

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة محمد بوضياف بالمسيلة



ميدان الحقوق والعلوم السياسية
تخصص: قانون أعمال

كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم : الحقوق

دور المصالحة والوساطة في تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي تخصص قانون أعمال

إشراف الأستاذ

قسمة محمد

إعداد الطالبين

سلماني جعفر

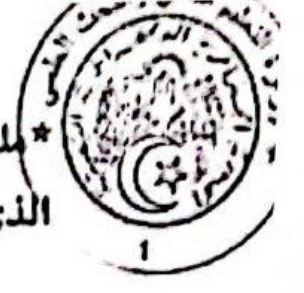
بورحلة مراد

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
- يحيى مريم	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	رئيسا
- قسمية محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
- بوبعاية كمال	أستاذ محاضر (أ)	جامعة المسيلة	ممتحنا

تاريخ المناقشة: 2024-06-04

السنة الجامعية: 2024-2023



27 ديسمبر 2020

* ملحق بالقرار رقم 10821... المؤرخ في
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوفاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرطي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

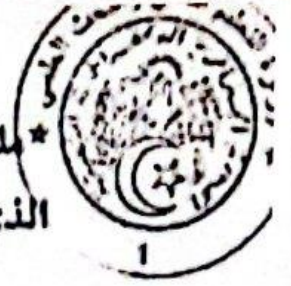
أنا الممضي أسفله.

السيد (ة): لور حلة مراد الصفة: طالب باحث. أستاذ. باحث طالب
العامل (ة) لبطاقة التعريف الوضعية رقم: 20526051 والصادرة بتاريخ: 2019 / 10 / 29
المسجل (ة) بكلية / معهد المعرق لعدم سياسة المعوق
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: دروس المصالحة والوساطة في لستونة منازعات العمل
الفردية وجماعية في التشريع الجزائري

أصرت بشرطي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2024 / 05 / 30

توقيع الممضي (ة)



ملحق بالقرار رقم 1082... المؤرخ في 27 ديسمبر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوفاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): د. كمال بن محمد الصنف: طالب. أستاذ. باحث حاليا
العامل(ة) لمطابقة التعريف الوطنية رقم 205131317. والمصادرة بتاريخ 07-07-2019
المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق قسم الفقه القانوني والجامعة بجاية
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة النخرج. مذكرة ماستر. مذكرة مباحث. أطروحة دكتوراه).
عنوانها: المصاحبة والوساطة في التمسك بالحيز الفرضي

أصرت بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2024 : 05 : 20

توقيع المعنى (د)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

وفي لحظات العرفان بالجميل وحسن الصنيع لا يسعنا إلا أن نحمد الله

الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع

ونصلي ونسلم على نور القلوب وضيائها حبيبنا

وقرة أعيننا محمد صلى الله عليه وسلم

نتقدم بالشكر لكل من ساعدنا على إنجاز هذا العمل المتواضع

ونخص بالذكر الأستاذ المشرف الدكتور " قسمية محمد "

الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته التي كانت لنا خير معين في هذه

الدراسة.

والشكر الجزيل للجنة المناقشة التي سيكون لها دورا كبيرا في تقويم وتثمين

هذه الدراسة

وإلى كل أساتذة قسم الحقوق بجامعة المسيلة

إهداء

❖ إلى من قال فيهما سبحانه وتعالى: ﴿فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا﴾ (23)

وَخَفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ قُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا ﴿

(سورة الإسراء الآية 24)

❖ إلى كل العائلة الكريمة

❖ إلى كل أساتذة وعمال قسم الحقوق

❖ إلى كل من يعرفنا من قريب وبعيد.

مقدمة

إن علاقات العمل تثير إشكالات عديدة، سواء أثناء سريانها أو تنفيذها أو انتهائها لسبب أو لآخر، مما استوجب الاهتمام بدراسة آثار انتهائها، وتنظيم عمليات حلها وتسويتها عن طريق إجراءات محددة، وإقامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة لمعالجتها والبت فيها.

وبغض النظر على مستوى التفاعل لا يخفى على أحد أن المستخدمين وأصحاب العمل والمنظمات لهم مصالح مشتركة ومتضاربة، فهذه المصالح المشتركة تتعلق بعملية الإنتاج التي تولد السلع والخدمات، وما ينتج عنها من تحقيق المكاسب والنمو، كما أنها وسيلة لكسب الأجور وتلقي المنافع، أما المصالح المتضاربة فتتعلق بتقاسم عائدات الإنتاج، حيث يسعى المستخدمون إلى التحسين من أجورهم ومنافع أخرى غير متصلة بالأجور، بينما يحرص أصحاب العمل على رفع الأرباح والعوائد لمصلحة المالكين والمساهمين.

ومن المتعارف عليه أن هناك نوعين من منازعات العمل، منازعات العمل الجماعية ومنازعات العمل الفردية، ويختلف كل منهما عن الآخر في شكله وموضوعه، ويخضع كل منها لآليات وطرائق للتسوية تختلف عن الأخرى.

وفي هذا السياق تطرق المشرع الجزائري إلى الموضوع بجملة من القوانين وكان ذلك حسب الترتيب، القانون رقم 90-02¹ المتعلق بالنزاعات الجماعية المعدل والمتمم بالقانون رقم 23/08²، حيث عرف في مادته الثانية النزاعات الجماعية في العمل على أنها: " كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة ، ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين من جهة أخرى "

أما النزاعات الفردية فهي التي تكون بين العامل وصاحب العمل للمطالبة بحقوقه، وقد عرفها المشرع الجزائري في نص المادة الثانية (02) من القانون رقم 90-04³ المتعلق بتسوية النزاعات الفردية على أنه : " يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل

1 - قانون رقم: 90-02 المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد: 06 بتاريخ: 07 فبراير سنة 1990.

2 - قانون رقم: 23-08 مؤرخ في 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 42 بتاريخ: 25 يونيو سنة 2023.

3 - قانون رقم: 90-04 مؤرخ في 06 نوفمبر سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية العدد 06 بتاريخ 07 نوفمبر سنة 1990.

أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة".

ومن أجل الحفاظ على العلاقة الودية بين الطرفين، فرض المشرع الجزائري إلى جانب الطرق الوقائية للنزاعات الجماعية والفردية والتي تتم داخليا في الهيئة المستخدمة ممثلة في التفاوض الجماعي واللجان المشتركة طرقا علاجية ممثلة في نظام المصالحة والوساطة، وقد نظمها في عدة قوانين كان بدايتها القانون رقم 90-02 المتعلق بالنزاعات الجماعية والقانون 90-04 المتعلق بالنزاعات الفردية، وكان آخرها القانون رقم 23-08 المتعلق بالنزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، كما استحدث المرسوم التنفيذي رقم 23-1363¹ الذي يحدد مهام الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم.

وتعد هذه الآليات طرقا ودية لتسوية منازعات العمل، وتعتمد في مجملها على الحوار والتفاوض والتعاون والرضا والاتفاق في حل هذه المنازعات، وتعد المصالحة والوساطة من أكثر الطرق شيوعا ورسوخا في بلدان العالم، وقد تبناها المشرع الجزائري في القوانين السالفة الذكر. ويتمحور موضوع هذه الدراسة حول المصالحة والوساطة كطرق بديلة قبل الالتجاء إلى القضاء لتسوية النزاعات الجماعية والفردية في ضل التشريع الجزائري.

وتكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في تبيان مفاهيم وطبيعة النزاعات العمالية في التشريع الجزائري، وإيجاد الحلول للمخاضات بطرق ودية توافقية، تساهم في تحسين العلاقات المهنية وإرساء الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، ومن هذا المنطلق تثار الإشكالية التالية:

ما مدى فعالية ونجاعة نظامي المصالحة والوساطة كطرق ودية علاجية لحل نزاعات العمل الجماعية والفردية؟

ولقد تم اختيار البحث في هذا الموضوع لدوافع شخصية، نظرا لأهميته من الناحية القانونية من جهة ومدى تطبيقه من الناحية العملية من جهة أخرى، إضافة إلى إثارته ليكون عوناً للطلبة الباحثين من جهة، والعمال والمستخدمين من جهة أخرى.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 23-363 مؤرخ في 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد مهام الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، الجريدة الرسمية العدد 67 بتاريخ 18 يونيو سنة 2023.

ومن بين الدراسات السابقة التي تطرقت إلى الموضوع رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم،
للطالب: عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، جامعة مولود معمري، تيزي
وزو، بتاريخ: 28-09-2016.

مذكرة ماستر للطالب الطاهر بعنوان الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية عن جامعة
غرداية سنة 2019-2020.

مذكرة ماستر للطالبتين " يوسف سيليا وزينات سعاد بعنوان : (الطرق البديلة لتسوية منازعات
العمل الجماعية) عن جامعة بجاية سنة 2021-2022.

واعتمدنا في دراستنا المنهج التحليلي، حيث يتم بواسطته عرض وتحليل ومناقشة مختلف
المواد القانونية، المتعلقة بتسوية منازعات العمل الجماعية والفردية.

هناك مجموعة من الصعوبات اعترضت هذه الدراسة، والتي يمكن جمعها في قلة المراجع
التي تحتوي على معلومات مختلفة، وتقريبا كل المراجع لها نفس المعلومات بالإضافة إلى صعوبة
إيجاد مراجع باللغة الأجنبية وترجمتها إلى العربية.

وبالنظر إلى أهمية الموضوع قمنا بإتباع خطة مقسمة إلى فصلين على النحو التالي:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمنازعات العمل في التشريع الجزائري

المبحث الأول: ماهية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري

المبحث الثاني: ماهية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري

الفصل الثاني: دور المصالحة والوساطة في تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية في التشريع
الجزائري

المبحث الأول: دور المصالحة في تسوية منازعات العمل الجماعية والفردية

المبحث الثاني: دور الوساطة في تسوية منازعات العمل الجماعية والفردية

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لمنازعات العمل في التشريع الجزائري

من أهم أشكال الصراع في مجال العمل نزاعات العمل الظاهرة أو ما يسمى بنزاعات العمل الفردية والجماعية، والتي يعد الإضراب أهم مظاهرها.

ونظرا لما تمثله هذه النزاعات من أهمية في سير العلاقات المهنية، فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية، والاتفاقيات الجماعية على السواء قصد الوقاية منها تارة وعلاجها تارة أخرى.

وقصد الإلمام بهذا الجانب تناولنا في هذا الفصل ماهية منازعات العمل الجماعية والفردية بالترتيب على النحو التالي:

المبحث الأول:

ماهية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من المسائل الهامة التي تستحق البحث والدراسة، وذلك بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من جهة لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية.

ومع اتساع دائرة علاقات العمل بين العمال والمستخدم، توسعت دائرة احتمال وقوع نزاعات بشكل أوسع وأشمل في العمل وحتى نلم بهذا الجانب قمنا بتقسيم المبحث على النحو التالي:

المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية

لقد وضعت التشريعات العمالية المقارنة، بعض الإجراءات لتسوية نزاعات العمل الجماعية التي تقوم بين جميع العمال أو بعضهم، وبين أصحاب العمل. وتشمل هذه الوسائل، إجراءات داخلية للتسوية، تبدأ بالمفاوضات، ثم خارجية، وتشمل المصالحة والوساطة والتحكيم.¹

¹ - البشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار ربحانة للنشر والتوزيع الجزائر 2002، الطبعة الأولى، صفحة 194.

الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية

تعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تثور بين مجموع العمال، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة وصاحب العمل أو أصحاب العمل، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة ثانية حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية، أو تنظيمية، أو اتفاق أو اتفاقية جماعية، تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية، والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية.¹

أما المشرع الجزائري فقد اكتفى بالنص على المنازعة لحدوث خلاف ناجم عن علاقة العمل بين المؤسسة المستخدمة والعمال في المادة 02 من القانون 02/90² المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91،³ المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم بالقانون رقم 08/23، المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023 على: "يعد نزاعا جماعيا للعمل، كل نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية، والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة، ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى، لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون".⁴

ومما سبق يستخلص وجوب توافر الشرطين التاليين لاعتبار المنازعة جماعية

- أن يكون النزاع جماعي في أطرافه: حيث يشمل الخلاف عمال المؤسسة أو مجموعة منهم، سواء كانت هذه المجموعة منتسبة إلى النقابة أو عدة نقابات أو غير منتسبة. وقد يكون الطرف الثاني في النزاع الجماعي صاحب العمل واحد أو عدة أصحاب عمل.
- أن يكون موضوع المنازعة جماعي: بحيث يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين جميع عمال المؤسسة أو بعضهم، وتشمل على العموم، المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح

¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر الطبعة الثالثة سنة 2005 صفحة 92.

² - راجع المادة: 02 من قانون رقم: 90-02، المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد: 06 بتاريخ: 07 فبراير سنة 1990.

³ - القانون رقم: 91-27 مؤرخ في: 21 ديسمبر سنة 1991، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 68 بتاريخ: 25 ديسمبر 1991.

⁴ - راجع المادة: 02 قانون رقم: 23-08، مؤرخ في 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 42 بتاريخ: 25 يونيو سنة 2023.

العمال، أو تحسين شروط العمل وظروفه، أو زيادة في الأجور، وغيرها من موضوعات النزاع العمالي المتعددة، والذي يرتبط أغلبها بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية للعمال.¹

الفرع الثاني : تمييز نزاعات العمل الجماعية عن منازعات العمل الفردية

يعتمد الفقه معيارين أحدهما شكلي، وآخر موضوعي للتمييز بين نزاعات العمل الجماعية والفردية.

أولاً: المعيار الشكلي: يتمثل في شمولية النزاع لمجموع العمال، أو على الأقل مجموعة منهم، بغض النظر فيما إذا كانوا مهيكليين في تنظيم نقابي أو ليسو مهيكليين على أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم، كأن يكونوا تابعين لنقابة واحدة، أو مهنة معينة، أو لقطاع نشاط معين، على أن لا يشمل هذا المعيار أن يتعدد أصحاب العمل، فيكفي أن يشمل النزاع صاحب عمل واحد.²

ثانياً: المعيار الموضوعي: يقتضي أن يكون النزاع جماعياً في موضوعه، أو سببه بمعنى أنه يهم جميع العمال، مثل المطالبة برفع الأجور، أو تحسين ظروف العمل، أو تطبيق قاعدة قانونية، أو اتفاقية تهم كافة العمال، أو تحقق لهم مصالح أو منافع مشتركة بينهم.

ويستخلص مما تقدم أن النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية، تخص مجموعة عمال لأسباب أو أهداف مختلفة، بل هي نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع العمال، وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعياً، ويكفي لاعتبار سبب النزاع جماعياً أن يمس مصالح جميع أو مجموعة من العمال، حتى ولو كان في البداية يخص عاملاً واحداً، كأن يتخذ صاحب العمل إجراء ما ضد عامل معين من شأنه أن يهدد أو يمس مصالح بقية العمال الآخرين، كما أنه قد يكون النزاع بين التنظيم النقابي الممثل للعمال وصاحب أو أصحاب العمل، حيث أنه يمكن للنقابة أن تكون طرفاً في النزاع بصفة مباشرة أو باعتبارها ممثلة لصالح العمال، إذ ينص القانون المتعلق بالحق النقابي على الاختصاص الأصلي للنقابة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها، وكذلك حق

¹ - مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضة الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعة العمل الجماعية (الإضراب، التحكيم، الوساطة، المفاوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2013، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005 صفحة 283 .

² - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 2012 صفحة 388.

التقاضي وممارسة الحقوق المقررة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه، وألحق أضرارا بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية.¹

المطلب الثاني: مضمون منازعات العمل الجماعية

تتنوع أسباب وحالات قيام نزاعات العمل الجماعية إلى عدة أسباب حيث تنشأ إما بمناسبة تطبيق قانون قائم أو تعديل قانون أو تفسير اتفاقية جماعية.

الفرع الأول: نزاعات متعلقة بتطبيق قانون:

تثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال والمستخدمين حول تطبيق قانون يدعي العمال فيه خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقية المبرمة بينهما، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات من العمال، بحيث تم تصنيفهم مثلا في مرتبة أقل مما صنفهم فيها القانون، أو يقع خلاف حول تفسير نص تنظيمي يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل والشروط العامة للعمل.

الفرع الثاني: نزاعات متعلقة بتعديل قانون:

في هذه الصورة يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل ومراجعة عقد أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول أو الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية، بناء على تغير وضع أو أوضاع اقتصادية واجتماعية، وظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاق وهو ما نجده في نص المادة 62 من القانون 11/90،² المتضمن علاقات العمل الناصة على أنه: " يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي تنص على عقد العمل ".³

من خلال نص المادة يتبين أن تعديل عقد العمل يكون بناء على تعديل قانون أو اتفاقية، فمثلا مجموعة العمال يطالبون بزيادة الامتيازات الجماعية لأن ذلك يصب في مصلحتهم، وهناك حالات أخرى يستوجب فيها القانون والاتفاقية الجماعية للعمل تعديل عقد العمل، دون انتظار طرفي علاقة العمل أو أحدهما إبداء الرغبة في التعديل.³

¹ - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 2012 صفحة 343 .
² - القانون رقم: 90-11 مؤرخ في: 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 بتاريخ: 25 أبريل سنة 1990.
³ - قدوري محمد - مبروكي محمد، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة ماستر، جامعة أحمد دراية أدرار، قسم الحقوق، 2019/2018 ص 11.

الفرع الثالث: نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات جماعية:

يجب على طرفي علاقة العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات الجماعية وذلك بتطبيقه وتنفيذه، وفي ذلك يجب أن تتكيف كل علاقات العمل قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل مع البنود الواردة فيها مع ما يتطابق ليكون أفضل بالنسبة للعمال، غير أنه قد يقع سوء تفسير لبند أو شرط تتضمنه الاتفاقية الجماعية بما يمس أو يلحق ضررا بالعمل أو العمال.

إذ يمكن هنا أن يكون النزاع فرديا إذا مس عاملا واحدا، أو جماعيا إذا مس فئة من العمال أو قطاعا معينا بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية، خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر بالجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الأوضاع وعرقلة العمل ، لاسيما حينما يتعلق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال، أو تسريح جماعي للعمال لأسباب اقتصادية إذ هناك مجموعة من الإجراءات يجب على المستخدم استنفادها قبل البدء في إجراء التسريح، وإلا يعتبر ذلك خرقا لتفسير بنود واردة في اتفاقية جماعية.

المبحث الثاني:

ماهية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري

لقد عرفت فترة التسعينات بروز هذا الشكل من النزاعات بشكل كبير، مقابل التراجع الملحوظ في عدد الإضرابات، وتدور هذه النزاعات حول تنفيذ علاقة العمل الفردية أو ما يعرف بالمفهوم القانوني " عقد العمل " خاصة ما يتعلق منها ب: الأجر، تسريح العمل، الترقية...¹

المطلب الأول : مفهوم منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري

قد يحدث أثناء قيام علاقة العمل وسريانها، خلافات بين العامل وصاحب العمل، تعود لأسباب مختلفة، تتمحور أساسا حول إخلال أحد الأطراف بالالتزام قانوني أو تنظيمي اتفاقي وهذا ما سوف نتطرق إليه في هذا المبحث.¹

¹ - خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة 06، سنة 2011، صفحة 239.

الفرع الأول: تعريف النزاع الفردي للعمل ومنازعة العمل الفردية

إن كل خلاف قائم بين العامل الأجير والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل، تختلف أسبابه من حالة لأخرى، إلا أنها ترتبط بالإخلال بالالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي.²

أولا : تعريف النزاع الفردي للعمل:

يعد نزاعا فرديا في العمل كل خلاف في العمل بين العامل والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، سواء كان هذا بعدم تنفيذ بنود العقد، أو خرق اتفاق عمل أو أحكام قانون العمل. وينجم عن هذا النزاع في حال ما لم يتم حله في إطار تسوية داخل الهيئة المستخدمة.³

كما تختلف أسباب النزاعات الفردية من حالة إلى أخرى، إلا أنها ترتبط كلها بإخلال بالالتزام أو تقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، وهو ما يميز أساس هذا النوع من المنازعات عن المنازعات الجماعية، والتي هدفت في غالبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام أو الاتفاق القائم وتعويضه بقانون أو نظام أو اتفاق جديد.

كما يمكن لنزاعات العمل الفردية أن تتحول إلى نزاعات جماعية إذا مست مطالب فئات عديدة من العمال مثل التأخر في دفع الأجور أو بعض الحقوق الأخرى وهو الأمر الذي أدى بمختلف التشريعات العمالية والإجرائية الحديثة إلى وضع أنظمة تسوية مختلفة تتناسب وطبيعة كل نوع من المنازعات.⁴

¹ - بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الجسور للنشر والتوزيع الجزائر، طبعة الثانية 2003، صفحة 97.

² - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، طبعة الأولى 2002، صفحة 180.

³ - عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر، 2008، صفحة 41.

⁴ - عبد الكريم بوحميده، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون 04/90، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد 2017، صفحة 17

بموجب أحكام المادة 02 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية "يشكل نزاعا عماليا فرديا أي نزاع بين عامل بأجر وصاحب عمل بشأن تنفيذ علاقة عمل ملزمة للطرفين، إذا كان هذا النزاع لم يتم حله في إطار إجراءات التسوية داخل جهة التوظيف".¹ وفقا لهذا النص، لا يمكن اعتبار النزاع الفردي قانونيا إلا إذا استمر بعد اللجوء إلى إجراءات تسوية الشركة الداخلية، وإذا قرر الطرف الذي لديه مصلحة رفع النزاع المعني أمام مجلس التوفيق. بعبارة أخرى، لا يمكن التذرع قانونا بوجود نزاع عمالي فردي إلا عند الوصول إلى مرحلة التوفيق، في إجراءات تسوية نزاع عمالي فردي.

ثانيا : تعريف منازعة العمل الفردية :

لم يهتم الفقه كثيرا في وضع تعريف جامع مانع لمنازعة العمل الفردية باستثناء الفقه الفرنسي والذي عرف المنازعات الفردية على أنها : "ذلك النزاع الخاص بالعامل أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء وينكره رب العمل أو يعترف به ولكنه يمتنع عن تنفيذه " ² وعرفه الفقيه ريغير " المنازعة الفردية على أنها ذلك الخلاف الذي يثار بين العامل ورب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل بسبب إخلال أحدهما بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي مما ينتج عنها إلحاق الضرر بالطرف الآخر ، ولم يشر إلى التسوية بخلاف المشرع الجزائري والذي عرفها في المادة الثانية من القانون 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل على أنها كل خلاف بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عملية التسوية داخل الهيئة المستخدمة.³

الفرع الثاني : عناصر النزاع الفردي وأطرافه

من المتعارف عليه أن لكل نزاع مناصره الخاصة التي تميزه على نزاعات العمل الجماعية، وكذلك هو الحال لأطراف النزاع نتناولها كالتالي:

¹ - راجع المادة: 02 من قانون رقم: 90-04 مؤرخ في 06 نوفمبر سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية العدد 06 بتاريخ 07 نوفمبر سنة 1990.

² - Yakoub zina, cours pratiques des relation de travail et contenieux social, université de Bejaia, Destinés aux étudiants de deuxième année Master Spécialité: Professions Juridiques et Judiciaires, Université Abderrahmane Mira de Bejaia Faculté de Droit et des Sciences Politiques, 2020, p

³ - خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار النشر والتوزيع الجزائر، 2014، صفحة 131.

أولا : عناصر النزاع الفردي للعمل :

من خلال التعريف الذي أورده المادة 02 من قانون 04/90 للنزاع الفردي، يمكننا تحديد مجاله ، وهذا من خلال معرفة العناصر المادية والموضوعية المكونة لهذا النزاع، سواء تعلق الأمر بأطرافها وما يربطها من علاقة عمل تقوم أساسا على قيام رابطة التبعية القانونية، أو بموضوعه الذي يقضي بذلك نزاعات أخرى تنشأ في مكان العمل لكنها تحمل خاصية نزاع العمل الفردي.¹

أ - العنصر العضوي:

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

ب - العنصر المادي:

وهو عدم خروج النزاع الفردي عن محتوى إطار علاقة العمل (إخلال بالتزام أو تقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي مما يعرض مصلحة العامل للضرر).

ج - العنصر الغائي:

وهو أن المنازعة الفردية لا تكون إلا عند فشل الحلول الودية (التسوية الداخلية للمنازعة).²

ثانيا: أطراف النزاع:

ونحن بصدد الحديث عن أطراف النزاع، يثور التساؤل عن مفهوم العامل وما معنى المستخدم في اصطلاح القانون ؟

أ - العامل:

عرف المشرع الجزائري العمال الأجراء من خلال المادة 02 من قانون 11/90 حيث يعتبر العامل الأجير في مفهوم هذا القانون " كل الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم".³

¹ - بلعبدون عواد، تطور آلية التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 3، جانفي 2017، صفحة 52-53.

² - غربي نجاح، محاضرات منازعات العمل والضمان الاجتماعي، جامعة سطيف 2022/2023، صفحة 03.

³ - راجع المادة 02 من القانون رقم: 90-11 مؤرخ في: 21 أفريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 بتاريخ: 25 أفريل سنة 1990.

ب - المستخدم:

هو ذلك الشخص القانوني الذي يعد طرفا في عقد العمل، والذي يوجد تبعا لذلك، ملزما اتجاه الإجراء بتنفيذ كل التزاماته المفروضة بموجب القانون بهذه الصفة، في كل ما يتعلق بدفع الأجر، وتعويضات العطل مدفوعة الأجر، بتحريه كشف الراتب وشهادة العمل. إلى جانب كل التزاماته المحددة بموجب قانون 83-14¹ فيما يتعلق بالتصريح بالنشاط والأجور، وتوجيه طلب انتساب العمال للضمان الاجتماعي، ودفع الاشتراكات الإجبارية. وهذا مهما يكن شكل المستخدم، سواء أكان شخصا طبيعيا أم شخصا معنويا، بغض النظر عما إذا أناب عنه في ذلك رئيس المؤسسة الذي يتولى ممارسة السلطة على العمال باسم المستخدم، كذلك الوضع في حالة تغير الوضع القانوني للمستخدم. أو على مستوى تجمع الشركات، وعلاقة العمل ثلاثية الأطراف. وإن كان الأمر يثير بعض الغموض في تحديد المستخدم عندما يتعلق الأمر بممارسات العمل الخفي والاتجار باليد العاملة بعد امتناع المستخدم عن التصريح بالعمل وما يترتب عن ذلك من إمكانية التهرب من ضمان حقوق الأجراء. طبقا لهذا المفهوم لكل من العامل الأجير والمستخدم، يخرج من مجال نزاع العمل الفردي، النزاعات التي تكون طرفاها غير ما ذكر أعلاه ويقصد بذلك : نزاعات العمل الجماعية التي تقوم بين مستخدم ومجموعة من العمال من جهة أو ممثليهم من جهة أخرى، وهذا حسب ما أشار إليه المشرع بموجب قانون 02/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية وشروط ممارسة حق الإضراب. وهذه الأخيرة تختلف عن نزاعات العمل الفردية في مجالات عدة تتمثل فيما يلي:²

- من حيث موضوع المنازعة، يعتبر النزاع فرديا إذا كانت المنازعة مثارة بشأن عامل واحد معين بذاته.
- من حيث الغرض من المنازعة، إذا كان الغرض من النزاع هو الاعتراف بحق فردي أو حمايته أو تعويض ضرر مباشر فإن النزاع يعد فرديا، أما إذا كان الغرض من النزاع يهدف إلى إنشاء حقوق عمالية جديدة من حيث المبدأ، أو تعديل نص قانوني أو اتفاقي فإن النزاع يعد جماعيا طبقا للمادة 08 من قانون 04/90 السابق الذكر.³

¹ - القانون رقم: 83-14 مؤرخ في: 02 يوليو سنة 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية العدد 17 بتاريخ: 05 يوليو سنة 1983.

² - مزاجة سنية، تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، قسم خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، سنة 2021-2022، صفحة 09.

³ - بلعبدون عواد ، تطور آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، العدد

الفرع الثالث: معايير تحديد النزاع الفردي وتحديد طبيعته:

مما لا شك فيه أنه لكي نميز بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي، فلا بد من توافر عدة معايير هذا من جهة ومن جهة أخرى طبيعة النزاع.

ولتوضيح هذه المسائل أكثر، نقسم هذا الفرع إلى عنصرين يتناول العنصر الأول معايير تحدد النزاع الفردي، ونخصص العنصر الثاني لطبيعته نذكرها كالتالي:

أولاً: معايير تحديد النزاع الفردي:

إن تحديد معايير النزاع الفردي ضرورية، وإذا لم يتوفر في النزاع معيار من المعايير التي أوردها المشرع من خلال تعريفه له، فلا نكون بصدد نزاع فردي في العمل وبالتالي فليس هناك ما يستدعي التسوية الودية الداخلية للنزاع، وفق الأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية، كما أنه من الضروري التطرق إلى تحديد طبيعة النزاع الفردي للعمل الذي يخضع لإجراءات التسوية الداخلية، إذ ليس كل نزاع فردي في العمل، يخضع لهذه الإجراءات، ويتضح من التعريف السالف الذكر، أن النزاع الفردي في العمل يتحدد وفق ثلاثة معايير¹.

أ - **المعيار الأول:** أن يكون النزاع قائماً بين العامل الأجير من جهة، وبين الهيئة المستخدمة من جهة أخرى، وسبق أن عرفنا العامل الأجير والهيئة المستخدمة، ومن ثم تستثنى النزاعات الخاصة بالموظفين في قطاع الوظيفة العمومية، فمثل هذه المنازعات الفردية في العمل، لا تخضع لإجراءات التسوية الودية الداخلية، المكرسة في النصوص التشريعية وأحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل، بل تخضع لأحكام قانون الإجراءات المدنية.

ب - **المعيار الثاني:** يحصر النزاع في الإخلال بتنفيذ الالتزامات التي تربط الطرفين بموجب علاقة العمل، والتي تنشأ كقاعدة عامة بعقد غير محدد المدة والاستثناء يمكن أن تنشأ بعقد محدد المدة وفقاً لأحكام المادة 12 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل²، فكل علاقة تخرج عن الوسيلة المحددة في قانون العمل، لا تعد علاقة عمل، وبالتالي لا تخضع للتسوية الداخلية للنزاع، فالموظفون لا يخضعون لإجراءات التسوية المنصوص عليها في قانون العمل، كون الوسيلة التي تربطهم بالهيئة

¹ - بلعبدون عواد، المرجع السابق، صفحة 54.

² - راجع المادة 02 من القانون رقم: 90-11 مؤرخ في: 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 بتاريخ: 25 أبريل سنة 1990.

المستخدمة ليست عقداً، وإنما هي قرار تعيين وهي وسيلة إدارية تمتاز بها الإدارة عن باقي الهيئات المستخدمة".¹

إذا كان النزاع الفردي في العمل يرجع في الاختصاص للقاضي الاجتماعي فإن النزاعات التي تنشأ بين المتعاقدين مع الإدارة يرجع فيها الاختصاص للقضاء الإداري وليس القاضي الاجتماعي رغم أنهم لا يتمتعون بصفة الموظفين ولا يخضعون لقانون الوظيفة العامة، وهو ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا.

ج - المعيار الثالث : يتوجب تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية، وفي غيابها يرجع العامل لإجراءات التسوية الودية المنصوص عليها في قانون العمل قبل عرض النزاع على الجهات القضائية، بخلاف ما هو موجود في الوظيفة العمومية، حيث تنتفي صفة النزاع الفردي في العمل، لإتباع إجراءات مختلفة تتمثل في التظلم الإداري المسبق، أي قبل أن يرفع الموظف نزاعه أمام القاضي الإداري، يجب عليه أن يقوم بتظلم أمام الجهة المصدرة للقرار أو الجهة التي تعلوها درجة، وهو إجراء شكلي جوهري، ويترتب عليه رفض الدعوى شكلاً، غير أنه سرعان ما عدل المشرع عنه وأصبح إجراء اختياري للموظف.

ثانياً: تحديد طبيعة النزاع الفردي في العمل:

استقراء للأحكام الواردة في القانون رقم: 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل وكذا الأحكام الواردة في القانون رقم: 90-03 المتعلق بمفتشيه العمل²، نجد أن المشرع الجزائري، ميز بين نوعيين من النزاعات الفردية، ولكل نوع منها إجراءاته الخاصة.

يتعلق الأول بالنزاع الذي تخرق فيه القواعد الأمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي كمنح العامل أجراً أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون، أو تشغيل العمال القصر دون السن المقرر قانوناً، أو عدم توفير وسائل الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، وفي هذه المنازعات لا تخضع لإجراءات تسوية النزاع الفردي المنصوص عليها في القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل بل تخضع

¹ - مزاجة سنية، المرجع السابق، صفحة 11.

² - القانون رقم: 90-03 مؤرخ في: 06 فبراير سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 06 بتاريخ: 07 فبراير سنة 1990.

للأحكام الواردة في القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل حيث أنه إذا اكتشف مفتش العمل المختص إقليميا، خرقا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات يلزم المستخدم بالامتثال لها في أجل لا يتجاوز 08 أيام، وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض والاستئناف.

ويقصد بالمحضر هنا محضر المخالفة، الذي يعد من أهم الصلاحيات المخولة لمفتش العمل، ويقصد بالجهة القضائية المختصة القسم الجزائري، كون القواعد القانونية الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي تترتب عليها عقوبات جزائية.¹

يعرف النزاع الثاني بالنزاع المصلحي، ويتعلق بخرق قواعد غير آمرة، لا تتعلق بالنظام العام الاجتماعي، بل تقرر مصلحة للطرفين، من اهتماماته النزاع المتعلق بالتسريح التأديبي والتسريح التعسفي وكذا المطالبة ببعض التعويضات المكرسة في الاتفاقيات الجماعية مثل مطالبة العامل بحقه في العطلة السنوية، وغيرها من المنازعات ومثل هذه النزاعات تخضع لإجراءات التسوية المنصوص عليها.²

المطلب الثاني : مضمون نزاعات العمل الفردية:

إن الاجتهاد القضائي في مجال علاقة العمل الفردية يكتسي في المرحلة الراهنة أهمية بالغة، وذلك نظرا للنقائص التي ظهرت على المستوى التشريعي إثر صدور وتطبيق قوانين في سنة 1990 الخاصة بالعمل. فقد وضع القضاء بهذا الشأن عدة قواعد وذلك عن طريق سن بعض المبادئ والحلول المتصلة ببعض الحالات الغامضة أو التي يتضمنها صراحة أو بصفة مباشرة التشريع، بالإضافة إلى هذا المشكل. فأسس النصوص الجديدة تدرج ضمن الإصلاحات الاقتصادية التي تهدف أساسا إلى استبدال النظام الاقتصادي الموجه بنظام اقتصادي ليبرالي، لذلك تستجوب هذه الإصلاحات تكريس حرية المبادرة التي يترتب عنها الاعتراف بدور أساسي لإرادة الأطراف وبالتالي بعقد العمل.³

¹ - مزاجة سنوية، المرجع السابق، صفحة 12.

² - بن عزوز بن صابر ، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن ، دار الحامد للنشر والتوزيع، طبعة 01، عمان 2011، صفحة 254/257.

³ - مزاجة سنوية، المرجع نفسه، صفحة 13.

وفي ميدان علاقة العمل تهدف الإصلاحات إلى نتيجتين أساسيتين:

- تدعيم وترقية العمل وتراجع دور الدولة وحصره في مسائل النظام العام الاجتماعي.
- تدعيم سلطات المستخدم، وتمكينه من أخذ مبادرات أكثر في كل ما يتعلق بتحسين مرد ودية المؤسسة وفعاليتها، وفي هذا الصدد يبدو أن المادتين 11 و 73 من قانون 90-11 جاءت لكي تركز هذين المبدئين من خلال دراسته بعض الاختصاصات القضائية النموذجية المتعلقة سواء بإنشاء تنفيذ علاقة العمل أو بتوقيفها وانتهائها.

الفرع الأول : النزاعات المتعلقة بإنشاء وتنفيذ علاقة العمل الفردية:

لقد نصت المادة 08 من قانون 11/90 على أن علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بموجب العمل لحساب مستخدم ما، كما نصت المادة 10 من قانون 11/90 على أنه يمكن إثبات عقد العمل أو علاقة العمل بأية وسيلة كانت من خلال نص المادتين السالفتين الذكر، نستخلص أن المشرع قد حاول تبسيط الإجراءات، ولم يشترط الكتابة لإثبات عقد العمل، بل أجاز إثبات عقد العمل بجميع الطرق الممكنة قانوناً لأن عبء الإثبات يقع على العامل، وفي هذا الصدد نذكر على سبيل المثال أن المحكمة العليا أيدت حكماً لمحكمة الجزائر العاصمة والتي أجازت بطاقة الانخراط في النقابة كوسيلة إثبات وجود علاقة العمل.

ونلاحظ في هذا المثال أنه في ظل التشريع القديم كان يجب على العامل إثبات وجود نوعية عقد العمل أو علاقة العمل في آن واحد، بمعنى آخر هذه العلاقة محددة المدة أو غير محددة المدة. بينما وفي ظل القانون رقم 11/90، المادة 11 يفترض أن تكون العلاقة قائمة لمدة غير محددة وذلك في حالة انعدام عقد عمل مكتوب وبالتالي فإنه وبموجب القانون لا يستطيع صاحب العمل إثبات العكس، مما يجعله إذا مرتبطاً بعلاقة العمل غير المحدودة.¹

ملاحظة: يكون التشريع قانوني في عقد العمل غير المحددة، إلا في حالة الأسباب التأديبية والاقتصادية وفي غير ذلك يكون تعسفياً.

أما فيما يتعلق بتحديد عقد العمل محدد المدة لأكثر من مرة، فالتشريع الحالي لا يشير لهذه الحالة، بينما في ظل التشريع القديم، من شأنه أن يحول علاقة العمل محدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة، وهنا يبقى السؤال مطروحاً حول إمكانية هذا التحول في ظل النصوص الجديدة

¹ - راجع المادة 11 من القانون رقم: 90-11 مؤرخ في: 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 بتاريخ: 25 أبريل سنة 1990.

وبالأخص قانون 11/90 فالمادة 12 منه تنص على يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في بعض الحالات المنصوص عليها صراحة، فمن طبيعة هذه الحالات أنها تقتضي عقود محددة المدة، وبالتالي لا يحتاج صاحب العمل إلى تجديد العقود بشأنها.¹

- **فترة التجريب وإمكانية تجديدها:** حسب المادة 18 من قانون 11/90 يمكن أن يخضع العامل الجديد في توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 06 أشهر كما يمكن أن ترفع هذه المدة القصوى القانونية، وذلك عن طريق تجديد هذه الفترة لعدة مرات متتالية، وعلى سبيل المثال إذا كانت فترة التجربة محددة بـ 09 أشهر فإن تجديدها بنفس المدة سوف يرفعها إلى 18 شهرا لذلك يعتبر التسريح تعسفي الذي يطرأ بعد الفترة القصوى القانونية، وبالتالي فإن عدم مراعاة المدة القصوى لفترة التجربة يعتبر بمثابة انحراف عن القانون الذي يحددها.²

- **تعديل علاقة العمل:** إن التعديل قد ينصب إما على عقد العمل ذاته الذي يمكن تعديله لفائدة العامل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية تملّي قواعد أكثر فعالية ونفعا من التي نص عليها عقد العمل، وقد ينصب التعديل على الشروط التي يتضمنها عقد العمل أو طبيعته وذلك بناء على اتفاق الطرفين (العامل والمستخدم) نتيجة لذلك فإن السلطة الإدارية لا تمكن صاحب العمل من تعديل العناصر الأساسية لعقد العمل بإرادتها الخاصة إذا كان ذلك يمس المنصب والمكان الذي وظف العامل من أجله، وبالتالي لا يمكن لصاحب العمل أن يحول عاملا إلى وظيفة أخرى في مدينة أخرى دون رضا هذا الأخير، ويجب على صاحب العمل أن يثبت بأنه يحوز هذه السلطة بموجب عقد العمل أو النظام الداخلي.³

الفرع الثاني : النزاعات الناتجة عن ممارسة السلطة التأديبية

إن التسريح التأديبي يبيت في حالة ارتكاب عامل أخطاء جسيمة، ولكن قد حدد في هذا الشأن المشرع على الخصوص سلسلة من أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح دون مهلة إخطار وبدون تعويض وذلك علاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها جزئيا والتي ترتكب أثناء العمل. وتتمثل في الأفعال التالية:

¹ - مزاجة سنية، المرجع السابق، صفحة 14.

² - راجع المادة 18 من القانون رقم: 90-11 مؤرخ في: 21 أفريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 بتاريخ: 25 أفريل سنة 1990.

³ - مزاجة سنية، المرجع نفسه، صفحة 15.

- إذا أفشى معلومات مهنية: تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.
- رفض العامل تنفيذ التعليمات: مما يوضح أن العنصر المادي للخطأ الجسيم في هذه الحالة هو الرفض الحاصل من العامل بدون عذر مقبول للخضوع لأوامر رب العمل سواء كان صريحا أو ضمنيا، الأمر الذي يشكل خروجاً منه عن التزام أساسي يحمله تبعات التسريح التأديبي.¹
- رفض تنفيذ أمر التسخير: يمكن لرب العمل في حالة الإضراب المشروع أن يقوم بتسخير بعض العمال وفق ما تنص عليه الاتفاقيات الجماعية بهدف أداء العمل حفاظاً على مصالح المؤسسة ولزبائنها، ويقوم حينها بتبليغ أمر التسخير وفقاً لأحكام التشريع المعمول به.
- ارتكاب أعمال عنف: يقصد بالعنف الاعتداء الجسدي على شخص آخر الذي يمكن أن يشكل خطأ جزائياً كما يمكن أن يشكل فقط خطأ تأديبياً، أما العنف اللفظي فلا يعد كونه خطأ جزائياً وليس تأديبياً، بخلاف العنف البدني في المواد الجزائية الذي يشترط فيه أن يحدث عجزاً معيناً يثبتته طبيب محلف عن طريق شهادة طبية ليؤخذ به كخطأ جزائي يكفي أن يثبت الاعتداء على الغير داخل أماكن العمل من طرف المستخدم بكل وسائل الإثبات ليؤخذ به كخطأ جسيم دون انتظار الحكم الجزائي.
- عدم المحافظة على وسائل العمل: تعتبر المحافظة على وسائل وممتلكات المؤسسة التزامات تقع على عاتق العامل بالشكل الذي لا يضر بالمستخدم بقدر ما يقع على المستخدم توفيرها لكي يؤدي العامل عمله باستعمالها بالطريقة التي لا تعرض صحة وقدرات العامل إلى ضرر فإذا ما أخل بذلك يشكل تصرفه خطأ جسيماً، ويعد تسريحه عملاً مشروعاً، كما يشكل ذلك التصرف إذا كان الأمر خطأ جزائياً، وكذلك تعين انتظار صدور حكم جزائي نهائي بشأنها حتى يستوفي المستخدم إجراءات التسريح. أما إذا اعتبر الإخلال من هذا الوجه خطأ تأديبياً دون إقرانه بالخطأ الجزائي فإن على رب العمل إثبات عنصر العمد وهذا ما يكون صعباً في الغالب بسبب تداخل العمل والعامل ووسائل

¹ - مهدي بخدة، الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 2، جوان 2016، صفحة 90.

العمل، إذ لا يمكن تكييف عملية إحداث أضرار مادية مهما كان حجمها بدون قصد كخطأ جسيم وعلى ذلك سار القضاء.¹

- تناول الكحول أو المخدرات أثناء العمل: يشكل تناول المسكرات الممنوعة والتي هي الكحول والمخدرات خطأ جسيماً لأنه يمس بالآداب العامة ويشكل خطراً على أمن المؤسسة والأشخاص المتواجدين بها سواء كانوا عمال أو زبائن أو مرتادي المعمل، ولذلك يعد أيضاً دخول المؤسسة في حالة سكر أو تحت تأثير المخدرات مما يمكن وصفه بنفس الوصف.

والواضح من صياغة هذا النص أن العلة المقصودة من المنع هي السكر وليس مجرد تناوله الذي يكون سبباً فيه، حيث يستوي في ذلك العامل الذي يتناول المسكر الممنوع داخل العمل الذي غالباً ما يكون قد تأثر بمفعول المسكر وغيره الذي يتناوله خارج العمل وأثر عليه في ساعات العمل فالعلة هي السكر تدور مع جسامه الخطأ وجوباً وعدمًا.²

الفرع الثالث: النزاعات الناتجة عن تعليق وإنهاء علاقة العمل

قد تطرأ بعض النزاعات خلال تنفيذ علاقة العمل وذلك في بعض الحالات الخاصة التي من شأنها أن توقف العمل بحكم القانون وهذه الحالات تتمثل في الإضراب والمرض.³

أولاً-الإضراب والعقوبات التأديبية:

المشاركة في وقفة جماعية خرقاً لأحكام القانون 08-23 المتعلق بممارسة الحق في الإضراب وباعتبار أن الإضراب يشكل حركة جماعية ينظمها القانون حتى لا تؤدي إلى خرق النظام العام، فكل ممارسة لهذا الحق بطريقة قانونية تؤدي إلى تعليق العمل، أما في حالة مخالفة القانون فينقلب الإضراب من حق موجب لتعليق حق العمل إلى خطأ موجب لإنهائه ولا بد من صدور حكم قضائي يقضي بشرعية الإضراب.⁴

¹ - مهدي بخدة، المرجع السابق صفحة 92.

² - مهدي بخده، المرجع نفسه، صفحة 90-94.

³ - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، طبعة 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 2015، صفحة 188.

⁴ - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر 1991 صفحة 607.

ثانيا- المرض وممارسة السلطة التأديبية:

على غرار الإضراب فإن المرض يوقف علاقة العمل ويعلق ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية وبالتالي لا يمكنه خلال عطلة العمل المرضية باستدعائه لسبب تأديبي أو بإعذاره أو معاقبته، أما فيما يتعلق بإثبات حالة المرض فقد يتم بتقديم شهادة طبية غير أن تقدير حالة المرض من اختصاص الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي، وبالتالي فإن قرارها يقيد صاحب العمل متى كان التقدير إيجابيا وعند عدم قبوله للشهادة يمكن لصاحب العمل إلزام العامل بالالتحاق بمنصب عمله ابتداء من تاريخ تبليغه بقرار الرفض، ومن ذلك الحين يسترجع المستخدم سلطته التأديبية.

أشارت المادة 66 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تتضمن حالات إنهاء علاقة العمل غير أننا نكتفي بالحالات التي تثير نزاعات بين أطراف علاقات العمل، وعلى وجه الخصوص التسريح،¹ وفي هذا الصدد يمكن القول بأنه ماعدا حالتى التسريح التأديبي والجماعي التي تعود إلى المؤسسة المستخدمة التي قد تمر ببعض الظروف الطارئة أو استثنائية التي لا تسمح لها بالاحتفاظ بكافة مناصب العمل التي تتواجد بها، حيث تضطر تحت تأثير الأزمات الاقتصادية، المالية، أو التجارية أو التطور التكنولوجي إلى الاستغناء عن بعض عمالها في إطار ما يعرف بالتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية.²

¹ - راجع المادة 66 من القانون رقم: 90-11 مؤرخ في: 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 بتاريخ: 25 أبريل سنة 1990.

² - مزاجة سنية، المرجع السابق، صفحة 19.

الفصل الثاني:

دور المصالحة والوساطة في تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية في

التشريع الجزائري

إن اعتراف المشرع الجزائري لمنازعات العمل الجماعية والفردية ومنحها جملة من التدابير والإجراءات قصد الوقاية منها بشتى درجاتها قد لا تأتي أكلها ولا تعطي ثمارها، أي الاعتراف بفشل الإجراءات الوقائية التي تمثلت في اتفاقيات العمل المبرمة بين صاحب العمل والعمال والتفاوض الجماعي المباشر من الهيئة المستخدمة بين أرباب العمل وممثلي العمال وكل مساعي وجهود أعوان مفتشيات العمل في فض النزاع الجماعي، ولكن لم ييأس المشرع الجزائري في فض النزاع وديا فقد أوجب إجراءات أخرى بديلة وأكثر فعالية خوفاً ورغبة في عدم طرح النزاع على الجهات القضائية المختصة،¹ ويقصد بالتدابير العلاجية هي تلك الأساليب والوسائل التي تهدف إلى النظر إلى أسباب النزاعات العمالية، وإيجاد الحلول المناسبة لها داخل أطراف وهيئات معينة مثل: مفتشية العمل والوسيط وهنا لا يخفى علينا دور المصالحة والوساطة في فض النزاعات الجماعية والفردية والتي سنتناولها على النحو التالي:

المبحث الأول :

دور المصالحة في تسوية منازعات العمل الجماعية والفردية

تتطلب خصوصية نزاعات العمل الجماعية والفردية، إتباع نظام تدريجي في محاولة علاجها وتسويتها، حيث تعتبر المصالحة هي الإجراء الأول الذي يلجأ إليه الطرفان لتسوية نزاعهما، وهذا نجده في أغلب التشريعات العمالية في العالم بغض النظر عن طبيعة النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي المتبع.²

لذا قامت العديد من التشريعات العمالية المنظمة للعمل القضائي بتقييد أطراف النزاع، بشرط المرور على إجراءات التسوية الودية للنزاع قبل عرضه على القضاء المختص، ويرجع ذلك إلى

¹ - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، الجزائر 1991، ديوان المطبوعات الجامعية، صفحة 20.

² - يحيوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقاً للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو سنة 2014، صفحة 20

محاولات التوفيق الودية من سرعة إيجاد الحلول للنزاع القائم، وبالتالي الحرص على الاستقرار والحفاظ على العلاقات الودية بين العمال وصاحب العمل، ولتفادي المضاعفات والعواقب السلبية التي قد تتجم عن هذه الخلافات والتي من شأنها الإضرار بمصالحهم.

كما سعى المشرع الجزائري مثل باقي التشريعات الأخرى إلى فرض نظام المصالحة في مجال تشريعات العمل، من أجل الحفاظ على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل.

المطلب الأول : مفهوم المصالحة في تسوية نزاعات العمل الجماعية والفردية

إن التنظيم الجديد لعلاقات العمل قد بين ووضح مختلف الإجراءات التي يجب إتباعها في كل خلاف في علاقة العمل، سواء كانت علاقة عمل جماعية أو فردية، وذلك بضرورة المرور ببعض الإجراءات الهادفة إلى تسوية النزاع، وتعتبر شرطا جوهريا قبل الفصل في أية منازعة، والمصالحة من هذه الطرق نتطرق إليها على النحو التالي:

الفرع الأول: تعريف المصالحة ومراحل تنظيمها في الجزائر

من أجل التصدي للنزاعات الجماعية والفردية للعمل أقر المشرع الجزائري حولا ودية علاجية تحافظ على العلاقة بين العمال والمستخدم قبل اللجوء إلى القضاء وتتمثل في المصالحة نتطرق إليها على النحو التالي:

أولا: تعريف المصالحة:

تعتبر المصالحة إجراء إلزامي يقوم به طرف ثالث، يسعى إلى التقريب والتوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وكذا اختصار الطريق وكسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل.¹ كما أنها تعتبر نوعا من التفاوض المنظم يقتضي من الناحية العملية تدخل طرف ثالث يعمل على تقريب وجهات نظر الطرفين المتنازعين.²

¹ - يحيوي نادية، المرجع السابق، صفحة 46.

² - André Brun et Henri Galland ; droit du travail, 2 Emme édition, tome2, Sirey, paris, 1978, p 525

فتعتبر المصالحة الإجراء الأكثر سهولة من بين الإجراءات العلاجية الأخرى، وهي تتمثل في قيام الأطراف وهما صاحب العمل وممثلي العمال بالدراسة والتشاور لتقريب وجهات النظر المتعارضة حول نقاط الخلاف إلى غاية الوصول إلى حل معين يتفق عليه الطرفان.¹ كما أنها مرحلة إلزامية يستوجب المرور عليها حال استمرار الخلاف بين الطرفين، وحصرياً المشرع الجزائري بمواعيد قصيرة تسمح بحل الخلاف في أقرب وقت ممكن.² وقد عبر المشرع الجزائري عن موقفه صراحة من إجراء المصالحة في المادة 05 من قانون رقم 90-02 على ما يلي: " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها ".³

كما قدم تعريفاً في نص المادة 04 من القانون رقم 23-08 بـ " هي كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى (قائماً بالمصالحة) يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل".

ثانياً: مراحل نظام المصالحة في التشريع الجزائري:

ينبغي الإشارة إلى أن المصالحة أو النظام القانوني للمصالحة قد مر بفترتين متعاقبتين، الفترة الأولى في ظل الاقتصاد الموجه (قبل التسعينات)، والفترة الثانية في ظل اقتصاد السوق (ما بعد التسعينات) وسنتاولها كالتالي:

أ- النظام القانوني للمصالحة في ظل الاقتصاد الموجه (قبل مرحلة التسعينات):

في ظل هذه المرحلة كانت مفتشية العمل بواسطة مفتشيها هي التي تقوم بإجراء عملية المصالحة لتسوية النزاعات الفردية في العمل بين الهيئات المستخدمة والعمال الأجراء ، وهذا ما جاء في أحكام المادة 03-04 من الأمر 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية والتي نصت بقولها (تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي :

¹ - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، تخصص قانون، جامعة تيزي وزو، سنة 2014، صفحة 54.

² - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، طبعة منقحة ومزودة، دار العلوم والنشر والتوزيع، عنابه 2014 ، صفحة 61.

³ - يحيوي نادية ، المرجع السابق ، صفحة 100-102.

القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل (...).¹

وكان يفرض على مفتش العمل في حالة النزاع الفردي تحرير محضر مصالحة أو عدم مصالحة ، موقع بصفة شرعية ومودع لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ، وهذا ما نصت عليه المادة 14 من الأمر السابق الذكر، وكان لا يقبل برفع الدعوى أمام الجهات القضائية المختصة إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة على مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية المختصة إقليميا ، إذا لم تتوصل هذه الأخيرة إلى التوفيق بين الخصوم ، وهذا ما ذهبت إليه المادة 01-02 من الأمر 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل.²

ب - النظام القانوني للمصالحة في ظل اقتصاد السوق (بعد التسعينات):

بموجب القانون 90-04 المؤرخ في 06/11/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ألغى المشرع جميع الأحكام الواردة في الأمر 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل،³ واسند مهمة المصالحة في تسوية النزاعات الفردية إلى مكتب المصالحة الموجودة على مستوى مقر كل مفتشية عمل، وبالتالي انتزعت مهمة المصالحة من مفتشية العمل، وأصبح مفتش العمل بموجب القانون الجديد لا يقوم إلا بدور الوسيط بين العامل ومكتب المصالحة عندما توجه إليه عريضة النزاع الفردي.

وتعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء مشكلة من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية، عضوين (02) ممثلين للعمال، وعضوين (02) ممثلين لصاحب العمل ويرأس المكتب بالتداول ولفترة 06 أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين، وهذا ما نصت عليه المادة 06 من القانون رقم 90-04 السابق الذكر، ولكل مكتب مصالحة أعضاء إحتياطيون بضعف عدد الأعضاء الأصليين.

¹ - راجع المادة 03 الفقرة 04 من الأمر 75-33 بتاريخ: 29-04-1975، المتعلق بمفتشية الشؤون الاجتماعية، الجريدة الرسمية العدد 39، مؤرخة بـ 19.05.1975.

² - الأمر 75-32، بتاريخ: 29-04-1975، المتعلق بالعدالة في العمل، الجريدة الرسمية العدد 39، مؤرخة بـ 19.05.1975.

³ - راجع المادة 40 فقرة 01 من قانون رقم: 90-04 مؤرخ في 06 نوفمبر سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية العدد 06 بتاريخ 07 نوفمبر سنة 1990.

يتم تعيين أعضاء مكاتب المصالحة بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا¹ من بين المترشحين المنتخبين لمدة 03 سنوات من قبل المثليين عن عمال الشركات والمؤسسات التي تقع في دائرة الاختصاص المحلي للجهة القضائية المعنية.²

ولقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10/08/1991 كفايات انتخاب أعضاء مكاتب المصالحة.³

الفرع الثاني : أنواع المصالحة وأهدافها

بالنظر إلى إجراء المصالحة الذي يتمحور حول تقريب وجهات النظر بين طرفي النزاع، يتبين لنا أن هناك أنواعا من المصالحة تتأى بالتوالي، بالإضافة إلى أهدافها نتناولها كالتالي:

أولا : أنواع المصالحة

تنص المادة 07 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب أنه: " في حالة نزاع جماعي للعمل بين المستخدمين وممثلي العمال حول كل المسائل موضوع النزاع أو بعضها، يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية التي يكونون طرفا فيها.

وفي حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية، يتعين على الطرف الأكثر استعجالا عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بمباشرة إجراء المصالحة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون".

حسب نص هذه المادة نستنتج أنه يوجد نوعين من المصالحة وهما المصالحة الاتفاقية والمصالحة القانونية.⁴

¹ - راجع المادة 09 فقرة 01 من قانون رقم: 90-04 مؤرخ في 06 نوفمبر سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية العدد 06 بتاريخ 07 نوفمبر سنة 1990.

² - راجع المادة 10 فقرة 01 من القانون رقم 90-04.

³ - راجع المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10-08-1991، المتضمن كيفية انتخاب مساعدي المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية وأعضاء مكاتب المصالحة، الجريدة الرسمية العدد 38، بتاريخ: 14-08-1991، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم: 92-288 المؤرخ في 06-07-1992، الجريدة الرسمية العدد 55، بتاريخ: 19-07-1992.

⁴ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 2005 صفحة 99.

أ- المصالحة الاتفاقية:

يقصد بالمصالحة الاتفاقية تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية، سواء بهدف إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقيات الجماعية، التي يحدث شأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين، بحيث يتم تشكيل هذه اللجان بغض النظر عن مهمتها بحرية واستقلالية بين الطرفين وهذا على أساس المساواة في الأعضاء، أي في شكل لجان متساوية الأعضاء، ويحدد نظام عمل هذه اللجان من قبل الأطراف أنفسهم، وكذا الأمر بالنسبة للصلاحيات المخولة لها، إلى جانب نطاق تطبيق عملها، الذي قد يكون محليا، أو جهويا، أو وطنيا، أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية. كما يجوز لها أن تتبنى طريقة تشكيل عدة لجان بدرجات متفاوتة، حيث قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة، يبدأ على المستوى المحلي أو على مستوى المؤسسة، وعندما تغشل المصالحة في هذه الدرجة، ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى وهكذا: إما على درجتين أو ثلاثة.¹

ب- المصالحة القانونية :

يتم اللجوء إلى المصالحة القانونية في حالة عدم وجود إجراءات اتفاقية بشأنها، أو في حالة فشلها، كما تبينه المادة 08 الفقرة 02 من قانون 08-23 المذكور سلفا، بحيث في هذه الحالة توكل مهمة المصالحة إلى مفتش العمل الذي يقوم "... بإجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال". بحيث " يستدعي مفتش العمل طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى جلسة للمصالحة التي يجب أن تتعقد في أجل لا يتعدى الثمانية (08) أيام الموالية لإخطاره، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها.

كما يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي

ينظمها مفتش العمل.²

¹ - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، تخصص قانون، جامعة تيزي وزو، سنة 2014، صفحة 76-77.

² - راجع المادة:08 من قانون رقم: 08-23 مؤرخ في 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 42 بتاريخ: 25 يونيو سنة 2023.

ثانيا : أهداف المصالحة

تهدف المصالحة كوسيلة سلمية إلى حل الخلافات العمالية الجماعية وإلى تقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع لوضع حد للصراع الذي ينشب بينهم حفاظا على السلم الاجتماعي، وحتى لا تتفاقم النزاعات وتتأزم إلى حد اللجوء إلى الإضرابات أو الإغلاق وهو ما يعكر مناخ العمل ويصل به إلى الانسداد، وبالتالي فإن أكبر دور تلعبه المصالحة يكمن في مساعدة الأطراف على التوصل إلى اتفاق مؤقت استعدادا لإبرام عقد عمل يساعد على إدارة شروط وظروف العمل، والتي يمكن أن تصبح لاحقا في الاتفاقية الجماعية للعمل ويحكم تنظيم العلاقة، حيث سيتم التوصل إلى هذا الاتفاق من خلال الأطراف نفسها للتأكد من المزيد من الاستقرار في العلاقة بينهما.¹

وتتوج نتائج المصالحة القانونية من طرف مفتش العمل المختص إقليميا بصفته مشرفا عليها بمحضر المصالحة وهو المراد من هذا الإجراء أو محضر عدم المصالحة في حال إخفاق المساعي الرامية للصلح، أو محضر مصالحة جزئي.

المطلب الثاني : إجراءات المصالحة وتنفيذ اتفاقاتها :

مما لا شك فيه أن إجراءات المصالحة وتنفيذ اتفاقاتها تمر بمراحل، وتختلف حسب طبيعة النزاع إذا كان جماعيا أو فرديا، نتطرق إليها كالتالي:

الفرع الأول : إجراءات المصالحة وتنفيذ اتفاقاتها في النزاعات الجماعية:

تختلف إجراءات المصالحة وتنفيذ اتفاقاتها في النزاعات الجماعية عنها في النزاعات الفردية ونتطرق إليها تباعا.

أولا : الجهات المخولة قانونا لإجراء المصالحة في النزاعات الجماعية

البين من مقتضيات المادة 05 من القانون 90-02 تقابلها المادة 07 من قانون 23-08 أن المصالحة في تسوية منازعات العمل الجماعية قد تأتي في صورتين:

- الصورة الأولى: وهي المصالحة الاتفاقية، تنشأ وتنظم بموجب الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل، والصورة الثانية، فهي المصالحة القانونية يلجأ إليها عند عدم النص على المصالحة

¹ - عجة الحيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، "النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1991، صفحة 217.

الاتفاقية،¹ أو عقب فشل هذه الأخيرة في تسوية النزاع الجماعي المعروض عليها،² حيث يرفع الخلاف إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً لتتولى وجوباً مهمة التسوية الصلحية بين الطرفين المتنازعين وفق الأحكام القانونية المقررة في هذا الشأن³. ويدعوننا هذا الأمر إلى الوقوف على أمرين أساسيين:

الأمر الأول: تشكيل المصالح الاتفاقية يتصف بالطابع التعاقدى الواضح من مصدرها، وهو الاتفاقات والاتفاقات الجماعية للعمل التي تبرم بين عاقدتها بكل حرية واستقلالية، ويحددون نظام عملها وصلاحياتها إلى جانب نطاق عملها،⁴ وعادة ما تأخذ شكل اللجان المتساوية الأعضاء، وتقوم على التمثيل المزدوج من العمال وأصحاب العمل، مكونة من ثلاثة أعضاء ممثلين من كل طرف ويمكن أن يضاف إليهم أشخاص يتمتعون بمؤهلات وكفاءات تسمح لهم بتقديم مساعدات ونصائح للجنة، لتقديم المعلومات والتوضيحات اللازمة والمفيدة لمختلف جوانب مسائل النزاع القائم.

الأمر الثاني: يتمثل في أن المصالحة القانونية، بخلاف المصالحة الاتفاقية يلجأ إليها عند عدم النص على هذه الأخير، أو عقب فشلها في تسوية النزاع الجماعي المعروض عليها،⁵ وتقوم بها مفتشية العمل المختصة إقليمياً، والتي تتولى وجوباً مهمة التسوية الصلحية بين الطرفين المتنازعين، وهذا على خلاف القانون السابق رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها،⁶ الذي أخضع الخلاف الجماعي في العمل من حيث النظر فيه وتسويته إلى لجنة للمصالحة متعددة التكوين، يختلف نطاق تدخلها وعملها حسب درجة وأهمية النزاع المكلفة بتسويته على النحو التالي:

¹ - ريكلي الصديق، المصالحة كطريقة أساسية لتسوية منازعات العمل الجماعية وديا، طبقاً للقانون 90-02، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 34، العدد 01 جوان 1991، جامعة قسنطينة 1، صفحة 276.

² - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، صفحة 99.

³ - راجع المواد من 08 إلى 12 من قانون رقم: 23-08 مؤرخ في 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 42 بتاريخ: 25 يونيو سنة 2023.

⁴ - عبد الرحمان خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، دار العثمانية، 2016، صفحة 169.

⁵ - راجع المادة 07 من قانون 23-08 نفسه.

⁶ - القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فبراير 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل الجريدة الرسمية عدد 07 المؤرخة في 16 فبراير 1982.

* الهيئات المكونة قانونا داخل المؤسسات صاحبة العمل.¹

* الهيئات المتواجدة على المستوى المحلي وتتمثل في اللجنة البلدية المكلفة بالمصالحة في خلافات

العمل الجماعية،² واللجنة الولائية المكلفة باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.³

* الهيئات المتواجد على المستوى المحلي وتتمثل في اللجنة الوطنية المكلفة باتقاء الخلافات

الجماعية في العمل وتسويتها، تتشأ لدى الوزير المكلف بالعمل وتحت رئاسته، لتتولى النظر في

الخلافات التي ترفع إليها من قبل اللجان الولائية للمصالحة والطعون في قراراتها.⁴

ثانيا - تنظيم وسير عمل هيئة المصالحة:

في ضوء وجود نوعين من المصالحة، نعرض أولا الأحكام المتعلقة بتنظيم سير عمل

المصالحة الاتفاقية، وثانيا تلك التي تخص المصالحة القانونية.

أ - المصالحة الاتفاقية: لم يشأ المشرع الجزائري أن ينص على أحكام وإجراءات تحدد كميّات

تنظيم وسير أعمالها، تاركا الأمر كله للأطراف المتعاقدة في الاتفاقات والاتفاقات الجماعية للعمل

وهذا ما نصت عليه المادة 07 من قانون 08-23 السالف الذكر.

ويعد مسلك المشرع هذا، بمثابة كافل للحرية والاستقلالية في تنظيم عمل المصالحة، ويعمل

على تيسير إمام أعضائها بالقواعد والإجراءات المتبعة في تنظيم وسير عملها، غير أنه يتعين على

تلك الأطراف، أن لا تتغافل على طبيعة النزاعات الجماعية والأخطار المترتبة عنها نتيجة استمرارها

لفترة طويلة بشكل تتفاقم وتتأزم فيه الأوضاع والعلاقات، الأمر الذي يشكل تهديدا مباشرا باستقرار

علاقات العمل والسلم الاجتماعي داخل الهيئة المستخدمة، لذلك فهي تتطلب التدخل لحلها وتسويتها

على نحو عاجل، وهذا ما لم تجسده بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل ولم تكتف بمستوى واحد

للمصالحة الاتفاقية، ولجأت إلى أن يكون هناك تدرج في نظامها، يبدأ بالمصالحة الداخلية على

¹ - راجع المواد: من 10 إلى 15 من القانون رقم 82-05 نفسه.

² - راجع المادة: 20 من القانون رقم 82-05 نفسه.

³ - راجع المادة: 29 من القانون رقم 82-05 نفسه.

⁴ - راجع المادة: 36 من القانون رقم 82-05 نفسه.

مستوى الوحدة أو الفرع التابع لها، وعقب فشلها في هذا المستوى يرفع النزاع إلى المستوى الأعلى، تحت إشراف المديرية العامة للمؤسسة والتنظيمات النقابية التمثيلية للعمال.

ب - المصالحة القانونية:

بالنسبة للمنازعات التي تثور على مستوى المؤسسات الاقتصادية فيتم فيها عرض النزاع على مفتش العمل الذي يتولى المصالحة بين طرفي النزاع وجوبا، حيث يقوم باستدعائها إلى الجلسة الأولى خلال مدة لا تتجاوز ثمانية (08) أيام الموالية لإخطاره أين يقوم مفتش العمل بمباشرة تحقيق لدى الهيئة المستخدمة وله الحق بطلب جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة المحاسبية أو المالية أو الإحصائية أو الإدارية من أطراف النزاع وذلك لمساعدته في إجراء المصالحة.¹

ويتعين على طرفي النزاع الجماعي الحضور وجوبا لاجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل، وعندما لا يمثل أحد الأطراف يمكن لمفتش العمل استدعاه خلال إثنان وسبعون (72) ساعة.²

وعند انقضاء خمسة عشر يوما من تاريخ الجلسة الأولى للمصالحة يعد مفتش العمل محضرا بدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون كذلك المسائل التي استمر النزاع عليها، ويوقعه الطرفان المتنازعان.³ أما في حالة فشل عملية المصالحة يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، ويتم إرساله بأي وسيلة قانونية إلى طرفي النزاع وإلى الوالي المختص إقليميا وإلى الوزير المكلف بالعمل.⁴

أما عن المنازعات التي تثور على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية،⁵ فيقوم ممثلي العمال بتقديم طعن إلى السلطات العمومية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية أو إلى الوزراء أو ممثلهم وذلك عندما يكتسي النزاع الجماعي طابعا جهويا أو وطنيا، حيث تستدعي هذه السلطة العليا خلال مدة ثمانية أيام من تاريخ إخطارها طرفي النزاع إلى اجتماع المصالحة وذلك بحضور كل من

¹ - راجع المادة 08 من قانون رقم: 23-08 مؤرخ في 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 42 بتاريخ: 25 يونيو سنة 2023.

² - راجع المادة 08 من القانون 23-08 نفسه.

³ - راجع المادة 10 و 11 من القانون 23-08 نفسه.

⁴ - راجع المادة 12 من قانون رقم: 23-08 مؤرخ في 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 42 بتاريخ: 25 يونيو سنة 2023.

⁵ - ريكلي الصديق، المرجع السابق، صفحة 277.

مفتش العمل وممثل السلطة المكلف بالوظيفة العمومية أين تقوم هذه السلطة بإعداد محضر يتضمن الاتفاق المتوصل إليه موقعا من الطرفين خلال مدة 15 يوما من تاريخ أول اجتماع.¹

الفرع الثاني: إجراءات المصالحة وتنفيذ اتفاقاتها في النزاعات الفردية:

تحتل نزاعات العمل الفردية حيزا هاما ضمن نزاعات العمل في الجزائر، لذلك أولت لها تشريعات العمل أهمية خاصة، وذلك بإنشاء الآليات والأجهزة الكفيلة بإيجاد الحلول المناسبة لها، ونتطرق إلى الإجراءات المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية.

أولا: الجهات المخولة قانونا لإجراء المصالحة في النزاعات الفردية:

تراجع المشرع الجزائري عن موقفه السابق في إسناد مهمة المصالحة المسبقة في منازعات العمل الفردية إلى مفتش العمل، حيث انتزع منه هذه المهمة وأسندها لهيئة أخرى تتمثل في مكاتب المصالحة المنشأة بموجب القانون 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل، هذا ما يتضح من خلال المادة 05 منه التي نصت على أنه " بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية لمنازعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها القانون "²، وهي الإجراءات التي تتلخص في إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصا، وفي الحالة الأخيرة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي، ثم يقوم خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف للاجتماع، وهو نفس الموقف الذي أكدته المادة 19 من نفس القانون بنصها على أنه: " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية.

فما هو الدور الذي تلعبه هذه الهيئة لتسوية منازعات العمل الفردية للإجابة على ذلك سنتطرق إلى تنظيم وتشكيل مكاتب المصالحة، ثم صلاحياتها واختصاصاتها، ومن ثم إلى إجراءات المصالحة.

¹ - نوال ملوك، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دراسة على ضوء القانون الجديد رقم: 23-08، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 16، العدد 01، جامعة محمد خيضر بسكرة، مارس 2024، صفحة 166.

² - بوعيطة مليكة، (قاضية باحثة)، إجراء المصالحة ودورها في تسوية منازعات العمل الفردية، مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية، بتاريخ: 24 جانفي 2023.

أ - تنظيم وتشكيل مكاتب المصالحة في النزاعات الفردية:

تتكون مكاتب المصالحة وفقا لنص المادة 06 من القانون 90-04 المذكور سابقا من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية، وتضم عضوين ممثلين عن العمال وعضوين ممثلين لأصحاب العمل، على أن يكون لكل فئة منها ممثلين احتياطيين بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف الاستخلاف عند الضرورة.¹

01- يتم اختيارهم عن طريق الاقتراع السري المباشر لمدة ثلاث (03) سنوات من عمال المؤسسة الواقعة في دائرة الاختصاص المحلي للجهة القضائية المعنية.

ويتم تعيين الأعضاء المنتخبين الذين يشكلون مكاتب المصالحة بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا بناء على نتائج الانتخابات ووفق الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها.

02- وتترأس هذه المكاتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر لكل فئة.

03- كما يستفيد أعضاء هذه المكاتب من عدة تسهيلات في مناصب عملهم الأصلي قصد القيام بمهام التمثيلية في هذه المكاتب، منها مثلا حقهم في التغيب عن العمل لممارسة مهامهم في هذه المكاتب.²

ونظرا للدور الهام الذي يقوم به أعضاء مكاتب المصالحة المتمثل في تقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين بغية إيجاد حد أدنى من التفاهم بينهما حفاظا على حقوق ومصالح كل منهما، فإن القانون المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل قد أوجب شروطا محددة في المترشح لعضوية هاته المكاتب وبين الموانع التي تحول دون ذلك وكذا أسباب سقوط العضوية.

- شروط الترشح لعضوية مكتب المصالحة: حددها القانون الجزائري في أربعة شروط أساسية هي:

- التمتع بالجنسية الجزائرية.

- وبلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب.

- ممارسة المهنة بصفة أجير أو مستخدم منذ 05 سنوات على الأقل.

¹ - بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار جسر النشر والتوزيع الجزائر، سنة 2006 صفحة 99.

² - راجع المواد : من 12 إلى 15 من قانون رقم: 90-04 مؤرخ في 06 نوفمبر سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية العدد 06 بتاريخ 07 نوفمبر سنة 1990.

- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

ونلاحظ من الأهمية الكبيرة التي أولها المشرع لهذه المهمة، بحيث اشترط للترشح إليها نفس الشروط تقريبا التي تتطلبها أية مهمة نيابية أخرى، كما يمنع الترشح على الأشخاص المحكوم عليهم لارتكابهم جناية أو جنحة ولم يرد إليهم اعتبارهم، وكذا المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم، والمستخدمون الذين حكم عليهم بسبب العودة إلى ارتكاب مخالفات تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة والعمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل، وقدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم العضوية.¹

- أسباب وحالات سقوط العضوية عن أعضاء مكتب المصالحة: أضفى المشرع نوعا من الجدية والصرامة على سلوكيات أعضاء مكتب المصالحة من أجل الحفاظ على سمعة هذه الهيئة، فقد تشدد في تحديد أسباب سقوط العضوية منها:

- عندما يفقد المعني لأحد الشروط الواجب توافرها للترشح.

- عندما يصبح في إحدى الحالات التي تمنعه من الترشح والتي ذكرناها سابقا.

- التغيب عن الاجتماعات دون مبرر مقبول خلال ثلاث جلسات متتالية.

- وكذا التخلي عن واجبات وظيفته التمثيلية.

والملاحظ في الميدان أنه وبالرغم من تشدد المشرع في أسباب سقوط العضوية إلا أنه ونظرا لغياب النصوص القانونية التي تحدد نظام سير هذه المكاتب والمسؤولين المباشرين الذين يشرفون عليها ويتولون فرض قواعد الانضباط داخلها، فإنه كثيرا ما يتم التغاضي عن العديد من الحالات التي بإمكانها أن تكون سببا في إسقاط العضوية عن بعض الأعضاء، وهو ما نتج عنه طغيان الطابع العشوائي والارتجالي على تشكيل هذه المكاتب وانعكس على السير الحسن لها.²

¹ - بوعيطة مليكة، المرجع السابق، صفحة 05.

² - ثلجون سميشة، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية على ضوء القانون الجزائري والمقارن، مجلة السياسة العالمية، المجلد 86، العدد 01، سنة 2022، صفحة 1126 - 1139.

ب: صلاحيات واختصاصات مكتب المصالحة:

إن الحديث على اختصاصات مكاتب المصالحة يستلزم التمييز بين الاختصاص النوعي والموضوعي لهذه المكاتب والمتمثل في نوعية المنازعات الفردية التي تختص بها، والاختصاص الإقليمي أو المحلي والمتمثل في المجال الجغرافي الذي تعمل في نطاقه.

01-الاختصاص النوعي:

تنظر مكاتب المصالحة في كل المنازعات الفردية الناجمة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون العمل مهما كان موضوعها وأسبابها، سواء كانت مؤسسات عامة أو خاصة ويستثنى منها تلك التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية، والعمال المشابهون لهم، مثل العمال المدنيين التابعين للدفاع الوطني والقضاة... الخ، وقد أقر الاجتهاد القضائي استثناء حالة أخرى تخرج عن اختصاص مكتب المصالحة والقضاء الاجتماعي، والتي تتمثل في النزاعات الفردية التي تكون طرفا فيها الهيئات الدبلوماسية والجمعيات والمؤسسات التابعة لها التي تقوم بنشاطات في الجزائر، تنفيذا للاتفاقيات التي تربطها بها وذلك بغض النظر عن طبيعة العلاقة التي تربط أطراف النزاع بحجة أنها تتمتع بالحصانة الدبلوماسية أمام القضاء الجزائري بالتالي لا يمكن مقاضاتها، وذلك بشرط أن يكون العامل يمارس مهام ذات طابع سياسي أو نشاط يندرج ضمن أعمال سيادة الدولة الأجنبية حسب قرار المحكمة العليا.¹

ب-الاختصاص الإقليمي أو المحلي: إن الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة مرتبط بنفس حدود اختصاصات مكاتب مفتشية العمل الإقليمية، حسب مقتضيات أحكام المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 07-05 المؤرخ في 06-01-2005،² المحدد لهذا الاختصاص التي تنص: " يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية أو مكتب مفتشية العمل للمصالحة من أجل الوقاية من المنازعات الفردية في العمل وتسويتها " ونصت المادة 03 منه على أنه: " يمكن إنشاء مكاتب إضافية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص المحلي لمفتشية العمل للولاية و/أو مكتب مفتشية العمل.

¹ - قرار المحكمة العليا، صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 01-04-2009.

² - المرسوم التنفيذي 07-05 بتاريخ 06-01-2005، يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، الجريدة الرسمية العدد 04، بتاريخ 2005.

ويحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة المذكورة في الفقرة أعلاه ومقرها، بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالعدل والوزير المكلف بالمالية " أي عن طريق التنظيم، وهذا يكون إما لاتساع الرقعة الجغرافية، وإما لتعدد وكثافة النشاط المهني بها، وبالتالي كثرة المنازعات، كما هو الحال بالنسبة لمكتب المصالحة التابع لاختصاص محكمة حاسي مسعود، وهو ما جعل المشرع ينص على ضرورة تحديد مجال اختصاص المكاتب الإقليمي ومقر كل واحدة منها بموجب قرار وزاري مشترك وتقاديا أيضا لتضارب الاختصاصات الإقليمية لها.¹

والملاحظ من خلال هذا العنصر نثير التساؤل حول طبيعة اختصاص المحلي لمكاتب المصالحة ؟ أجابت على ذلك المحكمة العليا بموجب القرار الصادر بتاريخ 08-10-2020 والذي نص على أن محضر عدم المصالحة الصادر من مكتب غير مختص باطل، ويمكن التمسك به في شكل دفع بعدم القبول، وأكدت بأنه دفع من النظام العام ويثيره القاضي تلقائيا حتى بعد إثارة دفع في الموضوع وفي أي مرحلة كانت عليها الدعوى.²

ج - إجراءات المصالحة:

تبدأ إجراءات المصالحة بإخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة شفويا بحضور العامل إلى مكتب مفتش العمل، الذي يقوم في هذه الحالة بتحرير محضر بأقوال المدعي أو العامل، ثم يقوم خلال ثلاثة (03) أيام من تقديم العريضة بإخطار مكتب المصالحة واستدعائه للنظر في النزاع المعروض للمصالحة، ويجتمع مكتب المصالحة خلال ثمانية (08) أيام على الأقل من تاريخ استدعائه، مع حضور المدعي والمدعى عليه بصفة شخصية أو من يمثلهم قانونا، وفي حال غياب المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد ما لم يوجد مانع شرعي، يمكن لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله وإلغائها، أما في حال عدم حضور المدعى عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد يتم استدعاؤه مرة ثانية لحضور اجتماع المصالحة، يعقد في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام من تاريخ الاستدعاء، وفي حال غيابه مرة ثانية دون عذر شرعي، يعد مكتب

¹ - تلجون سميثة، المرجع السابق، صفحة 113.

² - قرار المحكمة العليا، صادر من الغرفة الاجتماعية، بتاريخ : 08-10-2020، منشور بمجلة المحكمة العليا، العدد الثاني ، 2020، صفحة 124،125.

المصالحة محضرا بعدم المصالحة تسلم نسخة منه للمدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية، أما إذا حضر الطرفان يحضر محضر بالمصالحة أو بعدم المصالحة.¹

ثانيا : آثار المصالحة في النزاعات الفردية :

تعتبر المصالحة إجراء مهم يمكن الأطراف من حل النزاع وديا بينهم، وهذا من شأنه أن يحافظ على استقرار علاقة العمل واستمرارها بين العامل ومستخدمه من جهة، وضمان السرعة في إيجاد الحلول بعد إزالة سوء التفاهم أو الاختلاف في الرأي وتفسيره من جهة أخرى، وقد اعتبر المشرع الجزائري إجراء المصالحة إجباري قبل المرور إلى التسوية القضائية وفقا لنص المادة 19 فقرة 01 من القانون 90-04 باستثناء التي لا يمكن فيها تنفيذ اتفاق المصالحة، حيث تصبح اختيارية وهو ما أشارت إليه الفقرة الثانية من نفس المادة.²

وكما أشرنا إليه سابقا فإنه بعد استكمال إجراءات المصالحة يمكن أن يترتب عنها نتائج إيجابية تنتهي بتحرير محاضر الصلح كما يمكن أن تفشل هذه المحاولات فتكون بداية لنزاع قضائي يشترط لمباشرته وجود محاضر عدم الصلح وهو ما سنتطرق إليه في هذه الدراسة:

أ-محاضر المصالحة (تنفيذ اتفاق المصالحة) والإشكالات المتعلقة بها:

قد يتوصل أطراف النزاع مهما كان سببه إلى اتفاق يرضي الطرفين، فيحرر محضر صلح يغنيهم عن الدخول في دائرة النزاع القضائي ويمكنهم من الاستمرار في تنفيذ علاقة العمل مع المحافظة على العلاقة الودية بين العامل ومستخدمه، وهنا يثور التساؤل عما إذا كان هذا ممكنا خاصة أمام اعتبار المحضر الذي يشهد على الصلح بين الطرفين مجرد اتفاق وإن كان يتمتع بحجية لا يمكن الطعن فيها إلا بالتزوير، هذا فضلا عن مسألة التنفيذ الذي يخضع لاتفاق الأطراف رغم ما يفرضه النص من جزاءات في حال عد التنفيذ وما يقدمه من ضمانات.³

¹ - راجع المواد : من 26 إلى 30 من القانون 90-04 السابق الذكر.

² - راجع المادة 19 من القانون 90-04 السابق الذكر.

³ - بن عبدون عياد، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، سنة 2008-2009، صفحة 118، 119.

أ- الطبيعة القانونية لمحاضر المصالحة وحجيتها:

تسند مهمة تسوية النزاع بين الأطراف لمكتب المصالحة الذي يعتبر وسيط لتوفيق وتقريب وجهات النظر، فإذا وفقت في ذلك يتم تحرير محاضر المصالحة وبالتالي قطع الخصومة وفض المنازعة بين الطرفين، واللذان يتعين عليهما التقيد بمضمونه، وقد اعتبر المشرع قرارات مكتب المصالحة مجرد اتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع طبقا لنص المادة 31 من قانون 90-04 والتي نصت على أنه: " في حالة اتفاق الأطراف يعد المكتب محضرا بالمصالحة عن ذلك " ومن ثمة لا تعتبر هذه القرارات أمرا ولا حكما بل تعتبر مجرد إجراء شكلي جوهرى مستقل عن الدعوى القضائية وشرطا لمباشرتها، وهذا واضح من خلال تشكيل مكاتب المصالحة ونظام عملها وإجراءات تسوية المنازعات على مستواها، وبذلك فهي لا تعتبر هيئة قضائية وقراراتها لا ترقى إلى درجة الحكم القضائي، كما أن القانون لا يمنحها أي سلطة على الأطراف المتنازعة، مادام دورها يقتصر فقط على تحرير محضر الصلح في حالة اتفاق الأطراف طبقا للمادة 31 المذكورة أعلاه، وبالرغم من ذلك فقد أشار المشرع في نص المادة 32 من القانون 90-04 إلى محاضر المصالحة باعتبارها حجة إثبات ما لم يطعن فيها بالتزوير ليكتفي بذلك من خلال هذا النص الوحيد على اعتباره دليل إثبات رسمي على وصول الأطراف إلى اتفاق وإنهاء النزاع القائم بينهم دون حاجة إلى القضاء ، وهذا ما لم يتضمن هذا المحضر شروطا غير قانونية.

ب - تنفيذ محاضر المصالحة:

تركت المادة 33 من قانون 90-04 للأطراف المعنية الخيار فيما يخص تنفيذ محاضر المصالحة، حيث يمكنهم أن ينفذوا ما تم الاتفاق عليه وفقا للشروط والأجال التي يحددها، وفي حالة عدم الاتفاق على كيفية وتاريخ التنفيذ، فيتم ذلك وفقا لنص القانون على أن لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق، رغم ذلك قد يواجه الأطراف صعوبات تحول دون تنفيذ الاتفاق أو قد يمتنعوا كليا بإرادتهم عن التنفيذ، الأمر الذي دفع المشرع إلى التدخل رغبة منه في حماية الطرف المتضرر (والذي يكون عادة العامل) من عدم التنفيذ وتمكينه من مطالبة الطرف المدين بالتنفيذ الجبري في حالة رفضه أو تأخره عن تنفيذ التزاماته المنفق عليها، وهذا من خلال تدعيم هذه المحاضر وإحاطتها ببعض الضمانات التنفيذية ذات الطابع القضائي، تتمثل في الغرامة التهديدية حسب نص المادة 34

من قانون 90-04 كوسيلة ضغط على المستخدم لدفعه على تنفيذ التزاماته،¹ حيث نصت على أنه: " في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملمتس بعريضة من أجل التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه نظاميا، مع تحديد غرامة تهديديه يومية لا تقل عن 25 بالمائة من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به"، غير أن الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوما، ويكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل بقوة القانون رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن.

لا يتم تنفيذ الغرامة التهديدية إلا بعد تصفيتها وتحديدها من طرف قاضي الموضوع طبقا لما نص عليه قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويتم تقدير التعويض النهائي على أساس الضرر المترتب عن التأخير في التنفيذ أو رفض التنفيذ مراعيًا في ذلك ما ظهر من المدين من تعنت وفقا للقواعد العامة.

يتعين التنويه هنا بأن القاضي لا يتصدى للفصل في موضوع الدعوى التي ترفع إليه بموجب محضر مصالحة وهو ما جاء في قرار المحكمة العليا رقم: 1158046 الصادر بتاريخ : 07-09-2017، كما لا تقبل الطلبات الجديدة التي لم تكن محل اتفاق المصالحة وهو ما قرره المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 05-03-2020.

ج - محاضر عدم المصالحة والإشكالات المتعلقة بها:

غالبا ما تنتهي مساعي مكاتب المصالحة بالفشل، حيث يتم تحرير محاضر عدم الصلح طبقا لنص المادة 31 من 90-04 في فقرتها الثانية، وهذا يكون إما بسبب الإهمال وعدم الحضور أصلا، وإما بسبب عدم الوصول إلى اتفاق الصلح لتسوية الوضع بينهم الأمر الذي يدفع بالطرف المتضرر إلى البحث عن وسيلة أخرى توفر له الضمانات والحماية القانونية لاقتضاء حقوقه التي عجز عن تحصيلها وديا.²

¹ - راجع المادة 34 من قانون رقم: 90-04 مؤرخ في 06 نوفمبر سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية العدد 06 بتاريخ 07 نوفمبر سنة 1990.

² - بوعيطة مليكة، المرجع السابق، صفحة 11.

01- حالات تحرير محضر عدم المصالحة:

أجاز المشرع الجزائري لمكاتب المصالحة تحرير محاضر عدم المصالحة في حالتين اثنتين

وهما:

- حالة عدم حضور المدعى عليه، حيث نصت المادة 30 على أنه " في حالة غياب المدعى عليه أو ممثله المؤهل في اجتماعين متتاليين للمصالحة، يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه المستدعى بصفة نظامية " .

- حالة عدم الاتفاق بين أطراف النزاع، وهنا نشير إلى أنه إذا كان المشرع الجزائري يسمح بتحرير محضر عدم المصالحة بمجرد عدم حضور المدعى عليه أو عدم اتفاق الأطراف. وهناك

حالات أخرى تتمثل في التالي:

* عدم فتح مجال الحوار لتثبيت كل منهما بموقفه، أو لعدم الاعتراف بالأسباب التي أدت إلى نشوء الخلاف أو لعدم الاستماع لحجج الخصم.

* عدم اهتمام أصحاب العمل بحكم طبيعة عملهم المتعلق بالربح بالصلح كإجراء وقائي من شأنه المحافظة على العلاقة الودية مع العامل الأجير .

* عدم تمتع أعضاء المصالحة بالشروط اللازمة التي تمكنهم من أداء مهامهم سواء تعلق الأمر بالتكوين أو بالأجر أو الحماية.

* غياب الدور الفعال لأعضاء مكتب المصالحة في التأكد من جدية المصالحة وتقابل الالتزامات بين الطرفين وإعلامهم بحقوقهم.¹

* ضعف التكوين القانوني لأعضاء مكاتب المصالحة والمساعدين إلى جانب ضعف المستوى التعليمي.

* عدم وجود هيئة رقابية تتولى متابعة وتقييم أعمال مكاتب المصالحة بخلاف المشرع الفرنسي الذي وضع نظاما خاصا بأعضاء مكاتب المصالحة، حيث يعتبرهم بمثابة قضاة يخضعون لنفس النظام القانوني ويتمتعون بالحماية والضمانات الخاصة، كما فرض نظاما صارما لتأديبهم في حالة الإخلال بالتزاماتهم.²

¹ - بوعيطة مليكة، المرجع السابق، صفحة 13.

² - بن عبدون عياد، المرجع السابق، صفحة 140.

ب- مضمون محاضر عدم المصالحة ونتائج تحريرها

في هذه الحالة ، حالة عدم المصالحة ، يمكن للطرف الذي له مصلحة رفع دعوى أمام المحكم الفاصلة في المواد الاجتماعية ، ويعتبر عدم المصالحة عنصرا وشرطا جوهريا لقبول الدعوى أمام القسم الاجتماعي حسب نص المادة 19 من القانون 90-04 وهذا ما أكدته المحكمة العليا في العديد من قراراتها.¹

ومحضر عدم المصالحة يعتبر وثيقة قانونية تصدرها جهة رسمية لها حجة الإثبات، إذ يعتبر ذلك المحضر بمثابة ملخص عن المسائل المتنازع عنها مثل تأخر دفع الأجور أو العطل السنوية وغيرها.

يتوجب على العامل الذي تحصل على محضر عدم المصالحة، رفع الدعوى أمام المحكمة المختصة في أجل 06 أشهر من تاريخ استلام المحضر طبقا لنص المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهو ما استقرت عليه المحكمة العليا، حيث جاء في أحد قراراتها الصادر عن الغرفة الاجتماعية، بتاريخ: 07-10-2021 رقم: 1488919 أنه " يسقط حق العامل في رفع دعواه أمام القسم الاجتماعي إذا أصبح محضر عدم الصلح الأول خارج أجل ستة أشهر، لا يمكن استصدار محضر ثاني بعدم الصلح بخصوص نفس النزاع الذي تضمنه المحضر الأول، وكان جواب المحكمة العليا: عن الوجه الأول المأخوذ من مخالفة قاعدة جوهرية في الإجراءات: " حيث يتبين فعلا من الحكم المطعون فيه والوقائع التي جاء بها أن المدعي سبق له أن تحصل على محضر عدم الصلح بتاريخ: 09-10-2017 رفع به دعوى ضد الطاعنة، وبتاريخ 25-03-2018 صدر فيها حكم بعدم قبول الدعوى شكلا، وأنه بتاريخ 31-07-2018 أقام دعوى جديدة صدر فيها حكم بتاريخ 04-10-2018 بعدم قبول الدعوى لسقوط الحق في رفعها، وأنه قام باستصدار محضر عدم الصلح ثاني في 30-04-2019 بنفس الطلبات أقام به الدعوى الصادر فيها الحكم محل الطعن الحالي، وأن المدعى عليها كانت قد أثارت الدعوى بعدم جواز ذلك طبقا للمادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، غير أن قاضي الدرجة الأولى لم يجب على هذا الدفع الإجرائي وراح يقضي بقبول الدعوى شكلا حين كان عليه التصدي للدفع الإجرائي المثار من طرف المدعى عليها على ضوء ما تقتضيه المادة 504 ق إ م التي ترتب جزاء سقوط الحق في رفع الدعوى وعدم قبولها إذا أصبح المحضر خارج أجل 06 أشهر من تسليمه، فضلا عن ذلك عدم جواز استصدار محضر ثاني بعدم

¹ - قرار المحكمة العليا رقم 153913، بتاريخ 09-12-1997 .

الصلح بخصوص نفس النزاع، وهو المبدأ الذي درجت عليه المحكمة العليا والذي مؤداه أن العامل يفقد حقه في اللجوء مرة ثانية إلى القضاء إذا استند على محضر عدم مصالحة ثاني بنفس موضوع محضر عدم المصالحة الأول، ويعد عدم قبول الدعوى في هذه الحالة من النظام العام، يثيره القاضي تلقائيا طبقا لنص المادة 67 من ق إ م إ ، وأن القضاء بخلاف ذلك هو مخالفة لقاعدة جوهرية في الإجراءات مما يجعل الإثارة سديدة ويتعين على أساسها نقض وإبطال الحكم المطعون فيه، وحيث أن المسألة الإجرائية المفصول فيها لم تترك من النزاع ما يتطلب الحكم فيه فإن النقض يكون دون إحالة، طبقا للمادة 01/365 من ق إ م إ " ومنطوق القرار كان نقض بدون إحالة.¹

المبحث الثاني:

دور الوساطة في تسوية منازعات العمل الجماعية والفردية:

يرجع تاريخ بداية العمل بنظام الوساطة إلى عهد قريب نسبيا، بالمقارنة إلى الأساليب الأخرى، حيث استعملت في البداية في إطار ضيق ومحدود، كإجراء لتسوية النزاعات التي تقوم في مجال الأجور وذلك بمقتضى قانون 05 مايو 1955، ليوسع العمل بها فيما بعد لتشمل بقية الخلافات الأخرى، وذلك بمقتضى قانون 26 جويلية 1957.²

لتصبح بعد هذا التاريخ إحدى الإجراءات الاختيارية تارة والإجبارية تارة أخرى التي يجب اللجوء إليها كلما كان هناك نزاع جماعي في العمل ، إلى جانب الإجراءات الأخرى

المطلب الأول : مفهوم الوساطة في إطار نزاعات العمل الجماعية والفردية:

لم يعرف تشريع العمل الوساطة في القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12³ والذي اكتفى بالنص على المصالحة والتحكيم في المادة 91 منه ولا في القانون رقم 82-05 المتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، إلى غاية صدور القانون 02/90 المتعلق بمنازعات العمل الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وتلاه القانون رقم 08/23 المؤرخ 21 جوان 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

¹ - بوعيطة مليكة، المرجع السابق، صفحة 13.

² - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الثالثة، سنة 2005، صفحة 103.

³ - قانون 78-12 بتاريخ: 05 غشت 1978، يتعلق بالقانون الأساسي للعامل، الجريدة الرسمية بتاريخ: 08 غشت 1978.

الفرع الأول : تعريف الوساطة والشروط الواجب توافرها في الوسيط وطرق تعيينه

في حال فشل أجزاء المصالحة، يحضر محضر بعدم المصالحة من قبل لجنة المصالحة، أو مفتش العمل، حسب كل حالة، وعندها مكن لأطراف النزاع اللجوء إلى الوساطة، وهنا نتناول الوساطة على النحو التالي:

أولاً: تعريف الوساطة:

تعد الوساطة إحدى الطرق البديلة لتسوية العديد من النزاعات منها المدنية والإدارية والأسرية والجزائية والاجتماعية بعيدا عن أروقة العدالة الرسمية للدولة، وتعرف بأنها " وسيلة لحل النزاعات من خلال تدخل شخص ثالث نزيه وحيادي ومستقل يزيل الخلاف القائم وذلك باقتراح حلول عملية ومنطقية تقرب من وجهات نظر المتنازعين بهدف إيجاد صيغة توافقية، وبدون أن يفرض عليهم حلا أو يصدر قرارا ملزما

1 ."

أما المشرع الجزائري فيعرفها في المادة 04 فقرة 02 من القانون رقم: 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب بأنها " إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى ((الوسيط)) يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي " .²

من خلال التعريفين المذكورين أعلاه يتبين جليا بأن الوسيط يعد المحور الأساسي لهذا الطريق البديل لتسوية النزاعات، فنجاح أو فشل عملية الوساطة وفعاليتها في فض الخلافات القائمة مرهون بشخصية الوسيط في تسيير إجراءات الوساطة بنوع من الاحترافية والخبرة، لهذا يجب تحديد إطار قانوني واضح المعالم سواء من حيث الشروط الواجب توافرها في من يرغب بأداء مهام الوساطة أو من حيث طرق اختياره.

ثانيا : الشروط الواجب توافرها في الوسيط:

الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروض عليه، حيث يمكنه الاطلاع على كافة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية، وسنتطرق إلى الشروط المتعلقة بشخصه كالتالي:

¹ - مخلوف باهية، المركز القانوني الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية جامعة زيان عاشور الجلفة، مارس 2024، صفحة: 317،329.

² - راجع إلى المادة 04 من قانون رقم: 08-23 مؤرخ في 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 42 بتاريخ: 25 يونيو سنة 2023.

أ - الشروط المتعلقة بشخص الوسيط:

حددت المادة 39 من القانون رقم: 08/23، والمادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم: 363/23 الذي يحدد مهام الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، جملة من المتطلبات التي يجب تورها في من يرغب بالقيام بمهمة الوساطة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل ، والتي يمكن تعدادها في النقاط التالية:

- التمتع بالجنسية الجزائرية.

- التحلي بالاستقامة والنزاهة، وهنا اشترطت المادة 39 من القانون رقم 08-23 أن يكون الوسيط من الشخصيات المعترف لها باستقامتها، أما المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 363-23 فتطرق إلى شرط النزاهة في، وفي حقيقة الأمر اشتراط حسن السلوك ما هو إلا نتيجة منطقية لكون شخصية الوسيط جوهر وحجر الزاوية في الوساطة، فم غير المعقول وضع حقوق طرفي النزاع الجماعي للعمل بين يدي شخص غير نزيه أو معروف بسلوكه السيئ.¹

وتدعيما لشرط الاستقامة والنزاهة فإن المادة 13 المذكورة أعلاه تشترط أن لا يكون المرشح للتسجيل في قائمة الوسيط قد صدر ضده حكم جزائي بالإدانة يتعارض مع تأدية مهمة الوساطة، وأن لا يكون قد تعرض لعقوبة تأديبية أو إدارية نهائية تخص التسريح أو الشطب أو العزل أو سحب الاعتماد أو الترخيص.

- التمتع بسلطة معنوية، بمعنى أن يكون الوسيط ذو شخصية مؤثرة بين أفراد المجتمع بحكم مكانته الاجتماعية التي تجعله محل تقدير واحترام، قادرا على حل النزاع بطريق ودي.

- الكفاءة والخبرة، وذلك بحكم الدور المهم الذي يؤديه الوسيط باعتباره فاتحا لقنوات الاتصال والتخاطب بين الأطراف المتنازعة عندما تنقطع سبل التواصل بينهما، ناقلا للمعلومات عندما يكون لدى الأطراف إدراكا مختلفا للحقائق، مبتكرا لخيارات الحل والاتفاق والطرق المؤدية لها.²

يشترط أن يكون على قدر من الخبرة والكفاءة، من خلال تمتعه بمؤهلات وقدرات في مجالات وتخصصات معينة تمكنه من اقتراح حلول فعالة تحسم النزاع القائم.

¹ - راجع المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 363-23 مؤرخ في 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد مهام الوسيط في مجال تسوية

النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، الجريدة الرسمية العدد 67 بتاريخ 18 يونيو سنة 2023.

² - سفيان سولام، المركز القانوني للوسيط القضائي في التشريع الجزائري، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر ب: بسكرة، العدد العاشر، صفحة: 48.

وفي هذا السياق، يشترط المشرع الجزائري ضمن أحكام المادة 39 من القانون رقم: 08/23 أن يتم اختيار الوسيط من بين الشخصيات المعترف بكفاءتها في المجال القانوني والاقتصادي والاجتماعي،¹ كما تؤكد على نفس الفكرة المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم: 363/23 التي أشارت إلى أن إثبات الخبرة يتحقق من خلال حياة الراغب في مهمة الوساطة شهادة جامعية وممارسة ميدانية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية لا تقل عن خمس سنوات، أما بالنسبة للكفاءة فيتم إثباتها بتلقي تكوين خاص بتسوية النزاعات الجماعية للعمل أو من خلال ممارسة ميدانية لتسوية هذه الطائفة من النزاعات.

- الحياد والاستقلالية وهي من الشروط الجوهرية لتحقيق الغاية المرجوة من الوساطة ألا وهي تسوية النزاع بطريقة ودية، ويقصد بحياد الوسيط عدم انحيازه لفائدة أحد الأطراف عند توليه مسؤولية النزاع، فهو ملزم باتخاذ موقف سلبي من كلا الخصمين، أما الاستقلالية فتعني انعدام أي ضغوطات خارجية مهما كانت طبيعتها من شأنها أن تؤثر على أداء مهمته. ولقد نصت على هذين الشرطين المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 363/23 بل أكثر من ذلك فذات المادة تلزم كل مترشح يرغب بالتسجيل في قائمة الوسطاء بالتعهد كتابيا وفق نموذج تعدده الوزارة المكلفة بالعمل بتحليله بهاتين الصفتين.²

وبغية ضمان حياد الوسيط واستقلاليته عن الخصوم أثناء سير إجراءات الوساطة،³ كرسّت المادة 12 من المرسوم التنفيذي 363/63 إجراء الرد أي إمكانية استبعاد الوسيط من ملف النزاع الجماعي الذي شرع فيه بأداء مهامه واستخلافه بوسيط آخر مدرج في قائمة الوسطاء ، وذلك عند توفر إحدى الحالات التالية :

- إذا كانت لديه علاقات قرابة أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل.
- إذا كانت له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع طرفي النزاع الجماعي للعمل.
- إذا كان طرفا في نزاعات سابقة أو جارية مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل.

¹ - مخلوف باهية، المرجع السابق ، صفحة: 320.

² - راجع المادة: 11 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 مؤرخ في 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، الجريدة الرسمية العدد 67، بتاريخ 18 يونيو سنة 2023.

³ - مخلوف باهية، المرجع السابق ، صفحة: 321.

- إذا لم يشرع في تنفيذ مهمته في الآجال القانونية.¹

و - التسجيل في قائمة الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل:

يتعين على كل شخص يتوفر فيه الشروط المذكورة أعلاه، ويرغب في القيد ضمن قائمة

الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل القيام بما يلي:

- تقديم طلب الترشح للتسجيل ضمن قائمة الوسطاء.

- إرفاق طلب الترشح بملف يشمل على الوثائق التالية:

* شهادة تثبت مؤهلات المترشح.

* شهادة تثبت خبرة المترشح.

* تعهد كتابي قبل تأدية المهام بالتخلي بالاستقلالية والحياد تجاه طرفي النزاع، وكذا احترام مبادئ

الموضوعية والإنصاف والعدالة.²

ثالثا : طرق تعيين الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل ومباشرة مهمة الوسطاء

أ - طرق تعيين الوسيط: يتم اللجوء إلى الوساطة كطريق ودي إجباري لتسوية النزاعات الجماعية

للعمل في حالة فشل إجراء المصالحة،³ وفي هذه الحالة يقوم طرفي النزاع بتعيين الوسيط من بين

المسجلين ضمن القائمة المعتمدة من الوزارة المكلفة بالعمل، حسب الأوضاع التالية:

01- تعيين الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية الناشئة في القطاع الاقتصادي

يشمل القطاع الاقتصادي مجموع النشاطات ذات الطابع الاقتصادي (التجارة، الصناعة،

الزراعة) التي يكون الغاية الأساسية من ممارستها هو تحقيق الربح، ومعروف أن الأشخاص التي

تمارس مثل هذه الأنشطة تخضع للقانون الخاص. ولقد عدت المادة 62 من القانون رقم 08/23

الأنشطة المدرجة ضمن القطاع الاقتصادي منها تموين المواطنين بالمنتجات الغذائية والصحية

¹ - راجع المادة: 12 من المرسوم التنفيذي رقم : 363/23 نفسه.

² - راجع المواد: 14-15 من المرسوم التنفيذي رقم 363-23 مؤرخ في 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال

تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، الجريدة الرسمية العدد 67، بتاريخ 18 يونيو سنة 2023.

³ - تم تنظيم هذا الإجراء ضمن المواد 7 إلى 13 قانون رقم: 23-08 مؤرخ في 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات

الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 42 بتاريخ: 25 يونيو سنة 2023.

والطاقوية. في حالة نشوب نزاع جماعي للعمل في مثل هذه النشاطات وتم اعتماد الوساطة كإجراء لتسويته وفق الأوضاع القانونية، فإنه يتم تعيين الوسيط إما بناء على الاتفاق المشترك لطرفي النزاع من خلال تسميته من ضمن قائمة الوسطاء، أو تتولى جهة أخرى القيام بعملية التعيين وذلك في حالة وجود خلاف بين الطرفين حول اختيار شخص الوسيط، ليقوم بالتعيين الوزير المكلف بالقطاع الذي ينتمي إليه النشاط الاقتصادي أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي.

02- تعيين الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية الناشئة في المؤسسات والإدارات العمومية :

أقصى المشرع التعيين الاتفاقي للوسيط ليأخذ فقط بالتعيين التلقائي الذي تتولاه جهة محددة ممثلة في وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، ولعل تبرير ذلك يعود إلى كون أن علاقات العمل في القطاع الاقتصادي يغلب عليها الطابع التعاقدية فهي تقوم أساسا على الحرية التعاقدية. بينما علاقات العمل في المؤسسات والإدارات العامة تتسم بالطابع التنظيمي. وبالتالي هذا ما ينعكس على اختيار الوسيط بحيث يتم ترك هامش من الحرية للأطراف المتنازعة في حالة علاقات العمل التنظيمية.

الفرع الثاني: أنواع الوساطة:

يمكن تنظيم الوساطة وفقا لكيفية تعيين القائم بها إلى نوعين، هما الوساطة القضائية (أولا)، والاتفاقية (ثانيا).

أولا - الوساطة القضائية:

تم هذه الوساطة أمام السلطات القضائية من قبل قضاة الصلح المعينين من قبل رؤساء المحاكم، الذين يطلق عليهم اسم وسطاء قضائيين¹، يكون من مهامهم وبصفة إلزامية وعند بدء النزاعات في إنشاء وإدارة جهود الوساطة من خلال تحديد مواعيد اجتماعات للحوار والمفاوضات المباشرة بين أطراف النزاع وداخلها، والتوصل إلى تسوية ودية تحظى بالاتفاق لدى أطراف النزاع، ويسمى القاضي المكلف بهذه المهمة قاضي الوساطة الذي لا يجوز النظر في النزاع كقاضي إذا فشلت هذه الوساطة.

¹ - منصورى كاميليا، وبن وارث عزيزة، الطرق البديلة لتسوية النزاعات وفق القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون خاص شامل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، سنة 2014-2015، صفحة: 21

ثانيا - الوساطة الاتفاقية:

في هذا النوع من الوساطة تكون إرادة أطراف النزاع القائم هي مصدر الإجراءات التي تتم وفقها الوساطة، لذا يطلق عليها تسمية الوساطة الاتفاقية، إذ بموجبها يتم اللجوء إلى الوساطة بناءا على اتفاق الأطراف.

وفي الوقت نفسه فإن هؤلاء هم الذين يتولون تطبيق إجراءات الوساطة المتفق عليها عن طريق تدخل شخص ثالث يختارونه ليتولى أداء مهمة الوساطة وتجدر الإشارة إلى أن هناك من يقسم الوساطة إلى أنواع متعددة، فهناك الوساطة البسيطة وهي التي تقترب من نظام التوفيق في وجود شخص يسعى إلى التقريب بين وجهات نظر المتنازعين، حيث يتم اتفاق الأطراف باللجوء إلى الوساطة بمبادرات ذاتية منهم، وهناك الوساطة الاستشارية وهي التي يطلب فيها أطراف النزاع من محامي أو خبير استشارة في موضوع النزاع ثم يطلبون منه بعد ذلك التدخل كوسيط لحل النزاع.¹

المطلب الثاني: المراحل الإجرائية لتنفيذ الوساطة وأثارها:

نظرا لأهمية هذا الإجراء العلاجي في تسوية منازعات العمل الجماعية، لا بد له من إجراءات تتم على أساسها الوساطة نذكر مراحلها كالتالي:

الفرع الأول: مراحل إجراء تنفيذ الوساطة:

إذا تم تعيين الوسيط بإحدى الطرق المذكورة أعلاه، تبدأ إجراءات الوساطة وفقا لما هو محدد في القانون رقم 08/23 والمرسوم التنفيذي رقم 363/23 صلاحيات الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وتتم الوساطة بمجموعة من المراحل يتولى الوسيط إدارتها بما يتمتع به من صلاحيات وذلك على النحو التالي:

أولا - عقد جلسات الاستماع وإجراء التحقيقات اللازمة:

بمجرد تعيين الوسيط بإحدى الطرق المذكورة سابقا، يسلم له ملف النزاع الجماعي مرفق بمحضر عدم المصالحة أو الغياب من قبل مفتشية العمل المختصة إقليميا بهدف مباشرة إجراءات الوساطة، وفي هذه الحالة لا يكون أمامه سوى قبول المهام المنوطة به وفي حالة تقاعسه في أدائها

¹ - زيري زاهية، الطرق البديلة لحل النزاعات، طبقا طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015، صفحة 47.

خلال الآجال المحددة قانونا وهي 10 أيام من تلقيه ملف النزاع يتم استخلافه بوسيط آخر مدرج في قائمة الوسطاء.¹

يقوم الوسيط بعقد جلسات للاستماع إلى الطرفين من أجل فتح قنوات الحوار والبحث عن أرضية للتوفيق بينهما، وهذه الجلسات قد تكون مشتركة يحضرها كلا الطرفين، أو من يمثلهم، أو انفراديا، وفي حالة تعذر ذلك يتم الاستماع إليهما بأية وسيلة متاحة قانونا، ويتم تحديد مكان وزمان عقد هذه الجلسات بالتشاور بين الوسيط وطرفي النزاع.

يتمتع الوسيط بصلاحيات إجراء التحقيقات والتحريرات اللازمة للاطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العلاقات المهنية وظروف عمل العمال المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل، ويباشر الوسيط إجراءات التحقيق بإحدى الصور التالية:²

- **التحقيق على الوثائق:** يمكن للوسيط أن يطلب من طرفي النزاع إفادته بجميع الوثائق والمذكرات مهما كانت طبيعتها سواء المحاسبية أو الاقتصادية أو الإحصائية أو المالية أو الإدارية التي من شأنها أن تساعد في إنجاز مهامه.

- **التحقيق على الأماكن:** يمكن أن يقوم الوسيط بالتنقل إلى أماكن العمل من أجل الاطلاع عن الأوضاع المتعلقة بالهيئة المستخدمة وظروف العمل فيها أو من أجل الاستماع إلى أطراف أخرى، ويلتزم الوسيط قبل إجراء هذه التحقيقات الميدانية الإعلام المسبق لطرفي النزاع.

- **الاستعانة بأي شخص أو جهة:** يمكن أن يلجأ الوسيط بصدد أداء مهامه للاستعانة بالخبراء وكذا بأي شخص مؤهل، كما يمكن له طلب مساعدة مفتشية العمل المختصة إقليميا .

ثانيا - تقديم الاقتراحات وتدوين نتائج الوساطة:

يعمل الوسيط على مساعدة طرفي النزاع الجماعي على حسم النزاع بالحوار، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يفرض عليهم حلا أو قرارا معيناً فهو ليس له مركز القاضي ولا المحكم، فالوسيط إذن تتمثل مهمته الأساسية في عرض الاقتراحات التي توصل إليها من خلال جلسات الاستماع والتحريرات التي أجراها، ويقوم بعرض اقتراحات مكتوبة لتسوية النزاع الجماعي تأخذ شكل توصيات معللة يتم إرسالها لطرفي النزاع، وذلك في أجل أقصاه 10 أيام عمل تسري من تاريخ استلامه ملف النزاع المرسل إليه من مفتشية العمل المختصة إقليميا، مع إمكانية تمديد هذا الأجل

¹ - مخلوف باهية، المرجع السابق، صفحة 324.

² - منصورى كاميليا، وبن وارث عزيزة، المرجع السابق، صفحة 22.

إلى 08 أيام عمل على الأكثر بموافقة الطرفين، كما يقوم الوسيط أيضا بإرسال اقتراحاته كتابيا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

تنتهي إجراءات الوساطة بأحد الأمرين، إما نجاح الوسيط في التوفيق بين وجهات نظر طرفي النزاع، أو الفشل في التقريب بينهما،¹ ومهما يكن من الأمر يلتزم طرفي النزاع الجماعي خلال 08 أيام عمل تسري من تاريخ استلام اقتراحات الوسيط بتبليغه بأية وسيلة مع إشعار بالاستلام قبول هذه الاقتراحات أو رفضها، وفي حالة انقضاء هذه الآجال دون رد منها فهذا دليل على الرفض. وفي الحالة التي يتفق فيها طرفي النزاع على اقتراحات الوسيط، يحزر هذا الأخير إما:

- اتفاق جماعي للعمل تدون فيه النتائج وفقا لإجراءات التسجيل المعمول بها في القطاع الاقتصادي، ويوقع عليه طرفي النزاع اللذان يلزمان بتنفيذه في الآجال والشروط المتفق عليها بعد إيداعه من الطرف الأكثر استعجالا لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

- تحرير محضر تدون فيه الاقتراحات المقبولة ويوقع عليه الطرفان في المؤسسات والإدارات العمومية، وتسلم نسخة منه لكليهما، ويتم الاحتفاظ بنسخة من ملف الوساطة على مستوى الهيئة المستخدمة وترسل نسخة منه إلى كل من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا، كما يرسل الوسيط خلال 48 ساعة تقريرا مفصلا إلى كل من الوزير المعني بالقطاع ومفتشية العمل المختصة والسلطة المكلفة بالوظيفة العامة والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي.

الفرع الثاني: آثار الوساطة:

يقع على عاتق الوسيط أثناء مباشرته لمهام الوساطة مجموعة من الالتزامات وفي المقابل يستفيد من جملة من الحقوق كما يطرح تساؤل حول مدى إمكانية إثارة مسؤوليته.

أولا - التزامات الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل:

مما لا شك فيه أنه كما لو سيط حقوق فتقابلها التزامات، والتي لا يجب الاستغناء عنها تطرح على النحو التالي:

¹ - مخلوف باهية، المرجع السابق، صفحة 325.

أ - التزام الوسيط بالحياد والاستقلالية والنزاهة:

يقع على عاتق الوسيط الوقوف موقفا سلبيا تجاه طرفي النزاع الجماعي، ولا ينبغي أن تكون له أي مصلحة شخصية أو اقتصادية، مباشرة أو غير مباشرة معهما. وعليه قبل البدء في أداء مهمة الوساطة تحري تعهد كتابي يقر فيه بتخليه بهذه الأخلاقيات، كما يقع على عاتق الوسيط بعد تعيينه لمباشرة مهمة الوساطة في نزاع جماعي، إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا بأي وضعية قد تشكل تهديدا على حياده أو استقلاليته، كما يتمتع أيضا عن الحصول على أي أتعاب غير تلك التي يحددها له القانون.¹

ب - التزام الوسيط بالتقيد بإزاء الغير بالسر المهني:

يلتزم الوسيط بالامتناع عن الإدلاء بالمعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء أداء مهامه، وهذا تجنباً للضرر الذي قد يلحق الطرفين خاصة الهيئة المستخدمة لما تكون من القطاع الاقتصادي، إذ يمكن استغلال مثل هذه المعلومات من قبل المنافسين في السوق.

ج - التزام الوسيط باحترام إجراءات وآجال الوساطة :

يقع على عاتق الوسيط تنفيذ مهمة الوساطة وفق الأوضاع المقررة قانونا.

ثانيا - حقوق الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل:

يتمتع الوسيط بجملة من الحقوق والتي يمكن ذكرها في النقاط التالية :

أ - حق الوسيط بعدم عزله بدون مبرر شرعي:

يمنع على طرفي النزاع الجماعي والجهة التي تولت تعيين الوسيط استبعاده من مباشرة إجراءات الوساطة دون وجود مبرر شرعي، ولقد حددت المادة 12 من المرسوم التنفيذي 363/23 بعض الأوجه التي من خلالها عزل الوسيط كحالة وجود صلة قرابة أو مصاهرة أو مصلحة مباشرة أو غير مباشرة، أو في حالة تهاونه أو إهماله في أداء المهام المنوطة به أو إخلاله بالالتزامات

¹ - مخلوف باهية، المرجع السابق، صفحة 326.

المهنية المترتبة على عاتقه، وفي هذه الحالة الأخيرة لا يقتصر الجزاء عند حد الاستبعاد من مباشرة إجراءات الوساطة وإنما يتم شطبه من قائمة الوسطاء.¹

ب- حق الوسيط في تلقي أتعاب عن أداء مهامه:

لا تعد الوساطة في مجال النزاعات الجماعية للعمل عملا تطوعيا، وتؤدي بمقابل مالي، وقد تكفل المرسوم التنفيذي رقم 363/23 بتحديد كيفية تسديدها، يتم تحديد أتعاب الوسيط نظير مهمة الوساطة التي يؤديها بالاتفاق المشترك بين طرفي النزاع والوسيط بناء على بعض المؤشرات منها، تعقيد النزاع الجماعي، الوقت المخصص لوساطة، المهارات المطلوبة، كما يقومان بالاتفاق حول كفاءات وشروط تسديد هذه الأتعاب سواء على أساس ساعي أو يومي أو المهمة بأكملها، وعند نهاية الوساطة يتم دفع هذه الأتعاب بالتساوي بين طرفي النزاع الجماعي ما لم يوجد اتفاق يقضي بخلاف ذلك.

ثالثا: مسؤولية الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل:

أقرت جميع التشريعات مسؤولية الوسيط، وهذا لقيامه بواجب الوساطة بين طرفي النزاع على أكمل وجه، وتتخلص مسؤوليته في النقاط التالية:

أ - إثبات الخطأ المهني للوسيط

تقوم مسؤولية الوسيط عند ارتكابه أخطاء مهنية تتعلق بالالتزامات الملقاة عليه عند مباشرة مهمة الوساطة، سواء كانت هذه الأخطاء بسيطة أو جسيمة أو غير عمدية، غير أن الإشكال يتعلق بإثبات هذه الأخطاء، ففي بعض الحالات يكون الأمر سهلا كأن يقيم الطرف المتضرر دليلا على: - وجود صلة قرابة أو مصاهرة أو مصلحة مباشرة أو غير مباشرة تربط الوسيط بالطرف الآخر للنزاع.

- أن الوسيط كان طرفا في نزاع سابق أو جاري معه.²

- أن الوسيط لم يتقيد إزاء الغير بالسر المهني بالنسبة للوثائق والمعلومات التي اطلع عليها بحكم مهامه.³

¹ - راجع المادة 20 مرسوم تنفيذي رقم 363-23 مؤرخ في 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، الجريدة الرسمية العدد 67 بتاريخ 18 يونيو سنة 2023.

² - منصورى كاميليا، وبن وارث عزيزة، المرجع السابق، صفحة 22.

³ - مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، صفحة 91.

غير أنه في بعض الحالات قد يصعب على الطرف المتضرر من السلوك المنحرف للوسيط إثبات ارتكابه للخطأ المهني خاصة إذا ارتبط هذا الخطأ بتنفيذ التزام ببذل عناية، فمن الصعب مثلاً إقامة الدليل على انحياز الوسيط لأحد طرفي النزاع وعدم تحليه بالحياد أو سوء نيته.

ب- إثبات وقوع الضرر:

إن الضرر الذي يمكن أن يلحق أحد طرفي النزاع أو كليهما لا يخرج عن نطاق أحد الأمرين، إما أن يكون معنوياً أو تقويت فرصة مواصلة المفاوضات وبناء حلول ودية توافقية ومن هنا يكون أمر إثبات مثل هذا الضرر صعباً جداً، لكن هناك حالة واحدة قد يكون فيها الضرر مادياً يتمثل في تقويت فرصة تحقيق الربح، وهي حالة إفشاء الوسيط للأسرار المهنية التي اطّلع عليها أثناء أداء مهمة الوساطة لفائدة منافسي الهيئة المستخدمة خاصة في القطاع الاقتصادي، فاستغلال مثل هذه الأسرار سيؤثر حتماً على مكانة الهيئة المستخدمة في السوق وعلى الميزة التنافسية لها وهذا ما قد ينعكس على نسبة الأرباح المحققة.

ج - وجود العلاقة السببية بين الخطأ المرتكب من الوسيط والضرر الواقع:

تعد العلاقة السببية من أركان قيام المسؤولية في القواعد العامة، فعلى من يدعي تضرره من تصرفات الوسيط أن يقدم الدليل بأن هذا الضرر الواقع له كان نتيجة حتمية للخطأ المهني الذي وقع فيه الوسيط، لكن السؤال الذي يطرح نفسه في هذا السياق: ما هو الجزاء المترتب عن ثبوت قيام مسؤولية الوسيط؟

حسب المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم: 363/23 المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، يتم شطب الوسيط من قائمة الوسطاء في حال إخلاله بإحدى التزاماته المهنية، دون الإشارة إلى ما إذا كان الوسيط المشطوب من القائمة له مستقبلاً بعد مرور فترة زمنية الحق في إعادة طلب التسجيل أم لا، وفي حقيقة الأمر لا يعد الشطب العقوبة الوحيدة التي يمكن أن توقع على الوسيط، بل يمكن تطبيق عقوبات أخرى منصوص عليها في القواعد العامة، فمثلاً إفشاء السر المهني معاقب عليه ضمن أحكام قانون العقوبات،¹ إذ تنص المادة 301 منه على أنه: " يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 500 إلى 5000 دج وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة

¹ - الأمر رقم 66-156، مؤرخ في 08 يونيو عام 1966، معدل ومتمم، جريدة رسمية العدد 49، لسنة 1966.

على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويسرح لهم بذلك".

فالوسيط المؤتمن على أسرار مهنية أثناء أداء مهام الوساطة، فإنه يخضع للجزاء المنصوص عليه في المادة المذكورة في حالة ارتكابه جنحة إفشاء الأسرار المهنية.¹

¹ - مخلوف باهية، المرجع السابق، صفحة 326.

الخاتمة

الخاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع التسوية الودية لمنازعات العمل الجماعية والفردية في ظل التشريع الجزائري والتي حاولنا من خلالها الوقوف على الأطر القانونية والتنظيمية التي أوجدها المشرع لاحتواء هذه النزاعات والحد منها، وحتى في حالة تطورها فإنه يقتضي تسويتها وفق ما حدده القانون، في الاتفاقيات الجماعية تكتسي أهمية بالغة في هذا الإطار، فهي تعتبر الإطار التنظيمي لعلاقات العمل الجماعية بين العمال وأصحاب العمل، وتعمل على تحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل واستقرار الحياة المهنية.

كما أن المشرع أقر الآليات الوقائية لحل الخلافات الجماعية والفردية في العمل والتي تلعب الدور الوقائي قبل أن يتحول الخلاف إلى نزاع، حيث يتم احتوائه في بداية الأمر بتفعيل اللقاءات الدورية واللجان المشتركة، حيث أن هذه الأساليب تلعب دورا هاما لما تكتسيه من مرونة التي تتميز بها وتسمح بتبادل الآراء والاستماع لانشغالات العمال مما يسمح لكل لطرف التنازل عن بعض الحقوق لصالح الطرف الآخر في سبيل حل الخلافات، وذلك بالقيام بالتفاوض الجماعي والاجتماعات الدورية التي تقوم بين صاحب العمل والعمال، ولا ننسى الدور الفعال الذي تقوم به مفتشية العمل المختصة إقليميا في تقريب وجهات النظر وتقريب الأهداف المرجوة من النزاع تارة بإنهاء النزاع كليا وأخرى إنهاءه جزائيا .

وبعد فشل الوسائل الوقائية لمنازعات العمل الجماعية أقر المشرع الجزائري في قانونه 90-02 المعدل والمتمم بالقانون رقم 23-08 طرق علاجية متمثلة في المصالحة والوساطة كحل بديل من أجل تخفيف العبء على القضاء فيما يخص القضايا المعروضة عليه في هذا الشأن. كما أقر المرسوم التنفيذي 23-363 الذي عالج بعض المفاهيم الغامضة المتعلقة بالوسيط وتنفيذ ومباشرة الوساطة .

ومن خلال بحثنا في هذا الموضوع تبلورت عدة استنتاجات تخص الأهداف والنتائج المحققة باستعمال كلا من المصالحة والوساطة كآليتين وطريقتين لتسوية النزاعات الفردية والجماعية فالبنسبة للمصالحة نجد أنها:

من الناحية العملية لم يحقق هذا النظام نجاحا في حل نزاعات العمل وخاصة منها الفردية وهذا يعود إلى ضعف دور مفتشية العمل ومكاتب المصالحة باعتبارها مجرد مكاتب إدارية لتلقى التظلمات وهمزة وصل تربط بين مكاتب المصالحة والمتنازعين رغم ما أولاه المشرع من أهمية لشروط

وإجراءات هؤلاء الأعضاء والممثلين. لذا فإن عدم منح هذه الأجهزة سلطة متابعة الأطراف المتنازعة في حالة التقاعس عن تنفيذ محاضر اتفاقات المصالحة والإقرار لها سلطة اللجوء تلقائياً بقوة القانون للقضاء خاصة بالنسبة لمفتشية العمل عند عدم مراعاة تنفيذ هذه المحاضر وإلا سلطة توقيع عقوبات جزائية عليهم كما فعله بالنسبة لأعضاء مكاتب المصالحة في حالة الغياب الغير مبرر. فبالرجوع إلى بعض الإحصائيات نجد أنه:

تم تسوية في عام 1990 ما يقارب 19 ألف شكوى من مجموع 45 ألف شكوى وتحويل 17 ألف شكوى لمكاتب المصالحة وهو ما يعادل 22% منها والباقي 78% أحيلت على المحاكم أما في 2006 فحسب إحصائيات وزير العمل والضمان الاجتماعي تم التكفل بما يفوت عن 40754 نزاعاً فردياً من قبل مفتشية العمل ومكاتب المصالحة وقد تم تحرير 2877 محضر مصالحة و 25367 محضر عدم مصالحة وهو ما يمثل نسبة 11.34 % في تسوية النزاعات الفردية وهي نسبة ضعيفة. وفي عام 2013 بلغ عدد الشكاوي المسجلة لدي المفتشية حوالي 39600 شكوى تم تسوية 25% منها على مستوي مكاتب المصالحة.¹

أما فيما يخص الوساطة فإنها تظهر بعض الغموض من خلال نقص الفعالية خاصة عند اختيار الوسيط الذي لا يتم وفق شروط محددة كما يمكن أن تكون هذه الطرق غير مجدية. لذا يجب على المشرع ومن أجل الضبط المحكم للمركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل: *وضع مدونة يتم بموجبها إرساء الأخلاقيات التي يجب التحلي بها عند أداء مهمة الوساطة والمسؤولية المترتبة عند الإخلال بها

*نشر الوعي بين أوساط الفاعلين الاجتماعيين (العمال و المستخدمين) بدور الوساطة ومكانتها في تسوية النزاعات الجماعية للعمل بأسلوب حضاري قائم على الحوار الهادئ والواعي.
*الحرص على التكوين المتواصل للوسطاء عن طريق تنظيم دورات تدريبية تكوينية.

¹ - أكلي بركاني مدير العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل بالمفتشية العامة للعمل الموقع الإلكتروني لجريدة المساء

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

I- المصادر والمراجع باللغة العربية:

أولاً: النصوص القانونية

أ. القوانين والأوامر والمراسيم والتشريعية

1. الأمر رقم 66-156، مؤرخ في 08 يونيو عام 1966، معدل ومتمم، جريدة رسمية العدد 49، لسنة 1966. الأمر 75-32، بتاريخ: 29-04-1975، المتعلق بالعدالة في العمل، الجريدة الرسمية العدد 39، مؤرخة بـ 19.05.1975.
2. الأمر 75-33 بتاريخ: 29-04-1975، المتعلق بمفتشية الشؤون الاجتماعية، الجريدة الرسمية العدد 39، مؤرخة بـ 19.05.1975.
3. قانون 78-12 بتاريخ: 05 غشت 1978، يتعلق بالقانون الأساسي للعامل، الجريدة الرسمية بتاريخ: 08 غشت 1978.
4. القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فبراير 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل الجريدة الرسمية عدد 07 المؤرخة في 16 فبراير 1982.
5. القانون رقم: 83-14 مؤرخ في: 02 يوليو سنة 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية العدد 17 بتاريخ: 05 يوليو سنة 1983.
6. القانون رقم: 90-02، المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد: 06 بتاريخ: 07 فبراير سنة 1990.
7. القانون رقم: 90-03 مؤرخ في: 06 فبراير سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 06 بتاريخ: 07 فبراير سنة 1990.
8. القانون رقم: 90-04 مؤرخ في 06 نوفمبر سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية العدد 06 بتاريخ 07 نوفمبر سنة 1990.
9. القانون رقم: 90-11 مؤرخ في: 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 بتاريخ: 25 أبريل سنة 1990.
10. القانون رقم: 91-27 مؤرخ في: 21 ديسمبر سنة 1991، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 68 بتاريخ: 25 ديسمبر 1991.
11. القانون رقم: 23-08، مؤرخ في 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 42 بتاريخ: 25 يونيو سنة 2023.

ب. المراسيم التنفيذية

1. المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10-08-1991، المتضمن كيفية انتخاب مساعدي المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية وأعضاء مكاتب المصالحة، الجريدة الرسمية العدد 38، بتاريخ:14-08-1991.
2. المرسوم التنفيذي رقم: 92-288 المؤرخ في 06-07-1992، الجريدة الرسمية العدد 55، بتاريخ:19-07-1992.

3. المرسوم التنفيذي 05-07 بتاريخ 06-01-2005، يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، الجريدة الرسمية العدد 04، بتاريخ 2005.

4. المرسوم التنفيذي رقم 23-363 مؤرخ في 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، الجريدة الرسمية العدد 67، بتاريخ 18 يونيو سنة 2023.

ثانيا: قرارات المحكمة العليا

1. قرار المحكمة العليا، صادر من الغرفة الاجتماعية، بتاريخ : 08-10-2020، منشور بمجلة المحكمة العليا، العدد الثاني ، 2020.

ثانيا: الكتب

1. البشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار ربحانة للنشر والتوزيع الجزائر2002، الطبعة الأولى.
2. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر الطبعة الثالثة سنة 2005.
3. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 2012.
4. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، طبعة 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 2015.
5. بن عزوز بن صابر ، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن ، دار الحامد للنشر والتوزيع، طبعة 01، عمان 2011.
6. خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة 06، سنة 2011.
7. خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، طبعة منقحة ومزيدة، دار العلوم والنشر والتوزيع، عنابه 2014.
8. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر 1991.

9. رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، طبعة الأولى 2002.
10. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضة الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعة العمل الجماعية (الإضراب، التحكيم، الوساطة، المفاوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2013، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية.
11. عبد الكريم بوحميده، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون 04/90، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد 2017.
12. عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر، 2008.
13. عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، "النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1991.

ثالثا: الأطاريح والمذكرات الجامعية

أ- الأطروحات:

1. مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، تخصص قانون، جامعة تيزي وزو، سنة 2014.

ب- رسائل ماجستير:

1. بن عبدون عياد، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، سنة 2008-2009.
2. يحيوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو سنة 2014.
3. زيري زاهية، الطرق البديلة لحل النزاعات، طبقا طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015.
4. قدوري محمد - مبروكي محمد، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة ماستر، جامعة أحمد دراية أدرار، قسم الحقوق، 2018/2019.

ج- مذكرات ماستر:

1. مزاجة سنية، تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، قسم خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، سنة 2021-2022.

2. منصورى كاميليا، وبن وارث عزيزة، الطرق البديلة لتسوية النزاعات وفق القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون خاص شامل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، سنة 2014-2015.

رابعاً: المقالات والدراسات

1. بوعيطة مليكة، (قاضية باحثة)، إجراء المصالحة ودورها في تسوية منازعات العمل الفردية، مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية، بتاريخ: 24 جانفي 2023.
2. بلعبدون عواد، تطور آلية التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 3، جانفي 2017.
3. ثلجون سميشة، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية على ضوء القانون الجزائري والمقارن، مجلة السياسة العالمية، المجلد 86، العدد 01، سنة 2022،
4. ريكلي الصديق، المصالحة كطريقة أساسية لتسوية منازعات العمل الجماعية وديا، طبقا للقانون 90-02، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 34، العدد 01 جوان 1991، جامعة قسنطينة 1.
5. سفيان سولم، المركز القانوني للوسيط القضائي في التشريع الجزائري، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بـ: بسكرة، العدد العاشر، صفحة: 48.
6. غربي نجاح، محاضرات منازعات العمل والضمان الاجتماعي، جامعة سطيف 2022/2023.
7. مهدي بخدة، الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 2، جوان 2016.
8. مخلوف باهية، المركز القانوني الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية جامعة زيان عاشور الجلفة، مارس 2024.
9. نوال ملوك، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دراسة على ضوء القانون الجديد رقم: 23-08، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 16، العدد 01، جامعة محمد خيضر بسكرة، مارس 2024.

خامساً: المواقع

10. droi.mjjustice.dz

11. www.elmizaine.com

II-المراجع باللغة الأجنبية:

1. André Brun et Henri Galland ; droit du travail, 2 Emme édition, tome2, Sirey, paris, 1978.
2. -Yakoub zina, cours pratiques des relation de travail et contenieux social, université de Bejaia, Destinés aux étudiants de deuxième année Master Spécialité: Professions Juridiques et Judiciaires, Université Abderrahmane Mira de Bejaia Faculté de Droit et des Sciences Politiques, 2020.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	إهداء
	شكر وتقدير
3-1	مقدمة
الفصل الأول: الإطار لمفاهيمي لمنازعات العمل في التشريع الجزائري	
4	المبحث الأول: ماهية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري
4	المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية
5	الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية
6	الفرع الثاني: تمييز نزاعات العمل الجماعية عن منازعات العمل الفردية
6	المطلب الثاني: مضمون منازعات العمل الجماعية
7	الفرع الأول: نزاعات متعلقة بتطبيق قانون
8	الفرع الثاني: نزاعات متعلقة بتعديل قانون
8	الفرع الثالث: نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات جماعية
8	المبحث الثاني: ماهية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري
8	المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري
9	الفرع الأول: تعريف النزاع الفردي للعمل ومنازعة العمل الفردية
10	الفرع الثاني: عناصر النزاع الفردي وأطرافه
13	الفرع الثالث: معايير تحديد النزاع الفردي وتحديد طبيعته
15	المطلب الثاني: مضمون نزاعات العمل الفردية
16	الفرع الأول النزاعات المتعلقة بإنشاء وتنفيذ علاقة العمل الفردية
17	الفرع الثاني: النزاعات الناتجة عن ممارسة السلطة التأديبية
19	الفرع الثالث: النزاعات الناتجة عن تعليق وإنهاء علاقة العمل

الفصل الثاني: دور المصالحة والوساطة في تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري	
22	المبحث الأول: دور المصالحة في تسوية منازعات العمل الجماعية والفردية
23	المطلب الأول: مفهوم المصالحة في تسوية نزاعات العمل الجماعية والفردية
23	الفرع الأول: تعريف المصالحة ومراحل تنظيمها في الجزائر
26	الفرع الثاني: أنواع المصالحة وأهدافها
28	المطلب الثاني: إجراءات المصالحة وتنفيذ اتفاقاتها
28	الفرع الأول: إجراءات المصالحة وتنفيذ اتفاقاتها في النزاعات الجماعية
32	الفرع الثاني: إجراءات المصالحة وتنفيذ اتفاقاتها في النزاعات الفردية
42	المبحث الثاني: دور الوساطة في تسوية منازعات العمل الجماعية والفردية
42	المطلب الأول: مفهوم الوساطة في إطار نزاعات العمل الجماعية والفردية
43	الفرع الأول: تعريف الوساطة والشروط الواجب توافرها في الوسيط وطرق تعيينه
47	الفرع الثاني: أنواع الوساطة
48	المطلب الثاني: المراحل الإجرائية لتنفيذ الوساطة وأثارها
48	الفرع الأول: مراحل إجراء تنفيذ الوساطة
50	الفرع الثاني: آثار الوساطة
56	الخاتمة
59	قائمة المراجع
63	فهرس المحتويات
	ملخص البحث

ملخص :

تعتبر النزاعات الجماعية والفردية من أكبر المشاكل التي تؤثر بالسلب على العمال، أو الهيئة المستخدمة، وتؤثر على صيرورة الاقتصاد الوطني. ومن أجل التصدي لهذه النزاعات والحيلولة دون وقوع أضرار متعددة الأبعاد، أقر المشرع الجزائري في عدة قوانين ومراسيم كان آخرها القانون 08-23 أساليب متعددة منها وقائية، وأخرى علاجية، وكذلك المرسوم التنفيذي 363-23 الذي حدد مهام الوسيط. وتعتبر المصالحة والوساطة من بين الأساليب الودية الإجبارية لتسوية النزاعات الجماعية والفردية، وهما طريقتان علاجيتان تقربان بين وجهات نظر طرفي النزاع، واقتراح الحلول الممكنة في شكل محاضر وتوصيات.

الكلمات المفتاحية: علاقات العمل الجماعية، علاقات العمل الفردية، الطرق العلاجية للتسوية، المصالحة، مكتب المصالحة، مفتش العمل، الوساطة، الوسيط.

Abstract:

Collective and individual conflicts are considered one of the biggest problems that negatively affect workers, or the employing body, and affect the development of the national economy.

In order to address these conflicts and prevent multidimensional damage, the Algerian legislator approved in several laws and decrees, the most recent of which was Law 23-08, various methods, including preventive and remedial ones, as well as Executive Decree 23-363, which specified the tasks of the mediator.

Reconciliation and mediation are considered among the obligatory amicable methods for resolving collective and individual disputes. They are two therapeutic methods that bring the viewpoints of the two parties to the conflict closer together and suggest possible solutions in the form of reports and recommendations.

Key words: *collective labor relations, individual labor relations, therapeutic methods of settlement, conciliation, conciliation office, labor inspector, mediation, mediator.*