

جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية -  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم القانون الخاص

# أحكام الصلح في قانون العمل والنظم الملحقة به

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق  
شعبة القانون الخاص / تخصص القانون الخاص الشامل

بإشراف الأستاذ:

من إعداد الطلبة:

موهوب شفيق

مرابط نسيم

## لجنة المناقشة

الأستاذة يعقوب زينة..... رئيسة

الأستاذ هلال العيد..... مشرفا

الأستاذة دفوس هند..... ممتحنة

2016/2015

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

"إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ"

(سورة الحجرات آية 10)

"فَاتَّقُوا اللَّهَ وَأَصْلِحُوا ذَاتَ بَيْنِكُمْ"

(سورة الأنفال الآية 1)

صدق الله العظيم

## كلمة شكر وعرفان

الحمد لله الذي أماننا في عملنا فلو لاه ما كنا لنصل إلى هذا العمل المتواضع  
نوجه شكرنا إلى أستاذنا الذي تكرم علينا بقبوله الإشراف على بحثنا المتواضع وعلى كل ما بذله  
من جهد وإهتمام وإرشاد الأستاذ هلال العبد فلك منا كل الإحترام والتقدير  
إلى كل من ساعدنا لإنجاز هذه المذكرة

خاصة الأستاذة يعقوب زينة التي لم تبخل علينا بإرشاداتها

إلى أعضاء اللجنة التي قبلت مناقشة هذا العمل

إلى كل من كان له يد في إنجاز هذا البحث.

## إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى روح أخي العزيز والغالبي على قلبي نبيل، تغمده الله برحمته  
وأدخله فسيح جناته

إلى روح خالي فريد أسكنه الله أعلى درجات الجنة برحمته الواسعة

إلى منبع العطف والحنان أمي وأبي أطال الله في عمرهما حتى أردّ قليلاً من فضلهما عليّ

وإلى كل إخوتي وأخواتي الأعماء حفظهم الله، سندي وقوتي في مواجهة الحياة

وإلى كل عائلة مرابط وعائلة مهني وعائلة شجاع صغيراً كان أو كبيراً

وإلى كل زملائي في الجامعة خاصة ليلة ورزيقة وليدية وخاصة أقرب الناس إليّ لمية

وإلى كل أصدقائي، بالأخص أخي موهوب شفيق الذي وقف بجانبني وساعدني كثيراً

وإلى ياسين، نونو، لمين وإلى كل قريب وبعيد

إلى كل من سيقف من هذا العمل المتواضع

وإلى جامعتي جامعة عبد الرحمان ميرة قطب أبوداؤ.

## نسيب

## إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من كان سببا في مجيئي إلى هذه الدنيا،

أمي وأبي أطل الله في عمريهما وقدرني على رد جميليهما.

إلى سندي في الحياة إختوي الأجزاء حفظهم الله

إلى منبع العطف والحنان جدي الغالية أطل الله في عمرها

إلى أعر شئني إلي رفيقي و صديقي وأخي الذي لم تنجبه أمي سندي في كل شيء

أخي العزيز مرابط نسيم

إلى كل عائلة موهوب ومثلة حروفش وكل الأقارب صغيرا كان أو كبيرا

إلى كل زملائي في الجامعة الذين كان لهم بصمة خاصة في حياتي الدراسية خاصة

ليلة ورزيقة ولمياء ونبيلة وليدية

إلى كل الأصدقاء والأحباب بدون إستثناء

إلى أساتذة الحقوق بجامعة عبد الرحمان ميرة

إلى بلدي الغالي الجزائر

شفيقي

## قائمة الاختصرات:

م . ج	المشعر الجزائري
ق . م . ج	القانون المدني الجزائري
ق . إ . م . إ	قانون الإجراءات المدنية والإدارية
ج ر	الجريدة الرسمية
ص	الصفحة
ص . ص	الصفحة والصفحة
د ط	دون طبعة
د ج	دون جزء

حقبة

إن النزاعات الإجتماعية ترجع بالأساس إلى النظرة المختلفة لكل من طرفي علاقات العمل، فالمستخدم يرى في العمل قبل كل شيء فرصة من فرص الربح والإستثمار وبعدها المساهمة في تحقيق تطور إقتصادي وتنمية إجتماعية للبلاد، أما بالنسبة للعامل يعدُّ العمل وسيلة أساسية لكسب موردا يوفر له عيشاً كريماً له و وبهذا تثار عدة إشكالات عملية، تؤدي إلى توتر العلاقة بين العمال وصاحب العمل، بغض النظر عن طبيعة ومدّة وشكل الأداة القانونية أوالتعاقدية التي تقوم عليها علاقة العمل وهذه الإشكالات تتطور لتصبح خلافات وبعدها إلى نزاعات تخرج عن سيطرة المستخدم لتسويتها الأمر الذي يستدعي تدخل الجهات القضائية .

لكن بالعودة إلى الجهات القضائية نجدها تبت الفصل في أي نزاع يطرح أمامها حال تحققها من توفر الشروط الشكلية والموضوعية لقبول الدعوى، وكثرة هذه النزاعات يعرقل عملها الأمر الذي جعلها محل إنتقاد من حيث طول الإجراءات وتعقيدها مما جعل هذا الجهاز يعرف ببطء كبير للفصل في الدعوى، وهذا ما أدى بالمشرع الجزائري إلى استحداث آليات يتم من خلالها تسوية النزاعات بالاتفاق، ليس سعياً لتخلي عن أعمال الجهات القضائية لكن مبادرة منه لتقليل من النزاعات المطروحة أمام السلطة القضائية وزيادة تفعيل الآليات القانونية لحل النزاعات.

حيث يعتبر الصلح أحد الطرق البديلة التي تبناها المشرع الجزائري لحل النزاعات بصفة عامة ونزاعات العمل بصفة خاصة، وهذا لما له من فعالية في تسوية النزاعات فالصلح السائد في المناطق الريفية والجبليّة والصحراوية طريقة أصيلة لحل النزاعات لكونها جزءاً من الإرث القانوني للشعب الجزائري كان قبل الإحتلال الفرنسي يشكل نظاماً قضائياً



بذاته وطريقة فعالة وسريعة لحل أغلب النزاعات، هذا الأمر أثار إنتباه المشرع ما دفعه إلى إدراجه ضمن الطرق الودية لحل النزاعات في قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>(1)</sup>

بالرجوع إلى الصلح الوارد في قانون العمل نجده يختلف عن الصلح الوارد في قانون الإجراءات المدنية والإدارية وهذا الأمر الذي يجعله يكتسي أهمية علمية من حيث الاختلاف الملحوظ في إجراءاته والجهة المكلفة بالقيام به وآثاره وغيرها، الأمر الذي يعكس مدى اهتمام المشرع الجزائري بالنزاعات العمل الفردية منها والجماعية والحفاظ على العلاقة الودية بين العمال والمستخدمين .

أما من الناحية العملية وباعتبار أن الصلح يتم خارج الجهات القضائية وهذا فيما يخص المادة الإجتماعية فإن هذا التنظيم الذي تم وضعه من طرف المشرع الجزائري يترك متنفسا من الوقت لأطراف المتنازعة لحل نزاعاتهم بأنفسهم بالتركيز على مبدأ التفاوض فأغلب النزاعات العمالية لا تستحق أن ينظر فيها قاضي وهذا لسهولة حلها من طرف المتنازعين هذا من جانب ، ومن جانب تجنيبهم طول إجراءات التقاضي وتكاليفه، كما سعى إلى التخفيف على الجهات القضائية كثرة النزاعات المطروحة أمامها.

ولعل الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع هو الإختلاف المحسوس بين النتائج المرجوة من هذا النظام والنتائج المفروزة واقعا بعبارة أخرى أن عدد النزاعات العمالية المسجلة من طرف وزارة الشغل لا تقل عن النزاعات المطروحة أمام القضاء علما أن هذه الجهة لاتقبل النظر في أي نزاع في المادة الإجتماعية إلا بعد إثبات الأطراف مرورهم

---

(1) عبد الله نوح، المؤسسات العرفية بمنطقتي القبائل ووادي ميزاب، محاضرة ألقية حول الطرق البديلة لحل النزاعات، المنعقدة بكلية الحقوق جامعة الجزائر 1، ما بين 06 و 07 ماي 2014.

---

بالإجراءات الودية لتسوية النزاع الأمر الذي يحرك الفضول للبحث حول طبيعة الصلح الوارد في قانون العمل ومحاولة دراسة مدى فعالية هذا الإجراء لتسوية نزاعات العمل محاولين الإجابة على الإشكالية التالية: **ما طبيعة الصلح الوارد في قانون العمل الجزائري وما مدى فعاليته في تسوية نزاعات العمل؟** معتمدين المنهج التحليلي والوصفي مركزين على خطة بحث امتدادية حيث تناولنا في الفصل الأول الصلح آلية لتسوية نزاعات العمل مدرجين في المبحث الأول إجراءات التسوية الإتفاقية لنزاعات العمل الفردية في حين تناولنا في المبحث الثاني الصلح وسيلة سلمية لتسوية نزاعات الجماعية في العمل أما الفصل الثاني فقد خصصناه لدراسة آثار و فعالية الصلح في تسوية نزاعات العمل إذ تطرقنا إلى آثار الصلح على نزاعات العمل وهذا كمبحث أول أما عن المبحث الثاني فقد خصصناه لدراسة فعالية الصلح في تسوية نزاعات العمل.

# المفصل الأول

### الصلح آلية لتسوية نزاعات العمل

ينتج عن الطابع التعاقدي لعلاقة العمل الفردية منها والجماعية احتمالات كبيرة لبروز نزاعات وخلافات حول تطبيق القوانين والاتفاقيات والعقود التي تحكمها<sup>(1)</sup>، غير أن المشرع وإن نظم علاقة العمل من جهة. فإنه إفترض من جهة أخرى أن أحد أطرافها عاملاً كان أم صاحب عمل، قد يتجاوز حدوده فينتهك أحد الحقوق المكفولة تشريعياً، أو يقصر في أداء واجب بما يولد ظاهرة النزاع العمالي الأمر الذي يفرض وضع آليات وأحكام لتنظيم هذا النوع من النزاع<sup>(2)</sup>.

على هذا الأساس وضعت أغلب التشريعات تنظيمات لحل نزاعات العمل، ولقد أفرز هذا الأخير عدة إجراءات يجب اتباعها عند نشوب خلاف حول تنفيذ أو انتهاء علاقة العمل بين العامل والمستخدم التي تهدف إلى تسوية الخلاف بطريقة سليمة أو ودية قبل إخضاعها إلى قضاء العمل، فبعد صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لم تعد النزاعات العمالية هي الوحيدة التي يمكن حلها خارج الإطار القضائي.

أما عن إجراءات تسوية النزاعات العمالية فمنها ما يعتمد على الهياكل الداخلية للهيئة المستخدمة أو ما يعتمد على الأجهزة الإدارية، ومنها ما يعتمد على الأجهزة المستقلة<sup>(3)</sup>، والوسيلة التي اختارها المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة هي الصلح، وتختلف إجراءات الصلح حسب طبيعة النزاع سواء كان فردياً (المبحث الأول) أو كان جماعياً (المبحث الثاني).

(1) -أحمية سليمان، قانون علاقة العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي، د ج، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص.382.

(2) -عمار بوضياف، "المصالحة ودورها في حل نزاعات العمل الفردية"، مجلة متخصصة في القضايا والوثائق البرلمانية يصدرها مجلس الأمة، العدد 25، 2007، ص.79.

(3) -يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقاً للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع "قانون المسؤولية المهنية"، كلية الحقوق والعلوم السياسية -جامعة مولود معمري- تيزي وزو، 2014، ص.83.

## المبحث الأول

## إجراءات التسوية الودية للنزاعات الفردية

كل خلاف يكون أطرافه العامل أو العامل المتدرب من جهة وصاحب العمل من جهة أو ممثله من جهة أخرى يندرج ضمن المنازعات الفردية وذلك بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة عمل، لإخلال أحدهما بالتزام من الإلتزامات المحددة في العقد أو لخرقه أو عدم إمتثاله لنص قانوني أو اتفاقي، بما يسبب ضرراً للطرف الأخر، وهذا ما توجه إليه المشرع الجزائري في المادة 2 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل<sup>(1)</sup>، وتختلف أسباب النزاعات الفردية من حالة إلى أخرى، إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالالتزامات أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو إتفاقي، وهو ما يميز أساس هذا النوع من المنازعات الفردية في العمل.

ولما قد ينشأ من مضاعفات وإخلال باستقرار علاقات العمل الفردية، الأمر الذي يؤثر سلباً على الحقوق والإلتزامات المقررة للطرفين، فإن تشريعات العمل قد أحاطتها **النزاعات الفردية** \_ بإجراءات متميزة قصد تسهيل معالجتها وتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها<sup>(2)</sup>، وما يميز النزاعات الفردية في العمل، أنه بالرغم من خضوعه لإختصاص قضاء العمل إلا أنه يستوجب اتباع إجراءات هادفة إلى تسوية النزاع بطريقة ودية، ويعتبر المرور بهذه الإجراءات شرطاً جوهرياً لقبول الدعوى شكلاً<sup>(3)</sup>.

فمن المقرر قانوناً أنه لا يقبل طلب رفع النزاع إلى المحكمة المختصة بالمسائل الإجتماعية، إلا إذا ثبت عرضه للمصالحة لدى مفتش العمل المختص إقليمياً ، و يمكن أن

(1)-راجع المادة 2، من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 ،المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم، بالقانون رقم 91-28، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر، عدد 68، 1991.

(2)-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص.ص.8-9.

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

تحدد الإجراءات الداخلية للهيئة المستخدمة طريقة معالجة النزاعات الفردية<sup>(1)</sup> وهذا للإسراع في حل هذه الخلافات من جهة، والتقليل من كثرة القضايا المتراكمة على المحاكم والتي لا تستحق تسوية قضائية لسهولة حلها داخليا من جهة، ومن جهة أخرى يحافظ فيها العامل ورب العمل على علاقتهما الودية حتى تستمر علاقة العمل<sup>(2)</sup> وتتمثل إجراءات التسوية الودية في مرحلتين الأولى تسوية داخلية حسب التنظيم الداخلي للمؤسسة المستخدمة أو الإتفاقيات الجماعية (المطلب الأول) أما الثانية فهي تسوية خارجية أمام مكتب المصالحة (المطلب الثاني) .

### المطلب الأول

#### إجراءات ما قبل الصلح

إن ما يميز النزاع الفردي هي إجراءات التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة لذلك نجد الكثير من التشريعات المنظمة لقضاء العمل قد استوجبت المرور بهذه الإجراءات الهادفة إلى حل النزاع بطرق ودية فيها يسعى العامل والمستخدم عند إتخاذهم اجراءات التسوية الداخلية إلى حل نزاعاتهم بطريقة ودية بينهما دون تدخل أي طرف أوجهة تالثة<sup>(3)</sup> وتتم التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة سواء بإتباع الإجراءات المحددة في الإتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات (الفرع الأول) أو عن طريق التظلم الإداري من طرف العامل إلى رئيسه المباشر (الفرع الثاني) .

(1)-أنظر في هذا الشأن إجتها المحكمة العليا، الصادرة عن الغرفة الإجتماعية، تحت عنوان إجراء الصلح في المسائل الإجتماعية، المجلة القضائية، العدد الأول 1994، ص.121.

(2)-بوعبيدي موسى، سعدي فروجة، تسوية النزاعات الفردية للعمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق شعبة القانون الخاص تخصص القانون الخاص الشامل، كلية الحقوق والعلوم السياسية -جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية، 2012، ص.8.

(3)- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية لنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص.203.

## الفرع الأول

## تسوية النزاع الفردي في إطار الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي إتباع الإجراءات المدرجة ضمن الإتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات إذ يبادر طرفي الخلاف المتمثلة في العامل والمستخدم إلى حل وتسوية خلافهما بطريقة التفاوض حيث يقوم صاحب العمل بسحب أو تراجع عن التصرف أو القرار سبب النزاع أو تعديله، استجابة لطلب العامل<sup>(1)</sup> وذلك سواء حسب الاجراءات المحددة في الاتفاقيات الجماعية أو المدرجة ضمن الانظمة الداخلية للمؤسسة .

## أولاً : تسوية النزاع بإتباع الاجراءات المدرجة ضمن الإتفاقيات الجماعية

لا يمكن الإنكار أن الإتفاقيات الجماعية عبارة عن وسيلة وقائية لنزاعات الفردية وهذا لما ترسمه وتحدده من كفيات تنفيذ علاقة العمل وتضمنها جميع الموضوعات الإجرائية والتقنية المتعلقة بشروط وظروف العمل، وبالرغم من أن مضمون الإتفاقيات الجماعية هو مناقشة شروط التشغيل المتمثلة في معالجة مقياس العمل والأجور، التعويضات، المكافأة<sup>(2)</sup> فهو كذلك يقلل من الخلافات المحتملة فيما يخص هذه النقاط.

إضافةً إلى هذا وبالرجوع إلى المادة 3 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والتي تنص على " يمكن للمعاهدات والإتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة" وحسب هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري، قد جاء بوجه جديد، يتمثل في إعطاء الأولوية

(1)-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص.12.

(2)-بوعبيدي موسى، سعدي فروجة، مرجع سابق، ص.10-11.

والأفضلية لإنشاء آليات وهيئات مصالحة اتفاقية داخل المؤسسة المستخدمة<sup>(1)</sup> الأمر الذي يوحي إلى أن اجراءات تسوية الخلافات الفردية تدرج ضمن الإتفاقيات الجماعية.

لم يشترط المشرع اجراءات خاصة لتسوية الداخلية بل ترك الحرية في وضعها إلى المستخدم والممثلين النقابيين للعمال أو مجموعة من المستخدمين أو المنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثلية للمستخدمين من جهة ومنظمات نقابية تمثلية من جهة أخرى<sup>(2)</sup>، شرط أن لا تكون تلك الإجراءات تقلل من حقوق العامل، وكمثال على ذلك أن تنص الإتفاقية الجماعية مثلا على ضرورة تقدم العامل بطلب مكتوب إلى صاحب العمل وفق السلطة السلمية المعمول بها في المؤسسة المستخدمة، والتزام هذه الأخيرة بالرد عليه في مدة معينة كأن تكون (8) أيام، مع إعتبار عدم رد المؤسسة خلال تلك المدة رفضاً للطلب<sup>(3)</sup>.

#### ثانيا :تسوية النزاع بإتباع الإجراءات المدرجة ضمن النظام الداخلي للمؤسسة

النظام الداخلي هي وثيقة يعدها صاحب العمل ويعتبر المشرع وضع النظام الداخلي من السلطات التي يتمتع بها صاحب العمل في قانون العمل وهذا حسب ما ورد في المادة 77 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقة العمل<sup>(4)</sup>، فيضعه بصورة إنفرادية، فهو ليس بوثيقة تفاوضية مثل الإتفاقية الجماعية، فيكون العامل ملزماً بها دون أن تطلب موافقته والسبب يعود إلى كون هذه الوثيقة محددة المضمون من الناحية القانونية فهي تتضمن أحكاماً

(1)-أحمية سليمان، مداخلة بعنوان "نحو تشكيل قانون إتفاقي لعلاقة العمل في الجزائر"،ألفية حول تكريس الطابع التعاقدى لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، بالملتقى المنعقد بكلية الحقوق -جامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل، ما بين 21 و 22 ابريل، 2009.

(2)-بوعبيدي موسى نسعدي فروجة، مرجع سابق، ص.11.

(3)-أحمية سليمان،آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص.12.

(4)-القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقة العمل، ج ر، عدد 17، 1990، المعدل والمتّم بالأمر رقم 91-29 المؤرخ في ديسمبر 1990، ج ر، عدد 68، 1990.



ضرورة لممارسة صاحب العمل لسلطته كصاحب مؤسسة<sup>(1)</sup> لكن يجوز له انجازها بالتشاور مع الهيئات النقابية وممثلي العمال، وعليه ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل بالتقييد بمجموعة من الإجراءات الشكلية والمتمثلة في عرض مشروع النظام الداخلي على لجنة المشاركة لإبداء رأيها ثم ايداعها لدى مكتب مفتشية العمل بغية المصادقة عليه، ثم أمام كتابة ضبط المحكمة المختصة اقليميا وأخيرا شهره في وسط أماكن العمل<sup>(2)</sup> وهذا حتى يتمكن كل طرف من أداء مهامه في أحسن الظروف وتقادي تعسف الطرف الآخر .

كما حدد له المحاور الأساسية التي يتم اعدادها<sup>(3)</sup>، فصاحب العمل مجبر أن يحدد فيها القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والإنضباط، وطبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبة المطبقة وإجراءات التنفيذ<sup>(4)</sup> كما ترك المشرع الجزائري الحرية لصاحب العمل إضافة لتنظيمات أخرى كإدراج كيفية تسوية الخلافات الفردية مثلا أو تدرج ضمن الشق التنظيمي والمتمثل في مجموعة القواعد العامة التي تحدد المسائل التفصيلية والتنظيمية التي لا يتضمن عقد العمل تحديدها، وبهذا تكون الأنظمة الداخلية للمؤسسات أحد المصادر التي تنص على إجراءات التسوية الداخلية.

## الفرع الثاني

### تسوية النزاع الفردي بإتباع طريق التظلم

في حالة إغفال الاتفاقيات الجماعية أو التنظيم الداخلي للمؤسسة عن إدراج اجراءات التسوية الداخلية، استدرك م.ج هذا النقص في المادة 1/4 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل تنص على " في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين

(1)- أحمية سليمان، مداخلة تحت عنوان "تحو تشكيل قانون أنفاقي لعلاقة العمل في الجزائر"، مرجع سابق.

(2)- سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص.88.

(3)- بوعبيدي موسى، سعدي فروجة، مرجع سابق، ص.14.

(4)- حسان نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في

القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية-جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، ص.34.

عليه تقديم جواب خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ الاخطار و في حالة عدم الرد ، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة " حسب قانون 04-90 السابق الذكر هناك نوعان من التظلم المتمثلين في التظلم أمام الرئيس المباشر و التظلم إلى المستخدم أو أمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين .

#### أولاً : إجراء التظلم أمام الرئيس المباشر

عملاً بنص المادة 1/4 من القانون رقم 04-90 السالف الذكر يقوم العامل برفع أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب لذلك في ظرف ثمانية (8) أيام من تاريخ اخطاره بذلك، فإذا لم يرضى العامل بجواب رئيسه أو سكت هذا الأخير عن الرد خلال المدة المحددة، كان للعامل رفع أمره ثانية، إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو إلى المستخدم نفسه (1) .

#### ثانياً : التظلم أمام الهيئة المكلفة بالتسيير المستخدمين أو المستخدم نفسه

يرفع العامل إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو إلى المستخدم نفسه وهذا حسب المادة 2/4 من القانون 04-90 السالف الذكر التي تنص " ... في حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة " ويجب على الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد عن أسباب رفض كل موضوع أو جزئه وذلك في مدة لا تتجاوز (15) يوماً على الأكثر وهذا ما نصت عليه المادة 3/4 من نفس القانون السابق الذكر " ... يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابياً عن أسباب رفض كل أجزء من الموضوع خلال (15) يوماً على الأكثر من تاريخ

(1) -واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2005، ص.24.

-CHRISTEL morel-journal et ZOUAIMIA , rachid, mini encyclopédie de droit algerien (titre 06 les conflits du travail) , berti , algerie ,2009 , p.472.

الإخطار... " وحسب رأينا يمنح المستخدم سلطات واسعة وتقديرية للرد أو عدم الرد على طلب العامل<sup>(1)</sup> .

وكذا تسبب رفضه أو امتناعه عن ذلك، وهذا ما يعاب عليه إجراء التظلم و للأسف لم يتطرق إليه المشرع فلا يوجد نصوص تلزم المستخدم على الرد<sup>(2)</sup>، بالرجوع إلى الجانب العملي نجد أن المستخدم لا يقدم دائما جوابا، مما يجعل هذا التظلم الذي يتجاهله عديم الفعالية بل عديم الفائدة<sup>(3)</sup> وهذا لأنه لا يوجد في قانون تسوية منازعات العمل الفردية ما يجبر القائم بتسيير المستخدمين أو حتى المستخدم نفسه على الرد كتابيا، أو على تسبب رده خاصة إذا تقاعس وتأخر عن ذلك لأسباب غير مجبر على ذكرها.

لهذا على المشرع الجزائري وضع إجراءات رادعة وعقوبات تجبر صاحب القرار في المؤسسة على الإلتزام بأجل الرد كأن ينص مثلا على أن العقوبة المسلطة على العامل لا تصبح نهائية إلا بعد إستنفاد كل إجراءات التسوية الداخلية، بما فيها المصالحة وفي هذه الحالة يكون صاحب العمل مجبراً على دراسة كل التنظيمات والرد في الآجال المحددة قانوناً<sup>(4)</sup> وبهذا يعاد التوازن بين مصالح المستخدم و العامل.

## المطلب الثاني

### المصالحة كإجراء لتسوية نزاعات العمل الفردية

يقصد بالمصالحة تدخل جهة ثالثة أجنبية عن النزاع وهذا لتقريب وجهات النظر بين المتنازعين وإقناعهما بتنازل عن بعض الحقوق حتى يسهل التفاهم وإتمام إجراء الصلح

(1)- OUTTAGART Snassim, ZAOUCHCHE chiraze, la relation individuelle, mémoire préparé en vue de l'obtention du diplôme de master en droit économique et des affaires, faculte de droit, l'université Abderrahmane mira, Bejaïa, 2011, p.56.

(2)-OUTTAGAT Snassima , ZAUCHE chiraze , ipid

(3)-بلول الطيب، بلول جمال، إنقطاع علاقة العمل (إنهاء مطابق للإجراءات، إنقطاع تعسفي، طريق الطعن، إعادة إدماج، تعويضات مدنية، إجتهد قضائي)، منشورات بيرتي، الجزائر، 2008، ص. 135.

(4)- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2005، ص.24.

بنجاح و لقد أوكل المشرع الجزائري في القانون 1974 القيام بالمصالحة الى مفتشية العمل وذلك ما نصت عليه المادة 4/3<sup>(1)</sup> من الأمر المتعلق باختصاصات مفتشية العمل لكن بعد الاصلاحات التي مرت بها الجزائر إنتزعت تلك المهمة من مفتشية العمل بموجب القانون 90-03 المتعلقة بمفتشية العمل والذي قلص من مهامها فأصبحت مهمة مفتشية العمل في إجراء المصالحة مجرد وسيلة اتصال بين الأطراف و بين الجهة المكلفة بالمصالحة والتمثلة في مكتب المصالحة الذي إستحدث بموجب القانون 90-04 السالف الذكر<sup>(2)</sup>.

## الفرع الأول

### الجهاز المكلف بالمصالحة

يتواجد على مستوى كل مفتشية عمل مكتب مصالحة واحد أو أكثر وذلك حسب اتساع المنطقة التابعة لاختصاص مفتشية العمل وتعهد لهذا المكتب مهمة الصلح بين العامل و المستخدم في حالة نشوء نزاع فردي وفشل الطرق الودية داخل المؤسسة المستخدمة لحل

#### أولاً : تشكيل مكاتب المصالحة

بعد صدور القانون رقم 90-04 تم إنشاء ما يعرف بمكاتب المصالحة المكلفة بمهمة المصالحة في النزاعات العمالية، وهي عبارة عن لجان متساوية الأعضاء مشكلة من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية عضوين ممثلين للعمال، و عضوين ممثلين لصاحب العمل ويتم رئاسة المكتب بطريقة تداولية بين الطرفين لمدة ستة (6) أشهر وهذا ما نصت عليه المادة 06<sup>(3)</sup> من قانون تسوية منازعات العمل الفردية وفي حالة غياب أحد الأعضاء يتم نيابته من طرف نائبه ويتم اختيار كل من الأعضاء ونوابهم عن طريق الاقتراع السري

(1)- راجع المادة 3، من الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية، ج ر، عدد 39، 1975.

(2)- شيبان كهيبة، ديانة سيهام، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق شعبة القانون العام، تخصص قانون الجماعات الإقليمية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، 2013، ص.ص. 32-33.

(3)- 06 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية، السالف الذكر.

المباشر من طرف عمال المؤسسة الواقعة في دائرة الاختصاص الاقليمي للجهة القضائية المختصة ويقوم رئيس المجلس القضائي بتنصيب الأعضاء الذين تم انتخابهم وذلك لمدة ثلاثة (3) سنوات<sup>(1)</sup> ويجب أن تتوفر في الأعضاء أو نوابهم أربعة (4) شروط متمثلة في التمتع بالجنسية الجزائرية و بلوغ سن (25) سنة على الأقل يوم الإنتخاب وممارسة بصفة عامل أجير، أو مستخدم منذ خمسة (5) سنوات على الأقل، والتمتع بالحقوق المدنية والسياسية هذا ما نصت عليه المادة 12 من القانون 90-04.

كما تنص المادة 13<sup>(2)</sup> من نفس القانون على الأشخاص اللذين لا يمكن انتخابهم لتوفيرهم على مانع لذلك ، كمن حكم عليهم لإرتكاب جناية أو جنحة، أو اللذين لم يرد لهم اعتبارهم ، والمفلسون اللذين لم يرد لهم اعتبارهم، والمحكومون عليهم لتكرار إرتكاب مخالفات تشريعات العمل والعمال المحكوم عليهم منذ أقل من سنتين (2) بتهمة عرقلة حرية العمل، وقدماء المساعدين اللذين سقطت عنهم صفة العضو وعلى ذكر هذه الفئة يمكن للأعضاء أن تسقط عنهم عضويتهم وذلك لأسباب التالية فقد أحد الشروط الواجبة لترشح والسابقة ذكرها توفر أحد الموانع الترشيح التي نصت عليها المادة 13 من القانون السابق ذكره، التغيب عن الإجتماعات والجلسات دون مبرر مقبول خلال ثلاثة (3) جلسات أو اجتماعات متتالية وتخلى المتمثل عن واجباته النيابية<sup>(3)</sup> وهذا ما نصت عليه المادة 18 من قانون تسوية النزاعات الفردية للعمل .

### ثانياً : اختصاصات مكتب المصالحة

تتقسم اختصاصات مكتب المصالحة إلى اختصاص موضوعي و آخر إقليمي فيتضمن الإختصاص الموضوعي أن كافة النزاعات الفردية في العمل وفق ما حددته المادة 2 من القانون رقم 90-04 أو بالأحرى كل النزاعات الناتجة عن علاقة العمل والتي يحكمها القانون رقم 90-11 والقوانين والنظم الملحقة به سواء كانت هذه المنازعات في المستويات

(1)-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص.ص. 302-303

(2)- راجع المواد 12-13، من القانون رقم 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل، السابق الذكر.

(3)-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، المرجع نفسه، ص.ص. 304-305.

عامة أو خاصة وعليه فكل علاقة عمل لا تخضع للقانون المذكور لا تكون نزاعاته من اختصاص مكتب المصالحة كالنزاعات الخاصة بالموظفين والأعوان العموميين الخاضعين لقانون الوظيفة العامة وكافة العمال المشابهين لهم مثل القضاة و لعمال المدنيين في الدفاع الوطني... الخ<sup>(1)</sup> .

واستثنى الإجتهد القضائي النزاعات الفردية التي تكون طرفا فيها الهيئات الدبلوماسية والجمعيات والمؤسسات التابعة لها التي تقوم بنشاطات في الجزائر تنفيذا للإتفاقيات التي تربطها بها، وذلك بغض النظر عن طبيعة العلاقات التي تربط أطراف النزاع، وذلك بحجة أن هذه الهيئات تتمتع بالحصانة الدبلوماسية أمام القضاء الجزائري<sup>(2)</sup>.

أما عن الاختصاص الإقليمي فيؤسس في دائرة كل مكتب مفتشية العمل مكتب مصالحة واحدة<sup>(3)</sup> ما يعني أن الإختصاص الإقليمي للمكاتب المصالحة هي نفس الإختصاص الإقليمي للمكتب مفتشية العمل وهذا حسب المادة 2<sup>(4)</sup> من المرسوم المتعلق بتحديد اختصاصات مكتب المصالحة، وتضيف نفس المادة من نفس المرسوم جواز إنشاء مكاتب مصالحة سماها م.ج بمكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الإختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل ويتم تنصيبها بقرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل، ووزير الإقتصاد، كما يتضمن هذا القرار اختصاصهم الإقليمي، وبهذا يمكن لهذه المكاتب تقسيم النزاعات المطروحة أمامها كل حسب إختصاصه.

(1)-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص.ص.305  
(2)-عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق -جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، 2010، ص.44.  
(3)-CHARFI MOHAMED, la compétence d'attribution des tribunaux siegeant en matiere sociale, revue algerienne du travail, n° 22, Algérie, 1998,p.53.  
(4)-راجع المادة 2، من المرسوم التنفيذي رقم 91-272 المؤرخ في 10 أوت 1991، المحدد لإختصاص الإقليمي لمكتب المصالحة، المعدل والمتمم، بالمرسوم التنفيذي رقم 05-07، المؤرخ في 06 جانفي 2005، ج ر، عدد 4، 2005.

## الفرع الثاني

## مباشرة مكتب المصالحة لمهامه

يباشر مكتب المصالحة سواء كان أصلياً، أو مكتباً مكتملاً، مهامه حالة تبين أنه صاحب الإختصاص حسب ما تحدده القوانين أو المراسيم التنفيذية لذلك، كما لا ينظر هذا الجهاز في أيّ نزاع إلا بعد إستنفاد كل اجراءات التسوية الداخلية من طرف المعنيين وذلك حسب ما نصت عليه المادة 5<sup>(1)</sup> من قانون تسوية منازعات العمل الفردية .

## أولاً : إجراءات المصالحة

بعد استنفاد الاجراءات الداخلية لتسوية النزاعات الفردية يقوم العامل المعني بالنزاع بإخطار مفتش العمل المختص إقليمياً و ذلك بعريضة مكتوبة أو بالوقوف أمامه شخصياً، وعليه يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بتصريحات المدعي ثم يقوم خلال ثلاثة (3) أيام بتبليغه إلى مكتب المصالحة، ثم استدعاء الأطراف لأول جلسة، حسب برنامج عمل وتاريخ معدين مسبقاً لذلك، ويجب أن يتحدد تاريخ الحضور بعد ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء ولا يشترط لأطراف النزاع الحضور إلى المكتب فيكفي أن يمثل أحد طرفي النزاع سواء محامياً أو ممثلاً نقابياً أو حتى ممثلاً بواسطة وكالة خاصة<sup>(2)</sup>.

وفي حالة عدم حضور المدعي أو ممثله في التاريخ المحدد جاز للمكتب أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله وإلغائها إذا لم يكن سبب الغياب شرعياً أو مقنعاً، أما إذا لم يحضر المدعي عليه شخصياً أو ممثله المؤهل قانوناً في التاريخ المحدد، يتم استدعاءه من جديد للحضور في أجل أقصاه ثمانية (8) أيام من يوم الإستدعاء أي يعد لإنعقاد جلسة جديدة وهذا ما نصت عليه المادة 29 من القانون 90-04 أما إذا لم يحضر مرة ثانية بدون عذر، يحرر مكتب المصالحة محضراً بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي أثناء انعقاد

(1)- راجع المادة 5، من القنون رقم 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل، السابق الذكر

(2)- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق،

الاجتماع وهذا ما نصت عليه المادة 30 من نفس القانون المذكور سلفا وبهذا المحضر يتسنى للطرف الذي يريد رفع دعواه إلى القضاء مباشرة وذلك وفقا لحكم المادة 37<sup>(1)</sup> من القانون السالف الذكر، لكن إذا ما حضر الطرفان وتم الإجتماع يحرر محضر في نهاية الإجتماع أو الجلسات حسب النتيجة التي انتهى اليها مكتب المصالحة وهذا حسب نص المادة 31<sup>(2)</sup> من القانون السابق الذكر .

### ثانياً : نتائج المصالحة

إن مكتب المصالحة حال إنهاء مهامه قد يسفر إلى أحد النتيجتين سواء نجاح المصالحة والإتفاق على الصلح ويصبح هذا الأخير وبمجرد الحصول عليه قابلاً للتنفيذ حسب البنود المتفق عليها وأن يتم تنفيذه في الوقت الذي تم تحديده في إتفاق الصلح من طرف المتصالحين وهذا إذا أغفلوا على هذا الإجراء فيتم تنفيذه خلال مدة لا تتجاوز ثلاثون (30) يوماً تسرى من تاريخ التوقيع وإذا تقاعس أحد الأطراف عن التنفيذ يلجأ الطرف الآخر إلى الطرق القهرية التي توقع من طرف القاضي الإجتماعي المتمثلة في الغرامة التهديدية .

ولمحضر الصلح حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير والجدير بالذكر أن إتفاق الصلح يجب أن يكون مشروعاً ولا يتضمن أي شرط مخالف للقانون بصفة عامة وتشريعات العمل بصفة خاصة<sup>(3)</sup> أما النتيجة الثانية فهي فشل مسعى مكتب المصالحة في تحقيق هدفها وذلك سواء لعدم إمتثال أحد الأطراف وحضوره للإجتماعات رغم الإستدعاءات الموجهة له أو عدم نجاح المكتب في التوفيق بين الطرفين ففي كلتا الحالتين يحرر المكتب محضر بعدم

(1)-راجع المواد 29-30-31، من القانون نفسه.

(2)-راجع المادة 31، من القانون رقم 90-04، السالف الذكر.

(3)-خلفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماع، دار هومة لنشر والتوزيع ، الجزائر، 2008، ص.ص.47-48.



الصلح و ترك الأمر لقضاء المختص<sup>(1)</sup>

## المبحث الثاني

### التسوية السلمية لنزاعات الجماعية في العمل

يعتبر نزاعاً جماعياً كل نزاع قائم بين المنظمات العمالية أو مجموعة من العمال من جهة والمؤسسة أو المؤسسات المستخدمة من جهة أخرى وهذه النزاعات تفرضها علاقة العمل بما تفرزه من تعارض للمصالح والنتيجة عن التغييرات التي قد تحدثت في هذه العلاقة<sup>(2)</sup> وللاهمية التي يكتسبها موضوع نزاعات العمل فقد بادرت مختلف تشريعات العمل إلى وضع طرق وقائية وأخرى علاجية لهذه النزاعات .

ففي القانون المصري نجد أن المشرع المصري قد وضع طريقتين فالأولى تتمثل في المفاوضات الودية التي تجري بين طرفي المنازعة أما الثانية فتتمثل في حل النزاع عن طريق مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق<sup>(3)</sup> ونفس الشيء نجده إذا رجعنا إلى القانون الأردني فالمشرع الأردني كذلك أخذ بالتفاوض الجماعي والتوفيق لدى مندوب التوفيق<sup>(4)</sup> والجدير بالذكر أن أغلب القوانين المقارنة قد أخذت بهذه الإجراءات الوقائية والعلاجية مع إختلاف بسيط في التسميات.

أما القانون الجزائري فقد تم تنظيم هذا الموضوع على غرار بقية التشريعات ونظراً لما تمثله هذه النزاعات من أهمية في مسيرة العلاقات المهنية، وما قد ينتج عنها من أضرار اقتصادية واجتماعية لمصالح الطرفين، ارتأى المشرع الجزائري إلى وضع طرق وقائية من النزاعات الجماعية (المطلب الأول) و اخرى علاجية (المطلب الثاني) .

(1)- أحمية سليمان ، قانون علاقة العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص.388.

(2)-أحمية سليمان، نفس المرجع، نفس الصفحة.

(3)-سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر و التوزيع، مصر، 2006، ص.510.

(4)-أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة، الأردن، 2005، ص.303.

## المطلب الأول

## الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل

لقد نظم المشرع علاقات العمل الجماعية وأصدر أحكاما ونصوصا قانونية يعالج فيها الخلافات التي تنشأ بسبب أو بمناسبة العمل، حتى وإن كان قبل ذلك لم يقر صراحة الإعتراف بإقامة علاقة عمل جماعية، إلا أنه اعترف ضمنيا بها<sup>(1)</sup> ففي الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، أقر نظام المصالحة بينما أقر كيفية حل الخلافات التي تتولد عنها وذلك في المادة 90 من القانون الأساسي العام رقم 12/78<sup>(2)</sup>.

لكن بصدور القانون رقم 05/82 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها<sup>(3)</sup> ألغت أحكامه الأمر 31/75 وبين في المادة الأولى منه الإجراءات الإلزامية لإتقاء الخلافات الجماعية في العمل وبصدور القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من منازعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب<sup>(4)</sup> تبني المشرع الجزائري أسلوب الوقاية من المنازعات الجماعية .

ذكرنا أنفاً أن التسوية الودية تعني حل المنازعات العمالية الجماعية بطريقة سلمية سواء بالتفاوض المباشر دون وساطة<sup>(5)</sup> أو اللجوء إلى جهات تحدها الإتفاقات الجماعية

(1)- واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الإقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2001، ص.231.  
(2)- راجع المادة 90، من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، التضمن القانون الأساسي العام للعمل، ج ر، عدد 32، المؤرخ في 08 أوت 1978.  
(3)- القانون رقم 82-05، المؤرخ في 13 فبراير 1982، المتعلق بإتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر، عدد 7، المؤرخ في 16 فبراير، 1982  
(4)- القانون 90-02، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر، عدد 68، 1991.  
(5)- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقة العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص.301.

أولاً أنظمة الداخلية ووصل تفكير المشرع الجزائري على غرار بقية التشريعات إلى وضع إجراءات وقائية من النزاعات الجماعية في العمل الأمر الذي يدفع بهم الى وضع إجراءات احتياطية لتفادي الوصول إلى أي نزاع بينهما وهذا حسب القانون رقم 02/90 السابق الذكر، فلا تكاد الإتفاقيات الجماعية تخلوا من هذه الإجراءات، خاصة بعد أن أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في تسير، التفاوض مع أصحاب العمل<sup>(1)</sup> وتتمثل الاجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في القانون الجزائري في التفاوض الجماعي المباشر (الفرع الأول) و اللجان المكلفة بمهمة التصدي للنزاعات المحتملة (الفرع الثاني) .

## الفرع الأول

### التفاوض الجماعي المباشر

يقصد بالتفاوض المباشر أن يلتقي ممثلو العمال، سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل وذلك بالتركيز على أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين الطرفين<sup>(2)</sup> والجدير بالذكر أن أسلوب التفاوض نص عليه المشرع الجزائري لتعتمده كل الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والادارات كما تعتمدها كذلك المؤسسات والادارات العمومية باعتبار، هذه الأخيرة تخضع في تسوية نزاعاتها الجماعية لقانون العمل .

### أولاً : التفاوض المباشر لدى الهيئات المستخدمة

بالرجوع إلى القوانين المنظمة لإبرام لاتفاقيات الجماعية ولمضمون وأحكام هذه الأخيرة، نجد أن تطبيق هذا المبدأ، يظهر من خلال عقد المستخدمين و ممثلو العمال اجتماعات

(1)-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص.95.

(2)- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل. علاقة العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص.213.

دورية يدرسون فيها أوضاع العمل ووضعية العلاقة الاجتماعية وهذا ما نصت عليه المادة 4 من القانون 90-02 السالف الذكر والذي جاء نصها كما يلي " يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية "وتهدف هذه اللقاءات أو الاجتماعات المرتكزة على الحوار المباشر إلى تبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح.

وقد تكون المفاوضات المباشرة إجراء إلزامي في بعض الدول، كما قد تكون إجراء اختياري، إذا تحيل التشريعات إلى الإتفاقات الجماعية للعمل لتنظيم الاجتماعات بين الطرفين، كما هو الحال بالنسبة للتشريع الجزائري<sup>(1)</sup> وهذا يتجلى في المادة 3/4 من نفس القانون السالف الذكر على "... تتحدد كصفات تطبيق هذه المادة ، لاسيما دورية الاجتماعات ، في الاتفاقيات التي تبرم بين مستخدمين وممثلي العمال " فعيد الاتفاقيات الجماعية المبرمة في المؤسسات المستخدمة سعت الى تجسيد هذه القاعدة<sup>(2)</sup>.

### ثانياً : التفاوض المباشر لدى المؤسسات و الإدارات العمومية

تعد مؤسسة أو الإدارة عمومية خاضعة لقانون العمل كل المؤسسات و الهيئات العمومية ذات الطابع الإداري وكذلك الإدارات المركزية التابعة للدولة والولايات والبلديات وهذا ما جاء به نص المادة 14<sup>(3)</sup> من القانون 90/02 المعدل و لمتتم بالقانون 91/27 والأمر 03/06 وكل من يعمل لد أحد المؤسسات أو الإدارات العمومية لا يعتبر موظف يخضع لقانون الوظيفة العمومية بل يعتبر عاملاً يخضع لقانون العمل، بالعودة الى نص المادة 04 من القانون السابق الذكر نجد أن م.ج قد أتاح المجال للمؤسسات والإدارات العمومية

(1)-بشير هدي، مرجع سابق، ص.214.

(2)-أحمية سليمان، الاتفاقية الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص.372.

(3)-راجع امادة 14، من القانون رقم 90-02، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الأضراب، العدل والمتمم، بالقانون رقم 91-27، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر، عدد 68، 1991.

اللجوء إلى الطرق الودية المتمثلة في التفاوض الجماعي حيث تنص المادة على " تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية داخل المؤسسات و الإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمل و الممثلين المخولين في المؤسسات و الإدارات العمومية المهنية"<sup>(1)</sup> .

وتبرز أهمية التفاوض المباشر في إبقاء الإتصال المباشر الدائم بين الطرفين إذ تفتح المجال لتساور و التعاون الفعال بين الأطراف الأمر الذي يؤدي إلى إحباط الاشكالات أوالمخالفات التي تلحق أثناء سير علاقة العمل كما تمكن هذه الاجتماعات الدورية، من تحديد التنازلات التي قد يقتضي الأمر تقديمها من كل طرف قصد تفادي تأزم الخلاف، أو زيادة التوتر<sup>(2)</sup> .

## الفرع الثاني

### اللجان المشتركة

تفادياً لتأزم بعض الخلافات التي قد تثار من حين لآخر أثناء سير علاقة العمل تنشأ لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة لغرض الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وقد تتصل م.ج من عباً تحديد كيفية انشاء وتنظيم هذه اللجان بل ترك الأمر في تحديدها إلى الإتفاقيات الجماعية حيث يتم تبيان كِيفيات متابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له<sup>(3)</sup> وتعمل هذه اللجان المشتركة بعقد اجتماعات دورية لمعالجة مختلف المسائل الاقتصادية والاجتماعية التي لها علاقة بالعمال داخل المؤسسة المستخدمة، و تبادر هذه اللجنة إلى اقتراح الحلول و البدائل المناسبة لمختلف الخلافات والإشكالات بعد دراستها من مختلف جوانبها والبحث عن الحلول المحتملة واقتراحها حتى لا تتبع بصورة تمس أطراف

(1)-بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون العمل، دار هومة، الجزائر، 2011، ص.61

(2)-أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص.373.

(3)-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص.97.

النزاع<sup>(1)</sup> وتنشأ اللجنة حال نشوب الخلاف بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال لأي سبب يتعلق بالمجال المهني والاجتماعي وتقوم اللجنة بالإنعقاد خلال ثلاثة (3) أيام بعد نشوءها وتتص إجراءات إنشائها في الاتفاقيات الجماعية كما سبق و أن ذكرنا كما أنها تقوم بإجراء المفاوضات اللازمة حتى تصل إلى حل النزاع و ذلك في أجل (15) يوماً التالية لإنشائها<sup>(2)</sup>.

وبإطلاع على الاتفاقيات الجماعية نجد أن أغلبها قد أخذت بهذا الأسلوب الوقائي و كمثل على ذلك نجد الإتفاقية الجماعية لقطاع البنوك والمؤسسات المالية التي تضمنت ما يلي " في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل و الممثلين النقابيين للعمال ، لأي سبب متعلق بالمجال المهني و الاجتماعي و كذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة ، يمكن انشاء لجنة خاصة لهذا الغرض من قبل العمال و أصحاب العمل أطراف النزاع .

وتجتمع اللجنة وجوبا خلال الثلاثة (3) أيام الموالية لإنشائها وتقوم هذه اللجنة بإجراء المشاورات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع خلال خمسة عشرة (15) يوما من تاريخ انشائها ، و تحرر محضراً بذلك ، وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع و في حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع ، و استمرار الخلاف فإنه يجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الإتفاقية أو الإجبارية الخاصة بالوساطة ، أو التحكيم<sup>(3)</sup> و الجدير بالذكر و بعد استعراضنا لهذا المثال ففي نهاية مهمة اللجنة سواء بفض النزاع أو عدمه فإنها تحرر محضراً يتضمن النتيجة المتوصل إليها ملزمة للأطراف النزاع .

(1)-قريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الإقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع قانون المؤسسات معهد الحقوق والعلوم الإدارية -جامعة بن عكنون- الجزائري، 2002، ص. 118

(2)- يحيواوي نادية، المرجع السابق، ص.99.

(3)- أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص.373.

## المطلب الثاني

## الإجراءات العلاجية لنزاعات العمل الجماعية

كثيراً ما لا توفق اللجان في مهمتها والتوصل إلى نتيجة لحل النزاع وذلك راجع سواء إلى تمسك الأطراف بمواقفها ومطالبها وإما لعدم التزام الأطراف بنتائجها وتنفيذ الحلول التي تم اقتراحها أو لأي سبب كان الأمر الذي يجعل من اللجوء إلى الوسائل والإجراءات العلاجية أمراً محتملاً وباعتبار أن الإجراءات العلاجية لتسوية نزاعات العمل الجماعية تتمثل في المصالحة، التحكيم أو الوساطة إلا أننا سنخص دراستنا حول المصالحة<sup>(1)</sup>.

بالرجوع إلى القانون 02/90 السالف الذكر في بابه الأول الذي جاء بعنوان الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها نجد أن المشرع الجزائري قد ذكر نوعان من المصالحة فالأولى تضمنها القسم الأول من الفصل الأول الذي جاء بعنوان الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية وهي المصالحة التي تعني بها الهيئة المستخدمة (الفرع الأول) أما النوع الثاني فقد جاء في الفصل الثاني الذي جاء بعنوان الأحكام التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية، وهذا ما سندرسه في (الفرع الثاني) .

## الفرع الأول

## المصالحة لدى الهيئة المستخدمة

باستقراء المادة 5 من القانون 02/90<sup>(2)</sup> السابق الذكر والتي تنص على ما يلي " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي لم يكن كل من

(1)-أحمية سليمان، الإتفاقية الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص.374.

(2)-المادة 5، من القانون 90-02، المتعلق بالوقاية وتسوية نزاعات العمل، السابق الذكر.

الجانبين طرفا فيها. وإذا لم تكن هناك إجراءات إتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً" نجد أن المادة قد جاءت بنوعين من المصالحة فالأولى تضمنتها الفقرة الأولى والمتمثلة في المصالحة الإتفاقية أما الفقرة الثانية نصت على المصالحة القانونية<sup>(1)</sup>.

### أولاً : المصالحة الإتفاقية

يقصد بالمصالحة الإتفاقية conciliation conventionnelle الآليات أو الإجراءات التي يدرجها المستخدمون والممثلون العمال في الإتفاقيات الجماعية التي غرضها إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات المحتملة التي قد يواجهونها أثناء سير وتطبيق أحكام عقود العمل أو سريان علاقة العمل، أو ترك الإجراءات التي يعتمدونها من أجل تفسير بنود الإتفاقية التي قد ينشأ بشأنها خلافات في تفسيرها بين الطرفين، ويتم الاتفاق على كيفية تشكيل لجان توكل لها مهمة المصالحة وتكون تشكيلة أعضائها متساوية عدد متساوي من ممثلو العمال وممثلو المستخدمين.

وللأطراف الحرية الكاملة لتحديد عمل اللجنة ومهامها وصلاحياتها وكذا المجالات أو النزاعات التي تتدخل فيها لصلح والذي قد يمتد إلى كل النزاعات المحلية أو الجهوية وحتى الوطنية وذلك حسب نطاق تطبيق الإتفاقية، كما أنه للأطراف الحرية لاعتماد النظام التدريجي للمصالحة كأن ينصوا في بنود الإتفاقية أن يعتمد على ثلاث درجات للمصالحة كأن تكون الأولى على مستوى اللجنة المحلية والمتواجدة داخل المؤسسة وإن فشلت فيرجعون إلى الدرجة الأعلى وهكذا<sup>(2)</sup>.

(1)-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص.99.

(2)- أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص.100.



## ثانياً : المصالحة القانونية

بعد المرور بالمصالحة الاتفاقية والتي باءت بالفشل يمكن اللجوء إلى المصالحة القانونية كما يمكن الرجوع إلى هذه الأخيرة في حالة عدم النص على المصالحة الاتفاقية في الاتفاقيات الجماعية وبعهد م.ج مهمة المصالحة إلى مفتشية العمل، التي تخطر من طرف أطراف النزاع الذين لم يحل نزاعهم بالطرق الودية داخل المؤسسة، التي تقوم وجوباً بمحاولة المصالحة بين المستخدم و ممثلي العمال وهذا ما أكدته المادة 6 في فقرتها الأولى من القانون 02/90 فيقوم مفتش العمل باستدعاء طرفي الخلاف لعقد أول جلسة في أجل لا يتعدى أربعة (4) أيام و هذا حتى يسجل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها وهذا حسب نص المادة 2/6<sup>(1)</sup> من القانون السالف الذكر.

وبالرجوع إلى الميدان أو الجانب التطبيقي لمهام مفتشية العمل ولحرص هذه الأخيرة على الحل المعجل للخلاف قبل تفاقمه نجد أن مفتش العمل أو أحد نوابه ينتقل إلى المؤسسة المستخدمة بعد علمه بالخلاف للمعاينة ومحاولة حل النزاع إن أمكن قبل إجراء أول جلسة فإن نجحوا في ذلك أعتبر النزاع قد حُل بالطرق الودية الداخلية للمؤسسة المستخدمة وإن فشلة المحاولة أستدعى مفتش العمل المعنيين بالخلاف لإجراء أول جلسة للصلح وبعد مضي ثمانية (8) أيام كحد أقصى<sup>(2)</sup> وكذلك إبتداءً من أول جلسة يُعد مفتش العمل محضراً يدون فيها النتائج التي توصل إليها، والتي تنتهي إلى أحد النتائج الثلاث<sup>(3)</sup>:

أ : إما أن تتوج جهود لجنة المصالحة إلى حل كلي للنزاع الناتج عن التفاوض والتشاور المفتوح بين أطراف الخلاف في إطار لجنة المصالحة الاتفاقية أو بواسطة الخبرة التي يستخدمها مفتش العمل والتي اكتسبها من ظروف مماثلة، وبفضل التنازلات المقدمة من كل طرف، وتعتبر النتيجة المتوصل إليها عبارة عن تعديل لأحد بنود الاتفاقية الجماعية وباعتبارها كذلك فإنها تخضع لنفس الشروط الخاصة بالاتفاقية الجماعية، ما يتعلق

(1)-راجع المادة 6، من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية وتسوية نزاعات الجماعية، السالف الذكر.

(2)-راجع المادة 8، من نفس القانون.

(3)-بشير هدي، مرجع سابق، ص.215.

بالتسجيل والإيداع، وحسب نص المادة 8 من القانون 02/90 والتي تم تعديلها بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ويقوم مفتش العمل تحرير محضر المصالحة يتضمن الإتفاق على المسألة التي كانت محل النزاع و تصبح هذه الأخيرة نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر إستعجالاً لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً<sup>(1)</sup>

ب : كما أنه يمكن للجهود المبذولة من طرف اللّجنة أن تؤدي إلى حل جزئي لبعض مسائل موضوع النزاع ففي هذه الحالة يحرر مفتش العمل محضراً يُدون فيها المسائل التي تم تسويتها وبهذا يتسنى للأطراف عرض المسائل التي يتم تسويتها على الوساطة أو التحكيم<sup>(2)</sup>

ج : أما النتيجة الأخيرة والتي يمكن للّجنة المصالحة الوصول إليها بعد أن إنتهاء المدة القانونية لجلسات المصالحة هي فشل إجراء المصالحة ففي هذه الحالة يحرر مفتش العمل أو اللّجنة المصالحة محضر عدم المصالحة وكما أشرنا إليها يمكن لأطراف النزاع، إما اللّجوء إلى الوساطة و إما إلى التحكيم، وهذا حسب ما تنص عليها أحكام الإتفاقية الجماعية، أو أحكام القانون بتسوية النزاعات الجماعية .

## الفرع الثاني

### تسوية النزاعات الجماعية في المؤسسات و الهيئات الإدارية العمومية

باعتبار أن المبادئ والأسس التنظيمية التي تقوم عليها العلاقات المهنية الفردية في المؤسسات والهيئات الإدارية والأحكام وكافة المسائل المهنية والمالية والاجتماعية، الفردية منها والجماعية تحدد بمقتضى نصوص قانونية وتنظيمية عامة أو خاصة أو عن طريق القوانين الأساسية الخاصة بفرقة معينة من الفئات العمالية أو قطاع معين من قطاعات النشاط الإداري فإن هذه يضيفي لعلاقة العمل في المؤسسات والهيئات الإدارية نوع من

(1)-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق،ص.101.

(2)-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، بين الإطار القانوني والواقع العملي، مداخلة ألقىة حول الطرق البديلة لحل النزاعات بالملتقى الدولي المنعقد بجامعة الجزائر 1، ما بين 6 و 7 ماي ، 2014، ص.167.

الخصوصية أ التميز فيما يخص بتسوية النزاعات الجماعية<sup>(1)</sup> وباعتبار أن موضوع دراستنا ينحصر حول المصالحة فإن هذا الإجراء في مثل هذه المؤسسات والإدارات العمومية ويتمثل في :

### أولاً : التظلم

تنص المادة 16 / 02 من القانون رقم 90-02 على " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى :

- السلطات الإدارية المختصة في مستوي البلدية أو الولاية التي ينتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية.

- الوزراء أو ممثلهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق إختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعاً جهوياً أو وطنياً " .

إن التفاوض الجماعي والمشاورات الدورية المنصوص عليها في المادة 15 ليست دائماً فعالة لحل النزاعات الجماعية الأمر الذي دفع بالمشروع إلى المادة 16 السالفة الذكر للجوء إلى وسيلة أخرى المتمثلة في التظلم وحسب نص المادة في حالة فشل التفاوض الجماعي يرفع ممثلو العمال النزاع أو النقاط التي لا تزال متنازع فيها إلى السلطات الإدارية المختصة على مستوي البلدية أو الولاية أو الوزراء أو ممثلهم أصحاب الإختصاص، ويتضح من هذا أن م.ج قد أراد بذلك حل النزاع عن طريق تعديل أو سحب أو إلغاء القرار أو الإجراء مسبب النزاع أو أي تدخل من شأنه حل الخلاف قبل تطوره<sup>(2)</sup>.

### ثانياً : المصالحة

إذا ما فشلة السلطات الإدارية المختصة أو الوزراء أو ممثلهم في إيجاد حل فإن هذا يدفع بالضرورة إلى إتباع إجراء المصالحة وإعتبار أن العلاقة المهنية و الإجتماعية المتعلقة

(1)-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص.ص. 118-119.

(2)-أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص.119.

بالعمال لدى المؤسسات والهيئات العمومية تكتسي طابعاً خاصاً فإن المصالحة هنا إجراء خاصة على المستويين : فالمستوى الأول يتمثل في المصالحة الرسمية أما الثانية فهي المصالحة العادية .

#### أ : المصالحة الرسمية

وتتم إجراءات هذه المصالحة تحت إشراف السلطات الرئاسية السلمية وتتدخل هذه الأخيرة كوسيط بين الطرفين إذ تقوم بإستدعاء الأطراف المتنازعة لجلسة مصالحة ودية بين الطرفين وبحضور إدارة الوظيفة العمومية، ومفتشية العمل وتحاول تقريب وجهات النظر المتنازعين أياً كان سبب النزاع أو محله وهذا ما أكدته المادة 17 من القانون رقم 02/90<sup>(1)</sup>.

ويكون تدخل تلك السلطة سواء بصفة مباشرة إذا تبين من خلال إجتماع المصالحة، أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق إلتزام قانوني أو تنظيمي تسهر السلطة السلمية حسب المادة 18<sup>(2)</sup> من نفس القانون خلال ثلاثين (30) يوماً على أن تطبق الإلتزامات محل الخلاف وذلك من خلال الأوامر والتعليمات الرئاسية التي يمكن أن تصدرها للجهات المعنية وهذا الأمر نادراً ما يلاحظ في الميدان العملي كما يمكن للسلطة المباشرة التدخل بصفة غير مباشرة .

كما نصت عليه المادة 19 من القانون 02/90<sup>(3)</sup> إذ تقوم السلطة المباشرة عند إكتشافها أن نقاط الخلاف تكمن في تأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها، بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، بإعتبار المرجع الرسمي لكل خلاف حول تفسير أو تطبيق هذه النصوص لكن إذا ما تبين أن سبب النزاع في المسألة لم يتم الحسم فيها، أو موضوع لم يتم تنظيمه وتحديده بشكل واضح سواء لطابعه العملي أو التقني أو لكونه حديثاً لظروف معينة لاحقة على النصوص المعمول بها، أو ما إلى ذلك من الأسباب الأخرى،

(1)-راجع المادة 17، من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية وتسوية النزاعات الجماعية، السالفة الذكر.

(2)-راجع المادة 18، من نفس القانون.

(3)-راجع المادة 19، من نفس القانون.

وهذا يتطلب عرض مقترحات للتكفل بإيجاد إطار قانوني أو تنظيمي لتنظيم المسألة أو الموضوع محل النزاع وذلك على سبيل الإستشارة والمساعدة على تسوية النزاع، على الجهات المختصة بذلك، والتي عليها إيجاد تسوية تستجيب للمتطلبات العملية والميدانية، سواء بتعديل نص قانوني أو تنظيمي، أو إستكماله المهم أن تلجأ الجهة إلى حل لتوفيق بين المتنازعين<sup>(1)</sup>.

### ب : المصالحة العادية

إذا لم تنجح المصالحة الرسمية من إيجاد حل لتسوية النزاع أوجب المشرع إحالة النزاع على هيئة متساوية الأعضاء المسماة " بمجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء " الذي نصت عليه المادة 21 من القانون 90-02 السالف الذكر، والمتشكلة من عدد متساوي من الأعضاء الممثلين للإدارة، والأعضاء الممثلين للموظفين .

وحسب المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 416/90، فمجموع الأعضاء هو ثمانية (8)، أربعة (4) يمثلون الإدارة وأربعة (4) يمثلون العمال ولكل ممثلين عدد مماثل من الممثلين الاحتياطيين يتولون مهامهم في حالة غياب الأعضاء الرسميين وبالرجوع إلى المادة 3 من المرسوم السالف الذكر نجد أن أعضاء الممثلين للإدارة يتمثلون في المدير العام للوظيفة العمومية وممثل عن كل من الوزير المكلف بالمالية، والوزير الكلف بالداخلية، أما الأعضاء الممثلين للعمال فتعينهم التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً في قطاع الإدارة العمومية على المستوى الوطني حسب نص المادة 4 من المرسوم نفسه وبقرار صادر من رئاسة

(1)-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق،

الحكومة وحسب المادة 6 من المرسوم المذكور<sup>(1)</sup> أعلاه يتم تعيين هؤلاء الأعضاء لمدة ثلاثة (3) سنوات قابلة للتجديد أما عن مهام هذا المجلس فيتمثل في :

إجراءات المصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية وإبداء رأيه في النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقة العمل في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>(2)</sup>.

## 1 - إجراءات المصالحة

على خلاف النزاعات الخاضعة لقانون العمل، فإن المجلس متساوي الأعضاء لا يخطر من قبل الأطراف المتنازعة مباشرة بل وحسب نص المادة<sup>(3)</sup> 19 من القانون 02/90 السالف الذكر فإن المجلس يخطر من طرف الجهة الرئاسية العليا المتمثلة سواء في رئيس البلدية، أو الوالي أو الوزير المكلف بالوظيفة العمومية وبالتحديد يتم إخطار المدير العام للوظيفة العمومية بإعتبار هذا الأخير رئيساً للمجلس والمفوض من قبل الحكومة في إتخاذ كافة الإجراءات والقيام بكل الأعمال والتصرفات والقرارات التي يخولها القانون أو التنظيم لإدارة الوظيفة العمومية .

وبمجرد إخطار المجلس بالنزاع بواسطة محضر عدم المصالحة الذي تعده الجهة الرئاسية العليا والسابقة ذكرها، والموقع من طرف الأطراف المتنازعة والذي يتضمن النقاط المتفق عليها وكذا النقاط التي لا يزال الخلاف قائماً فيه، وعملاً بالمادة 13 من المرسوم 416/90<sup>(4)</sup> يقوم رئيس المجلس بإستدعاء الأعضاء للإجتماع للنظر في النزاع وذلك خلال أربعة (4) أيام على أن يتضمن الإستدعاء الموجه لكل عضو ملخص للنزاع و نسخة من

(1)- راجع المواد 2-3-4 و6، من المرسوم التنفيذي 90-416، المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتعلق بتشكيل مجلس الوظيف العمومي المتساوي الأعضاء وتنظيم عمله، ج ر، العدد الأول 1990 .

(2)-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق،ص.ص. 122-123-124.

(3)- راجع المادة 19، من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية وتسوية نزاعات الجماعية، السابق الذكر.

(4)- راجع المادة 13، من المرسوم التنفيذي 90-416، السالف الذكر.

المحضر المعد من طرف السلطة السلمية العليا للأطراف المتنازعة والإقتراح المقدم من هذه الأخيرة، أضيف إلى هذا إستدعاء المتنازعان للمشاركة في إجتماعات المجلس وهذا حسب المادة 15 من نفس المرسوم و عملاً بالمادة 16<sup>(1)</sup> من المرسوم نفسه يقوم رئيس المجلس بإعداد تقرير كامل حول معطيات وملابسات النزاع، إنطلاقاً من الملفات والمستندات والتقارير والمحاضر التي تجمعها وتوثيقها الأمانة التقنية ، والمرسلة إليها من المؤسسات الإدارية العمومية وممثلي العمال<sup>(2)</sup> .

وبعد إتمام الإجراءات الأولية، يباشر المجلس في عملية المصالحة والتي يمكن تشبيهها بالمرافعة أمام المحكمة حيث يتم الإستماع إلى التقرير الذي يعده ويقدمه المقرر المعين للقضية، وإلى عرض وجهات نظر كل طرف من أطراف النزاع، كما تخول المادة 17 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر لرئيس المجلس إستدعاء أي شخص يراه هذا الأخير مناسباً للإستعانة بخبرته أو معرفته والإستماع إلى رأيه كلما كان ذلك يساعد المجلس على إيجاد حل لنزاع وبعد إتمام المجلس مهمته أو إنقضت المدة القانونية للإجتماعات المقررة بثمانية (8) أيام يعلن المجلس رأيه أو قراره بعد المداولة<sup>(3)</sup> .

## 2 - نتائج المصالحة

بعد إنتهاء المجلس متساوية للأعضاء من عملية المصالحة وذلك في مدة لا تتجاوز ثمانية (8) أيام إبتداءً من تاريخ إجتماعه الأول يتوصل هذا الأخير أحد نتيجتين سواء أن يصل إلى حل النزاع بكل مسائله أو جزء منها و في هذه الحالة يحرر الرئيس محضر ويبلغه في الحين للأطراف المعنية حسب ما تقضي به المادة 18 من المرسوم السالف الذكر ويعتبر الإتفاق المبرم بين الأطراف المعنية قابلاً للتفويض عند تاريخ تبليغه<sup>(4)</sup> وهذا ما جاءت

(1)- راجع المواد 15-16، من المرسوم التنفيذي رقم 90-416، السالف الذكر.

(2)- أحمية سليمان، الآليات المهنية الإتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانون والواقع العملي، مرجع سابق، ص.ص. 192-193.

(3)- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص.126.

(4)- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص.194.

به المادة 20 من نفس المرسوم والتي تنص "على أن يوقع هذا المحضر من الرئيس وكل من الطرفين سواء كان الإتفاق على كل جوانب النزاع أو جزء منه فقط " أما النتيجة الأخرى فهي عدم تسوية النزاع كله أو جزء منه ففي هذه الحالة وحسب المادة 19 من المرسوم والتي تنص " إذا لم تفلح المصالحة بشأن النزاع كله، أو جزء منه، يبادر فوراً إلى تحرير محضر عدم المصالحة ، يبين فيه بوضوح ، ما تم الإتفاق بشأنه من النقاط ، وما يزال الخلاف مستمراً بشأنه ، من نقاط أخرى ويرسل إلى أطراف النزاع ."

### خلاصة:

لقد نظمت أحكام الصلح فيما يخص النزاعات العمالية في كلى القانونين رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والقانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وممارسة حق الإضراب، لكن نجد أن إجراءات الصلح في النزاعات الفردية تختلف عن تلك الخاصة بالنزاعات الجماعية وذلك عند العودة إلى المصالحة القانونية فالمكلف بتسوية النزاعات الفردية في هذه المرحلة هي مكاتب المصالحة بعدما كانت مفتشية العمل قبل مرحلة الإصلاحات.

أما في النزاعات الجماعية فالمكلف بإجراء الصلح في مرحلة المصالحة القانونية هو مفتش العمل



# الفصل الثاني

## آثار وفعالية الصلح على نزاعات العمل

بعد إتباع الأطراف المتنازعة لإجراءات الصلح المنصوص عليها في قانون العمل قد تُتَّوَجَّه هذه الإجراءات بالصلح كما قد تفشل وتنتهي إلى عدم الصلح، ففي حالة عدم الصلح يجوز للأطراف المتنازعة رفع الدعوى القضائية في حالة كان النزاع فردياً أو اللجوء إلى الإجراءات الأخرى لحل النزاعات المتمثلة في الوساطة والتحكيم إذا كان النزاع جماعياً، أما إذا نتج عن إجراءات المصالحة صلح أنتج هذا الأخير لأثاره وهذا ما سنحاول التفصيل فيه في المبحث الأول.

لكن إذا ما توصل المكلفون بمهمة المصالحة إلى تسوية جزئية لنزاع ما يعني حل النزاع في نقاط وبقاء بعض النقاط الأخرى من دون تسوية، ففي هذه الحالة وحسب المادة 31<sup>(1)</sup> من القانون 04-90 والمادة 8 من القانون 02-90<sup>(2)</sup>، يتم تحرير محضرين الأول هو محضر الصلح يتناول فيه النقاط التي تم تسويتها أما الثاني فهو المحضر الذي يتناول المسائل التي لم تتم تسويتها، وكان هدف المشرع الجزائري من جعل الجهة المكلفة بالمصالحة تحرر محضرين، حتى يتسنى للأطراف أن يجعل النقاط المتفق عليها محل تنفيذ في حين يمكنه عرض النقاط التي لم يتم تسويتها سواء على الوساطة أو التحكيم أو حتى القضاء بإعتبار أن هذه الجهات لا تقبل النظر في المسألة إلا بوضع أمامها محضر عدم الصلح .

وبالرجوع إلى المواد التي تحكم نزاعات العمل نجد أن المشرع لم يجعل المصالحة اللإجراء الوحيد لحل نزاعات العمل خاصة الجماعية منها فهل كان هذا حرصاً منه على مصالح الأطراف المتنازعة ومنحهم فرص لحل نزاعاتهم خارج الجهات القضائية التي قد تهدر وقتهم وأموالهم وتخفق على الجهات القضائية مثل هذه النزاعات التي لا تستحق أن ينظر في شأنها قاض بسهولة حلها، أم أنه تحسباً منه لعدم فعالية بعضها خاصة إجراءات

(1)- راجع المادة 31، من القانون رقم 04-90، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، السابق الذكر.

(2)- راجع المادة 8، من القانون رقم 02-90 المتعلقة بالوقاية وتسوية النزاعات الجماعية في العمل، السالف الذكر.

المصالحة ومحاولة تفعيلها بتكثيف إجراءات التسوية ولهذا سنحاول تخصيص المبحث الثاني لدراسة فعالية إجراء الصلح لحل نزاعات العمل .

## المبحث الأول

### آثار الصلح في تسوية نزاعات العمل

حتى يكون لأي تصرف قانوني أثر يجب أن يكون ذلك التصرف صحيحاً وعليه حتى ينتج الصلح لآثاره يجب أن يكون قد تم مستجمعاً لكل شروط صحته وبالرجوع إلى المواد 459، 460، 461<sup>(1)</sup> من القانون المدني الجزائري نجدها قد تضمنت شروطاً عامة، يمكن تطبيقها على الصلح بصفة عامة، وباعتبار أن المشرع الجزائري لم يتناول شروط صحة الصلح في قانون العمل بل إكتفى بالنص على إجراءاته وكيفية تنفيذه، إلا أن المشرع أراد بذلك أن يجعل الأحكام التي جاءت في المواد السالفة الذكر تحكم الصلح في المواد المدنية و الجزائرية بما فيها الصلح الوارد في قانون العمل.

ومن شروط الصلح أن يكون هناك نزاع قائم أو محتمل وهذا يعتبر من العناصر الجوهرية وأمر بديهي يتلاءم مع طبيعة الأشياء أما الشرط الثاني فيتمثل في نية إنهاء النزاع أي أن تتجه إرادة المتنازعين في جلسات التفاوض أو اللقاءات التي تعقدها اللجان المكلفة بالصلح إلى إصلاح حالهما وفك النزاع وعن الشرط الثالث فيتمثل في أن يتنازل الطرفان عن الإدعاءات فإذا لم ينازل أحدهما عن شيء مما يزعمه وترك الطرف الآخر كل ما يدعيه، فلا نكون بصدد الصلح بل مجرد نزول عن الإدعاءات، إذ يجب أن يكون التنازل على وجه التقابل وعن جزء

(1)- راجع المواد 459، 460، 461، من القانون رقم 75-58، المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج. ر. عدد 78، الصادرة في 30 سبتمبر 1975، معدل و متمم.

من الإدعاءات وليس من الضروري أن تكون التضحية من الجانبين متعادلة<sup>(1)</sup> و بتوفر هذه الشروط ينتج الصلح لأثاره سواء على النزاع بحد ذاته (المطلب الأول) أو علاقة العمل بين المتصالحين (المطلب الثاني)

## المطلب الأول

### آثار الصلح على النزاع

رأينا سابقا أن الصلح لا يأتي هكذا من دون أي جهد أو أي سعي مسبق بل يعتبر الصلح نتيجة نبيلة تتوج جهود القائمين بها سواء على مستوى الهيئات المستخدمة أو لدى اللجان أو المكاتب التي تعهد لها تلك المهمة ولا يمكن للأطراف المتنازعة أن يصلوا إلى مبتغاهم في حسم النزاع إلا بتقديم متقابل للتنازلات والمتمثلة سواء في تنازلات مالية أو حق أو إدعاء وذلك حسب طبيعة النزاع وبهذه التنازل حتى ولو لم تكن متكافئة يتم التوصل إلى الصلح وفي حالة حدوث ذلك فإن هذا الأخير ينتج فورا لأثاره على النزاع والمتمثلة في حسم النزاع و تثبيت الوضع القانوني المترتب عن إتفاق الصلح.

## الفرع الأول

### إنهاء النزاع

تختلف منازعات العمل حسب طبيعتها سواء كانت منازعات فردية أو جماعية وهذه بدورها تختلف حسب طبيعة كل خلاف يثور بشأن تنفيذ علاقة العمل، ففي النزاعات الفردية نجد عدة أسباب للخلاف فمثلاً المنازعات المتعلقة بينود العقد فغياب بند أو حكم من الأحكام الأساسية للعقد يعيبه ويمس بصحته بإعتبار عقد العمل ترجمة لإرادة الأطراف المتعاقدة في ضبط

(1) - يحياوي نادية، مرجع سابق، ص.ص. 23 - 24 - 25 .

وتحديد حقوق والتزامات كل طرف فيه لينظموا ما يرونه مناسباً في ذلك، و بناءً على ذلك فإن كل إخلال بالتزامات التعاقدية تنتج عنه نزاعات تتعلق ببند العقد تتخذ مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقة بند أو شرط لطبيعة العمل المنجز أو المتفق عليه أو لأي سبب آخر<sup>(1)</sup>.

كما قد يسبب نزاعاً فردياً كل خرق لنص إتفاقي فالإخلال ببند من بنوده الإتفاقيه الجماعية علماً أن كل عقد عمل يخضع لما تتضمنه الإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية، يثير نزاعاً متعلقاً بحقوق منبثقة عن نص إتفاقي يضع المستخدم في موقف مواجهة مع العمال المتضررين، يلزمه تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعمال، كما أن خرق النظام الداخلي أو خرق أحكام قانونية وتنظيمية تعتبر من بين الأسباب المثيرة للنزاعات الفردية<sup>(2)</sup>.

أما عن النزاع الجماعي فرغم صعوبة تحديده من الوهلة الأولى إلا أن أسبابه يمكن أن تتمثل سواء في سوء تفسير أو تطبيق القانون أو القواعد التنظيمية أو أن يكون النزاع متعلقاً بتعديل القانون حيث يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل ومراجعة قانون أو إتفاقيه جماعية من أجل الوصول إلى الزيادة في الأجور أو الإستفادة من بعض الإمتيازات الإجتماعية التي يستفيد منها العمال، بناء على تعبير وضع أو أوضاع إقتصادية وإجتماعية وظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الإتفاقيه .

كما أن تعارض تفسير المستخدم وتفسير العمال لأحد بنود الإتفاقيه الجماعية يعد من أحد أسباب النزاعات الجماعية<sup>(3)</sup> ورغم إختلاف نزاعات العمل من فردية وجماعية وإختلاف مسبباتها إلا أن كلاهما يتم تسويته وكإجراء وجوبي وأولي عن طريق المصالحة فإذا ما نجحت هذه الإجراءات في تسوية النزاع وحسمه كأول أثر لصلح . فبالرجوع إلى المادة 462 والتي تنص في فقرتها الأولى " ينهي الصلح النزاعات التي يتناولها ... " وحسب هذا النص فإن الصلح

(1)-واضح رشيد، علاقة العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص.ص ، 15-16 .

(2)-سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديباً، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص.ص. 15-14

(3)- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مرجع سابق، ص.ص ، 80-82.

حيث ما تم ومهما كانت القواعد التي تحكم النزاع المعني بالمصالحة فإنه وبنجاحه يحسم النزاع<sup>(1)</sup> وعليه فالصلح في نزاعات العمل ينهي النزاع فلا تسمح بعده دعوى المدعى ولو أقام بينة على ما إدعاه، لكن حسم النزاع هنا يكون نسبياً والنسبية تتعلق بالنزاع وأطرافه .

### أولاً : الأثر النسبي المتعلق بالنزاع

فالصلح ينهي الخلاف في النزاع الذي كان محل المصالحة لا غيره ما يعني إذا كان هناك نزاع سابق أو لاحق ومستقل عن النزاع الذي تم عرضه على الصلح فإن هذا لا يشمل الصلح باعتبار أن المصالحة قد تم الإتفاق فيها على النقاط والمسائل التي تم عرضها لا على نزاع محتمل أو حاصل بين العامل والمستخدم كما أن النسبية قد تكون في نزاع واحد وهذا في حالة توصل إجراءات المصالحة إلى حل جزئي لنزاع فأثر الصلح بحسم النزاع يشمل فقط المسائل التي تم الإتفاق عليها وإنهاء النزاع بشأنها دون أن يمتد إلى المسائل التي لم يتفق عليها والتي بقي النزاع قائماً بشأنها .

### ثانياً : الأثر النسبي المتعلق بأطراف النزاع

أما بالنسبة للأشخاص فيقتصر أثر إنهاء النزاع على الشخص الذي قام بالصلح لأنه لا يرتب ضرر أو نفع لغير عاقده فإذا كان النزاع المعني بالصلح فردياً فإن أثر إنهاء النزاع يقتصر فقط على المستخدم والعامل المعني بالنزاع فلا يمتد إنهاء النزاع إلى العمال الآخرين حتى ولو كان موضوع النزاع نفسه، فمكتب المصالحة يستدعي فقط المعنيين بالنزاع والإتفاق الذي يتوصل إليه هذا المكتب يكون ملزماً به فقط أطراف النزاع وإذا كان هناك نزاع يكون أطرافه نفس المستخدم مع عامل آخر ويكون موضوع النزاع هو نفس الموضوع الذي تم تسويته مع عامل آخر فإن هذا النزاع يحتاج إلى إجراء مصالحة مستقلة فلا يمكن للمستخدم أن يرغم هذا العامل نتائج مصالحة سابقة، هذا لأنه لم يكن طرفاً فيها.

(1) - السنهوري عبد الرزاق أحمد، الوسيط في القانون المدني الجديد\_العقود التي تقع على الملكية\_ الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2000، ص.591

نفس الشيء إذا كان النزاع جماعياً فأثر الصلح في إنهاء النزاع لا يشمل إلا العمال الذين كانوا طرفاً في النزاع كأن يكون سبب النزاع عدم إتباع الإجراءات القانونية لتسريح الإقتصادي لكن وإستثناءً على هذا فأثر الصلح في إنهاء النزاع يشمل جميع العمال المنتمين إلى إطار مهني أو نشاط واحد بحكم أن الصلح يأتي بإتفاق يسري على جميع العمال وهذا أن إتفاق الصلح سوف يكون بنداً جديداً في الإتفاقية الجماعية أو يعدل أحد بنودها وبما أن بنود الإتفاقية ملزمة بحكم القانون على جميع العمال حتى ولو كان هؤلاء العمال غير منتمين للهيئات الموقعة على الإتفاقية<sup>(1)</sup> فإن العمال الذين لم يكونوا طرفاً في النزاع سيمتد إليهم أثر الصلح في حالة ما إذا جاء هذا الأخير بما يعدل أو يكمل الإتفاق أو الإتفاقية الجماعية .

## الفرع الثاني

### تثبيت الوضع القانوني المترتب عن إتفاق الصلح

باعتبار أن محضر الصلح يتناول النقاط التي تم الإتفاق عليها من طرف المتصالحين فإنه يميل إلى أن يكون عقداً على أن يكون حكماً صادر من الجهة المكلفة بالمصالحة هذا لأن محضر الصلح عبارة عن توحيد إرادة المتصالحين وإنشاء إلتزامات جديدة أو الإنقاص منها الأمر الذي يوضع على عاتق الطرفين إلتزامات يجب تنفيذها كما أن الإتفاق يكشف عن الحقوق الراجعة للمتصالحين ذلك أن الأثر الكاشف للصلح مقصورة على الحقوق المتنازع فيها دون غيرها فإن شمل الصلح حقوقاً غير متنازع فيها كان الأثر ناقلاً لا كاشفاً<sup>(2)</sup>.

(1)-هدفي بشير، مرجع سابق، ص.197 .

- السنهوري عبد الرزاق أحمد، مرجع سابق، ص. 591 وما يليها .

(2)-إبراهيم سيد أحمد، عقد الصلح فقها و قضاءً، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2003 ، ص.ص. 65-66 .

ويقصد بهذا الأثر أن الحق يخلص للمتصالح بالصلح يستند إلى مصدره الأول لا إلى الصلح.

فمثلاً المنازعات المتعلقة ببند العقد أو المنازعات المتعلقة بخرق نص إتفاقي أو المنازعات المتعلقة بخرق النظام الداخلي أو الناتجة عن خرق أحكام قانونية وتنظيمية كلها كان سببها تأدية علاقة العمل بشكل مغاير أو مخالف لما هو مدون في البنود أو القانون أو غيره، فالصلح هنا يكون أثره كاشفاً لحق الذي مصدره القانون أو التنظيم أو الإتفاقية الجماعية أو حتى العقد والتي تعتبر المصدر الأول للحق لكن إذا ما تعلق الأمر بالنزاعات الجماعية فإضافة إلى هذا فإنه يمكن أن يكون للصلح أثر منشأ للحق وهذا خاصة في النزاعات المتعلقة بتعديل القانون فالوضع الإجتماعي المعاش يتأثر بالأوضاع الإقتصادية والسياسية الأمر الذي يحتم تغيير بعض النصوص القانونية والإتفاقية حتى تتلائم مع أوضاع العمال.

فتمسك العمال بتغيير تلك النصوص مقابل تمسك المستخدم على إبقائها يخلق نزاعاً، فإذا ما تمت المصالحة هنا وأفرزت صلاحاً فإن ما تم الإتفاق عليه بتعديل النصوص ينشأ حقوقاً للعمال لم تكن في القانون أو الإتفاق، تلائم الأوضاع التي كانت سبباً في النزاع وبكل هذا يثبت الوضع القانوني المرتب عن إتفاق الصلح وعليه وبما إتفق به الطرفان وما قدمه من تنازلات فإن ما توصلوا إليه كان بفضل تلك التضحيات.

## المطلب الثاني

### آثار الصلح على علاقة العمل

إن هدف المشرع الجزائري من تبني الطرق البديلة بصفة عامة وإجراء الصلح بصفة خاصة في تسوية نزاعات العمل هو الحفاظ على العلاقة التي تربط بين العامل أو العمال من جهة والمستخدم من جهة أخرى فكل نزاع قائم بين هذان الطرفان يهدد



علاقة العمل بالإنذار فإذا ما تم الصلح بإتفاق الأطراف كان عليهم وهذا كالتزام تنفيذ ذلك الإتفاق . وهذا ما سنحاول التفصيل فيه في الفرع الأول، وغالباً ما ينتج الصلح أو ينتهي إلى نتائج وإتفاقات جديدة لم تكن موجودة في القانون أو الإتفاقية الجماعية أو يأتي بما يخالف ما كان مدون في النصوص الإتفاقية أو القانونية وعليه كان من الواجب تعديل الإتفاقية الجماعية وهذا ما سنراه عند التطرق إلى الفرع الثاني .

## الفرع الأول

### تنفيذ إتفاقية الصلح

لا يطرح إتفاق الصلح مشكلاً أثناء إجراءات المحاولة لتوصل إليه قدر ما يطرحه عند محاولة تنفيذه على غرار الحكم القضائي، وعلى هذا ومن أجل إضفاء نوع من الإلزامية وقوة التنفيذ أحاطه المشرع بنوع من الضمانات التنفيذية<sup>(1)</sup>.

### أولاً : القوة التنفيذية لإتفاق الصلح

تنص المادة 33 من القانون 90-04<sup>(2)</sup> على " ينفذ الأطراف إتفاق المصالحة وفق الشروط و الآجال التي يحددها فإن لم توجد ففي أجل لا تتجاوز ثلاثون (30) يوماً من تاريخ الإتفاق" وحسب هذا النص فقد ترك القانون للأطراف حرية تحديد شروط وآجال تنفيذ إتفاق المصالحة، و في نفس الوقت توقع إغفال الاطراف على التحديد وقيدهم في هذه الحالة بأجل للتنفيذ التي لا تتجاوز ثلاثون (30) يوماً من تاريخ الإتفاق، أما عن جزاء من رفض تنفيذ إتفاق الصلح فقد نصت عليه المادة 34<sup>(3)</sup> من نفس القانون والمتمثل في توفير الحماية القضائية للطرف المتضرر من عدم تنفيذ إتفاق المصالحة وذلك لأن محضر المصالحة، وإن كان يتمتع بقوة ثبوتية أضفاها عليه القانون

(1)-أهمية سليمان، الإتفاقية الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل، مرجع سابق، ص . 368 .

(2)-القانون رقم 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، السالف الذكر.

(3)-راجع المادة 34، من نفس القانون.

فهو لا يتمتع بالقوة التنفيذية كما أن التنفيذ الجبري لم يجعله المشرع كضمان لتنفيذه و عليه قام المشرع بربطه باللجوء إلى القضاء وإصدار أمر التنفيذ<sup>(1)</sup>.

وهذا ما تأكده المادة 2/22<sup>(2)</sup> من القانون 04-90 وبالعودة إلى القانون المنظم لنزاعات الجماعية وتفحصه نجد أن المشرع لم يتطرق إلى كيفية تنفيذ محضر المصالحة، والمراد من سكوت المشرع عن تنظيم هذا الأمر هو أن يوحد كيفية تنفيذ محضر المصالحة في النزاعات الفردية والجماعية فإستناداً إلى أحكام المادتين 32،34 من القانون 04-90 فالأولى تجعل محكمة العمل المختصة تطبيق وتفسير الإتفاقات الجماعية وتفحص مدى مطابقتها مع إتفاقية المصالحة أما المادة الثانية فتمنح المتضرر حق رفع إلتماس إصدار أمر بالتنفيذ إلى المحكمة المختصة .

وطبقاً للمادة 34 من قانون رقم 04-90 السابق ذكره<sup>(3)</sup> فلهذا الأمر قوة التنفيذ المعجل رغم المعارضة أو الإستئناف والنفاد المعجل الذي أقره المشرع بالنسبة لتنفيذ محضر المصالحة، هو النفاذ المعجل القضائي الذي يتعين على الطرف المتضرر المطالبة به أمام المحكمة ويصدر أمر التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة عن رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية في أول جلسة بعد رفع الطرف المتضرر دعوى للحصول على أمر تنفيذ محضر المصالحة، ولهذا الأخير السلطة التقديرية في أن يحكم به<sup>(4)</sup>.

### ثانياً : توقيع الغرامة التهديدية

حتى يضمن الطرف المضرور تنفيذ إتفاقية الصلح من الطرف الآخر يوقع القاضي غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 بالمئة من الراتب الشهري الأدنى المضمون، كما

(1)-رسة نجاة، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والإجتهاد القضائي، مذكرة التخرج المعهد الوطني للعمل، الدفعة الثانية للتكوين المتخصص، في القضاء الإجتماعي، لسنة 2002، ص.35 .

(2)-راجع المادة 22، من القانون رقم 04-90، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، السالف الذكر .

(3)-راجع المادة 34، من نفس القانون .

(4)-نادية يحيوي، مرجع سابق، ص.ص.137-138 .

يحدده التشريع والتنظيم المعمول بهما وهذا ما أكدته المادة 34 من القانون 04/90 السالف الذكر<sup>(1)</sup>

إن الغرامة التهديدية التي يحددها القانون لا يمكن إستمرارها لمدة طويلة، والغرض من تحديد أجل لنهاية الغرامة التهديدية هو التأكد من تعنت المدعي عليه وإصراره على رفض التنفيذ، وهو الأمر الذي جعل المشرع يعطي الحق للدائن في الرجوع على المدين بالتعويض عملاً بنص المادة 175 من القانون المدني الجزائري<sup>(2)</sup> وذلك بعد إثبات الإمتناع بموجب محضر رسمي محرر من طرف محضر قضائي، ويكون طلب التعويض المستوفي للشروط المشار إليها مؤسساً ويقدر القاضى مبلغ التعويض المستحق أثناء تصفية الغرامة التهديدية المحكوم بها، على أن يراعي في ذلك الضرر اللاحق بالدائن والتعنت الصادر من المدين<sup>(3)</sup>.

## الفرع الثاني

### تعديل الإتفاقية الجماعية كأثر لصلح

تمثل الإتفاقيات الجماعية أساس التعاون والتضامن الداخلي بين العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى، لتحقيق التنظيم لضوابط وشروط العمل، وعلى هذا تحرص التشريعات العمالية الحديثة، على تحديد الإطار التنظيمي العام لهذه الإتفاقيات، وتنشأ إتفاقيات العمل الجماعية عن طريق التفاوض بين أصحاب العمل وممثلي العمال، بغية تحسين شروط العمل وظروفه، لكن هذه الإتفاقية الجماعية لا تدوم طيلة إستمرار علاقة العمل فكثيراً ما تتغير الظروف والمعطيات الإقتصادية والإجتماعية التي تم في ظلها إبرام الإتفاقية الجماعية ، مما يجعل الإستمرار في تطبيقها قد يضر بمصالح أحد

(1)-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص.309 .

(2)-راجع المادة 175، من القانون رقم 75-58، السالف الذكر.

(3)-رسة نجاة، مرجع سابق، ص . 35.

الطرفين، الأمر الذي يدفع الطرف المتضرر إما المطالبة بتعديلها، أو اللجوء إلى نقضها<sup>(1)</sup>.

### أولاً : إجراءات تعديل الإتفاقية الجماعية

كثيراً ما يدرج أطراف الإتفاقية الجماعية إجراءات وكيفيات تعديل ومراجعة هذه الإتفاقيات وهذا حق يمنحه لهم القانون وذلك في نص المادة 120<sup>(2)</sup> في فقرتها 14 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقة العمل. فإذا كانت حالات التعديل التي تفرضها أحكام قانونية أو إتفاقية تعود بالفائدة فائدة للعمال، أو لم تمس بالحقوق والإمتيازات التي تضمنها الإتفاقية المراد تعديلها، فهذا لا يثير أي إشكالات قانونية أو تطبيقية بحكم أنها تدمج تلقائياً في أحكام الإتفاقية السارية، ولا تحتاج في الغالب إلى التفاوض بين الأطراف من أجل إعتماها بل ويتم تطبيقها في عقود العمل بمجرد أن تستكمل إجراءات نفاذها .

أما إذا كانت التعديلات التي يفرضها تغير الظروف نحو الأسوأ والتي عادة ما تمس بما يعرف بمبدأ المخالفة على الحقوق المكتسبة<sup>(3)</sup> الأمر الذي يطرح إشكالاً عند معارضة العمال لمثل هذه التعديلات وتمسكهم بحقوقهم في إستمرار بنود الإتفاقية الجماعية المراد تعديلها وبهذا يستوجب إجراء التفاوض من أجل الوصول إلى حل يرضي الجميع نفس الشيء في حالة نشوب نزاع جماعي الذي يمر بإجراءات الصلح وعليه ما يتوصل إليه أو ما ينتهي إليه التفاوض يأتي بنود جديدة أو معدلة للبنود السابقة أو حتى يزيد عليها فكما ذكرنا إذا كانت البنود صالحة وتزيد من إمتيازات العمال فإنها تدرج مباشرة ضمن الإتفاقية أما إذا كانت العكس فإنه تكون ملزمة عليهم بإعتبار أن محضر الصلح تم

(1)-بشير هدي، مرجع سابق، ص.35 .

-أحمية سليمان، الإتفاقية الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص.222 .

(2)-راجع المادة 14/120 من القانون 90-04 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل، ج ر، عدد 17، أبريل 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 91-29، المؤرخ في 21 ديسمبر 1990 .

(3)-أحمية سليمان، الإتفاقية الجماعية كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص.ص.222-223-224 .

باتفاق المستخدم وممثلي العمال ما يعني أن ما توصلوا إليه كان من تدبيرهم معاً وليس بتدبير إرادة منفردة .

### ثانياً : أثر تعديل الإتفاقية الجماعية

ينتج عن إستكمال تعديل بند أوبنود الإتفاقية حلول هذا البند أوالبنود المعدلة الجديدة محل البنود القديمة، سواء بإعادة صياغة الإتفاقية وفق الأحكام الجديدة، أوالحاق وثيقة التعديل كملحق للإتفاقية المعينة.

وبما أن نسخة من الإتفاقية تودع لدى مفتشية العمل من أجل تسجيلها ونسخة أخرى لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة وهذا حسب المادة 126 من قانون العمل التي تنص على " يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر إستعجالاً منها الإتفاقية الجماعية (الإتفاق الجماعي ) فور إبرامها ، قصد تسجيلها فقط ، لمفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة ..."<sup>(1)</sup> وعليه فكل تعديل أو تجديد للإتفاق يستوجب إتباع نفس إجراءات السابقة المتمثلة في التسجيل والإيداع والشهر وهذا لنفاذ ما تم تعديله، خاصة إذا تضمن التعديل إضافة أحكام جديدة لم تكن موجودة في الإتفاقية الأصلية.

ويستوي الأمر إذا كان التعديل بإجراءات التفاوض في الحالة العادية التي كان سببها تغير الظروف الإقتصادية والإجتماعية أو كان ناتج عن تسوية نزاع جماعي بإجراءات المصالحة فسواء كان التعديل ناتج عن صلح أو عن تعديل بإرادة أطراف الإتفاقية يستوجب تسجيله وإيداعه وشهره، ومن نتائج تعديل الإتفاقية يتم تكييف عقود الفردية القائمة وفق الأحكام الجديدة<sup>(2)</sup>.

(1)-محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر (المدخل العام-النصوص القانونية)، دار العلوم، الجزائر، 2011، ص. 85 .

(2)-أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص.225.

## المبحث الثاني

## فعالية الصلح في تسوية نزاعات العمل

من المؤكد أن للطرق البديلة لتسوية نزاعات العمل بصفة عامة والصلح بصفة خاصة دور كبير في التقليل من القضايا المطروحة أمام القضاء المختص وهدف المشرع من إقرار الصلح في القضايا الإجتماعية هو توطيد العلاقة بين العمال وأرباب العمل، وتكريس السلم الإجتماعي، وتحقيق التنمية الإقتصادية، وذلك بمحاولة إيجاد حل يرضي الطرفين، بطريقة تحفظ مصالح كل منهما .

تخضع النزاعات العمالية إلى إجراء المصالحة كإجراء أولي مسبق، قبل اللجوء إلى القضاء سواء كان في مجال نزاعات العمل الفردية، أو في مجال نزاعات العمل الجماعية وتكتسي محاولة الصلح في المادة الإجتماعية طابع وجوبي، إذن كما بينا سابقاً أنه إجراء جوهري قبل اللجوء إلى القضاء وإلا رفضت الدعوى شكلاً، وكتقييم لهذا فإن دور مكاتب المصالحة ومدى فعاليته في حل النزاعات ليس مرتبط فقط بالجانب التشريعي، والذي هو الجانب النظري، وإنما مرتبط كذلك بالجانب التطبيقي .

فبالعودة إلى الميدان وأهل الإختصاص نتوصل إلى أن الواقع العملي يثبت عموماً عدم فعالية دور مكاتب المصالحة، وذلك حسب الإحصائيات العامة المصرح بها من طرف رئيس مصلحة الوقاية والتنشيط والمراقبة<sup>(1)</sup> ومن خلال هذا المبحث سنحاول التطرق إلى الجانب الإيجاب للصلح في حل النزاعات العمل وهذا في تناول أهداف المصالحة كمطلب أول أما في المطلب الثاني سنتطرق إلى ذكر النقائص التي تنقص من فعالية الصلح وأهم النقاط التي تعيق إجراء الصلح من تحقيق الهدف المنشود .

(1)-يحيوي نادية، مرجع سابق، ص . 139 .

## المطلب الأول

## مزايا المصالحة في تسوية نزاعات العمل

يمثل الصلح بصفة عامة طريقة أصلية لحل النزاعات لكونها جزءاً من الإرث القانوني للشعب الجزائري كان قبل الإحتلال الفرنسي يشكل نظاماً قضائياً قائماً بذاته، فهي طريقة فعالة وسريعة يلجأ المتنازعان لحل نزاعاتهم، فبعدما كانت وسيلة لتسوية نزاعات الحياة الإجتماعية تطورت وامتدت إلى الحياة القانونية.

حيث يوفر إجراء المصالحة الذي - يقوم به أشخاص عهدت لهم مهمة التوفيق بين المتنازعان لخبرتهم المهنية و مركزهم الإجتماعي - مزايا هامة للمتنازعين، فهو من جهة يسمح لهم بحل نزاعاتهم بالتفاهم بسرعة وبساطة وسرية، و يجنبهم المعاناة الطويلة والشاقة مع الإجراءات البيروقراطية والتكاليف الباهضة التي يفرضها القضاء، وهو من جهة أخرى يسهر على تحقيق الصلح وإرجاع اللحمة بين المتنازعين مع ضمان تنفيذ بنود الصلح<sup>(1)</sup>.

## الفرع الأول

## المحافظة على رابطة العمل بين المستخدم والعمال

لم يلجأ المشرع إلى إجراء المصالحة في نزاعات العمل إذا كان قد بين من حيث الأصل مبدأ الوقاية من النزاعات الفردية والجماعية إلا سعياً منه لحماية العلاقة الرابطة بين المستخدم وأجراءه فهو إلى جانب ذلك قنن من القواعد ما يحكم سير النزاع العمالي في مختلف مراحل وأطواره ففرض أولاً عرض الأمر على المسؤول المباشر إذ لا يجوز مباغته إدارة بطلب قضائي دون توجيه الطلب وهو بذلك تخفف العبء على العامل في رفع طلبه لجهات خارجية أخرى بما يكلفه ذلك مراحل إجرائية طويلة وبذل جهد، وإذا قررت الإتفاقية الجماعية للعمل إطار لحسم النزاعات الفردية وجب تطبيقه.

(1)- عبد الله نوح، مرجع سابق، ص. 7.

غير أنه إذا لم يجد النزاع العمالي حلاً له على المستوى الداخلي وجب عرضه على جهات خارجية حصرها المشرع أولاً في مفتشية العمل، فتعرض الشكوى على مفتشية العمل ليعرضها بدوره على مكتب المصالحة الذي يستدعي الأطراف المعنية ويحاول مباشرة إجراء المصالحة، فإن وفق في تقريب وجهات نظر الأطراف المتنازعة ونجح في أداء مهمته فاستجابت مثلاً الإدارة المستخدمة لمضمون الشكوى، فإن النتيجة الطبيعية هي أن النزاع ينتهي عند هذه المرحلة وبالتالي لن يعرض على القضاء وهو ما يقلل في النهاية من ثقل هذه المنازعات العمالية .

وبنظام المصالحة في المادة العمالية يكون المشرع قد قنن القواعد ما يؤدي إلى تبسيط الإجراءات والبحث عن حل ودي إتفاقي تركيزاً على مبدأ التفاوض، فيه يتيح المجال لسماع كل طرف لطلبات الآخر ومحاولة تفهمه والتضحية ببعض الحقوق من أجل التوصل إلى حل يرضي الطرفين الأمر الذي يزيد علاقة العمل أكثر رباطة وقوة بين العامل والمستخدم. ولعل مزايا الصلح في نزاعات العمل هي التي تجعل منه أكثر فعالية في حماية العلاقة القائمة بين العامل والمستخدم، فما يمتاز به إجراء الصلح هو الذي يخلق نوع من الراحة والطمأنينة في نفسية المتنازعين، في أن ما يقومون به من إجراءات لا هي هدر للوقت ولا للجهد بل هو ما يزيد من حظوظهم في حل نزاعهم بسرعة وبساطة وسرية<sup>(1)</sup> .

### أولاً : سرعة وبساطة حل النزاع

يتم حل النزاعات الجماعية منها أو الفردية بإجراءات ودية أو علاجية بإجراءات بسيطة ومرنة وسهلة دون التقييد بمواد معينة أو مصاريف وبعيداً عن الإجراءات الشكلية، والملاحظ أن النزاعات المعقدة التي يتطلب حلها في القضاء الذي لا يخلو من التعقيدات والنقائص الراجعة إلى القضايا وتكدسها مما يجعل القضاة يعملون تحت الضغط، اضف إلى هذا تعقد إجراءات التقاضي وكثرتها المتمثلة في التبليغ والإختصاص وسير الجلسات والطعن وإجراءات

(1)- يحيواوي نادية، مرجع سابق، ص . 137 .

- عبد الله نوح، مرجع سابق، ص.ص، 15- 16



أخرى التي تؤدي غالباً إلى تطويل الفصل في النزاعات وإرهاق المتقاضين نفسياً ومادياً كل هذا يمكن تجنبه بإتباع إجراءات المصالحة وذلك في بضعة أيام بعقد بضعة جلسات (1).

### ثانياً : السرية والحميمية

يؤدي مبدأ علنية الجلسات غالباً إلى إخراج المتقاضين وكشف أسرارهم فضلاً عن نواياهم وتصرفاتهم أمام الحضور، مما يكون له غالباً آثار نفسية بالغة عليهم ويفسد العلاقات بينهم بل ويهدد أحياناً الإستقرار وهذا ما توفره إجراءات الصلح طالما أنه لا يجري أمام الملاء، فالمشاكل الحاصلة بين العمال والمستخدم وقضاياهم يجب أن تحل بينهم كإجراء أولي وهذا ما يفسر أن أغلب القوانين المقارنة تقر إتباع هذا الإجراء ولا تسمح باللجوء إلى القضاء إلا بعد المرور بهذا الإجراء و إثبات فشل إجراءات المصالحة (2).

### الفرع الثاني

#### التخفيف على الجهات القضائية

بتطور المجتمعات وكثرة العلاقات بين الأفراد كثرة معهم مشاكلهم ونزاعاتهم التي تطرح أمام القضاء المختص فكل من يتجه إلى القضاء يشكو من طول إجراءات التقاضي وتماطل القضاة في الفصل، فيرجعون اللوم عليهم، في أنهم يتقاعسون عن الفصل في النزاع بسرعة، لكن الحقيقة غير ذلك، فبالعودة إلى قانون إجراءات المدنية والإدارية نجد أن المشرع قد حرص على حماية كل من المدعى والمدعى عليه بوضعه عدداً من الإجراءات يجب إتباعها أمام القضاء عند طرح أي نزاع أمامه منحهم حقوقاً، علّ أغلبها تعتبر السبب في إطالة إجراءات التقاضي وكمثال على هذا وتطبيقاً لمبدأ حق الدفاع فمن حق المدعى عليه أن يحظر الجلسات ويسمع طلبات المدعي وتجهيز دفوعه ويتم استدعائه بما يعرف بالتكليف بالحضور

(1)- عبد الله نوح، مرجع سابق، ص. 15 .

(2)- نفس المرجع، ص. 13، 15 .

ويمهل له مدة 20 يوماً قبل انعقاد أول جلسة بالنسبة للمقيمين بالجزائر إلى 3 أشهر بالنسبة للمقيمين بالخارج وهذا حسب نص المادة 16<sup>(1)</sup> من ق،إ،م،إ.

وكمثال آخر الدفع بإرجاء الفصل إذ أوجب المشرع في نص المادة 59<sup>(2)</sup> ق،إ،م،إ على القاضي الإستجابة لطلب إرجاء الفصل بإعتباره دفعاً إجرائياً إذا ما أبداه أو تمسك به أحد الخصوم طالما كان هذا الحق منصوص عليه قانوناً أضف إلى هذا إجراءات أخرى تزيد مدة التقاضي طولاً في الفصل كما أن هناك بعض المتقاضين يتعسفون في إستخدام حقهم في التقاضي مكرراً منهم وإحباط خصومهم كإجراء الطعن والإستئناف .

وبإعتبار أن القاضي لا يسير الخصومة بنفسه بل مجبر بإتباع الإجراءات المنصوص عليها في قانون .إ.م.إ فإنه لا يمكن له الإسراع في الحكم لأن أغلب تلك الإجراءات تستغرق وقتاً، وعلى هذا تبني م.ج الطرق البديلة لحل النزاعات وذلك لما لها من خصوصية في الإسراع في حل النزاعات .

إذا كان المشرع بموجب القانون رقم 04-90 والقانون 02-90 وتفحص ما ورد بهما خاصةً المواد المنظمة للجهات المكلفة بالمصالحة نجد أن المشرع الجزائري لم يمنح لمكاتب المصالحة واللجان المكلفة بالمصالحة أي سلطة إتجاه الأطراف المتنازعة وهذا أمر طبيعي، فمكتب المصالحة لا يرقى إلى أن يكون مجرد وسيط يسعى إلى تقريب وجهة نظر أطراف النزاع، وإثبات الإتفاق في محضر رسمي.

فإن وفق في هذه المهمة وقرب وجهة نظر أطراف النزاع وبالتالي التقليل من حدة منازعات العمل الفردية على القضاء هذا من جهة و من جهة أخرى حل المنازعات ودياً يعني تجنب العمال مصاريف التقاضي وإطالة عمر المنازعة وتشنج العلاقة بينه وبين رب العمل، والأمر نفسه بالنسبة للإدارة المستخدمة فقد لا تقف أصلاً أمام القضاء كهيئة مدعى عليها إذا ما بادرت إلى تلبية طلبات رافع الشكوى لمكتب المصالحة، وبهذا فكل نزاع تم تسويته أمام

(1)-راجع المادة 16، من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السابق الذكر .

(2)-راجع المادة 59، من نفس القانون.

مكتب المصالحة يعتبر تخفيفاً عن الجهات القضائية من كثرة النزاعات وعن أطراف النزاع في الحل السريع للنزاع<sup>(1)</sup>.

## المطلب الثاني

### قصور نظام المصالحة في حل نزاعات العمل

رغم ما يمتاز به إجراء الصلح في تسوية النزاعات إلا أن هذه المزايا تبدو قاصرة أمام نزاعات العمل والتجربة الوطنية في مجال نظام المصالحة بصفة كلية تبين ذلك وحسب ما رأينا فإن هذه التجربة تقتصر إلى عناصر ومتطلبات الفاعلية في التخفيف عن الهيئة القضائية عدد القضايا وعن إدارة العمل عناء البحث عن سبيل التوفيق بين المصالح المتناقضة بين المتنازعين<sup>(2)</sup> والبحث حول أسباب قصور هذا النظام بعد ما كان جد فعال قبل تبنيه وجعله من الأساليب القانونية لحل النزاعات.

نجد أن هذا القصور راجع لعدة أسباب منها المتعلقة بالأشخاص المكلفين بإجراء الصلح واخرى راجعة إلى الاختصاصات الجد محدودة لمكاتب أو اللجان المكلفة بالمصالحة وكل هذا راجع إلى سوء تنظيم المشرع لهذا النظام وهذا ما سنحاول التفصيل فيه (الفرع الأول) محاولين إيجاد حلول مناسبة مستأنسين بتنظيم القوانين المقارنة لمثل هذا النظام في (الفرع الثاني) .

## الفرع الأول

### تقييم نظام المصالحة

إن تبني المشرع الجزائري لنظام الصلح كبديل لحل النزاعات العمل، كانت مبادرة حسنة منه لما لمثل هذا الإجراء من فعالية في حل نزاعات العمل، فالصلح العرفي السائد حتى اليوم في مناطق الريفية والجبالية والصحراوية طريقة اصلية لحل النزاعات، إذ تشكل المؤسسات العرفية

(1)- يحيواوي نادية، مرجع سابق، ص. 51 .

(2)- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري ، مرجع سابق، ص. 24 .

القبلية والدينية التي تضرب جذورها في أعماق التاريخ الأمازيغي لما تتمتع به سلطة رمزية ومعنوية قوية على الأفراد، فلجوء الأفراد إلى وساطتها لحل نزاعاتهم بطريق الصلح وفعالية هذه الآلية أثارت إنتباه المشرع خاصة وأنها ناجعة في كل النزاعات، الأمر الذي دفعه بتبنيها وجعلها كإجراء سابق عن طرح النزاع لدى القضاء .

أما في نزاعات العمل فجعله إجراء وجوبي قبل اللجوء إلى القضاء لكن هذا التبني لم يكن كاملاً إذ لم يحرص على الحفاظ على فعالية هذا الإجراء من خلال ضبطه لبعض الجوانب التي تعتبر ذو أهمية كبيرة لفعالية مثل هذا النظام<sup>(1)</sup>، فمن المفروض أن مكاتب المصالحة تلعب دور أكثر نجاعة من الدور الذي تلعبه حالياً حيث وإستناداً للإحصائيات التي أعدتها وزارة العمل:

جملة 37000 نزاع فردي خلال سنة 1993 لم تتمكن مكاتب المصالحة من حل سوى 4000 نزاع منها وهذا يعتبر عدد قليل جداً أما في سنة 2003 فمن مجموع 2538 نزاع فردي لم يتم تسوية سوى 326 وفي سنة 2004 طرحت 2863 نزاعاً فردياً ليتم تسوية ما لا يزيد عن 273 نزاع، سنة 2005 عرضت 3551 نزاعاً أمام مفتشية العمل ولم يتم تسوية إلا 303 نزاعاً فردياً لا غير<sup>(2)</sup> ومن دون ذكر السنوات الأخرى التي يتقارب معدل تسوية النزاعات أمام مفتشية العمل إبتداءً من 1993 إلى 2014 .

وعليه فإن عدد النزاعات الفردية التي يتم حلها من طرف مكتب المصالحة عدد قليل جداً بالنسبة إلى عدد النزاعات المطروحة وهذا راجع إلى غياب ثقافة الحوار في المجتمع بصفة عامة وفي أوساط العمل بصفة خاصة وإلى عدم نجاعة مكاتب المصالحة . وحديثنا عن نظام المصالحة المقرر لحل نزاعات العمل الفردية لا يعني أن في نزاعات العمل الجماعية ما يخص إجراءات المصالحة ، تكون أكثر فعالية فالواقع يبين الإجراء بدوره غير فعال لكن ما نلاحظ في

(1)- عبد الله نوح، المرجع السابق، ص.7 .

(2)- عمار بوضياف، مرجع سابق، ص.ص.85-86 .

إجراءات حل نزاعات العمل الجماعية بصفة عامة المشرع الجزائري تدارك النقص الذي يشوب إجراءات المصالحة بتفعيله بإجراءات أخرى و هي التحكيم والوساطة .

### أولاً : تقييم كفاءة المكلفين بمهمة الصلح

لا يمكن إنتقاد المصالحة الإتفاقية في نزاعات العمل الفردية أو الوسائل العلاجية لتسوية نزاعات العمل الجماعية لأن هذا الأمر ترك تنظيمه للمستخدم والعمال بالشكل الذي يروونه مناسباً لهما وباعتبار أن هذا أمر غير ثابت بين كل الهيئات المستخدمة والعمال المتعاقدين معها بمعنى أن المصالحة التي تتم داخل الهيئة المستخدمة أيا كان النزاع، تختلف من هيئة إلى أخرى فلا يمكن معرفة نقائص هذه المصالحة بالتحديد لكن الأمر الموثوق منه أن واضعوا إجراءات المصالحة الإتفاقية يفتقرون للمعارف القانونية التي تسمح لهم بإستنباط الحلول بالتالي فشل المصالحة .

وفيما يخص تسوية النزاع أمام مكاتب المصالحة، بعد إستنفاد الإجراءات الداخلية لحل النزاع داخل المؤسسات المستخدمة يقوم العامل برفع دعوى على مفتش العمل، بدوره يقوم بتبليغ مكتب المصالحة الموجودة في دائرة إختصاصه والذي يعتبر هيئة منتخبة بممثلها العمال والمستخدمين حيث يقومون بإجراءات الصلح في حالة نشوب نزاع، ويتم تعيين هؤلاء الأعضاء حسب الشروط الواردة في نص المادة 12 من القانون رقم 90-04 والتي تنص على "يُنْتخَب إلى مهمة مساعد وعضو مكتب المصالحة العمال و المستخدمين الذين تتوفر فيهم الشروط التالية

-الجنسية الجزائرية

-بلوغ سن الخامسة والعشرين على الأقل بتاريخ الإنتخاب

-ممارسة المهنة بصفة عمال أجراء أو مستخدمين منذ خمس (5) سنوات على الأقل

-التمتع بالحقوق المدنية والسياسية "

وبالتمعن في هذه الشروط فإنها معقولة جداً لكن هؤلاء الأشخاص يمثلون العمال وأرباب العمل و يقومون بهمة المصالحة فما فائدة الشرط الذي ينص " ... ممارسة المهنة بصفة عمال أجراء أو مستخدمين منذ خمس (5) سنوات على الأقل " فيماذا ستفيد الأطراف المتنازعة خبرة العمل في المهنة في حل النزاع فلو كان المشكل يخص صعوبة تطبيق علاقة العمل سنفهم ذلك فالخبرة المهنية ستساعد على تجاوز المشكل.

لكن مكاتب المصالحة لها مهمة التوفيق وتقريب وجهات النظر بأساليب روحية في التعامل مع الطرفين ولا علاقة للمهنية في ذلك، كما أن هذه المادة لم تجعل أي شرط يخص أو يمد بأي صلة لمستوى دراسي معين علماً أن العمل في هذه القطاعات لا تشترط مستوى دراسي معين فكيف عسى على الأشخاص قد لا يكون لهم أي مستوى دراسي في حل نزاع، فالقضاة أنفسهم بما أتوا من خبرة وحنكة في مجال النزاعات أثناء أداءهم لصلح القضائي قد لا يفلحون في تسوية النزاع وما أدراك بأشخاص قد لا يملكون أي أدنى مستوى ثقافي على حل نزاع .

### ثانياً : محدودية اختصاصات الجهة المكلفة بالصلح

إن إختصاصات الجهات المكلفة بالصلح لا يتعدي محاولة تقريب وجهات نظر الأطراف المتنازعة، وذلك بإستدعائهم إلى حضور جلسات الصلح وفي ذكر ذلك فإن المكلف بإجراء المصالحة غير ملزم بإجراء الصلح بحضور الأطراف المتنازعة شخصياً أو بإمثال الممثل القانوني محامياً، أو ممثلاً نقابياً، لكن بمأن المصالحة هو إجراء التفاوض بين المتنازعين وتقريب وجهة نظرهما لا أكثر، فكيف بإمكان نجاح إجراء المصالحة بين طرفين متنازعين يتعذر عليهما حتى حضور إجتماع لتسوية الخلاف بينهما أو غير قادرين على مباشرته شخصياً، فمن غير المعقول أن ننتظر نتائج إيجابية لمحاولات الصلح بين طرفين غريبين عن النزاع<sup>(1)</sup>.

(1)-راضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، المرجع السابق،

زد على ما سبق ذكره كيف لمثل هذه الجهة أن تقوم بإجراء الصلح دون أي صلاحيات في التحكم في سير جلسات الصلح والتوفيق، بمعنى أن هذه الجهات المكلفة بالصلح لها إختصاص لا يتعدى تقريب وجهة نظر المتنازعان لا غير الأمر الذي يجعل هذا الإجراء تتحكم فيه إرادة المتنازعان وبهذا فنسبة نجاح الصلح تكون جد ضئيلة حتى لا نقول منعدمة ونفس الشيء نجده عند العودة إلى المصالحة التي تجري بشأن نزاع جماعي الذي يتم أمام مفتش العمل الذي هو بدوره لا يتعدى إختصاصه إلى سماع أقوال المتنازعان وعقد جلسات لدراسة مسائل النزاع ومحاولة إيجاد حل يرضي الطرفين والتوفيق بينهما لا غير لكن هذه الإختصاصات لا تكفي ليكون لهذا الإجراء فعالية في حل النزاعات .

أما عن نظام المصالحة الخاص بتسوية النزاعات الجماعية في المؤسسات و الهيئات الإدارية العمومية نجد أن المشرع ج قد نظمه بشكل جيد حيث قام بجعل المصالحة على درجتين بعد فشل طريق التظلم فالأولى تحت إشراف السلطات الرئاسية التي تستدعي الأطراف المتنازعة لجلسة مصالحة ودية بين الطرفين وبعد فشل هذا الإجراء نعود إلى المصالحة العادية التي تتم أمام هيئة متساوية الأعضاء التي تعرف تحت إسم "مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء" .

والشيء الذي يميز هذه الهيئة هو إختصاصاتها الواسعة التي تشبه إجراءات المرافعة المتمثل في إستدعاء أي شخص أجنبي عن النزاع للإستعانة بخبرته أو معرفته والإستماع إلى رأيه، إذا كان ذلك يساعد المجلس في إيجاد تسوية لنزاع المعروض عليها<sup>(2)</sup> لكن الإنتقاد الذي يمكن توجيهه هو الإشكالات التي تطرحها المواد 17-18-19 من المرسوم التنفيذي رقم 416/90 المتضمن تشكيل وتنظيم عمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء<sup>(1)</sup>.

(2)-أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، مرجع سابق، ص.ص. 185-186-187، 193 .

(1)-المرسوم التنفيذي، رقم 90-416، المؤرخ في 22 سبتمبر 1990، المتضمن تشكيل وتنظيم وعمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء، ج ر، عدد1، المؤرخ في جانفي 1991 .

1- إن مهمة مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء هي المصالحة بين الطرفين المتنازعين، وليس لجنة التحكيم وهذه المهمة لا تتعدى محاولة التوفيق بين آراء ومواقف الطرفين المتنازعين، والسعي إلى تقديم إقتراحات منصفة وعادلة لتقريب موقفها المتباينة وهو ما يفترض - علماً ومنطقياً - أن يحدث بحضور الأطراف المعنية بالنزاع في إجتماع المصالحة لكن حسب ما تنص عليه الفقرة الثانية من المادة 17 التي يستنتج منها، أن مجلس الوظيفة العمومية، يتداول في غياب الأطراف المتنازعة، في بعض الحالات وهو أمر يصعب فهمه وتصوره فكيف يمكن إعتبار ما توصل إليه هذا المجلس إتفاق صلح ولو لم يتم بحضور الأطراف المتنازعة.

وإن كان كذلك فما هي ضمانات قبول الأطراف المتنازعة به علماً أنهم لم يوقعوا عليها، وما هو تاريخ سريانه أم أنه يعتبر حكم صلح، وفي هذه حالة ما هو مصدر صلاحية المجلس في إصدار هذه الأحكام، وما هي قوتها الإلزامية بالنسبة للأطراف المتنازعة، كل هذه التساؤلات عبارة عن فراغات قانونية لا تتلائم مع واقع هدف إجراء الصلح والأمر المؤكد منه أن مجلس الوظيفة العمومية هذا ليس لجنة تحكيم، وليس هيئة قضائية كذلك، وإنما هو مجرد وسيط مهمته الرئيسية تقريب وجهات النظر والمواقف المتباينة بين الأطراف المتنازعة<sup>(2)</sup>.

2- أما عن الإشكال الثاني، تطرح عبارات الفقرة الثانية من المادة 18 من نفس المرسوم حيث تقيد أتفاق الصلح بتاريخ تبليغه إلى الأطراف لكن إذا كان الإتفاق يتم بين الطرفين، وهما مطالبين بالتوقيع عليه، الأمر الذي يستدعي حضورهما وهو ما يمثل دليلاً كافياً على إعلان إرادتهما الصريحة في الإلتزام بأحكامه ومضمونه، وحسب نص المادة 15 من نفس المرسوم التي تلزم الأطراف بالحضور، أي أن هذا الأخير يعتبر واجب قانوني فما فائدة التبليغ بعد هذا، لذلك نرى أنه من منطوق الأمور، أن تعاد صياغة المادة 18 على النحو الذي يجعلها تتناسب مع المهمة الموكلة للمجلس.

(2)- أحمية سليمان الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني و الواقع العملي ، المرجع السابق ، ص.ص، 194-195 .



3- أم عن الإشكال الثالث، يتعلق بصياغة المادة 19 من نفس المرسوم، وذلك في أمرين الأول، في حالة ما إذا تم تسوية النزاع جزئياً . هل يمكن تنفيذ ما اتفق عليه في الحال، أم يجب إنتظار التسوية الكاملة للنزاع ؟ خاصة إذا كان الجانب أو الجوانب المتفق حولها ليست مرتبطة عضويا أو شرطيا بالجوانب التي لا يزال الخلاف قائماً حولها .

أم الأمر الثاني حول الإجراءات التي يستوجب على أطراف النزاع إتباعها في حالة فشل المصالحة كليا أو جزئياً، حيث أن هذه المادة لا توضح هذه المسألة ن ولا تبين ما هو الحل أو الإجراء الذي يستوجب القيام به في هذه الحالة، إذ كان الأصح أن تنص هذه المادة على تبليغ المحضر - محضر عدم الصلح - إلى السلطة الرئاسية العليا، الوصية على أطراف النزاع، وليس لأطراف النزاع أنفسهم، بإعتبار أنهم قد وقعوا المحضر، وبالتالي لا داعي لإبلاغهم، حيث يفترض فيهم العلم بفشل المصالحة بإعتبار أنهم هم الذين قاموا بالتفاوض من أجل الوصول إلى اتفاق .

أما السبب في التبليغ السلطات الرئاسية العليا، فيعود لكونها هي التي رفعت النزاع إلى المجلس، وبالتالي من المنطق والضرورة أن تطلع على نتائج ما توصلوا إليه المجلس بشأن بحينه للنزاع، سواء توصل إلى تسوية كلية أو جزئية للنزاع أو فشل في ذلك ، كليا أو جزئيا، وثانيا لكونها هي المخولة قانونا بصلاحيه عرض النزاعات الجماعية في حالة فشل إجراءات المصالحة بشأنها على اللجنة الوطنية للتحكيم<sup>(1)</sup>.

## الفرع الثاني

### الحلول المقترحة لإصلاح نظام المصالحة

الأمر المؤكد منه أن نظام المصالحة لتسوية نزاعات العمل لا يتم إصلاحه إلا بتدخل المشرع الجزائري وإعادة تعديل بعض المواد المتعلقة بالإجراءات الوقائية والعلاجية لنزاعات

(1)-أحمية سليمان ، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي ، المرجع السابق ،ص.ص،196-197-198 .

العمل خاصة ما يتعلق بالمكلفين بإجراء المصالحة واختصاصاتهم وعليه سنحاول تبيان بعض الحلول التي نراها مناسبة لفعالية نظام المصالحة .

### أولا :الحلول المتعلقة بالجهات المكلفة بالصلح

كما ذكرنا سابقا أن نظام المصالحة في نزاعات العمل يتجلى في الشروط التي يجب توفرها في أعضاء مكاتب المصالحة وعليه كان من المستحسن على المشرع الجزائري التدخل لتعديل المادة 12 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر، كوضع شرط مستوى دراسي معين، كما يجب على المستخدمين أو الهيئات المسيرة للمستخدمين تنظيم تكوينية لهؤلاء الأعضاء لتحسين خبرتهم في حل النزاعات، ومحاولة الاحتكاك بذوي الخبرة كالقضاة مثلا من خلال ملتقيات لأجل ذلك، هذا فيما يخص المكلفين بإجراء المصالحة أم عن اختصاصاتهم فبالرجوع إلى أغلب القوانين التي اعتمدت مثل هذا النظام كالقانون الفرنسي مثلا.

منح هذه الهيئات إختصاصات واسعة تقترب إلى أن تكون إختصاصات القاضي وعليه وبمأن القانون الجزائري هو اقتباس من القانون الفرنسي كان على م.ج أن يمنح مكاتب المصالحة واللجان المشتركة إختصاصات تحكم في سير المصالحة كإجراء الخبرة أو سماع وإستدعاء كل شخص يفيد إيجابا في نجاح المصالحة.

### ثانيا : إمكانية تطبيق الصلح القضائي على نزاعات المعل

تنص المادة 4 من ق.إ.م.إ. على "يمكن للقاضي إجراء الصلح بين الأطراف أثناء سير الخصومة في أية مادة كانت " وبالتمتع في هذا النص نلتمس نوعاً من الأهمية التي يوليها م.ج لإجراء الصلح وهذا للدور الذي يلعبه في حل النزاعات بأسلوب يحفظ العلاقة الودية بين الأطراف وهذا في جميع النزاعات أيأ كان القانون الذي تخضع له أو يحكمها ، فعبارة "...في أية مادة كانت" تشير إلى أن الصلح القضائي جائز كذلك في النزاعات العمالية.

لكن الجانب التطبيقي يبين لنا أن نزاعات العمل يتم تسويتها بتطبيق القواعد الخاصة بها، بمعنى تسوية النزاعات العمالية بوسائل ودية خارج عن دائرة القضاء وهذا سواء على مستوى

مفتشية العمل، ومكاتب المصالحة، وفي حالة فشل المصالحة على جميع هذه المستويات، يبقى القضاء كآخر وسيلة لحل النزاع والمعمول به أن القاضي الإجتماعي لا يقبل أي دعوى خاصة بنزاعات العمل ما لم يمر أطراف النزاع بإجراءات تسوية نزاعات العمل وهذا كشرط جوهري .

وعليه ثار جدل كبير حول هذه النقطة والمتمثلة في عدم إمكانية تطبيق الصلح القضائي على النزاعات العمالية، لكن نص المادة 4 من القانون السالف الذكر كان واضحاً، كما أنه لا يوجد أي مانع في تطبيق الصلح القضائي في المسائل الإجتماعية، لا في القواعد العامة ولا في القواعد الخاصة، وأكد قبل أن تمر على القضاء يبقى الإختصاص الأول لمكاتب المصالحة في حالة فشلها في تسوية النزاع يحاول القضاء تطبيق الصلح القضائي والسلطة التقديرية له متى رأى إمكانية عرض الصلح على الأطراف في الجلسة، في أي مرحلة كانت عليها الدعوى.

لكن وبالعودة إلى الجانب التطبيقي نجد القضاة يتفادون القيام بهذا الإجراء، رغم احتمال الوصول لنتائج مرضية خاصة وأنه نجد أغلب التشريعات قد أخذت بالصلح القضائي مثل المغرب، تونس والأردن، ولما كان القانون الجزائري مقتبس من القانون الفرنسي، ونجد فرنسا من الدول التي اعتمدت أسلوب الصلح القضائي ويتم على مستوى ما يسمى بالمجلس العمالي، كان من الأحسن على القضاة الاجتماعيين وعلى غرار باقي التشريعات العمالية المبادرة إلى عرض الصلح في أي مرحلة يراها مناسبة لذلك.

بالعودة إلى الميدان وتطبيقاته نلاحظ أنه إلى حد الآن لم تسجل أية قضية في القسم الاجتماعي تم تطبيق عليه المادة 4 السالفة الذكر، وهذا ما أكده المختصون في مسائل الاجتماعية مع أن المادة صريحة خولت للقاضي سلطة عرض محاولة أخرى للصلح بين الأطراف قد تجدي نفعاً وتعود بالفائدة على العامل ورب العمل وكذا على المجتمع ككل<sup>(1)</sup>، ويمكن تفسير موقف القضاة بعدم المبادرة إلى إجراء الصلح القضائي في نزاعات العمل في أمرين وهما، الأول أن ذلك النزاع قد مر مسبقاً بمرحلتين من الصلح وباعت بالفشل فلم يسعى هو إلى الصلح الذي يراه لا يجدي نفعاً أما الثاني أن المادة 4 جاءت " ... يمكن " جوازياً

(1)- يحيوي نادية ، المرجع السابق ،ص.32 .

وعليه كان من الأحسن تدخل المشرع لإعادة صياغة هذه المادة إلى " يجب على القاضي إجراء الصلح بين الأطراف أثناء سير الخصومة في أية مادة كانت مالم يوجد نص يخالف ذلك " .

#### خلاصة:

رغم ما يمتاز به إجراء الصلح في توفير الجهد عن المتنازعان وحل سريع للنزاع وتجنبيهم طول إجراءات التقاضي والتخفيف عن الجهات القضائية كثرة النزاعات، إلا أن هذا لا يكفي ليكون الصلح آلية فعالة لتسوية النزاعات فالنتائج المحققة من هذا النظام قليلة جدا من تلك المتوقعة منه الأمر الذي يوجي إلى عدم فعالية نظام الصلح في تسوية النزاعات العمالية، وهذا راجع إلى سوء تنظيمه من طرف المشرع.

الختام

## خاتمة:

بعد دراستنا لموضوع الصلح، إتضح أن الصلح الوارد في قانون العمل ذو خاصية إجرائية تجعله ينفرد عن الصلح الذي جاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية لكن لا يختلف عنه، هذا لأن الصلح بصفة عامة نظمه المشرع الجزائري في القانون المدني من المادة 495 إلى المادة 466 وبمعنى آخر فالأحكام العامة التي يبني عليها الصلح سواء في قانون العمل أو قانون الإجراءات المدنية والإدارية مستمدة من القانون المدني، أما عن إجراءاته فقد أدرجها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية بهدف تعميمها على كل النزاعات التي يمكن فيها إتخاذ إجراء الصلح.

ولفعالية الفئة العمالية في التنمية الإقتصادية للدولة وأهمية هذه الفئة، ونتيجة لإنعدام التوازن بين فئة العمال والمستثمرين وهذا لإختلاف الدور والنشاط الإقتصادي الذين يقومون به، قام المشرع الجزائري على غرار بقية التشريعات بتنظيم كل ما يتعلق بعلاقة العمل وتطبيق عقودها وامتد ذلك حتى إلى كيفية تسوية نزاعاتها وإذا دل هذا عن شيء أنما يدل على العناية البالغة التي يوليها المشرع للعلاقة التي تربط العمال بمستخدميها المستمدة أساسا من العقد ثم الثقة والإئتمان الذين يأتيان أثناء تطبيق علاقة العمل، وللحفاظ على كل هذا قام بتنظيم إجراءات تسوية النزاعات العمالية وذلك في كل من القانون رقم 09-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية.

ولهذا الاعتبار جعل من الصلح الوسيلة الأنسب لحل النزاع ودياً سواء داخل الهيئة المستخدمة أو أمام مكاتب المصالحة على مستوى مفتشية العمل، ونفس الشيء في القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب وباعتبار النزاع الجماعي أكثر تعقيدا من النزاعات الفردية وأكثره تهديدا على مصالح الهيئة المستخدمة فإن القانون السالف الذكر قد جعل من إجراءات التسوية الودية على مراحل تبدأ بالمصالحة الإتفاقية على مستوى الهيئة المستخدمة، ثم المصالحة القانونية أمام مفتشية العمل وإنهاءً بالوساطة أو التحكيم، ولا يمكن

المرور من إجراء لآخر إلا بإثبات فشل محاولة التسوية في المرحلة التي قبلها وهكذا حتى تعرض أمام القضاء المختص، ومن نفس القانون في القسم الثاني والقسم الثالث من الفصل الثاني نجد أن المشرع قد خص النزاعات الجماعية الحاصلة في المؤسسات والإدارات العمومية بإجراءات صلح خاصة بإعتبار أن الفئة العاملة في مثل هذه الإطارات يعتبرون عمالاً لكن في محيط حساس بإعتباره تابع للدولة الأمر الذي يبرر تعقيد إجراءات الصلح المتخذة لحل النزاعات على مستوى هذه المؤسسات والإدارات العمومية.

ولتقييم مدى فعالية الصلح في حل النزاعات العمالية كان من الواجب العودة إلى الجانب التطبيقي لاستخلاص النتائج المتوصل إليها فعلياً ولما كان الأثر الأول لصلح على النزاع هو إنهائه وسقوط إدعاءات كل طرف الأمر الذي يفقد الحق في عرض النزاع على القضاء، إلا أن عدد القضايا المطروحة أمام الجهات القضائية المختصة والتي لاتكاد تقل عن النزاعات المسجلة من طرف وزارة الشغل دليل على عدم فعالية نظام الصلح في تسوية نزاعات العمل وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى سوء تنظيم المشرع للجهاز المكلف بالمصالحة خاصة ما يخص شروط تعيين أعضاء مكاتب المصالحة وكذا تضييق اختصاصاتهم واختصاصات بقية الأجهزة المكلفة بالمصالحة ولأجل تدارك هذا كان على المشرع خاصة وأن قانون العمل مرصود لإجراء تعديلات عليه:

-إعادة إصلاح أعضاء مكتب المصالحة وذلك بإعادة النظر في شروط الواجب توفرها لتتصيبهم والمذكورة في المادة 12 من القانون 90-04 على نحو جدي وذلك بإدخال شرط المستوى الدراسي حتى يكون العضو قابلاً لتكوين.

-إعادة النظر في شرط الأقدمية المهنية بأعتبار هذا الأخير لا يفيد بشيء في حل النزاع.

-توسيع اختصاصات الأجهزة المكلفة بالمصالحة إلى حد يسمح للمكلفين بها التحكم في سيرها بشكل إيجابي.

---

ولزيادة تفعيل إجراء الصلح فعلى القضاة الذين تعرض عليهم نزاعات في المادة الإجتماعية المبادرة لإجراء الصلح بين المتنازعين وذلك عملا بالمادة 4 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بإعتبار أن هذه الأخيرة جاءت عامة ولا شيء يمنع القاضي من إجراء المصالحة بل بهذا يزيد من حظوظ المتنازعين في حل سلمي لنزاع.

ومما تقدم نستخلص إلى أن عدم فعالية آلية الصلح في حل نزاعات العمل ناتج عن سوء تنظيم هذا الإجراء لا من الصلح بحد ذاته فالتاريخ الجزائري أثناء الإحتلال يشهد له بذلك.



## قائمة المراجع:

### أولاً: باللغة العربية

#### ا. الكتب:

- 1- إبراهيم سيد أحمد، عقد الصلح . فقها وقضاء، المطب الجامعي الحديث، مصر، 2003.
- 2- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة، الأردن، 2005.
- 3- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 4- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 5- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 6- السنهوري عبد الرزاق أحمد، الوسيط في شرح لبقانون المدني الجديد، العقود التي تقع على الملكية (الهبة والشركة والقرض الدائم والصلح)، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2000.
- 7- العبيدي فريدة، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، مصر، 2007.
- 8- بلول الطيب، بلول جمال، إنقطاع غلاقة العمل (إنهاء مطابق للإجراءات، إقطاع تعسفي، طرق الطعن، إعادة إدماج، تعويضات مدنية، إجتهاد قضائي)، منشورات بيرتي، الجزائر، 2008.
- 9- بن صاولة شفيقة، الصلح في المادة الإدارية، دار هومة، الجزائر، 2011.

- 
- 10- بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الرابعة، منشورات بغداديين الجزائر، 2002.
- 11- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسر لنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 12- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2005.
- 13- واضح رشيد، علاقة العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
- 14- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر (المدخل العام\_النصوص القانونية)، دار العلوم، الجزائر، 2011.
- 15- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقة العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005.
- 16- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظري والممارسة، دار هومة، الجزائر، 2012.
- 17- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، مصر، 2006.
- 18- سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبياً، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 19- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية لنشر والتوزيع، الجزائر 2005.

20-خليفة عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الإجتماعي، دار هومة، للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

## II. الأطروحات والرسائل الجامعية:

1-أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق-جامعة بن يوسف بن خدة-الجزائر، 2008.

2-واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الإقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، -جامعة مولود معمري- تيزي وزو، 2001.

3-يحيياوي نادية، الصلح و سيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع "قانون المسؤولية المهنية" كلية الحقوق والعلوم السياسية -جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية.

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

5-عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في لبقانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في القانون، فرع العقود و المسؤولية، كلية الحقوق - جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2010.

## III. المذكرات الجامعية:

1-بوعبيدي موسى، سعدي فروجة، تسوية النزاعات لفردية للعمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق شعبة القانون الخاص تخصص لبقانون الخاص الشامل، كلية الحقوق والعلوم السياسية -جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية، 2012.

2-قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة معهد الحقوق و العلوم الإدارية،-جامعة بن عكنون-الجزائر، 2002.

3-رسة نجاه، النزاعات الفردية في العمل بين القانون والإجتهد القضائي، مذكرة تخرج المعهد الوطني للعمل، الدفعة الثانية للتكوين المتخصص، في القضاء الإجتماعي، 2002.

4-شيبان كهينة، ديانة سهام، دور مفتش ليعمل في تسوية نزاعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق شعبة القانون العام، تخصصقانون الجماعات الإقليمية،-جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية، 2013.

#### .IV النصوص القانونية:

##### أ النصوص التشريعية:

1-الأمر رقم 33-75، المؤرخ في 17 لبيع الثاني عام 1935 الموافق ل 29 أبريل سنة 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الإجتماعية، ج ر، عدد39، المؤرخ في 16 ماي 1975.

2-الأمر رقم 58-75، المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل و المتمم.

3-القانون رقم 12-78 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال، ج ر، عدد 32، المؤرخة في 08 أوت 1978.

4-القانون رقم 05-82، المؤرخ في 13 فبراير 1982، المتعلق بإتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر، عدد 7، المؤرخة في 16 فبراير 1982.

5-القانون رقم 02-90، المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها، و ممارسة حق الإضراب، المعدل

والمتمم، بالقانون رقم 27-91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر، عدد 68، ديسمبر 1991.

6-القانون 90-03، المؤرخ في 06 ديسمبر 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج ر، عدد 68 فيفري 1990، المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-11، المؤرخ في 10 جوان 1996.

7-القانون رقم 90-04 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 نوفمبر 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية ، المعدل والمتمم، بالقانون رقم 91-28، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر، عدد 68، 1991.

8-القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقة العمل، ج ر، عدد 17، أبريل 1990، المعدل والمتمم، بالأمر رقم 91-29 المؤرخ في ديسمبر 1990، ج ر، عدد 68، ديسمبر 1991.

9-القانون رقم 08-09، المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل 25 فبراير سنة 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر، عدد 21، سنة 2008.

### **ب النصوص التنظيمية:**

1-المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء وتنظيم عمله، ج ر، العدد الأول، 1990.

2-المرسوم التنفيذي رقم 91-272، المؤرخ في 10 أوت 1991، يحدد الإختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، ج ر، عدد 38، لسنة 1991، معدل ومتمم، بقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-07، مؤرخ في 06 جانفي 2005، ج ر، عدد 4، لسنة 2005.

3-المرسوم التنفيذي رقم 91-273، المؤرخ في 14 أوت 1991، المتعلق بكيفيات تنظيم أنتخاب المساعدين، وأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر، عدد 38، المؤرخ في 20 أوت 1991.

## .V. القرارات القضائية:

إجتهد المحكمة العليا، الصادرة عن الغرفة الإجتماعية، تحت عنوان اجراء الصلح في المسائل الإجتماعية، المجلة القضائية، العدد الأول، لسنة 1994.

## .VI. المجلات القانونية:

1-بوخليفا غريب، تسوية النزاعات الفردية في العمل، مجلة متخصصة في

القضايا و الوثائق البرلمانية يصدرها مجلس الأمة، العدد 25، 2007.

2-واضح رشيد، مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية

في التشريع الجزائري، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق

جامعة مولود معمري تيزي وزو، العدد2، 2007.

3-حسان نادية ، النظام الداخلي في قانون علاقة العمل، المجلة النقدية

للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو،

عدد 1، 2008.

4-عمار بوضياف، المصالحة ودورها في حل نزاعات العمل الفردية، مجلة

متخصصة في القضايا والوثائق البرلمانية يصدرها مجلس الأمة، العدد

25، 2007.

## .VII. الملتقيات الدولية

1-أحمية سليمان، محاضرات تحت عنوان "نحو تشكيل قانون أنفاقي لعلاقات

العمل في الجزائر"، أقيمت حول تكريس الطابع التعاقدى لعلاقات العمل في

التشريع الجزائري، المنعقد بكلية الحقوق جامعة محمد الصديق بن يحيى،

جيجل، ما بين 21 و22 أبريل، 2009.

2-أحمية سليمان، الآليات المهنية الإتفاقيه لتسوية نزاعات العمل

الجماعية،بين الإطار القانوني و الواقع العملي، محاضرات ألقىة حول

---

الطرق البديلة لحل النزاعات ، بالملتقى الدولي المنعقد بجامعة الجزائر1،  
ما بين 06 و 07 ماي 2014.

3- عبد الله نوح، المؤسسات العرفية بمنطقتي القبائل ووادي ميزاب، محاضرة  
ألقيت حول الطرق البديلة لحل النزاعات، المنعقدة بكلية الحقوق جامعة  
الجزائر1، ما بين 06 و 07 ماي 2014.

### ثانيا: باللغة الفرنسية

#### **1. Les ouvrages**

- 1**-BAALI MOUHAMED ESSAGHIRE, **législation du travail en algerie**,  
edition Dare El-ouloum Algérie, 2000.
- 2**-BELLOUL ETEYEB, **droit du travaille**, edition dahleb, Algérie, 1994.
- 3**-BELLOUL ETEYEB , BELLOUL DJAMEL, **repture de la relation de  
travail**, edition dahlab, Algérie, 1994.
- 4**-CHRISTEL MORAL –GOURNEL ET ZOUAIMIA RACHID, **mini  
encyclopedia de droit algerien (titre 06 les conflit s du travail)**, berti,  
algerie, 2009.

#### **2. Les mémoire**

-OUTTAGARTS NASSIMA, ZAOUCHCHE CHAIRAZE , **la rolation  
individuelle**, mémoire prépare en vue de l'obtention du diplôme de  
master en droit économique et des affaires faculte de droit, l'université  
Abderrahmane mira, Bejaïa, 2011.

الفهرس

الصفحة	العناوين
1	مقدمة.....
6	لفصل الأول: الصلح آلية لتسوية نزاعات العمل.....
7	المبحث الأول: اجراءات التسوية الودية للنزاعات الفردية.....
8	المطلب الأول: إجراءات ما قبل الصلح.....
9	الفرع الأول: تسوية النزاع الفردي في إطار الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية.....
9	أولاً: تسوية نزاع بإتباع الإجراءات المدرجة ضمن الاتفاقيات الجماعية.....
10	ثانياً: تسوية النزاع بإتباع الاجراءات المدرجة ضمن النظام الداخلي للمؤسسة...
11	الفرع الثاني: تسوية النزاع الفردي باتباع طريق التظلم.....
12	أولاً: اجراء التظلم أمام النيس المباشر.....
12	ثانياً: التظلم أمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم نفسه.....
13	المطلب الثاني: المصالحة كإجراء لتسوية نزاعات العمل الفردية.....
14	الفرع الأول الجهاز المكلف بالمصالحة.....
14	أولاً: تشكيلة مكاتب المصالحة.....
15	ثانياً: اختصاصات مكتب المصالحة.....
17	الفرع الثاني: مباشرة مكتب المصالحة لمهامه.....
17	أولاً: اجراءات المصالحة.....
18	ثانياً: نتائج المصالحة.....
19	ابحث الثاني: التسوية السلمية لنزاعات الجماعية في العمل.....
20	المطلب الأول: الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل.....
21	الفرع الأول: التفاوض الجماعي المباشر.....
21	أولاً: التفاوض المباشر لدى الهيئات المستخدمة.....
22	ثانياً: التفاوض المباشر لدى المؤسسات والإدارات العمومية.....



23	..... النع الثاني: اللجان المشتركة.....
25	..... المب الثاني: الإجراءات العلاجية لنزعات العمل الجماعية.....
25	..... الرع الأول: المصالحة لدى الهيئة المستخدمة.....
26	..... أولا: المصالحة الاتفاقية.....
27	..... ثانيا: المصالحة القانونية.....
	الفرع الثاني: تسوية النزاعات الجماعية في المؤسسات و الهيئات الإدارية
28	..... العمومية.....
29	..... أولا: التظلم.....
29	..... ثانيا: المصالحة.....
30	..... أ. المصالحة الرسمية.....
31	..... ب. المصالحة العادية.....
32	..... 1. إجراءات المصالحة.....
33	..... 2. نتائج المصالحة.....
36	..... الصل الثاني: آثار و فعالية الصلح على نزاعات العمل.....
37	..... المبحث الأول: آثار الصلح في تسوية نزاعات العمل.....
38	..... المطلب الأول: آثار الصلح على النزاع.....
38	..... الفرع الأول: انتهاء النزاع.....
40	..... أولا: الأثر النسبي المتعلق بالنزاع.....
40	..... ثانيا: الأثر النسبي المتعلق بأطراف النزاع.....
41	..... الفرع الثاني: تثبيت الوضع القانوني المترتب عن اتفاق الصلح.....
42	..... المب الثاني: آثار الصلح على علاقة العمل.....
43	..... الفرع الأول: تنفيذ اتفاقية الصلح.....
43	..... أولا: القوة التنفيذية لاتفاق الصلح.....
44	..... ثانيا: توقيع الغرامة التهديدية.....
45	..... الفرع الثاني: تعديل الجماعية كأثر للصلح.....
46	..... أولا: اجراءات تعديل الاتفاقية الجماعية.....
47	..... ثانيا: أثر تعديل الإتفاقيات الجماعية.....

48	المبحث الثاني:فعالية الصلح في تسوية نزاعات العمل.....
49	المطلب الأول:مزايا المصالحة في تسوية نزاعات العمل.....
49	الفرع الأول:المحافظة على رابطة العمل بين المستخدم والعمال.....
50	أولا: سرعة وبساطة حل النزاع.....
51	ثانيا: السرية والحميمية.....
51	فرع الثاني: التخفيف على الجهات القضائية.....
53	المب الثاني:قصور نظام المصالحة في حل نزاعات العمل.....
53	الفرع الأول: تقييم نظام
55	المصالحة.....
56	أولا: تقييم كفاءة المكلفين بمهمة الصلح.....
59	ثانيا:محدودية اختصاصات الجهاز المكلف بالصلح.....
60	الرع الثاني: الحلول المقترحة لإصلاح نظام المصالحة.....
60	أولا: الحلول المتعلقة بالجهاز المكلف بالصلح.....
64	ثانيا:إمكانية تطبيق الصلح القضائي على نزاعات العمل.....
67	الخاتمة.....
74	الملاحق.....
81	قائمة المراجع.....
	الفهرس.....

## ملخص

تم من خلال التقنين المدني وضع أحكام عامة للصلح، فنظمت نصوصه من المادة 459 إلى المادة 466 وما يمكن ملاحظته هو اختلاف حل النزاعات في المجال المدني من فرع لآخر خاصة في مجال نزاعات العمل، فهي تتفرد بإجراءات خاصة، يجعلها تتميز عن المنازعات الأخرى، وهذا التمييز الذي تجلّى خاصة في سنّ إجراءات وديّة لحلّ النزاعات على المستوى الداخلي، وعلى مستوى مفتشيه العمل ومكاتب المصالحة، فبالنسبة للنزاعات العمل الفردية فقد نظمها المشرع في القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، أمّا عن النزاعات الجماعية فقد نظمها في القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وما أستحدثه المشرع في قانون الإجراءات المدنية والإدارية هي طرق بديلة لحلّ النزاعات ومن بينها الصلح وذلك بموجب القانون رقم 08-09 حيث نصت المادة 4 منه على جواز تطبيق الصلح على كل المواد ما يعني شمول مادة قانون العمل، والذي طرح إشكالا حول جواز تطبيق الصلح القضائي على النزاعات العمالية، مع العلم أنّ إجراء المصالحة تختص به أجهزة خارجة عن القضاء، كمفتشيه العمل ومكاتب المصالحة.

## Résumé

Le code civile prévu dispos des textes générales de conciliation et classe ses textes de l'article 456 a 466. Le règlement des litiges diffère dans le domaine civil, d'une section à une autre, notamment le contentieux du travail. Celui-ci dispose des procédures spéciales faisant de lui différent des autres litiges. Cette divergence qui se manifeste par une procédure amiable pour le règlement de litiges internes, au niveau de l'inspection du travail et des bureaux de conciliation.

Concernant le contentieux individuel du travail, le législateur l'a introduit dans la loi 90-04 portant règlement de litige individuel.

Quant aux contentieux collectifs, celui-ci est introduit dans la loi 90-02, relative à la protection et règlement des litiges collectifs du travail, l'exercice du droit de grève. Le législateur a règlement introduit dans le code de procédure civile administrative, en vertu de la loi n° 08-09, des moyens de régler les litiges dans la conciliation, notamment dans son article 4 qui stipule la possibilité d'appliquer la conciliation dans tous les articles, en ce compris le module du code du travail qui pose un problème sur l'application de la conciliation judiciaire dans le contentieux du travail, sachant que la procédure de conciliation relève du ressort des organismes administratifs extra judiciaires tels l'inspection du travail et les bureaux de conciliation.