

بيان السيرة الذاتية

الاسم واللقب: قويدر ميمونة

عضو مخبر التشريعات البيئية

ولاية تيارت - الجزائر- رقم ١ طريق الجزائر، Fالعنوان: حي ٧٠ سكن عمارة

الهاتف: ٠٧٧٣٢٠١٤٦٦-٠٧٧٠٤٠٩٧٨٦-٠٦٧٤٩٦٦٦٨٠

mimounakoui73@gmail.com البريد الالكتروني:

أستاذة جامعية الوظيفة:

الرتبة: أستاذة محاضرة قسم أ

التخصص: قانون خاص فرع قانون اجتماعي

مكان العمل : كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ابن خلدون تيارت - الجزائر-.

عنوان المقال:

الصلح كحل لنزاعات العمل الفردية وقيد على اختصاص القاضي الاجتماعي

في التشريع الجزائري

الكلمات المفتاحية: الصلح، الصلح المدني، المصالحة، منازعات العمل الفردية،

مكاتب المصالحة، محضر الصلح، محضر عدم الصلح، القاضي الاجتماعي.

الملخص:

تتميز وتنفرد منازعات العمل الفردية بإجراءات خاصة لحلها تجعلها تختلف عن بقية المنازعات الأخرى، فتم سن إجراءات ودية لحل هذه المنازعات داخل المؤسسة المستخدمة، وعلى مستوى مفتشية العمل عن طريق مكاتب المصالحة بمقتضى القانون ٠٤-٩٠ المؤرخ في ٠٦ نوفمبر ١٩٩٠، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، كما يعد محضر عدم الصلح الذي تعده مكاتب المصالحة إجراء جوهريا لقبول الدعوى شكلا أمام القضاء الاجتماعي.

Titer of the article: Reconciliation as a solution to interpersonal professional conflicts and a constraint to the social issuer judge.

Key mods: transaction, transaction civil, reconciliation, interpersonal professional conflicts, reconciliation office, conciliation testimony, social judge.

Abstract: The particularity of interpersonal professional conflicts, of work place is the special way of its solving, this is what makes these conflicts different from other types of conflicts.

Some friendly resolutions have been established to solve such conflicts either at workplace or at the level of the work inspection by a reconciliation office according the law articles 90-04 of November 6th 1990, and that concerns interpersonal conflicts at workplace.

It is known that the non-resolution testimony of the conflict established by the resolution is a basic condition for accepting a complaint before a social judge.

المقدمة:

تعد مسألة ضمان وتحقيق السلم والأمن الاجتماعي من أهم المسؤوليات الملقة على عاتق الدولة بأجهزتها المختلفة لاسيما في الوقت الراهن.¹

يبقى السلم الاجتماعي رهين بتحقيق الاستقرار في العلاقات المهنية، ذلك أن تنفيذ علاقات العمل يثير عدة إشكالات عملية، وهو الأمر الذي أدى بتشريعات العمل الحديثة الاهتمام بهذا النوع من المنازعات والسهر على تنظيم عملية حلها وتسويتها وفق إجراءات محددة وإقامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة لمعالجتها، حماية لمصالح الأطراف المتعاقدة من جهة، وتحقيق نوع من الاستقرار في الحقوق والالتزامات المترتبة على علاقة العمل.

بالرغم من الدور الذي يلعبه القضاء في حل نزاعات العمل، إلا أنه لم يساهم في تحقيق السلم الاجتماعي المنشود، ذلك أنه يؤدي في غالب الحالات الى هدم العلاقات القائمة والقادمة بين الأطراف، ناهيك عن طول أمد الإجراءات التي تفقد الموضوع المتنازع فيه قيمته وأهميته في نظر الأطراف². وبذلك أصبح الحديث عن الوسائل البديلة عن القضاء لحل النزاعات المطروحة يكتسي أهمية كبرى، كالمصالحة والوساطة والتحكيم باعتبارها وسائل فعالة لإنهاء نزاعات العمل لاختلافها عن الإجراءات القضائية البطيئة والمعقدة.

ويبقى الصلح أو ما يعبر عنه في تشريع العمل بالمصالحة أهم هذه الوسائل لحل منازعات العمل الفردية لتمييزه بمرونة وفعالية في إنهاء الخصومات، لأنه يساهم في

¹ - الوقت الراهن المتميز بالانفتاح الاقتصادي بتغيير النظام الاقتصادي من اقتصاد مخطط الى اقتصاد السوق وما خلفه من آثار وخيمة على علاقات العمل من فقدان الوظائف والعمل غير الرسمي وتغيير علاقة العمل من علاقة لائحية مكفولة بحماية الدولة الى علاقة تعاقدية.

² -أهمية سليمان، أهمية سليمان، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، طبعة ٣ ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ٢٠٠٥، ص ١٢.

اختصار الطريق، وكسب الوقت، والمحافظة على العلاقات الودية بين العمال وصاحب العمل مما يساهم في استقرار علاقات العمل مستقبلا.

بالنظر لهذه الأهمية فإن المشرع الجزائري نظم قواعد الصلح بقواعد خاصة من خلال تشريع العمل لاسيما القانون ٩٠-٠٤، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، فيمكن أن تكون التسوية الودية داخل مكان العمل أو عن طريق مكاتب المصالحة، بل أن المشرع الجزائري جعل المصالحة اجراءا جوهريا اجباريا قبل اللجوء للقضاء، وبذلك يكون قيذا على اللجوء للقضاء الاجتماعي صاحب الاختصاص العام في قضايا العمل، كما نظم المشرع الصلح كقاعدة عامة ضمن القانون المدني، واجراءاته ضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ومدى إمكانية تطبيق هذه القواعد لحل منازعات العمل الفردية وهو موضوع هذا المقال الذي يطرح علينا الإشكالية التالية: كيف نظم المشرع الجزائري الاطار القانوني للصلح كحل لمنازعات العمل الفردية؟ وكيف يكون قيذا على اختصاص القاضي الاجتماعي؟ وما مدى فعالية ونجاعة هذه الآلية في حل منازعات العمل الفردية؟

إجابة على هذه الإشكالية نتعرض أولا للنظام القانوني للمصالحة في علاقات العمل الفردية، مؤكدين على اعتبارها شرطا جوهريا اجباريا قبل اللجوء للقضاء الاجتماعي وفقا للنصوص القانونية واجتهادات المحكمة العليا.

ثم نتعرض ثانيا لإجراءات الصلح من خلال تحديد أطر التسوية الودية داخل المؤسسة المستخدمة، ودور مكاتب المصالحة في حل نزاعات العمل الفردية وفقا لقانون العمل الجزائري وبعض التجارب القانونية المقارنة قصد الوصول الى ابراز أهمية الصلح في تحقيق السلم الاجتماعي.

المبحث الأول: النظام القانوني للمصالحة في منازعات العمل الفردية:

تعد منازعات العمل من أهم وأخطر النزاعات بين أفراد المجتمع لما لها من أهمية بالغة في انشغالات السياسيين والاقتصاديين والاجتماعيين ذلك كونها تمس شريحة عريضة من المجتمع¹.

يقصد بمنازعات العمل الفردية كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب مع صاحب العمل أو ممثله بسبب أو بمناسبة تنفيذ علاقة العمل، لإخلال أحدهما بالتزام محدد في عقد العمل، أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي مما يسبب ضرراً للطرف الأخر²

كما عرفها المشرع الجزائري بأنها كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير، ومستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل المؤسسة المستخدمة³

تتعدد أسباب ومواضيع المنازعات الفردية من حالة الى أخرى الا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي وهو ما يميز منازعات العمل الفردية عن منازعات العمل الجماعية⁴ التي تهدف في أغلبها

¹ - يحي حساني، التسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية، رسالة لنيل دبلوم الدراسات المعمقة في قانون العقود والعقار، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، وجدة، السنة الجامعية ٢٠٠٦—٢٠٠٧، ص ١،

^٢ -أحمد سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص ٧.

^٣ - المادة ٢ من القانون ٩٠-٠٤، المؤرخ في ٦ فيفري ١٩٩٠، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد ٦، سنة ١٩٩٠.

^٤ - هناك عدة عناصر معتمدة فقها للفرقة بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية للعمل منها عنصر أطراف النزاع الذي يقوم على المعيار العضوي والمعيار العددي، إضافة الى ضرورة الأخذ بالمعيار الثاني المتمثل في معيار موضوع النزاع من خلال تعدد المواضيع للنزاع والمصلحة المراد تحقيقها منه، أنظر محمد أطوييف، الطرق البديلة لتسوية نزاعات الشغل، دار نشر المعرفة، الرباط، المملكة المغربية، ٢٠١٦، ص ٩ الى ١٨.

الى تعديل أو تغيير القانون أو النظام القائم وتعويضه بقانون أو نظام أو اتفاق جديد.

يحتل الصلح مكانة هامة في تسوية منازعات العمل الفردية لمساهمته في الحفاظ واستمرار العلاقات العمل القائمة فما هو مفهوم الصلح وكيف نظمه المشرع الجزائري؟

المطلب الأول: الاطار العام لمفهوم الصلح: يتخذ الصلح في حل منازعات العمل الفردية عدة صور على اختلاف التشريعات والأنظمة فمنها من يأخذ بعقد الصلح المدني الذي قد يلجأ اليه المستخدم وفقا لقواعد الالتزامات والعقود، أو عن طريق توصيل تصفية كل حساب الذي قد يلجأ اليه العامل وفقا للتشريع المغربي¹ ونظمه قانون العمل المغربي في شكل الصلح التمهيدي الذي جعله من اختصاص مفتش العمل وفقا للمادتين ٤١ و ٥٣٢ من مدونة الشغل المغربية، كما أخذ بالزامية اجراء الصلح القضائي في بداية الجلسة لحل منازعات العمل الفردية.²

ان التشريع الجزائري يأخذ بالصلح كحل ودي داخل المؤسسة المستخدمة أولا في آجال محددة، وبانتهاء المدة المحددة توكل مهمة الصلح الى جهاز مختص يسمى مكاتب المصالحة، رغم أنه كان في النظام السابق من اختصاص مفتش العمل بمقتضى الأمر ٧٥-٣٢.³

¹-الفصول من ١٠٩٨ الى ١١١٦ من قانون الالتزامات والعقود المغربي، أنظر محمد أطويف، المرجع السابق، ص ٣٩.

²- المادة ٢٧٧ من قانون المسطرة المدنية المغربي، أنظر محمد أطويف، المرجع السابق، ص ٩٨.

³-الأمر ٣٢-٧٥، المؤرخ في ٢٩ أفريل ١٩٧٥، المتعلق بالعدالة في العمل، ج ر عدد ٣٩، المؤرخة في ١٦ ماي ١٩٧٥.

الفرع الأول: التعريف اللغوي والاصطلاحي للصلح: الصلح لغة مشتق من صلح يصلح صلاحا وصلوحا والجمع صلحاء وصلوح، والصلاح بكسر الصاد مصدر المصالحة، والصلح يذكر ويؤنث ويفيد التوفيق¹

واصطلاحا فالصلح عقد يرفع به النزاع ويقطع الخصومة بين المتصالحين بتراضيهما، ومن المقرر فقها أن الصلح يكون عن إقرار أو انكار أو سكوت.² أي أن الصلح أو المصالحة هو انتهاء الخصومة، ووضع حد للخلاف والنزاع بين المتخاصمين.

الفرع الثاني: الصلح في الشريعة الإسلامية: يعد الصلح من أهم الطرق البديلة لتسوية النزاعات، الأمر الذي يفسر الاهتمام الذي حظي به من مختلف الشرائع وعلى رأسها الشريعة الإسلامية في عديد الآيات من القرآن الكريم بقوله تعالى "ولا تجعلوا الله عرضة لإيمانكم أن تبروا وتتقوا وتصلحوا بين الناس والله سميع عليم"³، وقوله أيضا "وان امرأة خافت من بعلها نشوزا أو اعراضا فلا جناح عليهما أن يصلحا بينهما صلحا والصلح خير وأحضرت الأنفس الشح وأن تحسنوا وتتقوا فإن الله كان بما تعملون خبيراً"⁴ وقوله تعالى أيضا "إنما المؤمنون إخوة فأصلحوا بين أخويكم واتقوا الله لعلكم ترحمون"⁵

¹ - ابن منظور ، لسان العرب، المجلد الرابع ، دار صاعد للطباعة والنشر، بيروت ، ط ١ ، ١٩٩٧ ، ص ٦٧ وما بعدها.

² - محمد أطوييف، المرجع السابق، ص ٤٠ أخذاً عن عبد الحميد غميحة ، الطرق البديلة لتسوية المنازعات ، أشغال الندوة العلمية ، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بفاس مع شراكة مع وزارة العدل وهيئة المحامين ، يومي ٤ و ٥ أبريل ٢٠٠٣ ، ط ١ ، العدد ٢ ، ص ١٨٠ .

³ - الآية ٢٢٤ سورة البقرة.

⁴ - الآية ١٢٨ من سورة النساء.

⁵ - الآية ١٠ من سورة الحجرات.

وقد أكد الرسول صلى الله عليه وسلم على جواز استعمال الصلح لفض المنازعات مادام لا يخالف الأحكام الشرعية القطعية بقوله " الصلح جائز بين المسلمين إلا صلحا حرم حلالا أو أحل حراما والمسلمون عند شروطهم الا شرطا حرم حلالا"¹ ، وقد جعل ابن الجزي من المالكية الصلح على نوعين أحدهما إسقاط وإبراء وقال هو جائز مطلقا، والأخر صلح على عوض، وقال فيه هو جائز إلا اذا أدى الى حرام²

الفرع الثالث: مفهوم الصلح قانونا: لقد عرف المشرع الجزائري الصلح في القانون المدني بنص المادة ٤٥٩ بأنه " عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان به نزاعا محتملا، وذلك بأن يتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حقه"، وهو نفس المسعى الذي ورد في تعريف الأستاذة ابتسام القرام في مؤلفها المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري بأن عرفت الصلح أنه عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو محتملا وذلك من خلال التنازل المتبادل، كما يرى الدكتور أحسن بوسقيعة بأن المصالحة أو الصلح هو على وجه العموم تسوية للنزاع بطريقة ودية³.

كما استحدث المشرع الجزائري بالقانون ٠٨-٠٩-٤٠، المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية طرق بديلة لحل النزاعات المتمثلة في الصلح والوساطة والتحكيم للمساهمة في رفع ثقافة التصالح بين المتخاصمين، والقضاء على بطء العمل القضائي لذلك نصت المادة ٤ منه على أنه يمكن للقاضي إجراء الصلح بين الأطراف

¹ - رواه الترميذي، كتاب الأحكام عن رسول الله صلى الله عليه وسلم، حديث رقم ١٤٠٣.

² - محمد أطوف، المرجع السابق، ص ٤٠.

³ - يحيوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة ليل شهادة الماجستير في القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، السنة ٢٠١٣-٢٠١٤، ص ١٧.

⁴ - القانون ٠٨-٠٩، المؤرخ في ٢٥ فيفري ٢٠٠٨، المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد ٢١، سنة ٢٠٠٨.

أثناء سير الخصومة في أي مادة كانت¹، حيث نصت المواد ٩٩٠ الى ٩٩٣ من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على جواز التصالح تلقائيا بين الخصوم ، أو بسعي من القاضي في جميع مراحل الخصومة، على أن يثبت الصلح بمحضر يوقع عليه الخصوم والقاضي وأمين الضبط، ويعتبر بذلك سنداً تنفيذياً بمجرد ايداعه بأمانة الضبط .

يمثل الصلح المدني وإجراءاته المنصوص عليها بقانون الإجراءات المدنية والإدارية القواعد العامة للصلح الذي يجوز تطبيقه من طرف القاضي لحل جميع المنازعات والقضايا فهل يمكن تطبيقه لحل منازعات العمل الفردية؟ وماهي قواعد المصالحة الخاصة بحل منازعات العمل الفردية؟

المطلب الثاني: القواعد الخاصة للصلح في نزاعات العمل الفردية: بالنظر لطبيعة منازعات العمل الفردية، وما قد ينجم عنها من مضاعفات واخلال باستقرار علاقات العمل الفردية، وما يترتب على ذلك من اخلال بالحقوق والالتزامات المقررة للطرفين، فإن جل تشريعات العمل قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة، كما حددت لها إجراءات تسوية متميزة قصد تسهيل تسويتها عبر مختلف المراحل التي تمر بها.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل الفردية: تخضع منازعات العمل الفردية في تسويتها لإجراءات خاصة للتصالح تختلف عن الصلح القضائي المحدد بالقواعد العامة المحددة سلفاً، وهو ما جعل منها فئة متميزة من القضايا أو المنازعات، فحتى من حيث المصطلحات فيطلق على الصلح في علاقات (، فيرى transaction) بدل مصطلح الصلح (conciliation) العمل بالمصالحة)

¹ - يقصد بالمادة أي نوع من المنازعات إدارية أو مدنية ونسأعل عن إمكانية تطبيق الصلح القضائي لحل منازعات العمل الفردية بعد استنفائها لجميع الشروط الإجرائية بما فيها مرورها على الصلح الذي يقوم به مكتب المصالحة والفشل في حل النزاع، لأنه قد يوفق القاضي في أداء ما فشل عن القيام به مكتب المصالحة لأن القاضي الاجتماعي أكثر تأهيل وخبرة في الوصول الى التوفيق بين الأطراف.

بعض الفقه بأن الصلح هو اتفاق، أما التصالح أو المصالحة فهو إجراء فالأول قاعدة موضوعية، والثاني قاعدة إجرائية، ورغم اختلافهما جوهريا إلا أنهما مترابطان ارتباطا وثيق وهو النزاع، فالتصالح في النهاية يؤول الى صلح متى توافرت له أسباب النجاح¹

لذلك أفرد المشرع الجزائري قانونا خاصا يحدد كفاءات الوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها، وكذا يحدد القواعد والإجراءات المسيرة لمكاتب المصالحة والمحاكم الاجتماعية² صاحبة الاختصاص العام في تسوية النزاعات الفردية للعمل.

ان ما يميز حل منازعات العمل، التدرج في محاولة تسويتها وعلاجها، وتعتبر المصالحة أول إجراء يلجأ اليه الطرفان لتسوية نزاعهما في معظم التشريعات العمالية على اختلاف أنظمتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية المتبعة.³

أخضع المشرع الجزائري تسوية نزاعات العمل الفردية للتسوية الودية داخل المؤسسة المستخدمة كإجراء أولي قبل عرضها على المصالحة التي نظم إجراءاتها وبين الهيئات المختصة للقيام بها، بل جعل من هذه الإجراءات شرطا جوهريا لقبول الدعوى شكلا أمام القضاء⁴.

الفرع الثاني: المصالحة كشرط وقيود على اختصاص القاضي الاجتماعي: لقد سعى المشرع الجزائري بفرض نظام المصالحة في ميدان تشريع العمل، حفاظا منه على العلاقة الودية بين طرفي العلاقة المهنية بضرورة الرجوع أولا للتسوية الودية داخل

¹ - محمد أطويف، المرجع السابق، ص ٨٣، أخذنا عن: إدريس فجر، من إجراء التصالح أو التوفيق أمام القاضي الى نظام الوسيط لحل النزاعات، مساهمة في الندوة العلمية، كلية الحقوق فاس، يومي ٤ و٥ أفريل ٢٠٠٣، مطبعة فضالة، المغرب، ص ٤٣ و٤٤.

² - العودة للمادة ١ من القانون ٩٠-٠٤، المرجع السابق.

³ - يحيى نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، المرجع السابق، ص ٤٢.

⁴ - العودة للمادة ١٩ من القانون ٩٠-٠٤، المرجع السابق.

المؤسسة المستخدمة في آجال حددها هذا القانون¹ لأجل الوصول الى حل يرضي الطرفان، وبعد استنفاد هذا الاجراء يتم عرض النزاع على مفتش العمل الذي يخطر مكتب المصالحة.

١ – القاعدة العامة في إلزامية المصالحة: تعد المصالحة إجراء وجوبي يقوم به طرف ثالث يهدف الى التقريب والتوفيق بين وجهات النظر للأطراف المتنازعة قصد الوصول الى تسوية ترضي الطرفين، وبالتالي اختصار الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل²، فلا تقبل الدعوى القضائية شكلا إذا لم يبادر العامل الى رفع شكواه الى الجهات المخول لها قانونا القيام بالمصالحة داخل المؤسسة المستخدمة، أو مكاتب المصالحة.

ان الزامية البحث عن حل ودي لنزاع العمل الفردي قبل عرضه على القضاء لم تكن وليدة القانون ٩٠-٠٤ المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، بل كانت تجد مصدرها في نص المادة ١ من الأمر ٧٥-٣٢، المتعلق بالعدالة في العمل، التي أقرت مبدأ رفض الدعوى العمالية إذا أغفل اجراء المصالحة، وأكد هذا المبدأ أيضا نص المادة ٣ من الأمر ٧٥-٣٣³ المتعلق باختصاصات مفتشية العمل⁴.

^١ -المادة ٤ من لقانون ٩٠-٠٤، المرجع السابق.

^٢ -أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص١٤.

^٣ - الأمر ٧٥-٣٣، المؤرخ في

^٤ - لأنه في تلك الفترة وفي ظل الأمر ٧٥-٣٣ كان اجراء المصالحة يعد من أهم صلاحيات مفتش العمل.

حاليا يعد الأساس القانوني في الزامية اللجوء للمصالحة قبل عرض النزاع على القضاء الاجتماعي نص المادة ١٩¹ من القانون ٩٠-٠٤، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية.

٢ الاستثناءات على المبدأ: تعد المصالحة التي يباشرها مكاتب المصالحة قيادا على نظر الدعوى من طرف القاضي الاجتماعي، إلا أنه يجوز رفع الدعوى مباشرة أمام القضاء دون المرور على اجراء المصالحة في حالتين محددتين حصرا²، وهما عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطني، أو في حالة افلاس وتسوية قضائية من قبل صاحب العمل، وهذا منطقي جدا كونه في حالة إقامة المدعى عليه الذي يكون غالبا المستخدم، يصعب التنقل لحضور جلسات المصالحة، بالتالي إلزامية المصالحة تكون دون جدوى، والحالة الثانية قد يكون فيها صاحب العمل غير قادر على تنفيذ الاتفاق المتوصل إليه.

تجدر الإشارة الى أنه تختص وتنظر المحكمة الاجتماعية في الطلبات الإضافية المترتبة على الطلب الأصلي في جميع مراحل الدعوى دون اشتراط لمرورها بإجراءات المصالحة³.

٣ - تأكيد المحكمة العليا على الزامية المصالحة: لقد أكدت اجتهادات المحكمة العليا في عديد القضايا على اعتبار المرور على المصالحة قيد على اختصاص القاضي الاجتماعي، وأوضحت هذه الاجتهادات أن اجراء المصالحة الذي يعتبر شرطا لقبول الدعوى القضائية شكلا هي تلك الإجراءات التي تباشرها مكاتب المصالحة وتثبت بمحضر الصلح إذا تم التوفيق بين الطرفين في تسوية النزاع أو بمحضر عدم الصلح

¹ نصت المادة ١٩ في فقرتها الأولى: «يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكاتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية.»

^٢ - الفقرة الثانية من المادة ١٩ من القانون ٩٠-٠٤، المرجع السابق.

^٣ - المادة ٥١٠ من قانون ٠٨-٠٩، المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق.

في حال فشل إيجاد حل للنزاع، حيث أكدت على أن كل خلاف فردي خاص بالعمل يجب أن يكون موضوع محاولة الصلح أمام مجلس الصلح قبل مباشرة أي دعوى قضائية، لذلك أكدت المحكمة العليا على أنه كان من الواجب على المحكمة قبل التطرق لموضوع الدعوى أن تعين هل أن النزاع عرض على مكتب المصالحة أم لا، وأن المادة ١٩ المذكورة نصت على ذلك على سبيل الوجوب وبالتالي فهي من النظام العام، وكان على المحكمة التطرق إليها ولو لم تثر أمامها من قبل الطاعنة¹.

أما إجراء الصلح الذي يتم بمقتضيات التسوية الودية داخل المؤسسة المستخدمة لا يعد شرطاً وقيداً على رفع الدعوى القضائية، حيث أكدت المحكمة العليا على أنه من المستقر عليه قضاء أن التدابير المنصوص عليها بالمادة ٤ من القانون ٩٠-٠٤، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية لا تلزم الا مفتش العمل الذي ينبغي عليه أن يوجه العامل الى الاستفادة بطرق الطعن الودية، قبل إجراء الصلح، وفي حالة ما إذا ثبت لقضاة الموضوع أن هذه التدابير لم تتم فإنهم غير ملزمون بالأخذ بها مادام تبين لهم أن العامل قد التجأ لمفتش العمل لإجراء المصالحة وتم تحرير محضر لهذا الغرض، وعليه فإن الشرط كان مستوفياً من قبل الطاعن²

كما أكدت اجتهادات المحكمة العليا أيضاً أنه لا يعد التظلم الداخلي أمام المستخدم شرطاً لقبول الدعوى المعروضة على المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية³.

¹ _القرار رقم: ١٥٣٩١٣، المؤرخ في ٠٩ ديسمبر ١٩٩٧، قرار غير منشور، المأخوذ عن حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١٣، ص ١٤٢.

² _القرار رقم ١٠٧٣٩٨ المؤرخ في ٣٠ مارس ١٩٩٤، مجلة ال قضاء ١٩٩٤، العدد ١ ص ١٢١، المأخوذ عن حمدي باشا عمر، المرجع نفسه، ص ١٣٠.

³ _القرار رقم ٢٥٧٧٣٣ المؤرخ في ١٢ ماي ٢٠٠٣، مجلة ال قضاء ٢٠٠٤، العدد ١، ص ١٢٧، المأخوذ عن حمدي باشا عمر، المرجع نفسه، ص ١٣٠.

بعد تحديد القواعد الخاصة للمصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري وجب معرفة إجراءات المصالحة، وما مدى فعالية هذا الجهاز في تسوية منازعات العمل الفردية وبالتالي المساهمة في تحقيق السلم الاجتماعي المنشود؟

المبحث الثاني: إجراءات المصالحة لتسوية منازعات العمل الفردية ومدى نجاعتها:

رغم خضوع نزاع العمل الفردي لاختصاص قضاء العمل، إلا أنه يستوجب المرور على إجراءات التسوية الودية التي تكون داخلية في شكل تظلم، أو باتباع إجراءات المصالحة التي تعد شرطاً لقبول الدعوى القضائية، التي كانت من صلب اختصاص مفتش العمل والآن أصبحت توكل لجهاز مختص يسمى مكاتب المصالحة بعد اخطار مفتش العمل.

المطلب الأول: إجراء التسوية الودية كحل لمنازعات العمل الفردية: لقد أفرز التنظيم الجديد لعلاقات العمل عدة إجراءات يجب اتباعها عند نشوب خلاف حول تنفيذ أو إنهاء علاقة العمل بين العامل والمستخدم تهدف الى تسوية الخلاف بطريقة سلمية أو ودية قبل اخضاعها الى قضاء العمل.¹

ان اجراء التسوية الودية يعتمد على الهياكل الداخلية للهيئة المستخدمة، ويعتمد على إرادة أطراف النزاع في الوصول الى حلول مقبولة منهما معا، على اعتبار أن أغلب الخصومات التي تطرأ بين الأطراف المتعاقدة يسمح القانون وينص على التسوية الودية بين الطرفين باعتبار الخصومة ملك لهما، وهي قواعد تكرر معنى الصلح المدني فهل تشترك التسوية الودية لحل نزاع العمل الفردي مع الصلح المدني؟

¹-رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠٠٣، ص١٣٣.

الفرع الأول: اختلاف اجراء التسوية الودية عن الصلح المدني: عرف المشرع الجزائري الصلح في القانون المدني بنص المادة ٤٥٩ بأنه " عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان به نزاعا محتملا، وذلك بأن يتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حقه"، إن إعمال وتطبيق هذه المادة في مجال علاقات العمل يفترض معه المساواة بين الأطراف المتعاقدة في المراكز القانونية والاقتصادية وهو الأمر غير متوفر في عقد العمل.

إن طبيعة عقد العمل تجسد عدم تكافؤ المراكز القانونية والاقتصادية والاجتماعية لطرفي علاقة العمل، فقد تجعل من الصلح المدني وسيلة لهدر مصالح العامل الأجير وضياح حقوقه، سواء عند تنفيذ عقد العمل أو عند انهائه، فالمستخدم غالبا ما يتمكن من فرض شروطه، بينما الأجير كمركز ضعيف يبقى خاضعا لضغوطات مستخدمه من جهة، وظروفه الاجتماعية والاقتصادية من جهة ثانية¹.

إن خصوصية العلاقة العقدية التي تربط أطراف عقد العمل، تقتضي وضع مقتضيات قانونية تتلاءم مع خصوصية قانون العمل²، وتختلف عن المبادئ العامة للقانون المدني.

لذلك نجد قانون العمل المصري ينص صراحة على عدم مشروعية التنازل عن حقوق الأجير، أي تم الاعتراف ببطان كل مصالحته تتضمن انتقاصا لحقوق

¹ - محمد أطوييف ، المرجع السابق، ص ٤٣.

² - إن لقانون العمل خصائص تميزه وتجعل قواعده من النظام العام أنظر في هذا المجال:

- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي-دراسة مقارنة -دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠١٠، ص ٣٩ ومابعدها.

- سليمان بدري الناصري، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة- دار المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، ٢٠١٠، ص ٢٢ ومابعدها.

الأجراء¹، أما المشرع الجزائري لم ينص على ذلك صراحة وإنما أفرد لعلاقات العمل نظاما قانونيا قائما بذاته، فخص تسوية منازعات العمل الفردية بالقانون ٩٠-٤٠، وبين أطر التسوية الودية وأجالها، لكنه لم يوضح مدى الزاميتها.

الفرع الثاني: أطر التسوية الودية وأجالها: يقصد بالتسوية الودية لحل النزاع بتسوية النزاع داخليا في المؤسسة المستخدمة، وذلك بتوصل كل من الفردي للعمل العامل وصاحب العمل أو ممثله الى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما دون تدخل أي جهة خارجية عن المؤسسة².

تتجلى التسوية الودية في سحب صاحب العمل أو تراجع عن التصرف أو القرار سبب النزاع، أو تعديله استجابة لطلب العامل. وتتم حسب المراحل الإجرائية لتالية:

١- التسوية الودية ضمن اتفاقيات العمل الجماعية: تطلب المشرع أولا ضرورة تطبيق بنود الاتفاقيات الجماعية حول إجراءات ومواعيد هذه التسوية الودية ان وجدت وفقا لنص المادة ٣³ من القانون ٩٠-٤٠، مثل ما نصت عليه المواد من ٣٣٩ الى ٣٤٣ من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك⁴، لاسيما وأن هذه الاتفاقيات قد تحمل بنودا أكثر نفعا للعامل مما هو مقرر بالنصوص القانونية خاصة

¹-قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، يتم العودة: محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط٢، ١٩٨٢، ص٥٢، و حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة ابن وهبة، القاهرة، ١٩٩٩، ص٧٦.

²- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص١٢.

³- "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة"

⁴- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، ط٦، الجزائر ٢٠١٢، ص٢٩٩.

وأنة يمكن فرض على صاحب العمل الأحكام الأكثر نفعا في الاتفاق الجماعي الذي اكتب بها أو انظم اليها¹.

٢ -التسوية الداخلية عن طريق التظلم: في حال غياب تحديد إجراءات التسوية الداخلية ضمن الاتفاقية الجماعية فانه يتم اللجوء لتطبيق الإجراءات المنصوص عليها بالمادة ٤ من القانون ٩٠-٤٠، حيث يعتبر التظلم أول مرحلة لمحاولة تسوية الخلاف وديا بين طرفي عقد العمل، بطلب سحب القرار الإداري الصادر من المستخدم أو طلب مراجعته أو تعديله قصد التوصل بسرعة الى حل النزاع حفاظا على علاقة العمل التي تجمع الطرفين.

فيكون التظلم رئاسيا بتوجيه العامل طلبه الى رئيسه المباشر، الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ٨ أيام من تاريخ الإخطار، فإذا كان الرد إيجابيا ينتهي النزاع عند هذا الحد، أما إذا كان الرد سلبيا أو لم يكن هناك رد أصلا، فهنا لا يبقى للعامل إلا التظلم على مستوى أعلى من السلطة السلمية.

ويتم التظلم أمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين: يرفع العامل أمره ثانية أمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين، أو المستخدم حسب الحالة، يلتزم هذا الأخير بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال ١٥ يوم على الأكثر من الاخطار وفقا لنصوص القانون²، أما في الواقع فإن للمستخدم كامل الصلاحيات في الرد أو عدم الرد، بالتسبب لقرار الرفض أو الاحتفاظ لنفسها بالأسباب الحقيقية، خاصة وأن إجراءات التسوية الداخلية لا تعد شرطا لرفع الدعوى القضائية حسب اجتهادات المحكمة العليا كما تم بيانه سابقا، حيث يبقى هذا النظام متبع في حدود المؤسسة المستخدمة حسب هرمها التنظيمي.

¹ - المادة ١١٨ من القانون ٩٠-١١، المؤرخ في ٢١ أبريل ١٩٩٠، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج ر عدد ١٧، المؤرخة في ٢٥ أبريل ١٩٩٠.

² - الفقرة الثالثة من المادة ٤ من القانون ٩٠-٤٠، المرجع السابق.

٣- مدى نجاعة التسوية الداخلية: إن أسلوب التظلم يختصر الطريق في حل النزاعات الفردية، باعتبار إجراءات التسوية الودية تتميز بالسرعة في إيجاد الحلول للنزاع القائم، وبذلك تساهم في الإبقاء على الاستقرار والمحافظة على العلاقات الودية بين العامل وصاحب العمل¹، فالسرعة تكتسب من خلال مواعيد هذه التسوية التي لا تتجاوز ٢١ يوم في مجملها، لكن هذا إذا ما نجح هذا الطريق لأنه في كثير من الحالات ينتهي بالفشل خاصة إذا ما تمسك صاحب العمل أو ممثله بقراره، أو كان تنازله أو قبوله لطلب العامل مقترن بشروط لا يقبلها العامل، وفي هذه الحالة ما على العامل إلا اخطار مفتش العمل والمرور الى إجراءات المصالحة.

المطلب الثاني: إجراء المصالحة أمام مكاتب المصالحة: بعد استنفاد الطرق الودية الداخلية² يتم المرور للمرحلة الاجبارية، بتفويض طرف ثالث لمحاولة التوفيق بين أطراف النزاع، حيث كانت هذه المهمة في التشريع الجزائري مخولة لمفتش العمل³، أما بعد صدور القانون ٩٠-٤٠، المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، أصبح يوكلها الى جهاز تمثيلي لأطراف النزاع يسمى مكتب المصالحة.

الفرع الأول: انتزاع دور المصالحة في حل نزاعات العمل الفردية من مفتش العمل: تختلف التشريعات المقارنة في تنظيم إجراءات المصالحة والهيئات التي تقوم بها، فتوكلها بعض التشريعات الى مفتش العمل كالتشريع المغربي⁴، والتشريع

¹ - عيساني محمد، آليات تسوية منازعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، رسالة ماجستير، معهد العلوم القانونية والإدارية، تيزي وزو، ١٩٩٩، ص ٦١.

² - المادة ٥ من من القانون ٩٠-٤٠، المرجع السابق.

³ - المادة ٣ فقرة ٤ من الأمر ٣٣-٧٥، المؤرخ في ٢٩ أفريل ١٩٧٥، المتعلق باختصاصات مفتش العمل، المرجع السابق.

⁴ - الذي ينظم الصلح التمهيدي ويجعله من اختصاص مفتش العمل وهو ما تؤكد المواد ٤١ و ٥٣٢ من مدونة الشغل المغربية، العودة، محمد أطوي، المرجع السابق، ص ٨٠ وما بعدها، وحسام أفضاوي، الصلح في نزاعات العمل الفردية والجماعية، مجلة الحقوق، ال عدد ٢٠١٧، دار نشر المعرفة، الرباط، المملكة المغربية، ٢٠١٧، ص ٢٠٦.

التونسي¹، وتوكلها بعض التشريعات كالتشريع الفرنسي الى محكمة العمل مشكلة في هيئة لجنة مصالحة، حيث تتشكل من عضوين من العمال وعضوين من أصحاب العمل.²

ان المشرع الجزائري قد ألحق دور مفتش العمل في اجراء المصالحة بجهاز تمثيلي لأطراف النزاع يسمى مكتب المصالحة بمقتضى القانون ٩٠-٤٠، المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، وعليه أصبح دور مفتش العمل يمثل مجرد وسيلة اتصال بين العمال وهذا المكتب، على اعتبار المكتب متواجد بمقر مفتشية العمل وعلى اعتبار أن العامل يخطر مفتش العمل الذي بدوره يقدم هذا الاخطار الى مكتب المصالحة³ وبهذا يكون المشرع الجزائري قد انتزع من مفتش العمل اختصاص تعترف له به معظم التشريعات⁴، اذ يوجد في هذا الإطار آراء فقهية بين معارض ومؤيد لدور مفتش العمل في إجراء الصلح، فالمؤيد يرى بحكم الاحتكاك اليومي لمفتش العمل مع طرفي علاقة العمل، واطلاعه على أدق التفاصيل التي تخص هذه الشريحة يجعله أكثر قدرة على القيام بهذه المهمة بنجاح كبير، أما المعارض فيرى أن مهمة الصلح تتعارض مع مهمة المراقبة التي تشكل المهمة الرئيسية لمفتش العمل، إضافة الى صفة الليونة التي تمشي مع الصلح التي تتناقض والصرامة في مراقبة تطبيق القانون.⁵

¹- الذي يوجب إجراء الصلح بمقتضى الفقرة الثالثة من المادة ٢١ من مجلة الشغل التونسية بين المشغل والأجراء بشأن الطرد أو الإيقاف عن العمل لأسباب اقتصادية أو فنية.

²- المادة L511-1 و L515-2 من تقنين العمل الفرنسي، العودة الى أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، المرجع السابق، ص ٣٠١، و محمد أطويف، المرجع السابق، ص ٨١.

³- المادة ٢٦ و ٢٧ من القانون ٩٠-٤٠، المرجع السابق.

⁴- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص ١٥.

⁵- محمد أطويف، المرجع السابق، ص ٨٦ وما بعدها.

وهو نفس المسعى التي نادت به اتفاقيات العمل الدولية رقم ٨١ والاتفاقية الدولية رقم ١٢٩ التي كشفت بأن المعايير الدولية تسمح بتكليف مفتش العمل بوظائف إضافية الا انها تقيد ذلك بقيدتين أولهما ألا يتعارض هذا التكليف مع أداء المفتشين الفعال لوظائفهم الأساسية، أما الثاني ألا يخل هذا التكليف بالسلطة والحيادة اللتين يجب أن يتصف بهما المفتشون في علاقاتهم مع أصحاب العمل والعمال¹. وبهذا يكون المشرع الجزائري قد ساير المعايير الدولية في هذا المجال، وأصبح مفتش العمل يلعب دور همزة وصل بين العامل ومكتب المصالحة بتلقيه لإخطار العامل بعريضة مكتوبة أو حضوره شخصيا ليعد مفتش العمل محضرا بذلك، ويبلغ هذا الإخطار لمكتب المصالحة في ظرف ٣ أيام من تلقيه له واستدعاء الأطراف².

الفرع الثاني: تنظيم واختصاص مكاتب المصالحة: تعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء، مشكلة من ممثلي للعمال وممثلي لأصحاب العمل بنسب متساوية (عضوين لكل طرف)، على أن تكون رئاسة المكتب بالتداول بينهما لمدة كل ٦ أشهر، ويكون لكل فريق ممثلين احتياطيين على أن يتم اختيار الجميع عن طريق الاقتراع السري المباشر، من قبل عمال المؤسسات الواقعة دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة، وينصب الأعضاء المنتخبين في المكتب بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا بناء على نتائج الانتخابات لمدة ٣ سنوات³.

¹- يوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، دار وائل للنشر، عمان الأردن، ط١، ٢٠٠٨، ص ٣٨٠ و٣٨١.

²- المادة ٢٧ من القانون ٩٠-٠٤، المرجع السابق.

³- لتفصيل حول تشكيل الهيئة الانتخابية للعمال أو أصحاب العمل، وكيفية ترشيحهم وانتخابهم وتعيينهم يتم العودة للمرسوم التنفيذي ٩١-٢٧٣، المؤرخ في ١٠ أوت ١٩٩١، المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين، وأعضاء مكتب المصالحة، ج ر عدد ٣٨، المؤرخة في ١٤ أوت ١٩٩١.

حدد القانون أربعة شروط لترشح لعضو مكتب المصالحة وهي: التمتع بالجنسية الجزائرية، بلوغ ٢٥ سنة على الأقل يوم الانتخاب، وممارسة صفة عامل أجير أو مستخدم أو صاحب عمل لمدة ٥ سنوات على الأقل، والتمتع بالحقوق المدنية والسياسية، وبذلك يعاب على المشرع عدم تطلب أي نوع من المؤهلات العلمية الذي انعكس سلبا على مهمة الصلح على أحسن وجه.

بتوفر الشروط المطلوبة والنجاح في الانتخابات، يستلم الأعضاء الأصليين منهم والاحتياطيين مهامهم، ويترتب على ذلك حقوق وواجبات، فيستحقون التعويضات والمنح المحددة ب ٥٠٠ دج عن كل جلسة للصلح، حيث تتولى مفتشية العمل المختصة إقليميا بدفعها طبقا لما حددته أحكام المرسوم التنفيذي ٩٤-١٣٤، ويجب عليهم الحضور المنتظم لجلسات الاجتماعات بالمكتب، وفي حالة الغيابات المتكررة مثلا بالتغيب ٣ مرات متتالية دون تبرير، أو التخلي العمدي عن المهام، يعرضهم لعقوبات تأديبية قد تصل الى اسقاط العضوية، وتصدر هذه العقوبات عن رئيس المجلس القضائي، باقتراح من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية.

يجتمع مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض عليه بعد ٨ أيام من استدعاء أعضائه الى جانب حضور المدعي والمدعى عليه اما بصفة شخصية أو بواسطة ممثل نقابي، وفي حالة عدم حضور المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد في الاستدعاء مالم يكن هناك مانع شرعي يمكن للمكتب ان يقرر إلغاء القضية وشطبها من جدول اعماله².

أما في حالة عدم حضور المدعى عليه شخصيا أو بواسطة ممثله القانوني في التاريخ المحدد، يتم استدعاؤه مرة ثانية لاجتماع مصالحة يعقد في أجل أقصاه ٨

¹ - المرسوم التنفيذي ٩٤-٣٤، المؤرخ ١٨ يناير ١٩٩٤، المتعلق بكيفيات دفع تعويضات أعضاء مكاتب المصالحة، ج ر عدد ٤ المؤرخة في ١٩ يناير ١٩٩٤.

² - المادة ٢٨ من القانون ٩٠-٠٤، المرجع السابق.

أيام طبقاً لنص المادة ٢٩ من القانون ٩٠-٠٤، وفي حالة غيابه للمرة الثانية بدون عذر قانوني مقبول، يتم إعداد محضر عدم المصالحة بسبب عدم حضور المدعى عليه المستدعى بصفة قانونية، وتسلم نسخة منه للمدعي أثناء الاجتماع ليتمكن من مباشرة الدعوى القضائية.¹

وإذا حضر الطرفان، وتمت المصالحة، بصفة كلية أو جزئية أو لم تتم، فيحرر بذلك محضر في كلتا الحالتين: محضر الصلح، أو محضر عدم الصلح، حيث يعتبر هذا المحضر حجة في الإثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير، على ألا يخالف القوانين والنظم والاتفاقيات المعمول بها في مجال علاقات العمل.

أما عن اختصاص مكتب المصالحة، فيتمثل في اختصاص موضوعي، واختصاص إقليمي.

يتحدد الاختصاص الموضوعي لمكتب المصالحة بحل النزاعات الفردية في العمل التي تم تحديدها سلفاً والتي عرفتها المادة ٢ من قانون ٩٠-٠٤، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وتستثنى منها فقط نزاعات العمل الفردية الخاصة بالموظفين والأعوان العموميون الخاضعين لقانون الوظيفة العامة، وكافة العمال المشابهين لهم كالقضاة والعمال المدنيين في الدفاع الوطني، وهو ما نستشفه من الفقرة ٣ من المادة ١٩ من القانون ٩٠-٠٤، وأكدته المحكمة العليا على اعتبارها لاختصاص الموضوعي من النظام العام مادام محدد بصفة قانونية.²

¹ - المادة ٣٧ من القانون ٩٠-٠٤، المرجع نفسه.

² - القرار رقم ١١٦٨٠٥، المؤرخ في ٢٠ ديسمبر ١٩٩٤، المجلة القضائية، عدد ١، ١٩٩٥، ص ١٦٤، العودة الى حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، المرجع السابق، ص ١٣٣.

أما الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة تحدد تطبيقاً لنص المادة ٦ من قانون ٩٠-٠٤ بصدور المرسوم التنفيذي ٠٥-٠٧^١، المؤرخ في ٦ جانفي ٢٠٠٥.

تؤسس مكاتب للمصالحة بكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل بالولاية أو بكل مكتب مفتشية العمل^٢، وتؤسس عند الضرورة مكاتب إضافية للمصالحة بنفس المقرات، حيث تجتمع مكاتب المصالحة بمقر مفتشية العمل للولاية أو بمكاتب مفتشية العمل الملحقة بها، لأن وجود مكتب واحد للمصالحة بدائرة اختصاص واحدة دون مراعاة للكثافة السكانية وتعدد قطاعات الشغل الذي تتعدد معه دون شك نزاعات العمل يثقل كاهل مكتب مصالحة واحد، وهو ما يبرر انشاء مكاتب إضافية.

الفرع الثالث: مدى نجاعة دور مكاتب المصالحة: تتجلى هذه النجاعة من خلال النتائج التي يسفر عنها عملها الذي يظهر من خلال قيمة المحاضر التي تحررها، حيث أن القانون أعطاها حجية الإثبات^٣ فلا يطعن فيها إلا بالتزوير، رغم ذلك يظهر من خلال تشكيلتها وإجراءات سير عملها أن القانون لم يمنحها أي سلطة على الأطراف المتنازعة، فليست لها حتى سلطة توجيه الاستدعاءات للأطراف، فأعضاء مكتب المصالحة سوى أصحاب مساعي حميدة، لذلك فتنفيذ الاتفاق الناتج عن المصالحة يرجع بالدرجة الأولى لرغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به في الأجل التي يحدونها^٤ أو عدم الالتزام به.

^١ - المرسوم التنفيذي ٠٥-٠٧، المؤرخ في ٦ جانفي ٢٠٠٥، يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، ج ر عدد ٤ المؤرخة في ٩ جانفي ٢٠٠٥.

^٢ - المادة ٢ من المرسوم التنفيذي ٠٥-٠٧، المرجع السابق

^٣ - المادة ٣١ من القانون ٩٠-٠٤.

^٤ - في حالة عدم تحديد الأطراف للأجل لتنفيذ الاتفاق يحددها القانون ب ٣٠ يوما من تاريخ الاتفاق طبقاً لنص المادة ٣٣ من القانون ٩٠-٠٤، المرجع السابق.

أكثر من ذلك فقد أحاط المشرع محضر الصلح المعد من طرف مكتب المصالحة بضمانات تنفيذية يمكن أن تعطي فاعلية للتنفيذ بإعطائه دفعا وحزما صارمين في التنفيذ وهي الغرامات التهديدية وفقا لنص المادة ٣٤ من قانون ٩٠-٠٤، وهو ما أكدته اجتهادات المحكمة العليا بأن محضر الصلح لا يحل محل محضر عدم المصالحة كشرط لرفع الدعوى أمام القضاء الاجتماعي، وإنما محضر المصالحة واجب التنفيذ خلال مدة ٣٠ يوم على الأكثر طبقا لنص المادة ٣٣ من نفس القانون، وفي حالة عدم تنفيذه من طرف ما في حدود الفترة المحددة فإن القاضي الاجتماعي مختص بالزام المدعى عليه بالتنفيذ الفوري للمحضر تحت طائلة الغرامة التهديدية التي لا تقل عن ٢٥ بالمائة من الأجر الشهري المضمون.¹

رغم هذه الضمانات إلا أن دور مكاتب المصالحة يبقى محدود ميدانيا، كون أن مكاتب المصالحة لا تحل سوى ثلث أو أقل من النزاعات المطروحة عليها² والباقي يمر الى القضاء الاجتماعي بحثا عن حل، إضافة صعوبة الامتثال والالتزام بتطبيقات اتفاقيات الصلح المتوصل إليها من طرف مكتب المصالحة في ظل غياب نظام عقابي يسلط على الطرف المتعنت، ما دام نظام الغرامة التهديدية لم يجدي نفعا.

ان محدودية فعالية مكاتب المصالحة تجد سببها في انتزاع هذه المهمة من مفتش العمل صاحب الاختصاص العام في تطبيق تشريع وتنظيم علاقات العمل³، وبذلك فهو أكثر دراية وخبرة بعالم الشغل وقانون العمل، إضافة الى عدم اشتراط التأهيل

¹-القرار رقم:٣٠٥١٩٨، المؤرخ في ٥ جوان ٢٠٠٥، مجلة المحكمة العليا ٢٠٠٥، العدد٢، ص٢٤٥، ٢٤٦، ٢٤٧، ٢٤٨، ٢٤٩، أخذاً عن حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، المرجع السابق، ص١٤٢، ١٤٣، ١٤٤.

²- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص٢٧.

³- رغم أن المشرع الجزائري بانتزاعه مهمة المصالحة من مفتش العمل يكون قد ساير الاتفاقيات الدولية التي ترى بضرورة تمكين مفتش العمل من التفرغ لأداء مهمته الرقابية لتطبيق تشريع وتنظيم العمل، وان كلف بمهمة إضافية فلا تكون على حساب هذه المهمة الرئيسية، لعله يمثل السبب الأساسي من إعطاء مهمة المصالحة لجهاز تمثيلي مختص منبثق من علاقة العمل نفسها، ويبقى عليه تحسين سير عمله وتنظيمه لإعطائه الفعالية في الميدان.

والكفاءة في أعضاء مكتب المصالحة وقلّة الحوافز المادية لهم، إضافة الى نقص المتابعة والرقابة عليهم، خاصة وأنهم يعملون تحت اشراف مفتشية العمل ولا يخضعون لسلطتها بل لسلطة رئيس المجلس القضائي الذي لا يتفرغ لمثل هذه المهام، وكون المكتب متواجد بمقر مفتشية العمل وهنا يكمن التناقض وسوء تنظيم عمل هذا المكتب.

فكان الأجدر بالمشروع الجزائري التمكين لهذا الجهاز من أداء مهامه التوفيقية بين الأطراف بانتهاج مسار المشروع الفرنسي ومنح هذا الجهاز صلاحيات وسلطات استثنائية مثلا تمكينه من اتخاذ بعض الإجراءات المؤقتة التي تؤدي الى التعجيل بحل النزاع، كإصدار أمر بالغرامة التهديدية الى المستخدم من أجل استحضار الوثائق التي يلزمه القانون بتسليمها للعامل كشهادة العمل.¹

الخاتمة: لقد اهتم المشروع الجزائري بتنظيم الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل، ايمانا منه بدورها الفعال في المحافظة على المصالح العامة للاقتصاد الوطني، وتحقيق السلم الاجتماعي، لما تمتاز به من سرعة ومرونة.

تلعب المصالحة كحل لنزاعات العمل الفردية دور فعال في المحافظة على علاقات العمل القائمة واستمرار بقائها في المستقبل، لذلك خصها المشروع الجزائري بنظام قانوني قائم بمقتضى القانون ٩٠-٠٤، المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، حيث أنشأ المشروع جهاز تمثيلي لأطراف النزاع يقوم بإجراء المصالحة منتزعا بذلك دور المصالحة من مفتش العمل التي تعترف له به غالبية التشريعات.

ان اجراء الصلح الذي يتم بمقتضيات التسوية الودية داخل المؤسسة المستخدمة لا يعد شرطا وقيدا على رفع الدعوى القضائية، بتأكيد اجتهادات المحكمة العليا على أن التظلم الداخلي أمام المستخدم لا يعد شرطا لقبول الدعوى المعروضة على المحكمة

¹ - عيساني محمد، المرجع السابق، ص ٧٦.

الفاصلة في المسائل الاجتماعية، بينما إجراء المصالحة المناط بمكتب المصالحة اعتبره المشرع الجزائري شرطا جوهريا لنظر الدعوى القضائية من طرف القاضي الاجتماعي، وهو ما أكدته اجتهادات المحكمة العليا في عديد قراراتها.

من خلال تشكيلة مكاتب المصالحة وإجراءات سير عملها وتنظيمها يتبين أن القانون لم يمنحها أي سلطة على الأطراف المتنازعة، فليست لها حتى سلطة توجيه الاستدعاءات للأطراف، بل جعلها تعمل تحت اشراف مفتشية العمل التي ليست لها سلطة عليها، إضافة الى عدم اشتراط أي مؤهلات في أعضائها وهو الأمر الذي انعكس سلبا على أدائها لذلك نقترح بعض التوصيات لتدعيم فعالية ونجاعة مكاتب المصالحة لتساهم بحق في دعم السلم الاجتماعي المنشود.

فنرى أنه يجب إبقاء على مكاتب المصالحة وليس إلحاقها بجهاز القضاء كما يرى البعض، وإنما يجب إعادة اصلاح نظام المصالحة لتسوية نزاعات العمل الفردية من خلال إعادة تنظيم مكاتب المصالحة بالشكل الذي يجعلها قادرة على أداء دورها، فيجب أولا اشتراط مؤهلات في عضو مكتب المصالحة، وإخضاعهم لدورات تكوين متخصصة في مجال علاقات العمل.

وأیضا تحويل الاشراف على هذه المكاتب من مفتش العمل الذي انتزع منه دور المصالحة (لتمكينه من ممارسة مهمة رقابة تطبيق القانون) الى رئيس المجلس القضائي الذي له سلطة تعيينهم رسميا وتمكينه من كافة صلاحيات الاشراف والمراقبة وتقييم أدائهم، إضافة الى وضعهم في حالة تفرغ دائم لممارسة مهامهم، والزيادة في قيمة التعويضات والمنح التي يقبضونها عن كل جلسة صلح حتى تكون حافزا لهم لتحسين الأداء وبالتالي المساهمة في تحقيق السلم الاجتماعي المنشود

قائمة المصادر والمراجع:

- القرآن الكريم

- ابن منظور ، لسان العرب، المجلد الرابع ، دار صاعد للطباعة والنشر، بيروت ، ط ١ ، ١٩٩٧ ، ص ٦٧ وما بعدها.

- السنوة النبوية: رواه الترمذي، كتاب الأحكام عن رسول الله صلى الله عليه وسلم، حديث رقم ١٤٠٣.

النصوص التشريعية والتنظيمية:

الأوامر:

-الأمر ٧٥-٣٢، المؤرخ في ٢٩ أبريل ١٩٧٥، المتعلق بالعدالة في العمل، ج ر عدد ٣٩، المؤرخة في ١٦ ماي ١٩٧٥.

- الأمر ٧٥-٣٣، المؤرخ في المؤرخ في ٢٩ أبريل ١٩٧٥، المتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد ٣٩، المؤرخة في ١٦ ماي ١٩٧٥.

الأمر ٧٥-٥٨، المؤرخ في ٢٦ سبتمبر ١٩٧٥، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم بالقانون ٠٧-٠٥، المؤرخ في ١٣ ماي ٢٠٠٧.

القوانين:

- القانون ٩٠-٠٣، المؤرخ في ٦ فيفري ١٩٩٠، المتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد ٦، سنة ١٩٩٠.

- القانون ٩٠-٠٤، المؤرخ في ٦ فيفري ١٩٩٠، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد ٦، سنة ١٩٩٠. المعدل والمتمم بالقانون ٩١-٢٨، المؤرخ في ٢١ ديسمبر ١٩٩١، ج ر عدد ٦٨، ديسمبر ١٩٩١.
- القانون ٩٠-١١، المؤرخ في ٢١ أبريل ١٩٩٠، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج ر عدد ١٧، المؤرخة في ٢٥ أبريل ١٩٩٠.
- القانون ٠٨-٠٩، المؤرخ في ٢٥ فيفري ٢٠٠٨، المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد ٢١، سنة ٢٠٠٨.

النصوص التنظيمية:

المرسوم التنفيذي ٩١-٢٧٣، المؤرخ في ١٠ أوت ١٩٩١، المتعلق بكيفيات انتخاب
المساعدين، وأعضاء مكتب المصالحة، ج ر عدد ٣٨، المؤرخة في ١٤ أوت
١٩٩١.

- المرسوم التنفيذي ٩٤-٣٤، المؤرخ ١٨ يناير ١٩٩٤، المتعلق بكيفيات دفع
تعويضات أعضاء مكاتب المصالحة، ج ر عدد ٤ المؤرخة في ١٩ يناير ١٩٩٤.

- المرسوم التنفيذي ٠٥-٠٧، المؤرخ في ٦ جانفي ٢٠٠٥، يحدد الاختصاص
المحلي لمكاتب المصالحة، ج ر عدد ٤ المؤرخة في ٩ جانفي ٢٠٠٥.

المؤلفات باللغة العربية:

- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في التشريع
الجزائري، طبعة ٣ ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ٢٠٠٥.

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة
العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، ط ٦، الجزائر ٢٠١٢،

- حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة ابن وهبة، القاهرة،
١٩٩٩،

- حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع،
الجزائر، ٢٠١٣،

- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في
الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠٠٣،

- سليمان بدري الناصري، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي-دراسة مقارنة-دار المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، ٢٠١٠.
- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي-دراسة مقارنة – دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠١٠.
- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط٢، ١٩٨٢،
- محمد أطويف ، الطرق البديلة لتسوية نزاعات الشغل، دار نشر المعرفة، الرباط، المملكة المغربية، ٢٠١٦،.
- يوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، دار وائل للنشر، عمان الأردن، ط١، ٢٠٠٨،
- المؤلفات باللغة الفرنسية:

HAMDAN BOURSALI Leilla ،Droit du travail, édition

BERTI, Alger, 2014, P⁹

المقالات المداخلات:

- إدريس فجر، من إجراء التصالح أو التوفيق أمام القاضي الى نظام الوسيط لحل النزاعات، مساهمة في الندوة العلمية، كلية الحقوق فاس، يومي ٤ و ٥ أفريل ٢٠٠٣، مطبعة فضالة، المغرب، ص ١٤٣ و ١٤٤.
- عبد الحميد غميحة ، الطرق البديلة لتسوية المنازعات ، أشغال الندوة العلمية ، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بفاس مع شراكة مع وزارة العدل وهيئة المحامين ، يومي ٤ و ٥ أفريل ٢٠٠٣، ط١، العدد٢،.

- حسام أقضاوي، الصلح في نزاعات العمل الفردية والجماعية، مجلة الحقوق، العدد ٢٠، دار نشر المعرفة، الرباط، المملكة المغربية، ٢٠١٧،

المذكرات والرسائل:

- عيساني محمد ، آليات تسوية منازعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، رسالة ماجستير، معهد العلوم القانونية والإدارية، تيزي وزو، ١٩٩٩.

- يحي حساني، التسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية، رسالة لنيل دبلوم الدراسات المعمقة في قانون العقود والعقار، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، وجدة، السنة الجامعية ٢٠٠٦—٢٠٠٧،

- يحيواوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة ليل شهادة الماجستير في القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، السنة ال جامعية ٢٠١٣-٢٠١٤،

الاجتهادات القضائية:

- القرار رقم ١٠٧٣٩٨ المؤرخ في ٣٠ مارس ١٩٩٤، مجلة القضاء ١٩٩٤، العدد ١ ص ١٢١،

- القرار رقم ٢٥٧٧٣٣ المؤرخ في ١٢ ماي ٢٠٠٣، مجلة القضاء ٢٠٠٤، العدد ١، ص ١٢٧،

- القرار رقم ١١٦٨٠٥، المؤرخ في ٢٠ ديسمبر ١٩٩٤، المجلة القضائية، عدد ١، ١٩٩٥، ص ١٦٤،

-القرار رقم: ٣٠٥١٩٨، المؤرخ في ٥ جوان ٢٠٠٥، مجلة المحكمة العليا ٢٠٠٥، العدد ٢، ص ٢٤٥، ٢٤٦، ٢٤٧، ٢٤٨، ٢٤٩.