصحيحة، فكان على المشرع ذكرها صراحة لرفع اللبس بصفة نهائية وليتضح موقف المشرع من هذه المسألة... ويكون ناقلًا لما سواها من الحقوق "أو"... وإذا أثر ناقل للحقوق الناشئة عنه"².

ويقصد بالأثر الكاشف للصلح، أن الحق الذي يخلص للمتصالح بموجب عقد الصلح يستند إلى مصدره الأول لا إلى الصلح. ويترتب على الأثر الكاشف للصلح ما يلي³:

- لا يعتبر المتصالح متلقيا للحق المتنازع فيه من المتصالح الآخر ولا يكون خلفا له في هذا الحق.

- لا يلتزم المتصالح الآخر بضمان إستحقاق الحق المتنازع عليه الذي خلص للمتصالح الأول .

¹ بريك الطاهر، "عقد الصلح، دراسة مقارنة بين القانون المدني والشريعة الإسلامية"، مذكرة ماجستير، منشورة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، 2001-2002، ص. 94 .

² بريك الطاهر، مرجع سابق، ص. 108 .

³ الأنصاري حسن النيداني، الصلح القضائي، دراسة تأصيلية و تحليلية لدور المحكمة في الصلح و التوفيق بين الخصوم، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2001، ص 228، 229.

- لا يجوز الشفعة في الصلح، ذلك لأن الشفعة في البيع فقط و إذا أراد شخص أن يتمسك بالشفعة في الصلح وجب عليه أولاً أن يثبت أنه عقد صوري وأنه يخفي بيعاً وهنا يجوز له الأخذ بالشفعة .

- لا يغير الصلح من طبيعة الحق المتصالح عليه ولا يؤثر في صفاته، فمثلاً هذا كان قابلاً للتنفيذ الجبري بقي كذلك بعد الصلح، ولا يتجدد هذا الحق بموجب الصلح بل يبقى الدين بما له من التأمينات التي تضمنه.

ج- التفسير الضيق لعبارات التنازل التي يتضمنها الصلح:

حسب ما جاءت به المادة 464 من "ق.م.ج" والتي تنص: " يجب أن تفسر عبارات التنازل التي يتضمنها الصلح تفسيراً ضيقاً أي كانت تلك العبارات فإن التنازل لا يشمل إلا الحقوق التي كانت بصفة جلية محلاً للنزاع الذي تناوله، وهذا ما يعرف بالأثر النسبي للصلح فيما يتعلق بالمحل، أي دون أن يمتد إلى شيء آخر، فالعقد يقتصر أثره على أطرفه وعلى المحل الذي تناوله²."

د- تسوية النزاع وغلق الملف:

من بين آثار الصلح في حالة الوصول إلى إتفاق هو تسوية النزاع وغلق الملف وذلك بأمر من رئيس تشكيلة الحكم، وطبقاً لما جاء في نصوص المادتين 220 و 937 من القانون رقم: 08-09 حيث تنص المادة 220 منه: " تنقضي الخصومة تبعاً لإنقضاء الدعوى بالصلح أو بالقبول بالحكم أو بالتنازل عن الدعوى³."

¹ الامر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 هـ الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 م المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم

² عبد الكريم عروي، مرجع سابق، ص. 69 .

³ القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 هـ الموافق لـ 25 فيفري 2008م المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية

هـ- عدم القابلية للطعن :

إن القرار الصادر في محضر الصلح مثله مثل كل قرار قضائي عند تنفيذه وفقا لإجراءات منصوص عليها في القانون إذا أنه يعتبر من السندات التنفيذية طبقا للمادة 600 الفقرة 8 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم: 08-09.

لا يكون أمر رئيس تشكيلة الحكم الذي يقضي بتسوية النزاع وغلق الملف قابلا لأي طعن. ولا يمكن بعد إنقضاء الدعوى بالصلح في حقوقه فليس له إلا أن يرفع دعوى مستقلة بذلك¹.

2- آثار الصلح في حالة عدم فض النزاع

قد تفشل عملية الصلح أمام قاضي الصلح وبالتالي يتم تحرير محضر فشله، وقد يتم التوصل إلى إتفاق وبعد ذلك يبقى النزاع قائم وهذا في الحالات التالية :

أ- فسخ الصلح:

قد يمتنع أحد الطرفين عن تنفيذ العقد بعد إبرامه، وهذا الإمتناع يكون إما بعد قيام أحدهما بما ألتزم به في الصلح، وإما بتجديد الدعوى التي فصل فيها الصلح وهذه الحالة هي صورة عملية الأولى فعند عدم التنفيذ يكون للمتعاقد الآخر طلب فسخ الصلح².

وفي حالة فشل الصلح و إنقضائه بالفسخ فيعتبر كأنه لم ينعقد ويزول كل أثر له، وبالتالي يعود المتعاقدان إلى الحالة التي كان عليها قبل التعاقد، فإذا استحال ذلك جاز الحكم بالتعويض لطالب الفسخ طبقا لنص المادتين 119 و 122 من القانون المدني، وله أن يسترد ما قضى به وبالتالي يعود النزاع الذي أنهاه الصلح إلى الظهور ويعود الأطراف للحالة التي كانت قبل إبرام العقد، واسترداد كل متعاقد لما أعطاه إنما يكون على أساس ما دفع دون حق. وكل ذلك تطبيقا للقواعد العامة التي يقوم عليها نظرية الفسخ³.

¹ نفس المرجع، ص. 64 .

² بريك الطاهر، مرجع سابق، ص. 133 .

³ عروي عبد الكريم ، مرجع سابق ، ص 72.

ب- بطلان الصلح

بما أن عقد الصلح كسائر العقود في القانون المدني فإنه تطبق عليه الأحكام التي تطبق على تلك العقود إلا أن المشرع خص عقد الصلح بقواعد نص عليها في القانون المدني السابق ذكره.¹

إذ تنص المادة 465 من "ق.م.ج" : "لا يجوز الطعن في الصلح بسبب غلط في القانون"، فالمشرع هنا أجاز إمكانية إبطال العقد عند الغلط في القانون متى وافقت شروط قيامه شروط الغلط في الواقع، فقد بين في المادة 83 من نفس القانون بأن العقد يكون قابلاً للإبطال لغلط في القانون إذا توافرت فيه شرط الغلط في الواقع طبقاً للمادتين 81 و 82 منه ما لم يقضي القانون بخلاف ذلك".

فعبارة " ما لم يقضي القانون بخلاف ذلك" هي التي أوجدت لنا الإستثناء بعدم جواز الطعن في الصلح عند إبطاله بسبب غلط في القانون.

وقد ثار جدال متباين في الفقه حول إيجاد أساس قانوني أو عملي لهذا الإستثناء لتبريره، غير أن الأقرب للصواب من الناحية العلمية خصوصاً هو توافق هذا الإستثناء مع طبيعة عقد الصلح، لأن تحول المتخاصمين الذين كانوا في أشد الخصام على متصالحين أمر وجب الإبقاء عليه وتجاوز الغلط في القانون من أجل صيانتها وكذا ندرة وقوعه لتدخل رجال القانون وخاصة القضاة في إبرامه بين المتخاصمين.²

إن القاعدة العامة في العقود تقوم على أساس عدم التجزئة وهو ما نصت عليه المادة 466 من القانون المدني الجزائري ولكن الإستثناء هو وارد فيما يتعلق بعقد الصلح وذلك متى تبين من عبارات عقد الصلح أن المتعاقدان إتفقا على أن أجزاءه مستقلة بعضها عن بعض .

¹ الامر رقم 75-85 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 هـ الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 م المتضمن القانون المدني المتمم والمعدل

² الطاهر براهيم، مرجع سابق، ص.137.

ومنه يمكننا القول بأن عقد الصلح كسائر العقود وحدة لا تتجزأ تكون في كل بنوده وشروطه بالنسبة لجميع أطرافه فبطلان جزء منه أو لطرف منه يقضي عليه بأكمله وفي كل أجزائه وبالنسبة لجميع أطرافه وإن جمع الصح لعدة متصالحين وكان منهم قاصر إلى جانب البالغين فيكون بطلانه بالنسبة للقاصر ولغير القاصر، ويكون أساس الصلح هو تنازل كل طرف عن جزء مما يدعيه من حقوق في مقابل نزول الطرف الآخر عن بعض ما يدعيه¹.

وفي الأخير فإن عدم الوصول إلى إتفاق بين الطرفين وإذا كانت السلطة التقديرية للجهة القضائية بأن تبقي على القاضي المصالح آخر للنظر في القضية فكان من الأفضل مواصلة النظر في القضية من طرف القاضي المصالح لكن هذا الأخير له معرفة بموضوع النزاع إكتسبها أثناء جلسة الصلح².

ثالثاً: خصائص الصلح

يعتبر عقد الصلح من بين العقود المسماة وطالما هو كذلك فكان من البديهي أن ينفرد بخصائص تميزه عن باقي العقود الأخرى، والتي قد تتشابه مع خصائص بعض العقود لكن قد تختلف عن خصائص بعض العقود المدنية الأخرى، وذلك راجع لكونه وسيلة بديلة لحل النزاع³.

وتتمثل هذه الخصائص في أن الصلح من عقود المعاوضة ، الصلح عقد رضائي ، الصلح عقد ملزم للجانبين ، عقد احتمالي ومحدد.

1) الصلح من عقود المعاوضة

بالرجوع إلى القواعد العامة وبالتحديد المادة 58 من "ق.م.ج" نصت على ما يلي: "العقد بعوض هو الذي يلزم كل واحد من الطرفين إعطاء، أو فعل شيء ما" وعليه فمن خلال هذه المادة، والمادة 459 من "ق.م.ج" السالفة الذكر، نستنتج بأن عقد الصلح يعد من عقود

¹ عبد الكريم عروي، مرجع سابق، ص. 75 .

² رشيد خلوفي، مرجع سابق، ص. 175 .

³ سعدي صالح، المرجع نفسه، ص 31 .

المعاوضة، وذلك لأن كل متعاقد فيه يتنازل عن جزء من حقوقه التي يدعيها مقابل نزول المتعاقد الآخر عن جزء مما يدعيه كذلك¹.

إن المتصفح للتعريف الذي نصت عليه المادة 58 من "ق.م.ج" المذكورة أعلاه، يجده يتسم بالعوض، وذلك لأنه يخلط بين العقد التبادلي الذي يرتب التزامات متقابلة على عاتق المتعاقدين، وعقد المعاوضة الذي ينظر إليه من زاوية أخرى وهي وجود عوض يتحص عليه المتعاقدين مقابل الالتزام الذي يتحمله².

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

(2) الصلح عقد رضائي

إن الصلح يعد من العقود الرضائية التي لا يشترط فيها القانون شكلا خاصا بل ينعقد بالإيجاب والقبول، أي تطابق الإرادتين فهو لا يشترط، الكتابة التي تشترطها التشريعات كالتشريع الفرنسي والمصري فهي للإثبات وليس لصحة الانعقاد، وهو موقف عام لدى الفقهاء ليس فيه اختلاف.

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

"في غير المواد التجارية إذا كان التصرف تزيد قيمة على 100.000 دينار جزائري أو كان غير محدد القيمة فلا يجوز الإثبات بالشهود في وجود أو انقضائه ما لم يوجد نص يقضى بغير ذلك".

¹ برايك الطاهر، المرجع السابق، ص 62 .

² سعدي صالح، عقد الصلح ، بحث لنيل شهادة ماجستير ، فرع العقود و المسؤولية ، كلية الحقوق ، جامعة بن عكنون، الجزائر، 1999-2000، ص 31.

ويستخلص من ذلك أن عقد الصلح وما دام كونه من العقود الرضائية فإنه يثبت بالكتابة أو غيرها من وسائل الإثبات، لأن المشرع الجزائري لم يأت باستثناء على هذه القاعدة في الصلح.¹

(3) الصلح عقد ملزم للجانبين

إن عقد الصلح يعد من العقود الملزمة للطرفين، إذا يلتزم كل من الطرفين المتصالحين بالتنازل عن جزء من حقه، أي عما يدعيه²، وبالتالي يكونان في نفس الوقت دائئا ومدينا. فينقضي النزاع وينحسم على هذا الوجه ويسقط بموجب ذلك الحق الذي تنازل عنه كلا الطرفين، ويبقى الجزء الذي لم يتناوله الصلح خالص لصاحبه³. باعتبار عقد الصلح ملزم للجانبين، فإنه يكون محلا لتطبيق كل الأحكام المتعلقة بهذا النوع من العقود، كالدفع بعدم التنفيذ والفسخ وغيرها.

(4) الصلح عقد احتمالي ومحدد

يكون عقد الصلح محددًا أو احتماليًا بحسب طبيعة النزاع الذي يتصالح المتعاقدان فيه من أجله وبعبارة أخرى فإن العقد يكون محددًا أو احتماليًا بحسب تعيين أو عدم تعيين العوض الذي يناله المتعاقدان من الصلح⁴. ويكون الصلح عقدا محددًا، في حالة ما إذا وقع نزاع بين شخصين على مبلغ من النقود اصطلاحًا على أن يعطى المدين للدائن مبلغ أقل، وهنا قد عرف كل منهما مقدما ما أخذ ومقدار ما أعطى فالعقد هنا محددًا⁵.

¹ الطاهر برايك ، المرجع نفسه، ص. 63 .

² محمد حكيم حسين، النظرية العامة للصلح وتطبيقاتها في المواد الجنائية، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، الإسكندرية، مصر، د.س . ن، ص55.

³ سعيدي صالح، المرجع السابق، ص32 .

⁴ الطاهر برايك، المرجع السابق، ص64 .

⁵ سعيدي صالح، المرجع نفسه، ص32 .

أما إذا تنازل الشريكان حول الحصص، ثم تصالحا على أن يرتب أحدهما للآخر ربحا أو نسبة غير محددة من عملية تجارية، فإن عدم تعيين العوض وعدم معرفة المتعاقدين بالصلح لمقدار هذا المقابل يجعل من الصلح احتماليا¹.

المطلب الثاني : أركان وشروط عقد الصلح و أهدافه

بما أن الصلح عبارة عن عقد فإنه كغيره من العقود المسماة، ومنه فإنه يخضع للقواعد العامة المقررة في النظرية العامة للعقد، من حيث التراضي والمحل والسبب كما وردت أحكامها في القانون المدني، فضلا عن مقومات ثلاثة أخرى، وهي وجود نزاع قائم أو محتمل ونية حسم النزاع ونزول كل من المتصالحين على وجه التقابل عن جزء من حقه، وتعد هذه المقومات عبارة عن مجموعة من الشروط الواجب توافرها حتى نكون أمام الصلح و هذا كفرع أول، إضافة إلى أنواع المصالحة و أهدافها كفرع ثان.

الفرع الأول: أركان الصلح وشروط عقد المصالحة

أولا : أركان الصلح

باعتبار أن الصلح هو وسيلة من الوسائل المُنهيّة للنزاع²، فلقد اتفق كل من التشريع والقضاء والفقهاء على أن الصلح ليس إلا عقد كسائر العقود المدنية الأخرى³. وبالتالي يحتاج لانعقاده إلى الأركان الواجب توافرها في باقي العقود والمتمثلة في التراضي (أولا)، والمحل (ثانيا)، السبب (ثالثا)، المنصوص عليها في القانون المدني تحت عنوان شروط العقد.

¹ الطاهر براك، المرجع نفسه ، ص64 .

² عروي عبد الكريم، المرجع نفسه، ص14 .

³ بالحاج العربي، النظرية العمدة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الأول، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعة، الجزائر، 2005، ص52 .

(1) التراضي

يسري على التراضي في عقد الصلح نفس القواعد العامة المقررة للتراضي في النظرية العامة للعقد ولقيامه هناك شروط وتنقسم إلى: شروط الانعقاد في التراضي وشروط صحة الانعقاد¹.

(أ) شروط الانعقاد في التراضي:

يشترط في انعقاد الصلح تطابق الإيجاب والقبول، أي بإيجاب من أحد الطرفين وقبول من طرف آخر، وذلك حول ماهية ونوع النزاع، وتعيين الحقوق محل التنازل المتبادل من المتصالحين، وكافة بنود عقد الصلح² وبالتالي فالحديث عن تطابق الإرادتين لانعقاده، يفيد بالضرورة عدم قيام الصلح بالإرادة المنفرد، فإذا كان عرض الصلح من جانب أحد الطرفين ولم يكن هناك قبول من طرف آخر، فلا يوجد صلح في هذه الحالة.

(ب) شروط صحة الانعقاد في التراضي:

حتى يكون التراضي صحيحا يجب أن يكون صادرا من أشخاص يتمتعون بالأهلية الكاملة، أي أن يكون الأشخاص أهل للتعاقد، وأن تكون إرادتهما خالية من أي عيب من عيوب الإرادة³.

1- الأهلية: تشترط الأهلية في كل شخص معنويا كان أم طبيعيا، فالشخص المعنوي

يتمتع بالأهلية في الحدود التي يعينها عقد إنشائه والتي يقررها القانون⁴.

¹ عبد الرزاق السنهوري، المرجع السابق، ص 523 .

² عروي عبد الكريم، المرجع السابق، ص 26 .

³ عائشة مناري ، مصادر الالتزام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد لمين دباغين سطيف ، جانفي 2017

⁴ زهية زيري، المرجع السابق ، المرجع السابق ، ص 16 .

أما الشخص الطبيعي، فيتمتع بأهلية الأداء وكامل الأهلية هو كل من بلغ سن الرشد وهو 19 سنة¹، وكذلك هو المخاطب بإحكام المادة 460 من "ق.م.ج" كما يلي: "يشترط فيمن يصلح أن يكون أهلا للتصرف بعوض في الحقوق التي يشملها عقد الصلح".
 والملاحظ من هذه المادة أنها لم تكتف باشتراط الأهلية للتصرف في الشخص المصلح، بل اشترطت فيها أيضا أن تكون بعوض، لكونها من عقود المعاوضة. أما الشخص الطبيعي إذا كانت أهلية أدائه ناقصة أو منعدمة فتطبق بشأنه المادة 81 من القانون الأسرة² كما يلي: "من كان فاقدا للأهلية أو ناقصا لصغر السن أو عته أو سفه ينوب عليه ولي أو وصى أو مقدم طبقا لأحكام هذا القانون".

2 - خلو الإرادة من العيوب: يكون عقد الصلح قابلا للإبطال إن شاب ركن الرضا إحدى العيوب المتمثلة في كل من الغلط والتدليس والإكراه والاستغلال، ويسري على عيوب الرضا في عقد الصلح ما هو مقرر للتراضي في النظرية العامة للعقد³

(1) المحل

محل الصلح هو الحق المتنازع عليه ونزول كل الطرفين عن الجزء من حقه، فإذا اختص أحد الطرفين بالحق كله في مقابل مال، أو أداء معين يقدمه الطرف الآخر، فإن هذا البديل يدخل هو الآخر في محل الصلح، وبما أن يكون موجودا وقابلا للوجود، معيناً، وقابلاً للتعيين، ونحيل بشأنها إلى القواعد العامة التي تحكم ركن المحل⁴

¹ أنظر: المادة 40، أمر رقم 75-58، المرجع السابق .

² قانون رقم 84-11 مؤرخ 9 رمضان 1404 الموافق ل 09 يونيو 1984، يتضمن قانون الأسرة، (ج. ر) عدد 24، صادرة بتاريخ 12 يونيو 1984، معدل ومتمم.

³ زهية زيري، المرجع السابق، ص 18.

⁴ عبد الكريم عروي، المرجع السابق، ص 27 .

وبالرجوع إلى نص المادة 461 من "ق.م.ج" نجدتها تنص على أنه " لا يجوز الصلح في المسائل المتعلقة بالحالة الشخصية أو بالنظام العام، ولكن يجوز الصلح على المصالح المالية الناجمة على الحالة الشخصية "

(2) السبب

هو الباعث الذي دفع كل منهما إلى إبرام العقد، وهذا السبب يختلف من شخص لآخر ويشترط في السبب كركن للعقد أن يكون موجود صحيحا ومشروعا.

أ) شروط وجود السبب : وذلك حسب ما نصت عليه المادة 98 الفقرة 01 من "ق.م.ج":
" كل التزام مفترض أن له سببا مشروعا ما لم يقم على غير ذلك "، أي يجب أن يكون الالتزام له سبب وإلا كان العقد باطلا، والقانون يفرض على المتعاقدين ذكر السبب في صلب العقد.

ب) شروط صحة السبب: يكون السبب غير صحيحا إذا كان صوريا، والسبب الصوري هو السبب غير الحقيقي¹، حيث تنص المادة 98 الفقرة 02 من "ق.م.ج" على ما يلي: " يعتبر السبب المذكور في العقد هو السبب الحقيقي حتى يقوم الدليل على ما يخالف ذلك..."

ج) شروط مشروعية السبب: نصت المادة 97 من "ق.م.ج" ، على شروط مشروعية السبب كركن من أركان العقد كما يلي: " إذا التزم المتعاقد لسبب غير مشروع أو سبب مخالف لنظام العام والآداب العامة كان العقد باطلا ".

ثانيا: شروط الصلح

من خلال نص المادة 459 من "ق.م.ج" السالفة الذكر نستنتج بأنه إلى جانب الأركان العامة التي تستوجب توافرها بصفة عامة، يقتضي الصلح ثلاث مقومات وهي وجود نزاع قائم أو محتمل و نية إنهاء النزاع، والنزول المتبادل عن الادعاءات، فإذا تخلف احد هذه العناصر فإننا نكون بصدد عقد آخر او عقد باطل .

¹ زهية زيري، المرجع السابق، ص 20 .

1) وجود النزاع قائم أو محتمل

إنه من العناصر الجوهرية لعقد الصلح أن يكون هناك نزاع بين المتصالحين، وهذا أمر بديهي و يتلاءم مع طبيعة الأشياء، وهذا النزاع إما يكون قائماً أو يحتمل قيامه، أي يخشى حدوثه في المستقبل.

فالنزاع القائم يشترط في عقد الصلح أن يكون النزاع قائماً، على انه لا يستلزم ان يكون تقديره مسألة موضوعية ومطلقة، ويعتبر وجود النزاع أو انعدامه مسألة شخصية ونسبية يجب تقديرها إلى ذات المتصالحين¹.

أما النزاع المحتمل فهو لا يشترط دائماً وجود النزاع الحال، وإنما يمكن أن يكون النزاع محتمل وهذا ما أقرته المادة 459 من "ق.م.ج".

غير انه إذا انعدم مجال إثارة النزاع في المستقبل، وذلك بأن كان الحق خالصاً مثلاً لأحد الطرفين وتصالحا رغم علمهما بذلك فإن العقد بذلك يكون باطلا لانعدام سببه²، فالنزاع المحتمل هو الذي لا يكون موجوداً وقت إبرام الصلح، بل يكفي وقته اجتماع الطرفين على ضرورة توفير حماية مسبقة لشيء يخشيانه ويتوقعان حدوثه فيكون متسبباً في حدوث ضرر لهما³.

2) نية إنهاء النزاع

هذا الشرط أقره المشرع في المادة 459 من "ق.م.ج"، هو شرط نية حسم النزاع،⁴ بمعنى أن يقصدا الطرفان حسم النزاع بينهما إما بإنهائه إذا كان قائماً، وإما يتوقيانه إذا كان محتملاً، أما إذا لم تكن لدى الطرفين نية حسم النزاع فلا يعتبر العقد صلحاً.

¹ سعدي صالح، المرجع السابق، ص 18 .

² سعدي صالح، المرجع نفسه، ص 19 .

³ حسين الانصاري النيداني، دور المحكمة في الصلح والتوفيق بين الخصوم دراسة تأصيلية وتحليلية، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية 2009 صفحة 60

⁴ الامر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 ينضمن القانون المدني المعدل والمتمم بموجب المرسوم التشريعي رقم 05-10 المؤرخ في 2005 عدد 44 لسنة 2005 م

غير أنه ليس من الضروري أن ينهي الصلح كل المسائل المتنازع عليها بين الطرفين، فقد يتنازل الصلح بعض هذه المسائل فيحسمها، ويترك الباقي للمحكمة هي التي تتولى البث فيه¹.

3) النزول المتبادل عن الإدعاءات

إذا كان العنصر الأول هو وجود نزاع قائم أو محتمل، والعنصر الثاني هو نية حسم أو إنهاء النزاع، فإن العنصر الثالث هو النزول المتبادل، فهو يعتبر الفاصل بين الصلح وغيره من التصرفات والإجراءات المشابهة له.

ومن خلال تعريف عقد الصلح يظهر أن النزاع سواء كان قائماً أو محتملاً، يكون منهيًا للنزاع بين المتصالحين بدافع إقدامها على تنازل كل منهما عن حقه وادعائه، والتنازل يقتضي التقابل، أي أن عدم رجوع أحد الطرفين عن موقفه وعن ادعائه في الوقت الذي تنازل الآخر عن جزء من حقوقه، لا يمكن أن يفهم منه قيام الصلح بين الطرفين فهو عبارة عن نزول عن الإدعاء لا غير².

غير أنه لا يستلزم عقد الصلح أن تكون تضحية الطرفان متعادلة، فقد ينزل أحد المتخاصمين عن قدر كبير من ادعائه في حين لا ينزل الطرف المقابل إلا عن جزء، فالمهم هو المنطلق الذي يتمثل في التنازل بين الطرفين، كما لا يشترط أن يكون التنازل وقع على جزء من أصل الحق بل يكفي أن يكزن التنازل متبادلاً، ولا يلزم بعد ذلك أن يكون واقعا في موضوع النزاع، أو في أصل الحق، ويجوز على وجه الخصوص أن يكون في مصاريف الدعوى أو في جزء منها³.

الفرع الثاني: أنواع و أهداف المصالحة

نتطرق في هذا الفرع إلى أنواع و أهداف المصالحة .

¹ ليندة سعدون، الوسائل البديلة لحل النزاعات في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2015، صفحة 12

² الطاهر برايك، المرجع السابق، ص 38 .

³ سعدي صالح، المرجع السابق، ص 22 و 23 .

أولاً: أنواع المصالحة.

قد درجت مختلف التشريعات العمالية على استعمال نظامين للمصالحة، يتمثل أولهما في المصالحة الاتفاقية بينما يتمثل الثاني في المصالحة القانونية.

1) المصالحة الاتفاقية:

يقصد بها تلك الآليات و الإجراءات التي يقرها أطراف الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، في إطار الصلاحيات المخولة لهم¹. ولقد تم تكريس هذه الآليات والإجراءات في القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية الفردية في العمل²، بمقتضى المادة 03 منه التي تنص على انه: " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة".

كما تم تكريسها أيضا في القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب³، بمقتضى المادة 05 الفقرة 01 التي تنص على أنه " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها "

حيث تختلف أغراض إنشاء هذه الأجهزة الداخلية، فتارة يتم إنشاؤها بهدف التوصل إلى الحلول المناسبة للنزاعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ علاقة العمل، وتارة أخرى بقصد تفسير أحكام

¹ عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسائل لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016/09/28، ص 132 .

² قانون رقم 90-04 مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، (ج.ر) عدد 06، صادر بتاريخ 07 فبراير 1990، معدل ومتمم.

³ قانون رقم 90-02 مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، (ج.ر) عدد 06، صادر بتاريخ 07 فبراير 1990، معدل ومتمم.

الاتفاقية الجماعية¹، بحيث يتمتع الأطراف بمقتضى هذا التفويض القانوني بحرية واستقلالية كبيرتين في إنشاء وتشكيل هذه اللجان يحدد الأطراف أنفسهم².

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

(2) المصالحة القانونية:

يلجأ الطرفان إلى هذا النوع من المصالحة في النزاعات الفردية أو الجماعية، عند عدم النص على النوع الأول - المصالحة الإتفاقية - أو عند فشله، كما تنص على ذلك المادة 05 الفقرة 02 من القانون رقم 90-02³ السالف الذكر .

وتسمى بالمصالحة القانونية لأن مصدرها تشريعي يفرض التزاما على الطرفين، مضمونه اجتماع الطرفين المتنازعين والتقريب بينهما⁴، فهي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين طرفي النزاع الجماعي في العمل، وقد قيدها المشرع بمواعيد قصيرة تسمح بفض النزاع في أقرب الآجال⁵.

وقد يأخذ الأطراف ويعتمدون على طريقة تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة، أي قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة يبدأ بالمستوى المحلي، وذلك على مستوى المؤسسة نفسها،

¹أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن (القانون الاتفاقي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 392 .

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 99 و 100
³ التي تنص: " وإذا لم تكن هناك الإجراءات اتفافية للمصالحة ، أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمال المختصة إقليميا "

⁴ مختاري فاطمة الزهراء، الاتفاقيات الجماعية للعمل في ظل القانون 90-11 ، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف خدة، الجزائر، 2010/2011 ، ص 132 .

⁵ صحراوي هبة، التحكيم كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية، مذكرة للتخصيل على إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2006، ص 132 .

وعند فشل المصالحة على هذا المستوى ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى على حسب المستويات الموجودة¹.

ثانيا: أهداف المصالحة.

تهدف المصالحة باعتبارها وسيلة سلمية ودية لحل نزاعات العمل الفردية والجماعية، إلى محاولة التقريب بين وجهات نظر أطراف النزاع بغية وضع حد للنزاع الذي نشب بينهم بشكل ودي ، حفاظا على السلم الاجتماعي وحتى لا تتطور تلك النزاعات .
ومن الأهداف التي رسمها المشرع الجزائري للمصالحة نجد أهمها التقليل من المنازعات العمالية ، وتخفيف عبء المنازعات على الجهات القضائية.

1) التقليل من المنازعات العمالية:

إذا كان المشرع قد بين من حيث الأصل مبدأ الوقاية من النزاعات الفردية و الجماعية، فهو إلى جانب ذلك قنن من القواعد ما يحكم النزاع العمالي في مختلف مراحل وأطواره ففرض أولا عرض الأمر على المسؤول المباشر، إذا لا يجوز مباغته إدارة بطلب قضائي دون توجيه الطلب إليها أولا، ولعلها تستجيب لمضمون الطلب وهي بذلك تخفف العبء على العامل في رفع طلبه لجهات خارجية أخرى بما يكلفه ذلك من مراحل إجرائية طويلة وبذل جهد²، وإذا قررت الاتفاقية الجماعية للعمل إخطارا لحسم النزاعات الفردية وجب تطبيقه³.

غير أنه إذا لم يجد النزاع العمالي حلا له على المستوى الداخلي وجب عرضه على جهات خارجية حصرها المشرع أولا في مفتشية العمل، فتعرض الشكوى على مفتشية العمل ليعرضها بدوره على مكتب المصالحة ، الذي يستدعي الأطراف المعنية ويحاول مباشرة إجراء المصالحة، فإن وفق في تقريب وجهات نظر الأطراف المتنازعة، ونجح في أداء مهمته

¹ مختاري فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 132 .

² عمار بوضياف، المرجع السابق ، ص 84 .

³ خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون ، كلية الحقوق ، قسم القانون العام، جامعة باجي مختار، عنابة، د. تا، ص 134 .

فاستجابت مثلا الإدارة المستخدمة لمضمون الشكوى، فإن النتيجة الطبيعية أن النزاع ينتهي عند هذه المرحلة¹.

(2) تخفيف عبء المنازعات على الجهات القضائية:

مكتب المصالحة هو وسيط يسعى إلى تقريب وجهة نظر أطراف النزاع، ورغم ذلك و إن وفق في هذه المهمة وقرب وجهة نظر الأطراف المتنازعة، وثبت الاتفاق في محضر رسمي فإن ذلك كفيل بعدم جدوى من عرض هذا النزاع على القضاء، وبالتالي التقليل من حدة منازعات العمل الفردية هذا من جهة²، ومن جهة أخرى حل المنازعة وديا يعني تجنب العمال مصاريف التقاضي وإطالة عمر المنازعة .

¹ عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص 84 .

² عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص 84 .

المبحث الثاني : تشكيلة مكاتب المصالحة و موضوع نزاعات العمل

إن أهم ما يميز الحياة المهنية هو الحركية والتأثر السريع بتغير المعطيات القانونية والاقتصادية وخضوعها لمبدأ التعارض في المصالح بين اطراف علاقة العمل التي يسعى من خلالها كل طرف للحصول علي اكبر ضمانات لمصالحه وتحقيقها بشكل افضل .

ونظر لهذا التعارض في المصالح الذي قد يولد نزاعات جماعية او فردية داخل الهيئة المستخدمة مما يستوجب تدخل القضاء لحل هذه المنازعات ، ومن خلال فرض اجراءات شكلية طويلة ومعقدة قد تمس بصورة او باخري مصلحة العامل بالإضافة الي الاشكالات التي تطرح في مجال تنفيذ الاحكام القضائية وغيرها من الاسباب التي تعطل مصالح العمال التي يسعى المشرع لصيانتها .

ولعل اهم ما يجسد اهتمام التشريعات الاجتماعية بذلك هو اقامة اليات خاصة لتسوية هذه النزاعات بطرق ودية ، وانشاء هيئات ادارية وتمثيلية اوكلت اليها مهام التصدي لهذه النزاعات في حل ودي¹

المطلب الأول: تحديد تشكيل مكاتب المصالحة و موضوع النزاع

بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة هنا يمكن للعامل اخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات المحدد في القانون 04-90²

حيث لم يعرف المشرع الجزائري نظام المصالحة صراحة، وانما يمكن استنباط مفهومها من خلال هدفها و أطرافها ، بكونها اجراء يقوم به طرف ثالثا محاولا التقريب بين وجهات نظر

¹ عبد الكريم بوحميذة ،مفتشية العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق سعيد حميدين جامعة بن يوسف بن خدة ، 2017-2018

² المادة 05 قانون 04-90

الأطراف المتنازعة أو الصلح بينهم (العامل والمستخدم) وقد كانت التسوية من قبل مفتش العمل قبل 1990، ومن طرف مكتب المصالحة بعدها¹. حيث نشير الي ان اول نص ذكر المصالحة هو قانون 33-75 المتعلق بمفتشية العمل حيث كان الاختصاص يعود لمفتش العمل ولكن هذه الصلاحية انتزعت منه بموجب القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل واسندت الي هيئة المصالحة متساوية الأعضاء. فنصت المادة الاولى منه علي انه "يجب ان يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح امام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوة قضائية"²

الفرع الأول: تشكيل مكتب المصالحة

لتشكيل محاكم العمل هناك أسلوبين ، يتمثل الأول في أسلوب التعيين أي أن تتشكل المحكمة من قضاة معينين من طرف الجهات المختصة، دون أن يمثل أصحاب الشأن في هذه المحاكم. أما الأسلوب الثاني فيتمثل في التشكيل المختلط للمحكمة، أي أنه بالإضافة إلى القضاة المعينين أو المنتدبين لمحاكم العمل، يوجد ممثلين للعمال، وآخرون لأصحاب العمل، بنسب متساوية، وهذا هو الأسلوب الذي أخذ به المشرع الجزائري.³

ويعد الاختصاص من المسائل الجوهرية في سير الدعوى القضائية، ويقصد به ولاية القضاء بالفصل في القضايا المطروحة أمامه وفقا لمعايير النوع والموقع الإقليمي، فعنصر الاختصاص يشكل مفتاح كل دعوى إذا تم وضعه في قفل الباب المناسب لفتح المدخل وتم البدء في مناقشة الموضوع، أما إذا أخطأ القفل فلا حديث عن الخصومة لأن أول ما ينظر فيه القاضي شمول ولايته

¹ عبد الرحمان خليفي ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، طبعة منقحة ومزيدة ، دار العلوم عنابة (الجزائر)، 2014 صفحة 44

² عطاء الله بوحميذة ، التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه .اجراءاته ...)، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر ، 2009 ، صفحة 141

³ أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر، 1998 ، الجزء الثاني ، 1998 ، ص 15

في الخصومة، ويقع على المتقاضي أن يدرك تماما الجهة التي حولها القانون للنظر في دعواه نوعيا وإقليميا إما بموجب القواعد العامة أو بموجب نص خاص، إذ أن كثير من القضايا كان عدم قبولها شكلا ذلك لعدم اختصاص الجهة المرفوعة أمامها الدعوى.

نجد أن مكاتب المصالحة في التشريع الجزائري الذي يعتبر إجراء المصالحة إجراء شكليا وجوهريا قبل الدخول في المنازعة وعرضها أمام قضاء العمل، وهو ما تضمنته المادة 19 من القانون رقم 90-04، إلا ما استثنى منها في الفقرتين الثانية والثالثة.¹

تعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء، مشكلة من العمال و أصحاب العمل بنسب متساوية، عضوين ممثلين للعمال، عضوين ممثلين لصاحب العمل وذلك حسب نص المادة السادسة من قانون تسوية منازعات العمل الفردية، التي تنص كذلك على أن تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر²، على أن يكون لكل فئة منهما ممثلين احتياطيين بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف الاستخلاف عند الضرورة وذلك عند غيابه أو وقوع مانع له.³

على أن يتم اختيار الأعضاء عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل عمال المؤسسة الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة.

¹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه، الجزائر، 2003، ص 33

² سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل، والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري مرجع سابق، ص 16-17.

³ محمد عيساني، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، تاريخ المناقشة 28-09-2016، ص 136

كما يتم تعيين بصفة رسمية الأعضاء المنتخبين بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً، طبقاً لنتائج الانتخابات ووفق الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها لكل عضو وعضو مستخلف وذلك لمدة ثلاث سنوات.¹

ولمدة ستة أشهر تتراأس هذه المكاتب بالتداول بين الطرفين لكل فئة، كما يستفيد أعضاء هذه المكاتب من عدة تسهيلات في مناصب عملهم الأصلي قصد القيام بمهامهم التمثيلية في هذه المكاتب.²

القانون 90-04 استوجب شروط إيجابية (حالات القابلية) وشروط سلبية (حالات عدم القابلية) للترشح لعضوية مكتب المصالحة مع ملاحظة أن الشروط نفسها التي تنطبق على مساعدي المحاكم الاجتماعية.

الشروط الإيجابية هي³:

- التمتع بالجنسية الجزائرية.
- بلوغ سن الخامسة وعشرين على الأقل بتاريخ الانتخاب.
- ممارسة مهنة بصفة عمال أجراء أو مستخدمين منذ (05) خمسة سنوات على الأقل.

- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.⁴

وهي الشروط التي تتطلبها أية مهنة نيابية.⁵

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، الطبعة الثالثة، ص 104.

² عبد الله عشاش، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، 2010، ص 43.

³ هذه الشروط منصوص عليها في المادة 12 من القانون 90-04 السالف الذكر

⁴ عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم، عنابة، 2008، ص ص 44-45.

⁵ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل، والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 17.

الشروط السلبية:¹

- استثناء الأشخاص المحكوم عليهم بسبب ارتكاب جناية أو جنحة والذين لم يرد اعتبارهم.
- المفلسون الذين لم يرد اعتبارهم.
- المستخدمون المحكوم عليهم منذ فترة نفل عن (02) سنتين بسبب عرقلة حرية العمل.
- قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عضويتهم ويؤدي المساعدين قبل استلامهم مهامهم اليمين القانونية حسب ما نصت عليه المادة 15 من القانون 90-04 ويتمتع الأعضاء المنتخبين بالحقوق وتلقي الواجبات المنصوص عليها في المواد 16 - 17-18 من القانون 90-04.²

ومن أجل التمكن من ممارسة مهامهم في هذه المكاتب، فالقانون قد أجبر، صاحب العمل منح العمال الأعضاء في مكاتب المصالحة، وكذلك المساعدين القضائيين أوقات ورخص تغيب عن العمل لممارسة مهامهم في هذه الهيئات.³

وأما فيما يتعلق بأسباب سقوط العضوية في مكاتب المصالحة فإن القانون وحرصا منه على جدية ومواظبة الأعضاء الممثلين سواء كانوا أصليين أو احتياطيين، وحفاظا على هيبة وسمعة هذه الهيئة، قد تشدد في تحديد أسباب سقوط العضوية منها، حيث رتب على فقد العضو لأحد الشروط الواجب توافرها للترشح، أو أصبح العضو في إحدى الحالات المنصوص

¹ نصت عليها المادة 13 من القانون، 90-04.

² عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، مرجع سابق، ص ص 44-45.

³ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل، والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 17.

عليها في المادة 13 من القانون السالف،¹ تسقط هذه العضوية مباشرة تلقائياً بأمر من الرئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً.

كما أن التغيب عن الجلسات والاجتماعات دون مبرر مقبول خلال ثلاث جلسات، أو التخلي عن الواجبات الوظيفية التمثيلية، يعرض مرتكبيها إلى التوبيخ أو التوقيف لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر أو إسقاط صفة العضوية، وذلك حسب خطورة التغيب و الامتناع على سير عمل المكتب وهي عقوبات يصدرها المجلس القضائي المختص إقليمياً باقتراح من رئيس المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية.²

والشيء الملاحظ عن المشرع في هذا الصدد، أنه بالرغم من تشدده في تحديد أسباب سقوط العضوية كما بينا سابقاً، إلا أنه ونظراً لغياب النصوص القانونية التي تحدد نظام سير هذه المكاتب، وكذا المسؤولين المباشرين الذين يشرفون عليها ويتولون فرض قواعد الانضباط داخلها، فإنه كثيراً ما يتغاضى عن الحالات التي تكون سبباً في سقوط العضوية عن بعض الأعضاء وهو الشيء الذي ما كان ليحدث لولا الفراغات القانونية الأنف ذكرها، مما يؤدي إلى طغيان الطابع العشوائي على تشكيل هذه المكاتب وهو ما انعكس سلباً على السير الحسن لها.³

سلطة التعيين هي صاحبة الاختصاص في فرض العقوبة أو الفصل، أي إسقاط صفة العضوية، إلا أن ما يمكن ملاحظته أن المشرع لم يشترط على العمال الأجراء أو المستخدمين في تكوين و تشكيل مكاتب المصالحة تأهيلاً أو مستوى معيناً، أو مناصب معينة، إذ من غير المنطقي أن يتساوى عمال بسطاء دون أي تأهيل ولا أي مستوى علمي أو ثقافي مع ممثلين عن الهيئة المستخدمة ذوي خبرة و تجربة و تأهيل مهني عال، قد يستغلون هذا الامتياز

¹ سليمان أحمية ، مرجع نفسه، ص 18.

² أنظر المادتين 17 و 18 من القانون رقم 90-04.

³ محمد عيساني، مرجع سابق ، ص 138

لممارسة ضغط على العمال أو فرض وجهات نظر ، ولو كان ذلك بطريقة غير مباشرة، كالوعود أو حتى التهديدات في بعض الأحيان، لأنهم هم أصحاب السلطة والقرار في المؤسسة.¹

ويتمتع الأعضاء المنتخبين بالحقوق وتلقي الواجبات المنصوص عليها في المواد 16-18 من القانون 90-04 وبعد القيام بإجراءات وعمليات المصالحة يحرر المكتب محضرا بذلك إذ جاء في المادة 31 من القانون المذكور سابقا مايلي:

"في حالة اتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يعد المكتب محضرا بالمصالحة على ذلك".²

و عند فشل إجراء المصالحة يقوم مكتب المصالحة بتحرير محضرا بموجبه يمكن للعامل مواصلة الإجراءات برفع دعوى أمام المحكمة الاجتماعية وبسبب البطء القضائي تعد المصالحة أكثر نفعاً للطرفين ولو بمقابل بعض التنازلات ويصبح اتفاق الصلح بمجرد الحصول عليه قابلاً للتنفيذ حسب بنود المتفق عليها مادام الأمر يتعلق باتفاق.³

ويعتبر محضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير⁴ كما لا يجوز أن يتضمن محضر المصالحة شروطا تتنافى مع النصوص السارية المفعول.

مآل إجراء الصلح هو إما اتفاق الأطراف فيتم تحرير محضر مصالحة أو عدم الاتفاق فيحرر محضر عدم المصالحة به يمكن للعامل مواصلة المطالبة بسلك الإجراءات القضائية ورفع دعوى أمام قضاء متخصص في الشؤون العمالية يسمى بالمحاكم الاجتماعية.

¹ رشيد واضح، مرجع سابق ، ص 35.

² المادة 31 من القانون 90-04.

³ خالد حامد ، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2011، ص186.

⁴ قرار رقم 1158046 المؤرخ في 07-09-2017 من المرجع القانوني المادة 33-34 من المرجع 90-04 المتعلق بالتسوية الفردية في العمل

وتداول الرئاسة يعين أعضائها رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا، نرى إضافة إلى المادة السادسة من القانون 90-04 عبارة "تحت إشراف رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا"، لأنه نادرا ما يبلغ بحالات إسقاط العضوية المذكورين في المادتين 17 و18 منه، لأن التداول يمنح فرصة بث السلطة والنفوذ أمام كل عضو، والتغيب دون مبرر مقبول في ثلاث جلسات متتالية، يتناقض مع مهام المكاتب و طبيعة النزاعات الفردية لحلها بسرعة، حيث نضرب عدد الغيابات المبررة في عدد أعضاء المكتب، لتؤجل جلسات اثنتي عشر مرة، فهو يتناقض مع هدف إنشائها، من الأحسن يضاف إليها إلزام تحديد تأجيل الجلسات بمرة واحدة عند غياب عضو بمبرر مقبول، وأن تعقد هذه الجلسة المؤجلة وجوبا.¹

الفرع الثاني: أطراف النزاع

يجب أن يكون النزاع قائما بين عامل وربّ عمل تربطهما علاقة عمل وبالتالي فإنّه يخرج من دائرة النزاع الفردي ، النزاعات القائمة بين صاحب عمل ومجموعة من العمال الذي يصبح فيها نزاعا جماعيا طبقا لما جاء به المشرّع الجزائري بموجب القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بانتقاء وتسوية النزاعات الجماعية وشروط ممارسة حق الإضراب.²

أولا : العامل

عرف القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الذي ألغي بعد الإصلاحات التي عرفت الجزائر بداية من سنة 1990 ، كما سبقت الإشارة العمال الأجراء بأنهم كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر

¹ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، مرجع سابق ، ص 46.

² المادة 2 من القانون المتعلق بانتقاء وتسوية النزاعات الجماعية وشروط ممارسة حق الإضراب ج ر رقم 06 سنة 1990

لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم¹. من هذا التعريف نستنتج أن عقد العمل يتكون من أربعة عناصر أساسية هي: العمل، الأجر، التبعية، والمدة. وعنصر العمل في هذا العقد ليس له تعريفاً محدداً ولذلك نكتفي بالتعريف الذي اقترحه الأستاذ فرايد مان الذي يرى أن العمل "مجموعة من الأفعال التي يزاولها الإنسان على المادة بمعونة عقله وبديه والأدوات والآلات لأغراض عملية".

فمن هذا التعريف يمكننا القول بأن العمل باعتباره وظيفة اجتماعية لا فرق بين عمل وآخر إزاءها، يشمل كل نشاط إنساني أيا كان نوعه، ومهما كانت طبيعته وموضوعه، فهو يشمل كافة الأعمال المادية التي ينجزها العامل بصفة شخصية لحساب صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، بحيث يستوي في ذلك كون النشاط بدنياً أو فكرياً أو فنياً، وذلك اعتباراً من أن عقد العمل قد أحاط بجميع الأعمال المادية، ولم يعد خارجاً عن نطاقه سوى الأعمال القانونية. وللاجير حقوق وواجبات يجعل العامل في مركزين متقابلين يتمتع في أحدهما بمجموعة من الحقوق القانونية والعقدية تحضي بحماية قانونية متفاوتة، بينما يخضع في المقابل وفي المركز الثاني إلى عدة التزامات قانونية وعقدية تمثل حقوق وامتيازات لصاحب العمل تحضي هي الأخرى بالحماية القانونية.

ومهما بلغت درجة الحماية هذه فإنها لا تمنع العامل من التعرض لبعض التعسفات التي قد يلاقها من صاحب العمل وهذا راجع في الحقيقة إلى طبيعة علاقة العمل ومكانة كل من العامل وصاحب العمل فيها، من حيث المراكز القانونية والاقتصادية غير المتكافئة، خاصة ما تعلق منها بخضوع العامل في أداء عمله لسلطة ورقابة وإشراف صاحب العمل، فالعامل ملزم أثناء تنفيذه للعمل بموضوع العقد باحترام الأوامر والتوجيهات التي يصدرها صاحب العمل، والتي

¹ المادة 1 من القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 (ج. ر) رقم 32 لسنة 1978.

يراهما لازمة لحسن سير العمل، وخضوع العامل لرابطة التبعية تعفيه من النتائج المترتبة عن أدائه لمهامه وأعماله.

فالالتزام بطاعة أوامر وتوجيهات صاحب العمل متولّدة عن رابطة التبعية التي تجعل العامل في مركز تبعية.¹

ثانيا : صاحب العمل

إنّ المشرّع الجزائري لم يعط تعريفا محددًا لصاحب العمل، لكن من خلال دراستنا لقانون العمل في التشريع الجزائري نرى أن صاحب العمل هو شخص طبيعي أو معنوي يشغل عمّالا لحسابه لتأدية خدمات وأعمال مقابل أجر، ويتمتع بسلطات عديدة يخولها له القانون من أجل المحافظة على السير الحسن لمؤسسته، فعقد العمل يرتب حقوقا والتزامات متقابلة ومتبادلة بالنسبة لطرفيه، بحيث تشكل حقوق أحدهما التزاما على الآخر، كما هو الشأن بالنسبة للأجر مثلا فهو حق بالنسبة للعامل والتزام بالنسبة لصاحب العمل، في حين يعتبر تنفيذ العمل حق لصاحب العمل والتزام على العامل.²

ويختلف صاحب العمل عن العامل في الحقوق والالتزامات باعتباره الطرف الثاني في علاقة العمل، فإنّ لصاحب العمل عدّة صلاحيات وامتيازات يتمتّع بها في مواجهة العامل لاسيما في مجال التنظيم والإدارة والتأديب، فضلا عن تلك المقرّرة في الاتفاقيات الفردية والجماعية التي تقرّر هي أيضا مجموعة أخرى من الالتزامات المهنية التي تفرض على العامل.³

¹ جمال الدين زكي محمود، عقد العمل في القانون المصري، ط2، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 183، ص 521.

² المادة 5، 6، 7 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل (الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990).

³ [Htths /universitylifestyle.net](https://universitylifestyle.net)

إنّ هذه السلطات والصلاحيات التي يضعها صاحب العمل بمناسبة إعداده للنظام الداخلي للمؤسسة تجعله بالنسبة لعلاقة العمل في مركز أقوى بالمقارنة مع مركز العامل، وهي القوة التي لا يتردد صاحب العمل في استعمالها لردع العامل عندما يرى أن مصالحه مهدّدة، الشيء الذي كثيرا ما يكون له رد فعل معاكس من طرف العامل عندما يعتقد أنه اعتدي عليه وبالتالي ينشأ ما يسمى بالنزاع في العمل.

إن سلطة التسيير هاته من شأنها أن تخوّل للمستخدم أن يكيّف باستمرار موارده المادية والبشرية بغية الوصول بمؤسسته إلى أفضل نتيجة ممكنة، لكن ينبغي أن لا يكون هذا على حساب العامل الذي بدوره له الحق في استقرار التوازنات الكبرى للعقد الذي أبرمه وخاصة الأمور التي كانت لديه حاسمة في تعاقدته، يحاول القانون معالجة وكبح هاتين الغريزتين المتضاربتين آخذا بعين الاعتبار مصلحة الطرفين أو مرجحا أحيانا مصلحة على أخرى حسب التوجيه المؤسس عليه، وفي هذا المضمار نسجّل تطورا من خلال قانون 90-11 مقارنة مع قانون 82-06.¹

في إطار قانون 82-06 المؤرخ في 27/02/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

كانت المادة 49 من القانون المتعلق بعلاقة العامل والمادة 22 من المرسوم 82-302 المؤرخ في 11/09/1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل تسمحان للمستخدم مع مراعاة الإجراءات القانونية والتنظيمية السارية المفعول، وفي إطار تنظيم نشاطه أو عند احتياج المصلحة لذلك أن يعين العامل الذي كان ملزما بالقبول في أي منصب عمل آخر مطابق لتأهيله في أي مكان تنشط فيه المؤسسة المستخدمة.²

¹ المرسوم التنفيذي 90-290 المؤرخ في 29/09/1990 يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

² عبد الله عشاش، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، شهادة ماستر، سنة 2010، صفحة 16

هكذا أعطت تلك النصوص سلطة واسعة للمستخدم ووضعت العامل في حالة شبه نظامية تعرضه إلى تحويلات في المناصب أو المسؤولية مع أنها قد تكون غطاء لعقوبات مموهة أو لاعتبارات شخصية بعيدة عن المؤهلات الحقيقية للعامل.¹

الاجتهاد القضائي لتلك النصوص هو إلى حد بعيد لصالح المستخدمين، فيكتفي هذا الاجتهاد في أغلب الحالات بمراقبة بقاء الحقوق المكتسبة لصالح العامل، مثل مستوى الأجر مع تقبله بسهولة بداعي ضرورة المصلحة المبرر لتلك التحويلات.

أما في إطار قانون 11-90.

إنّ قانون 11-90 الذي جاء به المشرع في إطار الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية والمفترض فيه توسيع صلاحية المستخدم بغية الوصول إلى أكثر نجاعة للمؤسسة في إطار المنافسة فإنه لم يتبنّى مقتضيات القانون السابق التي رأينا أنها تخول أكبر سلطة ممكنة في إطار تعاقدية.

جاءت المادة 6 من ق 11-90 معترفة بحق العامل في الحماية من كل تمييز لشغله منصب عمل غير الذي يكون مبني على مؤهلاته واحترام كرامته، وبصير عقد العمل المرجع الأساسي لتحديد حقوق وواجبات الأطراف.

وبالفعل لم تبقى ضرورة المصلحة واردة في القانون مما يجعل وضعية العامل أكثر خضوعا لعقد العمل ويعطيه أكثر ضمانا.

استخلص الاجتهاد القضائي من تلك الاعتبارات وصار يشير أكثر فأكثر لعقد العمل مرجعا لتقدير مدى مشروعية التغيرات التي أدخلت على علاقة العمل ويراقب على أنها تدخل في الممارسة العادية لسلطة المستخدم التسييرية.²

¹ القانون 82-06 المؤرخ في 27/2/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

² محمد شرفي، منازعات العمل والأمراض المهنية، المجلة القضائية (الجزائر: المحكمة العليا، ج 2، 1997)، ص 66

المطلب الثاني : موضوع نزاعات العمل

يجب أن يكون موضوع النزاع الفردي متعلق بمناسبة تنفيذ علاقة العمل أي نتيجة إخلال أحدهما بالتزاماته القانونية أو التعاقدية السابق ذكرها أو لسوء أو عدم تطبيق الأحكام القانونية أو الاتفاقية الواردة في القوانين والنظم والاتفاقات المعمول بها، فعلاقة العمل القائمة بين الطرفين تنشئ حقوق وواجبات متقابلة لكل من العامل وصاحب العمل وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية وعقود العمل المعمول بهما، وكذا النظام الداخلي للمؤسسة، وكل إخلال من أحد الأطراف بالتزام تنظيمي واتفاقي فإن من شأنه أن يكون سببا في نشوب خلاف في العمل، فالطبيعة الفردية للنزاع يجب أن تخص العامل بمفرده وهذا ما يميز أساس وسبب هذا النوع من النزاعات (الفردية) عن المنازعات الجماعية التي تهدف في أغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام القائم وتعويضه بقانون أو نظام أو اتفاق جديد.

لكن الخلاف الفردي كثيرا ما تكون له هذه السمة حتى وإن كان السبب يخص مجموعة من العمال، وهذا الطابع لا يعطيه بالضرورة صفة النزاع الجماعي، كما هو الشأن بالنسبة لعمال مؤسسة لم يتقاضوا أجورهم في الآجال المحددة.¹

يتضح من خلال موضوع النزاع الذي هو العنصر الثاني في النزاع الفردي للعمل أن هناك نزاعات لا تدخل ضمن النزاع الفردي منها على الخصوص.

- النزاعات القائمة بين المنظمات النقابية أو بين هيكل نقابية واحدة.

- النزاعات التي تثار بين عامل بصفته منخرط ونقابته.

- لنزاعات الجماعية التي تخضع لأحكام القانون رقم 90-02 المتعلق باتقاء تسوية العمل

الجماعية وشروط ممارسة حق الإضراب التي تبقى من اختصاص القضاء للفصل في مسألة الاختصاص التي هي من النظام العام.

¹ يوسف إلياس ، علاقة العمل الجماعية في الدول العربية ، الصادر عن منظمة العمل العربية، 1996، ص 4

فهذا النوع من النزاعات يخضع للأنظمة الداخلية للهيئة المستخدمة.

يحتل الجانب التنظيمي لعلاقات العمل الفردية في النظم القانونية المقارنة أهمية كبيرة لما يلعبه تدخل الدولة الحديثة من دور فعال في تحديد وتوجيه علاقات العمل ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة تفرض على العمال وأصحاب العمل على السواء اعتماد أنماط وأساليب تنظيمية موحدة ومنسجمة قصد ضمان المساواة في الحقوق والواجبات لكلا الطرفين من جهة وضمان استقرار علاقات العمل وابتعادها عن المنازعات والخلافات قدر الإمكان من جهة ثانية، إلا أن هذه العلاقة لا تخلو من مشاكل وخلافات عملية أثناء تنفيذها وبداية سريانها تتسبب في توتر هذه العلاقة بين العامل وصاحب العمل لأسباب مختلفة.¹

ذلك أنه وبالرجوع إلى تعريف النزاع الفردي للعمل بموجب المادة 2 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل فإننا نستطيع القول بأن أسباب هذه النزاعات هي إخلال أحد الأطراف بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي مما يسبب ضررا للطرف الآخر وهو الشيء الذي يفرقها عن المنازعة الجماعية التي تهدف في أغلبها إلى تعديل أو تغيير النظام القانوني وتعويضه باتفاق جديد وهذا ما نتناوله في الفروع التالية:²

الفرع الأول: خلاف حول بند يخلف نزاع متعلق بحق في العقد

أولا : يعتبر عقد العمل أساس العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل، وذلك بالنظر إلى كيفية إبرامه التي تتم حسب مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد.

وبالتالي فإنه يعتبر ترجمة لإرادة الأطراف في ضبط وتحديد حقوق والتزامات كل طرف، حيث تعتبر التزامات كل طرف منهما حقوقا للطرف الآخر، والمشرع الجزائري لم يعطى أي

¹ يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 47 وما بعدها

² عبد الله عشاش، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، شهادة ماجستير، كلية الحقوق جامعة بن يوسف بن

خدة، سنة 2010

تعريف لعقد العمل ضمن مختلف القوانين المتعاقبة، أين يعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل وهو مفهوم أشمل وأوسع، باعتباره أداة تنظيمية لكافة جوانب الآثار التي يولدها قيام شخص بالعمل لصالح شخص آخر وهي بذلك لا تخضع لإرادة الأطراف فقط وإنما لكافة القوانين والنظم المعمول بها، ومن هنا نجد أن حرية إرادة الأطراف أصبح مجالها يتقلص بسبب تدخل السلطة العمومية عن طريق بعض القوانين والنظم لإجبار الأطراف المتعاقدة على إقحام أحكامها ضمن عقود العمل التي تربط فيما بينهما.¹

وللوقوف على طبيعة النزاعات التي يكون سببها خرق الأطراف المتعاقدة لبند من بنود العقد يجب التعرف على محتويات العقد الأكثر استعمالاً على مستوى المؤسسات.

وهكذا فبالرغم من طابعها الشكلي كأداة لإبرام علاقة العمل، كما أسلفنا، فإن عقود العمل مهما كانت طبيعتها وأطرافها فإنها تتضمن إلى جانب الأحكام والبنود التي يتفق عليها الطرفان بعض الأحكام القانونية والتنظيمية، التي يهدف المشرع من ورائها، إما إلى تنظيم أحسن لعلاقة العمل، وإما لمنح بعض الحقوق للعامل كحماية له بصفته الطرف الضعيف في هذه العلاقة.²

ومنه يتدخل المشرع بواسطة نوعين من الأحكام منها ما هو إلزامي، ومنها ما هو تكميلي.

فالأحكام الأساسية التي يحددها ويفرضها المشرع على المتعاقدين منها شروط وأحكام يجب أن يتضمنها عقد العمل وإذا تخلفت هذه الشروط عدت مساساً بشرعية وصحة العقد، نظراً لأهميتها في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين، ومن بين هذه البنود الأساسية تلك التي تتعلق بـ:

- ملخص إجمالي للأطراف المتعاقدة (الهوية ، السن).

- تحديد منصب العمل، من رتبة، وكذا الالتزامات التي تترتب عليه.

¹ جمال الدين زكي محمود، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط2، مصر، 1982، ص 35.

² سليمان أحمية ، المرجع السابق ،ص47 وما بعدها.

-تاريخ سريان ونهاية عقد العمل.

- حقوق العامل من أجر وتوابعه.¹

أما الأحكام التكميلية فهي التي لا تؤثر على صحة العقد كما أنها تختلف من قطاع إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى، فالفترة التجريبية التي تنص عليها المادة 18 من القانون 90-11 بأنه يمكن إخضاع العامل الجديد لفترة تجريبية ليست إجبارية والتي لا تتعدى ستة أشهر مع إمكانية رفعها إلى اثني عشر شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي، وتحدد المدة التجريبية لكل فئات العمال أو لمجموعة العمال عن طريق التفاوض الجماعي.²

ولحماية حقوق العامل يتعين على رب العمل أن يحدد بكل دقة مدة الفترة التجريبية وتاريخ بدايتها وذلك ليتمكن القاضي في حالة التسريح أن يقدر الطابع التعسفي الذي قد يتمسك به العامل، وعلى القاضي أن يراقب إذا ما طلب منه ذلك تطابق مدة التجربة مع الفئة التي ينتمي إليها العامل.

يمكن القول بأن النزاعات المتعلقة بمحتويات العقد هي التي تنشأ جراء إخلال أحد الأطراف بالتزامه التي في أغلبها تعود إلى صاحب العمل لعدم التكافؤ بينهما، ذلك أن العامل لا يملك إلا قوة عمله بينما صاحب العمل يملك وسائل الإنتاج والقوة في مواجهة العامل التي تجعله الحاجة الاجتماعية والاقتصادية إلى الإذعان والرضوخ لشروط ومطالب صاحب العمل، أي أن صاحب العمل في مركز قوى مما يجعل ركن الرضا في العقد أمر شكلي فقط بالنسبة للعامل.³

¹ سليمان أحمية ، المرجع نفسه

² سليمان أحمية ، المرجع السابق ،ص47 وما بعدها.

³ عبد السلام ذيب ، علاقة العمل في التشريع الجديد ، المجلة القضائية (الجزائر: المحكمة العليا ، ج2، 1997) ص 29 وما بعدها

وهذه العلاقة غير المتكافئة تجعل الأطراف في وضعية خلاف ونزاع تزداد حدة خاصة عندما يبدأ العامل في التعبير عن رفضه لبعض بنود العقد التي كان قد قبلها من قبل نتيجة لأوضاعه الاجتماعية والاقتصادية بمحاولته لتعديل أو تغيير تلك المراكز القانونية وتعويضها بمراكز قانونية أخرى تكون أكثر نفعاً له.

ثانياً: لقد أشرنا من قبل بأن النظرية العقدية أسست منذ بداية العمل المأجور على أساس مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد، وبالتالي استبعاد كل تدخل خارج إطار طرفي العلاقة، وكل تدخل يعتبر مساساً بالحرية فإن هذا يؤدي إلى إذعان طرف على طرف خاصة العمال الذين هدرت حقوقهم، ونظراً للوعي الجماعي للطبقة العاملة واستيائهم من أوضاعهم جعلهم يواجهونها من أجل تحسين حالهم، هذا الأمر أدى بالتشريعات إلى التدخل لتنظيم هذه العلاقات تقادياً للاضطرابات التي تشكل مساساً بالنظام العام، مع ازدياد تنظيم علاقات العمل على المستوى الجماعي على حساب العلاقات الفردية بتحديد شروط التشغيل والأعمال المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية للمؤسسة¹.

كما يعد من النظام العام، النص القانوني الذي لا يسمح بالاتفاق على ما يخالف أحكامه إلا ما كان لصالح الطرف الضعيف، وقد نصت في هذا الشأن المادة 132 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 12 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل "يكون باطلاً وعديم الأثر كل بند عقد العمل يخالف باستنفاص حقوقاً منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات الجماعية"² هذه الاتفاقية التي تعد بمثابة نظام عام جماعي كون القانون يقوم بوضع المبادئ العامة، واعتبارها مصدراً للنظام العام طالما لا يجوز الاتفاق على ما يخالف أحكامها.

¹ عبد الله عشاش، مرجع سابق، ص 22

² المادة 132 القانون 90-11 ج ر رقم 17 لسنة 1990.

ويترجم النظام العام علو المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، وذلك لضمان تطوّر المجتمع واستمراريته في ظل قيم معينة، وضرورة حماية مصالح بعض الفئات كالعمال مثلا، والمستأجرين فإنّ هذه المصالح وإن كانت لا تهم المجتمع ككل، قد أصبحت جدية باهتمام المجتمع وحمايتها لاعتبارات عدة، ومن ثم ألحقت بقواعد النظام العام، وتتم حماية هذه المصالح الخاصة عن طريق إلزام المتعاقدين ببعض الواجبات كاحترام الحد الأدنى للأجور، واحترام المدة القانونية للعمل... إلخ.¹

كما تهدف أحكام النظام العام الاجتماعي أو النظام العام الاقتصادي الحمائي، إلى حماية الفئات الاجتماعية الضعيفة اقتصاديا واجتماعيا، فتحت ضغط هذه الفئات، وبشتى الطرق لتتكفل الدولة بحماية مصالحهم.²

فالالتفافية الجماعية هي اتفاق بين مجموعة من العمال (تمثلهم عادة المنظمة النقابية التي ينتمون إليها، أو ممثلون منتخبون من قبلهم يتولون التفاوض نيابة عنهم)، وصاحب العمل، أو مجموعة أصحاب العمل الذين يستخدمونهم، أو منظماتهم النقابية الممثلة لهم، تنظم بمقتضاه شروط العمل.³

فالعقد الفردي هو الأداة القانونية التي تنشئ علاقة العمل الفردية وهي العلاقة التي تنشأ إراديا بين صاحب العمل وكل عامل من عماله، بينما لا تنشئ الاتفاقية الجماعية علاقة عمل، بل تنظم العلاقات القائمة بين مجموعة من العمال وصاحب عمل واحد، أو مجموعة من أصحاب العمل.

¹ علي فيلاي، الالتزامات: نظرية العقد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1997، ص212.

² عبد القادر اقصاصي، فكرة النظام العام الحمائي ودورها في حماية الطرف الضعيف في العقد، المجلد 3، العدد 1، الرقم التسلسلي، سنة 2019.

³ حسبية شعلال، الاتفاقية الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة اكلي محند اولحاج، البويرة، سنة 2017.

ومما تقدم يتّضح أن العقد الفردي يختلف عن الاتفاقية الجماعية في مسألتين: فالعقد الفردي ينشئ علاقة قانونية، تقوم بمجرد انعقاده، في حين أن الاتفاقية الجماعية تنظم علاقة العمل بين طرفيها ، ولهذا توصف بأنها (تنظيم عقدي سابق لشروط العمل) أو (تحديد اتفاقي لعلاقات العمل، تبرم بمقتضاه عقود العمل الفردية).

والعقد الفردي يحدد مضمون العلاقة التي تربط بين العامل وصاحب العمل الذي يستخدمه من خلال تحديده حقوق والتزامات الطرفين، ويقتصر أثره على هذه العلاقة دون سواها، بينما تتخذ آثار الاتفاقية الجماعية طبيعة قاعدية، فتسري على جميع العمال الذين يخضعون للاتفاقية عند انعقادها أو بعد ذلك، وبالإستناد إلى هذه الطبيعة القاعدية تحتل الاتفاقية الجماعية مرتبة أعلى من العقد الفردي، بحيث تخضع إرادة طرفي هذا العقد لأحكام الاتفاقية، فلا يجوز لهما الاتفاق على ما يخالف هذه الأحكام، إلا إذا كن ذلك يؤدي إلى حصول العامل على حقوق أفضل من تلك التي تقررها الاتفاقية الجماعية، وبهذا تحقق هذه الاتفاقية وظيفة جمائية للعمال الذين يخضعون لها لا تحققها العقود الفردية.¹

وتتمتاز هذه الاتفاقيات التي تلزم الأطراف على احترام أحكامها بـ:

- تضع حدا للفوارق بين محتويات العقود الفردية الناتجة عن المواقع غير المتكافئة بين العامل وصاحب العمل.
- تؤدي إلى استقرار الجو الاجتماعي على مستوى المؤسسة باعتبارها عقد اجتماعي بين العمال وصاحب العمل.
- تحدد حقوق وواجبات المعنيين آخذة بعين الاعتبار متطلبات المهنة وهو ما يعتبر في حد ذاته مصدرا قانونيا مرنا عكس القوانين التي تصدرها السلطة.

¹ يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية ، المرجع السابق ، ص 48 وما بعدها

وقد بدأ العمل بالاتفاقيات والعقود الجماعية للعمل نظرا لمكانتها في التشريعات العمالية المقارنة ولما تتمتع به من إمكانيات إدخال أحكام ومبادئ وقواعد أكثر فائدة للعمال نظرا لاستقلاليتها عن السلطات الرسمية عند وضعها وتنفيذها لكونها تخضع للإرادة الحرة والمستقلة للعمال وأصحاب العمل مع عدم المساس بالنظام العام وأحكامه القانونية.

-التصنيف المهني.

-الأجور الأساسية الدنيا والتعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية، وظروف العمل ، تعويضات المنطقة والمردودية.

-إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل وكذا الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب وممارسة الحق النقابي.

- هذه بعض الأحكام التي يمكن أن ينجر عنها نزاع فردي بين العامل وصاحب العمل في حالة الإخلال بها وهي نادرة الوقوع ميدانيا.

الفرع الثاني : نزاع لمخالفة النظام الداخلي ناتج عن خرق نص قانوني

أولا :تميز عقد العمل عن باقي العقود بخصوصية التبعية التي يقصد بها سلطة الإشراف و الإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل ويلتزم بالامتثال لها في الحدود المسموح بها قانونا.

ذلك أن العامل لا يقوم أثناء تنفيذ التزاماته الوظيفية بأداء أعماله وفق ما يقرره هو، وإنما وفق ما يقرره صاحب العمل، لما يتمتع به من صلاحية التنظيم والإدارة والتأديب، أي له كافة الصلاحيات في اتخاذ الإجراءات والتنظيمات المناسبة له لتنظيم العمل داخل المؤسسة مما يحقق الانضباط العام ويعرف كل طرف ما له وما عليه لتفادي التعسف من أي كان.

ومن مظاهر سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يتمتع بها صاحب العمل في توجيه العامل، هو حقه في تحديد أوقات العمل، وتوزيع العمل على العمال، ووضع النظام الداخلي

للعمل، وكذا سلطة التأديب وفرض قواعد الأمن والوقاية إلى غير ذلك من المسائل التنظيمية الأخرى المعترف بها قانوناً.

ويودع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم في أجل ثمانية (08) أيام، على أن يسري مفعوله فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليمياً.

ويترتب عن عدم وجود نظام داخلي بتعرض المستخدم إلى غرامة تتراوح من 1,000 إلى 2,000 دج.¹

فالتكييف القانوني للنظام الداخلي، فإنه بالنسبة للأجراء وثيقة إعلام ضرورية ومفيدة، فبالصاق النظام الداخلي في الأماكن الخاصة به، يتعرف الأجراء على جوانب هامة تخص عملهم داخل المؤسسة.²

كما أن الأنظمة الداخلية يجب أن تكون منسجمة مع المقترضات التشريعية والتنظيمية والسعي على العمل لمصلحة الأجراء، وفي هذه الحالة الأخيرة تلعب الأنظمة الداخلية للمؤسسات دورها كمصدر من مصادر قانون العمل.

ويعتبر النزاع الناتج عن الإجراءات التأديبية من أكثر النزاعات حدة لما له من آثار سلبية على نفسية العامل وعلى مساره المهني وغالباً ما تكون وسيلة التسوية الودية ضئيلة مما يتحتم معها اللجوء إلى القضاء.

¹ المواد 75، 77 و 79 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل ، معدل ومتمم الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990.

² حكم للمحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ، ملف رقم 141656 المؤرخ في 02 جويلية 1996.

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

ثانيا : بالرغم من تخلي الدولة لمختلف الجوانب التنظيمية لعلاقات العمل، وترك أطراف العقد والمتعاملين الاجتماعيين بتنظيم ذلك بأنفسهم عن طريق عقود العمل والاتفاقيات الجماعية، فإنّ الدولة بقيت محتفظة بحقها في تنظيم و تأطير بعض المسائل الجوهرية في علاقات العمل على شكل قواعد قانونية أمرّة، ويجب على الأطراف المتعاقدة السهر على احترامها والعمل بها.

وكل إخلال بهذه الأحكام القانونية والتنظيمية من أي طرف كان فإنه بإمكانه أن يتسبب في نشوب نزاعات بين الأطراف بغض النظر عما يترتب عن ذلك من آثار على علاقة العمل نفسها التي تصبح باطلة وعديمة الأثر في حالة عدم مطابقتها لأحكام التشريع المعمول به، لكن مع احتفاظ العامل بحقوقه المتعلقة بالأجر المستحق عن عمل تم أدائه.

ونظرا لما لهذه الأحكام من أهمية فقد أولاهها المشرع عناية بالغة لحد اعتبار باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما كما أقر الاستبدال التلقائي لذلك البند بأحكام قانونية بقوة القانون.¹

وهكذا وبسبب هذه العناية التي تحضى بها هذه الأحكام القانونية إلى جانب الهيئات والمؤسسات العمومية التي أنشئت من أجل فرض احترامها وكذا العقوبات التي يمكن أن يتعرض لها كل مخالف لها، فإن عدد النزاعات الفردية التي يتسبب فيها خرق هذه الأحكام تعتبر قليلة بالمقارنة مع تلك المسجلة لأسباب أخرى.

¹ راجع ملف رقم 101448 قرار بتاريخ 1993/11/24:القضية منشورة بدورية المحكمة العليا لسنة 1997،ص.150.

ملخص القضية : نقل العامل لدواعي المصلحة العامة دون موافقته، ينبغي الرجوع إلى بنود العقد أو النظام الداخلي. وقضية الحال: إن نقل العامل غير مندرج في النظام الداخلي ولا في عقد العمل واعتباره مبررا لداعي الصالح العام من طرف قضاة.

الموضوع يكون مخالفا للقاعدة المذكورة ويعرض قرارهم للنقض

ملخص الفصل الأول

بعد أن تعرضنا إلى الإطار المفاهيمي للمصالحة عبر الفصل الأول من المذكرة نجد أن المشرع الجزائري قد أهمل التعريف الفقهي لها إلا أنه قد تعرض لها ضمناً من خلال القانون 90-04 في مواده، كما قد تطرقنا في هذا الفصل إلى مفاهيم عامة حول المصالحة و أطراف النزاع في (المطلب الأول)، بينما تطرقنا في (المطلب الثاني) إلى أركان وشروط عقد الصلح مروراً بأنواع المصالحة وأهدافها، حيث نجد أن نظام المصالحة هو عبارة عن إجراء يقوم به طرف ثالث ألا وهو مفتشية العمل محاولة منها تقريب وجهة النظر بين طرفي النزاع (العامل والمستخدم) ومحاولة تسوية النزاع القائم بينهما عن طريق والدي يكون موضوعه كما تطرقنا (المطلب الثاني) إلى خلاف حول بند يتخلف بسببه نزاع متعلق بحق داخل مضمون العقد أو نزاع لمخالفة نظام داخلي في العمل نتج عن هذا النزاع خرق نص قانوني وفي الأخير الخروج بحل يرضيهما قبل اللجوء للجهات القضائية في تسوية هذا الخلاف.

إضافة إلى تشكيل مكاتب المصالحة و دورها الفعال في المعالجة الودية القائمة بين أطراف النزاع وهذا في (المطلب الأول).

فنجد أن مكاتب المصالحة لها لجان متساوية الأعضاء، مشكلة من العمال و أصحاب العمل بنسب متساوية، عضوين ممثلين للعمال، عضوين ممثلين لصاحب العمل وذلك حسب نص المادة السادسة من قانون تسوية منازعات العمل الفردية، التي تنص كذلك على أن تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر ، على أن يكون لكل فئة منهما ممثلين احتياطيين بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف الاستخلاف عند الضرورة وذلك عند غيابه أو وقوع مانع له.

الفصل الثاني

تحدث نزاعات حول شروط وظروف العمل بحكم علاقة العمل المتميزة أساسا بين أطراف ذات مصالح مختلفة يتم وضع تدابير ملزمة لمعالجة النزاع ليس من أجل القضاء عليها آلية لأنه من غير الممكن تحقيق ذلك في ظل علاقات إنتاجية متميزة باختلاف مكانة والمركز القانوني للأطراف، وكذا العمل على تقادي ما قد ينجم عن هذه المنازعات من مضاعفات تؤدي إلى توتر العمل بين العامل وصاحب العمل وما قد ينجر عنها من أضرار بمصالحهما، كما أنه قد تكون المنازعة بسيطة يمكن التوصل إلى حلها وديا عن طريق الحوار والتشاور دون اللجوء إلى القضاء وما يترتب عن ذلك من ضياع الوقت والأموال ومن تزعزع الثقة التي هي ضرورية لاستمرار العلاقة بين الأطراف.

وقد اشترطت التشريعات العمالية المقارنة إتباع إجراءات قبل عرض الأمر على نظام المصالحة ثم القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل الفردية، والغاية من الاشتراط هو التوصل بسرعة إلى حل مثل هذه المنازعات في مهدها قبل استفحالها بغرض المحافظة على العلاقات الودية بين العامل وصاحب العمل التي هي لازمة لاستمرار علاقة العمل بينهما.¹

وعلى هذا الأساس فإن التدابير القانونية وحدها لا تكفي لمسايرة الطرق العصرية مما يجب معه بالإضافة إلى معرفة التحكم في القانون، وضع طرق منسجمة وملائمة تكفل الجوانب الإنسانية والاجتماعية والتنظيمية وبالخصوص الوعي بمكانة وطبيعة العلاقات داخل المؤسسة وضرورة دمج كل الأطراف ضمن الأهداف المسطرة للتكفل بمصالحهم.

ومنه فإن للمصالحة مكانة أساسية سواء كان ذلك داخل المؤسسة أو خارجها بالنظر إلى طبيعة علاقة العمل.

¹ : قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 37058 القاضي بنقض القرار القاضي بتأييد الحكم المستأنف ، القاضي بقبول الدعوى والحكم فيها دون مرور النزاع بالتسوية الودية تبعا لما تقضى به المادة 1 فقرة 2 من الأمر 75-32 المشار إليه سابقا-المجلة القضائية الصادرة عن المحكمة العليا العدد 1 لسنة 1990 ص 145.

المبحث الأول : اختصاص مكاتب المصالحة وإجراءات المصالحة

الودية الداخلية

قبل التطرق إلى إجراءات المصالحة الودية الداخلية يتجدر علينا أولاً أن نذكر مجال الاختصاصات لمكاتب المصالحة فإن الحديث عنها يستلزم منا التمييز بين الاختصاص الموضوعي أو النوعي لهذه المكاتب في (الفرع الأول) والمتمثل في نوعية المنازعات الفردية التي تختص بها، فيما نتطرق الي الاختصاص الاقليمي او المحلي والمتمثل في المجال الجغرافي الذي تعمل في نطاقه مكاتب المصالحة الداخلية في(الفرع الثاني).

المطلب الأول : الاختصاص النوعي و الاقليمي لمكتب المصالحة و

الاستثناءات الواردة

يجب التمييز بين الاختصاص الموضوعي الذي يتمثل في نوعية المنازعات الفردية التي يختص بها مكتب المصالحة، والاختصاص الإقليمي أو المحلي المتمثل في النطاق الجغرافي لمحل عمل مكتب المصالحة الذي حدده المرسوم التنفيذي 91-273 المادة 2 منه تنص على أن "يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة من وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها.."¹

الفرع الأول: الاختصاص النوعي (الموضوعي)

فبالنسبة للاختصاص الموضوعي فإنه يشمل كافة النزاعات الفردية في العمل وفق ما حدّته المادة 2 من القانون السالف الذكر أو بمعنى آخر كلّ المنازعات الناتجة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون علاقة العمل 90-11 لسنة 1990² والقوانين والنظم الملحقة به

¹ المرسوم التنفيذي رقم 91-273 مؤرخ في 29 محرم عام 1412 الموافق ل 10 غشت سنة 1991 ، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين واعضاء المكاتب المصالحة (معدل ومتمم) ، ج.ر رقم 38 لسنة 1991

² القانون رقم 90-11 مؤرخ في 16 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990، يتعلق بعلاقة العمل (المعدل والمتمم) ، ج.ر رقم 17 لسنة 1990 المعدل والمتمم

سواء كنت هذه المنازعات في مستويات عامة أو خاصة وبالتالي يستثنى من اختصاص هذه المكاتب المنازعات الفردية التي تقوم بمناسبة علاقة عمل خارجة عن مجال تطبيق هذا القانون مثل منازعات العمل الخاصة بالموظفين والأعوان العموميين الخاضعين لقانون الوظيفة العامة وكافة العمال المشابهين لهم، مثل القضاة والعمال المدنيين في الدفاع الوطني... إلخ¹.

تجدر الإشارة إلى أن الاجتهاد القضائي أقر استثناء حالة أخرى من مجال اختصاصات مكاتب المصالحة والقضاء الاجتماعي وتتمثل هذه الحالة في النزاعات الفردية التي تكون طرفا فيها الهيئات الدبلوماسية والجمعيات والمؤسسات التابعة لها التي تقوم بنشاطات في الجزائر، تنفيذا للاتفاقيات التي تربطها بها، وذلك بغض النظر عن طبيعة العلاقة التي تربط أطراف النزاع، وذلك بحجة أن هذه الهيئات تتمتع بالحصانة الدبلوماسية أمام القضاء الجزائري².

ونظرا لطبيعة الدور الايجابي الهام الذي تقوم به مكاتب المصالحة والمتمثل في التقريب بين وجهات نظر الأطراف المتنازعة قصد التوصل إلى حل ودي للنزاع، فإننا نجد المشرع الفرنسي قد منح لمكاتب المصالحة عدة صلاحيات مستعملا مصطلح الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروض عليه³، سلطات استثنائية تمكنها من القيام بمهامها على أحسن وجه، ومن ضمنها إمكانية اتخاذ بعض الإجراءات المؤقتة التي تؤدي إلى التعجيل بحل النزاع كصدار أمر تحت الغرامة التهديدية إلى المستخدم من أجل استحضار الوثائق التي يلزم القانون بتسليمها إلى العامل كشهادة العمل، وكشف

¹ عبد الله عشايش تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري ، مذكرة ماجستير كلية الحقوق جامعة بن يوسف بن خدة ،سنة 2010 ص47

² المرسوم رقم 91-273 المؤرخ في 10 غشت 1991 ،يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة ج ر عدد 38 (1991)

³ عبد الكريم بوحميذة منقشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها ،اطروحة دكتورا كلية الحقوق سعيد بن حمدين ،جامعة بن يوسف بن خدة ، سنة1438-1439هـ/2017-2018م ص 206

الأجور مثلا، كما خولها إمكانية اتخاذ أي إجراء آخر يفيد لدراسة القضية موضوع النزاع ويؤدي إلى إيجاد حل سريع لها كالأمر بإجراءات البحث والتحقيق.¹

مع الإشارة أن كل هذه الأوامر والقرارات تتسم بطابع النفاذ المؤقت والمعجل، بحيث لا يمكن الطعن فيها بالمعارضة والاستئناف إلا بوجود حكم في الموضوع، وذلك عكس التشريع الجزائري، الذي لا تتمتع فيه هذه المكاتب بمثل هذه الصلاحيات الشيء الذي يؤدي إلى التقليل من فعاليتها.

لكن بالنظر إلى الطبيعة الخاصة لعلاقة العمل باعتبارها علاقة غير متوازنة تجمع بين طرفين غير متكافئين هما العامل وصاحب العمل، فإن المشرع في مختلف التشريعات العمالية المقارنة، عمل على إحداث الآليات التي تهدف إلى تصحيح الخلل الذي يشوب ميزان هذه العلاقة، خاصة في حالة وقوع نزاع، والذي يعتبر الصلح من أهمها، حيث من جهة يمكن من تسوية النزاع في ظرف وجيز، ومن جهة أخرى يمكن من تجاوز مختلف الصعوبات التي يعرفها اللجوء إلى القضاء.

الفرع الثاني: الاختصاص الإقليمي (المحلي)

أما بالنسبة للاختصاص الإقليمي فهو يختلف باختلاف نظرة التشريعات العمالية إلى عملية المصالحة ذاتها، ومدى علاقة الهيئات التي تقوم بها مع الجهات القضائية.

في ما بينها نجد في النظام الفرنسي، الذي يجعل عملية إجراء المصالحة داخل ضمن اختصاصاتها محاكم العمل المحددة والمرتبطة بالاختصاص المحلي لهذه الأخيرة، إذ يوجد في

¹ المادة 18-516 R- قانون عمل فرنسي المعدلة بموجب مرسوم 1982/12/15 والتي وسعت من صلاحيات مكاتب المصالحة بحيث أصبح بإمكانها وبالإضافة إلى السلطات المخول لها في السابق أن تصدر قرارات وأوامر فيما يتعلق بالأجرة وتوابعها والتعويض عن الأضرار المسبق للتسريح، وأذا عن إنهاء علاقة العمل وبموجب هذا التعديل أصبحت وثيقة التسريح من الوثائق التي يلتزم المستخدم بتسليمها إلى العامل.

كل فرع من فروع محكمة العمل الخمسة، مكتب للمصالحة، وآخر للحكم ضمن دائرة اختصاص المحكمة¹.

نجده في التشريع الجزائري الذي يعتبر إجراء المصالحة تقوم به هيئة خارجية مستقلة شرطا جوهريا لقبول مباشرة الدعوى القضائية²، مرتبط بنفس حدود اختصاصات مكاتب مفتشية العمل.

هو ما تبينه المادة 2 من المرسوم التنفيذي المحدد لهذا الاختصاص التي تنص "يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة، من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها كما أن مقر مكتب المصالحة يوجد في نفس مكان وجود مقر المفتشية الولائية للعمل"³.

يتعين علي المدعي عند لجوئه الي اية جهة قضائية لعرض النزاع ،ان يتأكد من صحة انعقاد الاختصاص الاقليمي لها ذلك انه وان لم يتعلق الأمر بالنظام العام ،الا ان هذا سيساعده في ربح الوقت وتقاديا لرفض دعواه شكلا ادا تم الدفع بذلك من طرف المدعي عليه .الي جانب تقادي الوقوع في مشكل تنازع الاختصاصات بين الهيئات القضائية المختلفة .ينطبق القول ايضا علي مكاتب المصالحة وان أغفل قانون 90-04 للإمام بموضوع الاختصاص الاقليمي لها ،مكتفيا بالإشارة الي امكانية تحديده عن طريق التنظيم ، والذي اغفل هو بدوره علي العديد من المسائل الهامة ،كحالة تعدد المكاتب وتعدد معايير انعقاد الاختصاص⁴ .

¹ 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.12Mars1997,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 du droit du travail,12eme éd, CLET,2006, P.37

² انظر المادة 19 من قانون 90-04 المتعلق بنزعات العمل الفردية وتسويتها

³ المادة 2 من المرسوم التنفيذي 273/91 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة.

⁴ عواد بلعبون، اختصاص مكاتب المصالحة في تشريع العمل الجزائري ، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية مستغانم ،العدد الاول ، جانفي 2016 ، ص229

إذا كان مجال الاختصاص النوعي يحدده الطابع الفردي في النزاع ، فان مجال الاختصاص الاقليمي يحدده التنظيم والذي يربطه بالاختصاص الاقليمي لمفتشية العمل .وان كان هذا التنظيم لم يتطرق لبعض الاشكالات التي يمكن أن تطرح في هذا المجال .

أولاً : ارتباط الاختصاص الاقليمي لمكاتب المصالحة بالاختصاص الاقليمي لمفتشية

العمل

لم ينص قانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية علي الاختصاص الاقليمي لمكاتب المصالحة حيث اكتفت المادة 06 من القانون السالف الذكر بالإشارة الي ان تحديد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة يتم عن طريق التنظيم ليصدر لاحقاً المرسوم التنفيذي رقم 91-273¹ المحدد لكيفية انتخاب المساعدين واعضاء مكاتب المصالحة ويؤكد علي ارتباط الاختصاص الاقليمي لمكاتب المصالحة بالاختصاص الاقليمي لمفتشية العمل .حيث نصت المادة 02 من المرسوم السالف الذكر علي ان "يؤسس لكل دائرة اختصاص اقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من اجل الوقاية من منازعات العمل وتسويتها " .

ويفهم من نص المادة انه يتم مبدئياً تأسيس مكتب واحد للمصالحة علي مستوي مفتشية العمل المختصة اقليمياً .استثناءاً يمكن توسيع عدد هذه المكاتب كلما دعت الضرورة الي ذلك كاتساع المنطقة وكثرة النشاط المهني وتعدد القطاعات وما يترتب عن ذلك من كثافة المنازعات الأمر الذي يترتب عنه عجز مكاتب المصالحة عن القيام بمهامها .هذا ما اشارت اليه المادة 02 من المرسوم المشار اليه اعلاه في نصها علي انه "يمكن انشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الاقليمي لمكتب مفتشية ،بقرار مشترك بين وزير العمل والشؤون

¹ للتفصيل في هذا اكثر انظر المرسوم التنفيذي رقم 91-273 مؤرخ في 29 محرم عام 1412 الموافق 10 غشت سنة 1991،يتعلق بكيفية تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة (معدل ومتمم) ،ج.ر رقم 38 لسنة 1991 معدل ومتمم ب

المرسوم التنفيذي رقم 92-288 المؤرخ في 05 محرم عام 1413 الموافق 06 يوليو سنة 1992، ج.ر رقم 55 لسنة 1992.

الاجتماعية ووزير العدل ووزير الاقتصاد ". هذا عن تأسيس مكاتب المصالحة ومجالها الجغرافي¹ . في حالة وجود هذه المكاتب نميز بين حالتين :

في حالة وجود مكتب واحد في دائرة الاختصاص ، فإنه يوجد بمقر مفتشية العمل ومحلاتها ، طبقا الأحكام المادة 04 من المرسوم المشار اليه اعلاه ، اما في حالة تعدد مكاتب المصالحة في نفس دائرة مفتشية العمل ، فان الامر يثير بعض الاشكال في امكانية تداخل وتضارب بين الاختصاصات فيما بينها . لذلك اشارت المادة 03 من المرسوم السالف الذكر الى ان الحل لتفادي تداخل الاختصاص ، يكون من خلال اصدار قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية و وزير العدل من اجل تحديد الاختصاص الاقليمي لهذه المكاتب ومقر كل واحد منها .

الفرع الثالث : الاستثناءات الواردة على اختصاص مكتب المصالحة:

لقد استتنت المادة 19 الفقرة 02 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر، بصفة اختيارية من إجراء المصالحة أمام مكاتب المصالحة الشخص المدعى عليه الذي يقيم بالخارج²، والذي غالبا ما يكون المؤسسة المستخدمة التي مركز إدارتها الرئيسي بالخارج وفروعها بداخل التراب الوطني، فالعامل الذي تربطه علاقة عمل مع هذه المؤسسة، وفي حالة حدوث أي نزاع بينهما له حق الخيار، إما إجراء المصالحة أو عدم إجرائها، وفي هذه الحالة الأخيرة يستطيع اللجوء مباشرة إلى محكمة المسائل الاجتماعية، دون أن يرفق بعريضته الافتتاحية لمحضر عدم المصالحة الذي تحرره هذه المكاتب، وكذلك إذا كانت المؤسسة المستخدمة في حالة الافلاس

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار ربحانة للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى 2002 ص 90.

² المادة 19 ، ق 04-90 ، ف2

انظر كذلك المادة 510 ق.ا.م.ا. و التي تنص على " تقبل الطلبات الاضافية المترتبة على الطلب الاصلي في جميع مراحل الدعوي ،حتى ولو لم تكن موضوع محاولة الصلح"

أو تسوية قضائية، فإن العامل له حق الخيار في إجراء المصالحة أو اللجوء مباشرة إلى المحكمة المختصة.¹

وفي اعتقادنا أن هذا شيء إيجابي جاء به المشرع، لأن المؤسسة في كلتا الحالتين تكون أصلا ممتنعة عن الدفع سواء مع عمالها أو مع زبائنهما، وبالتالي فإن إجراء المصالحة لا جدوى منه، وإنما يعتبر تضييع للوقت.

وكذلك استتنت المادة 19 الفقرة 03 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر، وبصفة إجبارية طائفة معينة من الأشخاص من إجراء المصالحة أمام مكاتب المصالحة، وذلك عندما تكون طرفا في المنازعات الفردية المتعلقة بعلاقات العمل، وهم الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية، بحيث هؤلاء تحكم منازعاتهم أحكام تشريعية وتنظيمية خاصة بهم، كما أنهم لا يخضعون أساسا إلى القانون المتعلق بعلاقات العمل.²

الأصل أن يعتبر إجراء المصالحة إجباري أو بالأحرى إجراء لا بد من المرور به الضمان الانتقال إلى مرحلة القضاء لاحقا في حالة فشله . خاصة أمام اعتبار هذا الأجراء للمصالحة شرط جوهرى لقبول الدعوى شكلا . إلا انه و نظرا لاعتبارات خاصة استتنت الفقرة 02 من النص القانوني السالف الذكر، الحالة التي لا يجمع فيها طرفي النزاع مكان واحد، وهي حالة إقامة المدعى عليه خارج التراب الوطني إلى جانب حالة الإفلاس و التسوية القضائية من قبل صاحب العمل ، بحيث يكون اللجوء إلى إجراء المصالحة و بالتالي انعقاد الاختصاص لمكاتب المصالحة رهن اختيار الأطراف. يبرر هذا الطابع الاختياري للمصالحة مسألتي الحضور إلى جلسات المصالحة وتنفيذ محاضر المصالحة.³

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

² قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الادارية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002/2001، ص ص 42 ، 43.

³ أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 20.

في حالة الوصول إلى نتائج ايجابية، والتي لا يمكن رغم ذلك تنفيذها بسبب وضعية المدعى عليه المقيم خارج الوطن أو بسبب إفلاس المستخدم خاصة إذا ألزمه اتفاق الصلح بالتزامات يستحيل عليه تنفيذها أمام إعساره (كدفع الأجور، إرجاع العامل لمنصب عمله).

● الفئات الخاضعة لأحكام قانونية خاصة

يختص مكتب المصالحة للنظر في كل النزاعات الناتجة عن علاقات العمل التي يحكمها قانون 11-90 و القوانين و النظم الملحقة به، سواء كانت هذه المنازعات في مؤسسات عامة أو خاصة. بذلك يستثنى من اختصاص هذه المكاتب منازعات الفردية التي تقوم بمناسبة علاقات عمل خارجة من مجال تطبيق هذا القانون والخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والادارة العمومية¹، وهذا ما اكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 20-12-1994 في قضية وزارة التجهيز ضد م. ش . وهي المنازعات التي يكون أحد أطرافها إحدى الهيئات المنصوص عليها في المادة 19 فقرة 03 من قانون 04-90 أو أحد المستخدمين الذين يخضعون لنظام خاص والذين أشار إليهم المشرع الجزائري في المادتين 03 و 04 من قانون 11-90.²

تشمل هذه الفئة طبقا للمادتين 03 و 04 من قانون 11-90 المستخدمين المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني، القضاة، الأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات، مستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، مسيرو المؤسسات الاقتصادية، مستخدمو الملاحة الجوية والبحرية مستخدمو السفن التجارية

¹ عبد الكريم بوحميذة مرجع سابق ص198

المادة 19 ق 04-90 ، ف3

² عطاء الله بوحميذة ، التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه ،إجراءاته، اثاره)، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر، 2009، ص183

والصيد البحري، عمال المنزل، الصحفيون و الفنانون والمسرحيون، الممثلون التجاريون ، رياضيو النخبة و مستخدمو البيوت.¹

المطلب الثاني: التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة

وعن طريق مفتش العمل

تحتل نزاعات العمل الفردية حيزا هاما ضمن نزاعات العمل في الجزائر ، لعدم الالتزام بأحكام النصوص التشريعية و التنظيمية و الاتفاقيات التي تحكم علاقات العمل الفردية. لذلك أولت لها تشريعات العمل أهمية خاصة، و ذلك بإنشاء الاليات و الأجهزة الكفيلة بإيجاد الحلول المناسبة لها، و كذا العمل قدر الامكان على الوقاية منها و معالجتها. و تدور نزاعات العمل الفردية بوجه عام حول علاقة العمل الفردية عقد العمل المتضمن الحقوق الأساسية للعامل.²

و يعد نزاعا فرديا في العمل كل خلاف قائم بين عامل أجير و مستخدم و يكون هذا بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين نتيجة اخلال أحدهما بها، و يكون هذا النزاع (نزاع فردي) في حالة عدم تسويته وديا أمام الهيئة المستخدمة.³

الفرع الاول: التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة

تنص المادة الأولى من القانون 90-04 المشار إليه سابقا "يحدد هذا القانون كليات الوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها وكذا القواعد والإجراءات المسيرة لمكاتب المصالحة، والمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية لدراسة النزاعات الفردية في العمل"

¹ عطاء الله بوحميده نفس المرجع ص 148

² خالد حامد ،نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2011 ص 148.

³ المادة 02 القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل

هذا النظام الذي يقوم على مبدأ الوقاية من النزاعات أولاً ثم البحث عن تسويتها وعلاجها ثانياً، وهو ما يفهم من مضمون المادة السابقة، الأمر الذي جعل تسوية هذه النزاعات تتم عبر مرحلتين:

المرحلة الأولى الوقائية ودية :

أو التسوية الودية والتي تتمثل في نظام التظلم، أي البحث عن تسوية ودية مباشرة بين العامل وصاحب العمل بعيداً عن تدخل أي جهة خارجية كخطوة في المرحلة الأولى ثم في خطوة ثانية لاحقة اللجوء إلى نظام المصالحة الذي يمثله مكتب المصالحة الذي أقيم لدى مفتشية العمل كمرحلة ثانية .

المرحلة الثانية وهي مرحلة علاجية:

إن أهمية تحديد الإجراءات الداخلية لاتقاء وتسوية النزاعات الفردية للعمل ظاهرة، تحكم الارتباط المتميز مع حجم المؤسسة وتنظيمها ومجال تدخلها إقليمياً مع تنظيم وتحديد وتوزيع الصلاحيات داخل المؤسسة.

تدخل المشرع في هذا المجال لحماية مبدأ أساسي هو حق العامل في الاحتجاج على ما يضره وعن مطالبه دون أن يكون عرضة لعقوبة تأديبية، وكذا تكريس حق العامل في الطعن والرد على تظلماته بإشراك أعلى مستوى المسؤولية داخل الهيئة المستخدمة، أما حدد المشرع أجالا محددة للتكفل باحتجاجات ومطالب العامل لضمان حد أدنى من فعالية هذه الإجراءات، وهي حقوق كرسها الدستور الجزائري لسنة 1996 حيث تنص المادة 55 الفقرة 2 منه "يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة"¹. كما تنص المادة 139 منه على أن " تحمي السلطة القضائية المجتمع والحريات، وتضمن للجميع ولكل واحد المحافظة على حقوقهم الأساسية" ، وكذا المادة 150 منه " يحمي القانون المتقاضي من أي

¹ الدستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996

القانون رقم 03-02 المؤرخ في 10 افريل 2002 الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 14 ابريل 2002

القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008

تعسف أو أي انحراف يصدر من القاضي" والمادة 151 التي تنص على أن " الحق في الدفاع معترف به " .

ويقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي للعمل، توصل كل من العامل وصاحب العمل إلى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما، دون تدخل من أية جهة خارجة عن المؤسسة، وذلك إما في إطار الإجراءات المحددة في الاتفاقية الجماعية إن وجدت¹ كما تنص بذلك المادة (3) من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل أنه " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدّد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة"²

كما تقضى المادة (4) من نفس القانون السالف الذكر التي تنص على أنه "في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون يقدم العامل أمره إلى رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار".

وبتحليل المادتين السابقتين يتبين لنا أنه:

- في حالة وجود اتفاقية جماعية فإن التسوية الداخلية تتم وفق الإجراءات المحددة في هذه الاتفاقية.

- أما في حالة عدم وجود اتفاقية جماعية فإن التسوية الداخلية تتم في إطار الأحكام القانونية المنظمة لطرق وكيفيات التسوية الداخلية للنزاع المتمثلة أساسا في نظام التظلم، الامر الذي ادى بمختلف التشريعات العمالية والاجرائية الحديثة الي وضع انظمة تسوية مختلفة تتناسب وطبيعة كل نوع من المنازعات³، الذي عادة ما يتم حسب الترتيبات التالية:

أ) يتقدم العامل إلى رئيسته المباشر بطلب من اجل سحب أو تعديل أو إلغاء القرار أو التصرف سبب النزاع، والذي يتعين عليه الرد على طلب العامل خلال ثمانية (08) أيام من

¹ سليمان أحمية ،ليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،1998 ص 12.

² المادة 3 من القانون 04/90 ج ر العدد (1990)06.

³ سليمان أحمية ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ص169

تاريخ الإخطار، وفي هذه الحالة قد يكون الرد إيجابيا فينتهي النزاع عند هذا الحد، وقد يكون سلبيا أولا يكون هناك رد أصلا، وفي هذه الحالة لا يبقى أمام العامل إلا التظلم على مستوى أعلى وفق السلطة السلمية المعمول بها في الهيئة المستخدمة¹.

ب) في حالة عدم رد الرئيس المباشر على طلب العامل في المدة المحددة قانونا وهي ثمانية (08) أيام أو عدم رضا العامل بمضمون الرد، يرفع أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين وهو المستخدم (صاحب العمل) حسب الحالة والذي يكون ملزما بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع سبب النزاع خلال خمسة عشر (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم الرد خلال هذه المدة فلا يكون في وسع العامل إلا عرض النزاع على مفتش العمل أو هيئة المصالحة².

وما يلاحظ على المادة 4 السالفة الذكر، أنها لم ترتب أي أثر كنتيجة لعدم الرد مما يسمح لصاحب العمل فرصة الاستخفاف بمصير العامل الناتج عن عدم الرد أو التقاعس عنه. وفي حالة استنفاد التسوية الداخلية (داخل الهيئة) علي العامل في هذه الحالة التقدم امام مفتشية العمل لاستكمال بقية الاجراءات بما يسمى بنظام المصالحة والتي تعتبر اهم مقومات تسوية النزاعات الفردية للعمل (الصلح)³.

وكان الأجدر النص مثلا على أن العقوبة المسلطة على العامل لا تصبح نهائية إلا بعد استنفاد كل إجراءات التسوية الداخلية بما فيها المصالحة، وفي هذه الحالة يكون صاحب العمل مجبرا على دراسة كل التظلمات والرد عليها في الآجال المحددة قانونا وعلى حضور جلسات الصلح.

¹ المادة 03-04 من القانون 90-04

² المادة 03-04 من قانون 90-04

³ الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 51-52

الفرع الثاني: التسوية عن طريق مفتش العمل و الأنظمة المقارنة

لقد أوكل المشرع في مختلف التشريعات العمالية المقارنة مهمة الفصل في منازعات العمل الفردية إلى القضاء باعتباره الجهاز المسؤول عن تطبيق القانون والسهر على تحقيق العدالة بين الناس.

لكن بالنظر إلى الطبيعة الخاصة لعلاقة العمل باعتبارها علاقة غير متوازنة تجمع بين طرفين غير متكافئين هما العامل وصاحب العمل، فإن المشرع في مختلف التشريعات العمالية المقارنة، عمل على إحداث الآليات التي تهدف إلى تصحيح الخلل الذي يشوب ميزان هذه العلاقة، خاصة في حالة وقوع نزاع، والذي يعتبر الصلح من أهمها، حيث من جهة يمكن من تسوية النزاع في ظرف وجيز، ومن جهة أخرى يمكن من تجاوز مختلف الصعوبات التي يعرفها اللجوء إلى القضاء.¹

إن التطور الذي تعرفه علاقات العمل جعل جهاز تفتيش العمل يأخذ مكانه ضمن هذا التحول وان كان بطيئا، فانه يعبر عن حقيقة التغيير الذي فرضه الواقع على علاقات العمل وكذا على الأطراف المتدخلة فيها، وبالتالي فإن مفتش العمل، وإن لم يكلف صراحة بتسوية النزاعات الفردية في العمل، فإنه بحكم الصلاحيات المخولة له قانونا في مجال مراقبة تطبيق تشريعات العمل نجده يقوم بدور هام جدا، من جهة في اتقاء هذه النزاعات وذلك بالسهر على تطبيق القانون وتقديم النصائح والإرشادات اللازمة وأحيانا القيام بدور المصالح لتفادي نشوب هذه النزاعات²، ومن جهة أخرى بالتدخل لفرض احترام كل الأحكام القانونية عندما يتأكد أن خرقها قد تسبب في وقوع نزاع بين الأطراف وبذلك يكون قد تدخل بطريقة أو بأخرى لفض النزاع على هذا المستوى، ومن ثم يكون دوره قد تجاوز نطاق مراقبة تطبيق المقتضيات

¹ محمد عيساني ، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية ، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ،كلية الحقوق و العلوم السياسية، تخصص قانون ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2016، ص 122.

² :وليد سالم، مرجع سابق، ص، 1 و :

التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل ليصل إلى حد التدخل في تسوية نزاعات العمل الفردية وديا وذلك في العديد من التشريعات العمالية¹، لهذا يتميز تدخل جهاز تفتيش العمل بفعالية أكيدة، لحل نزاعات العمل الفردية، نظرا لتوفره على عدة خصوصيات، تتمثل أساسا في احتكاكه المستمر بأطراف علاقة العمل عن طريق دخوله المتكرر لأماكن العمل، وإطلاعه على ظروف العمل، واتصالاته بالعمال وأصحاب العمل، مما يولد علاقة وألفة بين الطرفين، إلى جانب حرص هذا الجهاز على حسن تطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل، وحماية المصالح المشروعة للعمال، مما يجعله يكسب ثقة الأطراف ويحصل على سلطة معنوية تجاههم.²

وهكذا، فإن جهاز تفتيش العمل يعتبر من أهم الأجهزة الإدارية الرقابية المنصوص عليها في مختلف التشريعات العمالية والتي بدونها يفقد قانون العمل دوره وفاعليته، وهو بذلك يعد واجهة ومظهرا من مظاهر تدخل الدولة في علاقات العمل بهدف استقرارها والوقاية من النزاعات الناجمة عنها.³

ولذلك نجد الكثير الأنظمة القانونية قد كرست له هذا الدور بموجب نصوص قانونية، بعد أن كان يمارسها استنادا إلى العرف السائد بين العمال وأصحاب العمل، كالمشرع المغربي مثلا قبل صدور مدونة الشغل، حيث أن قانون العمل الملغي لم يسند لمفتشي العمل مهمة إجراء المصالحة، وظل الأمر كذلك إلى أن صدرت مدونة الشغل (قانون العمل التي كان من أهم مستجداتها إسناد مهمة إجراء التصالح في نزاعات الشغل الفردية إلى مفتشية العمل)، حيث

¹ صباح كوتو، مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني، الدار البيضاء 2004، ص 17. يامنة حركات، الصلح بين مفتشية العمل والقضاء، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المتخصصة في المهن القضائية والقانونية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، السويسي، الرباط، 2008. ص 38.

² - علي الصقلي، مرجع سابق، ص 344 ؛ وخنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر : التطور والآفاق، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر "1"، 2011-2012 ص 28 و 83.

³ عيساني محمد ، مرجع سابق ، ص 123.

كرست العمل التصالحي لمفتش العمل التسوية نزاعات العمل الفردية بمقتضى المادتين 41 و532 من هذه المدونة¹، حيث نصت المادة 41 في فقرتها الثالثة وما يليها على أنه: "... يمكن للأجير الذي فصل من الشغل لسبب يعتبره تعسفا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة 4 من المادة 332 أدناه من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على التعويض..."

كما نصت المادة 532 في فقرتها الرابعة على أنه: "تتاط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية: ..."

4- إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية.

يحرر في شأن هذه المحاولات محضر يمضيه طرفا النزاع ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل..."

وهذا بالإضافة إلى المادة الثالثة من النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش العمل²، التي كرسست هي الأخرى مقتضى تدخل مفتش العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية، حيث نجدها تنص على أنه: "يضطلع مفتشو العمل بالمهام المحددة في مدونة الشغل لاسيما: .: إجراء التصالح في نزاعات الشغل الفردية وتحرير محاضر بالاتفاق الكلي أو الجزئي أو عقد عدم الصلح، وذلك حسب الحالة والتوقيع عليها بالعطف وكذا تحرير وصول تصفية الحساب الخاصة بالأجراء الأميين وتوقيعها بالعطف..."

¹ - بشرى العلوي، الصلح كوسيلة لحل نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل الجديدة، المجلة المغربية القانون الأعمال والمقاولات، عدد 8، الرباط، 2005، ص.33؛ محمد اوزيان، مسطرة الصلح في نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل المغربية الجديدة، بين ضرورات الإبقاء على السلم الاجتماعي وحتميات التنمية الاقتصادية، المجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات، العدد 11، الرباط، 2006، ص.49، وبمجلة القصر، العدد 17، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 2007، ص 113.

² - مرسوم رقم 69-08، بتاريخ 2 يونيو 2008 جريدة رسمية عدد 9549، بتاريخ 21 يوليوز 2008، بمثابة نظام أساسي خاص بهيئة تفتيش الشغل.

فمن خلال المواد السالفة الذكر يتبين لنا أن مفتش العمل قد أسندت له ولأول مرة وبصفة صريحة هذه المهمة القانونية، وهي مهمة إجراء المصالحة بين العامل وصاحب العمل حيث يقوم بتوظيف كل مؤهلاته وخبرته¹، من أجل إقناع الطرفين والدفع بهما إلى التصالح عوض اللجوء إلى المحكمة، ففي حالة الفصل التعسفي مثلا قد ينجح مفتش العمل في إقناع صاحب العمل بإرجاع العامل إلى منصبه وقد يقنع مفتش العمل كذلك العامل الذي لا يرغب في العودة إلى منصب عمله بقبول تعويض مقبول لا يقل عن التعويض المحدد في المادة 41 السالف ذكرها وهو أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف 36 شهرا.²

ولا بد من الإشارة هنا إلى أن المشرع المغربي قد جعل مسألة عرض نزاعات العمل الفردية أمام مفتش العمل إجراء المصالحة مسألة اختيارية، وهذا ما يستفاد من عبارة "...يمكن للأجير..." الواردة في الفقرة الثالثة من المادة 41 من مدونة الشغل السالف ذكرها ومن ثم يبقى للعامل كل الحق في اللجوء إلى القضاء مباشرة دون المرور على مرحلة إجراء المصالحة أمام مفتش العمل، إلا أن الواقع والممارسة أثبت أن أطراف النزاع يفضلون اللجوء إلى هذه المرحلة قبل المرور إلى القضاء، فالدور الإيجابي الذي يقوم به مفتش العمل جعل الأجراء يطمئنون بصفة خاصة لمهمة المصالحة في نزاعات العمل الفردية والتي يرون فيها ضمانا لحقوقهم ضد التجاوزات التي تطالها من طرف أصحاب العمل، وبالتالي تساهم في استقرار العلاقات بين

¹ - : عبد العلي بناني السميرس، دور مفتشية الشغل وأثره على القضاء الاجتماعي، الندوة الثانية القضاء الاجتماعي، الرباط، 1992، ص 225. يوسف بنباصر، قراءة أولية في قانون مدونة الشغل الجديدة، المسار والتطلعات، مجلة سلسلة الدراسات القانونية والأبحاث القضائية، الطبعة الأولى، الدار البيضاء 2005، ص 135. المصطفى نضيض، نظام الشغل، مطبعة فضالة، المحمدية، طبعة 2006 ص 435 عائشة الساعيد، إشكالية الخيار بين الإرجاع إلى العمل والحكم بالتعويض، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المتخصصة في المهن القضائية والقانونية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، الرباط، 2009، ص 19.

² - راجع: د. الحاج الكوري، مدونة الشغل الجديدة القانون رقم 99-65 أحكام عقد الشغل، مطبعة الأمنية، الرباط، 004، ص 198. يامنة حركات، مرجع سابق، ص 38.

العمال وأصحاب العمل وتوفر مناخا اجتماعيا ملائما¹، حيث أبان الواقع العملي اعتياد العمال وعند وقوع أي مشكل أو نزاع في عملهم مع أصحاب عملهم (طرد، عدم أداء الأجر، عدم التصريح لدى صندوق الضمان الاجتماعي اللجوء إلى مفتش العمل اعتقادا منهم بضرورة مراجعته كمرحلة أولى قبل اللجوء إلى القضاء الذي بدوره يحبذ هذه الخطوة رغم أن مسألة حل نزاعات العمل الفردية تدخل في الاختصاصات الأكيدة لمحاكم العمل². غير أن الملاحظ من خلال مقتضيات المواد السالفة الذكر، أن المشرع المغربي رغم إسناده لمفتش العمل مهمة إجراء المصالحة بين أطراف النزاع في منازعات العمل الفردية إلا أنه لم ينص، لا على كيفية إجراء المصالحة ولا على الإجراءات التي يمكن لمفتش العمل إتباعها لتحقيق ذلك.³

وإذا كان المشرع المغربي قد اسند مهمة إجراء المصالحة في نزاعات العمل الفردية إلى مفتش العمل بشكل واضح وصريح، فإن المشرع التونسي كان أقل دقة ووضوحا في هذا الشأن، بحيث حصر دوره في مهمة مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل والوقاية الصحية وأمن العمل⁴، ولم يسند له هذه المهمة بشكل صريح، وإنما يمكن استنباط ذلك من خلال فصول (مواد في مجلة الشغل قانون العمل) خاصة الفصل 21 في فقرته الثالثة التي تنص على أنه: " يتعين على تفقدية الشغل المختصة ترابيا أو الإدارة العامة لتفقدية الشغل حسب الحالة إجراء بحث بشأن طلب الطرد أو الإيقاف عن العمل والقيام بمحاولة المصالحة بين الطرفين المعنيين وذلك في أجل أقصاه خمسة عشر يوما من تعهدها. ويقدم المؤجر لتفقدية الشغل جميع المعلومات والوثائق التي يطلبها البحث.

¹ - يوسف رزوق، تفقيش الشغل بالمغرب بين مهمة المراقبة ودور المصالحة، بحث لنيل دبلوم السلك العالي المدرسة الوطنية للإدارة، الرباط، 1994-1995. ص 140.

² - صباح كوتو، مرجع سابق، 245؛ أحمد بودراع، تطبيق الاتفاقيات الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، أكادال، الرباط، 2002، ص 304.

³ محمد عيساني، مرجع سابق، ص 125.

⁴ - الفصول المواد من 170 إلى 182 من قانون الشغل التونسي المذكور آنفا، كذلك: محمد أوزبان، مرجع سابق، ص 117. و أيضا:

وإذا تعذر الصلح فعلى تفقدية الشغل أو الإدارة العامة لتفقدية الشغل أن تعرض ملف الطرد أو الإيقاف عن العمل على اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد حسب الحالة وذلك خلال ثلاثة أيام الموالية لانتهاء المحاولة المصالحة .

يتعين على اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد أن تبدي رأيها في ملف الطرد أو الإيقاف عن العمل في أجل لا يتجاوز 15 يوما من تاريخ تعهدها . غير أنه يمكن باتفاق الطرفين تمديد هذا الأجل. وفي عرض حديثها عن فاعلية المحضر المنجز نتيجة لما ذكر أعلاه، تم النص في نفس الفصل 21 ف1 على أن: "محضر الاتفاق الحاصل بين الطرفين المعنيين عن طريق تفقدية الشغل أو عن طريق اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد له القوة التنفيذية بين الطرفين. وفي صورة عدم الاتفاق يحتفظ الطرفان بحقهما في اللجوء إلى المحاكم المختصة."

فمن خلال المادة السابقة يبدو لنا أن المشرع التونسي قد حصر دور مفتش العمل في إجراء المصالحة في منازعات العمل الفردية في مسألة الطرد أو الإيقاف عن العمل فقط دون المسائل الأخرى المرتبطة بعلاقة العمل.¹

لكن بتأملنا في الفقرة الأولى من نفس الفصل 21 السالف الذكر نجد أن المشرع التونسي وعلى ما يبدو قد ربط مسألة الطرد أو الإيقاف عن العمل بالأسباب الاقتصادية أو الفنية حسب نفس الفقرة التي جاء فيها: "على كل مؤجر يعتزم طرد أو إيقاف عن العمل لأسباب اقتصادية أو فنية البعض من عملته القارين أو كاملهم، أن يعلم بذلك مسبقا تفقدية الشغل المختصة ترابيا." وقد ميز الأستاذ فاخر بن سالم بين السبب الاقتصادي الظرفي وهو الخارج عن إرادة صاحب العمل وخارج عن نطاق المؤسسة والذي يفرض تخفيضا في حجم اليد العاملة، والسبب الاقتصادي الهيكلي والمتمثل في تغيير لتقنيات الإنتاج كالألات التجهيزات وفي إدارة العمل

¹ محمد عيساني ، مرجع سابق ، ص 126.

أو في الهيكلة القانونية للمؤسسة¹، وهو ما يعبر عنه بالسبب الفني الذي يشمل حذف أو تغيير نشاط بنشاط آخر أو تغيير المخططات أو التغيير في توزيع العمل بين مختلف المراكز أو حذف مركز كثير التكلفة².

إضافة إلى السبب الاقتصادي والفني فإن الطرد لا بد أن يشمل حسب عبارات الفقرة الثالثة من الفصل 21 من مجلة الشغل، "البعض من عملته أو كاملهم"، وبالتأمل في عبارات الفقرة المذكورة نلاحظ أن المشرع التونسي قد استعمل عبارة " البعض " دون أن يبين كم عدد العمال الذين يمكن طردهم.

وقد تجاوز الاجتهاد القضائي هذه المسألة فوقع التركيز أساسا على التفرقة بين السبب الاقتصادي وغير الاقتصادي فطبق الطرد الأسباب الاقتصادية حتى على حالات الطرد الفردي³، وذلك ربما اعتبارا من كون الطرد من العمل هو أقسى وأخطر ما يمكن أن يتعرض له العامل في حياته المهنية لذلك يكون تدخل مفتش العمل في هذه الحالة لا مناص منه ويجد مبرراته في اختلاف مصلحة الطرفين التي تؤدي في أغلب الأحيان إلى منازعات ومصادمات تتسبب في إلحاق الضرر بالعامل وقد يكون لها تأثير سلبي على الأمن لاجتماعي ككل، لذلك يقوم فيها مفتش العمل بهذا الدور المحوري والحماي الذي يتجسد خاصة في محاولة إقناع صاحب العمل بالعدول عن الطرد وارجاع العامل إلى منصب عمله وفي أقصى حالاتها الحفاظ على حقوقه من منح تعويضات ومحاولة تحصيلها بنفسه أو بواسطة قاضي الموضوع⁴.

لكن من الناحية العملية فإن مفتش العمل يمارس مهمة إجراء المصالحة في منازعات العمل الفردية الناشئة عن علاقة العمل بشكل عام، بما ذلك مسالة الإيقاف او الطرد من العمل اعتبارا من كون المهمة الرئيسية لمفتش العمل تتمثل أساسا في السهر على تطبيق الأحكام

¹ - Fakher Ben Salem : Le pouvoir de l'administration et contrôle judiciaire dans le droit de travail, en Tunisie ; Thèse de doctorat d'Etat, Université des sciences sociales licenciement, Toulouse 1981, p.345.

² Antoine Jeammaud : la notion de licenciement pour motif économique RDS, Mars 1981,P 280.

³ طاهر بوعزيزي، مرجع سابق، ص19

⁴ - وليد سالم مرجع سابق، ص16 و 17.

القانونية والتنظيمية والتعاقدية والاتفاقية المنظمة لعلاقات العمل، أو الناتجة عنها ، كالطرد أو الإيقاف عن العمل مثلا.¹

لكن المشكلة التي تطرح نفسها بإلحاح والتي هي على درجة كبيرة من الأهمية ومن شأنها أن تؤثر على فعالية وسرعة العملية التصالحية، تتمثل في غياب نصوص قانونية تلزم صاحب العمل بالاستجابة لاستدعاء مفتش العمل للحضور إلى مكتبه قصد إجراء مصالحة بينه وبين العامل، مما يفرض على مفتش العمل تكرار عملية الاستدعاء أملا في استجابة صاحب العمل له. وهو الوضع الذي يدفع إلى المطالبة بتجنيب عدم امتثال صاحب العمل للاستدعاء الموجه إليه من طرف مفتش العمل قياسا على واقعة عرقلة قيام مفتش العمل بمهامه.²

وبناء على ما تقدم يمكن القول أن المصالحة في القانونين المغربي والتونسي تتم على مرحلتين: الأولى: إدارية، أمام مفتش العمل كما هو منصوص عليه في المادتين 41 و 532 فقرة 4 من مدونة الشغل المغربية السابق ذكرها فيما يعرف بالصلح التمهيدي كألية التسوية نزاعات العمل الفردية بشكل ودي³ ، وكما هو منصوص عليه أيضا في الفصل 21 في فقرتيه الأولى والثالثة من مجلة الشغل التونسية، الذي أوجب على مفتش العمل إجراء محاولة المصالحة بين صاحب العمل والعمال بشأن طلب الطرد أو الإيقاف كما ذكرنا آنفا⁴.

ولا شك أن الهدف من هذا الإجراء هو تخفيف العبء على المحاكم، والسرعة في فض نزاعات العمل الفردية وما لذلك من أثر ايجابي على طرفي علاقة العمل لضمان استمرار واستقرار هذه العلاقة في أحسن الظروف.

¹ محمد الهادي بن عبد الله، مرجع سابق، ص 264؛ أيضا :

. 51.Fakher Ben Salem, op.cit

² امينة غريب، مفتشية العمل واهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الانسانية ، المجلد أ، العدد 28، جامعة منثوري، قسنطينة (الجزائر)، ديسمبر 2007

³ محمد سعد جرندي، الطرد التعسفي للأجير في ظل مدونة الشغل والقضاء المغربي، الطبعة الثانية، مطبعة الأمنية، الرباط 2007، ص 130.

⁴ - فاطمة الزهراء بن محمود، المصالحة والوساطة والتحكيم في النزاعات الشغلية، مجلة القضاء والتشريع، العدد 4، تونس، 2002، ص 15.

والثانية: قضائية، أمام الغرفة الاجتماعية بالمحكمة الابتدائية بالنسبة للتشريع المغربي أو دائرة الشغل بالنسبة للتشريع التونسي، وتعرف بالصلح القضائي، حيث أن المشرع المغربي وعلى غرار نظيره التونسي قرر، إضافة إلى الصلح المبرم أمام مفتش العمل إلزامية إجراء المحكمة لمحاولة التصالح بين أطراف منازعات العمل الفردية، في بداية الجلسة قبل المرور إلى مناقشة الدعوى، حيث ألزم القانون القاضي بضرورة إجراء صلح بين الأطراف المتنازعة قبل أي حكم بشأن الدعوى المرفوعة أمامه، فإن نجح - أي الصلح - حرر في محضر أو أمر، وأن فشل تم البت في جوهر الدعوى مباشرة¹. ومن ثم يكون إجراء المصالحة من طرف القاضي أمر إلزامي و وجوبي متصل بالنظام العام ينتج عن الإخلال به بطلان الحكم². كما سيأتي تفصيل ذلك لاحقاً.

ولابد لنا هنا من الإشارة إلى أن الاتفاقية الدولية رقم 81 الخاصة بمفتشية العمل واختصاصاتها والصادرة عن مكتب العمل الدولي سنة 1947، وبصفة خاصة التوصية رقم 81 من هذه الاتفاقية لم تدرج مهمة إجراء المصالحة ضمن مهام مفتش العمل³.

¹ - ينص الفصل 277 من قانون المسطرة المدنية المغربي على ما يلي: " تحاول المحكمة في بداية الجلسة التصالح بين الأطراف." وينص الفصل 207 من مجلة الشغل التونسية على أنه: " يجب على دائرة الشغل قبل الحكم في القضية أن تجري محاولة الصلح بين الأطراف في حجرة الشورى مع التنصيص على ذلك بالحكم والا كان باطلا. " أنظر في هذا الشأن: محمد أوزيان، مرجع سابق، ص98؛ محمد الهادي بن عبد الله، مرجع سابق، ص 278، محمد سلام، أهمية الصلح في النظام القضائي المغربي، مجلة المطلق القضائي، العدد 35، الرباط، 2002، ص 40.

² : فاطمة الزهراء بن محمود، مرجع سابق، ص15؛ طاهر بوعزيزي، مرجع سابق، ص 63؛ عبد اللطيف ادزي، الصلح القضائي في التشريع المغربي بين التأصيل والتطبيق العملي، مجلة الأملاك، العدد 8، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2010، ص178.

³: convention N° 81 sur l'inspection du travail et surtout la recommandation sur l'inspection du travail, 1947.

وهي النقطة التي بقيت مثار جدل ونقاش دائمين مما حدا ببعض الدول إلى إدراج مهمة إجراء المصالحة ضمن مهام مفتشية العمل¹.

وبهذا الصدد نلاحظ أن التوصية رقم 133 المرافقة للاتفاقية الدولية رقم 129 والمتعلقة بتفتيش العمل في المجال الفلاحي المصادق عليها سنة 1969 قد تجاوزت هذا الجدل ولو بصفة مؤقتة حين سمحت لمفتش العمل بالتدخل لحل نزاعات العمل عن طريق المصالحة كإجراء مؤقت أو انتقالي وذلك حين عدم توفر الأجهزة المختصة المكلفة بإجراء المصالحة².

ولابد من الإشارة هنا إلى أن المشرع الفرنسي لم يمنح المفتش العمل أي دور في إجراء المصالحة في نزاعات العمل الفردية، بل حصر دوره في مهمة مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل والوقاية الصحية وأمن العمل³، أما المشرع المغربي فبالرغم من جعله إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات العمل الفردية من المهام المناطة بمفتش العمل، إلا أنه جعل مسألة اللجوء إلى هذا الإجراء مسألة اختيارية بالنسبة لأطراف النزاع، لكن بالرغم من ذلك فالناحية العملية أثبتت أن أغلبية الدعاوى التي ترفع ضد أصحاب العمل، تعرض أولاً على مفتش العمل، فالعامل يعتقد أن عرض النزاع يجب أن يتم أولاً على أنظار مفتش العمل. وهو اعتقاد لم يكن يستند على أساس قانوني قبل صدور قانون العمل المغربي (مدونة الشغل)، وإنما للعرف السائد بين الأجراء وأصحاب العمل، أما بعد صدور المدونة فقد أصبح لذلك الاعتقاد أساس قانوني يتمثل في المادتين 41 و 4-532 من المدونة يلجأ إليه

¹ : -L'inspection du travail - Manuel d'éducation ouvriere - Bureau international du travail

(BIT), 1 ed, Geneve 1986, P 20. L'inspection du Travail en France en 1998, Les clés, Rapport au Bureau international du travail, Ministère de l'emploi et de la solidarité, Documentation française, université de Lyon 3, 2001 p 12 et s.

² : -Convention N° 129, sur L'inspection du Travail, Agriculture), 1969 et surtout la recommandation 133 ; L'inspection du Travail - Manuel d'éducation ouvrière -Op Cit. P.91 et 98

في هذا الشأن: خنيش رايح، مرجع سابق، ص 26 و 27 ؛ صباح كوتو، مرجع سابق، ص 15.

³ - أنظر المادة (2-1.4711, 3-L.4711) من قانون العمل الفرنسي المعدل والمتمم، والفصل (المادة) 170 المنقحة بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري) من مجلة الشغل التونسية؛ كذلك:

Nacer ALLOUCHE, op cit. P 114. Naceur EL QUAFI : La protection pénale des travailleurs dans le droit Tunisien, Thèse pour le doctorat en droit, Faculté de Droit et de Science politique d'Aix - Marseille, 1986, p 49 et 57.

طرفي النزاع في محاولة منهم لفض النزاع في مهذه و تجنب اللجوء إلى القضاء، خاصة وأن بعض المشاكل قد تجد لها حلا مستعجلا لدى مفتش العمل ويستحسن حصرها في هذه المرحلة¹

أما بالنسبة للقانون الجزائري، فقد كان الجهاز التفتيش دور أساسي في الوقاية من النزعات الفردية في العمل، والتقريب من وجهات نظر أطراف المنازعة، والتأكد خاصة من التطبيق السليم للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وذلك بموجب الأمر رقم 33-75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بمفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، وكذا الأمر رقم 32-75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل، حيث نجد أن نص المادة (3/4) من الأمر 33-75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية قد جعلت من بين المهام الرئيسية المفتش العمل، مهمة القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل²، ويعتبر ذلك شرطا جوهريا و شكليا لقبول رفع الدعوى أمام القضاء المختص وذلك استنادا إلى أحكام المادة الأولى فقرة 2 من أمر 32-75 المتعلق بالعدالة في العمل. والتي نصت على أنه: "... ولا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض

¹ - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، دار النشر المغربية، الدار البيضاء، المغرب 1981، ص44؛ أنظر أيضا المادتين 41 و 532/4

من مدونة الشغل المغربية، السابق ذكرها؛ وأنظر كذلك، امحمد لفروجي، مدونة الشغل مع النصوص التطبيقية، الطبعة الأولى، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب 2009، ص 35. أيضا:

Abdellah BOUDAHRAN- LE Madariss, - Casablanca --droit du Travail au Maroc - Tome2 Société d'Edition et de Diffusion Al Maroc. P 589.; Mohamed TADLI- Les reformes de la législation sociale au Maroc- imprimerie elmaarif El-Jadida- Rabat 2004, p. 418.

² الأمر 33-75، المؤرخ في 29/04/1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، جريدة رسمية عدد 39، المؤرخة في 16/05/1975، ص 568 وما بعدها؛ انظر كذلك قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف 40603 ص123، بتاريخ 31/03/1986، المجلة القضائية، العدد 4، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1990، ص 123؛ و أيضا: : قوريش بن شرقي، مرجع سابق، ص 68 و 73.

للمصالحة لدى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية المختص إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم...¹

يتبين لنا إذن من خلال النصوص القانونية السالفة الذكر، أهمية الدور الذي كان قد أسنده المشرع الجزائري إلى مفتش العمل، والمتمثل في القيام بإجراء المصالحة المسبقة ومحاولة التوفيق الودي بين الطرفين قبل اتساع هوة الخلاف بينهما، وهذا زيادة عن دوره الرئيسي في مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمل.²

ولقد أحسن المشرع الجزائري صنعا باشتراطه المرور بهذه المرحلة -التسوية الودية- وجعلها شرطا جوهريا قبل عرض النزاع أمام القضاء المختص. ولعل غايته من ذلك هي حث الأطراف على التوصل إلى حل ودي للنزاع عن طريق التشاور وتبادل الآراء بشكل جدي ومسؤول بهدف تلافي ما قد ينجر عن استفحال النزاع من مضاعفات قد تؤدي إلى الإضرار بمصالح الطرفين، خاصة وأنه غالبا ما يكون الخلاف الناشئ بين العامل وصاحب العمل ناتج عن وجود سوء تفاهم أو اختلاف في الرأي حول مسألة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية يمكن التوصل بشأنها إلى حل يرضي الطرفين ويجنبهما عناء وعواقب اللجوء إلى القضاء ويحافظ على العلاقة الودية الواجب توافرها لاستمرار علاقة العمل.³

¹ أمر 75-32 السالف ذكره؛ أيضا قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 107398، بتاريخ 1994/03/30، السابق الإشارة إليه، ص121

² المادة 2 من القانون 90-03 المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بمفتشية العمل، جريدة رسمية العدد 6، صادر بتاريخ 07/02؛ و المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المؤرخ في 6 يناير 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، جريدة رسمية العدد 4، صادر بتاريخ 2005/01/09.

³ أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي (بحث مقارنة في تشريعات العمل العربية)، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر، مكتب العمل العربي منظمة العمل العربية، مطبعة النخلة، الجزائر، ص58-59

لقد أناط النظام الجزائري في بادئ الأمر إلى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية للتكفل بمهمة التوفيق بموجب المادتين 3 و 4 من الأمر المتعلق باختصاصات مفتشية العمل لسنة 1975 بأن "تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي : القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل"¹

أما في ظل القانون الحالي(90-04) فإن مهمة المصالحة أوكلت إلى هيئة جديدة تتمثل في مكتب المصالحة المتساوية الأعضاء، وأصبح دور مفتش العمل يقتصر في هذا المجال على إعداد اجتماع مكتب المصالحة.

وفي رأينا كان الأجدر بالمشروع أن يدعم مهمة الصلح لمفتش العمل بهذه الهيئة الجديدة، ويجعل عملية المصالحة تتم على مرحلتين على مستوى مفتش العمل، وإذا فشل على مستوى مكتب المصالحة مما يعطي أهمية معتبرة لهذه الوسيلة في حل النزاع، لما لمفتش العمل من معارف قانونية واحتكاكه بواقع المؤسسة باعتبارها تركيبة اقتصادية معقدة من علاقات مختلفة.

فالملاحظ خلال جلسة مصالحة تفهم مفتش العمل لعدة حقائق أكثر من أعضاء مكتب المصالحة وهذا ما يساهم في إنجاح عملية الصلح، وهذه المعارف الواسعة اكتسبها عن طريق قيامه بالزيارات وإعداده التقارير وجداول المؤسسات اليومية ومعرفة المخطط المالي للمؤسسة، المشاكل المعاشة، جو العلاقات المهنية، عدد العمال، ملخصات الاتفاقيات وخاصة معرفة المشاكل التي من شأنها أن تكون محور النزاع مستقبلا.

وانطلاقا من هذه المعلومات المحصل عليها فإنه بإمكان مفتش العمل المساهمة باقتراحاته خلال جلسة المصالحة دون أن يعيق السير العادي لهذه الجلسة، وكذا للفت انتباه المستخدم إلى أهمية القرار الذي سوف يتخذ.

أما دور مفتش العمل فإن مهمته لا تقتصر فقط على إعداد اجتماعات مكاتب المصالحة وإنما تتعداها، حيث يمكن له معالجة الشكوى بالرغم من أنه لم يكلف صراحة بتسوية النزاعات الفردية في العمل فإنه بحكم الصلاحيات المخولة له بموجب القانون رقم 90-03 المؤرخ في

¹ المادتين 3 و 4 من الأمر 75-33 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالعدالة في العمل ج ر العدد 39 (1975).

1990/02/26 المتعلق بمفتشية العمل في مجال المراقبة والسهر على تطبيق تشريعات العمل نجده يقوم بدور هام، من جهة باتقاء هذه النزاعات وذلك بالسهر على تطبيق القانون وتقديم النصح والإرشاد سواء عن طريق الزيارات الميدانية التي يقوم بها في إطار مهامه واختصاصاته الإقليمية أو بواسطة الشكاوى التي تقدم¹.

فالشكاوى إما أن تقدم مكتوبة أو بواسطة تصريحات العامل المعني والتي يدونها مفتش العمل في سجل مفتوح لهذا الغرض، ومن خلال دراسته للشكاوى أو التصريحات يمكن لمفتش العمل التحري من مصداقية ذلك إذا كانت الشكاوى متعلقة بنقاط ذات صلة بحقوق المدعي فإنه يقوم بإعلام المؤسسة على ارتكابها لمخالفة، أما إذا كانت الشكاوى تتعلق بمصالح يمكن حلها عن طريق الاتفاقيات الجماعية بين الشركاء الاجتماعيين.

¹ القانون 03/90 المؤرخ في 1990/02/26، المتعلق بمفتشية العمل ج ر رقم 06 (1990)

المبحث الثاني : إجراءات المصالحة و نتائجها

إن الإجراءات الوقائية السالف ذكرها، هي ضرورية في المراحل الأولى لبروز النزاع، إلا أنها كثيرا ما لا تحقق النتائج المرجوة منها¹، وذلك إما لتمسك الأطراف بمواقفها ومطالبها وإما لعدم جدية أعمال هذه الهيئات، وإما لعدم التزام الأطراف بنتائج التسوية الودية أو لأي سبب من الأسباب الأخرى، ما قد يؤدي هذا إلى تخلف أحد الطرفين عن جلسات المصالحة.

ونظرا لأهمية هذا الإجراء - المصالحة - فقد حرصت مختلف التشريعات على تحديد الإجراءات الخاصة التي يتم وفقها أمام مكاتب المصالحة من اجراءات ونتائج في ما نتطرق ايضا لحالة حضور وعدم حضور المدعي والمدعي عليه وما ينتج عنها من اتفاق ان حصل (المطلب الأول)، ومن المؤكد أن محاولة مكتب المصالحة لحل النزاع يتوصل هذا الأخير إلى نتائج بنجاح المصالحة أو بفسلها مما يعزز القوة التنفيذية لمحضر المصالحة ومدى فاعلية دور المكاتب فيها وتطبيقها (مطلب ثان).

المطلب الأول: إجراءات المصالحة

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

تقوم مصالح مفتشية العمل بإعداد برامج الجلسات ثلاثيا أو سداسيا يتم فيه من جهة، تحديد تواريخ عقد جلسات مكتب المصالحة، ويسلم الاستدعاء للعامل فور استماعه وتسجيل

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

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

أقواله في محضر استماع، ومن جهة أخرى، يتم استدعاء الهيئة المستخدمة لحضور الجلسة، وهناك من المصالح من يعتمد تسجيل القضية من طرف مفتش العمل المكلف بالمدامومة أثناء ذلك اليوم ويقوم هذا الأخير بتوجيه استدعاء للأطراف المعنية بالنزاع في الآجال المحددة قانونا غير أنه في بعض المصالح (المفتشية الولائية للعمل الجزائر) يتم تحديد أيام جلسات المصالحة ومواعيدها اليومية شهرا من قبل، وتسلم للمفتشين المكلفين بالمدامومة.

وتتعد جلساتها أسبوعيا أو كل 15 يوما حسب العدد المعتبر من القضايا المطروحة التي تصل أحيانا إلى (70) قضية أو أكثر في الجلسة الواحدة، وهذا ما يتسبب في تراكم عدد القضايا في الجلسة الواحدة إضافة إلى القضايا المؤجلة بعد غياب المدعى عليه.¹

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

الفرع الأول: حالة عدم حضور المدعي و المدعى عليه

في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء، أجازت المادة 28 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر، لمكتب المصالحة إتخاذ قرار بشطب القضية، وتبليغ العامل به خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ إصداره، إلا أن المشرع ربط مسألة الشطب بعدم الحضور غير المبرر، كما اشترط أن يكون المانع من الحضور جدا وشرعيا.²

إذا لم يحضر المدعى عليه شخصيا، أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد، يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع المصالحة تتعد في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام من تاريخ الاستدعاء³، وفي حالة غيابه ثانية بدون عذر قانوني مقبول يعد مكتب المصالحة محضرا

¹ عشاش عبد الله ، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير،كلية الحقوق و العلوم السياسية، فرع العقود والمسؤولية، جامعة بن يوسف بن خدة، تيزي وزو ، 2010، ص 45.

² عبد الكريم بوحميده ،مرجع سابق ص199

³ أنظر المادة 29 ، القانون رقم 90-04 ، المرجع السابق.

بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه، المستدعى بصفة نظامية، على أن تسلم نسخة من المحضر للمدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية¹.

الفرع الثاني: حالة حضور أطراف النزاع

في حالة حضور أطراف المنازعة جميعا إلى طاولة مكتب المصالحة، فيقوم مفتش العمل الذي يتولى الإشراف على سكرتارية مكتب المصالحة بعرض محتوى الشكوى التي قدمها المدعي، بعدها يسمح لطرفي النزاع بتقديم وجهات نظريهما فيما يخص القضية موضوع النزاع، ليتسنى لأعضاء هيئة المصالحة الإمام بكافة جوانبها، وبالتالي تمكينهم من وضع تصور شامل لكيفية تسوية النزاع عن طريق اقتراحات تقدمها للأطراف، ويكون لها الحق في قبولها أو رفضها²، هذا بالنسبة لنزاعات العمل الفردية، أما بالنسبة لنزاعات العمل الجماعية فإن مفتش العمل هو الذي يتولى بنفسه حل النزاع ولا يعرضه على مكتب المصالحة، ويمكن التمييز هنا بين حالتين:

أولاً: حالة إتفاق طرفي المنازعة.

أي التوصل لاتفاق بين الطرفين حول تسوية كلية أو جزئية للنزاع، يحرر مكتب المصالحة محضر بالمصالحة بشأن ذلك، كما يجب ألا يتضمن هذا المحضر شروط تتنافى والنصوص السارية المفعول خاصة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تنظم علاقات العمل³، هذا بالنسبة لنزاعات العمل الفردية، أما بالنسبة لنزاعات العمل الجماعية فيقوم مفتش العمل بتدوين وتحرير كل المسائل المتفق عليها في محضر المصالحة، يوقعه أطراف الخلاف

¹ أنظر المادتين ، 30، 37 ، القانون رقم 90-04 ، المرجع نفسه

² عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 146.

³ قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 81.

الجماعي، بالإضافة إلى تدوينه المسائل التي ما زال الخلاف الجماعي قائماً بشأنها، ويعد هذا المحضر محضر إثبات ما لم يطعن بالتزوير.¹

ثانياً: حالة عدم اتفاق طرفي المنازعة.

وهو عدم حصول أي اتفاق بين الطرفين، وفي هذه الحالة يحرر مكتب المصالحة محضراً بعدم الصلح²، فيتم به وضع حد للقضية موضوع النزاع، ويسمح به للطرف المتضرر مباشرة إجراءات التسوية القضائية أمام المحاكم المختصة³، هذا بالنسبة لنزاعات العمل الفردية، أما في النزاعات الجماعية في حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل أو على بعضه، يعد مفتش العمل محضر بعدم المصالحة وفي هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما أحكام القانون رقم 90-04 السالف الذكر.

المطلب الثاني: النتائج المترتبة عن المصالحة

إن تنفيذ الاتفاق الناتج عن المصالحة يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به، أو عدم الالتزام به.⁴

ويختلف تنفيذ اتفاقات الصلح باختلاف الاختصاصات والسلطة الممنوحة للهيئات القائمة بها ومدى علاقتها بالأجهزة القضائية، وتعتبر الاتفاقات المتوصل إليها بمثابة أحكام واجبة التنفيذ شأنها في ذلك شأن كل الأحكام القضائية الأخرى، وذلك اعتباراً من كون المكاتب جزءاً من التنظيم الهيكلي لمحاكم العمل⁵، وعليه سنتطرق إلى القوة التنفيذية المحضر المصالحة

¹ المادة 31 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية التي نصت على ما يلي: "في حالة إنفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يعد المكتب محضراً بالمصالحة على ذلك.

² رسة نجاة، المرجع السابق، ص 31

³ واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 42.

⁴ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 174.

⁵ عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 149 و 150.

(فرع أول) ، ثم إلى مدى فعالية دور مكاتب المصالحة والمعوقات من الصعوبات التي تواجه مفتش العمل (فرع ثان) بالإضافة (فرع ثالث) تحدثنا فيه عن كيفية تنفيذ اتفاق الصلح الناتج عن مكتب المصالحة وكل الاجراءات والوسائل المتبعة فيه .

الفرع الأول: القوة التنفيذية لمحضر المصالحة

إن الحل الناتج عن مساعي هيئة المصالحة، سواء كانت هيئة اتفاقية أو قانونية مكتب المصالحة- لا يخرج عن كونه اتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع، وليس أمر أو حكم من هيئة المصالحة، لذلك فإن تنفيذ هذا الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام بتنفيذه أو عدم الالتزام به.¹

ولقد ترك القانون للأطراف حرية تحديد شروط وأجال تنفيذ اتفاق المصالحة وفي نفس الوقت توقع عدم التحديد، وقيد الأطراف في هذه الحالة بأجل تنفيذ لا يتجاوز ثلاثين (30) يوما من تاريخ الاتفاق²، وذلك وفقا للمادة 33 من القانون رقم 04-90 السالف الذكر والتي تنص على أنه: " ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددونها فإذا لم توجد، ففي أجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق".³

ولما كان اتفاق الصلح لا يطرح مشاكل أثناء العمل على التوصل إليه، بقدر ما يطرحها عند تنفيذه، مثله مثل الحكم القضائي، فقد حاول المشرع إحاطته بنوع من الضمانات التنفيذية، يرى البعض أنه من شأنها أن تعطي فاعلية لتنفيذ أو اعطاء دفعا وحزما صارمين، لتنفيذ هذه الاتفاقات والأحكام القضائية في مجال منازعات العمل، وهي الغرامات التهديدية⁴، التي نصت عليها المادة 34 من القانون رقم 04-90 السالف الذكر كآآتي: " في حالة عدم تنفيذ إتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون،

¹ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في في التشريع الجزائري المقارن ، المرجع السابق ، ص 174.

² رسة نجاه، المرجع السابق، ص 35.

³ المادة 33 من القانون 04-90 مرجع سابق

⁴ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 23.

يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة، ومع استدعاء المدعى عليه نظامياً، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به".

ولا يبدأ سريان مفعول هذه الغرامة إلا بعد انقضاء مهلة الوفاء التي لا تتجاوز خمسة عشر (15) يوماً.¹

ويتمثل الجزاء في توفير الحماية القضائية للطرف المتضرر من عدم تنفيذ اتفاق المصالحة وذلك لأن محضر المصالحة، وإن كان يتمتع بقوة ثبوتية أضفاها عليه القانون، فهو لا يتمتع بالقوة التنفيذية، وبناء عليه فهو لا يقبل التنفيذ الجبري، وهو ما دفع بالمشرع إلى خلق فكرة أمر التنفيذ لاستكمال شرط القوة التنفيذية، وربطه باللجوء إلى القضاء²، وهو ما يؤكد نص المادة 22 الفقرة 02 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر التي تنص بأن: " تكون الأحكام القضائية المتعلقة، بتطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة، أمام مكتب المصالحة محل تنفيذ مؤقت ".

ولقد ترك المشرع المجال الأطراف النزاع الإمكانية العدول أو رفض التنفيذ لمضمون محضر المصالحة، بعدم نص صراحة على اعتبار محاضر المصالحة بمثابة سندات تنفيذية، شأنها بقية الأوامر والأحكام القضائية الأخرى.³

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

¹ بوحميده عبد الكريم ، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل القانون 90-04 ، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة، ص 181.

² رسة نجاه، المرجع السابق، ص 35.

³ عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 151.

الفرع الثاني: تقييم مدى فعالية دور مكاتب المصالحة تطبيقيا

إن هدف المشرع من قرار الصلح في القضايا الاجتماعية هو توطيد العلاقة بين العمال وأرباب العمل، وذلك بمحاولة إيجاد حلول ترضي الطرفين مع الحفاظ على مصالح كل منهما. فإجراء المصالحة يعد كإجراء أولي مسبق لحل النزاعات العمالية قبل اللجوء إلى القضاء، سواء كان نزاع العمل فردي أو جماعي كما أن هذا الإجراء يتميز بالطابع الوجداني، لأنه إجراء جوهري قبل اللجوء إلى القضاء كما أشرنا سابقا والا رفضت الدعوى شكلا.

فتقييم دور مكاتب المصالحة ومدى فعاليتها في حل النزاعات ليس مرتبط فقط بالجانب التشريعي والذي هو الجانب النظري، وإنما مرتبط كذلك بالجانب التطبيقي، وبالرجوع إلى الميدان وأهل الاختصاص نتوصل إلى أن الواقع العملي يثبت عموما عدم فعالية دور مكاتب المصالحة، وهذا راجع إلى عدم تمتع العاملين في هذه المكاتب بالكفاءات ولا بالتجربة الميدانية، التي تسمح لها بالتحكم في هذا الجانب الهام والحساس من العلاقات التي تربط العامل بصاحب العمل، وهو ما أدى إلى عرقلة السير الحسن لهذه المكاتب، وهو الشيء الذي كان بالإمكان تجنبه، في اشتراط حد أدنى من المؤهلات للمتشرح لهذه المكاتب، مع تخصيص دورات تكوينية للفائزين منهم في الانتخابات¹.

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

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

² عيساني محمد، المرجع نفسه، ص 147.

وكذلك من الأسباب الرئيسية في عدم فعالية هذه المكاتب هو فقدان مفتشية العمل البعض صلاحياتها ، فنجد أن من المعوقات التي يواجهها مفتشي العمل في أداء مهامهم حسب ما سيتم ذكره وفق الآتي:

معوقات أداء المفتشية لمهامها

هناك عدة صعوبات تواجه مفتشي العمل مما قد تعطلهم عن الأداء الجيد أو تجعلهم في مركز إحباط و تجاوزات قد يلجؤون لها في حالة عدم توفير سبل الراحة و الأمان حيث سنتطرق إلى الصعوبات المادية و غير المادية وفقا لما يلي :¹

الصعوبات المادية :

من خلال الواقع العملي و الدراسات القائمة في هذا المجال و من خلال الصعوبات التقليدية والحديثة هناك عدة صعوبات مادية نذكر منها :

- 1- النقص في الأجهزة الالكترونية
- 2- عدم توفر الشبكة المعلوماتية (الانترنت)
- 3- نقص المعدات و الأدوات التي تستعمل في التحقيق في العينات المادية
- 4- نقص وسائل النقل
- 5- نقص التجهيزات المادية
- 6- نقص المقرات على مستوى أماكن العمل
- أ- الصعوبات غير المادية :

من بين الصعوبات غير المادية نذكر ما يلي :

- 1- عدم إلمام العمال و المستخدمين بقانون العمل
- 2- صعوبة التواصل بين مفتشي العمل و العمال بحسب مستوياتهم
- 3- نقص الموارد البشرية المتاحة

¹ بوحميده عبد الكريم ، مرجع سابق ، ص 248.

إلى غير ذلك من المعوقات التي تواجه مفتشي العمل في أداء مهامهم و التي يجب مراعاتها و الأخذ بها من أجل تشجيعهم على المهنة و بالتالي السير الحسن لمتنشيات العمل في إطار تطبيق القانون و حمايتها.¹

الفرع الثالث : 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 وتجسيده 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 التزاماته اتجاه الطرف الآخر لأنه لا يوجد ما يجبر الطرفين للامتثال لمضمون اتفاق الصلح.²

تطبيق النص المادة 33 من القانون رقم 04-90 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.³

وبالرجوع إلى المادة السابقة الذكر نجد أنها تنص على التنفيذ الاختياري 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 أنهذه المادة لم تحدد العقوبات الممكن تسليطها على الطرف المتخلف عن تنفيذ الاتفاق.لعل الهدف من تحديد مهلة 30يوما لتنفيذ اتفاق الصلح، وبمفهوم المخالفة بأنه لا يجوز للأطراف تحديد مهلة أكثر منها لتنفيذ

¹ بوحميده عبد الكريم ، مرجع سابق ، ص 249.

² رشيد واضح : مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري ،المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية ، جامعة تيزي وزو عدد 2،2007

³ المادة 33 من القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

الاتفاق، وذلك لصيانة مصالح الطرفين، وقد يفهم أيضا أنه لا يجوز للأطراف المتنازعة اللجوء إلى القضاء لتنفيذ اتفاق الصلح إلا بعد مرور هذه المهلة.

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 ادعاء بالتزوير. أما الثانية فكون أن الاتفاق ليس مشمولا بالتنفيذ المؤقت و لا يصبح قابلا للتنفيذ إلا بأمر من رئيس المحكمة، وفي كل هذه الظروف يفرغ الاتفاق الذي تم التفاوض بشأنه من محتواه.¹

ما دام أن محضر المصالحة ليس سندا تنفيذيا 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 وفقا للشروط المحدودة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملمتس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة مع استدعاء المدعي عليه نظاميا، 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 تتقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوما، يكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل رغم ممارسة الطعن.²

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 مهره بالصيغة التنفيذية وفق

¹ طيب بلولة جمال بلولة: انقطاع علاقة العمل في التشريع الجزائري، طبعة بيرتي الجزائر، 2007

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

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 انه 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 العادية²، و أن هذا الأخير لا يصبح نافدا إلا بعد مرور 15 يوما من إصداره.³

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 الاتفاق.⁴

إن تنفيذ اتفاق الصلح باللجوء إلى القضاء لإرغام الطرف المتعسف عن تنفيذ التزاماته الناشئة عن هذا الاتفاق من خلال ما جاء به 90-04 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

¹ المادة 35 من القانون رقم 90-04 السابق الذكر

² عبد السلام ذيب: التعليق على قرار اللجنة الوطنية للتحكيم 99-01 الصادر بتاريخ 25 فيفري 1999، المجلة القضائية العدد الأول، 1998

³ القرار رقم 154706 المؤرخ في 11 نوفمبر 1997، المجلة القضائية، العدد 2، سنة 1997، ص 107.

⁴ طيب بلولة وجمال بلولة: المرجع السابق الذكر، ص 142

إلا إذ قام به المدين نفسه جاز للدائن أن يحصل على حكم بإلزام المدين بهذا التنفيذ وبدفع غرامة إجبارية إذا امتنع عن ذلك¹.

رغم الضمانات التي نص عليها المشرع من أجل تنفيذ محاضر المصالحة فان هذه الأخيرة لا ترقى إلى درجة السندات التنفيذية لأنه لم يمنحها هذه الصفة وهو الأمر الذي جعل الكثير من محاضر المصالحة دون أية فعالية.²

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 وهوما ذهبت إليه بعض التشريعات العمالية كالمشرع الموريتاني⁴

وينص 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 المتقاعس عن التنفيذ وكذلك حماية حقوق الطرف الآخر. أما بالنسبة للمشرع الفرنسي، فإن محضر الصلح الصادر عن مكتب المصالحة يعتبر بمثابة أحكام قضائية واجبة التنفيذ، كما نص صراحة على أنها سندات تنفيذية ذات التنفيذ المعجل و أنها غير قابلة للطعن بأي طريق من طرق الطعن⁵،

¹ المادة 174 من القانون المدني الجزائري

² رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003

³ المادة 600 فقرة 8 من نفس القانون التي نصت على ما يلي: "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، بحث مقارن في التشريعات العمالية العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، مطبوعات النخلة، الجزائر، 1992.

⁵ 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 Février 1972, cité in le Code du Travail annoté, op. cit., P.1356.

كما أنه وبعد إفراغ إرادة الطرفين في محضر المصالحة لا يجوز الرجوع عنها¹. 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)². ونظرا لهذه النقائص التي تشوب مكتب المصالحة رأى جانب من الفقه³ 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 انه 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 أمامها⁴ نظرا للإجراءات الشكلية الطويلة التي تتحكم في محاكم العمل،⁵ وبالإضافة إلى ذلك أن أطراف 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 إرادتهما.⁶ 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 cass.soc.21 Juin 1973, cité in le Code du Travail annoté,op. cit.,P. 1343

²-Memo sociale, Travail-Emploi –Sécurité Sociale Retraite, op. cit., n°732,P.196

³ -أهمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص. 25

⁴ J .SALAVI,op.cit., 59. et A .CRISTAU, ,op. cit., P. 1343. et A. COTTEREAU, P.8.etJ. PÉLISSIER , A. SUPIOT, A. JEAMMAUD,op.cit.,P.1320

⁵ A. SUPIOT, déclin de la conciliation prud'homale,Rev. Dr. Soc. n°3,1985, P..225

⁶ N. CHAPPE , M.DORIAT-DUBAN ,la résolution des conflits individuels du travail , Rev. Economie et Politique, Politique, n°4, 2003, P. 554

ملخص الفصل الثاني

في الأخير ومن خلال ما تطرقنا اليه في الفصل نجد أن المدعي لابد له من التحقق من مدى توافر العناصر التي تمكن من وصف النزاع القائم بينه و بين مستخدمه على أنه نزاع فرديا استنادا على موضوعه و طبيعته إلى جانب التأكد من الهيئات التي ينعقد لها الاختصاص بحكم المجال الجغرافي الذي يقع النزاع في دائرة اختصاصه وبهذا لتجنب الوقوع في عراقيل التي من شأنها تأجيل الاجراءات مما يسبب بطئ الحلول الودية .

أما بالنسبة للإجراءات التسوية فإنها تظهر من خلال الطرق و الاجهزة الإدارية والقضائية، التي اسند لها مهمة تسوية هذه النزاعات في مكاتب المصالحة تحت اشراف مفتش العمل الذي يتدخل بدوره كعنصر ثالث لعرض النزاع علي مكتب المصالحة بعدما طرح له النزاع من طرف المدعي لدي وجب عليه القيام بالإجراءات في استدعاء المدعي والمدعي عليه وتحرير المحاضر وما نتج عنها من مصالحة او عدم مصالحة او جزاء منها ، فقد كان المشرع يتدخل في كل مرة بموجب سلسلة من التعديلات القانونية و التنظيمية الجديدة و المتتالية، سواء كان في شكل قوانين أو مراسيم أو أوامر، والتي كانت متضمنة لإقامة الاجهزة و تحديد الاجراءات المناسبة، نظرا لخصوصية و متطلبات النزاعات العمالية، و ذلك من خلال إقامة اجهزة المصالحة و تحديد مهامها وصلاحياتها و مكانتها القانونية في ظل المنظومة الاجرائية، و جعلها أمر إلزامي قبل اللجوء إلى التسوية القضائية والتي وضع المشرع اجراءات المصالحة شرطا جوهريا في قبول الدعوى القضائية.

خاتمة

وفي الأخير نستنتج من خلال دراستنا المتواضعة والتي يجدر بنا الوقوف عند أهم المحطات التي يجب التأكد عليها، فإن الاهتمام بتنظيم علاقات العمل ضرورة تفرضها الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تشهدها البلاد.

فعللاقة العمل تقوم على أساس العقد الذي يبرم بين العامل والمستخدم وما ينشق عنه من التزامات وحقوق لكلا الطرفين، كما أشرنا سابقا بأن عقد العمل من العقود الرضائية إلا أن هذا لا يمنعه بالإنفراد ببعض العناصر الخاصة به دون غيره من العقود الأخرى والمتمثلة في عنصر العمل والتبعية والأجر الذي يعد محل التزام المستخدم وسبب التزام العامل من خلال الجهد الذي يبذله للمستخدم بالإضافة إلى عنصر المدة مع العلم أن علاقة العمل تبرم المدة فيها غير محددة إلا في بعض الحالات و التي تبرم فيها لمدة محددة، ولصحت انعقاده يجب أن تتوفر فيه الأركان العامة المتعارف عليها لقيام العقد وهي الأهلية الرضا المحل والسبب إلا أن المشرع الجزائري وفيما يتعلق بالأهلية فقانون العمل سمح للقاصر العمل بعد حصوله على رخصة من وليه الشرعي ، فبعد التأكد من توفر كل هذه الشروط تمر علاقة العمل بمرحلتين يستوجب على العامل المثول و المرور عليها تتمثل المرحلة الأولى في مرحلة التجربة أي وضع العامل تحت الملاحظة والمراقبة من قبل صاحب العمل في مدة محددة علي حسب كل مؤسسة والتي قد تكون سنة مع احتمالية تجديد المدة أما المرحلة الثانية تتمثل في مرحلة التثبيت أو الترسيم وهي المرحلة التي يتم فيها تنصيب العامل في منصب عمله وحصوله على جميع حقوقه والتزاماته بصفته عامل عادي.

إلا أن أثناء سريان علاقة العمل قد تتعرض إلى بعض العوامل والأسباب التي تؤثر عليها إذ يقتضي من الأطراف إعادة النظر فيها ومراجعتها، وهذه الأسباب قد ترجع للعامل أو صاحب العمل وكذلك قد تعلق العلاقة بسبب التسريح أو الحكم عليه بجناية أو جنحة أو غيرها من الأسباب التي تؤدي بالمستخدم إلى إنهاء علاقة العمل.

وتفاديا لنشوب خلاف بين العامل والمستخدم عمل المشرع الجزائري في عديد تدخلاته الي التصدي لمختلف المنازعات الفردية من خلال مجموعة من القوانين والإجراءات التي تساهم في كيفية تنظيم وتسوية هذه النزاعات وذلك من أجل الحفاظ على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل، إذ تتم هذه التسوية بمرحلتين تتمثل في التسوية الودية لمنازعات العمل أمام

الهيئة المستخدمة ومكاتب المصالحة داخليا وإما علي المستوي الخارجي عن طريق التسوية القضائية أي رفع النزاع أمام القضاء.

إن الخلاف الذي ينشأ بين الأجير ورب العمل لا يعد نزاعا فرديا إذا لم يتم حله في إطار القانون أو وفق الإجراءات المقررة في المادة 4 من قانون 04-90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، ويعتبر نظام التظلم أول خطوة لحل النزاع بطريقة سلمية وودية أمام الهيئة المستخدمة، ففي حالة فشل محاولة حل النزاع يتم اللجوء إلى التسوية الخارجية وذلك عبر مكاتب المصالحة المتواجدة على مستوى مفتشية العمل المختص إقليميا والتي تتكون من اللجنة متساوية الأعضاء من المستخدمين والعمال، على أن يقوم هذا الأخير بمحاولة صلح بين الأطراف المتنازعة ففي حالة نجاحها واتفق الأطراف على كافة النقاط التي كانت محل النزاع يحزر المصالحة أما إذا فشلت في ذلك يحزر محضر عدم المصالحة الذي يعتبر شرطا جوهريا في قبول الدعوى شكلا.

إذ ترفع الدعوى في أجل 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة وفق المادة 502 من ق.إ.م. وهذا اختلافا لما نصت عليه المادة 38 من قانون 04-90 التي نصت على أنها ترفع في أجل 15 يوما من تاريخ توجيه المحضر، وفيما يتعلق باختصاص الجهات الاجتماعية القضائية فإنها تختص بالنظر في المنازعات التي تتعلق بتنفيذ أو تعليق أو قطع علاقة العمل.

أما من حيث الأحكام التي تصدرها فهي تختلف ما بين أحكام ابتدائية نهائية قابلة للطعن بالنقض التي تتعلق بالعقوبات التأديبية والدعاوى الخاصة بتسليم شهادة العمل وكشوفات المرتبات ومختلف وثائق الإثبات وكذلك أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل رغم المعارضة والاستئناف مثل الأحكام المتعلقة بالتسريح التعسفي مع دفع التعويض إضافة إلى أحكام ابتدائية عادية التي تصدر في مختلف الدعاوى العمالية القابلة لمختلف طرق الطعن العادية كالمعارضة والاستئناف وطرق الطعن غير العادية كالطعن بالنقض والتماس إعادة النظر واعتراض الغير الخارج عن الخصومة.

إذ يتم تنفيذ هذه الأحكام على أساس اكتساب الحكم حجية الشيء المقضي به بعد استنفاده جميع طرق الطعن بشقيها العادي وغير العادي أو عن طريق التنفيذ المعجل في الحالات

المنصوص عليها في المادة 22 من قانون 90-04 والتي وردت على سبيل الحصر أو بواسطة الغرامة التهديدية في حالة امتناع أحد الأطراف تنفيذ الحكم الصادر بالصيغة التنفيذية، إذ قدرت الغرامة بـ 25% عن كل يوم تأخير مع العلم أن تقدير الغرامة يعود للسلطة التقديرية للقاضي إذا طلب أحد الأطراف ويبدأ سريانها من اليوم الذي يصبح فيه الحكم نهائي.

ومن خلال دراستنا تحصلنا على بعض النتائج:

- التسوية الودية الحل الأنجح للمشاكل العملية وتحسين وثيرة سير العمل
- المصالحة سبيل في عدم هدر الوقت والمال في المحاكم وأجهزة القضاء
- الاجراءات ومهما كانت لازالت لم تقي بكل الغرض في حال عرض الملف على القضاء
- الطرف الثالث له الدور الفعال في عملية التسوية الودية وانعكاسها على المؤسسة
- من خلال دراستنا اكتشفنا بأن المصالحة عن طريق التسوية الودية في قانون علاقات العمل أو بالأخص في المنازعات العمالية الفردية تحوي بعض النقائص والغموض الذي يشوب قانون تسوية منازعات العمل الفردية وارتأينا على تقديم بعض الاقتراحات:
- الحرص على ديمومة دورات التكوين في مجال التسوية الودية و الإلحاح بأهمية المصالحة.
- إعادة النظر في نظام المصالحة بالفقر الذي يجعله يتكفل أكثر بالنزاعات المعروضة عليه.
- اعتماد هيكلية و استراتيجية وطنية تسعى إلى خلق بيئة مجتمعية ورسمية داعمة لسياسة التسوية الودية، ومتفهمة لرسالتها الانسانية النبيلة في حماية القوى العاملة، وتسيير سبل الدعم لهذه الأجهزة.
- إيلاء المزيد من الاهتمام بالثقافة العمالية، وبتكوين المفاوضين وتنمية معارفهم وقدراتهم بالأخص في مجال تشريعات العمل وتقنيات التفاوض.

- إرساء و تجسيد مبدأ داخلية تسوية النزاعات ضمن الهيئة المستخدمة دون اللجوء إلى الحلول الخارجية.
- استشارة منظمات أرباب العمل عند وضع القوانين، التي تعني قانون العمل والعاملين ومساهمة هذه المنظمات في اللجان التي تتولى إعداد تلك القوانين أو تعديلها.
- تفعيل نشاط مكاتب المصالحة قصد ضمان بقدر الامكان مناخ اجتماعي مستقر وتطوير سبل الحوار المثمر، خاصة وأنها مدعوة لإيجاد حلول توفيقية لأطراف علاقة العمل، في ظل بيئة عمل تعرف تغيرات متسارعة على المستوى المهني والعلاقات المهنية.
- لا بد من إعادة تنظيم مكاتب المصالحة بالشكل الذي يحقق لها النجاح في حل النزاعات العمالية، ولا يكون دورها الأساسي هو تحرير محاضر عدم المصالحة لتقديم النزاع إلى العدالة.
- لا بد من إعادة النظر في الجزاءات الناتجة عن مخالفة أحكام المصالحة، وجعل حضور الهيئات المستخدمة أو ممثلين مؤهلين لمكاتب المصالحة حضور إجباري يعاقب عليه القانون.
- أخيرا وبناء على ما سبق يمكن القول أن المصالحة بالرغم من أهميتها الكبيرة والفائدة التي تعود بها على البنية العمالية لا تزال الدراسات فيها قليلة و تستوجب وضع استراتيجيات تساعد على تحسين نتائجها.

ملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مكتب المصالحة للتزاعات
الفردية في العمل

رقم: 2018 / م.م / 000

الـ

0012

محضر مصالحة

في اليوم الثالث من شهر يناير عام الفين وثمانية عشر

تُحضره السادة :

الإسم و اللقب :
الإسم و اللقب :
الإسم و اللقب :ممثلا العمال
ممثلا المستخدمين

رئيس مكتب المصالحة السيد:

أعضاء مكتب المصالحة التابع للاختصاص الإقليمي لمقتضية العمل لـ :

رقم: 04-90 المؤرخ في 1990/02/06 ، المعدل، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل و المعينين بموجب الأمر القضائي

رقم: 145 المؤرخ في 2009-04-14 ، قسما بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا في هذا القانون لاسيما المواد 19 ، 30 و 31 ،

فقرة 1 ، بإجراء المصالحة بين :

المدعى :

المهنة : مسؤول عن الأمن

العنوان :

من جهة :

المدعى عليه :

العنوان :

من جهة أخرى :

محتوى النزاع :

صرح المدعى بأنه شغل مسؤول عن الأمن لحساب المدعى عليه ابتداء من 1995-08-29 إلى غاية 2016-08-30 تاريخ إحالته على

التقاعد عن التسيب و عليه فإنه يطالب من تمكينه من منحة نهاية الخدمة المقدرة بـ: 65. 253. 1030 دج ولغا للإلتفافية الجماعية

المعقول بها على مستوى المدعة عليه و المعدلة و المتمثلة رقم 715 الصادرة عن مديرية الموارد البشرية بتاريخ 2010-12-27 - مع

الإشارة إلى أن المدعى قد استعد كل طرق الطعن الداخلية و التي لم تجد صدى إيجابيا لذلك

على إثر إجراء المصالحة تم الإتفاق على مايلي :

استعداد المدعى عليه على لسان ممثلها القانوني على منح نسخة نهائية الكدمة للمدعى و المقدرة بـ: 65. 253. 1030 دج في أقر الأجل.

و يتخذ الأطراف إتفاق المصالحة وفق الشروط و الأجل التي يحدونها بمقتضى هذا المحضر ، فإن لم توجد ، ففي أجل أقصاه 30 يوما

من تاريخ تحريره (أحكام المادة 33 من القانون 04-90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المعدل ، و المتعلق بتسوية النزاعات الفردية

في العمل) ، لهذا إتفق الطرفان و أمضيا أسفله بالتاريخ المذكور أعلاه .

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

المدعى عليه أو ممثله المؤهل

رئيس مكتب المصالحة

المدعى أو الممثل المؤهل



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مكتب المصالحة للنزاعات

الفردية في العمل

ل:

رقم : /جم/ 2019

محضر عدم مصالحة

في اليوم الثامن عشر من شهر مارس عام ألفين وتسعة عشر

تحسن المسادة :

الإسم و اللقب :

الإسم و اللقب :

أسس مكتب المصالحة السيد :

الإسم و اللقب :

الإسم و اللقب :

ممثلا العامل

ممثلا المستخدمين

أعضاء مكتب المصالحة التابع للإختصاص الإقليمي لمفتشية العمل ل:

رقم: 04-90 المؤرخ في 1990/02/06 المعدل، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل و المعينين بموجب الأمر القضائي رقم: 153 المؤرخ في 2017-05-21 ، قمنا بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا في هذا القانون لاسيما المواد 19، 26، 27، 29، 31 و 33 فقرة 2 ، بإجراء المصالحة بين :

مدعي :

عنوان :

مدعي عليه :

عنوان :

في أجل تسوية النزاع الفردي القائم حول النقاط التالية :

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

في إثر إجراء المصالحة لم يتم تسوية النزاع للأسباب التالية :

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

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

رئيس مكتب المصالحة

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

نموذج عن عقد العمل

مابين الطرفان الموقعان أسفله: شركة.....ممثلة بشخص مسيرها السيد..... الكائن مقرها ب:..... بصفته المستخدم من جهة و السيدة:.....المولود في:.....ب:..... بصفته أجير من جهة أخرى قد تم الاتفاق بين الطرفين على مايلي: المادة الأولى: منصب العمل يشغل السيد.....ففي منصب:..... المادة الثانية: مكان العمل في إطار ممارسة نشاطه المهني يحول الأجير إلى (مشروع - ورشة- موقع)..... كما يمكن تغيير مكان عمله إن اقتضت ضرورة العمل ذلك. المادة الثالثة: مدة عقد العمل هذا ابرم لمدة محددة ب:.....ابتداء من تاريخ:..... إلى غاية:..... المادة الرابعة: الفترة التجريبية يخضع الأجير لفترة تجريبية مدتها:.....ابتداء من تاريخ التشغيل. - خلال مدة التجربة يمكن لأحد الأطراف أن يضع حدا لعلاقة العمل دون إشعار مسبق أو تعويض. - بعد انتهاء الفترة التجريبية يعتبر العقد نهائيا إلا في حالة تبليغ كتابي من المستخدم بنهاية علاقة العمل أو اقتراح تجديد فترة التجريب. المادة الخامسة تجديد عقد العمل مهما يكن عدد مرات تجديد عقد العمل الحالي و كيفما كانت علاقة العمل فلا يمكن أن تتحول إلى علاقة عمل غير محددة المدة. المادة السادسة: مهام الأجير يتعهد و يلتزم الأجير بتنفيذ مهامه حسب وثيقة المنصب FICHE DE POSTE.المادة السابعة : سبب المدة المحددة في عقد العمل إن تشغيل الأجير يدخل في إطار أحكام المادة 12 من قانون 11/90 المؤرخ في 12/04/1991 المعدل و المتمم. يعود سبب التشغيل إلى تنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة يقوم بها المسـ.....تخدم لفائـ.....دة شـ.....ركة:.....صاحبة المشروع أو الخدمة حسب (العقد أو الاتفاقية أو وصل الطلب) رقم.....المؤرخ في..... المادة الثامنة: الأجر يتقاضى الأجير أجرا قاعديا يقدر ب:.....تضاف إليه المنح و التعويضات التالية: - الخطر بمبلغ:..... دج شهريا ICR - بمبلغ:..... دج شهريا - المنطقة بمبلغ:..... دج شهريا - السلة بمبلغ:..... دج شهريا

- النقل بمبلغ:.....دج شهريا. المادة التاسعة انتهاء علاقة العمل تنتهي علاقة العمل بصفة عادية و قانونية بانقضاء المدة المحددة في العقد بدون إشعار مسبق. المادة العاشرة الاستقالة: على الأجير الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل أن يقدم استقالة كتابية ولا يغادر منصب عمله إلا بعد فترة إشعار مسبق لا تقل عن 15 يوما من تاريخ تقديم الاستقالة. المادة الحادية عشر تسوية النزاعات يلتزم الطرفان في حالة وقوع نزاع حول تنفيذ هذا العقد السعي إلى تسويته وديا و في حالة عدم التسوية تكون محكمة.....هي الوحيدة المختصة للفصل فيه. المادة الثانية عشر: دخول العقد حيز التنفيذ يدخل هذا العقد حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ..... الإمضاءات توقيع و تأشيرة المستخدم توقيع و بصمة الأجير

نموذج التبليغ

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

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

بعد الاطلاع على المواد 18.19.406.407.417 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

بلغنا وسلمنا إلى السيد.....
 الساكن ب.....
 بالحضور امام محكمة..... قسم..... قضية رقم.....
 بجلسة..... على الساعة.....
 مخاطبين..... بصفتة.....
 الحامل لبطاقة التعريف..... رقم..... الصادرة بتاريخ..... عن

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

للق
توقيع اوبصمة المبلغ له
المحضر توقيعه
نون

نموذج في التكوين والتمهين

حقّق قطاع التكوين المهني والتمهين بعاصمة الأوراس بانتنة، قفزة نوعية مكّنت من تحسين الخدمات العمومية المقدمة، ورفعت من عدد المتمهين والمتكويين في مختلف التخصصات، كما ساعدت على إدماج خريجي مركز التكوين في عالم الشغل، وتأتي دورة فيفري للسنة الجارية لتشكل إضافة أخرى لتعزيز المكاسب الكبيرة التي حققتها القطاع بفضل إرادة مسؤوليه مركزيا ومحليا.

يعتبر مركز التكوين المهني والتمهين حملة 03 الشهيد بن السعدي محمد بن بلقاسم من بين المرافق التي دخلت حيز الخدمة بالولاية سنة 2015 لفائدة المتكويين وطالبي التكوين، وساهم في تكوين المئات من الشباب في مختلف التخصصات حتى خريجي الجامعات الذين التحقوا بالمركز، وتلقوا تكوينات مختلفة ساعدتهم على الولوج لعالم الشغل، حسبما أفاد به مدير المركز الأستاذ الحانيّة عبد الله في تصريح لجريدة «الشعب». تحسّين الخدمات العمومية أولوية بالمركز ويرتقب مع انطلاق دورة فيفري حسب ذات المسؤول التحاق 360 طالب بين متربص ومتمهين، بالمركز الذي يترتّب على مساحة تقدر بهكتار ونصف بالقطب العمراني الجديد حملة 03 بطاقة استيعابه نظريا تقدر ب 300 متكون، إلا أن المركز يستقبل حوالي 700 متكون، في إطار تحسين الخدمة العمومية، حيث يتوفر على مرافق إدارية وبيداغوجية على غرار الورشات وقاعة متخصصة في الإعلام الآلي، وكذا مطعم ونادي وملعب رياضي مخزن ومكتبة ومكتب الإستقبال والإعلام والتوجيه الذي يقوم بتسجيل الطلبة وتقديم كل التوجيهات الخاصة بالدخول المهني الجديد وكذا التخصصات التي يتوفر عليها المركز، كما يتوفر المركز على تجهيزات حديثة لثلاث تخصصات هي الإعلام الآلي الخياطة الجاهزة والكهرباء الصناعية إلى جانب تجهيز تصليح وتركيب النظارات الذي يرتقب أن يدخل حيز الخدمة عمليا بمجرد توظيف أستاذ في التخصص.

بدورها السيدة شرفي مبروكة مساعدة تقنية وبيداغوجية أكدت ريادة المركز ولائيا لبعض

التخصصات كتخصص تقني في الطبوغرافيا مستوى 4 أهلية التقني عن طريق التمهين لدى مكاتب الدراسات او بعض المؤسسات العمومية المختصة في المجال مثل مؤسسة الأشغال والبناء، كوسيدار.. إلخ، بناء على عقد التمهين المبرم بين المتهمين والمؤسسة المكونة ومركز التكوين المهني حملة، حيث يشهد التخصص إقبالا كبيرا للشباب من مختلف بلديات الولاية حيث يتم تسجيل أكثر من 60 طالب في كل دفعة، يتلقون تكويننا نظريا من طرف أساتذة مؤهلين ومختصين، كما أشار السيد الحانية في هذا الصدد إلى مرافقة المركز لكل الطلبة لغاية إدماجهم في سوق الشغل، بفضل بعض الاتفاقيات المبرمة بين المركز وعديد القطاعات .

نحو إدماج المتخرجين في سوق الشغل من جهة أخرى، أشار السيد محمد الهاني مساعد تقني وبيداغوجي تكوين حضوري إلى تسجيل المركز لإقبال كبير للطلبة على تخصص كهرباء السيارات منذ استحداثه قبل 3 سنوات يتلقون تكويننا تقنيا ونظريا يناسب احتياجاتهم، إضافة لتخصص المحاسبة مستوى 4 أهلية التقني، الخياطة مستوى 2.

كما يضمن المركز حسب الهاني تخصصات تأهيلية تتراوح مدة تكوينها من 3 إلى 6 أشهر تستفيد منها المرأة الماكثة بالبيت كالخياطة والطرز وصناعة الحلويات والأطباق التقليدية والرسم على الحرير والقماش، كما يقوم المركز بتكوينات مختلفة أخرى لنزلاء المؤسسات العقابية بمنحهم شهادات تأهيلية مختلفة كبوكعبن التي يتم بها تلقين 3 تخصصات كتربية النحل، خياطة جميع الملابس والزخرفة البربرية. ويرتقب تكوين 250 نزيل بالمؤسسة العقابية حملة فور استكمال بعض الإجراءات الإدارية.

وأشار في هذا الصدد، مدير المركز بن الحانية عبد الله إلى حرص المركز على الكف بكل الفئات في المجتمع بداية بالشباب ثم المرأة الماكثة بالبيت وحتى نزلاء المؤسسات العقابية وغيرهم من باقي الفئات الهشة الأخرى من المجتمع في إطار تنفيذ توصيات الجهات الوصية. وعن أنماط التمهين التي ستكون حاضرة بقوة في دورة فيفري، أشار مستشار التوجيه التقييم والإدماج المهني حسام عبد العزيز إلى نمط الإقامي ونمط التمهين والنمط المعبري، وأخرى نمط التأهيل موزعين بين 60 مترشح في تخصص كهرباء السيارات و 20 مترشح في تخصص البرمجة، وكذا 40 في تخصص مستغل معلوماتية وفق تكوين معبري، أما وفق نمط التمهين فتم تسجيل 55 متهمين في عديد الاختصاصات والمرأة الماكثة بالبيت والتي تعتبر فئة مهمة، فتم

تسجل 81 مترشحاً في ثلاث اختصاصات. عروض تكوينية خاصة لمختلف الفئات الهشة ولضمان الإقبال على هذه التخصصات، نظّم المركز حسب الأستاذ حسام عبد العزيز عدة حملات إعلامية وأبواب مفتوحة تخلّلتها توزيع مطويات على الشباب في إطار تعزيز الاتصال الجوّاري، إضافة إلى استغلال مختلف وسائل التواصل الاجتماعي التي أفضت إلى تسجيل ضعف عدد عروض التكوين المقترحة، والتي قدرت بـ 185 عرض تكوين، غير أن المسجلين فاق عددهم الـ 360 طالباً للتكوين والتمهين.

هذا وأكد السيد الحانية عبد الله مدير المركز إلى إبرامهم لعديد الاتفاقيات المهمة، لتفعيل الأداء وضمان التكوين الجيد على غرار الاتفاقية المبرمة مع دار الشباب حملة و الاتفاقية المبرمة مع المركز النفسي البيداغوجي باتنة لذوي الحاجات الخاصة والتي أسفرت عن تكوين 20 متكون، وكذا الاتفاقية المبرمة مع مؤسسة البيئة المفتوحة بيوكعين لتكوين النزلاء حيث تم تكوين 6 أفواج، إضافة إلى الاتفاقية المبرمة مع المؤسسات والهيئات العمومية لتكوين الموظفين في إطار التكوين التحضري والخاص بفترة التبرص لغرض التثبيت، وما قبل الترقية لتحسين المستوى، الاتفاقية المبرمة مع الجامعة في إطار التكوين حسب الطلب.

وأخيراً الاتفاقية المبرمة مع بلدية وادي الشعبة في إطار التكوين حسب الطلب لأعوان الإطعام المدرسي.

المراجع

01-القرآن الكريم

02- النصوص القانونية

أ- الدساتير

التعديل الدستوري لسنة 2016 الصادر بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 /03/

2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 /03/ 2016

التعديل الدستوري الجزائري لسنة 1996، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 438/96

بتاريخ 1996/12/07، الجريدة الرسمية رقم 76 بتاريخ 1996/12/8

ب- القوانين و الأوامر

• القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 (ج. ر) رقم 32 لسنة 1978.

• القانون رقم 84-11 مؤرخ 9 رمضان 1404 الموافق ل 09 يونيو 1984،

• القانون 82-06 المؤرخ في 27/2/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

• قانون العمل الفرنسي المادة 18-516 R- المعدلة بموجب مرسوم 15/12/1982.

• قانون الأسرة، (ج. ر) عدد 24، صادرة بتاريخ 12 يونيو 1984، معدل ومتمم.

• القانون المتعلق بانتقاء وتسوية النزاعات الجماعية وشروط ممارسة حق الإضراب ج

ر رقم 06 سنة 1990

• القانون رقم 90-02 مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات

الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، (ج،ر) عدد 06، صادر بتاريخ 07 فبراير 1990، معدل ومتمم.

• القانون رقم 90-04 مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في

العمل، (ج.ر) عدد 06، صادر بتاريخ 07 فبراير 1990، معدل ومتمم.

• قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل ، معدل ومتمم

الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990.

- القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 افريل 2002 الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 14 ابريل 2002
- القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008
- الأمر 75-33، المؤرخ في 1975/04/29، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، جريدة رسمية عدد 39، المؤرخة في 1975/05/16.
- الامر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني المعدل والمتمم بموجب المرسوم التشريعي رقم 05-10 المؤرخ في 2005 عدد 44 لسنة 2005 م.
- 03-المراسيم التنظيمية**
- المرسوم رقم 91-273 المؤرخ في 10 غشت 1991، يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة ج ر عدد 38 (1991)
- المرسوم التنفيذي رقم 91-273 مؤرخ في 29 محرم عام 1412 الموافق ل 10 غشت سنة 1991 ، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين واعضاء المكاتب المصالحة (معدل ومتمم) ، ج.ر رقم 38 لسنة 1991.
- المرسوم التنفيذي 90-290 المؤرخ في 1990/09/29 يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.
- المرسوم التنفيذي رقم 05-07 مؤرخ في 06 يناير 2005 ، يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة ج.ر عدد 04 ، صادر بتاريخ 09 يناير 2005.
- مرسوم تنفيذي رقم 69-08، بتاريخ 2 يونيو 2008 جريدة رسمية عدد 9549، بتاريخ 21 يوليوز 2008، بمثابة نظام أساسي خاص بهيئة تفتيش الشغل.
- قرار رقم 1158046 المؤرخ في 07-09-2017 من المرجع القانوني المادة 33-34 من المرجع 04-90 المتعلق بالتسوية الفردية في العمل.
- قرار ملف رقم 101448 بتاريخ 1993/11/24:القضية منشورة بدورية المحكمة العليا لسنة 1997.

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف 40603 ،بتاريخ 31/03/1986 ،
المجلة القضائية، العدد 4، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1990.
- حكم للمحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ، ملف رقم 141656 المؤرخ في 02 جويلية
1996.
- القرار رقم 154706 المؤرخ في 11 نوفمبر 1997، المجلة القضائية، العدد 2، سنة
1997.

04- الكتب

- ابراهيم قطب حسن الشاربي ، في ظلال القرآن ، دار الشروق القاهرة، ط32،
1423هـ-2003م
- أبو عبد الله البخاري الجعفري ، صحيح البخاري الجامع المسند الصحيح
المختصر من امور رسول الله ودينه ،تحقيق محمد زهير بن ناصر ،دار الطوق
النجاة، ط 1 ، 1420 هـ
- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة
العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر، 1998، الجزء
الثاني ، 1998.
- سليمان أحمية ،اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ديوان
المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 1998،
- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن
(القانون الاتفاقي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- الأنصاري حسن النيداني، الصلح القضائي ، دراسة تأصيلية و تحليلية لدور
المحكمة في الصلح و التوفيق بين الخصوم، دار الجامعة الجديدة للنشر،
الاسكندرية، 2001.
- الجيلالي عجة ،الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية ،النظرية العامة
للقانون الاجتماعي في الجزائر ،دار الخلدونية ،الجزائر، 2005.

- المصطفى نضيض، نظام الشغل، مطبعة فضالة، المحمدية، طبعة 2006 .
- بالحاج العربي، النظرية العمدة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الأول، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعة، الجزائر، 2005.
- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار ربحانة للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى 2002 ص 90.
- بن صاولة شفيقة ، الصلح في المادة الإدارية ، ط1 ، دار هومة للطباعة و النشر والتوزيع، الجزائر ، 2006.
- جمال الدين زكي محمود ، عقد العمل في القانون المصري، ط2 ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1983.
- حسين الانصاري النيداني ، دور المحكمة في الصلح والتوفيق بين الخصوم دراسة تأصيلية وتحليلية ، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية 2009 .
- خالد حامد ، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2011.
- خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية ،شروط قبول الدعوى الإدارية، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه، الجزائر، 2003.
- عبد الرحمان خليفي ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، طبعة منقحة ومزودة ، دار العلوم عنابة (الجزائر)، 2014 .
- عبد الرحمن خليفي ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم ، عنابة، 2008.
- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الخامس، المجلد الثاني، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، 1998.
- عبد العلي بناني السميرس، دور مفتشية الشغل وأثره على القضاء

- الاجتماعي، الندوة الثانية القضاء الاجتماعي، الرباط 1992.
- عبد القادر اقصاوي ، فكرة النظام العام الحمائي ودورها في حماية الطرف الضعيف في العقد، المجلد 3، العدد 1، سنة 2019.
 - عطاء الله بوحميده ، التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه ،اجراءاته، اثاره)، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر، 2009 .
 - عطاء الله بوحميده ،التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه .اجراءاته ...)،ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر ، 2009 .
 - علي فيلاي ، الالتزامات: نظرية العقد ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1997.
 - علي محمد الصلابي ،السيرة النبوية عرض وقائع وتحاليل الاحداث، الشروق للنشر والتوزيع، المنصورة ، ط 1 ، 1420 هـ .2013م
 - فوزي صفي الرحمان المبارك ، الرحيق المختوم ،(ت 1467) ،دار العصماء ، دمشق، ط1.
 - محمد حكيم حسين، النظرية العامة للصلح وتطبيقاتها في المواد الجنائية، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، الإسكندرية، مصر، د.س . ن.
 - محمد سعد جرندي، الطرد التعسفي للأجير في ظل مدونة الشغل والقضاء المغربي، الطبعة الثانية، مطبعة الأمنية، الرباط 2007.
 - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، دار النشر المغربية، الدار البيضاء، المغرب 1981.
 - محمد سيد الطنطاوي التفسير، الوسيط في القرآن الكريم ،دار النهضة مصر الفجالة القاهرة، ط 1 ، 1998 م
 - محمد علي صلابي ،العدالة والمصالحة الوطنية ضرورة دينية وانسانية، دار ابن كثير بيروت ، ط 1 ، 1434 هـ 2013م
 - محي الدين ابو زكرياء بن شرف النووي ، روضة الطالبين وعمدة المفتين ، تحقيق زهير الشاويش ، المكتب الاسلامي بيروت .دمشق عمان ،طبعة 3، 1412هـ1991م.

• وهبة الزحيلي ، في الفقه الإسلامي وأدلته، الجزء الخامس، دار الفكر، دمشق، ص295.

• يوسف بنباصر، قراءة أولية في قانون مدونة الشغل الجديدة، المسار والتطلعات، مجلة سلسلة الدراسات القانونية والأبحاث القضائية، الطبعة الأولى، الدار البيضاء 2005.

05- الرسائل و المذكرات

• محمد حكيم حسين الحكم ، النظرية العامة للصالح وتطبيقاتها في المواد الجبائية - دراسة مقارنة -رسالة الدكتوراه الحائزة على مرتبة الشرف والتبادل ، دار الكتب القانونية - مصر، 2002.

• أحمد بودراع، تطبيق الاتفاقيات الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، أكادال، الرباط، 2002

• صباح كوتو، مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني، الدار البيضاء 2004.

• خليف عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون ، كلية الحقوق ، قسم القانون العام، جامعة باجي مختار، عنابة، د.ت.

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

• عبد الكريم بوحميده، مفتشية العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق سعيد حميد بن يوسف بن خدة، 2017-2018

- يامنة حركات، الصلح بين مفتشية العمل والقضاء، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المتخصصة في المهن القضائية والقانونية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، السويسي، الرباط، 2008.
- بريك الطاهر، "عقد الصلح، دراسة مقارنة بين القانون المدني والشريعة الإسلامية، مذكرة ماجستير، منشورة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، 2001-2002.
- مختاري فاطمة الزهراء، الاتفاقيات الجماعية للعمل في ظل القانون 90-11، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف خدة، الجزائر، 2010/2011.
- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الادارية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2001/2002.
- علي عيساني، التظلم و الصلح في المنازعات الإدارية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، 2007-2008.
- عبد الكريم عروي، الطريق البديلة في حل النزاعات القضائية، الصلح والوساطة القضائية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير - فرع العقود و المسؤولية، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2011/2012.
- سعدي صالح، عقد الصلح، بحث لنيل شهادة ماجستير، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 1999-2000.
- عبد الله عشاش، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، 2010.
- وخنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر: التطور والآفاق، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر "1"، 2011-2012.
- عائشة الساعيد، إشكالية الخيار بين الإرجاع إلى العمل والحكم بالتعويض، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المتخصصة في المهن القضائية والقانونية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، الرباط، 2009.

- يوسف رزوق، تفتيش الشغل بالمغرب بين مهمة المراقبة ودور المصالحة، بحث لنيل دبلوم السلك العالي المدرسة الوطنية للإدارة، الرباط ، 1994-1995.
 - دودو لمياء ، الصلح و الوساطة في ظل قانون الاجراءات المدنية و الادارية، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق و العلوم الانسانية، جامعة بسكرة، 2012-2013.
 - هادية بركة، التسوية الودية للمنازعات الادارية في الجزائر ،مذكرة ماستر،كلية الحقوق ،جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2014-2015 .
 - حبيب بن عيسي بونوة ،الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل في القانون الجزائري، مذكرة ماستر ،كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور الجلفة ،2017 .
 - حسيبة شعلال ، الاتفاقية الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون ، مذكرة ماستر ،كلية الحقوق ،جامعة اكلي محند اولحاج ، البويرة ، سنة 2017.
- 06- المجالات القانونية**

- يوسف إلياس ، علاقة العمل الجماعية في الدول العربية ،المجلة الصادرة عن منظمة العمل العربية، 1996.
- عبد السلام ذيب ، علاقة العمل في التشريع الجديد ، المجلة القضائية (الجزائر: المحكمة العليا ،ج2، 1997)
- محمد شرفي ،منازعات العمل والامراض المهنية ،المجلة القضائية (الجزائر: المحكمة العليا، ج 2، 1997).
- عبد السلام ذيب ، التعليق على قرار اللجنة الوطنية للتحكيم 99-01 الصادر بتاريخ 25 فيفري 1999، المجلة القضائية العدد الأول، 1999.
- فاطمة الزهراء بن محمود، المصالحة والوساطة والتحكيم في النزاعات الشغلية، مجلة القضاء والتشريع، العدد4، تونس، 2002.
- امينة غريب ،مفتشية العمل واهميتها في مجال علاقات العمل ،مجلة العلوم الانسانية ، المجلد أ، العدد28 ،جامعة منثوري ،قسنطينة (الجزائر)،ديسمبر 2007

- بشرى العلوي، الصلح كوسيلة لحل نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل الجديدة، المجلة المغربية القانون الأعمال والمقاولات، عدد 8، الرباط، 2005.
- عواد بلعبدون، اختصاص مكاتب المصالحة في تشريع العمل الجزائري ، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية مستغانم ،العدد الاول، جانفي 2016 .
- عائشة مناري ، مصادر الالتزام ، مجلة كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد لمين دباغين سطيف ، جانفي 2017.
- عبد الكريم بوحميذة ،الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون 90-04 ، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية ، العدد الثامن ،كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2017 م.

07- الكتب باللغة الأجنبية:

- Antoine Jeammaud : la notion de licenciement pour motif économique RDS, Mars 1981.
- Fakher Ben Salem : Le pouvoir de l'administration et contrôle judiciaire dans le droit de travail, en Tunisie ; Thèse de doctorat d'Etat, Université des sciences sociales licenciement, Toulouse 1981.
- Nacer ALLOUCHE : Les Entreprises en Difficulté et L'emploi - normes et pratiques - Thèse Doctorat de 3 eme Cycle, Droit Social - Université de Bordeaux I, France 1980.

فهرس

المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر
	إهداء
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمصالحة	
08	مقدمة
09	المبحث الأول : الإطار المفاهيمي المصالحة
09	المطلب الأول: تعريف الصلح شروطه وأنواعه
09	الفرع الأول: تعريف الصلح
10	أولا : مفهوم المصالحة في القرآن الكريم
11	ثانيا: مفهوم نظام المصالحة
11	ثالثا: الصلح في التشريع الجزائري
12	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للصلح و خصائصه وآثاره
12	أولا: الطبيعة القانونية للصلح
13	ثانيا: آثار الصلح
19	ثالثا: خصائص الصلح
22	المطلب الثاني : أركان وشروط عقد الصلح و أهدافه
22	الفرع الأول: أركان الصلح وشروط عقد المصالحة
22	أولا : أركان الصلح
25	ثانيا: شروط الصلح
27	الفرع الثاني: أنواع و أهداف المصالحة
27	أولا: أنواع المصالحة
30	ثانيا: أهداف المصالحة
32	المبحث الثاني : تشكيلة مكاتب المصالحة و موضوع نزاعات العمل
32	المطلب الأول: تحديد تشكيل مكاتب المصالحة و موضوع النزاع

33	الفرع الأول: تشكيل مكتب المصالحة
39	الفرع الثاني: أطراف النزاع
39	أولا : العامل
41	ثانيا : صاحب العمل
44	المطلب الثاني : موضوع نزاعات العمل
45	الفرع الأول: خلاف حول بند يخلف نزاع متعلق بحق في العقد
51	الفرع الثاني : نزاع لمخالفة النظام الداخلي ناتج عن خرق نص قانوني
54	ملخص الفصل الأول
الفصل الثاني : إجراءات المصالحة الداخلية و الخارجية	
56	مقدمة الفصل
57	المبحث الأول : إختصاص مكاتب المصالحة وإجراءات المصالحة الودية الداخلية
57	المطلب الأول : الاختصاص النوعي و الاقليمي لمكتب المصالحة والاستثناءات الواردة
57	الفرع الأول: الاختصاص النوعي (الموضوعي)
59	الفرع الثاني: الاختصاص الإقليمي (المحلي)
62	الفرع الثالث : الاستثناءات الواردة على اختصاص مكتب المصالحة
65	المطلب الثاني: التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة و عن طريق مفتش العمل
64	الفرع الاول: التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة
69	الفرع الثاني: التسوية عن طريق مفتش العمل و الانظمة المقارنة
83	المبحث الثاني : إجراءات المصالحة و نتائجها
83	المطلب الأول: إجراءات المصالحة
84	الفرع الأول: حالة عدم حضور المدعي و المدعى عليه
85	الفرع الثاني: حالة حضور أطراف النزاع
85	أولا: حالة إتفاق طرفي المنازعة.

86	ثانيا: حالة عدم اتفاق طرفي المنازعة
86	المطلب الثاني: النتائج المترتبة عن المصالحة
87	الفرع الأول: القوة التنفيذية لمحضر المصالحة
89	الفرع الثاني: تقييم مدى فعالية دور مكاتب المصالحة تطبيقيا
91	الفرع الثالث : تنفيذ اتفاق الصلح الصادر عن مكتب المصالحة
96	ملخص الفصل الثاني
98	خاتمة
103	ملاحق
113	المراجع
124	فهرس المحتويات
129	ملخص

ملخص

لقد وضع تشريع العمل الأطر القانونية و التنظيمية لعلاقات العمل قصد ضمان المساواة في الحقوق و الالتزامات لكل من العمال و أرباب العمل ، و اتقاء الخلافات التي قد تنشأ عن هذه العلاقة ، حيث أنه قد يحدث نزاع غالبا ما يكون سببه إخلال أحد الأطراف بالتزام قانوني و تنظيمي، و لحماية مصالح طرفي النزاع في العلاقة استحدثت المشرع آليات بديلة لحل هذه النزاعات باجراءات المصالحة ، التي تظهر في طابعها الإلزامي في النزاع الفردي كحل ودي باتباع اجراءات خاصة محددة قانونا حيث تكون داخلية أمام الهيئة المستخدمة أو بتدخل مفتش العمل من طرف مفتشية العمل مما يترتب عنها محضر مصالحة أو عدم مصالحة ، حينها ترفع دعوى قضائية يكون المحضر فيها شرطا جوهريا.

الكلمات المفتاحية : النزاع ، التسوية الودية ، المصالحة

Abstract

Labor legislation has established legal and regulatory frameworks for labor relations in order to ensure equality in rights and obligations for both workers and employers, and to prevent disputes that may arise from this relationship, as a conflict may occur often caused by a breach of a legal and regulatory obligation by one of the parties, and to protect The interests of the parties to the conflict in the relationship The legislator has created alternative mechanisms for resolving these disputes through reconciliation procedures, which appear in their obligatory nature in the individual conflict as an amicable solution by following legally defined special procedures where they are internal before the employing body or through the intervention of the labor inspector by the labor inspectorate, which results in a reconciliation record or Failure to conciliate, then file a lawsuit in which the record is an essential condition.

Keywords : Dispute - friendly settlement- reconciliation