

جامعة بن يوسف بن خدة  
كلية الحقوق

تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري

بحث لنيل شهادة الماجستير  
فرع العقود والمسؤولية

تحت إشراف الدكتور :  
بوكرا إدريس

من إعداد الطالب :  
عشاش عبد الله

لجنة المناقشة

رئيسا  
مقررا  
عضوة

أحمية سليمان  
بوكرا إدريس  
مركب حفيزة

- د  
- د  
- أ

السنة : 2010

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَمَا أَوْتَيْتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا

صدق الله العظيم

# إهداء

إلى روح أبي رحمه الله  
إلى أمي أطال الله في عمرها  
إلى زوجتي العزيزة التي ساعدتني على إتمام هذا  
البحث  
إلى بناتي منال، أحلام، ونأم هاجر، إكرام  
إلى جميع إخوتي  
إلى أستاذي وأساتذتي الأفاضل تقديرا و عرفانا  
إلى كل من ساعدني من موظفي المفتشية العامة  
إلى هؤلاء جميعا أهدي هذا العمل المتواضع

عبد الله

## مقدمة :

يعتبر عقد العمل حديث النشأة، حيث ظل لفترة طويلة خاضعا للقانون المدني من حيث التنظيم وتحديد أحكامه مما يؤكد أن ميلاد ونشأة هذا العقد كان في ظل أحكام هذا القانون ويتبين ذلك من خلال الأحكام الواردة في القانون المدني الفرنسي، منها المادة 1710 التي عرفت عقد إيجار الخدمات بأنه «العقد الذي يلتزم بمقتضاه أحد الأشخاص بعمل شيء معين لشخص آخر لقاء ثمن أو سعر يحددانه بينهما» ولم يبرز إلا في أواخر القرن الماضي<sup>(1)</sup>.

ومع قيام الثورة الفرنسية سنة 1789 ارتبط مفهوم العمل فيها بالفلسفة والمبادئ التي قامت عليها، والتي تركز على مبدأ سلطان الإرادة وحرية التصرفات القانونية والتعاقدية.

ولقد أدى الإفراط في اعتماد مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد في إقامة وإبرام عقد العمل، إلى الزيادة من حدة الصراعات العمالية من جهة وأصحاب العمل من جهة ثانية وأصبحت تتحكم فيها اعتبارات المصلحة المادية في حين تفهقت المصلحة المهنية والاجتماعية للعمال إلى أدنى درجة.

وكان ذلك نتيجة للتطورات التنظيمية والهيكلية والتغيرات التي وقعت في السنوات الأخيرة في آليات تنظيم وتسيير مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية وانتقال هذه الآليات من الطابع الإداري إلى الطابع التعاقدية<sup>(2)</sup>.

---

(1) راجع النص الأصلي باللغة الفرنسية « Le louage d'ouvrage est un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre , moyen nant un prix convenu entre elles» ART 1710 code civil français

(2) راجع : سعد حماد ، «الحقوق الاجتماعية والديمقراطية للعمال وأثرها في التنمية الاجتماعية العامة»، مقال منشور في وثيقة حول تشريعات العمل العربية (الجزائر: المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، 1981 ) ص 24 .

ويعتبر من الدوافع الكبيرة لهذه الصراعات التي أدت إلى تدخل الدولة لتنظيم علاقة العمل وصيانة حقوق العمال وإقامة نوع من التوازن والعمل على التخفيف من الصراع القائم بينهما من أجل إقامة نوع من التعايش السلمي بينهما.

وبصفة عامة، فإن علاقة العمل تقوم في أغلب تشريعات العمل المقارنة على الرضائية كما أنها لم تهتم بتعريفه بقدر اهتمامها بالجوانب الإجرائية والتنظيمية لهذا العقد، حيث تجمع القوانين المقارنة على أن عقد العمل لا يتطلب أي إجراء شكلي أو صيغة معينة لإبرامه من ذلك ما نصت عليه المادة 9 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل في الجزائر «يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة». ويستنتج من هذه المادة أن شكل العقد وكونه مكتوب أو غير مكتوب ومحتواه خاضعين لأطراف العقد، ولا يتطلب القانون إجراءات معينة تحت طائلة البطلان على عكس اتفاقية العمل الجماعية التي يشترط فيها الكتابة حيث تنص المادة 1-114 من القانون المشار إليه سلفاً "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية". مما يستنتج كذلك اهتمام المشرع بالجانب العملي لعلاقة العمل، أكثر من اهتمامه بالجانب الشكلي الذي تنعقد به هذه العلاقة التي يعتبر عقد العمل جزءاً منها، كما يخضع عقد العمل إلى الشروط العامة الواردة في القانون المدني لقيام صحته، ويخضع كذلك لشروط خاصة حددها القانون فيما يخص مدته وطرق إثباته<sup>(1)</sup>.

إلا أن هذه العلاقة لا تخلو من صعوبات عملية أثناء تنفيذها وبداية سريانها تتسبب في توتر العلاقة بين العامل وصاحب العمل، باعتبارها تخضع للعبة المصالح المتناقضة بينهما.

---

(1) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ج 2، ط 3، 1998) ص 14 وما بعدها.

وكون أمر حدوث هذه النزاعات متوقعا بل وحتما نظرا للطابع الحيوي والحركي لعلاقات العمل، أدى بتشريعات العمل إلى وضع ميكانيزمات قانونية لحلها وتسويتها بل والوقاية منها قدر الإمكان.

ويقصد بالمنازعة الفردية كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة وصاحب العمل من جهة ثانية، بمناسبة تنفيذ علاقة العمل، لإخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد.

ونظرا لحساسية المنازعات الفردية وما يترتب عنها من إخلال وهدر للحقوق والالتزامات بين الطرفين فإن تشريعات العمل الحديثة أحاطته بتنظيمات وعناية خاصة، ووضعت لذلك إجراءات تسوية متميزة قصد تسهيل معالجتها وتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها، بالطرق الودية الداخلية كمرحلة أولى وعن طريق المصالحة ثانيا ثم عن طريق القضاء العمالي أخيرا، في حالة فشل طرق التسوية الودية في مختلف مراحلها السابقة وهو قضاء استثنائي بالنظر إلى النظام القضائي العادي، وذلك بالرجوع إلى تشكيلته حيث يتكون من قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، كما يجوز للمحكمة أن تنعقد قانونا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل<sup>(1)</sup>.

وبداية من سنة 1990 وهو التاريخ الذي عرفت فيه الجزائر تحولات سياسية واقتصادية كبيرة، اعتمد فيها المشرع على فكرة الفصل بين القطاعات الاقتصادية وقطاع الوظيفة العمومية مقارنة بالفترة التي ازدهر فيها القطاع العام بواسطة تدخل الدولة في توجيه الاقتصاد والتكفل التام بالمسائل التي تهم العمال وهي المرحلة التي اعتمدها المشرع الجزائري بواسطة القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

---

راجع: سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 26 وما بعدها.

## يجدر التذكير أن قانون 12/78 المشار إليه سابقا وُحِدَ بين القطاعات العمالية والوظيفية (عمال المؤسسات الاقتصادية وموظفو قطاع الوظيف العمومي).

وبالرجوع إلى المبادئ الأساسية لذات القانون نجد أنه تضمن صراحة على التكفل بالحماية الكلية للعامل أثناء ممارسة عمله من كل أشكال الإهانة والتهديد والضغط، كما ضمن له التعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي تلحق به عن كل منازعة تقوم في إطار علاقة العمل.

وعليه وضع المشرع الجزائري طرقا جديدة لتنظيم علاقات العمل بين المؤسسات والعمال قصد بعث حوار جديد بين مختلف الفئات نظرا لما لهذه العلاقة من أهمية في تحديدها وتوجيهها ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة، والتي تفرض على العمال وأصحاب العمل على السواء اعتماد أنماط وأساليب تنظيمية موحدة ومنسجمة قصد ضمان استمرار علاقة العمل.

فجاء قانون 04-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية بهيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل وهي المهمة التي كان يقوم بها مفتش العمل بموجب الأمر رقم 33-75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية .

فالإتجاه الجديد للمشرع الجزائري هو تخلي الدولة عن فكرة التكفل التام بكل المسائل الخاصة بتنظيم العمال وعلاقاتهم بالمؤسسات المستخدمة فوضع قانون 04-90 المشار إليه أعلاه آليات جديدة، قصد توفير سلم اجتماعي وإعادة الاعتبار للشركاء الاجتماعيين والعدالة وهذا منبثق من المبادئ التي كرسها دستور 1989 لحرية النقابة لكل العمال مع تأكيد دورهم في معالجة المشاكل والقضايا الاجتماعية من بينها الفصل المسبق في علاج النزاعات الفردية في العمل.

إنّ التطورات التنظيمية والهيكلية والتغيرات التي وقعت في السنوات الأخيرة في آليات تنظيم وتسيير مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية وانتقالها من الطابع الإداري إلى الطابع التعاقدى، قد زاد من حدة الصراعات العمالية وهو ما دفعنا إلى اختيار هذا الموضوع الحساس في الحياة المهنية باعتباره يعالج موضوع اختلاف المصالح الاقتصادية لأصحاب العمل عن المصالح الاجتماعية للعمال.

وبالنظر لأبعاد هذه المسألة اجتماعيا، اقتصاديا، إنسانيا، فإنها تستحق التأمل والتحقق قصد بلوغ السلم والانسجام الاجتماعى، وعليه تبرز معالم مشكلة البحث التي يمكن صياغتها في الأسئلة التالية:

- كيف يمكن للدولة أن توفق بين فكرة التخلي التام عن المسائل الخاصة بتنظيم العمال، وبين توفير السلم الاجتماعى في هذا التنظيم؟
- ما مدى فعالية الجهاز الجديد في معالجة النزاعات بالنظر إلى صلاحية مكاتب المصالحة؟
- ما هي الأساليب الفعالة للحد من النزاعات ومعالجتها داخل المؤسسة؟

وعليه فإن الخروج بصياغة جديدة تتلاءم مع التوجيهات الجديدة، تتطلب منّا دراسة الأبعاد الخفية للواقع الحالى واقتراح العلاج، فقد عمدنا في هذه الدراسة إلى الانطلاق من الفرضيات التالية:

- تكيف آليات تدخل المؤسسة في معالجة النزاع وديا مما يمكنها من التكفل بنشاطاتها وتشجيع الاستثمار ووضع البرامج الاجتماعية الحمائية شرط أساسى للتقليل من حدة التوترات اللاحقة.
- فعالية الجهاز الجديد في معالجة النزاعات بمقتضى توسيع صلاحيات مكتب المصالحة وانتقاء الكفاءات عند انتخاب الأعضاء.



إنّ الاهتمام بالموارد البشرية عن طريق التكوين وتحسين المستوى من العوامل الرئيسية التي تساعد في التسوية الفورية دون اللجوء إلى القضاء وما يترتب عنها من ضياع الوقت في حصول العمال على حقوقهم.

وإذا كان موضوع النزاعات الفردية وآليات تسويتها هو موضوع واسع ومتشابه فإن دراستنا ركزت على الدراسة الميدانية في معالجة النزاعات والصعوبات التي تعترض أعضاء مكتب المصالحة لانعدامهم للتخصص، أدى إلى تراكم المشاكل والتي بقيت عالقة أو أجبرت على إحالتها على القضاء، من خلال تقرير وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي (المفتشية العامة للعمل لسنة 2007 لسنوات 2004، 2005، 2006).

ولمعالجة البحث تطلب الأمر التّعرض إلى دراسة النزاع الفردي للعمل وطرق تسويته في الفصل الأول.

والفصل الثاني خصّصناه لتسوية منازعات العمل الفردية أمام القضاء وأخيرا الخاتمة .



## الفصل الأول: التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية

يعرف المشرع الجزائري، بموجب المادة الثانية من القانون 04-90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بوقاية وتسوية النزاعات الفردية في العمل، النزاع بأنه «كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ العلاقة التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عملية تسوية داخل الهيئات المستخدمة»<sup>(1)</sup>.

يتواحي من قراءة هذا النص المعرف للنزاع الفردي بأنه الخلاف الذي لم يصف في إطار إجراءات الوقاية من النزاعات أنه إذ لا يوجد نزاع بالمعنى القانوني ما لم يستنفذ إجراءات الوقاية، أي أنه لا يمكن الدخول في المرحلة الثانية إلا بعد المرور بالمرحلة الأولى.

ويشوب هذه المادة الغموض والدقة، فحسب المادة لا يعتبر الخلاف القائم بين العامل وصاحب العمل منازعة إلا إذا لم يتم حله داخل الهيئة المستخدمة، أي عن طريق التسوية الداخلية المتمثلة في التظلم والمصالحة، وهو بذلك يفرق بين الخلاف الذي يحل داخل المؤسسة وذلك الذي يحل خارجها عن طريق القضاء، مخالفا بذلك واقع الحال الذي يثبت بما لا يدع أي مجال للشك، بأن المنازعة ما هي إلا خلاف في حد ذاته وفي أي مرحلة كانت، أي سواء تم إيجاد حل لها داخل المؤسسة أو خارجها أي عن طريق القضاء، ومن ثم يتبين لنا عدم جدوى مثل هذه التفرقة<sup>(2)</sup>.

وبالرجوع إلى المادة 5 من ذات القانون نستنتج تأكيدا لما سبق أنه بعد استنفاد طرق التسوية الداخلية يمكن للعامل أن يتوجه إلى مفتش العمل المختص، مما يوحي أنه قبل ذلك لم يكن ذلك ممكنا.

(1) راجع : نص المادة 2 من القانون 04-90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، ج ر عدد 6 لسنة 1990.

(2) راجع : محمد شرفي، المجلة القضائية (الجزائر: المحكمة العليا، ج 2، 1997) ص 84 .

إنّ انعكاسات هذا التحليل هي أنّ المرور بالمرحلة الأولى مسبق، لا يمكن دونه المرور إلى المراحل التالية، أي الثانية والثالثة، إذ أن المرور بالمرحلة الثانية هو بدوره مسبق للمرحلة الثالثة، هو وحده المستوجب لرفع الدعوى القضائية (المرحلة الثالثة)، بمعنى أن الاجتهاد القضائي الذي اهتم فقط بالجانب المتعلق بقبول الدعوى القضائية يعتبر أنّ المرور بالمرحلة الثالثة إجباري في المنازعة قضائياً<sup>(1)</sup>.

من خلال التعريف نستنتج أنه لكي يعتبر النزاع نزاعاً فردياً لا بدّ من توافر شروط أساسية:

1. أن يكون النزاع قائماً بين عامل ورب عمل (أو مستخدم).
2. أن يكون النزاع قائماً بمناسبة تنفيذ علاقة العمل.
3. أن يكون النزاع قد عرض للتسوية على مستوى الهيئة المستخدمة.

---

(1) راجع : محمد شرفي ، « سريان علاقة العمل ونشأتها ونهايتها »، المجلة القضائية، المرجع السابق، ص 85 وما بعدها.

# المبحث الأول : مفهوم النزاع الفردي

## المطلب الأول: أطراف النزاع

يجب أن يكون النزاع قائما بين عامل وربّ عمل تربطهما علاقة عمل وبالتالي فإنه يخرج من دائرة النزاع الفردي ، النزاعات القائمة بين صاحب عمل ومجموعة من العمال الذي يصبح فيها نزاعا جماعيا طبقا لما جاء به المشرّع الجزائري بموجب القانون رقم 90-02 المؤرّخ في 06/02/1990 المتعلّق بانتقاء وتسوية النزاعات الجماعية وشروط ممارسة حق الإضراب<sup>(1)</sup>.

## الفرع الأول

### العامل

عرف القانون 78-12 المؤرّخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الذي ألغي بعد الإصلاحات التي عرفتها الجزائر بداية من سنة 1990، كما سبقت الإشارة العمال الأجراء بأنهم كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم<sup>(2)</sup>. من هذا التعريف نستنتج أن عقد العمل يتكون من أربعة عناصر أساسية هي: العمل، الأجر، التبعية، والمدة.

وعنصر العمل في هذا العقد ليس له تعريفا محددًا ولذلك نكتفي بالتعريف الذي اقترحه الأستاذ فرايدمان الذي يرى أن العمل "مجموعة من الأفعال التي يزاولها الإنسان على المادة بمعونة عقله ويديه والأدوات والآلات لأغراض عملية".

(1) راجع : المادة 2 من القانون المتعلق بانتقاء وتسوية النزاعات الجماعية وشروط ممارسة حق الإضراب ج ر رقم 06 سنة 1990.

(2) راجع : المادة 1 من القانون 78-12 المؤرّخ في 05 أوت 1978 ج ر رقم 32 لسنة 1978

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

وللأجبر حقوق وواجبات يجعل العامل في مركزين متقابلين يتمتع في أحدهما بمجموعة من الحقوق القانونية والعقدية تحضى بحماية قانونية متفاوتة، بينما يخضع في المقابل وفي المركز الثاني إلى عدة التزامات قانونية وعقدية تمثل حقوق وامتيازات لصاحب العمل تحضى هي الأخرى بالحماية القانونية.

ومهما بلغت درجة الحماية هذه فإنها لا تمنع العامل من التعرض لبعض التعسفات التي قد يلاقها من صاحب العمل وهذا راجع في الحقيقة إلى طبيعة علاقة العمل ومكانة كل من العامل وصاحب العمل فيها، من حيث المراكز القانونية والاقتصادية غير المتكافئة، خاصة ما تعلق منها بخضوع العامل في أداء عمله لسلطة ورقابة وإشراف صاحب العمل، فالعامل ملزم أثناء تنفيذه للعمل بموضوع العقد باحترام الأوامر والتوجيهات التي يصدرها صاحب العمل، والتي يراها لازمة لحسن سير العمل، وخضوع العامل لرابطة التبعية تعفيه من النتائج المترتبة عن أدائه لمهامه وأعماله.

فالالتزام بطاعة أوامر وتوجيهات صاحب العمل متولدة عن رابطة التبعية التي تجعل العامل في مركز تبعية<sup>(1)</sup>.

---

(1) د جمال الدين زكي محمود، عقد العمل في القانون المصري (مصر : مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط2، 1983) ص521.

## الفرع الثاني صاحب العمل

إنّ المشرّع الجزائري لم يعط تعريفا محددًا لصاحب العمل، لكن من خلال دراستنا لقانون العمل في التشريع الجزائري نرى أن صاحب العمل هو شخص طبيعي أو معنوي يشغل عملاً لحسابه لتأدية خدمات وأعمال مقابل أجر، ويتمتع بسلطات عديدة يخولها له القانون من أجل المحافظة على السير الحسن لمؤسسته، فعقد العمل يرتب حقوقاً والتزامات متقابلة ومتبادلة بالنسبة لطرفيه، بحيث تشكل حقوق أحدهما التزاماً على الآخر، كما هو الشأن بالنسبة للأجر مثلاً فهو حق بالنسبة للعامل والتزام بالنسبة لصاحب العمل، في حين يعتبر تنفيذ العمل حق لصاحب العمل والتزام على العامل<sup>(1)</sup>.

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

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

إن سلطة التسيير هاته من شأنها أن تخوّل للمستخدم أن يكيّف باستمرار موارده المادية والبشرية بغية الوصول بمؤسسته إلى أفضل نتيجة ممكنة، لكن

---

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

- ويعرفه قانون العمل العراقي في المادة السادسة من قانون 1958 بأنه كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر والشخص الاعتباري يمكن أن يكون من أشخاص الاعتبارية العامة أو الخاصة.
- وردت في المذكرة الإيضاحية لقانون عقد العمل الفردي المصري ، المرسوم بقانون 317 لسنة 1950 إنها تستنتج من المقصود بصاحب العمل استبعاد الأشخاص الذين يعهدون إلى شخص آخر بتأدية عمل لهم دون أن يتخذوا من هذا العمل مهنة أو حرفة .

ينبغي أن لا يكون هذا على حساب العامل الذي بدوره له الحق في استقرار التوازنات الكبرى للعقد الذي أبرمه وخاصة الأمور التي كانت لديه حاسمة في تعاقد، يحاول القانون معالجة وكبح هاتين الغريزتين المتضاربتين آخذاً بعين الاعتبار مصلحة الطرفين أو مرجحاً أحياناً مصلحة على أخرى حسب التوجيه المؤسس عليه، وفي هذا المضمار نسجّل تطوراً من خلال قانون 11/90 مقارنة مع قانون 06/82<sup>(1)</sup>.

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

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

هكذا أعطت تلك النصوص سلطة واسعة للمستخدم ووضعت العامل في حالة شبه نظامية تعرضه إلى تحويلات في المناصب أو المسؤولية مع أنها قد تكون غطاء لعقوبات مموهة أو لاعتبارات شخصية بعيدة عن المؤهلات الحقيقية للعامل<sup>(2)</sup>.

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

---

(1) المرسوم التنفيذي 90-290 المؤرخ في 1990/09/29 يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.  
(2) راجع : القانون 06-82 المؤرخ في 1982/2/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.



## أما في إطار قانون 11/90

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

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

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

استخلص الاجتهاد القضائي من تلك الاعتبارات وصار يشير أكثر فأكثر لعقد العمل مرجعا لتقدير مدى مشروعية التغيرات التي أدخلت على علاقة العمل ويراقب على أنها تدخل في الممارسة العادية لسلطة المستخدم التسييرية<sup>(1)</sup>.

---

(1) محمد شرفي ، المجلة القضائية ، المرجع السابق الذكر ، ص 66 وما بعدها .

## المطلب الثاني: موضوع نزاعات العمل

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

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

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

- النزاعات القائمة بين المنظمات النقابية أو بين هياكل نقابية واحدة.
- النزاعات التي تثار بين عامل بصفته منخرط ونقابته.
- النزاعات الجماعية التي تخضع لأحكام القانون رقم 02/90 المتعلق باتقاء تسوية العمل الجماعية وشروط ممارسة حق الإضراب التي تبقى من اختصاص القضاء للفصل في مسألة الاختصاص التي هي من النظام العام.

فهذا النوع من النزاعات يخضع للأنظمة الداخلية للهيئة المستخدمة.

(1) راجع : د. يوسف إلياس، «علاقة العمل الجماعية في الدول العربية»، الصادر عن منظمة العمل العربية، (1996)، ص46.

(2) راجع : إدريس أولفقي، المجلة الجزائرية للعمل (الجزائر المعهد الوطني للعمل، العدد 22، 1998) ص188.

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

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

---

(1) راجع: يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 47 وما بعدها .

## الفرع الأول

### خلاف حول بنود العقد

يعتبر عقد العمل أساس العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل، وذلك بالنظر إلى كيفية إبرامه التي تتم حسب مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد. وبالتالي فإنه يعتبر ترجمة لإرادة الأطراف في ضبط وتحديد حقوق والتزامات كل طرف، حيث تعتبر التزامات كل طرف منهما حقوقاً للطرف الأخر، والمشرع الجزائي لم يعط أي تعريف لعقد العمل ضمن مختلف القوانين المتعاقبة، أين يعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل وهو مفهوم أشمل وأوسع، باعتباره أداة تنظيمية لكافة جوانب الآثار التي يولدها قيام شخص بالعمل لصالح شخص آخر وهي بذلك لا تخضع لإرادة الأطراف فقط وإنما لكافة القوانين والنظم المعمول بها، ومن هنا نجد أن حرية إرادة الأطراف أصبح مجالها يتقلص بسبب تدخل السلطة العمومية عن طريق بعض القوانين والنظم لإجبار الأطراف المتعاقدة على إقحام أحكامها ضمن عقود العمل التي تربط فيما بينهما<sup>(1)</sup>.

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

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

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

(1) راجع : جمال الدين محمود زكي، المرجع السابق، ص35.

(2) راجع : سليمان أحمية ، المرجع السابق ، ص47 وما بعدها.

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

- ملخص إجمالي للأطراف المتعاقدة ( الهوية ، السن )
- تحديد منصب العمل، من رتبة، وكذا الالتزامات التي تترتب عليه.
- تاريخ سريان ونهاية عقد العمل .
- حقوق العامل من أجر وتوابعه<sup>(1)</sup>.

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

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

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

(1) سليمان أحمية المرجع السابق، ص 47 وما بعدها.

(2) سليمان أحمية ، المرجع السابق، ص 78.

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

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

## الفرع الثاني نزاع يتعلق بحق منبثق عن الاتفاقية الجماعية

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

كما يعد من النظام العام، النص القانوني الذي لا يسمح بالاتفاق على ما يخالف أحكامه إلا ما كان لصالح الطرف الضعيف، وقد نصت في هذا الشأن المادة 132 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 12 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل "يكون باطلاً وعديم الأثر كل بند عقد العمل يخالف باستنفاص حقوقاً منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات الجماعية"<sup>(1)</sup>.

هذه الاتفاقية التي تعد بمثابة نظام عام جماعي كون القانون يقوم بوضع المبادئ العامة، واعتبارها مصدراً للنظام العام طالما لا يجوز الاتفاق على ما يخالف أحكامها.

---

(1) المادة 132 القانون 11-90 ج ر رقم 17 لسنة 1990 .

ويتّرجم النظام العام علوّ المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، وذلك لضمان تطوّر المجتمع واستمراريته في ظل قيم معينة، وضرورة حماية مصالح بعض الفئات كالعمال مثلاً، والمستأجرين فإنّ هذه المصالح وإن كانت لا تهم المجتمع ككل، قد أصبحت جديرة باهتمام المجتمع وحمايتها لاعتبارات عدة، ومن ثم أُلحقت بقواعد النظام العام، وتتم حماية هذه المصالح الخاصة عن طريق إلزام المتعاقدين ببعض الواجبات كاحترام الحد الأدنى للأجور، واحترام المدة القانونية للعمل... إلخ<sup>(1)</sup>.

كما تهدف أحكام النظام العام الاجتماعي أو النظام العام الاقتصادي الجماعي، إلى حماية الفئات الاجتماعية الضعيفة اقتصادياً واجتماعياً، فتحت ضغط هذه الفئات، وبشتى الطرق لتتكفل الدولة بحماية مصالحهم.

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

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

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

---

(1) علي فيلاي، الالتزامات: نظرية العقد (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1997) ص 212.

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

وتمتاز هذه الاتفاقيات التي تلزم الأطراف على احترام أحكامها بـ:

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

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

---

(1) راجع : يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية ، المرجع السابق الذكر، ص48 وما بعدها.



- التصنيف المهني.
  - الأجور الأساسية الدنيا والتعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية، وظروف العمل ، تعويضات المنطقة والمر دودية.
  - إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل وكذا الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب وممارسة الحق النقابي.
- هذه بعض الأحكام التي يمكن أن ينجر عنها نزاع فردي بين العامل وصاحب العمل في حالة الإخلال بها وهي نادرة الوقوع ميدانيا<sup>(1)</sup>.

ولتنفيذ الاتفاقية الجماعية يجب إتباع إجراءات:

يتمثل الإجراء الأول في تسجيل الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة من قبل الطرف الأكثر استعجالا في الأماكن التالية:

- مكان مقر الهيئة المستخدمة إذا تعلق الأمر باتفاقية أو اتفاق جماعي للمؤسسة.
- في مقر البلدية أو الولاية إذا كان مجال التطبيق ينحصر في حدود البلدية أو الولاية.
- في مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات المشتركة أو اتفاقات جماعية مبرمة على المستوى القطاعي أو الوطني أو ما بين الولايات.

أما الإجراء الثاني ، فيتمثل في القيام بعملية الإشهار تجاه العمّال الأجراء المعنيين والتي يتكفل بها المستخدم حيث يضع تحت تصرفهم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في كل مكان عمل مميز.

تبرم الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية لمدة محددة أو غير محددة، ويمكن نقضها من قبل الأطراف الموقعة عليها، بعد انقضاء مدة اثني عشر (12) شهرا من تاريخ التسجيل.

---

(1) راجع : المادة 120 من القانون 90-11 المشار إليه سابقا.

## الفرع الثالث نزاع لمخالفة النظام الداخلي

يتميز عقد العمل عن باقي العقود بخصوصية التبعية التي يقصد بها سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل ويلتزم بالامتثال لها في الحدود المسموح بها قانوناً.

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

ومن مظاهر سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يتمتع بها صاحب العمل في توجيه العامل، هو حقه في تحديد أوقات العمل، وتوزيع العمل على العمال، ووضع النظام الداخلي للعمل، وكذا سلطة التأديب وفرض قواعد الأمن والوقاية إلى غير ذلك من المسائل التنظيمية الأخرى المعترف بها قانوناً.

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

ويترتب عن عدم وجود نظام داخلي بتعرض المستخدم إلى غرامة تتراوح من 1,000 إلى 2,000 دج<sup>(1)</sup>.

---

(1) المواد 77.75 و79 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، معدل ومتمم الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990.

فالتكليف القانوني للنظام الداخلي، فإنه بالنسبة للأجراء وثيقة إعلام ضرورية ومفيدة، فبالصاق النظام الداخلي في الأماكن الخاصة به، يتعرف الأجراء على جوانب هامة تخص عملهم داخل المؤسسة<sup>(1)</sup>.

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

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

## الفرع الرابع نزاع ناتج عن خرق نص قانوني

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

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

---

(1) راجع: حكم للمحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 141656 المؤرخ في 02 جويلية 1996.

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

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

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

---

(1) راجع ملف رقم 101448 قرار بتاريخ 1993/11/24: القضية منشورة بدورية المحكمة العليا لسنة 1997، ص.150  
ملخص القضية : نقل العامل لدواعي المصلحة العامة دون موافقته، ينبغي الرجوع إلى بنود العقد أو النظام الداخلي.  
وقضية الحال: إن نقل العامل غير مندرج في النظام الداخلي ولا في عقد العمل واعتباره مبررا لداعي الصالح العام من طرف قضاة الموضوع يكون مخالفا للقاعدة المذكورة ويعرض قرارهم للنقض.

## المطلب الثالث: التمييز بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية

### الفرع الأول

#### من حيث الموضوع

يدور النزاع الجماعي حول حقوق ومصالح جماعية للعمال وتنشأ من مطالب أو مقترحات نقابية، كالمطالبة بالزيادة في الأجور أو تحسينات على ظروف العمل، فهذه المطالب تثار عادة للوصول إلى اتفاقية جماعية.

وعليه فالخلاف الجماعي يتناول مصلحة جماعية تهم عددا من العمال ينشأ بين هؤلاء والهيئات صاحبة العمل، في حين أن النزاع الفردي يتمحور حول مسألة قانون نتيجة إخلال أحد طرفي العقد بالتزام من الالتزامات العقدية، مثلا الأجير الذي يعارض مستخدمه كون هذا الأخير اعتمد على خطأ الذي من خلاله وقع العقوبة، ففي هذا المثال هناك تناقض بين ادعائين إذ أن كل طرف يدعي أن الحق معه، إننا إذا أمام نزاع بين أفراد حول نقطة قانون.

وكذا الأجير الذي يطرد من المؤسسة لأن المستخدم يتهمه بارتكاب خطأ تقني في العمل، ففي هذا المثال يتعلق الأمر بعامل بمفرده ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يتعدى ليشمل باقي العمال، ولكن إذا طرد بسبب آرائه النقابية فهذا يعني أن المستخدم يلزم العمال بالخضوع إلى نمط معين فالطرد في هذا المثال يعتبر مساسا للحرية الجماعية للعمال ويهددهم جميعا، فكثيرا ما يكون النزاع الفردي نواة لنشوب نزاع جماعي<sup>(1)</sup>.

يكون طرفا المنازعة الفردية عامل واحد أو مجموعة صغيرة من العمال على أن يكون موضوع النزاع مشترك بالنسبة لهم، وصاحب العمل من جهة أخرى.

---

(1) راجع : الأستاذ يوسف إلياس، المرجع السابق ص 75 وما بعدها.

• راجع : القرار رقم 135/960 المؤرخ في 17/02/1996، المجلة القضائية، العدد 2 (1996)، ص103: «لا تكون الدعوى القضائية للمطالبة بحقوق فردية، دعوى جماعية مهما تم رفعها باسم ممثل العمال أمام انعدام نزاع جماعي يتحد فيه السبب والموضوع.»

## الفرع الثاني

### من حيث الأطراف

يكون طرفا النزاع الجماعي عند ما يمس عدداً من العمّال الأجراء سواء كانت هذه المجموعة منظمة أو نقابة أولم تكن كذلك.

فالاختلاف إذن واضح بين الخلافات الفردية والجماعية، فالنزاع الفردي يتعلق بمسألة قانونية حول حقوق فردية يعارض فيها العامل الأجير المستخدم أو العكس، بينما يتناول النزاع الجماعي مصلحة جماعية تتعلق أو تمس عدداً أو مجموعة من العمال، ويهدف أساساً إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام القائم وتعويضه بقانون أو اتفاق جديد.

وإنه لأمر طبيعي أن تفرز علاقات العمل منازعات بين أطرافها، فالنزاعات إحدى صفات المجتمع الإنساني، عرفها البشر منذ تعارضت مصالحهم، وهي تقع في مختلف القطاعات وفي إطار جميع العلاقات وهذه الحقيقة كانت الدافع إلى إحداث القانون في المجتمع في مرحلة متقدمة من تطور المجتمع الإنساني، وهي التي كانت وراء تولي الدولة مهمة حسم المنازعات بين الأشخاص عن طريق إحدى السلطات الثلاث فيها، وهي السلطة القضائية بعد أن أصبحت مهمة إقامة العدالة إحدى الوظائف الرئيسية للدولة<sup>(1)</sup>.

ويلاحظ أن فرص قيام منازعات في إطار علاقات العمل، يمكن أن تكون أوفر من قيامها في إطار العلاقات القانونية الأخرى، ويرجع ذلك إلى أسباب يأتي في مقدمتها كون عنصر المدة أحد عناصر علاقة العمل، فتنتج عن ذلك احتمالات أكبر لاختلاف أطرافها حول الحقوق والالتزامات الناشئة عنها كما أن حيوية هذه الحقوق والالتزامات بالنسبة لأحد أطرافها على الأقل وهو العامل.

---

(1) راجع : ادريس أولقي، «النظام القانوني لنزاعات العمل الفردية»، المجلة الجزائرية للعمل (الجزائر: المعهد الوطني للعمل، العدد 1998، 22) ص 189 وما بعدها.

واعتبارا لما تقدم، ومراعاة من المشرع للطبيعة الخاصة لهذا النوع من النزاعات وتأثيراتها السلبية على أجواء علاقة العمل، سعى إلى وضع إجراءات قانونية خاصة لحسمها من خلال إنشاء قضاء خاص للنظر فيها، وإخضاع الدعوى العمالية إلى إجراءات خاصة بهدف التعجيل في حسمها، وتمكين العامل من اللجوء إلى القضاء دون عوائق بإعفائه من الرسوم القضائية، وشمول إجراءات تنفيذ الأحكام القضائية في الدعوى العمالية بالنفاذ المعجل.

أما المنازعة الجماعية التي اكتسبت أهمية خاصة، ودفعت طبيعتها إلى وضع إجراءات خاصة لتسويتها، تختلف عادة عن تلك التي تسوي بها المنازعات الفردية.

وكانت هذه المنازعة الجماعية هي الأسبق ظهورا بين صيغ العلاقات الجماعية الأخرى أي أنها سبقت في الظهور كلا من التفاوض الجماعي والحوار والمشاركة، لا بل إن أحد الأغراض الرئيسية لهاتين الصيغتين هو الحيلولة دون قيام المنازعة الجماعية أو على الأقل الحد من إمكانية قيامها بعد أن أدرك أطراف الإنتاج والدولة معا مخاطر هذه المنازعات، وآثارها السلبية على الاقتصاد الوطني والسلم الاجتماعي.

## الفرع الثالث

### تعريف المنازعة الجماعية

لا تتفق التشريعات المقارنة على مذهب واحد في تعريف منازعات العمل الجماعية.

هناك من يضع تعريفا عاما لجميع المنازعات التي يخضعها لإجراءات موحدة في حسمها دون تفرقة بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية.

وهناك اتجاه ثاني يميز بين أنواع مختلفة من منازعات العمل بهدف إخضاع كل منها لإجراءات خاصة لحسمه، والمعيار الأول الذي يعتمده هذا الاتجاه للتفرقة بين المنازعات هو عدد الأشخاص الذين يكونون أطرافا في النزاع، وتبعاً لذلك يضاف على النزاع طابع النزاع الفردي أو الجماعي.

أما المعيار الثاني : فيتمثل في موضوع النزاع.

وفي هذا تفرق بعض التشريعات بين النزاع القانوني الذي يكون موضوعه نزاعا حول تطبيق أو تفسير الأحكام الخاصة بالحقوق القائمة، والنزاع الاقتصادي الذي يكون موضوعه السعي إلى إقرار حقوق جديدة للعمال.

وينتهي هذا الاتجاه في معالجته لكيفية حسم منازعات العمل إلى التفرقة في الإجراءات التي تتبع في حسم المنازعات الفردية والمنازعات الجماعية، وكذلك إلى التفرقة في إجراء حسم المنازعات الجماعية ذاتها تبعا لموضوعها ، فيفرق بين إجراءات حسم المنازعات القانونية والمنازعات الاقتصادية حيث تخضع الأخيرة فقط لإجراءات خاصة (1).

وأيّا كان الاختلاف وأهميته حول ما سبق ذكره فإنه يمكن تعريف النزاع الجماعي على أنه النزاع الذي يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل أو منظماتهم وجميع عمالهم أو فريق منهم أو منظماتهم حول أي من المسائل المتعلقة بالعمل وشروطه طبقا لنص المادة 2 من القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب التي تنص على أن:

« كل خلاف يحدث بين العمال والمستخدم حول العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل يشكل نزاع جماعي يحل في إطار قانون 02/90 طبقا للمادة 01 منه.»

يستخلص من هذا التعريف أن عناصره اثنان:

- 1- جماعيته: أي وجوب كون أحد أطرافه وهم العمال.
- 2- أن يكون موضوعه مصلحة جماعية مرتبطة بالعمل.

---

(1) سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية،) 1998 ص 92 وما بعدها.



## مبررات إخضاع تسوية المنازعات الجماعية لإجراءات خاصة :

بالرغم من أن المنازعات الجماعية أقل عددا من المنازعات الفردية فإنها ترقى من حيث الأهمية الاقتصادية والاجتماعية إلى مرتبة أعلى، فتعدد المنازعات، وطول الفترة التي تستغرقها يلحق ضررا بليغا بالاقتصاد الوطني من خلال تأثيرها السلبي على الإنتاج كما يلحق ضررا بالسلم الاجتماعي من خلال الاضطراب الذي يسود أجواء علاقات العمل والعنف الذي قد تنسم به هذه النزاعات في بعض الأحوال.

وسعت التشريعات إلى معالجة هذه المنازعات بوسيلتين:

1- وقائية باعتمادها على تطوير التشريع المنظم لعلاقة العمل على النحو الذي يحقق العدالة بين طرفيها ويستجيب لمصالحها المشروعة ، وكذا تنشيط صيغ التفاوض الجماعي والحوار والمشاركة بتوفير الأجواء المناسبة لها وتحفيز طرفي علاقة العمل على اعتمادها في تنظيم العلاقة بينهما، انطلاقا من حقيقة أن القانون الاتفاقي يمثل أفضل صيغة لتنظيم هذه العلاقة.

2- علاجية، بوضع تنظيم قانوني لحل هذه المنازعات متى وقعت ، ويتحقق ذلك بأن يعمد طرفا العلاقة إلى تضمين الاتفاقيات الجماعية التي تعقد بينهما تنظيما قانونيا يرتضونه بإرادتهما للتوفيق و/أو التحكيم كوسيلة لحسم ما ينشأ بينهما من منازعات تتعلق بالعمل.

ويعبر هذا التنظيم الاتفاقي عن رغبة حقيقية من الطرفين في تجنب اللجوء إلى الإضراب.

و حيث أنّ النزاع الحالي الذي يهدف إلى المطالبة بتطبيق مقتضيات قانونية عامة لفائدة جميع العمال هو نزاع جماعي بطبيعته ويخرج من نطاق اختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية باعتبار أن قانون 02/90 المشار إليه سابقا لا يعطي للمحكمة أي اختصاص للبت في النزاع الجماعي.

## المبحث الثاني: إجراءات التسوية الودية

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

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

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

---

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

ومنه فإن للمصالحة مكانة أساسية سواء كان ذلك داخل المؤسسة أو خارجها بالنظر إلى طبيعة علاقة العمل<sup>(1)</sup>.

## المطلب الأول: التسوية الودية

يمتاز النزاع الفردي للعمل بخاصية، أنه بالرغم من خضوعه لاختصاص قضاء العمل، فإنه استلزم المرور على بعض الإجراءات التي تهدف إلى تسويته بطريقة ودية، وهو إجراء يعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا، وهذا بهدف تسهيل حل هذه المنازعات بسرعة وكذا التخفيف على المحاكم كثرة القضايا التي لا يحتاج الكثير منها إلى تسوية قضائية، لبساطة أسبابها وسهولة حلها داخليا، مما يحافظ على العلاقة الودية بين العامل ورب العمل.

وللوقوف على مضمون إجراءات التسوية فإننا سنتناول بالبحث والدراسة المحاور المرتبطة بالتسوية الداخلية، ثم إجراءات التسوية أمام مفتش العمل ثم المحاور المرتبطة بكيفيات تشكيل مكاتب المصالحة واختصاصاتها ثم إجراءات المصالحة أمامها وأخيرا تنفيذ اتفاقيات المصالحة.

### الفرع الأول

#### التسوية داخل الهيئة المستخدمة

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

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

---

(1) سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص12 وما بعدها.

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

**المرحلة الثانية وهي مرحلة علاجية:** تتمثل في اللجوء إلى القضاء.

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

تدخل المشرع في هذا المجال لحماية مبدأ أساسي هو حق العامل في الاحتجاج على ما يضره وعن مطالبه دون أن يكون عرضة لعقوبة تأديبية، وكذا تكريس حق العامل في الطعن والرد على تظلماته بإشراك أعلى مستوى المسؤولية داخل الهيئة المستخدمة، كما حدد المشرع أجالا محددة للتكفل باحتجاجات ومطالب العامل لضمان حد أدنى من فعالية هذه الإجراءات، وهي حقوق كرسها الدستور الجزائري لسنة 1996 حيث تنص المادة 55 الفقرة 2 منه (يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة). كما تنص المادة 139 منه على أن (تحمى السلطة القضائية المجتمع والحريات، وتضمن للجميع ولكل واحد المحافظة على حقوقهم الأساسية)، وكذا المادة 150 منه (يحمي القانون المتقاضي من أي تعسف أو أي انحراف يصدر من القاضي) والمادة 151 التي تنص على أن (الحق في الدفاع معترف به).

ويقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي للعمل، توصل كل من العامل وصاحب العمل إلى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما، دون تدخل من أية جهة خارجية عن المؤسسة، وذلك إما في إطار الإجراءات المحددة في الاتفاقية الجماعية إن وجدت<sup>(1)</sup>. كما تنص بذلك المادة (3) من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل أنه " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة"<sup>(2)</sup>.

(1) سليمان أحمية، المرجع السابق، ص12 وما بعدها.

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

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

وبتحليل المادتين السابقتين يتبين لنا أنه:

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

• أما في حالة عدم وجود اتفاقية جماعية فإن التسوية الداخلية تتم في إطار الأحكام القانونية المنظمة لطرق وكيفية التسوية الداخلية للنزاع المتمثلة أساسا في نظام التظلم الذي عادة ما يتم حسب الترتيبات التالية:

أ- يتقدم العامل إلى رئيسه المباشر بطلب من أجل سحب أو تعديل أو إلغاء القرار أو التصرف سبب النزاع، والذي يتعين عليه الرد على طلب العامل خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار، وفي هذه الحالة قد يكون الرد إيجابيا فينتهي النزاع عند هذا الحد، وقد يكون سلبيا أو لا يكون هناك رد أصلا، وفي هذه الحالة لا يبقى أمام العامل إلا التظلم على مستوى أعلى وفق السلطة السلمية المعمول بها في الهيئة المستخدمة.

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

وما يلاحظ على المادة 4 السالفة الذكر، أنها لم ترتب أي أثر كنتيجة لعدم الرد مما يسمح لصاحب العمل فرصة الاستخفاف بمصير العامل الناتج عن عدم الرد أو التقاعس عنه (1).

(1) سليمان أحمية، المرجع السابق، ص15 وما بعدها.

• المادة 4 من القانون 04/90 ج ر رقم 6 (1990).

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

## الفرع الثاني

### التسوية عن طريق مفتش العمل

أنط النظام الجزائي في بادئ الأمر إلى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية للتكفل بمهمة التوفيق بموجب المادتين 3 و4 من الأمر المتعلق باختصاصات مفتشية العمل لسنة 1975 بأن "تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي : القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل" (1).

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

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

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

(1) المادتين 3 و4 من الأمر 75-33 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالعدالة في العمل ج ر العدد 39 (1975).

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

أما دور مفتش العمل فإن مهمته لا تقتصر فقط على إعداد اجتماعات مكاتب المصالحة وإنما تتعداها، حيث يمكن له معالجة الشكوى بالرغم من أنه لم يكلف صراحة بتسوية النزاعات الفردية في العمل فإنه بحكم الصلاحيات المخولة له بموجب القانون رقم 90-03 المؤرخ في 1990/02/26 المتعلق بمفتشية العمل في مجال المراقبة والسهرة على تطبيق تشريعات العمل نجده يقوم بدور هام، من جهة باتقاء هذه النزاعات وذلك بالسهرة على تطبيق القانون وتقديم النصح والإرشاد سواء عن طريق الزيارات الميدانية التي يقوم بها في إطار مهامه واختصاصاته الإقليمية أو بواسطة الشكاوى التي تقدم<sup>(1)</sup>.

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

وللوقوف على مضمون وأبعاد الأسلوب الجديد الذي جاء به القانون 90-04 المشار إليه سابقاً في طريقة معالجة التسوية الودية للنزاع خارج المؤسسة وكذا أهم مميزاته من حيث التنظيم والهيكله فإننا سنتناول ذلك في حينه من حيث التسوية عن طريق هذا المكتب وتشكيله واختصاصاته مع حصر النقائص المسجلة ميدانياً.

---

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

## المطلب الثاني : التسوية عن طريق مكتب المصالحة

يقصد بالمصالحة ذلك الإجراء أو المبادرة التي يقوم بها طرف ثالث بهدف إرساء دعائم الوفاق بين الأطراف التي توجد في وضعية مواجهة نتيجة اختلاف في وجهات نظر أطراف المنازعة قصد الوصول إلى تسوية بين الطرفين (العامل وصاحب العمل)، نتيجة إخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات الناشئة عن علاقة العمل التي تربطهما وذلك بغرض المحافظة على العلاقة الودية واستمراريتها ما بين العمال وأصحاب العمل<sup>(1)</sup>.

وتعتبر التسوية الودية عن طريق المصالحة والهادفة إلى الوصول إلى تسوية بين الطرفين ووضع حل نهائي للنزاع القائم بينهما هي آخر مرحلة من مراحل التسوية الودية قبل عرض النزاع أمام القضاء المختص في الفصل في منازعات العمل.

تجدر الإشارة أن التشريعات العمالية المنظمة لقضاء العمل قد قيدت أطراف النزاع بشرط المرور على إجراءات التسوية الودية للنزاع قبل عرضه على القضاء المختص فعندما تفشل محاولات الصلح الداخلية للنزاع، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل، إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره إلى مقر مفتشية العمل لإخطار المفتش شفويا، وفي الحالة الأخيرة يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بأقوال وإدعاءات العامل (المدعى) على أن يقوم في ظرف ثلاثة أيام من تقديم العريضة أو المحضر باستدعاء مكتب المصالحة للاجتماع للنظر في النزاع المعروض للمصالحة<sup>(2)</sup>.

(1) د . سيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، (الرياض : جامعة الملك سعود، 1962) ص 303 وما بعدها .

– تجدر الإشارة أن التشريع العمالي المصري اعتمد أسلوب التوفيق الإداري كإجراء من إجراءات التسوية الودية الهادفة إلى حل النزاع القائم بين العامل ورب العمل المتمثل في عرض النزاع في أول مراحله على بعض الأجهزة الإدارية المشرفة على قطاع العمل، كمكاتب العمل، ومديريات العمل وبالطرق الودية قبل اللجوء إلى القضاء ( قرار وزاري رقم 134 لسنة 1964 .

ونفس الإجراء المتبع في القانون الليبي حيث تنص المادة 140 من قانون العمل الليبي على أنه "إذا وقع نزاع ما تنطبق عليه المادة 138 ولم يوفق الطرفان فيما بينهما للتسوية، جاز لكل منهما أن يطلب كتابة إلى مكتب العمل الذي يقع في دائرته محل العمل للسعي لإنهاء النزاع بالطرق الودية، وعلى مكتب العمل إحالة الطلب والمستندات الرفقة به التي وردت إلى موظف التوفيق خلال مدة لا تتجاوز تاريخ تقديم الطلب، حيث يقوم بدعوة الطرفين إلى المفاوضات لتسوية النزاع وديا باعتباره هو المختص قانونا بتسوية المنازعات الفردية بالطرق الودية، فإن لم يتمكن من الوصول إلى هذه التسوية ، فعليه خلال عشرة أيام من تاريخ إحالة النزاع أن يرسل تقرير مفصل على مدير مكتب العمل بالوقائع والأسباب التي يرى أنها أدت إلى عدم إمكانية التسوية، وفي هذه الحالة يكون لكل من طرفي النزاع أن يرفع دعواه أمام المحكمة المختصة.

(2) راجع: المادة 5 من القانون 04/90 تنص: «بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها القانون».



يجتمع مكتب المصالحة بعد ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ استدعائه إلى جانب حضور المدعى والمدعى عليه (العامل وصاحب العمل) إما بصفة شخصية أو بواسطة ممثليهم المؤهلين قانوناً أي إما محامي أو ممثل نقابي.

وفي حالة عدم حضور المدعى أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد ما لم يوجد مانع شرعي، فإن للمكتب أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله وإلغائها (م 28 من قانون ت م ع ف)، أما إذا لم يحضر المدعى عليه شخصياً، أو ممثله المؤهل قانوناً في التاريخ المحدد يتم استدعائه من جديد لاجتماع مصالحة يعقد في أجل أقصاه ثمانية (8) أيام من تاريخ الاستدعاء، وفي حالة غيابه ثانية بدون مبرر أو عذر قانوني يقوم مكتب المصالحة في هذه الحالة بإعداد محضر عدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه المستدعى بصفة نظامية، وتسلم نسخة من المحضر للمدعى أثناء الاجتماع لتسمح له بمباشرة الدعوى القضائية، أما إذا حضر الطرفان، وتمت المصالحة، أو لم تتم فيحضر محضر بذلك في كلتا الحالتين (المصالحة أو عدم المصالحة).

## الفرع الأول

### تشكيلية مكتب المصالحة

يختلف تشكيل مكاتب المصالحة حسب اختلاف نظرة التشريعات المختلفة إلى عملية إجراء المصالحة ذاتها، بين تلك التي تعتبر هذا الإجراء جزء من الدعوى القضائية ومن ثم يدخل ضمن اختصاص المحاكم الفاصلة في نزاعات العمل، وبين تلك التي تعتبره إجراء ضروريا وشكليا تقوم به هيئات خارجية مستقلة، قبل عرض النزاع أمام القضاء المختص.

ومن بين التشريعات التي تعتبر إجراء المصالحة جزء من الدعوى القضائية، ومن ثم إلزام القاضي الفاصل في منازعات العمل القيام بهذا الإجراء قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم، نجد التشريع الفرنسي في المادة 1-515 من قانون العمل الفرنسي الذي يستوجب أن يكون في كل قسم من الأقسام المكونة لمحكمة العمل مكتبا للمصالحة، يتولى إلزاميا مهمة القيام بالمصالحة بين الأطراف المتنازعة قصد التوصل إلى حل ودي يرضي الأطراف<sup>(1)</sup>.

ويتشكل مكتب المصالحة حسب القانون الفرنسي، من عضوين اثنين أحدهما يمثل العمال والآخر يمثل أصحاب العمل، يتم اختيارهما عن طريق الاقتراع السري من طرف زملائهم في انتخابات تشكيل أقسام محاكم العمل والتي مدة العضوية فيها خمس سنوات قابلة للتجديد على أن تكون رئاسة هذه المكاتب بالتداول بين جميع أعضاء القسم المكون من ثمانية أعضاء بالتساوي بين العمال وأصحاب العمل، فتارة يكون الرئيس من ممثلي العمال ونائبه من ممثلي أصحاب العمل والعكس صحيح وذلك حسب ما هو مقرر في النظام الداخلي لكل قسم .

---

(1) Jaques Ghestin, Philippe Langlois, **Droit du Travail** (2ème édition, 1997) p41 .

Article 515-1 (L.N<sup>0</sup> 79/44 du 18/01/79) : « Chaque sections du conseil de prud'homme ou lorsqu'elle est divisée en chambre, chaque chambre comprend au moins :1- un bureau de conciliation.  
2- un bureau de jugement.»

كما أن المشرع التونسي سار تقريبا على هذه الطريقة بجعله المصالحة إجراء أوليا يلتزم القاضي الفاصل في منازعات العمل، القيام به قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم وأن إعفائه يؤدي إلى بطلان الدعوى (1).

وعلى العكس من ذلك نجد أن مكاتب المصالحة في القانون الجزائري الذي يعتبر أن إجراء المصالحة أمام هذه المكاتب هو إجراء جوهرى وشكلي قبل رفع الدعوى أمام القضاء المختص.

وتتشكل تشكيلا ثنائيا متساوي الأعضاء أي ممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل على أن يكون لكل فئة منهما ممثلين احتياطيين بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف الاستخلاف عند الضرورة (2).

ويتم اختيارهم عن طريق الاقتراع السري المباشر الذي من خلاله يتم تعيين الأعضاء المنتخبين في المكتب بصفة رسمية من طرف رئيس المحكمة المختص إقليميا بناء على نتائج الانتخابات ووفق الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها لمدة ثلاث سنوات، وتترأس هذه المكاتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر لكل فئة، كما يستفيدون من تسهيلات في مناصب عملهم الأصلية قصد القيام بمهامهم التمثيلية في هذه المكاتب، منها حقهم في التغيب عن العمل لممارسة مهامهم في هذه المكاتب (3).

أمّا الشروط التي يجب توافرها في العامل وأصحاب العمل للترشح لمهمة عضو مكتب المصالحة فقد حددها القانون الجزائري بأربعة شروط أساسية هي:

- 
- (1) سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 1998) ص 16 وما بعدها.
  - (2) المادة 11 من القانون 90-04 السالف ذكر.
  - (3) المادة 16 من المرسوم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفيات انتخابات المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة ج ر رقم 28 لسنة 1991.

- التمتع بالجنسية الجزائرية.
- بلوغ 25 سنة على الأقل يوم الانتخابات، وممارسة المهنة بصفة عامل أجير أو مستخدم أي صاحب العمل منذ 5 سنوات على الأقل، وأخيرا التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

- وهنا نلاحظ أن المشرع قد أعطى أهمية كبيرة لهذه المهمة بحيث اشترط للترشح إليها تقريبا نفس الشروط التي تتطلبها أية مهمة نيابية أخرى، كما يمنع الترشح على الأشخاص المحكوم عليهم لارتكاب جناية أو الحبس بسبب ارتكاب جنحة والذين لم يرد إليهم اعتبارهم وكذا المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم والمستخدمون الذي حكم عليهم بسبب العود 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 عضويتهم.

- أما فيما يتعلق بأسباب وحالات سقوط العضوية في مكاتب المصالحة فإن القانون وحرصا منه على إضفاء نوع من الجدية والصرامة على سلوكات أعضاء هذه المكاتب وذلك حفاظا على هذه الهيئة وسمعتها فقد تشدد في تحديد أسباب سقوط العضوية منها، حيث أقر سقوط العضوية عندما يفقد المعني أحد الشروط الواجب توفرها للترشح، أو عندما يصبح في إحدى الحالات التي تمنعه من الترشح والتي ذكرناها سابقا، كما جعل من التغيب عن الاجتماعات والجلسات دون مبرر مقبول خلال ثلاث جلسات أو ثلاث اجتماعات متتالية وكذا التخلي عن واجبات وظيفته التمثيلية سببا من أسباب سقوط العضوية<sup>(1)</sup>.

---

(1) راجع : سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص16 وما بعدها.

إنّ هذا الحرص من الناحية النظرية الذي أبداه المشرّع تجاه هذه الهيئة والمتمثل في إحاطة كل الإجراءات العملية الهادفة إلى تشكيلها بكل الشروط والضمانات اللازمة لجعلها تتمتع بمصدقية بالنسبة للأطراف التي تحتكم إليها حيث أن التقييم الحاصل لنشاط مكاتب المصالحة في هذا الشأن أفرز عدة حقائق منها أن الآليات الحالية لم تؤد بنسب كبيرة إلى التوفيق وحل النزاعات في العمل والتي في الغالب ما تكون موضوع عدم صلح مما يتطلب معالجة الإشكالية باختلاف جوانبها والوقوف على أهم العوامل التي ساهمت في ذلك، لم تقابله في الميدان الجدية المطلوبة لتحقيق الغرض المطلوب.

## 1- تقديم الاستدعاءات:

تقوم مصالح مفتشية العمل بإعداد برامج الجلسات ثلاثيا أو سداسيا يتم فيه من جهة، تحديد تواريخ عقد جلسات مكتب المصالحة، ويسلم الاستدعاء للعامل فور استماعه وتسجيل أقواله في محضر استماع، ومن جهة أخرى، يتم استدعاء الهيئة المستخدمة لحضور الجلسة، وهناك من المصالح من يعتمد تسجيل القضية من طرف مفتش العمل المكلف بالمدامومة أثناء ذلك اليوم ويقوم هذا الأخير بتوجيه استدعاء للأطراف المعنية بالنزاع في الآجال المحددة قانونا غير أنه في بعض المصالح ( المفتشية الولائية للعمل الجزائر) يتم تحديد أيام جلسات المصالحة ومواعيدها اليومية شهرا من قبل، وتسلم للمفتشين المكلفين بالمدامومة.

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

## 2- سير الجلسات :

تتعقد جلسات مكاتب المصالحة على العموم بتشكيلة متساوية اثنين (2) من كل طرف مع حضور مفتش العمل المكلف بالأمانة، وتطرح القضايا المسجلة للدراسة

(1) راجع : الدراسة الميدانية ، المفتشية العامة للعمل، (2007).

من قبل أعضاء المكتب وفي حالة عدم حضور المدعى دون عذر قانوني، تشطب القضية، أمّا في حالة حضور طرفي النزاع يتمّ السماع للأطراف المعنية ويحرر بالتالي محضر مصالحة أو عدم مصالحة حسب الحالة.

أمّا في حالة عدم حضور المدعى عليه في الجلسة الأولى تؤجّل القضية لجلسة ثانية، كما أنه في حالة غياب أحد الأعضاء سواء كان من ممثلي العمال أو من ممثلي الهيئة المستخدمة فإنه يستخلف بالعضو الاحتياطي.

### 3- حضور الأطراف المعنية :

بالنسبة للعمال المعنيين فإن غالبيتهم يتابعون شكاياتهم ويحضرون بصفة منتظمة إلى جلسات المصالحة، أمّا بالنسبة للهيئات المستخدمة فإنه في الغالب لا تبالي بذلك وإن حضرت فإنها توكل لأشخاص صفة التمثيل والتي لا تملك أي قرار للبت في القضية .

وهذه الوضعية تؤدي إلى تأجيل القضايا وتراكمها من جلسة إلى أخرى أو سببا في فشل المصالحة حيث قدرت نسبة حضور ممثلي الهيئة المستخدمة بـ 52,35% بينما الباقي 47,65% يتغيبون عن جلسات المصالحة<sup>(1)</sup>.

## الفرع الثاني : اختصاصات مكتب المصالحة

يجب التمييز بين الاختصاص الموضوعي الذي يتمثل في نوعية المنازعات الفردية التي يختص بها مكتب المصالحة، والاختصاص الإقليمي أو المحلي المتمثل في النطاق الجغرافي لمحل عمل مكتب المصالحة الذي حدده المرسوم التنفيذي 91-272 المادة 2 منه تنص على أن "يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة من وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها".

---

(1) راجع: المرجع السابق.

## أولا

### الاختصاص الموضوعي

فبالنسبة للاختصاص الموضوعي فإنه يشمل كافة النزاعات الفردية في العمل وفق ما حدّته المادة 2 من القانون السالف الذكر أو بمعنى آخر كلّ المنازعات الناتجة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون علاقة العمل 11-90 لسنة 1990 والقوانين والنظم الملحقة به سواء كانت هذه المنازعات في مستويات عامة أو خاصة وبالتالي يستثنى من اختصاص هذه المكاتب المنازعات الفردية التي تقوم بمناسبة علاقة عمل خارجة عن مجال تطبيق هذا القانون مثل منازعات العمل الخاصة بالموظفين والأعوان العموميين الخاضعين لقانون الوظيفة العامة وكافة العمال المشابهين لهم، مثل القضاة والعمال المدنيين في الدفاع الوطني... إلخ

تجدر الإشارة إلى أن الاجتهاد القضائي أقر استثناء حالة أخرى من مجال اختصاصات مكاتب المصالحة والقضاء الاجتماعي وتتمثل هذه الحالة في النزاعات الفردية التي تكون طرفا فيها الهيئات الدبلوماسية والجمعيات والمؤسسات التابعة لها التي تقوم بنشاطات في الجزائر، تنفيذا للاتفاقيات التي تربطها بها، وذلك بغض النظر عن طبيعة العلاقة التي تربط أطراف النزاع، وذلك بحجة أن هذه الهيئات تتمتع بالحصانة الدبلوماسية أمام القضاء الجزائري<sup>(1)</sup>.

ونظرا لطبيعة الدور الايجابي الهام الذي تقوم به مكاتب المصالحة والمتمثل في التقريب بين وجهات نظر الأطراف المتنازعة قصد التوصل إلى حل ودي للنزاع، فإننا نجد المشرع الفرنسي قد منح لمكاتب المصالحة عدة صلاحيات، سلطات استثنائية تمكنها من القيام بمهامها على أحسن وجه، ومن ضمنها إمكانية اتخاذ بعض الإجراءات المؤقتة التي تؤدي إلى التعجيل بحل النزاع كإصدار أمر تحت الغرامة التهديدية إلى المستخدم من أجل استحضار الوثائق التي يلزم القانون بتسليمها إلى العامل كشهادة العمل، وكشف الأجور مثلا، كما خولها إمكانية اتخاذ أي إجراء آخر يفيد لدراسة القضية موضوع النزاع ويؤدي إلى إيجاد حل سريع لها كالأمر بإجراءات البحث والتحقيق<sup>(2)</sup>.

---

(1) راجع: المرسوم رقم 91-272 المؤرخ في 10 غشت 1991، يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة ج ر عدد 38 (1991).  
(2) راجع: المادة 18-516-R قانون عمل فرنسي المعدلة بموجب مرسوم 15/12/1982 والتي وسعت من صلاحيات مكاتب المصالحة بحيث أصبح بإمكانها وبالإضافة إلى السلطات المخول لها في السابق أن تصدر قرارات وأوامر فيما يتعلق بالأجرة وتوابعها والتعويض عن الأضرار المسبق للتسريح، وكذا عن إنهاء علاقة العمل وبموجب هذا التعديل أصبحت وثيقة التسريح من الوثائق التي يلتزم المستخدم بتسليمها إلى العامل.

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

## ثانيا

### الاختصاص الإقليمي

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

فبينما نجد في النظام الفرنسي، الذي يجعل عملية إجراء المصالحة داخل ضمن اختصاصاتها محاكم العمل المحددة والمرتبطة بالاختصاص المحلي لهذه الأخيرة، إذ يوجد في كل فرع من فروع محكمة العمل الخمسة، مكتب للمصالحة، وأخر للحكم ضمن دائرة اختصاص المحكمة.

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

وهو ما تبينه المادة 2 من المرسوم التنفيذي المحدد لهذا الاختصاص التي تنص "يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة، من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها كما أن مقر مكتب المصالحة يوجد في نفس مكان وجود مقر المفتشية الولائية للعمل"<sup>(1)</sup>.

---

(1) راجع: المادة 2 من المرسوم التنفيذي 273/91 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة.



## المطلب الثالث: تنفيذ اتفاقيات المصالحة

يختلف تنفيذ اتفاقية المصالحة باختلاف الاختصاصات والسلطات الممنوحة للجهات القائمة بها، ومدى علاقتها بالجهاز القضائي.

ذلك أنه بالنسبة للتشريعات التي تعتبر إجراء المصالحة جزء من الدعوى القضائية وتدخله ضمن اختصاصات محاكم العمل، بحيث يلتزم القاضي بالقيام به بصفة إجبارية كإجراء أولي قبل الانتقال إلى الحكم ويترتب عن إغفاله بطلان الدعوى لتعلق ذلك بمسألة الاختصاص التي هي من النظام العام، فإن الاتفاقات المتوصل إليها عن طريق مكاتب المصالحة تعتبر بمثابة أحكام قضائية واجبة التنفيذ شأنها في ذلك شأن كل الأحكام القضائية الأخرى، وذلك لكون هذه المكاتب جزء من التنظيم الهيكلي لمحاكم العمل، ومنه فهي ملزمة قانوناً بالقيام بهذا الإجراء الأولي الذي قد يفضي إلى تسوية ودية للنزاع، وعند فشلها فقط تنتقل إلى المرحلة الثانية وهي مرحلة الحكم، لتتحول إلى هيئة حكم تقوم بالفصل في ذلك النزاع عن طريق أحكام قضائية<sup>(1)</sup>.

ونظراً لهذا الاعتبار، نجد أن الاتفاقات المتوصل إليها عن طريق هذه الهيئات تعتبر بمثابة أحكام قضائية نهائية واجبة التنفيذ وغير قابلة للطعن فيها بأي طريق من طرق الطعن كما لا يمكن الرجوع فيها.

وعلى خلاف ذلك نجد تشريعات أخرى لا تعتبر هذا الإجراء جزء من الدعوى القضائية ولا تلزم القاضي بالقيام به كإجراء أولي قبل النظر في الدعوى، كما بينا ذلك سلفاً بل تعتبره إجراء مستقل ولكنه إجباري وإلزامي قبل مباشرة أي دعوى قضائية<sup>(2)</sup>.

---

(1) كالتشريع الفرنسي والتونسي.

(2) كالتشريع الجزائري والمصري.

بحيث أوكل مهمة القيام به إلى جهاز خارجي مستقل عن الأجهزة القضائية،  
تتخصر مهمتها في القيام بدور الوساطة بين أطراف النزاع، وتقريب وجهات  
النظر حول موضوع النزاع من أجل التوصل إلى حل ودي يرضي الطرفين  
وتجنبهما اللجوء إلى القضاء وما ينتج عن ذلك من ضياع للوقت والمال.

اتضح لنا من خلال دراسة كيفية تشكيل مكاتب المصالحة، ونظام عملها  
وإجراءات تسوية المنازعات الفردية، إن الاتفاقات التي يمكن التوصل إليها عن  
طريق هذه الأجهزة لا تكتسي طابع الأوامر والأحكام الواجبة التنفيذ بقوة القانون،  
ولذلك فإن تنفيذ هذا الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف  
أنفسهم في الالتزام به، أو عدم الالتزام به وهو ما جعل نية المشرع تتجه نحو  
إصباغ على هذه الاتفاقات صفة الأحكام القضائية، ويتبين ذلك من خلال إحاطتها  
بنوع من الضمانات التنفيذية المتمثلة في الغرامات التهديدية التي من شأنها أن  
تكرس مصداقية هذه الاتفاقيات وتجعل أمر تنفيذها، شأنها في ذلك شأن الأحكام  
القضائية الأخرى.

فقد نصت في المادة 33 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات  
الفردية في العمل على أنه "ينفذ الأطراف اتفاقات المصالحة وفق الشروط  
والآجال التي يحددها، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوما من  
تاريخ الاتفاق" (1).

---

(1) المادة 33 من ق 04-90 ج ر عدد 6 المعدل لسنة 1990.

كما نصت المادة 34 منه على أنه "في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفق الشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه نظاميا، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به، غير أن هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز خمسة (15) يوما ويكون لهذا الأمر قوة التنفيذ المعجل بحكم القانون رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن"، أي أن المشرع الجزائري قد جعل من أمر تنفيذ اتفاق المصالحة موضوع دعوى استعجالية وذلك حماية لحق الطرف المتضرر من عدم التنفيذ<sup>(1)</sup>.

وعلى خلاف المشرع الجزائري الذي ترك المجال لأطراف النزاع إمكانية العدول ورفض التنفيذ لمضمون محضر المصالحة بعدم نصه صراحة على اعتبار محاضر المصالحة بمثابة سندات تنفيذية، مثل بقية الأحكام القضائية الأخرى، نجد المشرع الموريتاني أكثر دقة ووضوحا بنصه صراحة على اعتبار محاضر اتفاقات المصالحة بمثابة سندات تنفيذية بمجرد التوقيع عليها وممهورة بالصيغة التنفيذية لتصبح بذلك واجبة التنفيذ مثل بقية أحكام محكمة العمل<sup>(2)</sup>.

إن التقييم الحاصل لنشاط مكاتب المصالحة أفرز عدة حقائق منها أن الآليات الحالية لم تؤد بنسب كبيرة إلى التوفيق وحل النزاعات الفردية في العمل والتي في الغالب ما تكون موضوع عدم صلح مما يتطلب معالجة هذه الإشكالية باختلاف جوانبها والوقوف على أهم العوامل التي ساهمت في ذلك.

---

(1) راجع : المادة 34 من القانون 90-04 السالف الذكر ج ر عدد 6 لسنة 1990 .

(2) راجع : المادة 15 فقرة 4 و 5 من قانون العمل الموريتاني.

- سليمان أحمية ، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، بحث مقارن بحث في تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل (الجزائر) ص 28.

تقييم نشاطات مكاتب المصالحة من خلال دراسة ميدانية أعدتها المفتشية العامة للعمل (وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي لسنة 2007) (لسنوات 2004، 2005، 2006) :

عدد مكاتب المصالحة واختصاصها الإقليمي:

بينت الدراسة أن هناك 76 مكتب مصالحة على المستوى الوطني موزعين حسب المفتشيات الجهوية للعمل على النحو التالي:

- 1- المفتشية الجهوية للعمل لناحية بشار : 5 مكاتب مصالحة ( بشار، أدرار، تندوف، النعامة و البيض).
- 2- المفتشية الجهوية للعمل لناحية باتنة 10 مكاتب مصالحة ( باتنة، بريكة، بسكرة، خنشلة، المسيلة، أم البواقي، بوسعادة، عين مليلة، تبسة والونزة).
- 3- المفتشية الجهوية للعمل لناحية الجزائر 17 مكاتب مصالحة
- 4- المفتشية الجهوية للعمل لناحية وهران 10 مكاتب مصالحة.
- 5- المفتشية الجهوية للعمل لناحية ورقلة 12 مكاتب مصالحة.
- 6- المفتشية الجهوية للعمل لناحية عنابة 7 مكاتب مصالحة.
- 7- المفتشية الجهوية للعمل لناحية قسنطينة 6 مكاتب مصالحة
- 8- المفتشية الجهوية للعمل لناحية تيارت 9 مكاتب مصالحة

ويعتبر هذا النظام متوافق مع أحكام المرسوم التنفيذي رقم 05-07 المؤرخ في 6 جانفي 2005، المحدد للاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة الذي جاء ليتلاءم مع النصوص الجديدة المتعلقة بالتنظيم الجديد لمفتشية العمل، بالرغم أنه لم يكرس بشكل صريح في أي من مقتضياته الحق في مواصلة مكاتب المصالحة، المنصبة قبل صدور هذا المرسوم لنشاطها إلى غاية استكمال عهدها، وإجراء انتخابات جديدة وفقا للاختصاص الجديد لمكاتب المصالحة على مستوى مفتشيات العمل للولاية أو مكاتب مفتشيات العمل. تركيبة أعضاء مكاتب المصالحة:

لاحظت الدراسة احترام جميع المكاتب لأحكام القانون رقم 90-04 السالف الذكر، لاسيما المادة 6 منه التي تقضي بانتخاب عضوين أصليين ممثلين للعمال وعضوين آخرين ممثلين للمستخدمين أما فيما يخص المستوى التعليمي لأعضاء مكاتب المصالحة ( ممثلي العمال) يمكن توزيعها على الشكل التالي:

- المستوى الابتدائي: من بين 293 عضو منتخب كمثليين للعمال تم تسجيل أن 47 عضو فقط لديهم مستوى تعليمي ابتدائي وهو ما يمثل 16,54 % من المجموع الكلي لممثلي العمال أعضاء مكاتب المصالحة.

-المستوى المتوسط: خلافا للمستوى الابتدائي فإن مستوى التعليم المتوسط يخص 88 عضو أي بنسبة 30,98 % من مجموع ممثلي العمال بمكاتب المصالحة.

-المستوى الثانوي: يمكن القول أن أغلب ممثلي العمال بمكاتب المصالحة يتمتعون بمستوى ثانوي حيث يبلغ عددهم 136 عضو أي بنسبة 40,50 % من المجموع العام.

- المستوى الجامعي: بالنسبة لهذا المستوى لم يسجل سوى 126 عضو لهم مستوى جامعي بنسبة 4,24 %.

أما بالنسبة للأعضاء المنتخبين ( ممثلي المستخدمين) موزعة على الشكل التالي:

-المستوى الابتدائي: 20 عضو بنسبة 7,06 % من مجموع ممثلي المستخدمين.

-المستوى المتوسط: كما هو الحال بالنسبة للمستوى الابتدائي فإن هذا المستوى من أقل المستويات المسجلة، حيث يبلغ عددهم 41 عضو أي بنسبة 14,48 % .

-المستوى الثانوي: يعتبر من أكبر المستويات المسجلة، حيث يبلغ عددهم 145 عضو بنسبة 51,23 % .

-المستوى الجامعي: يشمل المستوى الجامعي 78 عضواً أي بنسبة 27,56 % من مجموع ممثلي المستخدمين.

من حيث مؤهلات أعضاء مكاتب المصالحة :

يظهر في الغالب، أن أعضاء مكتب المصالحة ينقصهم التكوين في مجال قانون العمل والضمان الاجتماعي، ومعارفهم في هذا المجال محدودة، إذ يعتمدون أساساً على الخبرة المكتسبة من خلال ممارستهم لمهامهم الإدارية في مؤسساتهم.

مع العلم أن ممثلي المستخدمين أكثر كفاءة في مجال العلاقات المهنية من ممثلي العمال، وهذا ما يؤدي غالباً إلى عدم التوازن والإنصاف في تسوية الخلافات وجعل حضور مفتشية العمل إلى جانب أعضاء مكتب المصالحة حضوراً إلزامياً وحتماً لتصحيح هذا الاختلال .

:

1- النزاعات الفردية التي تم تسويتها ( محضر صلح ).

تعتبر المعطيات المتعلقة بالنزاعات الفردية التي عرفت صلح ضعيفة وتقدر بـ 9.431 نزاع وبنسبة 8,20% من مجموع النزاعات الفردية المسجلة خلال الفترات المرجعية للدراسة.

2- النزاعات الفردية التي لم يتم تسويتها ( محضر عدم صلح )

بخلاف حصيلة محاضر الصلح فإن النزاعات الفردية التي لم تعرف المصالحة تمثل نسبة مرتفعة وصلت إلى 83 480 محضر عدم مصالحة بما يمثل نسبة 72,23% من المجموع العام للنزاعات المسجلة.

3- أسباب النزاعات الفردية في العمل

خصت النزاعات الفردية أكثر الميادين المتعلقة بعلاقات العمل (تسريح ، عقوبات تأديبية ، ترقية) بـ 50 999 حالة وبمعدل 42,05% يليها النزاعات المتعلقة بمجال الأجور وملحقاته بـ 36.771 حالة بمعدل 35,05% وأخيرا فإن ميدان حفظ الأمن والصحة وظروف العمل كان سببا لـ 19 785 نزاع فردي أي بنسبة 1,66%<sup>(1)</sup>.

:

حصرت الدراسة العديد من المشاكل والعراقيل التي تحول دون أداء مكاتب المصالحة لمهامها على أحسن وجه منها:

- لا مبالاة أرباب العمل لدور مكتب المصالحة وهذا من خلال غيابهم عن جلسات المصالحة أو انتداب ممثلين عنهم غير مؤهلين قانونا، وفي أحيان أخرى، لا يمكنهم اتخاذ قرار وهذا ما يجعلهم في العديد من المرات يطالبون بجلسة أخرى قصد الاستشارة.
- تمسك الأطراف بمواقفهم رغم إمكانية حل المشكل عن طريق المصالحة.

---

(1) راجع : الدراسة الميدانية المشار إليها سابقا.

- كثرة الحالات المتعلقة بالشكايات التي مرّ على تاريخ وقوعها عدة سنوات، نظرا لعدم تحديد مدة التقادم في القانون السابق (PRESCRIPTION) التي تطرح أمام المصالحة والذي لا يمكنه رفضها بسبب احترام الحق في التقاضي (الإشكالية مطروحة فيما يخص القضايا السابقة عن صدور قانون الإجراءات المدنية لسنة 2008).
- نقص التكوين القانوني لدى غالبية أعضاء مكاتب المصالحة وانعدامه تماما لدى البعض الآخر مما يوقع عبء إضافي على مفتش العمل المكلف بمكتب المصالحة.
- عدم وجود تكوين متخصص في إدارة المفاوضات والاجتماعات وحل النزاعات، حيث لوحظ في بعض الأحيان عدم تمكن أعضاء مكتب المصالحة من أساليب الإقناع وطرق الحوار وخروجهم في بعض الحالات عن اختصاصهم حيث يقومون بالمراقبة والاقتراح دون الاكتفاء بموقف الأطراف ومحاولة التوفيق فيما بينهما.
- عدم التزام المدعى عليه بتنفيذ ما تم الاتفاق عليه في محضر الصلح الذي يوقعه المدعى، إذ غالبا ما يتم التنفيذ عن طريق العدالة وكذلك لعدم استقرار موقف القضاء حول حجية محضر الصلح.
- عدم إخطار وتقديم الوثائق الإدارية الأساسية كوسائل إثبات أثناء الاجتماعات خاصة من طرف الهيئة المستخدمة لمعرفةها بأن أعضاء المكتب ليس لهم أي صلاحية لطلب الاطلاع على الوثائق.
- غياب أعضاء مكتب المصالحة عن الجلسات وتأخرهم في مباشرة عملهم في المواعيد المحددة وعدم التداول على رئاسة مكتب المصالحة.

:

❖ أن عدم حضور الهيئات المستخدمة أو ممثلين مؤهلين لأخذ القرار شكل عائقا في غالب الأحيان للوصول إلى المصالحة في النزاعات الفردية، مما ساد في الاعتقاد أن هذه المكاتب هي مجرد إجراء شكلي لا فعالية له، وعليه يمكن تدارك ذلك بجعل هذا الحضور إجباريا على غرار ما هو معمول به في مجال الوقاية وتسوية الخلافات الجماعية في العمل.

❖ أن تحديد مكان اجتماع مكاتب المصالحة بمقرات مفتشيات العمل أعطى انطبعا للبعض بمسؤولية هذه الأخيرة في تسيير هذه المكاتب، خلافا لما هو محدد في نص أحكام المادتين 17 و18 من القانون 90-04 ، وبالتالي فإن عدم التمييز بين هاتين المؤسستين المختلفتين طرح عدة إشكالات تمحورت أساسا في إعداد محاضر مصالحة وعدم مصالحة وتبعاتها، كما أن في غياب أحكام تنظيمية واضحة أسندت في الواقع مهمة تشكيل مكاتب المصالحة إلى مفتشية العمل عوض أن تكون الجهة القضائية المختصة في ذلك، وإبعاد مصالح مفتشية العمل من كل ما يترتب من صعوبات في تشكيل هذه المكاتب، فإننا نقترح أن يكون مقر هذه المكاتب على مستوى المحاكم وإلحاق مكاتب المصالحة بجهاز العدالة ما سيقبل من ضعف الحالات غير المسواة نتيجة رفض حضور حصص المصالحة، تأسيسا على هيئة جهاز العدالة وخشية المتنازعين من رفض الاستجابة لاستدعاءات الجهاز القضائي مما يساهم حتما في التقليل من حالات غير المسواة بسبب غياب المتنازعين.

❖ أن عدم إلمام أعضاء مكاتب المصالحة لقوانين العمل ساهم في إثقال كاهل مفتش العمل المكلف بمكتب المصالحة، لذلك نرى بضرورة اشتراط مستوى تعليمي معين مع تمكين بعض الفئات المتقاعدة (إطارات سابقة) وذلك بناء على خبرتهم للترشح لهاته العضوية، إضافة إلى برمجة دورات تكوينية دورية في هذا المجال قصد مواكبة تطور تشريع العمل.

❖ إعداد نموذج لنظام داخلي خاص بمكتب المصالحة يتناول فيه على الأقل المجالات المتعلقة بتسيير الجلسات والمسائل التأديبية للأعضاء.



❖ اقتراح عقوبات جزائية ضد المستخدمين الذين يتغيبون عن جلسات المصالحة بدون عذر مقبول كما هو الحال في إجراءات المصالحة في النزاعات الجماعية في العمل.

❖ وضع شروط خاصة بالمستوى الدراسي للترشح لمكتب المصالحة مع برمجة دورات تكوينية لتحسين مستوى الأعضاء.

❖ مراجعة التحفيزات المادية قصد تشجيع واستقطاب الكفاءات للترشح في الانتخابات الخاصة بمكتب المصالحة أو إدراج أحكام تلزم الهيئات المستخدمة، تقديم مترشحين لانتخابات مكتب المصالحة.

❖ ربط الاختصاص الإقليمي لمكتب المصالحة بالاختصاص الإقليمي للمحاكم المتخصصة في هذا النزاع، وهذا تفاديا لبعض الصعوبات التي يواجهها المتقاضين لاسيما فئة العمال.



## الفصل الثاني: تسوية منازعات العمل أمام القضاء

إن ظروف العمال المادية والاجتماعية لا تسمح لهم في أغلب الأحوال من ممارسة حقوقهم القضائية والمحافظة على مصالحهم المهنية والمادية بواسطة إجراءات التقاضي العادية وتأكيدا للحماية التي أقرها المشرع للعمال، ومساعدتهم قصد الحصول على حقوقهم، أنشأ قضاء خاصا بالعمال للنظر في المنازعات الناجمة عن علاقة العمل، ميسرا عليهم التقاضي بميزات وإجراءات تراعي واقع حالهم للحصول على حقوقهم بأسهل الطرق، مما يجعلنا نؤكد أن قضاء العمل هو قضاء استثنائي مقارنة بالنظام القضائي العادي سواء ما تعلق بتشكيلة أو اختصاصاته التي سنبينها في المباحث اللاحقة.

وتعتبر التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية الوسيلة الأخيرة بعد فشل طرق التسوية الودية في مختلف مراحلها السابقة، بحيث لم يبق أمام أطراف النزاع إلا اللجوء إلى القضاء المختص للنظر والبث في موضوع النزاع وإصدار حكم قضائي يضع حدا لهذا النزاع.

وتختلف الأنظمة المقارنة في تنظيم وهيكلته الجهات القضائية المختصة بتسوية النزاعات العمالية من دولة إلى أخرى، الأمر الذي يقتضي عرض هذا النظام القضائي، بالتعريف بقضاء العمل وتشكيلته، وأسلوب عمله، واختصاصاته النوعية، والمحلية وإجراءات سير الدعوى أمام هذه الجهات ثم التعرض إلى طبيعة الأحكام الصادرة عنه<sup>(1)</sup>.

هذا الاختلاف في الأنظمة القانونية تقتضي دراسة وبحث كل جانب من هذه الجوانب بما يسمح فهم وتمييز كل نظام عن غيره من الأنظمة الأخرى، وهي الدراسة التي سنركز فيها على التنظيم الجزائري مع إجراء بعض المقارنات مع بعض الأنظمة المشابهة له مثل النظام الفرنسي. إلا أنه وقبل التعرض إلى ذلك يجب الحديث عن نشأة وتطور قضاء العمل وهو ما سنبدأ به.

---

(1) راجع : سليمان أحمية، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل (الجزائر، ) ص 13.

• راجع : سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، ج2، ط1998، ص3، 247 وما بعدها).

## المبحث الأول : نشأة وتطور قضاء العمل

يرجع تاريخ نشأة هذا النظام القضائي إلى الفترة التي كان يسود فيه نظام الطوائف المهنية في أوروبا، وبالتحديد إلى القرن الخامس عشر (15) أين كانت علاقة العمل محصورة بين طبقتين الحرفيين والصناع من جهة وأصحاب تلك الحرف والصناعات من جهة أخرى، وفي ظل هذا النظام وجد ما كان يعرف بمحكمة الحرف والمهن التي كانت تقوم بالفصل في المنازعات التي تثور بينهما. ومع مجيء الثورة الفرنسية سنة 1789 التي نادى بمبدأ سلطان الإرادة الذي بموجبه أصبحت علاقات العمل قائمة على أساس الحرية الفردية، وفي ظل هذه الثورة تم إلغاء هذه المحكمة تبعا لإلغاء نظام الطوائف الذي كان معمولا به في السابق ويظهر ذلك في دستور 1791 الذي وضع أول لبنة لقضاء العمل وذلك بتأكيده في المادة (5) من الباب الثالث منه بأن "السلطة القضائية تكون مفوضة إلى قضاة منتخبين من طرف الشعب" حيث اعتبرت فكرة القاضي المنتخب بمثابة حجر الأساس لتاريخ نشأة قضاء العمل<sup>(1)</sup>.

ثم أعيد بعثها من جديد بموجب قانون 1806/03/18 الذي أصدره نابوليون وبطلب من أهلها، تم توسيع العمل بنظام محاكم العمل أو كما يطلق عليها أحيانا مجلس التحكيم لقضايا العمل « Conseil de prud'homme » تكون مهمتها الفصل في النزاعات المهنية التي تنشأ بين أصحاب العمل والعمال، ثم توسع نظام محاكم العمل بموجب مراسيم لهذا القانون وخاصة المرسوم المؤرخ في 1809/06/11 الذي يشمل كافة التراب الفرنسي.

إلا أن محاكم العمل هذه، وفي تلك الفترة لم تكن لتحقيق الأهداف المنتظرة منها والمتمثلة في إيجاد الحلول السريعة لنزاعات العمل، وتحقيق العدالة بين أطرافها، ويعود ذلك لهيمنة أصحاب العمل على تشكيلات تلك المحاكم من جهة، واستبعاد العمال من تلك التشكيلات لصالح رؤساء الورش إذ كانت تتشكل من 5 أعضاء من أصحاب العمل و4 أعضاء من رؤساء الورش.

---

(1) راجع : سليمان أحمية، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعة العمل في الوطن العربي بحث مقارن في تشريعات العمل العربية (الجزائر: المعهد العربي للثقافة العملية وبحوث العمل، 1992) ص13 وما بعدها.  
- راجع : مذكرة ماجستير محمد عيساني، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، جامعة تيزي وزو (1998) ص81.

وظل هذا الوضع قائماً حتى صدر مرسوم 1848/05/27 الذي بموجبه منح للعمال حق المشاركة في تشكيل هذه المحاكم وتمثيلهم فيها بالتساوي، وهو المرسوم الذي جاء ليعيد النظر في كيفية انتخاب أعضاء هذه المحاكم التي أصبحت تتشكل من فئتين فئة العمال وفئة أصحاب العمل ورؤساء الورش على أن يتم اختيارهم جميعاً عن طريق الاقتراع السري المباشر، وهو الحق الذي أضحي مكرساً منذ ذلك التاريخ إلى يومنا هذا ، والذي أصبح إحدى المميزات الرئيسية لقضاء العمل ثم صدر بعد ذلك النظام الخاص بمساعدة محاكم العمل، بموجب قانون 27 مارس 1907 والذي أدخلت عليه عدة تعديلات من أهمها تلك التي أحدثها قانون 25 ديسمبر 1932 الذي وسع اختصاصات محاكم العمل لتشمل القطاع الفلاحي ثم تلتها عدة تعديلات أخرى في سنوات 1945، 1949 و1951 التي تناولت في مجملها اختصاصات هذه المحاكم ، ثم تعديلات أخرى سنوات 1952، 1953، 1958، هذا الأخير أدخل مبدأ عدم قبول الطلبات الجديدة في قضاء الاستئناف، ثم تعديل 1975 المتعلق بالمساعدة القضائية، تلاه تعديل آخر سنة 1976 يتضمن توسيع الاختصاص النوعي لهذه المحاكم ليشمل كافة النزاعات المتعلقة بعقد العمل، ثم تعديل آخر سنة 1986 يعطي كامل الاختصاص لمحاكم العمل للنظر في النزاعات الناتجة عن التسريح سواء كانت لأسباب اقتصادية أو غيرها وسواء كانت فردية أو جماعية<sup>(1)</sup>.

وتجدر الإشارة أن المتتبع لمراحل تطور قضاء العمل عبر التاريخ يلاحظ أمراً هاماً يتلخص في تزامن نشأة و تطور قضاء العمل مع تطور قانون العمل، ويعود ذلك إلى اعتبار أن قضاء العمل ينظم دائماً بالكيفية التي تمكنه من مواجهة الأوضاع و المشاكل التي تفرزها العلاقات الاجتماعية المهنية التي تربط أطراف علاقة العمل أي أنه يتطور حسب تطور أحكام هذه القوانين التي تنظم هذه العلاقة، وحيث أنه من المعروف على قواعد قانون العمل أنها تمتاز بالمرونة والواقعية وفي نفس الوقت بالأمر والإلزامية وخاصة في الطابع الحمائي للطبقة أو الفئة العمالية الطرف الضعيف في العلاقة، إلى جانب التطور المستمر في التكيف مع المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية المستجدة في المجتمع،

---

(1) راجع : مذكرة ماجستير محمد عيساني، المرجع السابق الذكر، ص81 وما بعدها.

ومن هنا جاءت خصائص قضاء العمل هي الأخرى تستجيب وترتبط بخصائص قانون العمل، وكانت التطورات التي عرفها قضاء العمل مردها التطورات التي عرفتها علاقات العمل نفسها والقوانين التي تنظمها، فبعد أن كانت تخضع في السابق في تنظيمها وحكمها إلى القانون والقضاء المدني فيما كان يعرف بإيجار الخدمات وما صاحب تلك الفترة من إجحاف في حق الطبقة العاملة، انتقل تنظيمها وحكمها إلى قانون وقضاء آخرين هما قانون وقضاء العمل بعد تدخل الدولة لتنظيم علاقات العمل بهدف إحداث نوع من التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين أطراف العلاقة بإصدار قوانين اجتماعية تهدف إلى حماية الطبقة العاملة من ظلم وتعسف أصحاب العمل وذلك ابتداء من سنة 1848، وما تلاه من محاولات لتدعيم قواعد قانون العمل ببعض الإجراءات القانونية والتنظيمية أدت إلى حدوث تغييرات جذرية في مجال علاقات العمل لصالح العمال من بينها الاعتراف بحرية تكوين النقابات العمالية وقوانين تحديد المدة القانونية للعمل والقوانين المتعلقة بالتقاعد إلى غير ذلك من القوانين الاجتماعية.

---

- سليمان أحمية ، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة لمنازعات العمل في الوطن العربي بحث مقارنة في تشريعات العمل العربية (الجزائر: المعهد العربي للثقافة العمالية 1997) ص 15 وما بعدها.

- راجع: محمد عيساني ، المرجع السابق ، ص 83.

# المطلب الأول: تعريف قضاء العمل وخصائصه

## الفرع الأول

### تعريف قضاء العمل

إن اختلاف أنظمة قضاء العمل، جعلت الفقه القانوني لا يهتم كثيرا بمسألة تعريفه ذلك أن بعض البلدان تعتمد القضاء العمالي المستقل، في حين تعتمد دولا أخرى القضاء الموحد، حيث تعتبر قضاء العمل جزء من المنظومة القضائية الموحدة في الدولة مثلما هو معمول به في الجزائر، في حين تعتمد دولا نمط استقلالية نسبية لمحاكم العمل LES CONSEILS DE PRUD'HOMME كفرنسا، مما يجعلها تتميز عن غيرها من الهيئات القضائية الأخرى، فقد حاول المشرع الفرنسي تعريف قضاء العمل بنصه في المادة (L511-1) من تشريع العمل لسنة 1979 بأن

"محاكم العمل هي هيئات قضائية منتخبة ومتساوية الأعضاء مهمتها تسوية النزاعات التي تنشأ بمناسبة تنفيذ مختلف عقود العمل الخاضعة لتشريع العمل، عن طريق المصالحة بين أصحاب العمل أو ممثليهم، والعمال الذين يشتغلون لديهم وتحكم في القضايا التي لا تتم تسويتها عن طريق المصالحة"<sup>(1)</sup>.

Article 511-1:(L18-1-79) «les conseils de prud'homme juridictions électorales et paritaires, réglant par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. ILS jugent les différends à l'égard desquels la conciliation n'a pas abouti».

هذا التعريف وإن كان يخص تنظيما قانونا معيناً إلا أنه يشكل قاعدة لصياغة تعريف فقهي يجمع مختلف الخصائص والمميزات التي تميزه عن غيره من الهيئات القضائية الأخرى.

---

(1) راجع: Alain Havret ,Le nouveau code du Travail, ArticleL511-1 nouvelle édition, 1991, p529 .

وعلى ضوء التجارب المقارنة، والتنظيم القضائي الجزائري يمكن تعريف قضاء العمل بأنه "الهيئة القضائية المختصة قانونا بالنظر والبث في النزاعات التي تثور بين العامل، وصاحب العمل بسبب أو بمناسبة تنفيذ علاقة العمل عن طريق المصالحة والأحكام القضائية وفق إجراءات تسوية خاصة"<sup>(1)</sup>.

يستخلص من هذا أن قضاء العمل يتميز بالخصائص التالية:

- أنه قضاء استثنائي بالنظر إلى النظام القضائي العادي، حيث تترجم صفة الاستثناء هذه عدة أوجه تاريخية (نشأته، وتشكيلته).

- أنه قضاء منتخب، حيث يتكون من قضاة يمثلون العمال، وقضاة يمثلون أصحاب العمل.

- أنه قضاء متساوي الأعضاء في تشكيلته لعدد مساوي لقضاة يمثلون العمال يكون مساوي لعدد من القضاة يمثلون أصحاب العمل إلى جانب قاضي محترف يكون صوته مرجحا أثناء المداولة في حالة تساوي الأصوات<sup>(1)</sup>.

- أنه قضاء توفيقى، حيث أن مهمته الأولى القيام بإجراء المصالحة، وهو إجراء ضروري لا يتم الانتقال إلى مرحلة الحكم إلا بعد فشل محاولة الصلح<sup>(2)</sup>.

أنه قضاء يوفر الحماية لأعضائه حيث منح القانون حق تغيب الأعضاء المشكلين لقضاء العمل عن مناصب عملهم في الوقت الذي يؤديون فيها وظيفتهم كقضاة كما يلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل العضو في محكمة العمل، عطلا خاصة مدفوعة الأجر من أجل التكوين.

---

(1) راجع : سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ص29 وما بعدها.

(2) Code du Travail Français, Art L511-1 L, OPCIT , P1073.

● راجع : منكرة : الطالب محمد عيساني، المرجع السابق، ص85.



## الفرع الثاني

### خصائصه

هذه الخصائص تجعل قضاء العمل قضاء مميزا ومستقلا بذاته، يمكن القول أن هناك تمييز بين القضايا الخاصة بنزاعات العمل وتلك المتعلقة بمواضيع ونزاعات أخرى مدنية وتجارية، وهو تمييز يقوم على اعتبارات تنظيمية واجتماعية تجعل من تخصيص هيئة قضائية متميزة أمرا مبررا.

هذه المبررات جعلت من هذه الهيئات القضائية تتميز بخصوصيات شكلية، وإجرائية يمكن تلخيصها فيما يلي:

- 1- ميزة التشكيلة حيث تعتمد مختلف النظم المقارنة ما يمكن تسميته بالقضاء المهني إذ تتكون هذه المحاكم أو الغرف من قاضي محترف وممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل كمساعدين عند النظر في نزاعات العمل.
- 2- يتصف قضاء العمل بميزة بساطة إجراءات التقاضي أمام هذه الهيئات التي لا تشترط في أغلبها التقيد بالشكليات الإجرائية المعمول بها أمام باقي الهيئات القضائية الأخرى.
- 3- الأحكام القضائية في قضاء العمل أحكام ابتدائية ونهائية وهي تراعي طبيعة النزاع وتأثيراته على العامل في الحالات التي تكون انعكاسات النزاع سلبية عليه كالتسريح التعسفي، وكذا أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل خاصة في القضايا ذات الطابع الاستعجالي كتفسير العقود والاتفاقيات الجماعية، دفع الرواتب المتأخرة.
- 4- ميزة الاستعجال التي يمتاز بها قضاء العمل ، حيث تنص أغلب التشريعات العمالية على ضرورة الاستعجال، النظر والبت في النزاعات العمالية منها المادة 38 من القانون الجزائري المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل التي تنص على ضرورة عقد الجلسة الأولى للنظر في القضية خلال أجل أقصاه خمسة عشر يوما 15 من تاريخ تسجيل الدعوى، وأن تصدر المحكمة حكمها في أقرب الآجال<sup>(1)</sup>.

---

(1) راجع: سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ص 29 وما بعدها.

● سليمان أحمية، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي-بحيث مقارن في تشريعات العمل العربية، المرجع السابق ص 16 وما بعدها.

## المطلب الثاني : تنظيم وتشكيل محاكم العمل

تعتمد مختلف النظم المقارنة عدة أساليب تنظيمية مع تبني فكرة إخراج منازعات العمل عن دائرة اختصاص المحاكم العادية، وتنشئ لها تنظيماً خاصاً بها، من حيث الهياكل والتنظيم، ومن حيث الإجراءات حيث تتفاوت استقلالية هذا القضاء الخاص بمنازعات العمل من دولة لأخرى ومن نظام لآخر، ويمكن استعراض هذه الأساليب على النحو التالي:

### الفرع الأول

#### تنظيم محاكم العمل

النظم التي تعتبر قضاء العمل قضاءً مستقلاً بذاته : وهي تلك التي يتم فيها إنشاء المحاكم المختصة بالفصل في منازعات العمل بمقتضى نصوص خاصة تتضمن إلى جانب اسم ومكان المحكمة، كيفية تشكيلها ونظام عملها، واختصاصاتها وطبيعة الإجراءات المتبعة فيها، وكذا كيفية إصدار الأحكام وتنفيذها واستئنافها وما إلى ذلك من النصوص القانونية المنظمة لها.

ونجد على رأس هذه النظم القانون الفرنسي الذي يعتبر قضاء العمل ذو طبيعة خاصة كما بينا ذلك سابقاً، سواء من حيث طريقة إنشائه، أو من حيث الإجراءات المتبعة أمامه، مما يجعله مستقلاً بصفة كاملة عن المنظومة القضائية في الدولة ويتبين لنا ذلك وبصفة خاصة في طريقة إنشائه، حيث تنشأ محاكم العمل بمجرد طلب تقدمه البلدية الراغبة في ذلك وتبني أغلب المجالس البلدية في الدائرة وكذا المجلس العام للمحافظة بحيث لا يبقى أمام الدولة حينئذ إلا الالتزام بإنشائها<sup>(1)</sup>.

كما اعتمد المشرع الموريتاني نفس التنظيم حيث نجده ينص في المادة(3) من الجزء الرابع المتعلق بتسوية منازعات العمل على أنه "تنشأ محاكم العمل بمراسيم بناء على اقتراح مشترك من وزير العدل، ويحدد المرسوم مقر كل محكمة واختصاصها الإقليمي وتقسيمها إلى دوائر، إذا كان هيكل سوق العمل يبرر ذلك".

(1) راجع : سليمان أحمية ، نفس المرجع السابق ، ص28.

وهي تابعة من الناحية الإدارية والوصائية إلى وزير العدل بينما تعتمد أنظمة أخرى، تنظيم قضائي موحد تعتمد على التخصص الموضوعي فتنشأ محاكم عمل متخصصة أو أقسام متخصصة داخل المحاكم القضائية ذات الولاية العامة أو الكاملة حيث أنه في كلا النظامين تكون هذه المحاكم أو الأقسام صاحبة الاختصاص النوعي الوحيد التي يخولها القانون حق النظر في المنازعات العمالية الناتجة عن روابط علاقة عمل بالنسبة لكافة القطاعات والمهن التي تخضع لقانون العمل- ففيما يتعلق بالنموذج التنظيمي الأول نأخذ المثال الفرنسي الذي يجعل من محكمة العمل LES CONSEILS DE PRUD'HOMME الهيئة الوحيدة المختصة بالنظر في قضايا العمل مهما كانت قيمتها المالية ،ومهما كانت طبيعتها ومضمونها حيث يتكون هذا المجلس من عدة فروع متخصصة إلى جانب فرع استعجالي مشترك بين الفروع حيث يمثل أصحاب العمل حسب طبيعة نشاطهم وتخصصاتهم، إلى جانب تمثيل العمال وفق نفس المعيار في مختلف هذه الفروع بالتساوي سواء في مكاتب المصالحة أو في مكاتب الحكم، بنسبة تمثيل أربعة أعضاء على الأقل لكل فئة على أن تكون رئاسة المجلس -محكمة العمل- بالتداول بين الطرفين<sup>(1)</sup>.

كما يمكن تقسيم كل فرع من هذه الفروع إلى غرف حسب الحاجة، على أن تتشكل كل غرفة من أربعة ممثلين على الأقل عن كل طرف، وذلك بقرار من رئيس محكمة الاستئناف باقتراح من مجلس محكمة العمل LES CONSEILS DE PRUD'HOMME حيث يتوزع هؤلاء الممثلين على مكاتبين أحدهما للمصالحة والثاني للحكم بنسبة ممثلين اثنين على الأقل عن كل فئة -أي العمال وأصحاب العمل- في حين يتشكل الفرع الاستعجالي من ممثل واحد عن كل طرف .

هذا التنظيم الذي يجمع بين هيئات المصالحة وهيئات الحكم القضائي في هيئة واحدة جعلها هيئتين متكاملتين، تعمل بشكل متجانس لتسوية أي نزاع عمالي يعرض عليهما سواء عن طريق المصالحة، أو عن طريق الأحكام القضائية وهو النظام الذي وصل إلى هذه الهيكلة بعد تعديل 30 ديسمبر 1986 ليشمل مختلف القضايا المتعلقة بعمليات وإجراءات التسريح لأسباب اقتصادية بعد إلغاء إجراء الترخيص الإداري المسبق<sup>(2)</sup>.

(1) سليمان أحمية، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل ، في الوطن العربي، المرجع سابق، ص 28 .  
(2) راجع : عصام يوسف القيس ، التنظيم الاجتماعي للعمل، بحث مقارن في تشريعات العمل العربية ( بغداد المعهد العربي للثقافة العالية ، 1981 ) ص303.

• راجع : (L.n<sup>o</sup> 82- 372 du 6.5.82 ). Les conseils de prud'homme sont seuls compétents quel que soit le chiffre de la demande pour connaître des différends visés au présent article. Toute convention dérogatoire est réputée non écrite. La taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes est fixé par décret ;il est révisé annuellement.]

أما بالنسبة للنموذج التنظيمي الثاني فيتمثل في التنظيم الجزائري الذي مر بعدة مراحل منذ الاستقلال إلى اليوم ويمكن التطرق إليه فيما يلي :

بعد الاستقلال مباشرة تم وضع أولويات للنهوض بالاقتصاد الوطني وبناء مؤسسات تقوم بتسيير شؤون الدولة.

ونظرا للفراغ القانوني الذي ميز هذه المرحلة واعتبارا للتشابه الكبير الذي يميز أحكام وتشريعات العمل في مختلف بلدان العالم، الشيء الذي جعل السلطة الجزائرية تقدم على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية بمقتضى الأمر رقم 257/62 المؤرخ في 1962/12/31، وكنتيجة لذلك بقيت تسوية نزاعات العمل الفردية خاضعة لما اصطلح على تسميته في القانون الفرنسي بمجالس الأعراف prud'homme وتفاديا لكل التناقضات التي يمكن أن تحدث جراء الاستمرار في تطبيق القانون الفرنسي، سعى المشرع الجزائري عبر مراحل تنظيمية إلى جزأة التشريع في هذا المجال ليجعل أحكامه تتماشى وتوجهاته، فقام بإلغاء النظام القضائي العمالي الخاص وأدمجه في النظام القضائي العادي ، ولذلك فقد ارتبط ظهور قضاء العمل في الجزائر بالتنظيم القضائي الصادر بالأمر 65-278 الصادر في 06 نوفمبر 1965 وعرف منذ ذلك التاريخ ثلاث تنظيمات متعاقبة هي:

أ- تنظيم 1972: الذي صدر بموجب الأمر 61-72 المؤرخ في 21 مارس 1972 المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية وهو النص الذي حدد كيفية تنظيم جلسات المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية التي تتعد برئاسة قاضي، يعاونه مساعدان من العمال لهما صوت استشاري.

كما حدد هذا المرسوم كليات تنظيم وإعداد قوائم هؤلاء المساعدين والاحتياطيين، والشروط الواجب توفرها للترشح لمهمة المساعد وموانع الترشح ومدة تعيينهم وكيفية تنصيبهم وكيفية التخلي عن مهامهم إلى غير ذلك من النصوص القانونية التنظيمية الأخرى التي تضمنها هذا المرسوم (1).

---

(1) راجع: سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، المرجع السابق، ص250 وما بعدها.

● المادة 1 من الأمر 61-72 المؤرخ في 21 مارس 1972 المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية، ج ر عدد 25 لسنة 1972 .

ب- تنظيم 1975 : الذي صدر بموجب الأمر 32-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالعدالة في العمل، وهو تنظيم أوسع وأشمل من التنظيم الأول في التكفل بتسوية نزاعات العمل الفردية ومن أهم النصوص التي عرفها التشريع الجزائري منذ الاستقلال، حيث أقر لأول مرة إجراءات خاصة تتمثل في إعطاء دور هام لمفتشية العمل في مجال تسوية النزاعات الفردية بعرض النزاع عليها كإجراء إجباري قبل عرضه على المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، وذلك بغرض إعطاء الأطراف فرصة تسوية نزاعاتهم المهنية بطريقة ودية من جهة، وللتخفيف على المحاكم كثرة القضايا التي لا يحتاج الكثير منها إلى تسوية قضائية وذلك لإمكانية حلها على المستوى الداخلي من جهة أخرى (1).

أما الشيء الجديد الذي جاء به هذا الأمر يتمثل في وضعه لإجراءات خاصة بكيفيات استدعاء الأطراف، وسير الدعوى التي بموجبها أصبح العامل يتمتع بكامل الحقوق فيما يخص المساعدة القضائية عندما تقل أجرته مرتين عن الحد الأدنى للأجور ( المواد من 14 إلى 18 من الأمر 32-75 المشار إليه سابقا) ، كما استفاد العامل بموجب هذا الأمر بامتياز، إمكانية تمثيله أو مساعدته خلال جلسات المحاكمة سواء من طرف محامي أو مدافع قضائي أو وكيل أو مندوب نقابي من نفس فرع النشاط الذي ينتمي إليه.

أما باقي الجوانب المتعلقة بطبيعة تشكيل المحكمة والدور الاستشاري للمساعدين وشروط ترشحهم وكيفياته وموانعه، فلم يختلف فيها كثيرا عن النظام السابق.

ج- تنظيم 1990 : الذي صدر بموجب القانون 04-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل كتكملة وتداركا للنقائص والثغرات التي كانت موجودة في القوانين السابقة حيث جاء هذا النص بصفة عامة ليشمل كافة الجوانب والإجراءات المتعلقة بتسوية المنازعات الفردية في العمل حيث نظم مختلف الإجراءات الخاصة بالتسوية الودية (الداخلية والمصالحة) وكذلك التسوية القضائية .

---

(1) سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق الذكر، ص 35 وما بعدها.

والشيء الجديد الذي جاء به هذا القانون يتمثل بصفة خاصة في تداركه للخلل الذي كان موجودا في القوانين السابقة خاصة فيما يتعلق بتنظيم وتشكيل محاكم العمل (الغرف الاجتماعية في المحاكم الابتدائية) وذلك بإقراره إشراك ذوي الشأن على حد سواء في تشكيل هيئة المحكمة الخاصة بالمسائل الاجتماعية في حين كانت الأنظمة السابقة تنص على تمثيل العمال فقط، بحيث أصبحت تتشكل من قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من أصحاب العمل، بالإضافة إلى منح المساعدين صوت تداولي بعد أن كان صوت استشاري فقط ؛ زيادة على تنظيمه لكيفيات انتخاب المساعدين والشروط الواجب توافرها للترشح لمهمة المساعد وهي نفس الشروط المطلوبة لشغل مهمة عضو مكتب المصالحة، وموانع الترشح والعقوبات التي يتعرض لها المساعدون في حالة التغيب أو التخلي عن المهام<sup>(1)</sup>.

ومما لا شك فيه أن كل الإصلاحات تصب في اتجاه تدعيم سلطة الدولة ونفوذها بفضل الأحكام القانونية التي تمت صياغتها بشكل يعطي صلاحيات واسعة للهيئات الإدارية والقضائية المختصة لتمكينها من تسوية هذه المنازعات ضمن إطار ووفق إجراءات محددة تمكنها من تحقيق العدالة الاجتماعية.

والشيء الملاحظ أنه رغم الإصلاحات التي عرفتها المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية، التي كان القصد منها توفير كل الشروط الضرورية للقيام بمهامها على أحسن وجه، باعتبارها صاحبة الاختصاص في تسوية النزاعات الفردية في العمل إلا أن نشاطها يعرف نوعا من الركود وتتخلله مشاكل منها :

• ضعف المستوى الثقافي للمساعدين، الذين غالبا ما يكون اختيارهم لاعتبارات ليس لها أية علاقة بالمهام المنتظرة منهم.

- الغيابات المتكررة لهؤلاء المساعدين عن حضور جلسات المحكمة.

- الفصل في القضايا من طرف القضاة غالبا ما يكون على أساس اعتبارات اجتماعية أكثر منها قانونية.

---

(1) راجع : سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل ، المرجع السابق ، ص 251 وما بعدها.

التأخر الكبير الذي يعرفه تنفيذ الأحكام الصادرة عن هذه المحاكم الذي يبقى مصير العامل المهني والاجتماعي مرهونا بها من جهة ومصداقية العدالة من جهة أخرى.

## الفرع الثاني

### تشكيل محاكم العمل

تمتاز أحكام قواعد قانون العمل بالمرونة والسرعة والواقعية، هذه الميزة كان لها الأثر المباشر على تشكيل محاكم العمل حتى تكون منسجمة مع خصوصيات المنازعات الناشئة عن علاقات العمل التي تتحكم فيها اعتبارات اجتماعية واقتصادية ومهنية، ومن هنا جاءت فكرة إشراك ذوي الشأن في هذه التشكيلة حتى تتمكن من فهم ومراعاة الظروف المحيطة بالمنازعة ومنه التوصل إلى حلها في أسرع وقت ممكن<sup>(1)</sup>.

وانطلاقا من هذا سنخصص مطلب للمقارنة بين

تشكيل محاكم العمل في النظام الفرنسي والجزائري.

---

(1)- مقال لـ سليمان أحمية، «قراءات سريعة في منظومة قضاء العمل في الجزائر»، المجلة الجزائرية للعمل، عدد خاص بنزاعات العمل الفردية (العدد 22، لسنة 1998) ص 171.

## المطلب الثالث

### مقارنة بين تشكيل محاكم العمل في النظام الجزائري والفرنسي

يعتمد النظام الفرنسي في تشكيل محاكم العمل التي يطلق عليها مجالس التحكيم، والتي تتكون من خمسة أقسام مستقلة، أربعة منها تتعلق بمجموعة من المهن (صناعية، تجارة وخدمات تجارية، زراعة نشاطات مختلفة) أما القسم الخامس فهو خاص بموظفي التأطير مهما كان القطاع المهني الذي يزاولون فيه نشاطهم بحيث يختص كل قسم بالمنازعات المتعلقة بالأجراء الذين ينتمون إلى نفس قطاع النشاط.

ويشتمل كل قسم على ثمانية مستشارين على الأقل أربعة منهم يمثلون أصحاب العمل والأربعة الآخرون يمثلون العمال يتم اختيارهم جميعا عن طريق الانتخابات من طرف زملائهم بالنسبة لكل فئة لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد، مما يعني أن محكمة العمل تشمل على أربعين عضوا مقسمة إلى خمسة أقسام مستقلة يختص كل منها بالمنازعات المتعلقة بالأجراء الذين ينتمون إلى نفس قطاع النشاط المختص به<sup>(1)</sup>.

ويستوجب القانون أن يكون لكل محكمة عمل بأقسامها الخمسة تشكيلة استعجالية مشتركة فيما بينها، تختص بالنظر في القضايا العمالية المستعجلة.

ويتكون كل قسم من أقسام محكمة العمل من مكثبين، مكتب للصلح ومكتب للحكم.

---

(1) قانون العمل الفرنسي لسنة 1991.

Code du Travail Français

Article: «L.512-2.(L.n<sup>o</sup> 86-1319 du 30.12.86 ). Les conseils de prud'homme sont divisés en cinq sections autonomes et comportent obligatoirement une formation commune de référé».



فمكتب المصالحة يتشكل من عضوين اثنين، أحدهما يمثل أصحاب العمل، والآخر يمثل الأجراء، يتم اختيارهما عن طريق الاقتراع السري المباشر من طرف زملائهم الذين ينتمون إلى نفس النشاط المهني لكل قسم من الأقسام والذي يمثل فرعا معيناً من فروع النشاط وذلك أثناء عملية انتخاب تشكيل أقسام محاكم العمل.

وتتولى رئاسة ونيابة رئاسة مكاتب المصالحة بالتداول بين جميع أعضاء القسم.

ويقوم مكتب المصالحة هنا، بمحاولة الصلح لتسوية النزاع المعروض عليه، من طرف العامل أو صاحب العمل أو من كليهما إذا اتفقا على طرح نزاعهما على محكمة العمل<sup>(1)</sup>.

وتعتبر مهمة مكاتب المصالحة المتمثلة في إجراء الصلح مسألة إجبارية، يستوجب القيام بها قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم، في حالة نجاح مكتب المصالحة في التوفيق بين الطرفين يحزر بذلك محضر يدون فيه كل النقاط التي تم الاتفاق بشأنها، ويصبح المحضر بمثابة حكم نهائي لا يمكن الطعن فيه بأي طريق من طرق الطعن، وفي حالة عدم التوفيق الجزئي أو الكلي في ذلك يتم تحرير محضر بعدم المصالحة وتحول القضية إلى مكتب الحكم.

ولكي يقوم مكتب المصالحة بمهمته الأساسية، خصه المشرع بصلاحيات استثنائية واسعة أهمها إمكانية اتخاذ إجراءات وقرارات قابلة للتنفيذ المعجل، عندما يتعلق الأمر بتسليم قسيمات الأجور أو شهادات العمل، أو بالتعويضات الخاصة بكل من العطلة السنوية والتسريح، أو بدفع مقدم معاش عن أجرة الثلاثة أشهر الأخيرة، أو بدفع الغرامة التهديدية إلى غير ذلك من الإجراءات المؤقتة التي لا تقبل الطعن إلا بوجود حكم في الموضوع<sup>(2)</sup>.

من هنا تتضح أهمية الدور الذي يقوم به مكتب المصالحة في محاولة التوفيق بين الأطراف قصد تسوية النزاع.

---

(1) راجع: قانون العمل الفرنسي (Code du Travail Français, article L 515-2(L N° 79-44 du 18/01/1979)

(2) Jean Marc Sportouch., **droit social**( numéro spécial juin 1987).

- راجع: مذكرة ماجستير محمد عيساني، المرجع السابق، ص 81 وما بعدها.

وباعتبار أن هذا الأخير إجباري أولى، يجب القيام به قبل المرور إلى مرحلة الحكم فقد منح المشرع صلاحيات استثنائية لهذه المكاتب تمكنها من القيام بمهامها على أكمل وجه، ولذلك فغالبا ما تنتهي المنازعة عند هذا الحد، وما استعصى منها يحال على مكتب الحكم.

أما مكتب الحكم فيتشكل من أربعة مستشارين على الأقل، اثنان يمثلان أصحاب العمل، والاثنان الآخران يمثلان العمال، يتم اختيارهم جميعا عن طريق الانتخاب ويتمتعون بصفة قاضي ويترأس المكتب بالتداول.

يقوم مكتب الحكم في الفصل في القضايا التي حوت إليه من طرف مكتب المصالحة في حالة عدم التوفيق فيها، حيث يتم استدعاء الأطراف بواسطة رسالة مضمونه مع إشعار بالوصول ثم يقوم بالفصل في هذه القضايا بالأغلبية المطلقة للأصوات، وفي حالة التساوي يؤجل الفصل فيها إلى جلسة أخرى وفي أجل لا يتعدى شهرا واحدا.

أما الأحكام الصادرة عن هذا المكتب فتكون ابتدائية نهائية عندما لا تتجاوز القيمة المالية للطلب أو الدعوى الأصلية) مبلغ 18.900 فرنك فرنسي سنة (1993) وهو مبلغ قابل للمراجعة سنويا، ومن ثم لا يمكن الطعن فيها إلا بالنقض<sup>(1)</sup>.

أما في النظام الجزائري فإنه يقوم على الولاية الكاملة للمحكمة الابتدائية.

وفي هذا المجال، فقد أقر المشرع الجزائري إلزامية تمثيل العمال في القانون السابق وإلزامية تمثيل العمال وأصحاب العمل في القانون الحالي<sup>(2)</sup>، حيث كان التمثيل في السابق ذو طابع استشاري، بينما أصبح التمثيل بين الطرفين، العمال وأصحاب العمل على السواء ذو طابع تداولي في إطار أحكام القانون الحالي

---

(1) Code du Travail Français ,1991 article L 515-2 (L .N° 79-44 du 18/01/1979):

« Le bureau de jugement se compose d'un nombre égal d'employeurs et de salariés, y compris le président ou le vice-président siégeant alternativement. Ce nombre est au moins de deux employeurs et de deux salariés. »

- راجع : عيساني محمد، المرجع السابق، ص 81 وما بعدها.

حيث تنص المادة (8) من القانون المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردي الحالي على أن " تتعقد جلسات المحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين"<sup>(1)</sup>.

وكذا المادة 502 من قانون الإجراءات المدنية التي تنص على أن " يتشكل القسم الاجتماعي تحت طائلة البطلان من قاضي رئيسا ومساعدين طبقا لما ينص عليه تشريع العمل"<sup>(2)</sup>.

ويجوز للمحكمة أن تتعقد قانونا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين .

وفي حالة غياب المساعدين من العمال والمساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين ، يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإذ تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاضي أو بقاضيين يعينهما رئيس المحكمة وللمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة.

أما فيما يخص كفاءات وطرق انتخاب وتعيين المساعدين، فإن المشرع وضع لهذا الغرض أحكاما قانونية وتنظيمية صريحة وواضحة فيما يتعلق بهذه العملية، وهي تصنف على أنها من المسائل المتعلقة بالنظام العام، نظرا لطبيعة وأهمية النظام الانتخابي الذي وضعه المشرع لاختيار المساعدين.

وفي هذا الصدد تنص المادة(9) من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أن " يتم تعيين المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا من بين المترشحين المنتخبين طبقا للمواد من 10 إلى 14 من هذا القانون وحسب الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها" وذلك لمدة ثلاث سنوات<sup>(3)</sup>.

---

(1) راجع : القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية المادة 8 منه.

(2) راجع : قانون الإجراءات المدنية رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2008 المادة 502 منه.

(3) المادة 9 من القانون 90-04 المؤرخ في 6/02/1990 المشار إليه سابقا.

ونظرا لأهمية المهمة الموكلة لهؤلاء المساعدين القضائيين، فقد شدد المشرع على معايير اختيارهم، حيث تنص المادة (12) من نفس القانون على أن «ينتخب إلى مهمة مساعد وعضو مكتب المصالحة، العمال والمستخدمين الذين تتوفر فيهم الشروط التالية:

- الجنسية الجزائرية.
  - بلوغ سن الخامسة والعشرين على الأقل بتاريخ الانتخاب.
  - ممارسة المهنة بصفة عامل أجير أو مستخدم منذ خمس سنوات على الأقل.
  - التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.
- مما يعني أنه لا يمكن انتخاب أي شخص لا تتوفر فيه هذه الشروط التي تعتبر بهذا التكيف القانوني من النظام العام، حيث تنص المادة 13 من نفس القانون "لا يمكن أن ينتخب كمساعدين وكأعضاء مكاتب المصالحة:

- الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جناية والذين لم يرد إليهم اعتبارهم.
- المفلسون الذين لم يرد لهم اعتبارهم.
- المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة.
- العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين (2) بسبب عرقلة حرية العمل.
- قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية»<sup>(1)</sup>.

أما فيما يخص تنظيم العملية الانتخابية الخاصة بهؤلاء المساعدين فقد تكفل بها المرسوم رقم 273/91 المؤرخ في 10 أوت 1991 يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، في مادته الأولى.

---

(1) راجع : القانون 04-90 المادتين 12 و 13 .

وطبقا لهذا النص فإن عملية الانتخاب تتم بشكل منفصل، حيث ينتخب ممثلو العمال من قبل العمال أنفسهم، بعد ترشحهم من قبل التنظيمات النقابية التمثيلية في القطاع أوفي المهنة، ونفس الطريقة بالنسبة لممثلي أصحاب العمل، وذلك بإشراف هيئة انتخابية للعمال وأخرى لأصحاب العمل، على أن تودع الترشيحات لدى كاتب ضبط المحكمة، أو مكتب مفتش العمل المعني، في أجل 15 يوما قبل تاريخ الانتخاب، حيث تقفل قائمة الترشيحات بأمر من رئيس المحكمة المعنية، الذي يحدد تاريخ الانتخاب وينصب الهيئة الانتخابية في ذلك اليوم، ويفصل في كافة الاحتجاجات التي تتعلق بمهمة هذه الهيئة، لتجري الانتخابات عن طريق الاقتراع السري المباشر، تحت رعاية الهيئة الانتخابية التي تقوم عند نهاية العملية بفرز الأصوات، وإعلان النتائج ليتم تنصيب المنتخبين من قبل رئيس المحكمة المعنية بعد أدائهم اليمين القانونية أمام المحكمة<sup>(1)</sup>.

نستنتج من هذا أن تشكيل القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة الابتدائية يختلف عن نظرائه من الأقسام الأخرى في نفس المحكمة، نظرا لطبيعة وخصوصية النزاعات العمالية.

للإشارة فإن هذه التشكيلة (أي القاضي كرئيس، وممثلين عن العمال، وآخرين عن أصحاب العمل) ليس معمولا بها على مستوى المجالس القضائية والمحكمة العليا، حيث تتشكل الغرفة الاجتماعية في كل منهما من قضاة فقط.

---

(1) المواد من 2 إلى 19 من المرسوم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991، المرجع السالف الذكر، ج، عدد رقم 38 لسنة 1991.

## المبحث الثاني : اختصاصات محاكم العمل

تعتبر مسألة تحديد اختصاص محاكم العمل، في مختلف الأنظمة القانونية من المسائل الأساسية، ذلك أن اعتبار قضاء العمل، قضاء استثنائي يجعل من تحديد مجال الاختصاص النوعي أو الاختصاص المحلي أو الإقليمي أمرا واجبا، وفق ما تقضي به قوانين الإجراءات المدنية وقوانين العمل.

ونظرا لأهمية الموضوع من الناحية القانونية والإجرائية سنتناول بالدراسة والبحث الاختصاص النوعي، والاختصاص المحلي في مطلبين مستقلين، وفق قانون الإجراءات المدنية الجزائري مقارنة بالقانون الفرنسي.

### المطلب الأول

#### الاختصاص النوعي

يقصد بالاختصاص النوعي تكليف محكمة معينة، أو درجة من الدرجات القضائية بمهمة النظر والحكم في نوع أو صنف من الدعاوي، والقضايا دون غيرها من المحاكم أو الدرجات القضائية الأخرى.

كما نصت أغلبية القوانين العمالية على عدم السماح لأية جهة قضائية أخرى بالفصل في المواضيع والقضايا الموكلة لمحاكم العمل، واعتبارها من النظام العام، وبالتالي لا يمكن لأطراف النزاع العمالي الاحتكام لأية جهة قضائية أخرى غير تلك المختصة قانونا بنزاعات العمل<sup>(1)</sup>.

وعليه ، فإذا كانت اغلب الأنظمة الإجرائية المقارنة تعتمد نظام المحاكم ذات الولاية القضائية الكاملة ، كما هو الحال في القانون الجزائري ، فإن هذا لم يمنع هذه الأنظمة من اعتماد بعض التخصصات الجزئية حيث عادة ما تقسم هذه المحاكم إلى أقسام أو أقطاب تختص كل واحدة منها بنوع معين من الدعاوى والقضايا دون

---

(1) راجع : سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل ، المرجع السابق ،ص253.  
- راجع : المادة 32 من ق إ م ، ج ر رقم 21 (2008).

غيرها من القضايا الأخرى، وتنص في المادة 32 من قانون والإجراءات المدنية على أن المحكمة هي الجهة القضائية ذات الاختصاص العام وتتشكل من أقسام .

وفي الفقرة الثانية من ذات المادة التي تنص على أن يمكن أيضا أن تتشكل من أقطاب متخصصة ، غير أنه في المحاكم التي لم تنشأ فيها الأقسام يبقى القسم المدني هو الذي ينظر في جميع النزاعات باستثناء القضايا الاجتماعية، حيث أفرد لها قسم خاص في الفصل الثاني .

يفهم من هذا أن الدعاوى والقضايا المتعلقة بنزاعات العمل، يرجع فيها الاختصاص النوعي إلى القسم الاجتماعي طبقا لأحكام المادة 32 .

وهو ما يعني اختصاص أحد الفروع بدعاوى ونزاعات العمل ، وهو الفرع الاجتماعي في القانون القضائي الجزائري في حين يعتمد القانون الفرنسي على إنشاء هيئات قضائية أو شبه قضائية خاصة بنزاعات العمل.

وعليه، فإن الاختصاص النوعي للمحاكم والأقسام العمالية تتناول الدعاوى والقضايا التي تتعلق بالعلاقة المهنية الخاضعة لأحكام قانون العمل من مختلف الجوانب القانونية والإجرائية أو التنفيذية أو التفسيرية. أو أي إشكال يتعلق بآثار هذه العلاقة المهنية، أو بمناسبة تنفيذها مثل النزاعات الخاصة بحوادث العمل، الأمراض المهنية الناتجة عن تنفيذ علاقة العمل أو بمناسبةها.

والمقصود بنزاعات العمل التي تدخل ضمن نطاق الاختصاص النوعي لمحاكم العمل، كل نزاع فردي يثور بين عامل أو صاحب عمل أثناء قيام أو سريان علاقة العمل، أو بمناسبة تنفيذه أو حتى فيما يتعلق بالآثار المتبادلة فيما يخص إجراءات وحالات انتهائها مثل النزاعات التي عادة ما تطرحها المطالب العمالية بالتعويضات الخاصة بالتسريح الفردي أو الجماعي<sup>(1)</sup>.

---

(1) راجع : المادة 32 من قانون الإجراءات المدنية ، ج ر رقم 21 (2008).

وهو الاختصاص الذي حصرتة المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية  
الجزائري في :

- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.
- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقد العمل والتكوين والتمهين.
- منازعات انتخاب مندوب العمال.
- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.
- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.
- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل<sup>(1)</sup>.

وقد تناول المشرع الفرنسي نفس الأحكام التي أخذ بها المشرع الجزائري حيث نص صراحة على الاختصاص النوعي لمحاكم العمل « les Prud'hommes » بأنها الوحيدة المختصة بالنظر في النزاعات الواردة في المادة (L.511) فقرة 1، 2، 3 وما بعدها، والتي تخص جميع الحالات الناتجة عن تطبيق أحكام تقنين العمل، وأن كل اتفاق على خلاف ذلك هو اتفاق باطل<sup>(2)</sup>.

وزيادة على هذه النزاعات ذات الصلة بالعلاقة الفردية، تضاف إليها بعض النزاعات التي تثور بين العمال بشكل جماعي وصاحب عمل واحد أو أصحاب عمل متعددون، لا سيما فيما يخص تلك الخلافات التي تتعلق بتطبيق وتفسير الاتفاقية والاتفاقات الجماعية في العمل، وكذلك تلك المتعلقة بتفسير وتطبيق وتنفيذ قرارات واتفاقات الصلح، والتحكيم المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية في العمل، ومنها مثلا فحص وتقدير مدة صحة وشرعية الإضراب وإجراءات ممارسته، والفصل في الحالات الخاصة بعرقلة حرية العمل من قبل العمال ، أو المساس بممارسة حق الإضراب من قبل صاحب العمل، أو عدم احترام الشروط والتدابير المقررة في القوانين والاتفاقيات المعمول بها في هذا المجال.

---

(1) راجع : المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية رقم 09-08 ج ر رقم 21 لسنة 2008.  
(2) راجع : قانون العمل الفرنسي. Code de Travail Français , article L511-1



ولا يقتصر اختصاص قضاء العمل على الدعاوى والقضايا التي تنثور بين العمال وأصحاب العمل فقط، بل يمتد اختصاصها كذلك إلى النزاعات التي تكون التنظيمات النقابية الممثلة للعمال طرفا فيه سواء بصفتها مدعية أو مدعى عليها، سواء كانت هذه القضايا مرتبطة بمصالح خاصة للنقابة أو بمصالح العمال الذين تمثلهم، حيث يعترف القانون للنقابة بأهلية التقاضي وممارسة دورها كطرف مدني في النزاعات والقضايا التي تتعلق بأهدافها ومهامها(المادة 16 من القانون 90-14 المؤرخ في 1990/06/02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم)، إلا في الحالات المتعلقة بالاعتماد أو الحل لهذه النقابات التي هي من اختصاص القضاء الإداري، باعتبار النزاع يربط وزارة العمل، والتنظيم النقابي. هذا القضاء الإداري الذي يختص كذلك بالنزاعات التي تتعلق بالطعن في قرارات مفتشية العمل سواء بإلغائها أو سحبها أو تعديلها أو ما إلى ذلك من الأسباب الأخرى<sup>(1)</sup>.

## المطلب الثاني : الاختصاص المحلي

يخضع تحديد الاختصاص المحلي للمحاكم بموجب نص قانوني أو تنظيمي خاص، غالبا ما يكون متضمنا لتوزيع المحاكم عبر التراب الوطني حيث يحدد لكل محكمة عدد من البلديات أو الدوائر أو الولايات التي تخضع لدائرة اختصاص كل مجلس قضائي، أوكل محكمة أو فرع من المحكمة وبصفة مبدئية «ترفع الطلبات في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل وصاحب الأجر، إذا كان العمل حاصلًا في مؤسسة ثابتة أمام محكمة المكان الواقع في دائرة اختصاصها تلك المؤسسة، وإذا كان العمل غير حاصل في مؤسسة ثابتة، فيعود الاختصاص لمحكمة المكان الذي أبرم فيه العقد» المادة 40 فقرة 8 من قانون الإجراءات المدنية<sup>(2)</sup>.

---

(1) : المادة 16 من القانون 90-14 المؤرخ في 1990/07/02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (الجريدة الرسمية، العدد 23 الصادرة في 1990،/07/06 ص 764 وما بعدها).

(2) : المادة 40 فقرة 08 من قانون الإجراءات المدنية ج ر 21 (2008).

إلى جانب هذه الأحكام العامة في تحديد نطاق الاختصاص المحلي للمحاكم المختصة بالنظر في النزاعات العمالية ، هناك أحكام خاصة وضعها المشرع تقريبا لفائدة العامل الطرف الضعيف في علاقة العمل لاسيما في بعض الحالات التي يصعب فيها على العامل تطبيق القواعد العامة في مجال الاختصاص الإقليمي<sup>(1)</sup>، حيث نصت المادة 24 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية على أنه « ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل، أوفي محل إقامة المدعى عليه، كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعى عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني» وهو نفس الاتجاه تقريبا أخذ به المشرع الفرنسي مع فارق بسيط حيث نص في المادة (R-517-1) من قانون العمل على أنه « إذا كان العمل حاصلًا في مؤسسة ثابتة، يؤول الاختصاص إلى محكمة المكان الواقعة في دائرة اختصاصها تلك المؤسسة، أما إذا كان العمل غير حاصل في مؤسسة ثابتة ، فيعود الاختصاص لمحكمة محل إقامة العامل ويمكن للعامل دائما أن يرفع دعواه أمام محكمة المكان الذي أبرم فيه عقد العمل، أو أمام المحكمة الواقع في دائرتها محل إقامة صاحب العمل<sup>(2)</sup>».

ما هو الحل عندما يتعارض تطبيق هذه القواعد الخاصة مع القواعد العامة في مجال تحديد الاختصاص الإقليمي في مجال نزاعات العمل، أو المنازعات المتعلقة عن حوادث العمل والأمراض المهنية؟

هذه الإشكالية يمكن الإجابة عنها في هذه الحالات وهو تقييد القاعدة الخاصة للقاعدة العامة، بمعنى تطبيق القواعد الخاصة حتى ولو كانت مخالفة للقاعدة العامة، خاصة إذا كانت أكثر فائدة للعامل، وفق مبدأ النظام العام الاجتماعي المعمول به في قانون العمل.

هذا المبدأ الذي يعني عدم الاعتداد بالمقر الرئيسي للمؤسسة المستخدمة خاصة إذا كانت مدعى عليها، بل يمكن اعتماد مبدأ الأخذ بمكان عقد العمل.

يتضح مما سبق ذكره أن مسألة تحديد الاختصاص النوعي للمحاكم المختصة بالنظر والفصل في نزاعات العمل ، تخضع لقواعد عامة حددتها أحكام قانون الإجراءات المدنية، وقواعد خاصة مكملة للقواعد العامة، حددتها أحكام النظم الخاصة المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، وهو ما يجعل هذا النوع من الاختصاص من النظام العام.

---

(1) راجع : قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ملف رقم 36172 بتاريخ 26-03-1984 المجلة القضائية، عدد 4، الجزائر 1989 ص 182.

- قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ملف رقم 98278 بتاريخ 28/4/1992 المجلة القضائية، عدد 1 ، الجزائر 1994 ص 109.

(2) قانون العمل الفرنسي: Article (R.517-1): Le conseil de prud'hommes territorialement compétent pour connaître d'un litige est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est effectué le travail. (D du 23.11.79) Si le travail est effectué en dehors de tout établissement ou a domicile, la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié.

## المبحث الثالث : إجراءات التقاضي ومميزاتها

### المطلب الأول : إجراءات التقاضي

تخضع إجراءات التقاضي أمام المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية إلى الإجراءات المحددة في قانون الإجراءات المدنية المحددة بموجب المادة 32 فقرة 5 منه.

فقد جعل من هذه الإجراءات شرطا جوهريا قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم، حيث تنص المادة (19) فقرة 1 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية"<sup>(1)</sup>.

ويعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة اختياريا عندما يكون المدعى عليه مقيما خارج القطر الجزائري أو عندما يكون صاحب العمل في حالة إفلاس أو تسوية قضائية، في هذا الحالات يمكن للعامل عرض النزاع مباشرة على القضاء دون المرور بالتسوية الودية، كونها حالات غير ممكنة مما جعل المشرع يقنن هذا الإجراء الذي هو في حقيقة الأمر ضمان وحماية لحقوق العامل بالدرجة الأولى كما يمكن إدراج حالة التسريح التعسفي التي تعتبر حالة خاصة من النظام العام، ما عدا هذا فالمشرع الجزائري يقضى بعدم إمكانية مباشرة الدعوى القضائية إلا بعد فشل إجراءات ومحاولات التسوية الودية بين الأطراف أمام مكاتب المصالحة حيث تنص المادة 36 من القانون 90-04 على أنه في حالة عدم المصالحة، يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية"، وتنص المادة 37 من نفس القانون على أن ترفق العريضة الموجهة إلى مكتب المصالحة بنسخة من حضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة ويكون تقديم الدعوى إلى المحكمة وفق الإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية<sup>(2)</sup>.

(1) راجع: المادة 19 فقرة 1 من ق-90-04 والمادتين 36 و37، وراجع أيضا قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 37058 بتاريخ 1985/5/7، المجلة القضائية، العدد 1 الجزائر (1990) ص 145.

وبالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية نجده قد بين في المادة (09) منه، الأصل في إجراءات التقاضي أن تكون مكتوبة من المدعي أو وكيله مؤرخة وموقعة من طرفه لدى مكتب الضبط، وإما بمجرد تصريح شفهي من المدعي عند حضوره أمام المحكمة، وفي هذه الحالة الأخيرة يقوم كاتب أو أحد أعوان كتابة الضبط بتحرير محضر بتصريح المدعي الذي يوقع عليه أو يذكر فيه أنه لا يحسن القراءة والكتابة، ومن ثم لا يمكنه التوقيع، ثم يقيد كاتب الضبط الدعوى في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان أسماء الأطراف، رقم القضية وتاريخ الجلسة، ثم يرسل بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر يتضمن كافة المعلومات المتعلقة بتحديد هويتهم وموطنهم ، وكذا المعلومات الضرورية المتعلقة بموضوع الدعوى، وتاريخ ومكان انعقاد الجلسة.

مع احترام الأجل المحددة في المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية التي تنص على أنه يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز (6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح ، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى، فهو حق مقيد بمدة زمنية معينة لممارسته تحت طائلة سقوط الحق بذلك، باعتباره قاعدة أصولية تحتم على صاحب الحق أن يستعمله في وقت معين وإلا سقط ومن ثم يكون الميعاد المسقط عنصرا من عناصر الحق يدخل في تكوينه، ومن المفترض أن هذا الاشتراط يكون معلوما لدى العامل قبل رفع الدعوى وتفريطه في العلم به لا يدخل في ضمان الحق في رفع الدعوى، مع العلم أن مصالح مفتشية العمل باشرت حملات إعلامية عبر ملصقات في قاعات الانتظار لمكتب المصالحة وكذا بوضع عبارة تنبيه في ذيل محضر عدم المصالحة ( راجع نموذج محضر عدم الصلح بملحقات البحث) يشير إلى وجوب رفع الدعوى خلال ستة أشهر من تاريخ تسليم المحضر طبقا لأحكام المادة 504 المشار إليها<sup>(1)</sup>.

---

(1) راجع: المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية ، ج ر العدد 21،(2008).

تجدر الإشارة أن جل التشريعات تؤكد على ضرورة حضور الأطراف بصفة شخصية ، أو بواسطة محامين أو موكلين عنهم. فإذا لم يحضر المدعى أو محامية أو وكيله في اليوم المحدد، رغم صحة التبليغ ما لم يكن هناك عذر شرعي يتم شطب الدعوى بحالها. أما إذا لم يحضر المدعى عليه أو محاميه أو وكيله في اليوم المحدد رغم صحة التبليغ وبدون عذر مقبول ، فيقضى في غيبته، وفي حالة ما إذا كان غيابه عن حضور الجلسة لعذر مقبول، يستدعى من جديد ويؤجل الحكم في الدعوى إلى جلسة قريبة.

هذه أهم الإجراءات التي تسبق انعقاد الجلسات المخصصة للنظر في الدعاوى المرفوعة من قبل الأطراف، وهي الجلسات التي يتم أثناءها سماع الخصوم وتقديم العرائض سواء بصفة شخصية أو بواسطة موكلهم.

ونظرا للطابع الاستعجالي الذي تتسم به القضايا العمالية فقد أوجبت مختلف التشريعات العمالية ضرورة الإسراع في النظر والفصل فيها في أقرب وقت ممكن، سواء كان على مستوى المحكمة الابتدائية ، أو على مستوى الاستئناف، حيث تنص المادة 1/38 من القانون 90-04 على أنه « تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى».

وفي الفقرة الثانية من هذه المادة تنصّ على أنه: « وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية كتلك المتعلقة بتعيين خبير أو بإجراء تحقيق»<sup>(1)</sup>.

---

(1) راجع : -المادة 38 من القانون 90-04 السالف الذكر.

وفي الواقع فإن المحاكم عادة ما تصدر أحكامها بعد أربع جلسات يتم خلالها تبادل العرائض والأجوبة مرتين على الأقل لكل طرف، مضافا إليها الجلسة المخصصة للمداولة وصدور الحكم لتصبح في المجموع خمس جلسات.

ويتم النطق بالحكم خلال الجلسة وذلك بعد المداولة قانونا في القضية بمشاركة مساعدي المحاكم الممثلين للعمال وأصحاب العمل، التي تعتبر شكلية نظرا لعدم إمامهم بثقافة قانونية كافية تمكنهم من التعامل مع القضايا أو المنازعات التي يحكمون فيها، مما ينفرد القاضي بالحكم الذي يصعب في كثير من الأحيان على المساعدين الوقوف على أسانيدته القانونية .

## المطلب الثاني

### مميزات إجراءات التقاضي

تمتاز إجراءات التقاضي في منازعات العمل بنوع من البساطة والمرونة مقارنة بالشكليات المطلوبة في مختلف القضايا الأخرى ويوضح ذلك من خلال دراستنا لبعض التشريعات والتنظيمات العمالية المقارنة أنها تتفاوت في تحديد إجراءات التقاضي المعمول بها أمام محاكم العمل فالبعض منها ينص على إجراءات خاصة بمنازعات العمل تباشر في إطارها الدعاوي المرفوعة أمام هذه المحاكم والبعض الآخر أخضع هذه الإجراءات كمبدأ عام لنفس الإجراءات المعمول بها في مختلف المحاكم والدعاوي المدنية الأخرى إلى جانب بعض الإجراءات الخاصة بقضايا العمل<sup>(1)</sup>.

ومردّ هذه الميزة حرص المشرع على تشجيع وتمكين أطراف النزاع من الحلول الودية لمنازعاتهم حفاظا على العلاقة الحسنة التي تتطلبها علاقة العمل ، كما أن تشريعات العمل المقارنة أجمعت على تقسيم إجراءات التقاضي في منازعات العمل إلى ثلاث مراحل أساسية تتلخص فيما يلي:

- حالة قيام العامل بتقديم طلب حل ودي للمنازعة إلى صاحب العمل الغرض منه التراجع عن القرار مصدر النزاع أو عن طريق التفاوض المباشر بين العامل وصاحب العمل.

(1) راجع : سليمان أحمية ،آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي،المرجع السابق، ص 42 وما بعدها.

- حالة لجوء العامل في حالة فشل التسوية السابقة بعرض طلبه على الهيئات المكلفة بالمصالحة (مكتب المصالحة في الجزائر).  
-في حالة فشل المحاولتين السابقتين يعرض النزاع في شكل دعوى قضائية أمام المحكمة المختصة في منازعات العمل.  
وعليه فإن المميزات التي يمكن استخلاصها من الأنظمة المقارنة لقضاء العمل، أنه رغم التقارب الكبير بين إجراءات التقاضي المعمول بها في هذا النوع من القضاء والقضاء العادي فإن إجراءات التقاضي في قضايا العمل تتميز بميزتين لا نجدهما في إجراءات التقاضي العادية إلا نادرا وهما:

1- إلزامية المرور بإجراءات التسوية الودية.

2- الطابع الاستعجالي لقضايا العمل، وهما ما سنتناوله في الفرعين التاليين:

## الفرع الأول

### إلزامية إجراء التسوية الودية

تتفق مختلف التشريعات العمالية على إلزامية المرور على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسوية النزاع بطرق ودية، والتي تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا كالقانون الفرنسي، والجزائري، فهذين القانونين يشترطان إجراء الصلح بين أطراف النزاع كإجراء إجباري قبل اللجوء إلى القضاء المختص، بحيث لا يقبل رفع النزاع أمامها إلا إذا ثبت أنه تم عرضه للمصالحة لدى لجان ومكاتب الصلح والتوفيق الملحقة هي الأخرى في غالب الأحيان بالمحاكم ، ولم يتوصل إلى حله.

وبانعدام القيام بهذا الإجراء يعرض الإجراءات القضائية التي اتخذتها المحكمة للبطلان.

فالمشرع الفرنسي يوجب على المحكمة القيام بإجراء الصلح بين الطرفين عن طريق مكتب الصلح كإجراء أولي إجباري قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم، فإذا تم التوفيق كلياً أو جزئياً بين الخصوم يحرر بذلك محضراً يكون قابلاً للتنفيذ

المعجل والغير قابل لأي طريق من طرق الطعن ولا يحال على المحكمة إلا الأجزاء المتنازع في صحتها (1).

أما المشرع الجزائري فقد جعل بدوره هذا الإجراء شرطا جوهريا لا بد منه قبل عرض النزاع على المحكمة المختصة حيث نصت المادة 1 / 2 من الأمر 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل السابق على أن "لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة على مفتش العمل والشؤون الاجتماعية المختص إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم" (2).

أما في ظل القانون الحالي فقد نصت المادة 19 / 1 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية على أن "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية".

إلا أن هذا المبدأ ليس مطلقا، فهناك حالات لا تجدي المصالحة نفعا بل قد تكون مستحيلة، وهو ما أشارت إليه المادة 2/19 من القانون المشار إليه التي تنص على أن «يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة اختياريا عندما يقدم المدعى عليه خارج التراب الوطني، أو حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل» (3).

فهذه الحالة أصبحت كثيرة في المدة الأخيرة نتيجة غلق المؤسسات الاقتصادية العمومية، وتعيين مصفين معتمدين لتسيير شؤون تصفيتها، إذ أنه طبقا لهذه القاعدة فإن أي خلاف أو نزاع بين المصفي كمسير مؤقت للمؤسسة، أو أي عامل من العمال يمكنه أن يرفع دعواه مباشرة إلى المحكمة، وليس هناك ما يلزم المدعى اللجوء إلى المصالحة (4).

---

(1) قانون العمل الفرنسي:

Article R.516-14 (D. n° 82-1073 du 15.12.82) : «En cas de conciliation totale ou partielle, le procès-verbal mentionne la teneur de l'accord intervenu. S'il y a lieu, il précise que l'accord a fait l'objet en tout ou partie d'une exécution immédiate devant le bureau de conciliation».

(2) المادة 1 / 2 من الأمر 32-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بقضاء العمل.

(3) المادة 19 من القانون 04-90 المشار إليه سابقا.

(4) راجع: سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق ص 14 وما بعدها.



## الفرع الثاني

### الطابع الاستعجالي لقضاء العمل

تمتاز الدعوى القضائية في منازعات العمل في مختلف تشريعات العمل بعدة مظاهر مميزة مقارنة بالدعاوى القضائية الأخرى المدنية منها والتجارية ومن أبرزها:

- ميزة الاستعجال في النظر والفصل في المنازعات الناشئة عن علاقة العمل، سواء على مستوى المحاكم الابتدائية أو على مستوى الاستئناف، فقد نص المشرع الجزائري في المادة 1/38 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أن " تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى" ، وكذا نص المادة 505 فقرة 1 من قانون الإجراءات المدنية.

وتتص الفقرة الثانية من المادة 38 المشار إليها على أن "وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية"، ونصت الفقرة الثانية من المادة 505 أنه يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال<sup>(1)</sup>.

إن مرد تقرير المشرع لميزة القضاء الاستعجالي في منازعات العمل يعود إلى الطبيعة الخاصة لهذا النوع من المنازعات وما ينجر عنها من آثار اجتماعية واقتصادية صعبة على حياة العامل وعائلته خاصة إذا تعلق الأمر بالفصل التعسفي من العمل، أو المتعلقة بدفع أجور العامل. إن خرق هذه الإجراءات القانونية المحددة يقابله إمكانية التنفيذ المعجل للأحكام الصادرة بشأنها.

---

(1) راجع: المادة 38 من القانون 90-04 المشار إليه سابقا، المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية، ج ر 21 (2008).

فميزة التنفيذ المعجل أو المؤقت للأحكام القضائية الخاصة بمنازعات العمل في بعض المواضيع والحالات، على خلاف الأصل المعمول به بالنسبة للأحكام الصادرة عن المحاكم في المواد الأخرى، والتي لا تكون قابلة للتنفيذ إلا بعد استنفاذها لجميع طرق الطعن وصيرورتها نهائيا حائزة لقوة الشيء المقضي به (1).

وكمثال على ذلك، فالمشرع الفرنسي نص في المادة (R.516-19) من قانون العمل على أن جميع القرارات المتخذة تطبيقا لأحكام المادة (R.516-18) من ذات القانون "تكون واجبة النفاذ المؤقت وغير قابلة للطعن بالمعارضة أو الاستئناف إلا مع وجود حكم في الموضوع" (2)، أما المشرع الجزائري نص في المادة 22 من القانون 90-04 المشار إليه على أن "تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.
- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.
- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة، كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر".

يتضح من خلال هذه الدراسة أن الحكمة التي يكون المشرع أراد تحقيقها من خلال إقراره لميزة التنفيذ المعجل أو المؤقت لأحكام الصادرة في منازعات العمل، تكمن رغبته في مراعاة أطراف العلاقة وخاصة العامل، وتجنبه الانتظار الطويل الذي تتطلبه الأحكام الصادرة في المواد الأخرى، لتصبح نهائية واجبة التنفيذ بعد استنفاذها لكافة طرق الطعن، خاصة ما تعلق منها بالأجور، باعتبارها مصدر معيشته.

---

(1) راجع: سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق ص 48.

(2) راجع: قانون العمل الفرنسي ,OPCIT, P1136 et 1139 ART R516-18et R 516-19 et R516-25.

- راجع: مذكرة محمد عيساني، بحث اليات تسوية المنازعات الفردية في القانون المقارن، المرجع السابق.

## الخاتمة :

تم التطرق في هذا العرض إلى مختلف الجوانب المتعلقة بالنزاع الفردي للعمل في الجزائر بعد التغيرات التي حدثت على المنظومة التشريعية للعمل، وخاصة آليات تسوية النزاع الفردي والطرق المتبعة في ذلك.

ولنا أن تساءل هل حققت هذه المنظومة المتخصصة في مواجهة حجم وتزايد تعقيدات هذا النوع من النزاعات؟

إذا ما حاولنا تقييم الوضعية العامة لإجراءات تسوية النزاعات الفردية، فإن الجانب الايجابي يتمثل في النصوص القانونية والتنظيمية التي نصت على إقامة هذه الأجهزة وتحديد إجراءات خاصة لهذا النوع لإقامة الأجهزة وتحديد الإجراءات اللازمة لما لهذا النوع من النزاعات من خصوصيات منها وضع أجهزة المصالحة مع تحديد مهامها وصلاحياتها ومكانتها القانونية في ظل المنظومة الإجرائية وجعلها إجراء إلزاميا قبل اللجوء إلى التسوية القضائية.

لكن هل حقق هذا الجهاز الأهداف المنتظرة بعد 20 سنة من إنشائه؟

إن الإجابة على هذه التساؤلات التي تخص هذا الموضوع من الناحية العملية والواقعية على ضوء النتائج ميدانيا وهذا بالرجوع إلى الدراسة الميدانية المرفقة بالبحث، فإنها إجابة تبرز أن المساعي المبذولة على المستوى القانوني والإجرائي لم تؤت ثمارها المنتظرة، وأنها بعيدة عن تحقيق الفعالية في التصدي لمعالجة النزاعات الفردية في العمل التي هي في ازدياد مستمر، حيث الإحصائيات المقدمة في هذا المجال بسبب التغيرات التي طرأت في ميادين إعادة تنظيم وهيكلية المؤسسات الاقتصادية لمواجهة الضغوطات الاقتصادية والمالية وما نتج عن ذلك من تضحيات بمصالح العمال لإعادة التوازن لآلة الاقتصادية سبب ارتفاع عدد النزاعات.

إلا أن هذا العجز الذي ظهر في نظام المصالحة سببه عدم اقتناع أصحاب العمل بهذا الميكانيزم من خلال عدم الاستجابة للدعوات وعدم التقيد بما اتفق عليه، حيث تشير الحصيلة الواردة في الدراسة الميدانية أن جل القضايا تحال على الأجهزة القضائية مباشرة ، وهو العجز الذي يعود في رأينا إلى :

• حادثة نظام المصالحة عن طريق مكتب المصالحة وإن كانت هي الطريقة التي لا بد منها وأن التقييم لم يحن بعد.

• غياب المؤهلات لأعضائها لاسيما في إدارة المفاوضات وتقنيات المصالحة وتسيير الاجتماعات وحل النزاعات، وبالتالي يتعين تحسين مستوياتهم لدفعهم على استخدام تقنيات جلب الأطراف إلى اتفاق وليس التفاوض في مكانهم أو استخدام أساليب التحكيم وهو الأمر الذي سيجعل من مكتب المصالحة وسيط حيادي مهمته مساعدة الأطراف لتطوير أرضية تفاهم متبادلة ومرضية.

كما أن عدم حضور الهيئات المستخدمة أو ممثلين مؤهلين يتمتعون بسلطة القرار شكل عائقا في غالب الأحيان للوصول إلى المصالحة في النزاعات الفردية، مما ساد الاعتقاد في هذه المكاتب أنها مجرد إجراء شكلي لا فعالية له، وعليه يمكن تدارك ذلك بجعل هذا الحضور إجباريا على غرار ما هو معمول في مجال الوقاية وتسوية الخلافات الجماعية في العمل.

ومن ناحية أخرى ، فإنه من الضروري تفعيل نشاط مكاتب المصالحة قصد ضمان بقدر الإمكان مناخ اجتماعي مستقر وتطوير سبل الحوار المثمر، خاصة وأنها مدعوة لإيجاد حلول توفيقية لأطراف علاقة العمل في ظل بيئة عمل تعرف تغيرات متسارعة على المستوى المهني والعلاقات المهنية.

ومن أجل هذا يتضح من الدراسة أنه أصبح من الضروري إعادة النظر في نظام المصالحة بالقدر الذي يجعله يتكفل أكثر بالنزاعات المعروضة عليه فعلى المشرع أن يدعم مهمة مفتش العمل بصلاحيات واسعة وجعل عملية المصالحة تتم على درجتين على مستوى مفتش العمل، وإذا فشل تمر الشكوى على مكتب المصالحة، مما يعطي أهمية معتبرة لهذه الوسيلة في حل النزاع ، لما لمفتش العمل من معارف قانونية ومهارات مهنية ، وكذا لعلاقاته بواقع المؤسسة.

كما أنّ تواجد مقر مكاتب المصالحة على مستوى المحاكم وإحاقها بجهاز العدالة سيقول من ضعف الحالات غير المساواة نتيجة رفض حضور حصص المصالحة، تأسيساً على هيئة جهاز العدالة وخشية المتنازعين من رفض الاستجابة لاستدعاءات الجهاز القضائي مما يساهم حتماً في التقليل من حالات غير المساواة بسبب غياب المتنازعين.

كما يمكن القول أن المعالجة الكاملة لجهاز الوقاية وتسوية النزاعات الفردية في العمل سوف يسمح بالتأكد الكشفي على السبل والطرق الكفيلة التي تسمح بتكثيف أفضل للمهمة الموكلة لمكاتب المصالحة في حل النزاع الفردي في العمل.

# المراجع

: :

- د.أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي(الجزائر:ديوان المطبوعات الجامعية، 1998).
- د.أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية،الجزء الثاني ، الطبعة الثالثة ، 1998 ).
- د. الأهواني حسام الدين كامل ،شرح قانون العمل (القاهرة: مطبعة أبناء وهبة حسان،1991 ).
- د. البرعي أحمد سامي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن (القاهرة: دار الفكر العربي، الجزء الأول،1976).
- د.الغوثنى بن ملحمة، القانون القضائي الجزائري (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1995).
- د. القرشي جلال مصطفى ،شرح قانون العمل الجزائري (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1984).
- المرصفاوي فتحي، النظرية العامة في عقد العمل (ليبيا : المكتبة الوطنية بنغازي،1973 ).
- د. إلياس يوسف ،«علاقات العمل الجماعية في الدول العربية»،الصادر عن مؤتمر منظمة العمل العربية،(1996).
- بدوي أحمد زكي، علاقات العمل في الدول العربية (بيروت: دار النهضة العربية،1985).
- د. حسين منصور محمد، قانون العمل (الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، 1997).
- جمال الدين زكي محمود، عقد العمل في القانون المصري ( مصر: مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية ، 1982 ).

- د خطاب وهبة طالبة، قانون العمل: عقد العمل الفردي (القاهرة : مكتبة سيدي عبد الله وهبة، الجزء الأول،1986).
- خلوفي رشيد ، قانون الإجراءات المدنية ( الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1996).
- أ. ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية (الجزائر: دار القصة للنشر،2003).
- رستم كمال لطفي، شرح نظام العاملين في القطاع العام ( القاهرة :مكتبة القاهرة الحديثة،1966).
- أ.رشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري(الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1991 ).
- د. فيلالى علي، الالتزامات: نظرية العقد ( الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية،1997).
- عزمي البكري محمد، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد (القاهرة: دار الثقافة للطباعة و النشر، الجزء الأول،1985 ).
- د. علي سليمان علي، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري(الجزائر:ديوان المطبوعات الجامعية ،1984 ).
- علي عمران محمود ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد ( القاهرة :مطبعة جامعة عين شمس،1985 ).
- د. عوض حسن علي، الوجيز في شرح قانون العمل (الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، 1996).
- شنب محمد لبيب، شرح قانون العمل (القاهرة: دار النهضة العربية، الطبعة الرابعة،1983).
- د. كرم عبد الواحد، قانون العمل في القانون الأردني (عمان: مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى،1998).
- د. كيرة حسن، أصول قانون العمل (الإسكندرية: منشأة المعارف، الطبعة الثالثة ، 1976).



➤ د. نايل سيد عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل و التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية (الرياض: عماد

شؤون المكتبات جامعة الملك سعود، 1992).

:

➤ أحمية سليمان ، « تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي » ، بحث مقارن في تشريعات العمل العربية (الجزائر :المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل).

➤ أولفقي إدريس، « النظام القانوني لنزاعات العمل الفردية » المجلة الجزائرية للعمل ( الجزائر : المعهد الوطني للعمل، العدد 22، 1998).

➤ شرفي محمد ، « سريان علاقة العمل ونشأتها » مجلة المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية(الجزائر، العدد 2، 1997).

➤ شرفي محمد ، « منازعات العمل والأمراض المهنية »مجلة المحكمة العليا (الجزائر ، العدد 2، 1997).

➤ عيساني محمد، بحث لنيل درجة الماجستير فرع عقود ومسؤولية ، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري المقارن ، 1998.

➤ « دليل الوقاية من الخلافات الجماعية : ما يجب معرفته عن التفاوض الجماعي » المفتشية العامة للعمل ( أكتوبر 2001).

:

/1 :

➤ قانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 ، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، ج ر العدد 21 (2008).

➤ قانون رقم 04/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، ج ر العدد 06 (1990).

- قانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم ، ج ر العدد 17 (1990).
- قانون رقم 14/90 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر العدد 23 (1990) .
- قانون رقم 03/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل ، ج ر العدد 06 (1990).
- قانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها
- وممارسة حق الإضراب في الجزائر المعدل والمتمم ، ج ر العدد 6 (1990).
- قانون رقم 12/78 المؤرخ في 15 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ج ر، العدد 32 (1978).
- الأمر رقم 32/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل ، ج ر العدد 39 (1975).
- الأمر رقم 33/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل ، ج ر العدد 39 (1975).
- الأمر 58/75 المرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني ، ج ر العدد 78 (1975).
- قانون رقم 06/82 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقة العمل الفردي في الجزائر ، ج ر العدد 9 (1982).

/2 :

- المرسوم رقم 61/72 المؤرخ في 21 مارس 1972، المتعلق بتسيير المحاكم في المسائل الاجتماعية ، ج ر العدد 25 (1972).
- المرسوم التنفيذي رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، ج ر العدد 37 (1982).
- المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة.

: / 3

- الاتفاقية الجماعية للشركة القابضة للمناجم ، الجزائر(1999) .
- الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي (1998).

: / 4

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ، ملف رقم 29844 المؤرخ في 24 نوفمبر 1993 ،  
المجلة القضائية الصادرة عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا ، الجزء الثاني ، (1997).
- قرار المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية ، ملف رقم 29844 المؤرخ في 26 فيفري 1983 ،  
المجلة القضائية ، العدد الأول، (1990).
- قرار المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية ، ملف رقم 37058 المؤرخ في 7 ماي 1990 الصادر  
عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا ، العدد الأول (1990).

:

- Alain Havret , **Code Du Travail Français** ( Paris : Prat Europa, nouvelle édition , 1991).
- BengheressAllah Souad, «**Le Régime Juridique des conflits individuels de travail**» **Revue Algérienne du Travail** (Alger : Institut National de Travail , N<sup>o</sup>22 , 1998).
- Beraud (J- M), **Manuel de droit du travail et de droit social**( Paris : Édition Litel, 1994).
- Brun (A), Galland (H), **Droit du travail** 2<sup>ème</sup> éd , Tome1(les rapports individuels de travail) Sirey, Paris1978.
- Colin (F), Dhoquois (R) et autres, **Le Droit Capitaliste du Travail «Critique de droit»**, presse universitaire de Grenoble,1980.
- David (M), **L'Evolution Historique des conseils de prud'homme :Droit Social** , Numero Spécial, Février 1974.
- Dossier Documentaire Séminaire «**Le Règlement des conflits individuels**» , Skikda 20-21 Juin 1998.
- George Frioman, Pierre Naville, **Traite de sociologie du travail** ( Paris, vol 1, 1961).
- Lanani (M), «**La gestion des conflits individuels dans la fonction Ressource Humaine**», **Revue algérienne du Travail**(Alger : institut National du Travail, N<sup>o</sup>22, 1998).
- Zitouni (A),« **L'inspection du Travail et le Traitement des différends individuels de Travail** » **Revue Algérienne du Travail** ( Alger :Institut National du Travail, 1998).

الفه رس

## الفهرس

مقدمة.....(1)

الفصل الأول : التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية.....(7)

المبحث الأول : مفهوم النزاع الفردي.....(10)

• المطلب الأول : أطراف النزاع.....(10)

- الفرع الأول : العامل.....(10)

- الفرع الثاني: صاحب العمل.....(12)

• المطلب الثاني : موضوع نزاعات العمل.....(15)

- الفرع الأول: خلاف حول بنود العقد.....(17)

- الفرع الثاني : نزاع يتعلق بحق منبثق عن الاتفاقية الجماعية.....(19)

- الفرع الثالث: نزاع لمخالفة النظام الداخلي.....(23)

- الفرع الرابع : نزاع ناتج عن خرق نص قانوني.....(24)

• المطلب الثالث : التمييز بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية.....(26)

- الفرع الأول : من حيث الموضوع.....(26)

- الفرع الثاني : من حيث الأطراف.....(27)

- الفرع الثالث : تعريف المنازعة الجماعية.....(28)

المبحث الثاني : إجراءات التسوية الودية.....(31)

• المطلب الأول : التسوية الودية.....(32)

- الفرع الأول : التسوية داخل الهيئة المستخدمة.....(32)

- الفرع الثاني : التسوية عن طريق مفتش العمل.....(35)

• المطلب الثاني : التسوية عن طريق مكاتب المصالحة.....(37)

- الفرع الأول : تشكيلة مكتب المصالحة.....(39)

▪ كفاءات سير مكاتب المصالحة.....(42)

1- تقديم الإستدعاءات.....(42)

2- سير الجلسات.....(42)

3- حضور الأطراف المعنية.....(43)

- الفرع الثاني : اختصاصات مكاتب المصالحة.....(43)

أولاً : الاختصاص الموضوعي.....(44)

ثانياً: الاختصاص الإقليمي.....(45)

• المطلب الثالث : تنفيذ اتفاقيات المصالحة.....(46)

- تقييم نشاطات مكتب المصالحة من خلال دراسة ميدانية أعدتها المفتشية العامة للعمل (وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي لسنة 2007) لسنوات 2004 ، 2005 ، 2006 ..... (49)

## **الفصل الثاني : تسوية منازعات العمل أمام القضاء.....(55)**

**المبحث الأول : نشأة وتطور قضاء العمل..... (57)**

- **المطلب الأول : تعريف قضاء العمل وخصائصه.....(60)**
- الفرع الأول : تعريف قضاء العمل.....(60)
- الفرع الثاني : خصائصه.....(62)
- **المطلب الثاني : تنظيم وتشكيل محاكم العمل.....(63)**
- الفرع الأول: تنظيم محاكم العمل.....(63)
- الفرع الثاني : تشكيل محاكم العمل.....(68)
- **المطلب الثالث: مقارنة بين تشكيل محاكم العمل في النظام الفرنسي والجزائري.....(69)**

**المبحث الثاني : اختصاصات محاكم العمل.....(75)**

- **المطلب الأول : الاختصاص النوعي.....(75)**
- **المطلب الثاني : الاختصاص المحلي.....(78)**

**المبحث الثالث : إجراءات التقاضي ومميزاتها.....(80)**

- **المطلب الأول : إجراءات التقاضي.....(80)**
- **المطلب الثاني : مميزات إجراءات التقاضي.....(83)**
- الفرع الأول : إلزامية إجراء التسوية الودية.....(84)
- الفرع الثاني : الطابع الإستعجالي لقضاء العمل.....(86)

**الخاتمة.....(88)**