جامعة أحمد دراية (أدرار)

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

دور المصالحة في تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ل م د في الحقوق

تخصص قانون خاص أساسي

إعداد الطالبة الباحثة:

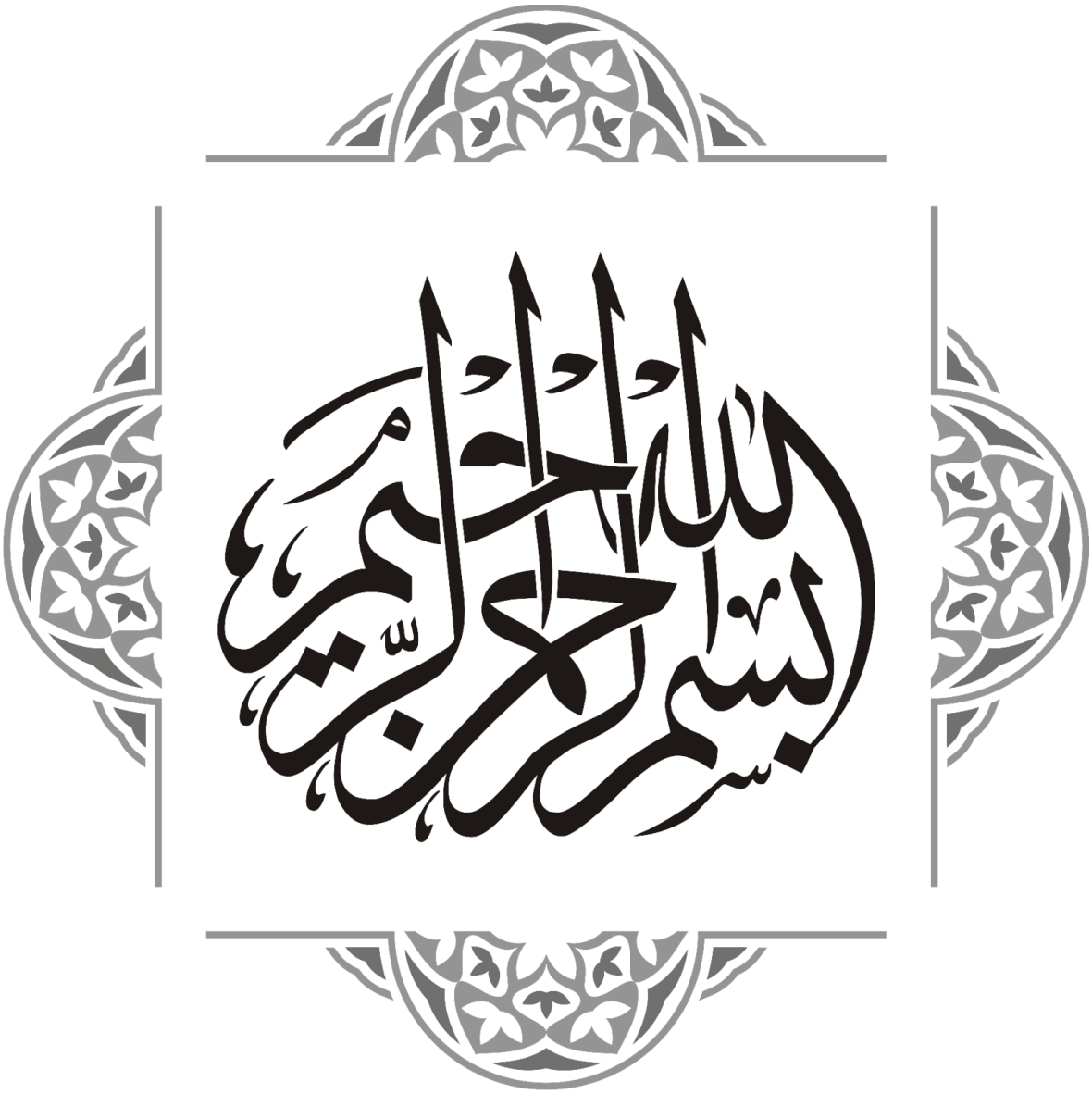
حليمة بحري

إشراف الدكتور:

أ.د/ حاج سودي محمد

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
علي محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	رئيسا
حاج سودي محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	مشرفا ومقررا
ثوابتي إيمان ريمة سرور	أستاذة التعليم العالي	جامعة سطيف 02	عضوا مناقشا
مسعودي يوسف	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	عضوا مناقشا
بحماوي الشريف	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	عضوا مناقشا
منصوري المبروك	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2026/2025 م


بسم الله الرحمن الرحيم

إلى العزيز **أبي** ينبوع الأمل، والذي عاش شامخا كالجبل، الذي شهد بذرة النجاح في الدكتوراه ولم يشهد ثمرة مناقشة الأطروحة أرفع هذا العمل صدقة جارية لك لتكون عني راضيا في الجنة بإذن الله.

إلى الغالية **أمي** بسمة الحياة ونسائمها العطرة أسأله تعالى أن يرزقك تاجا من الصحة، ويبسط لك في العُمر وأنت في تمام العافية.

إلى سندي في الحياة كل باسمه ورسمه وجميل مُقامه في القلب (جلال، بلال، محمد، إسلام، عائشة)

إلى أصدقائي ولكل من ساهم في إنجاز هذا العمل

الباحثة/ حليمة بحري

شكر وتقدير

﴿وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ﴾ [النمل: 19]

فالحمد لله مُسبِغ النعم، مُغدق الآلاء، خالق القلم، معلم الإنسان البيان، وجاعل له العزم حتى يسعى لتحقيق الأحلام، فالحمد له دوما، حمدا يليق بكريم وجهه وعظيم سلطانه أن أمدني بالصبر الجميل، وهيئ لي الأسباب ليخرج هذا العمل بهذه الصورة، وأسأله أن يكون علما نافعا ينتفع به وصدقة جارية لوالديَ؛ أبي رحمه الله برحمته الواسعة، وأمي حفظها الله.

كما لا يفوتني أن أرفع أسمى آيات الشكر لمُشْرِفَي هذه الأطروحة **أ.د/ حاج سودي محمد** من خلال دعمه الدائم، وتوجيهه الأمين، والذي أثرى جوانب كبيرة من الأطروحة، وساهم في إنضاجها وخروجها بهذا الشكل، كما أشكر **د.خادم نبيل** على مرافقته الدائمة ومساعدته في هذا العمل.

كما أشكر لجنة المناقشة على تخصيص وقت لتقييم هذه الأطروحة بغية تقويم ما فيها من خلل بغية تجويد الطرح العلمي الذي بمتنها، كما أشكر كل من ساهم في صناعة هذه الأطروحة من قريب أو من بعيد.

المقدمة

المقدمة:

(أولا) الإطار الحيوي للدراسة:

تعتبر العلاقات العمالية إحدى أهم الروابط التي سعى القانون لبسط سلطانه التنظيمي والرقابي عليها، وذلك لكونها تضم عدد كبيرا من المعنيين بخطابه على اختلاف مراكزهم سواء كأرباب عمل أو كعمال، وهو الذي يعني عدم توازن بينها، مما حتم على المشرع إضفاء معالم التوازن على هذه العلاقة، لا سيما في ظل التوجهات التي ارتضتها الجزائر كخيار استراتيجي لها من خلال هجر السياسة الاشتراكية والتوجه نحو الاقتصاد الليبرالي.

والمتأمل للمسار التاريخي لهذه العلاقات والقوانين التي تحكمها سيجد أن تمثل حتما استجابة تشريعية للواقع الاجتماعي والاقتصادي، وهو الذي جعل المشرع في كل مرة يُحاول وضع قوانين مشحونة بفلسفة تسمح بتحقيق أهداف مركبة، أساسها الأول تحقيق الاستقرار الوظيفي لهذه العلاقة في بُعدها المستقر الذي يرتكن للعقد والاتفاقيات الجماعية كمصدرين أساسين إضافة للقانون في تنظيم علاقات العمل المتنوعة، كما يسعى لتحقيق الأمن الوظيفي من خلال محاولة تجنب ما قد يعكر هذه العلاقة بتبني سُبل الحوار، والتي تجد مرتكزها الأول في الشريعة الإسلامية الغراء التي تعتبر قانونا واجب التطبيق لا سيما في السعي نحو الصلح مع مرافقة ذلك بالآليات التي تسمح بتحقيق الصلح فعليا متى شاب هذه العلاقات نوع من عدم التفاهم.

ونظرا لتنوع علاقات العمل وتشعب نزاعاتها، فقد تم تقسيمها إلى منازعات جماعية وفردية، وتم وفقا لذلك محاولة إيجاد الآليات القانونية والوظيفية التي تكفل استقرار هذه العلاقة فتم تبني المصالحة كأس بديهي لحل المنازعات، مع إمكانية تمديد إعمال آليات أخرى كالوساطة والتحكيم، وكذا تحديد الميكانيزمات المناسبة كمكاتب المصالحة ومفتشيات العمل، والتي تعتبر المسئولة المباشرة عن التطبيق الفعلي للمصالحة في ميدان العمالي.

(ثانيا) أهمية الموضوع:

يكتسي الموضوع أهمية بارزة تجعل وضعه على بساط البحث ضرورة قصوى؛ لا سيما في ظل الطابع الاستعجالي لمنازعات العمل لارتباطه بمنازعات ذات طبيعة خاصة تتعلق بحالات ذات طابع اجتماعي تتعلق بالعوائل، كما أن المعنيين به بالملايين مما يستوجب تحقيق الأمن القانوني لهذا الموضوع.

(ثالثا) أهداف الموضوع:

يستهدف هذا الموضوع تحقيق مجموعة من الأهداف، والمتمثلة في:

- وضع دعائم بحثية من شأنها بلورة تصور لتحقيق الأمن الوظيفي داخل منازعات العمل.
- تشريح مختلف القواعد الحاكمة لمنازعات العمل، ومحاولة رسم العلاقات البينية بينها.
- بيان الرؤية الجديدة المنتهجة من طرف المشرع لا سيما بعد تعديل مجموعة من القوانين المرتبطة بمنازعات العمل
- الوقوف على مختلف الاجتهادات الجزائرية والمقارنة في الموضوع لتحديد مدى تحقيق الأمن القضائي فيها.
- تسليط الضوء على مختلف الآليات المعتمدة في معالجة المنازعات العمالية بشقيها الفردي والجماعي كالوساطة والصلح والتحكيم، والعمل على فهم مسارها الإجرائي، ومرتكزاتها الموضوعية.

(رابعا) الاشكالية:

وبناء على ما تم بيانه أعلاه؛ فإن الاشكالية المراد معالجتها في هذا المقام يمكن رسم صياغتها على النحو التالي:

إلى أي مدى استطاع المشرع في أن يجعل من المصالحة سبيلا لتسوية منازعات العمل بشقيها الفردي والجماعي؟

وتسهيلا لمسار الإجابة عنها فقد تم اشتقاق بعض **الإشكاليات الفرعية**، وهي:

- فيما تتعلق مختلف المفاهيم المرتبطة بمنازعات العمل؟ وما هي مختلف أنواعها؟
- فيم تتعلق مختلف آليات تسوية المنازعات العمالية؟
- فيم يتمثل مسار تسوية المنازعات العمالية الفردية والجماعية؟

(خامسا) الدراسات السابقة:

لدراسة هذا الموضوع اعتمدنا على بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث أبرزها:

- **الدراسة الأولى:** عيساني محمد، **أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية**، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص القانون، جامعة تيزي وزو، 2016، غير أن دراستنا تختلف عنها من حيث الإطار الزمني؛ إذ أن أطروحتنا تشكل استجابة بحثية للنصوص الجديدة التي جاءت كأثر للرؤى المتبناة بعد دستور 2020، كما تختلف من حيث امتدادها لمختلف أنواع التسويات الودية كالتحكيم والصلح، وهو غير الموجود في هذه الدراسة.
- **الدراسة الثانية:** يحياوي نادية، **الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري**، مذكرة ماجستير في قانون المسؤولية المهنية، جامعة تيزي وزو، 2013، والتي تعامدت معها رسالتنا في بيان الأطر المفاهيمية مما يسمح ببيان حقيقة المصالحة، وتمييزها عما قد يلتبس بها، غير

أن دراستنا تفردت بمعالجة مفتشية العمل كجهاز أساسي في المصالحة العمالية، كما أنها جاءت وفق القوانين المستحدثة، وليس القديمة.

❖ **الدراسة الثالثة:** بن عبدون عواد، **دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري**، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2008، والذي تميزنا عنه بالتطرق لمختلف المفاهيم الخادمة للموضوع باعتبارها تشكل مرتكزا للنفاذ له على خلاف الباحث الذي استغنى عن ذلك، لكن يُحسب له استناده لإحصائيات فعلية تبين مدى نجاح مكاتب المصالحة، وهو الذي لم نستطع الوصول له.

(سادسا) دوافع اختيار الموضوع:

يقف خلف اختيار العنوان البحثي مجموعة من الأسباب، فأما **الموضوعية** منها فتكمن في: حيوية الموضوع وطابعه البيني؛ إذ لا يشمل جانبا واحدا بل يشمل القانون المدني باعتباره الشريعة العامة التي تحكم العقد باعتباره المؤسسة الأكثر تفعيلا في توليد المراكز والالتزامات القانونية سواء كان العقد في طابعه الكلاسيكي أو الرقمي، ويشمل كذلك مختلف القوانين المتعلقة بالعمل، والتي تعد الإطار الذي تنضبط به مراكز العمال وأرباب العمل، كما يمس القانون الإجرائي من خلال تناول مختلف قواعد التحكيم تفكيكا وتحليلا ونقدا، ، وهو ما يحفزنا لمحاولة الوقوف على ما تناثر من معلومات في هذا الصدد ومحاولة جمعها ضمن مرجع واحد وإفادة المكتبة القانونية به تحقيقا للتراكمية المعرفية.

وأما **الذاتية** فتتجلى في: الرغبة في دراسة مختلف القوانين التي نظمت المصالحة العمالية، وفهم علاقاتها مع الآليات الأخرى أملا في وضع مرجع علمي يثري المكتبة القانونية، ويكون منطلقا للبحوث المستقبلية.

(سابعا) الصعوبات:

لقد تخلل البحث مجموعة من الصعوبات، ومنها الافتقاد لدراسات جزائرية في مجال الموضوع ككل أي المصالحة، ووجود معلومات عنه في مراجع متناثرة، وبشكل مختصر، وكذا وندرة القرارات التي عالجت هذه المسألة، وغياب المذكرات الإيضاحية للمشاريع التأسيسية لقوانين العمل، وكذلك التكلفة المالية التي تستلزم التنقل لمختلف جهات المصالحة ومكاتب التفتيش لتوفير مادة حديثة وهو غير الممكن نظرا لغياب الأُطر التمويلية في الجزائر، وأيضا غياب معلومات إحصائية تسمح بمعرفة فعلية المصالحة كأداة لتسوية المنازعات العمالي، وهو ما أدى إلى استحالة النفاذ لمختلف المعارف الموضوعية والإجرائية المتعلقة بالموضوع.

(ثامنا) المناهج:

إن طبيعة الدراسة التي بين أيدينا والمتعلقة بحركية التشريعات العقارية في ضوء أبجديات الأمن القانوني تقتضي منا الممازجة بين مجموعة من المناهج، **وهي المنهج الوصفي** باعتباره الأمثل لتحديد أهم التعاريف المتعلقة بالموضوع مثل: المصالحة، التحكيم، الوساطة، منازعات العمل الفردية والجماعية، كما يستوجب إعمال **المنهج الاستدلالي**؛ لكونه الأنسب في تحليل النصوص القانونية والقرارات القضائية المتصلة بالموضوع، وتحديد العلاقة الارتباطية بينها، كما يستلزم إعمال **مكنة المقارنة** كأداة من أدوات المنهج الاستدلالي، للاستفادة من أهم الحلول المتواجدة في ثنايا الفقه أو القانون والقضاء المقارن لتوظيفها في محاولة لتقييم التجربة الجزائرية في مجال المصالحة العمالية، وبالتالي تحديد إيجابيتها، وسلبياتها، مما يسمح ببلورة رؤية في هذا الشأن، كما وظفنا مكنة الإحصاء لمعرفة فعالية المصالحة في المنازعات العمالية بولاية سطيف.

(تاسعا) هيكلة الموضوع:

وبغية الإجابة عن الإشكالية المثارة أعلاه، وتحقيقا للأهداف المرسومة تم تفريع خطتنا ضمن قوام ثنائي نعالج في **بابه الأول: الإطار النظري للمصالحة في سياق منازعات العمل**

باشتماله على فصلين، فأما **الفصل الأول** فنبحث من خلاله رصد تفاعلية مفاهيم الدراسة، وأما **الفصل الثاني** فندرس من خلاله نطاق الموضوع المتمثل في المنازعات العمالية الفردية والجماعية، وبعد تبيان الجانب النظري للموضوع كان لزاما علينا منطقيا أن نبحث في **الباب الثاني** النظام الإجرائي للمصالحة في المنازعات العمالية، وذلك من خلال **الفصل الأول** الذي ينظر في النظام الإجرائي للمصالحة في المنازعات العمالية الفردية، وأما **الفصل الثاني** فسنخصصه النظام الإجرائي للمصالحة في المنازعات العمالية الجماعية.

الباب الأول:

التأصيل المفاهيمي للمصالحة في سياق منازعات العمل

الباب الأول: التأصيل المفاهيمي للمصالحة في سياق منازعات العمل

تمثل المصالحة عنوانا لفلسفة انتهجها المشرع الجزائري للتعامل مع المنازعات العمالية نظرا للفائدة التي تنطوي عليها هذه الآلية، والتي لا تعتبر حصرا على المنازعات العمالية؛ إذ نجد لها حضورا في المنازعات الأخرى يتناسب وطبيعة المنازعة، وحتى نحيط بالآلية ومجال تطبيقها فسنعمد لتقسيم هذا الباب إلى فصلين، وذلك على النحو التالي:

- **الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي للمصالحة العمالية**
- **الفصل الثاني: نطاق المصالحة العمالية**

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي للمصالحة العمالية

تمثل المفاهيم أساس النفاذ لجوهر الأشياء والأفكار، وهو ما يسمح بفهمها في سياقها الصحيح، وتمييزها عما قد يلتبس بها من مصطلحات مما يحقق أمنها المفاهيمي، وهو الذي يسمح بتجويد تطبيقها دون انحراف عن معانيها ومراميها، ولذلك كان وجوبا علينا في هذا الفصل بيان التأصيل المفاهيمي على أن يتم ذلك وفق التفريع التالي:

- **المبحث الأول: الإطار الماهوي للمصالحة كآلية لتسوية المنازعات**
- **المبحث الثاني: طبيعة المصالحة العمالية**

المبحث الأول: الإطار الماهوي للمصالحة كآلية لتسوية المنازعات

تشكل التعاريف الأرضية التأسيسية للنفاذ لحقيقة المواضيع المُراد دراستها، وهو ما يسمح بتشكيل تراكمية معرفية واعية وخادمة للسياقات البحثية القانونية، وبغية النفاذ للإطار الماهوي للمصالحة لابد من تحديد ماهيتها **(المطلب الأول)**، وتمييزها عما قد يتفاعل معها من مصطلحات ضمن امتدادات قانونية أو آليات أخرى تتشابه معها في المضمون **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: ماهية المصالحة

إن تحديد ماهية المصالحة يمكن أن يكون وفق منظورين ينطلق الأول من قواعدها التجريدية الساكنة المنصوص عليها بشكل عام ضمن الأطر الرسمية أو الفقهية **(الفرع الأول)**، بينما يرتكز الثاني على الفلسفة المُحركة لهذا المصطلح، والتي تروم إلى جعله مُفَعَلا ضمن العلاقات العمالية **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: مفهوم المصالحة

سنحاول في هذا المقام تحديد تعريف المصالحة **(أولا)** ثم حصر مختلف الخصائص التي يصطبغ بها **(ثانيا)**

(أولا) تعريف المصالحة[1]:

إن الطبيعة المميزة لمنازعات العمل يتطلب إتباع نظام تدرجي في محاولة علاجها وتسويتها، وتعتبر المصالحة أول إجراء يلجأ إليه الطرفان لتسوية نزاعهما حيث نجده في اغلب

[1] في اللغة هي مُشتقة من الفعل صلح، يقال أصلح بين الناس وأصلح الشيء أي أزال ما بينهم من شقاق، ويقال تصالح القوم أي توافق وزال الخصام بينهم، ينظر: أحمد مختار عمر،"**معجم اللغة العربية المعاصرة**"، المجلد الأول، ط: 01، عالم الكتب، القاهرة، 2008، ص 1313، 1314، كما تعرف بأنها المسالمة بعد المنازعة، عبد الرؤوف بن المناوي، "**التوقيف على مهمات التعاريف**"، ط: 01، عالم الكتب، القاهرة، 1990، ص 218.

التشريعات العمالية في العالم بغض النظر عن طبيعة النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي المتبع فيها[1]، ولذلك عمدت الكثير من التشريعات العمالية المنظمة لقضاء العمل إلى تقييد أطراف النزاع بشرط المرور على إجراءات التسوية الودية للنزاع قبل عرضه على القضاء المختص، وذلك لما تتميز به هاته المحاولات التوفيقية الودية من سرعة إيجاد الحلول للنزاع القائم، وبالتالي الإبقاء على الاستقرار والمحافظة على العلاقات الودية بين العامل وصاحب العمل وتفادي ما قد ينجر عن تلك المنازعات من مضاعفات ونتائج سلبية تؤدي بالإضرار بمصالحهما[2].

ولم يخرج المشرع الجزائري عن هذا التوجه العالمي، وهو الذي جعله يُضّمِنُ المصالحة في قوانين العمل، ، وبالتوازي مع ذلك ظل الفقه نشطا لمحاولة رسم معالم تعريف هذه الآلية، وهو ما يُمكننا من تصنيف التعاريف إلى قانونية وفقهية.

01/ التعريف القانوني: وذلك على النحو الآتي بيانه.

إن عملية استقراء للدساتير الجزائرية المتعاقبة يحيلنا إلى نتيجة ظاهرية مفادها عدم نظمها لفكرة المصالحة إلاّ أن ذلك لا يمنع من استنباط بعض المرتكزات التي تشكل المرتكز الأولي لها، فالمتمعن في ديباجته[3] سيجد نصَّها على اعتناق الشعب الجزائري لفلسفة النضال لتحقيق الحرية والديمقراطية، والمساهمة في تسيير الشؤون العامة وفقا لقواعد العدالة

---

[1] مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، **مذكرة لنيل شهادة الماجستير** في القانون، فرع قانون التنمية الوطنية، جامعة معمري بتيزي وزو، (د.س.ن)، ص57.

[2] يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، **مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون** فرع قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص42.

[3] راجع في ذلك ديباجات الدساتير المتعاقبة للجمهورية، وهي: الأمر رقم 76-97 المؤرخ 1976/11/22 ***المتضمن إصدار دستورية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية***، ج ر عدد: 94، الصادر 1976/11/24 المعدل بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ 2014/03/06، ***المتضمن التعديل الدستوري***، ج ر عدد: 14، الصادر 2014/03/07، والمعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 20_442 المؤرخ 30 ديسمبر 2020، ***المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية***، ج ر عدد: 82 لسنة 2020.

الاجتماعية والمساواة، ويمكن القول أن اعتماد المصالحة ليس سوى تبنيا للقواعد الديمقراطية التي تسمح للأفراد في نطاق القانون الخاص عموما، وعلاقات العمل القائمة بين العمال وأرباب العمل خصوصا من إيجاد حلول ودية لمنازعاتهم بعيدا عن أروقة العدالة، وهي قراءة لما بين سطور المواد الدستورية يمكن الاستناد لها للقول بوجود أفكار عامة للمصالحة فيها.

وبالموازاة مع ذلك يمكن البحث عن تعريفها ضمن **الاتفاقيات المتعلقة بالعمل**؛ إذ بالرجوع إلى الاتفاقية رقم 150 الصادرة[1] ضمن مؤتمر العمل الدولي، قد حددت الأطر الكبرى التي تسمح بتوفير المناخ العام لإقامة علاقة ودية بين أطراف العمل، فجاء في المادة الثالثة منها على جوازية تشجيع الدولة لأطراف العمل (أصحابه ومنظماته) باللجوء إلى مفاوضات مباشرة، كما جعلت من أهم وظائف الإدارة المسئولة عن العمل بحسب المادة 06 الفقرة 02-ب هو تشجيع قيام تشاور وتعاون فعالين بين العمل ومنظمات العمال، كما استوجبت توفير أعوان أكفاء لإنجاح هذا العمل مع إتاحة الوسائل المادية والموارد المالية الضرورية لأداء واجباتهم بكفاءة.

كما نجد الإتفاقية رقم[2] 81 قد نصت على بعض المسائل الخاصة بجهة التفتيش، ومن بينها المادة 02 التي أناطت بهذه الجهة العمل على تأمين انفاذ الأحكام القانونية، وكذلك تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال المعنيين لضمان فعالية التزامهم بالأحكام القانونية، وبالموازاة مع ذلك نجد الاتفاقية رقم[3] 98، والتي تستوجب حسب المادة 04 اتخاذ التدابير المناسبة لتطوير إجراءات التفاوض بين أصحاب العمل أو منظماتهم

---

[1] منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 150 بشأن إدارة العمل: دورها ووظائفها وتنظيمها، https://haqqi.s3.eu-north-1.amazonaws.com/2014-04/HRIDIL0022_ILO150_Ar_1978.pdf ، تم الإطلاع بتاريخ: 2024/12/05.

[2] منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، https://haqqi.s3.eu-north-1.amazonaws.com/2014-04/HRIDIL0002_ILO81_Ar_1947.pdf، تم الإطلاع بتاريخ: 2024/12/05.

[3] منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، https://files.cdn-files-a.com/uploads/3837866/normal_5f1b011cd7ca2.pdf، تم الإطلاع بتاريخ: 2024/12/05.

ومنظمات العمال، كما نجد الاتفاقية[1] رقم 154 قد شجعت من خلال المادة الخامسة على المفاوضة الجماعية من خلال وضع قواعد إجرائية يتفق عليه أطراف العلاقة العمالية لا سيما من خلال تشكيل هيئات ووضع إجراءات لتسوية نزاعات العمل.

وهو الذي تدعم بصدور توصيات في هذا الشأن لا سيما من خلال ضرورة اعتماد آلية تفتيش، مع ضرب حظر عليها من أي إسناد لصلاحيات لها تتعلق بالتوفيق أو التحكيم في الإجراءات المتعلقة بالنزاعات العمالية[2]، كما شجعت على تبني طرق أكثر تواصلا بين أطراف العلاقة العمالية[3]، وهي التي شكلت مقدمات حقيقية لاستلزام منطقي تضمنته التوصية رقم 92، والتي جاء فيها: "تقام آلية للتوفيق الاختياري تتناسب مع الظروف الوطنية للمساعدة في تفادي المنازعات الصناعية بين أصحاب العمل والعمال وتسويتها" على أن تكون على أساس مشترك بين الأطراف، وتكون مجانية وسريعة ما أمكن على أن تكون النتائج المترتبة عنه معادلة للاتفاقات التي تعقد بالطريقة العادية[4].

وتناسقا مع ذلك كله فإن المُشرع الجزائري واستجابة لحاجة المجتمع[5] فقد تبنى نظام المصالحة ضمن مختلف **القوانين العمالية**، فبالرغم من أنه لم يورد تعريفا جامعا ومانعا له إلاّ أنه قد حدد الأطر القانونية التي تحكمه، وهي التي تشكل ركيزة يمكن الاستناد لها في

---

[1] منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 81 بشأن اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية، https://files.cdn-files-a.com/uploads/3837866/normal_5f1b08625d8b3.pdf، تم الإطلاع بتاريخ: 2024/12/05.

[2] منظمة العمل الدولية، التوصية رقم 81 بشأن تفتيش العمل، https://files.cdn-files-a.com/uploads/3837866/normal_5f1da606df7d3.pdf، تم الإطلاع بتاريخ: 2024/12/05.

[3] منظمة العمل الدولية، التوصية رقم 163 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، https://files.cdn-files-a.com/uploads/3837866/normal_5f1db1056a7ef.pdf، تم الإطلاع بتاريخ: 2024/12/05.

[4] منظمة العمل الدولية، التوصية رقم 92 بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين، https://files.cdn-files-a.com/uploads/3837866/normal_5f1da9fed75ef.pdf، تم الإطلاع بتاريخ: 2024/12/05.

[5] عجة الجيلالي، **الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية:النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر**، دار الخلدونية للشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص56.

استخلاص تعريف قانوني ضمني، فبالعودة للقانون[1] 90-04، نجد أنه جعل في المادة 19 منه إجراء المصلحة إجراء ضروريا وأوليا قبل اللجوء للقضاء، كما حدد الجهة القائمة على ذلك وهي مكاتب المصالحة، كما حدد مُجمل إجراءات التي تخضع لها العملية، والآثار التي تترتب عنها إيجابا وسلبا، كما بين بوضوح القيمة القانونية لمحاضر الصلح، وبنسج هذه المسائل يمكن التوصل لتعريف قانوني مفاده أن المصالحة تمثل "**إجراء أوليا تقوم به مكاتب المصالحة بغية التقريب بين وجهات نظر العامل ورب العمل، مستهدفة حل النزاعات الفردية بطريقة ودية قبل وصولها للقضاء، ينتج عنها إما محضر صلح منه للنزاع أو محضر عدم الصلح ينهي ولاية مكاتب المصالحة ويكون منطلقا لولاية القضاء في نظره والحكم بما يراه مناسبا**".

كما نجد تبنيا واضحا له في القانون[2] 90-02؛ إذ تقتضي المادة 05 منه على انتهاج المصالحة كمنهج أبدي لحل الاختلافات التي قد يقع فيها المستخدم وممثلي العمال، وذلك بإتباع الإجراءات المنصوص عليها ضمن الاتفاقيات والعقود المبرمة بينهما[3]، وفي حال تخلفها يرفع الأمر من أحد الطرفين إلى مفتش العمل، التي يستوجب عليها القيام بعملية المصالحة تحت طائلة غرامة قدرها 500-2000 دج لكل من يتغيب دون عذر على أن ترفع ل 5000 دج في حال العود[4] على أن يعد مفتش العمل محضرا بالمصالحة، والذي يكون نافذا من تاريخه في حال نجاح مسعاه، أما في حالة الفشل فيتم محضر بذلك يتبعه

---

[1] القانون رقم 90-04 المؤرخ 1990/02/06، ***المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل***، ج ر عدد: 06، الصادر في: 1990/02/07، المعدل بموجب القانون رقم 91-28 المؤرخ 1991/12/21، ج ر عدد: 68، الصادر في: 1991/12/25.

[2] القانون رقم 90-02 المؤرخ 1990/02/06، ***المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب***، ج ر عدد: 06، الصادر في: 1990/02/07، المعدل بموجب القانون رقم 91-27 المؤرخ 1991/12/21، ج ر عدد: 68، الصادر في: 1991/12/25 (ملغى).

[3] احمية سليمان، **آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري**، ط: 02، ديوان المطبوعات، لجزائر، 2003، ص99.

[4] المادة 53 من القانون 90-02، **المصدر السابق**.

إمكانية اتفاق الأطراف للجوء إلى الوساطة أو التحكيم، وتبعا لذلك يمكن القول أنه يمكن استخلاص تعريف من هذا القانون، وهو: **"إجراء أوليا يتم بشكل مباشر بين ممثلي العمال والمستخدم بغية التقريب بين وجهات نظر العمال ورب العمل، فإن فشل فيمكن رفعه لمفتشية العمل مستهدفة حل النزاعات الفردية بطريقة ودية قبل وصولها للقضاء، ينتج عنها إما محضر صلح منه للنزاع أو محضر عدم الصلح ينهي ولاية مفتشية العمل ويكون منطلقا لمباشرة طرق أخرى من الصلح تتمثل في الوساطة أو التحكيم".**

وتوخيا لتجنب أي اضطرابات استنتاجيه في النفاذ للحقيقة المفاهيمية للمصطلح فقد تبنى المشرع تعريفيا لها، من خلال المادة 04 من القانون[1] 23-08 بأنها: "كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل وبمساعدة الغير يدعى "قائما بالمصالحة"، يمكن النّص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، وتهدف إلى تقريب أطراف النزاع مواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي"، وبإجراء مطابقة بين هذا القانون والقانون 90-02 المُلغى نجد إجراءات متطابقة مع بعض التحسينات التي يستشعر المشرع من خلالها أهمية الصلح، فرفع غرامة التخلف عن جلسات المصالح لتصبح من 20.000-50.000 دج، وذلك بموجب المادة 80 منه[2]، كما أولى اهتماما خاصا للنزاعات[3] التي من شأنها أن تمتد خارج نطاق المؤسسة، ويمكن أن تؤثر على خدمة أساسية إذ أجاز المشرع إجراء مصالحة ثانية[4]، أما في حال فشله فإنه يتم عرض النزاع وجوبا على إجراء الوساطة.

---

[1] القانون رقم 23-08 المؤرخ 2023/06/21، ***المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب***، ج ر عدد: 42، الصادر في: 2023/06/25.

[2] وقد بينا في مقالنا أن مجرد الغرامة المالية لا يعد كافيا، واقترحنا فرض عقوبات حبسية من خلال تكييف المسألة على أنها مخالفة، انظر:

*Bahri Halima and Hadj Soudi Mohamed, Concept of the Binding Authority of Arbitration Decisions in Collective Labor Disputes: A Study in Light of Algerian Law, **Russian Law Journal**, Vol:12, N°02, 2024, pp3059-3070.*

[3] كما استوجبت المادة 23-27 من نفس القانون عرض النزعات الجماعية داخل الإدارات إلى إجراء المصالحة.

[4] المادة 13 من القانون 23-08، **المصدر السابق**.

02/ التعريف الفقهي:

يشكل الفقه الفضاء الطبيعي للتصدي للمفاهيم، وهو ما يسمح بالتكييف الدائم لها استجابة للتطورات الحاصلة، ولذلك فهناك من يرى بأن المصالحة تمثل الإجراء الأكثر سهولة من بين الإجراءات العلاجية الأخرى، وهي تتمثل في قيام الأطراف وهما صاحب العمل وممثلي العمال بالدراسة والتشاور لتقريب وجهات النظر المتعارضة حول نقاط الخلاف إلى غاية الوصول إلى حل معين يتفق عليه الطرفان[1]، ويعاب على هذا التوجه الاقتصار على ذكر ممثلي العمل كطرف ثان في العلاقة العمالية متجاهلا علاقة العمل الفردية التي تعتبر هي الأخرى مشمولة بهذا الإجراء، وهو المقر به قانونا والمعمول به قضاء.

وهناك من يرى أن المصالحة إجراء يستلزم تدخل الغير؛ أي طرفا ثالثا غير طرفي علاقة العمل لمحاولة التقريب والتوفيق بين وجهات النظر المختلفة بشأن نزاع قائم بينهما نتيجة إخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات الناشئة عن عقد العمل الذي يربطهما بغرض الوصول إلى حل أو تسوية ترضي طرفي الخلاف سواء كان هذا الطرف المكلف بإجراء المصالحة هو مفتش العمل نفسه كما كان معمولا به في النظام السابق أو هيئات مصالحة تشكل مكاتب المصالحة[2].

كما تعرف بأنها: "إجراء يرمي إلى تقريب وجهات النظر المتعارضة لكل من العمال وأصحاب العمل بقصد الوصول إلى حل يقبله الطرفان" أو هي: "إجراء يقوم به طرف ثالث خارج عن طرفي النزاع بهدف تقريب وجهات النظر بين الطرفين وكسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية باعتبارها المحور الأساسي في علاقة العمل"، كما يُعرفها البعض بأنها:

---

[1] مخلوف كمال، **المرجع السابق**، ص 57.

[2] واضح رشيد، **منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر**، دار هومه، الجزائر، 2003، ص 27.

"إجراء يرمي إلى التقريب بين وجهتي النظر المتباعدتين إلى أن يتم تراضي الطرفين على حل وسط، وذلك عن طريق طرف ثالث يتميز بالحياد والاستقلالية"[1]، ويُحسب لهذا التعريف أنه لم يركن للتعاريف السابقة التي تنظر إلى المصالحة كإجراء شكلي، ولكنه يركز على مسألتين جوهريتين هما صفتا الحياد والاستقلالية الواجب توافرهما كشرط أساسي في القائم بالعملية، كما يُركز على أن المصالحة لا تسمى كذلك إلا إذا توصل الأطراف إلى حل وسط يرتضونه أما عدم التوصل إلى ذلك فإنه يجعلنا أمام مساعي مصالحة فقط وليس أمام مصالحة .

وانسجاما مع المُعطيات التعريفية فهناك من يرى أنها: "ميكانيزما تعتمد على تدخل طرف ثالث، وتنحصر مهمة القائم بالمصالحة في سماع الأطراف وتحليل وجهات نظرهم ومن ثمة اقتراح حل الخلاف"، وهنا من يؤسس لكونها: "تمثل تدخل طرف آخر من أجل إيجاد حلول لتسوية النزاع بين رب العمل والعامل وتهدف إلى التقريب والتوفيق بين وجهات نظر أطراف النزع قصد الوصول إلى تسوية ترضى الطرفين وبالتالي اختصار الطريق وربح الوقت وتقليل المخاطر والمحافظة على العلاقات الودية بين رب العمل والعمال"[2]، والمُستقى من هذا التعريف أنه يبين أهم الغايات التي تنشدها المصالحة، وهي الإبقاء على العلاقات الودية بين أطراف العلاقة العمالية بعيدا عن القضاء.

كما تعرف المصالحة بوجه عام بأنها: "تسوية النزاع بطريقة ودية"[3]، وهو تعريف قاصر لم يحدد غاية المصالحة ولا أطرافها ولا نطاقها في دائرة قانون العمل، كما نجد أيضا من يعرفها بأنها: "إجراء يتم اللجوء إليه في مرحلة ثانية عند فشل المفاوضات المباشرة حيث يقوم طرف أجنبي محايد سواء كان قاضيا أو مفتش العمل أو موظفا ببذل مساعي لتقريب

[1] خليفي عبد الرحمان، **الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي**، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008، ص61.

[2] **المرجع نفسه**، ص 62.

[3] احسن بوسيقعة، **المنازعات الجمركية في ضوء الفقه واجتهاد القضاء في قانون الجمارك الجديد**، دار الحكمة، الجزائر، 1998، ص 229.

وجهات نظر الطرفين"[1]، والملاحظ في هذا التعريف أنه يرسم مسار للتسوية الودية، ويحدد موقع المصالحة فيه بالدرجة الثانية بعد فشل مساعي المفاوضات المباشرة، كما يحدد مختلف صفات المتدخلين فيه سواء كان مفتشا للعمل أو مكاتب العمل مثلما هو الحال في الجزائر، أو عبر قاض يستتبعه إجراء تقرير حول مساعي الصلح مثلما هو عليه الحال في فرنسا[2] أو تونس إذ ينص الفصل 207 من مدونة الشغل[3] على "وجوب إجراء دائرة الشغل[4] محاولة للصلح بين الأطراف في حجرة الشورى (الحكم) قبل الحكم في القضية، كما استوجبت التنصيص على هذه المسألة بمتن الحكم تحت طائلة البطلان، كما أجازت ذات المادة في فقرتها الثانية إلى إمكانية تأجيل القضية مرتين للتصالح بشرط ألا يتجاوز التأجيل 15 يوما في كل مرة.

وتأسيسا على ما قد تم بسطه أعلاه فإنه يمكن القول أنه ورغم تعددية التعاريف المُعطاة للمصالحة إلا أن ذلك لا يمنع من انصرافها لرؤية مشتركة تجعل هذا التعريف مُنصبا على:

- **أطراف المصالحة:** وهما مكونا العلاقة العمالية رب العمل والعمال سواء بشكل فردي أو بشكل جماعي.
- **القائم بالمصالحة:** وهو طرف ثالث عن العلاقة العمالية، يتوجب فيه الاتسام بمظاهر الاستقلالية عنهما والحياد.

---

[1] رشيد واضح، **المرجع السابق**، ص181.

[2] إن الأمر الذي كان مطبقا في فرنسا هو أن إجراء التوفيق كان يتم شفويا من طرف مكتب المصالحة، غير أنه تم إلغاء المادة، ينظر:

Article R516-13 de code de travail dit: Le bureau de conciliation entend les parties en leurs explications et s'efforce de les concilier. Il est dressé procès-verbal, abrogé par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 ***relatif au code du travail (partie réglementaire)****, JORF n°0061 du 12 mars 2008.*

[3] القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ 1966/04/30 **المتعلق بإصدار مجلة الشغل**، الصادرة في الرائد الرسمي أعداد 20 بتاريخ: 3 و06 ماي 1966، والعدد 21 بتاريخ: 10 و13 ماي 1966، والعدد 22 بتاريخ: 17 و20 و24 ماي 1966.

[4] يقصد بدائرة الشغل حسب الفصول 186-189 من قاضي من الدرجة الثانية ومن كاتب وكاتب مساعدين واحد أو أكثر، وكذا مستشاري الأعراف والعمال اللذين يعينون لسنتين لأجل المساهمة في حل النزاعات الشغلية.

❖ **محل المصالحة:** تقريب وجهات نظر الطرفين المتنازعين تمتد إلى كل النواحي الاجتماعية والمهنية والاقتصادية ذات العلاقة بالعمل والشروط العامة للعمل بين العمال والمستخدم بمنطق الحرية والرضائية.

❖ **غاية المصالحة:** الحفاظ على الحقوق المكتسبة واستقرار الأوضاع، وتحقيق السلم الاجتماعي.

(ثانيا) خصائص المصالحة: والتي يمكن تفريعها لخصائص موضوعية وأخرى إجرائية على النحو التالي بيانه.

01/ الخصائص الموضوعية:

أ* الرضائية: إن المصالحة من العقود الرضائية، وهو ما يستتبعه بداية خضوعه لجميع الأوضاع القانونية المتعلقة بالعقد، سواء من حيث أركانه؛ إذ يجب أن تتطابق فيها إرادة رب العمل والعامل على اختيارها كأداة لإنهاء نزاعهما، وهو ما يعني وجوب خُلُو إرادتهما من جميع العيوب، والمتمثلة في الغلط، والتدليس، والإكراه والاستغلال، كما أن يكون لهما الأهلية المتعلقة بالشغل، والتي تستوجب استيفاء العامل لعمر يفوق 16 سنة بحسب المادة... من قانون[1]، ولذلك فإنه لا يشترط فيها أن تُصب ضمن شكل خاص إنما تقع صحيحة، ومستوفية لآثارها بين الطرفين بمجرد الاتفاق وتطابق الإرادتين[2]، ويُستخلص من ذلك أن عقد مصالحة العمالية مادام من عقود الرضائية فانه يثبت بكافة الطرق باعتباره واقعة مادية[3].

[1] وهو نفس المعمول به في تونس بموجب الفصل 53 من مدونة الشغل، **سبق ذكرها**.

[2] الطاهر بريك، عقد الصلح: دراسة مقارنة بين القانون المدني والشريعة الإسلامية، **مذكرة لنيل شهادة الماجستر** في العقود والمسؤولية، جامعة الجزائر، 2002، ص44.

[3] *Article R516-13 de code de travail* .

ب/ الإلزام: إن مرّد الإلزام هنا هو أن كل أحكام قانون العمل آمرة ومتعلقة بالنظام العام[1]، لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، ويقع باطلا بطلانا مطلقا كل ما لا يراعي ذلك، وقد تثور الاشكالية هنا في كيفية التوفيق بين خاصيتي "الرضائية" و "الإلزام" لكون الأولى تجسيد لسلطان الإرادة في التعاقد بينما يشكل الثاني جبرا عليه، ولكن خروجا من هذه المسألة نقول أن الإلزام هو للإجراء فقط، وهو منسجم مع طبيعة قانون العمل، ولكن قبول الصلح من عدمه، وتحديد مضمون الصلح في ذاته، وقيمة التنازلات فإنها تبقى في دائرة الإرادة الحرة للأفراد المحصنة التي لا يمكن المساس بها.

ولكن لابد من الإشارة أنه وإن كان الالزام يشكل الأصل فإن له **استثناءات** منصوص عليها في المادة 19 من القانون 90-04، والتي نعددها ونترك الاستفاضة فيها لحينه، وهي:

- إقامة المدعى عليه خارج التراب الوطني.
- حالة الإقلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل.
- الخلافات الفردية للموظفين والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية.

ج/ المعاوضة: يعتبر عقد المصالحة من عقود المعاوضة لان فيه تنازل طرف للآخر عن جزء من حقوقه التي يدعيها مقابل نزول المتعاقد الآخر عن جزء مما يدعيه كذلك، وبعبارة أخرى أن ينال كل من المتعاقدين مصلحته أو جزء منها بقدر ما يتنازل لخصمه عن مصالحه سوء كان العامل أو رب العمل[2].

---

[1] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 233024، قرار بتاريخ: 2002/03/06، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2003، ص ص 234-237

[2] الطاهر بريك، **المراجع السابق**، ص 45.

د/ المصالحة العمالية عقد ملزم للجانبين:إن عقد المصالحة من العقود الملزمة للطرفين العامل ورب العمل حيث يلتزم كل طرف فيه اتجاه الآخر بالتنازل عما يدعيه، ولا يقوم عقد الصلح بدون التنازل، وبذلك فهو عقد تبادلي وهو ذلك العقد الذي يرتب على عاتق المتعاقد التزامات متقابلة ومرتبطة يبعضها البعض بحيث يكون كل متعاقد في نفس الوقت دائنا ومدينا نحو المتعاقد الآخر عن جزء يقابله، ويسقط في جانب كل من الطرفين المتصالحين الادعاء الذي تم التنازل عنه ويبقي الجزء الذي لم يتنازل عنه ملزما للطرف الآخر[1].

هـ/ المصالحة العمالية من عقود غير قضائية : يعتبر عقد المصالحة من العقود غير القضائية التي تكون خارج القضاء فهناك جهات مخولة للقيام بعقد المصالحة سوء في منازعات العمل الفردية التي تقوم بمصالحة مكاتب مصالحة مفتشية العمل أو على مستوى منازعات الجماعية[2].

02/ الخصائص الإجرائية:

إن استقراء القرارات القضائية الصادرة عن المحكمة العليا، ورغم قلتها يمكن إن تشكل أرضية لبناء الخصائص الإجرائية؛ إذ صدر قرار عنها جاء فيه[3]: **"حيث يتبين من القرار المطعون فيه والحكم المعاد أن الدعوى موضوع النزاع رفعت بموجب محضر الصلح المؤرخ 2012/01/25، وأنه وفقا لأحكام المادة 33 من القانون 90-04 المعدل والمتمم بموجب القانون 91-28 فقد نصت على وجوب تنفيذ الأطراف لإتفاق المصالحة وفقا للشروط والآجال التي ارتضوها، فإن أغفلوا ذلك فيجب ألا تتجاوز المدة (30) يوما، وقد نصت المادة 34 على أنه في حال نكول أحد الأطراف عن ذلك فإن رئيس المحكمة**

[1]. صبري السعدي، **الواضح في شرح القانون المدني**، دار الهدي، عين مليلة، الجزائر، 2012، ص 61.

[2] احمية سليمان، **الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري**، ط: 02، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص362.

[3] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 0997369، قرار بتاريخ: 2015/10/08، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2015، ص ص 258-262.

الفاصلة في المسائل الاجتماعية يأمر بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدد التشريع والتنظيم المعمول به".

وتبعا لهذا الاجتهاد الذي يستقي تأسيسه من النصوص القانونية، فإنه يمكن القول أن الخصائص الإجرائية تنحصر في مسألتين جوهريتين هما:

أ/ المصالحة قيد على مباشرة الدعوى: رغم أن حق الالتجاء للقضاء حق دستوري[1] ومكفول بموجب القواعد العامة، غير أنه قد يضع قيودا لمباشرة الدعوى سواء كانت قيودا أبدية مثلما هو الحال في أعمال السيادة وطلب حل البرلمان أو قيودا مؤقتة، والتي تمثل عقبة قانونية يضعها المشرع أمام الشخص فلا ينفتح القضاء أمامه إلا بعد استيفائه، ومنها المصالحة العمالية[2] التي يترتب عن عدم القيام بها رفض الدعوى[3] لانتفاء المصلحة[4].

---

[1] وهو الذي نجد له أثر في القضاء البحريني أين جاء في اجتهاده: المقرر –أن مؤدى نص المادتين 119 , 120 من القانون رقم 36 لسنة 2012 بإصدار قانون العمل أن المشرع لم يلزم في عقد العمل اللجوء إلى جهاز فض منازعات العمل الفردية قبل رفع دعواه أمام مكتب إدارة الدعوى العمالية فلا يتصور أن يكون لجوء الأطراف وجوبيا إلى ذلك الجهاز لما يتطلبه من موافقة الطرفين معا على تسوية النزاع وديا فلا يسلب أي منهما حقه في رفع الدعوى مباشرة أمام القضاء وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه لا يكون قد خالف القانون، ينظر: محكمة التمييز البحرينية، الطعنين رقمى 164،167 لسنة 2013، جلسة 23 من ديسمبر سنة 2014.

[2] والأمر في التشريع المغربي مختلف؛ إذ أن التصالح يتم أمام قضاة الدرجة الأولى فإن أُغفل ذلك فإنه لا يمكن المطالبة به أمام الدرجة الثانية مما يجعل الصلح يشبه الدفوع الشكلية متى تم تناول الموضوع فإنه لا مجال لإثارتها، ينظر: محكمة النقض المغربية، الملف الاجتماعي عدد: 2015/01/225، الصادر بتاريخ: 2016/01/07، كما لا يمكن إثارته أول مرة أمام محكمة النقض لكونها وجها يختلط فيه الواقع بالقانون، وهو مما يخرج عن نطاق نظر محكمة النقض بصفتها جهة تقويم للأخطاء في القانون لا الواقع، ينظر: محكمة النقض المغربية، الملف الاجتماعي عدد: 2019/02/05/2868، الصادر بتاريخ: 2022/01/12.

[3] ويشترط في الرفض هنا أن يكون مستندا لنص فقد رفض القضاء الفرنسي مثلا الحكم برفض دعوى تخص تحكيم نقيب المحامين معللا مسلكه أنه لا يوجد نص إجرائي يرتب رفض الددعوى، ينظر:

Cour de cassation, civile, Chambre civile 1,cass n:22-10.679, 8 mars 2023 et cass n: 21-19.620, , 8 mars 2023.

[4] عمر زودة، **الإجراءات المدنية والإدارية في ضوء آراء الفقهاء وأحكام القضاء**، دار بلقيس، الجزائر، 2023، ص89–91.

ب/ المصالحة مصدر للغرامة التهديدية: والغرامة التهديدية لها **مجالات** إعمال متنوعة في سياق العمل[1] غير أننا نكتفي بالتركيز على الحالة المرسومة ضمن متن المادة 34 من القانون رقم 90-04، إذ أحاطوها بمجموعة من **الضوابط**[2] لئلا تنحرف عن الغاية المرسومة لها، وأولها أن تتجه إرادة أحد الأطراف إلى عدم تنفيذها بمعنى ألا يكون مرد عدم التنفيذ إلى سبب أجنبي[3]، ومنه فصدور مصالحة يمتنع أحد الأطرف عن الالتزام بها هو مصدر أساسي للاتصال بالقضاء لإجباره على التطبيق على ألا تتعدى مقدار التعويض عن الضرر الفعلي، وهو ما يستوجب إجراء تحقيق حول مقدار الضرر الحقيقي الذي نشأ للحكم بها دون تجاوزه[4] مع وجوب تصفيتها بعد استصدار عدم صلح مع الموضوع.

الفرع الثاني: تفعيل المصالحة

إن تفعيل المصالحة ينطلق من مجموع الغايات التي جاءت تنشد تحقيقها، وهو ما يستوجب من حصرها **(أولا)**، وبيان أنواعها باعتبارها الواقع التطبيقي الملموس لها **(ثانيا)**.

(أولا) غاية المصالحة: تنشد المصالحة كآلية لتسوية المنازعات في سياق العلاقات العمالية تحقيق ما يلي:

---

[1] وهو الذي أسست له القوانين وكرسته القرارات القضائية؛ إذ جاء في قرار للمحكمة العليا: "كما أن المادة 509 ق إ م إ أضافت بأن رئيس القسم الاجتماعي يأمر في هاتين الحالتين بالتنفيذ الفوري تحت غرامة تهديدية، ولم تحصر الحالات في الحالتين المنصوص عليهما في المواد 34 و 35 المتعلقتين بالامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة والامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي، بل نصت على أنه يحكم بها وفقا لما ينص عليه تشريع العمل فجاءت بصيغة العموم لتشمل كل امتناع عن تنفيذ الأحكام النهائية المكتسبة للصيغة التنفيذية"، ينظر المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 071974، قرار بتاريخ: 2013/03/07 مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2013، ص ص230-234.

[2] وقد أشار إليها في مجملها المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 214908، قرار بتاريخ: 2001/03/21، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2002، ص ص 303-306، والمؤيد ب ملف رقم: 474154، قرار بتاريخ: 2009/05/06، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2009، ص ص399-402.

[3] المحكمة العليا، الغرفة المدنية، ملف رقم: 321708، قرار بتاريخ: 2003/12/24، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2003، ص ص 107-110.

[4] المحكمة العليا، الغرفة التجارية والبحرية، ملف رقم: 65555، قرار بتاريخ: 1990/05/06، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 1993، ص ص 88-90.

(01)التنظيم الذاتي للعلاقة العمالية: يمكن القول أن المصالحة تشكل تكريسا للتنظيم الذاتي[1] الذي مافتئ المشرع يؤسس له في علاقات القانون الخاص عموما، وفي نطاق العلاقة العمالية خصوصا سواء من خلال اتفاقيات العمل الجماعية أو الفردية، لكن لا بد من القول أنه وإن كان هذا الأمر مستساغا في نطاق العلاقات الجماعية نظرا للقدرات التقنية التي تسمح لهم بتجسيد هذه العملية المعيارية لاسيما من خلال وجود نقابة يمكن لها ضمان فعالية المصالحة نظرا للثقل الذي تتمتع به على عكس العلاقات الفردية المجردة[2] من ذلك إلى درجة ترى بعض الدراسات الفرنسية أن نسبة نجاح المصالحة في نطاق المنازعات الفردية لم تتعدى نسبة 10% من النسب الإجمالية وأن 90% تم إحالتها للقضاء بعد فشل المصالحة[3]، وهو ما يجعل هذا الآلية مجرد إجراء ميكانيكي يقوم به الأفراد، وغايتهم ألا يقف عائقا في الوصول للقضاء.

(02) الأمن متعدد الوظائف: إن استقراء جوهريا لحقيقة المصالحة يحيلنا للقول أنها تمثل أمنا متعدد الوظائف لقطبي العلاقة العمالية، فمن جهة أولى تشكل مرتكزا **للأمن القانوني**؛ إذ أن هذا الأخير وعلى النحو المعترف به دستوريا في المادة 34-4 من التعديل الدستوري يقوم على ثلاثية الوصول والوضوح والاستقرار، وهي كلها متطلبات يمكن للمصالحة تحقيقها فمن حيث **الوصول** فإنها تشكل قانونا مباشرا للعامل ورب العمل باعتبار العقد شريعة المتعاقدين، أي أنه تشكل وصولا سريعا وفوريا عكس اعتماد مسلك القضائي؛ إذ أن الحصول على الحكم باعتباره نتيجة هذا المسلك لا يكون إلا بعد إجراءات معينة سواء أمام محكمة الابتداء أو النقض باعتبار الأحكام العمالية مما لا يقبل الطعن بالاستئناف، أما **الوضوح** فالمصالحة ليست سوى تجسيد لإرادتهما الحرة والواعية وهو ما يسهل تضمينها ما يشاءان من التزامات وفق صياغة واضحة يرتضيانها.

---

[1] *L'autorégulation*

[2] *Lucas Bento de Carvalho, L'apport du droit du travail à la théorie générale de l'acte juridique, **spécialité de droit**, Université de Bordeaux, 2015, p300-302.*

[3] *Nathalie Chappe et Myriam Doriat-Duban, La résolution des conflits individuels du travail, **Revue d'économie politique**, Vol: 113, N° 04, 2003, pp 549 à 568.*

أما الاستقرار[1] فهي أكثر متطلب تسعى المصالحة لتجسيده، وهو من أهم المبادئ التي يسعى المشرع لحمايتها عموما، وهو الذي سايره فيه القضاء[2]، والذي جعل فكرة استقرار المراكز القانونية للأفراد من أهم غايات النظام القانوني[3]، وما يتضمنه من قواعد، والتي تشكل المصالحة بطبيعة الحال جزء أصيلا لا ينفك عن هذا التوجه

وبالتوازي مع ذلك فهي تشكل منطلقا حيويا **للأمن الاقتصادي**؛ إذ أنها تسمح بتسوية وقائية تحول دون التوجه نحو القضاء تفعيلا للمرونة التي تتسم بها العلاقة العمالية، وهو ما يسمح بتركيز الجهود على تطوير هذه العلاقة بدل الغرق في إجراءات القضاء المعقدة والمكلفة[4]، فهي تحتاج إلى رسوم قضائية، وحقوق التبليغ، والدفاع، ذلك أنه ورغم عدم اشتراط المحامي في المادة العمالية سواء في الدرجة الأولى أو الثانية[5]إلا أن عدم اعتماده قد يضيع حقوق الأطراف، كما أن ثمة تكلفة زمنية للتقاضي، فالمشرع وإن نص على الآجال المعقولة[6] للتقاضي إلا أنه لم يضرب آجالا معلومة لها لا يجب تخطي نطاقها لاسيما في حال تعمد الطرف الآخر إلى إطالة الجلسات من خلال التغيب عنها، مما يتحتم تأجيلها عدة

---

[1] *Sullyvan Delamotte, L'insécurité juridique de la norme conventionnelle en droit du travail: l'exemple du forfait-jours, **spécialité de droit**, Université Bourgogne Franche-Comté, 2023, pp*

[2] المجلس الأعلى، غرفة شؤون الأحوال الشخصية، ملف رقم: 43.301، قرار بتاريخ: 1986/09/22، المجلة القضائية، العدد 02، 1992، ص ص63_65.

[3] المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، ملف رقم: 37578، قرار بتاريخ: 1985/11/23، المجلة القضائية، العدد: 02، 1989، ص 199، وهو نفس توجه القضاء الإداري، انظر: مجلس الدولة ملف رقم، 122328، قرار بتاريخ: 2018/06/28، مجلة مجلس الدولة، العدد: 16، 2018، ص ص193_198، وكذلك مجلس الدولة، القرار رقم 072133، بتاريخ2014/01/09، (م.ي) ضد والي ولاية تيارت، متاح على الموقع:https://www.conseildetat.dz .

[4] *Nathalie Chappe et Myriam Doriat-Duban, op. cit, p 555 et Lucas Bento de Carvalho, op. cit, p 132-134.*

[5] تنص المادة 10 من ق إ م إ على أن: "تمثيل الخصوم بمحامي وجوبي أمام جهات الاستئناف والنقض، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"، والاستثناء منصوص عليه بموجب المادة 538 ق إ م إ، واستثنت من ذلك المنازعات في مواد شؤون الأسرة والعمال، وكذلك إعفاء الدولة والولاية والبلدية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، انظر: القانون رقم 08-09 المؤرخ 25 فيفري 2008، ***والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية***، ج.ر عدد 21، صادر 23 أفريل 2008، المعدل والمتمم ب القانون رقم 22_13 المؤرخ 12 يوليو 2022، ج ر 48، الصادر: 17 يوليو 2022.

[6] تنص المادة 04/03 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على: تفصل الجهات القضائية في الدعاوى المعروضة أمامها في آجال معقولة".

مرات، كما لها تكلفة مادية تتعلق بالحكم ذاته؛ إذ لا يمكن توقع النتيجة القضائية فقد تكون لصالح العامل متمثلة في الحكم بتعويض يجبر ضرره، وقد يكون المبلغ كبيرا وكافيا لتسوية ودية كان يمكن لرب العمل استغلالها، كما قد يكون مصير الحكم رفض ادعاءات العامل مما يلحق به أضرارا متنوعة فمن جهة أولى قد يفقد عمله، كما يكون ملزما بدفع مصاريف قضائية تفوق قدراته، وهو ما كان يمكن تلافيه بالمصالحة.

وانسجاما مع هذا الطرح فهي تشكل أرضية **للأمن الاجتماعي** ذلك أن العلاقة العمالية لا تتعلق فقط بطرفيها بل هي ممتدة ضمنا إلى ما وراء هؤلاء الأطراف، فالعامل له أسرة يعيلها، كما أن رب العمل له مشروع ينشد تطويره، والتركيز على تحسين الأوضاع فيه، وتطوير العلاقة العمالية بما يحقق مصلحة الجميع مما يجعل المصالحة فرصة للحفاظ على الحقوق المكتسبة في هذا الصدد، وفرصة لتجديد الالتزامات المتبادلة طوعا، وهو ما يؤكد أهميتها في هذا السياق.

(ثانيا) أنواع المصالحة: إن المتأمل للمصالحة سيجد أنها بحسب مصدرها تنقسم إلى قسمين فهي إما أن تكون **قانونية** لكون أنها ملزمة بنص القانون لا يجوز إهمالها في سلسلة الإجراءات ما قبل القضائية، كما يمكن أن تكون **اتفاقية** إذا كانت مؤسسة وفقا لإرادة الأطراف، وهو الذي سنراه عند حديثنا عن الصلح، كما يمكن أن تكون ذات طابع **قضائي** مثل بعض الحالات، ودرءا للتكرار فإننا سنترك إفاضة الشرح للعنصر التالي.

المطلب الثاني: تمييز المصالحة العمالية عن الأنظمة المشابهة

إن المصالحة كأحد الأدوات المتبناة في سياق قانون العمل يجعلها في موقع تفاعلي مع غيرها من الأفكار التي قد تتعامد وتتطابق معها مثل الصلح في مختلف القوانين الموضوعية المختلفة **(الفرع الأول)** وقد تكون طرقا أخرى لحل النزاع تستلهم بنيانها من المسالك الودية، وهو ما يستلزم حصرها وبيان معايير التفرقة بينها ليكتمل البنيان المفاهيمي للمصالحة **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: تمييز المصالحة العمالية عن الصلح في القوانين الموضوعية

إن المصالحة ليست حكرا في نطاقها الشخصي على الإطار العمالي بل تتعداه لتشمل مختلف الروابط القانونية، وهو ما يستوجب محاولة تصفيفها لتحدي الأطر التفاعلية بينها، وهو ما يستلزم التطرق بداية للصلح في سياق القواعد العامة للقانون المدني باعتباره الشريعة المُنظمة للعقود **(أولا)**، ثم التطرق لمختلف تطبيقاته في سياق القوانين المختلفة كالأسرة

والعقاري والجمارك **(ثانيا)** وهو ما يسمح باستكشاف مختلف المعايير المميزة للمصالحة العمالية غن غيرها من المصالحات **(ثالثا)**

(أولا) الصلح[1] في القواعد العامة:

عالج المشرع الجزائري الصلح ضمن شقين، **فالأول: موضوعي** تضمنته المواد: 459-466 من القانون المدني الجزائري[2] ضمن الباب السابع المتعلق بالعقود المتعلقة بالملكية[3]، وقد حدد المشرع أهم الضوابط التي تمسكه بداية من تعريفه بأنه: "عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان نزاعا محتملا، وذلك بأن يتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حقه" كما حدد الأهلية[4] التي يخضع لها، وهي أهلية التصرف المندرج بيانها ضمن المواد: 40 ق م، والتي تشترط لذلك بلوغ 19 سنة مع التمتع بالقوة العقلية، وعدم الحجر، وبالتالي عدم لأحد التغيرات الماسة بأهليتها نقصانا[5] (من خلال الكينونة في عمر وسط بين التمييز أي 13 سنة والرشد أو سفيها أو ذا غفلة) أو انعداما[6] (فاقد التمييز أو المجنون أو المعتوه)، والعلة في ذلك أن الصلح يرد على الذمة المالية نقصانا، وهو الواضح من التعريف، وهو ما يحتاج إلى أهلية كاملة.

---

[1] حتى في اللغة لا يختلف تعريف الصلح عن معناه الاصطلاحي؛ إذ يُعرف بأنه عقد يرفع النزاع بالتراضي، ينظر: محمد رواس قلعدجي، "**معجم لغة الفقهاء (عربي-انكليزي- إفرنسي)**"، ط: 01، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1996، ص 248، وفي نفس المعنى: عبد الرؤوف بن المناوي، **المرجع السابق**، ص 218.

[2] الأمر 75-58 المؤرخ 28 سبتمبر 1975، ***المتضمن القانون المدني***، ج ر عدد 78، الصادر 30 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم.

[3] وهي بحسب التنظيم التشريعي: عقد البيع (351-412)، عقد المقايضة (413-415)، عقد الشركة (416-449)، عقد القرض الاستهلاكي (450-458) من القانون المدني.

[4] وللتوسع في هذه الفكرة ينظر :عبد الرزاق أحمد السنهوري، **الوسيط في شرح القانون المدني الجديد**، ج: 05، ط: 03، نهضة مصر، 2011، ص 531-549.

[5] ينظر المادة 43 ق م.

[6] ينظر المادة 42 ق م.

كما حدد المشرع **نطاق الصلح** بأن لا يكون في المسائل المتعلقة بالحالة الشخصية أو النظام العام؛ إذ أنها من مقومات الشخصية المحمية بموجب المواد 45، 46 مدني الناصتين تباعا على عدم التنازل عن الأهلية ولا لتغيير أحكامها، كما استبعدت إمكانية التنازل على الحرية الشخصية، وهو أمر منطقي جدا لكون المسألتين من معالم السيادة التي يجب عدم المساس.

وأما النظام **القانوني للصلح** فيتفرع عنه مسألتين تتعلق الأولى بآثار الصلح فتتجلى أساسا في الطابع الانهائي للنزاعات التي يتناولها بصفة نهائية، أما الثانية فتتعلق ببطلانه فالأصل انصراف أثر ذلك للعقد برمته إلا أن تم الوقوف سوء من عبارات العقد ذاته أو من قرائن الأحوال أن المتعاقدين قد اتفقوا على جعل أجزاء مستقلة عن بعضها البعض مما يجعل بطلان شق منها لا يسوغ تجاوز ذلك لباقي الأجزاء.

وأما **<u>الثاني: فإجرائي</u>** تضمنته المواد 990-993 ق إ م إ، والتي جعلت الصلح ممكنا في جميع مراحل الخصومة[1]، على أن تمنح السلطة التقديرية للقاضي لتحديد المكان والوقت الذين يراهما مناسبين لإنجاح هذا المسعى، الذي يقيد ضمن محضر يوقع عليه كل من القاضي والخصوم وأمين الضبط ليصبح سندا تنفيذيا بمجرد إيداعه بأمانة الضبط، وقد بينت المحكمة العليا أن "**دور القاضي ينحصر في مراقبة سلامة وصحة هذا العقد فقط دون أن يتدخل فيه، وبالتالي لا يجوز رفع استئناف مباشر ضد الحكم بل لابد من دعوى مبتدأة**"[2].

وبشكل عام فإن عقد مقارنة بين مختلف التطبيقات سيجد أنها تتفق فيما يلي:

[1] سائح سنقوقة، **شرح قانون الإجراءات المدنية والادارية**، دار الهدي عين مليلة، الجزائر ص179.181

[2] المحكمة العليا، غرفة الأحوال الشخصية، ملف رقم: 103637، قرار بتاريخ: 1994/04/19، مجلة المحكمة العليا، العدد: خاص، 2001، ص ص 94-97.

(أ) الطابع الرضائي: إن الصلح بشكل عام هو عقد رضائي يخضع للقواعد العامة، وحتى إن كان في بعض الحالات إلزاميا فإن مرد الإلزام هو الإجراء تبعا للغايات التي قد بيناها أما مضمون الصلح ذاته فهو تابع لمحض سلطان الإفراد فلا يجوزهم على الصلح عنوة بل هي فرصة لمحاولة إيجاد حلول بعيد عن القضاء، وهو الذي نجده في جميع تطبيقات الصلح.

(ب) الالتزام بالمصالحة كإطار لحل النزاع: إن القاضي المرفوع إليه النزاع بعد الصلح عليه ألا ينظر في أصول النزاع بل عليه أن يتقيد بما هو وارد في عقد الصلح، وهو الذي تبنته المحكمة العليا بنصها على: "**أن قضاة الموضوع قد التزموا بتطبيق سليم القانون لما قضوا بطرد الطاعن من المحل التجاري استنادا على وثيقة الصلح المبرمة بينه وبين أطراف النزاع، والتي تضمنت موافقته على إخلاء المحل التجاري دون إبداء أي تحفظ بشأن صفته**"[1]، وهو نفس الأمر في المصالحة العمالية[2]؛ إذ لا يمكن طرق باب العدالة للمنازعة في الحقوق نفسها إنما للحصول على حماية قضائية لضمان التنفيذ فقط سواء كان عينيا أو بالتعويض في حال رفض الالتزام بذلك.

(ج) إمكانية الاتفاق على الزمن: فالمستقرئ لقواعد المصالحة يجد عادة أنها مرتبطة بمدد زمنية قصيرة، وذلك رغبة في إنهاء النزاع بأقصى سرعة.

---

[1] المحكمة العليا، الغرفة العقارية، ملف رقم: 61.710، قرار بتاريخ: 1990/07/15، مجلة المحكمة العليا، العدد: 03، 1992، ص ص90-92.

[2] وفي ذلك يقضي قرار مغربي : "توقيع الأجير على عقد التصالح، ومصادقته على هذا التوقيع وتذييله بعبارة قرئ وصودق عليه، وسلمه بعد ذلك التعويض المحدد بعد موافقة إرادية منه على إنهاء عقد العمل بشكل حبي وتصالحي مع مشغلته واستجابة للعرض الذي قدمته هذه الأخيرة يجعل حدا لأي مطالبة قضائية ناتجة عن عقد العمل" ينظر: محكمة النقض المغربية، الملف الاجتماعي عدد: 2002/01/05/30، الصادر بتاريخ: 2002/10/01.

(ثانيا) تطبيقات الصلح: إن للصلح عدة تطبيقات نركز على شقها المدني فقط، وذلك محاولة النفاذ لأهم الاختلافات المميزة لها عن المصالحة العمالية، وهو الذي نبسط فيه النظر على النحو التالي:

(01) الصلح في القانون الأسرة:

يمثل الصلح أحد أهم الإجراءات في دعاوى فك الرابطة الزوجية وفقا لنص المادة 49 من قانون الأسرة[1]، والتي تنص: "لا يثبت الطلاق إلا بحكم بعد عدة محاولات صلح يجريها القاضي دون أن تتجاوز مدته ثلاثة (03) أشهر ابتداء من تاريخ رفع الدعوى"، ونصت في الفقرة الثانية وجوب تحرير محضر من طرف القاضي يتضمن مساعي ونتائج محاولات الصلح يوقعه مع كاتب الضبط والطرفين، وتبعا، وهو الذي كان محل تطبيق قضائي[2].

وتبعا لذلك يمكن القول أن ثمة فروقا جوهرية بين الصلح في قانون الأسرة وبين قانون العمل، وهي:

(أ) معيار الجهة القائمة: إنه لا مجال للحديث عن الصلح في الأحوال الشخصية إلا إذا تم أمام القضاء[3]، أما الصلح العرفي الذي يستند للأعراف والعادات المستلهمة من الشريعة الإسلامية فلا مجال للقول بأنه كاف ويحل محل الصلح القضائي، الذي يجب أن يقوم بهذا الإجراء، أما في القضايا العمالية فقد بينا أنه يتم أمام مكاتب المصالحة.

---

[1] القانون رقم 84-11 المؤرخ 09 جوان 1984، **المتضمن قانون الأسرة**، ج ر عدد24: ، صادر 12 جوان 1984، المعدل والمتمم بالأمر 05-02 المؤرخ 27 فيفري 2005، ج ر عدد 15، الصادر في: 27 فيفري 2005.

[2] وتذهب محكمة النقض الفرنسية أنه لا يمكن القول أن القاضي استشف عدم فعالية الصلح لتبرير عدم تطبيقه معتبرة ذلك تجاوزا للسلطة ينتج عنه نقض الحكم، ينظر:

Cour de cassation, civile, Chambre civile 1,cass n:14-28.296, 16 décembre 2015.

[3] المحكمة العليا، غرفة الأحوال الشخصية، ملف رقم: 372130، قرار بتاريخ: 2006/11/15، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2007، ص ص463-468.

(ب) معيار الحضور: إن المتتبع لقرارات المحكمة العليا سيجد أن ثمة تواترا واستقرار في مسألة وجوب حضور الشخص الذي يباشر دعوى فك الرابطة الزوجية[1]، والعلة في ذلك أن الطلاق مسألة حساسة وهو ما يستدعي حضور الأطراف على خلاف المنازعات العمالية فهي واردة على حقوق مالية يمكن اللجوء للإنابة فيها.

(ج) التكييف: إن تغيب استيفاء القيد في المنازعة العمالية يترتب عنه عدم قبول الدعوى لانتفاء المصلحة ذلك أنه لا يزال أمام العامل أو المستخدم طريقة لإشباع حاجاته للحماية أمام مكاتب المصالحة، أما غياب الصلح في قضايا الأسرة فهو يمس بصحة العمل الإجرائي[2]، فالصلح وموقف الأطراف لابد أن يذكر وجوبا ضمن مقتضيات الحكم الصادر في هذه الدعوى، وإغفاله قد يفتح بابا للطعن باعتباره من الإجراءات الجوهرية في دعاوى فك الرابطة الزوجية.

(02) الصلح في القانون العقاري:

لم يشذ القانون العقاري عن تبني الصلح كإجراء وقائي لتفادي المنازعات العقارية فنجد أنه تبناه في عملية المسح المُباشرة في الجزائر تطبيقا للأمر[3] 75-74، وذلك بموجب المادة 16 من المرسوم 76-63، والتي أتاحت للمحافظ العقاري سلطة مصالحة الأطراف في أي منازعة تنشأ بمناسبة عمليات الصلح، على أن يحرر محضر بالصلح في عدم نجاح مسعاه

---

[1] وقد صدر في ذلك مجموعة من القرارات منها: المحكمة العليا، غرفة الأحوال الشخصية، ملف رقم: 474956، قرار بتاريخ: 2009/01/14، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2009، ص ص271-274، و ملف رقم: 417622، قرار بتاريخ: 2008/01/16، مجلة المحكمة العليا، العدد: 1، 2009، ص ص302-305، و ملف رقم: 751790، قرار بتاريخ: 2012/06/14، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2014، ص ص251-255، و ملف رقم: 1477236، قرار بتاريخ: 2021/07/07، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2021، ص ص84-87.

[2] عمر زودة، المرجع السابق، ص 54، 91.

[3] الأمر رقم 75-74 المؤرخ 1975/11/12، ***المتضمن إعداد مسح الأراضي العام وتأسيس السجل العقاري***، ج ر عدد: 92، الصادر في: 1975/11/18.

فإن كلل بالفشل، وكانت عديمة الجدوى فليس للأطراف سوى نشر نزاعهم أمام المحكمة المختصة إقليميا[1]، وبذلك فهو لم يرتب لهذه الوثيقة أي قيمة من شأنها التأثير على الدعوى.

قانون التحقيق العقاري[2] قبل اللجوء للقضاء، ونظم أحكامه، فتنص المادة 12 منه على وجوب تحديد المحقق العقاري جلسة للصلح، وبين مآلاتها، وهي إما التوصل لمحضر صلح يكون محل اعتبار في إكمال العملية أو محضر عدم صلح، والذي يكون منطلقا للتوجه للقضاء داخل أجل شهرين تحت طائلة الرفض في حال تجاوز هذه المدة، مع وجوب خضوعها للشهر، ولكن المادة لم تشر لعلاقة الأطراف بهذا المحضر فلم تشر لوجوب تسليمه للأطراف، وهو الذي استدركه في المادة 08 من المرسوم التنفيذي[3]، والتي استلزمت على الموثق العقاري تسليم هذا المحضر للأطراف.

ولكن لا بد من القول أن المشرع لم يقم أي علاقة بين هذا المحضر وبين القضاء سوى احتساب الأجل، وبالتالي فهو ليس من المسائل الشكلية فانعدام الصلح ليس مُسوِغا للقول بالبطلان الشكلي، فغيابه لا يشكل أي تهديد للدعوى، وهو الذي حددته المحكمة العليا بوضوح؛ إذ جاء في قرار لها:: "**لا يمكن القضاء بعدم قبول دعوى إلغاء الترقيم المؤقت شكلا بسبب عدم تقديم المدعي لمحضر عدم المصالحة متى ثبت تقديم المدعي لاعتراضه على الترقيم المؤقت أمام المحافظ العقاري وعدم فصله فيه كونه يحل محل إجراء الوساطة**"[4]، وهو توجه منطقي ومتناغم مع المقتضيات الإجرائية، فالبطلان لا يتحدد إلا

---

[1] المرسوم رقم 76-63 المؤرخ 1976/03/25، ***المتعلق بتأسيس السجل العقاري***، ج ر عدد: 30، الصادر في: 1976/04/13.

[2] القانون رقم 07-02 المؤرخ 2007/02/27، ***المتضمن تأسيس إجراء لمعاينة حق الملكية العقارية وتسليم سندات الملكية عن طرق تحقيق عقاري***، ج ر عدد: 15، الصادر في: 2007/02/28.

[3] المرسوم التنفيذي رقم 08-147، المؤرخ 2008/05/19 ***المتعلق بعمليات التحقيق العقاري وتسليم سندات الملكية***، ج ر عدد: 26، الصادر في: 2008/05/25.

[4] 02/2006 ص 413.

بنص، وفي حدود ضيقة لأجل تفعيل النص الموضوعي، وبعيدا عن الغرق في الشكليات التي من شأنها إضاعة الحقوق[1].

وعلى ضوء ذلك كله تتضح لنا معايير التمييز بين المصالحة العمالية والعقارية، والتي يمكن تصنيفها على النحو التالي:

(أ)محل الصلح: فبينما الصلح في العقار نجده عادة ما يكتسب الصبغة العينية لوروده على العقار ذاته، أو على ما قد يتفرع عنه من حقوق والتزامات متنوعة (حق الانتفاع، الاستغلال، الانتفاع، المرور..)، في حين نجد أن محل المصالحة العمالية هي ذات طبيعة شخصية.

(ب) اشتراط الرسمية: وهو نتيجة منطقية ذلك أن المواد 324، 793 مدني، وكذلك المادتين 15 و 16 من الأمر 75-74 فإنهم لا يقيمون للعقود الارادية الواردة على عقار أي وزن ما لم يكن مشهرا، وهو الذي سايره وجسدته قرارات القضاء من خلال اشتراط الرسمية في الصلح المنصب على عقار، وأن الاتكال على عقد عرفي لإثباته منعدم الأساس القانوني[2]، وهو الذي نجد له أثرا في قرار آخر جاء فيه: "يعد محضر الصلح المتضمن

[1] "إن التشريعات الموضوعية هي موطن العدل بمضمونه وفحواه فإن سبيل تحقيقه يكون من خلال التشريعات الإجرائية؛ إذ إنها الأداة والطريق للوصول إليه، ذلك أن الرسالة الأولى والأخيرة للتشريعات الإجرائية أن تكون أداة طيعة لعدل سهل المنال مأمون الطريق لا يغرق في الشكليات، وإذ كان قانون المرافعات هو حجر الأساس في بناء القوانين الإجرائية، وتمتاز نصوصه بالدقة والشمول والمرونة، لذلك فقد حرص المشرع فيه على الأخذ بالمعايير التي تتيح للقاضي تغليب موجبات صحة الإجراءات على غيرها من المعايير"، محكمة النقض المصرية، الطعن 5436 لسنة 86 قضائية جلسة 30 / 5 / 2022.

[2] المحكمة العليا، الغرفة العقارية، ملف رقم: 274325، قرار بتاريخ: 2004/07/21، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2004، ص ص287-291.

اتفاق الأطراف على نقل الملكية سندا تنفيذيا بعد إمهاره بالصيغة التنفيذية غير أنه لا يرتب الأثر العيني إلا بعد شهره بالمحافظة العقارية"[1]

الفرع الثاني: تمييز المصالحة عن الطرق البديلة في الطرق الإجرائية

إن للمصالحة تفاعلات أخرى مع الآليات البديلة لحل المنازعات، والتي نظمها المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والمتمثلة في الوساطة **(أولا)** والتحكيم **(ثانيا)**.

(أولا) الوساطة: عالج المشرع الجزائري هذه الآلية ضمن مقتضيات المواد 994-1005 ق إ م إ، ولذلك سنتعرض لمفهومها ثم نحاول رص معايير تسمح بفهم العلاقة التفاعلية بينها، وبين المصالحة.

(01)مفهوم الوساطة:

لم يعرف المشرع الجزائري الوساطة، وهو ما سيجعلنا نتلمس ذلك عند الفقهاء أين تعرف بأنها: "نظام بديل غير إجباري لأطراف النزاع، يصدر عن الإرادة الخالصة للمتنازعين، ويتمثل هدفها الرئيسي في التسوية الودية للنزاع بإرساء الحوار بين الطرفين بمساعدة طرف ثالث محايد يدعي الوسيط"[2]، كما نجد من يرى بأنها: "تمثل أحد أساليب فض المنازعات تقوم على توفير ملتقى للأطراف المتنازعة للاجتماع والحوار وتقريب وجهات النظر بمساعدة شخص محايد، وذلك بغية التوسط لحل النزاع"[3].

---

[1] المحكمة العليا، الغرفة العقارية، ملف رقم: 1211122، قرار بتاريخ: 2019/09/12، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2019، ص ص72-76.

[2] سميرة عماروش، الوساطة في المواد المدنية في التشريع الجزائري بين النّص القانوني والواقع المجتمعي، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد: 54، العدد: 02، 2017، ص 164.

[3] المرجع نفسه، ص 164.

وتأسيسا على مجمل هذه التعاريف فإن الوساطة إجراء يسعى لحل المنازعة وديا عبر شخص ثالث هو الوسيط، مما يعني الدور المحوري الذي يلعبه هذا الأخير ضمن معادلة إيجاد الحل الودي، وهو الذي جعل المشرع يتصدى له بالتنظيم[1] من خلال تحديد قائمة الشروط الواجب توافرها في هذا الشخص، بحيث حددت الشروط في المادة 998 ق إ م إ فالشخص الطبيعي المكلف بها لا بد أن يكون من الأشخاص المعترف لهم بحسن السلوك، ويجب أن تتوفر فيه الشروط التالية:

- ألا يكون قد تعرض إلى عقوبة عن جريمة مخلة بالشرف، وألا يكون ممنوعا من حقوقه المدنية.
- أن يكون مؤهلا للنظر في المنازعة المعروضة عليه.
- أن يكون محايدا ومستقلا في ممارسة الوساطة.

وهي التي تعززت بشروط أخرى ضمن المرسوم التنفيذي الخاص بتعيين الوسيط القضائي؛ إذ يجب[2]:

- ألا يكون قد حكم عليه بسبب جناية أو جنحة باستثناء ما كان منها غير عمدي.
- ألا يكون حكم عليه كمسير من أجل جنحة الإفلاس، ولم يرد اعتباره.
- ألا يكون ضابطا عموميا قد وقع عزله أو محاميا شطب اسمه أو موظفا عموميا عزل بمقتضى إجراء تأديبي نهائي.

على أن يتم تسجيلهم في القائمة الخاصة بالوسطاء القضائيين، التي تراجع وجوبا في أجل شهرين على الأكثر من تاريخ افتتاح السنة القضائية[3] على أن يمارس مهامه ضمن

---

[1] المرسوم التنفيذي رقم 09-100 المؤرخ 2009/03/10، ***المحدد لكيفيات تعيين الوسيط القضائي***، ج ر عدد: 16، الصادر: 2009/03/15.

[2] المادة 02 من المرسوم التنفيذي 09-100، **سبق ذكره**.

اختصاص هذا المجلس، ويمكن أن يتم اختياره استثنائيا لممارسة مهامه خارج اختصاص المجلس المعين به.

(02)معايير التمييز بين الوساطة والمصالحة: إن الواقف عند قواعد المصالحة والوساطة سيتوصل ل معايير واضحة من شأنها رسم حدود العلاقة بينهما، وذلك على النحو التالي:

(أ) معايير التوافق:

أ/01/ معيار الزمن: مما تنطبق فيه أحكام الآليتين محل المقارنة أن لكل منهما أجلا مضروبا وجب أن تتم ضمنه، فالمصالحة محددة مددها ضمن المواد 27-30 من القانون 90-04، والتي لا تتعدى شهرا، وأما الوساطة فمحددة هي الأخرى بأجل ثلاثة (03) أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة فقط، بشرط موافقة الأطراف[1].

أ/02/ نطاق الإجراء: ومما يتوافق فيه المصالحة والوساطة أن كلاهما يمكن أن يشمل جزء فقط من النزاع أو كله، وهو المنصوص عليه تواليا في المواد 31 من القانون 90-04، و 995 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

(ب) معايير الاختلاف:

ب/01/ الزمن: إن الوساطة إجراء موضوعي[2] أمام قاضي الموضوع **بمعنى** أنها تعرض بعد اتصال المتنازعين بالقضاء على خلاف المصالحة العمالية التي تكون قبل اللجوء للقضاء.

---

[3] المادة 15 من المرسوم التنفيذي 09-100، **سبق ذكره.**

[1] ينظر المادة 996 ق إ م إ.

[2] فلا يتصور وجود وساطة أمام القاضي الاستعجالي، المحكمة العليا، الغرفة المدنية، ملف رقم: 700395، قرار بتاريخ: 2011/05/19، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2013، ص ص 130-133.

ب/02/ الطبيعة: فالمصالحة تكتسي صبغة مزدوجة فهي قانونية إجراء واتفاقية ضمنا، أما الوساطة فيغلب عليها السمة القضائية لكونها تحتاج مصادقة من طرف القضاء.

ب/03/ معيار المحل: إن الملاحظ الجوهرية أن المشرع قد حظر بموجب المادة 994 ق إ م إ على القاضي عرض إجراء الوساطة في قضايا شؤون الأسرة والقضايا العمالية، ولعل ما يبرر هذا المسلك هو أن كلاهما محل صلح، وأن ذلك لم ينجح مما يستدعي إسناد اختصاص حل النزاع للقضاء مباشرة.

ب/04/ معيار التكييف: فالقيمة القانونية لعدم عرض الوساطة لا يستتبعه بطلان الإجراءات[1]، على خلاف المصالحة العمالية التي تعتبر قيدا على الدعوى.

(ثانيا) التحكيم: عالج المشرع الجزائري آلية التحكيم ضمن المواد 1006-1065 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ولذلك فإنه يستحيل فهم العلاقة الكامنة بين الصلح في نطاق قانون العمل وبين التحكيم إلا بعرض الأفكار الأساسية في التحكيم **(01)** ثم محاولة إيجاد معايير التلاقي والاختلاف بينهما **(02)**.

(01)مفهوم التحكيم:

يمثل التحكيم آلية غير قضائية تستهدف إيجاد الحلول الودية للمنازعات عموما، ولذلك نجد من يعرفه بأنه:" الاتفاق على طرح النزاع على شخص معين أو أشخاص معينين ليفصلوا فيه دون المحكمة المختصة به"[2]، ومما يستشف من هذا المفهوم أن التحكيم آلية لإخراج النزاع من الجهة القضائية إلى جهة يرتضيها الأطراف لحله، في حين يعرفه اتجاه آخر من الفقه بأنه:" نظام قضائي خاص يختار فيه الأطراف قضائهم ويعهدون إليه

[1] المحكمة العليا، الغرفة المدنية، ملف رقم: 1147501، قرار بتاريخ: 13-12-2018، متاح على الرابط: https://www.coursupreme.dz ، تم الإطلاع بتاريخ: 2024/12/03.

[2]- أحمد أبو لوفا، **التحكيم الاختياري والإجباري**، طبعة 5، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1988، ص 15.

بمقتضى اتفاق مكتوب بمهمة تسوية المنازعات التي قد تنشأ أو نشأت بالفعل بخصوص علاقاتهم التعاقدية أو غير التعاقدية، والتي يجوز حسمها بطريق التحكيم وفقا لمقتضيات القانون والعدالة وإصدار قرار قضائي ملزم لهم"[1]، وهو الذي يعني رسم مسار متكامل للتحكيم يبرر وسمه بالنظام القضائي الخاص؛ إذ يقوم على أطراف متنازعين، وجهة للحكم، يبتدء بالاتجاه لها، وينتهي بإصدار حكم تحكيمي واجب التنفيذ، كما هناك من عرفه بأنه:" نظام تعاقدي يلجأ إليه المتنازعان لحل الخلاف الناشئ بينهما بواسطة شخص أو أكثر من غير القضاة"[2]، وهو التعريف الذي يعطي صبغة رضائية محضة للقضاء.

(02)معايير التمييز بين التحكيم والمصالحة: إن المستقرئ لقواعد المصالحة والتحكيم، يمكن له أن يجد معايير للتوافق وأخرى للاختلاف، وهو المنظور في هذا المقام.

أ* معايير التوافق: وهي:

أ/01/ معيار الزمن: إن من أهم المميزات التي يصطبغ بها التحكيم أنّ المحكم تضرب له آجال معلومة وجب أن يصدر الحكم التحكيمي ضمنها، وهو الذي تبنته المادة 1018 ق إ م إ إذ تنص صراحة على أن الأجل الأساسي للتحكيم هو أربعة (04) أشهر يبتدئ من تاريخ تعيين المحكمين أو من تاريخ إخطار محكمة التحكيم، وجعلت منه مدة قابلة للتجديد استنادا لموافقة الأطراف، وفي حال رفضهم استنادا لنظام التحكيم، وفي حال أغفل هذا الأخير فمن رئيس المحكمة المختصة، وجعلت هذا الأجل مانعا من عزل المحكم إلا بعد استيفاء موافقة جميع الأطراف، وفي حال عدم الانتهاء من التحكيم خلال هذا الأجل

[1]– أحمد عبد الكريم سلامة، **التحكيم في المعاملات المالية الداخلية والدولية**، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 19.

[2]– صلاح الدين ناهي، **الوجيز في مبادئ التنظيم القضائي و التقاضي و المرافعات**، الطبعة الأولى، دار المهد للنشر والتوزيع، الأردن، 1983، ص193.

فإنه يعتبرا منتهيا[1]، وهو ما له سند من حجة في اجتهاد المحكمة العليا ففي قرار لها ترى أنه: "تنتهي الخصومة التحكيمية بانتهاء مدة أربعة أشهر إذا لم تشترط مدة معينة للتحكيم"[2].

وهو الذي نجد له شيئا مماثلا في المصالحة، إذ أن استقراء المواد 27-30 من القانون 90-04 سيجد أنه جعل من الزمن عنصرا حاسما في مسألة الصلح أمام مكاتب المصالحة؛ إذ أن تخلف المدعى عليه عن تلبية استدعاء مكتب المصالحة يرتب تجديد الاستدعاء مرة واحدة فقط، وفي حال غيابه أو غياب ممثله يستدعي مباشرة تقرير عدم المصالحة مع تسليم نسخة منه للمدعي للتصرف بما يراه مناسبا.

أ/02/ نطاق الإجراء: إن المتأمل لكل الإجراءين سيجد أنه يمكن أن يشمل كل النزاع كما يمكن أن يشمل جزء منه فقط، وهو فحوى المادة 1035 ق إ م إ التي تنص: "يكون حكم التحكيم **النهائي** أو الجزئي...قابلا للتنفيذ بأمر من رئيس المحكمة.."، وهو ما تضمنته المادة 31 من القانون 90-04 التي تنص على: "في حالة اتفاق الأطراف على **كل** أو **جزء** من الخلاف يعد المكتب محضرا بالمصالحة على ذلك".

أ/03/ معيار حجية الشيء المقضي فيه: تعتبر حجية الأحكام من الأفكار الرامية إلى استقرار الأوضاع ووضع حد للمنازعة القضائية بشرط تحقق شروطها، وهي وحدة الأطراف والمحل والسبب[3]، ومنه متى تحققت هذه الأخيرة صارت حجة فيما فصلت فيه من حقوق، محصنة من أي دليل من شأنه أن يدحض هذه القرينة[4]، وهو الذي نجده في كل من

---

[1] يُنظر المادة 02/1024 ق إ م إ.

[2] المحكمة العليا، الغرفة التجارية والبحرية، ملف رقم: 1340362، قرار بتاريخ: 2020/01/16، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2020، ص ص 93-97.

[3] ينظر في ذلك: المحكمة العليا، الغرفة المدنية، ملف رقم: 54168، قرار بتاريخ: 1989/11/15، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 1990، ص ص35-37، ملف رقم: 46468، قرار بتاريخ: 1988/11/09، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 1990، ص ص11-14.

[4] المحكمة العليا، غرفة الأحوال الشخصية، ملف رقم: 35351، قرار بتاريخ: 1984/12/13، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 1990، ص ص95-98.

التحكيم والمصالحة، فبالنسبة للأول فإنه لا يجوز نظرها أما الجهة الابتدائية ولا الطعن فيها بالمعارضة، بل يبقى فقط للأطراف الاستئناف خلال أجل شهر واحد فقط، أو الطعن بالنقض فيما صدر في الاستئناف، وهو المنصوص عليه صراح في المواد 1032-1034 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

أما المصالحة فنجد أن لها حالتين فإما ينتج عنها محضر المصالحة، والذي يُخرج النزاع العمالي من نظر القضاء الاجتماعي؛ إذ ليس أمام هذا الأخير سوى توفير القوة التنفيذية للمحضر من خلال الحكم بالغرامة التهديدية فإن قدّر أنها لن تكفي لردع الطرف المتعنت جاز له الحكم بالتعويض للطرف المتضرر دون أن يكون لها اختصاص تعديل مضمون اتفاق الأطراف، كما أن هذا المحضر ينشئ حالة من سبق النظر أمام مكاتب المصالحة، فالمحكمة العليا ترى أنه "لا يمكن استصدار محضر ثان بعدم الصلح بخصوص نفس النزاع، حتى لو تضمن المحضر الثاني مسائل أو طلبات جديدة"[1]، كما لا يمكن الاعتماد على محضر الصلح للاتصال بالقضاء ذلك أنه لا يمكن له أن يعوض محضر عدم المصالحة[2] كقيد جوهري وجب استيفائه قبل التوجه للقضاء بل قد جعلت المحكمة من محضر الصلح سببا لسقوط حق العامل في رفع الدعوى من الناحية القانونية، وسقوط الحماية القضائية المكفولة له، وجعلت ذلك من النظام العام يثيره القاضي تلقائيا ويستتبعه عدم قبول الدعوى[3].

ب* معايير الاختلاف: والتي يمكن حصرها على النحو التالي:

---

[1] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 0767714، قرار بتاريخ: 2013/12/05، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2014، ص ص275-278.

[2] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 305198، قرار بتاريخ: 2005/06/08، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2005، ص ص245-250.

[3] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 1298826، قرار بتاريخ: 2019/06/12، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2019، ص ص117-120.

ب/01/ مصدر الآلية: إن المستقرئ لقواعد المصالحة العمالية وقواعد التحكيم سيجد أن أولى الفروق بينهما هو المصدر الذي تستقي الآلية وجودها منه، فسنجد أن الأولى تستند بالدرجة الأولى إلى نص قانوني هو المواد 19، 26-32 من قانون 90-04، مما يجعل منها التزاما قانونيا متبادلا، أما التحكيم فيستقي ميلاده من إرادة الأطراف بغض النظر عن كونه مجرد بند في العقد الأصلي أو أن يكون عقدا كاملا يتعلق بتبني التحكيم كآلية لحل النزاع بموجب اتفاق الأطراف باعتباره: تطابق إرادتين على اللجوء إلى التحكيم لتسوية كل أو بعض المنازعات التي نشأت أو يمكن أن تنشأ بينهما بمناسبة علاقة قانونية عقدية كانت أو غير عقدية[1]، أو عقدا تلتقي فيه إرادة المتعاقدين على إحالة النزاع الذي نشأ على العقد المبرم بينهما، أو أي نزاع قد ينشأ بخصوص هذا العقد، على شخص معين أو أشخاص معينين ليفصلوا فيه دون اللجوء إلى القضاء المختص بالفصل في هذا النزاع"[2]، أو التزام تتعهد بموجبه الأطراف بأن يتم الفصل في المنازعات الناشئة بينهم أو المحتمل نشوءها من خلال التحكيم وذلك إذا كانت تتعلق بمصالح التجارة الدولية[3].

وبالتالي فالتحكيم يحتاج لإرادة تنشئه عكس المصالحة فهي منصوص عليها قانونا، وهو ما نجد له صدى في اجتهاد المحكمة العليا؛ إذ جاء في قرار لها: "**العقد شريعة المتعاقدين مما يستوجب على الطرفين الالتزام ببند التحكيم القانوني الوارد في العقد المبرم بينهما**"[4] بل إنه وصل الأمر بالمحكمة العليا لتخيير هذه الآلية وارتأت أن ترجحها عند

---

[1] محمد السيد عمر التحيوي، **أركان الاتفاق على التحكيم وشروط صحته**، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص 64.

[2] محمد إبراهيم خيري و الوكيل على محي الدين مصطفى، **اتفاق التحكيم في العقود الإدارية والدولية في النظام السعودي والأنظمة القانونية المقارنة**، مكتبة القانون والاقتصاد، المملكة العربية السعودية، 2014، ص 16.

[3] حفيظة السيد حداد، **الاتجاهات المعاصرة بشأن اتفاق التحكيم**، دار الفكر الجامعي، مصر، 1996، ص 13.

[4] المحكمة العليا، الغرفة التجارية والبحرية، ملف رقم: 791649، قرار بتاريخ: 2012/07/04، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2012، ص ص 212-214.

المفاضلة بينها وبين حق التقاضي؛ إذ جاء في قرار لها "**لا يمكن التحجج بالحق الدستوري في التقاضي لاستبعاد إعمال شرط اللجوء إلى التحكيم المتفق عليه**"[1].

ب/02/ أثر الآلية في غل يد القضاء: إن كلا من الآليتين يرتبا أثرا معلوما فالمصالحة تؤسس لحل، وتعتبر قيدا مؤقتا فقط على اللجوء للقضاء، ولكن يمكن في حال عدم تنفيذ الصلح اللجوء للقضاء، وفي حال التعنت فيمكن إعداد محضر عدم الصلح واللجوء بشكل عادي جدا للقضاء على خلاف التحكيم الذي يشكل مانعا عنه ذلك أن مجرد اتصال المحكم بالقضاء يعتبرا غلا ليد القضاء من بسط نظره في المنازعات المنظورة أمام التحكيم، حتى وإن كان هو السباق في الاتصال بها[2].

ب/03/ معيار مصدر الحل: إن المتأمل لمصدر الحل الذي يتأتى منه الحل في الاجرائين محل المقارنة سيجد أنه في المصالحة نابع من الإرادة الحرة لأطراف النزاع (العامل والمستخدم)، ومن صميم اجتهادهم، وأن مكاتب المصالحة ليس لها سوى دور توفيقي مجرد من أي قيمة إلزامية، على خلاف التحكيم الذي يعتبر المحكم فيه هو مصدر الحل.

ب/04/ معيار طبيعة الإجراء: والذي يمكن القول أنه يمثل التكييف الممكن إلباسه للإجراءين، والذي يشكل معيارا متولدا عن المعيار أعلاه، فطبيعة المصالحة أنها ليست سوى اتفاق بين الأفراد، ولذلك فإن المحضر الناتج عنها لا يشكل سوى حجة إثبات[3]،

[1] المحكمة العليا، الغرفة التجارية والبحرية، ملف رقم: 626204، قرار بتاريخ: 2010/06/03، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2012، ص ص 247-250.

[2] ينظر المادة 1013 ق إ م إ.

[3] المادة 32 من القانون 90-04.

ومنطلقا للتوجه نحو القضاء في حال نكول أحد الأطراف على خلاف التحكيم الذي يتميز بطبيعة قضائية تجعله محل إلزام وتنفيذ بصدوره واستيفائه الإجراءات المناسبة لذلك[1]

المبحث الثاني: تكييف المصالحة العمالية

يمثل التكييف عملية قانونية تهدف إلى إلباس الأفكار والوقائع ثوبا قانونيا معينا، ولا يتأتى ذلك في نظرنا إلا من خلال الأساس الذي ترتكز عليه الفكرة **(المطلب الأول)**، وكذلك تحديد الطبيعة القانونية له **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: أساس المصالحة العمالية

إن الجزائر وباعتبارها ثنائية الاستمداد المصدري في وضع قواعدها القانونية فإنه يمكن القول أن أساس معظم قوانينها يتداخل فيها ما هو شرعي **(الفرع الأول)** وما هو وضعي **(الفرع الثاني)** باعتبارها جزء لا يتجزأ من المنظومة العالمية.

الفرع الأول: الأساس الشرعي للمصالحة

[1] معاشو نبالي فطة، عدم ملائمة أحكام التحكيم، **الملتقى الوطني حول التحكيم التجاري الدولي**، المنظم بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، .يومي 08.09ماي 2013، ص 7،8.

وسنقسمها إلى الأساس في المصادر الأصلية والتي تشمل القرآن الكريم وكذا السنة النبوية **(أولا)** وكذا المصادر الفقهية **(ثانيا)**.

(أولا) في المصادر الأصلية

نظرا للأهمية الكبيرة التي ينطوي عليه الصلح فقد حثت آيات كثيرة من القرآن الكريم عليه، ومنها نجد قوله تعالى: ﴿**وَاذْكُرُوا نِعْمَةَ اللهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا**﴾[1].

كما نجد قوله تعالى: ﴿**وَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِهِمْ لَوْ أَنْفَقْتَ مَا فِي الأَرْضِ جَمِيعًا مَا أَلَّفْتَ بَيْنَ قُلُوبِهِمْ وَلَكِنَّ اللهَ أَلَّفَ بَيْنَهُمْ إِنَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ**﴾[2].

وكذا قوله تعالى: ﴿**فَاتَّقُوا اللهَ وَأَصْلِحُوا ذَاتَ بَيْنِكُم**﴾[3].

وكذا قوله تعالى: ﴿**فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا أَنْ يُصْلِحَا بَيْنَهُمَا صُلْحًا وَالصُّلْحُ خَيْرٌ**﴾[4].

ونجد قوله تعالى ﴿**وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَى فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّى تَفِيءَ إِلَى أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ * إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ**﴾[5].

---

[1] سورة آل عمران، الآية: 103

[2] سورة الأنفال، الآية: 63

[3] سورة الأنفال، الآية 01

[4] سورة النساء، الآية 128.

[5] سورة الحجرات، الآية 9، 10.

وكذلك قول الله عز وجل: ﴿**وَلَا تَجْعَلُوا اللهَ عُرْضَةً لِأَيْمَانِكُمْ أَنْ تَبَرُّوا وَتَتَّقُوا وَتُصْلِحُوا بَيْنَ النَّاسِ وَاللهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ** ﴾[1].

كما نجد قوله تعالى: ﴿ **يَسْأَلُونَكَ عَنِ الْأَنْفَالِ قُلِ الْأَنْفَالُ لِلَّهِ وَالرَّسُولِ فَاتَّقُوا اللَّهَ وَأَصْلِحُوا ذَاتَ بَيْنِكُمْ وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ** ﴾[2].

وأيضا قوله تعالى:﴿ **فَمَنْ خَافَ مِنْ مُوصٍ جَنَفًا أَوْ إِثْمًا فَأَصْلَحَ بَيْنَهُمْ فَلَا إِثْمَ عَلَيْهِ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ** ﴾[3].

ونجد قول الله عز وجل ﴿ **وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَابْعَثُوا حَكَمًا مِنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِنْ أَهْلِهَا إِنْ يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّقِ اللَّهُ بَيْنَهُمَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا خَبِيرًا** ﴾[4].

وقوله تعالى: ﴿ **لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِنْ نَجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا** ﴾[5] .

ونجد أيضا قوله تعالى ﴿ **وَإِنِ امْرَأَةٌ خَافَتْ مِنْ بَعْلِهَا نُشُوزًا أَوْ إِعْرَاضًا فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا أَنْ يُصْلِحَا بَيْنَهُمَا صُلْحًا وَالصُّلْحُ خَيْرٌ وَأُحْضِرَتِ الْأَنْفُسُ الشُّحَّ وَإِنْ تُحْسِنُوا وَتَتَّقُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا * وَلَنْ تَسْتَطِيعُوا أَنْ تَعْدِلُوا بَيْنَ النِّسَاءِ وَلَوْ حَرَصْتُمْ فَلَا تَمِيلُوا كُلَّ الْمَيْلِ فَتَذَرُوهَا كَالْمُعَلَّقَةِ وَإِنْ تُصْلِحُوا وَتَتَّقُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ غَفُورًا رَحِيمًا** ﴾[6] .

وأما على مستوى السنة النبوية فنجد الأحاديث متضافرة في الحث على الإصلاح فقد روى أبو الدرداء –رضي الله عنه– فقال: قال رسول الله –صلى الله عليه وسلم" :–ألا

---

[1] سورة البقرة، الآية 224.

[2] سورة الأنفال، الآية 01.

[3] سورة البقرة، الآية 182.

[4] سورة النساء، الآية 35.

[5] سورة النساء، الآية 114.

[6] سورة النساء، الآية 128، 129

أخبركم بأفضل من درجة الصيام والصلاة والصدقة؟ "قالوا: بلى، قال" :إصلاح ذات البين، وفساد ذات البين الحالقة)[1]

كما نجد حديثا للنبي –صلى الله عليه وسلم" كل سلامي من الناس عليه صدقة، كل يوم تطلع فيه الشمس تعدل بين الاثنين صدقة[2] "

كما نجد قول رسول الله –صلى الله عليه وسلم: " تفتح أبواب الجنة يوم الاثنين ويوم الخميس فيغفر لكل عبد لا يشرك بالله شيئا إلا رجلا كانت بينه وبين أخيه شحناء فيقال: انظروا هذين حتى يصطلحا، انظروا هذين حتى يصطلحا، انظروا هذين حتى يصطلحا"[3]

وعن أُمِّ كُلْثُوم بنتِ عُقْبَةَ بن أَبي مُعَيْطٍ رضي اللَّه عنها قَالَتْ: سمِعْتُ رسولَ اللَّه ﷺ يَقُولُ :لَيْسَ الْكَذَّابُ الَّذِي يُصْلِحُ بَيْنَ النَّاسِ فَيَنْمي خَيْرًا أَوْ يَقُولُ خَيْرًا مُتَّفَقٌ عَلَيهِ.

وقد سارع النبي – صلى الله عليه وسلم – إلى هذه الخصلة الجليلة، لما سمع أن بعض أصحابه من أهل قُباء اقتتلوا حتى ترامَوا بالحجارة فقال – صلى الله عليه وسلم» :– اذهبوا بنا نصلحُ بينهم)[4] فذهب النبي – صلى الله عليه وسلم – للإصلاح بينهم مما أخره عن صلاة الجماعة التي ليست بأعظمَ من الإصلاح بين المسلمين.

[1] أخرجه أبو داوود في سننه، كتاب الأدب، باب إصلاح ذات البين، عن أبي الدرداء، حديث رقم: 4919.

[2] رواه الشيخان

[3] أخرجه مسلم في صحيحه، كتاب البر والصلة والآداب، باب النهي عن الشحناء والتهاجر، عن أبي هريرة، حديث رقم، 2565.

[4] أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الصلح، باب قول الإمام لأصحابه: إذهبو بنا نصلح، عن سهل بن سعد، حديث رقم: 2693

قال ابن حجر[1] " :في هذا الحديث فضل الإصلاح بين الناس وجمعِ كلمة القبيلة وحسمِ مادة القطيعة وتوجهِ الإمام بنفسه إلى بعض رعيته لذلك، وفيه تقديمُ مثلِ ذلك على مصلحة الإمامة بنفسه) "٢.(

قال ابن بطال[2]" :فيه: ما كان عليه النبي – صلى الله عليه وسلم – من التواضع والخضوع والحرص على قطع الخلاف وحسم دواعِي الفُرقة عن أمته كما وصفه الله تعالى) "٣(

ومن أقوال الصحابة نجد ما قاله عمر الفاروق رضي الله عنه: "ردوا الخصوم حتى يصطلحوا، فإن فصل القضاء يورث بينهم الضغائن"[3]، وبذلك فقد قدم الصلح عما سواه، وقد قال كلامه هذا بحضور جمع من الصحابة مما يجعله إجماعا منهم، وبذلك فهو حجة قاطعة وجب الأخذ بها

(ثانيا) في المصادر الفقهية:

إن المطلع على كتب الفقه الإسلامي سيجد أنها قد كتبت في باب الصلح ذلك أنه من العقود الجائزة.

ففي **الفقه الحنفي** فإن الصلح جائز في دعاوى الأموال بل وحتى في النفس وغيرها من الأمور، ويتشكل أساسه في دفع الخصومة، وذلك من خلال إبراء الطرف الآخر ببعض

[1] فتح الباري

[2] شرح ابن بطال

[3] أخرجه البيهقي في السنن الكبرى، ، كتاب الصلح، باب ما جاء في التحلل، وما يحتج به من أجاز الصلح على الإنكار، عن عمر، حديث رقم: 11360.

المال والحصول على البعض الآخر[1]، وهو جائز ذلك أن أمور المسلمين محمولة على الصلاح والسداد ما أمكن[2]

كما بينوا مشروعيته انطلاقا من الآية النّاصة على: ﴿**والصلح خير**﴾[3]؛ إذ وصف الله تعالى عز شأنه جنس الصلح بالخيرية، ومن المعلوم أن الباطل لا يوصف بالخيرية، فكانت هذه الآية مرتكزا دالا على مشروعية الصلح إلاّ ما استثني بدليل[4].

كما بينوا أحكامه من خلال بيان ركنه المتمثل في الايجاب والقبول[5]، ومختلف شروطه من أهمها ألا يلحق مضرة محضة بالأطراف، وألا يكون من طرف المدين المعسر لأن الأصل أن يحجر عليه حتى لا يبذر أمواله بشكل قد يوحي بالإضرار بالدائنين، لأن الصلح في جانب منه يُكيف على أساس أنه هبة (تبرع)[6]، وكذا الشروط المتعلقة بالمصالح عنه (محل الصلح)، ومنها أن يكون ملكا[7] وحقا له سواء كان مالا عينا أو دينا، فلا يجوز الصلح في حقوق الله كالحدود مثلا، فإن ورد به صلح فهو باطل وعديم الأثر[8].

---

[1] محمود بن أحمد (المعروف ببدر الدين العيني الحنفي)، **البناية: شرح البداية**، ج: 10، دار الكتب العلمية، لبنان، 2000، ص 10-23.

[2] علاء الدين أبي بكر بن مسعود الكاساني الحنفي، **بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع**، ج: 07، ط: 02، دار الكتب العلمية، لبنان، 2002، ص 371.

[3] النساء، الآية 128

[4] علاء الدين أبي بكر بن مسعود الكاساني الحنفي، **المرجع السابق**، 467.

[5] محمد أمين الشهير بابن عابدين، **رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار**، ج: 08، دار عالم الكتب، السعودية، 2003، ص 405

[6] علاء الدين أبي بكر بن مسعود الكاساني الحنفي، **المرجع السابق**، ص 470.

[7] ولذلك ذهب الحنفية لعدم جواز الصلح في الأوقاف لأنها ليست مملوكة، ينظر: محمد أمين الشهير بابن عابدين، **المرجع السابق**، ص 416.

[8] علاء الدين أبي بكر بن مسعود الكاساني الحنفي، **المرجع السابق**، ص 484.

كما بينوا **حكمه** وهو انقطاع الخصومة والمنازعة بين المتداعين شرعا حتى لا تسمع دعواهما بعد ذلك[1]، وذلك يتناسب مع ما يعطى له من تعريفات بأنه "عقد يرفع النزاع ويقطع الخصومة"[2]

وكذا تمليك مافيه اختلاف[3] وهو الذي نجد له أثرا في موقف المحكمة الدستورية المصرية (الأجر حق ملكية)

كما بينوا أثره في حالة إبطاله بعد صحته أو بطلانه أصلا، وهي عودة المدعي إلى دعواه[4]

وبالعودة إلى الفقه المالكي نجد أنه هو الآخر حدد المنطلق الأساسي لمباشرة الصلح، وهو حديث النبي صلى الله عليه وسلم "الصلح جائز بين المسلمين إلا صُلحا أحل حراما أو حرم حلالا"، ومن هذا المنطلق حددوا تكييف الصلح بأنه يدور بين خمسة أمور[5]، وهي:

- **البيع:** إذا كانت المعاوضة فيه عن أعيان.
- **الصرف:** إذا كانت بين نقدين.
- **الإجارة:** إذا ورد على منافع.
- **دفع الخصومة:** إذا لم يتعين شيء مما ورد أعلاه.
- **الإحسان:** وذلك يكون عادة في الدماء.

كما بينوا زمانه بأنه يمكن أن يكون حتى بعد القضاء وبأنه في حال تراجع القاضي فإنهم رأوا في ذلك توجهين الأول للإمام عبد المالك بن الماجشون، والذي يرى أن نقض القضاء

---

[1] **المرجع نفسه**، 492

[2] محمد أمين الشهير بابن عابدين، **المرجع السابق**، 405، 406.

[3] المرجع نفسه، ص407.

[4] علاء الدين أبي بكر بن مسعود الكاساني الحنفي، **المرجع السابق**، 493.

[5] شهاب الدين أحمد بن أدريس الفراقي، **الذخيرة**، ج: 05، ط: 01، دار الغرب الإسلامي، لبنان، 1994، ص344.

يستتبعه نقض الصلح لانبناء الثاني على الأول، أما التوجه الثاني فهو للإمام مطرف بن عبد الله أن الصلح يبقى قائما لأنه لا يحتاج للقضاء لقيامه بل هو مستقل بذاته، والأصل في الصلح اللزوم أي أنه واجب التطبيق بمجرد تحقق صحته[1].

كما بينوا بعضا من أحكامها[2]، ومنها أن تكون متقاربة الأداء كأن يصالح بأقل من حقه فلا يصح أن يكون الصلح منطويا على غرر، ويمكن السعي إلى فسخه إذا تضمن غبنا، وأن مصالحة أحد الشريكين ملزم له دون الشريك الآخر إلا أن كان له وكالة يستند لها، وأنه متى قام الصلح صحيحا فإنه لا يجوز نقضه ذلك أن ذلك ينطوي على مخاطرة الرجوع من معلوم إلى مجهول، ولذلك وجب على الحاكم أن لا يدعمهما في مسعاهما هذا.

الفرع الثاني: الأساس الوضعي للمصالحة

إن المستقرئ للإتفاقيات العمالية والقوانين الجزائرية سيجد أنها تمثل الأساس الذي تنبني عليه المصالحة، ولا سيما الاتفاقية رقم 150 الصادرة[3] ضمن مؤتمر العمل الدولي، قد حددت الأطر الكبرى التي تسمح بتوفير المناخ العام لإقامة علاقة ودية بين أطراف العمل، فجاء في المادة الثالثة منها على جوازية تشجيع الدولة لأطراف العمل (أصحابه ومنظماته)، كما نجد الإتفاقية رقم[4] 81 التي نصت على تأمين إنفاذ الأحكام القانونية، وكذلك تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال المعنيين لضمان فعالية التزامهم بالأحكام القانونية بجو ودي، كما نجد الاتفاقية رقم[5] 98، والتي تستوجب اتخاذ التدابير المناسبة لتطوير إجراءات التفاوض بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال كما

---

[1] شهاب الدين أحمد بن أدريس الفراقي، **الذخيرة**، ج: 05، المرجع السابق، ص 356، 361.

[2] ولمزيد من التفاصيل ينظر: أبي العباس أحمد بين يحي الونشريسي، **المعيار المعرب والجامع المغرب عن فتاوي أهل إفريقية والأندلس والمغرب**، ج: 06، نشر وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية للملكة المغربية، 1981، ص 500-535.

[3] منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 150 بشأن إدارة العمل: دورها ووظائفها وتنظيمها، **المصدر السابق**.

[4] منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، **المصدر السابق**.

[5] منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، **المصدر السابق**.

نجد الاتفاقية[1] رقم 154 التي شجعت من خلال المادة الخامسة على المفاوضة الجماعية، وذلك بوضع قواعد إجرائية يتفق عليه أطراف العلاقة العمالية لا سيما من خلال تشكيل هيئات ووضع إجراءات لتسوية نزاعات العمل.

وهو الذي تدعم بصدور توصيات في هذا الشأن لا سيما من خلال ضرورة اعتماد آلية تفتيش، مع ضرب حظر عليها من أي إسناد لصلاحيات لها تتعلق بالتوفيق أو التحكيم في الإجراءات المتعلقة بالنزاعات العمالية[2]، ولعلّ مرد ذلك هو عدم كفائتها النوعية في هكذا منازعات، كما شجعت على تبني طرق أكثر فعالية في تحقيق التواصل بين أطراف العلاقة العمالية[3]، وهي التي شكلت مقدمات حقيقية لاستلزام منطقي تضمنته التوصية رقم 92، والتي جاء فيها: "تقام آلية للتوفيق الاختياري تتناسب مع الظروف الوطنية للمساعدة في تفادي المنازعات الصناعية بين أصحاب العمل والعمال وتسويتها" على أن تكون على أساس مشترك بين الأطراف، وتكون مجانية وسريعة ما أمكن على أن تكون النتائج المترتبة عنه معادلة للاتفاقات التي تعقد بالطريقة العادية[4].

أما على المستوى القانوني فنجد أن القانونين 90-04، وكذلك القانون 23-08 يشكلان المنطلق الأولي للمصالحة مع جعلها إجراء من النظام العام[5]، ولذلك وجب احترام ذلك من أجل الحفاظ على استقرار العلاقات العمالية بشكل مباشر، والحفاظ على العلاقات العمالية بشكل عام، وهو ما يحفظ استقرار الدولة ككل.

---

[1] منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 81 بشأن اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية، **المصدر السابق**.

[2] منظمة العمل الدولية، التوصية رقم 81 بشأن تفتيش العمل، **المصدر السابق**.

[3] منظمة العمل الدولية، التوصية رقم 163 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، **المصدر السابق**.

[4] منظمة العمل الدولية، التوصية رقم 92 بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين، **المصدر السابق**.

[5] عن ذلك في القضاء الجزائري: المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 233024، قرار بتاريخ: 2002/03/06، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2003، ص ص 234-237، أما في القضاء المقارن: محكمة التعقيب التونسية، القضية عدد: 70175، بتاريخ: 2019/11/27، الطعن رقم 252 لسنة 2008، جلسة 21 من ديسمبر سنة 2009.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للمصالحة العمالية

إن الطبيعة القانونية للمصالحة العمالية تثير لبسا وجب بيانه؛ إذ يجب التمييز بين الطبيعة المصدرية للصلح ذاته **(الفرع الأول)** وبين الطبيعة القانونية للسندات المتضمنة لمآلات مساعي الصلح سواء تمثل في محضر الصلح أو عدم الصلح **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: الطبيعة المصدرية للمصالحة

إن دراسة قواعد الصلح بشكل عام يحيلنا إلى أن لها مصادر تنشئ عنه، وهو إما مصدر عقدي وإما قضائي، واللذان كانا محل نقد، وهو ما ارتكز عليه البعض للقول بالطبيعة المختلطة للمصالحة، وذلك على النحو التالي:

(أولا) الطبيعة العقدية:

بالرجوع للأحكام العامة وخاصة قانون الإجراءات المدنية والادراية نجد أن المشرع الجزائري لم يتحدث عن المصالحة بل نص عن الصلح في المواد القانونية المتمثلة في المواد 990الى غاية المادة 993 تحت الكتاب الخامس من الطرق البديلة لحل النزاعات ، فنجد أن جوهر هذه المواد يجيز للخصوم التصالح تلقائيا أو بسعي من القاضي في جميع مراحل الخصومة من خلال شرح النص القانوني بأنه يجوز للخصوم التصالح تلقائيا أ وبسعي من القاضي في أي مرحلة كانت عليها الدعوى وبمعني آخر تعني كلا من الخصوم والقاضي الذين عليهم أن يعلموا جمعيا بأن الصلح مطلوب كبديل لحل النزاع، ولو بعد رفع الدعوى أمام القضاء، ولا شيء يمنعهم من القيام بذلك تبقي فقط العزيمة للتوجه إلى طلبه من طرف الخصوم، والى تنفيذه من قبل القضاة فمتي تم التصالح من قبل الخصوم سعى القاضي إلى تحرير محضر الاتفاق المبرم فيما بين الخصوم.

يعتبر أنصار هذه النظرية بأن الصلح يعتبر غير قضائي باعتباره عقدا رضائيا ملزم للجانبين ومن عقود المعاوضة ويرون أن حكم الصلح يعتبر جزءا لا يتجزأ من اتفاق الصلح بل يندمج فيه، وليس القاضي مسئولا على فرض الصلح بل إرادة الأطراف والأفراد وان نظام الصلح يقوم أساسا على إرادة الأطراف، ومن هنا يظهر الطابع التعاقدي أو غير قضائي للصلح[1].

[1] عبد الرزاق السنهوري، **الوسيط في شرح القانون المدني**، ج: 05، المجلد الثاني، دار إحياء التراث العربي، لبنان، بدون سنة، ص 507، 508.

ويتمثل منطق النظرية العقدية للصلح في مسلم أساسه أن الصلح عبارة عن أداة للعمل الحر، وتتجلي من خلاله حرية الارادة الفردية، وتبعا لهذا المنطق تقوم المدرسة العقدية على فكرة مركزية وهي أن الصلح عمل من أعمال الإرادة الفردية تستوعبه فكرة العقد في القانون الخاص التي تستوعب محضر اتفاق الصلح، والذي يستوعب بدوره كامل فكرة الصلح بما في ذلك العمل القضائي الذي يكون فيه الصلح قضائي الذي لا يعدو أن يكون في نظر أتباعها إلا عملا تنفيذيا لاتفاق الصلح أي للعقد[1].

وتتجسد فكرة عقدية الصلح في الحالة التي يعهد فيها الأطراف إلى شخص من الغير بمهمة حل النزاع تبعا لإجراءات مختلفة ومغايرة لتلك الواردة في قوانين المرافعات وهذا الغير لا يتصرف كقاض، فرأيه أو قراره يندرج في الاتفاق المبرم بين الأطراف فيصير بندا من بنوده، وتبعا لذلك اذا كان الصلح تعاقدي فانه يعتبر عملا خاصا، وينتفي عنه الطابع العمومي والرسمي كما تنتفي عن المصلح الطبيعة القضائية فلا هو قاضي ولا قراره عملا قضائيا[2]

وتبعا لذلك فأساس هذه النظرية هو انعدام العلاقة بين الصلح والقانون الإجرائي، وان الصلح يستمد سلطانه من مبدأ سلطان الإرادة، ولذلك نجد من يعرف الصلح بأنه: "عقد يحسم به الطرفان نزاعا قائما.أو يتوقيان به حصول نزاع محتمل ذلك بأن ينزل كل منهما على وجه التقابل عن جزء من ادعائه" كما أنه: "عقد شرعي ينهي خصومة حاصلة أو متوقعة غالبا بالتوصل إلى ما يتراضى به الخصوم إما بإسقاط بعضهم كل حقه أو جزء منه بعوض أومن دون عوض".

[1] المرجع نفسه، ص 509.

[2] عيساني محمد، **آليات تسوية نزعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن**، مذكرة لنيل درجة الماجستير، فرع العقود ومسؤولية، جامعة تيزي وزو، 1999، ص 60، 61.

ويستدل بعض الذين يأخذون بهذا الرأي بقرار للقضاء الفرنسي الذي يجيز للأطراف أن يضمنوا عقودهم بندا للتوفيق الاختياري بين الأطراف حتى وإن لم ينص القانون على وجوبه؛ إذ جاء في هذا القرار صراحة: "نص عقد إدارة المشروع الموقع من قبل الطرفين في 24 يوليو 2003 في المادة 10 منه على أنه بالنسبة لجميع النزاعات التي قد تنشأ في تطبيق العقد، يتعهد الطرفان بطلب رأي محكم يتم اختياره من قبل طرفي الاتفاق قبل اللجوء إلى القضاء، ولم يتم تعديل هذا النص بموجب التعديل رقم 1 الموقع في 15 يوليو 2005؛ أنه على الرغم من استخدام مصطلح المحكم، فإن الشرط يشكل توفيقًا أوليًا يعتزم الطرفان الخضوع له قبل أي إجراء قانوني وليس شرطًا تحكيميًا؛ وبالتالي فأنه ليس من الضروري بالتالي تحديد الطرائق التي يجب على المحكم أن يحكم بها"[1]، وهو ما يعزز الطابع التعاقدي للصلح.

ولكن هذه النظرية لم تكن محل تسليم مطلق بل تعرضت لانتقاد انطلق من مبالغتها في دور الخصوم وإرادة الأطراف فمهمة الصلح ليس الكشف عن إرادة الخصوم وإنما هي حل النزاع ، فان كان الصلح أساسه الإرادة كما ذهب إلى ذلك هذا الاتجاه فان لإرادة الخصوم دورا أيضا في رفع الدعوى أمام القضاء، فأحد أطراف الخصومة هو الذي يقيمها ولا يحكم إلا بناء على طلب الخصوم وفي حدود طلباتهم، وقد يتفقان على إقامة النزاع أمام محكمة دون المحكمة المختصة أصلا بنظر النزاع أو يتفقان على النزول عن الخصومة أو إيقافها، ولكن الحكم القضائي لا يمكن أبدا إصباغه بصفة العقدية حتى لو اتفق الأطراف على اللجوء للقضاء.

(ثانيا) الطبيعة القضائية

يري أنصار هذه النظرية أن الطابع القضائي يغلب على طبيعة الصلح ذلك أن الصلح لا يكون بإرادة الخصوم وحدهم وان اتسامه بالقوة القانونية التنفيذية يحتاج إلى إمهاره

[1] *Cour de cassation, civile, Chambre civile 3,cass n: 15-14.464, 19 mai 2016.*

بالصيغة التنفيذية، وذلك يجسد عملا قضائيا شأنه شأن العمل القضائي الصادر عن السلطة القضائية للدولة

وذهب أنصار هذه المدرسة إلى أنه إذا كان اختيار الصلح وسيلة لحسم النزاع يتم بعمل إرادي من طرفيه فان الالتجاء إلى القضاء يتم بعمل إرادي من جانب أحدهما، وقد يتفق أطراف بعمل إرادي من جانب ادهما، وقد يتفق أطراف الخصومة على النزول عن الخصومة بعد رفعها وهذا دليل على أن ما تؤديه إرادة الخصوم من دور في طرح النزاع على الصلح بدلا من القضاء ليس له من أثر على حقيقة الوظيفة الذي يؤديها الصلح من كونها وظيفة قضائية وفي ذلك مثل وظيفة قضاء الدولة[1].

أن أصحاب النظرية القضائية يعتمدون على معايير عضوية أو شكلية تتعلق بشخص من يؤدي الوظيفة أو بما هو عارض في أدائها ذلك أن الصلح يتم داخل جهاز يسمي المحكمة ويشرف عليه قاضي كما أنه يقوم بالوظيفة ذاتها التي يقوم بها قضاء الدولة، وهي حسم النزاع وتحقيق العدالة بين المتنازعين فانه يكتسب بالضرورة الطبيعة القانونية، لا سيما أن بعض التشريعات أعطت القاضي صلاحية السعي للصلح بين الأطراف[2]، ولكن هذا الأمر يتناسب فقط مع الدول التي تجعل الصلح العمالي أمام القضاء، والذي يصل لحين إنكار أي قيمة على بند الصلح إذا ما حاول عرقلة الوصول الى المحكمة العمالية، وهو الذي نحته محكمة النقض الفرنسي، والتي جاء في قرار لها: "أن بند عقد العمل الذي يستلزم إجراء توفيق إلزامي قبل اللجوء للقضاء إنما هو مساس وحرمان للعامل من اللجوء لقاضيه

[1] ضاوية كيواني وزياد محمد أنيس، خصوصية الصلح القضائي كطريق بديل لتسوية منازعات المدنية في القانون الجزائري، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد:06، العدد:01، ص ص571-588.

[2] انظر مثلا المادة 21 من قانون الإجراءات الفرنسية التي تنص على:

Il entre dans la mission du juge de concilier les parties, Décret 75-1123 1975-12-05, ***Contenant le Code de procédure civile****, JORF 9 décembre 1975 rectificatif JORF 27 janvier 1976, Modificateur et complément.*

وفي نفس السياق راجع المواد: 830-835 إجراءات مدنية فرنسي.

الطبيعي، وهو ما يتنافى مع اختصاص المحكمة العمالية، والذي يعد من القانون العام ولا يجوز المساس به، مما يجعل البند باطلا لا سيما أن هدف الصلح يمكن تحقيقه من خلال الصلح أمام قاضي المحكمة العمالية، مما يستتبعه إمكانية لجوء الأطراف مباشرة للقاضي دونما احترام هذا البند"[1]، فهذا الشرط رغم أنه اتفاقي إلا أنه لم يُكفل لوجود قواعد عامة واجبة الاحترام في هذا الصدد.

كما نجد من الأسانيد التي يرتكز عليها أنصار هذه النظرية هي وحدة الأثر القانوني أي أن أثر الصلح هو نفس الأثر الذي يرتبه الحكم القضائي، وأهمها حجية الشيء المقضي فيه، والقوة التنفيذية للحكم.

كما أن الصلح يجسد أهم مبادئ العدالة الناجزة، والمنصوص عليها في المادة 03 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والمتمثل في الاقتصاد الإجرائي لذلك نجد أن الأنظمة التشريعية الحديثة قد تبنت الصلح للحفاظ على استقرار الأوضاع القانونية لتحقيق السرعة في إنهاء المنازعات اقتصادا للوقت والتكاليف[2].

(ثالثا) الطبيعة المختلطة:

يري أنصار هذه النظرية أن طبيعة الصلح مختلطة فهو عقد بالنظر إلى الوجه الذي ينشأ به الصلح، وهو العمل الإرادي للأطراف، وأما الصبغة القضائية فمتأتية من ضرورة إيداعه أمام القضاء للحصول على تصديقه الذي يُكسي الصلح صبغة تنفيذية، ويرى البعض من أصحاب هذا الرأي أن الصلح ليس اتفاقا محضا وليس قضاء محضا وإنما هو نظام يمر بمراحل متعددة فهو في أوله اتفاق، وفي وسطه إجراء، وفي أخره حكم، مما يجعله يلبس الطابع الذي يتوقف عنده فلم تم تنفيذه وديا فيبقى اتفاقا محضا، ولو نفذ برعاية القضاء فيغلب عليه العنصر القضائي.

[1] *Cour de cassation, civile, Chambre sociale,cass n: 11-20.004, 5 décembre 2012.*

[2] نجيب أحمد عبد الله ثابت الجبلي، **التحكيم في القوانين العربية**، المكتب الجامعي للحديث، مصر، ص48.

وشرحا لذلك فأصحاب هذا الرأي يرون أن الصلح له طبيعة مختلطة، وينطبق عليه وصف معين في كل مرحلة من مراحله فهم لا يضفون على الصلح طبيعة واحدة من بدايته إلى نهايته بل يكيفون كل مرحلة على حدى ويعطونها التكييف القانوني المناسب والمطابق لها مبررين هذا المسلك بما تقتضيه المصلحة الأطراف التي تتطلب إطلاق حرية الاتفاق على الصلح من بدايته ثم تحويله في المرحلة الأخيرة إلى قضاء ليكتسب القرار الذي يصدر فيه حجية بذاته فلا نحتاج إلى دعوى يعقبها حكم يضفي عليه هذه الحجية

وبذلك فقد تصدى هذا الرأي لكل من النظرية العقدية والقضائية ويعيب أنصار النظرية المختلطة على التوجهين السابقين أن كلا منهما أرادت أن تصف نظام الصلح في مجموعة وصفا واحدا بينما هو في الحقيقة نظام مختلط حيث يبدأ باتفاق ثم إجراء ثم ينتهي بقضاء هو قرار الصلح، بمعني أن أنصار هذه النظرية يقفون موقفا وسطا بخلاف النظرتين السابقتين اللتين تقفان موقف المتشدد في تحديد طبيعة الصلح أما أنصار هذه النظرية فالصلح في نظرهم تتعاقب عليه صفتان وهي الصفة التعاقدية وهذه تبدو واضحة في اختيار الخصوم للصلح كنظام للتقاضي وإحجامهم عن التوجه لقضاء الدولة وكذلك في اختيارهم القانون الذي سيحكم إجراءات الصلح موضوع النزاع[1]، ثم يتوجهون للقضاء لإعطاء صبغة تنفيذية للصلح وكذا عند حمايته عند الإخلال به، وهو ما يشبه في تقديرنا إشهادا من المحكمة على خروج النزاع من يدها.

الفرع الثاني: الطبيعة الإلزامية للمصالحة

ويمكن لنا تمييز مرحلتين قبلية **(أولا)** وبعدية **(ثانيا)**، وهو الذي سنبسط فيه النظر في الجزئية التالية:

[1] هيثم حاجد المصاورة، أصول المحاكمات العمالية بين الرفض والقبول، ط: 01، دار الحامد للنشر، الأردن، 2010، ص12 وما يليها.

(أولا) القبلية

إن المصالحة العمالية تعتبر الأجراء الأكثر سهولة من بين الإجراءات العلاجية الأخرى، وهي تتمثل في قيام الأطراف وهما صاحب العمل وممثلي العمال بالدراسة والتشاور لتقريب وجهات النظر المتعارضة حول نقاط الخلاف إلى غاية الوصول إلى حل معين يتفق عليه الطرفان[1]، ونجد أن المشرع الجزائري قد منح لأطراف النزاع فرصة تسويته وديا على مرحلتين، حيث يمكنهما تسويته بداية دون إشراك أي طرف ثالث في النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة، وفي حالة فشلهما يمكنها إخراج النزاع واللجوء إلى مكاتب المصالحة لتكون طرف ثالث يسعى للتوفيق بين جهات النظر المتعارضة للطرفين.

(ثانيا) البعدية:

وتنص قانون الإجراءات المدنية أن الصلح يجب أن في محضر يوقع عليه الخصوم والقاضي وأمين ويودع بأمانة ضبط الجهة القضائية وتنص المادة 993 من قانون الإجراءات المدنية على القوة القانونية لمحضر الصلح فقرر بأن المحضر المعد بناء على صلح يعتبر سندا تنفيذيا ولكن بعد أن يتم إيداعه أمام كتابة ضبط المحكمة المعنية.

وهو الذي تأخذ به معظم التشريعات الاجتهادات القضائية سواء في الجزائر أو في النُظم المقارنة، فأما عندنا فنجد تطبيقا للقواعد العامة قرار نصه: "يعد محضر الصلح المتضمن اتفاق الأطراف على نقل الملكية سندا تنفيذيا بعد إمهاره بالصيغة التنفيذية غير أنه لا يرتب الأثر العيني إلا بعد شهره بالمحافظة العقارية"[2]، وهو الذي يعني تغليب إرادة

[1] يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013، ص41.

[2] المحكمة العليا، الغرفة العقارية، ملف رقم: 1211122، قرار بتاريخ: 2019/09/12، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2019، ص ص72-76.

الأطراف لما لها من أثر في تسهيل تنفيذ ما تم الاتفاق عليه، وهو ما يحقق بطبيعة الحال استقرارا للمراكز القانونية، وينقلها من حالة الاضطراب إلى حالة الهدوء.

وهو نفس المعمول به في الميدان العمالي، فقد جاء في قرار للمحكمة العليا: "**حيث يتبين من القرار المطعون فيه والحكم المعاد أن الدعوى موضوع النزاع رفعت بموجب محضر الصلح المؤرخ 2012/01/25، وأنه وفقا لأحكام المادة 33 من القانون 90-04 المعدل والمتمم بموجب القانون 91-28 فقد نصت على وجوب تنفيذ الأطراف لإتفاق المصالحة وفقا للشروط والآجال التي ارتضوها، فإن أغفلوا ذلك فيجب ألا تتجاوز المدة (30) يوما، وقد نصت المادة 34 على أنه في حال نكول أحد الأطراف عن ذلك فإن رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية يأمر بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدد التشريع والتنظيم المعمول به**"[1]، وتحليلا لهذا القرار نجد أن القاضي العمالي تنحسر[2] لتبقى متجسدة فقط في الالتزام بفحوى محضر المصالحة المبرم بين طرفي العلاقة العمالية، مع ضرب آجال صغيرة لا تتعدى الثلاثين (30) يوما، وهو ما يكرس الطابع الاستعجالي للمنازعات العمالية والحلول الناتجة عنها.

وأما على المستوى المقارن فنجد أن القضاء المغربي نص في أحد قراراته بأنه: "في حال التصالح بين الأطراف أمام المحكمة فإن الاتفاق يتم اثباته حسب الأجوال إما بمحضر أو أمر يضع حدا للنزاعات، وينفذ بقوة القانون ولا يقبل أي طعن، والقرار المطعون فيه لما قضى على المشغل بأداء تعويضات لفائدة الأجير على تنفيذ عقد الشغل رغم **حدوث تصالح** بين الطرفين بشأن رجوعه يكون قد خرق الفصل 278 من المسطرة المدنية، ويثير المجلس

[1] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 0997369، قرار بتاريخ: 2015/10/08، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2015، ص ص 258-262.

[2] أي تتراجع لتبلغ حدها الأدنى.

الأعلى تلقائيا هذا الخرق لأن ما يتعلق بطرق الطعن هو من النظام العام"[1]، وبذلك فجوهر هذا القرار أنه متى كان هناك صلح فإنه يجب احترامه، وعدم الخروج عن مقتضياته.

وفي قرار آخر نجد أن فكرة الالتزام بتنفيذ المقتضيات العقدية إنما يجد أساسه في فكرة سلطان الإرادة الذي يعد من النظام العام الوطني والدولي، وفي ذلك نص الاجتهاد على: "إن قاعدة العقد شريعة المتعاقدين هي من النظام العام الوطني والدولي، ولا يجوز الخروج عنها إلا في إطار الاستثناءات المنصوص عليها"[2]

وهو المعمول به على مستوى القضاء العراقي الذي ينيط بالقاضي مسألة التحقق من مضامين الصلح، وبأنه تم البت فيها بشكل جازم لا يعتريه الاحتمال، ولا يسكنه التأويل[3]، كما أنه يبقى نافذا ومعتبرا بين الخصوم وأساس ترتيب مراكزهم القانونية مادام لم يُنقض بأي طريقة قانونية[4]؛ إذ يصبح عنوانا للحقيقة ولا يجوز التراجع عنه[5] نظرا لطبيعته في حل النزاع بين الطرفين، [6]وبالتالي فإن إهماله ليس سوى عودة من حالة الجزم إلى حالة المجهول مثلما نص عليه الفقه الإسلامي.

وعلى المستوى الفرنسي نجد المادة 131 من قانون الإجراءات المدنية تنص على أنه متى تم الصلح بين الأطراف كليا كان أو جزئيا حتى لو طرح النزاع أمام القضاء فإن

---

[1] ينظر: محكمة النقض المغربية، الملف الاجتماعي عدد: 2008/01/05/508، الصادر بتاريخ: 2009/02/25.

[2] محكمة النقض المغربية، القرار عدد: 01/615 في الملف التجاري عدد: 2015/1/3/377، بتاريخ: 2022/10/03.

[3] محكمة التمييز الإتحادية، الهيئة الاستئنافية منقول 2024، حكم مدني رقم: 3979، بتاريخ: 2024/10/15، متاح على الرابط: https://www.sjc.iq/qview.2983، تم الاطلاع بتاريخ: 2024/12/24.

[4] محكمة التمييز الإتحادية، حكم مدني رقم: 813/صلح/2010، بتاريخ: 2010/09/12، متاح على الرابط: https://www.sjc.iq/qview.1589، تم الاطلاع بتاريخ: 2024/12/24.

[5] محكمة التمييز الإتحادية، حكم مدني رقم: 808/صلح/2008، بتاريخ: 2008/09/29، متاح على الرابط: https://www.sjc.iq/qview.1589، تم الاطلاع بتاريخ: 2024/12/24.

[6] محكمة التمييز الإتحادية، حكم مدني رقم: 2028/صلح/2008، بتاريخ: 2008/09/02، متاح على الرابط: https://www.sjc.iq/qview.870، تم الاطلاع بتاريخ: 2024/12/24.

للأطراف تقديم صلحهم للقاضي لإعطائه الصيغة التنفيذية[1]، وملزما للأطراف فلا يجوز المطالبة بغيره، وفي ذلك يرى القضاء الفرنسي أن "مكاتب التوفيق[2] تتمتع بالكفاءة العامة لحل أي نزاع ينشأ عن عقد العمل، والأطراف الذين يحضرون طوعا قبل أن يتمكنوا من تمديده بحرية موضوع التوفيق (المصالحة) بينهما يتعلق بمسائل تتجاوز تلك المتعلقة بتعويض إنهاء الخدمة وحده، وبعد ملاحظة أن الطرفين قد اتفقا على دفع تعويض شامل ونهائي للموظف، وأن الاتفاق يشكل تنازلاً عن جميع المطالبات والتعويضات ويستلزم سحب الإجراءات والدعوى بشأن أي نزاع ينشأ أو تنشأ عن عقد العمل"[3].

1 Des extraits du procès-verbal constatant la conciliation peuvent être délivrés ; ils valent titre exécutoire.

2 Le bureau de conciliation et d'orientation.

3 Cour de cassation, civile, Chambre sociale, cass n:22-20.472, 24 avril 2024.

الفصل الثاني: نطاق المصالحة العمالية

إن المصالحة كإجراء منتظم القواعد في قانون العمل لا يتراخى ليشمل كل المنازعات إنما مؤطر ضمن نطاق معين يطبق ضمن حدوده، ولا يخرج عنه، وذلك لحكمة ابتغاها المشرع سنحاول الوقوف عليها، وهو ما يستلزم بسط البحث في نطاق المصالحة العمالية ضمن بعديها الفردي والجماعي، ولذلك ارتأينا تقسيم الخطة وفق الشكل التالي:

- **المبحث الأول: منازعات العمل الفردية**
- **المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية**

المبحث الأول: منازعات العمل الفردية

تعتبر منازعات العمل الفردية من المواضيع العامة التي أولت لها قوانين العمل والتشريعات العمالية أهمية خاصة حيث أقرت لذلك قواعد قانونية لحلها وتسويتها عن طريق إجراءات محددة بالإضافة إلي إقامة أجهزة وقائية، وهو ما يستوجب منا تحديد ماهيتها **(المطلب الأول)**، وتصنيفها **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: ماهية منازعات العمل الفردية

إن الوقوف على تحديد ماهية منازعات العمل الفردية لا يتأتى إلا ببسط النظر في مسألتين، وهما بحث تعريف هذه المنازعات **(الفرع الأول)**، وبيان الشروط التي يجب أن تتوفر فيها **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: تعريف منازعات الفردية

تهتم تشريعات العمل الحديثة بتسوية وتنظيم عمليات حل هذا النوع من المنازعات[1] عن طريق إجراءات محددة وإقامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة في معالجتها، وذلك حماية لمصالح الأطراف المتعاقدة من جهة، وإقامة نوع من الاستقرار في الحقوق والالتزامات المترتبة على علاقة العمل من جهة أخرى[2].

ولذلك كان لا بد من إيراد تعريف لهذه المنازعة للنفاذ لحقيقتها المفاهيمية، ورغم عدم وجود تعريف مانع وجامع لها نظرا لاختلاف **الفقهاء** حولها، إلا أننا نجد من يعرفها بأنها: "ذلك الخلاف القائم بين العامل ورب العمل أو العامل المتدرب من جهة أخري أو صاحب

[1] في السياق الإحصائي وجب القول أن فرنسا شهدت 200.000 منازعة فردية سنة 2001، وأما ألمانيا ف 600.000 بين 1999 و2002، ينظر:

Eve-Angéline Lambert, L'analyse économique des litiges individuels du travail, Spécialisation de Economies et finances, Université Nancy 2, 2008, p 60.

[2] عبد الرحمان خليفي، **الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي**، المرجع السابق، ص37.

العمل وممثلهم من جهة ثانية بما يسبب ضررا للطرف الآخر"، كما نجد من يعرفها بأنها: "ذلك النزاع الخاص بالعامل أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه ورب العمل ينكره أو يعترف به ولكنه يمتنع عن تنفيذه"[1].

أما على **المستوي القانوني** فنجد أن التشريع الجزائري إلي تحديد أحكامه ونصوصه وكيفيات الوقاية من النزاعات العمل الفردية وتسويتها، والقواعد والإجراءات المسيرة من طرف مكاتب المصالحة والمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية لدراسة النزاعات الفردية في العمل طبقا للأحكام العامة من الباب الأول والثاني من قانون رقم 04/90المؤرخ في 6فيفري 1990الذي يتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية [2]، فعرفها المشرع الجزائري بأنها كل خلاف في العمل القائم بين عامل اجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة عمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حلها في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة وهذا التعريف أوردته المادة 02 من القانون نفسه[3].

وقد اعتبر المشرع الجزائري الخلاف يأخذ شكل منازعة فقط عندما لا يجد حلا له داخل الهيئة المستخدمة عن طريق التسوية أي بواسطة التظلم والمصالحة إلا انه لا يوجد أي فارق بين الخلاف الذي يحل داخليا وذلك الذي يحل عن طريق خارجي كالتسوية القضائية، وذلك أن المنازعة في أصلها وأساسها ما هي سوى الخلاف في حد ذاته في أية مرحلة كانت[4].

ويعرف على **المستوى القضائي** بأنها: "تلك المنازعات التي تختص بها الهيئة القضائية قضاء على سبيل الاحتكار بالنظر والبت في النزاعات التي تقوم بين العامل

---

[1] **المرجع نفسه**، ص 41.

[2] عبد الحليم اكمون، **تحرير العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمال والقانون الادراي**، قصر الكتاب، الجزائر، 2007، ص51.

[3] المادة الثانية من القانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

[4] نادية يحياوي، **المرجع السابق**، ص60.

وصاحب العمل بسب تنفيذ عقد العمل أو عقد التمهين، وكذلك النظر في النزاعات الأخرى التي تحيلها بصراحة أحكام وقوانين العمل والضمان الاجتماعي كون هذا النزاع الفردي بشكل عام له أحكام ونظام قضائي واختصاص وإجراءات خاصة به"[1]، وتماشيا مع هذا السياق نجد أن محكمة التعقيب التونسية قد أوردت تعريفا له بنصها على أن "فقه قضاء التعقيب استقر على أن النزاع الشغلي الفردي هو كل نزاع شغلي ينشأ بين طرفي العلاقة الشغلية بمناسبة تنفيذ عقد الشغل، ويكون موضوعه المطالبة بحقوق فردية مترتبة عن ذلك العقد أو القانون"[2].

الفرع الثاني: شروط منازعات العمل الفردية

لكي توصف النازعات العمالية بأنها خلاف فردي لابد من توافر شرطين أساسين، وهما:

- **(أولا) الطابع الشخصي:** فيجب أن يكون النزاع فرديا في أطرافه حيث يشمل الخلاف جميع الأطراف متمثل طرفين أساسين هما العامل والمستخدم، وهو الذي نجد له أثرا في القضاء التونسي، والذي يرى أنه طالما كانت دعوى الحال تهدف إلى المطالبة بمستحقات شغلية للأجير بصفته الشخصية دون غيره من الأجراء، ومترتبة عن تنفيذ عقد الشغل الذي يربطه بالمعقب الآن فإن النزاع يضحي نزاعا فرديا"[3]
- **(ثانيا) الطابع الخاص:** أن يكون موضوع المنازعة فردية حيث يتعلق سبب النزاع بملحة فردية، وتشمل على العموم إحدى الحالات التي سنبينها أدناه[4]، وهو الذي نجد له أثر في قرارات القضاء التونسي أين جاء في أحدها: "يعتبر النزاع

[1] عبد الحكيم اكمون، **المرجع السابق**، ص52.

[2] محكمة التعقيب التونسية، القضية عدد: 38594/38507، بتاريخ: 2017/07/31.

[3] محكمة التعقيب التونسية، القضية عدد: 38594/38507، بتاريخ: 2017/07/31.

[4] حمية سليمان، **الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري**، المرجع السابق، ص 222.

إذا تعلق بمصلحة فردية لأحد العمال"[1]، وهو الذي آزرته بقرار آخر نحى نفس هذا المنحى، وجاء فيه: "أن النزاع المنشور في نازلة الحال إنما هو نزاع فردي؛ إذ جاء هادفا إلى إلزام المؤجر بأداء المستحقات غير الخالصة، وأن تعدد القضايا الرامية إلى نفس هذا المسعى لا يضفي الصبغة الجماعية فالعبرة إنما بفحوى النزاع ومحله لا بتعدد أطرافه...ولذا يخلص أن النزاع الماثل هو نزاع فردي بامتياز طالما أنع يتعلق بالمصلحة الفردية للعامل ولا تنصرف آثاره لغيره من العملة"[2]، وكذلك مثلا إذا تعلق النزاع بمطالبة عامل من جهة العمل أن تمكنه من استمرار انتفاعه بالسكن المخصص له من الشركة لمدة خمس سنوات بعد بلوغه سن التقاعد ومن العلاج بمستشفى عوالي ومستشفى الأسنان وكانت هذه الطلبات تتعلق بالطاعن وحده ولا تتأثر بها حقوق أمثاله من العمال[3]، وكذلك إن تعلقت بسداد أجور عامل فقط، والتي تأخر فيها رب العمل دون أن يكون لذلك أثر على باقي العمال[4].

المطلب الثاني: تصنيف المنازعات العمل الفردية

تختلف منازعات العمل الفردية من حالة إلى أخرى، وذلك حسب طبيعة كل خلاف يثور بشأن تنفيذ علاقة العمل، وسريانها، وحتى الآثار المترتبة على انتهائها لسبب أو لآخر؛ إذ على عكس منازعات العمل الجماعية نجد أن منازعات العمل الفردية تتعلق في معظمها بعدم الالتزام بمضامين القوانين والتنظيمات وخرق لبنود واردة في النظام الداخلي للمؤسسة نفسها، وهو ما يستلزم بيان تصنيفها من خلال بيان ما يندرج ضمنها **(الفرع الأول)**، وتحديد ما يخرج عنها **(الفرع الثاني)**.

[1] محكمة التعقيب التونسية، القضية عدد: 70175، بتاريخ:2019/11/27.

[2] محكمة التعقيب التونسية، القضية عدد: 2020-23527/22723، بتاريخ: 2020/09/07.

[3] محكمة التمييز البحرينية، الطعنين رقمى 206 لسنة 2013 ,324 لسنة 2014، جلسة 6 من فبراير سنة 2017.

[4] محكمة التمييز البحرينية، الطعن رقم 209 لسنة 2014، جلسة 15 من فبراير سنة 2016.

الفرع الأول: ما يندرج تحتها

إن المنازعات العمالية الفردية ليست ضمن قالب واحد، وإنما تتنوع وفق الأشكال التالية:

(أولا) ما تعلق ببنود عقد العمل:

يعتبر عقد العمل ترجمة لإرادة الأطراف المتعاقدة في ضبط وتحديد حقوق والتزامات كل طرف فيه ليضّمنوه ما يرونه مناسبا في ذلك من أحكام اتفاقية إلى جانب الأحكام القانونية والتنظيمية؛ إذ لم يعط له المشرع الجزائري أي تعريف بل اعتبره مجرد أداة لإبرام علاقة العمل حسب ما أوردته المادة الثامنة من قانون علاقات العمل رقم 11/90.

ولأجل توضيح الصورة وجب تعريفه، إذ نجد من عرفه بأنه: "عقد يتعهد بموجبه شخص أو موظف أو عامل أو خادم بالعمل لدى شخص آخر لفترة محددة، أو في أغلب الأحيان، دون تحديد موعد نهائي، مقابل أجر في المال، محددًا إما باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر، أو حسب العمل المنجز"[1]، وهذا التعريف يؤسس لسمتين أساسيتين في عقد العمل، فالأولى: تتعلق بطبيعة العمل المراد إنجازه؛ إذ لا تهم بشرط نشوء حالة تبعية بين طرفي العلاقة، أما الثانية، فهي أن طريقة تحديد الراتب لا يغير من طبيعة العقد[2]، فقد يكون بأسبوع أو نصف شهر أو شهر، وهي كلها مسائل يمكن الاتفاق عليها بين أطراف عقد العمل.

---

[1] *Le contrat de travail est un contrai par lequel une personne, employé, ouvrier, domestique, s'engage à travailler pour une autre, pendant un temps déterminé, ou, le plus souvent, sans fixation de délai, moyennant une rémunération en argent, fixée soit par jour, par semaine ou. par mois, soif d'après le travail accompli" vu : Henri CAPITANT et Paul CUCHE,* ***Cours de législation industrielle : coalitions et grèves, associations professionnelles contrat de travail ; Réglementation légale du travail,*** *Libraire Dalloz, Paris, 1921, p 143*

[2] *Alexis MARTINI, La notion du contrat de travail : étude jurisprudentielle, doctrinale et législative, Thèse pour le doctorat, Spécialisation de sciences politiques et économiques, L'université de Paris, p116, 117.*

ولأجل ذلك فهذا العقد يتضمن الأركان الأساسية لأي عقد من خلال ضرورة قيامه على شخصين بينهما رابطة تبعية، ومضمون يحدد الأحكام المتعلقة ببيان هوية الأطراف المتعاقدة، وتحديد منصب العمل ورتبته في السلم الوظيفي، وكذا الصلاحيات والالتزامات المترتبة عنه ونوع العمل وبداية سريان ونهاية عقد العمل تحديد الآخر وتوابعه عكس الأحكام الثانوية والتكميلية التي لا يؤثر تخلفها على صحة العقد.

وهذه الأحكام برمتها المشكلة لمضمون العقد لا يجب أن لا تخالف مقتضيات القانون، كأن يتم التنصيص على إمكانية إنهاء علاقة العمل في أي وقت، وهو الذي عالجته المحكمة العليا في قرار جاء في مقتضياته: "أن الحكم المطعون فيه اعتبر أن طلبات المدعية غير مؤسسة على أساس أن علاقة العمل يحكمها العقد الذي أبرمه الطرفان، وأن من حق رب العمل إنهاء علاقة العمل على أساس البند الثامن من عقد العمل الذي يعطي للطرفين الحق في فسخ عقد العمل في أي وقت، وذلك لمخالفته أحكام المواد 66، 135، 136، 137 من القانون 90-11"[1].

كما وجب القول أن العقد قد تعترضه عوائق تمس كينونته، مما يطرح إشكالات عن الآثار التي يُرتبها، إذ من المستقر قانونا أن انعدام صحة العقد يُصّيِّر العقد عديم الأثر، وحتى لا يشكل ذلك حجة للمستخدِم في الإضرار بالمستخدَم فقد رسمت المحكمة العليا في ذلك مبدأ جيدا مفاده ضرورة اللجوء للقضاء للقول ببطلان عقد العمل ليكون ذلك منطلقا لإنهاء عقد العامل أما إنهائه مباشرة فيشكل مخالفة للقانون[2]، وذلك لما فيه من تقمص رب العمل لوظيفتين مزدوجتين، وهي الوظيفة القضائية من خلال القول أن العقد باطل، إذ لابد

[1] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 233024، قرار بتاريخ: 2002/03/06، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2003، ص ص 234-237

[2] 01/1991 ص 95 المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 43266، قرار بتاريخ: 1987/11/02، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 1995، ص ص 95-97

من التوجه للقضاء للكشف عن حالة البطلان أو إنشائها ثم بعدها إنهاء علاقة العمل وفق التراتيب القانونية المناسبة لذلك.

والمتأمل لهذه التعريفات، وكذلك المادة 08 أعلاه، سنجد أن علاقة العمل تقوم بمجرد العمل لحساب مستخدم سواء كانت مثبتة بعقد كتابي أم لا، وهو الذي تبناه الاجتهاد القضائي فجاء في قرار للمحكمة العليا: "**أنه وإن ترك إثبات علاقات العمل واسعا إلا أن القاعدة تجعل عبء الإثبات على العامل ولا يكفي مجرد التصريح بها حتى تكون هذه العلاقة قائمة**"[1]، وهو قرار مبني على أساس سليم ذلك أنه لاُ يُتصور بطبيعة الحال أن تبنى الأحكام على محض تصريحات الخصوم المجردة من أي إثبات لما في ذلك من مجافاة لقواعد الإثبات، أما إن كانت ثمة شهادة عمل فإنها تعفي من أي تحقيق لإثبات هذه العلاقة[2] لكون الدليل الكتابي حجة على مصدره، ولكن وجب القول أنه وإن كان لحرية الإثبات مزاياه فله عيوبه، وهو ما يستوجب إصلاح[3] هذه المادة من خلال اشتراط عقود بسيطة يتم إيداعها أما مفتشية العمل كجهة تسجيل لضبط مسألة الإثبات في قانون العمل.

وبناء على ذلك فان كل إخلال بالالتزامات التعاقدية تنتج عنه نزاعات تتعلق ببنود العقد تتخذ مظهر خلاف أو نزاع عدم مطابقة ببند أو شرط لطبيعة العمل المنجز أو المتفق عليه أو بسبب تغير أوضاع اقتصادية أو اجتماعية وقد يتعلق النزاع بتكييف عقد العمل[4]،

---

[1] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 1233770، قرار بتاريخ: 2019/07/04، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2019، ص ص 133-136

[2] 02/2020 ص 136 المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 1432047، قرار بتاريخ: 2020/10/08، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2020، ص ص 136-139.

[3] وهو الذي نادي به الفقيه الفرنسي هنري كابيتان قبل أكثر من 100 سنة، ينظر:
Henri CAPITANT et Paul CUCHE, op.cit, p 182-183.

[4] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 0909328، قرار بتاريخ: 2016/04/07، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2016، ص ص 236-239

كما قد تتعلق بالتعويض وساعات العمل[1] أو بسبب مطالبة أحد الطرفين بإجراء تعديل بما يمس الطرف الآخر بحكم خضوع عقود العمل الفردية للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، والتزام الموقعين عليها بما ورد بها خاصة إذا كان ذلك انفع بالنسبة للعمال[2]، وبشكل عام كل ما يتعلق بتنفيذ عقد العمل أو تفسيره[3].

والعقد هنا واجب الاحترام، ولا يغير إلا بإرادة الطرفين، لأن ترك سلطان تغييره للعامل وحده من شأنه أن يمس استقرارها، أما إسناد تغييره للمستخدم فإنه قد يضعنا أمام مغبة **العقوبات المقنعة**، وهو الذي نجد له أساسا في القضاء التونسي أين جاء فيها: "أن قرار الطرد يمكن أن يكون إما صريحا و مباشرا بما يتخذه المؤجر من إجراءات تعكس رغبته الصريحة في إنهاء العلاقة الشغلية سواء كان ذلك بصفة مبررة أو بصفة تعسفية، وإما بصفة غير صريحة بأن يتولى مثلا اتخاذ قرارات أو إتيان تصرفات تطال و تمس من ظروف و**شروط تنفيذ عقد الشغل** الغاية منها إيصال العامل إلى التصريح بعدم قدرته أو عدم رغبته في مواصلة العلاقة الشغلية لأن القرارات التي اتخذها مؤجره مخالفة للقانون وتتعارض مع حقوقه المكتسبة أو لا تتلاءم مع وضعه الصحي أو مؤهلاته العلمية أو المهنية بما يتسنى معه للمؤجر اعتباره متخليا عن العمل من تلقاء نفسه و هو ما اصطلح الفقه و فقه القضاء على تسميته بالطرد المقنع واستقر عمل المحاكم على تنزيله منزلة الطرد التعسفي"[4].

(ثانيا) مخالفة مقتضيات قانونية:

[1] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 0993465، قرار بتاريخ: 2016/06/09، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2016، ص ص 245-248

[2] واضح رشيد، **المرجع السابق**، ص 16.

[3] *Cour de cassation, civile, Chambre sociale, cass n 21-14.171, 21 septembre 2022.*

[4] محكمة التعقيب، قضية عدد: 2019-70793، بتاريخ: 2019/11/20.

وقد تكون خاصة تتعلق القوانين بشكل عام **(01)** أو بالنظام الداخلي **(02)**، وفقا للشرح التالي:

(01) مخالفة القواعد العامة:

إن الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها بلادنا في العشرية الأخيرة في القرن السابق من حيث الاقتصاد الكلي لا تكون لها أية فعالية ما لم تصاحبها إصلاحات على مستوي الاقتصاد الجزئي المؤسسة بشكل خاص، والذي تعهدت فيه الدولة على التكفل بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل لتسمح للأطراف المتعاقدة في العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية للعمل بتنظيم مختلف جوانب علاقات العمل التي تربطهم لتتحفظ الدولة بحق تنظيم وتأطير المسائل الأساسية والجوهرية في ذلك في شكل قواعد قانونية آمرة ليعتبر كل شرط أو بند في العقود والاتفاقيات مخالف لهذه القواعد يشكل خرقا لها يستتبعه بطلانه وجعله عديم الأثر بمخالفة الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، وقد صاحب ذلك التنصيص على عقوبات مختلفة تتناسب مع درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة، مما يثير خلق نزاع بين العامل والمستخدم بشأنها يمكن فيها للطرف المتضرر أي العامل غالبا التمسك بحق طلب إلغاء الشرط أو البند الباطل بالإضافة إلي التعويضات المناسبة[1].

فحتى وان كانت الحالات الخاصة بالنزاعات الناتجة عن خرق الأحكام القانونية والتنظيمية سواء تلك المتعلقة بالعمل أو تلك المتعلقة بخرق القواعد العامة في القانون المدني فان ذلك يستوجب إبطال الشرط الباطل في العقد أو الاتفاقية وإبقاء باقي البنود الواردة فيها قائمة لمطابقتها للتشريع والتنظيم.

ولكن لا بد من إيراد ملاحظة جد مهمة في هذا المقام، وهو أن المنازعة هنا تبقى فردية وإن تضمنت مخالفة الاتفاقية جماعية، كون موضوعها على خلاف قانوني نتيجة

[1] واضح رشيد، **المرجع السابق**، ص 19.

إخلال أو خرق احد طرفي العلاقة العمل لالتزام من الالتزامات القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية أو العقدية بما يمس بحق من حقوق الطرف الثاني فيسبب له ضررا يجبر الطرف المتضرر من جراء ذلك على اتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لحمل المُخترِق على تنفيذ الالتزام أو احترام القانون أو التنظيم المعمول بهما، وذلك بإتباع الخطوات والآليات والإجراءات المنصوص عليها في القانون قصد التوصل إلى تسوية هذا الخلاف بطريقة ودية قبل أن يتأزم الوضع ويتحول الي نزاع تتدخل فيه الجهات القضائية المختصة للبت والفصل فيه[1].

ومن الأمثلة الممكن سياقها في هذا المجال هو ما يتعلق بالتجربة فقد سجلت المحكمة العليا العديد من المنازعات التي يريد رب العمل فيها إخضاع العامل المجدد لعقده لفترة تجريبية بحجة أن العقد يتطلب ذلك، وقد رفضت هذه الهيئة فحوى هذا التوجه فجاء في قرارها: "لكن حيث بالرجوع إلى الحكم المطعون فيه يتبين منه أن قاضي الموضوع تمسك بروح نص المادة 18 من القانون 90-11 ذلك أن الخضوع إلى الفترة التجريبية تعني العامل الجديد بيد أن التثبت من مرفقات الملف يحيلنا إلى أن العامل قد سبق توظيفه لدى المؤسسة الطاعنة بموجب عقد محدد المدة من 16-11-1997 إلى 98/02/15 في نفس المنصب مع فترة تجريبية، ومن ثمة لا يمكن خضوعه لفترة تجريبية ثانية[2]، ولو كان العقد الجديد مستقلا عن العقد القديم من حيث الشروط والمواد والالتزامات مادام في نفس المنصب[3]، كما لا يمكن تمديدها بالإرادة المنفردة[4].

---

[1] **المرجع نفسه**، ص21.

[2] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 242675، قرار بتاريخ: 2002/10/16، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2004، ص ص115-118،

[3] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 1074201، قرار بتاريخ: 2016/07/13، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2004، ص ص344-348.

[4] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 1068001، قرار بتاريخ: 2016/07/13، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2004، ص ص342-344.

02* مخالفة النظام الداخلي:

من المسلم به أن كل تنظيم اجتماعي يحتاج إلي قواعد عامة ومجردة تسير أمور حياته لان المؤسسات باختلاف أنواعها تشكل تجسيدا للتنظيمات الاجتماعية التي تحتاج إلي مثل هذه القواعد، لذلك غالبا ما يلجأ صاحب العمل من اجل تنظيم وحسن سير العمل بشكل مضطرد داخل مؤسسته إلى الاستغناء عن الأوامر الفردية مستخدما أوامر عامة يضمنها ما يعرف بلائحة تنظيم العمل أو لائحة النظام الأساسي للعمل[1] أو النظام الداخلي للعمل[2]، ومن المعروف أنه من بين العناصر التي يتميز بها عقد العمل عن باقي العقود الأخرى هو عنصر التبعية التي يقصد بها سلطة الإشراف والادراة والرقابة التي يخضع لها العامل بالامتثال لها في الحدود المسموح بها قانونا ذلك أن العامل لا يقوم أثناء تنفيذ التزاماته بأداء أعماله وفق ما يقرره هو، وإنما وفق ما يقرره صاحب العمل[3].

وتبعا لذلك، فإن من الصلاحيات التي يتمتع بها صاحب العمل صلاحية الادراة والتنظيم والتأديب أي صلاحية اتخاذ كافة الإجراءات ووضع التنظيمات المناسبة له قصد تنظيم العمل داخل المؤسسة سواء كان ذلك بصفة منفردة أو بالتشاور مع الهيئات النقابية وممثلي العمال بما يضمن تحقيق الاستمرارية والانضباط والنظام داخل أماكن العمل حتي يتمكن كل طرف من أداء مهامه في أحسن الظروف، وبالتالي تفادي تعسف أي طرف في معاملة الطرف الآخر[4].

---

[1] محمد لبيب شنب، **شرح قانون العمل**، دار النهضة العربية، القاهرة، 1983، ص 51.

[2] عالجه المشرع الجزائري في المواد: 75-79 من القانون 90-11.

[3] على عوض حسن، **الفصل التأديبي في قانون العمل**، دار الثقافة للطباعة والنشر، مصر، 1975، ص278.

[4] حسن كيرة، **أصول القانون العمل**، ط: 03، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979، ص312.

وحتى لا تبقى مسألة التنظيم مجردة فقد أتاح القانون لصاحب العمل المكنة التي تسمح له بتجسيد ذلك، والمتمثلة القانون الأساسي للعمل أو النظام الداخلي للمؤسسة باعتباره يمثل[1] "الإطار الذي توضع فيه أحكام الإدارة والتنظيم الخاصة بالعمل، والذي يتولى وضعه صاحب العمل الذي منحه القانون حق إصداره بصفة منفردة مع واجب استشارة الهيئات النقابية العمالية أو ممثلي العمل وفرضه على العمال التابعين له تحت طائلة العقوبات التأديبية، وذلك من اجل ضمان السير الحسن للعمل داخل المؤسسة[2]، وتبعا لذلك فالنظام الداخلي فرصة لتبني رؤية واضحة المعالم في تسيير العمل، غايتها الحفاظ على الاستقرار والأمن في أماكن العمل[3].

ولذلك فإن النظام الداخلي أو ما يسمي لائحة النظام الأساسي للعمل يعتبر ميثاق المؤسسة يشكل وثيقة تنظيمية تصدر عن صاحب العمل في المؤسسة تبين بعض الشروط العمل غير المنصوص عليها في القانون أو في عقد العمل الفردي أو الجماعي تتضمن مجموعة من التعليمات والأوامر والتوجيهات والاحتياطات الأمنية والنظم الخاصة بتنظيم العمل في المؤسسة المستخدمة من الناحية التقنية والأمنية والصحية والإجراءات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل والإمراض المهنية ومختلف الأخطار الأخرى المتعلقة بالعمل التي تفرضها القوانين أو الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية، كما يمكن أن يتضمن حتى

[1] وأما على المستوى المقارن فالمشرع الفرنسي والمصري تبنيا تعريفا قريبا مما قد سقناه في المتن، أما المشرع لم يتطرق أصلا إلي التعريف النظام الداخلي ولا إلي ضرورة وضعه من طرف صاحب العمل داخل مؤسسته، وهذا وضع شاذ بالمقارنة مع مختلف التشريعات العمالية المقارنة، ينظر: حسان نادية، النظام الداخلي في قانون علاقة العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، المجلد: 03، العدد: 01، 2008، ص 31.

[2] عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، **المرجع السابق**، ص53.

[3] أحمية سليمان، **المرجع السابق**، ص47.

عقوبات؛ إذ ترى المحكمة العليا في هذا المجال إمكانية ذلك لعدم وجود استثناء صريح أو ضمني بذلك[1].

ونظرا لهذه الأهمية القصوى لهذه المكنة، فإن وضع النظام الداخلي من أهم التزامات صاحب العمل متي تجاوز عدد العمال الذين يشغلهم حدا معينا[2]، وهو ما يبرر اهتمام مختلف التشريعات العمالية الحديثة بهذه السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العمال نظرا لما لها من أهمية في ضبط العلاقات المهنية بين الطرفين خاصة بعد ظهور التنظيمات النقابية والنصوص القانونية المقيدة لممارسة الحرية النقابية وما ينجم عن ترك السلطة التقديرية المطلقة لصاحب العمل لاتخاذ ما يراه مناسبا لمصلحته وما يترتب عن ذلك من ظلم تجاه العامل لذلك تحرص التشريعات العمالية على إخضاع هذه النظم الداخلية التي تعتبر بمثابة ميثاق المؤسسة، أي قانونا لها، وتجويدا لهذا المسعى فإن المشرع والقضاء لم يتركا المسألة لمحض إرادة رب العمل بل قُيدت بضوابط تتمثل أساسا في:

أ/المشروعية: فيجب ألا تمس بالحقوق المنصوص عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها سواء من خلال الحد منها أو إلغائها، فإن تضمنت ذاك فإنها تعتبر لاغية وعديمة المفعول، فإن وقع تعارض بينهما قدم الأرحم والأفيد فيهما لاسيما في المجال التأديبي[3]، ذلك أيضا تقضي محكمة التعقيب التونسية[4] بأن: "**القانون الأساسي للمنشآت العمومية لم يلغ أحكام مجلة الشغل التي تظل سارية ولها الأولوية، ولذلك فإن هذا القانون لابد أن يكون في انسجام مع أحكامها، وبالتالي فإن محاضر الاتفاق التي تكون**

[1] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 1181077، قرار بتاريخ: 2017/10/05، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2017، ص ص 141-144.

[2] مثلا نصت المادة 75 من القانون 90-11 على أن العدد هو 20 كقاعدة عامة، ونصت المادة 76 أنه يمكن إعداد نظام داخلي حتى لو كان العدد أقل من 20 حسب خصوصية الأنشطة الممارسة.

[3] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 141632، قرار بتاريخ: 1997/01/07، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 1997، ص ص 63-65.

[4] محكمة التعقيب التونسية، القضية عدد: 70175، بتاريخ: 2019/11/27.

في تعارض مع مجلة الشغل ومع مصلحة الأجير البينة لا عمل بها عند إبرامها من طرف المنظمات العمالية طالما لم يمض عليها الأجير، ويقر ذلك بتنازله الصريح والمدرك عن حقوقه القانونية والمشروعة التي تضمنها له مجلة الشغل".

ولعلّ معيار الترجيح هنا ليس هو معيار القوة؛ إذ لو كان هو لتم تطبيق القوانين في جميع الحالات باعتبارها الأعلى درجة، ولكنه ترجيح استنادا للمصلحة الأجدر بالرعاية[1]، ذلك أن ما يفيد العامل مقدم بطبيعة الحال على ما قد يضره، لكون ذلك مصدر لزيادة الإنتاجية، وبالتالي تحقيق فعالية علاقة العمل[2]، وهو الذي أجادت محكمة التعقيب التونسية التعبير عنها؛ إذ شحنت متن أحد قراراتها بهذا المعنى فجاء فيه: "وحيث أن العبرة عند تزاحم المصادر الحاكمة للعلاقة الشغلية إنما هو بتغليب المقتضيات الأنفع بالنسبة للعامل، فالاتفاقيات الجماعية التي تتضمن مقتضيات أفضل فإنها تسبق على ما تضمنه العقد"[3].

ب/ عدم إمكانية تطبيقه بأثر رجعي: إن عدم إعمال الأثر الرجعي للقوانين يشكل أحد المبادئ الكبرى[4] في تطبيق القوانين[5]، ويعرف بأنه "مبدأ يترتب عليه حكم القانون الجديد

---

[1] ولهذه الفكرة حضورها في سياق القانون العقاري ولكن لا بأس بمدها نحو القانون الاجتماعي مادام ذلك لا يتعارض مع النية التشريعية، وأما سياق حضورها في القانون العقاري فقد كان في قرار لمجلس الدولة جاء فيه: "عقد الشهرة أولى بالحماية من شهادة الحيازة لإرتكازه على حيازة مدتها 15 سنة، ينظر رقم الملف: 119848، قرار صادر بتاريخ: 2018/09/27، مجلة مجلس الدولة، العدد: 16، 2018، ص ص242-246.

[2] ولا بد من الإشارة إلى توظيف مصطلح فعالية علاقة العمل جاء في سياق إبقاءها خارج القضاء إلا أننا قدرنا أن هذا المقام أيضا يصلح لذلك، ينظر:

*Eve-Angéline Lambert, **op. cit**, p 63.*

[3] محكمة التعقيب التونسية، القضية عدد: 2020-23527/22723، بتاريخ: 2020/09/07.

[4] واعتبر دستور فرنسا لسنة 1793 أن الرجعية القانونية تشكل طغيانا وجريمة يعاقب عليها القانون، ينظر:

Article 14 de constitution Française de 24 juin 1793 dit: La loi qui punirait les délits commis avant qu'elle existât serait une tyrannie ; l'effet rétroactif donné à la loi serait un crime, voir https://cutt.us/YO5bB, consulté 11/12/2024..

[5] وقد بين القضاء الإداري أن علة منع الرجعية هو احترام الحقوق المكتسبة وضمان استقرار الأوضاع القانونية القائمة، ينظر، مجلس الدولة، رقم الملف: 122328، قرار صادر بتاريخ: 2018/06/28، مجلة مجلس الدولة، العدد: 16، 2018، ص ص

للمواقف القانونية اللاحقة من دخوله حيز التنفيذ، مما يترتب عن ذلك إفلات الأفعال والوقائع التي تمت قبل نفاذه من سيطرته القانونية[1]،لذلك لا يمكن لأي كان أن يفلت منه خاصة في مجال العمل، وفي ذلك ترى المحكمة العليا "إن تأسيس قاضي الموضوع حكمه على القانون الداخلي للمؤسسة الذي تم إيداعه بعد ارتكاب الأفعال هو قضاء مجانب للصواب لكونه إعمال للأثر الرجعي، وهو ما يشكل خرقا للقانون[2].

ج/ النشر: واعتماد النظام الداخلي يستوجب إيداعه لدى المحكمة المختصة إقليميا، وإلا فإنه لا يمكن إعماله ضد العمال مطلقا[3]، الي جانب إعلانها وإشهارها للعمال في مكان ظاهر حني يتمكنوا من الإطلاع عليها، وبالتالي إقامة الحجة عليهم وعدم تمكينهم من ادعاء الجهل بها وهذا ماأكدته مختلف التشريعات العمالية، والنشر هنا لا يخرج عن الضمانات الدستورية[4] المقررة في باب النفاذ للقانون، فتنص في ذلك على أنه لا يحتج بالقوانين والتنظيمات إلا بعد نشرها، وذلك كان لا يكون ثمة مسوغ للإدعاء بجهلها.

وتأسيسا على ذلك كله يمكن القول أن النظام الداخلي لا يصبح نهائيا بعد إعداده من قبل المستخدم ونافذا في حق العمال المعنيين به إلا إذا استوفي الإجراءات المتمثلة في إلزامية عرض النظام الداخلي بعد إعداده من قبل المستخدم على لجنة المؤسسة أو لجنة المشاركة إن وجدت أو ممثلي العمال في حالة عدم وجودها إلزامية إيداع النظام الداخلي لدي الجهة الإدارية المختصة وهي مفتشيه العمل المختصة محليا وإلزامية إيداع النظام الداخلي

[1] Ibrahim Moumouni, ***"le principe de la rétroactivité des lois pénales plus douces : une rupture de l'égalité devant la loi entre délinquants*** ?" Revue internationale de droit pénal, Vol: 83, N° 1, 2012, (pp: 173_194), pp, 173, 174.

[2] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 187795، قرار بتاريخ: 2000/04/11، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2001، ص ص 193-198.

[3] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 135908، قرار بتاريخ: 1996/10/22، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 1996، ص ص 234-237، وكذلك: ملف رقم: 187218، قرار بتاريخ: 2000/02/15، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2001، ص ص 198-201، وكذلك: ملف رقم: 254071، قرار بتاريخ: 2003/02/10، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2003، ص ص 234-237

[4] المادة 78 من التعديل الدستوري لسنة 2020.

لدي كتابة ضبط لدي محكمة التي تقع المؤسسة المعنية في دائرة اختصاصها فروع هذه المؤسسة في حالة وجودها[1].

الفرع الثاني: ما يخرج عنها

إن الصلح وإن كان من بين أهم المبادئ التي تبناها المشرع في النزاع العمالي غير أن ذلك لا يعني عدم وجود استثناءات تخرج عن ذلك، وهو الذي سنحاول التطرق له في هذا المقام من خلال بيان الحالات المنصوص عليها صراحة **(أولا)** والحالات المنصوص عليها ضمنا **(ثانيا)**.

(أولا) الحالات المنصوص عليها صراحة:

نصت الفقرتين 02 و 03 من القانون 90-04 على أن المصالحة تغدو اختيارية عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطني أو في حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل، كما استثنت من اختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل التي يكون الموظفون و الأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية طرفا فيه، وعليه فالحالات تشمل ما يلي:

(01) التسوية والإفلاس:

يجسد الإفلاس حالة ينتهي التاجر إليها ويتوقف عن دفع ديونه بشكل يوحي أن مركزه المالي في حالة حرجة ميئوس منها، وتدل على عجز حقيقي يمنع التاجر من الالتزام بالوفاء بديونه داخل الآجال المضروبة لها[2]، وهو الذي نستشفه من المادة 215 من القانون

[1] حسان نادية، **المرجع السابق**، ص 44.

[2] نادية فضيل، الافلاس والتسوية القضائية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد: 41، العدد: 02، 2004، ص 130

التجاري[1] النّاصة على: "يتعين على كل تاجر أو شخص معنوي خاضع للقانون الخاص ولو لم يكن تاجرا إذا توقف عن الدفع أن يدلي بإقرار في مدة خمسة عشر يوما قصد افتتاح إجراءات التسوية القضائية أو الإفلاس".

ونظرا لخطورة نظام الإفلاس فقد أخرجه المشرع من محض إرادات الأطراف إلى هيئات متخصصة توخيا للحفاظ على مال التفليسة للوفاء بديون المفلس تجاه دائنيه[2]، وذلك بإسناده لهيئة المحكمة المتخصصة، وكذا الوكيل المتصرف القضائي الذي يهدف إلى تجنب خلق وضعيات وهمية، والحفاظ على مجموع المال، وترتيب مختلف الآثار الأخرى لا سيما وقف الدعاوى الشخصية؛ إذ أن الدائنين يتجمعون في شخصية قانونية واحدة هي مجموع الدائنين مما يحظر أي دعاوى بعيدا عن هذا الكيان القانوني، وهو الذي نجد له أثر في اجتهاد المحكمة العليا، والذي جاء فيه "يترتب على الحكم المشهر للإفلاس عدم جواز رفع دعاوى شخصية من طرف دائني التفليسة ضد المدين في حالة إفلاس فلا تقبل المرفوعة من الدائن والرامية إلى إلزام وكيل التفليسة بتسلمه الأموال المودعة لديه قيد التفليسة كونها مجرد وديعة ولا تشكل امتيازا خاصا أو رهنا حيازيا أو عقاريا"[3].

كما أنه من جهة أخرى فإن من أهم آثار الإفلاس هو غل يد المفلس من التصرف، إذ يسند التصرف إلى وكيل التفليسة، والذي وإن أجاز له التشريع التجاري في المادة 270[4] إجراء الصلح والتحكيم فتنص على أنه: "يجوز لوكيل التفليسة بإذن القاضي المنتدب، وبعد سماع أقوال المدين واستدعائه برسالة موصى عليها أن يجري التحكيم أو يتصالح وذلك في

---

[1] الأمر 59-75، المؤرخ 1975/09/26، المتضمن القانون التجاري، ج ر عدد: 101، الصادرة 1975/12/19، المعدل والمتمم.

[2] طيطوس فتحي، أثر الإفلاس على أشخاص التفليسة في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات القانونية، المجلد: 05، العدد: 02، 2019، ص 229.

[3] 02/2020 ص 98 المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 1391574، قرار بتاريخ: 2020/10/15، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2020، ص ص98-101.

[4] الأمر 59-75، **السابق ذكره**.

كافة المنازعات التي تعني جماعة الدائنين بما فيها المنازعات المتعلقة بحقوق أو دعاوى عقارية".

وتأسيسا على ذلك يبقى خيار الصلح قائما واختياريا حتى أثناء إجراءات التفليسة، ولكن العلة _ربما_ التي على ضوئها جعل المشرع الصلح اختياريا هو أن الإفلاس هو إيذان بنهاية المشروع التجاري أو الصناعي، مما يجعل المكان الذي يشتغل به العامل غير متوفر أصلا مما يطرح تساؤلات عن فعالية هذا الأجراء، ولذلك جعله اختياريا كما منحه مركزا ممتازا في قائمة الديون؛ إذ تنص المادة 993 ق م على: "المبالغ المستحقة للعمال وكل وأجير لها امتياز على جميع أموال المدين وذلك عن الاثني عشرة (12) شهر الأخيرة، ولذلك حماية للعمال ولعائلاتهم فإنه لم يغرض عايهم الصلح، وهو توجه محمود للمشرع الجزائري.

ولابد من القول أننا حاولنا الوقوف على العلة التي جعل من خلالها المشرع اختياريا، فوجدنا في كتب الفقه الإسلامي قاعدة مطبقة في ميدان التفليس مفادها أن "من أحاط الدين بما له حرمت هبته وصدقته"، وهو ما يحول دون تطبيق الصلح ذلك أن فيه تنازلا عن بعض الحق، وهو ما قد يضر بذمة رب العمل المالية[1]، وهو محجور عليه، وهو ما قد يؤدي لرفع دعاوى تحول دون تطبيق الصلح لعدم نفاذه في مواجهة الآخرين، كما أن للعامل أولوية استيفاء حقه من غلة العمل الذي يعمل به فمثلا الأجير على سقي زرع أو نخل فهو أحق باستيفاء أجره من الغلة ابتداء وأسبق من غيره والعلة المساقة في ذلك أن أجرتهم مقدمة كونهم يحققون "**مصلحة جمع المال على خلاف الديون الأخرى**"[2]

(02) الإقامة خارج الجزائر:

[1] شهاب الدين أحمد بن أدريس الفراقي، **الذخيرة**، ج: 08، ط: 01، دار الغرب الإسلامي، لبنان، 1994، ص 160.

[2] **المرجع نفسه**، ص 187، 200.

إن الغاية المتوخاة من الصلح هو تحقيق السرعة في الفصل في المنازعات، وبأقل التكاليف أما إن كان المدعى عليه يقيم خارج الجزائر فإن هذه الأهداف تتلاشى مما يجعل المدعي في خيرة من أمره بين استعمال الطريقة الودية لا سيما في ظل ثورة تكنولوجية تكرس تسهيلا في تجسيد الصلح دون عناء عبر مختلف القنوات الرقمية الجماعية التي تجعل المدعي والمدعى عليه ومكاتب الصلح في مجلس واحد.

(03) الجهة الإدارية:

ولا بد من القول أن قانون الإجراءات المدنية القديم[1] لم يستثني أحدا من دائرة الصلح ضمن المواد 17-21، أين نص على أنه تتم إجراءات المصالحة إجباريا أمام المحكمة، وذلك عبر إخطار من قلم الكتاب (أمانة الضبط)، وذلك بسعي من القاضي، فإن تم الصلح يحرر القاضي محضرا له القوة التنفيذية فإن فشل تحال الأمر برمته إلى القضاء، وتطبيقا أنه لا استثناء إلا بنص مما يجعل جميع المتقاضين يخضعون لهذه المادة.

والمشرع حينما لم ينص على الصلح في المادة الإدارية فقد استعاض عنه بالتظلم[2] بموجب المواد 830 و907 غير أنها أضفى عليهما طابعا جوازيا، وإجرائيا فإنه لا يتم أمام جهة الرئاسية التي تعلو الجهة الذي أصدرته، ذلك أن هذا المسار تم هجره لم تسبب فيه من ضياع للحقوق، وهو ما جعل المشرع يجعله يتم أمام نفس الجهة مصدرة القرار، وهو فحوى الفقرة الأولى من المادة 01/130، على أن ترد عليه الإدارة في أجل شهرين، وإلا فإن سكوتها بعد فوات هذا الأجل يعد رفضا ضمنيا، وبذلك فيمكن للإداري أن يمارس هذا التظلم قبل اللجوء للقضاء.

---

[1] الأمر 66-154 المؤرخ 1966/06/08، ***المتضمن قانون الإجراءات المدنية***، ج ر عدد: 47، الصادرة في: 1966/06/09 (ملغى).

[2] راجع في ذلك: كمون حسين، مدى فعالية التظلم الإداري كإجراء للتسوية الودية للمنازعة الإدارية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية والقوانين الخاصة، مجلة الحقوق والحريات، المجلد: 06، العدد: 02، 2018، ص ص154-182.

(ثانيا) الحالات المنصوص عليها ضمنا:

ونميز حالتين، وهي:

(01)في حالة عقود الخدمة:

ولابد من إيراد ملاحظة جوهرية هنا، وهي وجوب التفريق بين عقد العمل وهو موضوع دراستنا وبين عقد إيجار خدمات أو عقد القيام بعمل، ومثال ذلك العقد المبرم بين (أ) و (ب) ليقوم الثاني بإنجاز منزل، فإن هذه العلاقة لا تنشئ علاقة عمل مطلقا[1]، وعقد القيام بعمل أو تأجير العمل هو الذي نظمته المواد 1779، 1780، 1710 مدني فرنسي، والتي بموجبها يعتبر استئجار العمل عقدًا يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بالقيام بشيء ما، والآخر بثمن متفق عليه بينهما؛ يشمل هذا التعريف، في عمومه، نوعين متميزين للغاية من العقود: أحدهما يكون هدفه تأجير الصناعة، أي تأجير عمل فرد يقوم بهذا العمل **دون التبعية** ويتبع أوامر الشخص الذي أمر بالعمل، ولكن تحت إشرافه وتحت مسؤوليته الحصرية؛ مثل، على سبيل المثال، رواد الأعمال والحرفيين الذين يعملون في المنزل على أساس عقد، وما إلى ذلك، والآخر يكون هدفه استئجار الخدمات، أي استئجار عمل فرد يتم تحت إشراف واعتماد رب العمل"[2].

وفي حال توجه أحد أطرافها للقضاء فما على الطرف الآخر إلا إثارة مسألة أولية تتمثل في عدم قيام هذه العلاقة أصلا[3]، ذلك أن جوهر علاقتهما هو قيام الطرف الثاني بشكل حر

[1] *Alexis MARTINI, **op.cit**, pp : 103-116.*

[2] *Alexis MARTINI, **op.cit**, p118 .*

[3] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 1490281، قرار بتاريخ: 2021/11/04، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2021، ص ص 140-143.

ومستقل، والذي سيصل القاضي من خلاله للقول بعدم وجود رابطة عمل لانعدام رابطة التبعية المستوجبة في هكذا عقود[1].

(02) المنازعات ذات الطابع الجزائي: بحيث أن المشرع لم يصنفها ضمن مشتملات الصلح، ولذلك ففي حال إلحاق أي طرف بالطرف الثاني أفعالا ذات تكييف جزائي فله أن ينفذ للمحكمة المختصة مباشرة للحصول على الحماية القضائية.

المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية

تنضوي المنازعات الجماعية في سياق العلاقات العمالية بأهمية كبيرة جعلها من أهم المواضيع التي ينصب النقاش العلمي حولها نظرا لتأثيراتها الكبيرة على مختلف الفواعل

[1] 01/2012/ ص 2020 المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 662457، قرار بتاريخ: 2011/07/07، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2012، ص ص 220-224.

العمالية، وكذا نظرا لارتداداتها على الوضع الاجتماعي العام، وهو ما يستوجب في سبيل الإحاطة به عرض الضوء على ماهيته **(المطلب الأول)** ثم تحديد الضوابط الواجب مراعاتها في تسيير العلاقات العمالية الجماعية **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: ماهية منازعات العمل الجماعية

إن بيان ماهية منازعات العمل الجماعية باعتبارها من المنازعات الخاضعة لإجراءات الصلح وجوبا يستلزم تناول المسألة وفق بعدين، نخصص أحدهما لتحديد مفهومها **(الفرع الأول)**، على أن نجعل الثاني لبيان معايير التفرقة الدقيقة بينها وبين منازعات العمل الفردية مما يسمح باستكمال بناء تصور حولهما **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية

وسنتناول فيها تعريف هذه المنازعات **(أولا)** ثم نبين تصنيفها **(ثانيا)**، وذلك على النحو التالي:

(أولا) تعريف منازعات العمل الجماعية:

لقد تم تناول تعريف منازعة العمل على ثلاثة مستويات، وهي:

(01)التعريف الفقهي:

انبرى الفقهاء في محاولة جادة منهم لتصميم تعريف لهذا الموضوع، عرفت منازعة العمل الجماعية بأنها: النزاع الذي يحدث بين أصحاب العمل والعمال بشأن شروط العمل وأحواله، وقد يكون النزاع قانونيا يتعلق بتطبيق أو تفسير قانون أو حكم كما قد يكون اقتصاديا إذا كان منصبا على مسائل مالية"[1]، وتفحص هذا التعريف نجد أنه يشير لبعض

[1] بافضل محمد بلخير، تسوية منازعات العمل الجماعية عن طريق التحكيم، **المرجع السابق**، ص 13.

المواضيع الممكن أن تكون محل النزاع العمالي، والتي تكون إما قانونية (إنشاء، تعديلا وتفسيرا) أو اقتصادية تتعلق بظروف العمل.

وفي تعريف أخر لها "يعد نزاعا جماعيا كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل، ولم يجد تسويته بموجب وسائل اتقاء الخلافات الجماعية، والمتمثلة أساسا في عقد اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والمؤسسة المستخدمة ووضع سجلات للاقتراحات بهدف تفادي أي نزاع داخل المؤسسة"[1]، وباستقراء هذا التعريف نجد تحليلا للنزاع بتحديد زمنه، فهو قد يكون على المستوى التصوري المباشر بين الأطراف، كما يمكن أن يكون أمام القضاء.

ويقصد بالنزاع الجماعي في العمل: "كل خلاف يتعلق بالعلاقات المهنية والاجتماعية في علاقة العمل التي تجمع بين عمال مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات مختلفة يخص مسائل قانونية كتطبيق قانون أو حكم"[2]، وتأسيسا على ذلك فأساس النزاع الجماعي وورده على مصلحة عامة تخص كل المستخدمين.

وعلى ضوء ذلك يرتسم لنا نوع من الإجماع الفقهي على أن تعريف منازعة العمل الجماعية بأنها: ذلك الخلاف القائم بين مجموعة العمال أو فريق منهم وبين صاحب عمل واحد أو مجموعة أصحاب أعمال حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم اتفاق بينهم حول ظروف او شروط العمل والعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل[3]، وبذلك تكون قد حددت أهم تفاصيل هذه المنازعة، وهي الأطراف ومحل النزاع مع اختلاف في الصياغة، وهي اختلافات غير جوهرية فمتى تحدد المعنى فلا مشاحة[4] في المباني المُعبرة عن ذلك النزاع.

---

[1] رشيد واضح، **المرجع السابق**، ص 77.

[2] **المرجع نفسه**، ص 77.

[3] عبد الرحمان خليفي، **المرجع سابق**، ص55.

[4] اختلاف

(02) التعريف القانوني:

يتأثر التعريف التشريعي[1] لمنازعات العمل الجماعية بالنظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد في كل دولة، وذلك بالرغم من أن المتعارف عليه أن المشرع ليس من اختصاصه إعطاء التعريف، وإنما من اختصاص الفقه وحده[2].

وقد استعمل المشرع الجزائري استعمل مصطلحات عديدة عند تعرضه للمنازعات الجماعية في العمل وهذا بحسب تطور المنظومة التشريعية ذات الصلة بحيث انه والي غاية سنة 1982 كان يميز بين القطاع الخاص والقطاع العام، وأجاز النزاع واللجوء للإضراب في الأول ومنعه منعا باتا في القطاع العام بقاعدة دستورية وأخرى تشريعية [3]

وبداية من سنة 1982 وبعد صدور القانون 05/82 المؤرخ في 1982/02/13 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل[4] نجد أن المشرع قد وظف مصطلح خلاف، ووضع آليات قانونية وإدارية لاتقائه وتجنبه، وهي الميكاميزمات المشكلة على المستوي البلدي والولائي والوطني مما يعني انه سمح بالاحتجاج الجماعي، وقد عرف الخلافات الجماعية ضمنيا، ونستقي ذلك مما قد ورد في المادة 07 منه، والتي نصت على أنه: "اتقاء للخلافات في علاقات العمل يتعين على المؤسسة صاحبة العمل أن تبرمج اجتماعات

---

[1] ومن بين التشريعات التي عرفته نجد المشرع البحريني عرفها في المادة 156 من قانون العملمنه بأنها التي تنشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال وجميع عمالهم أو فريق منهم وتكون متعلقة بشرط أو ظروف العمل أو أحكام الاستخدام، قانون العمل البحريني، **المصدر السابق**، وهو المجسد في قرار محكمة التمييز البحرينية، الطعن رقم 335 لسنة 2013، جلسة 10 من مارس سنة 2015.

[2] قورييش بن شرقي، **منازعات العمل في نطاق المؤسسات العمومية الاقتصادية**، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في القانون، فرع قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2002، ص111.

[3] يحياوي نادية، **المرجع السابق**، ص 63.

[4] القانون رقم 82-05 المؤرخ 1982/02/13، ***المتعلق بإتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها***، ج ر عدد: 07، الصادر في: 1982/02/16 (ملغى).

شهرية مع الممثلين المنتخبين من العمال للعمل بالاشتراك على النظر في كل مسألة ذات الصلة بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والإنتاج والإنتاجية، وبالانضباط وبحياة المؤسسة صاحبة العمل بوجه عام وتسويتها"، وبذلك تتحدد الخلافات الجماعية بأنها كل ما يمكنه التأثير على العمال ومناخ العمل بشكل جدي.

وتدعيما لفعلية هذه المادة فقد سلحها بالجزاء الجنائي أين نص على أنه: "يُعرض كل خرق للأحكام المنصوص عليها في المواد: 07 و...من هذا القانون..للحبس من مدة شهرين إلى سنة وبغرامة مالية من 500 إلى 5000 دج أو بإحدى العقوبتين فقط، وذلك دون الإخلال بالعقوبات التأديبية المطبقة في هذا الشأن"[1]، وهو ما يعني رغبة كبيرة من المشرع حينذاك بحل الخلافات الجماعية داخل أسوار المؤسسات خدمة للاقتصاد الوطني بعيدا عن أروقة القضاء.

وتبعا لهجر الجزائر للتوجه الاشتراكي فقد أسست لقوانين جديدة تؤسس لعلاقات عمالية وفق معطيات جديدة، سمح فيها بالحرية النقابية، وكذا الاتفاقيات والمفاوضات بغية تجويد شروط العمل[2]، وهو الذي أكده في القانون 90-11 سالف الذكر، وهو الذي أعاد تبنيه في القانون 23-08 أين دعى لتكريس التحاور في المسائل الجماعية، والمتعلقة بوضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة، مما يعني تبعا لذلك أن النزاع الجماعي، هو النزاع الذي يرد عند الخلاف حول هذه المسائل.

ومن بين التشريعات التي عرفته نجد المشرع البحريني عرفها في المادة 156 من قانون العملمنه بأنها التي تنشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال وجميع عمالهم أو فريق منهم وتكون متعلقة بشرط أو ظروف العمل أو أحكام الاستخدام

[1] المادة 44 من القانون 82-05، **المصدر السابق**.

[2] عبد الرحمان خليفي ، **المرجع السابق**، ص54.

(03) التعريف القضائي:

إن تفحص الاجتهاد الجزائري سيحيلنا إلى عدم تبني تعريف قضائي للمنازعات الجماعية في العمل، على خلاف القضاء التونسي، والذي نظرا لكون مسألة النزاع الجماعي والفردي من المسائل التي تآلف نشر على مستواه، ودرء لأي تعارض قد يمس بالأمن القضائي لأطراف العلاقة الشغلية فقد تصدت الدوائر المجتمعة لمحكمة التعقيب لمسألة التعريف، وصاغت تعريفا واضحا يزيل كل غشاء عنه، فجاء فيه: "إن التضامن الفردي مع المضامين الجماعية يخرج النزاع من طبيعته الفردية فلو أن العامل في تحركه الفردي كان مدفوعا برغبة التضامن عوضا عن مجرد التوافق التلقائي بين المصلحة الخاصة والمصلحة الجماعية كان النزاع جماعيا على أن مجرد توافق المصلحتين الفردية والجماعية لا يخرج النزاع من طبيعته الفردية حتى لو استجلب تأويل الشروط الواردة بالاتفاقية الجماعية في غياب العنصر المعنوي"[1]، وبتفكيك مكونات هذا التعريف نجد أن النزاع الجماعي يشترط عنصرين، وجب بيانهما:

01/العنصر المادي: ومحله فحوى النزاع، وموضوعه سواء تعلق بجانب قانوني أو مالي، فالمهم أن يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال وتشمل على العموم المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال أو تحسين شروط العمل أو الزيادة في الأجور وغيرها من موضوعات النزاع العمالي المتعددة، والتي ترتبط في مجملها بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية للعمل.

02/العنصر المعنوي: وقوامه اتجاه إرادة المنازِع لإحداث نوع من التضامن، فمتى غاب هذا الأخير عُدَّ النزاع فرديا، ولو تعددت الدعاوى حوله، يستوي في ذلك انتماء العمال لنقابة واحدة أو عدة نقابات أو عدم انتمائهم، مما يعني أن العبرة ليست بالعدد إنما بانصباب

[1] محكمة التعقيب، الدوائر مجتمعة، القرار عدد: 29319، بتاريخ: 2010/10/28.

النية وتوجهها موحدة للاستفادة من أحد المقتضيات الجماعية[1]، وهو الذي نجد له سندا في القضاء البحريني، والذي يرى أن المقصود بمنازعات العمل الجماعية التي تخضع في حلها لأحكام الباب السادس عشر من قانون العمل هي: المنازعات الجماعية الخاصة بالعمل أو بشروطه والتي تقوم بين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال وبين جميع عمالهم أو فريق منهم وتتصل بحق مجموعة من العمال وتتأثر به معيشتهم، وهي تعتبر كذلك بغض النظر عن عدد العمال المشتركين فيها حتى **ولو كان عاملا واحدا** طالما أنها تتصل بالعمل أو بشروطه وتتأثر بها المصلحة المشتركة لمجموع العمال أو غالبيتهم[2].

وحيث أن نجدا توافقا بين كل من الاتجاه الجزائري والتونسي، فالأول يقضي حسب المواد 07-13 من القانون 23-08، والثاني يرى حسب اجتهاد القضاء التونسي أن النزاع الشغلي الجماعي يستوجب عرضه على تسوية ودية بالمصالحة قصد إيجاد حلول لها ترضي طرفي النزاع متى تعرضهم صعوبات قد تعيق السير الحسن للعمل[3]، مع إحالة ذلك لجهات متعددة، على أن يعرض النزاع على إجراءات ودية أخرى أو للقضاء متى فشلت المصالحة في تحقيق مسعى الحل الودي بين أطراف النزاع.

ويستخلص مما تقدم أن النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية تخص مجموعة عمال لأسباب أو أهداف مختلفة بل هي نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو مجموعة من العمال وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعيا، ويكفي لاعتبار سبب النزاع جماعي أن يمس مصالح جميع أو مجموعة من العمال حتى، ولو كان في البداية يخص عامل واجد كأن يتخذ صاحب العمل إجراء ما ضد عامل معين من شأنه أن يهدد آو يمس مصالح بقية العمال الآخرين كما قد يكون النزاع بصفة مباشرة أو باعتبارها

---

[1] بشير هدفي، **الوجيز في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية والجماعية**، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2012، ص 203.

[2] محكمة التمييز البحرينية، الطعن رقم 331 لسنة 2013، جلسة 24 من فبراير سنة 2015.

[3] محكمة التعقيب، القضية عدد: 55998، بتاريخ: 2020/07/27

ممثلة لمصالح العمال إذا ينص القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي على الاختصاص الأصلي للنقابة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها، وكذلك حق التقاضي وممارسة الحقوق المقررة للطرف المدني لدي الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه وألحقت أضرارا بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية[1].

(ثانيا) تصنيف المنازعات الجماعية:

تختلف منازعات الجماعية بحسب موضوعها أين يمكن تفريعها إلى منازعات قانونية وأخرى اقتصادية، وفقا لما يلي:

(01)المنازعات القانونية: وهي التي مؤداها خلاف حول تفسير نص قانوني أو تطبيقي كأن يكون موضوع الخلاف خرق لاتفاقيات عمل جماعية أو حول تفسير نص في اللائحة الداخلية، فهي تلك النزاعات المتعلقة بعدم تطبيق القانون العمل أو التأويلات الخاصة به أو عدم تطبيق أحكام اتفاقية.

(02) المنازعات الاقتصادية: وغالبا ما تكون هذه المنازعات تدور حول ضرورة مراجعة أجور أو علاوات أو تحفيزات؛ أي أنها منازعات ذات طبيعة مادية، وهذا النوع من المنازعات ذات أهمية بالغة لكونها ظاهرة عالمية تعرفها كافة الدول بغض النظر عن اختلاف أنظمتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وكمثال لذلك نجد قرار في القضاء الفرنسي جاء فيه: "بموجب حكام المادة 37 من الاتفاقية الجماعية المؤرخة 14 مايو 1959 المنطبق على موظفي شركات الملاحة في أراضي بولينيزيا الفرنسية الذين يقومون بتجهيز السفن التجارية التي تزيد حمولتها الإجمالية عن 25 طنًا في الملاحة الساحلية

[1] أحمية سليمان، **المرجع السابق**، ص93، وكذلك راجع الصفة في دعاوى للنقابات، عمر زودة، **المرجع السابق**، ص84-87.

الاستعمارية، سيتم تقديم أي نزاع خاص ينشأ للعمال إلى رئيس دائرة تفتيش العمل الذي سيبذل قصارى جهده قدر الإمكان، للتوصل إلى اتفاق توفيق بين الأطراف المتنازعة، وفي حالة عدم التوصل إلى حل ودي واتفاقي، فإنه يتم عرض النزاع على المحكمة العمالية، بالأشكال التي تنص عليها القوانين المعمول بها"[1].

وبتفحص القوانين نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يفرق بين أنواع منازعات العمل الجماعية، وذلك عكس المشرع الفرنسي والمغربي والتونسي حيث أن هؤلاء المشرعين قاموا بالتفرقة بين المنازعات القانونية والمنازعات الاقتصادية.

الفرع الثاني: تمييز منازعات العمل الفردية عن منازعات العمل الجماعية

إن تمييز المنازعة العمالية الجماعية عن المنازعة العمالية الفردية ينطوي على أهمية كبرى لتحديد الإجراءات المتبعة، وبالتالي مراقبة مدى استيفائها أمام الجهات القضائية عند اتصال القضاء به، وهو ما يستلزم في هذا المقام تحديد معايير هذا التمييز **(أولا)** ثم بيان الأثر المترتب عن إعمال هذا التمييز **(ثانيا)**.

(أولا) معايير تمييز النزاع العمالي الفردي عن النزاع العمالي الجماعي:

إن الواقف على فحوى النصوص سيجد أن القضاء قد نحى نحوا اجتهاديا من خلال تفعيل أدواته الاستقرائية للوصول إلى وضع معايير تمكننا من الفصل بين منازعات العمل الفردية والجماعية، نجد قرارا تونسيا ينص حرفيا على: "**أن تكييف النزاع الشغلي فرديا كان أم جماعيا يتوقف على التمييز بين عنصرين أولهما معيار شخصي يتعلق بصفة الأطراف المتنازعة، وثانيهما موضوعي يخص موضوع النزاع وأسبابه والمصلحة أو الحقوق التي يهدف النزاع إلى حمايتها**"[2] ويبسط القرار مضامين هذه المعايير أكثر فينص على: "**وحيث**

[1] *Cour de cassation, civile, Chambre sociale, cass n:17-16.599, 11 septembre 2019.*

[2] محكمة التعقيب التونسية، القضية عدد: 2016-38055، بتاريخ: 10-04-2017.

أن النزاع يعتبر جماعيا إذا تعلق بمجموع العمال أو مجموعة منهم في مجابهو المؤجر أو مجموعة المؤجرين ويهدف إلى المطالبة بحقوق جماعية أو حماية مصلحة مشتركة لجميع العمال كالدفاع عن حق نقابي أو المطالبة بالزيادة في الأجور أو تحسين ظروف العمل وغير ذلك من الخلافات الاجتماعية والمهنية في العمل وشروطه العامة، أما النزاع الفردي فهو يكون بين المؤجر والعامل أو بعض العملة للمطالبة بحق فرددي أو حماية مصلحة خاصة لأحد أطراف عقد الشغل".

وتبعا لذلك يمكن القول أن التمييز بينهما يقوم على معيارين أحدهما شخصي (01) والآخر موضوعي، وذلك وفقا للتالي:

(01)المعيار الشخصي:

والمتتبع لما كتب عن هذه المسألة سيجد أنه يتم معالجتها من منظورين الأول عضوي **(أ)** والثاني معنوي **(ب)**.

(أ)الجانب العضوي في المعيار الشخصي:

يقتضي هذا العنصر أن يقوم النزاع بين عامل أو مجموعة العمال والمستخدم ومعني ذلك أن يختلف عن المنازعة الجماعية للعمل، والتي تخص مجموعة أو طائفة مهنية ورب عمل أو مجموعة أرباب العمل[1]، وهو الذي لا نقول به؛ إذ يمكن أن يتضمن النزاع شخصا وحيدا وتصبغ بالسمة الجماعية، وذلك متى اكتست العنصر المعنوي المبين أدناه.

(ب) الجانب المعنوي في المعيار الشخصي:

لا يكفي للقول بوجود النزاع الجماعي توافر المصلحة المشتركة أو الجماعية بل يجب أن يتوافر مقوم أخر، وهو السمة الجماعية ويراد كون النزاع بين مجموعة من العمال أو

[1] عبد الرحمان خليفي، **المرجع السابق**، ص40.

النقابة من جهة وبين صاحب العمل كفرد أو نقابة أصحاب العمل وتجدر الإشارة إلى الصفة الجماعية في النزاع العمالي لا تعد قائمة إلا إذا أثير بصفة جماعية، وليس بصفة شخصية فردية[1].

ووجب التوضيح أن الصفة الجماعية قد يعبر عنها عضو واحد هو ممثل العمال[2]، وقد تكون محققة ولو رفعها عامل واحد، وهو الذي أخذ به القضاء التونسي فالعبرة إذا باتحاد المصلحة محل الدعوى الشغلية، وليس تعدد القائمين بها سواء كان القيام مشتركا بينهم أو منفردا بحيث يمكن أن يكون النزاع فردي حتى ولو تعدد فيه الأجراء القائمين به، ويمكن أن يكون جماعي بقطع النظر عن انتفاء تعدد القائمين به إذا كان موضوعه مصلحة مشتركة تهم جميع الأجراء[3]، وهو الذي أخذ بها القضاء البحريني أين جاء في اجتهاد لهم: أن المقصود بمنازعات العمل الجماعية التي تخضع في حلها لأحكام الباب السادس عشر من قانون العمل هي المنازعات الجماعية الخاصة بالعمل أو بشروطه والتي تقوم بين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال وبين جميع عمالهم أو فريق منهم وتتصل بحق مجموعة من العمال وتتأثر به معيشتهم وهي تعتبر كذلك بغض النظر عن عدد العمال المشتركين فيها حتى **ولو كان عاملا واحدا** طالما أنها تتصل بالعمل أو بشروطه وتتأثر بها المصلحة المشتركة لمجموع العمال أو غالبيتهم"[4].

---

[1] سيد محمود رمضان، **الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001: دارسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، مكان النشر، 2006، ص499.

[2] والعكس صحيح وفي هذا الصدد فقد بينت المحكمة العليا أن الدعوى القضائية للمطالبة بحقوق فردية لا يمكن أن تكون دعوى جماعية مهما تم رفعها باسم ممثل عن العمال متى انعدم نزاع جماعي يتحد فيه السبب والموضوع، المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 435383، قرار بتاريخ: 2008/02/03، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2008، ص ص 435-438.

[3] محكمة التعقيب التونسية، القضية عدد: 78309، بتاريخ: 2018/11/21، وكذلك: القضية عدد: 55998، بتاريخ:2020/02/07.

[4] محكمة التمييز البحرينية، الطعن رقم 331 لسنة 2013، جلسة 24 من فبراير سنة 2015.

وفي نفس السياق تقضي أنه متى ثبت أن تصنيف العمال كانت محل عملية تفاوض بين الطرف النقابي والطرف الإداري الممثل للمؤجر من خلال محضر الجلسة المنعقدة بينهما بتاريخ 2011/02/07 كما كانت محل نظر من اللجنة المركزية للتصالح في 2012/11/29...الأمر الذي يستخلص منه أن سيل التفاوض بين الطرف النقابي والطرف الإداري كانت سابقة للتداعي كما أنها تسلطت بالأساس على مسألة التصنيف، مما يعني عدم تعلقها المباشر بمستحقات مهنية، وإنما بالتفاوض على تنفيذ عقد الشغل مما يكسبها طابعا جماعيا"[1].

(02) المعيار الموضوعي:

وكنه هذا المعيار هو تتبع فحوى النزاع لمعرفة تكييفه القانوني، ويمكن أن يتفرع عن ذلك مجموعة من المعايير الفرعية، الممكن صياغتها على النحو التالي:

(أ)المعيار السببي: وتفسيرا لذلك فإن أسباب النزاعات الفردية للعمل كثيرة ومختلفة بحسب الحالات المؤدية إليها، وهي التيتم بيانها أعلاه إلا أن العامل المشترك بينها هو كونها تتعلق في مجملها بمخالفة أحد طرفي علاقة العمل لنص تنظيمي أو عقدي أو اتفاقي كالإخلال بأحكام القانون الذي ينظم هذه العلاقة، وعدم تنفيذ بند من البنود المتعلقة بالحقوق أو الواجبات من طرف احد طرفي العقد أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي بمعني أن النزاع الفردي ذو طبيعة قانونية تنصب على موضوع محدد قانونا أو اتفاقا وتهدف إلي تنفيذه وتطبيقه، مما يجعل السبب المباشر لها هو: "الإخلال بالالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي بما يعرض مصلحة العامل للضرر"[2].

[1] محكمة التعقيب التونسية، القضية عدد: 2020-22297، بتاريخ:2020/07/27.

[2] يحياوي نادية، المرجع السابق، ص74.

أما النزاعات الجماعية فتكون السبب هو مساس أحد الأطراف بأحد المصادر التي تحكم العلاقة العمالية، كأن يكون اختلاف في تفسير الاتفاقية أو القانون بشكل كبير يؤدي إلى إهدار الحقوق المكتسبة للعمال أو بالمساس بالظروف العامة للعمل، ومثالها عدم توفير وسائل الحماية المناسبة للعمال.

وبذلك تختلف طبيعة منازعات العمل الجماعية عن نزاعات العمل الفردية في أن نزاعات العمل الجماعية تأتي إما لأسباب خارجة عن قانون العمل أو عقد العمل؛ إذ غالبا ما يكون السبب في هذا النزاع تغير الظروف التي صدر في ظلها التشريع ورغبة في مسايرة الواقع فإنه يتم طرح مطالب جديدة لا تكون دوما محل ترحيب من المستخدم مما يؤدي الاختلاف شأنها إلي نزاع جماعي وموضوع هذا النزاع غالبا ما يكون المطالبة بتحسين ظروف العمل وشروطه كالأجر أو العلاوات أو غيرها من الحقوق العمالية، وقد يكون لأسباب متعلقة بالمصادر الحاكمة لهذه العلاقة أيضا عند رفض المستخدم تطبيق أحد الحقوق أو الالتزامات المنصوص عليها، والمقررة لصالح العمال[1].

(ب) المعيار الغائي: وأهداف المنازعة الفردية هي التعويض عن الضرر أو المطالبة بحق مهني بخلاف المنازعة الجماعية التي قد ترمي إلي تعديل نص قانوني أو اتفاقي أو تحسين المناخ العام في العمل.

(ثانيا) الأثر المترتب عن إعمال هذا التمييز:

وسندرسه على مستوى التشريع الجزائري، والتشريع المقارن، وذلك على النحو الذي سنبينه في هذا المقام.

[1] بلال البرغوثي، **النزاعات العمالية والقضاء الفلسطيني**، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، بيروت، 2007، ص 89.

(01) على مستوى التشريع الجزائري:

إذ تختلف إجراءات تسوية النزاع الفردي في العمل عن الإجراءات والوسائل المتبعة في النزاع الجماعي ففي النزاعات الفردية كل خلاف قائم بين العامل الأجير والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية والادراية داخلية للنزاع دون تدخل من أي جهة خارجية، وذلك وفقا للإجراءات الداخلية لمعالجة النزاع المحددة في المعاهدات أو الاتفاقيات أو الاتفاقيات أو بواسطة التظلم والمصلحة وهو ما تنص عليه المادة الرابعة 4 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية على أن يقدم العامل أمره إلي رئيسه المباشر ثم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم على أن يقدم الرئيس الأول للعامل جوابا عن ذلك ثمانية أيام من تاريخ الأخطار[1].

أما بعد استنفاذ إجراءات المعالجة الداخلية داخل الهيئة المستخدمة فيمكن للعامل إخطار مفتش العمل أو لجنة المصالحة حسب مقتضيات المادة 5 من نفس القانون بهدف التقريب أو التوفيق بين الطرفين يكون مفتش العمل وسيلة اتصال بين العمال ولجنة المصالحة بغية محاولة الصلح بينهما، والتي تكلل إما بنجاح المسعى مما ينتج عنه إعداد محضر صلح وإما ينتج عنه محضر عدم الصلح، والذي يمنح لصاحبه مدة ستة (06) للجوء للقضاء.

أما عن **النزاعات الجماعية** فقد نظمها القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 1991/12/21 وميز بين الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة عبر المؤسسات والإدارات وأحكام وتطبق على المؤسسات والإدارات العمومية، وبالتالي فقد

[1] واضح رشيد، **الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية**، المرجع السابق، ص227الى ص233.

أخضع النوع الأول منها إلى أحكام المواد 4الى 13 منه وبناء عليه فالمادة الرابعة تنص على أنه يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية لدراسة وضعية الخلافات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة على أن تحدد الاتفاقيات الجماعية كيفية عقد هذه الاجتماعات .

وفي حالة اختلاف الطرفين حسب المادة الخامسة يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يبرمانها فان لم تكن فيرفع أحد الطرفين الخلاف الجماعي إلي مفتشية العمل المختصة إقليميا.

على أن تقوم هذه الأخيرة وجوبا بمحاولة المصالحة بينهما في ظرف ثمانية أيام وفي حالة فشل إجراء المصالحة بناء على محضر عدم المصالحة تبين المادة التاسعة 09 أنه يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلي الوساطة أو التحكيم فتسند مهمة اقتراح تسوية ودية إلى وسيط يشتركان في تعينيه المادة 10 أما في حالة اتفاقهما على التحكيم فتطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ولكن القانون الجديد 23-08 قد تبنى إجراءات جديدة في هذا الباب فلم تعد الوساطة إجراء اختيارا اختياريا يخضع لمحض سلطان الأطراف المشكلين للعلاقة الشغلية، وفي ذلك تقضي المادة 14 على: "في حالة عدم المصالحة الكلية أو الجزئية يعرض النزاع الجماعي للعمل وجوبا على إجراء الوساطة في أجل الخمسة عشر (15) يوم عمل التي تلي تاريخ محضر الغياب أو عدم المصالحة، وفي هذه الحالة يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تعيين وسيط باتفاق مشترك من بين القائمة المذكورة في المادة 38 أدناه.

بناءا على ما سبق يظهر الاختلاف جليا في:

- **<u>الاختصاص الصُلحي</u>**: حيث أن دور مفتش العمل حيث في النزاعات الفردية بعد صدور قانون 03/90 أصبح مجرد همزة وصل بين الأطراف المتنازعة

ومكاتب المصالحة أي لا علاقة له بإجراء المصالحة على عكس من النزاعات الجماعية فإجراء المصالحة من قبل مفتش العمل يعد إجراءا جوهريا لا يمكن التخلي عنه.

- **مآل فشل الصُلح:** فنجد أنه بعد فشل أجراء المصالحة وبعد تحرير محضر عدم المصالحة يتم اللجوء مباشرة للقضاء من أجل تسوية النزاع هذا في مجال المنازعات الفردية بينما في مجال المنازعات الجماعية بعد فشل إجراء المصالحة فقد كان للأطراف في ظل القانون القديم 90-11 سلطة اختيار الإجراء المناسب سواء كانت الوساطة أو التحكيم، في حين أنه في سلطان القانون الجديد 23-08 فإنه استوجب إخضاع النزاع للوساطة، مع ترك اختيار التحكيم من عدمه لمحض إرادتهم، مما يحول دون توجههم مباشرة نحو القضاء.

(02) على مستوى بعض التشريعات المقارنة:

إن المستقرئ للتشريع العمالي **البحريني**[1] سيجد أن ثمة فروقا جوهرية بين النزاع العمالي الفردي، والجماعي، فعلى المستوى الفردي[2] فإن النزاع يمر بمرحلة تسوية لدى "جهاز فض المنازعات العمل الفردية"، فإن فشل حل النزاع فإنه يُرفع أمام "مكتب إدارة الدعوى العمالية" عبر لائحة تتضمن مجمل البيانات المشترطة قانونا، الذي يعد تقريرا شاملا لطلبات الخصوم ومستنداتهم، ثم يعرض عليم إنهاء النزاع صلحا، كما يترك لهم حرية إتيانهم بمحضر صلح لإصباغه بالصيغة التنفيذية، فخيار الصلح قائم دوما حتى أثناء نظر القاضي للنزاع، فإن فشل النزاع فإن الأمر يرفع برمته للمحكمة المدنية الكبرى، التي تصدر

[1] القانون رقم (36) لسنة 2012، المؤرخ 2012/07/26 المتعلق بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.

[2] راجع المواد: 119-134 من القانون رقم (36) لسنة 2012، **المصدر السابق**.

حكما نهائيا في حدود الطلبات والسندات المقدمة أمام مكتب الدعوى العمالية، التي تفصل على وجه السرعة في النزاع بحكم نهائي غير قابل للطعن إلا بالنقض.

أما على مستوى المنازعات الجماعية[1] فإنه أخرجها من ولاية نظر القضاء فيها من حيث موضوعها، وهو الذي نجد له تطبيقا في اجتهادهم القضائي، والذي جاء فيه: "إن على محكمة الموضوع إذا تبين لها أن النزاع العمالي المطروح عليها ليس نزاعاً فردياً مما يتعلق بحق ذاتي للعامل و يؤثر الفصل فيه على غيره من العمال أن تمتنع عن نظر الدعوى باعتبار أن الفصل فيه يخضع لنظام التوفيق والتحكيم المقرر بالقانون"[2]، وذلك يفيد أنها ربطت النزاع الجماعي بحل ودي بحت يمر عبر المفاوضة المباشرة فإن فشل فيتم رفع الأمر لمجلس تسوية المنازعة الجماعية للعمل بنظام التوفيق، وإن فشل يخضع لنظام التحكيم، والذي كان محصنا من أي طعن قضائي استئنافيا كان أو تمييزيا"، وهو الذي سجله أحد قرارات المملكة ورد فيه:

"وحيث أنه لما كان الطعن في الأحكام أمام محكمة التمييز وفقاً لنص المادة الثامنة من قانون إنشائها مقررا للأحكام الصادرة من محكمة الاستئناف العليا المدنية أو من المحكمة الكبرى المدنية بصفتها الاستئنافية، وكان القرار الصادر من هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية وفقاً لنص المادة 138 من قانون العمل في القطاع الأهلي لسنة 1976 يعتبر بمثابة حكم نهائي صادر من المحكمة الكبرى المدنية. فلا يعتبر من الأحكام التي يجوز الطعن فيها أمام محكمة التمييز وفقاً لقانون انشائها وإذ لم يؤثره

[1] راجع المواد 156-165 من القانون رقم (36) لسنة 2012، **المصدر السابق.**

[2] محكمة التمييز البحرينية، الطعن رقم 659 لسنة 2008، جلسة 21 من ديسمبر سنة 2009.

المشرع بنص خاص يجيز الطعن فيه أمام هذه المحكمة. فإنه يتعين الحكم بعدم جواز الطعن وإلزام الطاعنة بالمصاريف ومصادرة الكفالة"[1].

غير أن ذلك مناف لقواعد العدالة فلا لإمكانية انحراف المحكمين عن جادة الصواب القانوني والمنطقي، وهو سبب تراجع المشرع البحريني عن ذلك من خلال التنصيص صراحة على إمكانية الطعن فيها أمام محكمة التمييز بموجب المادة 164 من قانون العمل؛ إذ نصت صراحة على أنه: "ويجوز لكل من طرفي النزاع الطعن بالتمييز في حكم هيئة التحكيم طبقا للإجراءات والمواعيد المنصوص عليها في قانون محكمة التمييز.

وبالرجوع إلى قانون **التشريع التونسي** نجد أنه لم ينحى منحا مختلفا عما قرره النموذج أعلاه، فعلى مستوى النزاع الفردي[2] نجد أنه نص على اختصاص دوائر الشغل بالفصل في المنازعات الفردية، واستثنت منها منازعات حوادث الشغل، والأمراض المهنية والضمان الاجتماعي، ثم مكنت الافراد من ممارسة الاستئناف في ما لم يرتضوه من أحكام.

أما النزاع الجماعي[3] فقد أحالته لمجموعة من المؤسسات المتدخلة للصلح (اللجنة الاستشارية للمؤسسة، المكتب الجهوي للتصالح، تفقدية الشغل المختصة ترابيا)[4]، وثمة بعض النزاعات الجماعية التي تتعلق بمصلحة أساسية فإنه يمكن عرضه على التحكيم بمقتضى قرار من الوزير الأول، وقدم تم تعريف هذه المصلحة بأنها التي يضع توقف العمال بها حياة أو أمن أو صحة الأشخاص من مجموع المتساكنين أو بعضهم في خطر[5]،

---

[1] محكمة التمييز البحرينية، الطعن رقم 104 لسنة 2012، جلسة 25 من مارس سنة 2013، **وكذلك**: الطعن رقم 104 لسنة 2012، جلسة 25 من مارس سنة 2013.

[2] راجع الفصل 183 من مجلة الشغل التونسية وما بعده.

[3] راجع الفصول 376 وما بعده من مجلة الشغل التونسية.

[4] وهو الذي كان محل تطبيق من القضاء التونسي ينظر: محكمة التعقيب التونسية، قضية مدنية عدد: 36445، تاريخ القرار: 2024/03/15، وكذا قضية عدد: 2016-37170، تاريخ القرار: 2017/03/17.

ثم حدد بقية الإجراءات التي سنشير لها في الباب الثاني، لكنه لم يشر مطلقا للجهة التي تنظر النزاع في حال عدم الاتفاق على التحكيم في الحالات التي لا تنضوي على مصلحة أساسية".

المطلب الثاني: ضوابط تسيير العلاقات الجماعية في العمل

[5] أحال تحديدها للتنظيم ولكن للأسف الشديد لم نعثر عليها.

تتميز العلاقات القانونية، ومهما كان نوعها بوجود مرحلتين أساسيتين، وهما إما مرحلة الاستقرار **(الفرع الأول)**، وإما مرحلة الاضطراب **(الفرع الثاني)**، ولكل منهما أدواتها المميزة التي تسير وفقها، ولذلك سنتناولهما كليهما في هذا المبحث

الفرع الأول: في حالة الاستقرار

لقد نص المشرع الجزائري على مجموعة من الحقوق للعامل[1]، ومنها: التفاوض الجماعي، والمشاركة في الهيئة المستخدمة، والمساهمة في الوقاية من منازعات العمل وتسويتها، وهو الذي وجب نشر النقاش فيه لتحديد مدى انعكاس ذلك على بيئة العمل.

(أولا) تفعيل مشاركة العمال:

إن المشرع لم يترك إيجاد المناخ الملائم في العمل لمجرد أطر عامة منصوص عليها في القوانين، وإنما سطر آليات تفعيلها عبر هيئات المشاركة، وذلك بوجود استحداث لجنة[2] خصيصا لذلك، وأناطت بها صلاحيات تعبر بصدق عن فعاليتها في بيئة العمل، وقد صنفت المادة 94 من القانون 90-11 وظائفها على النحو التالي:

---

[1] انظر: المادة 05 من القانون 90-11.

[2] وقد حددت المادة 91 من القانون 90-11 ذلك بقولها تتم مشاركة العمال في الهيئات المستخدمة بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الأقل، وفصلت المادة 99 العدد على النحو التالي:

من 20 إلى 50 عاملا: مندوب (01)

من 51 إلى 100 عاملا: مندوبان (02)

من 101-150 عاملا: أربعة (04) مندوبين

من 401-1000 عاملا: ستة (06) مندوبين

ويخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عامل إذا تجاوز العدد 1000 عامل

ويقصد بمكان العمل المتميز وحدة تنظيمية تتابع فيها أهداف العمل بصفة مستقلة، ويوضع العمال فيها تحت المراقبة المباشرة أو غير المباشرة للمستخدم، ينظر: المادة رقم 04 من القانون 23-02، المؤرخ 2023/04/25، ***المتعلق بممارسة الحق النقابي***، ج ر عدد: 29، الصادرة في: 2023/05/02.

(01)الوظيفة المعلوماتية والإعلامية: إن اللجنة تشكل نقطة وسيطة بين المستخدِم ومجموع المستخدمين، ولذلك فقد استوجب المشرع رب العمل إطلاع هذه اللجنة كل ثلاثة (03) أشهر بالمعلومات المتعلقة ب:

- تطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وانتاجية العمل.
- تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل.
- نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية.
- تطبيق النظام الداخلي.

ومن جهة مقابلة كلفه بإعلام المستخدمين وبشكل منتظم بمجموع المسائل المعالجة، ما عدا تلك التي تنطوي على نوع من الكتمان والسرية فإنه لا تعنيهم فلا يُبلغون بها خوفا من تسريبها مما قد يضر برب العمل.

(02)الوظيفة الرقابية: كما نجد لهذه الهيئة دورا رقابيا في مدى التزام رب العمل بتنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والصحة والوقاية الطبية والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وإشعار رب العمل عند وجود أي إخلال لها.

(03)الوظيفة الاستشارية: وللجنة صلاحية إبداء الرأي في مجموع من المسائل التي تهم ميدان العمل، وبغية تعزيز التشاركية فإنه لا بد من أخذ رأيها في ما يلي:

- المخططات السنوية وحصيلات تنفيذها.
- تنظيم العمل (مقاييسه ومراقبته، وتوقيته والتحفيز فيه).
- مخططات التكوين المهني والتكوين والتمهين.
- النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

ونظرا لما تكتسيه هذه الأمور من طابع استعجالي فلابد من تقديم الرأي في غضون 15 يوما، وفي حال الاختلاف حول النظام الداخلي يتم عرض الأمر لمفتش العمل وجوبا.

(04)الوظيفة الاجتماعية: وذلك بتسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة بشروط وجود اتفاق بين أطراف العلاقة العمالية يتضمن تحديد شروط وكيفيات مراقبتها.

وتفعيلا لدور هذه اللجنة فقد أتاح لها القانون مجموعة من التسهيلات، بدء برسم معالم هيكلتها[1] مما يسمح بتسييرها من خلال إعداد نظام داخلي لها على أن تنتخب من بين أعضائها رئيسا ومساعدا له على الأقل، أما عن اجتماعاتها فيجب أن تجتمع مرة كل 03 أشهر على أن تبلغ المستخدم بجدول أعمالها 15 يوما قبله، والذي يمكن أن يفوض أحد مساعديه أو أكثر لحضور الاجتماع، والذين يجب أن يجتمعهم اجتماع واحد على الأقل كل 03 أشهر مع وجوب ابلاغ اللجنة بالاجتماع 15 يوما قبله، وأما لجدول الأعمال فعلى الاقل 07 أيام قبله.

أما من ناحية التسهيلات[2] فإنه يحق للمندوبين التمتع بحساب عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت ليمارسو عضويتهم، كما يضع تحت تصرفهم الوسائل الضرورية لعقد اجتماعهم، وإنجاز أعمال السكرتارية مع تخصيص ميزانية لها، كما يمكن لها في إطار تجويد ممارسة مهامها اللجوء لخبرات غير تابعة للعمل.

وامتدادا للتشاركية فقد نص المشرع على إمكانية إجراء تفاوض مباشر بين الأطراف[3]، والذي تقوم به لجان متساوية الأعضاء تتكون من عدد مساوي بين الممثلين النقابيين وعدد من ممثلي المستخدمين على أن يعين كل من الطرفين رئيسا ليعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده، ويصبح ناطقه الرسمي

(ثانيا) الاجتماعات الدورية:

[1] راجع المواد 102-105 من القانون 90-11.

[2] راجع المواد 106-112 من القانون 90-11.

[3] راجع المواد 123-125 من القانون 90-11.

وهو الذي جسدته صراحة المادة 05 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وحق الإضراب فلا بد من "أن يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية لدارسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية"، وأحالت تفعيل هذه المادة للاتفاقيات المبرمة بينهما، ومن الأمثلة الدالة عن ذلك ما نصت عليه المادة 90 من الاتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية الفلاحية، والتي جعلت الاجتماعات الدورية تقام مرة كل ثلاثة (03) أشهر، وهو نفس الأمر في المادة 61 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة البناء الجاهز الخفيف والألمنيوم، والمادة 288 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الأشغال البترولية الكبرى، وذلك لدراسة وضعية العمل، والتقييم المشترك توقيا من أي نزاعات محتلة[1]، وقد حددت المادة 05 من القانون 23-08 وجوب اجتماع دوري في كل سداسي على الأقل.

(ثالثا) عبر الاتفاقية الجماعية:

تمثل الاتفاقية الجماعية تكريسا من المشرع للبعد الاجتماعي لعلاقات العمل؛ إذ يكرس اعترافا بالشركاء الاجتماعيين من جهة، ويدمج هذه الاتفاقية ضمن مصادر قانون العمل من جهة ثانية، ويمر إعداد هذه الاتفاقية بمراحل مسطرة ضمن المادة 16 من القانون 90-14 المتعلق بالحق النقابي[2]، وكذا المادة 121 من قانون 90-11، والتي تتيح للمنظمات[3]

[1] ينظر في هذه الأمثلة احمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية: بين الإطار القانوني والواقع العملي، مجلة حوليات جامعة الجزائر، المجلد: 25، العدد: 01، 2014، ص 162

[2] القانون 90-14 المؤرخ 1990/06/02 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد: 23 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-30، المؤرخ: 1991/12/21، ج ر عدد: 68 لسنة 1991، المعدل والمتمم بالأمر 96-12 المؤرخ: 1996/06/10، ج ر عدد: 36 لسنة 1996.

[3] وتكريسا لفعالية المنظمات النقابية فقد تم إصباغها بالشخصية المعنوية، ينظر المادة 16 من القانون 90-14، **المصدر السابق**.

النقابية[1] الأكثر تمثيلا إبرام اتفاقية جماعية تجسد علاقات عمالية قائمة على حرية الحوار بين الشركاء الاجتماعيين.

وتلعب هذه الوثيقة دورا هاما في التأسيس لتسيير واعي وفعال للعلاقات العمالية[2]، ويتبلور دور هذه الاتفاقية بشكل خاص في:

- التعبير عن المصلحة الجماعية للعمال، ذلك أنها تعبر عن طموحاتهم في ميدان العمل من خلال العمل على جعلها منبرا لتحسين مناخ العمل.
- تكملة التشريع من خلال معالجة النقائص التي غفل المشرع عن تنظيمها أو أحالها للأطراف تكريسا لمبدأ سلطان الإرادة.
- تجويد التشريع من خلال النّص على شروط وضمانات أحسن من ما نص عليه التشريع الذي يحدد فقط الحد الأدنى؛ إذ يمكن مخالفة النظام العام الاجتماعي لما هو أحسن للعمال.
- وسيلة للتنظيم الذاتي فالاتفاقية "تشكل عقدية المصدر لائحية الأثر"، فيجب أن تراعي فيها اتفاق الأطراف وأهليتهم، على أن تنبسط لتطبق على جميع العمال.

والاتفاقيات لها دور كبير في هندسة العلاقة ضمن ميدان العمل ذلك أن المشرع قد أتاح لها أن تتضمن في محتواها مجموعة هامة من المسائل عالجتها المادة 120 من القانون 90-11، وهي:

1) التصنيف المهني

---

[1] وقد وفر المشرع حماية للعمل النقابي، وجعل كل عرقلة له تعرض صاحبها لغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 و50.000 دج، وفي حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000-100.000 دج وبالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر وبإحدى هاتين العقوبتين فقط.، ينظر: المادة 58 من القانون 90-14، **المصدر السابق**.

[2] خديجة فاضل، اتفاقية العمل مصدر لقانون العمل، مجلة حوليات جامعة الجزائر، المجلد: 35، العدد: خاص، 2021، ص 319.

2) مقاييس العمل (ساعات العمل وتوجيهها)

3) الأجور الأساسية الدنيا المطابقة

4) التعويضات المختلفة بما فيها تعويض المنطقة

5) المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.

6) كيفيات مكافأة العمال

7) تحديد النفقات المصرفية

8) فترة التجريب والإشعار المسبق

9) مدة العمل الفعلي

10) التغيبات الخاصة

11) إجراءات المصالحة في حال وقوع نزاع جماعي في العمل

12) الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب

13) ممارسة الحق النقابي

14) مدة الاتفاقية وكيفية تمديدها أو مراجعتها أو نقضها

وهو ما يجعلنا نصف هذه الاتفاقيات **بالشمولية:** إذ أنها فضاء تعاقدي لتحديد التعويضات المرتبطة بظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة، وكيفيات منح العطلة الإضافية للعمال في ولايات الجنوب[1].

كما يمكن أن تتضمن ما لا يوجد في القانون أو أكثر مما يسمح به القانون إعمالا لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين[2]، وفي حال تضمنها لشروط أقل مما هي في العقود الفردية فترجح العقود الفردية تبعا لقاعدة ترجيح الأحكام الأنفع للعامل[3].

[1] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 0725363، قرار بتاريخ: 2013/03/07، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2013، ص ص 231-236.

أما بالنسبة لنطاقها فقد حدد المشرع ذلك على أربعة مستويات، فأما الأول فمهني؛ إذ يمكن لها أن تشمل مهنة واحدة كما يمكن لها أن تشمل عدة فئات اجتماعية مهنية، وأما الثاني **فإقليمي**؛ إذ يمكن أن يكون طابعها محليا كما يمكن أن يمتد ليكون جهويا أو مترامیا ليشمل كل الوطن، وأما الثالث فهو **النطاق الشخصي**، والذي رسمته المادة 116 من القانون 90-11 من خلال نصها على أنه في حال كانت الاتفاقية تخص عدة مؤسسات مستخدمة فإنها ملزمة لها كلها بشرط أن يكون ممثلي العمال أطرافا فيها منذ البداية أو أن ينظموا لها بموجب اتفاق مشترك، أما النطاق الزمني فيمكن لها أن تكون محددة أو غير محددة المدة.

وهي على خلاف النظام الداخلي لا تستوجب إيداعها بمفتشية العمل[1] والمحكمة المختصة لدخولها حيز التنفيذ، وقد جاء في ذلك حكمين متضافرين يريان أن "عدم تسجيل الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصين إقليميا لا يؤثر ولا يعرقل تطبيقها، ما دام التسجيل تدبيرا يستهدف الإشهار فقط"[2]، وهي تأخذ طابعا إلزاميا متمتعا بالحماية القضائية فيمكن للطرف المتضرر من عدم تنفيذها أن يلجأ للقضاء للمطالبة بتكريسها على أرض الواقع، ولا يمكن نقضها جزئيا أو كليا في الاثنان عشر (12) التالية لإبرامها، على أن تخضع أي إشكالات متعلقة بها تبعا للمادة 130 من القانون 90-11، الذي إذا ما رأها تخالف تشريع العمل فإنه يحيلها مباشرة على القضاء[3]، ورغم ذلك فلم يحدد المشرع كيفية الإحالة والإجراءات المتبعة في ذلك.

---

[2] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 386846، قرار بتاريخ: 2007/11/07، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2007، ص ص255-259.

[3] المادة 118 من القانون 90-11، وكذلك المواد 135-137.

[1] راجع المواد: 127-134 من القانون 90-11.

[2] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 269575، قرار بتاريخ: 2003/07/16، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2003، ص ص 158-162، وكذا الملف ملف رقم: 350940، قرار بتاريخ: 2006/12/06، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2007، ص ص 291-298 .

[3] انظر المادة 134 من القانون 90-11.

وبالعودة للقانون الفرنسي نجد أنه ينشر الاتفاقيات الجماعية ضمن الجريدة الرسمية لتسهيل الإطلاع عليها، ومن بينها نجد:

_ الاتفاقية الجماعية الوطنية للمنظمات التدريبية[1] المؤرخة في 10 يونيو 1988:

وقد شملت مجموعة من النقابات، التي تشمل

** **منظمات أصحاب العمل**، وهي: النقابة الوطنية لمنظمات التدريب (CSNFOR)؛ الاتحاد الوطني لمنظمات التدريب (UNORF).

** **منظمات العمل**، وهي: SNEPL CFTC؛ الاتحاد الوطني للتدريب المهني CFE–CGC؛ SNEPAT FO.

** وبعضوية مجموعة من النقابات، وهي: الاتحاد الوطني لتعليم القيادة وتعليم السلامة على الطرق، الاتحاد الوطني للتعليم (SNECER FEN)، برسالة مؤرخة 24 أكتوبر 1990؛ الاتحاد الوطني للمنظمات الاجتماعية والرياضية والتنمية الثقافية (UNODESC)، برسالة مؤرخة 19 فبراير 1991؛ الاتحاد الوطني للتعليم والتدريب الخاص (SNPEFP) CGT، برسالة مؤرخة 22 يوليو 1991؛ الاتحاد الخاص للتعليم والتدريب (FEP) CFDT، برسالة مؤرخة 9 أغسطس 1994 (BO No. 94–34)؛ الاتحاد الوطني لموظفي إدارة شركات خدمات تكنولوجيا المعلومات والدراسات والاستشارات والهندسة (FIECI) CFE–CGC، برسالة مؤرخة 9 نوفمبر 2004 (BO No. 2004–49)؛ الاتحاد الوطني لموظفي التدريب (SNPF CGT) CGT، 24، rue de Paris، 93100 Montreuil، برسالة مؤرخة 17 يناير 2011 ؛ SYNOFDES (اتحاد منظمات التدريب على الاقتصاد الاجتماعي)، برسالة مؤرخة في 4 ديسمبر/كانون الأول 2017 ؛ اتحاد المدربين الاستشاريين المستقلين (SYCFI)، برسالة مؤرخة في 21 ديسمبر/كانون

[1] *Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988,Etendue par arrêté du 16 mars 1989 JORF 29 mars 1989.*

الأول 2021 ؛ اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والجامعية والأنشطة ذات الصلة (UNSA)، برسالة مؤرخة في 20 ديسمبر/كانون الأول 2021.

- الاتفاقية الجماعية الوطنية للسياحة الاجتماعية والعائلية[1] المؤرخة في 28 يونيو 1979، والمحدثة في 10 أكتوبر 1984، وقد شملت مجموعة من النقابات، التي تشمل

** **منظمات أصحاب العمل**، وهي: اتحاد بيوت العطلات العائلية؛ اتحاد جمعيات السياحة للترويج الاجتماعي للعطلات والترفيه (S.A.T.P.S.)؛ الاتحاد الوطني للسياحة والعمل (F.N.T.T.)؛ اتحاد منظمات السياحة الاجتماعية.

** **منظمات العمل**، وهي: اتحاد الموظفين والمديرين والفنيين والمشرفين (F.E.C.T.A.M–C.F.T.C)؛ اتحاد الموظفين والمديرين (C.G.T.F.O)؛ اتحاد النقل والسياحة (C.F.E.C.G.C)؛ الاتحاد العام لخدمات الكتب؛ اتحاد التجارة والتوزيع والخدمات (CGT).

** وبعضوية مجموعة من النقابات، وهي: الاتحاد الوطني لمنظمات التنمية الاجتماعية والرياضية والثقافية (UNODESC) بموجب خطاب مؤرخ 19 فبراير 1991. اتحاد UNSA Sport 3S، بموجب خطاب مؤرخ 18 يونيو 2018.

- الاتفاقية الجماعية الوطنية المتعلقة بظروف عمل العاملين في الصناعات الخزفية في فرنسا[2] المؤرخة في 6 يوليو 1989: وقد شملت مجموعة من النقابات، التي تشمل

** **منظمات أصحاب العمل**، وهي: اتحاد صناعات السيراميك الفرنسية.

---

[1] Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984, Etendue par arrêté du 30 juin 1986 JORF 9 juillet 1986.

[2] Convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France du 6 juillet 1989, Etendue par arrêté du 11 mai 1990 JORF 22 mai 1990.

** **منظمات العمل**، وهي: الاتحاد العام لصناعات السيراميك والمنتجات المماثلة (CGT–FO)؛ النقابة الوطنية للمديرين والمشرفين والفنيين في صناعات السيراميك (SCAMIC–CGC) (للمسائل غير المشمولة بملحق العمال).

** وبعضوية مجموعة من النقابات، وهي: الاتحاد الوطني لعمال البناء والأخشاب (CFDT – (FNCB بموجب خطاب مؤرخ 8 فبراير 1993 (اتفاقيات العمل الجماعية 93–8). النقابة الوطنية لمنتجي الفلسبار[1] الفرنسي بموجب التعديل رقم 10 الصادر في 5 فبراير 1993، والمُمدَّد بموجب أمر صادر في 7 يوليو 1993.

الاتفاقية الجماعية الوطنية لشركات أو مؤسسات تقييم السيارات[2] المؤرخة في 20 نوفمبر 1996 وقد شملت مجموعة من النقابات، التي تشمل

** **منظمات أصحاب العمل**، وهي: ANEA.

** **منظمات العمل**، وهي: UPEAS؛ FCM FO؛ CFTC Metallurgy؛ استشارات CGT؛ CFE–CGC للتأمين؛ FBA CFDT.

الفرع الثاني: في حالة المنازعة

تتمثل الحالة الثانية للروابط العمالية في حالة المنازعة، والتي يتخذ فيها بعض الأطراف مظاهر دالة على ذلك كالإضراب **(أولا)** غير أن باب الصلح يبقى محفوظا عبر المفاوضات المباشرة **(ثانيا)**.

(أولا) الإضراب:

[1] صخور ملونة تستعمل للصناعات الفاخرة.

[2] *Convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996. Etendue par arrêté du 8 avril 1998 JORF 24 avril 1998 et etendu par arrêté du 7 avril 2016 JORF 16 avril 2016.*

يعتبر الإضراب من الحقوق المكفولة للعمال، في ظل توجه يحمي ممارسة الحق النقابي[1]، ويعتبر الإضراب هو الحل الأخير الذي يلجأ إليه العمال باعتباره توقفا جماعيا ومتفق عليه عن العمل بغية لمطالبة بتلبية أهداف وفقا للإجراءات القانونية، ومع احترام الشروط القانونية المنظمة له، لا سيما الإشعار المسبق[2]، والذي يجب أن يكون وفق النموذج المعترف به قانونا[3]، مع توفير الحد الأدنى من الخدمة[4] ومنع عرقلة العمل[5].

(ثانيا) المفاوضات المباشرة

يشكل التفاوض فضاء سانحا للحوار المباشر بين أطراف المنازعة الجماعية حيث يلتقي النقابيون أو ممثلي العمال المنتخبين مع رب العمل لكي يتناقشوا بغية إيجاد حل ودي للنزاع[6]، والتي تشكل سانحة للتشاور والبحث عن حلول داخل الأطر الداخلية لمكان العمل، وهو ما يسمح بتحديد مستوى التنازلات التي يمكن التنازل عنها قبل خروج النزاع عنهما

---

[1] المادة 05 من القانون 23-02، المصدر السابق.

[2] ويجب أن يكون بين الاشعار والاضراب على الأقل 10 أيام، انظر المادة 50 من القانون 23-08، المصدر السابق.

[3] وذلك بوجوب أن يتضمن تحت طائلة البطلان حسب المادة 51 من القانون 23-08:

- تسمية المنظمة النقابية التميلية أو أسماء وألقاب ممثلي العمال المنتخبين.
- اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين الموقع على الاشعار.
- تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه
- عدد العمال المعنيين بالتصويت
- مكان الشروع في الإضراب
- النطاق الإقليمي للإضراب

[4] راجع المواد 62-64 من القانون 23-08.

[5] راجع المواد 59-61 من القانون 23-08.

[6] نادية يحياوي، التنظيم الاتفاقي لنزاعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد: 12، العدد: 01، 2021، ص ص 964-985.

وتفاقمها[1]، والذي يستدعي حينها تدخل أطر أخرى لحل النزاع يشرف عليها أشخاص خارج هذه العلاقة كمفتشية العمل والوسطاء.

والمفاوضات تشكل جسر التواصل الدائم بين أطراف العلاقة العمالية، ولذلك تنص المادة 69 من القانون 23-08 أنه يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل خلال مدة الاشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب مواصلة المفاوضات لتسوية النزاع، وهو ما يعني أن الصلح يمثل الإطار الدائم الذي تنشده مختلف القوانين العمالية، وهو ما يستوجب عرض إجراءات وبيان آلياته، وذلك الذي سيكون جوهر الباب الثاني من أطروحاتنا.

[1] نادية يحياوي، التنظيم الاتفاقي لنزاعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، **المرجع السابق**، ص 967.

الباب الثاني:

النظام الإجرائي للمصالحة كآلية لتسوية منازعات العمل

الباب الثاني: النظام الإجرائي للمصالحة كآلية لتسوية منازعات العمل

بعد بسط المعارف والمفاهيم المختلفة التي مكنتنا من الإحاطة بالحقيقة المفاهيمية للمصالحة في سياق منازعات العمل كان لازما لاستكمال المعالجة البحثية أن نبين النظام الإجرائي لها سواء عبر تدخل مكاتب المصالحة **(الفصل الأول)** أو عبر مفتشية العمل **(الفصل الثاني)**.

الفصل الأول: مكاتب المصالحة كآلية لتسوية منازعات العمل

لمكاتب المصالحة وظيفية فعالة قي تطبيق المصالحة في سياق المنازعات العمالية، وهو ما يستوجب عرض أطرها المفاهيمية عبر بيان مسارها التاريخي والتكويني **(المبحث الأول)**، وكذلك التطرق لمسار المصالحة أمامها **(المبحث الثاني)**.

المبحث الأول: مكاتب المصالحة

تمثل مكاتب المصالحة آلية حيوية أسسها المشرع بغية تفعيل المصالحة كفضاء لإيجاد الحلول للمنازعات العمالية، وبغية النفاذ للمعارف المتعلقة بها كان لا بد من معالجة تنظيمها **(المطلب الأول)**، وبيان المسار الذي تتخذه المصالحة أمامه **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: تنظيم مكاتب المصالحة

إن فهم تنظيم مكاتب المصالحة يستوجب عرض المسار التاريخي الذي مرت عليه قبل الإصلاحات وبعدها **(الفرع الأول)** ثم التعرض لتكوينها وفقا للقوانين المنظمة لها **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: المسار التاريخي لمكاتب المصالحة

وهنا لابد من التمييز بين مرحلتين هما الفترة قبل الإصلاح (أولا) والفترة بعد الإصلاح (ثانيا).

أولا/ الفترة قبل الإصلاحات:

إن الحديث عن صلاحيات مفتش العمل في إجراء مصالحة في خلافات العمل الفردية تجد أساسها في الأمر رقم 33/75المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في ظل النظام السابق لمرحلة الإصلاحات، وبناء على ذلك فقد أنيطت بمفتش العمل مهمة القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل واعتبرت هذا الإجراء شرطا أساسيا قبل إحالة الخلاف على القضاء حين اللجوء إلى محاكم العمل من أجل إتاحة الفرصة أمام الطرفين للتوصل إلى حل الخلاف القائم بينهما، وتوحيد الرؤى دون إضرار بأحد منهما، وهو ما نصت عليه الفقرة الرابعة من المادة الثالثة من القانون المذكور أعلاه بأن "تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بالقيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل، وذلك طبقا لما نصت عليه المادة الأولى من الأمر

رقم 32/75المتعلق بالعدالة في العمل بأنه لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا أثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم"[1].

ثانيا/ الفترة بعد الإصلاحات:

لم يبقى المشرع على رأيه بل نحى موقفا مغايرا بدخول مرحلة الإصلاحات؛ إذ تراجع عن هذا الموقف بموجب القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، وأسند مهمة إجراء المصالحة إلى المكاتب المنشأة بموجب القانون رقم 04/90 الخاص بتسوية نزاعات العمل الفردية في الباب الثالث منه في المواد 6 و7 و8 فبعد استنفاذ إجراءات المعالجة الداخلية بغرض تسوية ودية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفق الإجراءات التي يحددها هذا القانون.

ولعل الإجراءات التي افترضتها المادة الخامسة المذكورة أعلاه هي نفسها الإجراءات الواردة في الباب الخامس من القانون رقم 04/90؛ إذ يتقدم بموجبها المدعي أي العامل غالبا إلى إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره شخصيا ليقوم مفتش العمل بإعداد محضر يسجل فيه ادعاءات وتصريحات المدعي إذا لم يتقدم هذا الأخير بعريضة مكتوبة[2].

وتأسيسا على ذلك يقوم مفتش العمل في ظرف ثلاثة أيام بتقديم الإخطار إلى مكاتب المصالحة واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع، وذلك في ظرف زمن لا يقل عن ثمانية (08) أيام، فتقلص بذلك وتراجع دور ومهمة مفتش العمل في المساهمة لإيجاد حل وتسوية للنزاع المطروح ليبقي محصورا في مجرد استقبال الشكاوى المرفوعة، وتقديم الإخطار إلى مكاتب

[1] رشيد واضح، **منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق**، ص 31.
[2] المادة الخامسة من القانون 04/90، **سبق ذكره**.

المصالحة رغم دوره الفعال والمهم الذي يلعبه في ذلك فيتيح الفرصة أمام أطراف النزاع لتسويته على مستواه أولا قبل إحالته على مكاتب المصالحة بل لا يتعدى دوره بهذه الصلاحيات الجديدة المقيدة مجرد اعتباره **مركز عبور** دون أن يكون له أي إسهام في فض الخلاف أو النزاع المطروح أمامه رغم أن مركزه أو منصبه أو دوره كفيل بتعجيل حل توفيقي، وأن الاحتمالات والحظوظ في التوصل لذلك تبقي جد قائمة ومعتبرة؛ إذ لابد من استرجاع صلاحياته حتى يتمكن من التدخل في مجال التسوية الودية[1].

فبرجوعنا إلى نصوص القانون المتعلق بمفتشية العمل رقم 03/90نجد أن المهام أو الصلاحيات أو أن دور مفتش العمل محدود جدا في مجال تسوية نزاعات العمل تعد محاوره على أصابع اليد؛ إذ يقوم في مجال الرقابة بمراقبة مدي تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل بما فيها الوقاية الصحية وأمن العمال، كما يقوم بتقديم كل المعلومات والإرشادات للعمال والمستخدمين وبيان الوسائل الخاصة بتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية، ومساعدتهم في إعداد الاتفاقيات والعقود الإدارية، أما دوره في المصالحة فلا يتعدى حدود المنازعات الجماعية في تسوية نزاعات العمل الفردية ليقوم بعد كل ذلك بتقييم مدي تطبيق تشريعات العمل، وإعلام الجماعات المحلية بظروف العمل في المؤسسات المتواجدة بها، وإعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية، وتقديم اقتراحات تساهم في إعادة تكييف تعديل القوانين، وممارسة الرقابة على النظام الداخلي للمؤسسات بمراقبة مدي مطابقة إجراءات التسريح التأديبي الواردة به للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها[2].

وما يمكن ملاحظته من خلال عرض هذه المحاور المحدودة هو أن دوره في مجال تسوية منازعات العمل ذو طبيعة وقائية؛ أي يقلل من احتمالات التوصل إلى نزاعات في

[1] واضح رشيد، **المرجع السابق**، ص 33.

[2] المادة 02 من القانون 03/90، **سبق ذكره**.

العمل بين العمال المستخدمين دون وجود وسائل ردعية تمنع من ذلك؛ لان صلاحياته المحدودة في هذا المجال لا تخوله أية سلطة في سبيل فرض الالتزام بتطبيق بند أو شرط الداخلي في أية مؤسسة للقوانين والتنظيمات المعمول بها في مجال العمل فلا يجد مفتش العمل سلاحا أقوى من امتناعه عن المصادقة على هذا النظام الداخلي ليحرر محضرا للمخالفة بأمر بموجبه المستخدم بتغيير الخلل الملاحظ دون وجود وسائل قانونية كفيلة تمكنه من التدخل باستمرار لتكون لتداخله هذا طبيعة مزدوجة زاجرة ورادعة في الوقت نفسه.

الفرع الثاني: تكوين مكاتب المصالحة

يعتبر تشكيل مكاتب المصالحة من بين المسائل التي اختلفت حولها القوانين المقارنة ففي حين يركز بعضها على الطابع القضائي نجد أن البعض يركز على الطابع الإداري إلا أنهما يتقربان فيما بعض علاقة هذه الأخيرة بالجهات القضائية.

فبالرجوع للمشرع الفرنسي نجده يتفق مع المشرع الجزائري من حيث اعتماد مبدأ التمثيل المتساوي للأعضاء بين العمال والمستخدمين، وان اختلف معه في مدة العضوية ورئاسة المكتب نشير بداية إلى أن المشرع الفرنسي اعتبر إجراء المصالحة جزءا من الدعوى القضائية تقوم به هيئة مختصة تعرف بالمجلس العمالي، والذي يعتبر هيئة منتخبة تتشكل بالتساوي من أعضاء ممثلين عن العمال والمستخدمين على أن تنطبق هذه الخاصية في التمثيل المزدوج على كل تشكيلة المجلس سواء تعلق الأمر بالأقسام أو المكاتب أو القسم الاستعجالي أو الغرف؛ إذ يتضمن كل قسم أربعة (04) أعضاء ممثلين عن المستخدمين وأربعة (04) أعضاء ممثلين عن العمال مع إمكانية تقليص العدد إلى ثلاثة (03) أعضاء عن كل فئة[1].

[1] ثلجون سميشة، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية على ضوء القانون والمقارن، **مجلة السياسة العالمية**، المجلد: 06، العدد: 01، 2022، ص 1139-1126.

كما أن هناك تشريعات العمل من اعتمدت تشكيلة ثلاثية للهيئة المكلفة بالمصالحة من ذلك مثلا **القانون الليبي** حيث يتشكل مجلس التوفيق عنده من عضو عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وعضو عن صاحب العمل أو من يمثله وممثل عن النقابة أو أحد العمال المتنازعين يختاره العمال وممثل عن أصحاب العمل وأخر عن نقابة العمال لا يكون له لأحدهما علاقة مباشرة بالنزاع على أن يترأسه قاضي تنتدبه الجمعية العمومية للمحاكم في بداية كل سنة قضائية.

أما بالبنسبة للمشرع الجزائري، وفي ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة بعد 1990 استحدث جهازا جديد يسمي مكاتب المصالحة أسندت له صلاحية إجراء المصالحة، وهذا الجهاز الجديد لا يكتسي لا طابعا إداريا ولا قضائيا، حيث يعتبر المشرع إجراء المصالحة مرحلة سابقة عن المرحلة القضائية، في حين يعتبرها المشرع الفرنسي جزء من الدعوى القضائية بحيث تدخل ضمن اختصاص المحاكم المختصة بمنازعات العمل يتولها ما يسمي بالمجلس العمالي[1] الذي يضم مكتب للمصالحة في كل قسم من أقسام المجلس يتولى مهمة إيجاد حلا وديا للنزاع القائم بين المستخدم والعامل قبل دخولهما حيز التقاضي.

أما بالنسبة لموقف المشرع الجزائري من التركيبة البشرية لمكاتب المصالحة _خاصة إذا علمنا أن نوعيتها وكيفية تعيين أعضائها ويعتبر عاملان أساسيان يعكسان مستوى وقوة تأثير أي جهاز– فنجده مضمنا في القانون 04/90 من خلال إسناد مهمة تسوية نزاع العمل الفردي لمكاتب المصالحة معتمدا في ذلك أسلوب التمثيل المهني المزدوج المتساوي الأعضاء، وذلك وفقا لنص المادة 6 من القانون 04/90المذكور سابقا من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية.

[1] *conseil de brud homme.*

وتوضيحا لذلك فهي تضم عضويين ممثلين عن العمال وعضوين ممثلين لأصحاب العمل على أن يكون لكل فئة منهما ممثلين احتياطيين بضعف عدد الممثلين الأصليين، وذلك بهدف الاستخلاف عند الضرورة [1]، ويتم اختيارهم عن طريق الاقتراع السري المباشر لمدة 3سنوات من عمال المؤسسة الواقعة في دائرة الاختصاص المحلي للجهة القضائية، ويتم تعيين الأعضاء المنتخبين الذين يشكلون مكاتب مصالحة بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا بناء على نتائج الانتخابات ووفق الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها، وتترأس هذه المكاتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر لكل فئة.

ولابد من التنويه أن أعضاء هذه المكاتب يستفيدون من عدة تسهيلات في مناصب عملهم الأصلي قصد القيام بمهام التمثيلية في هذه المكاتب منها مثلا حقهم في التغيب عن العمل لممارسة مهامهم في هذه المكاتب.

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

(أولا) شروط اكتساب العضوية في مكاتب المصالحة:

طبقا لأحكام المادة 06 من القانون 04/90تعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء، تتكون من ممثلين اثنين عن العمال و ممثلين اثنين عن أصحاب العمل، وكذلك

[1] بن عبدون عواد، **دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري**، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، السنة الجامعية 2009/2008، ص 18.

قائمة احتياطية بهدف استخلافهم في حالة غيابهم أو وقوع مانع يحول دون حضورهم، ويتم اختيار الجميع بواسطة الاقتراع السري والمباشر لمدة ثلاثة سنوات من قبل ممثلين عن المؤسسات والشركات التي تقع في دائرة الاختصاص المحلي للجهة القضائية المعنية على أن تتم رئاسة المكتب بالتداول بينهما لمدة 6أشهر، ويتم تعيين الأعضاء المنتخبين بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا بناءا على نتائج الانتخابات وفقا للترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها من كل عضو من الأعضاء المرشحين.

وبذلك يكون المشرع الجزائري قد وضع حدا أدنى من الحماية للعامل من حيث ضمان حقه في إخراج النزاع خارج الهيئة المستخدمة والاحتجاج بتقديم طعنه والإجابة على تظلماته من جهة إلى جانب منحه فرصة ترشحه كعضو في مكاتب المصالحة كهيئة تشرف على ذلك من جهة أخرى[1]، وقد حدد القانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية شروط الترشح للالتحاق بعضوية مكاتب المصالحة، وهي نفس الشروط التي فرض القانون توافرها في مساعدي المحاكم الاجتماعية تتمثل هذه الشروط فيما يلي:

01-الجنسية الجزائرية: أشار المشرع الجزائري بموجب المادة 12من قانون 04/90الي جنسية الجزائرية كأول شرط لاكتساب العضوية في مكاتب المصالحة، ولذلك فإن إدراج المشرع لهذا الشرط بهذه الصيغة يثير مسألتين[2]:

- **المسألة الأولى:** تتعلق بإقصاء الترشح من طرف الأجانب عمالا كانوا أم مستخدمين، وهذا بالرغم من احتمال تمتع أحد طرفي علاقة العمل بجنسية أجنبية، وهذا ثابت بنص القانون الذي سمح للمستخدم بتوظيف عمال أجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة حسب الشروط المحددة في التشريع

[1] أولفقي، النظام القانوني لنزاعات العمل الفردية، المجلة الجزائرية للعمل، الصادرة عن المعهد الوطني للعمل، عدد خاص، 1998/22، ص 185.

[2] المادة 12 من قانون 04/90، **سبق ذكره**.

والتنظيم المعمول بهما، هذا عن العامل الأجنبي، أما عن المستخدم وشرط الجنسية فيثور الإشكال حول الكيفية التي يتم بها إجراء المصالحة في المناطق الحرة، علما أن المستخدم في هذه المتعلق مؤسسات أجنبية والعمال جزائريون.

- **المسألة الثانية:** هي عدم توضيح ما إذا كانت الجنسية المكتسبة كافية لتوافر هذا الشرط في العضو المرشح، الأمر الذي يثير التساؤل حول ما إذا كان بإمكان حاملي الجنسية الجزائرية المكتسبة الترشح أم لا بالمقارنة مع سكوت المشرع في هذا المجال نجد قانون 14/90 المؤرخ في 02جوان 1990المتضمن كيفيات ممارسة الحق النقابي أجاز لحاملي الجنسية الجزائرية المكتسبة لمدة 10سنوات على الأقل أن يؤسسوا تنظيما نقابيا ليكون المشرع بذلك قد وضع تمييزا مابين عضو مكتب المصالحة والعضو النقابي في مجال الجنسية [1].

02-بلوغ سن 25 سنة على الأقل عند تاريخ الانتخاب:

بالرغم من أن المشرع الجزائري حدد السن الأدنى للعمل بستة عشر (16) سنة إلا أنه في مجال الترشح لعضوية مكاتب المصالحة رفعه إلى خمسة وعشرون (25) سنة، وهذا منطقي طالما أن الأمر يتطلب خبرة مهنية مسبقة للإلمام بعالم الشغل، وان كان هذا منطقي طالما أن مجموع السنوات مابين السن الأدنى للعمل والمحدد ب16 سنة والمدة المطلوبة لممارسة المهنية من طرف العمال والمستخدمين على حد السواء هي 05سنوات وكذا ضرورة أداء الخدمة الوطنية فبإضافة مدة الخدمة الوطنية المحددة بسنة ونصف بعد بلوغ 18سنة إلى مدة الخبرة المهنية يكون الشخص قد تجاوز 25سنة، ولكن الوضع يختلف إذا

[1] المادة 6من قانون رقم 14/90 والتي تنص على انه يمكن للعمال الأجراء والمستخدمين أن يؤسسوا تنظيما نقابيا إذا توافرت فيهم الشروط التالية: "...أن يكونوا راشدين".

تعلق الأمر بتأسيس تنظيم نقابي حيث اشترط المشرع بلوغ سن الرشد والمحدد بتسعة عشرة (19) سنة[1].

03-ممارسة بصفة أجير أو مستخدم منذ خمسة (05) سنوات على الأقل:

إذا كان احتساب هذه المدة لا يثير أي إشكال بالنسبة للعمال المرتبطون بموجب عقود عمل غير محدودة المدة، فإن الأمر ليس كذلك بالنسبة للعمال المرتبطين بموجب عقود محددة حيث يثور التساؤل حول كيفية احتساب هذه المدة بالنسبة لهؤلاء هل يؤخذ بعين الاعتبار كل مدة العمل التي قضاها العامل في المؤسسة المستخدمة، ولو بعقود عمل متجددة.

ولابد من القول إن هذا الإشكال بدوره يولد إشكالا فرعيا آخر، فقد يترتب على عدم استقرار العامل من خلال عدم ارتباطه بعقود عمل غير محددة المدة أن يلجأ إلى العمل في مؤسسات مختلفة، وهنا يثور التساؤل حول مدى تحقق شرط أقدمية الخمسة 05 سنوات إذا كان العامل أداها في عدة مؤسسات.

إن سكوت المشرع وعدم توضيحه ما إذا كان يشترط في مدة خمس (05) سنوات أن تكون أن تكون متتالية أم لا يثير الإشكال بالنسبة للعاملين بعقود العمل محددة المدة خاصة في ظل التحول الاقتصادي وما يترتب عنه من تغيرات جذرية في عالم الشغل بما فيها طرق التوظيف حيث أصبح يتم خاصة عن طريق عقود عمل محدودة المدة، وهذا بخلاف ما نصت عليه المادة 12من قانون 11/90[2].

4-التمتع بالحقوق المدنية والسياسية:

[1] المادة 40 من القانون المدني نجدها تحدد سن الرشد ب19 سنة كاملة.

[2] المادة 12من القانون 11/90، **سبق ذكره**.

إن التمتع بالحقوق المدنية والسياسية يعتبر شرطا عاما تتطلبه جميع المناصب والوظائف في الدولة فيشترط بذلك في المترشح أن لا يكون صاحب سوابق قضائية وأن لا يكون محروما من ممارسة حقوقه السياسية كالحق في الانتخاب وحق الترشح للوظائف هذا ويتماشى هذا التمتع بهذه الحقوق من عدمها بالاعتماد على شهادة السوابق القضائية التي تعكس خلو مشوار المترشح من المتابعات القضائية وغيرها وهذا خلاف للمشرع الفرنسي الذي كان أكثر دقة ووضوحا في هذا المجال حيث لم يكتف بتحديد شروط الترشح لعضوية مكاتب المصالحة، إنما وضع أيضا شروطا خاصة بجماعة الناخبين عمالا كانوا أم مستخدمين[1].

❖ **بالنسبة لجماعة العمال الناخبين**، وهم:

العمال المرتبطون بموجب عقد عمل ويخرج من هذا المجال المهندسين العمال الذين يتمتعون بتكوين تقني إداري أو قانوني أو تجاري بموجب عقد، والأشخاص الذين هم بصدد البحث عن عمل شرط أن يكونوا مسجلين في القائمة الخاصة بذلك.

❖ بالنسبة لجماعة المستخدمين الناخبين: حددهم المشرع الفرنسي، وهم[2]:

- الأشخاص الذين يوظفون لحسابهم الخاص أو لحساب الغير عاملا أو عدد من العمال.
- رؤساء المجالس الإدارية المديرون العامون المديرون والإطارات الذين يمثلون المستخدم ويمارسون بعض صلاحياته.

هذا إلى جانب شروط مشتركة بين العمال والمستخدمين كناخبين حيث يعتبر ناخبين العمال الأجراء والمستخدمين وكذلك الأشخاص الباحثين عن العمل، والمسجلين في القوائم كالطالبين للعمل والبالغين 16سنة، والذين لا يتوافر فيهم أي سبب يحول دون ممارسة

[1] بن عبدون عواد، **المرجع نفسه**، ص 23.

[2] *L 513-01 de code travail française.*

حقوقهم المدنية على أن يتم تسجيلهم كناخبين حسب المجموعة التي ينتمون إليها سواء عمالا أو مستخدمين والقسم والبلدية التابعين لها .

أما عن المرشحين والشروط الواجب توافرها فقد نص القانون على أنه يعتبر مرشحا للعضوية شرط التمتع بالجنسية الفرنسية وبلوغ 21سنة، والخلو من أي مانع يحول دون ممارسة الحقوق المدنية:

- الأشخاص المسجلون في القائمة الانتخابية .
- الأشخاص الذين استوفوا شروط التسجيل.
- الأشخاص الذين تم تسجيلهم مسبقا مرة على الأقل من القوائم الانتخابية.
- ممارسة النشاط مدة عشرة 10سنوات على الأقل.

نشير إلى أنه لا يمكن للشخص أن يكون مرشحا في أكثر من مجلس ولا مرشحا في قسم أخر يختلف عن القسم المسجل فيه، وهذا ويتعين على المرشحين متي ثبتت عضويتهم وفور تأسيس المجلس أن يباشروا المهام المسندة إليهم حيث أكد المشرع على ذلك في نصه على أن المجلس المنتخب، والذي يرفض تأسيسه يعتبر مستقيلا بصفة رسمية، ولا يمكن لأعضائه إعادة الترشح من جديد لمدة خمسة (05) سنوات ابتداء من تاريخ رفضه التأسيس أو من تاريخ صدور قرار المحكمة القاضي باعتباره مستقيلا .هذا عن الشروط الاجرائية إلى جانب شروط موضوعية يفرضها المشرع الفرنسي تتعلق بالتكوين والتأهيل.

ثانيا/ الخلو من موانع الترشح لعضوية مكاتب المصالحة:

إن المشرع الجزائري وحرصا منه على مصداقية جهاز المصالحة ونظرا للدور المنوط به في تسوية منازعات العمل الفردية، وحفاظا منه على سمعة ومكانة هذا الجهاز باعتباره جهاز من الأجهزة الممثلة للدولة منع بعض الأشخاص من الترشح وذلك للأسباب التالية[1]:

01-الأشخاص المحكوم عليهم لارتكاب جناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة والذين لم يرد لهم اعتبارهم:

كل شخص يريد اكتساب العضوية في مكاتب المصالحة سواء كان عاملا أو مستخدما قد صدرت في حقه أحكاما لابد أن يحصل على رد الاعتبار بعدما كان مدان بجناية أو جنحة أمام الهيئات القضائية الجزائرية، ويمحو رد الاعتبار أثار الإدانة وما نتج عنها من حرمان للأهلية، ويعاد الاعتبار إما بقوة القانون إذا لم يصدر في حق المحكوم عليه حكم جديد بعقوبة أكثر جسامة من الأولى، وأما بموجب طلب يقدمه المعني إلى الجهات القضائية المختصة، وللإشارة فان طلبات رد الاعتبار لا تقبل من الأشخاص المحكوم عليهم في جناية أو جنحة مادام من أثار الإدانة منعهم من ممارسة تجارية أو صناعية أو حرفية يدوية [2]

02-المفلسون الذين لم يرد لهم اعتبارهم:

لكل تاجر سواء كان شخص طبيعي أو معنوي أشهر إفلاسه أن يرد له اعتباره بقوة القانون بعدما يودع طلب بكتابة ضبط المحكمة التي قضت بشهر الإفلاس ويكون مصحوبا بالمخالصات والمستندات التي تثبت وفاء بكامل مبالغ الديون المستحقة، ولا يثبت رد الاعتبار التجاري إلا بحكم قضائي يتم نشره بإحدى الصحف للإعلانات القانونية[3].

[1] المادة 13 من القانون رقم 04/90، **السابق الذكر**.

[22] المادة 676 من الأمر رقم 155/66 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المؤرخ في 08جوان 1966 المعدل والمتمم "يجوز رد اعتبار كل شخص طبيعي أو معنوي محكوم عليه بجناية أو جنحة أو مخالفة من جهة قضائية جزائرية"

[3] المادة 358ومايليها من الامر رقم 59/75، **السابق ذكره**.

03-المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العودة إلى ارتكاب مخالفات تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة:

بالرجوع إلى المادة 139 من القانون 11/90المتعلق بعلاقات العمل التي تعرف العود بقولها: "يعتبر عودا إذا أدين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال الإثنا عشر12 شهر السابقة للواقعة الملاحقة"، ونجد المشرع الجزائري قد أشار في المخالفات المرتكبة من طرف المستخدم والتي تكون محلا للعود نذكر منها[1]:

- المخالفات المسجلة بصفة عامة حيال أحكام القانون 11/90.
- كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- عدم احترام ظروف استخدام الشبان والنسوة .
- كل تمييز بين العمال في مجال الشغل والأجور وظروف العمل عند توقيع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل.
- كل مخالفة مسجلة تتعلق بمدة العمل القانونية الأسبوعية.
- اتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى ساعات العمل الإضافية والعمل الليلي فيما يخص الشبان والنسوة.
- كل مستخدم يدفع أجر يقل الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي.

04-العمال المحكوم عليهم منذ أقل من سنتين بتهمة عرقلة حرية العمل:

عرقلة حرية العمل هي: "كل فعل يقوم به العامل من شأنه أن يمنع العمال أو المستخدم أو ممثله في الالتحاق بمكان عملهم المعتاد ويمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم

[1] المادة 139 من قانون 11/90، **سبق ذكره**.

المهني أومن مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء"، ومثل هذا الفعل يعتبر خطأ مهنيا جسيما يستوجب التسريح التأديبي إلى جانب احتلال أماكن العمل عند ممارسة حق الإضراب وعدم الامتثال إلى أمر قضائي يقضي بإخلاء أماكن العمل[1].

05-قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم العضوية:

قد يتعرض عضو مكتب المصالحة لإسقاط صفة العضوية عنه حتى ولو لم تنته المدة المخصصة لممارسة مهامه، والمحددة بثلاثة سنوات، وهذا متي توافرت الأسباب القانونية التي تبرر إسقاط العضوية، والمحددة بموجب المادة 17من قانون 04/90حيث يمنع قانونا كل من أسقطت عضويته من الترشح مجددا لعضوية مكاتب المصالحة.

ولضمان الاستمرارية في عضوية مكاتب المصالحة طيلة المدة القانونية المحددة بثلاثة سنوات يجب تجنب أسباب سقوطها، والتي حددها المشرع الجزائري من خلال المادة 17 من قانون 04/90 المتعلق بمنازعات العمل الفردية بفقدان شرط من الشروط السالفة الذكر في المادة 12من القانون 04/90المتعلق بمنازعات العمل الفردية أو توفر حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة 13 من نفس القانون، والتي يترتب عنها فقد العضوية تلقائيا بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا، وكذا التغيب عن الاجتماعات والجلسات دون مبرر مقبول خلال ثلاثة جلسات أو اجتماعات متتالية، كما أن تخلي الممثل عن واجباته الوظيفية بصفة خطيرة يعرضه إلى جانب سقوط العضوية لإحدى العقوبات المتمثلة في: التوبيخ أو التوقيف لفترة لا تتجاوز 03أشهر، هذا وتصدر هذه العقوبات من رئيس المجلس القضائي باقتراح من رئيس المحكمة الفاصلة من المسائل الاجتماعية[2].

[1] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 111095، قرار بتاريخ: 1995، المجلة القضائية، العدد: 01، 1995، ص 158.

[2] بوعيطة ملكية، آليات إجراء المصالحة ودورها في تسوية منازعات العمل الفردية، مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية، **ورقة بحثية ضمن ملتقى بعنوان: القضايا العمالية بين الواقع والتشريع**، 2014، ص4.

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي في مجال سقوط العضوية وضع نظاما خاصا بتأديب الأعضاء من ذلك مثلا قبول أحد أعضاء مكاتب المصالحة توجيهات وأوامر مفروضة عليه من أطراف النزاع يترتب عنه إلغاء عضويته كمنتخب بقوة القانون؛ لأنه يعتبر نقصا في تأدية مهامه ويؤدي إلى التشكيك في صحة عملية الانتخاب[1].

كما اعتبر العضو الذي يرفض إتمام مهامه دون وجه حق يتعرض للعقوبة، وتمثل هاته العقوبات المراقبة والتوبيخ وإسقاط العضوية على أن يتم إعلان هاته العقوبات بموجب قرار وزاري.

بعد العرض السالف الذكر يستخلص أن المشرع الجزائري، وبمقارنته مع ما كان يتمتع به مفتش العمل باعتباره المسئول عن إجراء المصالحة بموجب الامر رقم 33/75 المتعلق باختصاص مفتشية العمل، وأن القانون لم يشترط أية شروط موضوعية يجب توافرها في القائم بالمصالحة سواء بالنسبة للعمال الأجراء أو المستخدمين كتأهيل والكفاءة المهنية والتكوين والخبرة اللازمة، وهو الأمر الذي يؤدي إلى إمكانية استغلال الوضع وفرض ضغوطات على العمال تحول دون السير الحسن لإجراء المصالحة بخلاف المشرع الفرنسي الذي كان صارما في هذا المجال حيث اعتبر الأعضاء القائمين بالمصالحة بمثابة قضاة يجب أن يحضوا بنظام خاص بهم فيما يتعلق بتنظيمهم حمايتهم وتوفير الضمانات الكافية لإتمام مهامهم هذا فضلا عن فرض نظام تأديبي في حالة التقصير في عملهم إعداد نظام داخلي خاص بهم.

والملاحظ في الميدان أنه بالرغم من تشدد المشرع في أسباب سقوط العضوية إلا أنه ونظرا لغياب النصوص القانونية التي تحدد نظام سير هذه المكاتب والمسئولين المباشرين الذين يشرفون عليها ويتولون فرض قواعد الانضباط داخلها، فانه كثيرا ما يتم التغاضي عن

[1] بن عبدون عواد، **مرجع السابق**، ص 27.

العديد من الحالات التي بإمكانها أن تكون سببا في إسقاط العضوية عن بعض الأعضاء، وهو ما نتج عنه طغيان الطابع العشوائي والارتجالي على تشكيل هذه المكاتب وانعكس سلبا عن السير الحسن لها.

المطلب الثاني: مسار المصالحة أمام مكاتب المصالحة

يُعَرف الاختصاص بصفة عامة أنه: "ولاية أو سلطة الجهات القضائية للفصل في النزاعات التي تنشب بين الموطنين سواء كانوا أشخاصا معنوية أو أشخاصا طبيعية"، وينقسم هذا الاختصاص إلى اختصاص نوعى بالنظر لنوع القضايا، واختصاص إقليمي بالنظر إلى الإقليم الجغرافي الذي تمارس فيه الجهة القضائية سلطتها[1].

وبالرجوع للقانون 02/90متعلق بمنازعات العمل الفردية لم يعطي تعريف ولكن أوكل المشرع الجزائري مهمة المصالحة إلى جهاز يسمي بمكاتب المصالحة هذه الأخيرة تعتبر هيئات منتخبة ومستقلة كما سبق ذكرها تتكفل بإجراء محاولة المصالحة بين الطرفين المتنازعين كفرصة أخيرة لهما بعد فشل التسوية الداخلية على مستوى الهيئة المستخدمة، وذلك لتفادي اللجوء للقضاء، والذي يبقى مرهونا بمدى نجاح وتوفيق هيئات مكاتب المصالحة في قطع النزاع بين الطرفين وإنهائه، ولذلك فإن فهم مسار المصالحة يستوجب عرض الاختصاصات المتعلقة بهذه المكاتب سواء النوعي لفهم المواضيع التي تبسط نظرها فيه **(الفرع الأول)** أو من حيث نطاقها الجغرافي **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة

إن تحديد الاختصاص النوعي يمكن المتقاضي من معرفة الجهة القضائية المختصة للنظر في النزاع المتعلق به، حيث يتحدد بنوع وطبيعة النزاع المعروض وكذا درجة التقاضي،

[1] صديق تواتي، **قانون الإجراءات المدنية والإدارية وفقا لأحدث التعديلات بالقانون 22-13 في ضوء الفقه والمحكمة العليا: الدعوى والأحكام**، ج: 01، دار لايمة، الجزائر، 2024، ص 199.

وهو الذي سنحاول رصده في هذه الجزئية من خلال الوقوف على المعايير المعتمدة لانعقاد الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة، وما يمكن أن يرد على هذا الاختصاص من الاستثناءات[1].

أولا/معايير انعقاد الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة:

إن الطابع الفردي هو المعيار المعتمد لانعقاد الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة متي كان ناتجا عن عقد عمل يربط عامل أجير ومستخدمه، وان كان هذا الأمر يثير بعض الإشكال عندما يكون أحد طرفي عقد العمل من الإطارات المسيرة، وهو الذي سنحاول توضيحه على النحو التالي:

01-النزاعات الفردية العامة للعمال الأجراء والمستخدمين:

فرضت المادة 19 من القانون 04/90 ضرورة أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوعا لمحاولة مصالحة أمام المكاتب المختصة بذلك قبل مباشرة أية دعوى قضائية بذلك؛ إذ ينعقد الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة كلما وجد نزاع بين العامل الأجير ومستخدمه، حيث يلجأ الطرفان كمرحلة ثانية بعد فشل التسوية الداخلية لنزاعاتهم الي مكتب المصالحة رغبة في الاستمرار من أجل محاولة تسوية النزاع وديا قبل عرضه على القضاء[2] خاصة أن اللجوء لهذه المرحلة العلاجية أمام القضاء مرهون بالمرور بإجراء المصالحة الأمر الذي يفرض انعقاد الاختصاص للمكاتب المكلفة بها .

ولا بد من القول أنه يكفي فقط أن يتوافر في هذا النزاع الفردي عناصره حسب ما نصت عليه المادة الثانية (02) من قانون المنازعات الفردية، والتي اعتبرت النزاع الفردي "كل خلاف يقوم بين العامل الأجير ومستخدمه أثناء تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين

[1] ثلجون سميشة، **المرجع السابق**، ص 1132.

[2] المادة 19 من القانون 04/90، **سبق ذكره**.

إذا لم يتم حله في إطار محاولات التسوية داخل الهيئة المستخدمة"، وبذلك يشترط في النزاع الفردي كمعيار لانعقاد الاختصاص لمكاتب المصالحة شروط يجب أن تربط بينهم علاقة عمل بكل عناصرها، وتشمل القيام بعمل ودفع الأجر وثبوت وجود علاقة التبعية بينهما، أما بالنسبة للشروط الواجب توافرها في موضوع النزاع فيشترط أن يثور هذا النزاع بمناسبة نشوء عقد العمل أو تنفيذه أو إنهائه[1]، كما يمكن أن يشمل ذلك أيضا عقد التمهين والتكوين، وبذلك يخرج من مجال النزاع الفردي للعمل النزاع الجماعي الذي يربط ما بين مستخدم أو مجموعة المستخدمين من جهة ومجموعة من العمال أو ممثلهم من جهة أخرى، والنزاعات التي بين العمال والنزاعات القائمة بين المنظمات النقابية أو مابين العامل ولجان المشاركة رغم ذلك يضل تعريف النزاع الفردي قاصرا كمعيار لانعقاد الاختصاص لمكاتب المصالحة.

ودرء لهذا النقص فقد وسع الاجتهاد القضائي الفرنسي في حدود الطابع الفردي للنزاع، حيث اعتبر نزاعا فرديا النزاع الذي يثور بمناسبة تفسير اتفاقية جماعية أو محاولة الإضراب أو التسريح حيث يكفي هنا للحكم بوجود نزاع فردي أن يكون بين **مستخدم واحد** في مواجهة عامل أو العديد من العمال بشرط أن لا يكون لهؤلاء العمال مصلحة جماعية في مواجهة مستخدمهم تلك وضعية العمال الذين يتقدمون بطلب دفع الأجور الثابتة لهم تطبيقا لاتفاقية جماعية حيث تتوافر المصلحة الجماعية لهم اتجاه المستخدم الأمر الذي ينتفي معه الطابع الفردي للنزاع حتى ولو تم تقديم طلباتهم بصورة الفردية.

أكثر من ذلك كان المشرع الفرنسي في مجال انعقاد الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة كان أكثر دقة حيث اعتمد في ذلك على عقد العمل كمعيار بنصه على أن يختص المجلس العمالي بالنظر بداية بالمصالحة في كل الخلافات التي يمكن أن تنشأ بمناسبة وجود عقد عمل بين المستخدم أو ممثله والأجراء الذين يستخدمهم كما يقوم بالفصل في النزاع في حالة عدم تحقق المصالحة.

[1] المادة 02من القانون 04/90، **سبق ذكره**.

هذا ونشير إلى أن مكتب المصالحة يعتبر جزءا من تركيبة المجلس العمالي حيث يضم كل مجلس مكتب للمصالحة وأخر للحكم بل أن المجلس ينقسم إلى خمسة أقسام ويوجد على مستوى كل قسم مكتب للمصالحة وآخر للحكم بل أن المجلس ينقسم إلى خمسة أقسام ويوجد على مستوى كل قسم مكتب للمصالحة وآخر للحكم، ويختص مكتب المصالحة كمرحلة أولية بتسوية النزاع وديا عن طريق إجراء المصالحة، وفي حالة فشله تحال القضية لمكتب الحكم للفصل فيها بعد قيامه بمحاولة مصالحة ثانية بين الطرفين، وهو الأمر الذي يدفع للقول أن معايير انعقاد الاختصاص للمجلس هي ذاتها معايير انعقاد اختصاص مكاتب المصالحة مادامت هذه الأخيرة أحد مكاتب المجلس، وهذا ويشترط في عقد العمل كمعيار لانعقاد الاختصاص النوعي أن بعض موضوع النزاع بالطابع الفردي له .وهذا أثناء المراحل الثلاثة لهذا العقد سواء عند انعقاده أو أثناء سريانه أو بعد انتهائه.

يجب بداية أن يتحقق الوجود الفعلي لعقد العمل كمصدر للنزاع ويخرج من ذلك العقد الصوري والعقد الباطل ومجرد التحاور بين شخصين رغبة في الالتحاق بمنصب عمل أو مجرد الوعد بالتوظيف، أما إذا ثبت وجود عقد العمل فيمكن النظر في كل النزاعات التي تنتج عنه بما فيها النزاع الناتج عن التمييز في إجراءات التوظيف.

هذا ولا يمنع انتهاء عقد العمل من انعقاد الاختصاص للمجلس العمالي إنما يشترط في هذا النزاع أن تكون له علاقة بعقد العمل السابق تلك صورة النزاع الناتج بسبب عدم دفع المستخدم السابق لاشتراكات الضمان الاجتماعي أثناء سريان عقد العمل إلى جانب كل النزاعات المترتبة عن التسريح الذي يقوم به المستخدم وما يترتب عنه من خلافات حول دفع الأجر التعويض عن التسريح العطل مدفوعة الأجر وشهادات العمل.

كما نجد أن المشرع الفرنسي من جهته حدد النزاعات التي يختص بالنظر فيها مجلس العمال والتي تتمثل في النزاعات الناتجة عن عقد التمهين واتفاقيات نقل العمال والنزاع الذي

ينشأ بين العمال أثناء تأدية عملهم، وعلاقات العمال في القطاع العام الذين يعملون في ظل شروط خاضعة لأحكام القانون الخاص، كما يختص مكتب المصالحة بالنظر ابتدائيا ونهائيا في المسائل المتعلقة بتحرير كشف الراتب وشهادة العمل وأي وثيقة أخرى يلتزم المستخدم بتقديمها للعامل إلى جانب اعتماد المشرع عقد العمل كمعيار لتحديد الاختصاص اعتمد الاجتهاد القضائي الفرنسي في نفس المجال معيار التبعية القانونية[1].

02-النزاعات المتعلقة بتنفيذ عقود الإطارات المسيرة:

إذا كانت النزاعات التي تتأثر بمناسبة تنفيذ العقود التي تربط العمال الأجراء ومستخدمهم لا تثير أية إشكالية فان الأمر يختلف بالنسبة للنزاعات التي تخص فئة الإطارات المسيرة بالخصوص المسير الرئيس المدير العام، ويرجع ذلك إلى الطبيعة الخاصة لعلاقة عملهم المنظمة بموجب المرسوم 290/90حيث نصت المادة 03منه على أنه: "يرتبط المسير الأجير الرئيسي بجهاز الإدارة التابع لشركات الأموال بعقد يحدد حقوقه والتزاماته، وكذلك السلطات التي يخوله إياها جهاز الإدارة المذكور يشير النص القانوني إلى اعتبار المسير أجير رئيسا سواء أكان مديرا عاما أم من إطارات المديرية الذين يساعدونه متمتعا بنفس الحقوق والالتزامات التي يتمتع بها الأجراء لكن مع خضوعه لنظام خاص فهو وان كان تابع كأي عامل أخر للمؤسسة التي تستخدمه إلا أنه من جهة أخرى يمارس أيضا بعض صلاحيات المستخدم التي يمنحها له المستخدم الأصلي في كل ما يتعلق بالتوجيه والتأديب في حين يتولى المستخدم المتبوع المسئول دفع الأجور وتوقيع العقاب ليظهر بذلك هذا المسير من جهة أجير رئيسي يتمتع بالحقوق ويتحمل الالتزامات الناتجة عن عقد

[1] بلعيدون عواد، **المرجع السابق**، 219.

العمل، ومن جهة أخرى بمثابة المستخدم المباشر للعمال علي مستوي المنشأة أو كما يسميه الفقه الفرنسي بالمستخدم الظاهر أو أحيانا بالمستخدم المأجور[1].

فهل يمكنه بذلك الجمع بين صفتي تابع ومتبوع في نفس الوقت خاصة إذا علمنا أنه مع هذه الصلاحيات التي يمارسها نيابة عن المستخدم الحقيقي إلا أنه يخضع مع ذلك للأحكام التي يخضع لها باقي العمال فيما يخص إنهاء عقد العمل حتى بدون إشعار مسبق وما يترتب علي ذلك من إشكالية التعويض عن التسريح التعسفي مع ذلك يعتبره المشرع أجيرا رئيسيا فهو وان كان تابع إلا أنه يتمتع باستقلالية واسعة تسمح بوصف العقد الذي يربطه بالمؤسسة على أنه عقد وكالة بذلك النزاعات التي تثار حول تنفيذ وإنهاء عقود عمل الرؤساء المديرين العامين تخرج من إطار نزاعات العمل الفردية كما نصت على ذلك المادة 03من قانون 11/90وان كان الوضع ليس كذلك لتنفيذ عقود الإطارات المسيرة حيث أثبت الممارسات على مستوى القضاء أنه تم النظر والفصل فيها من قبل المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية الأمر الذي يوحي بإمكانية مرورها بمرحلة المصالحة مادام اللجوء لهذه الأخيرة شرط جوهري لطرح النزاع أمام المحاكم

ثانيا/ الاستثناءات الواردة عن الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة:

بالرجوع إلى المادة 19فقرة 2و3من قانون 04/90نجدها استثنت انعقاد الاختصاص لمكاتب المصالحة في حالتين الحالة التي يرجع فيها اللجوء إلى المصالحة لاختيار الأطراف والحالة التي يكون فيها أحد أطراف النزاع أحد الفئات التي تخضع لأحكام قانونية خاصة

01-الطابع الاختياري للمصالحة:

[1] المادة 03 من المرسوم التنفيذي 290/90، المؤرخ 1990/09/29، **المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات**، ج ر عدد: 42، الصادر: 1990/10/03.

الأصل أن يعتبر إجراء المصالحة إجباري أو بالأحرى إجراء لابد من المرور به لضمان الانتقال إلى مرحلة القضاء لاحقا في حالة فشله خاصة أمام اعتبار هذا الأجراء للمصالحة شرط جوهري لقبول الدعوى شكلا إلا أنه ونظرا لاعتبارات خاصة استثنت الفقرة 02من النص القانوني السالف الذكر .الحالة التي لا يجمع فيها طرفي النزاع مكان واحد، وهي حالة إقامة المدعي عليه خارج التراب الوطني إلى جانب حالة الإفلاس والتسوية القضائية من قبل صاحب العمل بحيث يكون اللجوء إلى إجراء المصالحة، وبالتالي انعقاد الاختصاص لمكاتب المصالحة رهن اختيار الأطراف يبرر هذا الطابع الاختياري للمصالحة مسألتي الحضور إلى جلسات المصالحة، وتنفيذ محاضر المصالحة في حالة الوصول إلى نتائج ايجابية، والتي لا يمكن رغم ذلك تنفيذها بسبب وضعية المدعى عليه المقيم خارج الوطن أو سبب إفلاس المستخدم خاصة إذا إلزامه اتفاق الصلح بالتزامات يستحيل عليه تنفيذها أمام إعساره /كدفع الأجور أو إرجاع العامل لمنصب عمله[1].

02-الفئات الخاضعة لأحكام قانونية خاصة:

يختص مكتب المصالحة للنظر في كل النزاعات الناتجة عن علاقات العمل التي يحكمها قانون 11/90والقوانين والنظم الملحقة به سواء كانت هذه المنازعات في مؤسسات عامة أو خاصة بذلك يستثني من اختصاص هذه المكاتب المنازعات الفردية التي تقوم بمناسبة علاقات عمل خارجة من مجال تطبيق هذا القانون، وهي المنازعات التي يكون أحد أطرافها إحدى الهيئات المنصوص عليها في المادة 19/فقرة 03 من قانون 04/90أو أحد المستخدمون الذين يخضعون لنظام خاص والذين أشار إليهم المشرع الجزائري في المادتين 03و04من قانون 11/90[2]

[1] اولفقي، **المرجع السابق**، ص181.

[2] أحمية سليمان، **المرجع السابق**، ص20.

03-الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات أو الادارت العمومية:

استثنت هذه الفئة الفقرة 03من المادة 19من قانون 04/90والتي تشمل طبقا للمادة الأولى من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كل من يوظف في المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي[1].

إن استثناء هذه الفئات من اختصاص مكاتب المصالحة لا يعني بالضرورة عدم لجوئهم هم أيضا للصلح كمرحلة أولية فيما يتعلق بتسوية نزاعاتهم.

03-المستخدمون الخاضعون لتنظيم خاص:

تشمل هذه الفئة طبقا للمادتين 03و04 من قانون 11/90 المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ومسيرو المؤسسات الاقتصادية ومستخدمو الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمو السفن التجارية والصيد البحري وعمال المنزل والصحفيون الفنانون والمسرحيون والممثلون التجاريون ورياضيو النخبة ومستخدمو البيوت[2].

---

[1] الأمر رقم 03/06 المؤرخ: 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد: 46، الصادر 2006/07/16، وهذا ما ذهب إليه المشرع المصري في المادة 04من قانون العمل الموجد رقم 12لسنة 2003حيث استثني العاملين بأجهزة الدولة الإدارية وعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، انظر في هذا الصدد: رمضان جمال كامل، **شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة2003 والقرارات التنفيذية الصادرة تنفيذا له،** ط:05، المركز القومي للإصدارات، مصر، 2008، ص 53.

[2] حيث تخضع فئة القضاة لأحكام القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 06سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر عدد: 57، الصادر: 2004/09/08، والقانون العضوي رقم 12/04 المؤرخ في 06سبتمبر 2004المتعلق بتشكيل المجلس الاعلي للقضاء وعمله وصلاحياته، ج ر عدد: 57، الصادر: 2004/09/08.

الفرع الثاني :الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة

يتعين على المدعى عند لجوئه إلى أية جهة قضائية لعرض النزاع أن يتأكد من صحة انعقاد الاختصاص الإقليمي لها ذلك أنه وان لم يتعلق الأمر بالنظام العام إلا أن هذا سيساعده في ربح الوقت وتفادي رفض دعواه شكلا إذا تم الدفع بذلك من طرف المدعى عليه الى جانب تفادي الوقوع في مشكل تنازع الاختصاص بين الهيئات القضائية المختلفة ينطبق القول أيضا على مكاتب المصالحة، وان أغفل قانون 04/90 الإلمام بموضوع الاختصاص الإقليمي لها مكتفيا بالإشارة إلى إمكانية تحديده عن طريق التنظيم، والذي أغفل هو بدوره العديد من المسائل الهامة كحالة تعدد المكاتب المصالحة وتعدد معايير انعقاد الاختصاص وهذا فضلا عن عدم إدراجه في نص قانوني في مجال الاختصاص الإقليمي الدولي رغم دخول الجزائر اقتصاد السوق وما يمكن أن يترتب عن ذلك من مشاكل بفعل حركة العمال ورأسمال والتخلي عن المفهوم الكلاسيكي للمؤسسة في وجود عمال قارين داخل المؤسسة يجمع بينهم مكان عمل واحد حيث أصبحت يحدد اجتماعية يربط بين عمالها وحدة المصالح مهما تغير شكلها[1].

أولا/ مجال انعقاد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة:

إذا كان مجال الاختصاص النوعي يحدده الطابع الفردي النزاع فان مجال الاختصاص الإقليمي يحدده التنظيم والذي رابطه بالاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل، وان كان هذا التنظيم لم يتطرق لبعض الإشكالات التي يمكن أن تطرح في هذا المجال

01-ارتباط الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة بالاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل:

[1] بشير هدفي، **المرجع السابق**، ص 103.

لم ينص القانون 04/90المتعلق بالتسوية نزاعات العمل الفردية على الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة حيث اكتفت المادة 02/06 من القانون السالف الذكر بالإشارة إلى تحديد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة يتم عن طريق التنظيم ليصدر لاحقا المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المحدد كيفيات انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة[1] يؤكد على ارتباط الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة بالاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل حيث تنص المادة 02 من المرسوم السالف الذكر على أن يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من اجل الوقاية من منازعات العمل و تسويتها[2].

يفهم من نص المادة انه يتم مبدئيا تأسيس مكتب واحد للمصالحة على مستوى مفتشية العمل مختص إقليميا استثناءا يمكن توزيع عدد هذه المكاتب كلما دعت الضرورة إلى ذلك كاتساع المنطقة والنشاط المهني وتعدد القطاعات وما يترتب عن ذلك كثرة النزاعات الأمر الذي يترتب عنه عجز مكاتب المصالحة عن القيام بمهامها وهذا ما أشارت إليه المادة 02 من المرسوم المسار إليه أعلاه في نصها على أنها يمكن إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل بقرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية وزير العدل وزير الاقتصاد هذا عن تأسيس مكاتب المصالحة ومجالها الجغرافي في حالة وجود هذه المكاتب نمير بين حالتين[3]:

في حالة وجود مكتب واحد في دائرة الاختصاص فانه يوجد في مقر مفتشية العمل ومحلاتها طبقا لأحكام المادة 04من المرسوم المشار إليه أعلاه أما في حالة تعدد

---

[1] المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ: 1991/08/10، ***المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة***، ج ر عدد: 38، الصادر: 1991/08/14، المعدل والمتمم.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 91-272 المؤرخ: 1991/08/10، ***المحدد للاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة***، ج ر عدد: 38، الصادر: 1991/08/14، المعدل والمتمم.

[3] بن عبدون عواد، **المرجع نفسه**، .ص 45.

مكاتب المصالحة في نفس دائرة مفتشية العمل فإن الأمر يثير بعض الإشكال في إمكانية تداخل وتضارب بين الاختصاصات فيما بينهما لذلك أشارت المادة الثالثة 03من المرسوم السالف الذكر إلى أن الحل لتفادي تداخل الاختصاص يكون من خلال إصدار قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية وزير العدل من أجل تحديد مجال الاختصاص الإقليمي لهذه المكاتب، ومقر كل واحدة منها.

أما عن مشكل تعدد مكاتب المصالحة في فرنسا فقد اعتمد المشرع مجموعة من المعايير لتحديد الاختصاص الإقليمي لكل قسم من الأقسام الخمسة المشكلة للمجلس العمالي حيث يعتبر النشاط الأساسي الممارس من طرف المستخدم (نشاط صناعي أو تجاري) هو المعيار المعتمد لتحديد القسم المختص كمبدأ، وان الأمر يختلف بالنسبة لقسم التأطير وقسم النشاطات المتنوعة.

أما بالنسبة للعمال الأجراء الذين لا يمارسون إحدى النشاطات المتمثلة في الصناعة التجارة الزراعة أو يعملون في المنازل أو عمال النظافة أو الحراس .فيختص بالنظر في النزاعات المتعلقة بهم قسم النشاطات المتنوعة أما بالنسبة للعمال الإطارات كالمهندس أو الذين يتمتعون بتكوين موازي قانوني أو تجاري أو جبائي والأجراء الذين يمارسون بعض صلاحيات المستخدمين فيكون المعيار المعتمد لانعقاد الاختصاص الإقليمي لقسم التأطير هو النظام المهني للأجير.

ثانيا/ **معايير انعقاد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة:**

نصت المادتين 40فقرة 08و501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد على أنه "في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل والأجير يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى" في حين نصت المادة 08فقرة 07من قانون الإجراءات المدنية الملغي على أن

تكون المحكمة المختصة للنظر في النزاع هي المحكمة التي تقع بدائرة اختصاصها المركز الرئيسي للشركة في الدعاوى المتعلقة بالشركات .بينما أشارت الفقرة 16من نفس النص القانوني إلى أن الاختصاص ينعقد للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المؤسسة أو مكان إبرام عقد العمل بمقارنة النصين القانونين يمكن القول أن النص الجديد قد وضع حدا للإشكال المطروح في مجال الاختصاص، وهذا بحذفه لمعيار المركز الرئيس المؤسسة وإضافته لمعيار تنفيذ عقد العمل أو موطن المدعي عليه خاصة أن نص القانون القديم يفترض أن يوجد المركز الرئيسي للمؤسسة في نفس مكان إبرام عقد العمل وهذا غير ثابت دائما من جهة، ومن جهة أخرى أشارت المواد 02و03و04الى إمكانية وجود العديد من مكاتب المصالحة في نفس دائرة مفتشية العمل، وهذا ما قد ينشئ احتمال تضارب الاختصاص الإقليمي لهذه المكاتب وارد الأمر الذي يثير الإشكال أمام عدم تجانس النصين القانونين[1].

بذلك يمكن القول أن المعايير المعتمدة في نص المادة 40فقرة 08 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية يتماشى وواقع علاقات العمل خاصة في ظل الإصلاحات الجديدة ودخول الجزائر اقتصاد السوق حيث لا يفرض فقط هذا الإشكال البسيط في إمكانية وجود مركز المؤسسات ومكان إبرام عقد العمل في مكانين مختلفين فقد نتج عن تبني الجزائر الاقتصاد الحر وما يقوم عليه من آليات في حرية حركة العمال ورأس مال أشكال جديدة للعمل كما هو الوضع بالنسبة لتجمع الشركات وما يترتب عنها من إمكانية ندب الأجير من طرف مستخدمه لخدمة شركة أخرى في إطار حركة العمال داخل مجموعة الشركات إلى جانب إمكانية تغير الوضع القانوني للمستخدم.

هذا فضلا ما تفرضه ضرورة المنافسة حول مضاعفة الإنتاج من خلال اعتماد مرونة التسيير، والتي نتج عنها شكلا جديدا لعلاقات العمل لا تقوم على علاقات ثنائية بل ثلاثية

[1] أحمية سليمان، **المرجع السابق**، ص19.

الأطراف نظرا لتقاسم المهام مابين التسيير والاستعمال لليد العاملة من خلال اللجوء لعمليات المقاولة الفرعية ومؤسسات العمل المؤقت وقد تنبه المشرع الفرنسي لكل من الحالات بتحديده لقواعد خاصة بالاختصاص الإقليمي للمجلس العمالي حيث يعرض المستخدم والأجير نزاعاتهم أمام المجلس العمالي المختص إقليميا وفقا لما يلي:

1) إذا كان الأجير ينفذ عمله داخل المنشأة محددة أو أي موقف إداري يضم عدد من الأجراء يعملون تحت إدارة نفس رئيس المنشأة يكون المجلس المختص هو المجلس الذي يقع في دائرة اختصاصه مكان تنفيذ عقد العمل أي مكان وجود المنشأة، ويتحقق وجود المنشأة بوجود مركز للنشاط لاجتماع أعضاءها[1].

2) إذا كان العامل ينفذ عمله بصفة اعتيادية متتالية في العديد من المنشات التي تنتمي إلى نفس المؤسسة يكون المجلس المختص هو المجلس الذي تقع في دائرة اختصاصه مكان وجود المنشأة التي ينفذ فيها العمل وقت نشوء النزاع.

3) إذا كان العامل الأجير يعمل خارج المنشاة كما هو وضع عمال المنازل، يكون المجلس المختص هو المجلس الذي يقع بدائرة اختصاصه مكان وجود المنزل الأجير.

4) إذا كان الأجير يعمل تارة داخل المنشأة وتارة أخرى خارج المنشاة يكون المجلس المختص هو الذي يقع في دائرة اختصاصه مكان وجود المنشاة التي ينفذ فيها العمل وقت نشوء النزاع.

[1] في هذا المجال تم تبرير انعقاد الاختصاص الإقليمي للمجلس على أساس طرف تنفيذ العمل حيث تم ذلك في أماكن العمل الثلاثة والتي تشكل منشأة يعمل فيها المدعين مع وجود مكتب وعمال، ومعدات وممثلين دائمين للشركة .الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية 18 مارس 1986رقم 85-331.41.

5) في حالة رفض الأجير نقله في إطار عمليات الانتداب المجلس المختص هو المحكمة التي يقع بدائرة اختصاصها مكان عمله الأصلي وليس الذي تم نقل الأجير إليه [1].

6) العامل الأجير الذي تم تحويله إلى مؤسسة أخرى يكون المجلس المختص للنظر في النزاعات التي يكون طرفا فيها المجلس الذي يقع بدائرة اختصاصه مكان عمل الأجير للمستخدم الأصلي.

7) في حالة ارتباط العامل بعقدي عمل متواليين بحيث يتضمن العقد الثاني تعديل بعض المهام ورفع اجر العامل يكون المجلس المختص هو المجلس الذي يقع بدائرة اختصاصه مكان إبرام العقد الأول.

8) في حالة انتداب الأجير من طرف الشركة الأم لممارسة بعض المهام في فرع تابع للشركة الأم تكون المحكمة المختصة هي المحكمة التي يقع بدائرة اختصاصها مكان وجود الشركة الأم.

9) الأجير الذي يقوم بتنفيذ عقد عمله في إطار تجمع لشركات يمكنه رفع دعواه أمام المجلس الذي يقع بدائرة اختصاصه مكان إبرام عقد العمل الأصلي.

10)في حالة التعاقد عن طريق المراسلة المجلس المختص هو المجلس الذي يقع بدائرة اختصاصه مكان وصول رسالة القبول بالشروط التي فرضها المستخدم.

11)أما إذا كان التعاقد عن طريق الهاتف بحيث يتم قبول عرض العمل من طرف الأجير وهو في منزله يكون المجلس المختص المكان الذي تم فيه إبرام عقد العمل.

من بين الإشكالات التي يمكن أن تطرح في مجال الاختصاص الإقليمي هي الحالة التي يكون فيها المستخدم أو العامل من جهة طرفا في النزاع ومن جهة أخري عضوا في

[1] بن عبدون عواد، **المرجع السابق**، ص 50.

مكتب المصالحة مادام أن تشكيلة مكاتب المصالحة تعتمد على أسلوب التمثيل المزدوج لكل من العمال والمستخدمين المشرع الفرنسي تنبه إلى هذه الحالة حيث أورد استثناءا علي انعقاد الاختصاص الإقليمي للمجلس حيث أجاز للمدعى أن يلجأ إلى هيئة قضائية أخرى تنتمي إلى مجال اختصاص إقليمي أخر تلك هي معايير الاختصاص الإقليمي التي حددها القانون والاجتهاد القضائي الفرنسي، وان كان المشكل يظهر أكثر حدة عندما يتعلق الأمر بعقود العمل الدولية حيث يثور التساؤل حول المعايير المعتمدة لانعقاد الاختصاص الإقليمي الدولي.

الفرع الثالث: الاختصاص الإقليمي الدولي

بالرغم من دخول الجزائر اقتصاد السوق، وما ترتب عن ذلك من تغيير لعلاقات العمل بفعل حركتي العمل ورأسمال إلا أن المشرع الجزائري أغفل ذكر المعايير التي يمكن اعتمادها في تحديد الاختصاص الدولي، وهذا بخلاف قانون العمل الفرنسي، ولكن ذلك لا يمنع من طرق باب القواعد العامة المتعلقة بالدولي الخاص لمحاولة معرفة الاختصاص.

أولا/ معايير انعقاد الاختصاص الدولي:

تختلف طبيعة الاختصاص الإقليمي عن الاختصاص الإقليمي الدولي غير أن حق التقاضي تنظمه معايير الاختصاص الإقليمي مادام أنه لا يوجد مجلس مختص دوليا، ولكن المشرع الجزائري أغفل معالجة هذا الجانب فيما يخص الاختصاص في حين تدخل المشرع الفرنسي ليوضح معايير الاختصاص عندما يتعلق الأمر بالعمل في منشأة فرنسية أو في حالة ما إذا كان محل إقامة العامل في فرنسا[1].

[1] وتجدر الإشارة إلى أنه قد تم إلغاء هذه المادة، ينظر:

Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 relatif au code du travail (partie réglementaire) La partie réglementaire du code du travail fait l'objet d'une publication spéciale annexée au Journal officiel de ce jour (voir à la fin du sommaire), JORF n°0061 du 12 mars 2008.

ليكون بذلك معيار انعقاد الاختصاص للمجالس الفرنسية هو تمتع أحد طرفي النزاع بالجنسية الفرنسية طبقا لأحكام المادتين 15و16 من القانون المدني[1]، وبذلك يمكن للأجنبي حتى ولو يكن مقيما بفرنسا أن يقدم دعواه أمام المحاكم الفرنسية من أجل المطالبة بتنفيذ التزامات مصدرها عقدا قام بإبرامه مع فرنسي في فرنسا أو مع فرنسي في بلد أجنبي كما يمكنه أن يطالب بتنفيذ التزامات مصدرها عقدا ابرمه في بلد أجنبي حتى ولو كان الطرف الثاني في العقد أجنبيا، وفي حالة وجود نزاع مابين أجير مقيم في فرنسا ومؤسسة أجنبية تنتمي إلى المجموعة الأوروبية تكون الجهة المختصة هي المجلس العمالي الفرنسي حتى في حالة غياب مؤسسة للمستخدم في فرنسا إلى جانب هذه القواعد تختص اتفاقية بروكسل[2] المبرمة سنة 1968مابين الدول الأعضاء للمجموعة الأوروبية المشتركة بتنظيم الاختصاص الدولي حيث أشارت المادة 05من الاتفاقية على أن الجهة المختصة هي المحكمة التي تقع بدائرة اختصاصها مكان تنفيذ عقد العمل[3].

ثانيا/ الاختصاص الإقليمي وشرط التحكيم

نتساءل ونحن بصدد الحديث عن الاختصاص الإقليمي ماذا كان بإمكان أطراف النزاع الاتفاق أو إدراج شرط ضمن عقد العمل من أجل اللجوء إلى مكتب مصالحة آخر يختلف عن مكتب المصالحة المختص إقليميا أصلا، والواقع أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى هذا الإشكال بخلاف المشرع الفرنسي الذي يعتبره باطلا بطلانا مطلقا كل اتفاقية أو كل شرط يضمنه عقد العمل بهدف اللجوء إلى مجلس عمالي آخر يختلف عن المجلس المختص

[1] *L'article 15 de code civil française dit: Un Français pourra être traduit devant un tribunal de France, pour des obligations par lui contractées en pays étranger, même avec un étranger,* vu ***loi n° 94-653 du 29 juillet 1994 relative au respect du corps humain, JORF n°175 du 30 juillet 1994.***

[2] عبدون عواد، المرجع السابق، ص 50.

[3] الدوائر المجتمعة المحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 11جويلية 2002 رقم 254 من قانون العمل الفرنسي.

كذلك الأمر بالنسبة لتأسيس لجنة مستقلة أو مجلس تأديبي بغرض حرمان الأجير من حقه في رفع دعواه أمام المجلس[1] العمالي.

في حين يمكن اتفاق الأطراف حول اللجوء إلى التحكيم شرط أن يتم ذلك بعد انتهاء عقد العمل حيث يمكن للأطراف اللجوء للطرف المحكم بدلا من المجلس المختص إقليميا تلك هي الحالة الوحيدة المسموح بها في مجال التحكيم.

ثالثا/ موقف المحكمة العليا من اختصاص مكاتب المصالحة:

من الثابت قانونا أن كل خلاف فردي خاص بالعمل يجب أن يكون موضوع محاولة صلح أمام مكتب المصالحة وقبل مباشرة أي دعوى قضائية وفق لأحكام المادة 19من القانون 04/90 وما يتضمنه المحضر من أقوال لا يعني قضاة الموضوع ولا يتطلب الرد على هذه الأقوال يكون الأثر القانوني الوحيد هو السماح للعامل بإقامة دعوى قضائية هذا بالإضافة إلى أنه يتبين من الحكم المطعون فيه عدم تناقض أسبابه، واعتمد في بناء قضائه برفض طلب الطاعن علي أسباب قاهرة دفعت بالمؤسسة المدعى عليها إلى وقف علاقة العمل بعد تعرضها للحريق وإتلاف آلات الإنتاج، وهذا لا يعد تناقضا في الأسباب، وهو ما يجعل الوجه المثار مؤسس، ولكن يتبين من الحكم المطعون فيه أن موضوع النزاع لا يتعلق بالتسريح المنصوص عليه في المادة 4/73 من القانون 11/90 المعدل والمتمم بالقانون 29/91 وأن الطاعن لم تتسبب له خطأ يستوجب التسريح وفق أحكام المادة 73من القانون المشار إليه أعلاه بل أن المؤسسة المدعى عليها في الطعن اتخذت قرار يتوقف النشاط بعد تعرضها وعليه فان أحكام المادتين لا ينطبقان على موضوع النزاع، هذا فضلا على الاجتهاد القضائي يعتبر أن صيغة الحكم التي يصدرها بما يحددها القانون حتى، ولو صدرت خطأ

[1] /المادة 1-517.وقد انقعد الاختصاص للمجلس الفرنسي من أجل النظر في نزاع أحد أطرافه عامل من جنسية جزائرية وقد كان سابقا عامل في الخطوط الجوية الجزائريةالا ان توظيفه في ظل شروط تخضع للقانون الخاص لخاص في مؤسسة فرنسية برر انعقاد الاختصاص للمجلس الفرنسي .عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية 26جانفي 1989 رقم 227من قانون العمل الفرنسي.

بغير الصيغة المحددة قانونا أما عن الاستثناء الآخر الذي أقره الاجتهاد القضائي والمتعلق باختصاص مكاتب المصالحة [1].

ويتمثل في النزاعات الفردية التي تكون طرفا فيها الهيئات الدبلوماسية والجمعيات والمؤسسات العمومية التابعة لها التي تقوم بنشاطات في الجزائر تنفيذ للاتفاقيات التي تربطها بها بغض النظر عن طبيعة العلاقة التي تربط أطراف النزاع، وذلك بحجة أن هذه الهيئات تتمتع بالحصانة الدبلوماسية أمام القضاء الجزائر، وبالتالي يعتبر الاختصاص النوعي من النظام العام ولا يجوز مخالفته.

[11] نبيل صقر وفراح محمد الصالح، **تشريعات العمل نصا وتطبيقا**، دار الهدي، عين مليلة، الجزائر، 2009، ص67.

المبحث الثاني: إجراء المصالحة وتنفيذها

أن أغلب الخصومات التي تطرأ بين أطراف متعاقدة بنص القانون على التسوية الودية بين الطرفين باعتبار أن الخصومة ملك لهما، ومع ذلك فتدخل الدولة في تنظيم ذلك وارد لحساسية هذا النوع من العلاقات، وعليه أوجب المشرع قواعد خاصة في تسوية نزاع المترتب عنها داخل المؤسسة المستخدمة قبل اللجوء إلى إجراء الصلح كوسيلة خارجية لتسوية النزاعات الفردية ولمعرفة كيفية المصالحة وإجراءاتها خاصة في مجال منازعات العمل الفردية ويقصد بها التسوية الداخلية للنزاع الفردي أي توصل كل من العامل وصاحب العمل أو ممثله طرفي النزاع إلى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما دون إي تدخل أي جهة خارجية عن المؤسسة وذلك بإلزامية اللجوء إلى نظام التظلم المعمول به لسحب أو مراجعة أو تعديل القرارات الإدارية وذلك أما في إطار الإجراءات والأنظمة المحددة في الاتفاقية الجماعية المعمول بها في المؤسسة أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع في حالة غياب الإجراءات الاتفاقية الأولى[1].

وتعتبر التسوية داخل الهيئة المستخدمة بالنسبة للنزاع العمل الفردي فرصة لكلا طرفي النزاع للتراجع عن الموقف الذي اتخذه ضد الطرف الآخر لتقليص المسافة بينهما وتغيير المواقف المتصلبة التي تخلق هذا الخلاف قبل رفع النزاع الي المحكمة المختصة حيث تتخذ إجراءات معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة اي ما تسمي بالإجراءات الودية الداخلية أسلوبين يتمثل نظام التظلم يعد التظلم أول مرحلة لمحاولة تسوية الخلاف وديا بين طرفي عقد العمل ويكون موضوعه اما طلب سحب القرار الإداري الصادر عن الهيئة المستخدمة أو طلب مراجعته أو تعديله قصد التوصيل بسرعة الي حل للمحافظة على العلاقات الودية وهذا ما تنص عليه المواد 03.04 من القانون 04/90

[1] يحياوى نادية، **الصلح وسيلة تسوية منازعات العمل وفقا لتشريع الجزائري، المرجع السابق**، ص128.

متعلق متساوية منازعات العمل الفردية، وأما الأسلوب الثاني نظام التوفيق وهو ذلك الأسلوب الذي تتبعه الأجهزة الإدارية المشرفة على قطاع العمل كمديريات ومكاتب العمل الإقليمية أو الجهوية أو الوزارات المكلفة بالعمل والشؤون الاجتماعية بغرض إيجاد حل للخلاف والوصول إلي تسوية الودية لهذا التوفيق الإداري دون أن يكون هذا الإجراء إجباريا مثل سابقه وعلي العامل أن يقدم طلبه إلى الجهة الإدارية المختصة مرفق بكل الوثائق والمستندات وفي هذه الحالة يتم استدعاء الطرفين بينهما فيتم محضر توفيق أما في حالة ما شاذا لم يتم التوصل إلى ذلك فيرسل تقرير إلى مدير مكتب العمل ليتمكن به الطرف المتضرر أن يلجأ إلى المحكمة المختصة بذلك[1].

وعلى خلاف ذلك إذا كان أسلوب التظلم يختصر الطريق في حل النزاعات إلا أنها كثيرا ما يفشل في ذلك خاصة إذا تمسك صاحب العمل أو ممثله بقراره أو كان قبوله بالحل الودي مشروط ببعض الشروط لا يقبلها العامل، وفي هذه الحالة لا يبقي أمامه سوى عرض النزاع على لجنة المصالحة الذي يعتبر إجراء ودي خارجي يهدف أساسا إلى إيجاد حل سلمي يرضي الطرفين المتنازعين كآخر إجراء يلجأن إليه لالتماس حل للخلاف القائم بينهما وهو أخر فرصة يمكنها استغلالها بالنسبة للمنازعات العمل الفردية عن طريق جهاز مكتب المصالحة وباعتبار أن إجراء المصالحة عن طرق مكتب المصالحة أخر إجراء تمر عليه منازعات العمالية قبل اللجوء إلى القضاء فمن المهم التطرق في هذا المبحث إلى إجراءات المصالحة ثم التطرق إلى النتائج المترتبة على المصالحة[2].

المطلب الأول: إجراءات المصالحة أمام مكاتب المصالحة

إن الإجراءات الوقائية السالف ذكرها ضرورية في المراحل الأولى لبروز بوادر النزاع كثيرا ما لا توتي النتائج المرجوة منها إما الي تمسك الأطراف بمواقفها ومطالبها وإما لعدم جدية أعمال هذه الهيئات الحل الودي كإدارات الهيئات المستخدمة وإما لعدم التزام الأطراف بنتائج التسوية الودية وتنفيذ الحلول المقترحة أو لأي سبب من الأسباب الاخرى الأمر الذي يستدعى أما بحكم القانون أو بحكم الاتفاقيات الجماعية اللجوء إلى الوسائل والإجراءات

[1] المواد3و4 من القانون 04/90 متعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، **السابق الذكر**.

[2] يحياوي نادية، **المراجع السابق**، ص129.

العلاجية الأخرى المختلفة سواء الاختيارية او الإجبارية لكن هذه الطرق والإجراءات تختلف باختلاف طبيعة النزاع فيما عدا كان فرديا أو جماعيا .فتعد التسوية عن طريق مكتب المصالحة المرحلة النهائية من مراحل التسوية الإدارية لمنازعات العمل الفردية قبل عرضها على الجهة القضائية المختصة .وينحصر دور مكتب المصالحة في إجراء محاولة الصلح بغرض التوفيق بين طرفي النزاع الفردي في العمل[1].

وذلك طبقا لنص المادة 19 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 6فيفري 1990والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل التي تخوله هذه الصلاحيات التوقيفية وتجعل منها شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية .وتنتهي محاولة الصلح إما بوقوع الصلح بين الطرفين وإما بعدم الصلح، وفي كلتا الحالتين يحرر مكتب المصالحة محضر ا يضمنه إرادة الأطراف أما عن النزاعات الجماعية فقد اعتمد المشرع الجزائري هذا الاسلوب في المادة 05من القانون 02/90 المعدل والمتمم قانون رقم 23-08مؤرخ في 21 يونيو سنة 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الذي جاء فيها أنه اذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها وإذا لم يكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل مختصا إقليميا ونظرا لأهمية هذا الإجراء المصالحة فقد حرصت مختلف التشريعات على تحديد الإجراءات الخاصة التي يتم وفقها أمام مكاتب المصالحة ومن المؤكد أن محاولة مكتب المصالحة لحل النزاع يتوصل هذا الأخير إلى نتائج إما بنجاح المصالحة أو بفشله[2].

بعد استنفاذ إجراءات التسوية الداخلية للنزاع والمحددة في المادتين الثالثة والرابعة من القانون رقم 04/90يمكن للعامل المتضرر أن يقوم بإخطار مفتش العمل المختص اقليميا بواسطة عريضة مكتوبة أو بالحضور الشخصي أمامه تصريحاته شفويا .ويقوم مفتش العمل بتحرير محضر بشأنه ثم يقوم بتقديم هذا الإخطار خلال ثلاثة أيام من تبلغيه اياه الي

[1] عيساني محمد، **المرجع السابق**، ص 142.

[2] المادة 19من قانون 04/90 متعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، **السابق الذكر**.

مكاتب المصالحة مع استدعاء أطراف النزاع للاجتماع المقرر لعقد جلسة الصلح التي تتم بعد ثماني 8 أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء ويمكن للأطراف المعنية الحضور شخصيا لهذا الاجتماع أو عن طريق ممثلهم المؤهلين قانونا وهم طبقا للمادة 16-2قانون رقم 04/90 المحامي والممثل النقابي المعمول له في كثير من الحالات حضور العامل بنفسه إلى الجلسات أو محاميه كممثل قانوني ما يلاحظ هو تخلف أصحاب العمل عن الحضور وتكليف ممثلين عنهم كرؤساء المصالح والمستشارين القانونين .مما يؤدي إلى عدم نجاح إجراء المصالحة بين المتنازعين .وترتيب جزاء على غياب الأطراف لجلسة الصلح[1].

الفرع الأول: الإجراءات المتخذة حالة عدم حضور الطرفين أو أحدهما

لقد حرصت مختلف التشريعات العمالية المقارنة من الناحية الإجرائية على تحديد الإجراءات الخاصة التي يتم وفقها أمام مكاتب المصالحة، وذلك نظرا لأهمية هذا الإجراء فالرجوع إلى المشرع الفرنسي الذي يعتبر هذا الإجراء جزءا من الدعوى القضائية فان مجرد إخطار مكتب المصالحة يعد بمثابة إخطار المحكمة بالقضية موضوع النزاع، ويتم إخطار هذه المكاتب إما بتوجيه رسالة مضمنة مع إشعار بالوصول إلى كتابة الضبط المحكمة، وإما بالحضور الشخصي الإرادي أمام هذه المكاتب حيث يقوم المدعى بملء استمارات معدة سلفا لهذا الغرض وبحسب عدد الموضوعات الأساسية للطلب /الأجرة الساعة الإضافية التعويض عن العطلة المدفوعة الأجر ....الخ ويجب أن يحتوي الطلب على اسم ومهنة وعنوان الأطراف وكذا الموضوع الأساسي للطلب محل النزاع ثم تقوم كتابة الضبط بتسليم وصل الإخطار فورا إلى المدعى وتخبره شفويا بتاريخ الجلسة الفصل أو تقوم بإرساله له بواسطة رسالة عادية متضمنا مكان وتاريخ جلسة المصالحة[2].

أما بالنسبة للمدعى عليه فيتم استدعاؤه بواسطة رسالة مضمنة مع إشعار بالوصول كما ترسل إليه في نفس اليوم نسخة من استدعاء عن طريق رسالة عادية معفاة من الرسوم البريدية على أن يتضمن الاستدعاء صفة المدعى، وكذا يوم ومكان وساعة جلسة المصالحة

[1] القانون 04/90 متعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، **السابق الذكر**.

[2] رشيد واضح، **منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق**، ص 41.

بالإضافة إلى دعوته لإحضار معه كل الوثائق المفيدة التي لها علاقة بموضوع النزاع كما يتضمن أيضا ملاحظة أو إشارة تفيد إلى إمكانية اتخاذ مكتب المصالحة لقرارات تنفيذية مؤقتة ضده حتى في حالة غيابه اعتمادا على العناصر الوحيدة المقدمة من طرف خصمه هذا بالنسبة للقانون الفرنسي[1].

أما بالنسبة المشرع الجزائري فيعتبر إجراء المصالحة شرطا جوهريا وشكليا قبل مباشرة أي دعوى قضائية، ومن ثم فان المحاكم الفاصلة في منازعات العمل لا تقبل النظر في الدعوى القضائية أمامها إلا بتوفر هذا الإجراء الذي يعتبر إجباريا في جميع الحالات باستثناء تلك المنصوص عليها في المادة 19فقرة من القانون 04/90 السالفة الذكر التي يعتبر اختياريا[2].

وفي حالة فشل محاولات الودية الداخلية للنزاع يمكن للعامل المتضرر أن يقوم بإخطار مفتش العمل ويكون ذلك إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور العامل شخصيا إلى مقر مفتشية العمل لتقديم الإخطار شفويا، وهنا نلاحظ مدي التطابق التام بين القانون الفرنسي والجزائري في كيفيات الإخطار، وفي هذه الحالة الأخيرة أي حالة عدم تقديم شفويا يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بتصريحات المدعى (العامل)على إن يقوم خلال ثلاثة أيام من تقديم العريضة أو المحضر باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة وكذا أطراف النزاع لحضور جلسة المصالحة، والتي عادة ما يتم تحديد تاريخها باتفاق مسبق مع رئيس مكتب المصالحة التي يجب أن تتم في أجال قانونية لا تقل من الثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف[3].

وقد يحضر أطراف النزاع إما بصفة شخصية، وإذا تعذر عليهم ذلك فبواسطة ممثلهم المؤهلين قانونا، والذين لم يحددهم المشرع الجزائري بصفة واضحة في القانون 04/90المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ولكن بالرجوع الي أحكام بعض النصوص القانونية الأخرى لاسيما المادة 16 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة

[1] عيساني محمد، **المرجع السابق**، ص 143.

[2] المادة 19من القانون 04/90من تسوية منازعات العمل الفردية، **السابق الذكر**.

[3] قوريش بن شرفي، **المرجع السابق**، ص 80.

الحق النقابي .فانه يمكننا القول بأن المقصود بالممثلين المؤهلين قانونا هم المحامي الممثل النقابي، وذلك على خلاف المشرع الفرنسي الذي حدد بصفة دقيقة الأشخاص الذين يمكنهم تمثيل أطراف النزاع في حالة تعذر حضورهم لأسباب وجيهة وهو ما عبر عنه بالعذر الشرعي بحيث حصرهم في العمال وأصحاب العمل الذين ينتمون إلى نفس فرع النشاط مندوبي المنظمات النقابية، الزوج، المحامي وأشترط أن يتوفر كل واحد من هؤلاء جمعيا باستثناء المحامي على توكيل خاص من طرف الشخص المعني.

وفي الحقيقة فان هذا الاستثناء المسموح به، والمتمثل في السماح لتمثيل أطراف النزاع إذا تعذر عليهم الحضور الشخصي يؤدي إلى إيجاد الحل المناسب ويترك لهيئة المصالحة السلطة التقديرية حسب الظروف الحال لتجعل من القاعدة والاستثناء مبدأ مرنا يصلح لكل الحالات فأما بالحضور بصفة شخصية وإما بتوفر الممثل باستثناء المحامي على وكالة محررة من قبل الطرف المعني بالأمر.

بالرجوع للمادة 29 من قانون منازعات العمل الفردية يعتبر بسيطا وممكنا من الناحية العملية غير أنه لا يمكن تصور إمكانية إنجاح إجراء المصالحة بين طرفين متنازعين يتعذر عليهما حتى حضور اجتماع لتسوية الخلاف بينهما أو غير قادرين على مباشرته شخصيا فإذا كان هذا التصور منطقيا نسبيا أو غير منطقي في شيء في بعض الحالات فانه غير جائز ومن غير المعقول أن ننتظر نتائج ايجابية لمحاولات الصلح بين طرفين غربيين عن النزاع لا يعنيهما أو لا يمسهما الخلاف مباشرة خاصة وإذا تعذر على أحدهما أو كليهما الحضور لهذا الغرض في اجتماعين متتاليين مما يجعل احتمالات الوصول إلى حل سلمي مستبعدا جدا رغم توكيليها أو تكليفهما بهذه المهمة وتأهيلهما لها كذلك .مما يسمح بمكاتب المصالحة بشطب القضية كأنها لم تكن[1].

أما إذا حضر الطرفان لجلسة المصالحة فيقوم مفتش العمل الذي يتولى الإشراف على سكرتارية مكتب المصالحة بعرض محتوى الشكوى الذي قد مها المدعى بعدها يسمح لطرفي النزاع بتقديم وجهات نظريهما فيما يخص القضية موضوع النزاع ليتسنى لأعضاء

[1] المادة 29من القانون 04/90متعلق بمنازعات العمل الفردية، **السالف الذكر**.

هيئة لمصالحة الإلمام بكافة جوانبها، وبالتالي تمكينهم من وضع تصور شامل لكيفية تسوية النزاع عن طريق اقتراحات تقدمها للأطراف .لها الحق في قبول أو رفضها[1].

ففي حالة القبول واتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يقوم المكتب بإعداد محضر بالمصالحة على ذلك أما في حالة الرفض وعدم الاتفاق فيعد محضرا بعدم المصالحة، ومن ثم يمكن لأحد أو لكلا الطرفين مباشرة الدعوى القضائية بعد ذلك ويعتبر هذا المحضر المعد من قبل المكتب سواء بالمصالحة أو بعد مها، والذي يجب أن لا يتضمن شروطا تتنافي والقوانين والنظم المعمول بها في مجال علاقة العمل حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير.

هذه بصفة عامة أهم المحطات التي تميز المسار الإجرائي لعملية المصالحة أمام هذه المكاتب التي وبحكم عوامل عدة نستطيع القول أنها لم توافق في المهام المنوطة بها، والمتمثلة في التسوية الودية الفعلية وبنسبة كبيرة للنزاعات الفردية تفوق أو تساوي على الأقل تلك التي كانت تحققها مفتشية العمل السابق.

الفرع الثاني: في حالة عدم حضور المدعى (العامل) أو حالة حضور المدعى عليه (المؤسسة)

ستناول في هذا الفرع في حالة عدم حضور المدعى أو ما يصطلح عليه العامل اذا تغيب أو لم يحضر العامل أو من يمثله قانونا فان مكتب المصالحة يقرر شطب القضية مالم توجد موانع جدية وشرعية تبرر غيابه، ويبلغ قرار الشطب الي الممثل القانوني للمؤسسة المستخدمة في مهلة ثمانية 8أيام تبدأ من تاريخ اتخاذ القرار.

وفي حالة غياب وعدم حضور المدعى عليه أو ما يصطلح عليه المؤسسة او عدم حضور ممثل القانوني للمؤسسة في التاريخ المحدد للاستدعاء .يتم استدعاؤه من جديد للاجتماع في أجل أقصاه ثمانية 8أيام من تاريخ الاستدعاء وفي حالة عدم حضوره في اجتماعين متتالين يقوم مكتب المصالحة بتحرير محضر عدم الصلح ويقدم نسخة منه إلى المدعى (العامل) أو من يمثله قانونا وذلك أثناء الاجتماع أما بالرجوع إلى المشرع الفرنسي

[1] عيساني محمد، **مرجع سابق**، ص 145.

تتم إجراءات كالتالي في حالة تم استدعاء بواسطة رسالة مضمنة مع إشعار بالوصول كما ترسل إليه في نفس اليوم نسخة من استدعاء عن طريق رسالة عادية معفاة من الرسوم البريدية أن يتضمن الاستدعاء صفة المدعى، وكذا يوم ومكان وساعة جلسة المصالحة، بالإضافة إلى دعوته لإحضار معه كل الوثائق المقيدة التي لها علاقة بموضوع النزاع .كما يتضمن أيضا ملاحظة أو إشارة تفيد إلى إمكانية اتخاذ مكتب المصالحة لقرارات تنفيذية مؤقتة ضده حتي في حالة غيابه اعتمادا علي العناصر الوحيدة المقدمة من طرف خصمه هذا بالنسبة للقانون الفرنسي[1].

في الواقع فإذا كان العامل يحضر بنفسه هذه الجلسات فإن المستخدمين وبالأخص المسيرين الرئيسين للمؤسسات العمومية قد لا يحضرون هذه الجلسات ويكتفون بتكليف أحد مساعديهم الذي غالبا ما يكون من رؤساء المصالح لتمثيلهم في هذه الجلسات وفي بعض الاحيان بدون توكيل رسمي وهي الأوضاع التي تعيق بقدر كبير إجراءات المصالحة وكثيرا ما تكون سببا في فشلها.

وأما التساؤل الذي يثار بشأن تسريح عامل وإعادة إدراجه في منصب عمله تم تسريحه من جديد من طرف المستخدم هل يكتفي هذا الأخير عند اللجوء إلى القضاء لتقديم محضر عدم المصالحة القديم أو يلجا الي مكتب المصالحة لإجراء محاولة صلح جديدة والحصول على محضر بشأنها فلقد أصدرت المحكمة العليا قرارا يحمل رقم 197475 بتاريخ 2000/06/06أكدت من خلاله ضرورة تقديم محضر جديد من مكتب المصالحة مبرزة ذلك بأننا نكون بصدد نزاع جديد أما عن النزاعات الفردية للعمل وخاصة بالإطارات المسيرة الخاضعين من حيث النظام الخاص بعلاقات العمل للمرسوم التنفيذي رقم 290/90 المؤرخ في 1990/09/29فهي أيضا خاضعة لهذا الإجراء أي محاولة الصلح قبل رفع الدعوى القضائية وتبرير ذلك حسب رأي المحكمة العليا هو أن الإطار المسير يطبق عليه تشريع العمل المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل والممثل في القانون رقم 04/90 وذلك إعمالا لنص المادة 6من المرسوم التنفيذي رقم 290/90اذ يخضع الإطار المسير لنفس

[1] رسة نجاة، **النزاعات الفردية في العمل بين القانون والاجتهاد القضائي، المرجع السابق**، ص 34.

الأحكام والالتزامات المحددة قانونا مع مراعاة بعض الخصوصيات الواردة في المرسوم المشار إليه[1].

هذه بصفة عامة أهم المحطات التي تميز المسار الإجرائي لعملية المصالحة أمام المكاتب .والتي ويحكم عوامل عدة نستطيع القول أنها لم توفق في المهام المنوطة بها والمتمثلة في التسوية الودية الفعلية وبنسبة كبيرة للنزاعات الفردية تفوق أو تساوي على الأقل تلك التي كانت تحققها مفتشية العمل السابق.

فالصعوبات التي واجهت عملية تشكيل هذه المكاتب كما رأينا في السابق والتشريعات التي رافقتها في الميدان فيما يتعلق بشروط الترشح خاصة بالتشريعات التي رافقتها في الميدان فيما يتعلق بشروط الترشح خاصة بالنسبة لممثلي أصحاب العمل .قد أفرزت تركيبة بشرية لهذه الهيئة لا تتمتع في أغلبها بالكفاءات ولا بالتجربة الميدانية التي تسمح لها بالتحكم في هذا الجانب الهام والحساس من العلاقات التي تربط العامل بصاحب العمل، وهو ما أدى إلى عرقلة السير الحسن لهذه المكاتب، وهو الشيء الذي كان بالإمكان تجنيه .في اشتراط حد أدني من المؤهلات للمترشح لهذه المكاتب .مع تخصيص دورات تكوينية للفائزين منهم في الانتخابات كما هو الشأن في فرنسا مع إعطاء مفتش العمل دورا ديناميكيا ولما أساسيا في هذه المكاتب يسمح له من جهة بإفادة أعضائه بكل الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بموضوع النزاع، ومن جهة أخرى باتخاذ كل الإجراءات التي تجعلها في مأمن من كل خرق أو إخلال من أي طرف كان ضف إلى ذلك غياب أصحاب العمل عن جلسات المصالحة نظرا لكون الحضور غير إلزامي لهم ولا يترتب عن تغيبهم أي عقاب وفي حالات أخرى تكليف بعض المستخدمين ذوي المراتب الدنيا كما قلنا من قبل لتمثيلهم في تلك الجلسات حيث يكون حضورهم شكليا لا غير ومن ثم فهم لا يحضرون هذه الجلسات بنية المصالحة وإنما بغرض تبليغ مضمون القرارات النهائية غير القابلة للمناقشة والتي تم اتخاذها من طرف مسئوليهم، وهذا فان إلزامية الحضور بصفة شخصية وإمكانية التوصل إلى حل يرضي

[1] يحياوى نادية، **المرجع السابق**، ص 131.

الطرفين ويضع حدا نهائيا للنزاع يبقي في الحقيقة أكثر واقعية بالنسبة للقضايا التي يمثل فيها أصحاب العمل من طرف أحد مستخدميهم[1].

شيء أخر كذلك لم يكن ليسهل مهام هذه المكاتب هو طبيعة النزاعات نفسها التي تعرض عليها والتي يمكن تقسيمها الي ثلاثة أنواع:

النوع الأول: هو النزاعات القانونية أي الناتجة عن خرق نص قانوني يعاقب عليه، وهي تلك التي لم يتمكن مفتش العمل من تسويتها عن طريق الاجراءات والوسائل القانونية بما في ذلك الردعية، وهو ما يجعل حظوظ تسويتها من طرف مكاتب المصالحة ضئيلة جدا بالنظر إلى الوسائل المستعملة في ذلك والمتمثلة في محاولة الإقناع وهنا نتساءل كيف يمكن الامتثال إلى توصيات واقتراحات من طرف هيئة ليس لها سلطة اذا كان لا يمتثل إلى أحكام قانونية وسلطة ردعية[2].

النوع الثاني: هو النزاعات غير القانونية التي ليس لها سند قانوني أولها سند قانوني لا يعاقب عليه وان كان عددها قليل بالمقارنة مع الأنواع الأخرى وبحكم أن مكاتب المصالحة تعتمد في أغلب الأحيان على السند القانوني لتسوية النزاعات، وهو الشيء الذي لا يتوفر في هذه النزاعات فان إخفاقها في تسويتها يكاد يكون تاما خاصة إذا عرفنا أن المستخدمين من جهتهم لا يقبلون التفاوض على شيء غير منصوص عليه قانونا.

النوع الثالث: وهو النزاعات الناتجة عن العقوبات التأديبية، والتي تعتبر الأكثر شيوعا أن التوصل عن طريق مكاتب المصالحة إلى التوفيق بين الأطراف في تسويتها صعب للغاية، ولا يمكن تحقيقه في الغالب إلا في حالات قليلة جدا وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى طبيعة النزاع في حد ذاته الذي يختلف من حيث أثاره عن النزاعات الأخرى، وهي الآثار التي يري أغلب المستخدمين أنها بإمكانها أن تنعكس سلبا على سلطتهم التأديبية في حالة

[1] محمد سعيد بناني، **قانون الشغل المغرب: علاقات الشغل الفردية**، الجزء الأول، دار النشر المغربية، المغرب، 1981، ص71.

[2] أحمية سليمان، أليات تسوية النزاعات العمل والضمان الاجتماعي، **المرجع السابق**، ص20ومابعدها.

التساهل معها، وهو الشيء الذي يجعلهم لا يتراجعون عن قراراتهم المتضمنة تلك العقوبات[1].

وفي الختام وبعد استعراضنا لأهم إجراءات التسوية للنزاعات أمام مكاتب المصالحة، وكذا أهم النقائص والصعوبات التي تعترض سبيلها نستطيع أن نجرم هذا أن هذه المكاتب بصلاحياتها الحالية لا يمكنها أن تقوم بالمهمة المنوطة بها على أكمل وجه إلا إذا أدخلت إصلاحات وتغيرات جوهرية على القوانين التي تنظمها وتسيرها لتجعل منها هيئة ذات سلطة تتمتع بصلاحيات تمكنها من تعزيز مكانتها داخل الإطار العام الذي تسوى ضمنة النزاعات الفردية في العمل، وتجدر الإشارة هنا إلى أن معظم القوانين التي تم الإطلاع عليها لم تتعرض لتنظيم إجراءات المصالحة فيما يتعلق بمنازعات العمل الفردية بل أغلبها يتناول هذه الاجراءات في مجال المنازعات الجماعية لا غير.

كما إن معظم القوانين العمالية والإجرائية التي تمكنا من الإطلاع عليها، والتي تم اعتمادها كعينات ميدانية لهذا البحث على النحو السابق بيانه لم تتضمن أحكاما خاصة تشير الي ضرورة وجود لجان أو مكاتب مصالحة تتولي القيام بمهمة التوفيق والمصالحة قبل عرض النزاع على القضاء المختص، وذلك لكونها تعتبر أن عملية المصالحة هي جزء من الدعوى القضائية بحيث يتوجب على المحكمة المختصة بالفصل في منازعات العمل القيام بها قبل النظر في القضية موضوع النزاع.

المطلب الثاني: النتائج المترتبة عن المصالحة

إذا كانت بعض التشريعات تعتبر إجراء المصالحة جزءا من الدعوى القضائية يدخل ضمن اختصاص المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية كالقانون الفرنسي مثلا يترتب على إغفاله بطلان الدعوى فالاتفاقات المتوصل إليها عن طريقه بمثابة أحكام قضائية قابلة أو واجبة التنفيذ وغير قابلة للطعن لاعتبار هذه المكاتب؛ أي مكاتب المصالحة جزءا من التنظيم الهيكلي لمحاكم العمل.

[1] عيساني محمد، مرجع سابق، ص148.

أما التشريع الجزائري فإن إجراء المصالحة يعتبر إجراء شكليا وجوهريا مستقلا عن الدعوى القضائية شرطا لمباشرتها بغرض حمل الأطراف المتنازعة على التواصل بأنفسهم أو عن طريق ممثلهم القانونيين إلى حل نقاط الخلاف ربحا للوقت واختصارا للإجراءات فان الحل الناتج عن مساعي هيئة المصالحة سواء كانت هيئة اتفاقية أو قانونية مكتب المصالحة، ولذلك فان تنفيذ هذا الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به وتنفيذه حرفيا أو عدم الالتزام به[1].

الفرع الأول: القوة التنفيذية لمحضر المصالحة

لما كان اتفاق الصلح لا يطرح مشاكل أثناء العمل على التوصل إليه بقدر ما يطرحها عند تنفيذه مثله مثل تنفيذه مثله مثل الحكم القضائي فقد حاول المشرع إحاطته بنوع من الضمانات التنفيذية.

فالنسبة للتشريعات التي تعتبر إجراء المصالحة جزء من الدعوى القضائية وتدخله ضمن اختصاصات محاكم العمل بحيث يلتزم القاضي به بصفة إجبارية كإجراء أولي قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم، ويترتب عن إغفاله بطلان الدعوى لتعلق ذلك بمسألة الاختصاص التي هي من النظام العام ولقد ترك القانون للأطراف حرية تحديد شروط وأحال تنفيذ اتفاق المصالحة وفي نفس الوقت توقع عدم التحديد وقيد الأطراف في هذه الحالة بأجل للتنفيذ لا يتجاوز ثلاثين 30يوما من تاريخ الاتفاق وفقا لما نصت عليه المادة السالفة الذكر أما المادة 34 من القانون 04/90 فلقد جاءت بالجزاءات المترتب عن مخالفة نص المادة 33من نفس القانون، وذلك بعدم تنفيذ اتفاق المصالحة من طرف الأطراف[2].

وهو ما تؤكده القوانين المعمول بها في هذا الشأن حيث تنص المادة 33 على أنه "**ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددونها فإذا لم توجد ففي أجل لا يتجاوز 30يوما من تاريخ الاتفاق**"، ويتمثل الجزاء في توفير الحماية القضائية للطرف المتضرر من عدم تنفيذ اتفاق المصالحة، وذلك لان محضر المصالحة، وان كان يتمتع بقوة

[1] نبيل صقر وحوالف حليمة، **منازعات العمل القواعد الاجرائية وعلاقات العمل**، الجزء الأول، مؤسسة الكتاب القانوني للنشر والتوزيع، الجزائر، 2022، ص160.

[2] واضح رشيد، **منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق**، ص42.43.

ثبوتية أضفاها عليه القانون فهو لا يتمتع بالقوة التنفيذية وبناء عليه فهو لا يقبل التنفيذ الجبري وهو ما دفع بالمشرع إلى خلق فكرة أمر التنفيذ لاستكمال شرط القوة التنفيذية، وربطه باللجوء إلى القضاء، وهو ما يؤكده نص المادة 22من القانون رقم 04/90 التي تنص على أن "**تكون الأحكام القضائية المتعلقة بتطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون**"[1].

وكذا ما تنص عليه المادة 126 من القانون رقم 11/90 والتي تنص على أنه: "**يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية فور إبرامها قصد تسجيلها فقط إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة**" يعني ذلك أن الاتفاق الحاصل بين الطرفين عن طريق المصالحة يعد بمثابة اتفاق جماعي جديد حول المسألة أو المسائل التي ينظمها، وله نفس القيمة القانونية للاتفاقية الجماعية ويشمل بالنفاذ المعجل ويقصد به اعتبار الحكم الابتدائي بمثابة حكما قطعيا أي اعتبار الحكم الابتدائي وكأنه حائز لقوة الشيء المقضي به أي للقوة التنفيذية، ولكنها قوة تنفيذية مصطنعة فهي ليست طبيعة لأن القوة التنفيذية الطبيعة المزود بها الحكم الابتدائي التي تنشأ في ذات لحظة نشأة الإلزام الذي يقرره هذا الحكم فهي تنشأ معلقة على شرط واقف هو انقضاء مواعيد الطعن العادية ودليل أن الأحكام التي لا تقبل الطعن العادية منذ لحظة صدورها تحوز القوة التنفيذية المنجزة ومظهر الاصطناع في نظرة النفاذ المعجل[2].

وينفذ بنفس الطريقة المتبعة في تنفيذ الاتفاقية الجماعية دون حاجة إلى أي إجراء إداري أو قضائي أخر يؤخذ على المشرع الجزائري أنه لم يبين وسيلة أو كيفية التنفيذ في حالة ما إذا تراجع أو تأخر أو رفض الطرفان تنفيذ الاتفاق بعد قبوله.

ويفهم من ذلك أن المشرع الجزائري أراد تطبيق اتفاق المصالحة في النزاع الجماعي بنفس أسلوب تنفيذ اتفاق المصالحة في النزاع الفردي استناد إلى أحكام المادتين 32و34من فتجعل المادة الأولى من محكمة العمل المختصة في قضايا تطبيق وتفسير الاتفاقيات

[1] المادة 22من القانون 04/90 متعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، **السالف الذكر**.

[2] المادة 126من 11/90 متعلق بعلاقات العمل، **السالف الذكر**.

المصالحة أما المادة الثانية .فتمنح المتضرر حق رفع التماس إصدار أمر بالتنفيذ إلى المحكمة المختصة حيث يكون لهذا الأمر قوة التنفيذ المعجل رغم المعارضة أو الاستئناف[1].

والنفاذ المعجل الذي أقره المشرع بالنسبة لتنفيذ محضر المصالحة هو النفاذ المعجل القضائي الذي يتعين على الطرف المتضرر المطالبة به أمام المحكمة.

****تصفية الغرامة التهديدية:**

قبل التطرق للحديث عن تصفية الغرامة لابد من التطرق لها ومعرفتها تعتبر الغرامة التهديدية وسيلة منحها القانون لصاحب الحق المقضي به لكي يطالب أمام القضاء بإجبار المحكوم عليه بالحق بأن يسارع في عملية التنفيذ العيني متي كان ذلك ممكنا في مدة معينة، وبالتالي فان الغرامة التهديدية تعتبر ضمانة لتنفيذ الأحكام القضائية لها طابع خاص يجعلها متميزة عن مفهوم العقوبة والتعويض، أما عن دورها في الأحكام الاجتماعية القاضية بإعادة الإدماج فيتمثل في حمل رب العمل أو الهيئة المستخدمة بحسب الحالة وإجباره على تنفيذ الحكم القاضي بإعادة إدماج العامل وهو الطرف الضعيف في العلاقة في معظم الحالات في منصب عمله وطبقا لنص المواد 174 من القانون المدني والمواد 625.980.986من قانون الإجراءات المدنية الإدارية فانه لا يمكن للقاضي الاجتماعي أن يحكم بها بعد مطالبة العامل إلا إذا اثبت أن هذا الأخير امتناع الهيئة المستخدمة عن تنفيذ الحكم بإعادة الإدماج بموجب محضر عدم الامتثال وهو أن يكون التنفيذ العيني لا يزال ممكنا أما عن موقف القضاء الجزائري من تطبيقها فهو غير مستقر لحد الساعة على موقف واحد سواء من ناحية تاريخ بداية سريان الغرامة التهديدية .وتاريخ نهايتها أو طريقة تقديرها مما يستدعي ضرورة تدخل المشرع لسن نصوص دقيقة في هذا الشأن وتوحيد موقف القضاء فيما يخص اعتماد طريقة التحصيل الفعلي للغرامة التهديدية بضرب مبلغ الغرامة في

[1] معاشو نبالي قطة، **إزالة التنظيم في قانون العمل المسرحين لأسباب اقتصادية**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو –2008ص494.495

عدد الايام المتأخر عنها واستبعاد طريقة التقدير العام مع تجسيد مبدأ استقلالية مبلغ التصفية عن التعويض لتفعيل دور الغرامة التهديدية كوسيلة للتنفيذ العيني[1].

لقد أثبت الواقع العملي أن ما يطمح إليه كل متقاض من خلال رفع دعواه أمام القضاء هو الحصول على حكم يحمى حقوقه المعتدى عليها بغض النظر عن طبيعة الشخص المعتدي مع ترجمة منطوق هذا الحكم على أرض الواقع بتنفيذه .ذلك أن الحصول على حكم قضائي لا يعني أن الحق قد عاد لصاحبه فهو مجرد تأكيد نظري لا يشيع حاجته؛ لأن ذلك لن يتحقق الا بعد حصوله فعلا على حقه من خلال التنفيذ فمن خلال مرحلة التنفيذ فقط فقد يتحقق التطابق بين المركز القانوني لصاحب الحق وبين مركزه الفعلي.

واذا كان الأصل في التنفيذ أن يكون عينيا وأن يكون طواعية واختيارا وذلك عندما يقوم المدين بأداء ما عليه في أجاله وبإرادته، فانه قد يمتنع المدين عن الوفاء بما عليه من التزامات عن قصد أو بدون تعمد منه، ولتفادي وقوع هذه النتيجة خول المشرع الجزائري للدائن استنادا إلى نص المادة 340 من القانون المدني حق إجبار المدين على التنفيذ العيني مادام ذلك لايزال ممكنا فإذا أصبح غير ممكن تم اللجوء إلى التنفيذ الجبري كما منح المشرع صاحب الحق المحكوم به وسيلة أخرى للضغط على المدين وحثه على التنفيذ العيني تتمثل في الغرامة التهديدية التي نظمها المشرع الجزائري في المواد 174و175من القانون المدني وبالرجوع للقانون الإجراءات المدنية والادارية 625 و980الى 986 من نفس القانون السالف الذكر كما نظم أحكام خاصة بها في المسائل الاجتماعية بموجب نص المواد 34و35و39من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل[2].

ان التطور التاريخي للغرامة التهديدية لقد كان المدين في القانون الروماني القديم يلتزم بالدين في جسمه لافي ماله اذا كان يبيح للدائن أن يتملك المدين الذي لا يفي بدينه فيسترقه بل وله أن يقتله ثم تطور الأمر فلم يصبح للدائن إلا حق حبس المدين وإجباره على العمل لمصلحته ثم تحول الالتزام من الجسم إلى المال فأصبح الدائن يملك حق التنفيذ على أموال

[1] سالمي نضال، **الغرامة التهديدية في الأحكام الاجتماعية القاضية بالإدماج وفقا للاجتهاد القضائي الجزائري**، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد: 03، العدد: 02، 2008، ص 267.

[2] المادة 340 من القانون المدني.

المدين إلا أن حبس هذا الأخير في الدين كإجراء تهديدي للضغط عليه وإجباره على الوفاء بدينه إذا كان غير قادر على ذلك قد بقي قائما ومعمولا به لمدة طويلة إلى أن تبني هذا الموقف المشرع باعترافه في بداية الأمر بفكرة الإكراه البدني في كل المواد.

ثم ألغى التنفيذ بطرق الإكراه البدني في المواد المدنية والتجارية وحل محله نظام الغرامة التهديدية الذي هو من إيداع القضاء الفرنسي، والذي دأب عن تطبيقه منذ الحكم الصادر عن محكمة النقض الفرنسية[1] بتاريخ 1834/01/29 الذي وجهت آنذاك عدة انتقادات لافتقاره وقتها إلى السند التشريعي ذلك أن بعض الفقه آنذاك كالفقيه أسمان قد حاول التدخل لتأسيس الحكم على نص المادة 1036 من القانون المدني الفرنسي التي تمنح القاضي سلطة الفصل في الخصومة، وسلطة وإصدار الأوامر حسب مقتضيات الأحوال ليضمن تنفيذ أحكامه غير أن هذا التبرير لم يسلم من النقد حيث وجهت له العديد من الانتقادات أهمها أن السلطات المخولة للقاضي بموجب المادة 1036تقتصر على تسيير وإدارة الجلسة ولا تتعداها في كل حال إلى ضمان تنفيذ الأحكام كما أن المادة 1124 من ذات القانون تمنع القاضي من إصدار أي تهديدات مالية بنصها كل التزام بعمل أو بامتناع عن عمل يتحول إلى تعويض في حالة عدم تنفيذ المدين لالتزامه[2].

ان كل هذه الانتقادات دفعت المشرع الفرنسي إلى ضرورة الإسراع في تنظيم هذه الوسيلة قانونيا وهو ما تم فعلا بعد صدور القانون 626/72 المؤرخ في 1972/07/05 الذي أعطى للقاضي السند القانوني للحكم بها أما عن نظام الغرامة التهديدية في الفقه الإسلامي فلم يرد فيه أي نص شرعي بصورة مباشرة لان الشريعة الاسلامية تعترف بنظام الاكراه البدني المتمثل في حبس المدين والتضييق عليه متي كان ميسور الحال فقط لحمله علي تنفيذ الالتزام وهو ما يعتبره البعض وسيلة أنجع من الغرامة التهديدية أما المشرع الجزائري فقد اقتبس أحكامها مباشرة عن المشرع المصري، وذلك من خلال عدة نصوص في القانون المدني وقانون الإجراءات المدنية والإدارية، وكذا في بعض القوانين الخاصة مثل القانون 04/90 المؤرخ في 1990/02/16المتضمن تسوية النازعات الفردية في العمل وذلك

[1] رمضان أبو السعود، **أحكام الالتزام**، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1998، ص73.

[2] فواز صالح النظام القانوني للغرامة التهديدية: دراسة مقارنة، **مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية** ، المجلد: 28، العدد: 02، 2012، ص 15.

من خلال المواد 33.34.35.39والمتعلقة بتنفيذ اتفاقيات المصالحة بين العامل ورب العمل والاتفاقيات الجماعية[1].

اذن من خلال ما سبق يتضح أن للغرامة التهديدية طابعا خاصا يجعلها متميزة عن مفهوم العقوبة والتعويض فهي مجرد وسيلة قانونية منحها القانون لصاحب الحق للمطالبة أمام القضاء بإجبار أو الضغط على الملتزم بالتنفيذ لكي يسارع في عملية التنفيذ العيني .وكأنها تعتبر ضمانة لتنفيذ الاحكام القضائية.

لقد تناول الفقه مسألة الغرامة التهديدية بكثير من التحليل والدارسة ما بين رافض ومؤيد ولم يستقر الامر الابعد ان نظمها المشرع الجزائري في نصوص قانونية وبالرغم من ذلك ما زالت محل جدل لحد الساعة ومراد ذلك فإنها لازالت محل جدل لحد الساعة .ومراد ذلك أن البعض من رجال القانون يرون أنها لا تمثل في أساسها الا تقنية أو حيلة ابتكرها القضاء لضمان تنفيذ أحكامه دون أن يستند في ذلك على أي مبدأ نظري .مما جعل الغموض يكتنف بعض أحكامها ولكن يتفقا على ان الغرامة التهديدية وسيلة يطلبها الدائن لإكراه المدين مهما كانت طبيعته أي شخصا طبيعيا أو معنويا عاما أو خاصا وحمله على تنفيذ التزامه عينا متي كان ذلك ممكنا في مدة معينة بعد صدور الحكم بهذا التنفيذ ومن ثمة يمكننا أن نعرف الغرامة التهديدية في المسائل الاجتماعية انها "وسيلة يطلبها الطرف الضعيف في العلاقة وهو العامل لإكراه رب العمل أو الهيئة المستخدمة بحسب الحالة وحمله على تنفيذ التزامه بإعادة إدماج العامل في منصب عمله"[2].

تعتبر تصفية الغرامة التهديدية من مواضيع الغرامة التهديدية وهي دعوى الرامية الي تصفية مبالغ التهديد المالي في حالة تعنت المدين بصفة عامة والمستخدم بصفة خاصة .وعدم امتثاله للأمر بالتنفيذ الصادر في الحكم القاضي بالغرامة التهديدية .ويعود الاختصاص في تصفية الغرامة التهديدية لقاضي الموضوع الذي نطق بها لأنها تسوية الغرامة تتطلب دارسة موضوع وتقدير التعويض لقد تناول المشرع تصفية الغرامة من خلال

[1] عبد الرزاق السنهوري، **الوسيط في شرح القانون المدني: نظرية الالتزام**، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2005، ص 807.

[2] سليمان مرقس، **الوافي في شرح القانون المدني:** أحكام الالتزام، الجزء الرابع، بدون طبعة أو تاريخ ص1060 .

المادة 175 من القانون المدني التي جاء فيها ما يلي *اذا تم التنفيذ العيني أو أصر المدين على رفض التنفيذ حدد القاضي مقدار التعويض الذي يلزم به المدين مراعيا في ذلك الضرر الذي اصاب الدائن والعنت الذي بدأ من المدين والمادة 983من قانون الاجراءات المدنية والادارية بنصه على أنه في حالة عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي أو في حالة التأخر في التنفيذ تقوم الجهة القضائية الادارية بتصفية الغرامة التهديدية التي أمرت بها[1].

ان ما يمكن استخلاصه من هاذين النصيين هو ان نهاية الحكم القاضي بالغرامة التهديدية لا تخرج على احدي المواقف التالية:

*اما ان يرضخ المستخدم لأمر التنفيذ ويقلع من عناءه ومن ثمة يعيد العامل إلى منصب عمله.

**واما أن ينفذ الحكم جزئيا كأن يعيد إدماج العامل، ولكن ليس في منصبه وانما منصب أقل درجة من المنصب الذي كان فيه قبل تسريحه من العمل.

وأخير قد يصر المستخدم على موقفه ويصمم على عدم التنفيذ الكلي وهي الحالة الاكثر انتشارا من الناحية العملية وفي كل تلك الحالات الثلاث يجوز للعامل اللجوء الي القضاء لطلب تصفية مبالغ التهديد المالي اذا لم بعد هناك جدوى من بقائها ومن ثم وجب النظر في مصير هذه الغرامة بتصفيتها، ولكن يختلف الوضع في حالة التنفيذ العيني عنه في حالة الاستمرار في الامتناع عن التنفيذ.

في الحالة الأولى: متي نفذ المستخدم التزامه بإعادة الادماج مثلا يقوم القاضي برفض طلب تصفية غير أنه لا يوجد ما يمنعه من القضاء بالتعويض لقاء التأخر عن التنفيذ.

أما **الحالة الثانية:** أي حالة امتناع المستخدم عن التنفيذ فان القاضي الاجتماعي يقوم بتصفية الغرامة .حسب ما جاء في نص المواد 34.35.39 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية المعدل والمتمم إلا أنه وقبل ذلك لابد عليه أن يعيد دارسة شروط الغرامة التهديدية للتأكد من توافرها فإذا رأى أن القاضي الذي أصدر الحكم بها ولم يراعي شروطها فله أن يرفض التصفية لعدم تأسيس الدعوى، أما اذا راي بأن الشروط

[1] المادة 175من القانون المدني، **السالف الذكر**.

القانونية مستوفية فانة ينتقل الي تصفية الغرامة هو ما أكدته المحكمة العليا في العديد من قرارتها غير أنه لا يوجد ما يمنع ذات القاضي من القضاء الي جانب مبلغ الغرامة المصفى بالتعويض نظير التأخر عن التنفيذ تطبيقا لنص المادة 982 من القانون الاجراءات المدنية والإدارية والتي نصت على ان الغرامة التهديدية تكون مستقلة عن التعويض وهو نفس الموقف الذي تبنته المادة 448 من قانون المسطرة المدنية المغربية التي خولت للمحكوم له امكانية تصفية الغرامة التهديدية الي جانب طلب التعويض لاستقلال الطلبين عن بعضهما واختلافهما من حيث السبب فالأولي غايتها اجبار رب العمل على تنفيذ حكم الادماج وتهديد من أجل التنفيذ العيني للالتزام والثاني هدفه تعويض عن الضرر الحاصل له جراء التأخير في تنفيذ حكم الادماج ومن ثمة فانه لا يوجد ما يمنع العامل من أن يطلب علاوة على ذلك التهديد الذي قد يضفي في شكل مبالغ مالية تعويضا من المحكمة مقابل إثبات الضرر وهو الموقف الذي أيدته في شكل مبالغ مالية تعويضا من المحكمة مقابل أثبات الضرر وهو الموقف الذي أيدته المحكمة العليا في البعض من قرارتها في حين أن البعض الآخر من القرارات لم يكرس للعامل الأحق الاختيار بينهما[1].

ويمكن للعامل أن يطلب التصفية الموقتة ومن خصائص هذه التصفية أنها جزئية لا تمثل إلا المدة التي تأخر فيها المستخدم عن التنفيذ كما أنها مؤقتة فالقاضي أن يتراجع عنها أو ينقص منها غير أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على التصفية المؤقتة على عكس بعض التشريعات المقارنة بالرغم من أنها قد أثبتت تأثيرها الايجابي على المستخدم لما تحمله من مساس بالذمة المالية والذي يجعله يسارع إلى التنفيذ هو ما يجعل الغرامة التهديدية أكثر فعالية وأهمية.

.إن المهم في هذا كله هو أنه يجب علي القاضي إبراز عنصر العنت في حيثيات الحكم القاضي بتصفية الغرامة التهديدية والا شابه عيب انعدام التسبيب وكان عرضه للنقض وهو ما أكدته المحكمة العليا في احدى قرارتها الذي جاء فيها ما يلي متي كان من المقرر قانونا أنه لا يجوز أن يتعدى مقدار التهديد المالي المحكوم به مقدار التعويض عن الضرر الفعلي الناشئ فان قضاة الموضوع الذين قضوا بدفع غرامة تهديدية دون اجراء تحقيق حول

[1] سالي نضال، **المرجع السابق**، ص 287.

مقدار الضرر الحقيقي الذي نشأ يكونوا قد عرضوا قرارهم لانعدام النسب، ومتي كان كذلك استوجب نقص القرار المطعون فيه، ومن ثمة فإنه على القاضي الاجتماعي أن يبين في حكم التصفية مقدار الضرر الذي أصاب هذا العامل الذي يكون في معظم الأحيان في حالة بطالة، أي دون أجر منذ فصله عن العمل بالإضافة الي الضرر الذي لحقه ماديا بسبب رفع دعوى الحكم الغرامة .ودعوى تصفيتها وما تكبده من مصاريف اضافية كمصاريف التقاضي بما فيها مصاريف المحامي والمحضر القضائي والرسوم القضائية زيادة لي الضرر اللاحق به حراء اضرار المستخدم على عدم التنفيذ[1].

ان الغرامة التهديدية التي يحدد القاضي مبلغها وأجلها من حيث بداية السريان ونهايته ذات طابع مؤقت لا يمكن استمرارها لمدة طويلة والغرض من تحديد أجل لنهاية الغرامة التهديدية هو التأكد من تعنت المدعى عليه وإصراره على رفض التنفيذ، وهو الأمر الذي جعل المشرع يعطي الحق للدائن في الرجوع على المدين بالتعويض عملا بنص المادة 175سالفة الذكر بعد اثبات الامتناع بموجب محضر رسمي محرر من طرف محضر قضائي، ويكون طلب التعويض المستوفي للشروط المشار اليها مؤسسا ويقدر القاضي مبلغ التعويض المستحق أثناء تصفية الغرامة التهديدية المحكوم بها على أن يراعي في ذلك الضرر اللاحق بالدائن والتعنت الصادر من المدين[2].

لكن السؤال الذي يطرح في الغرامة التهديدية مدى نجاعة وفعاليتها في الميدان العملي؟

للإجابة عن السؤال للتقييم تجربة ما يحتاج الي الوقت الكافي لاستخلاص النتائج على المستوى الميداني أضف الي ذلك أنه ليست هناك إحصائيات مستخلصة من الواقع يمكن الاعتماد عليها في هذا الشأن حيث أنه لم يتم إجراءات دارسات في هذا مجال منذ آخر تعديل وقع فيما يخص دعم مصداقية قرارات وأحكام العدالة بتدابير قانونية وتنظيمية سنة 1991[3].

---

[1] محمد محجوبي، **الغرامة التهديدية وتصفيتها في ضوء التشريع والقضاء في المغرب**، الطبعة الأولى، مكتبة الأمنية، الرباط، 1993، ص23.24.

[2] رسة نجاة، **المرجع السابق**، ص35.

[3] أحمية سليمان، **المرجع السابق**، ص368.

حيث تفتقر ادارة العمل على المستوى المركزي والمحلي إلى الوسائل المادية والبشرية وعدم وجود استراتيجية واضحة في معالجة هذا الموضوع على مستوى الهيئات المختصة العليا بناء على ما سبق وعليه لا يمكن تصور سهولة الامتثال والالتزام بتطبيق اتفاقات الصلح المتوصل إليها عن طريق مكاتب المصالحة ما لم تتوصل إلى فرض وتطبيق الأحكام والقرارات القضائية رغم الصيغة التنفيذية لها ولا يمكن التوصل إلى ذلك إذا فرضيت غرامات مالية على الطرف المتعنت، وحتي إمكانية اللجوء إلى تنفيذ الحجز الوراد في المواد 8.312.327.368.369.347.379.440.441من قانون ا م إ وضع المدين تحت حراسة قضائية حسب المواد 183.370.374.423.437.437.438من القانون نفسه إلى غاية تنفيذ الحجز لاستحقاقي واستيفاء المبالغ المستحقة على رأسها امتيازات وضمانات أجور العمال الواردة في المادتين 89 و90 من ق.ع.ع[1].

ولكن ما يمكنه القول هنا إشكالات في التنفيذ حول الغرامة التهديدية معروضة أمام القضاء الاجتماعي

الفرع الثاني: مدى فعالية دور مكاتب المصالحة تطبيقا

إن هدف المشرع من إقرار الصلح في القضايا الاجتماعية هو توطيد العلاقة بين العمال وأرباب العمل وتكريس السلم الاجتماعي وتحقيق التنمية الاقتصادية، وذلك بمحاولة إيجاد حل يرضي الطرفين بطريقة تحفظ مصالح كل منهما.

تخضع النزعات العمالية إلى إجراء المصالحة كإجراء أولى مسبق قبل اللجوء الى القضاء سواء أكان في مجال نزاعات العمل الفردية أو مجال نزاعات العمل الجماعية وتكتسي محاولة الصلح في مادة النزاعات العمالية طابع وجوبي؛ إذ كما بينا سابقا أنه أجراء

[1] رشيد واضح، **المرجع السابق**، ص46.

وفي القرار الصادر بتاريخ 2001/03/21 قضية م.ص و(ب.ب)موضوعه غرامة تهديدية –سريانها .المبدأ: أن امتناع أحد الاطراف عن تنفيذ الاحكام النهائية في المسائل الاجتماعية وفقا لأحكام المواد 34الي 36 من 04/90وان قاضي الموضوع في المادة الاجتماعية في حالة قبوله الطلب يتحصر اختصاصه في تحديد الغرامة التهديدية وفقا لشروط المادتين 34و35من نفس القانون(حيث ان الحكم القاضي بالغرامة التهديدية صار نهائيا بعد تأييده بالقرار المؤرخ في 1997/04/02يبدأ سريان ميعاد تنفيذه مهلة التنفيذ الاجباري المحدد قانونا في المادة 34

عن المجلة القضائية العدد الثاني 2002 قرارات قضائية .المحكمة العليا .قسم الوثائق .2004

جوهري قبل اللجوء للقضاء وإلا رفضت الدعوى شكلا أن المشرع بموجب القواعد الواردة في القانون 04/90 لم يعترف لمكاتب المصالحة بأي سلطة اتجاه الأطراف المتنازعة، وهذا أمر طبيعي فمكتب المصالحة لا يرقي إلا أن يكون مجرد وسيط يسعى إلى تقريب وجهة نظر أطراف النزاع، ورغم ذلك ان وفق في هذه المهمة وقرب وجهة، ومن جهة أخرى حل المنازعة وديا يعني تجنيب العمال مصاريف التقاضي وإطالة عمر المنازعة وتشنج العلاقة بينه وبين رب العمل[1]، والأمر نفسه بالنسبة للإدارة المستخدمة فقد لا تقف أصلا أمام القضاء كهيئة مدعى عليها إذا ما بادرت إلى تلبية طلبات رافع الشكوى لمكتب المصالحة.

إن تقييم دور مكاتب المصالحة ومدي فعاليته في حل النزاعات .ليس مرتبط فقط بالجانب التشريعي، والذي هو الجانب النظري، وإنما مرتبط كذلك بالجانب التطبيقي وذلك بالعودة الى الميدان وأهل الاختصاص نتوصل إلى أن الواقع العملي يثبت عموما عدم فعالية دور مكاتب المصالحة ذلك حسب الإحصائيات العامة المصرح بها من طرف رئيس مصلحة الرقابة والتنشيط من خلال نسبة نجاح الصلح على مستوى هذه المكاتب؛ إذا أقر رئيس مصلحة الوقاية والتنشيط والمراقبة بأن نسبة محاضر عدم المصالحة هي 60% وهذه النسبة لوحدها سببها هو غياب رب العمل عن جلسة المصالحة، والنسبة المتبقية والتي هي 40بمئة فأغلبها مالها الفشل وعدم المصالحة أيضا، وذلك إما لرفض أحد الطرفين التنازل عن جزء من حقه أو تمسك أحدهم بمطالبة (سواء كان من المدعى او من المدعى عليه)، وبالتالي تبقي نسبة ضئيلة جدا نسبة نجاح إجراء المصالحة وكذلك من الأسباب الرئيسية في عدم فعالية مكاتب المصالحة هو فقدان مفتشية العمل لبعض صلاحياتها .بعد صدور قانون رقم 03/90المؤرخ في 06\1990والذي جعل منها جهاز محايد بالنسبة لعالم الشغل أو مجرد همزة وصل بين أطراف المنازعة ومكاتب المصالحة خاصة نجد أن القانون في حد ذاته وضع شروط عامة لعضوية مكاتب المصالحة ما يعني عدم اشتراط قدر معين من المستوى التعليمي أو الكفاءة في عضو مكاتب المصالحة لممارسة مثل هذه المهمة وكذلك نقص التكوين يثبت عدم وجود ثقافة عمالي.

[1] نادية يحياوي، **المرجع السابق**، ص130.

الفصل الثاني: وظيفية مفتشية العمل في النزاعات العمالية

أدى ظهور التشريعات العمالية والتقدم التكنولوجي والنمو المتزايد للطبقة العاملة إلى إنشاء وحدات إدارية تابعة للدولة تدعى أجهزة التفتيش العمالي، وتتجلى مهمتها في السهر على تطبيق التشريعات والأنظمة الخاصة بعالم الشغل مع محاولة تحقيق نوع من الاستقرار والتوازن في مجال علاقات العمل, ومع التطورات التغيرات التي تشهدها هذه الأخيرة تصاعد الاهتمام بالتفتيش العمالي على المستوى الدولي والعربي وانعكس ذلك في اتفاقيات العمل الدولية والعربية التي تؤكد على الدور الأساسي لمفتشية العمل مما يجعلها أداة للملاحظة والتأثير ومجالا للدراسة.

والجزائر وباعتبارها عنصرا فاعلا في المنظومة القانونية ببعديها الإقليمي والدولي فهي لم تحد عن اقتفاء هذا المسار، وهو ما يجعلنا نهندس هذا الفصل وفق مبحثين، وهما

- **المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لتفتيش العمل**
- **المبحث الثاني: الإطار الوظيفي لمفتشية العمل**

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لتفتيش العمل

تعتبر مفتشية العمل من أقدم أجهزة العمل من الناحية التاريخية، فهي جهاز إداري يهدف إلى مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل وخاصة ما يتعلق بظروف العمل، كما تختص بمتابعة تطبيق التشريعات العمالية وتسند هذه المهمة لمفتش العمل، حيث سنعالج في هذا المبحث إلى المسار التاريخي **(المطلب الأول)**، ونتطرق في المطلب الثاني إلى مفهوم مفتشية العمل **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: المسار التاريخي لتفتيش العمل

لم تتشكل مفتشية العمل دفعة واحدة، ولكن عبر مراحل تاريخية مختلفة تأثرات بالشحنات التاريخية لتلك المراحلوضمن نطاق شغل متنوع، وهو ما سمح لها في النهاية وبعد أن كانت مجرد آمال نضالية إلى حقيقة يمكن ضبطها وتحديدها ذلك أن النفاذ للحقيقة التاريخية لتفتيش العمل لا يتحقق إلا بالبحث عن جذورها سواء على مستوى المنظومة القانونية المقارنة **(الفرع الأول)** أو المنظومة القانونية الجزائرية **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: المسار التاريخي لمفتشية العمل على مستوى في المنظومة المقارنة

والذي يمكن دراسته وفقا لبعدين الأوربي **(أولا)** والعربي **(ثانيا)**.

أولا/ نشأة تشريعات تفتيش العمل في الدول الأوروبية:

لم يكن قبل القرن التاسع عشر (19) أي وجود لتفتيش العمل بالمعني المعروف حاليا لان التشريعات العمالية التي يعتبر مراقبة تنفيذها الواجب الرئيسي لمفتشي العمل كانت محدودة النطاق، ويرجع ذلك إلى أن معظم العمال كانوا في القطاع الريفي مع وجود بعض

الحرف والصناعات اليدوية، حيث كان العمل مقتصرا في الغالب على الإطار العائلي[1]، مما يعني قيامها على الذاتية والتعاون بغية خدمة العائلة.

ولكن الأمر لم يستمر كذلك نتيجة للأفكار التي روج لها المفكرون الاقتصاديون والرأسماليون في أوائل القرن ال19، والتي حملت دعوة إلى إطلاق آليات السوق الاقتصادية لكي تحكم علاقات العمل دون أي ضغط على هذه الآليات، سواء كان مصدر هذا الضغط تدخلا حكوميا أو تكتلا عالميا، وكذلك من أجل إتاحة أكبر قدر ممكن من حرية المنافسة الاقتصادية، وهو ما تجسد في الشعار الذي ساد في ذلك الوقت ومضمونه: "دعه يعمل دعه يمر"[2].

واستمرارا لهذا التحول فقد ظهرت خلال النصف الأول من القرن التاسع عشر (19) وبداية القرن العشرين (20) ظهرت عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية وفكرية ونقابية ساهمت في خلق قناعات لدى بعض الدول الأوربية بأن فكرة امتناع الدولة عن التدخل في تنظيم العلاقات القانونية بين العمال وأصحاب العمل قد أن لها أن تنحسر بسب ما خلفته من نتائج سلبية هددت كيان المجتمع بأسره، فجسدت بذلك هيمنة مطلقة لإدارة أصحاب العمل في استغلال العمال على نحو غير عادل[3]، ونتيجة لذلك كان لزاما على الدولة التدخل في شؤون العمل والعمال بوضع قوانين تضمن حمايتهم، وتكون ملزمة لأطراف هذه العلاقة من أجل حماية الطرف الضعيف في هذه العلاقة وهم العمال[4]؛ ولأجل ترسيخ وتجسيد هذه الإرادة بادرت الدولة في إنشاء أجهزة إدارية لمراقبة القوانين المتعلقة بالعمل والعمال

[1] علي فيصل علي، **المرجع السابق**، ص45.

[2] يوسف الياس، **تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل**، منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، 2012، ص08.

[3] على فيصل على، **المرجع السابق**، ص 46.

[4] عصام يوسف الفني، **التنظيم الاجتماعي للعمل**، ط:1، مطبعة بيروت، لبنان، 1995، ص203.

وحمايتهم، وهو الأمر الذي أدى إلى ظهور جهاز تفتيش العمل في عدد من الدول الأوربية والتي سوف نتطرق إلى دراسة البعض منها، وذلك على النحو التالي:

أ/ تفتيش العمل في بريطانيا:

ظهرت أول مبادرة في هذا البلد وتجسدت في القانون المؤرخ في 22جوان 1802الذي جاء لحماية صحة العمال والممتهنين الجدد العاملين بمصانع النسيج والغزل، واسند قرار مراقبة تطبيق هذا القانون الى لجنة متكونة من قسمين قضاة وأرباب العمل المتقاعدين لكن هذا القانون ما لبث أن فشل فأسندت الحكومة مهمة المراقبة إلى أشخاص ذوى مناصب عليا[1] مهمتها الحقيقية التفتيش، ومن هنا بدأت الوظيفة الحقيقة لمفتشية العمل وفي سنة 1844تضاعفت عدد المهمات، فأصبح المفتشون تابعون رسميا إلى الإدارة العامة.

وتُعدّ حالة بريطانيا موضع اهتمام، إذ تُبشّر الإصلاحات وإعادة هيكلة الجهات التنظيمية (للبعض) بنموذج جديد وأكثر إستراتيجية وغير مباشر لإنفاذ قوانين العمل، يتسم بالابتكار والمرونة، ويتولى مهمة التفتيش حاليا مجموعة من الهيئات، ومنها[2]:

- هيئة الصحة والسلامة[3]
- هيئة مكافحة عصابات العمالة وإساءة استخدامها[4]
- ومفتشية معايير وكالات التوظيف[5]
- وهيئة الإيرادات والجمارك البريطانية، والشرطة، ووكالة الحدود.

[11] سمير يوسف خوجة، **الأداء المهني لدي مفتشي العمل: دراسة ميدانية بالمفتشية الجهوية لسطيف**، رسالة لنيل شهادة الماجستر في علم الاجتماع تخصص: تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر السنة الجامعية 2006/2005، ص56.

[2] *Stephen Mustchin and Miguel Martinez Lucio, The evolving nature of labour inspection, enforcement of employment rights and the regulatory reach of the state in Britain, **Journal of Industrial Relations**, Vol: 62, N° 05, 2020, 735–757.*

[3] *among the Health and Safety Executive (HSE).*

[4] *the Gangmasters and Labour Abuse Authority (GLAA)*

[5] *the Employment Agencies Standards Inspectorate (EASI)*

وتفصيلا لذلك يتمثل دور الصحة والسلامة في حماية العاملين، بغض النظر عما إذا كانوا قانونيين أو غير قانونيين، لكن كان هناك شعور بأن استخدام هذا الوصول غير المقيد إلى مكان العمل للمساعدة في مراقبة الحدود من شأنه أن يؤدي إلى أمرين. أولاً، من شأنه أن يُقوّض نزاهة هيئة الصحة والسلامة في أذهان العمال، سواءً كانوا قانونيين أم لا، كما أنه سيُولّد مستوىً عالٍ من انعدام الثقة مع أصحاب العمل الذين قد لا يكونون على دراية بالوضع غير القانوني للعمال الوافدين، كم أن تدخل الشرطة مباشرة من شأنه أن يؤدي إلى اعتقال المسئول عن العمال، وهو ما يخلق فراغا عن هوية الشخص الذي سيستقبل جهة التفتيش[1]، ولذلك تم محاولة إقامة رؤية تفتيشية قائمة على التعاون لا سيما من خلال توفير أكثر من 20.000 مفتش يجرون سنويا أكثر من 22.000عملية تفتيش سنويا.

ب/ تفتيش العمل في فرنسا:

إن ولادة مفتشية العمل فرنسا تشكل استجابة حقيقية للنقائص الواقعية في تطبيق قانون العمل، حيث أن إنشاء المحكمة الصناعية[2] (أي: محكمة العمل) في سنة 1806 كان غير كاف؛ إذ أنها كانت تفتقر إلى آلية الرقابة الإدارية، الكافلة لنقل شكاوي العمال إلى العدالة، ولذلك فقد أعقب ذلك مجموعة من التحولات التي جاءت بمكتسبات للعمال ويمكن نمذجتها على النحو التالي:

- **سنة 1892:** تم إنشاء هيئة للإشراف على تنفيذ قانون 22مارس 1841، وقد تم إنشاء هذا القانون عقب ورود تقارير قد كشف عن ظروف عمل الأطفال[3].

[1] *Stephen Mustchin and Miguel Martinez Lucio, **op. cit**, p 746.*

[2] طالب المؤتمر الدولي للعمال، الذي عُقد في باريس عام 1899، بأن "يُعهد بتطبيق قوانين الحماية المستقبلية إلى المحكمة الصناعية"

[3] *Ariès Paul, **op.cit**, p390.*

- **سنة 1848:** تم اقتراح تعيين مفتشين رسميين للتفتيش على تنفيذ الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث في الصناعة، ولكن لم يتم ذلك حتى سنة 1868.
- **سنة 1874:** صدر قانون خاص بتشغيل النساء والأحداث في الصناعة وحمايتهم وساعات عملهم، إلا أن هذا القانون ظلّ ضعيف التطبيق لكونه عامًا للغاية ويفتقر إلى الموارد التي تسمح بإنزاله للواقع، غير أنه وكنتيجة للنضال النقابي بُذلت محاولات لتعميم استخدام مندوبي السلامة، مستوحاة من أولئك الذين عُيّنوا في المناجم، ولذلك أنشأت بعض المدن بعض الوظائف لمفتشي العمل للإشراف على خدماتها الخاصة، وفي عام 1887 موّل مجلس مدينة باريس خمسة وظائف لمفتشي العمل البلديين المعينين بناءً على اقتراح غرف النقابات العمالية، ولكن عارضت الحكومة المشروع وألغت التعيينات[1]، وهو ما يدل على صعوبة تحقيق الأفكار المتعلقة بالتفتيش.
- سنوات: 1892، 1893 و1898: صدور قوانين تتضمن أحكام تتعلق بتنظيم أعمال التفتيش في المصانع، وقد تضمن القانون الأول هيئة متجانسة وهرمية بحق، ساهمت في تعميم الامتحانات التنافسية باعتبارها الوسيلة الوحيدة للوصول، مما يعكس القناعة بأن التوظيف الأفضل ضمان للكفاءة، كما حاول توضيح مهام المفتشية، ومع ذلك، أغفل القانون الواجبات المنزلية، وهي ضرورية للنساء والأطفال[2].
- كما كان تفتيش العمل محل اقتراح للنائب ***Bruno Le Roux et Denys Robiliard*** ومعهما أكثر من 298 نائبا سعى لتعزيز استقلالية تفتيش العمل، وكذا مجالات وأدوات تدخلاته من خلال منحه اختصاص فرض غرامات مالية[3]،

---

[1] *Ariès Paul,* ***op. cit*** *, p 391*
[2] ***Ibid****, p 392.*
[3] *assemblée nationale, quatorzième législature, proposition de loi N° 1848 relative aux pouvoirs de l'inspection du travail, https://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion1848.asp.*

وهو الذي عقبه تقرير بين بوضوح الغايات التي ينشدها هذا القانون والمتمثلة في تحقيق فعالية أكبر لمفتشية العمل بما يضمن نجاعة القانون واستقرار العلاقات العمالية[1].

❖ كما أن هذا الموضوع كان محل رقابة دائمة للمجلس الدستوري عبر مختلف جزئياته الفرعية فمثلا في العمل الليلي جاء في قراره: حيث إن المشرع، بموجب الأحكام المطعون فيها، قد أقرّ الطبيعة الاستثنائية للجوء إلى العمل الليلي؛ ونص على أن هذا اللجوء يجب أن يراعي متطلبات حماية صحة العمال وسلامتهم؛ وحدد المعايير التي يجوز بموجبها تبرير اللجوء إلى العمل الليلي"[2]، كما ترى "إن غرض نقابات العمال هو الدفاع عن الحقوق والمصالح المادية والمعنوية، الجماعية والفردية[3]، كما ان رقابته امتدت لساعات العمل للقول بمدى مطابقتها للقواعد الدستورية من عدمه[4]، كما استوجب الكفاءة لتتناسب مع العمل المطلوب سواء من حيث مميزاته أو من حيث تعقيداته ومخاطره، كما منع الاعتداء على صحة وسلامة الأشخاص، والذي يشكل عدفا ذا قيمة دستورية[5]،

---

[1] *Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 et relative au contrôle de l'application des dispositions relatives aux déplacements, JORF n° 0083 du 8 avril 2016.*

[2] *Conseil constitutionnel français, Décision 2014-373 QPC - 04 avril 2014 - Société Sephora [Conditions de recours au travail de nuit] - Conformité, JORF du 5 avril 2014.*

[3] *Conseil constitutionnel français, Décision 2015-502 QPC - 27 novembre 2015 - Syndicat Confédération générale du travail [Modalités de répartition, entre les organisations syndicales de salariés, des crédits du fonds paritaire alloués à la mission liée au paritarisme] - Conformité, JORF n°0277 du 29 novembre 2015.*

[4] *Conseil constitutionnel français, Décision 2017-653 QPC - 15 septembre 2017 - Confédération générale du travail - Force ouvrière [Dispositions supplétives relatives au travail effectif et à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine] - Conformité - non lieu à statuer, JORF n°0218 du 17 septembre 2017.*

[5] *Conseil constitutionnel français, Décision 2011-139 QPC - 24 juin 2011 - Association pour le droit à l'initiative économique [Conditions d'exercice de certaines activités artisanales] - Conformité, Journal officiel du 25 juin 2011.*

وامتدادا لذلك نجد أن القانون الفرنسي الحالي قد أدرج مواد في قانون العمل تتعلق بالتفتيش؛ إذ أعطتهم صفة الضبطية سواء كانوا في هيئة تفتيش العمل أو في هيئة مراقبي العمل حتى يتم تجريدهم من هذه الصفة، كما يتمتعون بضمان الاستقلال في ممارسة مهامهم في إطار الاتفاقيات الدولية المتعلقة بتفتيش العمل.

أما عن مهامهم فهم مسئولون عن ضمان تطبيق أحكام قانون العمل والأحكام القانونية الأخرى المتعلقة بنظام العمل، وكذلك أحكام اتفاقيات العمل الجماعية والاتفاقيات التي تستوفي الشروط المنصوص عليها في الكتاب الثاني من الجزء الثاني من قانون العمل الفرنسي، وهم مسئولون أيضًا بالتعاون مع ضباط الشرطة القضائية عن تسجيل المخالفات لهذه الأحكام والشروط. كما يشاركون في تحديد المبادئ التوجيهية الجماعية وأولويات المصلحة العامة لنظام تفتيش العمل، والتي يتم إنشاؤها كل عام من قبل الوزير المسئول عن العمل بعد التشاور مع منظمات النقابات العمالية التمثيلية ومنظمات أصحاب العمل المحترفين، ويساهمون في تنفيذها، ولهم الحرية في تنظيم وإجراء عمليات التفتيش بمبادرة منهم وتحديد المتابعة التي ستقدم لهم، كما يجوز أن يمارس ضباط الرقابة على العمل صلاحيات ضباط الرقابة المماثلين لهم وفق الشروط التي يحددها النظام[1].

وضمانا لقيامهم بمهامهم على أكمل وجه فقد منح القانون الفرنسي لمفتشي العمل المشار إليهم في المادة L. 8112-1 الحق في دخول أي منشأة تُطبّق فيها القواعد المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة L. 8112-1، وذلك لإجراء أعمال المراقبة والتحقيقات المنوطة بهم، كما يحقّ لهم أيضًا دخول الأماكن التي يُؤدّي فيها العاملون المنزليون العملَ المُحدّد في المادة L. 7424-1 غير أن تجسيد ذلك في الأماكن المأهولة لا يتم إلا بعد الحصول على إذن شاغليها[2]، وهو ما يشكل توازنا بين الحق في التفتيش والحق في حماية الحياة الخاصة لأصحاب المنازل، كما يجوز لموظفي مراقبة تفتيش العمل دخول أي مكان يُستَخدم لإيواء العمال، بعد الحصول على إذن من الشخص أو الأشخاص

[1] *Article L8112-1 code de travail.*
[2] *Article L8113-1 code de travail.*

الذين يشغلونه[1]، كما يجوز لموظفي مراقبة تفتيش العمل المشار إليهم في المادة L. 8112-1 أن يطلبوا من أصحاب العمل والأشخاص العاملين في المؤسسات الخاضعة لهذا القانون تقديم إثبات هويتهم وعنوانهم[2].

كما وتجويدا لممارسة مهامهم يحق لهم الإطلاع على جميع الكتب والسجلات والوثائق التي يفرضها هذا القانون أو أي حكم قانوني يتعلق بنظام العمل[3]، كما يجوز لهم أخذ نسخ منها[4]، لإثبات الوقائع التي من شأنها التحقق من الامتثال لتطبيق مجموعة من الواجبات القانونية تشمل بشكل خاص[5] أحكام المواد من L. 1132-1 إلى L. 1132-4 من قانون العمل، وأحكام المادة 225-2 من القانون الجنائي، المتعلقة بالتمييز؛ وكذا أحكام المادتين L. 1142-1 و L. 1142-2، المتعلقة بالمساواة المهنية بين المرأة والرجل؛ وكذا أحكام المواد من L. 2141-5 إلى L. 2141-8، المتعلقة بممارسة الحق في التنظيم النقابي، وكذا أحكام المواد من L. 1152-1 إلى L. 1152-6، ومن L. 1153-1 إلى L. 1153-6، المتعلقة بالتحرش المعنوي والجنسي؛ وأيضا أحكام الجزء الرابع، المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل.

أما عن المسار المتبع إجرائيا يُسجل مفتشو العمل المشار إليهم في المادة L. 8112-1، ومسئولو التفتيش المشابهون، المخالفات في محاضر تُعتبر صحيحة حتى يثبت العكس، والتي تُحال إلى المدعي العام (النيابة العامة) كما تُرسل نسخة منها إلى ممثل الدولة في الدائرة، على أن يتم ذلك بعد تبليغ الشخص المذكور في المحضر بالوقائع التي قد تُشكل جريمة جنائية والعقوبات المُوقعة[6].

[1] *Article L8113-2-1 code de travail.*
[2] *Article L8113-2 code de travail.*
[3] *Article L8113-4 code de travail.*
[4] *Article L8113-5-1 code de travail.*
[5] *Article L8113-5 code de travail.*
[6] *Article L8113-7 code de travail.*

ودرء لأي انتهاك لأسرار العمل فإنه يُقسم مفتشو العمل على عدم إفشاء أي أسرار تصنيع أو عمليات تشغيل قد يطلعون عليها أثناء تأدية مهامهم على أن يُعاقَب على عدم الالتزام بهذا القسم بموجب المادة 226-13 من قانون العقوبات، والتي تنص على: "يُعاقب بالحبس لمدة سنة وبغرامة قدرها 15.000 يورو كل من أفشى معلومات سرية من قبل شخص يكون أميناً عليها سواء بحكم وضعه أو مهنته أو بسبب وظيفة أو مهمة مؤقتة"[1].

وحماية للمهمة التفتيشية يُعاقب على عرقلة أداء موظف تفتيش العمل المشار إليه في المادة L. 8112-1 بالسجن لمدة عام وغرامة قدرها 37500 يورو.[2]، تطبق أحكام المواد L. 433-3 و L. 433-5 و L. 433-6 من قانون العقوبات، التي تنص على التوالي على أعمال العنف والشتائم والمقاومة ضد ضباط الشرطة القضائية وتعاقب عليها، على أولئك الذين يرتكبون أفعالاً من نفس النوع ضد ضباط مراقبة تفتيش العمل المذكورين، والتي تعاقب بالسجن لمدة ثلاث سنوات وغرامة قدرها 45000 يورو. إذا كانت الضحية ظاهرة أو معروفة للجاني[3].

ونظرا للطابع المجتمعي لقانون العمل فإن فرنسا انتهجت أسلوب التسوية الودية بعيدا عن المنازعات[4] يُحدَّد اقتراح التسوية بناءً على ظروف المخالفة وخطورتها، وشخصية المخالف، وموارده المالية والتزاماته على أن يُحدِّد مبلغ غرامة التسوية التي يجب على المخالف دفعها، وكذلك، الالتزامات التي ستُفرَض عليه لإنهاء المخالفة، ومنع تكرارها، أو

---

[1] *Ordonnance n° 2000-916 du 19 septembre 2000* ***portant adaptation de la valeur en euros de certains montants exprimés en francs dans les textes législatifs****, JORF n° 0220 du 22 septembre 2000*

[2] *Article L8114-1 code de travail.*

[3] *Loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels, JORF n°0275 du 26 novembre 2021.*

[4] وهنا نتحدث عن المنازعات التي تشمل الأضرار الجسدية خاصة، لأن المنازعات المتعلقة بأضرار معنوية شكلت 58 جريمة من أصل 24.232 أي بنسبة 0.23% ينظر:

Anaïs Bonanno, Comment les atteintes à la santé deviennent-elles tangibles ? Le travail de constat des agents de contrôle de l'inspection du travail, DANS Le travail de la preuve, ***Droit et société****, N° 01, 2022, pp 37-52 et Rafaël Weissbrodt, Informer ou prescrire ? Les inspecteurs du travail et le contrôle des risques psychosociaux,* ***revue perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé****, Vol: 20, N° 2, 2018,*

الوفاء بالالتزامات التي يخضع لها بموجب هذا القانون أو غيره من الأحكام المتعلقة بنظام العمل، كما يُحدِّد أيضًا مواعيد السداد، والوفاء بالالتزامات عند الاقتضاء، وتفعيلا لذلك تُرفق نسخة من تقرير إثبات المخالفة بمقترح التسوية المُرسَل إلى المخالف[1]، غير أن ذلك لا يتم إلا بموافقة النيابة، والذي يترتب عليه قطع مدة التقادم للدعوى العامة مع انقضاء الدعوى العامة عند وفاء المُخالف بجميع الالتزامات المترتبة على قبول التسوية خلال المدة المحددة[2].

وقد حددت المادة ***L8115-1*** من قانون العمل المجالات التي يمكن أن تكون محل إنذار أو غرامة قدرها 4000 يورو يمكن مضاعفتها عند العود، ومنها:

- ❖ الأحكام المتعلقة بالحد الأقصى لساعات العمل.
- ❖ الأحكام المتعلقة بفترات الراحة.
- ❖ المادة L. 3171-2 المتعلقة بإنشاء سجل ساعات العمل والتدابير التنظيمية المعتمدة لتنفيذه.
- ❖ الأحكام المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور، والأحكام المتعلقة بالحد الأدنى للأجور المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية أو الاتفاقية الموسعة المطبقة على الشركة، والتدابير التنظيمية المتخذة لتنفيذها.
- ❖ الأحكام المتخذة لتنفيذ التزامات صاحب العمل المتعلقة بالمرافق الصحية، وخدمات الطعام، والإقامة المنصوص عليها في الفصل الثامن من الباب الثاني من الكتاب الثاني من الجزء الرابع، وكذلك التدابير المتعلقة بمتطلبات الحماية التقنية أثناء تنفيذ أعمال البناء والهندسة المدنية المنصوص عليها في الفصل الرابع من الباب الثالث من الكتاب الخامس من نفس الجزء فيما يتعلق بالنظافة والإقامة.

[1] *Article L8114-4*
[2] *Article L8114-6*

ولتحديد ما إذا كان يجب إصدار إنذار أو غرامة، وإذا كان الأمر كذلك، تحديد مبلغ هذه الأخيرة، تأخذ السلطة الإدارية في الاعتبار ظروف وخطورة المخالفة، وسلوك الجاني، وخاصة حسن نيته، وكذلك موارده ونفقاته[1].

كما نجد أن المسائل المتعلقة بالتفتيش لها أهمية كبرى على **مستوى محكمة النقض الفرنسية**، والتي أيدت قرارا صادرا عن القسم الجنائي للمحكمة الاستئنافية ب ***Colmar***، المؤرخ 18 يناير 2024، والذي قضى على الشركة، بسبب انتهاك اللوائح المتعلقة بصحة وسلامة العمال، بغرامة قدرها 3000 يورو، لصالح موظفة في الشركة المتخصصة في الغسيل والصباغة، كانت ضحية لحادث عمل في 06 ديسمبر 2016 أثناء عملها على آلة تُعرف باسم "آلة تقويم الملفات"، مما أدى إلى تعطل يدها وإصابتها بجروح خطيرة؛ إذ لاحظت مفتشية العمل أن عدم صلابة الجزء القابل للتعديل من طاولة الاشتباك كان سبب حادث العمل، مما أثبت عدم مطابقة معدات العمل، وأبلغت الوقائع إلى المدعي العام، وفقًا للمادة 40 من قانون الإجراءات الجنائية، وفي 22 ديسمبر 2022، تم استدعاء الشركة للمثول أمام المحكمة الجنائية بتهمة الإصابة غير العمد وتزويد عامل بمعدات عمل لا تسمح بسلامته[2].

كما نجد أنها قد أيدت قرارا للقسم الجنائي لمحكمة الاستئناف ***DIJON*** ب تاريخ 13 نوفمبر 2015، والذي حكم على المؤسسة بسبب انتهاكها للوائح التي تحكم ظروف العمل في النقل البري، بثلاث غرامات بقيمة 800 يورو وثلاث غرامات بقيمة 200 يورو[3] كما أيدت قرارا آخر صادرا عن محكمة ***COLMAR*** جاء فيه: "الحكم على الطرف الأول بغرامة

---

[1] *Article L8115-4.*

[2] *Cour de cassation, Chambre criminelle, N° 24-82.660, 20 mai 2025, , https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000051680343?fonds=JURI&page=1&pageSize=10&query=Inspection+du+travail&searchField=ALL&searchType=ALL&tab_selection=all&typePagination=DEFAULT .*

[3] *Cour de cassation, Chambre criminelle, N°16-80.219, 13 décembre 2016, https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000033629250?fonds=JURI&page=1&pageSize=10&query=Inspection+du+travail&searchField=ALL&searchType=ALL&tab_selection=all&typePagination=DEFAULT , vu 20/08/2025*

مع وقف التنفيذ قدرها 1500 يورو لعرقلة ممارسة مهام مفتش العمل، والطرف الثاني بغرامة مع وقف التنفيذ قدرها 3000 يورو لعرقلة ممارسة مهام مفتش العمل وعرقلة عمل مجلس العمال[1].

كما أيدت من جهة ثانية حكما لمحكمة الاستئناف ب ***Poitiers*** لقسم الجنائي، المؤرخ 18 فبراير 2016، والذي حكم على الأول بتهمة العمل المخفي وإعاقة ممارسة مهام مفتش أو مراقب العمل إلى غرامة قدرها 2000 يورو، والثانية إلى غرامة قدرها 1500 يورو؛ وتفسيرا لهذا التأييد ترى محكمة النقض "أن المعلومات المقدمة لا تسمح للمفتش أو مراقب العمل بالتحقق مما إذا كانت ساعات العمل الفعلية تتوافق مع الساعات المذكورة في شهادة الراتب؛ إذ أنه بعد التفتيش الذي أجري في 2 أوت 2012، لم تسمح الجداول التي قدمها صاحب العمل لمراقبي العمل بملاحظة حقيقة ساعات العمل الإضافية التي عمل بها كل من الموظفين بدوام كامل أو الساعات الإضافية التي عمل بها الموظفون بدوام جزئي، حيث أن الجداول ليست سوى نسخة طبق الأصل من الساعات المذكورة في عقد العمل؛ أن التوضيحات التي قدمها السيد [Q] لمفتش العمل والتي تفيد بأن "هذه الساعات قد تم تعويضها في نفس الأسبوع وبالتالي لم يكن من الضروري أن تظهر في الجداول" غير مقبولة، وهذا الوضع غير قابل للتحقق أثناء التفتيش، وعلاوة على ذلك، فهو مستحيل رياضيًا بالنسبة للموظفين الذين تم تعيينهم بعدد أقل من الساعات؛ أنه، على سبيل المثال، فيما يتعلق بحالة السيدة [د] التي تم تفتيشها أثناء تنظيفها لآلات الآيس كريم الإيطالية، نص عقدها على وقت عمل أسبوعي قدره 4 ساعات، وأشارت هذه الموظفة نفسها للمفتش إلى أنها عملت ما بين ساعتين وثلاث ساعات يوميًا، أي ما لا يقل عن 10 ساعات عمل أسبوعيًا وليس 4 ساعات وبالتالي حصة قدرها 6 ساعات إضافية مما يعني أنها تجاوزت

[1] *Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, N° 14-87.989, 15 mars 2016, https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000032263356?fonds=JURI&isAdvancedResult=&page=3&pageSize=10&query=Inspection+du+travail&searchField=ALL&searchProximity=&searchType=ALL&tab_selection=all&typePagination=DEFAULT*

المدة المنصوص عليها في العقد؛ ولذلك يتضح من المعلومات الواردة في تقرير مفتشية العمل _والذي يظل ساريًا حتى يثبت العكس_، أنه لم يتم إبلاغ مفتشية العمل بأية معلومات عن ساعات العمل الفعلية للموظفين على الرغم من طلباتها بين التفتيش الذي أجري في 2 أغسطس 2012 وصياغة التقرير في 11 يناير 2013؛ وبالتالي يجب الاحتفاظ بجريمة عرقلة مفتش العمل من أداء واجبه خلال هذه الفترة ، ضد السيد [Q] والسيدة [N] بصفتهما صاحبي عمل، حيث لم يتمكن الوكلاء المسؤولون عن تفتيش المنشأة، في ضوء المعلومات الجزئية المرسلة، من التحقق من وجود ساعات عمل إضافية وصحة أخذ جميع الموظفين العاملين في الشركة للراحة الإجبارية في يوم التفتيش" وتأسيسا على ذلك فجهة الاستئناف طبقت صحيح القانون ، والمتمثل في المادة L. 8114-1 من قانون العمل التي تعاقب على جريمة عرقلة أداء واجبات مفتش العمل، وكذلك النصوص القانونية والاتفاقات المشار إليها في الاستئناف[1].

ج/ تفتيش العمل في ألمانيا:

لم تختلف جهود ألمانيا في هذا الميدان كثيرا عن سابقتها ففي عام 1837تم اقتراح إنشاء مصانع التفتيش في المعامل، وتم تطبيق هذا الأمر على أرض الواقع عام 1953لتطبيق القرار المؤرخ في 09مارس 1839م حول عمل الأطفال في المصانع، وكان ذلك عن طريق مفتشين مختصين لإدارة هذه الوظيفة[2].

د/ تفتيش العمل في بلجيكا:

[1] *Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 25 avril 2017, 16-81.793,* https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000034548134?fonds=JURI&page=1&pageSize=10&query=Inspection+du+travail&searchField=ALL&searchType=ALL&tab_selection=all&typePagination=DEFAULT ;

[2] سمير يوسف خوجة، **المرجع السابق**، ص 56.

في الربع الأخير من القرن التاسع عشر، برزت بلجيكا[1] إلى جانب المملكة المتحدة وفرنسا والإمبراطورية الألمانية، كواحدة من أوائل الدول الصناعية في العالم الغربي في ذلك الوقت، حُظرت نقابات العمال، وانعدمت الحماية الاجتماعية للموظفين[2]، وقُمعت الإضرابات بعنف وقد أنشأت السلطات بالفعل مجالس الصناعة والعمل[3] في قطاعات معينة من النشاط لإقامة اتصالات بين أصحاب العمل والعمال، وكذا التوفيق بين مواقفهم في حالة النزاعات الجماعية، ولكن دون أدنى نتيجة حاسمة، وقد تعرضت مصداقية هيئات التوفيق هذه للطعن باستمرار بسبب الطريقة المشبوهة في تعيين أعضائها.

غير أنه وبسبب تردي الأوضاع أنشأ الملك في 15 أبريل 1886 لجنة تحقيق من 35 عضوًا، كُلِّفت بدراسة وضع العمال في مصانع البلاد ودراسة التدابير التي من شأنها تحسينه، وقد قدّم تقرير اللجنة، الذي نُشر عام 1888، مقترحات تتعلق بالنقاط التالية: 1) مجالس المصالحة؛ 2) لوائح العمل؛ 3) مساكن العمال؛ 4) مدفوعات الأجور؛ 5) بنوك الادخار؛ 6) الجمعيات المهنية؛ 7) المدارس المهنية؛ 8) صناديق الاستثمار المشترك؛ 9) محاكم العمل؛ 10) حوادث العمل؛ 11) صناديق إغاثة المرض والحوادث؛ 12) صناديق الادخار لعمال المناجم وصناديق التقاعد. شكّل هذا البرنامج أساسًا لتكييف القوانين الاجتماعية الأولى[4].

---

[1] *Deppe Alain, Les Modes Alternatifs De Prévention Et De Règlement Des Conflits Collectifs De Travail Essai De Droit Du Travail Comparé : Algérie, Belgique, France, Maroc, Tunisie,* ***revue annales de l'université d'Alger****, Volume 25, Numéro 1,2014, Pages 343-388,*

[2] يعلق البعض على هذه المسألة بقوله: قانون العمل ليس قانونًا مثاليًا للعدالة الاجتماعية يمكن نقشه نهائيًا على ألواح القانون. وُلد من رحم النظام الرأسمالي الذي احتاج إلى قوة عاملة حرة ومتحركة، وتطور عبر نضالات العمال، والتاريخ وحده يسمح لنا بفهم الخصائص المحددة لهذا الفرع من القانون، ضمن النظام القانوني العام"، ولذلك فمهما تطور قانون العمل فإنه –في رأينا_ لن يصل مطلقا للجودة المطلوبة من ناحية العمال، ينظر في ذلك:

Auvergnon Philippe, La peur des travailleurs et le droit du travail, In: ***Droit et société****, n°46, 2000, pp 569-595.*

[3] في بلجيكا هناك أكثر من 68 خدمة تفتيش.

Paul Ponsaers et Roer de Cuyper, ***op. cit****, p347.*

[4] *Paul Ponsaers et Roer de Cuyper,* ***op. cit****, p356 .*

كان من أهم القوانين الاجتماعية في تلك الفترة "قانون توظيف النساء والمراهقين والأطفال في المنشآت الصناعية" الصادر في 13 ديسمبر 1899، والذي نظم السن، وساعات العمل، وإجازة الأمومة، وعطلة الأحد، والعمل الفني، وقد كان لظهور التشريعات الاجتماعية تداعيات كبيرة على تفتيش العمل؛ إذ من جهة أولى مُنحت هيئة تفتيش المنشآت المسجلة صلاحية مراقبة القوانين الاجتماعية، ومن جهة ثانية مُكنت هيئة التفتيش من الوسائل اللازمة لإنفاذ القانون.

وقد أقر قانون 05 ماي 1888 هذا الأمر، الذي منح مفتشية العمل صلاحية فرض الغرامات: وبذلك حصلت مفتشية العمل على شكل ومكانة "قوة شرطة خاصة"، وقد كان لهذه السلطة لمراقبة تطبيق التشريعات أثرٌ في تغيير الأساس المنطقي للتفتيش، ففي السابق كان نظامًا قمعيًا موجهًا ضد الطبقة العاملة، وقد تحول التفتيش وتطور إلى نظام لمراقبة التزامات أصحاب العمل، وفي عام 1897 حدث تطور جديد، عندما تم ضم المفتشين الطبيين إلى مفتشية المنشآت المصنفة، عقب إصدار سلسلة من القوانين التي أنشأت عمليات تفتيش تتطلب خبرة طبية (مثل اللوائح المتعلقة باستخدام الفوسفور في صناعة أعواد الثقاب، وتصنيع الرصاص الأبيض، وتطعيم العمال)، وبينما بدت هذه المكاسب الاجتماعية وكأنها تقدم آفاقًا واعدة، إلا أن النشوة العامة خفت مع مطلع القرن، وظلت التشريعات غير مطبقة إلى حد كبير[1]، وهو ما يحيلنا للقول أن العبرة ليست بإيجاد القانون أو إنفاذه فقط بل بضمان فعاليته على امتداد الزمن.

تكاثرت الحركات الاجتماعية ذات الطابع التمردي في جميع أنحاء البلاد حتى اندلاع الحرب العالمية الأولى في أعقاب هذا الصراع العالمي، قبل قرن تقريبًا، ظهرت أولى الجهات الفاعلة في المصالحة الاجتماعية في بلجيكا: ففي 4 مارس 1919، أصدر وزير العمل تعميمًا، كلف فيه مفتشي العمل بمهمة المصالحة في حالة نشوب نزاع أو التهديد بنشوبه،

[1] *Ibid, p 358*

وفي فترة ما بعد الحرب مباشرة، تأسست أولى اللجان المشتركة – التي لم تكن تتمتع بصفة رسمية[1].

وبموجب مرسوم بقانون صادر في 9 يونيو 1945، بعد شهر واحد فقط من نهاية الحرب العالمية الثانية، أُعيد تشكيل اللجان المشتركة وتضاعف عددها ولعبت دورها في التشاور والتفاوض والتوفيق على أساس دائم في القطاعات الاقتصادية الرئيسية في البلاد، ومن جانبهم، واصل مفتشو العمل صلاحيتهم كوسطاء، بالتزامن مع واجباتهم في مراقبة تطبيق التشريعات الاجتماعية المتزايدة الكثافة والتعقيد ومع ذلك، في عام 1947، قرر وزير العمل ندب اثنين من المسئولين من مفتشية العمل، وقد تم تكليف هذين الموفقين الاجتماعيين الأولين بحل أهم النزاعات الجماعية.

بحلول عام 1964، كان هناك ستة منهم وحصلوا على وضع خاص، أما الخطوة الرئيسية الأخيرة فتمثلت في صدور المرسوم الملكي في 27 يوليو 1969، الذي أنشأ إدارة علاقات العمل الجماعية داخل الوزارة بإطار عمل ومكانة محددة، والتي تتكون هذه الإدارة، المعروفة الآن باسم "المديرية العامة لعلاقات العمل الجماعية"، حاليًا من قسمين: الأول مُخصص للتوفيق الاجتماعي، ويضم هيئة من المُوفقين الاجتماعيين تضم حوالي عشرين موظفًا (بعضهم مُكلف بالتوفيق في القطاع العام)، والثاني مُخصص للتشاور القطاعي (مُقسم إلى خمس إدارات) ويضم حوالي أربعين مستشارًا.

وكحوصلة لهذا المسار يُنظَّم النظام البلجيكي للحوار المهني والتوفيق الاجتماعي بموجب قانون 5 ديسمبر/كانون الأول 1968[2]، بشأن اتفاقيات العمل الجماعية واللجان

[1] [1] *Deppe Alain, **op. cit**, p 350.*

[2] *LOI DU 5 DECEMBRE 1968 SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET LES COMMISSIONS PARITAIRES, https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Commissions%20paritaires%20et%20CCT/R%C3%A9glementation/Loi%2005121968.pdf .*

المشتركة، وتطبيقا لذلك حدّد مرسوم ملكي صادر في 6 نوفمبر 1969 الإجراءات العامة لعمل اللجان المشتركة واللجان الفرعية المشتركة، الذي رسم مهامها، وهي:

- منع النزاعات الاجتماعية ورصد اندلاعها وتطورها وإنهائها.
- القيام بجميع واجبات المُوفقين الاجتماعيين.
- الحفاظ على التواصل المُستمر مع المنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمال، ومع المُفتشين والمراقبين الاجتماعيين في الخدمة العامة الاتحادية للتوظيف والعمل والحوار الاجتماعي
- إعداد أي تقرير يتعلق بالعلاقات الصناعية في صناعة أو قطاع صناعي أو شركة مُحددة
- عند الاقتضاء، رئاسة أو نواب رئاسة اللجان المشتركة أو اللجان الفرعية.

وفي ضوء ما سبق[1] يمكن القول أن القرن 18كان قرن اضطرابات بالنسبة للعمال نظرا للبؤس الذي كانوا يعيشون فيه وظروف العمل السيئة ذلك مما دفع بضرورة تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل وتحسين ظروف العمل وذلك عن طريق جهاز تفتيش العمل وظهر ذلك انطلاقا من 1923،حيث كانت هناك بلدان لها مكاتب تحولت فيما بعد تدريجيا إلى وزارات العمل والجدول التالي يبين لنا السنة التي ظهرت فيها الوزارات الأولى للعمل[2].

[1] ولا بد من القول أنه من الصعب الإحاطة بكل النماذج، ولذلك نكتفي بالإحالة إلى بعض النماذج الأخرى ومنها:

01/ كندا:

GESUALDI-FECTEAU, D. & VALLÉE, G, La mise en oeuvre de la Loi sur les normes du travail : étude empirique d'un modèle singulier d'inspection du travail, ***Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail.*** *Vol: 11, N°01, 2017, pp 4-31+ code de travail https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/l-2/page-14.html#h-332798*

02/ بولندا:

Henryk Lewandowski, Les principes généraux du droit du travail polonais et les tendances de sa réforme, ***revue Les Cahiers de droit****, Vol: 30, N° 1, 1989, p. 5–23*

03/ إيطاليا:

Jean-Yves Frétigné, L'Office du travail et le Conseil supérieur du travail italiens de leur naissance à la Grande Guerre, ***Mélanges de l'école française de Rome****, Vol: 114, N° 02, 2002, pp 781-808.*

[2] عصام يوسف الفني، **المرجع السابق**، ص 211.

الشكل رقم 01: جدول يتضمن سنوات إنشاء وزارات العمل

البلد	السنة
ألمانيا	1882
اسبانيا	1883
أمريكا	1884
بريطانيا	1887
فرنسا	1891
بلجيكا	1894

Source: *institut national du travail de l emploi et de la formation professionnelle*

ثانيا/ نشأة تفتيش العمل في الدول العربية:

أدت الهيمنة لاستعمارية على مختلف الدول العربية من جهة، والتخلف الاقتصادي من جهة أخرى إلى التأخر في إنشاء أجهزة الرقابة، ولعل أهم العوامل التي ساهمت في نشأة أجهزة تفتيش العمل في الدول العربية، والتي يحملها البعض على عاملين أساسين، يتمثل الأول في ظهور الحاجة إلى إنشاء جهاز تفتيش العمل، وذلك لتلبية احتياجات يفرزها الواقع الاقتصادي والاجتماعي، والثاني هو حصول الدول العربية على استقلالها السياسي، وذلك لان الدول العربية كانت تخضع للاستعمار من طرف الدول الأوروبية لسنوات طويلة وأمتد إلى غاية القرن العشرين[1]، وفيما يلي نبين مسيرة تشريعات تفتيش العمل في بعض الدول العربية :

أ/ نشأة تفتيش العمل في المغرب:

[1] علي فيصل علي، **المرجع السابق**، ص52.

تم إحداث مفتشيه الشغل بالمغرب بواسطة ظهير 27 شتنبر 1921 المنظم لمكاتب الشغل، وكذلك الصادر في 13يوليو لسنة 1926 المتعلق بتنظيم الشغل في المؤسسات الصناعية والتجارية وتفتيش القوانين الاجتماعية في الفلاحة لسنة 1955، وقد شكل هذان الهيكلان الخاضعين لقطاعين مختلفين النواة الأساسية الأولى لإدارة التشغيل ولتنسيق مختلف المصالح[1].

أما في عهد الاستقلال صدرت عدة نصوص تتعلق بتفتيش الشغل في القطاع البحري أو الفلاحي أو الصناعي أو التجاري، ومن بين هذه النصوص المرسوم الملكي لسنة 1967والمرسوم الصادر في 8 فبراير لسنة 1968 المتعلق بطبيب مفتش العمل، وبعدها اتخذ وزير الشغل المغربي بتاريخ 14سبتنمبر 1970قرار بمقتضاه إحداث مندوبية إقليمية للتشغيل على مستوى كل إقليم وبتاريخ 9يوليو 2008صدر مرسوم النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل المكون من 31مادة موزعة على 6أبواب[2].

ب/ نشأة تفتيش العمل في مصر:

منذ الاحتلال البريطاني لمصر عام 1886، تدفقت رؤوس الأموال حيث الامتيازات والاحتكارات الأجنبية التي صاحبت الاحتلال مستغلة رخص الأيدي العاملة، وكانت الرقابة على تشغيل العمال معدومة، وكانت علاقات العمل منحصرة في خمس مواد تحت عنوان إيجار الأعمال وأهل الصناع، وهي نصوص لم تكن تضمن للعمال حقا وكان الفصل في المنازعات يعود إلى العرف السائد، أما نطاق التفتيش كان قاصرا جدا، وفي عام 1909 صدر أول تشريع للعمل رقم 45 بشأن تنظيم تشغيل الأحداث في الصناعة، وكان تفتيش العمل آنذاك ضعيفا، وفي سنة 1954 تم إنشاء وزارة الشؤون الاجتماعية، وقسمت إلى

[1] محمد طارق، القانون الاجتماعي، مقال منشور بالمجلة الالكترونية، ص 11، متاحة على الموقع الالكتروني، https://www.droitarabic.com/2017/07/blog-post_11.html.

[2] **المرجع نفسه.**

إدارات عامة وكان من بين الإدارات الفرعية التي تفرعت عنها إدارة التفتيش وفي سنة 2003صدر قانون العمل الجديد رقم 12لسنة 2008التي تناول في مواده (224-226)والمواد (232-236) تنظيم موضوع تفتيش العمل[1]،

وقد تم تبني قانون جديد للعمل في مصر[2]، والذي تضمن النّص صراحة في المادة 01/256 على تشكيل جهاز متخصص يسمى جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل"، والذي يتكون من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والعملية في مجال الطب البشري، والبيطري، والصيدلة، والهندسة والعلوم، والبيئة وإدارة المخلفات على أن يكون التفتيش على فترات دورية متناسبة، وضما لذلك فقد استوجب بموجب الفقرة الثانية على وضع برامج تكفل رفع كفاءة ومستوى أداء هذا الجهاز.

وقد أناط بهم بموجب المادة 257 مجموعة من المهام تتعلق أساسا بوجوب إجراءت الفحوص اللازمة للعمال للتأكد من صحتهم، أخذ عينات وتحليلها لمعرفة أخطارها المحتملة على العمال، وكذا استخدام المعدات والأجهزة لتقييد حوادث العمال، والإطلاع على مختلف خطط الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة، وكذا الاطلاع على كمية المخزون من المواد الخطرة التي قد تهدد العمال، ورصد مختلف التقارير عن ظروف العمل.

وتجويدا للسلامة فقد استوجبت المادة 260 على المنشآت التي تضم أكثر من ثلاثين (30) عاملا بموافاة الجهة الإدارية بإحصائيات سنوية عن الوضعية المرضية للعمال (أمراض عادية، مزمنة، حوادث عمل....)، وذلك مرتين كل سنة يوليو ويناير، على أن تلتزم بإخطار نفس الجهة عند ظهور مرض أو حادث خطير خلال 24 ساعة فقط، وقد رصدت موقعا الكترونيا لموافاتها بكل التقارير الخاصة بالمنشأة والعمال على أن تكون هذه

[1] علي فيصل علي، **المرجع السابق**، ص 53-54.

[2] القانون رقم 14 لسنة 2025، ***المتعلق بإصدار قانون العمل***، الجريدة الرسمية المصرية، العدد 18 (تابع)، الصادر 03 ماي 2025.

التقارير محل اعتبار في دراسات (المجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل) المنشأ استنادا للمادة 263 من نفس القانون.

ج/ نشأة العمل في تونس:

تعتبر الدولة التونسية من بين الدول العربية التي عرفت تنظيم مبكرا نسبيا لتفتيش العمل فيها مقارنة ببعض الدول العربية الأخرى حيث صدر فيها الأمر 15جوان 1910 المتعلق بضبط الشروط الخاصة لاستخدام الأطفال الذكور الذين لا يتجاوزون 16 عاما في أشغال تقع تحت سطح الأرض في المناجم والمقاطع، كما نص على مجموعة من القوانين منها:

- الأمر المؤرّخ في 18 سبتمبر 1930 المتعلق بالمراقبة والشرطة الصحية بحظائر الشغل.
- الأمر المؤرخ في 29 أفريل 1937 المتعلق بضبط الأجور وبحل نزاعات الشغل في الفلاحة.
- لأمر المؤرخ في 14 نوفمبر 1940 المتعلق بمراقبة الفصل عن العمل من المؤسسات الصناعية والتجارية.
- الأمر المؤرخ في 6 أفريل 1950 المتعلق بحفظ الصحة والأمن وباستخدام النساء والأطفال بالمؤسسات التجارية والصناعية والمهن الحرة.
- الأمر المؤرخ في 18 فيفري 1954 المتعلق باستخدام النساء والأطفال في الفلاحة.
- الأمر المؤرخ في 18 فيفري 1954 المتعلق بحماية العملة الذين يستخدمهم المقاولون الفرعيون لليد العاملة.
- الأمر المؤرخ في 20 سبتمبر 1955 المتعلق بالطب في ميدان الشغل المنقح بالقانون عدد 3 لسنة 1959 المؤرخ في 9 جانفي 1959

- القانون عدد 117 لسنة 1958 المؤرخ في 4 نوفمبر 1958 المتعلق بتحوير الأمر المؤرخ في 19 جانفي 1950 المتعلق بإحداث مجالس العرف
- القانون عدد 4 لسنة 1959 المؤرخ في 10 جانفي 1959 المتعلق بوضع قانون أساسي للنقابات المهنية بالبلاد التونسية

وبشكل عام استشعرت منظمة العمل العربية منذ نشأتها أهمية جهاز تفتيش العمل كجهاز حكومي مختص حيث أشار الميثاق العربي للعمل في مادته الثالثة على وجوب تطوير الأجهزة الحكومية المختصة بالشؤون العمالية فيما يتلاءم والتطور الاجتماعي والاقتصادي للدول العربية، ويتجلى اهتمام منظمة العمل العربية بتفتيش العمل من خلال ما يلي[1]:

- إصدار العديد من الدراسات والأبحاث الخاصة بتفتيش العمل، وتعميمها على كافة الدول العربية.
- عقد العديد من الملتقيات في مجال تفتيش العمل[2].
- إصدار العديد من الاتفاقيات وتوصيات العمل العربية والتي تضمنت جوانبها تتعلق بتفتيش العمل وقد تطرقت التوصيات والاتفاقيات إلى واجبات مفتش العمل وصلاحياته، هذا بالإضافة إلى العديد من القواعد والمواصفات ذات العلاقة بجهاز تفتيش العمل بشكل عام.

[1] عصام يوسف الفني، **مرجع سابق**، ص 13.

[2] نشير الى بعض الندوات التي عقدتها منظمة العمل العربية بشأن تفتيش العمل:

الندوة الإقليمية حول تفتيش العمل في المعايير والتشريعات الوطنية المنعقدة من 01الى 03نوفمبر 2010.

الندوة الإقليمية حول تفتيش العمل ودوره في تطبيق القانون وبناء علاقات عمل جيدة المنعقدة في عمان 23الى 25 أفريل 2012.

الندوة الإقليمية حول دور تفتيش العمل في تحقيق التوازن بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية بشرم الشيخ من 12الى 18 نوفمبر 2013.

ولكن وعلى عكس ذلك لم تصدر منظمة العمل العربية حتى عام 2008 اتفاقية عربية خاصة بتفتيش العمل مما شكل فراغا في المجال التشريعي، وجاءت الأحكام المتعلقة بتفتيش العمل في أكثر من أداة قانونية كانت متخصصة اما بمعالجة موضوعات متعددة كالاتفاقيات العربية رقم 01 والاتفاقية العربية رقم 06 بشأن مستويات العمل أو كانت مخصصة لموضوع محدد غير موضوع تفتيش العمل كالاتفاقية العربية رقم 07 بشأن السلامة والصحة المهنية[1]، وفي سنة 2008 أصدرت منظمة العمل العربية الاتفاقية رقم 19 بشأن تفتيش العمل كما أصدرت التوصية رقم 8 بشأن تفتيش العمل.

ثالثا/ مجال تطبيق نظام تفتيش العمل

ليس هناك شك في أي مجال تفتيش العمل يمتد بشكل أو بآخر في العديد من الدول في العالم إلى جميع قطاعات النشاط الاقتصادي والصناعي والتجاري والزراعي والخدمات ويمكن القول أن هذه الدول سواء كانت قد صادقت على المعايير الدولية الخاصة بالتفتيش أو لم تفعل وسواء استثنت التجارة من التصديق على الاتفاقية رقم 81 أم لا وسواء استبعدت قطاعي التعدين والنقل من مجال التفتيش أم أبقتهما خاضعين له فان لديها نوعا من الممارسة المحلية لتفتيش العمل تتفق في الغالب مع ظروفها وخصوصيتها[2]، ويمكن بسط ذلك على النحو التالي:

أ/ مجال تطبيق نظام تفتيش العمل حسب المعايير الدولية:

تعتبر التوصية الدولية رقم 05بشأن تفتيش العمل التي أقرها مؤتمر العمل الدولي سنة 1919 أول توصية تطرقت لمسألة تحديد قطاعات العمل التي تخضع لسلطة العمل فهي أقرت بأن تنشئ كل دولة عضو في أقرب وقت ممكن ،ان لم تكن قد فعلت بعد نظاما ما يكفل تفتشيا فعالا على المصانع، فهي بذلك قصرت دعوتها الموجهة الى الدول الاعضاء

[1] علي فيصل علي، **المرجع السابق**، ص79.

[2] خنيش رابح، المرجع السابق، ص23.

على القطاع الصناعي فقط الذي كان وما يزال يعد البيئة الأكثر خطورة على العاملين فيه كما أن اقتثارها على هذا الجانب حصرا يشكل مراعاة لما كانت تسمح به الأوضاع السياسية والاقتصادية التي كانت تتحكم بدول العالم في أعقاب الحرب العالمية الأولى[1]، إلا أن الوضع لم يستمر طويلا؛ إذ تم تمديد المجال ففي سنة 1923 أصدر مؤتمر العمل الدولي التوصية رقم 20بشأن تفتيش العمل التي نصت في البند الاول منها على أنه ينبغي أن تكون الوظيفة الرئيسية لنظام تفتيش العمل الذي يجب أن تقيمه كل دولة عضو ضمان انقاذ القوانين واللوائح المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء عملهم فهي بذلك لم تعد تحضر مجال تفتيش العمل عللى القطاع الصناعي فحسب بل يجب ذلك أن يشمل كل قطاعات العمل ذلك بهدف ضمان انفاذ القوانين واللوائح المتعلقة بظروف العمل وحماية العمل وحماية العمال أثناء أدائهم لعملهم.

وحين تهيأت الظروف لإصدار اتفاقية دولية بشأن تفتيش العمل فقد صيغت خاصة بتحديد نطاق التفتيش في هذه الاتفاقية الدولية رقم 81لسنة 1947المتعلقة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة وصياغة مرنة للغاية تمثلت في إجازة المادة 02/02 للقوانين الوطنية مهما كانت درجتها أن تعفي منشآت المناجم والنقل أو أقسام منها من تطبيق أحكام الاتفاقية كما لم تحدد المقصود بأماكن العمل الصناعية وأماكن العمل التجارية الواردتين في المادة 02والمادة23منها بل تركت تحديد مفهومها للقوانين الوطنية مع مراعاة ظروف كل دولة[2]، لذلك فان نطاق تفتيش العمل يتحدد على نحو غير مباشر بالرجوع الى النصوص القانونية

[1] يوسف الياس، **تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل**، منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، 2012، ص59.

[2] خنيش رابح، **المرجع السابق**، ص21.

التي لم يتم انفاذها بواسطة مفتشي العمل مما يتيح لكل دولة عضو امكانية تحدد آماكن العمل التي تغطيها سلطة تفتيش العمل بما يتناسب وظروفها[1].

وفي سنة 1969 جاءت خطوة هامة أخرى في اطار استكمال المعايير الدولية الخاصة بتفتيش العمل تمثلت في تبني مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية الدولية رقم 129 والتوصية رقم 133 بشأن تفتيش العمل في الزراعة وبصدور هاتين الوثيقين الدولتين أكتمل رسم مجال تفتيش العمل حسب المعايير الدولية قد امتد نظريا على الاقل ليغطي القطاعات الاقتصادية الرئيسية الثلاثة، وهي الصناعة والتجارة والزراعة[2].

وفي سنة 1995أصدر مؤتمر العمل الدولي بروتوكولا ملحق بالاتفاقية الدولية رقم 81الذي ألزم كل دولة عضو بتوسيع نطاق أحكام اتفاقية تفتيش العمل رقم 81ليشمل الاتفاقية في قطاع الخدمات غير التجارية[3].

ب/ مجال تطبيق نظام تفتيش العمل حسب المعايير العربية:

على خلاف معايير العمل الدولية جاءت المعايير العربية –المبكرة –بشأن تحديد نطاق تفتيش في كل من اتفاقيتي مستويات العمل رقم 1لسنة 1966والاتفاقية رقم 6لسنة 1976بسيطة وواضحة في دلالتها حيث نصت المادة 96من الاتفاقية الأولي وكذا المادة 98من الاتفاقية الثانية في صدرها على أن: "ينظم التشريع تفتيش العمل واختصاصه..."[4]، ولذلك فإن هاذين النصين تركا الحرية لكل دولة عضو لتحديد نطاق تفتيش العمل ،وذلك بما يتناسب مع تشريعاتها الوطنية، وبعدها أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة الاتفاقية العربية رقم 7بشأن السلامة المهنية التي تعد أولي الاتفاقيات

---

[1] *Labour inspection general surey by the comitée of expert on the application and recomondation international labour, 71 eme session1985, para 33 p 13.*

[2] خنيش رابح، **المرجع نفسه** ،ص 22.

[3] المادة 01فقرة 01من البرتوكول الملحق بالاتفاقية الدولية رقم 31بشأن تفتيش العمل لسنة 1947.

[4] يوسف الياس، **المرجع السابق**، ص71.

المتخصصة فقد نصت في المادة 12منها على ما يلي: "يجب إيجاد جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنية .....".

وأعقب ذلك نص الاتفاقية العربية رقم 12بشأن العمال المزارعين لسنة 1980حيث جاء في المادة 26منها على مايلي :تكفل كل دولة جهاز يخص بكفالة التطبيق السليم للأحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال في القطاع الزراعي، وبصدور هذه الاتفاقية يكون مجال تفتيش العمل امتد ليشمل القطاع الزراعي.

وتتويجا لتلك النصوص الفرعية بشأن تفتيش العمل في قطاعات معينة أصدر مؤتمر العمل العربي دورته الخامسة والعشرين الاتفاقية العربية رقم 19بشأن تفتيش العمل لسنة 1998والتي جاءت متوافقة بل متطابقة مع جل الاتفاقيات الدولية رقم81 لسنة 1947[1]، والتي أكدت على نحو صريح بضرورة تنظيم تفتيش العمل في كل دولة عضو من خلال القوانين واللوائح الوطنية والقرارات المنفذة لها في جميع قطاعات وأماكن العمل وبذلك فان الصيغة التي جاءت بها الاتفاقية رقم 19لسنة 1998في العبارة الأخيرة منها جميع قطاعات وأماكن العمل تفيد بأن نظام تفتيش العمل يشمل جميع القطاعات التي تخضع للقانون المنظم لعلاقات العمل .

لكن هذه القاعدة لها استثناءاتها ففي الفقرة الأولى في مادتها الأولى بشأن مسألة نطاق تفتيش العمل إلا أنها أوردت في الفقرة الثانية منها على أنه يجوز عند الضرورة للدولة العضو أن تستثني بعض أماكن العمل من التفتيش، وهو ما جاءت بتفصيله التوصية رقم 8 المكملة للاتفاقية رقم 19 والتي أقرها مؤتمر العربي في دورته الخامسة والعشرين، ومن بين هذه القطاعات التي يجوز استثناءها عن التفتيش أماكن العمل الحكومية المدنية

[1] مكتب العمل الدولي، الاستراتيجيات والممارسات في مجال تفتيش العمل، البند الثالث من جدول أعمال مكتب العمل الدولي، الدورة 297، نوفمبر 2002، جنيف، ص6.

والعسكرية والأمنية التي يمكن أن يكون تفتيش العمل فيها بالسرية التي تقتضيها الاعتبارات المتعلقة بالأمن الوطني[1].

ج/ مجال تطبيق تفتيش العمل حسب التطبيقات الوطنية:

ان تحديد مسألة نطاق نظام التفتيش حسب رأي لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية منظور اليه من زاوية أماكن العمل والعمال الذين تغطيهم ،ويعتمد عموما على مجال سريان القوانين التي يراد من هذا النظام انفاذها لذلك فان تحديد مجال تفتيش في أية دولة من الدول لابد من الرجوع الى أحكام قانونها الداخلي لمعرفة مسألة أساسية هي مجال سريان أحكام القانون الذي يعهد الى جهاز التفتيش السهر على تنفيذ أحكامه، وهذا القانون هو القانون المنظم لعلاقات العمل والقوانين المكملة له، وتتوزع دول العالم في هذه المسألة الى عدة اتجاهات ومن بينها اتجاهين رئيسيين يقضي **الاول** بوجود قانون واحد يحكم شروط وظروف العمل في الدول يطبق على جميع أماكن العمل، والاتجاه **الثاني** يقضي بتعدد القوانين التي تحكم هذا الموضوع فهو بذلك يخص العديد من الاحتمالات والإشكالات التي تتمثل باستثناء قطاعات معينة ،وأماكن عمل محددة من مجال التفتيش[2].

وبالرجوع للمشرع الجزائري وبالضبط في قانون المنظم للمفتشية العمل 03/90 ومن خلال استقراء نصوصه القانونية نجد ان المشرع الجزائري قد أخذ المشرع الجزائري بشكل صريح ومباشر بعمومية الرقابة مع الاستثناء أين أكد على أنه يمارس في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتهنون من الجنسين باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العسكري والمؤسسات التي تقتضي فيها ضروريات الدفاع أو الأمن الوطنين منع دخول أشخاص أجانب اليها[3].

الفرع الثاني: المسار في المنظومة الجزائرية

[1] المادة 1فقرة 2من التوصية العربية رقم 8بشأن تفتيش العمل كتابة بالفرنسية ص 25رجوع للصفحة
[2] خنيش رابح ،المرجع السابق ،ص24
[3] القانون 03/90في 6فبراير 1990معدل بالقانون 96-11في 10يونيو 1996 المتعلق مفتشية العمل

تُعتبر الجزائر واحدة من البلدان التي أخذت بنظام تفتيش العمل والذي عرف عدة تطورات نلخصها من خلال المراحل التالية:

أولا/ تفتيش العمل قبل مرحلة الإصلاحات (قبل سنة 1990):

عرف تفتيش العمل هذه الفترة عدة مراحل نلخصها فيما يلي:

أ/ المرحلة الأولى (من سنة 1962الى سنة 1967):

تشكل هذه المرحلة امتدادا للاستعمار الفرنسي من الناحية التشريعية؛ إذ تم إنشاء مفتشية العمل في الجزائر سنة 1909 بموجب قرار 11جانفي 1909 الذي أنشأ هيئة مفتشي العمل الجزائريين، وبذلك بدأت مفتشية العمل نشاطها بمفتش رئيسي واحد و06 مفتشين على مستوى الولايات من بينهم امرأة واحدة، وقد عرفت سنة 1948تنظيما جديد بموجب مرسوم 20أفريل 1948 المتعلق بتنظيم المصالح الولائية لليد العاملة ومفتشية العمل، وفي سنة 1957 أدمج المفتشون الجزائريون في الهيئة الفرنسية لمفتشية العمل[1].

أما بعد الاستقلال فقد كانت مفتشية العمل تسير حسب نمط مستوحي بشكل كبير من النظام الفرنسي، لا سيما أنه وتفاديا للفراغ التشريعي فقد تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية[2]، وقد تميزت هذه المرحلة بكون نشاط مفتشية العمل كان يمارس من خلال عدة إدارات، وبالفعل قد وجدت مفتشية عمل مختلفة للقطاعات التالية:

- الصناعة والتجارة وتابعة لوزارة العمل.
- الزراعة تابعة لوزارة الفلاحة.
- النقل البري، البحري، الجوي، تابعة لوزارة الدولة المكلفة بالنقل.

[1] خبيش رابح ،المرجع السابق ،ص11

[2] *Loi n° 62_157 du 31 décembre 1962* ***tendant a la reconduction, jusqu' a nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962.***

- المناجم والمحاجر تابعة للوزارة المكلفة بالصناعة[1].

ب/ المرحلة الثانية من سنة 1967الى سنة 1975:

صادقت هذه المرحلة صدور المرسوم رقم 60/67 المتعلق بهيئة مفتشية العمل واليد العاملة التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية[2]، وكلفت هذه الهيئة بمراقبة النصوص التشريعية والتنظيمية لجميع المؤسسات مهما كان هدفها أو شكلها، لذلك فهي وحدت بين مختلف القطاعات التي سبق ذكرها في المرحلة الأولى، ماعدا ما تعلق منها بالوظيفة العسكرية والعامة.

ج/ المرحلة الثالثة من سنة 1975الى سنة 1978:

عرفت هذه المرحلة صدور العديد من النصوص القانونية، ومن بينها تحديد اختصاصات مفتشية العمل من خلال الأمر 33/75 المؤرخ في 29أفريل 1975، والذي جاء تخصيص تسمية مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية بموجب صدوره، والذي أكد على مبدأ أحادية مفتشية مع تحديد مجال اختصاصها وصلاحياتها المختلفة في القطاعين الخاص والعام ومنه اعتبرت مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية الهيئة الوحيدة المكلفة بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل، وحماية لعمال من طرف كل مستخدم الذي يشغل عاملا أو ممتهنا من كلا الجنسين في النشاطات الزراعية وغير الزراعية[3].

د/ المرحلة الرابعة من سنة 1978الى سنة 1990:

[1] غريب منية، المرجع السابق، ص180.

[2] المرسوم رقم 60/67 المؤرخ 1967/03/27 ***المتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل واليد العاملة***، ج ر عدد: 28، الصادر 1967/04/04.

[3] الامر 33/75 المؤرخ في 29أفريل 1975،***المتعلق باختصاصات مفتشية العمل***، ج ر: عدد39لسنة 1975

كان التشريع المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات أثره على مفتشية العمل ويتجلى ذلك من خلال المتضمن القانون الأساسي العام للعامل[1] وكذا نصوصه التطبيقية، ثُم صدر القانون رقم 05/82 المؤرخ في 13فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها الذي وسع من مهام هذا الجهاز، ليختص في الوقاية من نزاعات العمل، مراقبة مختلف التجاوزات على مستوى المؤسسات المستخدمة، تنظيم الوقت القانوني للعمل.

ثانيا/ تفتيش العمل بعد مرحلة الإصلاحات (ما بعد 1990):

ابتداء من سنة 1990عرف عالم الشغل تغير جذريا، وذلك نتيجة للإصلاحات الاقتصادية قصد موائمة التشريعات بعد تبني الجزائر لخيار الاقتصاد الليبرالي، ويعد القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المؤرخ في 06فيفري لسنة 1990أهم نص قانوني في هذه المرحلة، والذي تم استخلاصه من خلال الاتفاقية الدولية رقم 81 بشأن تفتيش العمال لسنة 1947[2]، والذي حمل في طياته اعترافا بحقوق العمال مما يدل على سياسة تشريعية في مجال العمل[3].

كما عرفت هذه المرحلة إعادة النظر في دور مهام مفتشية العمل، وهذا على ضوء الإصلاحات السياسية والاقتصادية المتمخضة عن دستور 23 فيفري 1989[4]، هذا من جهة والقوانين الخاصة باستقلالية المؤسسات حيث تم إزالة التحديدات المتعلقة باختصاصات مفتشية العمل التي تعرضها أحكام الأمر 75-31بمناسبة استقلالية المؤسسات، وعليه أصبح بإمكان المفتشية العامة للعمل التدخل في القطاع العمومي والخاص على حدا سوا[5].

---

[1] القانون رقم 12/78 الصادر في 05أوت 1978، المؤرخ 1978/08/05، **المتضمن القانون الأساسي العام للعامل**، ج ر عدد: 32، الصادرة 1978/08/08.

[2] القانون 03/90 المؤرخ في 6فيفري 1990 يتعلق بمفتشية العمل ،ج ر عدد 6مؤرخة في 7فيفري 1990.

[3] *Leila Hamdan, Difficultés de mise en œuvre du droit du travail algérien, Revue internationale de droit comparé, Vol: 48, N° 03, 1996, pp. 671-676*

[4] المرسوم الرئاسي رقم 18/89 المؤرخ 1989/02/28 ***المتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 1989/02/23 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية***، ج ر عدد: 09، الصادرة: 1989/03/01.

وتكملة لهذا المسار جاء القانون 03/90 وكذا صدر المرسوم التنفيذي رقم 209/90، والذي تضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها ،أما بالنسبة للقانون 04/90المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، فقد سحب من مفتشية العمل مهمة المصالحة حيث أصبح دورها يقتصر على الاتصال والوساطة بين طرفي النزاع ومكتب المصالحة[1].

وبشكل عام لقد لعبت الجزائر دور هاما في المصادقة على الاتفاقيات الدولية والعربية بشأن تفتيش العمل:

فالبنسبة للاتفاقيات الدولية نجد أنها حددت منذ استقلالها موقفها من دور منظمة العمل الدولية كجهاز تشريعي في مجال القانون الدولي للعمل حيث أن أول ما قامت به هو الانضمام إلى المنظمة، وعملت منذ ذلك الحين على إجراء جملة من المصادقات شملت اتفاقيات العمل الدولية، فقد صادقت الجزائر منذ بداية الاستقلال إلى سنة 2000على 54 اتفاقية دولية من أصل 183اتفاقية[2].

ولعلّ أهم اتفاقية صادقت الجزائر عليها في مجال تفتيش العمل هي الاتفاقية رقم 81بشأن تفتيش العمل وذلك بتاريخ 1962/10/19، وقد جسدتها في تشريعاتها بواسطة القانون رقم 03/90 المؤرخ في 6فيفري 1990المتعلق بمفتشية العمل، وكذلك الاتفاقية الدولية رقم 150بشأن إدارة العمل، وعلى الرغم من أن هذه الاتفاقية لا تخص بمعايير مباشرة لتفتيش العمل تحديا إلا أن المعايير الواردة فيها تمس بشكل أو بأخر جهاز تفتيش العمل باعتباره جزء من نظام إدارة العمل الوطنية، والتي صادقت عليها الجزائر في سنة 1984، وقد أولت الجزائر مكانة هامة للقواعد الدولية[3]، يبدوا ذلك من خلال اعتراف

---

[5] سمير يوسف خوجة، **المرجع السابق**، ص 62.

[1] *Leila Hamdan, **op. cit**, p 674.*

[2] دراقي هبة خديجة، **دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي**، رسالة لنيل شهادة الماجستر في القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2000-2001، ص91.

[3] يوسف الياس، **المرجع السابق**، ص32.

المؤسس الدستوري الجزائري بمبدأ سمو المعاهدات على القانون، وهذا حسب ما نص عليه الدستور الجزائري "المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون"[1].

أما على مستوى الاتفاقيات العربية: فهي تشكو عموما من ضعف تصديق الدول العربية عليها لأسباب يضيق المجال عن البحث عنها، وليست الاتفاقية العربية ،بشأن تفتيش العمل أفضل حظا من غيرها في هذا الشأن[2]، ففيما يخص الجزائر فقد صادقت على الاتفاقية العربية رقم 07بشأن الصحة والسلامة المهنية لسنة 1977، والاتفاقية رقم 13بشأن بيئة العمل لعام 1981وذلك في سنة 2005فهي اتفاقيات متخصصة تضمنت مواد تطرقت لموضوع تفتيش العمل[3]، وهو ما يشكل استجابة وطنية للالتزامات الدولية والإقليمية بترقية العمل وبيئة العمال.

المطلب الثاني: تعريف مفتشية العمل

تشكل المفاهيم الأداة المعرفية الأساسية للنفاذ لحقيقة الأشياء، والإحاطة بجوهرها، ولذلك سنعمل على تفريع هذا المطلب إلى تعاريف فقهية **(أولا)** وتعاريف قانونية **(ثانية)**.

الفرع الأول: التعريف الفقهي

وبشكل عام تعرف مفتشية العمل بأنها: "جهاز إداري تابع للدولة يعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، فهي هيئة رقابية تمارس صلاحياتها في حدود

[1] انظر المادة 154 من المرسوم الرئاسي رقم 442/20 المؤرخ 30/12/**2020** ***المتعلق بإصدار التعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 2020/11/01 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية***، ج ر عدد: 82، الصادرة: 2020/12/30.

[2] يوسف الياس، **المرجع السابق**، ص53.

[3] المادة 12من الاتفاقية رقم 7لسنة 1977 بشأن الصحة والسلامة المهنية.

القانون فهي مكلفة بمراقبة مدى احترام تطبيق الأحكام المتعلقة بالمنظومة العمالية"[1]، وتفريعا عن ذلك يمكن القول أن هذا التعريف أشار للجهاز ومهامه ولم يشر لوظيفة التفتيش التي يُعنى موضوعنا بدراسته.

وهناك من يرى أن تفتيش العمل يشكل إحدى أدوات الضبط الخاصة الرامية إلى رصد ومراقبة المسائل المتعلقة بقانون العمل[2]، مما يجعل منه مؤسسةً تُضاهي التخصصات الوظيفية الأخرى للدولة[3]، وهذا التعريف يميزها عن الضبط العام، وهو الذي يمكننا من وضع معايير ضابطة للتمييز بينهما، فبينما يتكون الضبط العام (الشرطة مثلا) من مئات آلاف العناصر نجد أن تفتيش العمل أقل بذلك بكثير، كما أن الوسيلة في الأولى تقوم على الردع بينما يحاول الثاني تبني المرونة، ورغم ذلك فهما يتعامدان في إنفاذ القانون.

وهناك من يرى أنه عمله يحمي العمال من الانتهاكات الصارخة، وبالتالي يضمن استمرار وجود مجموعة عمالية سليمة وسلامًا اجتماعيًا، مع منع الاختلالات في الموارد التنافسية[4]، وهو بذلك تعريف يحدد الغاية القريبة (إنفاذ القانون)، والغاية البعيدة (الأمن الاقتصادي).

وهناك من يرى أن المفتش في المركز كوسيط، يسعى، باسم المصلحة العامة، إلى التوفيق بين الأفراد على اختلاف مراكزهم القانونية (عمال، أرباب العمل)من خلال تطبيقُ القانونِ عبر فلسفة تكفل توازنِ القوى بشكلٍ محايد، ولكن هذا التعريف ليس واقعيا نظرا لأن المفتش كوظيفة عامة قد تثير ريبة أطراف العلاقة العمالية[5].

---

[1] خنيش رابح، **مفتشية العمل في الجزائر: التطور والآفاق**، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص إدارة ومالية ،كلية الحقوق، جامعة الجزائر ،2012/2011 ص05.

[2] *Paul Ponsaers et Roer de Cuyper, L'inspection du travail : mission de l'autorité ou affaire privée ?, revue Déviance et société, Vol: 05, N° 04, 1981, 5-4 pp. 347-367.*

[3] *Ariès Paul. Inspection du travail et Inspection ouvrière dans le discours de la CGT de la genèse de l'institution à l'entre-deux guerres. In: **Droit et société**, n°33, 1996.*

[4] *Paul Ponsaers et Roer de Cuyper, op. cit, p 356.*

[5] *Ibid, p394.*

ومنهم من يجعل التفتيش عملية مسؤولية عن مراقبة مدى تطبيق أهداف سياسة الوقاية من المخاطر المهنية[1]، وهو تعريف وإن كان له شقه الإيجابي من خلال جعل التفتيش ضمن إستراتيجية متكاملة تندرج ضمن سياسة تشريعية متكاملة غير أن ربطه بالجانب الوقائي دون العلاجي يجعل منه قاصرا.

الفرع الثاني: التعريف القانوني

نالت هذه الهيئات اهتماما كبيرا في التشريعات الداخلية للدول، ومنها الجزائر التي سارعت إلى إنشاء نظام تفتيش العمل، وهذا في السنة الأولى بعد الاستقلال في 19أكتوبر 1962 حين صادقت على الاتفاقية الدولية رقم 81 المعتمدة سنة 1947من قبل المنظمة العمل[2]، وبالرجوع إلى هذه الأخيرة نجد أنها لم تتعرض لتعريف نظام تفتيش العمل، ولعلّ مرد ذلك هو التزامها بالنص على الإطار العام مع ترك مسألة التعريف سواء للتفتيش أو لجهاز التفتيش مركونا إلا المشرع الوطني لمنحه سلطة تقديرية تمكنه من وضع تعريف يتلاءم مع أيديولوجيته ورؤيته لتنظيم الموضوع.

فعلى مستوى التشريع الجزائري نجد أن جذور اعتماد هذه التسمية تعود إلى الأمر رقم 33/75 المؤرخ في 1975/04/29؛ إذ سميت بمفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، وأكد هذا الأمر أن الهيئة مكلفة بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل[3]، كما أنه بالرجوع للمرسوم التنفيذي المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل[4] نجد أنه

---

[1] *Dodier Nicolas, Les actes de l'inspection du travail en matière de sécurité : la place du droit dans la justification des relevés d'infraction. In: **Sciences sociales et santé**. Vol: 6, N°1, 1988. pp. 11, 12.*

[2] على فيصل على، **تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية**، ط1، نشر المكتب التنفيذي لمجلس الوزراء ووزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، دار وائل للنشر عمان، ص19.

[3] الأمر 33/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، الجريدة الرسمية رقم 39 المؤرخة في 1975/05/19

يعرفها: "هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي لتصور التدابير والوسائل اللازمة لانجاز المهام التي يخولها إياها التشريع والتنظيم المعمول به، وهو نفس التوجه الذي ارتضاه وتبناه المشرع الفرنسي هي هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والمديرية الجهوية للعمل واليد العاملة ،وهي هيئة لها وسائل وممتلكات لتنفيذ مهامها.

وبالرجوع للقانون المقارن نجد **المشرع البحريني** يعرفه بأنه: "الأعمال ولإجراءات التي يقوم بها المفتشون ورؤسائهم للتحقق من تنفيذ أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم 36 لسنة 2013 والقرارات الصادرة تنفيذا له، ولإرشاد العمال وأصحاب الأعمال على حد سواء لأفضل الطرق الواجب اتباعها لتحسين ظروف وشروط العمل"[1].

أما **المشرع القطري** فيرى أن "تفتيش العمل هو التفتيش الذي يقوم به مفتشو العمل ورؤسائهم بجهاز تفتيش العمل بإدارة العمل من أجل التأكد من أجل التأكد من تنفيذ أحكام قانون العمل المشار إليه والقرارات المنفذة له بهدف مراقبة تطبيق التشريعات المتعلقة بحماية العمل وإرشاد العمال وأصحاب الأعمال إلى أفضل الطرق الواجب إتباعها لتحسين ظروف العمل"[2].

وبالعودة **للمشرع السعودي** نجد أنه يعرفها بأنها: "المهمات التي يقوم بها مفتشو العمل الذين يسميهم وزير العمل بقرار منه، وذلك لتنفيذ اختصاصاتهم المنصوص عليها في المادة 196 من نظام العمل"، وهو تعريف بالإحالة ذلك أن هذا التعريف لا يكتمل رسمه إلا بالعودة للمادة المحال عليها، والتي عددت مهامم، والتي تشمل مهام رقابية ومعلوماتية وردعية[3].

---

[4] المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ 25 ذي القعدة 1425 هـ، الموافق 06 يناير 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر عدد: 04، الصادر 2005/04/09.

[1] المادة الأولى من القرار رقم 29 لسنة 2013 في شأن تنظيم التفتيش الصادر عن وزير العمل بمملكة البحرين.

[2] المادة الأولى من القرار رقم 13 الصادر عن وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان بدولة قطر عام 2005.

[3] المادة الأولى من اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها الصادرة عن مجلس الوزراء بالمملكة العربية السعودية.

المبحث الثاني: الإطار الوظيفي لمفتشية العمل

إن لمفتشية العمل دورا بارزا في المنازعات العمالية، ولذلك فلا بد من ضبط تكوينها **(المطلب الأول)** لأن ذلك أساسي لتحديد دورها في مجال المنازعة العمالية **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: تكوين تفتيش العمل

إن النفاذ لهذه الجزئية يقتضي منا بيان تكوين مفتشية العمل سواء ما تعلق بجهازها المادي أو البشري **(الفرع الأول)** ثم تحديد هذا الأثر من خلال عرض الحقوق والواجبات **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: بيان التكوين

ويشمل التكوين العنصر المادي والبشري لهيئات التفتيش.

أولا/الهياكل المادية:

عرفت مفتشية عدة نصوص تنظيمية بداية بمرسوم 366/68 الذي يتضمن النظام الخاص المطبق على مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية، ثم صدر بعده المرسوم التنفيذي 209/90 المؤرخ في 11جويلية 1990 الذي يتضمن المفتشية العامة للعمل وتسيرها، الذي قسم جهاز تفتيش العمل إلى جهاز مركزي وأجهزة غير ممركزة تتمثل في مكاتب تفتيش العمل عندها 74مكتبا ومفتشيات جهوية عندها 14 مفتشية جهوية، ثم أعيد تنظيمها بموجب المرسوم التنفيذي 05/05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.

01/ الهياكل المركزية لمفتشية العمل:

تتكون الهياكل المركزية لمفتشية العمل من مديريتين مركزيتين الأولى هي مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل والثانية مديرية الإدارة والتكوين.

أ/ مديرية العلاقة المهنية ومراقبة ظروف العمل:

وهي أحد المصالح المركزية تتولي الإشراف التقني على المصالح الخارجية وأعوان تفتيش العمل، بالمهام المنوطة بهم، وتكلف هذه المديرية بما يلي[1]:

- السهر على تضييق التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- المبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتنفيذها.
- السهر على وضع الآليات والأدوات الكفيلة بترقية الحوار الاجتماعي والتشاور بين مختلف مجالات مراقبة تطبيق مقاييس العمل المعمول به.

وتضم هذه المديرية 3مدريات، وهي:

- المديرية الفرعية للعلاقات المهنية.
- المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل.
- والمديرية الفرعية للتقسيم والمناهج

وتضم هذه المديريات الفرعية المكاتب التالية:

- ❖ مكتب العلاقات المهنية
- ❖ مكتب المتابعة الوضعية الاجتماعية
- ❖ مكتب الحوار الاجتماعي في مجال الوقاية من أخطار العمل .

[1] المادة 05من المرسوم التنفيذي رقم 05/05، **سبق ذكره**.

ب/ المديرية الفرعية للتفتيش والمناهج: وتتمثل في مكتب التقييس، ومكتب البرامج وتقييم النشاطات ومكتب متابعة النشاطات الخاص[1].

ب/ مديرية الإدارة والتكوين:

أنشأت هذه المديرية بموجب المرسوم رقم 05/05السالف الذكر، وتتمثل مهامها في تسير الوسائل، وكذا مهام نفقة التسيير والتجهيز وضمان تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وحسب المادة 10من المرسوم 05/05، والتي تحدد صلاحيات هذه المديرية بما يلي:

- تسيير الوسائل البشرية والمالية والمادية الضرورية لسير مصالح المفتشية العامة للعمل.
- السهر على صيانة الممتلكات العقارية والمنقولة ومسك جرد بشأنها.
- إعداد إستراتيجية لتطوير الإعلام الآلي والتحكم في الإحصائيات وإنشاء الرصيد الوثائقي لمفتشية العمل وتسييره وضمان توزيعه وتنظيمه.
- القيام بالالتزام بنفقات التسيير والتجهيز وتصفيتها والأمر يصرفها وتسديدها ومسك دفاتر المحاسبة الخاصة بها طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به.
- ضمان تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتحديد معارفهم من أجل الاستجابة للمتطلبات الناجمة عن ممارسة المهام المخولة للمفتشية العامة للعمل وتحسين نوعية الأداء وترقيتها[2].

تضم هذه المديرية ثلاث مديريات، وهي[3]:

- **المديرية الفرعية للإدارة والوسائل،** وتشمل:

[1] المادة 02 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 18جانفي 2006، **المحدد تنظيم المفتشية العامة للعمل في مكاتب**، ج ر عدد: 09، الصادرة: 19فيفري 2006.

[2] المادة 10 من المرسوم التنفيذي 05/05، **السالف الذكر**.

[3] المادة 03من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 18جانفي 2006، **السالف الذكر**.

- ❖ مكتب التكوين وتحسين المستوى
- ❖ مكتب الوثائق والأرشيف

- **المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات،** وتشمل:
  - ❖ مكتب تطبيقات الإعلام الآلي
  - ❖ مكتب الإحصائيات
- **المديرية الفرعية للتكوين والوثائق.**

02/ الهياكل غير الممركزة لمفتشية العمل:

تضم الهياكل غير الممركزة للمفتشية العامة للعمل ما يلي[1]:

- ❖ مفتشيات جهوية للعمل
- ❖ مفتشيات العمل الولائية
- ❖ مكاتب مفتشية العمل

وهو الذي سنتناوله بالتفصيل على النحو التالي:

أ/ المفتشية الجهوية للعمل:

حسب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11رجب عام 1426الموافق ل26غشت سنة 2005، والذي يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل بثمانية مفتشيات كما حدد مقرات المفتشية الجهوية للعمل واختصاصها الإقليمي، وأشار القرار أيضا إلى تنظيم المفتشية الجهوية للعمل بثلاث مصالح، وهي[2]:

- ❖ **مصلحة التوجيه وتنسيق النشاطات،** ويتجلى دورها في:

[1] المادة 18من المرسوم التنفيذي رقم 05/05، **السالف الذكر.**

[2] القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16أوت 2005، **المحدد المفتشية الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي،** ج ر عدد: 75، الصادر 20نوفمبر 2005.

- ❖ **ومصلحة التقييم والتلخيص**، والتي تتولى:
- ❖ **ومصلحة المستخدمين والوسائل**، والتي تختص ب

وتوجد هذه المفتشيات الجهوية الثمانية في كل من الجزائر، وهران، بشار، ورقلة، قسطينة، تيارت، عنابة، باتنة، وشمل اختصاص كل منها عدة ولايات، وهي التي يبينها الجدول التالي:

المفتشية الجهوية	الامتداد الإقليمي
الجزائر	الجزائر، البليدة، المدية، تيزي وزو، بومرداس، البويرة
وهران	وهران، مستغانم، معسكر، تلمسان، عين تموشنت، سيدي بلعباس
بشار	بشار، أدرار، النعامة، تندوف، البيض
ورقلة	ورقلة، الوادي، إيليزي، تامنغست، الأغواط، غرداية
قسطينة	قسنطينة، ميلة، سطيف، بجاية، برج بوعريريج، جيجل
تيارت	تيارت، تسمسيلت، سعيدة، الشلف، غليزان، عين الدفلى، الجلفة
عنابة	عنابة، الطارف، قالمة، سوق أهراس، سكيكدة
باتنة	باتنة، بسكرة، خنشلة، أم البواقي، تبسة، المسيلة

المصدر: الجريدة الرسمية

ب/ مفتشية العمل الولائية:

نظم هذه المفتشية القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2005/08/16،الذي يحدد تنظيم مفتشية العمل الولائية ،وحسب المادة 02منه تنظيم مفتشية العمل في الولايات: الجزائر، عنابة، سطيف، قسطينة، وهران، ورقلة في ثلاث مصالح من مصلحة الوقاية من الاخطار المهنية ،مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة ،مصلحة التقييم والتلخيص[1]،

[1] المادة 02من قرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16أوت 2005،الذي يحدد مفتشية العمل الولائية وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، **السالف الذكر**.

ج/ مكاتب العمل:

توجد مكاتب العمل على مستوي الولاية، وتتولى ممارسة المهام والصلاحيات التي تسند إليها في التشريع والتنظيم المعمول به في مجال التفتيش، الملاحظ أنه في التنظيم الأخير تم تقليص عدد مكاتب المفتشية إلى 27مكتب بدلا من 74التي تعتبر فروع للمفتشيات الولائية، في حين تم تأسيس 48 مفتشية ولائية ليمتد اختصاصها على إقليم الولاية، ولقد جاء هذا التنظيم تماشيا مع التقسيم الإداري لضمان تدخل أكثر فعالية[1]، غير أن هذا العدد يبقى غير كاف في ظل إنشاء ولايات جديدة مما يستدعي تدارك هذا الوضع.

ثانيا/ الهياكل البشرية لمفتشية العمل:

يمكن تقسيمها على النحو التالي:

أ/ تشكيل هيئة المفتشين:

تقضي الاتفاقية الدولية رقم 81 في مادتها السادسة بأن هيئة التفتيش تتألف من موظفين عموميين يكفل لهم وضعهم وظروف خدمتهم استقرار الاستخدام، ومستقلين عن التغيرات الحكومية، وعن التأثيرات الخارجية غير السلمية، وبهذا أخذ المشرع الجزائري، وبنص مماثل قررت الاتفاقية رقم 129في المادة 08 (الفقرة الأولى) منها المبدأ ذاته إلا أنها أضافت في الفقرة الثانية من هذه المادة حكما يتسم بالمرونة خلت منه الاتفاقية رقم 81 يقضي بأنه يجوز للدول الأعضاء بقدر ما يتفق ذلك مع القوانين أو اللوائح الوطنية أو الممارسات الوطنية أن تلحق بنظام تفتيش العمل في الزراعة لديها مسئولين أو ممثلين للمنظمات المهنية التي تكمل أنشطتها أنشطة موظفي التفتيش العموميين، ويكفل لهؤلاء الأشخاص استقرار الوظيفة والاستقلال عن التأثيرات الخارجية غير السلمي[2]، ولعل الغرض

[1] عباس راضية، **محدودية مفتشية العمل في الحد من انتشار عمالة الأطفال في الجزائر**، المجلد: 06، العدد: 01، **مجلة صوت القانون**،العدد 2019، ص 162.

[2] رابح خنيش، المرجع السابق، ص62.

من هذه الإضافة التي انفردت بها الاتفاقية رقم 129 هو الاستجابة إلى الحاجة الكبيرة إلى العنصر البشري لممارسة التفتيش في قطاع اقتصادي واسع هو قطاع الزراعة.

وأما في الجزائر يشرف على سير إدارة مفتشية العمل سواء على المستوى المركزي أو غير المركزي موظفون يخضعون لقانون الوظيفة العمومية لديهم صلاحيات واسعة، ومن بين هؤلاء الموظفين نجد:

- **المسيرين على المستوى المركزي** وهم: المفتش العام للعمل، رؤساء الدراسات، نواب المديرين، رؤساء المكاتب[1].
- **المسيرين على المستوى غير المركزي** فهم: المفتش الجهوي للعمل –مفتش عمل ولائي –رئيس مكتب.

أما بالنسبة لتعيين هؤلاء المسيرين على المستوى المركزي وغير المركزي فقد نص المرسوم التنفيذي 05/05 على أنه: "يعين المفتش العام للعمل والمديرين ونواب المديرين وكذا رؤساء الدارسات المنتمون للهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل بمرسوم وتنتهي مهامهم بالأشكال نفسها"، كما نص على خضوعهم إلى نظام أساسي يحكمهم تُستوحى أحكامه من قانون الوظيفة العامة[2].

الفرع الثاني: أثر التكوين (منظومة الحقوق والواجبات)

إن مفتش العمل يشغل مركزا قانونيا يترتب عنه مجموعة من الحقوق والواجبات التي تحكمه، التي يمكن تفريعها لثلاث مصادر، الأول يتعلق بالقانون 06-03 المتعلق بالوظيفة

[1] من المرسوم التنفيذي رقم 05/05 انظر المواد16،15، 37،36،35.

[2] المادة 27من المرسوم التنفيذي 05/05، وراجع كذلك المرسوم التنفيذي 06/05 المؤرخ 2005/01/06 ***المحدد لشروط الالتحاق بالمناصب العليا للمصالح غير الممركزة للمفتشية العامة للعمل وتصنيفها***، ج ر عدد: 04، الصادرة 2005/01/09.

العامة، والثاني يتعلق للإدارة التي يتبعون لها، والثالث هو المرسوم التنفيذي[1] 261/11 وهو الذي سنبينه على النحو التالي:

أولا/ حقوق مفتشي العمل:

تنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 261/11 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، يخضع مفتشو العمل طبقا لتشريع العمل لمجموعة من الواجبات، وكذا الحقوق حيث يمكن لمفتشي العمل زيارة أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية ، لاسيما تلك المتعلقة بالعلاقات الفردية والجماعية وظروفه والتشغيل والوقاية والصحة والأمن وطب العمل داخل الهيئات المستخدمة التابعة لاختصاصها الإقليمي بحيث يمكن لهم الدخول في أي ساعة من الليل أو النهار إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص تحميهم الأحكام القانونية والتنظيمية للعمل غير أنه إذا كانت الورشة موجودة في محل ذو استعمال سكني يمكن الترخيص بالدخول؛ إذ يمكن لمفتشي العمل في إطار ممارسة صلاحياتهم أن يدخلوا في أي وقت الي أماكن العمل، وهذا حسب المادة 04 من المرسوم 261/11 السالف الذكر،

وبالرجوع للقانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب وفي الباب الثالث المعنون تحت عنوان وجبات مفتشي العمل وحمايتهم حيث نص في المادة 21 حيث نصت عن الحماية المكفولة لمفتشي العمل أثناء ممارسة وظيفته من قبل إدارته من التهديدات والإهانات والشتائم والقذف أو الاعتداءات مهما يكن نوعها وتضمن له تعويض الضرر الناتج عن ذلك إن اقتضى الأمر، وفي هذه الظروف، تحل الإدارة محل مفتش العمل في حقوقه لتحصل من مرتكبي التهديدات أو الاعتداءات على استرداد المبالغ المدفوعة بعنوان تعويض الضرر المذكور.

[1] المرسوم التنفيذي رقم 261/11 المؤرخ في 2011/07/30 ***المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل***، ج ر عدد: 43، الصادرة، 2011/08/03.

ثانيا/ واجبات مفتشي العمل:

نصت المادة 05 من المرسوم رقم 261/11 السالف الذكر على وجوب اكتتاب مفتشي العمل تعهدا شرفيا يشهدون فيه بأنهم لا يملكون أية مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في أي مقاولة أو مؤسسة تابعة لمجال اختصاصهم الذي يمارسون فيه عملهم، كما يجب عليهم التصريح لإدارتهم بمقاولاتهم أو المؤسسات التابعة لمجال اختصاصهم الإقليمي والتي يسيرها ويديرها أصولهم أو فروعهم أو أزوجهم أو أحد حواشيهم من الدرجة الأولى، كما نصت المادة 6من المرسوم 261/11 على أنه يمنع على مفتش العمل قبول أي هبات نقدية أو عينية أو قبول أي امتياز له علاقة بمفتشية العمل من أي شخص كان، كما لا يحق لهم النظر في الشؤون التي تكون طرف فيها أزواجهم أو أحد فروعهم أو حواشيهم حيث يؤدون اليمين أمام المحكمة إقامتهم الإدارية، كما يخضع مفتشو العمل وفقا للمرسوم التنفيذي إلى احترام التنظيم والتشريع المعمول به، وذلك بعدم إفشاء السر المهني، كما يقوم مفتشو بالخدمة في كل وقت سواء الليل أو النهار وحتى بعد أوقات العمل القانوني.

وبالرجوع للقانون رقم 23-08متعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب في المادة 17 حيث تنص تتنافى صفة مفتش العمل مع حيازة أملاك أو مصالح في أية مؤسسة أو منشأة فضلا عن الالتزامات المحددة في التشريع والتنظيم المطبق عليهم[1]، وفي المادة 18حددت لنا الواجب مفتشية العمل حول دراسة العرائض والمعلومات في السرية مطلقة والحرص على عدم كشف هوية المشتكين[2]، وفي نفس السياق نصت المادة 19 من نفس القانون السالف الذكر يجب أن يتقيد مفتشي العمل بالسر المهني ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم ،فيما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات

[1] المادة 17 من القانون 08/23، **السالف الذكر**.

[2] المادة 19 من القانون 08/23 **السالف الذكر**.

الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها الخاضعة لرقابتهم، والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم

وتحقيقا لذلك فقد رتب المشرع الجزائري جزاء بقوله تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، بمعنى أن من يخالف هذا الالتزام عليه أن يتحمل المسؤولية المترتبة عن هذا الخرق غير أن المادة 20 قد بينت أنه لا يمكن التذرع بهذا الواجب تجاه السلطة القضائية، والتي يبقى من حقها الإطلاع على مختلف الوثائق للوصول للحقيقة القضائية.

المطلب الثاني: تحديد وظيفية مفتشية العمل

يُناط بمفتشية العمل مجموعة من الوظائف، ولا يمكن فهم حقيقة هذه المؤسسة ما لم يم استعراض هذه الوظائف سواء في إطارها العام **(الفرع الأول)** أو في إطارها الخاص المرتبط بعملية الصلح **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: الوظيفة العامة

أولا/ على مستوى التشريع الوطني:

بشكل عام صنف البعض مهام مفتشية العمل إلى خمس فئات رئيسية من الوظائف، الثلاث الأولى تقليدية، والاثنتان الأخيرتان أحدث[1]:

-**المسؤوليات والمهام الفنية:** (مراقبة الصحة والسلامة، والوقاية من حوادث العمل)؛

-**المسؤوليات القانونية:** (تطبيق الأحكام القانونية والتعاقدية المتعلقة بوضع الموظفين وأساليب أجورهم والمشاركة في تطويرهم)؛

-**المسؤوليات الإدارية:** (منح الإعفاءات، والمشاركة في أعمال الهيئات الاستشارية أو هيئات التقاضي، وإبلاغ السلطات الإشرافية، وصياغة التقارير، وما إلى ذلك)؛

- **المسؤوليات الاقتصادية:** (المشاركة في وضع خطط التنمية).

المسؤوليات الاجتماعية: (العلاقات الصناعية داخل الشركات وحل النزاعات).

ولم يخرج المشرع الجزائري عن هذا الإطار؛ إذ يقوم مفتشو العمل في إطار تأدية مهامهم، واستنادا إلى المادة 4من المرسوم التنفيذي رقم 261/11 السالف الذكر بتحرير الوثائق التالية:

[1] *Guy Caire, Procédures de règlement pacifique des conflits collectifs en France, **revue Relations industrielles,** Volume 38, numéro 1, 1983, p 10 et 11.*

- تقديم الملاحظات الكتابية
- إعداد محاضر المخالفات
- ومحاضر المصالحة
- ومحاضر عدم المصالحة

وقد أشارت المادة 13من المرسوم رقم 261/11 على أنه يمكن لمفتش العمل القيام بالزيارات والتحقيقات بصفة منتظمة من أجل مدى احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية، ويزود مفتشو العمل ببطاقة تعريفية مهنية تسلمها السلطة المكلفة بمفتشية العمل، ويجب حملها واستظهارها أثناء تأدية مهامهم[1].

بالإضافة إلى الوظائف التي يمارسها مفتش العمل والمتعلقة أساسا بالزيارات التفتيشية والعمل الإداري وذلك من خلال مهام الإعلام والإرشاد وكتابة التقارير فإن هناك مهمة أخرى تتمثل في الوظيفة الوقائية التي راح مفتش العمل يمارسها في تسوية النزاعات وحفظ السلم الاجتماعي ،فاتساع دائرة علاقات العمل بين العمال يمارسها في تسوية النزاعات وحفظ السلم الاجتماعي ،فاتساع دائرة علاقات العمل بين العمال والمستخدم أو المستخدمين وسعت من دائرة احتمالات وقوع نزاعات أوسع وأشمل في العمل ،ومثال ذلك النزاعات الجماعية والتي عرفت على أنها كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية المهنية في علاقة العمل الشروط العامة للعمل ولم يجد الخلاف تسوية بين العمال والمستخدم باعتبارهم طرفين في هذه العلاقة فتقوم المنازعات الجماعية حينئذ بشأن كل خلاف يتعلق أو يمس بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العادية للعمل.

وفي هذه الحالات يتدخل مفتش العمل وتكون له وجبات أدبية يجب أن يعرفها وذلك قبل اللجوء إلى النصوص التشريعية والتنظيمية لان قواعد السلوك لا تخضع دائما للقانون

[1] المادة 13من المرسوم التنفيذي رقم 261/11السالف الذكر

المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وإنما تخضع إلى إجراءات أولية وقائية تتمثل أساسا في تدخل المفتش وتعزيز قنوات الجوار والاتصال والتوعية مع البعد عن أي تحيز، وإعلام جميع الشركاء الاجتماعيين وان لم يتم تسويتها فانه يتم بعد ذلك اللجوء إلى القوانين حسب التدرج المعروف ولكن يبقي أن نشير إلى أن أولى الإجراءات هي إجراءات المصالحة والتي تتم بتدخل مفتش العمل ويعمل على إيجاد حل يرضي الطرفين وفيها يستدعى مفتش العمل الفريقين المتنازعين أما فيما يخص دور مفتش العمل في إجراء المصالحة في النزاعات الفردية فهو محدود وهو ما يؤكده الأمر رقم 33/75 والمتعلق باختصاصات مفتش العمل الفريقين المتنازعين أما فيما يخص دور مفتش العمل في إجراء المصالحة في الخلافات الفردية فهي محدودة وهو ما يؤكده الأمر رقم 33/75والمتعلق باختصاصات مفتش العمل.

وبناءا على ذلك فان تدخل مفتش العمل في إجراءات المصالحة لدليل على المجهودات التي يبذلها مفتش العمل في إجراءات حل النزاعات الجماعية والفردية للعمل، وتسويتها وهذا زيادة على ذلك المجهودات التي يبذلها في المهام الأخرى والمتعلقة بالمراقبة والإعلام والإرشاد.

وأما على مستوى السياق العملي ترى المحكمة العليا أن محضر معاينة انعدام سجل العطل السنوية المحرر من قبل مفتش العمل له قوة ثبوتية إلى حين إثبات العكس بالكتابة أو أقوال الشهود[1]، كما يراقب الأفعال التي تؤدي لعرقلة العمل النقابي، ومن أمثلة ذلك عدم اعتراف المتهم بممثلي العمال والامتناع عن التعاون معهم[2]، كما أنه يمكنه أن يطلب إعادة

[1] المحكمة العليا، غرفة الجنح والمخالفات، ملف رقم: 0959756، قرار بتاريخ: 2014/01/30، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2014، ص 368

[2] المحكمة العليا، غرفة الجنح والمخالفات، ملف رقم: 131406، قرار بتاريخ: 1996/10/21، مجلة المحكمة العليا، العدد:02، 1996، ص 185.

مندوب قضائي إلى عمله في حالة فصله تأديبيا دون مراعاة الإجراءات القانونية[1]، غير أن امتناع المفتش عن القيام بدور محدد لا يعني ضياع حق العامل إذ يحتفظ القاضي بالسلطة التقديرية الكاملة في ذلك[2].

ثانيا/ على مستوى التشريع الفرنسي:

أما على مستوى **التشريع الفرنسي** فنجد أنه أسندت لهم بموجب قانون العمل المهام التالية[3]:

1- الجرائم المرتكبة في مجال التمييز[4] المنصوص عليها في الفقرتين[5] 3 و6 من المادة 225-2 من قانون العقوبات، وجرائم التحرش الجنسي أو المعنوي المنصوص عليها في علاقات العمل بموجب المادتين[6] 222-33 و222-33-2 من القانون نفسه، وجريمة

[1] المحكمة العليا، غرفة الاجتماعية، ملف رقم: 581883، قرار بتاريخ: 2010/03/04، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2010، ص 377.

[2] المحكمة العليا، غرفة الاجتماعية، ملف رقم: 292486، قرار بتاريخ: 2005/03/16، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2005، ص 135

[3] *l'article L. 8112- 2 loi n° 2016-1088 du 8 août 2016* ***relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels****, JORF n°0184 du 9 août 2016.*

[4] ولابد من الإشارة أن ثمة تمييزا إيجابيا ومشروعا إذا كان يستند إلى مؤهلات أساسية في العمل وكذا العمر، وتفصيلا لذلك ينظر:
*Reynier Suzanne. La discrimination en matière d'emploi en France. In****: Revue internationale de droit comparé****. Vol. 21 N°1, Janvier-mars 1969. pp. 49-56;*

[5] يُعاقب بالسجن ثلاث سنوات وغرامة قدرها 45,000 يورو على التمييز المُعرّف في المواد من 225-1 إلى 225-1-2، والمُرتكب ضد شخص طبيعي أو اعتباري، إذا كان يشمل:
03- رفض توظيف شخص أو معاقبته أو فصله؛
06- رفض قبول شخص في إحدى التدريبات المنصوص عليها في الفقرة 02 من المادة 8-412 .L من قانون الضمان الاجتماعي.
في حال ارتكاب الرفض التمييزي المنصوص عليه في الفقرة 01 في مكان مفتوح للجمهور أو بغرض منع دخوله، تُشدد العقوبة إلى السجن لمدة خمس سنوات وغرامة قدرها 75.000 يورو.
Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 ***relative à l'égalité et à la citoyenneté****, JORF n°0024 du 28 janvier 2017.*

[6] أولاً: التحرش الجنسي هو فرض عبارات أو سلوكيات جنسية أو متحيزة جنسياً على شخص بشكل متكرر، مما ينال من كرامته بسبب طبيعته المهينة أو المذلة، أو يخلق له موقفاً مخيفاً أو عدائياً أو مسيئاً.
يُعتبر التحرش الجنسي أيضاً:
1- عندما تُفرض هذه العبارات أو السلوكيات على الضحية نفسها من قِبل عدة أشخاص، بالاتفاق أو بتحريض من أحدهم، حتى لو لم يتكرر الفعل؛

الاتجار بالبشر المنصوص عليها في المادة 225-4-1 من القانون نفسه، والجرائم المتعلقة بالاتجار بالبشر والعمل الجبري والاستعباد المنصوص عليها في المواد 225-4-1 و225-14-1 و225-14-2 من القانون نفسه، وكذلك الجرائم المتعلقة بظروف العمل والمعيشة المخلة بالكرامة الإنسانية المنصوص عليها في المواد 225-13[1] إلى 225-15-1 من القانون نفسه؛

2-مخالفة التدابير الوقائية الصادرة عن صناديق التأمين الصحي الإقليمية والمُوسّعة بموجب المادة L. 422-1 من قانون الضمان الاجتماعي[2]، وكذلك مخالفة الأحكام

2- عندما تُفرض هذه العبارات أو السلوكيات على الضحية نفسها، بالتتابع، من قِبل عدة أشخاص، حتى في غياب الاتفاق، يعلمون أنها تُشكل تكراراً.

ثانياً: يُعتبر التحرش الجنسي أي فعل، حتى وإن لم يتكرر، يتضمن استخدام أي شكل من أشكال الضغط الشديد بهدف حقيقي أو ظاهري للحصول على فعل ذي طبيعة جنسية، سواء لصالح الجاني أو لطرف ثالث.

ثالثاً: - تُعاقَب الأفعال المذكورة في البندين الأول والثاني بالسجن لمدة عامين وغرامة قدرها 30,000 يورو.

تُشدّد هذه العقوبات إلى السجن لمدة ثلاث سنوات وغرامة قدرها 45,000 يورو في حال ارتكاب الأفعال التالية:

1- من قِبل شخص أساء استخدام السلطة المخولة له بحكم منصبه؛

2- ضد قاصر دون سن الخامسة عشرة؛

3- ضد شخص كان ضعفه الخاص، بسبب سنه أو مرضه أو عجزه أو إعاقته البدنية أو العقلية أو حمله، واضحًا أو معلومًا للجاني؛

4- ضد شخص كان ضعفه الخاص أو اعتماده على الغير، الناتج عن هشاشة وضعه الاقتصادي أو الاجتماعي، واضحًا أو معلومًا للجاني؛

5- من قِبل عدة أشخاص يتصرفون كجناة أو شركاء؛

6- من خلال استخدام خدمة اتصال عام عبر الإنترنت أو من خلال وسيلة رقمية أو إلكترونية؛

7- بحضور قاصر ومشاهدته؛

8- من قبل أحد أسلافه أو أي شخص آخر له سلطة قانونية أو فعلية على المجني عليه.

Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 ***renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes****, JORF n°0179 du 5 août 2018..*

[1] يُعاقب بالسجن خمس سنوات وغرامة قدرها 150,000 يورو كل من حصل من شخص يتضح أو يعلم بضعف حالته أو اعتماده على غيره على خدمات دون أجر أو مقابل أجر لا علاقة له بوضوح بأهمية العمل المنجز.

ويُعاقب أيضًا الأشخاص الطبيعيون أو الاعتباريون المذنبون بالجريمة المنصوص عليها في هذا القسم بالعقوبة الإضافية التالية: المنع من تقديم التدريب المهني المستمر بموجب المادة L. 6313-1 من قانون العمل الفرنسي لمدة خمس سنوات.

Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 ***relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie****, JORF n°0273 du 25 novembre 2009.*

[2] بمبادرة من اللجان الفنية الوطنية، يجوز للصندوق الوطني للتأمين الصحي، بموجب قرار وزاري مشترك، أن يُوسّع نطاق التدابير الوقائية الصادرة عن صندوق التقاعد والتأمين الصحي المهني ليشمل كامل التراب الوطني، سواءً بالصيغة التي اعتمدها أو بعد التعديلات التي أجرتها اللجان الفنية الوطنية المختصة. كما يجوز له طلب إلغائها بالطريقة نفسها.

المتعلقة بالإبلاغ عن حوادث العمل وإصدار تقرير عنها، المنصوص عليها في المادتين L. 441-2[1] و L. 441-5 من القانون نفسه؛

3- مخالفة الأحكام المتعلقة بحظر التدخين في الأماكن المخصصة للاستخدام الجماعي، المنصوص عليها في المادة L. 3511-7 من قانون الصحة العامة[2]؛

4- مخالفة شروط دخول وإقامة الأجانب في فرنسا، المنصوص عليها في المواد L. 823-1 و L. 823-2 و L. 823-3 من قانون دخول وإقامة الأجانب وحق اللجوء؛

5- مخالفة أحكام المادة 04 من الفصل الخامس من الباب الأول من الكتاب الأول من قانون المستهلك، المتعلقة بإصدار شهادات الخدمات والمنتجات غير الغذائية،

يُسجّل عدم الامتثال للأحكام العامة التي كانت موضوع التمديد المنصوص عليه في الفقرة السابقة من قِبل مفتشي العمل بموجب المادة L. 611-1 من قانون العمل، ومن قِبل المهندسين الاستشاريين ومفتشي السلامة المشار إليهم في المادة L. 243-11 من هذا القانون.

عندما تكون بعض هذه الأحكام العامة خاضعة لموعد نهائي للتنفيذ، يُحدد هذا الموعد النهائي بالاتفاق بين صندوق التقاعد والتأمين الصحي المهني المعني والمدير (أو المديرين) الإقليميين للعمل والتشغيل في نطاق اختصاص الصندوق المذكور.

تُجري اللجان الفنية الوطنية جميع الدراسات المتعلقة بالمخاطر المهنية وسبل الوقاية منها. ولهذا الغرض، يُعيّنون مهندسين استشاريين يتمتعون بالصلاحيات المنصوص عليها في المادة L. 243-11، مع مراعاة الالتزامات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة L. 422-3.

ويُحدَّد بموجب قرار وزاري مشترك شروط أجور هؤلاء المهندسين الاستشاريين.

Ordonnance n° 2010-177 du 23 février 2010 de coordination avec la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 ***portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires****, JORF n°0047 du 25 février 2010.*

[1] تنص المادة الأولى على: "على صاحب العمل أو أحد موظفيه الإبلاغ عن أي حادث يطلع عليه إلى صندوق التأمين الصحي الأساسي (fonds primaire) المؤمَّن عليه، وذلك وفقًا لإجراءات محددة وفي مهلة زمنية محددة.

ويجوز للمصاب أو من يمثله الإبلاغ عن الحادث إلى الصندوق حتى نهاية السنة الثانية من وقوعه".

وتنص الثانية على: " يُلزم صاحب العمل بإصدار نموذج تقرير حادث مطلوب للتعويض بموجب هذا الكتاب.

وتُحدد شروط وأحكام إصدار هذه الوثيقة واستخدامها بموجب قرار صادر عن مجلس الدولة.

Décret n° 85-1353 du 17 décembre 1985 ***relatif au code de la sécurité sociale****, JORF du 21 décembre 1985.*

[2] يُحظر التدخين في الأماكن المخصصة للاستخدام العام، بما في ذلك المدارس، وفي وسائل النقل العام، باستثناء الأماكن المخصصة للمدخنين. (ملغاة)

Modifié par Ordonnance n° 2006-596 du 23 mai 2006 relative à la partie législative du code du sport. JORF n°121 du 25 mai 2006, Abrogé par Ordonnance n° 2016-623 du 19 mai 2016 portant transposition de la directive 2014/40/UE sur la fabrication, la présentation et la vente des produits du tabac et des produits connexes, JORF n°0116 du 20 mai 2016.

وكذلك أحكام الكتاب الثاني من القانون نفسه، المتعلقة بمطابقة المنتجات والخدمات وسلامتها؛

6- مخالفة أحكام المواد من L123-10 إلى L123-11-1 من القانون التجاري، المتعلقة بتوطين الأشخاص المسجلين في سجل التجارة والشركات.

7- مخالفة المواد L124-7، L124-8، L124-12، L124-13، L124-14 والجملة الأولى من الفقرة الأولى من المادة L124-9 من قانون التعليم؛

8- فيما يتعلق بالمباني المستخدمة لأغراض مهنية، تُطبق أحكام المواد L. 112-2[1] و L. 134-13 و L. 155-2 من قانون البناء والإسكان، وكذلك الأحكام التنظيمية الصادرة لتطبيقها.

9- مسؤولية ضمان تطبيق الأحكام المتعلقة بصحة وسلامة الأشخاص المحتجزين الذين يقومون بأعمال أثناء الاحتجاز، وذلك بموجب الشروط المنصوص عليها في الفقرة الفرعية 2 من القسم 5 من الفصل الثاني من العنوان الأول من الكتاب الرابع من قانون السجون[2].

10- يُخوّل مفتشو العمل المشار إليهم في المادة L. 8112-1، بالتعاون مع ضباط الشرطة القضائية ومسئولي المنافسة وشؤون المستهلك ومكافحة الغش، بأخذ

[1] حيث تنص تباعا على: "مع عدم الإخلال بأحكام المادة L. 112-1، يتم تصميم أي مشروع لبناء أو تجديد مبنى أو جزء من مبنى للاستخدام المهني بطريقة تسمح، بالنظر إلى حالة العمل، باحترام الالتزامات المفروضة على أصحاب العمل والمحددة في الباب الثاني من الكتاب الثاني من الجزء الرابع من قانون العمل" وكذلك: " يتم تصميم المباني المخصصة للاستخدام المهني وبنائها وتجهيزها وفقًا للقواعد التي تهدف إلى ضمان صحة وسلامة العمال المسئولين عن صيانتها." وكذلك:" يتم تصميم وترتيب المباني المخصصة للاستخدام المهني بحيث يمكن استخدام الضوء الطبيعي لإضاءة الأماكن المخصصة لاستخدامها للعمل، إلا في الحالات التي تمنع فيها الطبيعة الفنية للأنشطة ذلك."

Ordonnance n° 2020-71 du 29 janvier 2020 ***relative à la réécriture des règles de construction et recodifiant le livre Ier du code de la construction et de l'habitation****, JORF n°0026 du 31 janvier 2020.*

[2] *Modifié par art. 4 de Ordonnance n°2016-413 du 7 avril 2016,relative au contrôle de l'application du droit du travail JORF n°0083 du 8 avril 2016, Abrogé par art. 116 de loi n°2016-1088 du 8 août 2016,* ***relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels****, JORF n°0184 du 9 août 2016.*

أي عينات تتعلق بالمواد المستخدمة والمنتجات الموزعة أو المستخدمة لأغراض التحليل[2].[1]

الفرع الثاني: الوظيفة الخاصة (في إطار الصلح)

وسنتناول فيه شرح دور مفتشية العمل في هذا **الإطار (أولا)** ثم نبين تقيم هذا الدور **(ثانيا)**.

أولا/ تحديد دور مفتشية العمل في إطار الصلح:

إن لمفتشية العمل وظيفة خاصة تتمثل في الصلح، ولذلك فإن مسار القضاء لا يمكن أن يتصل بالدعوى العمالية، وهو الذي تؤكده المحكمة العليا بنصها صراحة على: "أن الدعوى لا يمكن أن تكون مقبولة ما لم يعرض النزاع أمام مفتش العمل لإجراء الصلح، وبالتالي فإن أي قبول للدعوى رغم تخلف هذا الشرط يشكل خرقا للقانون"[3]، وهو الذي وجب شرحه في هذا المقام.

وفي هذا الصدد تنص المادة 05 من القانون الملغي السالف الذكر في المقابل تقابلها المادة 07 من قانون رقم 23-08 المؤرخ في 21يونير سنة 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب حيث توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة الى مفتش العمل، والذي يقوم وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال حيث يستدعى مفتش العمل المعني طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أو

---

[1] *Article L8113-3 code de travail.*

[2] ويخضع تجسيد هذه المادة إلى L. 512-23 من قانون المستهلك، والتي تنص "ي جوز للوكلاء المعتمدين أخذ العينات وفق الشروط التي يحددها قرار مجلس الدولة.

ويُمكن إرسال تقارير فحص أو تحليل العينات المأخوذة إلى الأشخاص المعنيين"

Ordonnance n° 2016-301 du 14 mars 2016 relative à la partie législative du code de la consommation, JORF n°0064 du 16 mars 2016.

[3] المحكمة العليا، الاجتماعية ، ملف رقم: 37058، قرار بتاريخ: 1984/05/07، مجلة المحكمة العليا، العدد:03، 1989، ص 162.

إلى للمصالحة خلال الأيام الأربعة (04) الموالية لإخطاره قصد تسجيل موقف كل من طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها ويجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل[1].

والمصالحة القانونية يلجأ إليها عند عدم وجود نص أو عقب فشلها في تسوية النزاع الجماعي المعروض عليها وتقوم بها مفتشية المختصة إقليميا، والتي تتولى وجوبا مهمة التسوية بين الطرفين المتنازعين ،وهذا على خلاف القانون السابق رقم 82-05 المؤرخ في 13فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، والذي أخضع الخلاف الجماعي في العمل من حيث النظر فيه وتسويته الى لجنة للمصالحة متعددة التكوين، ويختلف نطاق تدخلها وعملها حسب درجة وأهمية النزاع المكلفة بتسوية على النحو التالي:

-الهيئات المكونة قانونا داخل المؤسسات صاحبة العمل

-الهيئات المتواجدة على المستوى المحلي وتتمثل في اللجنة البلدية المكلفة بالمصالحة في خلافات العمل الجماعية واللجنة الولائية المكلفة باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها

-الهيئات المتواجد على المستوى المحلي وتتمثل في اللجنة الوطنية المكلفة باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها تنشأ لدى الوزير المكلف بالعمل وتحت رئاسته ،لتتولى النظر في الخلافات التي ترفع إليها من قبل اللجان الولائية للمصالحة والطعون في قراراتها[2].

كما يستشف من المادة الخامسة واضح من هذا النص أن هناك نوعين من المصالحة، يتمثل النوع الأول في المصالحة الاتفاقية؛ ويقصد بها: "تلك الإجراءات التي تقررها

[1] المادة 07 السالفة الذكر.

[2] ريكاني الصديق، المصالحة كطريقة أساسية لتسوية منازعات العمل الجماعية وديا طبقا للقانون 02/90 لسنة 1990، **مجلة العلوم الانسانية**، المجلد: 34، العدد: 01، 2023، ص271.284.

الاتفاقيات الجماعية، سواء يقصد إيجاد الحلول المناسبة للنزاعات التي تنشأ أثناء تنفيذ علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقات الجماعية حيث يتم تشكيل هذا اللجان بكل حرية واستقلالية بين الطرفين على أساس التساوي في الأعضاء أي على شكل لجان متساوية الأعضاء ويحددون نظام عملها ،والصلاحيات المخولة لها ونطاق عملها، والذي قد يكون محليا أو جهويا أو وطنيا أو قطاعيا؛ أي حسب نطاق تطبيق الاتفاقية، كما قد يعتمد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة؛ إذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة يبدأ بالمستوى المحلي أو على مستوى المؤسسة، وعند فشل المصالحة في هذه الدرجة ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى هكذا إما على درجتين أو ثلاثة[1].

فالصورة الأولى: هي المصالحة الاتفاقية تنشأ بموجب الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل وتشكيل المصالحة الاتفاقية يتصف بالطابع التعاقدي الواضح من مصدرها ،وهو الاتفاقات والاتفاقات الجماعية للعمل التي تبرم بين عاقديها بكل حرية واستقلالية، ويحددون نظام عملها وصلاحياتها إلى جانب نطاق عملها، وعادة ما تأخذ شكل اللجان المتساوية الأعضاء، وتقوم على التمثيل المزدوج من العمال وأصحاب العمل ،مكونة من ثلاثة أعضاء ممثلين من كل طرف ويمكن أن يضاف اليهم أشخاص يتمتعون بمؤهلات وكفاءات تسمح لهم بتقديم مساعدات ونصائح للجنة لتقديم المعلومات ت والتوضيحات اللازمة والمفيدة لمختلف جوانب مسائل النزاع القائم، وتطبيقا للمادة السالفة الذكر فقد تضمنت عدة اتفاقيات جماعية بعض الأحكام المنظمة للمصالحة الاتفاقية بنصها على إنشاء لجان مصالحة متساوية الأعضاء عند فشل المفاوضات المباشرة في تسوية الخلافات الجماعية في حين لجأت الاتفاقيات الأخرى مباشرة إلى المصالحة القانونية.

وأما **الصورة الثانية** وهي المصالحة القانونية فيلجأ إليها عند عدم النص على المصالحة الاتفاقية أو عقب فشل هذه الأخيرة في تسوية النزاع الجماعي المعروض عليها

[1] أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ،ص392

حيث يرفع الخلاف إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا لتتولى وجوبا مهمة التسوية الصلحية بين الطرفين المتنازعين وفق الأحكام القانونية المقررة.

وتطبيقا لهذا المسعى الصلحي فإننا نرى بأن المشرع قد أبان وبوضوح على السرعة في إيجاد التسوية الودية لهذه النزاعات الجماعية في نظام هذه المصالحة القانونية الذي أقامه؛ اذ أن قصر مدة سير اجراءتها ميزة مقصودة ومؤكدة بنص التشريع، وهذا ما يستخلص من التعديلات التي أدخلت على المادتين 6و8 من القانون 02/90بموجب المادتين 3و4 من القانون 27/91، كمايلي[1]:

- تقليص مدة عقد جلسة المصالحة من ثمانية (08) أيام إلى أربعة (04) أيام من يوم رفع النزاع إلى مفتشية العمل.
- تقليص مدة إجراء المصالحة من خمسة عشر (15) يوم إلى ثمانية (08) أيام من تاريخ الجلسة الأولى للمصالحة.

والملاحظ هنا ان الشركاء الاجتماعيين في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل لم يسيروا وفق منهج المشرع هذا بخصوص المدة التي يتعين خلالها دراسة الخلاف الجماعي القائم وتقديم الحلول المناسبة التي خلصت إليها هذه المصالحة حيث أتت الاتفاقيات الجماعية بأحكام مختلفة وحددت غالبيتها حدا أقصى للمدة بخمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ أخطارها بالنزاع القائم وحددت بعضها هذه المدة بثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ الإخطار في حين رفعت بعض الاتفاقيات هذه المدة إلى شهرين، وهي المدة التي نرى فيها مبالغة، ولا تستقيم ومتطلبات التسوية الودية السريعة لهذا النوع من نزاعات العمل.

ولذلك نخلص إلى أنه لئن كان من الضروري تأمين مواجهة اتفاقية ملائمة لنزاعات العمل الجماعية فيجب أن تتسم إجراءات تسويتها بالسرعة والمرونة ونتفق في هذا الصدد

[1] المادة 80 ما القانون 02/90، **السالف الذكر**.

مع الرأي الذي ذهب إلى أنه كان على المشرع أن يتدخل ليحدد أجال قصوى لانتهاء إجراءات المصالحة الاتفاقية على غرار ما انتهجه في إجراءات المصالحة القانونية[1].

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

وهذا ما تنص عليه المادة 08من قانون رقم 23-08مؤرخ في 21يونيو سنة 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب حيث تنص على: "يقوم مفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوبا بإجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال"[2]، وتنص الفقرة الثانية من نفس المادة على استدعاء طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى جلسة أولى للمصالحة التي يجب أن تنعقد في أجل لا يتعدى الثمانية 8أيام عمل الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في كل المسائل المتنازع عليها، وتنص الفقرة الثالثة من نفس المادة السالف الذكر على أنه يمكن للمفتش أن يباشر تحقيقا لدى المستخدم والمنظمة النقابية للعمال وأن يطلب من الأطراف جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة المحاسبية أو المالية أو الإحصائية أو الإدارية التي يمكن تساعده في إجراء المصالحة.

ويتعين على طرفي النزاع الجماعي الحضور وجوبا لاجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل وعندما لا يمثل أحد الأطراف يمكن لمفتش العمل

[1] ريكلي الصديق، **المرجع السابق**، 278.

[2] المادة 8 من قانون 23-08، **السالف الذكر**.

استدعاءه خلال اثنان وسبعون (72)ساعة، وهذا ما نصت عليه المادة 09 من قانون يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور وجوبا لاجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل، ويعين الطرفان بحرية ممثليهما المفوضين كتابيا بمطلق الصلاحية للتفاوض وإبرام اتفاق غير أنه يمكن لمفتش العمل أن يحدد عدد الأشخاص لإجراء المصالحة، وعندما لا يمثل أحد الطرفين يستدعيهما مفتش العمل من جديد في اجل لا يتجاوز اثنتين وسبعين (72)ساعة[1]، وتنص المادة 10 من نفس القانون السالف الذكر، ويحرر مفتش العمل محضر مخافة ومحضرا بالغياب الذي يعد معاينة لعدم المصالحة إذا لم يستجب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني عند انقضاء الأجل المنصوص عليه في المادة 09 أعلاه[2].

وكنتيجة لذلك المشرع عندما تطرق الى انقضاء مدة إجراء المصالحة نجد أنه فرض شكلا معينا لإفراغ النتائج التي يتم التوصل إليها بناء على إجراء المصالحة، والشكل الذي أراده هو تدوين النتائج في محضر مكتوب وموقع من طرفي الخلاف يختلف شكله بحسب مضمونه يكون في حالات ثلاث تنتهي عليها المصالحة:

ففي **الحالة الأولى** نكون بصدد تسوية كلية للنزاع الجماعي أي بوضع الحل لكل المسائل الخلاف القائم، وهنا يعد مفتش العمل محضرا بالمصالحة يوقعه الطرفان ويُدون المسائل المتفق عليها وهذا ما نصت عليه المادة 11من قانون متعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب حيث تنص المادة السالفة الذكر أنه عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز خمسة 15يوم عمل ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى يُعِدُ مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها

[1] المادة 09من قانون رقم 23-08، **سالف الذكر**.

[2] المادة 10من نفس القانون 23-08، **سالف الذكر**.

،كما يدون المسائل التي يستمر النزاع الجماعي للعمل قائما في شأنها إن وجدت[1]، وتكملة لذلك تنص الفقرة الثانية من نفس المادة تصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودع الطرف الأكثر استعجالا محضر المصالحة لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.

وفي **الحالة الثانية** نكون بصدد فشل إجراء المصالحة على بعض نقاط الخلاف الجماعي في العمل وهنا يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة يوقعه الطرفان ،ويدون فيه المسائل المتفق عليها ،كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها،أي المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي للعمل قائما حولها ،وفي هذه الحالة ،يفتح المجال أمام أطراف النزاع إما اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم كما تنص عليهما أحكام القانون لاسيما المادة 12 من القانون السالف الذكر النّاصة على إعداد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة في حالة فشل إجراء المصالحة في النزاع الجماعي للعمل كله أو بعضه، وتنص الفقرة الثانية من نفس المادة يتم إرسال محضر الغياب أو محضر عدم المصالحة في حالة الفشل الكلي أو الجزئي لإجراءات المصالحة بأي وسيلة قانونية إلى طرفي النزاع والى الوالي المختص إقليميا والوزير المكلف بالعمل.

أما في **الحالة الثالثة** فنكون بصدد فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أي في حالة عدم الاتفاق بين الأطراف على كل مسائل الخلاف الجماعي ،وهنا أيضا يعد مفتش العمل محضر بعدم المصالحة، وفي هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم كما تنص عليه أحكام القانون.

وننوه بموقف المشرع الذي كان ايجابيا من ناحية أنه لم يشترط في التسوية التي يتم التوصل إليها أن تكون تسوية كاملة وتامة إنما أجاز التسوية الجزئية على النحو المتقدم

[1] أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، **المرجع السابق**، ص294.

،مما يجعل تسوية المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها أكثر سهولة مما كانت عليه من قبل أمام طرق أخرى للتسوية مثل الوساطة أو التحكيم كما تنص عليهما أحكام القانون[1].

ثانيا/ تقييم دور مفتشية العمل:

صرح وزير العمل أن مفتشية العمل سجلت 191235 زيارة مراقبة على مستوى أماكن العمل 90% منها للشركات الخاصة لأنها الأكثر عرضة للتجاوزات والمخالفات مشيرا إلى تسجيل 49359 مخالفة في القطاعين، وبالتالي يتوجب تكثيف الرقابة من أجل التقليص من عدد المخالفات حيث مست هذه المخالفات بعض الميادين ذات الأولوية وتمثلت في عدم التصريح بالعمال لدى الضمان الاجتماعي بعدد يقدر ب: 18754عامل[2].

لكن رغم ذلك فإنه لابد من الاعتراف بالمجهودات المبذولة من أجل تحسين ظروف عمل مفتشي العمل وإعطاء أفضل صورة عن مصالح الدولة من كل الجوانب؛ إذ نالت هذه المجهودات استحسان منظمة العمل الدولية التي أشادت بالبرامج المتعددة النى استفادت منها مصالح مفتشية العمل منذ سنة 2006، حيث أكدت ذلك من خلال رسالة موجهة في سنة 2010 بعد معاينة ذلك ميدانيا من طرف خبراء أوفدهم المكتب الدولي للعمل في مارس من نفس السنة.

---

[1] ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 280.

[2] تصريح للطيب لوح وزير العمل سنة 2012، متاح على رابط جريدة النهار بتاريخ: 2013/03/18، https://www.ennaharonline.com/%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%AB%D8%A7%D8%A6%D9%82-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AD%D8%B1%D8%B1%D8%A9-%D8%B6%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D9%87%D9%8A%D8%A6%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%AA%D8%AE%D8%AF%D9%85%D8%A9/ ، تم الإطلاع بتاريخ: 2025/08/11.

وما يمكن استخلاصه أنه برغم ما يتمتع به مفتشي العمل من الحماية الجنائية والمدنية فإنها تبقي غير كافية بالنظر إلى المضايقات التي يتعرضون إليها من المؤسسات المستخدمة التابعة لمجال اختصاصهم فتصل إلى حد منعهم من الدخول إليها أو رفض هذه المؤسسات تقديم السجلات الخاصة بأماكن العمل ،على الرغم من تحريرهم محاضر المخالفات التي تبقى هي الأخرى دون جدوى ،نظرا لتأخر الفصل فيها من قبل الجهات القضائية المختصة[1].

<u>أما بالنسبة للإحصائيات الحالية فيمكن القول</u> أننا استطعنا الحصول على إحصائيتن من مفتشية العمل يمكن ترجمتها في الجدول التالي:

الاتفاقيات الجماعية	المنازعات الجماعية	المنازعات الفردية	محاضر الصلح	محاضر عدم الصلح	عدد الزيارات	نتائج الزيارات		
						ملاحظة	إعذارات	محاضر مخالفة
14	29	968	61	907	38058	294	4410	642
النسبة المئوية الجزئية	%2.90	%97.09	6.31%	%93.69				
النسبة المئوية الكلية	100		100					

<u>المصدر:</u> من إعداد الباحثة بناء على مراسلة مفتشية العمل رقم 619/م و ع س/2025

وبناء على تحليل محتويات هاته الإحصائيات يمكن لنا التأسيس للنتائج التالية:

أ* **بالنسبة لفعالية مفتشية العمل لولاية سطيف:** نجد أن هذه المؤسسة له حركية كبيرة تمثلت في تسجيلها لأكثر من 38.000 زيارة تفتيشية، وهو ما يعني فرضها للجانب

[1] يحياوي نادية، **المرجع السابق**، ص 112،113،114

الرقابي، والذي نتج عنه تحريك أدواتها المختلفة من خلال توجيه الملاحظات والإعذارات، وتحرير محاضر المخالفات لمن لم يلتزم بتسويتها.

ب* **بالنسبة للمنازعات:** نجد أن عددها كبير جدا تجاوز 997 منازعة بين الجماعية والفردية.

ج* **بالنسبة لأثر الحلول الودية:** نجد أن اللجوء للصلح لم يصبح سوى إجراء ميكانيكي لعدم رفض الدعوى قضائيا، ومما يعزز ذلك أن نسبة محاضر عدم الصلح هو: 93.69 %، وهو ما يستوجب معرفة خلفيات ذلك لمعالجتها.

الخاتمة

وتأسيسا على ما قد تناوله هذا العمل، يمكن القول وبعد أن ناقشنا في متن هذه الرسالة العلمية موضوع المصالحة كآلية لتسوية منازعات العمل يمكننا القول أن المشرع استطاع نسبيا أن يجعل منها سبيلا لتسوية المنازعات العمالية بشقيها الفردي والجماعي، ولكن هذه الآليات تعاني اختلالات مما جعل المشرع يعضدها بالقضاء، والذي يعتبر ضمانة حقيقية لأطراف العلاقة العمالية سواء من خلال ضمان فعالية محاضر الصلح بتنفيذها أو إيجاد حلول جذرية في حال محاضر عدم المصالحة.

وانطلاقا على ذلك يمكن القول أننا توصلنا لمجموعة من النتائج **(أولا)** والتوصيات **(ثانيا)** والتي تمثل وجهة نظر الباحث في ترقية هذا الموضوع:

أولا/ النتائج:

- محورية المصالحة وتبني التشريع الجزائري والمقارن واتفاقيات العمل الدولية لها نظرا لأهميتها في ضمان استقرار أطراف العلاقة العمالية بعيدا عن القضاء، وكذا الأمن متعدد الوظائف (الوظيفي، الاجتماعي، الاقتصادي).
- وجوب التفريق بين الصلح كإجراء وكمضمون، فالأول قيد على رفع الدعوى تحت طائلة عدم القبول، والثانية عقد يخضع للنظرية العامة للعقود في تكوينه ومضامينه.
- خصوصية المصالحة من خلال بعديها الموضوعي القائم على الرضائية والإلزام والمعاوضة والإلزام، وكذا الإجرائي من خلال كونها قيد على رفع الدعوى، ومصدر للغرامة التهديدية.
- تفاعلية المصالحة مع المفاهيم الأخرى كالوساطة والتحكيم، مما حتم اللجوء لابتكار معايير ضابطة تضمن حدود كل آلية بما يضمن تحقيق أمنها المفاهيمي، ومن هذه المعايير (الزمن، الطبيعة، التكييف، النطاق، الحجية..).

- ازدواجية نطاق المصالحة فقد يكون اختياريا خاضعا لتفاهم الأطراف، وقد يكون إجباريا لاسيما في قانون العمل وفقا للمادة 19 ق 90-04، والتي بدورها تضمنت استثناءات على هذا القيد (التسوية والإفلاس، الإقامة خارج الجزائر، المنازعات ذات الطابع الإداري).
- الطابع الاستعجالي للنزاعات العمالية وهو الملحوظ من المدد القصيرة وأجل رفع الدعوى بعد الصلح هو ستة أشهر، وأجل تطبيق الصلح هو شهر فقط، من تاريخه، وذلك راجع للغاية التشريعية المتفق عليها عالميا في تشجيع الاستقرار في ميدان العلاقات العمالية.
- وجوب التفريق بين عقود العمل وعقد الخدمة نظرا لأهمية ذلك في تحديد الآثار القانونية، فالأول يكون محلا لتطبيق قواعد العمل، وأما الثاني فيكون محلا لتطبيق قواعد القانون المدني لاسيما فيما تعلق بقيد الصلح قبل اللجوء للقضاء.
- وجوب مراعاة الأنظمة الداخلية لمجموعة من المبادئ لا سيما المشروعية، وتلافي الأثر الرجعي لها، ووجوب نشرها لتحقيق علم المخاطبين بها.
- اعتماد معيار المصلحة الفضلى للعامل كأساس للترجيح عند تخالف المصادر القانونية، وذلك تحقيقا لفعالية ونجاعة الرابطة الشغلية.
- وجود معايير للتمييز بين النزاع الفردي والجماعي، وتتجلى في المعيار الشخصي بشقيه العضوي والمعنوي، وكذا المعيار الموضوعي بأبعاده السببية والغائية، وأهميته لمراقبة مدى استيفاء الإجراءات الودية قبل استيفاء الدعوى .
- ضرورة الاستفادة من قرارات القضاء المقارن كالتونسي والبحريني في وضع تعريف للمنازعة الجماعية.
- تعدد طرق تطبيق المصالحة بين جهات مستقلة كالجزائر، وجهات الحكم كفرنسا وتونس، وبين عدم اشتراطها وإمكانية اللجوء مباشرة للقضاء كالبحرين.

- عدم التنصيص على أي دور فعال لمفتشية العمل عند نقض الاتفاقية الجماعية، وهو ما يعد إنقاصا من دور هذه المؤسسة.
- عدم التنصيص على إمكانية تعديل اتفاقية الجماعية في حال اكتشاف مفتشية العمل لمخالفتها للتشريع وأحالتها للقضاء مباشرة، وهو ما يتنافى مع استقرار العلاقات العمالية.

ثانيا/ المقترحات:

- تجويد القانون العمالي بما يخدم أكثر العمال، من خلال تقنينه بوضع قانون شامل له يسهل العودة إليه والإطلاع عليه، وهو ما يشكل ضمانة حقيقية للأمن القانوني في شقه المتعلق بالنفاذ المادي للقواعد القانونية.
- تفعيل تكوين القائمين على الصلح في مجال المنازعات العمالية لئلا يتحول من إجراء جوهري إلى مجرد إجراء شكلي.
- ضرورة تحيد مبادئ أولية للإثبات تحت طائلة العقوبات، وذلك لتكوين أطراف العلاقة العمالية في باب إثبات العلاقة والالتزامات المترتبة عليها نظرا لحرية الإثبات في هذا المجال.
- التنصيص على دور فعال لمتفشية العمل عند نقض الاتفاقية الجماعية، وذلك من خلال تعديل المادة 131 من القانون 90-11 بإضافة فقرة ثانية لتصبح على النحو التالي:

"تتدخل مفتشية العمل قبل نقض اتفاقية العمل من خلال تحديد جلسات صلح يحضرها وجوبا الطرف الذي جاء النقض من طرفه"

- التصيص على دور إيجابي لمفتشية العمل قبل اللجوء للقضاء من خلال تعديل المادة 134 من القانون لتصبح على الصياغة التالية:

"إذا رأى مفتش العمل أن اتفاقية من اتفاقيات الجماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما أو تلحق ضررا جسيما بمصالح الغير، فإنه ينبه الأطراف بوثيقة مسببة ومفصلة لوجه المخالفة أو الاعتداء على مصالح الغير على أن يترك للأطراف (07) أيام للإجابة عن ذلك.

في حال استجابة الأطراف يعاد إيداع الاتفاقية بنصها الجديد ليصبح نافذا لأطرافه.

في حال عدم الاستجابة يرفع مفتش العمل أمر ذلك للجهة القضائية المختصة في أجل (07) أيام من رفض التعديل".

تمت بفضل الله

فالحمد لله الموفق وحده على عظيم نعمه، وصلى الله على حبيبنا وشفيعنا محمد صلى الله عليه وسلم

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع المراجع:

القرآن الكريم

i. باللغة العربية

أولا/ المصادر:

01/ الدستور:

- الأمر رقم 76-97 المؤرخ 1976/11/22 ***المتضمن إصدار دستورية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية***، ج ر عدد: 94، الصادر 1976/11/24 المعدل بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ 2014/03/06، ***المتضمن التعديل الدستوري***، ج ر عدد: 14، الصادر 2014/03/07، والمعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 20_442 المؤرخ 30 ديسمبر 2020، ***المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية***، ج ر عدد: 82 لسنة 2020.

02/ الاتفاقيات:

- منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 150 بشأن إدارة العمل: دورها ووظائفها وتنظيمها، *https://haqqi.s3.eu-north-1.amazonaws.com/2014-04/HRIDIL0022_ILO150_Ar_1978.pdf* ، تم الإطلاع بتاريخ: 2024/12/05.
- منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، *https://haqqi.s3.eu-north-1.amazonaws.com/2014-04/HRIDIL0002_ILO81_Ar_1947.pdf*، تم الإطلاع بتاريخ: 2024/12/05.
- منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، https://files.cdn-files-a.com/uploads/3837866/normal_5f1b011cd7ca2.pdf، تم الإطلاع بتاريخ: 2024/12/05.
- منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 81 بشأن اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية، https://files.cdn-files-a.com/uploads/3837866/normal_5f1b08625d8b3.pdf، تم الإطلاع بتاريخ: 2024/12/05.
- منظمة العمل الدولية، التوصية رقم 163 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، https://files.cdn-files-a.com/uploads/3837866/normal_5f1db1056a7ef.pdf، تم الإطلاع بتاريخ: 2024/12/05.
- منظمة العمل الدولية، التوصية رقم 92 بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين، https://files.cdn-files-a.com/uploads/3837866/normal_5f1da9fed75ef.pdf، تم الإطلاع بتاريخ: 2024/12/05.

03/ القوانين والأوامر:

- القانون رقم 12/78 الصادر في 05أوت 1978، المؤرخ 1978/08/05، **المتضمن القانون الأساسي العام للعامل**، ج ر عدد: 32، الصادرة 1978/08/08.

- القانون رقم 82-05 المؤرخ 1982/02/13، ***المتعلق بإتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها***، ج ر عدد: 07، الصادر في: 1982/02/16 (ملغى).
- القانون رقم 84-11 المؤرخ 09 جوان 1984، **المتضمن قانون الأسرة**، ج ر عدد24: ، صادر 12 جوان 1984، المعدل والمتمم بالأمر 05-02 المؤرخ 27 فيفري 2005، ج ر عدد 15، الصادر في: 27 فيفري 2005.
- القانون 03/90 المؤرخ في 6فيفري 1990 يتعلق بمفتشية العمل ،ج ر عدد 6مؤرخة في 7فيفري 1990.
- القانون رقم 90-04 المؤرخ 1990/02/06، ***المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل***، ج ر عدد: 06، الصادر في: 1990/02/07، المعدل بموجب القانون رقم 91-28 المؤرخ 1991/12/21، ج ر عدد: 68، الصادر في: 1991/12/25.
- القانون رقم 90-02 المؤرخ 1990/02/06، ***المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب***، ج ر عدد: 06، الصادر في: 1990/02/07، المعدل بموجب القانون رقم 91-27 المؤرخ 1991/12/21، ج ر عدد: 68، الصادر في: 1991/12/25 (ملغى).
- القانون 90-14 المؤرخ 1990/06/02 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد: 23 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-30، المؤرخ: 1991/12/21، ج ر عدد: 68 لسنة 1991، المعدل والمتمم بالأمر 96-12 المؤرخ: 1996/06/10، ج ر عدد: 36 لسنة 1996.

- القانون رقم 08-09 المؤرخ 25 فيفري 2008، ***والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية***، ج.ر عدد 21، صادر 23 أفريل 2008، المعدل والمتمم ب القانون رقم 22_13 المؤرخ 12 يوليو 2022، ج ر 48، الصادر: 17 يوليو 2022.
- القانون 23-02، المؤرخ 2023/04/25، ***المتعلق بممارسة الحق النقابي***، ج ر عدد: 29، الصادرة في: 2023/05/02.
- القانون رقم 23-08 المؤرخ 2023/06/21، ***المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب***، ج ر عدد: 42، الصادر في: 2023/06/25.
- الأمر 66-154 المؤرخ 1966/06/08، ***المتضمن قانون الإجراءات المدنية***، ج ر عدد: 47، الصادرة في: 1966/06/09 (ملغى).
- الأمر 75-58 المؤرخ 28 سبتمبر 1975، ***المتضمن القانون المدني***، ج ر عدد 78، الصادر 30 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم.

- الأمر 59-75، المؤرخ 1975/09/26، المتضمن القانون التجاري، ج ر عدد: 101، الصادرة 1975/12/19، المعدل والمتمم.
- الأمر 33/75 المؤرخ في 29أفريل 1975،***المتعلق باختصاصات مفتشية العمل***، ج ر: عدد39لسنة 1975.

03 مكرر/ القوانين المقارنة:

- القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ 1966/04/30 **المتعلق بإصدار مجلة الشغل**، الصادرة في الرائد الرسمي أعداد 20 بتاريخ: 3 و06 ماي 1966، والعدد 21 بتاريخ: 10 و13 ماي 1966، والعدد 22 بتاريخ: 17 و20 و24 ماي 1966.
- القانون رقم (36) لسنة 2012، المؤرخ 2012/07/26 المتعلق بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي
- القانون رقم 14 لسنة 2025، ***المتعلق بإصدار قانون العمل***، الجريدة الرسمية المصرية، العدد 18 (تابع)، الصادر 03 ماي 2025.
- القرار رقم 29 لسنة 2013 في شأن تنظيم التفتيش الصادر عن وزير العمل بمملكة البحرين.
- القرار رقم 13 الصادر عن وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان بدولة قطر عام 2005.
- اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها الصادرة عن مجلس الوزراء بالمملكة العربية السعودية.

04/ المراسيم:

- المرسوم رقم 60/67 المؤرخ 1967/03/27 ***المتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل واليد العاملة***، ج ر عدد: 28، الصادر 1967/04/04.
- المرسوم التنفيذي 290/90، المؤرخ 1990/09/29، **المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات**، ج ر عدد: 42، الصادر: 1990/10/03.
- المرسوم التنفيذي رقم 91-272 المؤرخ: 1991/08/10، ***المحدد للاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة***، ج ر عدد: 38، الصادر: 1991/08/14، المعدل والمتمم.
- المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ: 1991/08/10، ***المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة***، ج ر عدد: 38، الصادر: 1991/08/14، المعدل والمتمم.
- المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ 25 ذي القعدة 1425 هـ، الموافق 06 يناير 2005، **المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها**، ج ر عدد: 04، الصادر 2005/04/09.
- المرسوم التنفيذي رقم 09-100 المؤرخ 2009/03/10، ***المحدد لكيفيات تعيين الوسيط القضائي***، ج ر عدد: 16، الصادر: 2009/03/15.
- المرسوم التنفيذي رقم 261/11 المؤرخ في 2011/07/30 ***المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل***، ج ر عدد: 43، الصادرة، 2011/08/03.

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 18جانفي 2006، **المحدد تنظيم المفتشية العامة للعمل في مكاتب**، ج ر عدد: 09، الصادرة: 19فيفري 2006.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16أوت 2005، **المحدد المفتشية الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي**، ج ر عدد: 75، الصادر 20نوفمبر 2005.

05/ الاجتهادات القضائية:

أ/ الجزائري:

- المجلس الأعلى، غرفة شؤون الأحوال الشخصية، ملف رقم: 43.301، قرار بتاريخ: 1986/09/22، المجلة القضائية، العدد 02، 1992.
- المحكمة العليا، الغرفة العقارية، ملف رقم: 61.710، قرار بتاريخ: 1990/07/15، مجلة المحكمة العليا، العدد: 03، 1992، ص ص90-92.
- المحكمة العليا، الغرفة التجارية والبحرية، ملف رقم: 65555، قرار بتاريخ: 1990/05/06، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 1993.
- المحكمة العليا، غرفة الجنح والمخالفات، ملف رقم: 131406، قرار بتاريخ: 1996/10/21، مجلة المحكمة العليا، العدد:02، 1996.
- المحكمة العليا، الغرفة المدنية، ملف رقم: 321708، قرار بتاريخ: 2003/12/24، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2003.
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 214908، قرار بتاريخ: 2001/03/21، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2002.
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 305198، قرار بتاريخ: 2005/06/08، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2005.
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ، ملف رقم: 474154، قرار بتاريخ: 2009/05/06، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2009.
- المحكمة العليا، الغرفة التجارية والبحرية، ملف رقم: 626204، قرار بتاريخ: 2010/06/03، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2012.
- المحكمة العليا، غرفة الاجتماعية، ملف رقم: 581883، قرار بتاريخ: 2010/03/04، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2010.
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 071974، قرار بتاريخ: 2013/03/07 مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2013.
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 0997369، قرار بتاريخ: 2015/10/08، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2015.

- المحكمة العليا، الغرفة المدنية، ملف رقم: 700395، قرار بتاريخ: 2011/05/19، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2013
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 0767714، قرار بتاريخ: 2013/12/05، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2014.
- المحكمة العليا، غرفة الجنح والمخالفات، ملف رقم: 0959756، قرار بتاريخ: 2014/01/30، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2014.
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 0909328، قرار بتاريخ: 2016/04/07، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2016.
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 0993465، قرار بتاريخ: 2016/06/09، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2016
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 1298826، قرار بتاريخ: 2019/06/12، مجلة المحكمة العليا، العدد: 01، 2019.
- المحكمة العليا، الغرفة العقارية، ملف رقم: 1211122، قرار بتاريخ: 2019/09/12، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2019.
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 1490281، قرار بتاريخ: 2021/11/04، مجلة المحكمة العليا، العدد: 02، 2021
- المحكمة العليا، غرفة الأحوال الشخصية، ملف رقم: 103637، قرار بتاريخ: 1994/04/19، مجلة المحكمة العليا، **العدد: خاص**، 2001.

ب/ المغربي:

- محكمة النقض المغربية، الملف الاجتماعي عدد: 2002/01/05/30، الصادر بتاريخ: 2002/10/01.
- محكمة النقض المغربية، الملف الاجتماعي عدد: 2008/01/05/508، الصادر بتاريخ: 2009/02/25.
- محكمة النقض المغربية، الملف الاجتماعي عدد: 2015/01/225، الصادر بتاريخ: 2016/01/07.
- محكمة النقض المغربية، الملف الاجتماعي عدد: 01/615 الصادر بتاريخ: بتاريخ: 2022/10/03.
- محكمة النقض المغربية، الملف الاجتماعي عدد: 2019/02/05/2868، الصادر بتاريخ: 2022/01/12.

ج/ التونسي:

- محكمة التعقيب، الدوائر مجتمعة، القرار عدد: 29319، بتاريخ: 2010/10/28.
- محكمة التعقيب التونسية، القضية عدد: 70175، بتاريخ: 2019/11/27، الطعن رقم 252 لسنة 2008، جلسة 21 من ديسمبر سنة 2009.
- محكمة التعقيب التونسية، القضية عدد: 38594/38507، بتاريخ: 2017/07/31.
- محكمة التعقيب التونسية، القضية عدد: 70175، بتاريخ:2019/11/27.

- محكمة التعقيب التونسية، القضية عدد: 2020-23527/22723، بتاريخ: 2020/09/07.
- محكمة التعقيب، القضية عدد: 55998، بتاريخ: 2020/07/27

د/ البحريني:

- محكمة التمييز الإتحادية، حكم مدني رقم: 2028/صلح/2008، بتاريخ: 2008/09/02.
- محكمة التمييز الإتحادية، حكم مدني رقم: 808/صلح/2008، بتاريخ: 2008/09/29.
- محكمة التمييز الإتحادية، الهيئة الاستئنافية منقول 2024، حكم مدني رقم: 3979، بتاريخ: 2024/10/15.
- محكمة التمييز الإتحادية، حكم مدني رقم: 813/صلح/2010، بتاريخ: 2010/09/12.
- محكمة التمييز البحرينية، الطعنين رقمى 164،167 لسنة 2013، جلسة 23 من ديسمبر سنة 2014.
- محكمة التمييز البحرينية، الطعنين رقمى 206 لسنة 2013 ,324 لسنة 2014، جلسة 6 من فبراير سنة 2017.
- محكمة التمييز البحرينية، الطعن رقم 331 لسنة 2013، جلسة 24 من فبراير سنة 2015.
- محكمة التمييز البحرينية، الطعن رقم 209 لسنة 2014، جلسة 15 من فبراير سنة 2016.

ثانيا/ المراجع:

01/ الكتب:

- أبي العباس أحمد بين يحي الونشريسي، **المعيار المعرب والجامع المغرب عن فتاوي أهل إفريقية والأندلس والمغرب**، ج: 06، نشر وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية للملكة المغربية، 1981،
- احسن بوسيقعة، **المنازعات الجمركية في ضوء الفقه واجتهاد القضاء في قانون الجمارك الجديد**، دار الحكمة، الجزائر، 1998،
- أحمد أبو لوفا، **التحكيم الاختياري والإجباري**، طبعة 5، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1988
- أحمد عبد الكريم سلامة، **التحكيم في المعاملات المالية الداخلية والدولية**، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006
- أحمد مختار عمر،"**معجم اللغة العربية المعاصرة**"، المجلد الأول، ط: 01، عالم الكتب، القاهرة، 2008.
- احمية سليمان، **آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري**، ط: 02، ديوان المطبوعات، لجزائر، 2003.
- بشير هدفي، **الوجيز في شرح قانون العمل**، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2012
- حسن كيرة، **أصول القانون العمل**، ط: 03، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979.
- حفيظة السيد حداد، **الاتجاهات المعاصرة بشأن اتفاق التحكيم**، دار الفكر الجامعي، مصر، 1996.
- خليفي عبد الرحمان، **الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي**، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008

- رمضان جمال كامل، **شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة2003 والقرارات التنفذيذية الصادرة تنفيذا له،** ط:05، المركز القومي للإصدارات، مصر، 2008
- سائح سنقوقة، **شرح قانون الإجراءات المدنية والادراية،** دار الهدي عين مليلة، الجزائر، 2012.
- سليمان مرقس، **الوافي في شرح القانون المدني:** أحكام الالتزام، الجزء الرابع، بدون طبعة أو تاريخ.
- سيد محمود رمضان، **الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001: دارسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض،** دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006
- شهاب الدين أحمد بن أدريس الفراقي، **الذخيرة،** ج: 05، ط: 01، دار الغرب الإسلامي، لبنان، 1994.
- صبري السعدي، **الواضح في شرح القانون المدني،** دار الهدي، عين مليلة، الجزائر، 2012،
- صديق تواتي، **قانون الإجراءات المدنية والإدارية: الدعوى والأحكام،** ج: 01، دار لايمة، الجزائر
- صلاح الدين ناهي، **الوجيز في مبادئ التنظيم القضائي و التقاضي و المرافعات،** الطبعة الأولى، دار المهد للنشر والتوزيع، الأردن، 1983.
- عبد الحليم اكمون، **تحرير العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمال والقانون الادراي،** قصر الكتاب، الجزائر، 2007
- عبد الرزاق أحمد السنهوري، **الوسيط في شرح القانون المدني الجديد،** ج: 05، ط: 03، نهضة مصر، 2011.
- عبد الرزاق السنهوري، **الوسيط في شرح القانون المدني: نظرية الالتزام،** الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2005.
- عبد الرؤوف بن المناوي، "**التوقيف على مهمات التعاريف**"، ط: 01، عالم الكتب، القاهرة، 1990.
- عجة الجيلالي، **الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية:النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر،** دار الخلدونية للشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- عصام يوسف الفني، **التنظيم الاجتماعي للعمل،** ط:1، مطبعة بيروت، لبنان، 1995.
- علاء الدين أبي بكر بن مسعود الكاساني الحنفي، **بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع،** ج: 07، ط: 02، دار الكتب العلمية، لبنان، 2002.
- على عوض حسن، **الفصل التأديبي في قانون العمل،** دار الثقافة للطباعة والنشر، مصر، 1975.
- عمر زودة، **الإجراءات المدنية والإدارية في ضوء آراء الفقهاء وأحكام القضاء،** دار بلقيس، الجزائر، 2023
- محمد إبراهيم خيري و الوكيل على محي الدين مصطفى، **اتفاق التحكيم في العقود الإدارية والدولية في النظام السعودي والأنظمة القانونية المقارنة،** مكتبة القانون والاقتصاد، المملكة العربية السعودية، 2014.
- محمد السيد عمر التحيوي، **أركان الاتفاق على التحكيم وشروط صحته،** دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.

- محمد أمين الشهير بابن عابدين، **رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار**، ج: 08، دار عالم الكتب، السعودية، 2003.
- محمد رواس قلعدجي، "**معجم لغة الفقهاء (عربي–انكليزي– إفرنسي)**"، ط: 01، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1996.
- محمد سعيد بناني، **قانون الشغل المغرب: علاقات الشغل الفردية**، الجزء الأول، دار النشر المغربية، المغرب، 1981.
- محمد لبيب شنب، **شرح قانون العمل**، دار النهضة العربية، القاهرة، 1983.
- محمد محجوبي، **الغرامة التهديدية وتصفيتها في ضوء التشريع والقضاء في المغرب**، الطبعة الأولى، مكتبة الأمنية، الرباط، 1993.
- محمود بن أحمد (المعروف ببدر الدين العيني الحنفي)، **البناية: شرح البداية**، ج: 10، دار الكتب العلمية، لبنان، 2000.
- نبيل صقر، **منازعات العمل القواعد الاجرائية وعلاقات العمل**، الجزء الأول، مؤسسة الكتاب القانوني للنشر والتوزيع، الجزائر، 2023.
- هيثم حاجد المصاورة، **أصول المحاكمات العمالية بين الرفض والقبول**، ط: 01، دار الحامد للنشر، الأردن، 2010.
- واضح رشيد، **منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر**، دار هومه، الجزائر، 2003.
- يوسف الياس، **تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل**، منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، 2012.

02/ الأطروحات:

- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، **مذكرة لنيل شهادة الماجستير** في القانون، فرع قانون التنمية الوطنية، جامعة معمري بتيزي وزو، (د.س.ن).
- يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، **مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون** فرع قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.
- لطاهر بريك، عقد الصلح: دراسة مقارنة بين القانون المدني والشريعة الإسلامية، **مذكرة لنيل شهادة الماجستر** في العقود والمسؤولية، جامعة الجزائر، 2002.
- عيساني محمد، آليات تسوية نزعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل درجة الماجستير، فرع العقود ومسؤولية، جامعة تيزي وزو، 1999،

- بن عبدون عواد، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، السنة الجامعية 2009/2008.
- سمير يوسف خوجة، **الأداء المهني لدي مفتشي العمل: دراسة ميدانية بالمفتشية الجهوية لسطيف**، رسالة لنيل شهادة الماجستر في علم الاجتماع تخصص: تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر السنة الجامعية 2006/2005.
- خنيش رابح، **مفتشية العمل في الجزائر: التطور والآفاق**، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر ،2012/2011

03/ المقالات:

- احمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية: بين الإطار القانوني والواقع العملي، **مجلة حوليات جامعة الجزائر**، المجلد: 25، العدد: 01، 2014
- ثلجون سميشة، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية على ضوء القانون والمقارن، **مجلة السياسة العالمية**، المجلد: 06، العدد: 01، 2022، ص 1139-1126.
- خديجة فاضل، اتفاقية العمل مصدر لقانون العمل، **مجلة حوليات جامعة الجزائر**، المجلد: 35، العدد: خاص، 2021
- ريكاني الصديق، المصالحة كطريقة أساسية لتسوية منازعات العمل الجماعية وديا طبقا للقانون 02/90 لسنة 1990، **مجلة العلوم الانسانية**، المجلد: 34، العدد: 01، 2023
- سالمي نضال، الغرامة التهديدية في الأحكام الاجتماعية القاضية بالإدماج وفقا للاجتهاد القضائي الجزائري، **مجلة قانون العمل والتشغيل**، المجلد: 03، العدد: 02، 2008.
- سميرة عماروش، الوساطة في المواد المدنية في التشريع الجزائري بين النّص القانوني والواقع المجتمعي، **المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية**، المجلد: 54، العدد: 02، 2017.
- ضاوية كيواني وزياد محمد أنيس، خصوصية الصلح القضائي كطريق بديل لتسوية منازعات المدنية في القانون الجزائري، **المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية**، المجلد:06، العدد:01، 2022
- طيطوس فتحي، أثر الإفلاس على أشخاص التفليسة في التشريع الجزائري، **مجلة الدراسات القانونية**، المجلد: 05، العدد: 02، 2019.
- عباس راضية، **محدودية مفتشية العمل في الحد من انتشار عمالة الأطفال في الجزائر**، المجلد: 06، العدد: 01، **مجلة صوت القانون**،العدد 2019.
- فواز صالح، النظام القانوني للغرامة التهديدية: دراسة مقارنة، **مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية**، المجلد: 28، العدد: 02، 2012.

- كمون حسين، مدى فعالية التظلم الإداري كإجراء للتسوية الودية للمنازعة الإدارية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية والقوانين الخاصة، **مجلة الحقوق والحريات**، المجلد: 06، العدد: 02، 2018.
- نادية فضيل، الافلاس والتسوية القضائية، **المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية**، المجلد: 41، العدد: 02، 2004
- نادية يحياوي، التنظيم الاتفاقي لنزاعات العمل الجماعية، **مجلة العلوم القانونية والسياسية**، المجلد: 12، العدد: 01، 2021
- قورييش بن شرقي، **منازعات العمل في نطاق المؤسسات العمومية الاقتصادية**، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في القانون، فرع قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2002.

04/ الملتقيات:

- معاشو نبالي فطة، عدم ملائمة أحكام التحكيم، **الملتقى الوطني حول التحكيم التجاري الدولي**، المنظم بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، .يومي 08.09ماي 2013.
- بوعيطة ملكية، آليات إجراء المصالحة ودورها في تسوية منازعات العمل الفردية، مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية، ورقة بحثية ضمن **ملتقى بعنوان: القضايا العمالية بين الواقع والتشريع**، الجزائر، 2014.

ii. باللغة الأجنبية:

01/ les lois:

- *loi n° 94-653 du 29 juillet 1994 relative au respect du corps humain, JORF n°175 du 30 juillet 1994.*
- *Loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels, JORF n°0275 du 26 novembre 2021.*
- *Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009* ***relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie****, JORF n°0273 du 25 novembre 2009.*
- *loi n° 2016-1088 du 8 août 2016* ***relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels****, JORF n°0184 du 9 août 2016.*
- *Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017* ***relative à l'égalité et à la citoyenneté****, JORF n°0024 du 28 janvier 2017.*
- *Loi n° 2018-703 du 3 août 2018* ***renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes****, JORF n°0179 du 5 août 2018.*
- *Ordonnance n° 2000-916 du 19 septembre 2000* ***portant adaptation de la valeur en euros de certains montants exprimés en francs dans les textes législatifs****, JORF n° 0220 du 22 septembre 2000.*

- *Ordonnance n° 2006-596 du 23 mai 2006 relative à la partie législative du code du sport. JORF n°121 du 25 mai 2006, Abrogé par Ordonnance n° 2016-623 du 19 mai 2016 portant transposition de la directive 2014/40/UE sur la fabrication, la présentation et la vente des produits du tabac et des produits connexes, JORF n°0116 du 20 mai 2016.*

- *Ordonnance n° 2010-177 du 23 février 2010 de coordination avec la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009* ***portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires****, JORF n°0047 du 25 février 2010.*
- *Ordonnance n°2016-413 du 7 avril 2016,relative au contrôle de l'application du droit du travail JORF n°0083 du 8 avril 2016.*
- *Ordonnance n° 2020-71 du 29 janvier 2020* ***relative à la réécriture des règles de construction et recodifiant le livre Ier du code de la construction et de l'habitation****, JORF n°0026 du 31 janvier 2020.*
- *Décret 75-1123 1975-12-05,* ***Contenant le Code de procédure civile****, JORF 9 décembre 1975 rectificatif JORF 27 janvier 1976, Modificateur et complément.*
- *Décret n° 85-1353 du 17 décembre 1985* ***relatif au code de la sécurité sociale****, JORF du 21 décembre 1985.*
- *Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008* ***relatif au code du travail (partie réglementaire)****, JORF n°0061 du 12 mars 2008.*

- *assemblée nationale, quatorzième législature, proposition de loi N° 1848 relative aux pouvoirs de l'inspection du travail, https://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion1848.asp.*
- *[1] Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 et relative au contrôle de l'application des dispositions relatives aux déplacements, JORF n° 0083 du 8 avril 2016.*
-

02/ les livres:

Henri CAPITANT et Paul CUCHE, ***Cours de législation industrielle : coalitions et grèves, associations professionnelles contrat de travail ; Réglementation légale du travail,*** *Libraire Dalloz, Paris, 1921.*

03/ les thèse:

- *Alexis MARTINI, La notion du contrat de travail : étude jurisprudentielle, doctrinale et législative, Thèse pour le doctorat,* ***Spécialisation de sciences politiques et économiques****, L'université de Paris, 1912.*

03/ les articles:

- *Anaïs Bonanno, Comment les atteintes à la santé deviennent-elles tangibles ? Le travail de constat des agents de contrôle de l'inspection du travail, DANS Le travail de la preuve,* ***Droit et société****, N° 01, 2022.*
- *Ariès Paul. Inspection du travail et Inspection ouvrière dans le discours de la CGT de la genèse de l'institution à l'entre-deux guerres. In:* ***Droit et société****, n°33, 1996.*

- *Auvergnon Philippe, La peur des travailleurs et le droit du travail, In:* ***Droit et société****, n°46, 2000.*
- *Bahri Halima and Hadj Soudi Mohamed, Concept of the Binding Authority of Arbitration Decisions in Collective Labor Disputes: A Study in Light of Algerian Law,* ***Russian Law Journal****, Vol:12., N°02, 2024.*
- *Deppe Alain, Les Modes Alternatifs De Prévention Et De Règlement Des Conflits Collectifs De Travail Essai De Droit Du Travail Comparé : Algérie, Belgique, France, Maroc, Tunisie,* ***revue annales de l'université d'Alger****, Volume 25, Numéro 1,2014,*
- *Dodier Nicolas, Les actes de l'inspection du travail en matière de sécurité : la place du droit dans la justification des relevés d'infraction. In:* ***Sciences sociales et santé****. Vol: 6, N°1, 1988.*
- *Eve-Angéline Lambert, L'analyse économique des litiges individuels du travail, Spécialisation de Economies et finances, Université Nancy 2, 2008.*
- *GESUALDI-FECTEAU, D. & VALLÉE, G, La mise en oeuvre de la Loi sur les normes du travail : étude empirique d'un modèle singulier d'inspection du travail,* ***Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail,*** *Vol: 11, N°01, 2017.*
- *Guy Caire, Procédures de règlement pacifique des conflits collectifs en France,* ***revue Relations industrielles,*** *Volume 38, numéro 1, 1983.*
- *Henryk Lewandowski, Les principes généraux du droit du travail polonais et les tendances de sa réforme,* ***revue Les Cahiers de droit****, Vol: 30, N° 1, 1989.*
- *Ibrahim Moumouni****, "le principe de la rétroactivité des lois pénales plus douces : une rupture de l'égalité devant la loi entre délinquants*** *?" Revue internationale de droit pénal, Vol: 83, N° 1, 2012*
- *Jean-Yves Frétigné, L'Office du travail et le Conseil supérieur du travail italiens de leur naissance à la Grande Guerre,* ***Mélanges de l'école française de Rome****, Vol: 114, N° 02, 2002.*
- *Lucas Bento de Carvalho, L'apport du droit du travail à la théorie générale de l'acte juridique,* ***spécialité de droit****, Université de Bordeaux, 2015,*
- *Nathalie Chappe et Myriam Doriat-Duban, La résolution des conflits individuels du travail,* ***Revue d'économie politique****, Vol: 113, N° 04, 2003*
- *Paul Ponsaers et Roer de Cuyper, L'inspection du travail : mission de l'autorité ou affaire privée ?, revue Déviance et société, Vol: 05, N° 04, 1981.*
- *Rafaël Weissbrodt, Informer ou prescrire ? Les inspecteurs du travail et le contrôle des risques psychosociaux,* ***revue perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé****, Vol: 20, N° 2, 2018.*
- *Reynier Suzanne. La discrimination en matière d'emploi en France. In****: Revue internationale de droit comparé****. Vol. 21 N°1, Janvier-mars 1969.*
- *Stephen Mustchin and Miguel Martinez Lucio, The evolving nature of labour inspection, enforcement of employment rights and the regulatory reach of the state in Britain,* ***Journal of Industrial Relations****, Vol: 62, N° 05, 2020, 735–757.*

- *Sullyvan Delamotte, L'insécurité juridique de la norme conventionnelle en droit du travail: l'exemple du forfait-jours,* ***spécialité de droit****, Université Bourgogne Franche-Comté, 2023.*

05/ les jurisprudences:

- *Conseil constitutionnel français, Décision 2014-373 QPC - 04 avril 2014 - Société Sephora [Conditions de recours au travail de nuit] - Conformité, JORF du 5 avril 2014.*
- *Conseil constitutionnel français, Décision 2015-502 QPC - 27 novembre 2015 - Syndicat Confédération générale du travail [Modalités de répartition, entre les organisations syndicales de salariés, des crédits du fonds paritaire alloués à la mission liée au paritarisme] - Conformité, JORF n°0277 du 29 novembre 2015.*
- *Conseil constitutionnel français, Décision 2017-653 QPC - 15 septembre 2017 - Confédération générale du travail - Force ouvrière [Dispositions supplétives relatives au travail effectif et à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine] - Conformité - non lieu à statuer, JORF n°0218 du 17 septembre 2017*
- *Cour de cassation, civile, Chambre civile 1,cass n:22-10.679, 8 mars 2023*
- *Cour de cassation, civile, Chambre civile ,cass n: 21-19.620, , 8 mars 2023.*
- *Cour de cassation, civile, Chambre civile 1,cass N°14-28.296, 16 décembre 2015.*
- *Cour de cassation, civile, Chambre civile 3,cass N° 15-14.464, 19 mai 2016.*
- *Cour de cassation, civile, Chambre sociale,cass N° 11-20.004, 5 décembre 2012.*
- *Cour de cassation, civile, Chambre sociale, cass N° 21-14.171, 21 septembre 2022*
- *Cour de cassation, civile, Chambre sociale, cass N°22-20.472, 24 avril 2024.*
- *Cour de cassation, Chambre criminelle, cass N° 24-82.660, 20 mai 2025.*
- *Cour de cassation, Chambre criminelle, cass N°16-80.219, 13 décembre 2016,*
- *Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, cass N° 14-87.989, 15 mars 2016,*
- *Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, cass N°16-81.793, 25 avril 2017.*
- *Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988,Etendue par arrêté du 16 mars 1989 JORF 29 mars 1989.*
- *Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984, Etendue par arrêté du 30 juin 1986 JORF 9 juillet 1986.*
- *Convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France du 6 juillet 1989, Etendue par arrêté du 11 mai 1990 JORF 22 mai 1990.*
- *Convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996. Etendue par arrêté du 8 avril 1998 JORF 24 avril 1998 et etendu par arrêté du 7 avril 2016 JORF 16 avril 2016.*

فهرس الموضوعات

العنوان	الصفحة
إهداء	
شكر وتقدير	
المقدمة	7-1
❖ الباب الأول: التأصيل المفاهيمي للمصالحة في سياق منازعات العمل	113-8
الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي للمصالحة العمالية	**10**
المبحث الأول: الإطار الماهوي للمصالحة كآلية لتسوية المنازعات	11
المطلب الأول: ماهية المصالحة	11
الفرع الأول: مفهوم المصالحة ➢ **(أولا)** تعريف المصالحة ➢ **(ثانيا)** خصائص المصالحة	11 11 20
الفرع الثاني: تفعيل المصالحة ➢ **(أولا)** غاية المصالحة ➢ **(ثانيا)** أنواع المصالحة	25 25 28
المطلب الثاني: تمييز المصالحة العمالية عن الأنظمة المشابهة	28
الفرع الأول: تمييز المصالحة العمالية عن الصلح في القوانين الموضوعية ➢ **(أولا)** الصلح في القواعد العامة ➢ **(ثانيا)** تطبيقات الصلح	28 29 32
الفرع الثاني: تمييز المصالحة عن الطرق البديلة في الطرق الإجرائية ➢ **(أولا)** الوساطة ➢ **(ثانيا)** التحكيم	36 36 39
المبحث الثاني: تكييف المصالحة العمالية	46
المطلب الأول: أساس المصالحة العمالية	46
الفرع الأول: الأساس الشرعي للمصالحة ➢ **(أولا)** في المصادر الأصلية	46 46 50

➢ **(ثانيا)** في المصادر الفقهية	
الفرع الثاني: الأساس الوضعي للمصالحة	52
المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للمصالحة العمالية	54
الفرع الأول: الطبيعة المصدرية للمصالحة ➢ **(أولا)** الطبيعة العقدية ➢ **(ثانيا)** الطبيعة القضائية ➢ **(ثالثا)** الطبيعة المختلطة	54 54 57 59
الفرع الثاني: الطبيعة الإلزامية للمصالحة ➢ **(أولا)** القبلية ➢ **(ثانيا)** البعدية	60 60 61
الفصل الثاني: نطاق المصالحة العمالية	**65**
المبحث الأول: منازعات العمل الفردية	66
المطلب الأول: ماهية منازعات العمل الفردية	66
الفرع الأول: تعريف منازعات الفردية	66
الفرع الثاني: شروط منازعات العمل الفردية ➢ **(أولا)** الطابع الشخصي ➢ **(ثانيا)** الطابع الخاص	68 68 68
المطلب الثاني: تصنيف المنازعات العمل الفردية	69
الفرع الأول: ما يندرج تحتها ➢ **(أولا)** ما تعلق ببنود عقد العمل ➢ **(ثانيا)** مخالفة مقتضيات قانونية	70 70 74
الفرع الثاني: ما يخرج عنها ➢ **(أولا)** الحالات المنصوص عليها صراحة ➢ **(ثانيا)** الحالات المنصوص عليها ضمنا	81 81 85

المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية	87
المطلب الأول: ماهية منازعات العمل الجماعية	87
الفرع الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية ➢ **(أولا)** تعريف منازعات العمل الجماعية ➢ **(ثانيا)** تصنيف المنازعات الجماعية	87 87 93
الفرع الثاني: تمييز منازعات العمل الفردية عن منازعات العمل الجماعية ➢ **(أولا)** معايير تمييز النزاع العمالي الفردي عن النزاع العمالي الجماعي ➢ **(ثانيا)** الأثر المترتب عن إعمال هذا التمييز	96 96 98
المطلب الثاني: ضوابط تسيير العلاقات الجماعية في العمل	104
الفرع الأول: في حالة الاستقرار ➢ **(أولا)** تفعيل مشاركة العمال ➢ **(ثانيا)** الاجتماعات الدورية ➢ **(ثالثا)** عبر الاتفاقية الجماعية	104 104 107 108
الفرع الثاني: في حالة المنازعة ➢ **(أولا)** الإضراب ➢ **(ثانيا)** المفاوضات المباشرة	111 111 112
❖ الباب الثاني: النظام الإجرائي للمصالحة كآلية لتسوية منازعات العمل	**114-231**
الفصل الأول: مكاتب المصالحة كآلية لتسوية منازعات العمل	116
المبحث الأول: مكاتب المصالحة	117
المطلب الأول: تنظيم مكاتب المصالحة	117
الفرع الأول: المسار التاريخي لمكاتب المصالحة ➢ **أولا/** الفترة قبل الإصلاحات ➢ **ثانيا/** الفترة بعد الإصلاحات	117 117 118
الفرع الثاني: تكوين مكاتب المصالحة	120 123

➢ **أولا/** شروط اكتساب العضوية في مكاتب المصالحة ➢ **ثانيا/** الخلو من موانع الترشح لعضوية مكاتب المصالحة	128
المطلب الثاني: مسار المصالحة أمام مكاتب المصالحة	132
الفرع الأول: الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة ➢ **أولا/**معايير انعقاد الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة ➢ **ثانيا/** الاستثناءات الواردة عن الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة	133 133 138
الفرع الثاني: الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة ➢ **أولا/** مجال انعقاد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة ➢ ثانيا/ معايير انعقاد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة	140 141 143
الفرع الثالث: الاختصاص الإقليمي الدولي ➢ **أولا/** معايير انعقاد الاختصاص الدولي ➢ **ثانيا/** الاختصاص الإقليمي وشرط التحكيم ➢ **ثالثا/** موقف المحكمة العليا من اختصاص مكاتب المصالحة	147 147 148 149
المبحث الثاني: إجراء المصالحة وتنفيذها	150
المطلب الأول: إجراءات المصالحة أمام مكاتب المصالحة	151
الفرع الأول: الإجراءات المتخذة حالة عدم حضور الطرفين أو أحدهما	153
الفرع الثاني: في حالة عدم حضور المدعى (العامل) أو حالة حضور المدعى عليه (المؤسسة)	156
المطلب الثاني: النتائج المترتبة عن المصالحة	160
الفرع الأول: القوة التنفيذية لمحضر المصالحة	161
الفرع الثاني: مدى فعالية دور مكاتب المصالحة تطبيقا	171
الفصل الثاني: وظيفية مفتشية العمل في النزاعات العمالية	173

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لتفتيش العمل	174
المطلب الأول: المسار التاريخي لتفتيش العمل	174
الفرع الأول: المسار التاريخي لمفتشية العمل على مستوى في المنظومة المقارنة ➢ **أولا/** نشأة تشريعات تفتيش العمل في الدول الأوروبية ➢ **ثانيا/** نشأة تفتيش العمل في الدول العربية	174 174 190
الفرع الثاني: المسار في المنظومة الجزائرية **أولا/** تفتيش العمل قبل مرحلة الإصلاحات (قبل سنة 1990) **ثانيا/** تفتيش العمل بعد مرحلة الإصلاحات (ما بعد 1990)	195 195 198
المطلب الثاني: تعريف مفتشية العمل	200
الفرع الأول: التعريف الفقهي	200
الفرع الثاني: التعريف القانوني	202
المبحث الثاني: الإطار الوظيفي لمفتشية العمل	204
المطلب الأول: تكوين تفتيش العمل	204
الفرع الأول: بيان التكوين ➢ **أولا/**الهياكل المادية ➢ **ثانيا/** الهياكل البشرية لمفتشية العمل	204 204 209
الفرع الثاني: أثر التكوين **أولا/ حقوق مفتشي العمل** **ثانيا/ واجبات مفتشي العمل**	210 211 212
المطلب الثاني: تحديد وظيفية مفتشية العمل	213
الفرع الأول: الوظيفة العامة ➢ **أولا/** على مستوى التشريع الوطني ➢ **ثانيا/** على مستوى التشريع الفرنسي	213 213 216
الفرع الثاني: الوظيفة الخاصة (في إطار الصلح)	220

➢ **أولا/** تحديد دور مفتشية العمل في إطار الصلح ➢ **ثانيا/** تقييم دور مفتشية العمل	220 228
الخاتمة	232
قائمة المصادر والمراجع	247-236

الملخص: يمثل استقرار العلاقات العمالية هدفا ذا طبيعة إستراتيجية نتيجة لتأثيرها الكبير على باقي أفراد المجتمع، وهو الذي جعل مختلف المؤسسات تؤسس لفكرة الصلح كأساس لحل المنازعات العمالية، ولذلك سنعمل من خلال هذه الأطروحة على بيان الإطار المفاهيمي لهذه الفكرة وتمييزها عن ما يقترب منها من أفكار، ثم نبين مختلف المؤسسات الفاعلة في تطبيقها مثل مفتشية العمل ومكاتب المصالحة.

الكلمات المفتاحية: الصلح، نزاعات العمل الفردية، نزاعات العمل الجماعية، مفتشية العمل، مكاتب المصالحة.

Abstract: *the stability of labor relations represents a major strategic objective due to its significant impact on all segments of society. This importance has led various institutions to establish conciliation as a fundamental principle for resolving labor disputes. Accordingly, this thesis aims to analyze the conceptual framework of this notion, distinguishing it from related concepts, and to examine the various institutions responsible for its implementation, particularly the Labor Inspectorate and conciliation offices.*

Mots clés *: Conciliation ; Individual Labor Disputes ; Collective Labor Disputes ; Labor Inspectorate ; Conciliation Offices*