

جامعة غرداية  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق

تخصص : قانون خاص

إشراف الأستاذ  
د. عبد الكريم بوحميذة

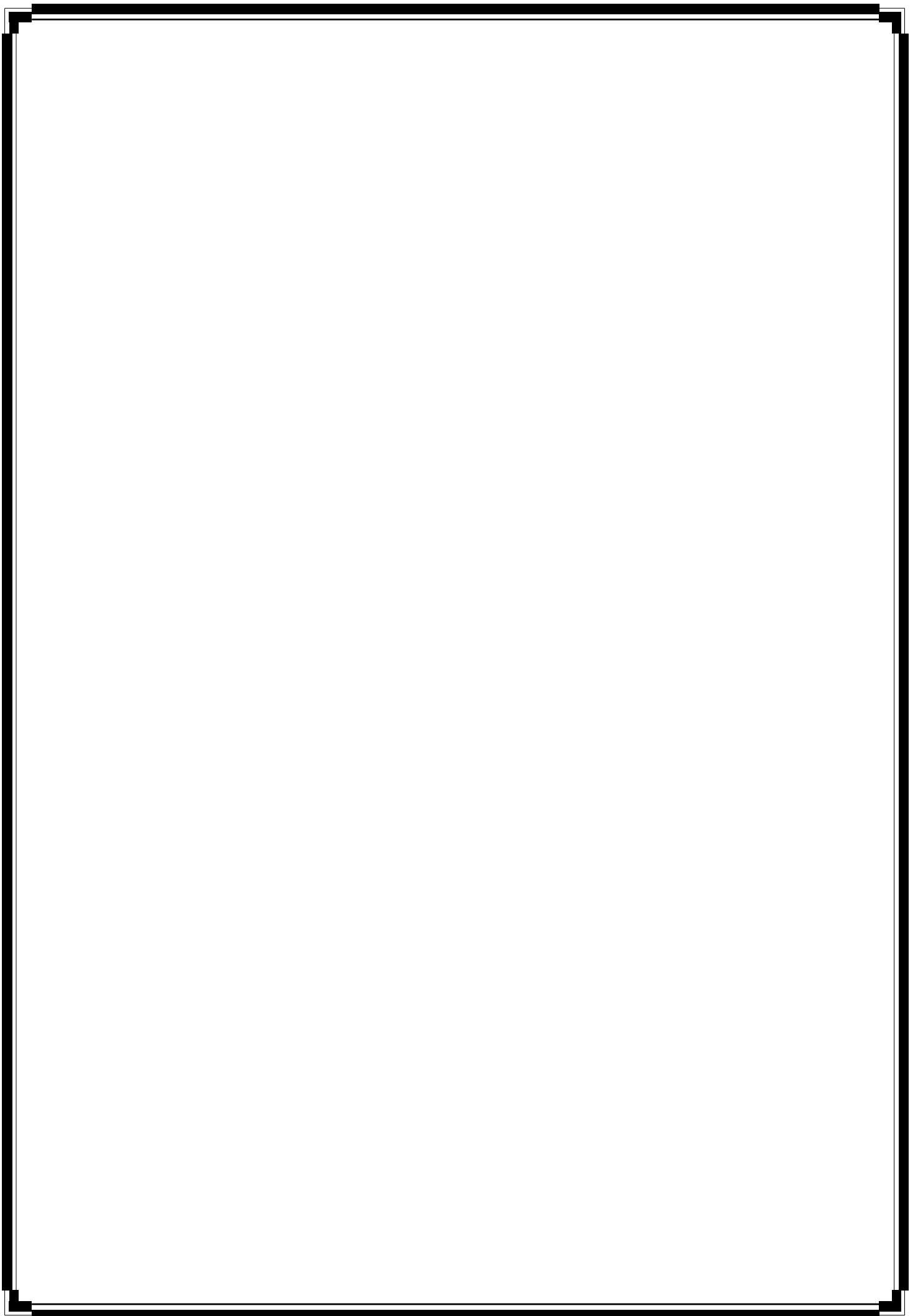
من إعداد الطلبة:  
أحمد كيوص  
منصور بن دكن  
لجنة المناقشة:

| الصفة         | الجامعة      | الرتبة            | اسم ولقب الاستاذ      |
|---------------|--------------|-------------------|-----------------------|
| رئيسا         | جامعة غرداية | أستاذ محاضر " أ " | د. سليمان بوزكري      |
| مشرفا و مقررا | جامعة غرداية | أستاذ محاضر " أ " | د. عبد الكريم بوحميذة |
| مناقشا        | جامعة غرداية | أستاذ محاضر " أ " | د. محمد سيد أعمر      |

قيمت بتاريخ: 20 جوان 2021

السنة الجامعية :

1441 هـ / 1442 هـ – 2020م / 2021 م



جامعة غرداية  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق

تخصص : قانون خاص

إشراف الأستاذ  
د. عبد الكريم بوحميذة

من إعداد الطلبة:  
أحمد كيوص  
منصور بن دكن  
لجنة المناقشة:

| الصفة         | الجامعة      | الرتبة            | اسم ولقب الاستاذ      |
|---------------|--------------|-------------------|-----------------------|
| رئيسا         | جامعة غرداية | أستاذ محاضر " أ " | د. سليمان بوزكري      |
| مشرفا و مقررا | جامعة غرداية | أستاذ محاضر " أ " | د. عبد الكريم بوحميذة |
| مناقشا        | جامعة غرداية | أستاذ محاضر " أ " | د. محمد سيد أعمر      |

قيمت بتاريخ: 20 جوان 2021

السنة الجامعية :

1441 هـ / 1442 هـ – 2020م / 2021م

## كلمات إفتاحية آيات من القرآن الكريم و السنة النبوية

### آيات من القرآن الكريم

قَالَ اللهُ تَعَالَى: ﴿لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِنْ نَجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ

بَيْنَ النَّاسِ﴾. النساء:114

وَ قَالَ اللهُ تَعَالَى: ﴿وَالصُّلْحُ خَيْرٌ﴾. النساء:128

وَ قَالَ اللهُ تَعَالَى: ﴿فَاتَّقُوا اللَّهَ وَ أَصْلِحُوا ذَاتَ بَيْنِكُمْ﴾. الأنفال:1

وَ قَالَ اللهُ تَعَالَى: ﴿إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ﴾. الحجرات:10

وَ قَالَ اللهُ تَعَالَى: ﴿وَ لَا تَجْعَلُوا اللَّهَ عُرْضَةً لِإِيمَانِكُمْ أَنْ تَبَرُّوا وَتَتَّقُوا وَتُصْلِحُوا بَيْنَ النَّاسِ

وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ﴾ البقرة:224.

### أحاديث من السنة النبوية

وعن أبي هريرة قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: كُلُّ سُلَامَى مِنَ النَّاسِ عَلَيْهِ صَدَقَةٌ كُلَّ يَوْمٍ تَطْلُعُ فِيهِ الشَّمْسُ: تَعْدِلُ بَيْنَ الْاِثْنَيْنِ صَدَقَةٌ، وَتُعِينُ الرَّجُلَ فِي دَابَّتِهِ فَتَحْمِلُهُ عَلَيْهَا أَوْ تَرْفَعُ لَهُ عَلَيْهَا مَتَاعَهُ صَدَقَةٌ، وَالكَلِمَةُ الطَّيِّبَةُ صَدَقَةٌ، وَبِكُلِّ خَطْوَةٍ تَمْشِيهَا إِلَى الصَّلَاةِ صَدَقَةٌ، وَتُمْيِطُ الأَدَى عَنِ الطَّرِيقِ صَدَقَةٌ مُتَّقٍ عَلَيْهِ.

وعن أمِّ كُنُؤُمِ بنتِ عُقْبَةَ بنِ أَبِي مُعَيْطٍ رضي الله عنها قَالَتْ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ

يَقُولُ: لَيْسَ الكَذَّابُ الَّذِي يُصْلِحُ بَيْنَ النَّاسِ فَيَنْمِي خَيْرًا أَوْ يَقُولُ خَيْرًا مُتَّقٍ عَلَيْهِ.

# الإهداء

قال تعالى : أعوذ بالله من الشيطان الرجيم : بسم الله الرحمن الرحيم

{قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ}

بداية نحمد الله سبحانه وتعالى على انجاز هذا العمل.

أهدي بحثي هذا إلى : الذي قال تعالى فيهما (واخفض ليما جناح الذل من الرحمة وقل ربي رحمهما كما ربياني صغيرة).

إلى الذي تاهت الكلمات على وصفه ووعجز اللسان في ذكر مآثره إلى سندي وعوني وقدوتي لبي النور مصدر فخري إلى ذلك الينبوع الذي اغترفت منه والحنان إلى الذي يعجز القلم واللسان على خطو في كلمات إلى جعل نفسه شمعة تحترق من أجل إن ينير دربي وإلى من تعب وسقى من أجل راحتنا وسعادتنا إليك يا أبي الغالي "عمار" .... الله وركاك إلى أعلى ما املك في الدنيا التي حملتني وهنا ووضعتني وهنا وأرضعتني عذب الحنان وصفاء لحب بخالص العطاء إلى من كانت شمعة تنير دربي إلى من كانت تسقيني دعاء لكي أصل إلى أعلى المراتب أُمِّي الغالية "بن دكن عمورة".

إلى من شاركوني حلو الزمان أولادي هديل وأيمن وزوجتي، فجمعنا بيت واحد جدرانها والتعاون والوفاء وسقفه المحبة الأبدية، إلى كل إخوتي فاطيمة وأمينة وإخوتي ... جلول وبوحفص والطاهر حفظهم الله ورعاهم، دون أن ننسى براعم البيت كل باسمو أبناء إخوتي إلى الأهل والأقارب والأصدقاء كل واحد باسمو دون استثناء، إلى كل من أكن إليهم المحبة في قلبي والاحترام في ذاتي وكل من وسعه قلبي ولم يسعه قلبي.

"منصور"

## إهداء

الحمد لله الذي أنار لنا طريقتي و كان لنا خير عون إلى أغلى ما أملك في هذه الدنيا إلى من

ضعت الجنة تحت أقدامها، إلى من أنعني لما بكل إجلال و تقدير أمي العالمة الغالية أطال الله

في عمرها و بارك فيهما.

إلى والدي علي؛ عمال؛ رحمه الله و طيب ثراه و جعل قبره روضة من رياض الجنة، إلى أخي

مصطفى فرح الله عليه و فك أسره، إلى كل إخوتي و أخواتي، أبنائهم و بناتهم، إلى عمي

محمد بوقيدة و جدتي أطال الله في عمرهما و بارك فيهما، إلى الزوجة الكريمة و إبني

إبراهيم الخليل عبد الفتاح بارك الله فيه و أنار دربه.

إلى كل أساتذة كلية الحقوق و الأسرة الجامعية و خاصة الأستاذ المشرف د. بوحميذة عبد الكريم.

" أحمد "

# شكر و عرفان

الحمد لله الذي نزل الفرقان على عبده ليكون للعالمين نذيرا، والصلاة والسلام على من بعثه الله هاديا ومبشرا ونذيرا وداعيا إلى الله بإذنه وسراجا منيرا، محمد صلى الله عليه وعلى آله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً،  
أما بعد : امتثالاً لقول الله تعالى : ﴿وَمَنْ شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ﴾ [ سورة النمل: 104].

فيسعدنا بعد إتمام دراستنا التي أنعم الله علي بالتوفيق بإنجازها، وإقراراً بالفضل لذويه فإن الواجب يدفعنا أن نخص بالشكر بعد الله سبحانه وتعالى، منارة العلم والمعرفة جامعتي، جامعة غرداية وكافة الأساتذة الأفاضل الذين أفاضوا علينا بعلمهم، وعلى رأسهم أستاذنا الفاضل و المشرف على رسالتي الأستاذ: د. بوحميده عبد الكريم، فأسال الله أن يرفق به وبأولاده في الحياة الدنيا، والآخرة، وأن يثبتنا على ما قدمه لنا من توجيه و إرشاد علمي. كما يسرنا أن نتقدم بالشكر والإمتنان إلى كل من أسدى لنا مشورة أو قدم لنا نصيحة ومعونة، أو ساهم في إنجاز هذا العمل.

وأخيرا فإننا لا أدعي الكمال في هذا العمل المتواضع، فحسبنا أننا حاولنا واجتهدنا، فإن وفقنا فمن الله ، وإن كان من نقص أو تقصير فمن أنفسنا ومن الشيطان، وما توفيقنا إلا بالله عليه توكلنا و اليه أتينا، إنه نعم المولى ونعم النصير.

مقدمة



سعى الانسان دوماً إلى ضمان كل الوسائل التي تؤدي به إلى الراحة وهذا لتحسين نمط حياته اليومية، حيث إنعكس عليه إيجاباً من خلال بحثه على منصب عمل يضمن به بقائه في الحياة، ومع التطور الحاصل في جميع المجالات أصبح جلياً وضرورة ملحة وضع قوانين وتشريعات و إيجاد تساهم في تحسين الحياة المهنية للعامل من خلال الحفاظ على حقوقه المكتسبة، أثناء أداء مهامه، وهذا ما ظهر جلياً، في ظهور هيئات رقابية على المستوى الدولي تضمن هذه الحقوق وتكبح الهيمنة المطلقة على العامل من طرف أرباب العمل.

إن ظهور التشريعات العمالية و تزايد التقدم التكنولوجي و النمو المتزايد للطبقة العاملة أدى إلى إنشاء أجهزة التفقيش، حيث تعتبر هذه الأخيرة الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها الدولة في ضمان السير الحسن وربط العلاقة بين العامل ورب العمل، و من خلال هذا حيث أوكلت لها عدة مهام وصلاحيات تقوم بها من أجل ضبط علاقات العمل داخل المؤسسة و إحداث علاقة تصالحية بين الأطراف، وهذا من خلال الدور الرقابي تطبيق القوانين والتشريعات المتعلقة في هذا الشأن، حيث يظهر جلياً في مشاركة العامل والهيئة المستخدمة في إعداد القانون الأساسي للمؤسسة الذي يتماشى والقوانين المعمول بها. و لتحقيق التوازن داخل المجتمعات وسير حياتهم المهنية فرض بالضرورة على وجود قوانين تنظم علاقاتهم العمالية و كذا ضمان حقوقهم المهنية و تبين ما هو حق عليهم و واجب اتجاه المؤسسة التي يزاولون فيها مهامهم.

كما أن الهدف الأسمى من وجود قانون عمل يكفل هذه الحقوق و الواجبات و الاحتياط من الوقوع في أي نزاع عمالي قد يحول المؤسسة المستخدمة سواء كان هذا النزاع فردي أو جماعي، والمتصفح لقانون العمل يدرك أن أهميته قد تظهر في جميع الظواهر التي تشوب علاقات العمل، حيث عرفت ظهور عدة قوانين تنظيمية في هذا الشأن تنظم علاقات العمل مما جعل الحياة المهنية تتميز بنوع من الحركية، ونظراً لخصوصية المنازعات العمالية

الفردية و ما يترتب عليها من عدة إختلالات تضرب باستقرار هذه العلاقات العمالية و ما ينجم عنها بإخلال بالحقوق والالتزامات المتفق عليها من الطرفين، وعليه فإن جل التشريعات المعمول بها قد أحاطت بعناية تنظيمية خاصة، كما وضعت لها إجراءات تسوية خاصة قصد تسهيل دراستها و تسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها على مستوى داخل المؤسسة أو خارجها.

و قد ساير المشرع الجزائري تشريعات بقية الدول في إسناد مهمة الرقابة على تطبيق قانون العمل لمفتشية العمل، حيث نجد أغلب التشريعات تقر بهذه المهمة لجهاز التفتيش.

و نظرا لتطور قطاع العمل في الجزائر، لاسيما بعد انفتاحه على القطاع الخاص، فإن مفتش العمل صار يباشر مهامه الأساسية، في إطار سهره على التنظيم السليم لعلاقة العمل بين المستخدم و العامل، إذ بإمكانه القيام بزيارات مفاجئة لأماكن العمل في أي وقت وفقا للصلاحيات المخولة له .

كما أن بلادنا شهدت إصلاحات خاصة في سنة 1990، حيث عرف عالم الشغل تغيرا جذريا في هذا الشأن كما شهدت التشريعات تعديلا خاصة في سنتي 1988 و 1990 التي شهدتا ظهور جملة من القوانين أبرزها قانون 11-90 و القانون 03-90 و القانون 04-90.

من خلال تطرقنا لهذا البحث ثم التطرق و الإشارة إلى مدخل لمفتشية العمل و دورها في تسوية النزاعات الفردية و ذلك من خلال وضع تعريف شامل إلى هذا النوع من النزاعات و إلى الخصائص التي تميزها عن النزاعات الأخرى و إلى أنواعها و كذا الصلاحيات الممنوحة لهذا الجهاز من خلال استعماله السلطة المخولة له في المجال الرقابي و الوقائي و الإداري و كذا الإجراءات القانونية الممنوحة له لحل ودي لهذه النزاعات الفردية من خلال مكتب المصالحة و لما له من اختصاصات في هذا المجال.

كما تكمن أهمية الموضوع البحث الذي أمامكم في الدور الرقابي الذي يلعبه جهاز التفتيش و إعتبره جهاز حامي و وافي لهذه المنازعات و الطرق الكفيلة لتسوية و معالجة هذه الخلافات العمالية.

كما هناك أسباب ذاتية و موضوعية أدت بنا إلى إختيار هذا الموضوع منها الأهمية الكبرى لمفتش العمل في حماية حقوق العمال و كذا ميولنا الشخصي للموضوع و الإطلاع الكثير و الحثيث في المواضيع المتعلقة بقانون العمل بحكم المنصب الذي أزاوله و كذا محاولة منا إثراء مكتبة جامعتنا بدراسة جديدة.

و من بين الأهداف التي توصلنا إليها من خلال الدراسة تعريف بمنازعات العمل الفردية و إبراز الدور و الأهمية الكبرى لمفتش العمل في حماية حقوق العمال من خلال إجراء التسوية للنزاعات المعروضة أمامها و كذا الإجراءات الضرورية التي يجب على العامل إتباعها في هذا النزاع.

كما تبين لنا من خلال دراستنا وجود من سبقونا في هذا المجال نذكر منهم دراستين الأولى للسيدة شويحة زينب، علاقات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع إدارة ومالية، جامعة الجزائر 2002 و كذا مذكرة الدكتور بوحميده عبد الكريم، مفتشيات العمل و دورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، أطروحة تخرج لنيل شهادة الدكتوراة، في القانون، جامعة الجزائر 1، 2018.

و من خلال دراستنا واجهتنا صعوبات نذكر منها على سبيل الحصر صعوبات الجائحة التي ضربت العالم قاطبة و كذا صعوبات تمثلت في الجانب النظري من حيث صعوبة الوصول إلى المراجع على مستوى جامعتنا.

ونظرا لأهمية موضوع مفتشية العمل و إلى الدور الذي يلعبه هذا الجهاز في الفصل في هذه النزاعات يمكن طرح الإشكالية التالية: هل يعتبر دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات العمل الفردية كفيلا للحد منها؟

من خلال دراستنا اعتمدنا على منهجين الأول المنهج التحليلي وذلك من خلال تحليلنا للنصوص القانونية، و الثاني المنهج المقارن وذلك من خلال تسليط الدراسة التي تناولناها و مقارنتها ببعض القوانين المعمول بها في بعض الدول كفرنسا و مصر و المغرب و كذا المنهج الوصفي من وصف و تعريف الموضوع و إلى الدور الذي تلعبه هذه الأجهزة في تسوية النزاعات المعروضة أمامها من خلال إجراءات التسوية الودية لها.

كما إنصبت دراستنا لهذا الموضوع من خلال تقسيم بحثنا إلى فصلين تناولنا في الفصل الأول دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الفردية، و ذلك في مبحثين في المبحث الأول تناولنا الإطار المفاهيمي لمنازعات العمل الفردية، أما المبحث الثاني الصلاحيات الممنوحة لمفتشية العمل لعلاقات العمل الفردية، أما الفصل الثاني تناولنا التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية، و ذلك في مبحثين المبحث الأول تناولنا إجراءات التسوية الداخلية لمنازعات العمل الفردية أما المبحث الثاني تناولنا نظام المصالحة في الجزائر و إجراءات التسوية الخارجية.



## الفصل الأول:

مجالات تدخل مفتشية العمل في نزاعات العمل الفردية

تعتبر النزاعات الفردية في العمل من العلاقات العمالية التي تربط بين كل من العامل وصاحب العمل، لا سيما أثناء إبرام هذه العلاقة، حيث كثيرا ما يشوب هذه العلاقة بعض الإختلالات لا سيما الأمور المادية والمهنية نتيجة تقصير أحد الطرفين أو نتيجة عوامل أخرى تكون مباشرة و غير مباشرة يتسبب فيها أحد الطرفين أو كلاهما معا و هو ما ينتج عنه ما يعرف به في العلاقات المهنية بالنزاعات الفردية بين العامل و صاحب العمل.

هذا ما سنتطرق له في دراستنا الحالية من خلال تقسيم الفصل إلى مبحثين سنتحدث فيهما بالتفصيل عن الآتي:

**المبحث الأول :** الإطار المفاهيمي لمنازعات العمل الفردية.

**المبحث الثاني :** الصلاحيات الممنوحة لمفتشية العمل لعلاقات العمل الفردية.

## المبحث الأول : الإطار المفاهيمي لنزاعات العمل الفردية

إن لتعريف نزاع العمل الفردي من الأهمية ما يسهل معرفة الإجراءات و كذا القسم العمالي اللذان يختصان إلا في المنازعات الفردية كأصل عام لخضوع المنازعة الفردية إلى إجراءات خاصة، و ترتبط هذه المنازعة أو الخلاف الفردي بعلاقة العمل من حيث ضرورة إثباتها، كما تمتد إلى تنفيذ هذه العلاقة و ما يترتب عليها من الحقوق و الالتزامات و اشترط المشرع استنفاد طرق الطعن الداخلية لصحة القيام المنازعة الفردية و سلامة باقي الإجراءات اللاحقة لها و هذا ما جعلنا نتطرق في المطلب الأول إلى مفهوم منازعة العمل الفردية و خصائصها و في المطلب الثاني أنواع منازعات العمل الفردية.

### المطلب الأول: مفهوم نزاعات العمل الفردية و خصائصها

نحاول من خلال هذا المطلب تعريف منازعات العمل الفردية في الفرع الأول و نتعرض إلى خصائصها في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: مفهوم نزاعات العمل الفردية

لمعرفة مفهوم المنازعات الفردية كان لابد من الرجوع الى تشريعات العمل في مختلف الدول ونخص بالذكر التشريع الفرنسي الذي من خلاله نجد انه لم يقدم اي تعريف له مكتفيا بأسبابها و كيفية معالجتها عكس المشرع الجزائري الذي عرف منازعات العمل الفردية و هذا ما جاء صراحة في النص المادة الثانية من قانون منازعات العمل الفردية .

#### أولاً: تعريف نزاعات العمل الفردية في الفقه و التشريع

لقد اختلف الفقهاء في تعريف نز

اعات العمل الفردية و هذا ما جعلنا نقوم بحصر عدة تعريفات منها الفقه الفرنسي حيث عرفها على أنها<sup>1</sup> "ذلك النزاع الخاص بالعامل أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه

<sup>1</sup> عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر، 2008، ص



هؤلاء وينكره رب العمل، أو يعترف به و لكنه يمتنع عن تنفيذه" و يعرفها ريغير على أنها "المنازعة الفردية على أنها ذلك الخلاف الذي ينشأ بين العامل و صاحب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل بسبب إخلال أحد الطرفين بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي مما ينتج عنها إلحاق الضرر بالطرف الآخر"<sup>1</sup>.

أما في التشريع فقد عرفها المشرع في المادة 02 من القانون (90-04)<sup>2</sup> "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف قائم بين عاملا أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة عمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عملية تسوية داخل الهيئات المستخدمة".

### ثانيا: تعريف نزاعات العمل الفردية لدى القضاء

و يقصد بنزاعات العمل الفردية في مفهومها القضائي<sup>3</sup> تلك المنازعات التي تختص بها الهيئة القضائية على سبيل الاحتكار بالنظر و البت في حل النزاعات التي تقوم بين العامل و صاحب العمل بسبب تنفيذ الالتزام بين الطرفين، و كذلك النظر في النزاعات الأخرى التي تحيلها إليها بصراحة أحكام و قوانين العمل والضمان الإجتماعي، كون هذا النزاع الفردي بشكل عام له أحكام و نظام قضائي و اختصاص و إجراءات خاصة.

نستنتج من خلال ما سبق أن قانون العمل جاء بكل ما من شأنه أن يقي العلاقة من النزاع في حالة حدوثه وذلك باتخاذ كل إجراءات المطلوبة لحل هذا النزاع، داخليا أو على مستوى مفتشية العمل أو القضاء بصفة عامة.

<sup>1</sup> عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 41.

نص المادة 02 من القانون 04-90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.<sup>2</sup>

<sup>3</sup> عبد الحليم أكمون، تحرير العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، الجزائر

2007، ص 52.

## الفرع الثاني: خصائص نزاعات العمل الفردية

إن ما يميز النزاع الفردي عن بقية النزاعات الأخرى يجب أن يكون النزاع قائما بين عامل و صاحب العمل الذي تربطهما علاقة عمل و بالتالي فإنه يخرج من دائرة النزاع الفردي، و سوف نتطرق إلى أهم الخصائص التي تتوفر في المنازعة الفردية و هما:

**أولا: العامل**

عرف القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الذي ألغي بعد الإصلاحات التي عرفتها الجزائر بداية من سنة 1990، و سبقت الإشارة للعمال الأجراء بأنهم الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم، و عنصر العامل في هذا العقد ليس له تعريفا محددنا بحيث عرفه أحد الفقهاء بأنه : "مجموعة من الأفعال التي يزاولها الإنسان على المادة بمعونة عقله و يديه و الأدوات و الآلات لأغراض عملية"<sup>1</sup>.

فمن هذا التعريف يمكننا القول بأن العمل باعتباره وظيفة اجتماعية لا فرق بين عمل و آخر إزاءها، يشمل نشاط إنساني أيا كان نوعه، و مهما كانت طبيعته و موضوعه، فهو يشمل كافة الأعمال المادية التي ينجزها العامل بصفة شخصية لحساب صاحب العمل و تحت إدارته و إشرافه، بحيث يستوي في ذلك كون النشاط بدنيا أو فكريا أو فنيا، و ذلك اعتبارا من أن عقد العمل قد أحاط بجميع الأعمال المادية، ولم يعد خارجا عن نطاقه سوى الأعمال القانونية.

و للأجير حقوق و واجبات يجعل العامل في مركزين متقابلين يتمتع في أحدهما بمجموعة من الحقوق القانونية و العقدية تحظى بحماية قانونية متفاوتة، بينما يخضع في المقابل و في المركز الثاني إلى عدة التزامات قانونية و عقدية تمثل حقوق و امتيازات لصاحب العمل تحظى هي الأخرى بالحماية القانونية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 01 من القانون 78-12 المؤرخ في 10 جمادى الأولى ، 1398 الموافق ل 05 أوت 1978، المتعلق بعلاقات العمل الفردية ج.ر، رقم 32 لسنة 1978.

<sup>2</sup> القانون 78-12 نفس المرجع.

و مهما بلغت درجة الحماية التي يتميز بها العامل فهي بالتالي لا تمنع العامل من التعرّض لبعض التعسّفات التي قد يلاقها من صاحب العمل و هذا راجع في الحقيقة إلى طبيعة علاقة العمل ومكانة كلّ من العامل و صاحب العمل فيها، من حيث المراكز القانونية و الاقتصادية غير المتكافئة، خاصة ما تعلّق منها بخضوع العامل في أداء عمله لسلطة ورقابة و إشراف صاحب العمل، فالعامل ملزم أثناء تنفيذه للعمل موضوع العقد باحترام الأوامر و التوجيهات التي يصدرها صاحب العمل، و التي يراها لازمة لحسن سير العمل، و خضوع العامل لرابطة التبعية تعفيه من النتائج المترتبة عن أدائه لمهامه وأعماله.

فالالتزام بطاعة أوامر و توجيهات صاحب العمل متولّدة عن رابطة التبعية التي تجعل العامل في مركز التبعية.

### 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 و أعمال مقابل أجر، و يتمتع بسلطات عديدة يخولها له القانون من أجل المحافظة على السير الحسن لمؤسسته، فعقد العمل يرتب حقوقا و التزامات متقابلة و متبادلة بالنسبة لطرفيه، بحيث تشكل حقوق أحدهما التزاما على الآخر، أما هو الشأن بالنسبة للأجر مثلا فهو حق بالنسبة لصاحب العمل في حين يعتبر تنفيذ العمل حق لصاحب العمل و التزام على العام.<sup>1</sup>

و يختلف صاحب العمل عن العامل في الحقوق و الالتزامات باعتباره الطرف الثاني في علاقة العمل، فإنّ لصاحب العمل عدّة صلاحيات و امتيازات يتمتّع بها في مواجهة العامل

<sup>1</sup> المادة 5، 6، 7 من القانون 90-11 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل الجديدة الرسمية رقم 17 الجزائر 1990. المعدل والمتمم.

لاسيما في مجال التنظيم و الإدارة و التأديب، فضلا عن تلك المقررة في الاتفاقيات الفردية والجماعية التي تقرّر هي أيضا مجموعة أخرى من الالتزامات المهنية التي تفرض على العامل. إنّ هذه السلطات و الصلاحيات التي يضعها صاحب العمل بمناسبة إعداده للنظام الداخلي للمؤسسة تجعله بالنسبة لعلاقة العمل في مركز أقوى بالمقارنة مع مركز العامل، و هي 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 و بالتالي ينشأ ما يسمى بالنزاع في العمل<sup>1</sup>.

إن سلطة التسيير هاته من شأنها أن تخوّل للمستخدم أن يكيّف باستمرار موارده المادية و البشرية 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 و كبح هاتين الغريزتين المتضاربتين آخذا بعين الاعتبار مصلحة الطرفين أو مرجحا أحيانا مصلحة على أخرى حسب التوجيه المؤسس عليه و في هذا المضمار نسجّل تطورا من خلال قانون 90-11 مقارنة مع القانون 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية المؤرخ في 27/02/1982<sup>2</sup>.

و كانت المادة 49 من القانون المتعلق بعلاقة العامل و المادة 22 من المرسوم 82-302 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات تسمحان للمستخدم مع مراعاة الإجراءات القانونية و التنظيمية السارية المفعول، و في 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.

<sup>1</sup> المادة 07 من 90-11 سابق الذكر.

<sup>2</sup> القانون 82/06 المؤرخ في 03 جمادى الأولى 1402هـ، الموافق لـ 07/02/1982 المتعلق بعلاقات العمل.

هكذا أعطت تلك النصوص سلطة واسعة للمستخدم و وضعت 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.

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.

كما أن القانون 11-90<sup>1</sup> المتعلق بقانون العمل 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 يتبنى مقتضيات القانون السابق التي رأينا أنها تخول أكبر سلطة ممكنة في إطار تعاقدية.

جاءت المادة 06 من القانون 90-04 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 و واجبات الأطراف<sup>2</sup>.

و بالفعل لم تبقى ضرورة المصلحة واردة في القانون مما يجعل وضعية العامل أكثر خضوعا لعقد العمل و يعطيه أكثر ضمانا.

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

<sup>1</sup>المادة 06 للقانون 11-90، المتعلق بقانون العمل .

<sup>2</sup>المادة 06 من القانون 11-90 السالف الذكر.

**المطلب الثاني: أنواع نزاعات العمل الفردية**

يمكننا القول أن أي علاقة عمل تربط بين العامل وصاحب العمل لا بد منها أن تقوم على مبدأ الرضا بين الأطراف المتعاقدين وفقا للشكل الأكثر شيوعا لإبرام عقد عمل شمولي حيث يكون بذلك عقد رضائي بين الطرفين، بحيث يتسم بالاتفاق بين العامل و صاحب العمل و ذلك من خلال كون العقد تعبيراً عن هذه العلاقة. و في الوقت الراهن صارت الشكلية أحد الشروط لإبرام العقد و أكثر أهمية من أي وقت مضى و انعدامها يؤدي بالضرورة لانعدام وجود العقد المتفق عليه بين الطرفين و هذا ما جاء في التشريع الفرنسي الحالي.

**الفرع الأول: نزاعات عمل متعلقة ببند العقد**

ان من المتفق عليه من طرف فقهاء القانون هو اعتبار عقد عمل من العقود الرضائية و هو بذلك ينعقد بمجرد توافق ارادة الطرفين غير ان هذا التصور الاولي لهذا المفهوم شهد تطور كبير لاسيما مع التطور و تعدد الاشكال عقود العمل بالنسبة من انواع الاخرى من عقود العمل كعقد العمل محدد المدة مثلا

**أولاً: نزاعات عمل متعلقة بمخالفة ببند عقد قانوني**

لقد أسلفنا الذكر أن عقد العمل هو أساس العلاقة التي تربط بين أطراف العقد<sup>1</sup>، وذلك بالرجوع إلى كيفية إبرامه التي تتم حسب مبدأ سلطان الإرادة و حرية التعاقد و بالتالي فإنه يعتبر ترجمة لإرادة الأطراف في ضبط وتحديد حقوق<sup>2</sup> و التزامات العامل و صاحب العمل، حيث تعتبر التزامات كل منهما حقوقاً للطرف الآخر و المشرع الجزائري كغيره من مشرعي الكثير من البلدان الأخرى<sup>3</sup>، لم يقدم تعريف لعقد العمل ضمن مختلف القوانين المتعاقبة، لذلك كونه يعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل بين العامل و صاحب العمل و التي

<sup>1</sup> . محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط3، جامعة القاهرة، 1983، ص718، 746.

<sup>2</sup> Bernard TEYSSIE, Droit du Travail, relations individuelles de travail, 2<sup>ème</sup> édition LITEC, libraire de la cour de Cassation, Paris, 1992, p . André BRUN et Henri GALLAND, p 470.

<sup>3</sup> Répertoire de Droit du Travail, 2<sup>ème</sup> édition jurisprudence générale DALLOZ, Paris, p 06.

تشوبها الشمولية على أوسع نطاق لكونها تعتبر أحد الأدوات التنظيمية لكافة الآثار التي يقوم بها الشخص أثناء قيامه بأي عمل لصالح شخص آخر و هي بالضرورة لا تخضع لإرادة أطراف العقد و إنما تكون في مجمل القوانين و النظم و التشريعات المعمول بها و من هنا نجد أن حرية إرادة أطراف العقد أصبح دورها يتقلص بسبب تدخل السلطة العمومية المنفردة عن طريق سن بعض القوانين و التشريعات و هذا من أجل إجبار إرادة المتعاقدين و إقحامها و حصرها في أحكام ضمن عقود العمل التي تربطهما، و للوقوف على طبيعة هذه النزاعات التي يكون سببها عدم الالتزام أحد الأطراف المتعاقدة لبند من بنود العقد فإنه يتحتم عليه معرفة جل مضامين العقود على مستوى الهيئة المستخدمة<sup>1</sup>.

و بالرغم من طابع الشكلية التي تميز بها إبرام العقد كأداة اتفاق بين المتعاقدين، فإن عقود العمل مهما كانت طبيعتها و أطرافها فإنها تتضمن إلى جانب الأحكام و البنود التي يتفق عليها العامل و الهيئة المستخدمة بعض الأحكام القانونية و التنظيمية التي يهدف من خلالها المشرع إلى تنظيم أحسن لعلاقة العمل و إما لمنح بعض الحقوق للعامل كحماية له بصفته الطرف الضعيف في هذه العلاقة.

و لإثراء مضامين و محتوى عقود العمل، فإن تدخل المشرع يكون بواسطة نوعين من الأحكام، منها ما هو أساسي و إجباري، و منها ما هو ثانوي أو تكميلي، و الأحكام الأساسية، هي تلك التي يفرض المشرع من خلالها على المتعاقدين بعض الشروط و الأحكام التي يستوجب أن يتضمنها عقد العمل والتي بدورها تؤدي بالمساس بشرعيتها و صحتها إلى الإخلال بصحة العقد و تكمن أهمية تحديد و ضبط حقوق و التزامات و اعتبارها عنصر لقيام هذه الحقوق و الالتزامات و هذا ما جعل الكثير من تشريعات و تنظيمات المعمول بها، تقوم على التركيز عليها و جعلها أحد القواعد الهامة في كافة العقود الخاصة بالعمل مهما كانت مدتها، و من بين هذه الالتزامات بيان هوية الأطراف المتعاقدة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>محمود جمال زكي، قانون العمل، ط3، جامعة القاهرة، 1983، ص216 .

<sup>2</sup>محمود جمال زكي، مرجع سابق، ص217

تحديد منصب العمل و رتبته في السلم الوظيفي، و الصلاحيات المخولة للعامل في هذا المنصب، و الالتزامات المترتبة عليه في حال حدوث أي خطأ، و نوع العمل الذي يقوم به، بداية سريان عقد العمل و نهايته، تحديد الأجر و توابعه<sup>1</sup>.

و نتيجة إلى كل هذا فإنه يمكننا القول بأن النزاعات المتعلقة بهذه النزاعات العمالية هي تلك النزاعات التي تحدث بسبب إخلال أحد الطرفين بالتزاماته التعاقدية و يكون الخلاف بالنسبة لصاحب العمل بعدم التزامه بأحد البنود المنفق عليها مسبقا، كجهله مثلا لهذه الأحكام القانونية و التنظيمية التي تعتبر أحد مكونات هذا العقد و من أجل الحفاظ على حقوق العامل المكتسبة من جهة أخرى، الفهم السيئ لبعض الأحكام القانونية و التنظيمية بالإضافة إلى الاستعمال التعسفي في استعمال السلطة.

أما بالنسبة للعامل فتختلف الأسباب لعدم تطبيقه لالتزاماته مع صاحب السلطة و هي ناتجة عن العلاقة المختلفة و الغير متكافئة التي تربط الطرفين، فهو بذلك لايملك سوى قوة عمله و جهده و التي تجعل في مواجهة هذا التعسف من طرف صاحب السلطة فيكون في موقف ضعف و خضوع لهذه الشروط المفروضة عليه حتى و إن كانت تنقص من طبيعته كإنسان و هذا ما يجعله يتقبل أمر الواقع، و هذه العلاقة الغير المتكافئة منذ البداية تجعل الأطراف في وضعية خلاف و نزاع تزداد حدته عندما يبدأ العامل في العبير عن رفضه لبعضها و التي كان قد قبل بها في البداية نتيجة الضغوطات و الوضعية المادية و النفسية التي يعيشها<sup>2</sup>.

### ثانيا: نزاعات عمل متعلقة بمخالفة بنود عقد الاتفاقية الجماعية

برزت أهمية إقامة علاقات عمل جماعية بعد انتشارات النضالات العمالية، للمطالبة بتحسين أوضاعهم الاقتصادية و المهنية و الاجتماعية، و إشراكهم في إعداد الاتفاقيات و اتفاقيات العمل الجماعية، لتزايد أهميتها بظهور أهمية التنظيم النقابي، و الدور الذي يضطلع به في

<sup>1</sup> محمود جمال زكي، قانون العمل، مرجع سابق، ص 218.

<sup>2</sup>أهمية سليمان، علاقات العمل الفردية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 30.



إشراك العمال في تنظيم و تحديد ظروف العمل، و شروطه في كافة المستويات، و إدخالهم في التفاوض مع المستخدمين في إعداد كل ذلك، و يتوجب على كل عقد عمل أن يخضع لما تتضمنه الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية للعمل، من شروط للعمل و التشغيل الواردة في المادة 120 من القانون رقم 90-11، كالتصنيف المهني، مقاييس العمل و الأجور الأساسية الدنيا، و التعويضات، المكافآت، فترة التجريب، الإشعار المسبق، مدة العمل، التغييات الخاصة، و إجراءات المصالحة<sup>1</sup>.

إن كل إخلال ببند من بنود هذه الاتفاقيات يثير نزاعا متعلقا بحقوق منبثقة عن نص اتفاقي يضع المستخدم في موقف مواجهة مع العمال المتضررين، يلزمه بتطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعمال. و نظرا لشمولية المواضيع التي أكلت على عاتق الاتفاقية الجماعية و التي اعتبرت مهمة في معالجتها وتنظيمها و التي من خلالها تهدف كلها إلى تحديد الالتزامات و شروط العمل و التشغيل داخل الهيئة المستخدمة فقد قامت كل التشريعات في مختلف الأنظمة على سبيل حصرها فجاء القانون الفرنسي بدوره قام بوضع عدة أحكام و تحديد مضمون هذه الاتفاقيات الجماعية و هو ما جاء صراحة في نص المادة 22-2261-L قانون العمل المعدل و المتمم والتي تضمنت<sup>2</sup>:

01- تحديد مجال التطبيق الإقليمي و المهني في ما إذا كانت وطنية أو قطاعية بما فيها بيان ما إذا كانت تطبق في الإقليم أو خارجها.

02- تحديد كفيات و إجراءات شروط تعديل و مراجعة نقص الاتفاقيات المحددة أو غير محددة.

<sup>1</sup>بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، البويرة، سنة 2011-2012، ص 34.

<sup>2</sup>المادة 22-2261-L، من قانون العمل الفرنسي رقم 2008-67، المعدل والمتمم المؤرخ في 21 جانفي 2008، أنظر كذلك المادة 2-2261-L.

03- الأحكام الخاصة بإجراءات انتخاب ممثلي العمال و أعضاء النظافة و الأمن و ظروف العمل و لجان المؤسسة و تمويل النشاطات الاجتماعية و الثقافية.

04- الأحكام الخاصة بكيفيات ممارسة الحقوق النقابية و الحرية النقابية و حق العمال في التعبير.

05- العناصر الأساسية المحدد لكيفيات تصنيف مناصب العمل و مستويات التأهيل لاسيما ما يتعلق بالشهادات المهنية و معادلتها.

06- عناصر الأجر المطبقة على مختلف فئات المهنية و على الإجراءات الدورية من أجل مراجعتها.

07- الأحكام المتعلقة بالعطل و الإجازات المدفوعة الأجر.

08- شروط توظيف العمال شرط أن لا تمس بحرية النقابية شروط وإجراءات علاقات العمل.

09- أحكام المتعلقة بتنظيم المساواة بين الرجال و النساء في التوظيف و ظروف العمل و الأجر و ملحقاته، و التكوين المستمر، و التدابير الخاصة باستدراك عدم المساواة من قبل المساواة في المعاملة بين العمال الفرنسيين و الأجانب، لاسيما في مجال التشغيل.

10- شروط تجسيد مبدأ الحق في العمل لكل الأشخاص المعوقين الذين لهم القدرة على ممارسة أي مهنة، لا سيما فيما يتعلق بتطبيق الأحكام القانونية الملزمة لتشغيل العمال المعوقين الواردة في المادة 2-5212 R من تقنين العمل الفرنسي.

11- الأحكام الإضافية الخاصة ببعض الفئات العمالية، كالنساء و الأطفال، و شروط توظيف و أجور العمال المشغلين في إطار العمل المؤقت، و العمل الجزئي و العمل في المنزل، و الضمانات المقررة للعمال الذين يدعون لممارسة مهامهم في الخارج.

12- الأحكام الخاصة بالتعامل مع مخترعات العمال التي تتم في إطار عقود العمل أو بمناسبة أداء العمل، في إطار الأحكام القانونية المعمول بها في مجال استغلال براءة الاختراع<sup>1</sup>.

13- الإجراءات الاتفاقية المتعلقة بالمصالحة التي يتم بمقتضاها تسوية نزاعات العمل الجماعية المحتمل وقوعها بين أطراف الاتفاقية القطاعية.

14- كفاءات و إجراءات الاستفادة من نظام الوقاية من المرض.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري لم يبتعد ما جاء به المشرع الفرنسي في هذا الصدد و الذي بدوره ألزم الأطراف المتعاقدين لاحترام بنود هذا العقد و هذا ما جاء في نص المادة 120 من قانون العمل جملة من الشروط الواجب الالتزام بها أثناء إبرام هذا العقد "تعالج الاتفاقية الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل و العمل" و يمكن حصرها<sup>2</sup>:

1- التصنيف المهني.

2- مقياس العمل.

3- منح الأجور.

4- التعويضات المتعلقة بالأقدمية و ساعات العمل الإضافية و ظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة.

5- المكافئة المتعلقة بالإنتاجية.

6- كفاءة مكافئة العمال المعنيين بمنحة المردودية.

7- تحديد النفقات المصرفية.

8- فترة التجربة و الأسعار المسبق.

<sup>1</sup>المادة 22-2261 ، من القانون الفرنس رقم 2008-67 ، سالف الذكر.

<sup>2</sup>بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص 48.

9- مدة العمل الفعلي التي تضمن مثاب العمل ذات التبعيات الصعبة و التي تتضمن فترات التوقف عن النشاط.

10- التغييبات الخاصة.

11- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي.

12- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.

13- ممارسة الحق النقابي.

14- مدة الاتفاقية و كيفية تمديدها أو مراجعتها أو نقدها.

غير أن هذه الشروط ليست واردة على سبيل الحصر بمقتضى هذا النص إذ يمكن توسع فيها و إضافة شروط أخرى طالما تكون لا تخرج عن الإطار العام لشروط العمل و التشغيل<sup>1</sup>.

هذه مجمل الأحكام التي يمكن أن تكون محل نزاع فردي في العمل بين العامل و صاحب العمل في حالة عدم التزام أحد أطراف العقد، و الملاحظ في الميدان هو تسجيل نسبة قليلة في النزاعات الفردية التي يكون موضوعها محل إخلال أطراف العقد بأحد بنود اتفاقية الجماعية، وهذا يكون راجعا إلى الميزة التي تتميز بها هذه الاتفاقية و التي ترفض على الأطراف المتعاقدين ضرورة احترام الأحكام المتفق عليها عند إبرام العقد<sup>2</sup>.

و من خلال هذا نستنتج أن العلاقة التي تربط عقود العمل الفردية و الاتفاقية الجماعية أن هذه العلاقة تقوم على كون الاتفاقية الجماعية هي المصدر و المرجع القانوني لإبرام عقد العمل الفردي، كما تعتبر أحد الأسس التي تقوم عليها عقود العمل الفردية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>المادة 22-2261، من القانون الفرنسي ، رقم 2008-67 ، سالف الذكر .

<sup>2</sup>بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 49.

<sup>3</sup> أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر

## الفرع الثاني: نزاعات عمل فردية متعلقة بمخالفة أحكام النظام التأديبي

### و التسريح

إن ممارسة الهيئة المستخدمة أو صاحب العمل لسلطات التأديبية المخولة له بموجب القوانين و الأنظمة المعمول بها في إطار و الحاصلة في العمل و التي تدور تارة بينه و بين أطراف النزاع تارة أخرى في حال إذا ما أخل بهاذين الآخرين بالتزاماتهم أو لارتكابهم لمخالفة أثناء أداء مهامهم حيث يرجعها البعض إلى التعسف في استعمال السلطة و إلى الفهم و التطبيق الغير الصحيح في استعمال هذه الأخيرة حيث يتم التطرق بالتفصيل في هذا الفرع إلى هاتين المنازعتين:

### أولاً: نزاعات متعلقة بمخالفة أحكام النظام التأديبي

حيث تعتبر هذه من بين الإشكالات حيث خصص لها المشرع نظام قانوني يضمن الحد الأدنى من الحقوق المقررة له ضد أي تعسف في استعمال السلطة أو التجاوز من طرف الهيئة المستخدمة أو صاحب العمل بحكم ما يخوله القانون له من صلاحيات التنظيم و التسيير التي يمارسها بموجب النظام الداخلي خاصة الأحكام المتعلقة بالإجراءات التأديبية و بصفة دقيقة ما يسمى بالأخطاء الجسيمة و عليه فإن المشرع حدد على سبيل الحصر القائمة الخاصة و المعبرة عن الأخطاء الجسيمة التي قد يقع فيها العامل كما أنه وضع طريق سير هذا الإجراء و هذا من أجل تحقيق ضمانات للعامل الواقع في هذه المنازعة، حيث وضع أساس و ضوابط على أي تجاوز لهذه الإجراءات<sup>1</sup>.

حيث عرف المشرع النظام التأديبي بأنها عبارة السلطات التي يتمتع بها صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة التي تخول له توقيع الجزاء على هذا الأخير في حالة مخالفته لالتزاماته المترتبة عليه و كذا ارتكابه لأخطاء يستوجب عليه مسائلته وفق لهذه التنظيمات المعمول

<sup>1</sup> المادة 73 من قانون 90-11 من قانون العمل السالف الذكر.

بها، حيث تضمنت جل التشريعات الحديثة و وضعت لذلك أنظمة و قوانين بغية ضبط هذه السلطة و عدم إلحاق الضرر بالعامل عند استعمال هذه الأخيرة، كما أن المشرع وضع على سبيل الحصر تعريفا لهذه السلطة حيث اعتبرها بأنها تلك الصلاحيات المخولة لصاحب العمل في تسليط الجزاء و العقوبة على العامل الذي يرتكب خطأ مخالف لالتزاماته المفروضة عليه و هذا بموجب التشريعات القانونية الاتفاقية المعمول بها لدى المؤسسة المستخدمة وفقا لما يحتويه القانون الداخلي لهذه المؤسسة و تكون العقوبة مقرونة و على حسب الخطأ المرتكب من العامل، و عليه فإن هذه السلطة التأديبية التي خولها القانون لصاحب العمل على العامل تستند إلى ما هو حق لصاحب العمل على العامل من حق في الأمر و الإشراف و ما عليه أن يلتزم به العامل من واجب الحرص عل تنفيذ هذه الأوامر و التعليمات<sup>1</sup>.

و في إطار السلطة التأديبية التي يتمتع بها صاحب العمل فإن الجزاء يسلط على المخالفين لالتزاماتهم أثناء أداء مهامهم في بعض الأحيان تكون معنوية كالتنبيه أو الإنذار أو التوبيخ أو تغيير المصلحة و قد تكون مادية و هذا ما يحدث أثر سلبي على نفسية العامل و على الذمة المالية للعامل و يتجلى ذلك عند قيام صاحب العمل بتوقيف الأجير لمدة معينة مع حرمانه للأجر<sup>2</sup>.

و نظرا لتعدد صور إخلال العامل بالتزاماته المتفق عليها عند إبرام العقد مع صاحب العمل فهي بذلك تختلف على حسب درجة هذه العقوبة التي يمكن أن تسلط عليه فهي بذاك تسلط وفقا للقواعد العامة المعروفة و المتمثلة في فسخ العقد أو تعويض الضرر الناجم على هذه المخالفة التي صدرت عن العامل وأوقعت الضرر لصاحب العمل غير أنه يمكن اعتبار هذه القواعد غير مجدية في بعض الأحيان لكون العامل يكون غير قادر على الوفاء بمبلغ

<sup>1</sup> المواد 01ف73 إلى 04ف73 من القانون 90 - 11، السالف الذكر.

<sup>2</sup> محمد الكشور، إنهاء عقد الشغل، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، سنة 2008، ص 134.

التعويض و من جهة أخرى فإن قانون العمل يقوم بحصر وضمان الأجر للعامل تجعل من الصعب جدا استيفاء صاحب العمل التعويض من العامل بسبب هذه المخالفة و هذا بالاقتطاع من أجره الشهري، و هذا بمقتضى السلطة التأديبية التي يمارسها صاحب العمل على العامل المخالف لهذه القوانين و البنود الاتفاقية<sup>1</sup>.

كما أن الجزاء التأديبي يختلف عن الجزاء المدني، فالأول هو عبارة عن العقوبة التي توقع على العامل المخل له بأخذ التزامات المهنية<sup>11</sup>، أما الثاني فهو التعويض الذي يحكم به على العامل الذي أخل بالتزاماته المهنية إتجاه صاحب العمل، كما أن الجزاء التأديبي يحكم به سواء ترتب عن المخالفة ضرر أم لم يترتب و يقدر بقدر جسامة المخالفة، بينما الجزاء المدني لا يحكم به إلا إذا ترتب عليه ضرر لصاحب العمل و يقدر التعويض بمقدار الضرر<sup>2</sup>.

و الخطأ التأديبي هو عبارة عن سلوك وظيفي يستدعي عن المسألة من طرف صاحب العمل للعامل المخالف، و هذا عن طريق تطبيق الجزاء التأديبي الذي يطبق عليه في حالة مخالفته لأنظمة القانونية و التنظيمية لبنود عقد العمل سواء كان اتفاقية جماعية أو بعبارات واضحة أو إخلال الواقع على قواعد العمل التي تنظم حسن سير العمل داخل المؤسسة<sup>3</sup> أو هو كذلك كل فعل ناتج عن قصد أو إهمال يمس النظام المعمول به في المؤسسة أو من شأنه إلحاق أضرار بها أو بالعمال العاملين فيها، أو يشكل خرقا بالالتزامات العامل المهنية إتجاه صاحب العمل<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> محمد الكشور، نفس المرجع ، ص 135.

<sup>2</sup> سيد محمد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، سنة 2006، ص 279.

<sup>3</sup> بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، منشورات جسور للطباعة و النشر، ط02، الجزائر، 2009، ص 88.

<sup>4</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، " علاقات العمل الفردية ، ط 2 ديوان

المطبوعات الجامعية، ج، ص 185

إذا الخطأ المرتكب من طرف العامل داخل المؤسسة يشكل أساس المسؤولية التأديبية و عليه يكون الجزاء التأديبي في جوهره مقرون في الردع وتطبيق القانون على العامل المخالف للقوانين الداخلية المنظمة للمؤسسة المستخدمة حيث يصدر هذا الجزاء بقرار منها و تسلط على العامل عقوبة معنوية أو مادية كالتوبيخ أو الخصم أو كلاهما<sup>1</sup>.

كما أثارة فكرة إنفراد صاحب العمل بوضع النظام الداخلي في المؤسسة وفقا لما يخوله له القانون المعمول به بتسليط الجزاء التأديبي و انطلاقا من هذا فقد اختلف الفقه حول مصدر هذه السلطات و صلاحيات حيث ذهب البعض.

1- أساس تعاقدية و هذا باعتبار سلطة صاحب العمل تكون أساسا بمجرد إبرام العقد بين الطرفين، حيث يدخل العامل في هذه العلاقة مع صاحب العمل و هو بذلك يقبل بها و بالنظام الداخلي بما فيه من بنود و التزامات، حيث يصبح بذلك في وضعية تبعية و خضوع لسلطة صاحب العمل و تحمل تبعات هذا العقد<sup>2</sup>.

و انطلاقا من هذا نجد أصحاب هذا الرأي اعتبروا مقتضيات الحفاظ على الانضباط داخل المؤسسة تلتزم منح صاحب العمل لهذه السلطة و هذا من أجل ضمان الفعالية و المردودية في تطبيق الأوامر و التوجيهات من طرف العامل.

2- أساسا تنظيمي حيث يرى أصحاب هذا الرأي أن الجزاء التأديبي أساس تنظيمي و ذلك من خلال اعتبار المؤسسة مجتمع صغير فهو بضرورة ماسة إلى قانون ينظمه و يحقق أهدافه و ذلك يستلزم وجود قواعد تنظم سلوك الأفراد داخله، كما أسس أصحاب هذا الاتجاه و اعتبار سلطة صاحب العمل كرئيس للمؤسسة أو المشرع فهو بذلك عبارة عن مجتمع يقوم بالترابط الكامل بين أفراد و اعتبار سلطة صاحب العمل أيضا ليست مستمدة من

<sup>1</sup>أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سالف الذكر ص 186 .

<sup>2</sup> سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001 ، ص : 3.



سلطة الدولة و إنما مستقلة و لها تشابه في إصدار القوانين، إلا أنه رغم كل ما تم تبريره من طرف أصحاب هذا الرأي إلا أنه عرف انتقاد على أساس اعتبار أحكام النظام الداخلي رغم تميزه بالطابع العمومي نسبيا إلا أنها كذلك لا ترقى إلى مستوى القواعد القانونية<sup>1</sup>.

3- أما الاتجاه الثالث فقد قام بجمع الأساسين التعاقدية و التنظيمية و اعتبار كل من المؤسسة و المشرع عبارة عن مجتمع منظم و يتمتع فيه المسؤول بعدة سلطات كتسيير الإدارة و إصدار القرارات و العقوبات أي أن سلطة صاحب العمل على العامل تمارس من خلال المحافظة على مصلحة المؤسسة و أن تلك السلطة مجرد عبارة عن تطبيق لظاهرة علمية موجودة في أي جماعة أو مجتمع منظم، كما أن العامل لا يمكنه الدخول في هذه العلاقة إلا من خلال إبرامه لعقد العمل<sup>2</sup> و عليه يستوجب الالتزام بهذه البنود فلا يحق لصاحب العمل ممارسة سلطته عليه إلا عند الاتفاق على البنود و الإمضاء عليه.

#### ثانيا: نزاعات متعلقة بمخالفة أحكام النظام التسريح

جاء في نص الفقرة الأولى من القانون المتعلق بعلاقات العمل "يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص، عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل الظروف التي أرتكب فيها الخطأ، و مدى اتساعه و درجة خطورته و الضرر الذي لحقه و كذلك السيرة التي كان يسلكها العامل عند تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله و نحو ممتلكات المستخدم" و من خلال هذا يتعين على صاحب العمل أن يأخذ في ذلك و بعين الاعتبار الظروف المخففة أو المشددة عند تحديد الخطأ الجسيم وكذا تسليط العقوبة على المخالفين، حيث تعتبر عقوبة التسريح من العمل من أشد العقوبات و أخطرها على الحياة المهنية للعامل و المنصوص عليها في القوانين و التشريعات المعمول بها و مع ذلك تبقى هذه العقوبة شرعية و متفق عليها من طرف الفقهاء و القضاة و المشرعين و تخول لصاحب

<sup>1</sup>أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، بحث مقارن في تشريعات العمل

العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، سنة 1993، ص 127 وما يليها .

<sup>2</sup>محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، سنة 2011، ص 294

العمل الحق في استعماله في ارتكاب خطأ جسيم عند مزاولته لعمله و هذا قصد حماية مصالحه فهو بذلك يضمن الاستقرار الفعلي و الانضباط داخل مؤسسته<sup>1</sup>.

و بالرجوع إلى التشريعات العمالية من أجل حصر تعريف لهذا الحق يخول من خلاله لصاحب السلطة استعماله عند حدوث أي إخلال من طرف العامل حيث منح الفقهاء عدة تعاريف حيث أن المشرع الجزائري الذي من خلاله جاء بعدة قوانين و ضوابط حاول من خلالها وضع ميكانيزمات تحدد حالات الأخطاء الجسيمة بشكل محدد و كذلك تقيد السلطة التقديرية لأي مؤسسة مستخدمة في عدم استعمال هذه السلطة إلا عند الضرورة القصوى و المحدد قانونا، حيث عمل الفقه و القضاء التضييق على هذا الفهم و العمل على حصر و تقليص قائمة الأخطاء الجسيمة إلى حد كبير و التي تأتي مباشرة لفصل العامل من منصبه هذا من جهة و من جهة أخرى الحفاظ على مصالح العمالية و الحد من طغيان صاحب العمل في استعمال هذه السلطة التي يراها البعض مجرد ذريعة لتحقيق مصالحهم المرجوة و هذا أيضا ما جاء به المشرع الجزائري.

كما أن جل التشريعات العمالية أيضا فرضت على أصحاب العمل عدة قيود و إجراءات واجب إتباعها قبل و بعد استعمال هذا الحق فهي بذلك تضمن للعامل حقه و كذا حمايته من التعسف الصادر من طرف الهيئة المستخدمة في ممارسة سلطاته التأديبية و نظرا لأهمية الموضوع من الناحية القانونية و الإجرائية و عظم الآثار المترتبة عنه يمكن حصرها فيما يلي:

1- الخطأ الجسيم حيث أن المشرع لم يعطي تعريفا له إلا انه تم الاختلاف على تعريفه من طرف الفقه و القضاء حيث عرفه جل الفقهاء بأنه "كل الأفعال الناتجة عن كل قصد أو إهمال التي قد تؤدي بالمساس بالنظام الداخلي و التي تؤدي بالضرورة إلحاق الضرر

<sup>1</sup>قانون رقم 82-06 المؤرخ في 3 جمادى الأولى عام 1402 الموافق لـ 27 فيفري 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية العدد 09، لسنة 1982.

بصاحب العمل" و هناك من عرفها أيضا بأنه "مخالفة العامل لالتزاماته المهنية" أما القضاء فالمشروع الجزائري لم يذكر تعريفا له و إنما تأثر بالقضاء الفرنسي الذي عرفه استنادا لمحكمة النقض بأنه "الخطأ الذي يجعل من المستحيل استمرار علاقة العمل بين العامل المرتكب للخطأ و صاحب العمل"<sup>1</sup>.

و من خلال هذا لا يمكن لصاحب العمل استعمال سلطته التقديرية في تحديد الخطأ الجسيم إلا بعد تحديده و هذا ما جاء في نص المادة 73 مكرر 1 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي بدورها وضعت معايير تحديد الخطأ الجسيم و التي جاء نصها "يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد و وصف الخطأ الجسيم الذي ارتكبه العامل، و الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعها ودرجة خطورتها والضرر الذي ألحقه، و كذلك السيرة التي كان يسلكها حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله و نحو ممتلكات هيئته المستخدمة"<sup>2</sup>.

2- و هذا يتضح جليا لنا أن تقديرات تحديد الخطأ الجسيم لا تتم إلا بمعاييرين معيار ذاتي يتمثل في<sup>3</sup>:

ذاتية الشخص نفسه و بالنظر إلى قصد نية العامل كما أن المشروع الجزائري استند على نص هذه المادة حيث تبني فكرة ضرورة مراعاة نية العامل و درجة وعيه.

سلوك العامل أثناء أداء مهامه حيث يراعي العامل هذا السلوك بمجرد إبرام العقد فبذلك يستوجب عليه توافق هذا السلوك و طبيعة العلاقة التي تربطه مع صاحب العمل.

<sup>1</sup> فوزية عبد الستار ، النظرية العامة للخطأ الغير العمدي دراسة ، مقارنة دار النهضة العربية ن مطبعة جامعة القاهرة ، 1977، ص، 144.

<sup>2</sup> المادة 73 من القانون 90 - 11، السالف الذكر.

<sup>3</sup> عبد الرزاق سنهوري، مرجع السابق، ص778

أما المعايير الموضوعية و هو أيضا ما جاء في نص المادة المذكورة أعلاه، حيث يتم تقدير الخطأ بناء على الطابع الموضوعي لسلوك العامل بسلوك عامل آخر و تتمثل في<sup>1</sup> :

- مدى تأثير الخطأ على نشاط المؤسسة.

- تقدير الخطأ بناء على الظروف المهنية.

3- أما بخصوص صور الخطأ الجسيم فكانت ظاهرة جليا في نص المادة 73 من القانون 90-11 المعدل والمتمم وكذلك في القانون 90-02 والتي نذكر منها على سبيل الحصر<sup>2</sup>:

- قيام العامل بجريمة يعاقب عليها التشريع تصدر من طرفه و تأخذ مفهوم الجريمة.

- رفض العامل تنفيذ تعليمات السلطة السلمية".

- إفشاء السر المهني.

- المشاركة في توقف جماعي غير مشروع.

- القيام بأعمال عنف.

- إلحاق نص المادة 73 من قانون ق الضرر بالهيئة المستخدمة.

- تناول المخدرات وشرب الكحول

### الفرع الثالث: نزاعات متعلقة بخرق أحكام قانونية وتنظيمية

إن بالرجوع إلى تعريف النزاع الفردي طبقا لما جاء في القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية العمالية فهنا يمكن القول أن مجمل أسباب نشوب هذه المنازعات العمالية هو عدم التزام الأطراف المحددة في عقد العمل عند إبرام العقد أو خرق أحكام قانونية و

<sup>1</sup> شوقي عبد الرحمان، شرح قانون العمل و التأمينات الإجتماعية، ط03، دار النهضة للطباعة، د، ب، ن، 1988، ص 78.

<sup>2</sup> عبد السلام ديب، علاقات العمل في التشريع الجديد، المجلة القضائية، مرجع سبق ذكره، ص 34 و ما يليها.

تنظيمية و هذا ما يسبب ضرر لأحد الأطراف و هذا ما سوف نتطرق إليه في هذا الفرع إلى النزاعات المتعلقة بمخالفة أحكام قانونية وتنظيمية<sup>1</sup>.

### أولاً: نزاعات متعلقة بخرق أحكام قانونية

بالرغم من تخلي الدولة لمختلف الجوانب التنظيمية لعلاقات العمل، و ترك أطراف العقد و المتعاملين الاجتماعيين بتنظيم ذلك بأنفسهم عن طريق عقود العمل و الاتفاقيات الجماعية، فإن الدولة بقيت محتفظة بحقها في تنظيم و تأطير بعض مسائل الجوهرية في علاقات العمل على شكل قواعد قانونية آمرة، و يجب على الأطراف المتعاقدة السهر على احترامها و العمل بها<sup>2</sup>.

و كل إخلال بهذه الأحكام القانونية و التنظيمية 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 و عديمة الأثر في حالة عدم مطابقتها لأحكام التشريع المعمول به، لكن مع احتفاظ العامل بحقوقه المتعلقة بالأجر المستحق عن عمل تم أداءه.

و نظرا لما لهذه الأحكام من أهمية فقد أولاهها المشرع عناية بالغة لحد اعتبار باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بهما كما أقر الاستبدال التلقائي لذلك البند بأحكام قانونية بقوة القانون

و هكذا و بسبب هذه العناية التي تحضى بها هذه الأحكام القانونية إلى جانب الهيئات و المؤسسات العمومية التي أنشئت من أجل فرض احترامها و كذا 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.

<sup>1</sup> القانون 90-04 ، سالف الذكر .

عشعاش عبد الله ، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير،كلية الحقوق،جامعة

<sup>2</sup>الجزائر، 2010، ص26

## ثانيا: أحكام متعلقة بخرق أحكام تنظيمية

يتميز عقد العمل عن باقي العقود بخصوصية التبعية التي يقصد بها سلطة الإشراف و الإدارة و الرقابة التي يخضع لها العامل و يلتزم بالامتثال لها في الحدود المسموح بها قانونا<sup>1</sup>. ذلك أن العامل لا يقوم أثناء تنفيذ التزاماته الوظيفية بأداء أعماله وفق ما يقرره هو، و إنما 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 و يعرف كل طرف ما له و ما عليه لتفادي التعسف من أي كان<sup>2</sup>. و من مظاهر سلطة الإشراف و الإدارة و الرقابة التي يتمتع بها صاحب العمل في توجيه العامل هو حقه في تحديد أوقات العمل، و توزيع العمل على العمال، و وضع النظام الداخلي للعمل و كذا سلطة التأديب و فرض قواعد الأمن و الوقاية إلى غير ذلك من المسائل التنظيمية الأخرى المعترف بها قانونا.

و يودع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع و التنظيم في أجل ثمانية (08) أيام، على أن يسري مفعوله فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا.

و يترتب عن عدم وجود نظام داخلي بتعرض المستخدم إلى غرامة تتراوح من 1.000 إلى 2.000 دج.

فالتكليف القانوني للنظام الداخلي، فإنه بالنسبة للأجراء وثيقة إعلام ضرورية و مفيدة، فبالصاق النظام الداخلي في الأماكن الخاصة به، يتعرف الأجراء على جوانب هامة تخص عملهم داخل المؤسسة كما أن الأنظمة الداخلية يجب أن تكون منسجمة مع مقتضيات التشريعية و

<sup>1</sup> عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري؛ مرجع سابق، ص ص 26-27.

<sup>2</sup> المادة 11 و 12 من القانون 90-11 سالف الذكر.

التنظيمية و السعي على العمل لمصلحة الأجراء، و في هذه الحالة الأخيرة تلعب الأنظمة الداخلية للمؤسسات دورها كمصدر من مصادر قانون العمل. و يعتبر النزاع الناتج عن الإجراءات التأديبية من أكثر النزاعات حدة لما له من آثار سلبية على نفسية العامل و على مساره المهني و غالبا ما تكون وسيلة التسوية الودية ضئيلة مما يتحتم معها اللجوء إلى القضاء.

### المبحث الثاني: الصلاحيات الممنوحة لمفتشية العمل في علاقات العمل الفردية

نظرا للأهمية القصوى التي يتمتع بها جهاز تفتيش العمال و مدى قدرته على تحسين علاقات العمل بين أطراف الالتزام و ذلك من خلال وضع ضوابط و بنود تحد من سلطات صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة و أصبح واضحا أن جهاز تفتيش العمال أصبح من بين الهياكل الفعالة إذ يعتبر أحسن و أحرص جهاز على تطبيق قوانين العمال سواء كانت وطنية أو دولية، و المتمثلة في الاتفاقات الدولية، و عليه قد عرف هذا الجهاز اتساعا في نشاطه ذلك بالنظر لتطور التشريع الاجتماعي بصفة عامة.

و مع العلم فإن الصلاحيات الممنوحة لجهاز تفتيش لم تحدد إلا انطلاقا من عدة اتفاقيات دولية أبرزها الاتفاقية رقم 81 لسنة 1941، و هو ما جاء به القانون 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 وقد تم تحديد هذه الصلاحيات لها وفقا للأدوار التي يلعبها هذا الجهاز<sup>1</sup>.

### المطلب الأول: الدور الرقابي والوقائي لمفتشية العمل

من خلال دراستنا لمفتشية العمل نلاحظ أن المشرع أعطى عدة أدوار لهذا الجهاز من خلال تمكينه من المراقبة الداخلية وأثناء أداء المهام وهذا من أجل الوقوف على الوضعية المهنية التي يمارس فيها العمال من خلال الظروف التي تسود فترة مزاولة النشاط ويمكن حصرها فيما يلي :

<sup>1</sup>الاتفاقية الجماعية رقم 81 الخاصة بمفتشية العمل وإختصاصاتها الصادرة عن مكتب العمل الدولي ،لسنة، 1974.

## الفرع الأول: الدور الرقابي لمفتشية العمل

إن الدور الرقابي لمفتشية العمل يكمن في الحرص على الوقوف شخصيا على مدى تطبيق صاحب العمل للشروط القانونية و الواجب توفرها داخل المؤسسة المستخدمة خاصة أثناء أداء العمال مهامهم و من خلال هذا الفرع يمكن حصرها فيما يلي<sup>1</sup> :

### أولاً: الدور الرقابي على شروط العمل

تعددت الأدوات القانونية التي تتولى وضع و تنظيم شروط العمل و ظروفه، إذ أن تحديد ذلك يناط بصفة أساسية بالسلطة التشريعية، فكل دولة تضع من تشريعات تعنى بتنظيم شروط و ظروف العمل من خلال "التشريع أو القانون العادي" و هو المصدر الأساسي لقوانين العمل أو من خلال التشريعات الفرعية و التي يقصد بها "القرارات التنظيمية و اللوائح" التي تصدرها السلطة التنفيذية تنفيذا لقانون العمل النافذ في الدولة، و تكمن ضرورة هذه اللوائح في أنها تنظم أمور تفصيلية كما يدخل في هذا الإطار اتفاقيات العمل الدولية و العربية التي تحتل قوة القانون بعد إبرامها و التصديق عليها و نشرها وفقا للأوضاع القانونية و تصبح جزءا من قانونها الداخلي.

و هذا ما أكده المشرع الجزائري "تختص مفتشية العمل" بمايلي<sup>2</sup> : مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية و ظروف العمل" و على المستوى المهني فإن اللوائح الداخلية للمؤسسات و نظمها الداخلية فضلا عن الأعراف المهنية و اتفاقيات العمل الجماعية، تعتبر أيضا مصدر لشروط العمل و ظروفه و هي تلك القواعد التي يضعها صاحب العمل و التي تعتبر قواعد مكملة للقانون الوطني كما يتولى عقد العمل الفردي تحديد شروط و ظروف العمل خاصة عندما يتعلق الأمر بالمؤسسات الصغيرة شريطة أن لا يخالف القواعد القانونية الأمرة في قانون العمل.

<sup>1</sup> القانون 90-03، المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 فبراير 1990 ، المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل .

<sup>2</sup> المادة 02 من القانون رقم 90-03، الصادر بتاريخ 06 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم.



فمن خلال هذه الأدوات يستطيع مفتش العمل أن يتعرف على مدى التزام صاحب العمل بشروط و ظروف العمل بالمستوى الذي يقرره القانون الوطني و مدى التزام صاحب العمل بها حيث كان على المفتش حينئذ أن الإجراء المناسب لإزالة مخالفته بالنصح و الإرشاد، متى وجد ذلك مجديا و من ثم اتخاذ الإجراءات القانونية ضده، إذ وجده قد ارتكب المخالفة عن وعي كامل بماهيتها و مع قصد مسبق للنتائج المترتبة عليها<sup>1</sup>.

و تأسيسا لما سبق قد نجد أن الاتفاقية الدولية رقم 81 بشأن تفتيش العمل نصت في المادة الثالثة منها على أن وظائف تفتيش العمل تتمثل - "تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل و حماية العمال أثناء قيامهم بهذا العمل"<sup>2</sup>.

و كذا الأمر بالنسبة للاتفاقية العربية رقم 10 بشأن تفتيش العمل على أن يقوم مفتش العمل مراقبة تطبيق التشريعات ذات العلاقة بما في ذلك القوانين و النظم و اللوائح و القرارات الصادرة بموجبها، و اتفاقيات العمل العربية و الدولية المصادق عليها من قبل دول، و اتفاقيات العمل الجماعية.

### ثانيا: الوقوف و الرقابة على مستحقات العمل

لقد تجسدت السياسة الاجتماعية للأجر في مختلف التشريعات العمالية الحديثة حيث أصبح يضم إلى جانب الأجر مقابل العمل العديد من التعويضات و المكافآت العينية و النقدية و بعض الامتيازات الملحقة مثل السكن و النقل و الإطعام، و هو ما أخذ به المشرع الفرنسي، إذ عرف الأجر من هذا المنطلق على أنه "كل أجر أو مركب أساسي أو أدنى، و كل الامتيازات و الملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقدا أو عينا من جانب صاحب إلى العامل"،

<sup>1</sup> د يوسف إلياس، التفتيش على شروط العمل، بحث منشور في العدد 23 من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية. المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المؤرخ في 27 ذي القعدة 1425 الموافق ل08 يناير 2005، المتعلق بلجان متساوية

<sup>2</sup>الأعضاءومندوبي الوقاية الصحية، ج ر ، عدد 04 ، 2005

و قد سلك المشرع الجزائري ذات المسلك في قانون علاقات العمل، إذ اعتبر جميع العناصر السابقة تدخل في تكوين الأجر<sup>1</sup>.

و نظرا لأهمية الأجر و ما يثير من صعوبات، سواء في طريقة احتسابه أو إثباته، عمد المشرع الجزائري إلى وضع عدة وسائل قانونية تثبت التزام المستخدم بمسك دفتر الأجور الذي تم ترسيمه بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-98 الذي يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها، و برجعنا إلى هذا النص نجد أن دفتر الأجور يرقم و يسجل من قبل كاتب الضبط لدى المحكمة المختصة إقليميا، بينما السجلات الأخرى التي يلتزم بها المستخدم فيتم تسجيلها و ترقيمها من طرف مفتشية العمل المختصة إقليميا.

إضافة إلى ترقيم و تسجيل دفتر الأجور، تلزم المادة 13 من هذا المرسوم التنفيذي المستخدم و تحت مسؤوليته، بتدوين المعلومات المتعلقة بالأجور دون شطب أو إضافة كما حددت المادة 3 منه البيانات التي يجب أن يحتويها الدفتر، و هي تتعلق باسم و لقب العامل، فترة العمل، الضرائب، و يوضع الدفتر تحت تصرف مفتش العمل من أجل الإطلاع و الرقابة في جميع أماكن العمل

### الفرع الثاني: الدور الوقائي لمفتشية العمل

بالإضافة إلى الوظائف التي يمارسها مفتشية العمل و المتعلقة أساسا بالزيارات المفتشية للمؤسسات الإدارية و ذلك من خلال مهام الأخرى فإن هناك مهمة أخرى تتمثل في الوظيفة الوقائية التي راح مفتش العمل يمارسها في تسوية النزاعات الفردية و حفظ السلم، فانتساع دائرة علاقات العمل بين العمال و صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة، وسعت من دائرة احتمالات وقوع النزاعات أوسع و أشمل في العمل، حيث تخضع إلى إجراءات أولية وقائية تتمثل أساسا في تدخل المفتش و تعزيز و فتح قنوات الحوار و الاتصال مع الابتعاد عن التحيز.

<sup>1</sup> هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الريحان، للكتاب، 2006، ص 134.

و هنا يمكن حصر الدور الرقابي لجهاز التفتيش فيما يلي :

### أولاً: تقديم النصح و الإرشاد

إن تقديم المعلومات لجهاز التفتيش من طرف أصحاب النزاع و تزويدهم بها يساعدهم إلى حل هذه النزاعات قبل تطوره داخل المؤسسة المستخدمة فيؤدي ذلك إلى تحسينات.

تتجاوز في بعض الأحيان ما ينص عليه القانون<sup>1</sup> و يكمن هذا الدور في :

1- النصح و الإرشاد أثناء الزيارات التفتيشية و في هذه الحالة عادة مايكون تلقائي بالنسبة للمفتش فيؤديه دون تخطيط مسبق عندما يتلقى أسئلة عديدة من صاحب العمل أو ممثليه أو من العمال أنفسهم أو ممثليهم، و من ثم يقوم مفتش العمل بتزويدهم بالمعلومات و الإرشادات اللازمة لتنفيذ الأحكام القانونية بهذا النزاع.

2- النصح و الإرشاد لدى مكتب التفتيش و هذا المكتب يلجأ إليه العامل أو صاحب العمل طالبا النصح و الإرشاد أو عن طريق مبادرة مفتش العمل نفسه إلى طلب حضور الشخص المعني إلى مكتبه و ذلك في إطار متابعة قضية ما لكي يقدم له النصح و الإرشاد بشأن هذه القضية<sup>2</sup>.

3- النصح و الإرشاد من خلال عقد ندوات و إلقاء محاضرات و القيام بالحملات التوعوية و ذلك بواسطة وسائل الإعلام المختلفة كالصحف و المجلات المختلفة و بمشاركة جهاز التفتيش العمل في برامج مختلفة و إعداد و نشر مطبوعات على شكل نشرات أو كتب.

### ثانياً: الوقاية من أخطار العمل

يتعرض العمال أثناء أداء مهامهم إلى مخاطر يكاد أغلبها أن يكون متوقعا، مما يستوجب اتخاذ كل الاحتياطات الكافية و الوقائية اللازمة عند ممارسته لمهامه و الوقاية من مخاطر

<sup>1</sup>علي فيصل، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل دراسة مقارنة، العدد 82 ص ب المنامة، مملكة

البحرين، ط1، (د.س).

<sup>2</sup>يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، ص 89.

العمل حيث تعتبر من أحد أهم المجالات التي يتميز بها جهاز التفتيش و يمارس هذا الأخير هذا الدور وفقا لما يلي<sup>1</sup> :

1- المرحلة السابقة لبدأ العمل و لقد جاء في نص الاتفاقية الدولية رقم 81 في الجزء الأول منها الذي حمل عنوان المهمة الوقائية لإدارة التفتيش العمل و التي تضمنت ثلاثة بنود البند الأول ينص على أنه يتعين على كل من يرغب بإنشاء منشأة تجارية أو صناعية أو يحل محل غيره في هذه المنشآت، أو يباشر فيها عملا تعده السلطة المختصة مما يخضع لأحكام القانونية و الموكلة لجهاز التفتيش و عليه التأكد من تطبيقها.

و عليه وجب إخطار الإدارة المختصة بالتفتيش على العمل سواء كان مباشر أو بواسطة سلطة أخرى مختصة.

و الإخطار الذي ينص عليه البند الأول من هذه التوصية غرضه إعلام إدارة التفتيش حتى يتم إدراجها ضمن قائمة المنشآت التي تخضع للتفتيش، أما البند الثاني و الثالث من هذه التوصية فإنهما يضعان تنظيما لممارسة المفتشين لدورهم الوقائي من مخاطر العمل.

2- مرحلة أثناء القيام بالعمل حيث يتمثل في دور المفتش بمراقبة التجهيزات و المواد المستعملة في مواقع العمل، و يتضمن هذا الدور القيام بعدة أنشطة و اتخاذ العديد من الإجراءات، التي يستبعد منها عادة اللجوء إلى فرض الجزاءات على صاحب العمل و تقود المفتش في النهاية إلى توجيه النصح و الإرشاد إلى صاحب العمل و عماله<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: الدور الإداري لمفتشية العمل

تعتبر مفتشية العمل الجهاز المشرف إداريا على تطبيق قانون العمل و رقابتها إداريا و هي مظهر من مظاهر تدخل الدولة في الشؤون العمالية، لا تكمن اختصاصات مفتشية العمل فقط في رقابتها الميدانية لأماكن العمل و سلامة و صحة العمال و لا تكمن فقط في تعاونها مع الشركاء الاجتماعيين لممارسة اختصاصها، و إنما كلفت بمهام أخرى على مستوى عملها، و

<sup>1</sup> يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية، ص 132-133.

<sup>2</sup> علي فيصل مرجع سابق، ص100.

دون التنقل إلى الميدان لكن العكس و هو أن العمال وأصحاب العمل أو ممثليهم هم الذين ينتقلون إلى مقر مفتشية العمل المتخصصة في إقليمهم، إذ تختص مفتشية العمل أيضا بإعلام و تقديم النصح و إرشاد العمال و أصحاب العمل<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: الإعلام و التوجيه

من بين الاختصاصات الإدارية التي تقوم بها مفتشية العمل توجيه وإعلام الجمهور، و يقصد بالجمهور كل العمال و أرباب العمل الذين يتوجهون إلى مفتشيات العمل للاستفسار أو طلب المساعدة من خلال خلايا الإعلام التي تعتبر كهزمة وصل بينهم و بين مفتشية العمل، بات هذا الاختصاص هام في عالم الشغل مما جعل معظم دول العالم تأخذ به و تستحدثه و من بينها الجزائر التي كلفت مفتشية العمل ب: استقبال الجمهور و الاستشارة وتقديم النصح.

#### أولاً: استقبال الجمهور

إن استقبال الجمهور هو نشاط تقوم به مفتشية العمل و هو على جانب كبير من الأهمية، إذ تستقبل مصالح مفتشية العمل عدة متعاملين سواء كانوا عمال أو ممثلي الهيئات المستخدمة أو ممثلي العمال و تنصب غالباً انشغالات و استفسارات هؤلاء المتعاملين حول شتى الميادين التي تهتم حياتهم المهنية لاسيما في المجالات التالية<sup>2</sup>:

- علاقات العمل الفردية و الجماعية.

- الشروط العامة للعمل.

- الأجور وملحقاتها.

تمنح مفتشية العمل من خلال استقبال الجمهور، و هذا يمكن أن يكون في أيام معينة تحددها مفتشية العمل كأيام للاستقبال، فرصة لطرح انشغالات كل شخص يريد الاستفسار عن أي موضوع يشغله و له علاقة بالعمل و شرح أي نقطة غير واضحة من قانون العمل أو من أحكام

<sup>1</sup> المادة 01 ف01 و ف 03 من القانون 90-03 سالف الذكر.

<sup>2</sup> <http://www.algeriedroit.fb.dz.soumia.bouniba>, 14juin 2012 a 15:42.

الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية. إن استقبال الجمهور له دور توعوي وتحسيبي لأنه في غالب الأحيان يجنب حدوث نزاعات و خلافات في علاقة العمل

### ثانيا: الاستشارة وتقديم النصح

إن مهمة الاستشارة و تقديم النصائح، هي من بين الاختصاصات الإدارية لمفتشية العمل، و التي أصبحت تخصص لها معظم الدول حيزا معتبرا من الأهمية.

يعتمد العمال على مفتشي العمل ليشرحوا لهم و يقدموا لهم المعلومات و الإرشادات فيما يخص حقوقهم و واجباتهم، و الوسائل أكثر ملائمة لتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و التعاقدية. كذلك يقدمون نصائح و مساعدات للعمال و مستخدميهم و ممثليهم في إعداد العقود الجماعية و الاتفاقيات في العمل.<sup>1</sup>

يستشير العمال أو أصحاب العمل أيضا، مفتشي العمل في حالة ما إذا نشأ نزاع بين أطراف العمل، يقوم المفتش بنصح الأطراف بالطرق التي يجب إتباعها لتسوية نزاعهم، و كذلك الشيء نفسه عندما يقدم مفتش العمل نصائح حول الإجراءات التي يجب إتباعها للقيام بإضراب مشروع.

إن المشرع الفرنسي، مثله مثل المشرع الجزائري، خص مفتش العمل باختصاص إداري و هو الإعلام و الاستشارة و تقديم النصح و هذا الأخير يمكن أن يكون في حالات استثنائية حتى في مواقع العمل أثناء الزيارة الميدانية، أما إذا كان على مستوى مفتشية العمل، فإنه في غالب الأحيان يشارك ممثل عن لجنة النظافة و الأمن و شروط العمل في تقديم النصائح.

### الفرع الثاني: استقبال الشكاوى

بالإضافة إلى استقبال الجمهور من طرف مفتشية العمل، فهذه الأخيرة أيضا تتلقى شكاوى خاصة من طرف العمال حول تعسف أصحاب العمل في حقهم، فبالإضافة إلى هذه الشكاوى

<sup>1</sup> المادة 02 فقرة 2، 3، 5 من القانون رقم 90-03، مرجع سابق.

الشائعة و الكثيرة التي تتلقاها مفتشية العمل فتتلقى أيضا شكاوي من نوع آخر و ذو طابع خاص و هي شكاوي من طبيب العمل و شكاوي من أعضاء المصلحة الوقائية.

### أولاً: تلقي الشكاوي من طبيب العمل

في حالة ما إذا لاحظ طبيب العمل الظروف السيئة التي تحيط بالعمال<sup>1</sup> و التي تهدد حياتهم الصحية و المهنية من جهة تعرقل الإنتاج من جهة خاصة يمكن له أن يقدم إلى الهيئة المستخدمة مجموعة من الاقتراحات و الآراء المتعلقة بمهامه على شكل قرارات و في غالب الأحيان قد تكون ذات طابع طبي بحت،<sup>2</sup> يطالب فيها بتحسين ظروف العمل، أو يقرر بموجبها تغيير منصب أحد العمال، بسبب ضعف في صحته مما يجعله غير كفؤ لتولي ذلك العمل، و يتدخل أيضا حين تكون المؤسسة المستخدمة بصدد تطبيق التشريع المتعلق بالمناصب المخصصة للمعوقين حيث يراقب مدى توفر الشروط الضرورية لتشغيلهم ويتدخل مفتش العمل بناء على شكوى يرفعها طبيب العمل إلى مفتشية العمل في حالة ما إذا تقاعس أو رفض المثول لاقتراحات و الملاحظات التي اقترحها طبيب العمل.

### ثانياً: تلقي الشكاوي من أعضاء المصلحة الوقائية

يمكن لأعضاء مصلحة الوقاية الصحية و الأمن مندوبيهم تقديم شكوى إلى مفتش العمل و هذه المصلحة هي لجان متساوية الأعضاء و هذا حسب المادة 02 الفقرة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09<sup>3</sup> "تؤسس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن، تدعى في صلب النص" لجان المؤسسة "ضمن كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من 09 عمال ذو علاقة عمل غير محددة" وحسب نص المادة 06 من نفس المرسوم التنفيذي : تشارك لجان الوحدة في كل تحقيق يجري عند وقوع أي حادث عمل أو أي إصابة بمرض مهني، تبلغ الهيئة المستخدمة

<sup>1</sup> VILBOEUF Laurent-Paul, L'inspection du Travail : missions, organisation, fonctionnement les cahiers de l'INTEFP, p 41.

<sup>2</sup> قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون، الجزائر، سنة 2012، ص 84.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المؤرخ في 27 ذي القعدة 1425 الموافق لـ 08 يناير 2005، المتعلق بلجان متساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية. ج.ر عدد 04.

مفتشية العمل المختصة إقليمياً بنتائج التحقيق المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه في أجل لا يتجاوز ثمان وأربعين (48) ساعة "من خلال النصين المذكورين أعلاه فإذا لاحظ أعضاء المصلحة الوقائية في أي وقت كان تهاونا مفرطاً، ينذر باحتمال وقوع خطر يهدد امن و سلامة العمال، و عدم توفر شروط النظافة و الصحة، و تهاون المستخدم في توفير وسائل السلامة و الأمن للعمال مما يجعل حياتهم داخل الهيئة المستخدمة في خطر، فيمكن لأعضاء المصلحة الوقائية و الأمن أن يرفعوا تقريراً إلى صاحب الهيئة المستخدمة. و يطالبونه بالامتثال لقراراتهم، و في حالة تقاعسه أو عدم المثول لها، فقد منح لهم حق إعلام مفتش العمل المختص إقليمياً، الذي يتولى التصدي لذلك عن طريق قيامه بزيارة خاصة ليتفقد الأوضاع داخل الهيئة المستخدمة، و يتخذ بذلك الإجراءات اللازمة<sup>1</sup>

### خلاصة الفصل :

من خلال ما تطرقنا إليه في الفصل الأول للدور التي تلعبه مفتشية العمل في تسوية النزاعات الفردية المعروضة أمامها و رغم كل ما جاء في التشريعات الصادرة في هذا المجال و التي من خلالها تدعو لحماية الطبقة العمالية و ذلك باعتمادها جملة من القوانين الخاصة، التي تضي من شأنها مبدأ العدالة و السهر على إنشاء الهياكل الخاصة بها على المستوى الوطني و الدولي، إلا أن هذه الجهود التي يبذلها هذا الجهاز لا زالت تتأرجح و لم تعرف بعد المعنى الحقيقي لهذا الدور، حيث بقيت تفتقر للقرار الحاسم في إنشاء منظمة مختصة في فصل وتسوية النزاعات بصفة عامة، و النزاعات الفردية خاصة و ذلك بالطرق الودية و كذا حصر جهاز التفتيش من عدت صلاحياته و التي نراها اليوم، هي السبيل الوحيد للفصل فيها من خلال وضع صاحب السلطة تحت طائلة المتابعة القضائية و إبطاء قاعدة الصلح بين الأطراف و ما نشهده اليوم من وفرة القوانين و التشريعات و المراسيم التنفيذية التي تدور حول كيفية تسوية هذا النزاع، إلا أنها أصبحت لا تعبر و لا تساير و لا

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 09-05، مرجع سبق ذكره .



تعطي الحل و هذا راجع لسبب التطور الحاصل في ميدان العمل و لما يشهده العصر من متطلبات و تطلعات العمل و العمال.

كذلك أيضا أن كل التعديلات التي أدخلت من طرف المشرعين و الفقهاء لمسايرة هذا التطور، إلا أننا نرى أن النزاعات الفردية ما زالت إلى اليوم تعرض على جهاز التفتيش و كذا المحاكم المختصة و هذا راجع لعدم إلزامية بعض القوانين المعمول بها اليوم فلو منحت اليوم لجهاز التفتيش صلاحيات أكبر خاصة فيما يتعلق في مجال الهيئة المستخدمة على تطبيق القانون حرفيا تحت طائلة المتابعة القضائية التي بدورها تضع هذا الأخير تحت الضغط و هذا ما يجعله يتفادى كل هذه الخروقات التعسفية ضد العمال و بتطبيق القانون تطبيقا صحيحا.

## الفصل الثاني :

إجراءات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

يعتبر النزاع الفردي من أقدم النزعات عبر الزمن حيث كان جهاز التفتيش أو المفتش طرفاً مهماً في النزاع إلا أنه أصبح اليوم وهذا ما جاء في نص القانون 90-04 حيث حول هذا الدور من المفتش إلى مكاتب المصالحة من أجل حل هذا النزاع بين الطرفين ويكون ذلك من طرف لجنة مختصة تسمى اللجنة متساوية الأعضاء عبر كل مفتشية عمل، غير أنه يستلزم على طرفي النزاع الالتزام ببعض الإجراءات التي توصل إلى حل هذا النزاع بطريقة ودية، حيث تعتبر هذه الإجراءات شرطاً أساسياً لقبول هذه الدعوى وهو ما جاء في التشريعات الخاصة بتسوية النزاع الفردي وهذا ما جعل المشرع يسهل ويسرع في حل هذه الأخيرة وتخفيف الضغط على المحاكم.

وتعتبر عملية تسوية النزاع الفردي بالطريقة الودية بدورها هذا أحد السبل التي تؤدي إلى فتح باب الحوار بين الأطراف هذا من جهة ومن جهة أخرى الحفاظ على مقدرات المؤسسة.

### المبحث الأول : إجراءات التسوية الداخلية لمنازعات العمل الفردية

إن المشرع الجزائري أولى أهمية بالغة لتسوية المنازعات الفردية والذي حدد مفهومها صراحة في القانون 04-90 المتعلق بعلاقات العمل، حيث حدد هذا القانون مجمل الطرق و كفيات تسوية هذا النزاع و كذا الطرق التي تؤدي إلى ذلك من خلال الإجراءات المتبعة من طرف ما يسمى بمكتب المصالحة والمحاكم المختصة في هذا الشأن و ما جاء أيضا في الأنظمة والمعاهدات والاتفاقيات الجماعية المبرمة بين الدول و النظام العالمي للشغل وهذا ما سوف نتطرق له في هذا المطلب<sup>1</sup>.

#### المطلب الأول: نظام المصالحة في الجزائر وإجراءات التسوية الخارجية

من خلال كل ما جاء سابقا في القوانين السالفة الذكر من معاهدات و اتفاقيات دولية و التي من خلالها وضعت لبنة و طريف تسوية النزاع الفردي بين الأطراف و إلى سبل حله بالطرق الودية و هذا ما يضمن روح الاتصال المباشر و الحفاظ أيضا على المؤسسة المستخدمة نرى اليوم أنه ظهر جليا جاءت به هذه الأخيرة من شروط و إجراءات قانونية لحل النزاع الفردي بطريقة ودية و هو ما سوف نتطرق له في هذا الشأن.

#### الفرع الأول: إجراءات التسوية الداخلية عن طريق الاتفاقية الجماعية

إن إجراءات التسوية الداخلية لحل النزاعات الفردية التي جاءت في مضامين الاتفاقيات الجماعية الخاصة بالعمل و التي تطرقت إلى طرق معالجة النزاع الفردي داخل المؤسسات تعتبر من بين الخطوات التي يجب على الطرفين اللجوء إليها، إذ هي الأصل في التسوية الودية الداخلية لهذا النوع من النزاع و هذا ما جاء في القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية خاصة المادة "03" و"04"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> القانون 04-90 ، المتعلق بتسوية نزاعات العمل ، سالف الذكر.

<sup>2</sup> عبد الله عشاش، تسوية النزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 35.

حيث تعتبر الاتفاقية الجماعية للعمل هو اتفاق حاصل بين مجموع العمال يمكن حصره في أمرين الأمر الأول يمكن أن تكون هناك نقابة داخل المؤسسة المستخدمة و هو الشيء التقليدي و الأمر الثاني يكون عن طريق انتخاب ممثلين عن العمال يقومون بالدفاع عن حقوقهم مع الهيئة المستخدمة.

و المشرع الجزائري يلزم طرفي النزاع على وضع قواعد و إجراءات و التي من خلالها تضمن لهذين الأخيرين التكفل بتسوية النزاعات الفردية داخل المؤسسات و ذلك من خلال التفاوض و هذا ما جاء به القانون 04-90 المنبثق أساسا بموجب تشريعات العمل الصادرة عام 1990 التي فتحت بدورها مجال أوسع أما الهيئات المستخدمة و هذا من أجل وضع قواعد تنظم و تتكفل بالمشاكل العمالية داخلها<sup>1</sup>.

كما أن هذه الاتفاقية تنص صراحة على جملة من الإجراءات المعمول بها كاحترام السلم التصاعدي للمؤسسة و كذا إلزاميتها بالإجابة و الرد على انشغال هذا العامل خلال فترة معينة لحل النزاع الفردي<sup>2</sup>.

و من بين ما جاء في الاتفاقية هو ما جاء في القانون 04-90 خاصة المادة 120 منه و التي نصت على مايلي :

التصنيف المهني.

مقاييس الأجور، بما فيها ساعات العمل و توزيعها.

التعويضات المرتبة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.

<sup>1</sup> عبد الله خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، دار العثمانية، الجزائر، سنة 2016، ص 104-105.

<sup>2</sup> 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 2016/09/28.

المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل.

كيفية مكافئة فئات العمل المعنيين بالمردودية.

تحديد النفقات المصرفية

فترة التجريب و الإشعار المسبق.

مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعيات الصعبة أو التي تتضمن فترات التوقف عن النشاط.

المتغيرات الخاصة.

إجراءات المصلحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.

الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.

ممارسة الحق النقابي.

مدة الاتفاقية و كيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها.

من جهة أخرى نجد أن المادة 03 و 04 من قانون 04-90 المتعلق بنزاعات العمل الفردية و التي بدورها تخول للاتفاقية الجماعية تحديد الإجراءات الداخلية المعمول بها داخل الهيئة المستخدمة لحل هذه النزاعات الفردية كما هو منصوص عليها بعض الاتفاقيات الجماعية مثل الاتفاقيات الجماعية الخاصة بصناديق الضمان الاجتماعي التي حددت القواعد الأساسية لتسوية النزاع الفردي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> المادة 03 و 04 من القانون رقم 04-90 المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

## الفرع الثاني: إجراءات التسوية الداخلية عن طريق القانون

جاء في نص المادة "04"<sup>1</sup> من القانون 90-04 على أنه ضرورة عرض النزاع داخل الهيئة المستخدمة على المسؤول المباشر في العمل و الذي عليه تقديم جواب أو رد على الإشكال المقدم من طرف العامل خلال فترة زمنية تقدر بثمانية أيام من تاريخ الإخطار، و في حالة عدم وجود أي تجاوب من هذه الأخيرة و يجب لزوما على العامل رفعه مرة أخرى على الهيئة المستخدمة لذات المؤسسة<sup>2</sup>.

و قد يكون التظلم إلى صاحب العمل مباشرة لكونه هو الأقدر على الاستجابة لمطالب العامل، و الأقدر على إنهاء حالة النزاع الفردي للعمل من خلال مسامحته للعامل رغم ثبوت خطئه المهني<sup>3</sup>.

كما يلزم العامل الهيئة المستخدمة تقديم ردا كتابيا كما هو معمول به في فترة لا تزيد عن خمسة عشر يوم من تاريخ الإخطار و هذا ما يعجل بتسوية هذا النزاع في مدة زمنية أقصر و هذا بضمان حق العامل و مكتسباته الممنوحة له قانونا إما بقبول هذا الإجراء أو رفضه في كلتا الحالتين<sup>4</sup>.

أما في حالة تمسك صاحب العمل برأيه و بالتصل من واجباته المفروضة عليه وفقا للقانون الداخلي للمؤسسة و إلى شروط العقد التي تم إبرامها مع العامل فيكون عليه لزاما عرض هذا النزاع على جهاز التفتيش أو أي هيئة قانونية يخولها له القانون و يراها حلا له شريطة أن تكون ذات صلة بهذا النزاع.

المادة 04 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 06 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل.

<sup>2</sup> هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية، ص 103.

<sup>3</sup> مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، النشر الجامعي الجديد (نشر، طباعة، توزيع)، تلمسان-الجزائر، 2017، ص 57.

<sup>4</sup> أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص 12.

و الملاحظ على نص المادة الرابعة لهذا النص أنها تضع أي أثر لهذا التعسف من صاحب العمل في عدم الرد و هذا ما يسمح له التلاعب بمصير العامل و استغلال هذه الثغرة القانونية لصالحه، حيث كان من الضروري على الهيئة المستخدمة عدم تسليط العقوبة على العامل الذي ارتكب خطأ إلا بعد استكمال كل الإجراءات التسوية لحل هذا النزاع وكذا اعتماد أسلوب التظلم المعمول به إداريا و ذلك بتقديم تظلم للهيئة الصادرة لهذا القرار لإعادة النظر في العقوبة أو سحبها نهائيا و هذا ماجا صريحا و إلزاما بضرورة قبول الطعن في القرارات الصادرة عن الهيئة المستخدمة في نص المادة 169 من قانون الإجراءات المدنية<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: إجراءات التسوية الودية القانونية

إن أي علاقة عمل تربط بين العامل و صاحب العمل حول مضمون العقد و التزامات الطرفين أو على أحد الحقوق التي تلزم هذين الأخيرين للوفاء بها و التي تقوم عليها أو تبنى هذه العلاقة قد ينجر عليها عدم الاستقرار داخل المؤسسة ذاتها.

كما أنه عند عدم استعمال التعسف الصادر من طرف صاحب العمل و تقيدته بالإجراءات القانونية المعمول بها قد ينقض من حدة هذا الصراع والذي بدوره يحسن العلاقة بين الطرفين، و أن أي استعمال للتعسف الإداري من طرف هذا الأخير قد ينجر عليه ما جاء في نص المادة 275 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و في هذا المطلب نبين الإجراءات التي يقوم بها العامل إذا أحس بالظلم من طرف صاحب العمل<sup>2</sup>

المادة 169 من القانون الإجراءات المدنية والإدارية المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير 2008 ج ر

<sup>1</sup> العدد 21 .

<sup>2</sup>المادة 275 من القانون سالف الذكر.



## الفرع الأول: إجراءات التسوية عن طريق تقديم تظلم و التوفيق الإداري

### أولاً: إجراءات التسوية عن طريق تقديم تظلم

حيث يتعين على أي عامل اللجوء لهذا الإجراء الإداري عندما يحس أن صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة مارست الضغط الإداري أو تعمد هذا الأخير ضرب عرض الحائط القوانين الداخلية للمؤسسة وكذا عدم تقبل التسوية الداخلية لحل هذا النزاع ومن خلال هذا الإجراء القانوني يمكن حل هذا الأخير وفقاً لما جاء في التشريعات المعمول بها، فالمشرع حدد الخطوات التي يجب أن تتخذ أثناء سير هذا النزاع وهذا برفع تظلم مكتوب من طرف العامل إلى المسؤول المباشر الذي يستوجب عليه إجابة المعني في ثمانية أيام من تاريخ الإخطار، كما و في حالة عدم الرد يتجاوز العامل لمسؤوله ليقدم مرة أخرى تظلم لدى الهيئة المستخدمة الذي يلتزم كذلك بالرد في مدى أقصاه خمسة عشر يوم من تاريخ الإطار كما أشرنا إليه سابقاً، كما جاء في القانون 04-90 سالف الذكر<sup>1</sup>.

### ثانياً: إجراءات التسوية عن طريق التوفيق الإداري

يعتبر إجراء التسوية عن طريق التوفيق الإداري من بين الإجراءات التي يلجأ إليها العامل في حال فشل الإجراء الأول، حيث يستوجب على العامل طلب إلى الجهة الإدارية المختصة مرفقاً بذلك كل الوثائق الثبوتية و المستندات، فيتم من خلال ذلك استدعاء طرفي النزاع إلى مفاوضات مباشرة لتسوية هذا الخلاف بطريقة ودية و في حال حصول رضا بين الطرفين فيتم بذلك تحرير محضر صلح بينهما<sup>2</sup>.

كما يعتبر إجراء التسوية عن طريق التوفيق الإداري من الإجراءات التي يمكن للعامل عدم المضي فيها واللجوء مباشرة للقضاء و هذا ما جعل هذا الإجراء لا يمكن الاعتماد عليه في تسوية هذا النزاع، لأنه إجراء يقتضي بالضرورة تقديم تظلم لدى الهيئة المستخدمة أو

<sup>1</sup> القانون 04/90 سالف الذكر.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، مرجع سبق ذكره، ص 97.

الطعن في القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية، و هذا وفقا للمادة 275 من القانون الإجراءات المدنية لأن كل نزاع يتبع فيه العمل بأحكام هذه المادة تختص به المحاكم الإدارية دون غيرها أي الغرف الإدارية على مستوى المجالس القضائية<sup>1</sup>.

كما يقتضي هذا الإجراء عرضه على بعض الأجهزة المختصة و المعتمدة كمكاتب العمل و وزارات العمل وهذا من أجل وصول الطرفين لتسوية ودية قبل لجوء أحد الطرفين إلى ما يسمى بالقضاء المختص بفض هذه النزاعات.

### الفرع الثاني: إجراءات التسوية عن طريق إخطار صاحب العمل ومفتش العمل

من خلال دراستنا السابقة جهاز التفتيش و كذا صلاحيات مفتش العمل في إجراء المصالحة من خلال التسوية الودية لخلافات العمل الفردية نذكر ما جاء في الأمر 33-75 المتعلق باختصاص مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية خاصة ما جاء قبل إصلاحات 1990، الخاص بالقوانين و التشريعات المعمول بها، حيث أوكلت له مهام حل النزعات الفردية العمالية، و اعتبرته شرطا جوهريا قبل إحالة الخلاف على المصالح القضائية و هذا من أجل إتاحة الفرصة أمام الطرفين لإيجاد حل للخلاف وكذا وضع رؤى توافقية و عدم إلحاق الضرر بأحدهما، و هو ما جاء صراحة في الفقرة الرابعة من المادة الثالثة من القانون السالف الذكر " تكلف مفتشية العمل و الشؤون العامة الاجتماعية، في إطار مهمتها بالقيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل"<sup>2</sup> و هذا طبقا أيضا للمادة الأولى من الأمر 32-75 المتعلق بالعدالة في العمل و التي جاء نصها "لا يقبل رفع القضية إلا إذا

<sup>1</sup> رشيد واضح، المنازعات العمل الفردية في ظل إصلاحات الاقتصاد في الجزائر، دار هومة، بوزريعة الجزائر، 2003، ص 26 .

<sup>2</sup> الأمر رقم 33-75 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق لـ 29 أبريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل، ج ر ، العدد 17 ، سنة 1975.

تثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية، و لم يتوصل هذا الأخير إلى توافق إداري<sup>1</sup>.

و من خلال نص هذين المادتين يتضح لنا أنه لا يمكن للعامل أن يرفع تظلمه لدى المصالح القضائية إلا بعد عرضه و مناقشته على تسوية ودية و يكون ذلك عن طريق المصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية المختصين إقليميا.

كما أن المشرع الجزائري أسقط هذا الإجراء بموجب ما جاء في القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل حيث أوكل مهمة إجراء المصالحة إلى مكتب المصالحة الذي استحدثه بموجب القانون رقم 90-04 الخاص بمنازعات العمل الفردية خاصة المواد 05 و 06 و 07 و 08 منه.

و عليه فإن جهاز التفتيش في بلادنا يعتبر مثلا أسى لما جاء في منظمة العمل الدولية التي أشادت و أسهبت في تمجيد التجربة الجزائرية الرائدة في هذا المجال و اعتبرتها أحسن تجربة<sup>2</sup>.

### المبحث الثاني: إجراءات التسوية الخارجية لمنازعات العمل الفردية

إن ما جاء في قانون تسوية المنازعات الفردية لما لهو من مزايا تسمح له باستعمال كل الطرق و الوسائل القانونية من أجل حل سلمي ونهائي في بعض الأحيان لهذه المنازعات والخلافات العمالية التي تحدث تصدعا داخل الهيئات المستخدمة.

و الذي بدوره يقوم بتسوية هذه الخلافات تسوية ودية سلمية قبل حدوث أي خلاف، وهذا حفاظا على العلاقة الودية بين الطرفين، و عملا بمبدأ استمرارية العمل الذي من شأنه لا

<sup>1</sup> الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق لـ 29 أبريل 1975، المتعلق بالعدالة في العمل، العدد 39، 1975.

<sup>2</sup> المادة 04 القانون 90-04 سالف الذكر.

يحمل أي عبء على الطرفين بإخلال التزاماتهم القانونية أو التنظيمية و كذا ربحا للوقت و تجنباً دخول أي طرف ثالث من شأنه يعرقل أو يبطئ هذا الإجراء لكون هذا قد يؤثر سلباً على علاقة الطرفين المهنية و هذا ما سوف نتناوله في هذا الشأن.

### المطلب الأول: نظام المصالحة في الجزائر و إجراءات التسوية الخارجية

يعتبر إجراءات المصالحة من بين أهم الإجراءات التي يتبعها العامل قبل اللجوء إلى القضاء في فصل أو حل هذا النزاع ودياً، حيث تميز هذا الإجراء بعدة مميزات منها ضرورة و إلزامية سلك هذا الإجراء قبل اللجوء إلى القضاء المختص في هذا المجال يهدف النقادي ما قد ينجم عن هذا الصراع من انزلاق وأضرار بمصالح المؤسسة و تؤثر العلاقة بين العامل و صاحب العمل بإضافة إلى كون جل النزاعات التي تحدث في جميع المؤسسات تكون في أغلبها نزاعات يمكن حلها عن طريق التشاور و التفاهم بين العامل و صاحب العمل دون اللجوء إلى حلها خارجياً و ذلك بالاستعانة بالقضاء و ما ينجر عنه من تبعيات مادية و غيرها.

### الفرع الأول: نظام المصالحة في الجزائر

و المقصود بالمصالحة هو ذلك الأجراء الصادر الذي يقوم به طرف ثالث يتمثل في مفتش العمل أو مكتب المصالحة يهدف إلى تقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة نتيجة إخلال أحد الطرفين بالتزاماتهم التي تربط علاقتهما التعاقدية<sup>1</sup>، و في هذا الصدد نجد أن المشرع الجزائري تظم هذا الإجراء المتعلق بتسوية المنازعات الفردية و ذلك من خلال إنشاء لجنة متساوية الأعضاء داخل المؤسسة ذاتها و هو ما ظهر جلياً في نص المادتين 26 و 27 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية و في العمل و التي فحواهما<sup>2</sup> :

<sup>1</sup>أحمية سليمان ، علاقات العمل الفردية ، مرجع سابق .

<sup>2</sup> المادتين 26-27 من القانون 04-90، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية.

" في إطار محاولة المصالحة الواردة في المادة 19 من هذا القانون يتم إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا".

يقوم مفتشية العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع وتحسب مدة 08 أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف كما يظهر لنا جليا أنا نظام المصالحة في بلادنا قد مر بمرحلتين أساسيتين:

### 1- المرحلة الأولى:

بعد الاستقلال عرف الجزائر نظام التبعية وذلك من خلال الإبقاء على القوانين الفرنسية والتي من خلالها، كانت النزعات الفردية من اختصاص المجالس العمالية المتكونة من قضاة عمال و قضاة أصحاب عمل لتتحول بعد ذلك بموجب الأمر 65-278 المتعلق بالتنظيم القضائي، حيث أوكلت المهمة إلى القسم العمالي الذي يتكون من قاض و ممثلين عن العمال و ممثلين عن أرباب العمل<sup>1</sup>.

إلا أنه تغير الحال في سنة 1975 بموجب الأمر 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل بتغيير الجهة القضائية المخولة قانونا إلى قسم يسمى القسم الاجتماعي ميزته أنه يقتصر على التمثيل العمالي ولي إثبات هذا أمر صدر أمر آخر في نفس السنة يمنح هذه الصلاحية لمفتش العمل و هو ما جاء في الأمر 75-33 السالف الذكر لاسيما المادة 03 و 04 منه إلى غاية ما جاء في الإصلاحات التي قامت بها الدولة.

### 2- المرحلة الثانية :

حيث عرفت هذه المرحلة إصلاحات سياسية شهدتها البلاد و هو ما ظهر جليا في دستور 1989 الذي عرف انفتاح البلاد على مصرعيها في كل المجالات، الأمر الذي جعل المشرع

<sup>1</sup> أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص ، 14.

الجزائري إلى إحداث ثورة في هذا المجال من خلال سن القوانين منها القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل والقانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية وكذا القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و في ظل هذا التطور الحاصل الذي عرفتها البلاد عرف المشرع الجزائري في هذا الإطار تحويلا جذريا في هذا الخصوص حيث انتزعت مهمة المصالحة التي كلف بها مفتش العمل بموجب القرار السالف الذكر إلى مكاتب المصالحة بموجب القانون 90-104<sup>1</sup>.

و بذلك أصبحت المصالحة من بين المهام التي أوكلت لمكاتب المصالحة و التي بدورها تجعل العلاقة بين طرفي النزاع من الحالة السلبية إلى الحالة الإيجابية التي ترضي الطرفين و كذا الحفاظ على علاقة العمل الودية بينهما و أصبح مفتش العمل عبارة عن همزة وصل بين العمال و مكاتب المصالحة.

وعليه نجد أن جل التشريعات والقوانين العمالية ارتأت إلى استحداث نظامين لهذا النوع من المصالحة و هذا ما سوف نتطرق إليه في محورين:

#### أولا: نظام المصالحة القانونية

حيث أوكل المشرع في مختلف التشريعات العمالية مهمة الفصل في النزاعات الفردية إلى القضاء المختص، و هذا باعتباره الجهاز الضامن لجميع الحقوق و ذلك من خلال تحقيق العدالة، و لكون اعتبار علاقة العمل بين طرفين النزاع تعرف نوع من عدم الاستقرار، و هذا ما يحد من تصرفات صاحب السلطة في استعمال سلطته التعسفية.

عمارة نعورة، محاضرة علاقة العمل الفردية وتسوية النزاعات الناتجة عنها، الندوة الوطنية للقضاء، سنة 1995، ص

95<sup>1</sup>.

كما أن علاقة العمل باعتبارها علاقة قانونية تحمل في طياتها نزاع قد يثور في أي وقت، فمند نشوء علاقة العمل إلى حين انتهائها تثار نزاعات بين العمل وصاحب العمل حول مجموعة من القضايا تختلف من حيث طبيعتها و موضوعها<sup>1</sup>.

فالمشرع عبر صراحة عن ذلك في جميع التشريعات المعروفة و فرض عليها إنشاء آليات و هيئات من خلالها تقوم أطراف النزاع باللجوء إليها و حل النزاع بطرق ودية و بدون جهد و هذا ما سمي بجهاز التفتيش الذي يعتبر من بين أهم هذه الأجهزة الرقابية التي تساعد على حل الخلاف بهدف الاستقرار الداخلي للمؤسسة و الوقاية من النزاعات العمالية.

كما يمكن الإشارة هنا إلى الاتفاقية الجماعية الدولية رقم 81 الخاصة بمفتشية العمل و اختصاصاتها الصادرة عن مكتب العمل الدولي سنة 1974 التي لم تدرج مهمة إجراء المصالحة في مهام مفتش العمل، و هي النقطة التي أفاضت الكأس، حيث عمدة بعض الدول إلى إدراج هذه المهام ضمن مهام جهاز التفتيش<sup>2</sup>.

و بهذا الخصوص نجد أن التوصية 133 المرافقة للاتفاقية الدولية رقم 129 المتعلقة بتفتيش العمل في المجال الفلاحي المصادق عليها سنة 1969 قد تجاوزت هذا و لو بصفة مؤقتة، و هذا عند السماح لمفتشية العمل بالتدخل لحل النزاع عن طريق المصالحة.

فالمشرع الجزائري فقد منح لجهاز التفتيش دورا أساسيا في الوقاية من النزاعات الفردية، حيث قرب وجهات النظر بين أطراف النزاع، و هذا من خلال الدور الرقابي الممنوح لهذا الجهاز و ذلك من خلال متابعة التطبيق الصحيح لهذه التشريعات المعمول بها وفقا لما جاء به الأمر 33-75 السالف الذكر و المتعلق بمفتشيه العمل و الشؤون الاجتماعية و كذا الأمر 32-75 السالف الذكر أيضا، بالإضافة إلى أن المشرع الجزائري اعتبر إجراء المصالحة

<sup>1</sup> علي صقلي، نزاعات الشغل، الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن، ص 98.

الاتفاقية الجماعية الدولية رقم 81 الخاصة بمفتشية العمل واختصاصاتها الصادرة عن مكتب العمل الدولي سنة 1974 .

إجراءا جوهريا يستطيع من خلاله العامل رفع دعوته أمام القضاء المختص و هذا استنادا للمادة 02 من الأمر 32-75 و التي نصت على "لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية المختصة إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم" كما نجد أن نص المادة 03 و 04 من الأمر 33-75 السالف الذكر على أنها اعتبرت أن إجراء المصالحة على مستوى هذا الجهاز من بين أهم المهام الرئيسية لمفتش العمل، حيث أوكلت مهمة المصالحة القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل ويعتبر ذلك شرطا جوهريا وشكليا لقبول رفع الدعوى أمام القضاء أمام القضاء المختص<sup>1</sup>.

و من خلال هذا نجد أن المشرع الجزائري أعطى أهمية كبيرة لجهاز التفتيش من خلال هاتين المادتين اللذين اعتبرا إجراء المصالحة المسبقة أهم هذه الإجراءات و هذا ما جعل هذا الأخير يحسن التصرف بهذا الإجراء ضرورة عدم تؤثر العلاقة بين العامل وصاحب العمل هذا من جهة و من جهة أخرى إرساء روح المسؤولية و التشاور و الحوار بهدف عدم إلحاق الضرر بمصالح الطرفين و الحفاظ على العلاقة التعاقدية التي تربط بينهما.

### ثانيا: نظام المصالحة الاتفاقية

و المقصود بهذا النظام هي عبارة عن مجموعة الآليات و الإجراءات التي يقرها أطراف الاتفاقية الجماعية بموجب مقتضى المادة 03 من القانون 04-90 السالف الذكر المعدل و المتمم و التي جاء نصها "يمكن للمعاهدات و الاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة" و في حالة فشل هذه الأخيرة في الوصول إلى حل نهائي يمكن للعامل اللجوء إلى المصالحة وفقا للمادة

<sup>1</sup> الأمر 32-75، المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق لـ 29 أبريل 1975، المتعلق بالعدالة في العمل، ج.ر.العدد، 39، الصادرة في 1975/05/16. والأمر 33-75، المؤرخ في 1975/04/29، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج.ر.العدد، 39، الصادر في 1975/05/16.



04 من القانون 90-04 و هذا ما جعل جل التنظيمات المعمول بها تلزم المؤسسات و القطاعات بضرورة إنشاء لجان مصالحة تتمثل في استحداث لجنة على المستوى الداخلي تسمى لجنة المتساوية الأعضاء عند فشل هذه الأخيرة<sup>1</sup>.

و من خلال هذا يتبين لنا بأن المشرع الجزائري ولى اهتماما كبيرا للمصالحة الاتفاقية عند حدوث أي نزاع فردي و عند حدوث أي اختلال أو فشل بوادر المصالحة الاتفاقية فيتعين على الطرفين اللجوء إلى المصالحة القانونية شريطة تكون قد عرضت على مكتب المصالحة<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: إجراءات التسوية الخارجية عن طريق المصالحة

تعتبر المصالحة من بين الإجراءات الأكثر مرونة على غرار الإجراءات القانونية الأخرى فهي تقوم من خلال الصلاحيات المخولة لها بالقيام بعملية و دور محوري بين العامل و ممثلي العمل وذلك بالتشاور و تقريب وجهات النظر بين الأطراف حول نقاط الخلاف و هنا يمكننا أن نقوم بتعريف هذا الإجراء من خلال ما حددته القوانين و التشريعات العمالية.

**01- التعريف اللغوي:** تعني المصالحة إنهاء الخصومة حيث يقال صلح صلاحا، صلوحا بمعنى زال عنه الفساد و أصلح بينهما أو ذات بينهما، أي أزال ما بينهما من عداوة و شقاق كما يعرف أيضا على أنه إنهاء الخصومة، فنقول لصالحه و صلاحا، إذا صلاحه و صفاه، و نقول صالحه على شيء أي يسلك معه مسلك المسالمة في الاتفاق، و صلح الشيء إذا أزال عنه الفساد<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 03 و 04 من القانون 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية أنظر كذلك، قوريش بن شوقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر 2001-2002.

<sup>2</sup> الأمر 75-132 المؤرخ في 29 أبريل، 1975، المتعلق بالعدالة في العمل، ج ر ع، 39، الصادرة في 16 ماي 1975

<sup>3</sup> يحيياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2012-2013، ص 44.

02- **التعريف الاصطلاحي:** لقد أثار مصطلحي الصلح المصالحة جدال حول توحيد التعارف وهناك من يرى أن الصلح عبارة عن عقد ينهي النزاع يتنازل كل طرف عن جزء من إدعاءاته بينهما المصالحة هو إجراء يقوم به الشخص الثالث و يقرب وجهات النظر بين الطرفين، خاصة بالنظر للمصطلحات المستعملة من طرف المشرع الفرنسي و هو الذي يستخدم مصطلح TRANSACTION و الذي يعني الصلح و يستخدم مصطلح CONCILIATAION الذي يعني المصالحة، و لكن لا بد من الاعتماد في التحليل على المصطلحات التي أستخدمها المشرع الجزائري و بالعودة إلى الجانب النظري و التطبيقي نجد أنه لا يوجد ما يثبت بأن هناك فرق بين المصطلحين في المعنى<sup>1</sup>.

#### أولاً: تشكيل و انتخاب مكتب المصالحة

وفقا لنص المادة السادسة (06) من القانون 90-04 يتشكل مكتب المصالحة من لجنة متساوية الأعضاء مكونة من عضوين (02) من ممثلي العمال وعضوين (02) من ممثلي المستخدمين، حيث يتم تداول رئاسة المكتب بالتناوب بالنسبة لكلا الطرفين، و هذا لمدة ستة (06) أشهر مرة من ممثلي العمال، و أخرى من ممثلي المستخدمين<sup>2</sup>.

و لضمان السير الحسن و عدم تعطيل الإجراءات و ربحا للوقت، وضع المشرع في نص المادة 07 من نفس القانون أعضاء احتياطيين يستخلفون هؤلاء العمال في حالة غيابهم، حيث يتم تعيين مساعدون و أعضاء إحتياطيون بضعف عدد المساعدين و الأعضاء الأصليين لدى كل محكمة و لكل مكاتب المصالحة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عروي عبد الكريم، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية الصلح والوساطة القضائية طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2011-2012، ص 12.

<sup>2</sup> المادة 06 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردي.

<sup>3</sup> عبد الكريم بوحميده، الطرق الودية لتسوية النزاعات الفردية، في ظل القانون 90-04 .

و يتم انتخاب مساعدون العمال و الأعضاء العاملون لمكتب المصالحة لمدة ثلاثة (03) سنوات، من قبل ممثلين عن عمال الشركات و المؤسسات التي تقع في دائرة الاختصاص المحلي للجهة القضائية المعنية و هذا بضرورة توفر الشروط التالية<sup>1</sup> :

أن يكون ذو جنسية جزائرية.

أن يكون ذو خمسة وعشرون سنة على الأقل يوم الانتخاب.

أن يكون ممارس للمهنة بصفة عامل أو مستخدم لمدة خمس سنوات.

أن يتمتع بكامل حقوقه المدنية والسياسية.

كما منع القانون اختيار و انتخاب هؤلاء في حالة وجود مايلي :

الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة و الذين لم يرد إليهم الاعتبار.

المفلسون الذين لم يرد إليهم الاعتبار.

المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة.

العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين (02) بسبب عرقلة حرية العمل.

قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية.

في الأخير نشير إلى أن تعيين المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة يكون بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا من بين المترشحين محليا من بين المنتخبين المذكورين أعلاه وفقا لما نصت عليه المادة 09 من القانون 04-90<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> عبد الكريم بوحميذة ، الطرق الودية لتسوية النزاعات الفردية، في ظل القانون 04-90.

و ما يمكن ملاحظته في تشكيل و تكوين مكاتب المصالحة أن المشرع الجزائري لم يشترط في الأعضاء تأهيلا أو مستوى أو منصبا معيناً، حيث أنه من غير المنطقي أن يتساوى العمال البسطاء و اللذين يكونون مبتدئين و بدون مستوى علمي مع ممثلين عن الهيئة المستخدمة و اللذين غالبا ما تكون لهم خبرة و تأهيل مهني عال، و هو ما يجعلهم يستغلون هذه القدرات لفرض وجهات نظر أو ممارسة ضغط على العمال، و لو كان بطريقة غير مباشرة، كالوعود أو حتى التهديدات في بعض الأحيان، بكونهم أصحاب السلطة و القرار في المؤسسات.

و بطبيعة الحال يتمتع المساعدون و أعضاء مكتب المصالحة بعدة حقوق، كما عليهم عدة واجبات القيام بها، من خلال تواجدهم في هذا المكتب من أجل السير الحسن له، و القيام بمهام على أحسن وجه.

و بالتالي المسؤولية المرتبطة بهذا المنصب تستوجب الحرص عليه نظرا للدور الفعال و الإيجابي الذي يقوم به هؤلاء في تسوية النزاعات الفردية بالطرق الودية لحماية علاقة العمل.

### ثانيا: اختصاصات مكتب المصالحة

على خلاف بعض التشريعات التي تعتبر إجراء المصالحة من الدعوى القضائية تذل ضمن اختصاص المحاكم المختصة بمنازعات العمل، يستوجب فيها وجود مكتب مصالحة في كل قسم من الأقسام محاكم عمل، يتولى القيام بها بحل ودي للخلاف القائم بين الطرفين قبل دخولها حيز التقاضي، فإن التشريع الجزائري يعتبر إجراء المصالحة جوهريا قبل دخول المنازعة و عرضها أمام الجهات القضائية، حيث جاء في مضمون المادة 19 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية إجبارية المرور عبر مكتب المصالحة في كل

<sup>1</sup> المادة 09 من القانون 04-90 السالف الذكر.

خلافات العمل الفردية، و هذا قبل مباشرة أي دعوى قضائية، إلا في حالات استثنائية منها<sup>1</sup>:

أن يكون إجراء المصالحة في حالة إقامة المدعى عليه في الخارج (خارج التراب الوطني) أو في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل.

كما يستثنى من مجال اختصاص مكتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل و التي يكون طرفا فيها الموظفين والأعوان الخاضعين للقانون الأساسي للمؤسسات و الإدارات العمومية.

و من خلال الصلاحيات المخولة لمكتب المصالحة في فصل نزاعات العمل الفردية عن طريق التسوية الودية، نجد بأن هناك اختصاصيين لهذا المكتب يسمح لهؤلاء بالقيام بمهامهم يكمن الأول في الاختصاص النوعي و الذي يرتبط بنوع النزاع، و الثاني بمكان وقوعه و المسمى بالاختصاص المحلي و هذا ما سوف نتطرق إليه بالتفصيل.

### 1- الاختصاص النوعي :

حيث ينظر مكتب المصالحة في كل النزاعات التي يحكمها قانون علاقات العمل 90-11 سواء وقعت هذه النزاعات في مؤسسة عامة أو خاصة، و بالتالي يستثنى من الاختصاص هذه المكاتب، المنازعات الفردية التي تقوم بمناسبة علاقات عمل خارجة عن مجال تطبيق هذا القانون مثل منازعات العمل الخاصة بالموظفين و الأعوان العموميين الخاضعين لقانون الوظيفة العمومية، و عامة المشابهين لهم مثل القضاة و العمال المدنيين في الدفاع الوطني.

### 2- الاختصاص المحلي :

أما الاختصاص المحلي فيكون فيكون في الاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل، وفقا لما تنص عليه المادة 02 من المرسوم التنفيذي 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين و أعضاء مكتب المصالحة و التي جاء فيها "يؤسس لكل دائرة اختصاص

<sup>1</sup> عبد الكريم بوحميده ، الطرق الودية لتسوية النزاعات الفردية في ظل القانون 90-04.

إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل و تسويتها..." كما "...يمكن إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل، بقرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية و وزير العدل و وزير الاقتصاد" و حتى لا تتضارب الاختصاصات الإقليمية لهذه المكاتب، في هذه الحالة، فإن المادة 03 من نفس المرسوم تنص على "في حالة تعدد مكاتب المصالحة في نفس دائرة مفتشية العمل، يحدد مجال اختصاصها الإقليمي، و مقر كل واحدة منها بموجب قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية و وزير العدل" أما في حال وجود مكتب المصالحة واحد في الدائرة فإنه يوجد بمقر مفتشية العمل وبصلاحياتها وفقا للمادة 04 من نفس القانون<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: الأساس القانوني للمصالحة

إن المشرع الجزائري كغيره من المشرعين في دول العالم أعطى أهمية و اهتمام كبيرا وجليا و هذا ما ظهر جليا في التنظيمات و القوانين المعمول بها في تنظيم علاقات العمل الفردية و الجماعية و هذا الاهتمام ظهر جليا، من خلال سن الأحكام المتعلقة بالوقاية بالنزاعات الفردية منها والجماعية ، و هذا ما جاء في قانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل وكذا إسناد مهمة إجراء المصالحة إلى مكتب المصالحة عوضا عن مفتش العمل و ذلك بموجب القانون 90-04 الخاص بنزاعات العمل الفردية، و هذا ضمن أطر خاصة<sup>2</sup>.

و من هنا يكمن الأساس القانوني للمصالحة في تسوية المنازعات العمل الفردية في العمل في إجراء الصلح في هذا المجال، حيث يظهر أساسه جليا في المادة الأولى من الأمر 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل و كذا الأمر 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل

<sup>1</sup> عبد الكريم بوحميده ، مرجع سبق ذكره.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، المصالحة ودورها في حل النزاعات، الفكر البرلماني ،في القضايا والوثائق البرلمانية يصدرها مجلس الأمة الجزائر، العدد 15 فيفري 2005، ص 80.

لأسيما المادة (02) منه التي تشترط برفض الدعوى المعروضة أمامها في حال عدم إجراء المصالحة قبل اللجوء إلى القضاء<sup>1</sup>.

أما أساس نظام المصالحة يظهر جليا بعد فترة الإصلاحات التي عرفتها البلاد أي بعد سنة 1990، حيث جاء المشرع بشيء جديد و ذلك من خلال استحداثه لأمرين الأول أعطى الأولوية المسبقة لإنشاء هيئات تلعب دور المصالحة داخليا، أما الأمر الثاني فيظهر جليا في إنشاء مكتب المصالحة الذي حل محل مفتش العمل والذي أسهم بدوره و أصبح هيئة تسمى لجنة متساوية الأعضاء خاصة بالعمال المرسمين وكذا المتعاقدين متكونة من ممثلي العمال يتم انتخابهم لفترة زمنية محددة وممثلي الإدارة يعينون من الهيئة المستخدمة<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: إجراءات المصالحة في تسوية النزعات الفردية

إن اهتمام التشريعات المختلفة على تحديد جل الإجراءات التي يسلكها العامل أثناء تعرضه إلى أي خلاف مع صاحب العمل والتي من خلال ذلك تضمن له الحقوق وذلك عن طريق ما يسمى في التشريعات المعمول بها باسم مكاتب المصالحة، و هذا لأهمية هذا الإجراء من الناحية الإجرائية التي تسبق الدعوى القضائية.

فبالرجوع إلى التشريعات السابقة نجد مثلا المشرع الفرنسي الذي و يرى أنه عند قيام أطراف النزاع بإجراء المصالحة يعد بمثابة رفع دعوى قضائية في حد ذاتها و يشترط في ذلك بإخطار عن طريق توجيه رسالة كتابية أو بالحضور الشخصي أمام مكاتب المصالحة ذات الاختصاص الإقليمي، وعلى المدعى القيام بملء ورقة، حيث يشترط فيها أن ترفق بالاسم،

<sup>1</sup> الأمر 75-32 والأمر 75-33، السالفين الذكر.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، مرجع سالف الذكر، ص 386.

و المهنة، و عنوان الأطراف المتنازعين، و كذا موضوع الخلاف الدائر بينهما، ثم يقوم هذا الأخير باستلام وصل الإخطار أو إرسال رسالة متضمنة تحديد مكان وتاريخ هذه الجلسة<sup>1</sup>. أما المشرع الجزائري فكان عكس المشرع الفرنسي، الذي اعتبر إجراء المصالحة لدى مكاتب المصالحة إجراء لا بد منه، حيث يرى فيه شرطا جوهريا وشكليا قبل اللجوء إلى رفع أي دعوى قضائية، و عليه فإن هذه الأخيرة لا تقبل أي منازعة عمل أخلت بهذا الشرط ولم تحترم هذا الإجراء القانوني حسب المشرع الجزائري، بالإضافة إلى أنه استثنى بعض الحالات، والتي من بينها عندما يكون المدعى عليه مقيما بالخارج أو في حالة إفلاس، وهذا ما جاء في المادة 03 من الفقرة الثانية من القانون 90-04 السالف الذكر.

كما تتعدد جلسات مكتب المصالحة على العموم بتشكيلة متساوية بين الأطراف مع حضور مفتش العمل المكلف بالأمانة، حيث تطرح القضايا المسجلة للدراسة من قبل أعضاء المكتب<sup>2</sup>.

و من خلال ما وردناه من إجراءات و شروط يجب إتباعها سوف نتطرق إلى الإجراءات التي يجب أن توظفها مكاتب المصالحة في حال أخل أحد أطراف النزاع للشروط المنصوص عليها قانونا فكانت كالآتي :

<sup>1</sup> نبالي فطة، الزامية المصالحة في النزاعات الفردية، الملتقى الوطني حول المصالحة الآلية بديلة لحل المنازعات، المنظم بكلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو يومي 24 و 25 أبريل 2013، ص 04.

<sup>2</sup> عشاش عبد الله، تسوية المنازعات الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود، كلية الحقوق جامعة يوسف بن خدة البويرة، 2011-2012، ص 45.



**الفرع الأول: الإجراءات المتخذة في حال عدم حضور المدعى والمدعى عليه****أولاً: الإجراءات المتخذة في حال عدم حضور المدعى**

ففي هذه الحالة عدم المدعى و المتمثل في العامل نفسه أو بواسطة أحد ممثليه القانونيين في التاريخ المحدد سابقا كما أشرنا إليه سابقا، فإن لم يكن هناك مانع شرعي يقتضي بذلك يمكن لمكتب المصالحة أن يشطب القضية المعروضة من جدول أعماله، و إلغائها نهائياً<sup>1</sup>.

**ثانياً: الإجراءات المتخذة في حال عدم حضور المدعى عليه**

أما إذا لم يحضر المدعى عليه و المتمثل في رب العمل شخصياً أو أحد ممثليه القانونيين للجلسة المحددة كما أشرنا سابقا، فيتم استدعائه مرة أخرى لحضور اجتماع المصالحة شريطة أن يكون تاريخ الجلسة الثانية في أجال أقصاه 08 أيام من تاريخ الإخطار.

و في حالة غيابه للمرة الثانية و بدون تقديم أي مبرر شرعي، فهنا يستوجب على مكتب المصالحة تحرير محضر عدم الصلح و ذكر السبب، على أن تسلّم نسخة من المحضر إلى المدعى حتى يتسنى له من مباشرة الإجراءات اللاحقة والمتمثلة في الدعوى القضائية.

و في الحالة الثالثة إذا حضر الطرفين لجلسة الصلح، فيكون مفتش العمل مشرفاً على مكتب المصالحة، و يكون ذلك بعرض محتوى الشكوى المعروضة أمامه، بعدها يتم الاستماع لطرفي النزاع و تقديم بذلك وجهات النظر المختلفة، و هذا ليتسنى لأعضاء الهيئة الإلمام بموضوع الخلاف و بالتالي يمكنهم من وضع حل لهذه المنازعة بطريقة ودية عن طريق تقديم اقتراحات يمكن القبول بها أو رفضها.

<sup>1</sup> سحنون مني ومحراب إيمان، دور مكاتب المصالحة في تسوية النزاعات الفردية في العمل، مذكرة تخرج لنيل جائزة المدرسة العليا للقضاء، دفعة 16، لسنة 2007-2008، ص 36.

## الفرع الثاني: الإجراءات المتخذة في حال الحضور وعدم الامتثال

وضع المشرع ضمانات لعدم الإخلال بتنفيذ محضر الصلح بالنسبة للأطراف و هذا وفقا للأجال التي يحددها، فإن لم يكن فيتم التنفيذ في أجل لا يتجاوز 30 يوم من تاريخ الإتفاق<sup>1</sup>. و في حالة عدم تنفيذ إتفاق المصالحة، فهنا يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية، و الملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة، و هذا مع إستدعاء المدعى عليه نظاميا، بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون.

كما يحدد التشريع و التنظيم المعمول بهما، غير أن هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء، التي لا تتجاوز 15 يوم، ويكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل قانونا رغم ممارسة أي طريقة من طرق الطعن.

إلا أنه في حالة عدم المصالحة و إستنفاد كل طرقها، فإنه يتم اللجوء إلى الجهات القضائية و هذا يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية، و ترفع العريضة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم الصلح الصادرة عن مكتب المصالحة و قد ترك المشرع الجزائري المجال، لأطراف النزاع إمكانية العدول أو رفض التنفيذ، لمضمون محضر المصالحة لعدم نصه صراحة على إعتبار، محاضر المصالحة بمثابة سندات تنفيذية شأنها شأن، بقية الأوامر و الأحكام القضائية الأخرى<sup>2</sup>.

و هنا نستنتج الدور الكبير الذي تلعبه عملية المصالحة في تسوية النزاعات العمل الفردية بشكل سريع و توافقي، يضمن إستمرار العلاقات الإجتماعية و الإقتصادية و الإنسانية، بين

<sup>1</sup> عبد الكريم بوحميذة، مفتشيات العمل و دورها في تطبيق تشريعات العمل و حمايتها، أطروحة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، الجزائر 1، 2018.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 23 و ما يليها.

طرفي النزاع بحث لو رفع النزاع على القضاء، لطال أمده و لتشنجت العلاقات بينهما مما يسبب ربما قطيعة بين الطرفين، و ما ينتج عن ذلك من آثار سلبية بالنسبة للطرف الضعيف في العلاقة وهو العامل.

### خلاصة الفصل :

بعد تعرضنا في الفصل الثاني إلى الإجراءات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية التي يتبعها جهاز التفتيش و المتمثل في مكاتب المصالحة وفقا لما جاء في التشريعات و القوانين المنظمة لذلك و المعمول بها، نجد أنه يلاحظ أن هناك بعض الإشكالات التي يقع فيها جهاز التفتيش أثناء متابعته للنزاعات المعروضة أمامه خاصة الإجراءات المصالحة في حالة عدم حضور المدعى يلاحظ هنا عدم إعطاء فرصة له مرة أخرى بينما تعطى فرصة ثانية للمدعى عليه مع تحديد فترة زمنية لها.

رغم أن جهاز التفتيش في بلادنا يمتاز بالمرونة و الدقة في استخدام القوانين هذا من جهة و من جهة أخرى نرى أن بعض التشريعات تشيد بالتجربة الجزائرية الرائدة في هذا المجال من خلال اعتماد هذا الجهاز مرجع يعتد به في المحافل الدولية إلا أنه يبقى بحاجة ماسة إلى تعديل في القوانين، في ظل ما يشهده عالم الشغل من تحديات و تغيرات و تطورات حاصلة في هذا المجال.

خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع أن الدور التي تلعبه مفتشية العمل في تسوية النزاعات الفردية المعروضة أمامه نلاحظ أن حل هذه النزاعات العمالية مرتبط ارتباطا وثيقا بجهاز التفتيش في ظل القوانين و التشريعات المعمول بها و يكون ذلك الحل في مكاتب المصالحة على المستوى الإقليمي، وهذا لكونها الهيئة الوحيدة و المسؤولة على هذا النوع من النزاعات داخل المؤسسات، فهي بذلك تسهر على مراقبة و تطبيق هذه القوانين و التشريعات.

كذلك من خلال دراستنا تطرقنا إلى مختلف الجوانب التي لها علاقة بتسوية النزاعات الفردية و أبرزنا من خلال دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الفردية للعمل و لاحظنا من خلال دراستنا أن المشرع الجزائري أولى أهمية كبرى لهذا النوع من النزاعات، و ذلك من خلال وضعه طرق أنسب لتسوية هذا الخلاف من المراحل الأولى للنزاع إلى غاية نهايته، و هذا ما يظهر جليا لنا في لدور مفتشية العمل من تنفيذ آليات التسوية الودية و الوقائية من هذه النزاعات.

أما ما جاء في الناحية الوقائية من النزاعات الفردية، فإن المشرع أعطى صلاحيات واسعة لمفتش العمل، و هو ما يكمن في الدور الذي يلعبه مكتب المصالحة، فيما يخص علاقات العمل الفردية، التي تربط العامل و صاحب العمل، و يظهر هذا من خلال ربط العلاقة بين الأطراف، إذ يحق لمفتش العمل التدخل بما يسمح به القانون من تقديم مجموعة من الإرشادات و المعلومات، و هذا ما يضمن العدالة في التطبيق الصحيح للقواعد القانونية، و هذا ما ظهر جليا أيضا في سنة للقوانين مثل القانون 03-90 و 04-90 اللذان اعتمدا عليهما جهاز التفتيش.

أما بخصوص الدور الذي يلعبه جهاز التفتيش في مجال التسوية الودية للخلاف، حيث يتولى هذا الأخير تقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع، و يتم ذلك عن طريق ما يصطلح عليه بمكتب المصالحة، و التي بدورها تلعب دورا حاسما، بحيث نرى أن مفتش العمل هو من يتولى شخصا هذا الإجراء بين الطرفين شريطة احترام الشروط المنصوص عليها سابقا،

إذ من خلال دراستنا لموضوع أن الدور التي تلعبه مفتشية العمل في تسوية النزاعات الفردية المعروضة أمامه نلاحظ أن حل هذه النزاعات العمالية مرتبط ارتباطا وثيقا بجهاز التفتيش في ظل القوانين و التشريعات المعمول بها و يكون ذلك الحل في مكاتب المصالحة على المستوى الإقليمي، و هذا لكونها الهيئة الوحيدة و المسؤولة على هذا النوع من النزاعات داخل المؤسسات، فهي بذلك تسهر على مراقبة و تطبيق هذه القوانين و التشريعات.

كذلك من خلال دراستنا تطرقنا إلى مختلف الجوانب التي لها علاقة بتسوية النزاعات الفردية و أبرزنا من خلال دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الفردية للعمل و لاحظنا من خلال دراستنا أن المشرع الجزائري أولى أهمية كبرى لهذا النوع من النزاعات، و ذلك من خلال وضعه طرق أنسب لتسوية هذا الخلاف من المراحل الأولى للنزاع إلى غاية نهايته، و هذا ما يظهر جليا لنا في لدور مفتشية العمل من تنفيذ آليات التسوية الودية و الوقائية من هذه النزاعات.

أما ما جاء في الناحية الوقائية من النزاعات الفردية، فإن المشرع أعطى صلاحيات واسعة لمفتش العمل، و هو ما يكمن في الدور الذي يلعبه مكتب المصالحة، فيما يخص علاقات العمل الفردية، التي تربط العامل و صاحب العمل، و يظهر هذا من خلال ربط العلاقة بين الأطراف، إذ يحق لمفتش العمل التدخل بما يسمح به القانون من تقديم مجموعة من الإرشادات و المعلومات، و هذا ما يضمن العدالة في التطبيق الصحيح للقواعد القانونية، و هذا ما ظهر جليا أيضا في سنة للقوانين مثل القانون 03-90 و 04-90 اللذان اعتمدا عليهما جهاز التفتيش.

أما بخصوص الدور الذي يلعبه جهاز التفتيش في مجال التسوية الودية للخلاف، حيث يتولى هذا الأخير تقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع، و يتم ذلك عن طريق ما يصطلح عليه بمكتب المصالحة، و التي بدورها تلعب دورا حاسما، بحيث نرى أن مفتش العمل هو من يتولى شخصا هذا الإجراء بين الطرفين شريطة احترام الشروط المنصوص عليها سابقا،

إذ أولى المشرع الجزائري اهتماما كبيرا لهذا الإجراء، حيث اعتبر مخالفة إي إجراء من الإجراءات المعمول بها، لا يعتد بها في المرحلة التي تلي هذا الإجراء، و بذلك نجد مفتش العمل هو من يسهر على استدعاء الأطراف، و يقوم بجلسة صلح فينجر عنها إما الوصول إلى حل نهائي يختتم بما يسمى بمحضر صلح أو عدم الوصول إلى حل فيختتم أيضا بما يسمى بمحضر عدم الصلح، الذي يتيح و يفتح للمدعى باب اللجوء إلى الإجراء القضائي بموجب ما يخوله القانون له، كما ننوه للدور الذي يلعبه جهاز التفتيش من خلال التسوية الودية للنزاعات الفردية و ما ينجر عنه من آليات و مزايا لكلا الطرفين، و ذلك من خلال روح التشاور والنصح و توطيد العلاقة و ضمان السير الحسن للمؤسسة و الحفاظ على مقدراتها و نشاطها.

و رغم كل الصلاحيات الممنوحة لهذا الجهاز و ما يقدمه من حلول إلا أنه يبقى في بعض المرات لا يرقى للهدف المنشود الذي أنشئ إليه، و الذي من خلاله يمكن العامل من استرداد حقه الضائع، و عليه فلا بد من منح صلاحيات أوسع لمفتش العمل تتماشى و متطلبات الحياة المهنية.

و من خلال دراستنا لموضوع دور مفتشية العمل في تسوية نزعات العمل الفردية تم الوصول إلى جملة من النتائج يمكن حصرها فيما يلي:

- إعتاد جهاز التفتيش في بلادنا على التشريعات الفرنسية، و هذا بحكم إمتداد الدولة للحقبة الإستعمارية و ما شهدته بعد فترة إصلاحات و ما جاء من إصلاحات أعطت دفعة لهذا الجهاز.

- إعتبار جهاز التفتيش من الأجهزة الحساسة التي تحافظ على مكتسبات العامل وحقوقه المهنية و مواصلة السير الحسن للمؤسسات من خلال الدور الذي تلعبه.

- 
- الإهتمام الدولي و الإقليمي بموضوع التفتيش، وهذا من خلال ما يتم إصداره في المؤتمرات الدولية و الإتفاقيات أو حتى على المستوى العربي.
  - الدور الذي يلعبه جهاز التفتيش في حل نزاعات العمل و هذا من خلال الدور الرقابي يشمل الرقابة دخل المؤسسات المتمثلة في مراقبة ساعات العمل و الأجور ... إلخ.
  - الدور الوقائي الذي تقوم به جهاز التفتيش والممثل في النصح و الإرشاد و الوقاية من أخطار العمل
  - الدور الإصلاحي الممثل في حل النزعات بين الطرفين من خلال الدور الذي تلعبه مكاتب الصلح في هذا الشأن .
  - و من خلال تطرقنا إلى مختلف النتائج التي تم استخلاصها من هذه الدراسة يمكننا أن نقوم بحصر مجموعة من الاقتراحات والتي جاءت كما يلي:
  - ضرورة إعطاء أهمية كبيرة لجهاز التفتيش لما له دور بارز في تسوية هذه النزاعات.
  - فتح المجال لجهاز التفتيش ليشمل مختلف القطاعات.
  - تدعيم جهاز التفتيش بالمفتشين كما و نوعا حتى يتسنى لهم ممارسة نشاطهم على أحسن وجه.
  - تحسين الأوضاع المادية والمهنية لمفتشي العمل و هذا على أساس ما يقومون به من جهد أثناء ممارسة مهامهم.
  - توفير الحماية القانونية و المهنية لمفتش العمل أثناء أداء مهامه التفتيشية و هذا من خلال وضع قوانين ردية تتماشى مع ظروف العمل .



# قائمة المصادر والمراجع

أولاً : المصادر :

I. النصوص القانونية :

➤ القوانين

- 01 القانون 11-90، المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل 1990 المتعلق بقانون العمل، الحريدة الرسمية , رقم 17 سنة 1990.
- 02 القانون رقم 03-90، الصادر بتاريخ 06 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم.
- 03 القانون 04-90، المتعلق بتسوية النزاعات.
- 04 قانون رقم 06-82 المؤرخ في 3 جمادى الأولى الموافق 27 فيفري 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الحريدة الرسمية العدد 09، لسنة 1982.
- 05 القانون 12-78 المؤرخ في 05 أوت 1978 ج.ر، رقم 32 لسنة 1978.
- 06 الأمر 32-75، المؤرخ في 1975/04/29، المتعلق بالعدالة في العمل، ج.ر.ع، 39، الصادرة في 1975/05/16.
- 07 الأمر رقم 33-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل، سنة 1975.
- 08 و الأمر 33-75، المؤرخ في 1975/04/29، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج.ر.ع، 39، الصادر في 1975/05/16.
- 09 قانون العمل الفرنسي رقم 67-2008، المؤرخ في 21 جانفي 2008.
- 10 قانون الإجراءات المدنية والإدارية المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق ل 25 فيبرابر 2008

II . النصوص التنظيمية

: المراسيم التنفيذية :

- 11 المرسوم التنفيذي رقم 09-05، المؤرخ في 27 ذي القعدة 1425 الموافق لـ 08 يناير 2005، المتعلق بلجان متساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية، ج. ر , عدد 04.

ثانيا : المراجع

I. باللغة العربية

### ➤ الكتب

- 12 أنظر قوريش بن شوقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر 2001-2002.
- 13 رشيد واضح، المنازعات العمل الفردية في ظل إصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، بوزريعة الجزائر، 2003.
- 14 عبد الحليم أكمون، تحرير العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، سنة 2007.
- 15 عبد الله خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، دار العثمانية، الجزائر، سنة 2016.
- 16 عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر، 2008.
- 17 علي صقلي، نزاعات الشغل، الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن.
- 18 علي فيصل، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل دراسة مقارنة، العدد 82 ص ب المنامة، مملكة البحرين، ط1، (د.س).
- 19 عمار بوضياف، المصالحة ودورها في حل النزاعات، الفكر البرلماني ، مختصة في القضايا و الوثائق البرلمانية، يصدرها مجلس الأمة الجزائر، العدد 15 فيفري 2005.
- 20 محمد الكشور، إنهاء عقد الشغل، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، سنة 2008.
- 21 محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط3، جامعة القاهرة، 1983.
- 22 مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، النشر الجامعي الجديد (نشر، طباعة، توزيع)، تلمسان- الجزائر، 2017.
- 23 هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الريحان، للكتاب، 2006.

- 24 يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، هيئة المعاهد الفنية، معهد الإدارة، الرصافة، سنة 1988-1989.
- 25 أحمية سليمان علاقات العمل الفردية الطبعة 2، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1994.
- 26 محمد حسين منصور، قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية سنة 2011 .
- 27 فوزية عبد الستار ، النظرية العامة للخطأ الغير العمدي دراسة ، مقارنة، دار النهضة العربية ن مطبعة جامعة القاهرة ، 1977 ، ص ، 144.

### ➤ المقالات :

- 28 أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ديوان المطبوعات الطبعة الثالثة الجزائر 2005.
- 29 الأستاذ بوحميده عبد الكريم، الطرق الودية لتسوية النزاعات الفردية في ظل القانون 04-90.

30 علي فيصل، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاء تشريعات العمل، دراسة مقارنة العدد 82 ص ب المنامة، مملكة البحرين ط 1 ، ( د س )

36 يوسف إلياس، التفتيش على شروط العمل، بحث منشور في العدد 23 من سلسلة الدراسات الاجتماعية و العمالية.

### ➤ أبحاث التخرج:

أ. الأطروحات:

- 37 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 2016/09/28.
- 38 بوحميده عبد الكريم، مفتشيات العمل و دورها في تطبيق تشريعات العمل و حمايتها، أطروحة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه، في القانون ، جامعة الجزائر 1، 2018.

ب . الماجستير:

39 أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، بحث مقارن في تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، الجزائر، سنة 1993.

40 بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، سنة 2011-2012.

41 سحنون مني و محراب إيمان، دور مكاتب المصالحة في تسوية النزاعات الفردية في العمل، مذكرة تخرج لنيل جائزة المدرسة العليا للقضاء، دفعة 16، لسنة 2007-2008.

42 عشاش عبد الله، تسوية المنازعات الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود، كلية الحقوق جامعة يوسف بن خدة البويرة، 2011-2012.

43 عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، سنة 2010.

44 قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون، الجزائر، سنة 2012.

45 يحيايوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2012-2013.

46 اعمارة نعورة، محاضرة علاقة العمل الفردية وتسوية النزاعات الناتجة عنها، الندوة الوطنية للقضاء، سنة 1995.

47 عروي عبد الكريم، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية الصلح والوساطة القضائية طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع العقود و المسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2011-2012.

48 أنظر قوريش بن شوقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة الاقتصادية، كلية الحقوق و العلوم الإدارية، الجزائر 2001-2002.

### ➤ الملتيقيات

49 نبالي فطة معاشو، الإلزامية المصالحة في النزاعات الفردية، الملتيقى الوطني حول المصالحة الآلية لحل المنازعات، المنظم بكلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو يومي 24 و 25 أفريل 2013.

### II . مواقع الأنترنت :

46<http://www.algeriedroit.fb.dz> ,soumia bouniba, 14juin 2012 a 15:42.

### III المراجع باللغة الأجنبية

47Bernard TEYSSIE, Droit du Travail, relations individuelles de travail, 2<sup>ème</sup> édition LITEC, libraire de la cour de Cassation, Paris, 1992, p . André BRUN et Henri GALLAND p 470.

48Répertoire de Droit du Travail, 2<sup>ème</sup> édition jurisprudence générale DALLOZ, Paris, p 06.1

49VILBOEUF Laurent-Paul, L'inspection du Travail : missions, organisation, fonctionnement les cahiers de l'INTEFP, p 41.

# فهرس الموضوعات

| الرقم   | العنوان  | الصفحة |
|---|--|--------|
| 01  | إهداء.....   |        |
| 02  | شكر وعرفان.....  |        |
| 03  | مقدمة.....   | أ      |
| <b>الفصل الأول : مجالات تدخل مفتشية العمل في نزاعات العمل الفردية</b> |  |        |
| 04  | <b>تمهيد</b> .....   | 06     |
| 05  | <b>المبحث الأول : الإطار المفاهيمي لنزاعات العمل الفردية</b> .....                         | 07     |
| 06  | <b>المطلب الأول : مفهوم نزاعات العمل الفردية وخصائصها</b> .....                            | 07     |
| 07  | <b>الفرع الأول : تعريف نزاعات العمل الفردية</b> .....                                      | 07     |
| 08  | <b>أولاً: تعريف نزاعات العمل الفردية في الفقه والتشريع</b> .....                           | 07     |
| 09  | <b>ثانياً: تعريف نزاعات العمل الفردية لدى القضاء</b> .....                                 | 08     |
| 10  | <b>الفرع الثاني : خصائص نزاعات العمل الفردية</b> .....                                     | 09     |
| 11  | <b>أولاً: العامل</b> .....   | 09     |
| 12  | <b>ثانياً: صاحب العمل</b> .....  | 10     |
| 13  | <b>المطلب الثاني: أنواع نزاعات العمل الفردية</b> .....                                     | 13     |
| 14  | <b>الفرع الأول: نزاعات عمل متعلقة ببند العقد</b> .....                                     | 13     |
| 15  | <b>أولاً: نزاعات عمل متعلقة بمخالفة بنود عقد قانوني</b> .....                              | 13     |
| 16  | <b>ثانياً: نزاعات عمل متعلقة بمخالفة بنود عقد الاتفاقية الجماعية</b> .....                 | 15     |
| 17  | <b>الفرع الثاني: نزاعات عمل فردية متعلقة بمخالفة أحكام النظام التأديبي و التسريح</b> ..... | 20     |
| 18  | <b>أولاً: نزاعات متعلقة بمخالفة أحكام النظام التأديبي</b> .....                            | 20     |
| 19  | <b>ثانياً: نزاعات متعلقة بمخالفة أحكام النظام التسريح</b> .....                            | 24     |
| 20  | <b>الفرع الثالث: نزاعات متعلقة بخرق أحكام قانونية وتنظيمية</b> .....                       | 27     |
| 12  | <b>أولاً: نزاعات متعلقة بخرق أحكام قانونية</b> .....                                       | 28     |
| 22  | <b>ثانياً: أحكام متعلقة بخرق أحكام تنظيمية</b> .....                                       | 29     |



|  |  |    |
|--|--|----|
| 30   | المبحث الثاني: الصلاحيات الممنوحة لمفتشية العمل في علاقات العمل الفردية..... | 23 |
| 30   | المطلب الأول: الدور الرقابي والوقائي لمفتشية العمل.....                      | 24 |
| 31   | الفرع الأول: الدور الرقابي لمفتشية العمل.....                                | 25 |
| 31   | أولاً: الدور الرقابي على شروط العمل.....                                     | 26 |
| 32   | ثانياً: الوقوف و الرقابة على مستحقات العمل.....                              | 27 |
| 33   | الفرع الثاني: الدور الوقائي لمفتشية العمل.....                               | 28 |
| 34   | أولاً: تقديم النصح و الإرشاد.....  | 29 |
| 34   | ثانياً: الوقاية من أخطار العمل.....  | 30 |
| 35   | المطلب الثاني: الدور الإداري لمفتشية العمل.....                              | 31 |
| 36   | الفرع الأول: الإعلام و التوجيه.....  | 32 |
| 36   | أولاً: استقبال الجمهور.....  | 33 |
| 37   | ثانياً: الاستشارة و تقديم النصح.....   | 34 |
| 37   | الفرع الثاني: استقبال الشكاوى.....   | 35 |
| 38   | أولاً: تلقي الشكاوي من طبيب العمل.....                                       | 36 |
| 38   | ثانياً: تلقي الشكاوي من أعضاء المصلحة الوقائية.....                          | 37 |
| 39   | خلاصة الفصل.....   | 38 |
| <b>الفصل الثاني: إجراءات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية</b> |  |    |
| 41   | تمهيد.....   | 39 |
| 42   | المبحث الأول: إجراءات التسوية الداخلية لمنازعات العمل الفردية.....           | 40 |
| 42   | المطلب الأول: نظام المصالحة في الجزائر وإجراءات التسوية الخارجية.....        | 41 |
| 42   | الفرع الأول: إجراءات التسوية الداخلية عن طريق الاتفاقية الجماعية.....        | 42 |
| 45   | الفرع الثاني: إجراءات التسوية الداخلية عن طريق القانون.....                  | 43 |
| 46   | المطلب الثاني: إجراءات التسوية الودية القانونية.....                         | 44 |
| 47   | الفرع الأول: إجراءات التسوية عن طريق تقديم تظلم والتوفيق الإداري.....        | 45 |

|    |   |    |
|----|---|----|
| 47 | أولاً: إجراءات التسوية عن طريق تقديم تظلم.....                          | 46 |
| 47 | ثانياً: إجراءات التسوية عن طريق التوفيق الإداري.....                    | 47 |
| 48 | الفرع الثاني: إجراءات التسوية عن طريق إخطار صاحب العمل ومفتش العمل..... | 48 |
| 49 | المبحث الثاني: إجراءات التسوية الخارجية لمنازعات العمل الفردية.....     | 49 |
| 50 | المطلب الأول: نظام المصالحة في الجزائر وإجراءات التسوية الخارجية.       | 50 |
| 50 | الفرع الأول: نظام المصالحة في الجزائر.....                              | 51 |
| 52 | أولاً: نظام المصالحة القانونية.....                                     | 52 |
| 54 | ثانياً: نظام المصالحة الاتفاقية.....                                    | 53 |
| 55 | الفرع الثاني: إجراءات التسوية الخارجية عن طريق المصالحة.....            | 54 |
| 56 | أولاً: تشكيل وانتخاب مكتب المصالحة.....                                 | 55 |
| 58 | ثانياً: اختصاصات مكتب المصالحة.....                                     | 56 |
| 60 | الفرع الثالث: الأساس القانوني للمصالحة.....                             | 57 |
| 61 | المطلب الثاني: إجراءات المصالحة في تسوية النزعات الفردية.....           | 58 |
| 63 | الفرع الأول: الإجراءات المتخذة في حال عدم حضور المدعى والمدعى عليه      | 59 |
| 63 | أولاً: الإجراءات المتخذة في حال عدم حضور المدعى.....                    | 60 |
| 63 | ثانياً: الإجراءات المتخذة في حال عدم حضور المدعى عليه.....              | 61 |
| 64 | الفرع الثاني: الإجراءات المتخذة في حال الحضور وعدم الامتثال             | 62 |
| 65 | ..... خلاصة الفصل   | 63 |
| 66 | ..... خاتمة   | 64 |
| 71 | ..... قائمة المصادر و المراجع   | 65 |
| 77 | ..... فهرس الموضوعات  | 66 |

## الملخص :

إن دور مفتشية العمل في تسوية المنازعات العمل الفردية يكمن من خلال الدور الذي يلعبه مفتش العمل وذلك من خلال ما يخوله القانون له من متابعة هذا الإجراء منذ مراحلها الأولى إلى غاية نهايته، وهذا بوجود مكتب مصالحة على مستوى هذا الجهاز، يتولى الفصل النهائي أو الحل الودي للنزاعات الفردية المعروضة أمامه وهذا ما يضمن الحل الودي لهذه المنازعة شريطة إتباع الإجراءات المنصوص عليها.

## الكلمات المفتاحية :

مفتشية العمل - دور مفتشية العمل - إجراءات التسوية الودية - النزعات الفردية - مكتب المصالحة.

## SUMMARY

The role of the labour inspectorate in resolving individual labour disputes lies through the role played by the labour inspector through the law's mandate to follow up on this procedure from its early stages K. with the presence of a reconciliation office at the level of this system which will settle or give an amicable solution to the individual disputes which ensures an amicable solution to this dispute provided that the procedures stipulated are followed.

## The key words

Labor inspectorate- Individual Labor Disputes – Reconciliation Office – Amicable Settlement Procedures.