

جامعة عبد الرحمان ميرة \_ بجاية \_

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم القانون العام

دور مفتش العمل في تسوية نزاعات

العمل الفردية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

شعبة القانون العام / تخصص قانون الجماعات الإقليمية

تحت إشراف

الأستاذ: بوزاد إدريس

من إعداد

❖ شيبان كهينة

❖ ديابة سيهام

لجنة المناقشة

الأستاذ: بركان عبد الغني ..... رئيسا

الأستاذ: بوزاد إدريس ..... مشرفا

الأستاذ: عطوي عبد الحكيم ..... ممتحنا

السنة الجامعية

2013 - 2012

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لَا يَكْفُرُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وَسَعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَ عَلَيْهَا مَا  
اكَتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تَوَازِنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَ لَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا  
إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَ لَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ  
لَنَا بِهِ وَ اغْفِرْ عَنَّا وَ اغْفِرْ لَنَا وَ ارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى  
الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ.

صدق الله العظيم

(الآية 286 من سورة البقرة)

# الإهداء الإهداء

إلى كلّ من نطق كلمة التّوحيد بلسانه و صدّقها قلبه، إلى كلّ من صلّى على خير البرية سيدنا محمد عليه الصلاة و السلام.

إلى روح الصّغيرين آدم عبد الله و أكسل اللذان انتقلا إلى رحمة ربّهما راجية من المولى عز و جل أن يدخلهما فسيح جنانه.

إلى أعظم امرأة بين نساء الكون أمي الغالية التي حملتني وهنا على وهن و سقتني لبن التّوحيد مع الأخلاق و علّمتني صغيرة و رافقتني بدعائها كبيرة.

إلى أبي الفاضل الشامخ المكارم و الراسخ الفضائل، الحريص علي، سندي المتين و أنيس المعين.

إلى دفئ البيت و سعادته أخي الرّائع نسيم و أخواتي: نسيمة و (ابنها محمد إلياسين) و حسينة و رشيدة و أزواجهن، مليكة، سعاد، ليلي، و وسيلة.

إلى جدي الذي شجّعني بدعائه، إلى ذكرى جدّتي رحمهما الله.

إلى كلّ أعمامي و عمّاتي و أولادهم خاصة موارد، سيهام، فوزية و ابنتها شيما.

إلى كلّ من جمعني معهم المشوار الدّراسي.

إلى كلّ أصدقائي كلّ باسمه.

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي.

☞ كهينة.

# الإهداء

الحمد لله فالق الأنوار و جاعل اللّيل و النّهار ثم الصلاة و السلام على سيدنا محمد المختار.

إلى من أرضعتني لبن الحنان و سقتني ماء الحياة إلى من تطيب أيامي بقربها و يسعد قلبي بهنائها إلى أعلى كائن في الوجود..... أمي

إلى من كان سندا لي طوال الحياة و لم يبخل عليّ بالنّفس و النّفيس والدي الكريم.

إلى من نما غصني بينهم إخوتي: علي، عادل، ناصر الدين.

إلى من رافقني طوال مشوار بحثي و الذي سيرافقني في مشوار حياتي، الحنون.... خطيبي مراد.

إلى حماتي التي لم تبخل بدعواتها لي.

إلى رفقاء الدّرب، زملائي و أصدقائي الأعرّاء.

إلى كلّ هؤلاء و بأسمى معاني الحب و الوفاء أهدي هذا العمل.

إلى كلّ هؤلاء أهدي ثمرة جهدي.

بسيهام

# شكر وتقدير شكر وتقدير

الحمد لله الذي وفقنا و منحنا القوة و الصبر لإتمام هذا  
العمل

نتشرف بتوجيه تشكراتنا الخالصة إلى كلّ معلّم و أستاذ  
علّمنا حرفا واحدا.

و بالأخصّ أستاذنا الفاضل بوزاد إدريس عرفانا ممّا له  
للدعم و التوجيهات القيّمة التي قدّمها لنا أثناء فترة  
إعدادنا لهذه المذكرة.

إلى لجنة المناقشة لقبولها الإشراف على هذا العمل.

إلى المفتشية العامة للعمل لولاية بجاية.

إلى الأستاذ المحامي شيبان مجيد الذي فتح لنا أبواب  
مكتبه طيلة مشوار إعداد هذا البحث.

## قائمة أهم المختصرات:

أولاً: اللغة العربية:

ج ر: الجريدة الرسمية

ص: الصفحة

ثانياً: اللغة الفرنسية:

P : Page

Op.Cit : Ouvrage précédemment cité

## مقدمة

يعتبر الاستقرار الاجتماعي غاية تسعى إليه جميع دول العالم، نظرا للدور الكبير الذي يلعبه في بناء مجتمع متناسق و متكافئ في جميع الميادين سواء اقتصاديا، سياسيا أو ثقافيا. فالاستقرار الاجتماعي هو المرآة العاكسة لمجتمع متفتح يسوده الحوار و التشاور، فإذا توفرت هاتين الصّفتان فمن المؤكّد أنّه سوف يتحقّق سلم اجتماعي، ومن ثمّة منع المنازعات بين أفراد المجتمع.

لتحقيق التوازن داخل المجتمع لابدّ من وجود قانون ينظّم علاقات الأفراد فيما بينهم، و ليضمن حقوقهم من جهة و يبيّن واجباتهم من جهة أخرى و المتمثّل في قانون العمل ، و لقد وردت عدّة تعاريف لهذا الأخير إلّا أنّ الاتجاه الغالب في الفقه يعرفه بأنّه مجموعة القواعد القانونية و التنظيمية و الاتّفاقية التي تنظّم العلاقات القائمة بين كلّ من العمّال و المؤسّسات المستخدمة و ما يترتّب عنها من حقوق و التزامات و مراكز قانونية للطرفين.

نفهم أنّ الهدف الأساسي من وجود قانون العمل هو الاحتياط من وقوع أيّ نوع من أنواع النّزاعات العمّالية التي قد تطرأ من حين لآخر سواء كانت نزاعات فردية (بين العامل و صاحب العمل بمناسبة تنفيذ أو انتهاء علاقة العمل)، أو نزاعات جماعية ( بين عدد من العمّال و صاحب العمل)، و المتصفّح لقانون العمل يدرك أنّ هذا الأخير قد تطرّق إلى مختلف الظواهر التي قد تشوب علاقات العمل، حيث ظهرت عدّة قوانين تنظّم علاقات العمل ممّا جعل الحياة المهنية تتميز بالحركيّة و التأثير السريع بتغيّر المعطيات القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية، باعتبارها تخضع لمصالح متناقضة أي مصالح العمّال من جهة و مصالح أصحاب العمل من جهة أخرى ممّا أدّى إلى انتشار ظاهرة سلبية و المتمثّلة في نزاعات العمل.

لمّا كان أمر حدوث هذه النزاعات متوقعا بل و أمرا حتميا نظرا للطابع الحيوي و الحركي لعلاقات العمل فقد أصبحت أمرا طبيعيا يستوجب التنبؤ به لإيجاد و تحضير السبل و الإجراءات الكفيلة بحلّها و تسويتها بل الوقاية منها قدر الإمكان بهدف المحافظة على الاستقرار المهني و السلم الاجتماعي داخل المؤسسات و القطاعات الإنتاجية و الخدماتية التي كثيرا ما تكون مصالح المستفيدين منها أو المتعاملين معها الضحية الأولى لهذه الأزمات و النزاعات العمالية.

تشير علاقات العمل الفردية عدّة إشكالات عملية أثناء سريانها و تنفيذها ما يؤدي إلى توتر العلاقة بين كلّ من العمّال و صاحب العمل بغضّ النظر عن طبيعة ومدّة و شكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي تقوم عليها علاقة العمل و ذلك لعدّة أسباب مختلفة، الأمر الذي أدى بتشريعات العمل الحديثة إلى الاهتمام بهذا النوع من الإشكالات و المنازعات و تنظيم عمليات حلّها و تسويتها عن طريق وضع إجراءات محدّدة، و إقامة أجهزة وقائية و قضائية مختصة في معالجتها و البتّ فيها وفق قواعد و أحكام قانونية خاصة بعضها متعلّقة بتنظيم علاقات العمل و البعض الآخر خاص بالقواعد العامّة للالتزامات المدنية إلى جانب اعتماد بعض قواعد الإجراءات المدنية و الإدارية في معالجة مثل هذه القضايا و المنازعات، و ذلك حماية لمصالح الأطراف المتعاقدة من جهة و إقامة نوع من الاستقرار في الحقوق و الالتزامات المترتبة على علاقة العمل من جهة أخرى.

نظرا لخصوصية المنازعات الفردية و ما قد ينشأ عنها من مضاعفات و إخلال باستقرار علاقات العمل الفردية و ما يترتب على ذلك من إخلال بالحقوق و الالتزامات المقررة للطرفين، فإنّ تشريعات العمل قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة، كما وضعت لها إجراءات تسوية متميّزة قصد تسهيل معالجتها و تسويتها في مختلف المراحل التي تمرّ بها سواء على المستوى الداخلي (داخل المؤسسة) أو على المستوى الخارجي (إجراءات التسوية الخارجة عن المؤسسة).



إنّ المشرّع الجزائري كغيره من التشريعات المقارنة قد أولى عناية خاصّة لهذا النوع من المنازعات، حيث يترجم ذلك الاهتمام في كون ثاني نص قانوني وطني في مجال قانون العمل صدر كان موضوعه إقامة نظام خاص بتسوية منازعات العمل الفردية و المتمثّل في قانون العدالة في العمل<sup>(1)</sup>، و قد جاء هذا القانون ليحدّد الطّبيعة الخاصّة لقضايا و منازعات العمل.

استوجب القانون لحلّ النزاعات الفردية في العمل المرور ببعض الإجراءات الهادفة إلى تسويتها بطريقة ودية تعتبر شرطا جوهريّا لقبول الدعوى القضائية شكلا حيث تكون على مرحلتين منفصلتين، إذ في المرحلة الأولى يلجأ العامل إلى التسوية الداخليّة أين يقوم بالتنظّم أمام رئيسه المباشر، و في حالة عدم الردّ أو عدم الاقتناع يرفع تظلمه إلى الهيئة المستخدمة و في حالة فشل هذه المرحلة تأتي المرحلة الثانية و المتمثّلة في التسوية الخارجية أين يتدخّل طرف ثالث من أجل تقريب وجهات النّظر بين طرفي النزاع و أوكل المشرّع الجزائري هذه المهمة لوحدة إدارية تابعة للدولة تسمّى أجهزة التفتيش العمالي مهمتها السهر على تطبيق التّشريعات و الأنظمة الخاصّة بعالم الشّغل، مع محاولة تحقيق نوع من الاستقرار و التوازن في مجال علاقات العمل، كانت هذه المهمة في بادئ الأمر يختصّ بها مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية ثمّ انتزع منه هذا الاختصاص بصفة نسبية ليتقاسمه مع مكاتب المصالحة.

رغم ذلك بقي لمفتش العمل دور في تسوية نزاعات العمل الفردية باعتباره يشكّل أحد الرّكائز الأساسيّة التي تفرض رقابة إداريّة فعّالة على أرباب العمل لضمان أدنى

(1) الأمر رقم 32/75 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق ل 29 ابريل سنة 1975 يتعلق بالعدالة في العمل ج ر عدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975.

الحقوق العمالية مثل الحقّ النقابي، التّأمين الاجتماعي، الصّحة و الوقاية من حوادث العمل.

بناءً على ذلك صدرت عدّة نصوص قانونيّة و تنظيميّة لحماية العامل من أيّ انتهاك قد يتعرّض إليه من طرف ربّ العمل و ضمان حقوق مختلف الشرائح العماليّة ( الأطفال، الأحداث، النساء، المعوقين...).

و للبحث عن دور مفتش العمل في تسوية نزاعات العمل الفرديّة ارتأينا إلى طرح الإشكالية التّالية:

فيما تتمثّل مساهمة مفتش العمل في تسوية نزاعات العمل الفرديّة، و ما هي القيمة القانونيّة للدّور الذي يؤديه؟

للإجابة على هذه الإشكالية يجب البحث أولاً عن الإطار القانوني لمفتشية العمل في ظلّ القانون القديم و يكون ذلك من خلال الحديث عن ظهورها ثمّ نتعرّض إلى كيفية تنظيمها ( الفصل الأول)، ثمّ التطرّق إلى تقليص دور مفتش العمل في التنظيم القانوني الجديد و ذلك بعد ظهور مكاتب المصالحة (الفصل الثاني).

## الفصل الأول

### الإطار القانوني لمفتش العمل في ظل التنظيم القانوني القديم: دور

#### ايجابي

مع ظهور التشريعات العمالية و تزايد التقدم الصناعي و التكنولوجي و النمو المتزايد للطبقة العاملة، هنا بدأت الحاجة إلى إنشاء وحدات إدارية تابعة للدولة تختص بالسهر على مراقبة تطبيق هذه التشريعات نظرا لكون النصوص التشريعية تبقى في إطارها النظري و لا تحقق الغاية من إصدارها إلا إذا اقترنت بالتطبيق الفعلي، ولتحقيق ذلك لابد من إنشاء جهاز تفتيش العمل الذي أصبح يلعب دورا هاما و أساسيا في تحقيق الاستقرار و التوازن بين أطراف علاقة العمل.<sup>(2)</sup>

لقي هذا الجهاز صدى واسع على جميع المستويات، و في هذا السياق جاء موقف المشرع الجزائري، حيث ظلت المؤسسات العمومية و الخاصة في الجزائر طوال الحقبة الاستعمارية و غداة الاستقلال تخضع لنمط تشريعي و تنظيم فرنسي. تبنى المشرع الجزائري بذلك جملة من القواعد الخاصة المتعلقة بتنظيم مفتشية العمل و تحديد صلاحياتها و مهامها.

سنتناول بالدراسة في هذا الفصل ظهور مفتشية العمل و الأسباب التي أدت إلى ذلك و مختلف التطورات التي شهدتها (المبحث الأول) لنعرج فيما بعد إلى كيفية تنظيمها في ظل القانون القديم (المبحث الثاني).

---

(2) AMARA Karima, contrôle du contrat de travail, mémoire de fin de formation, en vue de l'obtention du diplôme de technicien supérieur en gestion des ressources humaines, institut national spécialisé de la formation professionnelle et de gestion, 2009, p 36.

## المبحث الأول

### ظهور مفتشية العمل

لم يكن هناك اهتمام بروابط و علاقات العمل إلاّ بظهور التشريعات العمالية و تزايد التّقدم التّكنولوجي و النّمو المتزايد للطّبقة العاملة، بدأ العمّال ينهضون للدّفاع عن أنفسهم و مصالحهم، وإن كانت تحرّكاتهم في بداية الأمر سرّية إلاّ أنّ الأمر انتهى إلى أن فاض الكيل فتحرّكوا بعد ذلك بصفة علنية للمطالبة بحقوقهم، فقاموا بإنشاء أجهزة التّفنّيش العمالي مهمّتها السّهر على تطبيق التّشريعات و الأنظمة الخاصّة بعالم الشّغل مع محاولة تحقيق نوع من الاستقرار و التوازن في مجال علاقات العمل (3).

لدراسة ظهور مفتشية العمل يجب التّطرّق إلى الأسباب التي أدّت إلى ظهور هذه الأخيرة (المطلب الأول)، ثم إبراز مختلف التّطورات التي شهدتها هذا الجهاز (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

### أسباب ظهور مفتشية العمل

إنّ ظهور مفتشية العمل مرتبط بعدّة أسباب و عوامل منها ما هي مرتبطة بالعمّال بحدّ ذاتهم و منها ما له علاقة بالظّروف المحيطة بهم ، و هذا ما سيتمّ توضيحه على النّحو التّالي:

---

(3) خرجت بذلك الدّولة من موقعها السّلبّي لتضع و تسنّ النّظم و التّشريعات التي تحمي الطّبقة العاملة، و أمام الحالة السيّئة التي وجد فيها العمّال كان هذا التّدخل في مجال علاقات العمل حاجة ماسّة و ضرورة ملحة ليحدّ من حرّية الطّرفين وخاصّة من تحكّم و استغلال أرباب العمل.

## الفرع الأول

### الأسباب الاجتماعية لظهور مفتشية العمل

لقد كان للطبقة العمالية دورا هاما في وضع و تطوير قانون العمل و تدرجت في مطالبها من أساسية تتعلق بحماية الأجور و ضمان استقرار الدخل و حماية العامل من التسريح التعسفي و العمل على تحسين شروط و ظروف العمل إلى مطالب أخرى أكثر تطورا لاسيما تحسين ظروف العمل<sup>(4)</sup>، حيث كان دور العامل ينحصر في مجرد الإذعان لشروط ربّ العمل<sup>(5)</sup>.

أدى ظهور الصراعات و التناقضات بين مصالح كل من العمّال و أصحاب العمل و حدوث إجحاف في حقوق العمّال و سوء ظروفهم المهنية دافع لتدخلّ الدولة لتنظيم علاقات العمل و الحدّ من الصراعات بين طرفي علاقة العمل<sup>(6)</sup>.

كما ساعد انتشار الصناعات الكبيرة على تكتل العمّال في جماعات كبيرة بدأت تلجأ إلى الضّغط على أرباب العمل عن طريق الإضراب، ضف إلى ذلك أنّه نتيجة للظروف القاسية التي أحاطت بالعمّال من كل جانب سواء من ناحية تدني الأجر، أم من حيث العمل في أماكن غير صحيّة لا تتوفّر على أدنى شروط الوقاية في العمل

(4) واضح رشيد، علاقات العمل في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دون طبعة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2002، ص 38.

(5) حسين عبد اللّطيف حمران، قانون العمل (دراسة مقارنة)، دون طبعة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009، ص 17.

(6) هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، (علاقات العمل الفردية و الجماعية)، الطبعة الثّانية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009، ص 18.

أم من حيث طول مدّة العمل اليومي، بحيث يعمل العامل إلى أن تستنفذ كلّ طاقته الجسمانية، و قد نتج عن كل هذا أن ساءت حال العمّال و المركز الاقتصادي لأسرهم و كان هذا دافعا لتدخّل الدّولة لحمايتهم، بالإضافة إلى وسائل ضغط أخرى و قد بدأ هذا يتّخذ صورة واضحة منذ منتصف القرن 19 حينما شعر العمّال بقوّتهم بسبب تنظيماتهم و اتحادهم في تنظيمات عمّالية نقابية تحت وحدة الهدف في سبيل المطالبة بحقوقهم و درأ الظلم الواقع عليهم (7).

## الفرع الثاني

### الأسباب السياسيّة لظهور مفتشية العمل

لم يكن تدخّل الدّولة مقتصرًا على حماية الطبقة العمّالية من ضغوطات أصحاب العمل بقدر ما كان نتيجة تخوّف الحكومات و القوى السياسيّة من زحف الطبقات العمّالية نحو السّلطة فبادرت بذلك الدّولة بوضع قواعد قانونية و تنظيميّة لإعادة التوازن الاقتصادي و الاجتماعي بين العمّال و أصحاب العمل قصد حماية مصالح العمّال (8).

كما أنّه بعد أن تحسّن المركز القانوني للعمّال و ازداد عددهم بدأت الأحزاب السياسيّة تتقرّب إليهم عن طريق تبني مطالبهم و الدّفاع عنها و حتّى تضمن أصواتهم إلى جانبها في المعارك الانتخابية، و قد أدّى ذلك أن تبنّت الأحزاب السياسيّة ضمن برامجها المسائل الاجتماعية للنهوض بالعمّال و الدّفاع عن مصالحهم، كما شكّل العمّال أحزاب خاصّة بهم فانخرط الكثير منهم في الأحزاب العمّالية القائمة و قد مكّنهم ذلك الدّفاع عن

(7) [www.santé.sécurité-travail.gouv.fr/systèmeinspection.Htm](http://www.santé.sécurité-travail.gouv.fr/systèmeinspection.Htm)

(8) واضح رشيد، ، علاقات العمل في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 37.

حقوقهم خاصة في حالة فوز أحزابهم بالانتخابات و وصولهم إلى الحكم، و حتى في الحالات التي لم تكن الأحزاب التي تضم طوائف عمالية تصل إلى الحكم، فإنه كان يعمل لها حسابها، و قد أدى هذا في النهاية إلى تطوير قوانين و تشريعات العمل و تطورت في مختلف الدول<sup>(9)</sup>.

## الفرع الثالث

### الأسباب الفقهية لظهور مفتشية العمل

من أهم العوامل التي أدت إلى تدخل الدولة في مجال علاقات العمل ظهور المذاهب الاجتماعية و قيامها ضد المذهب الفردي، و قد تجلّى ذلك بوضوح حتى في الدول الرأسمالية كردّ فعل على تطرف المذهب الفردي، و ما ظهر من تطبيقه بسبب التفاوت الاقتصادي بين العمال و أرباب العمل<sup>(10)</sup>.

اختلفت و تباينت هذه المذاهب في نظرتها للعمل حسب تباين و اختلاف مراحل التطور، و من أهمها المذاهب الرأسمالية الاجتماعية التي انفتحت على ضرورة تدخل الدولة في إطار النظام الرأسمالي لتحسين ظروف العمل، و كان من أبرز دعاة هذا التدخل المفكر السويسري "سيسموندي" و الإنجليزي "كينز" في نظريته حول الشغل الكامل و "وليام فريدج" الذي طالب بتحقيق الضمان الاجتماعي للعمال<sup>(11)</sup>.

(9) [www.Travail.gouv.fr/inspection/historique/htm](http://www.Travail.gouv.fr/inspection/historique/htm)

(10) [www.santé.sécurité-travail.gouv.fr/systemeinspection.Htm](http://www.santé.sécurité-travail.gouv.fr/systemeinspection.Htm)

(11) هدي بشير، مرجع سابق، ص 19.

بيّنت آراء الفقهاء و الخبراء و الدّارسين في مجال علاقات العمل، مساوئ النّظم القانونية التي تحكم هذه الأخيرة، و درجة عدم تكافؤ الحقوق و الالتزامات بين كلّ من العمّال و أصحاب العمل، و ذلك من أجل أن تعطي دفعا جديدا لعجلة تطوّر تنظيم علاقات العمل بتصحيح هذه الأوضاع و تقديم الحلول المناسبة لها (12).

الأمر الذي استلزم إيجاد أجهزة إدارية فنيّة لمراقبة علاقات العمل، حيث أنشئت "مكاتب التفتيش العمّالي" و تسمّى كذلك "إدارة التفتيش العمّالي" (13).

## المطلب الثاني

### تطور مفتشية العمل

لقد جاء تفتيش العمل في بؤرة الشّعور لدى المشرّعين و المهتمّين بعلاقات العمل و العمّال و قد ارتبط بميلاد تشريعات العمل و ذلك بتدخّل الدولة لتنظيم علاقات العمل ممّا أدّى إلى تصاعد الاهتمام بالتفتيش العمّالي.

سنركز في هذا المطلب على إبراز تطور مفتشية العمل في كلّ من القانون المقارن (الفرع الأول)، و كذلك مختلف التطوّرات التي شهدتها القوانين الداخليّة في الجزائر (الفرع الثاني).

(12) واضح رشيد، علاقات العمل في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 39.

(13) AMARA Karima, Op.Cit, p 35.



## الفرع الأول

### تطور مفتشية العمل في القانون المقارن

عرفت مفتشية العمل تطورا في مختلف دول العالم و ارتبط هذا التطور بمختلف التغيرات التي طرأت على المنظومة القانونية و الظروف المحيطة بالعمال.

#### أولا: تطور مفتشية العمل في إطار الاتفاقيات الدولية:

أدت الظروف المعيشية القاسية التي عاشتها الطبقة العاملة إلى ارتفاع الأصوات وتوالي النداءات و عقد المؤتمرات في سبيل توصيل المطالب العمالية إلى أرباب العمل، و كللت هذه الجهود بإنشاء المنظمة الدولية للعمل بموجب أحكام البند 13 من اتفاقية فرساي لسنة 1919<sup>(14)</sup>، و من ضمن المسائل التي تمّ معالجتها في إطار أهداف المنظمة، حضي موضوع "التفتيش في العمل" على قسم واسع من النشاط التشريعي للمنظمة، و كنتيجة لذلك شكّل مبدأ الرقابة بواسطة مفتشون للعمل ركيزة أساسية و نظام فعال لا يمكن لأيّ دولة أن تستغني عنه في الإطار العملي<sup>(15)</sup>.

وضعت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات بلغت حتى نهاية سنة 1985 ما يقارب 161 اتفاقية دولية شملت مختلف جوانب العمل و قامت المنظمة بالعديد من الدراسات و الأبحاث الخاصة بالتشغيل<sup>(16)</sup>.

(14) حيث اهتمت معاهدة فرساي لسنة 1919 بتحقيق العدالة الاجتماعية و توفير ظروف عمل أفضل في سبيل توفير معيشة أحسن لجميع فئات العمال.

(15) أنشأت منظمة العمل الدولية سنة 1919، بمقتضى معاهدة فرساي في مؤتمر السلام، و هي هيئة دائمة تهتم بوضع تشريع دولي للعمل، و ألحقت في البداية بعصبة الأمم لتنفصل عنها تدريجيا و تصبح بمقتضى اتفاق خاص، ابرم بتاريخ 30 ماي 1946، هيئة متخصصة تابعة للأمم المتحدة.

(16) هدي بشير، مرجع سابق، ص ص 40، 41.

أراد مؤتمر العمل الدولي بعد الحرب العالمية الثانية 1947 أن يحقق تناسقا ما بين التّظيمات الدوليّة القائمة و وضع قانون على المستويات الدّنيا للتفتيش العمّالي عبر العالم، و فعلا استطاع أن يحقق ذلك بإقرار العديد من الاتّفاقيات منها:

**الاتّفاقية الأولى:** رقم 81 لسنة 1947 بشأن تفتيش العمل في الصّناعة و التّجارة بحيث تعتبر هذه الاتّفاقية معيار العمل الدوليّ الأساسي في موضوع تفتيش العمل في الصّناعة و التّجارة (17) و تنصّ المادة الثّانية منها على تطبيق الأحكام القانونيّة المتعلّقة بظروف العمل و حماية العمّال في أماكن العمل الصّناعية (18).

فيما يتعلق بالمؤسّسات التّجارية، فإنّ الاتّفاقية تنصّ على أن يكون نظام التفتيش يستجيب للتّصوص التي تحكم تفتيش العمل في الصّناعة، و تنصّ نفس الاتّفاقية في المادة الثّالثة على قاعدة مقتضاها وجوب أن يكون لكلّ دولة تصادق على الاتّفاقية نظام تفتيش العمل (19)، أمّا فيما يخصّ تنظيم و تسيير و تكوين مصالح و إدارات التفتيش، تضع الاتّفاقية مبدأ مفاده أنّ تفتيش العمل يجب و ضعه تحت رقابة السّلطة المركزيّة، كما يجب أن تتعاون مصالح التفتيش مع بقيّة الهيئات العامّة و الخاصّة (20).

(17) الاتّفاقية الدوليّة رقم 81 لسنة 1947، بشأن تفتيش العمل في الصّناعة و التّجارة، دخلت حيّز التّنفيد بتاريخ 1950/04/07.

(18) تنصّ المادة 2 في الفقرة الأولى من الاتّفاقية الدوليّة رقم 81 بشأن تفتيش العمل في الصّناعة و التّجارة: "ينطبق نظام تفتيش العمل في الأماكن الصّناعية على كلّ أماكن العمل التي يناط فيها بمفتّشي العمل تنفيذ الأحكام القانونيّة المتعلّقة بظروف العمل و حماية العمّال أثناء قيامهم بالعمل".

(19) أنظر المادة الثّالثة من اتّفاقية 1947.

(20) راجع المادتين الرّابعة و الخامسة من اتّفاقية 1947.

الاتفاقية الثانية: رقم 110 لسنة 1958 بشأن تفتيش العمل في المجال الزراعي، تناولت هذه الاتفاقية نفس الأحكام الأساسية الواردة في الاتفاقية الأولى، ما عدا أنّ هذه الاتفاقية جاءت بجديد و هو ضرورة إبلاغ مفتشو العمل من حيث المبدأ عن زيارتهم التقديرية ليس لأصحاب العمل أو ممثليهم فحسب، بل و للعمال وممثليهم كذلك، كما أنّ المخالفات التي يسجلها مفتشي العمل يجب أن يحاط أصحاب العمل و العمال علما بها على الفور<sup>(21)</sup>.

### ثانيا: تطوّر مفتشية العمل على المستوى الأوروبي:

شدّ موضوع التفتيش في العمل اهتمام المجموعة الأوروبية على مدى واسع لتشهد صدور العديد من الاتفاقيات و التوصيات.

حيث كانت البداية لإنشاء إدارات التفتيش في بريطانيا خلال القانون الصادر في 1801/06/22، الذي كان عليه حماية الصّحة البدنية و العقلية للعمال المشتغلين في مصانع الغزل و النسيج، وأسندت مراقبة تطبيق القانون للجان متطوعة تجمع الأشراف المحليين (رجال الكنيسة، القضاة، رجال الصناعة...).

ثم تطوّر الأمر فأسندت المراقبة و التفتيش سنة 1833 لشخصيات مرموقة مكلفة بمهام التفتيش (أربعة شخصيات لكلّ التراب الوطني لبريطانيا)، في سنة 1844 أصبح أولئك المفتشون موظفون لدى الدولة ثمّ انتشر هذا التنظيم في بقية الدول الأوروبية<sup>(22)</sup>.

(21) راجع المادة 16 من الاتفاقية رقم 110 ، بشأن تفتيش العمل في الزراعة، لسنة 1958.

(22) [www.Travail.gouv.fr/inspection/historique/htm](http://www.Travail.gouv.fr/inspection/historique/htm)

لقد شهدت القارة الأوروبية بعد الحرب العالمية الثانية ميلاد العديد من التكتلات الحكومية من بينها المجلس الأوروبي و المجموعة الأوروبية، و يعتبر المجلس الأوروبي منظمة إقليمية للعمل أنشئت بموجب اتفاقية أبرمت في بريطانيا سنة 1942 و تضم حاليا أربعون دولة أوروبية<sup>(23)</sup>.

كان للمجلس دور فعال في موضوع تفتيش العمل بإبرامه العديد من الاتفاقيات من أهمها الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان سنة 1950 و الميثاق الاجتماعي الأوروبي سنة 1965.

**1 الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان:** جاءت هذه الاتفاقية بمجموعة من الحقوق منها الحقوق المقررة لصالح حماية العمال و تحسين شروط و ظروف عملهم، كالحماية من إصابات العمل و الأمراض المهنية و توفير الحماية الصحية و النفسية، و لحماية حقوق العمال الأساسية يجب إنشاء إدارات فعالة للتفتيش<sup>(24)</sup>.

**2 الميثاق الاجتماعي الأوروبي:** حيث نصت المادة (أ) الخاصة بالتعهدات في فقرتها الأخيرة من الميثاق الاجتماعي الأوروبي على أن يحافظ كل طرف في نظام التفتيش على العمال بما يتناسب و الظروف المحلية، و بالتالي تلتزم كل الدول الموقعة على هذا الميثاق أو كافة الأطراف بتعهداتها و من بينها المحافظة على نظام التفتيش في العمل و التعاون

(23) هدفى بشي، مرجع سابق، ص 41.

(24) تم التوقيع على الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان في 04 نوفمبر 1950، و تم بعدها التوقيع على عدة بروتوكولات إضافية و تضم هذه الاتفاقية 66 مادة مقسمة إلى 05 أبواب كلها تركز الحقوق الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بشيء من التفصيل زيادة على ما جاء في البروتوكولات الإضافية.

الإقليمي في مجال التفتيش<sup>(25)</sup>.

## ثانياً: تطوّر مفتشية العمل على المستوى العربي:

وعياً بأهمية العمل كقيمة إنسانية لتحقيق أهداف معيّنة عملت جامعة الدول العربية على إيجاد تنظيم عربي للعمل على غرار مقتضيات العمل الدولية، إذ تمّ وضع ميثاق العمل العربي و دستور منظمة العمل العربية في المؤتمر الذي انعقد في بغداد سنة 1956 لوزارة العمل العربية<sup>(26)</sup>.

لما لتفتيش العمل من أهمية بالغة في عالم الشغل فقد تطرقت منظمة العمل العربية في أول اتفاقية صادرة لها لعام 1966 بشأن مستويات العمل في ثلاث مواد على التوالي و هي المواد 96، 97 و 98<sup>(27)</sup>.

كانت الاتفاقية رقم 19 لسنة 1988 و التوصية رقم 08 المكملّة لها الوحيدتان اللتان تطرقتا لتفتيش العمل بصفة خاصّة و مفصّلة، و أهمّ ما ورد فيهما كان يتمحور حول جهاز تفتيش العمل و صلاحيات مفتش العمل و الوسائل الماديّة لقيامه بمهامه، و جدير بالذكر أنّ هذه الاتفاقية ركّزت بشكل كبير على وظائف تفتيش العمل و عالجت بعض المشاكل التي قد تواجه و تعرقل عمل المفتشين، كما ألزمت الدول بتشكيل جهاز أو أكثر

(25) تمّ التوقيع على الميثاق الاجتماعي الأوروبي في شكله النهائي سنة 1961، و دخل حيّز التنفيذ بعد أربعة سنوات و صيغت أحكامه و نصوصه بشكل أقلّ تفصيلاً و تحديداً من اتفاقيات و توصيات العمل الدولية.

(26) هدفي بشير، مرجع سابق، ص 41.

(27) تمّ وضع ميثاق العمل العربي و دستور منظمة العمل العربية في المؤتمر الذي انعقد في بغداد سنة 1956، و قد أقرت العديد من الاتفاقيات في مجال العمل منها الاتفاقية الأولى المتعلقة بشأن مستويات العمل، سنة 1966.

لتفتيش العمل و هذه الأجهزة تكون مرتبطة بالإدارة المركزيّة ذات الصلة بنشاط التفتيش<sup>(28)</sup>.

تناولت منظمة العمل العربية تفتيش العمل في العديد من دوراتها و ندواتها، حيث كان ذلك لأول مرة في دورتها الرابعة و العشرون لمؤتمر العمل العربي الذي تمّ في القاهرة سنة 1997، فصدر بذلك قرار عن المؤتمر بشأن تفتيش العمل كأداة قانونية عربية.

جاءت بعد ذلك الدورة الخامسة و العشرون و كان ذلك في سنة 1998 المتعلقة بتفتيش العمل، و على أمل النهوض بإدارات تفتيش العمل و تحديثها و تعزيز الامتثال للتشريعات جاءت الندوة الإقليمية حول تفتيش العمل التي تمّت في القاهرة من الأول إلى الثاني من نوفمبر و تناولت هذه الندوة تفتيش العمل في مختلف الميادين<sup>(29)</sup>.

## الفرع الثاني

### تطور مفتشية العمل في القانون الجزائري

على غرار دول العالم اهتمّ المشرّع الجزائري بمجال علاقات العمل و ذلك بسنّ التشريعات و التنظيمات التي شملت مختلف جوانب علاقات العمل، بما فيها نظام التفتيش العمالي، و قد عرف هذا الأخير عدّة تطوّرات تلخّصها المراحل التالية:

(28) راجع المواد من 01 إلى 05 من الاتفاقية رقم 19 لمنظمة العمل العربية بشأن تفتيش العمل، سنة 1988.

(29) الندوة الإقليمية حول تفتيش العمل، القاهرة، يومي الأول و الثاني من شهر نوفمبر، 2010.

**أولاً: تطور مفتشية العمل في مرحلة ما قبل الاستقلال:**

تمتد جذور تنظيم علاقات العمل في الجزائر إلى الفترة الاستعمارية التي كان يطبق فيها قانون العمل الفرنسي على العمّال الجزائريين<sup>(30)</sup>، و يعود ذلك لاعتبار الجزائر مقاطعة فرنسية حسب النظرة الاستعمارية آنذاك، و بالتّالي كان يطبق قانون العمل الفرنسي على العمّال الجزائريين.

**ثانياً: تطور مفتشية العمل في مرحلة ما بعد الاستقلال:**

خلال المرحلة التي أعقبت الاستقلال مباشرة عرفت فراغا قانونياً و تنظيمياً في مختلف المجالات، و تفادياً لتعطيل و تجميد الحياة الاقتصادية و الاجتماعية بادرت الدولة إلى إصدار قانون 57/62 المؤرخ في 1962/12/31 المتضمّن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلّا ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية<sup>(31)</sup>، و خلال هذه المرحلة كانت وضعية الجزائر تتميز بغياب الأمن و انتشار البطالة و تفشيّ الأمية و تفاقم الآفات الاجتماعية، بالإضافة إلى تهديدات أرباب العمل بغلق المؤسسات و غياب المراقبة أدّت إلى استياء العمّال إزاء هذه الأوضاع<sup>(32)</sup>.

(30) توابحية رابح، قانون العمل و تنمية الموارد البشرية بالمؤسسات الصناعية، دون طبعة، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2012، ص 40.

(31) هدي بشير، مرجع سابق، ص 45.

(32) برهماتي رمضان، نزاعات العمل في الجزائر، دراسة أثر النزاع العمالي الباطني في مؤسسة صناعية جزائرية، مذكرة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1988، ص 53.

امتدّ الفراغ القانوني في مجال علاقات العمل إلى غاية سنة 1971، بحيث تميّزت هذه المرحلة بكون نشاط مفتشية العمل كان يمارس من خلال عدّة إدارات (قطاعات وزارية)، و بالفعل وجدت عدة مفتشيات عمل مختلفة، و كآفت مفتشية العمل التابعة لوزارة العمل و الشؤون الاجتماعية بمراقبة النصوص التشريعية و التنظيمية لجميع المؤسسات مهما كان هدفها أو شكلها.

ثمّ تجسّدت أوّل محاولة للتنظيم الاجتماعي للعمل، بصور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات لسنة 1971<sup>(33)</sup>، الذي كرّس في المادة التاسعة منه مبدأ المساواة في الحقوق و الواجبات بين مختلف فئات العمّال<sup>(34)</sup>.

و بعد ذلك صدر الأمر رقم 32/75 الذي يتعلّق بالعدالة في العمل حيث أشارت المادة الأولى منه أنّه لا يقبل طلب رفع دعوى أمام القضاء إلّا إذا أثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية المختصّ إقليمياً<sup>(35)</sup>، كما صدر قانون خاص يتعلّق باختصاصات مفتشيات العمل و الشؤون الاجتماعية ألا و هو الأمر 33/75<sup>(36)</sup>.

(33) هدي بشير، مرجع سابق، ص 46.

(34) أنظر المادة التاسعة من الأمر رقم 47/71، المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971، المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101 صادرة في ديسمبر 1971، المؤرخ في 16 ماي 1975.

(35) أنظر المادة الأولى من الأمر رقم 32/75 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1935 الموافق ل 29 ابريل سنة 1975 يتعلّق بالعدالة في العمل، ج ر عدد 39، المؤرّخة في 16 ماي 1975.

(36) الأمر رقم 33/75 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1935 الموافق ل 29 ابريل سنة 1975 يتعلّق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية، ج ر عدد 39، المؤرّخة في 16 ماي 1975.



بعد مضيّ 03 سنوات صدر القانون الأساسي العام للعامل 12/78<sup>(37)</sup>، فظهر وجه جديد في عالم الشغل و ذلك بتوحيد النّظم القانونيّة المطبّقة و الأجر المقرّرة لمختلف العمّال<sup>(38)</sup>.

كما تضاعفت و توسّعت المهام المخوّلة لمفتشية العمل و الشؤون الاجتماعيّة بحيث أصبحت تتعلّق بمجالات متعدّدة منها التمهين، الوقاية، النشاطات المتعلّقة بترقية و تسوية نزاعات العمل و هذا ما نص عليه القانون رقم 12/78 السالف الذكر<sup>(39)</sup>.

صدر بعدها القانون رقم 07/88 الذي اهتمّ بتنظيم طبّ العمل و الصّحة و الوقاية و الأمن<sup>(40)</sup>.

---

(37) القانون رقم 12/78، المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 12 أوت 1978.

(38) خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دون طبعة، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008، ص 20.

(39) القانون رقم 12/78، السالف الذكر.

(40) القانون رقم 07/88، المؤرخ في 26 يناير سنة 1988، المتعلّق بالوقاية الصحيّة و الأمن و طبّ العمل، ج ر عدد 04، الصادرة في جانفي 1988.

## المبحث الثاني

### إجراء المصالحة أمام مفتشية العمل في ظل القانون القديم

خلافًا للتسوية الودية داخل المؤسسات و الهيئات المستخدمة التي لا يتعدى الخلاف فيها حدودها دون تدخل أو استعانة بالغير، فإن المصالحة إجراء يستوجب تدخل الغير، أي طرف ثالث غير طرفي علاقة العمل لمحاولة التقريب و التوفيق بين وجهات نظر مختلفة بغرض الوصول إلى حل أو تسوية ترضي طرفي الخلاف<sup>(41)</sup>، وقد كلف مفتش العمل في ظل قانون 33/75 بتسوية نزاعات العمل الفردية صراحة بحكم الصلاحيات المخولة له قانونا، بحيث نجده يقوم بدور هام جدًا لتفادي نشوء هذه النزاعات<sup>(42)</sup>.

لدراسة إجراء المصالحة التي تقوم بها مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية في ظل القانون القديم أين كانت تؤدي دورا هاما و أساسيا في تسوية نزاعات العمل الفردية لابد من تبيان مختلف الإجراءات التي يجب إتباعها لتسوية مثل هذه النزاعات بطريقة ودية (المطلب الأول)، و إبراز أهم المهام التي كلفت بها مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية (المطلب الثاني).

(41) واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر (مضمونها، أنواعها، طرق تسويتها)، الطبعة الرابعة، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005، ص 27.

(42) تنص المادة الأولى من الأمر رقم 33/75 "إن مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية هي الوحيدة المختصة بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بشروط العمل و بحماية العمال في ممارسة مهامهم من قبل كل رب عمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا ومن قبل كل مؤسسة أو استغلال اشتراكي مسير ذاتيا أو تعاوني حيث يقوم عامل واحد أو عدة عمال متدربون من الذكور أو الإناث بنشاطات فلاحية أو غير فلاحية".

## المطلب الأول

### إجراءات التسوية الودية للنزاع الفردي

رغم خضوع النزاع الفردي للعمل لاختصاص قضاء العمل، إلا أنه يستوجب استنفاد بعض الإجراءات التي تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا، و هو ما نصت عليه قوانين العمل المتعلقة بطرق و كفاءات تسوية النزاعات الفردية و ذلك بهدف الإسراع في حلّ هذه الخلافات من جهة، و التخفيف على المحاكم من كثرة القضايا التي لا تحتاج إلى تسوية قضائية لبساطة أسبابها و سهولة حلّها داخليا من جهة أخرى، ممّا يحافظ على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل و التي كثيرا ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل<sup>(43)</sup>، إذ كثيرا ما تتلخّص في وجود سوء تفاهم أو خلاف في الرأى أو في التفسير حول مسألة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية معينة، يكتفي تبادل الآراء بشكل جدّي و مسؤول للوصول إلى اتفاق حولها، هذا الأسلوب الذي من شأنه أن ينمي تقاليد الاتصال و التشاور المباشر بين الأطراف لتقادي ما قد ينجرّ عن هذه الخلافات الإضرار بمصالح الطرفين، إضافة إلى أنّ هذه المحاولات الودية المتخذة و ما تتميز به من سرعة في إيجاد حلول كفيلة بأن تساهم في كسر الحواجز النفسية و الاجتماعية بين الطرفين<sup>(44)</sup>.

لتسوية النزاع الفردي وديا ينبغي المرور عبر مرحلتين هامتين: مرحلة التسوية داخل الهيئة المستخدمة ( الفرع الأول)، ثم تأتي مرحلة التسوية عن طريق مفتش العمل ( الفرع الثاني).

(43) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 298.

(44) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 11.

## الفرع الأول

### تسوية النزاع الفردي داخل الهيئة المستخدمة قبل اللجوء إلى مفتشية

#### العمل

تعني التسوية الداخلية للنزاع اتفاق طرفي علاقة العمل على حل ودي داخلي للنزاع القائم بينهما دون وساطة من أي طرف خارجي<sup>(45)</sup>.

يسعى الأطراف من خلال هاته المرحلة لفض النزاع داخل الهيئة المستخدمة حيث يتفاوض الطرفان على كيفية التسوية دون الاستعانة بأي شخص أو جهاز خارج المؤسسة، بل يكتفيان بتطبيق الإجراءات المدرجة ضمن الاتفاقية الجماعية التي تربط الطرفين، كما يمكن للعامل رفع تظلم إداري إلى رئيسه المباشر<sup>(46)</sup>، الذي عادة ما يكون هو الذي تسبب في النزاع و ذلك من أجل سحب أو تعديل أو إلغاء القرار أو التصرف محل النزاع، و الذي يتعين عليه الرد على طلب العامل<sup>(47)</sup>، و في حالة ما إذا كان ردّ الرئيس المباشر إيجابيا على التظلم المرفوع من طرف العامل ينتهي الخلاف عند هذا الحدّ، أمّا في حالة الرفض أو السكوت يجوز للعامل طرح النزاع أمام مصلحة الموارد البشرية للهيئة المستخدمة و في حالة عدم اقتناع العامل بموقف المصلحة يمكنه إحالة النزاع أمام مفتشية العمل<sup>(48)</sup>.

(45) هدي بشير، مرجع سابق، ص 98.

(46) بلولة الطيب، بلولة جمال، انقطاع علاقة العمل ( انتهاء مطابق للإجراءات، انقطاع تعسفي، طرق الطعن، إعادة

إدماج، تعويضات مدنية، اجتهاد قضائي )، منشورات بيرتي، الجزائر، 2008، ص 135.

(47) هدي بشير، المرجع نفسه، ص 98.

(48) عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"، دون

طبعة، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005، ص 203.

## الفرع الثاني

### احتكار مفتش العمل لإجراء المصالحة المسبقة

أناط المشرع الجزائري مهمة التوفيق في بادئ الأمر إلى مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية، حيث نص في المادة الثالثة الفقرة الرابعة من الأمر رقم 33/75 السالف الذكر على أن: "القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب المقطع 2 من المادة الأولى من الأمر رقم 32/75 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975 و المتعلق بالعدالة في العمل"، و ينص المقطع المشار إليه في المادة السابقة على أنه: "لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية المختص إقليميا و لم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم".

يتبين لنا إذن من خلال النصوص القانونية السالفة الذكر أهمية الدور الذي أسنده المشرع الجزائري إلى مفتش العمل، و المتمثل في القيام بإجراء المصالحة المسبقة محاولة التوفيق الودي بين الطرفين قبل اتساع هوة الخلاف بينهما<sup>(49)</sup>.

بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة

المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها القانون .

بناء على ذلك فقد أنيطت لمفتش العمل مهمة القيام بإجراء المصالحة المسبقة في

نزاعات العمل الفردية و اعتبر هذا الإجراء شرطا أساسيا قبل إحالة الخلاف على القضاء

(49) عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري و المقارن، مذكرة ماجستير، كلية

الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1999، ص 57.

حين اللجوء إلى محاكم العمل من أجل إتاحة الفرصة أمام الطرفين للتوصل إلى حلّ الخلاف القائم بينهما و توحيد الرّؤى دون الإضرار بأحد منهما<sup>(50)</sup>.

نشير إلى أنّ بعض الأحكام والقرارات الصّادرة عن المحاكم كانت تعتبر إجراءات الطّعن الوديّة في القانون القديم إجراء إجباري و في حالة عدم القيام به من طرف العامل فإنّ دعواه لا تقبل شكلا، لكن على مستوى الطّعن بالنقض فإنّ اجتهاد المحكمة العليا قد استقرّ على أنّ إجراءات الطّعن الوديّة ليست إجبارية بل الإجراء الواجب إتباعه هو عرض النزاع على مفتش العمل الذي يمكن له إذا أراد أن يحيل العامل على تنفيذ أيّ إجراء يراه ضروريا، أمّا إذا قام مفتش العمل بالمسعى المطلوب منه و لم يتوصّل إلى الصّالح فإنّه يحزّر محضرا بذلك يسلمه إلى العامل الذي يستطيع بعد ذلك عرض النزاع على الجهة القضائية المختصة و تكون دعواه بناء على ما سبق ذكره مقبولة من حيث الشّكل<sup>(51)</sup>.

لقد أحسن المشرّع الجزائري صنعا باشتراطه المرور بهذه المرحلة و جعلها شرطا جوهريا قبل عرض النزاع أمام القضاء المختص<sup>(52)</sup>، و لعلّ غايته من ذلك حتّ الأطراف على التّوصل إلى حلّ وديّ للنزاع عن طريق التّشاور و تبادل الآراء

(50) واضح رشيد، منازعات العمل الفرديّة و الجماعيّة في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 28.

(51) عمارة نعرورة، الجديد في علاقات العمل الفرديّة، المجلة القضائية للمحكمة العليا، عدد 02، سنة 1993، ص 215.

(52) خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 45.

بشكل جدّي و مسؤول بهدف تلافي ما قد ينجر عن استفحال النزاع من مضاعفات قد تؤدي إلى الإضرار بمصالح الطرفين، خاصة و أنه غالبا ما يكون الخلاف الناشئ بين العامل و صاحب العمل ناتج عن وجود سوء تفاهم أو اختلاف في الرأى حول مسألة قانونية أو تنظيمية أو اتقافية يمكن التوصل بشأنها إلى حلّ يرضي الطرفين و يجنبهما عناء و عواقب اللجوء إلى القضاء و يحافظ على العلاقة الودية الواجب توافرها لاستمرار علاقة العمل<sup>(53)</sup>.

## المطلب الثاني

### مهام مفتش العمل في ظل القانون القديم

أوكل المشرع الجزائري لمفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية مجموعة من المهام في مجال تسوية نزاعات العمل الفردية تضمنها الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية السالف الذكر<sup>(54)</sup>، و من خلال هذه المهام يمكن لهذا الجهاز التقليل من نزاعات العمل الفردية أو حتى الحد منها و لقد تضمنت المادتين 18 و 19 من الأمر المذكور أعلاه الجزاءات المقررة للأشخاص الذين يحاولون عرقلة مفتشية العمل في أداء مهامها<sup>(55)</sup>.

(53) عيساني محمد، مرجع سابق، ص 57.

(54) راجع الأمر رقم 33/75 السالف الذكر.

(55) راجع المادتين 18 و 19 من الأمر رقم 33/75 السالف الذكر.

حيث أدرجت هذه المهام ضمن فصلين: حيث يشمل الفصل الأول على اختصاص مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية ( الفرع الأول) في حين خصّص الفصل الثاني لمختلف الصّلاحيات الممنوحة له (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

### اختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية

اعتبر الأمر رقم 33/75 مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية الجهاز الوحيد المختص بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية سواء تلك المتعلقة بشروط العمل أو حماية العمّال من استغلال أرباب العمل أو كان هذا الأخير شخصا طبيعيا أو معنويًا<sup>(56)</sup>، كما نصّت المادة 31 من قانون رقم 07/88 السّالف الذّكر على: "تعهد رقابة تطبيق التّشريع السّاري في مجال الوقاية الصّحية و الأمن و طبّ العمل إلى مفتشية العمل، طبقا للصّلاحيات المخولة لها".

بالرّجوع إلى نص المادة الثّانية من الأمر رقم 33/75 السّالف الذّكر نجدها قد أشارت إلى الأشخاص الذين لا يخضعون لاختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية المتمثّلين في كلّ من الأشخاص الخاضعون للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، و كذا كذا الرّكاب المستخدمون في النّقل الجوّي أو السّفن التّجارية أو سفن الصّيّد<sup>(57)</sup>.

(56) راجع نص المادة الأولى من الأمر رقم 33/75 السّالف الذّكر.

(57) راجع المادة الثّانية من الأمر رقم 33/75 السّالف الذّكر.



## الفرع الثاني

### صلاحيات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية

إضافة إلى الاختصاصات التي منحها المشرع الجزائري لمفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية فقد كلفها في إطار قيامها بمهمتها بصلاحيات متعددة منها تلك المتعلقة بمنازعات العمل الفردية و هذا ما وضّحته الفقرة الرابعة من المادة الثالثة من الأمر رقم 33/75 السالف الذكر حيث توكل إليها مهمة القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل<sup>(58)</sup>.

تفاديا لنشوب نزاعات العمل الفردية كلف المشرع الجزائري مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية القيام بإسداء النصائح و الإرشادات المختلفة لأطراف علاقة العمل، بالإضافة إلى ذلك فإنها ملزمة بإخبار العمّال أو المتدربين و أرباب العمل في كلّ المسائل ذات الصلة بتطبيق تشريع العمل<sup>(59)</sup>.

كما خوّل المشرع لمفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية صلاحيات أخرى في إطار قيامهم بمهمتهم بالأعمال التالية:<sup>(60)</sup>.

(58) راجع المادة الثالثة الفقرة الرابعة من الأمر رقم 33/75 السالف الذكر.

(59) تنص المادة الرابعة من الأمر رقم 33/75 السالف الذكر: "تكلف مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية فضلا عن ذلك بإسداء نصائح وإخبار العمّال أو المتدربين و كذا أرباب العمل و رؤساء المؤسسات و الوحدات في ما يخص تطبيق تشريع العمل".

(60) راجع المادة 07 من قانون رقم 33/75 السالف الذكر.

**أولاً: إبداء ملاحظات كتابية:** أثناء زيارة مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية لوحدة الإجراءات اللازمة، و إذا كانت الملاحظة مقدّمة من طرف الطبيب المفتش للعمل أو تقني الأمن ففي هذه الحالة يستوجب عليهما إعلام مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية، و إن لم يتم هذا الأخير بدوره عليهما إعلام الوالي مباشرة<sup>(61)</sup>.

**ثانياً: إعطاء أوامر:** في حالة انتهاك حقوق العامل يقوم مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية بإعطاء أوامر لأصحاب العمل أو مسؤولي تسيير العمال من أجل استعادة حقوقهم المنتهكة و ذلك في الأجل الذي يحدده القانون، و يترتب عن عدم احترام هذا الأمر اللجوء إلى قضاء العمل الذي يتخذ الإجراءات اللازمة<sup>(62)</sup>.

**ثالثاً: توجيه إنذارات:** يقوم مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية بتوجيه إنذار إلى مسؤول المؤسسة المستخدمة عند مخالفته لأحكام التشريع و التنظيم المعمول بهما و يحدّد أجلا له لوضع حدّ لتلك المخالفات<sup>(63)</sup>، و في حالة ما إذا كان الإنذار غير مبرّر فيمكن لصاحب العمل و في أجل لا يتعدى 15 يوماً من تبليغ الإنذار أن يقدّم شكوى إلى وزير العمل و الشؤون الاجتماعية<sup>(64)</sup>.

تجدر الإشارة إلى أنّ مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية يسجّل كلّ الملاحظات و الأوامر و الإنذارات التي يحزرها في دفتر خاص مفتوح خصيصاً لهذا الغرض<sup>(65)</sup>.

(61) راجع المادة 15 من قانون رقم 33/75 السالف الذكر.

(62) راجع المادة 11 من قانون رقم 33/75 السالف الذكر.

(63) راجع المادة 31 من قانون رقم 07/88 السالف الذكر.

(64) راجع المادة 10 الفقرة 2 و 3 من قانون رقم 33/75 السالف الذكر.

(65) راجع المادة 08 الفقرة الثانية من قانون رقم 33/75 السالف الذكر.

**رابعاً: إثبات المخالفات و تحرير المحاضر:** عندما تثبت مخالفات للأحكام التشريعية و التنظيمية الخاصة بالحفاظ عن الصّحة و الأمن و طب العمل ينذر صاحب العمل أو رئيس المؤسسة بالامتنال للأوامر<sup>(66)</sup>، و إذا تمادت هذه المخالفات بعد 45 يوماً فإنّ لأعوان مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية الحق في تحرير محضر<sup>(67)</sup>.

تنصّ الفقرة الثانية من المادة 12 من قانون رقم 33/75 السالف الذكر: "إنّ محاضر مفتشي العمل و الشؤون الاجتماعية تعدّ أدلّة للإثبات إلاّ أن يدعى تزويرها، و يحاكمون في الجلسة المقبلة".

---

(66) راجع المادة 08 الفقرة الأولى من قانون رقم 33/75 السالف الذكر.

(67) ( راجع المادة 14 الفقرة الثالثة من قانون رقم 33/75 السالف الذكر.

## خاتمة الفصل الأول

أخذت الجزائر في مجال تسوية نزاعات العمل الفردية ببعض التشريعات العمالية التي تضمنت الحكم الفرنسي و بعد الاستقلال حدث هناك امتداد للقوانين الفرنسية ما عدا الأحكام التي تمسّ السيادة الوطنية و استمرّ الحال إلى أن صدر الأمر رقم 32/75 المؤرخ في 1975/04/20 المتعلّق بالعدالة في العمل و من خلاله عرف القسم الاجتماعي تحولات أخرى حيث بات من غير الممكن اخطار المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية إلاّ بعد محاولة المصالحة بين الطرفين من قبل مفتش العمل<sup>(68)</sup>، حيث تنصّ الفقرة الثانية من المادة الأولى من الأمر المذكور أعلاه: "و لا يقبل طلب رفع القضية إلاّ إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشي العمل و الشؤون الاجتماعية المختص إقليميا و لم يتوصّل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم".

ضف إلى ذلك صدور الأمر رقم 33/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلّق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية، الذي أبرز الدور الأساسي و المهمّ لمفتش العمل و الشؤون الاجتماعية في مجال تسوية نزاعات العمل الفردية و المتمثّل في القيام بإجراء المصالحة المسبقة و هذا ما نصّت عليه صراحة المادة الثالثة الفقرة الرابعة من هذا الأمر<sup>(69)</sup>.

منه فالحديث عن صلاحيات مفتش العمل في إجراء المصالحة في خلافات العمل الفردية تجد أساسها في ظلّ النظام السابق و هذا ما بيّنته النصوص القانونية السالفة الذكر.

(68) بلولة الطيب، بلولة جمال، مرجع سابق، ص 132.

(69) راجع المادة 3 الفقرة 4 من قانون رقم 33/75 السالف الذكر.

## الفصل الثاني

### تقليص دور مفتش العمل في التنظيم القانوني الجديد: دور سلبي

كان لسياسة الإصلاحات السياسية و الاقتصادية لسنة 1987 و صدور دستور سنة 1989 الأثر البالغ على تعديل المنظومة القانونية السارية على قطاع العمل في الجزائر، فبعد أن كان النظام القانوني في ظل الاختيار الاشتراكي يرتد إلى نصّ موحد المتمثل في القانون رقم 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل السالف الذكر الذي كان يسري على جميع العمّال بغضّ النظر عن قطاعات النشاطات المختلفة، بعدها صدرت مجموعة من النصوص القانونية خاصة القانون رقم 11/90 المتضمّن علاقات العمل<sup>(70)</sup>، و دستور سنة 1996 في المواد رقم 55 و 56 منه<sup>(71)</sup>.

إنّ التنظيم الجديد لعلاقات العمل قد بيّن و وضّح مختلف الإجراءات التي يجب إتباعها في كلّ خلاف ينشأ عن علاقة العمل الفردية و ذلك بضرورة المرور ببعض الإجراءات الهادفة إلى تسوية النزاع بطريقة ودية أو سلمية قبل إخضاعها لقضاء العمل<sup>(72)</sup>.

(70) قانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان لعام 1410، الموافق ل 21 ابريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، أفريل 1990، المعدّل و المتمّم بالأمر رقم 29/91 المؤرخ في 21/12/1991، ج ر عدد 68، ديسمبر 1991، و المرسوم التشريعي رقم 03/94 المؤرخ في 11/04/1994، و الأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09/07/1996، ج ر عدد 43، جويلية 1996، و الأمر رقم 02/97 المؤرخ في 11/01/1997، و الأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997، ج ر عدد 03، جانفي 1997.

(71) المرسوم الرئاسي رقم 438/96، المؤرخ في 26 رجب 1417، الموافق ل 07/12/1996 المتضمن الدستور الجزائري، ج ر عدد 76 المؤرخة في 08/12/1996، المعدّل و المتمّم.

(72) واضح رشيد، الطّبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع " قانون المؤسسات"، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2001، ص 27.

في ظلّ هذه الإصلاحات استحدث جهاز جديد في مجال تسوية منازعات العمل يسمى بمكتب المصالحة، حيث أنّه بمقتضى هذا الأخير انتزعت من مفتشية العمل مهمة المصالحة و أوكلت إليها أي مكاتب المصالحة، و ذلك وفقا للقانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية (73).

أصبح دور مفتش العمل في ظل هذا القانون مجرد وسيلة اتصال بين الأطراف و هذه اللجنة، و بالتالي انتزع منه اختصاص معترف له في مختلف تشريعات العمل المقارنة، و بذلك أصبح مجرد صندوق بريد أو كاتب لمكتب المصالحة (74).

إنّ التنظيم الجديد لعلاقات العمل قد بيّن و وضّح مختلف الإجراءات التي يجب إتباعها في كلّ خلاف ينشأ عن علاقة العمل الفردية.

وفقا للتعديلات التي طرأت على مفتش العمل سنخصص هذا الفصل للحديث عن التنظيم الجديد لهذا الجهاز (المبحث الأول) لننتقل بعدها لدراسة تنظيم مكاتب المصالحة (المبحث الثاني).

---

(73) قانون رقم 04/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، ج ر عدد 06، فيفري 1990، المعدل و المتمم بالقانون رقم 28/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، ديسمبر 1991.  
 (74) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري مرجع سابق، ص 15.

## المبحث الأول

## تنظيم مفتشية العمل في إطار قانون 03/90

على ضوء المعطيات التشريعية و التنظيمية المتباينة عرفت سنة 1975 صدور أول نص تشريعي يقضي بتقنين اختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية و هو الأمر رقم 33/75 المؤرخ في 29 ابريل 1975 السالف الذكر، وقد ألغي هذا الأخير ليعوّض بجملة من النصوص القانونية و التنظيمية الخاصة بمفتشية العمل، و التي تجسدت بصدور قانون مفتشية العمل رقم 03/90 لسنة 1990 أساساً<sup>(75)</sup> و الذي جعل منها جهاز محايد بالنسبة لعالم الشغل أو مجرد همزة وصل بين أطراف المنازعة و مكاتب المصالحة<sup>(76)</sup> و بذلك أسند المشرع مهمة إجراء المصالحة إلى مكاتب المصالحة المنشأة بموجب القانون رقم 04/90 الخاص بتسوية نزاعات العمل الفردية<sup>(77)</sup>.

لدراسة تنظيم مفتشية العمل في إطار قانون رقم 03/90 كان لزاماً علينا أن نقف عند محطات تعتبر ركيزة أساسية لهذا التنظيم بحيث نخصّص المحطة الأولى للحديث عن التنظيم العضوي لمفتش العمل (المطلب الأول)، في حين نخصّص المحطة الثانية لدراسة التنظيم الوظيفي لمفتش العمل (المطلب الثاني).

(75) القانون رقم 03/90، المؤرخ في 10 رجب عام 1410، الموافق ل 6 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 06 سنة 1990، معدل و متمم بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 10 جوان 1996.

(76) عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص 203.

(77) راجع المواد: 6 و 7 و 8 من قانون رقم 04/90 السالف الذكر.

## المطلب الأول

### التنظيم العضوي لمفتشية العمل

يحدّد المرسوم التنفيذي رقم 05/05 تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها، حيث تقوم هذه الأخيرة بتصوّر التدابير و الوسائل اللازمة لتحقيق المهام المنوطة بمفتش العمل و التي يخولها التشريع و التنظيم المعمول بهما، و هذا ما جاءت به صراحة المادتين الأولى و الثانية من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه<sup>(78)</sup>، لاسيما ما يتعلق بنزاعات الفردية في العمل هذا ما نصّت عليه الفقرة الثالثة من المادة التاسعة من هذا المرسوم: "... متابعة معالجة النزاعات الفردية و دراسة الطعون الإدارية التي يتقدّم بها المستخدمون و العمال و كذا التّظيمات النقابية..."

## الفرع الأول

### التنظيم الهيكلي لمفتشية العمل

يعرف التّظيم الهيكلي لمفتشية العمل هيكله مزدوجة مركزية و أخرى غير ممرّكة هذا ما جاء في نص المادة الثالثة من المرسوم 05/05 السالف الذكر<sup>(79)</sup> و هذا ما سيتم تبياناه أدناه.

(78) أنظر المادتين 1 و 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05، المؤرخ في 25 ذو القعدة عام الموافق ل 6 يناير سنة 2005، ينظم المفتشية العامة للعمل و سيرها، ج ر عدد 04، الصادرة سنة 2005.

(79) تنصّ المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05: " تشمل المفتشية العامة للعمل، تحت سلطة المفتش العام للعمل، هياكل مركزية و هياكل غير ممرّكة ".



## أولاً: الهياكل المركزية لمفتشية العمل:

تنص المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي 05/05 على أن الهياكل المركزية لمفتشية العمل تشمل على مديريتين و هما:

- مديرية العلاقات المهنية و مراقبة ظروف العمل.

- مديرية الإدارة و التكوين<sup>(80)</sup>.

حيث تقوم بتنسيق نشاط المصالح غير الممركزة، و هي التي تتكفل من جهة بعصرنة نشاط مفتشية العمل و من جهة أخرى بإعطاء بعد هام لمراقبة ظروف العمل على مستوى الهيئات المستخدمة<sup>(81)</sup>.

**01 . مديرية العلاقات المهنية و مراقبة ظروف العمل:** بالنسبة لهذه المديرية قد نظمتها المواد من 4 إلى المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05.

حيث نصت المادة الخامسة منه على ما تكلف به هذه المديرية من أعمال و مهام من بينها متابعة الوضعية و تقييمها، السهر على تطبيق التشريع و التنظيم المعمول بهما المبادرة بكل عمل يهدف إلى تحسين شروط العمل ...<sup>(82)</sup>.

تظم هذه المديرية 03 مديريات فرعية و تتمثل في:

(80) أنظر المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05، السالف الذكر.

(81) دورة تكوينية، حول تنمية الحوار الاجتماعي على المستوى القطاعي، من 17 إلى 20 سبتمبر، الجزائر، 2006.

(82) أنظر المادة 05، من المرسوم التنفيذي 05/05، السالف الذكر.

- المديرية الفرعية للعلاقات المهنية.

- المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل.

- المديرية الفرعية للتفتيش و المناهج<sup>(83)</sup>.

**02\_ مديرية الادارة و التكوين:** تعتبر هذه المديرية من الهياكل المركزية للمفتشية العامة

للعمل حيث تكلف هذه الأخيرة بمجموعة من المهام ذكرها المشرع الجزائري في المواد من

**10 إلى 17 من المرسوم رقم 05/05<sup>(84)</sup>.**

تضم هذه المديرية 03 مديريات فرعية تتمثل في:

- المديرية الفرعية لإدارة الوسائل<sup>(85)</sup>.

- المديرية الفرعية للتكوين و الوثائق<sup>(86)</sup>.

- المديرية الفرعية للإعلام الآلي و الإحصائيات<sup>(87)</sup>.

**ثانيا: الهياكل غير الممركزة لمفتش العمل:**

تشمل الهياكل غير الممركزة للمفتشية العامة للعمل حسب نص المادة 18 من

المرسوم التنفيذي 05/05 السالف الذكر على:

- مفتشيات العمل الجهوية.

(83) أنظر المواد من 06 إلى 09 من المرسوم التنفيذي 05/05، السالف الذكر.

(84) أنظر المواد من 10 إلى 17 من المرسوم التنفيذي 05/05، السالف الذكر.

(85) أنظر المادة 12، من المرسوم التنفيذي 05/05، السالف الذكر.

(86) أنظر المادة 13، من المرسوم التنفيذي 05/05، السالف الذكر.

(87) أنظر المادة 14، من المرسوم التنفيذي 05/05، السالف الذكر.

- مفتشيات العمل الولائية.

- مكاتب مفتشيات العمل.

**01 مفتشيات العمل الجهوية** تتشكل هذه المفتشيات من عدة ولايات هذا ما نصت عليه المادة **19** من المرسوم التنفيذي **05/05** المذكور أعلاه، و قد نظمته القرار الوزاري المشترك الذي يحدّد عدد المفتشيات الجهوية للعمل و كيفية تنظيمها<sup>(88)</sup>.

### مقرّات المفتشيات الجهوية للعمل و اختصاصها الإقليمي

المقر	الاختصاص الإقليمي
الجزائر	الجزائر، البليلة، المدينة، تيبازة، تيزي وزو، بومرداس، البويرة.
وهران	وهران، مستغانم، معسكر، تلمسان، عين تيموشن، سيدي بلعباس.
بشار	بشار، أدرار، النعامة، تندوف، البيض.
ورقلة	ورقلة، الوادي، إيليزي، تامنغست، الأغواط، غرداية.
قسنطينة	قسنطينة، ميله، سطيف، بجاية، برج بوعرييج، جيجل.
باتنة	باتنة، بسكرة، خنشلة، أم البواقي، تبسة، المسيلة.
عنابة	عنابة، الطارف، قالمة، سوق أهراس، سكيكدة.
تيارت	تيارت، تيسمسيلت، سعيدة، الشلف، غيليزان، عين الدفلة، الجلفة.

(88) أنظر المادة 02 قرار وزاري مشترك، مؤرخ في 11 رجب عام 1426، الموافق ل 6 غشت سنة 2005، يحدد عدد

المفتشيات الجهوية للعمل و تنظيمها و اختصاصها الإقليمي، ج ر عدد 75 لسنة 2005.

**02 . مفتشية العمل الولائية:** وهي بتعداد **48** مفتشية للعمل تختص كل واحدة منها بإقليم ولاية كما هو منصوص عليه في المرسوم التنفيذي رقم **05/05** السالف الذكر<sup>(89)</sup>.

و من المهام المسندة لمفتشية العمل الولائية المنصوص عليها في المادة **24** من المرسوم التنفيذي **05/05**، حيث تتولى هذه المفتشية مهمة تنشيط و مراقبة ومتابعة مفتشي العمل النشاطات المترتبة على المهام و الصلاحيات المخولة لمفتشية العمل بموجب التشريع و التنظيم المعمول بهما<sup>(90)</sup>.

كما نظمت مفتشية العمل الولائية بمقتضى القرار الوزاري المشترك لسنة **2005**<sup>(91)</sup>.

**03 مكاتب مفتشية العمل:** نصت على هذه المكاتب المادة **18** من المرسوم التنفيذي رقم **05/05** السالف الذكر و نظّمها بالتفصيل القرار الوزاري المشترك الذي يحدّد عدد هذه المكاتب و تنظيمها، و يحدّد عددها ب **27** مكتب موزعة عبر التراب الوطني<sup>(92)</sup>.

يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليم لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من أجل الوقاية من المنازعات الفردية في العمل و تسويتها ...، كما يمكن إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل بقرار مشترك بين وزير العمل و الشؤون الاجتماعية و وزير العدل و وزير الاقتصاد، و في حالة تعدد مكاتب المصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل بقرار مشترك

(89) أنظر المادة 2/19 من المرسوم التنفيذي 05/05، السالف الذكر .

(90) أنظر المادة 24 من المرسوم التنفيذي 05/05، السالف الذكر .

(91) قرار وزاري مشترك، مؤرخ في 11 رجب عام 1426، الموافق ل 16 غشت 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، ج ر عدد 75 لسنة 2005.

(92) أنظر المواد من 2 إلى 4، من القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 11 رجب 1426، الموافق ل 16 غشت 2005، يحدد عدد مكاتب مفتشية العمل و تنظيمها و اختصاصها الإقليمي.

بين وزير العمل و الشؤون الاجتماعية و وزير العدل، أما في حالة وجود مكتب واحد في الدائرة فإنه يوجد بمقر مفتشية العمل و بمجالاتها<sup>(93)</sup>.

### مقرّات مكاتب مفتشية العمل و اختصاصها الإقليمي

الولاية	مقر مكتب مفتشية العمل	الاختصاص الإقليمي
الجزائر	الشراقة	المقاطعات الإدارية: الشراقة، زرالدة، درارية.
	الدار البيضاء	المقاطعة الإدارية: الدار البيضاء.
	الحراش	المقاطعتان الإداريتان: الحراش، حسين داي.
	الرويبة	المقاطعة الإدارية: الرويبة.
وهران	سيدي موسى	المقاطعتان الإداريتان: براق، بير التوتة.
	السانية	دائرتا: السانية، وادي تليلات.
	أرزيو	دوائر: أرزيو، بطيوة، قديل
ورقلة	حاسي مسعود	دائرتا: حاسي مسعود، البرمة.
	توقرت	دوائر: توقرت، مقارين، تماسين، الطيبات، الحجيرة.
إيليزي	إن أمناس	دائرة: إن أمناس.
	جانت	دائرة: جانت.
الأغواط	حاسي الرمل	دائرة: حاسي الرمل.
تامنغست	عين صالح	دائرتا: عين صالح، عين غار.
سطيف	العلمة	دوائر: العلمة، جميلة، حمام السخنة، بني عزيز، بئر العرش.

(93) أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 172 و 173.

دوائر: أقبو، تازمالت، إغيل علي، أوزلاقن، بني معوش، صدوق.	أقبو	بجاية
دوائر: بوسعادة، عين ملح، بن سرور، أولاد سيدي ابراهم، سيدي عيسى، عين لحجل، سيدي عامر، بئر هني، جبل مسعد.	بوسعادة	المسيلة
دائرتا: عين مليلة و سوق نعمان.	عين مليلة	أم البواقي
دائرتا: الحجار، عين البارذ.	الحجار	عناية
دوائر: القل، الزيتونة، أولاد عطية، تمالوس، عين قشرة، أم الطوب.	القل	سكيكدة
دوائر: مغنية، الغزوات، باب العسة، مرسى بن مهيدي، ندرومة، فلاوسن، بني بوسعيد.	مغنية	تلمسان
دوائر: بوفاريك، الأربعاء، مفتاح، الشبلي، بوقارة.	بوفاريك	البلدية
دوائر: برج منايل، يسر، ناصيرية.	برج منايل	بومرداس
دوائر: خميس مليانة، حمام ريغة، بومدفع، مليانة، جندل، عين لشيخ.	خميس مليانة	عين الدفلة
دائرتا: الونزة، العوينات.	الونزة	تبسة
دائرتا: الأخضرية، قاديوية.	الأخضرية	البويرة
دوائر: بريكة، الجزائر، نقاوس.	بريكة	باتنة
دوائر: وادي أرهيو، عمي موسى، مازونة، يسدي امحمد بن علي، جديوية.	وادي أرهيو	غليزان

## الفرع الثاني

### التنظيم الوقائي لمفتش العمل

استنادا إلى نص المادة 4 من قانون 03/90 " يمارس صلاحيات مفتشية العمل أعوان مختصون يدعون مفتشي العمل، يحدد تنظيم مفتشية العمل وتسييرها و القانون الأساسي لمفتشي العمل عن طريق التنظيم"، و حدد المرسوم التنفيذي رقم 44/91 الدرجات السلمية لمفتشي العمل و هذا ما نصت عليه المادتين 23 و 27 منه<sup>(94)</sup>.

#### أولا: الواجبات المقررة لمفتشي العمل:

يمثل مفتشي العمل الجهاز التنفيذي للعمال في الجزائر و هو الجهاز الرئيسي المكلف بمراقبة و ضمان التطبيق السليم للنصوص القانونية المتعلقة بحماية العمال. يعين مفتش العمل بموجب مرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من وزير العمل، يمارس اختصاصه بالتعاون مع وزير العمل و وزير المالية و السلطة المكلفة بالوظيف العمومي<sup>(95)</sup>.

نصت على هذه الواجبات المادتين 18 و 19 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر، حيث يجب أن تحاط المعلومات و العرائض التي يتلقاها مفتش العمل أثناء تسويته لنزاعات العمل بالسرية، و مثال ذلك أن لا يبوح بالنزاع القائم بين العامل و صاحب العمل و بكل المعلومات التي لها علاقة بالنزاع، و في حالة مخالفته للأحكام الواردة في

(94) راجع المادتين 23 و 27 من المرسوم التنفيذي رقم 44/91، المؤرخ في 16 فيفري 1991، المتضمن القانون الخاص المطبق على مفتشي العمل، ج ر، عدد 8، فيفري 1991.

(95) المرسوم التنفيذي 209/90 المؤرخ في، 14 جويلية 1990، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها، ج ر، عدد 29، جويلية، 1990.

هاتين المادتين يتعرّض للعقوبات المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما<sup>(96)</sup>.

نصّت المادة 5 من قانون رقم 03/90 أن مفتش العمل يتمتع بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم قصد تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية، أمّا إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج سواء كانت صناعية أو تجارية موجودة في محل سكني فإنه يمكن لمفتشي العمل أن يدخلوا في أي وقت من ساعات العمل إلى أماكن الإنتاج<sup>(97)</sup>.

### ثانيا: الحماية المقررة لمفتشي العمل:

إذا تعرّض مفتش العمل خلال تأدية عمله إلى اعتداء أو اهانة فإنّ إدارة أعماله هي المكلفة بحمايته و تقوم مقامه و تعوّضه عن الأضرار التي لحقته.

**01 \_ الحماية الإدارية:** يحمى مفتش العمل أثناء ممارسة وظيفته من قبل إدارته من التهديدات و الإهانات و الشتائم و القذف و الاعتداءات مهما يكن نوعها و تضمن له التعويض عن الضرر الناتج عن ذلك إذا اقتضى الأمر ذلك، و في هذه الظروف تحلّ الإدارة محل مفتش العمل<sup>(98)</sup>.

(96) تنص المادة 18 من قانون رقم 03/90 " يجب على مفتشي العمل أن يدرسوا، في كنف السرية المطلقة، كل

العرائض و المعلومات التي يطّلعون عليها، كما يجب عليهم أن يحرصوا على عدم كشف هوية المشتكين".

تنص المادة 19 " يتعين على مفتشي العمل تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول

بهما أن يتقيدوا بالسر المهني، و لو بعد مغادرتهم مصلحتهم فيما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات و إدارتها الخاضعة لرقابتهم و التي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم".

(97) راجع المادة 5 الفقرة الأولى و الثانية من قانون رقم 03/90 السالف الذكر.

(98) راجع المواد 21 و 22 من قانون رقم 03/90، السالف الذكر.



**02 \_ الحماية الجزائية:** نصّت عليها المواد من 23 إلى 25 من قانون رقم 03/90 التي تتضمن كل الإهانات و الشّنائم التي تمارس ضدّ مفتشي العمل و كيفية تطبيق العقوبات على مرتكبيها<sup>(99)</sup>.

## المطلب الثاني

### التّظيم الوظيفي لمفتشية العمل

حرصا من المشرّع الجزائري على احترام تنظيم العمل و التكلّف بمراقبة التّشغيل بشكل منظم، خوّل المشرّع لمفتش العمل تنظيم وظيفي يشمل على اختصاصات تقع على عاتقه منها تلك المتعلقة بتسوية نزاعات العمل الفردية، و التي سندرسها في 03 فروع:

## الفرع الأول

### الاختصاصات ذات الطّابع الإعلامي و التّوجيهي

يقوم مفتش العمل في إطار اختصاصاته الإعلامية و التّوجيهية بتقديم المعلومات اللاّزمة و الإرشادات للعمّال و مستخدميهم للحدّ من وقوع التّزاعات بين الطرفين فيما يخص حقوقهم و واجباتهم و الوسائل الملائمة لتسهيل تطبيق الأحكام القانونية و التّظيمية و التعاقدية و القرارات التّحكيمية<sup>(100)</sup>.

يقوم أيضا مفتش العمل بتبليغ و توضيح النّصوص التّشريعية و التّظيمية المتعلّقة بالعمل للعمّال و مستخدميهم و إعلام الجماعات المحليّة بظروف العمل داخل المؤسّسة

(99) راجع المواد من 23 إلى 25 من قانون 03/90، السلف الذكر.

(100) ديدان مولود، مدوّنة العمل، دار بلقيس، الجزائر، 2012، ص 25.

التابعة لاختصاصها الإقليمي، و من المهام التي يتكفل بها أيضا إلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل و اقتراح التدابير الضرورية لتكييفها و تعديلها<sup>(101)</sup>.

كما خول المشرع الجزائري عدّة صلاحيات و سلطات يتمتع بها مفتشو العمل المتمثلة في:

### أولاً: سلطة التحري:

تسمح هذه السلطة لمفتش العمل بالدخول و التفتيش في أماكن العمل دون غيرها فلا يجوز له دخول مسكن صاحب العمل أو تفتيشه و لو كان ملحقا بمكان العمل، كما لا يمكنه دخول مكان عمل أو تفتيشه إلاّ في ساعات العمل سواء كان ذلك في الليل أو في النهار<sup>(102)</sup>، كما أنّ له استجواب كلّ شخص بحضور شهود أو بدون حضورهم لأسباب لها علاقة بمهمّتهم، و له أخذ عينة من أيّ مادة مستعملة أو أيّ منتج<sup>(103)</sup>.

### ثانياً: سلطة توقيع الجزاء و الردع:

يحرر مفتشو العمل الملاحظات الكتابية و الاعدارات و محاضر المخالفات كلّما وجدوا تقصير في تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل و لهم السلطة التقديرية حسب كلّ حالة في مدى ملائمة تحرير إحدى الوثائق المذكورة، بحيث يقومون بتدوين

(101) محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دون طبعة، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2000، ص 111.

(102) محمد حسين منصور، قانون العمل: عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية و الوساطة و التحكيم، الإضراب و الإغلاق، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2006، ص 59.

(103) بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون العمل، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2005، ص 193.

الملاحظات و الاعذارات التي يقدمونها في إطار ممارسة وظيفتهم في دفتر مرقم و موقع من طرفهم<sup>(104)</sup>.

كل هذه المهام نص عليها القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل في المواد من 05 إلى 12<sup>(105)</sup>.

## الفرع الثاني

### الاختصاصات ذات الطابع الرقابي

إنّ اهتمام المشرّع بالعمل كقيمة جوهرية و أساسية في حياة الفرد و المجتمع جعله لا يغفل عن تنظيم الكثير من جوانبه و حتّى الكثير من تفاصيله<sup>(106)</sup>.

يقوم مفتش العمل في إطار مهامه العادية من أجل التصدي و التقليل من حدوث أيّ خلاف بين المستخدم و العامل بمراقبة أصحاب العمل من خلال مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية بعلاقات العمل و ظروف العمل و الوقاية الصحية و أمن العمّال<sup>(107)</sup> و أوكل لمفتش العمل مهمة رقابة ظروف العمل من كلّ الجوانب سواء من حيث مدّة العمل أو من حيث الفئات العمالية ... و ذلك من خلال مختلف النصوص القانونية فمثلا نجد القانون رقم 11/90 نصّت المادة 17 منه على عدم التمييز بين

(104) بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، مرجع سابق، ص 194.

(105) راجع المواد من 05 إلى 12 من قانون 03/90، السالف الذكر.

(106) هيثم حامد المصاورة، المننقي في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، دون طبعة، دار الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، 2007، ص13.

(107) سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي اتجاه أصحاب العمل (على ضوء القانون الجديد)، دون طبعة، دار الهدى للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012، ص 135.

الجنسين<sup>(108)</sup>، و منع تشغيل الأحداث ومنح لمفتش العمل صلاحية الترخيص للنساء للعمل ليلا في الحالات الخاصة<sup>(109)</sup>.

قررت بعض العقوبات المدنية و الجنائية عند مخالفة الأحكام المتعلقة بظروف عمل الأحداث و النساء من طرف أصحاب العمل<sup>(110)</sup>.

## الفرع الثالث

### الاختصاصات ذات الطابع التوقيفي

حددت النصوص القانونية للعمل السلطات التي يتمتع بها مفتش العمل من أجل التوفيق بين العامل و صاحب العمل عند حدوث خلاف بينهما، و يكون التظلم هو الإجراء الأولي الذي يلجأ إليه العامل في مواجهة صاحب العمل<sup>(111)</sup> و لهذا الأخير مدة 08 أيام للرد<sup>(112)</sup>، وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين و تلتزم بالرد خلال مدة 15 يوم من تاريخ الإخطار<sup>(113)</sup>.

(108) راجع المادة 17 من قانون رقم 11/90، السالف الذكر.

(109) تنص المادة 28 من قانون رقم 11/90 السالف الذكر: "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي".

تنص المادة 29 من قانون رقم 11/90 السالف الذكر: "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية، غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط و خصوصيات منصب العمل".

(110) راجع المادتين 140 و 141 من قانون رقم 11/90، السالف الذكر.

(111) شويحة زينب، علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم الإدارية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002، ص 130.

(112) راجع المادة 04 الفقرة 01 من قانون رقم 04/90 السالف الذكر.

(113) راجع المادة 04 الفقرتين 02 و 03 من قانون رقم 04/90 السالف الذكر.

بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية داخل الهيئة المستخدمة، فيمكن للعامل إخطار مفتش العمل أو لجنة المصالحة، حسب المادة 05 من قانون رقم 04/90، بهدف التقريب أو التوفيق بين الطرفين<sup>(114)</sup>.

فور إخطار مفتش العمل بشكوى يقوم بإعداد محضر يسجل فيه تصريحات العامل ليحول الملف في مهلة 03 أيام إلى مكتب المصالحة، و يقوم مفتش العمل باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة إلى الاجتماع خلال مدة 08 أيام<sup>(115)</sup>، و من خلال هذا الإجراء يثبت أن مفتش العمل هو الذي يستلم الشكوى و هو الذي يقوم باستدعاء الأطراف للاجتماع و النظر في شكوى العامل<sup>(116)</sup>.

هذه النصوص التي تبين بكل وضوح أنه لم يبقى لمفتش العمل، أي دور أو مهمة في إجراء المصالحة و توفير الوقت للمتازعين في ظل القانون الجديد الذي يعتمد جهاز آخر لذلك، في حين تعتمد العديد من النظم العربية على أسلوب التوفيق الإداري كبديل للتسوية الودية الداخلية أو كتكملة لها، حيث تنص على ضرورة عرض النزاع في مراحله الأولى على مديريات العمل الإقليمية<sup>(117)</sup>.

(114) تنص المادة 05 من قانون رقم 04/90 "بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل

الهيئة المستخدمة يمكن العامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون".

(115) تنص المادة 27 من قانون رقم 04/90 "يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب

المصالحة، و استدعاء الأطراف إلى الاجتماع.

تحسب مدة ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف".

(116) خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 45.

(117) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 16.

## المبحث الثاني

### اقتحام مكاتب المصالحة لدور مفتش العمل

إنّ تقييم تسيير مصالح مفتشية العمل منذ دخول المرسوم التنفيذي رقم 209/90 المؤرخ في 14 جويلية 1990، حيز التنفيذ و الذي ينظم المفتشية العامة للعمل و تسييرها كشف عن نقائص في التنظيم سواء بالنسبة للأهداف المرجوة لمفتشية العمل في ممارسة مهامها أو بالنظر إلى محيطها، هذه النقائص شكّلت حاجزا في أداء المهام المخولة لمفتشية العمل و ترتّب عنها تدخّل صعب و معقّد و في بعض الحالات غير مكتمل<sup>(118)</sup>.

لتصحيح هذه النقائص و لتخفيف العبء عنها قام المشرّع باستحداث مكاتب المصالحة حيث تقوم هذه الأخيرة بالتقريب و التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين و بالتالي اختصار الطريق و المحافظة على العلاقة الودية بين العمّال و أصحاب العمل<sup>(119)</sup>.

وعليه استلزم الأمر ممّا أن نبيّن تشكيلة هذه المكاتب و الاختصاصات الموكّلة إليها (المطلب الأول) ثمّ نبيّن الإجراءات اللّازمة لتسوية نزاعات العمل الفردية أمام هذه المكاتب (المطلب الثاني) لنخلص إلى كيفية تنفيذ اتفاقية الصّحاح (المطلب الثالث).

(118) لقاء وطني لإطارات مصالح مفتشية العمل، 24 جانفي 2006، الجزائر.

(119) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، مرجع سابق، ص

## المطلب الأول

### تشكيلة مكاتب المصالحة و اختصاصاتها

بعد الحديث عن الكيفية التي تتم بها الوقاية من النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة كمرحلة أولى يأتي الحديث عن دور مكاتب المصالحة باعتبارها هيئة لها وزنها في الوقاية من النزاعات كمرحلة ثانية<sup>(120)</sup>.

قبل أية دعوى قضائية يخطر مفتش العمل وجوبا مكاتب المصالحة، بناء على طلب مسبق من العامل الذي يكون قد مارس التظلمات الداخلية لدى المستخدم، و يقوم مكتب المصالحة بالدور الذي كان منوطا في السابق بمفتش العمل، تطبيقا للأمر المؤرخ في 29 أبريل لسنة 1975 المتعلق بالعدالة في العمل، غير أن هناك تجديدا خاصة فيما يتعلق بتشكيل المكاتب<sup>(121)</sup>.

أما فيما يخص اختصاص هذه المكاتب فهو ينقسم إلى نوعين يتمثل الأول في الاختصاص النوعي و الثاني في الاختصاص الإقليمي.

و من خلال هذا المطلب سوف نبين تشكيلة مكاتب المصالحة ( الفرع الأول ) ثم نحاول تحديد الاختصاصات المنوطة إليها ( الفرع الثاني ).

(120) عمارة نعرورة، مرجع سابق، ص 215.

(121) بلولة الطيب، بلولة جمال، مرجع سابق، ص 137.

## الفرع الأول

### تشكيلة مكاتب المصالحة

تعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء مشكّلة من العمّال و أصحاب العمل بنسب متساوية تكون فيها رئاسة المكتب بالتداول لمدة سنة (6) أشهر و هو ما نصّت عليه المادة السادسة من قانون رقم 04/90 فهي تتكوّن من عضوين ممثّلين للعمّال و عضوين ممثّلين لصاحب العمل<sup>(122)</sup>، على أن يكون لكلّ فئة منهما ممثّلين احتياطيين بضعف عدد الممثّلين الأصليين بهدف الاستخلاف عند الضرورة<sup>(123)</sup>، و إذا تعذّر ذلك يتمّ تعويضهم حسب الحالة بقاض أو بقاضيين يعيّنهما رئيس المحكمة، و في الحالة التي يكون فيها أحد المساعدين من العمّال أو المستخدمين طرفا في النزاع أو له مصلحة شخصية في ذلك يتمّ تعويضه بأحد المساعدين الاحتياطيين و إذا تعذّر ذلك يتمّ استخلافه بقاض يعيّنه رئيس المحكمة.

تجدر الإشارة أنّ للمساعدين من العمّال و المستخدمين صوت تداولي و في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة<sup>(124)</sup>.

(122) تنص المادة 06 من قانون رقم 04/90 "يتكوّن مكتب المصالحة من عضوين ممثّلين للعمّال و عضوين ممثّلين للمستخدمين و يرأس المكتب بالتداول لفترة (6) أشهر عضو من العمّال ثمّ عضو من المستخدمين".

(123) عيساني محمد، مرجع سابق، ص 66.

(124) صقر نبيل، فراح محمد الصالح، تشريعات العمل نصّاً و تطبيقاً ( النصوص التشريعية و التنظيمية الخاصة بالعمل، اجتهاد المحكمة العليا )، دار الهدى، الجزائر، 2009، ص 63.



يشترط في العامل أو صاحب العمل للترشح لمهنة عضو مكتب المصالحة شروط عامة و أخرى خاصة منصوص عليها في كلا من المادتين 12 و 13 على التوالي من القانون رقم 04/90 السالف الذكر<sup>(125)</sup>.

يتم اختيار جميع الأعضاء عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل عمال المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة، و من أجل تمكين أعضاء مكاتب المصالحة من ممارسة مهامهم فيها فقد أجبر القانون صاحب العمل منح العمال الأعضاء في هذه المكاتب و كذا المساعدين أوقات و رخص تغيب عن العمل للقيام بمهامهم في هذه الهيئات<sup>(126)</sup>، و الاستفادة من تعويضات محددة في المرسوم التنفيذي رقم 34/94<sup>(127)</sup>.

## الفرع الثاني

### اختصاصات مكاتب المصالحة

إنّ الحديث عن اختصاصات مكاتب المصالحة يستلزم التمييز بين نوعين منها، اختصاص نوعي يتمثل في نوعيّة النزاعات الفرديّة التي تخصّ بها بحكم موضوع أو طبيعة النزاع الذي يتضمّن خلافا فرديا، و اختصاص محلي بحكم المجال الجغرافي الذي يقع في دائرة اختصاصه.

(125) راجع نص المادتين 12 و 13 من قانون رقم 04/90 السالف الذكر .

(126) بوعبيد موسى، سعدي فروجة، تسوية النزاعات الفرديّة للعمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع القانون الخاص الشّامل، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2012، ص 22.

(127) المرسوم التنفيذي رقم 34/94 مؤرخ في 6 شعبان 1414، الموافق ل 18 يناير سنة 1994، يتعلّق بكيفيات دفع التعويضات لأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر عدد 4، سنة 1994.

### أولاً: الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة:

يمثل هذا النوع من الاختصاص كافة النزاعات الفردية في العمل وفق ما تمّ تحديده في المادة الثانية من قانون رقم 04/90 السالف الذكر<sup>(128)</sup>، أو بمعنى آخر كلّ المنازعات الناتجة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون علاقة العمل و القوانين و النظم الملحقه به و كافة القضايا التي يخولها القانون صراحة<sup>(129)</sup>، باستثناء العلاقات الفردية للعمل التي يكون طرفا فيها الموظفون و الأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات و الإدارات العمومية<sup>(130)</sup>، و يعتبر الاختصاص النوعي من النظام العام هذا ما استقر عليه الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا<sup>(131)</sup>.

### ثانياً: الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة

أما النوع الثاني من الاختصاص فهو الاختصاص الإقليمي ذاته المعترف به لمفتشية العمل بحيث يؤسس لكلّ دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من أجل تسوية المنازعات الفردية في العمل و الوقاية منها إلا أنّ هذا التنظيم المبدئي قد لا يستطيع القيام بمهامه على الوجه السليم، إمّا لشساعة المنطقة و إمّا لكثرة النشاط المهني بها، و بالتالي كثرة المنازعات و تعدّد و تنوّع القطاعات<sup>(132)</sup>.

(128) راجع المادة الثانية من قانون رقم 04/90 السالف الذكر.

(129) BAALI Mohamed Essaghir, législation du travail en Algérie, édition Dar el-ouloum, Algérie, 2000, p 68.

(130) العيش مونية، الدليل العملي لقانون العمل، نصوص قانونية و تنظيمية، اجتهادات قضائية، 50 سؤال/جواب، دون طبعة، منشورات أمين، الجزائر، 2012، ص 122.

(131) راجع قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116805، المؤرخ بتاريخ 20 ديسمبر 1994، المجلة القضائية، عدد 01، الجزائر، 1995، ص 164.

(132) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، مرجع سابق، ص 306.

الأمر الذي دفع بالمشرع أن يسمح بتوسيع عدد المكاتب إذا كان هناك ما يبرر ذلك، و ذلك بإنشاء مكاتب أخرى للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل، و حتى لا تتضارب الاختصاصات الإقليمية لهذه المكاتب حدّد مجال اختصاصها بقرار مشترك بين وزير العمل و الشؤون الاجتماعية و وزير العدل، هذا ما جاءت به كلّ من المواد 2، 3 و 4 من المرسوم التنفيذي رقم 273/91<sup>(133)</sup>.

## المطلب الثاني

### إجراءات التسوية أمام مفتشية العمل

من بين الخصائص المميّزة للنزاع الفردي في العمل أنّه بالرغم من خضوعه لاختصاص قضاء العمل إلّا أنّه يستوجب المرور ببعض الإجراءات الهادفة إلى تسويته بطريقة وديّة، هذه الإجراءات التي تعتبر شرطا جوهريّا لقبول الدعوى القضائية شكلا، و هو ما نصّت عليه قوانين العمل المتعلّقة بطرق و كفاءات تسوية المنازعات الفرديّة<sup>(134)</sup>. إنّ دراستنا في هذا المطلب سوف تركز على تبيان دور مفتش العمل كأداة اتّصال بين أطراف النزاع و مكاتب المصالحة (الفرع الأوّل) و الدور الذي تقوم به مكاتب المصالحة (الفرع الثاني).

(133) راجع المواد 2، 3 و 4 من المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المؤرخ في 10 أوت 1991، المتضمّن تحديد كفاءات تنظيم انتخاب المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة، ج ر عدد 38، أوت 1991، المعدّل و المتمّم بالمرسوم التنفيذي رقم 88/92 المؤرخ في 6 جويلية 1992.

(134) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفرديّة، مرجع سابق، ص 298.

## الفرع الأول

### مفتش العمل وسيط بين أطراف النزاع و مكاتب المصالحة

تبدأ إجراءات المصالحة بإخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور العامل شخصياً إلى مكتب مفتش العمل، الذي يقوم في هذه الحالة بتحرير محضر بأقوال المدعي<sup>(135)</sup>، ثم يقوم خلال ثلاثة أيام من تقديم العريضة بإخطار مكتب المصالحة و استدعائه للنظر في النزاع المعروض للمصالحة<sup>(136)</sup>، و عملياً لا يحترم هذا الإجراء إلا نادراً و ليس هناك أيّ جزاء مقرّر لهذا الشأن<sup>(137)</sup>.

فتقلص بذلك و تراجع دور مفتش العمل في المساهمة لإيجاد حلّ و تسوية للنزاع المطروح، ليبقى محصوراً في مجرد استقبال الشكاوى المرفوعة و تقديم الإخطار إلى مكاتب المصالحة، رغم دوره الفعّال و بذلك يتيح الفرصة أمام أطراف النزاع لتسويته على مستواه أولاً قبل إحالته على مكاتب المصالحة بل لا يتعدى دوره بهذه الصّلاحيات الجديدة "المقيّدة" مجرد اعتباره مركز عبور دون أن يكون له أيّ إسهام في فضّ الخلاف أو النزاع المطروح أمامه، رغم أن دوره كفيل بتعجيل حلّ توفيقية، و كما أنّ الاحتمالات و الحظوظ في التوصل إلى ذلك تبقى جدّ قائمة و معتبرة، إذ لا بدّ من استرجاع صلاحياته حتى يتمكن من التّدخل في مجال التّسوية الودّية<sup>(138)</sup>.

(135) تنص المادة 26 ن قانون رقم 04/90 "في إطار محاولة المصالحة الواردة في المادة 19 من هذا القانون يتم إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصياً، و في الحالة الأخيرة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي".

(136) هدي بشير، مرجع سابق، ص 100.

(137) بلولة الطيب، بلولة جمال، مرجع سابق، ص 140.

(138) واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص

فمفتش العمل إذا هو المكلف بمعالجة عرائض نزاعات العمل الفردية و برمجة اجتماعات مكتب المصالحة<sup>(139)</sup>.

هكذا أصبح دور مفتش العمل دور سلبي و تحوّل إلى مجرد وسيلة اتّصال بين العمّال و لجنة المصالحة<sup>(140)</sup>.

## الفرع الثاني

### دور مكاتب المصالحة

تعدّ التسوية عن طريق مكاتب المصالحة المرحلة الأخيرة من مراحل التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية قبل عرضها على الجهة القضائية المختصة<sup>(141)</sup>، بحيث يعدّ هذا الإجراء وجوبي إلا في حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل أو عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطني فيكون اختياريا<sup>(142)</sup>.

بعد إخطار مفتش العمل مكتب المصالحة، يتمّ استدعاء الأطراف حسب برنامج عمل و تاريخ معدّين مسبقا لذلك على أن يكون هذا الاستدعاء محدّدا بثمانية (08) أيام على الأقلّ من تاريخ استدعائه، مع حضور المدعي و المدعى عليه بصفة شخصيّة أو من يمثّله قانونا، و في حالة غياب المدعي أو ممثّله القانوني في التّاريخ المحدّد دون وجود

(139) إبراهيمي محمد، الوجيز في الإجراءات المدنية ( الدعوى القضائية، دعاوى الحيازة، نشاط القاضي، الاختصاص، الخصومة القضائية، القضاء الوقتي، الأحكام، طرق الطعن، التّحكيم)، الجزء الثّاني، طبعة رابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 19.

(140) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضّمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 15.

(141) CHARFI Mohamed, la compétence d'attribution des tribunaux siégeant en matière sociale, revue Algérienne du travail, n°22 Algérie, 1998, p 53.

(142) راجع المادة 19 من قانون رقم 04/90 السالف الذّكر.

مانع شرعي يمكن لمكتب المصالحة أن يقرّر شطب القضية من جدول أعماله و كذا إلغائها<sup>(143)</sup> و في حالة عدم حضور المدعى عليه أو ممثله فإنه يتم استدعاؤه من جديد في خلال ثمانية أيام و في حالة تكرار غيابه يعدّ المكتب محضر بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه و تسلّم نسخة من المحضر إلى المدعي أثناء الاجتماع<sup>(144)</sup>.

### أولاً: نتائج المصالحة:

فيما يتعلّق بتنفيذ اتّفاقيات الصلح فإنّ الحلّ الناتج عن مكتب المصالحة باعتباره هيئة وساطة و ليس هيئة قضائية، يتوقّف على اتّفاق الطرفين بالالتزام به و تنفيذه أو عدم الالتزام به<sup>(145)</sup>.

**1- الاتّفاق على المصالحة ( محضر المصالحة ):** في حالة اتّفاق الطرفين يحرّر مكتب المصالحة محضر مصالحة يكون نتيجة لحكمة أعضائه و قدرتهم على الإقناع<sup>(146)</sup>، كما يمكن أن يتوصّل أعضاء مكتب المصالحة إلى الاتّفاق على جزء من الخلاف فيعدّ المكتب محضر بالمصالحة<sup>(147)</sup>، بعد ذلك يتفق الطرفان على كفاءات و شروط تنفيذه و الآجال القانونية المرتبطة به<sup>(148)</sup>، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ الاتّفاق<sup>(149)</sup>، لذلك من أجل ضمان تنفيذ اتّفاقات الصلح قرّر المشرّع بعض الغرامات

(143) راجع المادة 28 من قانون رقم 04/90 السالف الذكر.

(144) راجع المادتين 29 و 30 من قانون رقم 04/90 السالف الذكر.

(145) هدفي بشير، مرجع سابق، ص 101.

(146) خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 47.

(147) راجع المادة 31 الفقرة الأولى من قانون رقم 04/90 السالف الذكر.

(148) عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص 205.

(149) YACOUB Zina, de l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement en droit Algérien, mémoire pour l'obtention du Magistère en Droit, faculté de droit, option : droit des affaires, université Mouloud Mammeri de tizi-ouzou, 2007, p 5.

التهددية اليومية في حالة عدم التنفيذ<sup>(150)</sup>.

غير أنه يمكن أن تخطر المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية بطلب يرمي إلى تفسير اتفاق المصالحة فيكون الحكم الصادر في هذه الحالة مشمولاً بالتنفيذ المؤقت<sup>(151)</sup>.

**2- فشل مساعي المصالحة ( محضر عدم الصلح):** يمكن أن تفشل مساعي المصالحة إما لعدم حضور المدعي أو لعدم حضور المدعى عليه أو عدم المصالحة أصلاً<sup>(152)</sup>.

و في حالة ما إذا حضر الطرفين للمصالحة و فشل هذا الإجراء، يحرر مكتب المصالحة محضراً بعدم المصالحة و هذا ما نصت عليه المادة 31 في فقرتها الثانية من قانون رقم 04/90<sup>(153)</sup>، بموجبه يمكن للعامل مواصلة الإجراءات برفع دعوى أمام المحكمة الاجتماعية<sup>(154)</sup>.

### ثانياً: حجية محاضر الصلح:

يعتبر محضر المصالحة حجية إثبات ما لم يطعن بالتزوير كما لا يجوز أن يتضمن محضر المصالحة شروطاً تتنافى مع النصوص السارية المفعول<sup>(155)</sup> و هذا ما نصت عليه المادة 32 من قانون رقم 04/90<sup>(156)</sup>، و هذا ما كرّسه اجتهاد الغرفة

(150) راجع المادتين 33 و 34 من قانون رقم 04/90 السالف الذكر.

(151) BELLOULA Teyeb, BELLOULA Djamel, rupture de la relation de travail, éditions DAHLAB, Algérie, 1999, p 198.

(152) إبراهيمي محمد، مرجع سابق، ص 19.

(153) راجع المادة 31 الفقرة الثانية من قانون رقم 04/90 السالف الذكر.

(154) راجع المادة 36 من قانون رقم 04/90 السالف الذكر.

(155) خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 48.

(156) تنص المادة 32 من قانون رقم 04/90 "يعتبر محضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير، لا يجوز أن يتضمن محضر المصالحة شروطاً تتنافى مع النصوص السارية المفعول".

الاجتماعية للمحكمة العليا المؤرخ في 08 أكتوبر 1990<sup>(157)</sup>.

### ثالثا: تنفيذ اتفاقية المصالحة:

لم يمنح القانون أي سلطة لمكاتب المصالحة على الأطراف المتنازعة و بالتالي فإن أعضاء المصالحة ليسوا في حقيقة الأمر سوى أصحاب مساعي حميدة، أي وسطاء لتقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة من أجل التوصل إلى حل يرضي الطرفين، و من هنا فإن إجراء المصالحة أو الحل الناتج عن مساعي مكتب المصالحة لا يخرج عن كونه اتفاق بين الطرفين لوضع حد للنزاع، و ليس أمر أو حكم من مكتب المصالحة و لذلك فإن تنفيذ هذا الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى لإرادة و رغبة الأطراف في الالتزام به و تنفيذه حرفياً أو عدم الالتزام به<sup>(158)</sup>، و هو ما تؤكده القوانين المعمول بها في هذا الشأن حيث نصت المادة 33 من قانون رقم 04/90 على أنه "ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط و الآجال التي يحدّدونها، فإن لم توجد، ففي أجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق".

(157) راجع قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 62132، مؤرخ في 08 أكتوبر 1990، المجلة القضائية، عدد 01، 1992، ص 112.

(158) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، مرجع سابق ص 308.



## خاتمة الفصل الثاني

من خلال دراستنا لهذا الفصل يتّضح لنا أنّ المشرّع الجزائري و في ظلّ التنظيم القانوني الجديد قد تراجع عن موقفه السابق المتمثّل في إسناد مهمّة إجراء المصالحة الفردية المسبقة إلى مفتش العمل بحيث نجده انتزع منه هذه المهمّة و أسندها إلى هيئة أخرى و المتمثّلة في مكاتب المصالحة<sup>(159)</sup>، الأمر الذي يدلّ على إعطاء صلاحيات واسعة لمكتب المصالحة من جهة و سلبها من مفتش العمل من جهة أخرى و بالتّالي لم يعد وحده المختصّ لحلّ نزاعات العمل الفردية، هكذا احتلت مكاتب المصالحة مكان مفتش العمل.

لتحقيق الأهداف المنتظرة من نظام المصالحة في مجال النزاعات الفردية لا يكون إلاّ بإعادة تنظيم هذه الهيئة بالشكل الذي يحقّق لها عوامل النّجاح و ذلك بجعل هيئة المصالحة جزء من المنظومة القضائية على نحو النّمودج الفرنسي و هذا بإلحاق مكاتب المصالحة بالجهاز القضائي، أي بالمحكمة المختصة إقليميا بدل إلحاقها بمفتشية العمل على النّحو المعمول به حاليا<sup>(160)</sup>.

إنّ هذا التّنظيم سوف يعطي لنظام المصالحة أكثر أهميّة و أكثر مصداقية بالنسبة للمتازعين باعتبارها تعالج في حرم الجهاز أو السّلطة القضائية الأمر الذي يدعّم ثقة المتازعين في ضرورته و فعاليته و جدواه<sup>(161)</sup>.

(159) عيساني محمد، مرجع سابق، ص 58.

(160) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضّمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 25.

(161) أحمية سليمان، مرجع نفسه، ص 26.

## خاتمة

بعد هذا العرض الذي عالجنا فيه دور مفتش العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية نستخلص أنّ المشرع الجزائري قد أحاط هذه الأخيرة بعناية تنظيمية خاصة إذ وضع لها إجراءات تسوية متميزة لتسهيل معالجتها و تسويتها في مختلف المراحل التي تمرّ بها، و هو الشيء الذي يترجم العناية و الاهتمام الخاصين بهذا الجانب الذي يستوجب إجراءات خاصة على النحو المنصوص عليه في القوانين المنظمة لها حيث تخضع لمجموعة من المبادئ الأساسية لتسويتها داخل الهيئة المستخدمة قبل عرضها للمصالحة.

تختلف القوانين المقارنة في تنظيم إجراءات المصالحة و الهيئات التي تقوم بها فيוכלها المشرع الفرنسي إلى محكمة العمل مشكّلة من هيئة لجنة المصالحة، في حين أوكلها المشرع الجزائري في بادئ الأمر إلى مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية أين كان يحتكر لوحده مهمّة القيام بإجراء المصالحة التي تعتبر شرطا جوهريا قبل عرض النزاع على القضاء المختص<sup>(162)</sup> دون أن تشاركه في ذلك هيئة أخرى، لكن بعد صدور دستور 1989 و ما أتى به من أحكام و مبادئ تقرّ بالديمقراطية كنظام لتسيير مؤسسات الدولة و الفصل بين السلطات الثلاثة (التشريعية، التنفيذية، القضائية) كضمان لاستقرارها و كذا تطورها، فقد تمّ بموجب أحكام القوانين الاجتماعية الصادرة خلال سنة 1990 انتزاع إجراء المصالحة من مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية و التي تعتبر امتداد على المستوى القاعدي للسلطة التنفيذية و إسنادها إلى هيئة جديدة منتخبة تدعى مكتب المصالحة<sup>(163)</sup>.

(162) راجع المادة 504 من قانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429، المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008

يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

(163) عيساني محمد، مرجع سابق، ص 64.

أما فيما يخصّ تقييم التجربة الوطنية في مجال نظام المصالحة بصفة كلية، فإننا نعتقد أنّ هذه التجربة التي جاءت بشكل مفاجئ و سريع، في البداية تفتقر إلى أدنى عناصر و متطلّبات الفاعلية حتى لا نقول النّجاح في التّخفيف عن الهيئة القضائية عدد القضايا و عن إدارة العمل أي مفتشية العمل عناء البحث عن سبل التّفويق بين المصالح المتناقضة و المختلفة لأصحاب العمل و العمّال على حساب العمل الإداري و الرّقابي لإدارة العمل و هو الدّفع و الهدف الذي كان وراء اعتماد هذه الصّيغة من نظام المصالحة<sup>(164)</sup>.

هذا العجز الذي يظهر بصورة جلية في شبه الشّلل الذي يعرفه نظام المصالحة من خلال عدم فاعليّة مكاتبه في التّعامل مع النّزاعات المعروضة عليها، إمّا لعدم وجودها في بعض الأحيان، و إمّا لعدم انتظام عملها في أحيان أخرى، و إمّا لعدم جدّيتها بسبب عدم اقتناع أصحاب العمل بها من خلال امتناعهم عن الاستجابة لدعواتها و عدم الاكتراث بقراراتها و التّقيّد باتّفاقاتها، و هو العجز الذي يعود في رأينا إلى ضعف التّكوين القانوني لأعضاء المكاتب و عدم وجود تنظيم واضح لمراقبة مواظبتهم على أداء مهامهم في هذه المكاتب، ضف إلى ذلك الضغوط التي يخضعون لها من قبل مسيرّي المؤسّسات المستخدمة الذين كثيرا ما يستخفّون بهذه المهمّة بل ولا يهتمون حتى في مؤسّساتهم بالتّكفل بهذه النّزاعات و يظهر ذلك من خلال عدد الشكاوى التي تصل إلى مكاتب المصالحة و مفتشيات العمل نتيجة لعدم معالجتها وديا داخل المؤسّسات<sup>(165)</sup>.

أمام هذا الوضع الذي يدعوا إلى الاهتمام، لا بدّ من البحث عن وصفة علاجية

(164) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضّمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 24.

(165) عيساني محمد، مرجع سابق، ص 164.

يمكنها أن تعيد بثّ الرّوح و الحيوية و المصادقية في أجهزة المصالحة لتحقيق الإنصاف في مجال نزاعات العمل الفردية.

لهذا نرى أنه قد أصبح من الضروري إعادة تنظيم مفتشية العمل و ذلك من خلال تعزيز دور مفتش العمل بمنحه سلطات أوسع في مجال تسوية نزاعات العمل الفردية بدل من سلبه ما كان مخوّل له سابقا، و من ناحية أخرى فإنّ نجاح هذه التجربة مرهونة في نظرنا بالزامية توفير عدة شروط و ضروريات من أهمّها ضمان تكوين مناسب لأعضاء مكاتب المصالحة حتى يتمكنوا من التّعامل بكلّ ثقة ودراية مع القضايا المطروحة عليهم، وهذا فعلا ما حاول المشرّع استدراكه و ذلك بإصداره للمرسوم التّنفذي رقم 261/11<sup>(166)</sup>، و أن يقترن العمل ضمن هذه المكاتب بتشجيعات وحوافز ماديّة و معنويّة، وجزاءات عقابية كذلك حتى تضمن نوع من الفعالية و الاهتمام بهذه المهمّة، و جعل تنفيذ اتّفاق الصّلح يحضا بنفس الحماية و الضّمّانات التي يحضا بها الحكم القضائي، إنّ هذه الاقتراحات تدخل ضمن البحث عن سبل تحقيق النّجاعة في الأجهزة الوقائية و العلاجية للنزاعات الفردية<sup>(167)</sup>.

ضف إلى ذلك أنه كان من الأجدر بالمشرّع الجزائري أن يدعّم مهمّة مفتش العمل الصّلحية بهذه الهيئة الجديدة و يجعل عملية المصالحة تتمّ على درجتين: على مستوى مفتش العمل، و إذا فشل على مستوى مكتب المصالحة ممّا يعطي أهميّة معتبرة لهذه الوسيلة في حلّ المنازعة بدلا من أن يجعل منه مجرد صندوق بريد أو كاتب لمكتب المصالحة.

(166) المرسوم التّنفذي رقم 261/11، المؤرّخ في 28 شعبان عام 1432، الموافق 30 يوليو سنة 2011، يتضمّن

القانون الأساسي الخاص بالموظّفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج ر عدد 43، الصادرة في 03 أوت 2011.

(167) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضّمّان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 27.

الملاحق

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل قسنطينة

المفتشية الولائية للعمل بجاية

مكتب المصالحة

محضر عدم المصالحة لعدم حضور المدعي عليه

المستدعي بصفة نظامية رقم : 2013/

من شهر:

و في اليوم :

في سنة:

• نحن أعضاء مكتب المصالحة:

برئاسة السيد:

و بعضوية السادة:

تصرفنا بموجب أحكام المواد 37، 36، 31 من القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية الخلافات الفردية في العمل، قمنا بمحاولة صلح بين:

المدعي:

الصفة: عامل.

العنوان:

المدعي عليه:

الصفة: صاحب العمل.

العنوان:

من اجل تسوية الخلاف المتنازع عليه حول النقاط التالية:

• يطالب المدعي ب:



إن محاولة الصلح المتخذة لم تكن هادفة بسبب ما يلي:

المدعي عليه لم يحضر جلستي الصلح المنعقدتين بتاريخ:

و رغم توجيه له استدعائين: - الأول تحت رقم: أرسل بتاريخ:

- الثاني تحت رقم: أرسل بتاريخ:

إثباتا لذلك، حررنا هذا المحضر طبقا للقانون،

حرر و ختم ب: بجاية في:

إمضاء رئيس المكتب:

ملاحظة:

في حالة عدم المصالحة يجب على الطرف الذي له مصلحة رفع الدعوى أمام قسم الاجتماع في أجل لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ تسليم هذا المحضر وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى " المادة 504 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية "

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل قسنطينة

المفتشية الولائية للعمل بجاية

مكتب المصالحة

## محضر شطب القضية

رقم: 2013/

من شهر:

و في اليوم:

في سنة:

• نحن أعضاء مكتب المصالحة:

برئاسة السيد:

و بعضوية السادة:

تصرفنا بموجب أحكام المواد 37، 36، 31 من القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية الخلافات الفردية في العمل، قمنا بمحاولة صلح بين:

المدعي:

الصفة: عامل.

العنوان:

المدعي عليه:

الصفة: صاحب العمل.

العنوان:

من اجل تسوية الخلاف المتنازع عليه حول النقاط التالية:

•

إن شطب القضية من جدول أعمال مكتب المصالحة جاء بناء على غياب المدعي عن جلسة الصلح

المنعقدة بتاريخ:

رغم تبليغه بذلك عن طريق استدعاء تحت رقم: أرسل بتاريخ: طبقا لنص المادة 27 من القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل و المتمم.

اتخاذ قرار الشطب طبقا لأحكام المادة 28 من القانون 04/90 المذكور أعلاه و التي تنص على "يجوز لمكتب المصالحة ان يقرر شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل في تاريخ المحدد فير الاستدعاء ما لم يوجد مانع جدي

و شرعي، يبلغ المدعي خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الاستدعاء " إثباتا لذلك حررنا هذا المحضر طبقا للقانون،

حرر و ختم ب: بجاية في:

إمضاء رئيس المكتب

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل قسنطينة

المفتشية الولائية للعمل بجاية

مكتب المصالحة

## محضر المصالحة

رقم : 2013/

من شهر:

و في اليوم :

في سنة:

• نحن أعضاء مكتب المصالحة:

برئاسة السيد:

و بعضوية السادة:

تصرفنا بموجب أحكام المواد 37، 36، 31 من القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية الخلافات الفردية في العمل، قمنا بمحاولة صلح بين:

المدعي:

الصفة: عامل.

العنوان:

المدعى عليه:

الصفة: صاحب العمل.

العنوان:

من اجل تسوية الخلاف المتنازع عليه حول النقاط التالية:

• يطالب المدعي ب:



إن محاولة الصلح المتخذة أسفرت على الاتفاق حول ما يلي:

• المدعى عليه

إثباتا لذلك حررنا هذا المحضر طبقا للقانون،

حرر و ختم ب: بجاية في:

إمضاء رئيس مكتب المصالحة:

إمضاء المدعى عليه:

CNI:

DU:

إمضاء المدعى:

CNI:

DU:



# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل قسنطينة

المفتشية الولائية للعمل بجاية

مكتب المصالحة

## محضر عدم المصالحة

رقم : 2013/

من شهر:

و في اليوم :

في سنة:

• نحن أعضاء مكتب المصالحة:

برئاسة السيد:

و بعضوية السادة:

تصرفنا بموجب أحكام المواد 37، 36، 31 من القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية الخلافات الفردية في العمل، قمنا بمحاولة صلح بين:

المدعي:

الصفة: عامل.

العنوان:

المدعى عليه:

الصفة: صاحب العمل.

العنوان:

من اجل تسوية الخلاف المتنازع عليه حول النقاط التالية:

• يطالب المدعي ب:

❖

إن محاولة الصلح المتخذة أسفرت على الاتفاق حول ما يلي:

• المدعى عليه

إثباتا لذلك حررنا هذا المحضر طبقا للقانون،

حرر و ختم ب: بجاية في:

إمضاء رئيس المكتب:

ملاحظة:

في حالة عدم المصالحة يجب على الطرف الذي له مصلحة رفع الدعوى أمام قسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ تسليم هذا المحضر وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى " المادة 504 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية "

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل

المفتشية الولائية للعمل

### كشف شكوى

اسم المؤسسة و طبيعة نشاطها: .....

الطابع القانوني: .....

العنوان و رقم الهاتف: .....

لقب و اسم العامل: .....

العنوان و رقم الهاتف: .....

منصب العمل: .....

مكان العمل: .....

موضوع الشكوى: .....

المطالب القانوني: .....

المطالب المصلحية: .....

حولت الشكوى إلى المفتش المختص بغرض متابعة المخالفة المسجلة بتاريخ الإجراءات المتخذة

اسم و رتبة الموظف

الإمضاء

.....

رقم:

يوم:

### وصل الشكوى

لقب و اسم المدعي: .....

المؤسسة المعنية: .....

موضوع الشكوى: .....

اسم و رتبة الموظف

الإمضاء

## الاتفاقية العربية

رقم (١٩) لعام ١٩٩٨

بشأن تفتيش العمل

### الديباجة

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخامسة و العشرين بمدينة الأقصر في 2-9 مارس / آذار 1998.

و حرصا منه على ضمان المراقبة الناجعة و المستمرة لتطبيق الأحكام التي تنظم علاقات العمل.

و إيمانا منه بالأهداف الاجتماعية و الاقتصادية و الإنسانية لجهاز تفتيش العمل.

و قناعة منه بأن تحقيق الأهداف السامية لجهاز تفتيش العمل يتطلب تشريعا و تنظيما متطورا.

تحقيقا لأهداف منظمة العمل العربية في السعي لتوحيد تشريعات العمل العربية تحدد شروط و ظروف العمل كلما أمكن ذلك.

فإن المؤتمر العام يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتي نصّها، التي يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم 19 لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

### المادة الأولى

ينبغي على كلّ دولة أن تنظّم تفتيش العمل من خلال القوانين و الأنظمة و اللوائح و القرارات المنفذة لها في جميع قطاعات و أماكن العمل.

و يجوز للدولة عند الضرورة استثناء بعض الفئات من العمّال و أماكن العمل، و ذلك بموجب بيان يرفق بوثيقة التصديق، و يمكن للدولة التي تتقدّم بهذا البيان أن تعدّله أو تلغيه ببيان لاحق.

### المادة الثانية

تشكّل كلّ دولة جهاز أو أكثر لتفتيش العمل، ويرتبط هذا الجهاز أو الأجهزة بالإدارة أو الإدارات المركزيّة ذات الصّلة بنشاط التفتيش.

و في حالة تعدّد الأجهزة التي تقوم بالتفتيش يجب التنسيق فيما بينها على نحو يحول دون التناقض و التداخل بين أنشطتها.

### المادة الثالثة

يتمّ التفتيش من قبل جهاز يتولى التفتيش العام، أو أجهزة متخصصة يمارس كلّ منها نشاطا تفتيشيا محدّدا.

### المادة الرابعة

تنظّم كلّ دولة الاتّصالات الأفقية و الرّأسيّة فيما بين جهاز أو أجهزة التفتيش بما يحقّق سرعة الأداء و نجاعته و سهولته.

### المادة الخامسة

تضع الإدارة المركزيّة ذات الصّلة بنشاط تفتيش العمل السياسة العامّة للتفتيش التي تعالج على الأخصّ:

- وضع الخطة العامّة للتفتيش.

- تحديد أولويات التفتيش.

- متابعة التنفيذ.

- توفير متطلّبات جهاز التفتيش.

- الأداء الوظيفي و التدريب.

- تقييم النتائج.

### المادة السادسة

يراعى في تعيين مفتّش العمل أن يكون مؤهّلا تأهيلا علميا بما يلاءم القيام بعمله.

### المادة السابعة

يراعى عند اختيار مفتش العمل أن تتوفر فيه صفات الحياد و الموضوعية.

### المادة الثامنة

يقوم مفتش العمل قبل مباشرة مله بأداء اليمين

### المادة التاسعة

يجب على كلّ دولة تدريب مفتش العمل نظريًا و عمليًا بما يؤهله لأداء مهامه.

### المادة العاشرة

تراعى كلّ دولة تعيين العدد الكافي من المفتشين بما يتلاءم مع حجم المهمّات و نوعيتها و التنسيق مع الإدارات و الأجهزة المعنية في الدّولة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة في أعمال التفتيش .

### المادة الحادية عشرة

تكفل تشريعات كلّ دولة الحماية اللّازمة لمفتش العمل، و استقراره الوظيفي بما يجعله يقوم بمهامه بحريّة و حياد و استقلالية.

### المادية الثانية عشرة

تهيء الجهة المختصة للمفتشين مكاتب مجهزة تجهيزا مناسباً يسهل الوصول إليها من قبل الأطراف المعنية، و تزوّد بوسائل اتّصال حديثة و نظم معلومات آلية تمكّنهم من حل و استرجاع المعلومات بسهولة.

### المادة الثالثة عشرة

توفّر الجهة المختصة للمفتشين وسائل أو تسهيلات نقل للأداء الفعّال لواجباتهم.

### المادة الرابعة عشرة

تزوّد الجهة المختصة المفتشين بالوثائق و التّشريعات و الأجهزة الضّرورية لأداء عملهم.

### المادة الخامسة عشرة

تتحملّ الجهة المختصة كافة النفقات اللّازمة لممارسة المفتشين لمهامهم.

### المادة السادسة عشرة

يعتبر مفتش العمل أحد أفراد الضابطة العدلية (القضائية) و يحمل بطاقة تثبت شخصيته و وظيفته.

### المادة السابعة عشرة

لا يجوز أن توكل إلى الجهة المختصة بالتفتيش أو المفتشين أية واجبات إضافية تؤثر سلبا على أدائهم الفعال أو تخلّ بالسلطة أو الحياد اللّازمين للمفتّشين في علاقاتهم بأصحاب العمل و العمّال.

### المادة الثامنة عشرة

يشترك جهاز التفتيش في وضع اشتراطات السلامة و الصّحة المهنية التي يتطلّبها منح التراخيص بإقامة المنشآت.

### المادة التاسعة عشرة

يتمّ في كلّ دولة التنسيق و التّكامل بين تفتيش العمل و تفتيش التأمينات الاجتماعية كلّما كان ذلك ضروريا.

### المادة العشرون

يجب على مفتش العمل أن يؤدّي عمله بنزاهة، و يحظر أن تكون له أية مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة في المنشآت التي يقوم بالتفتيش عليها.

### المادة الحادية والعشرون

يحظر على مفتش العمل أن يكشف أي سرّ من أسرار المهنة يطلّع عليه خلال قيامه بمهامه و أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التي أدت إلى القيام بالتفتيش.

### المادة الثانية والعشرون

يقوم مفتش العمل بمراقبة التّشريعات ذات العلاقة، بما في ذلك القوانين و النّظم و اللّوائح و القرارات الصّادرة بموجبها و اتّفاقيات العمل العربية و الدولية المصادق عليها من قبل دولته، و اتّفاقيات العمل الجماعية.

### المادة الثالثة والعشرون

يزود مفتش العمل أصحاب العمل و العمّال بالمعلومات و الإرشادات التي تساعد في تطبيق التّشريعات النّافذة.

## المادة الرابعة و العشرون

يجب على مفتش العمل أن يبلغ السلطة المختصة بأوجه النقص و الثغرات التي يكتشفها حين مراقبته تطبيق تشريع العمل بهدف اتّخاذ الإجراءات اللازمة لتلافيها.

## المادة الخامسة و العشرون

يساعد مفتش العمل طرفي الإنتاج في إتباع وسائل و متطلبات السلامة والصحة المهنية.

## المادة السادسة والعشرون

لمفتش العمل دخول أماكن العمل لأداء واجبه بحريّة تامة في كلّ الأوقات نهاراً أو ليلاً دون إخطار سابق.

ويجوز للتشريع الوطني أن ينظّم التفتيش على أماكن العمل ذات الطبيعة الخاصة بما يناسب مع طبيعتها.

## المادة السابعة والعشرون

يخطر مفتش العمل صاحب العمل بوجوده داخل مكان العمل للتفتيش ما لم يرى أنّ ذلك يعيق مهمته.

## المادة الثامنة و العشرون

لمفتش العمل أثناء تأدية مهمته الاستفسار من صاحب العمل أو من يمثله أو العاملين في المنشأة (على انفراد أو أمام شهود) عن أيّ معلومات ضرورية تتعلق بتطبيق تشريعات العمل.

## المادة التاسعة و العشرون

يجوز لمفتش العمل استدعاء صاحب العمل أو من يمثله أو أيّ عامل في المؤسسة التي يقوم بالتفتيش عليها إلى مكتبه بهدف توجيه الاستفسارات إذا وجد أنّ ذلك ضروريا لأداء واجبه.

## المادة الثلاثون

يسمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في مكان العمل أو المنتجات بغرض التحليل للاطمئنان على سلامة و صحة العمّال و بيئة العمل، مع إخطار صاحب العمل بنتيجة التحليل.

## المادة الحادية و الثلاثون

لمفتش العمل أن يطلع على السجلات أو الدفاتر أو أية وثائق أخرى، و أخذ نسخ أي صور منها إذا وجد أنّ ذل ضروريا لأداء مهمّته.

## المادة الثانية و الثلاثون

لمفتش العمل إصدار التّعليمات ل التّعليمات لإزالة نواحي النّقص في الأجهزة و المعدّات المستعملة بهدف المحافظة على سلامة و صحّة العمّال.

و في حالة وجود خطر وشيك يهدّد سلامة العمّال أو صحّتهم إصدار الأوامر اللازمة لإزالة المخالفة وفقا للأحكام و الإجراءات التي يقرّها التشريع الوطني بما في ذلك الوقف الكلي أو الجزئي للعمل.

## المادة الثالثة و الثلاثون

يلتزم صاحب العمل و العامل بالتعاون مع مفتش العمل و تسهيل قيامه بمهامه و يحدّد تشريع كلّ دولة العقوبات التي تفرض على كلّ من يعرقل أعمال التفتيش أو يمتنع عن التّعاون مع المفتش.

## المادة الرابعة و الثلاثون

يحرّر مفتش العمل تقريرا حول زيارته التفتيشية وفقا للنموذج الذي تعتمده الجهة المختصة بالتفتيش.

## المادة الخامسة و الثلاثون

يتّخذ مفتش العمل حين قيامه بمهامه الإجراءات المناسبة لدرء و معالجة المخالفات من بين:

- إسداء النّصح و الإرشاد بشأن كيفية تلافي المخالفة.
- توجيه تنبيه شفهي لتلافي المخالفة.
- توجيه إنذار كتابي لتدارك المخالفة خلال مدّة معيّنة.
- تحرير محضر بالمخالفة.
- اتّخاذ إجراءات التّنفيذ الفوري لدرء خطر داهم يهدّد سلامة العمّال أو صحّتهم.



## المادة السادسة و الثلاثون

يراعي مفتش العمل حين تحريره محضر المخالفة أن يكون وفق النموذج الذي تحدده الجهة المختصة بالتفتيش.

## المادة السابعة و الثلاثون

يرفع محضر ضبط المخالفة إلى السلطة القضائية مباشرة أو عن طريق الجهة المختصة بتفتيش التي يتبعها المفتش وذلك وفقا لإجراءات التي ينص عليها التشريع الوطني.

## المادة الثامنة و الثلاثون

يكون محضر ضبط المخالفة القوة الثبوتية إلى أن يثبت العكس.

## المادة التاسعة و الثلاثون

يسعى جهاز التفتيش إلى إجراء التفتيش على المنشأة الواحدة مرة واحدة في السنة على الأقل، و تكون زيارات التفتيش دورية، أو تتبعية، أو انتقائية، أو بناء على شكوى.

## المادة الأربعون

تعدّ الجهة المختصة بالتفتيش تقريرا سنويا شاملا عن نشاطاتها خلال فترة لا تتجاوز نهاية العام التالي، يتناول الفعاليات التي قام بها جهاز التفتيش، و ترسل نسخة منه إلى مكتب العمل العربي خلال ثلاثة أشهر من تاريخ صدوره.

## المادة الواحدة و الأربعون

تقوم منضمة العمل العربية بالتنسيق بين الدول العربية في مجال تفتيش العمل بهدف التعاون و تبادل الخبرات فيما بينها.

## المادة الثانية و الأربعون

تصادق على الاتفاقية أية دولة عربية عضو في المنظمة طبقا لنظمها القانونية، تودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يبلغ الدول العربية الأعضاء في المنظمة بأي تصديق يصله.

## المادة الثالثة و الأربعون

لكل دولة الحق أن تصادق على أحكام هذه الاتفاقية كليا أو جزئيا على أن يكون الحد الأدنى للتصديق الجزئي الارتباط بالمواد: 1، 2، 42، 43، 44، 45، 46، 47، 37 مادة من باقي مواد الاتفاقية.

## المادة الرابعة و الأربعةون

تصبح الاتفاقية ملزمة لكل دولة م الدول العربية بمجرد تصديقها عليها و تصبح نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من الدول العربية.  
يسري على الدول العربية الأخرى التي تنظم إليها مستقبلا بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثائق التصديق.

## المادة الخامسة و الأربعةون

إذا أقرّ المؤتمر اتفاقية جديدة تعدّل هذه الاتفاقية تعديلا كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على غير الأحكام الواردة في هذه المادة فإنّ:

أ - تصديق أحد الأعضاء على الاتفاقية الجديدة المعدّلة يستتبع بحكم القانون الانسحاب المباشر من هذه الاتفاقية بغضّ النظر على نص المادة المتعلقة بالانسحاب و بمجرد سريان الاتفاقية الجديدة المعدّلة.

ب - يوقف ابتداء من تاريخ سريان الاتفاقية الجديدة المعدّلة قبول تصديق الدول الأعضاء على هذه الاتفاقية.

ج - و مع ذلك تظلّ هذه الاتفاقية سارية المفعول في شكلها و مضمونها الحاليين بالنسبة للأعضاء الذين صادقوا عليها، و لم يصادقوا على الاتفاقية المعدّلة.

## المادة السادسة و الأربعةون

لكلّ دولة منظّمة إلى هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها و يصبح الانسحاب نافذا بعد مضي سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يبلغه إلى الدول العربية.

ولا يؤثّر الانسحاب على نفاذ الاتفاقية بالنسبة لباقي الدول المنظّمة إليها.

## المادة السابعة و الأربعةون

تسري بشأن متابعة تطبيق هذه الاتفاقية الأحكام الواردة في نظام اتفاقيات و توصيات العمل العربية.

## قائمة المراجع:

أولاً: باللّغة العربية:

## ا. الكتب:

- 1- إبراهيمي محمد، الوجيز في الإجراءات المدنية ( الدعوى القضائية، دعاوى الحيازة، نشاط القاضي، الاختصاص، الخصومة القضائية، القضاء الوقتي، الأحكام، طرق الطعن، التّحكيم)، الجزء الثاني، طبعة رابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
- 2- أحمية سليمان، التّنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 3- \_\_\_\_\_، آليات تسوية منازعات العمل و الضّمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 4- \_\_\_\_\_، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 5- العيش مونية، الدليل العملي لقانون العمل، نصوص قانونية و تنظيمية، اجتهادات قضائية، 50 سؤال/جواب، منشورات أمين، الجزائر، 2012.
- 6- بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون العمل، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2005.
- 7- بلولة الطيب، بلولة جمال، انقطاع علاقة العمل ( انتهاء مطابق للإجراءات، انقطاع تعسّفي، طرق الطعن، إعادة إدماج، تعويضات مدنية، اجتهاد قضائي )، منشورات بيرتي، الجزائر، 2008.
- 8- توابحية رابح، قانون العمل و تنمية الموارد البشريّة بالمؤسّسات الصناعيّة، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2012.

- 9- حسين عبد اللطيف حمران، قانون العمل (دراسة مقارنة)، دون طبعة، منشورات  
- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، الحلبي الحقوقية،  
بيروت، 2009.
- 10- دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008.
- 11- ديدان مولود، مدونة العمل، دار بلقيس، الجزائر، 2012.
- 12- سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي اتجاه أصحاب العمل (على ضوء  
القانون الجديد)، دار الهدى للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012.
- 13- صقر نبيل، فراح محمد الصالح، تشريعات العمل نصًا و تطبيقًا ( النصوص التشريعية  
و التنظيمية الخاصة بالعمل، اجتهاد المحكمة العليا )، دار الهدى، الجزائر، 2009.
- 14- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية " النظرية العامة  
للقانون الاجتماعي في الجزائر"، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005.
- 15- عمارة نعرورة، الجديد في علاقات العمل الفردية، المجلة القضائية للمحكمة العليا،  
عدد 02، سنة 1993.
- 16- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دون طبعة، دار العلوم للنشر و  
التوزيع، الجزائر، 2000.
- 17- محمد حسين منصور، قانون العمل: عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي،  
النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية و الوساطة و التحكيم، الإضراب و  
الإغلاق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2006.
- 18- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، (علاقات العمل الفردية و الجماعية)،  
الطبعة الثانية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009.
- 19- هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)،  
دار الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، 2007.

20- واضح رشيد، علاقات العمل في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2002.

21- \_\_\_\_\_ ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر (مضمونها، أنواعها، طرق تسويتها)، الطبعة الرابعة، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005.

## II. الرسائل والمذكرات الجامعية:

1- برهماتي رمضان، نزاعات العمل في الجزائر، دراسة أثر النزاع العمالي الباطني في مؤسسة صناعية جزائرية، مذكرة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1988.

2- بوعبيد موسى، سعدي فروجة، تسوية النزاعات الفردية للعمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع القانون الخاص الشامل، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2012.

3- شويحة زينب، علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم الإدارية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002.

4- عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري و المقارن، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1999.

5- واضح رشيد، الطبعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع " قانون المؤسسات"، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2001.

## III. النصوص القانونية:

## أ/ الدساتير:

1- المرسوم الرئاسي رقم 438/96، المؤرخ في 26 رجب 1417، الموافق ل 07 ديسمبر سنة 1996، المتضمن الدستور الجزائري، ج ر عدد 76، المؤرخة في 08 ديسمبر 1996، المعدل و المتمم.

## أ/ الاتفاقيات الدولية:

1- منظمة العمل الدولية، لسنة 1919، أصبحت هيئة متخصصة تابعة لهيئة الأمم المتحدة في 30 ماي 1946.

2- الاتفاقية الدولية رقم 81، بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة، لسنة 1947، دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 1950/04/07.

3- الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان، الصادرة في 04 نوفمبر 1950.

4- الاتفاقية رقم 110، المتعلقة بشأن تفتيش العمل في الزراعة، الصادرة في 1958.

5- الميثاق الاجتماعي الأوروبي، سنة 1961.

6- الاتفاقية رقم 01، المتعلقة بشأن مستويات العمل، سنة 1966.

7- الاتفاقية رقم 19، لمنظمة العمل العربية، المتعلقة بشأن تفتيش العمل، سنة 1988.

## ب/ النصوص التشريعية:

1- الأمر رقم 74/71، المؤرخ في 16 نوفمبر، المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101 صادرة في ديسمبر 1971، المؤرخ في 16 ماي 1971.

2- الأمر رقم 32/75 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1935 الموافق ل 29 ابريل سنة

1975 يتعلق بالعدالة في العمل، ج ر عدد 39، المؤرخة في 16 ماي 1975.

- 3- الأمر رقم 33/75 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1935 الموافق ل 29 ابريل سنة 1975 يتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية، ج ر عدد 39، المؤرخة في 16 ماي 1975.
- 4- القانون رقم 12/78، المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، المؤرخة في 08 أوت 1978.
- 5- القانون رقم 07/88، المؤرخ في 26 يناير سنة 1988، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طبّ العمل، ج ر عدد 04 جانفي 1988.
- 6- القانون رقم 03/90، المؤرخ في 10 رجب عام 1410، الموافق ل 6 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 06 معدل و متمم بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 10 جوان 1996.
- 7- قانون رقم 04/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، ج ر عدد 06، فيفري 1990، المعدّل و المتمم بالقانون رقم 28/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، ديسمبر 1991.
- 8- قانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان لعام 1410، الموافق ل 21 ابريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، أبريل 1990، المعدّل و المتمم بالأمر رقم 29/91 المؤرخ في 21/12/1991، ج ر عدد 68، ديسمبر 1991، و المرسوم التشريعي رقم 03/94 المؤرخ في 11/04/1994، و الأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09/07/1996، ج ر عدد 43، جويلية 1996، و الأمر رقم 02/97 المؤرخ في 11/01/1997، و الأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997، ج ر عدد 03، جانفي 1997.
- 9- قانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429، المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

## ج/ النصوص التنظيمية:

- 1- المرسوم التنفيذي 209/90 المؤرخ في، 14 جويلية 1990، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها، ج ر، عدد 29، جويلية، 1990.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 44/91، المؤرخ في 16 فيفري 1991، المتضمن القانون الخاص المطبق على مفتشي العمل، ج ر، عدد 8، فيفري 1991.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المؤرخ في 10 أوت 1991، المتضمن تحديد كفاءات تنظيم انتخاب المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة، ج ر عدد 38، أوت 1991، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 88/92 المؤرخ في 6 جويلية 1992.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 34/94 مؤرخ في 6 شعبان 1414، الموافق ل 18 يناير سنة 1994، يتعلّق بكفاءات دفع التعويضات لأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر عدد 4، سنة 1994.
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 05/05، المؤرخ في 25 ذو القعدة عام الموافق ل 6 يناير سنة 2005، ينظم المفتشية العامة للعمل و سيرها، ج ر عدد 04، الصادرة سنة 2005.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 261/11 مؤرخ في 28 شعبان عام 1432 الموافق 30 يوليو سنة 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج ر عدد 43، سنة 2011.

## د/ القرارات الوزارية:

- 1- قرار وزاري مشترك، مؤرخ في 11 رجب عام 1426، الموافق ل 6 غشت سنة 2005، يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل و تنظيمها و اختصاصها الإقليمي، ج ر عدد 75 لسنة 2005.



- 2- قرار وزاري مشترك، مؤرخ في 11 رجب عام 1426، الموافق ل 16 غشت 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، ج ر عدد 75 لسنة 2005.
- 3- القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 11 رجب 1426، الموافق ل 16 غشت 2005، يحدد عدد مكاتب مفتشية العمل و تنظيمها و اختصاصها الإقليمي.

#### و/ قرارات المحكمة العليا:

- 1- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 62132، مؤرخ في 08 أكتوبر 1990، المجلة القضائية، عدد 01، 1992، ص 112.
- 2- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116805، المؤرخ بتاريخ 20 ديسمبر 1994، المجلة القضائية، عدد 01، الجزائر، 1995.

#### IV. الندوات:

- 1- لقاء وطني لإطارات مصالح مفتشية العمل، 24 جانفي 2006، الجزائر.
- 2- دورة تكوينية، حول تنمية الحوار الاجتماعي على المستوى القطاعي، من 17 إلى 20 سبتمبر، الجزائر، 2006.
- 3- الندوة الإقليمية حول تفتيش العمل، القاهرة، يومي الأول و الثاني من شهر نوفمبر، 2010.

**ثانيا: باللغة الفرنسية:****I. Les ouvrages :**

- 1- BELLOULA Teyeb, BELLOULA Djamel, rupture de la relation de travail, éditions DAHLAB, Algérie, 1999.
- 2- CHARFI Mohamed, la compétence d'attribution des tribunaux siégeant en matière sociale, revue Algérienne du travail, n°22 Algérie, 1998.
- 3- BAALI Mohamed Essaghir, législation du travail en Algérie, édition Dar el-ouloum, Algérie, 2000.

**II. Thèses et Mémoires :**

- 1- AMARA Karima, contrôle du contrat de travail, mémoire de fin de formation, en vue de l'obtention du diplôme de technicien supérieur en gestion des ressources humaines, institut national spécialisé de la formation professionnelle et de gestion, 2009.
- 2- YACOUB Zina, de l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement en droit Algérien, mémoire pour l'obtention du Magistère en Droit, faculté de droit, option : droit des affaire, université Mouloud Mammeri de tizi-ouzou, 2007, p 57.

**III. Sites internet :**

- 1- [www. Travail. gouv. fr/ inspection/ historique/ htm](http://www.Travail.gouv.fr/inspection/historique/htm)
- 2- [www. santé. sécurité- travail. gouv. fr/ système inspection. Htm](http://www.santé.sécurité-travail.gouv.fr/systemeinspection.Htm)

العنوان	الصفحة
مقدمة .....	1
الفصل الأول: الإطار القانوني لمفتش العمل في ظل التنظيم القانوني القديم	
"دور إيجابي" .....	5
المبحث الأول: ظهور مفتشية العمل .....	6
المطلب الأول: أسباب ظهور مفتشية العمل .....	6
الفرع الأول: الأسباب الاجتماعية لظهور مفتشية العمل .....	7
الفرع الثاني: الأسباب السياسية لظهور مفتشية العمل .....	8
الفرع الثالث: الأسباب الفقهية لظهور مفتشية العمل .....	9
المطلب الثاني: تطور مفتشية العمل .....	10
الفرع الأول: تطور مفتشية العمل في القانون المقارن .....	11
أولاً: تطور مفتشية العمل في إطار الاتفاقيات الدولية .....	11
ثانياً: تطور مفتشية العمل على المستوى الأوروبي .....	13
ثالثاً: تطور مفتشية العمل على المستوى العربي .....	15
الفرع الثاني: تطور مفتشية العمل في القانون الجزائري .....	16
أولاً: تطور مفتشية العمل في مرحلة ما قبل الاستقلال .....	17
ثانياً: تطور مفتشية العمل في مرحلة ما بعد الاستقلال .....	17
المبحث الثاني: إجراءات المصالحة أمام مفتشية العمل في ظل القانون القديم .....	20
المطلب الأول: إجراءات التسوية الودية للنزاع الفردي .....	21
الفرع الأول: تسوية النزاع الفردي داخل الهيئة المستخدمة قبل اللجوء إلى مفتشية العمل .....	22
الفرع الثاني: احتكار مفتش العمل لإجراء المصالحة المسبقة .....	23
المطلب الثاني: مهام مفتش العمل في ظل القانون القديم .....	25

- 26..... الفرع الأول: اختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية
- 27..... الفرع الثاني: صلاحيات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية
- 28..... أولاً: إبداء ملاحظات كتابية
- 28..... ثانياً: إعطاء الأوامر
- 28..... ثالثاً: توجيه إنذارات
- 29..... رابعاً: إثبات المخالفات و تحرير المحاضر
- 30..... خاتمة الفصل الأول
- 31..... الفصل الثاني: تقليص دور مفتش العمل في التنظيم القانوني الجديد: دور سلبي
- 33..... المبحث الأول: تنظيم مفتشية العمل في إطار قانون 03/90
- 34..... المطلب الأول: التنظيم العضوي لمفتشية العمل
- 34..... الفرع الأول: التنظيم الهيكلي لمفتشية العمل
- 35..... أولاً: الهياكل المركزية لمفتشية العمل
- 36..... ثانياً: الهياكل غير المركزية لمفتشية العمل
- 41..... الفرع الثاني: التنظيم الوقائي لمفتش العمل
- 41..... أولاً: الواجبات المقررة لمفتشي العمل
- 42..... ثانياً: الحماية المقررة لمفتشي العمل
- 43..... المطلب الثاني: التنظيم الوظيفي لمفتش العمل
- 43..... الفرع الأول: الاختصاصات ذات الطابع الإعلامي و التوجيهي
- 44..... أولاً: سلطة التّحري
- 44..... ثانياً: سلطة توقيع الجزاء و الرّدع
- 45..... الفرع الثاني: الاختصاصات ذات الطابع الرقابي
- 46..... الفرع الثالث: الاختصاصات ذات الطابع التوفيقية
- 48..... المبحث الثاني: اقتحام مكاتب المصالحة لدور مفتش العمل

- المطلب الأول: تشكيلة مكاتب المصالحة و اختصاصاتها ..... 49
- الفرع الأول: تشكيلة مكاتب المصالحة ..... 50
- الفرع الثاني: اختصاصات مكاتب المصالحة ..... 51
- أولاً: الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة ..... 52
- ثانياً: الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة ..... 51
- المطلب الثاني: إجراءات التسوية أمام مفتشية العمل ..... 53
- الفرع الأول: مفتش العمل وسيط بين أطراف النزاع و مكاتب المصالحة ..... 54
- الفرع الثاني: دور مكاتب المصالحة ..... 55
- أولاً: نتائج المصالحة ..... 56
- ثانياً: حجية محاضر المصالحة ..... 57
- ثالثاً: تنفيذ اتفاقية المصالحة ..... 58
- خاتمة الفصل الثاني ..... 59
- خاتمة ..... 60