



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
المركز الجامعي صالحي أحمد بالنعام



## معهد الحقوق

الشعبة حقوق

التخصص : قانون أعمال

# مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

المصالحة كآلية لتسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري

تحت إشراف: الأستاذة

د ، زيدون بختة

من إعداد الطالبتين:

• شبيبة نعيمة

• مرغاد عائشة

### لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة العلمية	إسم و لقب الأستاذ
رئيسا	أستاذ محاضر قسم "ب"	د.بوزيان نعيمة
مشرفا مقرر	أستاذ محاضر قسم "ب"	د.زيدون بختة
مناقشا	أستاذ محاضر قسم "ب"	د.بن علي أمال

السنة الجامعية: 2024-2025 م / 1446 – 1447 هـ



C.U.N

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique  
المركز الجامعي صالحي أحمد بالنعامة  
Centre Universitaire Salhi Ahmed de Naâma

النعامة في: 2024 / 10 / 20

معهد الحقوق

الرقم: /

### الإذن بالاياداع بعد التصحيح

أنا الممضي أسفله الأستاذ (ة): زيدون بختة  
الرتبة: أستاذة محاضرة بالجامعة: النعامة

المعهد: الحقوق القسم: الحقوق  
المشرف على مذكرة الماستر للطالب (ة): شيرة نعيمة - مرغاد عائشة

تحت عنوان: المصاحبة كآلية لتسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري

المقدمة لنيل شهادة الماستر في: الحقوق

الشعبة: حقوق التخصص: قانون الأعمال

خلال الموسم الجامعي: 2024

أشهد أن الطالب (ة) قد أتم (ت) تصحيح المذكرة طبقا لملاحظات لجنة المناقشة ، وأخذ (ت) بعين الاعتبار مجمل التوجيهات المقدمة له (ها) ، وعليه نوافق على إيداع العمل المذكور و تقديمه للإدارة.

توقيع المشرف (ة)

الدكتورة  
زيدون بختة

# ﴿ بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ ﴾

قال الله تعالى:

﴿إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ﴾

(الحجرات: 10)

وقال صلى الله عليه وسلم

"تفتح أبواب الجنة يوم الإثنين و الخميس فيغفر الله عزّ و وجلّ لكلّ عبد لا يشرك بالله شيئاً إلا رجلاً كان بينه و بين أخيه شحناء، فيقول : أنظروا هذين حتى يصطلحا، أنظرو هذين حتى يصطلحا، أنظروا هذين حتى يصطلحا"

(رواه مسلم)

## شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

قال الله عز وجل : "يرفع الله الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ"

وقال تعالى : "وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ"

وكان رسول الله صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا رَأَى مَا يُحِبُّ قَالَ: "الحمد لله الذي بنعمته تتم  
الصالحات"

قال رسول الله (صلى الله عليه وسلم): "مَنْ صَنَعَ إِلَيْكُمْ مَعْرُوفًا فَكَافِئُوهُ، فَإِنْ لَمْ تَجِدُوا  
مَا تُكَافِئُونَهُ فَادْعُوا لَهُ حَتَّى تَرَوْا أَنَّكُمْ قَدْ كَافَأْتُمُوهُ". (رواه أبو داوود)

نتقدم بجزيل الشكر و عظيم الامتنان إلى الأستاذة المشرفة "الدكتورة زيدون بختة", على كل  
ما قدمته لنا من دعم علمي و توجيهات دقيقة ساهمت بشكل كبير في بلورة هذا  
البحث. لقد كان لاشرفها و ملاحظاتها الموضوعية الأثر الإيجابي في دفع هذا العمل نحو  
الأفضل. و الشكر الجزيل للجنة المناقشة التي سيكون لها دور كبير في تقويم و تمشين هذه  
الدراسة

كما نتقدم بالشكر و التقدير لكل الأساتذة معهد الحقوق بالمرطز الجامعي "صالحى أحمد"  
الذين كان لهم دور في تكويننا الأكاديمي ولكل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذه  
المذكرة. كما لا يفوتنا أن نشكر الطاقم الإداري و التقني لمعهد الحقوق على ما يبذلونه من  
مجهودات في تيسير ظروف البحث و الدراسة. وكل الشكر أيضا للمؤسسات و المصالح التي تعاونت  
معنا لإنجاز هذا العمل.

## إهداء

قال تعالى : "وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ"

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وأنوارُ التمام لنا تجلّت... ولولا الله ما كُنّا وصلنا  
"اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك الحمد لله أقصى مبلغ الحمد..  
والشكر لله من قبل ومن بعد. اللهم لك الحمد حمداً كثيراً..

إلى من بلغ الرسالة و أدى الأمانة ونصح الأمة إلى نبي الرحمة و نور العالمين سيدنا "محمد  
صلى الله عليه و سلم"

إلى من كلله الله بالهيبة و الوقار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار أرجو من الله أن يحفظه "أبي  
الحبيب"

إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب و التفاني إلى بسمة الحياة من كان دعائها سر نجاحي "  
أمي الحبيبة" حفظها الله

إلى ضلعي الثابت ، وأمان أيامي إلى من شددت عضدي بهم إلى قرّة عيني

"إخوتي و أخواتي" أثار الله درهم

إلى متربصتي الخلوقة التي مدت لي يد العون "حبيبة" جزاها الله خير الجزاء و سدّد خطاها

إلى رفيقتي التي شاركتني في العمل "عائشة" وفقها الله

## إهداء

أهدي هذا النجاح إلى ذلك الرجل العظيم سندي الأول مصدر قوتي بعد الله إلى من أحمل  
اسمه بكل فخر إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم إلى من شجعني  
دائماً للوصول إلى طموحاتي إلى من انتظر نجاحي "أبي الغالي"

إلى المرأة التي صنعت مني فتاة طموحة إلى القلب الحنون صاحبة الدعاء الصادق إلى من  
علمتني أن الحياة صبر و إصرار إلى جنة الله في الأرض "أمي الغالية"

إلى الكتف و السند الذي لا يميل وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي إلى العقد المتين  
"إخوتي و أخواتي"

و إلى صديقتي المقربات "انصاف و الصحراويات" اللاتي كن إلى جانبة بمحبة صادقة  
ودعم مستمر في كل الظروف شكراً لضحكاتنا المستمرة التي خفت كل هم، ولتفاصيلنا  
التي لا تنسى

ولا أنسى رفيقتي التي شاركتني خطوات الطريق و هونت التعب رفيقة الجهد و صاحبة المهمة  
"نعيمة"

"عائشة"

## قائمة المختصرات

ص: صفحة

د-ط: دون طبعة

د-تا-ن: دون تاريخ النشر

د-ب-ن: دون بلد النشر

ج-ر-ج-ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

ق-م-ج: القانون المدني الجزائري

ق-إ-ج-م-إ: قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

م-ت: المرسوم التنفيذي

# مقدمة

تحظى علاقات العمل بإهتمام كبير من قبل مختلف التشريعات سواء الدول المتقدمة أو تشريعات الدول النامية ، وذلك لإرتباط مفهوم الإستقرار الإجتماعي و الإقتصادي بأكبر طبقة في المجتمع وهي الطبقة العاملة ، فأى مساس يهدد إستقرار علاقة العمل يؤدي إلى تعكر الجو الإقتصادي و الإجتماعي للدولة ، وفي إطار التحولات التي شهدتها مختلف الدول النامية بصفة عامة ، و الجزائر بصفة خاصة بتخليها عن النظام الإشتراكي وإتجاهها للنظام الرأسمالي و الذي جاء كنتيجة للأزمة الإقتصادية التي شهدتها الجزائر في أواخر الثمانينات ، حيث تخلت عن أنظمة اللوائح وسعت نحو تكريس النظام التعاقدى ، ما جعل من الضرورة البحث عن وسائل وآليات عملية لضبط وتنظيم ظروف العمل و كذا اتخاذ إجراءات وقائية من النزاعات التي قد تنشأ عن علاقة العمل .

فتعد منازعات العمل من الظواهر القانونية والإجتماعية التي تصاحب علاقة العمل ، نظرا لتعارض المصالح بين طرفي العلاقة العمالية ، العامل من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى ومع تزايد حجم هذه النزاعات برزت الحاجة إلى إيجاد آليات فعالة للتسوية بشكل سلمي وسريع بعيدا عن التعقيدات والإجراءات القضائية وتكاليفها ونظرا لأهمية طبيعة المنازعات ، فردية كانت أو جماعية وما قد ينشأ عنها من خلافات وإخلال بإستقرار علاقة العمل ، فإن تشريعات العمل قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة ، وحددت لها إجراءات تسوية لتسهيل معالجتها في مختلف مستوياتها ، وهو ما يترجم العناية و الإهتمام الخاصين لهذا الجانب ، الذي يستوجب إجراءات خاصة بإتباع مجموعة من المبادئ الأساسية لتسوية المنازعات.<sup>1</sup>

وقد تنشأ النزاعات لأسباب مختلفة تتعلق إما بظروف العمل أو الأجور أو الحقوق والواجبات المترتبة عن تنفيذ عقد العمل، ونظرا لأهمية علاقات العمل في السير الحسن للمؤسسات والإدارات وتحقيق الأهداف فإن كل نزاع داخل الهيئة لا بد من النظر إليه ومحاولة إيجاد حلول عن طريق التسوية الداخلية . والتي تعني إتفاق طرفي النزاع في علاقة العمل على حل ودي داخلي للنزاع القائم من طرف خارجي، وذلك في إطار الإجراءات القانونية المنظمة للنزاع في إطار الإجراءات المحددة في الإتفاقية المعمول بها<sup>2</sup>

<sup>1</sup> رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر دار هومة للطباعة ، الجزائر 2023 ص 9 .

<sup>2</sup> بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية ، الطبعة الثانية ، جسر للنشر و التوزيع ، 2009، ص 98.

ومن أجل الحد من هذه المنازعة وضمان إستقرار العلاقة المهنية ، عمل المشرع الجزائري على تبني منظومة قانونية متكاملة لتسوية منازعات العمل تتضمن عدة آليات ، منها ما هو قضائي ، وما هو غير قضائي ومن أبرز الآليات غير القضائية المصالحة التي تعتبر أحد أساليب العدالة التوافقية للمصالحة في مجال العمل إلى مبدأ الحوار بين أطراف العلاقة المهنية بهدف إيجاد حلول ودية قائمة على التراضي، دون الحاجة للجوء إلى الهيئات القضائية التي قد تتسم بإجراءاتها المعقدة وطوال مدتها وهي بذلك تساهم في الحفاظ على علاقات العمل وإستمراريتها وتقلل حجم النزاعات المطروحة أمام الجهات القضائية و الإدارية المختصة لهذا نظم المشرع الجزائري المصالحة ضمن النصوص التشريعية و التنظيمية ذات الصلة بعلاقات العمل سواء الجماعية أو الفردية وذلك من خلال تنظيمها حسب الترتيب ضمن القانون رقم 02/90<sup>1</sup> المتعلق بالنزاعات الجماعية و المعدل و المتمم بالقانون رقم 208/23<sup>2</sup> حين عرف في المادة الثانية النزاعات الجماعية في العمل " كل خلاف يتعلق بالعلاقات الإجتماعية و المهنية و الشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثلهم النقابيين من جهة ، ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثلهم النقابيين من جهة أخرى "<sup>3</sup>.

وهي تعد من أهم وأخطر النزاعات التي تنشأ بين أفراد المجتمع في عصرنا الحالي فهي تكتسي أهمية بالغة في إستغلال رد السياسين و الإقتصاديين و الإجتماعيين لإعتبارات شتى أهمها كونها تمس شريحة عريضة من المجتمع.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> القانون رقم 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب ،ج-ر-ج-ج، العدد 6، الصادر في 11 رجب 1410هـ.

<sup>2</sup> القانون رقم 23-08 مؤرخ في 03 ذي حجة عام 1444 الموافق ل 21 يونيو سنة 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتويتها وممارسة حق الإضراب،ج-ر-ج-ج، العدد 13 الصادرة في 25 يونيو سنة 2023.

<sup>3</sup> المادة 2 من ق 23/08 المرجع نفسه .

<sup>4</sup> أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في ق . ج الطبعة 5 ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2010 ص .05

والقانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل حين عرف في مادته الثانية النزاع الفردي للعمل يعد نزاعا فرديا في العمل كل خلاف في العمل قائم بين العامل و الأجير و المستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل.<sup>1</sup>

بالإضافة إلى المراسم التنفيذية توضح كيفيات العمل لضمان المصالحة وهيئات التسوية و القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الذي أقر بحقوق وواجبات العمال ويتضمن الأحكام و الشروط العامة لتنظيم علاقة العمل.<sup>2</sup>

فخصص المشرع الجزائري أحكام وقواعد قصد علاج النزاع داخل الهيئة و التي تعتبر إجراء تسوية ودي داخلي قبل اللجوء إلى التسوية الودية الخارجية والتي تتمثل في المصالحة وذلك بهدف بلوغ النزاعات التعقدية التي قد تسبب اللجوء إلى القضاء أو اللجوء إلى الإضراب .

من هنا تنبع أهمية هذه الدراسة من الدور الحيوي الذي تلعبه آلية المصالحة في تسوية منازعات العمل بشكل ودي مما يساهم في الحفاظ على الإستقرار داخل المؤسسات وضمان إستمرار الإنتاج ، وتحقيق السلم الإجتماعي كما تبرز أهمية الموضوع في ظل التحديات التي تواجه سوق العمل الجزائري وضرورة تعزيز آليات بديلة عن القضاء لحل النزاعات وتكمن الأهمية العلمية في سد الفراغ الموجود في الدراسات التي تناولت هذا الموضوع بشكل مفصل في الإطار القانوني ، ومن هنا نطرح الإشكالية التالية:

➤ إلى أي مدى يمكن آلية المصالحة في إطار التشريع الجزائري من تحقيق توازن فعلي بين مصالح العمال وأرباب العمل وضمان تسوية منازعات العمل بطريقة فعالة في ظل مايطرحه التطبيق العملي من تحديات قانونية ومؤسسية ؟

ويتفرع من هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية منها :

\_ ماهو الإطار المفاهيمي لكل من المصالحة ومنازعات العمل ؟

<sup>1</sup> المادة 02 من القانون رقم 90/04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 06 نوفمبر سنة 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل، ج - ر-ج-ج ، العدد 06 ، الصادر في 11 رجب عام 1410 .

<sup>2</sup> القانون رقم 11/90 ، المؤرخ في 26 رمضان 1410، الموافق ل 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل ، ج-ر-ج-ج، العدد 17 الصادرة في 1 شوال 1410.

\_ ماهو الإطار القانوني المنظم لآلية المصالحة في منازعات العمل ؟

\_ ماهي الجهات المخولة لها قانون لإجراء آلية المصالحة ؟

وانطلاقا من التساؤلات أعلاه فإن هذه الدراسة تهدف إلى :

\_ توضيح الإطار المفاهيمي للمصالحة في التشريع الجزائري ومنازعات العمل الفردية و الجماعية .

\_ تحليل الإطار القانوني المنظم للمصالحة في منازعات العمل ضمن التشريع الجزائري

\_ تحديد الجهات المختصة بتفعيل آلية المصالحة ودراسة آليات عملها .

وبما أن أي عمل لابد أن يمر على صعوبات وتحديات فقد واجهت هذه الدراسة عددا من التحديات من أبرزها :

\_ قلة المراجع المتخصصة التي تناولت موضوع المصالحة في منازعات العمل من الزاوية التحليلية المعمقة .

\_ صعوبة الإحصائيات الرسمية المتعلقة بعدد المنازعات التي تم تسويتها عن طريق المصالحة .

\_ صعوبة الحصول على بعض الوثائق العلمية المرتبطة بمحاضر مصالح التفتيش أو لجان المصالحة .

تم الإعتماد على المنهج التحليلي في هذه الدراسة ، وذلك من خلال إستعراض وتحليل النصوص القانونية ذات الصلة ،على رأسها القانون رقم 04/90 و 08/23 ومجموعة من المراسيم التنفيذية وتم مناقشة بعض المواد التي لها علاقة بمنازعات العمل الجماعية و الفردية .

ومن بين الدراسات السابقة التي تطرقت إلى هذا الموضوع تناول عدد من الباحثين هذا المجال من زوايا متعددة ويمكن تصنيفها إلى الدراسات ذات الصلة المباشرة بموضوع المصالحة وهي :

دراسة الباحث عبد القادر بوعزيز بعنوان المصالحة كوسيلة لتسوية منازعات العمل الفردية ، مذكره ماستر جامعة الجزائر ،2018 كلية الحقوق .وكذا دراسة الباحثة سامية لعور بعنوان الوسائل البديلة لتسوية منازعات العمل في القانون الجزائري ، مذكرة ماستر ، جامعة وهران 2020، ودراسة الباحثين حبيب بن عيسى و بو نوة مختار بعنوان الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل في القانون الجزائري، مذكرة ماستر حقوق تخصص دولة و مؤسسات ، جامعة زيان عاشور ولاية الجلفة،2018/2017.

أما الدراسات ذات الصلة غير مباشرة كانت حول الطرق البديلة بشكل عام دراسة بعنوان المصالحة الجماعية ودورها في إستقرار علاقة العمل منشورة بمجلة القضاء و العمل العدد 4 سنة 2010 .

و بغرض إحاطة الموضوع بدراسة وافية وشاملة قمنا بإتباع خطة مقسمة إلى فصلين ، الفصل الأول خصصناه للإطار المفاهيمي للمصالحة ومنازعات العمل في التشريع الجزائري والذي قسمناه بدوره إلى مبحثين ، المبحث الأول يتضمن ماهية المصالحة في التشريع الجزائري ، و المبحث الثاني يتضمن ماهية منازعات العمل في التشريع الجزائري ، أما الفصل الثاني خصصناه للإطار القانوني للمصالحة كآلية لتسوية منازعات العمل والذي قسمناه إلى مبحثين ، المبحث الأول يتضمن التنظيم القانوني للمصالحة في مجال منازعات العمل و المبحث الثاني يتضمن آثار المصالحة .

## الفصل الأول:

الاطار المفاهيمي للمصالحة ومنازعات العمل  
في التشريع الجزائري

أمام الكم الهائل و المتزايد من القضايا و التطورات السريعة في المجتمع وتنوع المعاملات أصبح القضاء مثقلا بالملفات مما أدى إلى تأخر الفصل في النزاعات وزيادة التكاليف إضافة إلى كثرة الإجراءات التي تتطلب وقتا وجهدا كبيرا ، هذا الوضع دفع نحو البحث عن بدائل فعالة لتسوية النزاعات ، يكون من شأنها تحقيق العدالة بشكل أسرع وأقل تكلفة مع ضمان حرية الأطراف و مرونتهم في اختيار الحلول التي تناسبهم دون الحاجة دائما للجوء إلى القضاء .

وقد اكتسبت هذه البدائل ، وعلى رأسها المصالحة ، مكانة هامة في الفكر القانوني و الإقتصادي العالمي نتيجة لما حققه من مزايا ، مثل السرعة و المرونة ، ومشاركة الأطراف في إيجاد الحلول ، وهو ما جعل العديد من الدول ، ومنها الجزائري تسعى إلى ترسيخ هذه الآليات و تحقيق العدالة بشكل فعال ومتوازن .

فالمصالحة تتماشى مع القيم الأخلاقية و الدينية و الاجتماعية التي يتميز بها المجتمع الجزائري ، كما تنسجم مع ثقافة التفاهم و التسامح السائدة و تعد أداة فعالة لتحقيق التوازن بين سلطة الدولة في الفصل في النزاعات من جهة و ضمان حرية الأفراد في إدارة خلافاتهم من جهة أخرى .

وسيتم في هذا الفصل التطرق إلى ماهية المصالحة في التشريع الجزائري في المبحث الأول ، ثم سيتم التطرق إلى ماهية منازعات العمل في التشريع الجزائري في المبحث الثاني.

## المبحث الأول: ماهية المصالحة في التشريع الجزائري.

تعد المصالحة من أبرز الآليات التي اعتمدها المشرع الجزائري لتسوية منازعات العمل، بحيث منحها طابعا الزاميا وجعل اللجوء إليها إجراء وجوبيا يسبق أي مسعى قضائي أو تحكيمي. فبالنسبة للمنازعات الفردية نصت المادة 19 من القانون 11/90<sup>1</sup> على ضرورة عرض النزاع أمام مكتب المصالحة بمفتشية العمل قبل رفع الدعوى أمام المحكمة في القسم الاجتماعي وهو ما يجعل المصالحة مرحلة حتمية لا يمكن تجاوزها .

أما في المنازعات الجماعية فقد ألزم القانون الأطراف المتنازعة بمحاولة الحل الودي عن طريق المصالحة سواء على مستوى المؤسسة أو أمام أجهزة العمل المختصة وذلك بموجب المادة 05 من القانون 02/90<sup>2</sup> قبل الانتقال إلى إجراءات الوساطة و التحكيم أو ممارسة الإضراب.

وعليه فإن الطابع الإلزامي للمصالحة يعكس رغبة المشرع في تكريس الحلول السلمية و الودية و تخفيف العبئ عن الجهات القضائية و الحفاظ على استقرار علاقات العمل.

فالمصالحة هي اتفاق بين طرفي متنازعين تهدف إلى إنهاء النزاع القائم بينهما بشكل ودي ، دون اللجوء إلى القضاء أو أثناء سير الدعوة القضائية ، وهو ينبنى على الرضا بين الطرفين و إلتزامهما بما يتم الاتفاق عليه مما يميز المصالحة عن سابقى الوسائل القضائية الأخرى .

وقد تأثر المشرع الجزائري بالمفاهيم الجزائرية الفرنسية في تعريفه للمصالحة فنص عليها ضمن مختلف النصوص القانونية ، مثل القانون المدني و قانون الاجراءات المدنية محددًا طبيعتها وشروطها القانونية و آثارها المختلفة .

## المطلب الأول: مفهوم المصالحة في منازعات العمل

تعد منازعات العمل من الظواهر الملازمة للحياة المهنية إذ تنشأ نتيجة تضارب المصالح بين أطراف العلاقة العملية ومن الحفاظ على استقرار المناخ الإجتماعي داخل المؤسسات بررت آليات بديلة لحل هذه النزاعات وفي مقدمتها المصالحة فهي ليست مجرد إجراء شكلي بل هي أداة قانونية و إجتماعية

<sup>1</sup> المادة 19 من القانون 11/90 ، المصدر السابق.

<sup>2</sup> المادة 05 من القانون 02/90 ، المصدر السابق.

تهدف إلى تسوية النزاعات بطريقة سلمية تراعي مصلحة الطرفين وتحفظ استمرارية العلاقة العملية ومنه ستتناول في هذا المطلب تعريف المصالحة وشروط نجاحها وأهم أنواعها كل في فرع منفصل .

### الفرع الأول : تعريف المصالحة

يستند مفهوم المصالحة إلى مصادر متعددة ، منها الشريعة الإسلامية و القانون المدني ، أما في باقي القوانين الحديثة ، فيستند إلى دلالات متعددة مثل التسوية الودية أو التوفيق .

أولاً: المصالحة لغويًا فإن " المصالحة " مأخوذة من " الصلح " وهو يدل على عكس الفساد و الإصلاح يعني إزالة النزاع بين الناس .

### ثانياً : المصالحة في الفقه

تناول العلماء الصلح كمصدر من مصادر المصالحة حيث ذهب البعض إلى أنه يشير إلى " قطع الخصومة " أي ما يتم به إنهاء النزاع بين الأطراف المتنازعة كما أوضح آخرون أنه يعني إزالة الخلاف بإرادة الطرفين وقد قيل في تعريفه " عقد يرفع النزاع ويقطع الخصومة " <sup>1</sup>.

وعدها ابن قدامة أنها وسيلة إلى الإصلاح بين الخصوم فقال " معاقدة يتوصل بها إلى الإصلاح بين المختلفين " <sup>2</sup>.

وبناء على ما تقدم يمكن تعريفها بأنها "عقد يرفع النزاع ويقطع الخصومة بين مختلفين يتوصل بها إلى الإصلاح بين الخصوم." <sup>3</sup>

والمصالحة في القرآن الكريم جاءت لتشمل كافة البشر على اختلاف أجناسهم و مواقعهم الإجتماعية و الإنسانية ، فجاء الخطاب فيها شاملاً للجميع دون استثناء ومن أبرز أشكالها المصالحة بين الزوجين لقوله تعالى " فلا جناح عليهما أن يصلحا بينهما صلحا و الصلح خير " <sup>4</sup>

<sup>1</sup> علي محمد الصلابي ، السيرة النبوية عرض وقائع وتحاليل الأحداث ، الشروق للنشر و التوزيع ، المنصورة ، طبعة 1 ، 1420هـ-2013م .

<sup>2</sup> أبو عبد الله البخاري الجعفري ، صحيح البخاري الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله ودينه تحقيق محمد زهير بن ناصر ، دار السوق النجاة طبعة 1 ، 1420 هـ .

<sup>3</sup> علي محمد صلابي ، العدالة ، المصالحة الوطنية ضرورة دينية و إنسانية ، دار ابن كثير بيروت طبعة 1 ، 1434هـ – 2013م .

<sup>4</sup> سورة النساء الآية 128.

وكذلك بين أفراد المجتمع عموما في قوله تعالى " فاتقوا الله وأصلحوا ذات بينكم " <sup>1</sup>

وبين المسلمين وغيرهم من الشعوب و المجتمعات الأخرى المختلفة في الدين و الحضارة قال تعالى " وإن جنحوا للسلم فاجنح لها " <sup>2</sup>.

### ثانيا : المصالحة في التشريع الجزائري

عرف المشرع الجزائري الصلح في المادة 459 من ق.م.ج بما يلي : " عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان به نزاعا محتملا وذلك بأن يتنازل كل طرف منها على وجه التبادل " <sup>3</sup>

يختلف مفهوم الصلح باختلاف فروع القانون ، ففي ق-م-ج يعد الصلح وسيلة ودية لإنهاء النزاع بينما في مجالات قانونية أخرى قد يختلف اعتباره كأنه يعد إجراء أو نظاما قانونيا مستقلا ويعرف ما يسمى بالصلح القضائي بأنه مجموعة من الإجراءات القانونية التي تفرض على أطراف النزاع وتلزمهم بالحضور أمام القاضي لمحاولة التوفيق و تقريب وجهات النظر خاصة في مسائل الطلاق و الفرقة <sup>4</sup>.

كما عرفت المادة 4 من القانون رقم 08-23 المصالحة كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى قائما بالمصالحة يمكن النص عليها في إتفاق جماعي للعمل <sup>5</sup>.

### الفرع الثاني : شروط المصالحة وأركانها

تهدف المصالحة إلى تقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة باعتبارها وسيلة سلمية لايجاد حلول ودية تجنبهم اللجوء إلى القضاء، وقد أضفى المشرع الجزائري على هذه الآلية طابعا إلزاميا في العديد من الحالات ، مما يجعل احترام إجراءاتها شرطا أساسيا بعد إجراءات التسوية الودية الداخلية التي تعتمد على التفاوض و الاجتماعات داخل المؤسسة و كذا التظلم و التوفيق الإداري وقبل مباشرة دعوى قضائية وكذا الوساطة والتحكيم في المنازعات الجماعية للعمل، ولكي تكون المصالحة صحيحة ومنتجة

<sup>1</sup> سورة الأنفال الآية واحد .

<sup>2</sup> سورة الأنفال الآية واحد وستون .

<sup>3</sup> القانون رقم 05 /07 مؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1428 الموافق ل 13 مايو سنة 2007 ، يعدل ويتمم الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري، الجريدة الرسمية العدد 31 ، المادة 459

<sup>4</sup> حبيب بن عيسى بونوة ، الصلح كالية لتسوية نزاعات العمل في القانون الجزائري مذكرة ماستر ، كلية الحقوق ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة 2017 ص 9 .

<sup>5</sup> المادة 4 القانون رقم 08- 23 ، المصدر السابق.

لآثارها من الضروري قيامها على أركان أساسية تمثل جوهر العملية التصالحية مثل اتفاق صريح يعبر عن الإرادة الحرة للطرفين و مشروعية المحل والسبب وهذا ما سنتناوله بالتفصيل.

### أولا : شروط المصالحة

تعد المصالحة وسيلة من وسائل إنهاء النزاع ، ولذلك اعتبرها الفقهاء عقدا من العقود المسماة ، تطبق عليها أحكام و قواعد العقود العامة ، ومن أهم الشروط التي تستوفيها المصالحة كإجراء ودي خارجي لتسوية النزاع هو شرط اسنفاد إجراءات التسوية الودية الداخلية التي تقتصر على أطراف النزاع فقط وتكون داخل الهيئة المستخدمة، ويضاف إلى ذلك ضرورة وجود نزاع قائم ومحتمل إلى جانب نية الأطراف في وضع حد لهذا النزاع من خلال التنازل المتبادل عن الادعاءات .

وتتطلب صحة عقد الصلح توافر مجموعة من الشروط الأساسية والتي تناولها ق-م-ج في المواد

459 \_ 460 \_ 461 و التي تتضمن شروطا عامة يمكن تطبيقها على الصلح سواء في المواد المدنية أو الجزائية<sup>1</sup>.

وبالرجوع إلى نص المادة 459 من ق-م-ج يمكن استخلاص أهم شروط صحة عقد الصلح وهي :

#### 1/ وجود نزاع قائم أو محتمل

يشترط لقيام الصلح وجود نزاع حقيقي بين الطرفين ، سواء كان هذا النزاع قائما فعليا أو من المحتمل نشوؤه مستقبلا ويكفي أن يكون لكل طرف مبرراته القانونية التي تجعله يرى نفسه محقا ، حتى وإن لم يكن الحق واضحا أو غير مؤكد<sup>2</sup>.

يعبر الفقهاء الفرنسيون بقولهم أن محتوى الصلح يجب أن يكون حقا مشكوكا فيه فإذا انعدم النزاع القائم او على الأقل النزاع المحتمل فلا نكون بصدد عقد الصلح<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المواد 459\_460\_461 . القانون رقم 05/07 ، المتضمن ق-م-ج ، المصدر السابق .

<sup>2</sup> حبيب بن عيسى بونوة ، المرجع السابق ص 11 .

<sup>3</sup> سعدي صالح عقد الصلح ، مذكرة ماجستير ، فرع العقود والمسؤولية ، كلية الحقوق بن عكنون الجزائر 1999 ص 17 .

## 2/ نية إنهاء النزاع

ويقصد بها رغبة الطرفين في إنهاء النزاع القائم بينهما سواء كان فعليا أو محتملا ويجب أن تكون هذه النية واضحة وصريحة من الطرفين أما إذا لم يكن الهدف هو إنهاء النزاع بل مجرد تصرف قانوني آخر فلا يعتبر الاتفاق صلحا وفقا لما تقرره المادة 459 من ق.م.ج<sup>1</sup>

ويجدر الذكر أن الصلح قد يشمل النزاع بأكمله أو يقتصر على جزء منه ، وقد لا يحدد بشكل نهائي كيفية حل جميع جوانبه ، ويترك للسلطة القضائية البث فيها لاحقا .

يرى الأستاذ السهنوري أن للصلح ثلاثة أركان أساسية تتمثل في وجود نزاع وتبادل في التنازل ورغبة في إنهاء النزاع ، ويستند في رأيه إلى الطرفين يتفقان على أمر يظهر وكأنه صلح حيث تعكس نيتهم إنهاء النزاع ، وهو ما يعد مؤشر على وجود الصلح من عدمه .

## 3/ التنازل المتبادل عن الإدعاءات

يشترط المشرع الجزائري أن يتنازل كل المتصالحين عن حقه في مواجهة الآخر ، فإن إقتصر التنازل من أحدها فقط دون الآخر فلا يعد ذلك صلحا ، وإنما تبرعا أو تصرفا أحاديا أما إن تنازل الطرفان التنازل عن جزء مما يدعمه كل منهما فإن ذلك يعد صلحا ، ولا يشترط أن يكون التنازل متساويا ، إذا يمكن لأحد الطرفين أن يتنازل عن جزء كبير مقابل تنازل الآخر عن جزء أقل طالما كان ذلك بقصد الصلح<sup>2</sup>.

وبالتالي إذا تم التنازل أمام المحكمة من قبل الطرفين بقصد إنهاء النزاع ، يعد ذلك صلحا ولا يمكن الطعن فيه إلا برفع دعوى بطلان أصلية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 459 القانون رقم 05 /07 ، المتضمن ق-م-ج، المصدر نفسه.

<sup>2</sup> الأنصاري حسن النيداني ، الصلح القضائي ، دور المحكمة في الصلح والتوفيق بين الخصوم – دراسة تأصيلية و تحليلية ، دار الجامعة الجديدة استكندرية 2009 ، ص 65 .

<sup>3</sup> الماد 231 القانون رقم 09 /08 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق 25 فبراير الديمقراطية 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ج-ج-ج العدد 21، الصادر في 23 أبريل 2008.

## ثانيا : أركان المصالحة

تعد المصالحة من العقود الرضائية التي تتطلب شكلا خاصا لا نعقادها ، بل يكفي فيها توافق إرادتين ولما كان عقد المصالحة من العقود التي تنعقد إلا بتوافر أركان معينة وأركانها الأساسية هي الرضا المحل و السبب المشروع ، وسنتناولها تفصيلا فيما يلي :

## 1/ التراضي

يشترط لصحة المصالحة وجود توافق إدارتين صادرتين عن طرفي النزاع أو من ينوب عنها قانونا ، ولا يشترط فيه بشكل معين ، فيكفي التعبير عن الإرادة بأي وسيلة تدل على الرغبة في المصالحة .<sup>1</sup> والقبول يمكن أن يكون ضمنيا وذلك باتخاذ الشخص موقفا لا تدع ظروف الحال شكاً في دلالة على المقصود .<sup>2</sup>

إن الصلح في القانون المدني يتضمن تضحية من الطرفين وهو عقد ملزم للجانبين و المصالحة القضائية الوجوبية يمكن أن تتضمن تضحية من جانب واحد كما يقصد بالمصالحة أن يتنازل المدعي عن دعواه أو يقوم بتسليم المدعى عليه بالمطالبة التي تقدم بها ويعد القبول بهذه المطالب شرطا جوهريا لا نعقاد العقد حتى ولو تضمن ذلك التنازل .<sup>3</sup>

## 2/ المحل والسبب

محل عقد المصالحة هو الحق موضوع النزاع ، ويقوم الطرفان أو أحدهما بالتنازل عن جزء من هذا الحق مقابل إلزام معين من الطرف الآخر ، كأداء مبلغ مالي او تقديم منفعة معينة ، فإذا قدم أحد الأطراف بديلا عن الحق المتنازع عليه ، فإن هذا البديل يشكل محل الصلح.

ويشترط في محل المصالحة أن يتوافر فيهما الشروط الموضوعية اللازمة ، كأن يكون محل الإلزام محددًا أو قابلا للتحديد ، وأن يكون مشروعًا ولا يخالف النظام العام .

<sup>1</sup> الأنصاري حسن النيداني ، الصلح القضائي ، دور المحكمة في الصلح و التوفيق بين الخصوم ، المرجع السابق ص 73 .

<sup>2</sup> المادة 466 من القانون 58/75 المتضمن ق-م-ج ، المصدر السابق.

<sup>3</sup> الأنصاري حسن النيداني ، المرجع السابق ص 77 .

وتنص المادة 466 من ق-م-ج على أنه لا يجوز إجراء المصالحة في المسائل التي تمس الأحوال الشخصية أو بالنظام العام، و بالتالي فإن التصالح في المسائل المتعلقة، النفقة أو النسب أو الإرث لا يعتد به قانونا.<sup>1</sup> فلا يجوز للمحكمة أن تصادق عليه إلا كان ذلك مخالف للنظام العام ويعتبر باطلا .

لايجوز الصلح في مسائل الأهلية فلا يجوز لشخص غير أهل أن يصالح الآخر على أنه أهل ، كما لا يجوز للأشخاص الاتفاق على الصلح بتغيير أحكام الأهلية .<sup>2</sup>

وفيما يخص المسائل المرتبطة بالنظام العام فلا يسمح بإبرام المصالحة بشأنها فمثلا الضرائب و الرسوم الواجبة الدفع لا يعد تحصيلها محل نزاع يجوز الصلح بشأنه ، لأنها تحصل بشكل نهائي ، كما لا يمكن إجراء المصالحة على حقوق العامل التعويضية عندما يترتب عنها ضرر له وبالتالي لا يجوز الصلح في هذه الحالة ، كذلك لا يجوز إجراء المصالحة عبي أموال الدولة العام لأنها خارجة عن نطاق التعامل ولا تخضع للتصرف .

الصلح لا يقبل في المسائل التي تتعارض مع النظام العام ، مثل المصالحة على دين ناتج عن قمار أو عقد مشروع .

أما السبب وراء عقد المصالحة وفق النظرية الحديثة فهو الدافع الذي يدفع الطرفين إلى إبرام العقد وقد يختلف هذا السبب من شخص لآخر ، فإذا كان أحد الطرفين يريد الصلح لتفادي دعوى ، بينما الآخر يرغب في النزاع لتفادي تبعات قضائية فإن ذلك يعتبر سببا كافيا ، ولكن لا يجوز أن يكون السبب غير مشروع لأن ذلك يؤدي إلى بطلان عقد المصالحة .<sup>3</sup>

### الفرع الثالث : أنواع المصالحة

بما أن المصالحة تعتبر مرحلة إجبارية ينبغي المرور بها في حالة استمرار الخلاف فقد عمل المشرع الجزائري على تنظيمها ضمن آليات فض النزاع و للمصالحة نوعان :

<sup>1</sup> المادة 466 ق.م. ج المصدر نفسه.

<sup>2</sup> المادة 65 – 65 من قانون رقم 04/08 ، المتضمن ق-إج-م-إ، المصدر السابق.

<sup>3</sup> الأنصاري حسن النيداني ، المرجع السابق ص 82 .

## أولاً: المصالحة الاتفاقية

يقوم أطراف النزاع بالمباشرة بالمصالحة حيث تنظم إجراءاتها ضمن إطار الاتفاقية الجماعية و التي تحدد آليات التسوية الودية للنزاعات من خلال لجنة أو هيئة مشتركة أو دائمة .

وتطرح المصالحة على مفتشية العمل من الطرف الأكثر استعمالاً لأجراء المصالحة التنظيمية أو القانونية .

وقد نصت المادة الخامسة من القانون 90/02 على هذه المصالحة ميسرة إلى أنه غالب ما تهدف إلى البحث عن حلول توافقية أثناء سريان العلاقة العمل او تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية<sup>1</sup> .

## ثانياً: المصالحة القانونية

الأصل في هذه المصالحة أن يشرف عليها مفتش العمل المختص إقليمياً ، لما يتمتع به من صلاحيات قانونية مخولة له<sup>2</sup> .

وقد أشارت المادة 08 من القانون 08/23 على أن هذه المصالحة تكون إلزامية ولا يجب تجاوزها إلى إذا إمتنع أحد الأطراف عن الحضور وعلى مفتش العمل بإستدعاء أطراف النزاع في أجل لا يتعدى 8 أيام<sup>3</sup> .

وعادة ماتبدأ المصالحة القانونية عقب المصالحة الإتفاقية إن وجدت و التي تتم بتحرير إتفاق يشرف عليه مفتش العمل المختص إقليمياً<sup>4</sup> .

## الفرع الرابع : أهداف المصالحة

رسم المشرع الجزائري جملة من الأهداف وذلك بعرضه لنظام المصالحة في مجال منازعات العمل و أهمها :

<sup>1</sup> خليفي عبد الرحمن ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان العجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع عنابة ، الجزائر ، طبعة 2008 ص 61 .

<sup>2</sup> المواد 2 و 6 و 7 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل ج-ر-ج-ج ، العدد 6 الصادر في 11 رجب 1410 هـ .

<sup>3</sup> المادة 8 ، القانون رقم 23-08 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتويتها وممارسة حق الإضراب ، المصدر السابق .

<sup>4</sup> عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل وحماية الإجتماعية " النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر ، د-ط ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر 2005 .

## أولاً: التقليل من المنازعات العمالية

إذا كان المشرع الجزائري قد بين من حيث الأصل مبدأ الوقاية من النزاعات الفردية والجماعية فهو إلى جانب ذلك قنن من القواعد ما يحكم النزاع العمالي في مختلف مراحل تطوره ففرض أولاً عرض الأمر على المسئول المباشر إذا لا يجوز مباغة إدارة العمل بطلب قضائي دون توجيه الطلب إليها أولاً لعلها تستجيب لمضمون الطلب وهي بذلك تخفف العبء على العامل في رفع طلبه لجهات خارجية أخرى بما يكلفه ذلك من مراحل إجرائية طويلة<sup>1</sup>.

وإذا قررت الاتفاقية الجماعية للعمل إطاراً لحسم النزاع الفردي وجب تطبيقه غير أنه إذا لم يجد النزاع العمالي حلاله على المستوى الداخلي وجب عرضه على الجهات الخارجية حصرها المشرع أولاً في مفتشية العمل فتعرض الشكوى على مفتش العمل لعرضها بدوره على مكتب المصالحة الذي يستدعي الأطراف المعنية و مباشر إجراءات المصالحة فمتى وفق في تقريب وجهات النظر للأهداف المتنازعة ونجح في أداء المهمة واستجابت الإدارة المستخدمة لمضمون الشكوى فإن النتيجة الطبيعية أن النزاع ينتهي عند هذه المرحلة ولا يعرض على القضاء وهو ما يحل في النهاية من نطاق وثقل المنازعات العمالية و يخفف العبء على القضاء مع العلم أن بعض التشريعات كالتشريع الفرنسي يجري المصالحة على مستوى القضاء.

## ثانياً: التيسير على الأطراف المتنازعة

قام المشرع مهمة المصالحة لمفتشة العمل ومكتب المصالحة المختصين إقليمياً وهو نظام قانوني يسعى من خلاله التيسير على العامل وصاحب العمل التصدي للنزاع في مرحله الأولى. قنن المشرع الجزائري من القواعد ما يؤدي إلى تبسيط الإجراءات والبحث عن حل ودي اتفاقي دون عرض النزاع على الأجهزة القضائية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> خدام زاكية ، صلاح أنيا ، المصالحة في تشريع العمل الجزائري ، مذكرة ماستر في قانون الخاص تخصص القانون الإجتماعي ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو كلية الحقوق والعلوم الساسية ، قسم القانون 2013 ص 13 ، ص 14 .

<sup>2</sup> خدام زاكية ، صلاح أنيا ، مرجع السابق ص 14 .

ثالثا: تخفيف عبء النزاعات على الجهات القضائية

إذا كان المشرع بموجب القواعد الواردة في القانون 04/90<sup>1</sup> لم يعترف لمكتب المصالحة بأية سلطة تجاه الأطراف المتنازعة وهذا أمر طبيعي فمكتب المصالحة لا يرقى إلا أن يكون وسيط يسعى لتقريب وجهة نظر الأطراف المتنازعة ، ورغم ذلك إن وفق في هذه المهمة وتبن الاتفاق في محضر رسمي فإن ذلك كفيل بعدم الجدوى من عرض النزاع على القضاء وبالتالي التقليل من حدة منازعات العمل الفردية<sup>2</sup>

المطلب الثاني: تمييز المصالحة عن الإجراءات القانونية المتشابهة لها

إذا كانت المصالحة يهدف إلى تسوية النزاع بطريقة ودية فإنها تتشابه من حيث الجوهر مع بعض التصرفات القانونية الأخرى التي تسعى أيضا لإنهاء النزاعات لاسيما تلك المتصلة بالتنازل أو التسوية ورغم هذا التشابه فإن للمصالحة خصائص تميزها عن هذه التصرفات وفي هذا المطلب سوف نفصل المصالحة و كما يفرق بين المصالحة من جهة و الوساطة و التحكيم من جهة أخرى باعتبارهم من الطرق البديلة لتسوية المنازعات ، وقد تم التنصيص عليهم في المواد 990 و 1061 من الكتاب الخامس من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تحت عنوان الطرق البديلة لحل النزاع<sup>3</sup> . هناك العديد من الإجراءات القانونية التي تقترب في مفهومها من المصالحة ونذكر منها :

الفرع الأول: المصالحة وترك الخصوصية

في حالة ترك الخصوصية ، يقوم المدعي بالتنازل عن الدعوى التي أقامها ، ويترتب على ذلك حفظ الحقوق للطرق البخر ، أما في حالة الصلح فإن هناك تنازلا متبادلا بين الطرفين ، ويتم التواصل إلى حل نهائي للنزاع بشكل ودي .

وقد ورد في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري خاصة المادة 232 أن ترك الخصومة يعد تصرفا من جانب المدعي فقط ، في حين أن المصالحة تتطلب إتفاقا متبادلا بين الطرفين مما يجعلها عقدا قائما على التراضي<sup>4</sup> .

<sup>1</sup> القانون رقم 04/90 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المصدر السابق.

<sup>2</sup> خدام زاكية ، صلاح أنيا ، مرجع نفسه ، ص 14 .

<sup>3</sup> دليلة جلول ، الوساطة القضائية في القضايا المدنية و الإدارية ، د-ط، دار الهدى ، عين مليلة الجزائر ، 2012 ص 24 .

<sup>4</sup> المادة 232 من القانون رقم 08/09 ، المتضمن ق-إج-م-ج، المصدر السابق.

## الفرع الثاني : المصالحة والتظلم الإداري

تشارك المصالحة مع التظلم الإداري في كونها وسيلتين توجهان للطعن في قرار أو إجراء لكن الفارق الجوهرى أن المصالحة تتم بطريقة رضائية بين الأطراف المتنازعة بينما التظلم يتم أمام الجهات الإدارية سواء كانت الجهات المصدر للقرار أو التي تعلوها<sup>1</sup>.

ويخضع التظلم لمهل قانونية محددة في القانون الإجراءات الإدارية وفي منازعات العمل ، غالبا ما يوجه التظلم الإداري للطعن في قرار صادر عن المستخدم سواء في القطاع العام أو الخاص في حين أن المصالحة تتم بالتفاوض المباشر بين العامل ورب العمل أو من خلال لجان المصالحة المختصة<sup>2</sup>.

إن التعدد و الإختلاف الذي تتسم به الوسائل البديلة لتسوية المنازعات يكتسب كل وسيلة منها ميزة تفضيلية في مواقف معينة وذلك تبعا للأسس و المقومات الخاصة بكل منهما ، مما يؤدي إلى نتائج مغايرة في مجالات مختلفة ، فإذا كانت المصالحة كوسيلة لتسوية النزاع يعتمد على التفاوض فإن ينجح في بعض المسائل ، لكنه قد لا يكون ناجحا أو مناسبا في جميع القضايا ، مما يجعل باقي الوسائل البديلة أكثر فعالية بحسب طبيعة النزاع المطروح .

## الفرع الثالث : المصالحة والتحكيم

يختلف عن المصالحة في كونه إجراء إتفاقيا يتفق فيه الطرفان على تعيين محكمين للفصل في نزاعهم أما المصالحة فهوا إجراء يتم التواصل إليه باتفاق الطرفين دون الحاجة إلى تدخل جهة قضائية ملزمة .

فالتحكيم ينطوي على إصدار حكم قضائي نهائي يلزم الطرفين في حين المصالحة تعتمد على إرادة الطرفين لإنهاء النزاع بشكل ودي .

واجراءات التحكيم وقواعده نظمها قانون الإجراءات المدنية و الإدارية في المواد من 442-458.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 970 من القانون رقم 09/08 المصدر نفسه.

<sup>2</sup> معاشو عمار وعزاوي عبد الرحمن ، تعدد مصادر القاعدة الإجرائية في المنازعات الإدارية في النظام الجزائري ، د-ط، دار الأمل للنشر و التوزيع تيزي وزو ، الجزائر 1999 ص 15 و 16 .

<sup>3</sup> المادة 458-442 من قانون رقم 09/08 ، المتضمن ق-إج-م-ج ،

كما تضمنته أحكام المواد 20 و 21 وأيضا المادة 77 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب<sup>1</sup>.

يتضح من القانون 08/23 أن المشرع أقر آلية التحكيم كوسيلة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل ، كما نصت نفس الأحكام على إمكانية ( للجوء إلى المصالحة مع تحديد إجراءات مختلفة ولجنة خاصة بالتحكيم).

ويفرق بين المصالحة و التحكيم من حيث كليهما يؤدي تسوية النزاعات غير أن التحكيم يتم بموجب عقد يبرم بين الأطراف ويؤدي إلى حكم قضائي ملزم أما المصالحة فهي إتفاق ودي غير ملزم بنفس القوة القانونية<sup>2</sup>.

وبالتالي إذا شاب عقد التحكيم أو العمل التحكيمي عيب يؤثر في صحته فإن ذلك يؤدي إلى بطلان التحكيمي ، بينما إذا شاب المصالحة عيب في الغدارة وغيره ، فغنه ذلك يقضي إلى بطلان عقد الصلح<sup>3</sup>.

#### الفرع الرابع : المصالحة والوساطة

تعتبر الوساطة إجراء يتم عبر تدخل طرف ثالث محايد لأملك سلطة إتخاذ القرار ، ويعمل على تقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع من أجل التوصل إلى تسوية ودية ، فالوسيط يقدم مقترحات وتوصيات غير ملزمة ، يعكس المصالحة التي تتم بناء على إتفاق صريح

بين الأطراف وتعد ملزمة قانونيا عند إقرارها<sup>4</sup>.

وتستخدم الوساطة خصوصا في النزاعات الجماعية للعمل حيث نصت المادة 14 من القانون 08-23 على أنه في حالة عدم المصالحة الكلية أو الجزئية يعرض النزاع الجماعي للعمل وجوبا على إجراء الوساطة في أجل 15 يوما عمل التي تلي تاريخ مخضره الغياب أو عدم المصالحة<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> المادة 20 و 21 و 77 من القانون 08/23 المصدر السابق.

<sup>2</sup> فضيل العيش ، الصلح في المنازعات الإدارية و في القوانين الأخرى ، د-ط، منشورات بغداددي ، الجزائر .د-تا -ن ص 56 .

<sup>3</sup> فضيل العيش ، المرجع نفسه ص 56 .

<sup>4</sup> دليلة حلول الوساطة القضائية في القضايا المدنية و الإدارية ، المرجع السابق ص 25 .

<sup>5</sup> المادة 14 من ق 08/23 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، المصدر السابق .

ومنه يتضح أن المصالحة تكون بتدخل مفتش العمل بينما الوساطة تكون بتدخل وسيط التي يقدم توصيات معللة ، تقرب وجهات النظر .

### المبحث الثاني : ماهية منازعات العمل في التشريع الجزائري

إن علاقة العمل ، الفردية منها والجماعية تثير إشكالات عديدة سواء كان ذلك أثناء سريانها أو تنفيذها أو حتى إنتهاؤها لسبب أو لآخر وهذا الأمر يستوجب الإهتمام بدراستها وتنظيم عمليات حلها ، وتسوية النزاعات التي ثور بشأنها لأن منازعات العمل غالبا ما تكون بين العامل و الهيئة المستخدمة (صاحب العمل ) أو بين الأخير وممثلي العمال بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال أو حق أحدهما لا لآزماته القانونية التنظيمية أو الإتفاقية أو التعاقدية .<sup>1</sup>

#### المطلب الأول : مضمون منازعات العمل الفردية

تمثل المنازعة الفردية في العمل كل خلاف يقوم بسبب العامل وصاحب العمل يتعلق بتنفيذ علاقة العمل التي ترتبط الطرفين ، وهو ما عبر عنه المشرع الجزائري الذي إقتصر في تحديده لفهوم المنازعة ،<sup>2</sup> وهذا مانصت عليه المادة 2 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل و التي تقول : " يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة " .<sup>3</sup>

#### الفرع الأول : تعريف منازعات العمل الفردية

قد تنشأ علاقات العمل الفردية عدم إتفاق أو عدم تطبيق لأحد بنود العقد أو عدم الإمتثال لكل ما يخص علاقة العمل وما يترتب عنها ، وهذا يحدث ما سمي نزاعا فرديا في العمل .

لم يهتم الفقه كثيرا في وضع تعريف جامع لمنازعة العمل الفردية بإستثناء الفقه تافرنسي والذي عرف المنازعة الفردية على أنها " ذلك النزاع الخاص بالعامل ، أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء وينكره رب العمل أو يعترف به ولكنه يمتنع عن تنفيذ ، ويعرف الفقيه "ريفير" المنازعات الفردية على أنها ذلك الخلاف الذي يثار بين العامل ورب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل بسبب إخلال أحدهما

<sup>1</sup> رشيد واضح ، واضح المرجع السابق ص 08،09.

<sup>2</sup> بشير هدي ، المرجع السابق، ص 97

<sup>3</sup> المادة 2 من القانون رقم 90 / 04 المصدر السابق.

بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو إتفاقي أو عقدي مما ينتج عنها إلحاق الضرر بالطرف الآخر ، ولم يشر إلى التسوية بخلاف المشرع الجزائري والذي عرفها<sup>1</sup> ،

إن كل خلاف قائم بين العامل الأجير و المستخدم داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية أو إدارية داخلية للنزاع ، دون تدخل أي جهة خارجية وذلك وفقا للإجراءات الداخلية لمعالجة النزاع المحددة في المعاهدات والإتفاقيات<sup>2</sup>

حسب نص المادة 3 والتي تقول: " يمكن للمعاهدات والإتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة ،<sup>3</sup> لذلك فإن منازعة العمل الفردية يتولد عنها عدم إستقرار في علاقة العمل ، نتيجة لإخلال أحد طرفي العلاقة بالإلتزام المهني<sup>4</sup> .

في المادة الثانية من القانون 04 /90<sup>5</sup> المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل على أنها كل خلاف بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عملية التسوية داخل الهيئة المستخدمة.

وبتحليل هذا التعريف فإن لا تعد منازعة فردية إلا التي عجز الأطراف على إيجاد تسوية داخل و التي تصنف ضمن التسوية الودية ، وهذا التعريف في حقيقة الأمر قاصر على الإلمام ووضع اليد على التعريف الصحيح للمنازعة الفردية التي لا يمكن ربطه بفشل التسوية الداخلية ، وتنفيذا للقصور الفقهي و التشريعي في تعريف المنازعة الفردية يرى البعض أنها

" ذلك النزاع المتعلق بعلاقة العمل و الناتج عن إنتهاك أحد الطرفين وغالبا ما يكون رب العمل لإخذ إلتزامات القانونية أو التعاقدية بما يسبب في إلحاق الضرر بالعامل ويحتاج إلى ستوية ودية أو قضائية<sup>6</sup> .

<sup>1</sup> خليفي عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الإجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2008 ، ص 41 .

<sup>2</sup> رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 182 .

<sup>3</sup> محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، د - ط ، دار العلوم ، الجزائر ، 2000 ، ص 119 .

<sup>4</sup> بشير هدي ، المرجع السابق ، ص 97 .

<sup>5</sup> القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل ، المصدر السابق.

<sup>6</sup> خليفي عبد الرحمان ، المرجع السابق ، ص 41 .

## الفرع الثاني : عناصر منازعات العمل الفردية

إن ما يميز النزاع الفردي عن بقية النزاعات الأخرى يجب أن يكون قائما بين عامل وصاحب عمل الذي تربطهما علاقة عمل وبالتالي فإنها تخرج من دائرة النزاع الفردي وسوف نتطرق في هذا الفرع إلى أهم العناصر التي يجب أن تتوفر في نزاعات العمل الفردية .

## أولا: العنصر العضوي

يقتضي هذا العنصر أن يقع النزاع بين العامل وبعض العمال والهيئة المستخدمة ومعنى ذلك أنه تخلق عن المنازعة الجماعية من حيث أنه يرتبط بمصلحة فردية<sup>1</sup>، بحيث عرف القانون 12-78<sup>2</sup> المتضمن القانون الأساسي العام للعمال الأجراء بأنهم أشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم ومنه فإن العامل يعتبر عنصر عضوي .

وتتمثل الهيئة المستخدمة في صاحب العمل وهو الشخص الطبيعي أو المعنوي يشغل عمالا لحسابه لتأدية خدمات و أعمال مقابل أجر ويتمتع بسلطات عديدة يخولها له القانون من أجل المحافظة على السير الحسن لمؤسسة<sup>3</sup>.

## ثانيا: العنصر المادي

يشترط في منازعة العمل الفردية أن لا يخرج محتوى الاختلاف عن إطار علاقة العمل طبقا لما هو محرر في قانون علاقات العمل القانون رقم 11/90<sup>4</sup>.

بحيث يعتبر النزاع الفردي بمثابة الإخلال بالالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي يعرض مصلحة العامل للضرر<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> خدام زاكية ، صلاح أنيا ، المرجع السابق ص 18 .

<sup>2</sup> المادة 01 القانون رقم 12 / 78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل متعلق بعلاقة العمل الفردية – ج-ج-ج العدد 32 لسنة 1978 .

<sup>3</sup> أحمد كيوص منصور بن دكن ، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية مذكرة ماستر تخصص قانون خاص ، جامعة غرداية ، كلية الحقوق و اللوم السياسية ، قسم حقوق سنة 2020 / 2021 ص 10 .

<sup>4</sup> القانون رقم 11/90 ، المتعلق بعلاقة العمل، المصدر السابق.

<sup>5</sup> خدام زاكية ، صلاح أنيا ، المرجع السابق ص 19 .

بحيث تختلف منازعات العمل الفردية باختلاف طبيعة الحالة اذا ينشأ كل خلاف بحسب طبيعة تنفيذ علاقة العمل واستمراريتها، ويترتب عليها من آثار، ويمكن تصنيف هذه المنازعات إلى نزاعات فردية ناتجة عن خرق بنود العقد، نزاعات ناتجة عن خرق نص اتفاقي وأخرى ناتجة عن خرق نظام داخلي.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث : أنواع منازعات العمل الفردية

تختلف منازعت الفردية من حالة إلى أخرى ، وذلك حسب طبيعة كل خلاف يكون بشأن تنفيذ علاقة العمل ، وسريانها ، وحتى الآثار المترتبة على إنتهاها لسبب أو لآخر ، إذا على عكس منازعات العمل الجماعية ، التي يأتي ، عنها الحديث بتفصيل في الباب الثاني، نجد أن منازعات العمل الفردية تتعلق معظمها بعدم الإلتزام بها بين القوانين و التنظيمات ، أو خرق لبنود واردة في العقود والإتفاقيات الجماعية ، أو أحكام واردة في النظام الداخلي للمؤسسة نفسها.

### أولا : منازعات متعلقة بنود العقد

يعتبر عقد العمل ترجمة لأرادة الأطراف المتعاقدة في ضبط وتحديد حقوق وإلتزامات كل طرف فيه ليضمنوه ما يروونه مناسباً في ذلك من أحكام إتفاقية إلى جانب الأحكام القانونية و التنظيمية ، إذ لم يعط له المشرع الجزائري أي تعريف ، بل إعتبره مجرد أداة شكلية لإبرامعلاقة العمل حسب ما أورته المادة الثامنة من قانون علاقات العمل رقم 11/90<sup>2</sup>، إلا أن تختلف بند أو حكم من الأحكام الأساسية فيه يعيبه ويمس بصحته، نظراً لأهميتها في تحديد وضبط حقوق وإلتزامات الطرفين ، لا سيما تلك الأحكام المتعلقة ببيان هوية الأطراف المتعاقدة ، وتحديد منصب العمل ، رتبته في السلم الوظيفي ، الصلاحيات و الإلتزامات المترتبة عنه ، نوع العمل ، بداية سريان ونهاية عقد العمل ، تحديد الأجر وتوابعه ، عكس الأحكام الثانوية و التكميلية التي لا يؤثر تخلفها على صحة العقد<sup>3</sup>.

وبناء على ذلك فإن كل إخلال بالإلتزامات التعاقدية تنتج عنه نزاعات تتعلق بالبنود العقد تتخذ مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقة بند أو شرط لطبيعة العمل المنجز ، أو المتعلق عليه ، أو بسبب تغيير أو ضاع إقتصادية أو إجتماعية ، أو بسبب مطالبة أحد الطرفين بإجراء تعديل بما يمس الطرف

<sup>1</sup> سحنون منى ، مجراب إيمان ، دور المصالحة في تسوية النزاعات الفردية في العمل ، مذكرة تخرج إجازة المدرسة العليا للقضاء ، الدفعة السادسة عشر ، المدرسة العليا للقضاء الجزائر 2007/ 2008 ص 19 - 18 .

<sup>2</sup> المادة 08 من القانون 11/90، المصدر السابق.

<sup>3</sup> رشيد واضح، المرجع السابق، ص 15، ص 16.

الأخر ، بحكم خضوع عقود العمل الفردية للإتفاقيات و الإتفاقات الجموعية للعمل ، وإلتزام الموقعين عليها بما ورد بها خاصة إذا كان ذلك أنفع بالنسبة للعمال.<sup>1</sup>

### ثانيا: منازعات متعلقة بخرق نص إتفاقي

برزت أهمية إقامة علاقات عمل جماعية بعد إنتشار النضالات العمالية العارمة للمطالبة بتحسين أو ضاعهم الإقتصادية و المهنية و الإجتماعية ، وإشراكهم في إعداد إتفاقيات وإتفاقات العمل ، الجماعية ، لتزداد أهميته بظهور أهمية التنظيم النقابي ، و الدور الذي يضطلع به في إشترك العمال في تنظيم وتحديد ظروف العمل وشروط في كافة المستويات، وإدخالهم في التفاوض مع الإدارة في إعداد كل ذلك

هذا النوع من التعاقد قد قام بالفعل قبل أن يتناوله المشرع بالتنظيم ولم يجد القضاء مانعا من الإعتراف بمشروعيته ، حتى وإن إعتبر في البرداية ظاهرة إجتماعية ، فلا بد من أ، تأخذ مكانه لها في الظواهر القانونية ، فما لبثت أن أدرجت بشأنها أحكام ، أو ردها المشرع الجزائري في الفصل الثالث من القانون رقم 05/ 82<sup>2</sup> ، وفي المادة السادسة من القانون رقم 06/82<sup>3</sup> التي تنص على إمكانية إقرار علاقة عمل قدر مدتها بناء على القوانين الأساسية النموجية و الإتفاقيات الجماعية ، وبذلك فإن كان المشرع الجزائري فيما مضى لم يقر صراحة الإعتراف بتنظيم علاقات عمل جماعية ، غير أنه إعترف بها ضمنيا ، وهو ما جعله يصدر القانون رقم 02/90<sup>4</sup> المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل الناشئة عن كل خلاف يتعلق بالعلاقات الجماعية المهنية و الشروط العامة للعمل ، ويؤكد ذلك بإصدار القانون رقم 11/90<sup>5</sup> المتضمن علاقات العمل ، ويقر صراحة الإعتراف بإقامة علاقات عمل جماعية.

وعليه فإن كل عقد عمل يجب أن يخضع لما تتضمنه الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعل من شروط العمل و التشغيل الواردة في المادة 120 من قانون علاقات العمل كالتصنيف المهني ، مقياس العمل ،

<sup>1</sup> رشيد واضح، المرجع السابق، ص 16.

<sup>2</sup> قانون رقم 05/ 82، المؤرخ في 19 ربيع الثاني الموافق في 13 فبراير 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها، ج-ج-ج العدد 7، بتاريخ 16 فبراير 1982.

<sup>3</sup> القانون رقم 06 / 82 المؤرخ في 3 جمادى الأولى 1402 هـ، الموافق ل 27 فبراير 1982 يتعلق بالعلاقات الفردية للعمل، ج-ج-ج-ج العدد 9 الصادر في 2 مارس 1982.

<sup>4</sup> القانون رقم 90/02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، مصدر سبق ذكره.

<sup>5</sup> القانون رقم 90/11، المتعلق بعلاقة العمل، المصدر السابق.

والأجور الأساسية الدنيا التعويضات ، المكافآت ، النفقات المصرفية ، فترة التجريب والإشعار المسبق ، مدة العمل التغيبات الخاصة ، وإجراءات المصالحة.

فالإخلال نبد من بنود الإتفاقية هذه يشرنزاعا متعلقا بحقوق منبثقة عن نص إتفاقي ، يضع المستخدم في موقف مواجهة مع العمال المتضررين ، يلتزم تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعمال<sup>1</sup>.

### ثالثا : منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي

يلتزم العامل أثناء تنفيذ أعماله بما يقرره المستخدم في النظام الداخلي الذي يعرف بأنه وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية و الأمن و الإنضباط ويحدد في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطبقة وإجراءات التنفيذ . هو بذلك أداة تنظيمية وتأديبية في يد المستخدم تمكنه من تطبيق أحكامه وإتخاذ كل إجراء ردي ضد كل عامل في المؤسسة يرتكب خطأ ، مهنيا فاللنظام الداخلي شروطا فهو ميثاق المؤسسة ، يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر أن تعد نظام داخليا ، كما يكمن للمستخدم في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عاملا أن يعد نظاما داخليا حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة ، يجب عرض النظام الداخلي على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة وجود هذه الأخيرة لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه . يجب إبداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقة للتشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (8) أيام ، يسرى مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا ، ويضمن له المستخدم إشهارا واسعا في أوساط العمال المعنيين<sup>2</sup>.

### رابعا : منازعة ناتجة عن خرق أحكام قانونية وتنظيمية

إن الإصلاحات الإقتصادية التي عرفتها بلادنا في العشرية الأخيرة من القرن السابق ، من حيث الإقتصاد الكلي (macrd-économie) لانكون لها أية فعالية مالم تصاحبها إصلاحات على مستوى الإقتصاد الجزئي (macrd-économie) أي المؤسسة بشكل خاص ، تراجعت فيما الدول عن التكفل بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، لتسمح للأطراف المتعاقدة في العقود الفردية و

<sup>1</sup> رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 18 .

<sup>2</sup> غربي نجاح ، أستاذة محاضر صنف أ ، محاضرات في منازعات العمل و الضمان الإجتماعي ، جامعة محمد المين باغين سطيف ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق السنة 2022-2023 ، ص 5.

الإتفاقيات الجماعية للعمل بتنظيم مختلف جوانب علاقات العمل التي تربطهم ، لتحفظ الدولة بحق تنظيم وتطير المسائل الساسية و الجوهرية في ذلك في شكل قواعد قانونية أمره ، ليعتبر كل شرط أو بند في العقود و لإتفاقيات مخالف لهذه القواعد ، أو أبرام خرقا لها ، باطلا وعديم الثر بمخالفة الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها تعرض موقعيها إلى عقوبات مختلفة بإختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة ، مما يثير خلق نزاع بين العامل و المستخدم بشأنها ، يمكن فيها للطرف المتضرر ، أي العامل غالب ، التمسك بحق طلب إلغاء الشرط أو البند الباطل، بالإضافة إلى التعويضات المناسبة للضرر اللاحق به .

فحتى وإن كانت الحالات الخاصة بالنزاعات الناتجة عن خرق الأحكام القانونية و التنظيمية، سواء تلك المتعلقة بالعمل ، أو تلك المتعلقة بخرق القواعد العامة في القانون المدني ، فإن ذلك يستجوب إبطال الشرط الباطل في العقد أو الإتفاقية ، وإبقاء باقي البنود الوردية فيها قائمة لمطابقتها للتشريع و التنظيم إن الطابع الفردي الذي تتميز به المنازعة الفردية في العمل ، سواء كان العامل طرفا فيها بمفرده ، أو تعدد فيها العمال<sup>1</sup>.

بخلافات مختلف ومتمايزة ، هو معيار تحديد طبيعة هذه المنازعة ، لينصب موضوعها على خلاف قانوني نتيجة إخلال القانونية أو التنظيمية أو الإتفاقية أو العقدية بما يمس بحق من حقوق الطرف الثاني فيسبب له ضررا يجبر الطرف المتضرر من جراء ذلك على إتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لحمل موقع الخرق على تنفيذ الإلتزام أو إحترام القانون أو التنظيم المعمول بهما وذلك بإتباع الخطوات والآليات و الإجراءات المنصوص عليها في القانون ، قصد التوصل إلى تسوية هذه الخلاف بطريقة ودية قبل أن يتأزم الوضع ويتحول إلى نزاع ، تتدخل فيه الجهات القانونية المختصة للبت و الفصل فيه .<sup>2</sup>

### المطلب الثاني : مضمون منازعات العمل الجماعية

تتجلى منازعات العمل في الخلافات التي تنشأ بين مجموعة من الأجراء ومشغلهم بسبب شروط العمل أو الأجور أو ظروف العمل أو غيرها من المسائل ذات الطابع الجماعي ، فقد حظيت هذه المنازعات

<sup>1</sup> رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 19 ، ص 20 ، ص 21 .

<sup>2</sup> رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 21 .

بإهتمام المشرع من خلال إرساء آليات قانونية لمعالجتها وتسويتها بطرق سلمية ومن هنا تبرز أهمية الوقوف على مفهوم منازعات العمل الجماعية لفهم خصوصيتها .

### الفرع الأول : تعريف منازعات العمل الجماعية

تعرف منازعات العمل الجماعية بأنها الخلافات التي تنشأ بين مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ، وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابى الممثل لهم من جهة أخرى ، وتدور هذه الخلافات حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قاننة نية ، أو تنظيمية ، أو بالمسائل الإجتماعية والمهنية و الإقتصادية المرتبطة بالعمل أو أي أمر يترتب عليه أثر من آثار علاقة العمل الجماعية<sup>1</sup> .

أكد المشرع الجزائري صراحة على النزاع الناشئ عن علاقة العمل بين المؤسسة المستخدمة و العامل يعد منازعات جماعية للعمل ، وذلك وفقا لأحكام المادة 02 من القانون 02/90<sup>2</sup>.

المعدل و المتمم بالقانون رقم 27/97 ،<sup>3</sup> و المعدل و المتمم بالقانون رقم 08/23 على " يعد نزاعا جماعيا للعمل كل نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الإجتماعية و المهنية و الشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثلهم النقابيين من جهة ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثلهم النقابيين من جهة أخرى لم تتم تسوية في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون<sup>4</sup> .

حسب تعريف المادة يتضح وجوب توافر شرطين أساسيين لكي تكون المنازعة جماعية .

\_ أن يكون النزاع جماعي في أطرافه: حيث يشمل الخلاف جميع المؤسسة أو مجموعة منهم ، سواء كانت هذه المجموعة متسبة إلى نقابة أو عدة نقابات أو غير منتسبة وقد يكون الطرف الثاني في النزاع صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل .

<sup>1</sup> أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 92 .

<sup>2</sup> المادة 02، القانون رقم 90/02 يتعلق بالرقابة من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، مصدر سبق ذكره.

<sup>3</sup> القانون رقم 91/27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، الجريدة الرسمية ، العدد 68 بتاريخ 25 ديسمبر 1991 .

<sup>4</sup> المادة 02 القانون رقم 23/08 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، مصدر سبق ذكره .

\_ أن يكون موضوع المنازعة جماعي: حيث يتعلق بسبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال ، وتشمل على العموم المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال أو تحسين شروط العمل ، أو زيادة في الأجور ، وغيرها من موضوعات النزاع العمالي المتعددة ، والذي يرتبط أهمها بالظروف الإجتماعية و المادية و التقنية للعمل<sup>1</sup> .

وتجدر الإشارة إلى أن النزاع الجماعي ليس مجموع النزاعات الفردية تخص مجموعة من العمال ، بل هو نزاع واحد من حيث السبب والهدف يشترك فيه جميع العمال أو مجموعة منهم ، وعادة ما ينتهي المر بالإضراب الجماعي ، بينها في النزاع الفردي تتعدد الأسباب وتختلف الأهداف باختلاف مطالب كل عامل<sup>2</sup> .

### الفرع الثاني : شروط منازعات العمل الجماعية

لكي تكون المنازعات جماعية يجب أن تتوفر شروط وهي :

#### أولاً : أن يكون نزاع جماعي في أطر افه

حيث يشمل الخلاف جميع العمال في المؤسسة أو مجموعة منهم ، سواء كانت هذه المجموعة منتسبة إلى نقابة أو عدة نقابات أو غير منتسبة وقد يكون الطرف الثاني في النزاع صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب العمل .

#### ثانياً : أن يكون موضوع النزاع جماعي

حيث يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال ، وتشمل على العموم المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال ، أو تحسين شروط العمل أو زيادة في الأجور وغيرها من موضوعات النزاع العمالي المتعددة والذي يربط أهمها بالظروف الإجتماعية و المادية و التقنية للعمل<sup>3</sup> .

وقد أوجب المشرع الجزائري في هذا الصدد على أصحاب العمل وممثلو العمال عقد إجتماعات دورية لدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية و المهنية حرصاً منه على التقليل من منازعات العمل ، وإزالة العوامل التي من شأنها زيادة حدة التوتر والخلاف وهذا طبقاً للقانون 08/23<sup>4</sup>

<sup>1</sup> بشير هدي ، المرجع السابق ص 212 .

<sup>2</sup> سعيد طبريت ، دروس في قانون العمل و الضمان الإجتماعي د-ط، دار هومة الجزائر ، 2013 ص 179 .

<sup>3</sup> بشير هدي ، المرجع السابق ، ص 212 ، ص 213

<sup>4</sup> القانون رقم ، 08/23 ، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق .

عموما فإن شرط جماعية أطراف المنازعة ، يعبر وحده عن وجود التضامن من العمالي وتحقيق المصلحة المشتركة للعمال ، سواء تعلقت هذه المصلحة بتطبيق نص قانوني معين أو مراجعة ، كالمطالبة بالزيادة في الأجور ، تحسين ظروف العمل وغيرها من الحالات التي أصبحت تعتمد أساس على الحوار و التفاوض كأداة مثلى لتحقيق الأهداف المشتركة.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث : أنواع منازعات العمل الجماعية

تتعدد أنواع منازعات العمل الجماعية حيث يمكن أن تكون ذات طابع حقوقي أو إقتصادي، إجتماعي فخصصنا هذا الفرع لدراسة مختلف أنواع منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري ومنها :

#### أولا : منازعات متعلقة بتطبيق القانون

نصت المادة 131 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي " يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الإتفاقية الجماعية جزئي أو كلياً ولا يكمن مع ذلك ، أن يطرأ النقض في غضون إثني عشر (12) شهر التي تلي تسجيلها " <sup>2</sup> ومنه نستخلص أن أحيانا تثور نزاعات بين العمال و المستخدمين حول تفسير القانون أو تطبيقه ، يدعى فيه العمال حذف المستخدم لبند منه في بنود الإتفاقية المبرمة بينهما فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال بحيث يتم تضييقهم مثلا في مرتبة أقل مما صنّفهم فيها القانون ، أو يتوقف خلاف بتفسير نص تنظيمي ، يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني يصدر علاقة العمل والشروط العامة للعمل <sup>3</sup> .

#### ثانيا : نزاعات متعلقة بتعديل القانون

تنص المادة 62 من القانون المتعلق بعلاقات العمل على " يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل " <sup>4</sup> .

من خلال نص المادة يتضمن أن تعديل عقد العمل يكون بناء على تعديل قانون أو إتفاقية، فمثلا مجموعة العمال يطالبون بزيادة الإمتيازات الجماعية لأن ذلك يصب في مصلحتهم ، وهناك حالات أخرى

<sup>1</sup> بشير هدي ، مرجع نفسه ، ص 213 .

<sup>2</sup> المادة 131 ، القانون رقم 90/11 يتعلق بعلاقات العمل ، المادة 131 .

<sup>3</sup> رشيد واضح ، المرجع السابق، ص 81 .

<sup>4</sup> المادة 62 من قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل ، المصدر نفسه.

يستوجب فيها ا لقانون و الغتفاقية الجماعية للعمل تعديل عقد العمل ، دون إنتظار طرفين علاقة العمل أو أحدهما إبداء الرغبة في التعديل<sup>1</sup> .

وعليه يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل مراجعة قانون أو إتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول والإستفادة من بعض الإمتيازات الإجتماعية التي يستفيد منها العمل بناء على تغيير الوضع أو الأوضاع الإقتصادية أو الإجتماعية وظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الإتفاقية<sup>2</sup> .

### ثالثا : منازعات متعلقة بتفسيراتفاقية جماعية

على الطرفين المتعاقدين في علاقة العمل الجماعية الغلتزام بما تم التوصل إليه في الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية وذلك بتطبيقه وتنفيذه ، غير أنه يمكن توقع سوء تغيير لنبد أو شرط متضمن في الإتفاقية الجماعية ، مما يلحق ضرار بالعامل ، خاصة إذا تمسكت المؤسسة المستخدمة بقرارها وهذا مايسمح للطرف المتضرر بأن يلجأ لرفع النزاع إلى الجهات المختصة قصد تسوية بغرض تجنب تأزم الأوضاع وعرقلة العمل خاصة إذا تعلق الأمر بتقليص عدد العمال أو تسريح جماعي لهم أو لأسباب إقتصادية<sup>3</sup>.

فيجب أن تتكيف كل علاقات العمل قبل التوقيع على الإتفاقية أو الإتفاق الجماعي للعمل مع البنود الواردة فيها مع ما يتطابق ليكون أفضل بالنسبة للعمال وعليه فإنه هناك مجموعة من الإجراءات يجب على المستخدم إستنفادها قبل البدء في إجراء التسريح ، والإ يعتبر ذلك خرقا لتفسير بنود واردة في إتفاقية جماعية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> قدوري محمد – مبروكي محمد ، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر جامعة أحمد دارية أدرار قسم الحقوق ، 2018 – 2019 ص 11 .

<sup>2</sup> رشيد واضح ، المرجع السابق ص 82 .

<sup>3</sup> غربي نجاح ، المرجع السابق، ص 21 .

<sup>4</sup> سليمان جعفر – بورحلة مراد، دور المصالحة و الوساطة في تسوية منازعات العمل الفردية و الجماعية في التشريع الجزائري مذكرة الماستر أكاديمية تخصص قانون أعمال ، جامعة محمد بوضياف ، مسيلة قسم الحقوق ، السنة الجامعية 2023-2024 ص 8.

## الفصل الثاني:

الإطار القانوني للمصالحة كآلية لتسوية

منازعات العمل

إن التنظيم الجديد لعلاقات العمل قد بين ووضح مختلف الإجراءات التي يجب إتباعها في كل خلاف في علاقة العمل سواء كانت علاقة العمل هذه فردية أو جماعية ، وذلك بضرورة المرور ببعض الإجراءات الهادفة إلى تسوية النزاع بطريقة ودية أو سليمة قبل إخضاعها لقضاء العمل وهذه الإجراءات التي تعتبر شرطا جوهريا قبل الفصل في أية منازعة قصد تسهيل حلها والمحافظة على العلاقة الودية بين العامل أو العمال والهيئات المستخدمة ،

تعمل تحقيقه وتكريسه قوانين العمل الصادرة في إطار الإصلاحات الإقتصادية لاسيما القانون رقم 104/90<sup>1</sup> المتعلق بتسوية المنازعات الفردية و القانون رقم 02/90<sup>2</sup> المتعلق بتسوية الخلافات الجماعية .

تختلف أسباب المنازعات في العمل من حالة لأخرى ، إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالإلتزام أو التقصير في تطبيق نص قانونيا أو تنظيميا أو إتفاقيا ، هو ما يميز بين المنازعة الفردية و المنازعة الجماعية ، تقوم المنازعات الفردية بين العامل الأجير و المستخدم ، بشأن تنفيذ علاقة عمل بين الطرفين ، إذا لم يتم حلها في إطار عملية تسوية داخل الهيئة المستخدمة ، أما المنازعة الجماعية فتقوم بشأن كل خلاف يتعلق بالعلاقات الإجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل ، ولم تجد تسوية بين الطرفين يقصد بالتسوية الداخلية في المنازعة الفردية هو رفع المر إلى الرئيس المباشر ، تمر إلى الهيئة المكلفة بشير المستخدمين أو المستخدم قبل إخطار مفتش العمل (المواد 3 و 4 و 5 من قانون 04/90)<sup>3</sup>

أما التسوية في المنازعة الجماعية فهي مباشرة إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الإتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانب طرف فيها قبل أن يرفع الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل ( المادة من القانون رقم 02/90).<sup>4</sup>

وسنتطرق في هذا الفصل إلى التنظيم القانوني للمصالحة في مجال منازعات العمل كمبحث أول ، في حين نتناول آثار المصالحة في المبحث الثاني .

1 القانون رقم 90/04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المصدر السابق.

2 القانون رقم 90/02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

3 المواد 5.4.3 من القانون رقم 09/02، المصدر نفسه.

4 رشيد واضح ، المرجع السابق، ص 180.

**المبحث الأول: التنظيم القانوني للمصالحة في مجال منازعات العمل**

نظرا لأهمية طبيعة المنازعات ، فردية كانت أو جماعية وما قد تشريعات العمل قد أحاطت بعناية تنظيمية خاصة ، وحددت لها إجراءات تسوية لتسهيل معالجتها في مختلف مستوياتها وهو ما يترجم العناية و الإهتمام الخاصتين بهذا الجانب ، الذي يستوجب إجراءات خاصة باتباع مجموعة من المبادئ الأساسية لتسوية المنازعات داخل المؤسسة يتمكن فيها الأطراف حضور جلسات المصالحة ، حتى ولو كانت هناك نوع من الإختلاف في تسوية منازعات العمل الفردية ، عن منازعات العمل الجماعية<sup>1</sup> وهو ما نسبته في هذا المبحث ضمن مطابئين، المطلب الأول نبين فيه إجراءات المصالحة لتسوية منازعات العمل الفردية والمطلب الثاني نبين فيه إجراءات المصالحة لتسوية منازعات الجماعية .

**المطلب الأول: إجراءات المصالحة لتسوية منازعات العمل الفردية**

تختلف القوانين المقارنة في تنظيم إجراءات المصالحة و الهيئات التي تقوم بها فالنسبة للنظام الجزائري فقد أناط مهمة التوفيق في بادء الأمر إلى مفتش العمل ، والشؤون الإجتماعية.<sup>2</sup>

**الفرع الأول: مكاتب المصالحة كهيئة مختصة لإجراء المصالحة****أولا: تنظيم وتشكيل مكاتب المصالحة**

تعتبر مكاتب المصالحة " لجان متساوية الأعضاء " يوجد مقرها على مستوى مفتشية العمل المختصة إقليميا وقد اعتمد المشرع في تشكيلة أسلوب التمثيل المهني المزدوج المتساوي الأعضاء.<sup>3</sup>

حيث يتكون المكتب من عضوين (2) ممثلين للعمال ، وعضوين (2) ممثلين لأصحاب العمل ، وتكون رئاسية هذا المكتب بالتداول بين ممثل كل فئة ، على أن يكون لكل فئة منهما ممثلين إحتياطيين لضعف عدد الممثلين الأصليين ، بصدق إستخلافهم في حالة غيابهم أو وقوع مانع يحول دون حضورهم .

ويتم إختيار جميع الأعضاء عن طريق الإقتراع السري و المباشر من قبل عمال المؤسسات و الشركات الواقعة في دائرة الإختصاص في الإقليمي للجهة القضائية المختصة لمدة (3) سنوات .

<sup>1</sup> رشيد واضح ، المرجع السابق، ص 09 .

<sup>2</sup> أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 301 .

<sup>3</sup> مقني بن عمار ، النزاعات الفردية للعمل و القضاء العمالي بين النصوص القانونية و الممارسات العلمية ، د-ط، النشر الجامعي الجديد ، 2017 ، ص 79 .

ويتم تعيين الأعضاء المنتخبين بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص بناء على نتائج الانتخابات ، وفقا للترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها من كل عضو من الأعضاء المرشحين ضمن فئة وذلك لمدة ثلاثة (3) سنوات .

على أن تسند رئاسة مكتب المصالحة بالتداول بين ممثلي العمال وممثلي المستخدمين لمدة ستة (6) أشهر ، وهذا طيلة ثلاثة (3) سنوات من تاريخ التعيين.<sup>1</sup>

### 1/ شروط الترشح لعضوية مكاتب المصالحة

بالرجوع إلى نص المادة 12 من نفس القانون نجد أنها تحدد الشروط التي يجب توافرها في كل مساعد أو عضو مكتب المصالحة ، هي التمتع بالجنسية الجزائرية ، وبلوغ سن الخامسة و العشرين يوم الانتخاب وممارسة مهنية بصفة عامل أجير أو مستخدم منذ خمس سنوات على الأقل ، بالإضافة إلى التمتع بكل الحقوق المدنية والسياسة ، ليمنع من ذلك حسب المادة 13 كل مترشح محكوم عليه بإرتكاب جناية جنحة والذي لم يرد لهم إعتبارهم ، أو المفلسون الذين لم يرد لهم إعتبارهم ، والمستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى إرتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال مدة لا تقل عن سنة واحدة وكذا العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين بسبب عرقلة حركة العمل وقد ماء المساعدين أو الأعضاء الذين سقطت عنهم صفة العضوية مهما كان سببها.<sup>2</sup>

### 2/ أسباب وحالات سقوط العضوية

أضفى المشرع نوعا من الجدية و الصرامة على سلوك أعضاء مكاتب المصالحة من أجل الحفاظ على سمعة هذه الهيئة ، فقد تشدد في تحديد أسباب سقوط العضوية منها :

\_ عندما يفقد المعني لأحد الشروط الواجب توفرها للترشيح

\_ عندما يصبح في إحدى الحالات التي تمنعه من الترشيح و التي ذكرناها سابقا .

\_ التغيب عن الإجتماعات و الجلسات دون مبرر مقبول خلال ثلاث جلسات أو ثلاث إجتماعات متتالية

<sup>1</sup> مقني بن عمار ، المرجع السابق ، ص 79 .

<sup>2</sup> رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 34 .

\_ وكذا التخلي عن واجبات وظيفته التمثيلية .

والملاحظ في الميدان أنه وبالرغم من تشدد المشرع في أسباب سقوط العضوية إلا أنه ونظرا لغياب النصوص القانونية التي تحدد نظام سير هذه المكاتب والمسؤولين المباشرين الذين يشرفون عليها ويتولون فرض قواعد الإنضباط داخلها ، فإنه كثيرا ما يتم التقاضي عن العديد من الحالات التي بإمكانها أن تكون سببا في إسقاط العضوية عن بعض الأعضاء ، وهو ما نتج عنه طغيان الطابع العشوائي والإرتجالي على تشكيل هذه المكاتب وإنعكس سلبا على السير الحسن لها .<sup>1</sup>

#### ثانيا: صلاحيات واختصاصات مكاتب المصالحة

أما فيما يتعلق باختصاصات مكاتب المصالحة ، فيجب التمييز بين الإختصاص الموضوعي ، الذي يتمثل في نوعية المنازعات الفردية التي يختص بها مكتب المصالحة ، و الإختصاص الإقليمي أو المحلي ، و المتمثل في النطاق الجغرافي لمجال عمل مكتب المصالحة .<sup>2</sup>

#### 1/الإختصاص النوعي

فإنه يشمل كافة النزاعات الفردية في العمل وفق ما تم تحديدها في المادة 2 من القانون السالف الذكر ، أو بمعنى آخر ، كل المنازعات الناتجة عن علاقة ، العمل التي يحكمها قانون علاقات العمل 11-90<sup>3</sup> ، و القوانين والنظم الملحقه به سواء أكانت هذه المكاتب المنازعات الفردية التي تقوم بمناسبة علاقات عمل خارجة عن مجال تطبيق هذا القانون ، مثل منازعات العمل الخاصة بالموظفين والأعوان العموميون الخاضعين لقانون الوظيفة العامة ، وكافة العمال المشاهدين لهم ، مثل القضاة والعمال المدنيين في الدفاع الوطني ، إلخ ...<sup>4</sup>

<sup>1</sup> بوعبيطة مليكة ، آليات إجراء المصالحة ودورها في تسوية منازعات العمل الفردية ، مداخلة مقدمة خلال الندوة الدخئية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية و القضائية بتاريخ 2023/01/24 ص 05 .

<sup>2</sup> أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 305 .

<sup>3</sup> القانون رقم 11/90 ، متعلق بعلاقة العمل، المصدر السابق.

<sup>4</sup> أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 305 .

## 2/ الإختصاص الإقليمي والمحلي

فهو يتمثل في نفس الإختصاص الإقليمي لمفتشية العمل الوارد المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 91/ 273 المحدد لكيفيات تنظيم إنتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة تطبيقاً للفقرة الثانية من المادة السادسة من قانون تسوية خلافات العمل الفردية بنصها على أنه " يؤسس بكل دائرة إختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها "

ومن مضمون هذه المادة يفهم أنه يوجد مكتب مصالحة واحد على مستوى مقر مفتشية العمل المختصة إقليمياً ، يمكن تمديد أو توسيع عدد هذه المكاتب كلما دعت إلى ذلك الضرورة الملحة ، كاتساع المنطقة أو الكثافة النشاط المهني وتعدد القطاعات وذلك بناء على قرار مشترك من وزير العمل والشؤون الإجتماعية ، ووزير العدل ووزير الإقتصاد .

وفي حالة تعدد هذه المكاتب ، وتجنباً لتداخل وتضارب الإختصاصات الإقليمية ، ومقر كل واحدة منها بموجب قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الإجتماعية و وزير العدل غير أن الإشكال المطروح بصدد تحديد الإختصاص المحلي لمكاتب المصالحة عند نظرها في منازعات العمل التي حددتها المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 91/ 273 ،<sup>1</sup> هو عدم تجانس هذه المادة مع ما أورده المادة الثامنة من القانون الإجراءات المدنية ، التي تحدد بدورها الإختصاص المحلي للمحاكم ، إذ تنص في الفقرة السابعة منها على إختصاص المحاكم التي يقع في دائرة إختصاصها المركز الرئيسي للشركة في الدعاوى المتعلقة بالشركات.<sup>2</sup>

ومن جهة أخرى تنص في الفقرة 16 منها على إختصاص المحكمة التي تقع في دائرة إختصاصها المؤسسة ، أو مكان إبرام عقد العمل فإذا إفترضنا وجود المركز الرئيسي للمؤسسة ومكان إبرام عقد العمل الذي يربط العامل الأجير بها في مقرين أو موقعين مختلفين يقع كل منهما في نطاق ودائرة إختصاص مكتبين مختلفين من مكاتب المصالحة تابعين لإختصاص نفس مفتشية العمل ، أو تابعين لإختصاص مفتشيين مختلفين .

<sup>1</sup> المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 91/273، المؤرخ في 10 أوت 1991 المتضمن لكيفيات انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج-ج-ج، العدد 38، صادر في 14 أوت 1991.

<sup>2</sup> رشيد واضح ، المرجع السابق ص 38-39

فما دامت النزاعات و الخلافات المعروضة للمصالحة أمام اللجان المتساوية الأعضاء لا تتعدى أن تكون مجرد خلاف بين العامل الأجير و المستخدم ما زالت في مرحلة الصلح بينهما كشرط جوهري قبل مباشرة أية دعوى قضائية ، فإنه يمكن في هذه الحالة تحديد الإختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة ، ليختص بها المكتب الذي وقع الخلاف في دائرة إختصاصه الإقليمي أو في مجال إختصاصه الجغرافي ، ليكون رفع الدعوى القضائية أمام المحكمة التابع لها مكتب المصالحة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : إجراءات عرض النزاع على مكاتب المصالحة

إن مختلف الطرق التي يسمح بها قانون تسوية علاقات العمل الفردية لإيجاد حل سلمي للمنازعات و الخلافات التي تكون بشأن تنفيذ علاقات العمل أو بسببها بين العامل الأجير و المستخدم تتيح الفرص أمام طرفي علاقة العمل أن يسويا خلافتهما ، بتسوية ودية سلمية قبل تفاقم الخلاف حفاظا على العلاقة الودية بينهما ، وعملا يبدأ إستمرارية العمل ، حتى لا يتحمل أحدهما عبء الإخلال بالإلتزامات القانونية أو التنظيمية أو الإنفاذية أو التعاقدية ، إختصارا وربحا للوقت ، وتجنبنا للتماطل وبطء الإجراءات التي يتطلبها تدخل طرف آخر أجني عن الطرفين المتعاقدين ، لأن ذلك يرهقهما ويردهما أعباء وتكاليف ، قبل أ، تحال هذه الخلافات على المحاكم الفاصلة في المواد الإجتماعية.<sup>2</sup>

إن اللجوء إلى مكتب المصالحة يعتبر إجراء إجباريا ، طبقا للمادة 19 فقرة ثانية من قانون 04/90<sup>3</sup> ، وهو إجراء إختياري لحالتين هما .

### الحالة الأولى

إذا كان المدعي عليه خارج التراب الوطني وهذا يعود إلى عدم جدوى الصلح في هذه الحالات ، وغالبا ما ينجر عنه تضييع وقت العامل في اللجوء إلى القضاء على أساس أنه صاحب العمل الموجود خارج الوطن لن يحضر من أجل إجراء جلسة المصالحة .

1 رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 38-، ص 39.

2 رشيد واضح ، المرجع نفسه، ص 39

3 المادة 19-الفقرة 02 من القانون 90/11 المصدر السابق.

## الحالة الثانية

إذا صدر حكم بالإفلاس أو التسوية القضائية ضد صاحب العمل، ففي حالة توقف رب العمل (شركة تجارية) عن دفع ديون فيتم إشهار إفلاسه ، ولذلك لا نتيجة إيجابية تنتظر من محاولة الصلح مع شخص مفلس .

ويكون الأولى بالنسبة للعامل هو التقدم أمام وكيل التفليسة إندماج إلى جماعة الدائنين للمصالحة بالديون المستحقة من التصفية ، وذلك على أساس أن إجراءات التفليسة ، وفقا للقانون التجاري ، تقتضي أن تتم إجراءات المطالبة بصفة جماعية ، وليس إجراءات فردية .

وفورا إخطاره من طرف مفتشية العمل يباشر مكتب المصالحة معالجة النزاع خلال جلسته الأولى التي ترمج مسبقا ، مع مراعاة أجل ثمانية (8) أيام التي تسبق تاريخ الإستدعاء وموعد أول جلسة مبرمجة .

ويتم إجراء محاولة الصلح ، مع مراعاة احتمال غياب المدعي أو المدعي عليه عن جلسة ، الصلح المبرمجة بمقر مفتشية العمل المختصة محليا .

فمكتب المصالحة ليست هيئة طعن ، وإنما هيئة لتوفيق و التسوية ، ولا ينتظر منه أن يصدر أحكاما أو قرارات أو يتوصل إلى حلول جديدة في غياب أحد الطرفين .

ومنه يجب التمييز بين حالة غياب المدعي (المشتكي) وحالة غياب الغريم المدعي عليه (المشتكي منه)<sup>1</sup>

## 1/ عدم حضور المدعي

إذا غاب المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد يمكن لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية بحيث جاء في فقرتها الثانية من جدول أعماله ، ويلغها مالم يوجد مانع شرعي منع الطرف المعني من الحضور مثل حالة بعد المسافة أو وجود مرض أو حدوث كارثة طبيعية أو تعرضه لحادث مرور أو غيرها من الأسباب الجديدة المقبولة قانون ومنطقا ، وهذه الظروف تخضع لتقدير مكتب المصالحة .<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مقني بن عمار، المرجع السابق، ص92.

<sup>2</sup> مقني بن عمار، المرجع السابق، ص93، 92.

وهذا ما جاء في الفقرة الأولى المادة 28 من القانون 04/90، وفي فقرتها الثانية التي أقرت إبلاغ المدعي خلال ثمانية أيام (08) من تاريخ اتخاذ القرار.<sup>1</sup>

ويجوز قانوناً أن يمثل أحد أطراف النزاع ممثل نقابي أو محام أو وكيل ، ولكن لم يبين القانون شروط الوكالة أو النيابة هنا ولذلك لا نرى ما يمنع تطبيق القواعد العامة للنيابة المنصوص عليها في ق-م-ج.<sup>2</sup>

وهذا ما جاء في المادة 574 من ق-م-ج "لا بد من وكالة خاصة في كل عمل ليس من أعمال الإدارة لا سيما في البيع و الرهن و التبوع و الصلح و الإقرار بالتحكيم و توجيه اليمين و المرافعة أمام القضاء"<sup>3</sup>

ومن هنا يتضح اشتراط وكالة خاصة في الصلح. وليس من الضروري أن تكون الوكالة موثقة يجوز ان تحرر بشكل عرفي.

وكذا أحكام المادة الرابعة من قانون المحاماة التي تعفي المحامي من تقديم سند توكيل.<sup>4</sup>

غير أنه من حيث المبدأ لا يمكن لعضو مكتب المصالحة أن يقوم بتمثيل أطراف النزاع فهو طرف محايد مادام منتخبا للقيام بهذه المهنة ، ومن تم يمنع على رئيس مكتب المصالحة أو أحد أعضائه أن يقوموا بتمثيل الأطراف أمام المكتب الذي يباشرون فيه مهامهم.<sup>5</sup>

2/ عدم حضور المدعي عليه.

إذا غاب المدعي عليه شخص أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد ، فيتم إستدعاؤه من جديد لإجتماع مصالحة ويلزم مكتب المصالحة بعقد جلسة صلح ثانية من أجل أقصاه ثمانية (8) أيام من تاريخ الإستدعاء ، ويقع على مفتشية العمل مهمة تبليغ الطرف المتغيب.<sup>6</sup> وهذا حسب ما نصت عليه المادة 29 من القانون 04/90.<sup>7</sup>

1 المادة 28 من القانون 90/04 المصدر السابق.

2 مقني بن عمار، المرجع نفسه، ص 93.

3 المادة 574 من ق-م-ج، المصدر السابق.

4 المادة 404 من القانون المتعلق بمهنة المحاماة، المؤرخ في 29 أكتوبر 2013، ج-ر-ج-ج، العدد 55 الصادر في 30 أكتوبر 2013.

5 مقني بن عمار، المرجع نفسه، ص 93.

6 مقني بن عمار، المرجع السابق، ص 93

7 المادة 29 من القانون 90/04 المصدر السابق.

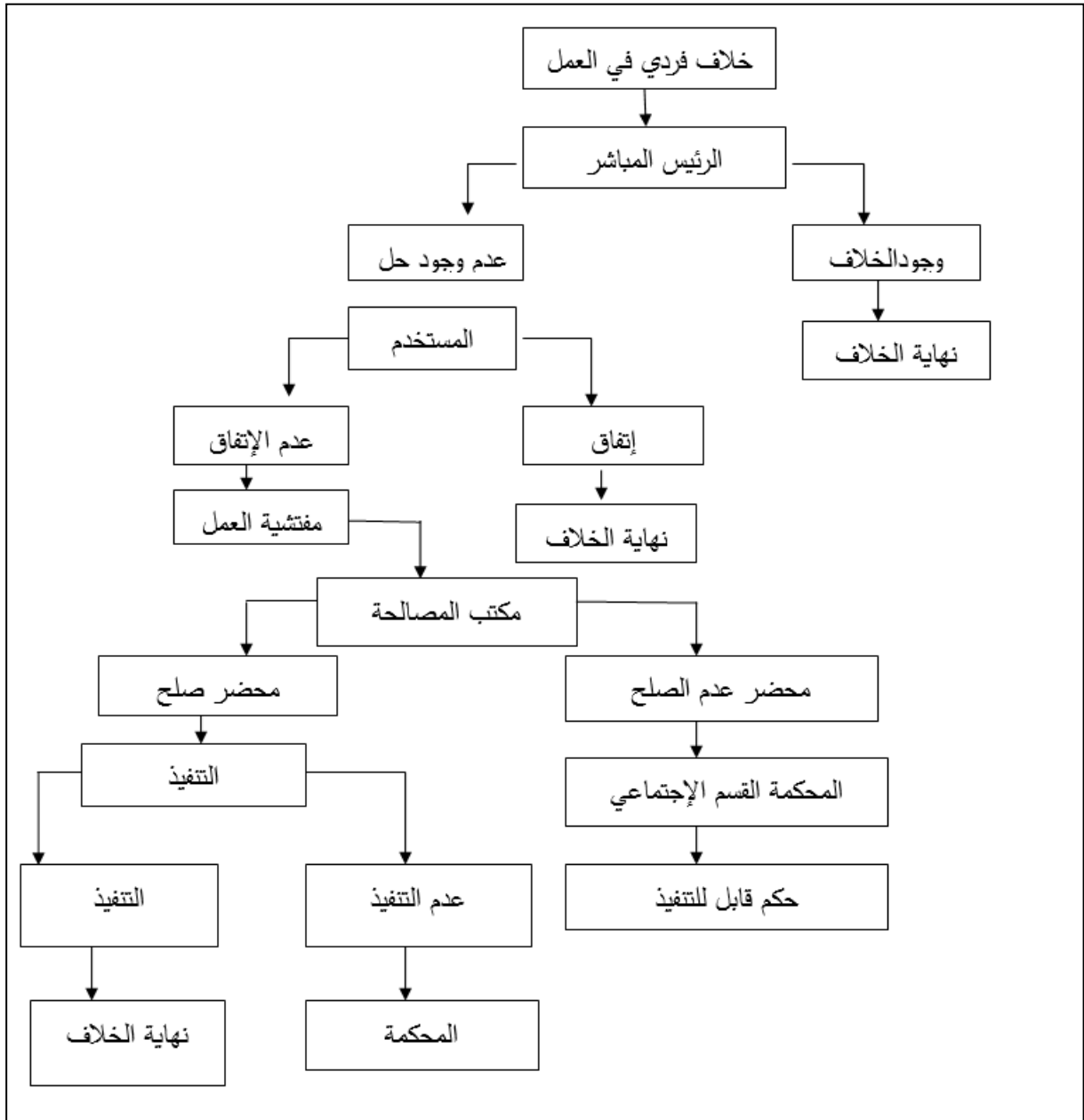
وفي حالة غيابه بدون عذر قانوني مقبول ، رغم إستدعائه ، يحرر مكتب المصالحة تلقائيا محضر بعدم الصلح لتعذر القيام بهذه المهمة

حيث أن تغيب الطرف المدعي عليه عن جلسة الصلح ، رغم تبليغه وإمهاله مدة أخرى ، يعتبر بمثابة رفض ضمني لأجراء الصلح مع خصمه ،

ولكن لا يعني حتما أن الطرف الحاضر هو صاحب الحق وأن الخصم الغائب هو الطرف المتعسف ، على أن يلتزم مكتب المصالحة بتسليم المدعي (العامل أو رب العمل ) نسخة من محضر عدم الصلح ( الموقع من قبل مفتش العمل ) في نفس اليوم أو في جلسة أخرى قصد تمكين الطرف المعني عليه بالإستجابة لحضور جلسات المصالحة ، بخلاف ما هو الشأن في النزاعات الجماعية.

وإذا حضر الطرفان وتمت المصالحة أو لم تتم ، فيحرر محضر بذلك في كلتا الحالتين وفي بعض الدعاوى قد لا يكون الصلح وجوبيا ، لاسيما في الدعاوى الإستعجالية وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا حيثما قضت بما يلي : " من المقرر قانونا أنه يجوز للقاضي أن يحدد الغرامة التهديدية دون لجوء الأطراف إلى مكتب المصالحة ، متى كان الحكم قد إكتسب الصيغة التنفيذية ".<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مقني بن عمار، نفس المرجع، ص 93،94.



مخطط رقم 1 يبين المسار التدريجي لحل الخلاف الفردي في العمل تطبيقا لقانون 04/90 مؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 فبراير 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> بوداود جديد أدوات و نظم تسيير علاقات العمل في قانون العمل الجزائري، تومي للطباعة، سنة 2016، ص 17.

## المطلب الثاني : إجراءات المصالحة لتسوية نزاعات العمل الجماعية

تعد المصالحة أولى مراحل التسوية السلمية المنصوص عليها في القانون 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب<sup>1</sup> ، وقد أولى المشرع أهمية بالغة لهذه الآلية ، فجهلها إجراء إلزاميا لا يمكن تجاوزه عند نشوء أي نزاع جماعي قبل التفكير في الإضراب أو الوساطة أو التحكيم فسعى المشرع إلى ضبط إجراءاتها بدقة الجهات المخولة بالإشراف عليها و المهل القانونية المحددة للفصل فيها وهذا ما سنتناوله في هذا المطلب من خلال الفروع التالية :

## الفرع الأول : الهيئات المكلفة بإجراء المصالحة

بموجب القانون 08/23 نسالف الذكر تم تحديد الجهات المخولة قانونا بإجراء المصالحة في منازعات

العمل الجماعية على نحو التالي :

## أولا : الجهات المخول لها بإجراء المصالحة في الهيئات المستخدمة للقطاع الإقتصادي

وتتمثل في مفتشية العمل المختصة إقليميا بحيث تكتسي مفتشية العمل أهمية كبرى في تحسين علاقة العمل وذلك عن طريق تطبيق وظائفها التي تحدد سلطتها كذا إلزامية وطرق تدخلها في المؤسسات لتقدير أفعال الأفراد العاملين فيها<sup>2</sup> ، وتعتبر الجهة المخولة لها بإجراء المصالحة في الهيئات المستخدمة للقطاع الإقتصادية حسب القانون 08/23.<sup>3</sup>

وهي هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل وتشغيل والضمان الإجتماعي ، والتي هي مكلفة حسب المرسوم التنفيذي 05-05<sup>4</sup> ، المتضمن المفتشية العامة للعمل ، بتصور التدابير و الوسائل اللازمة

لانجاز المهام التي تخولها إياها التشريع و التنظيم المعمول بهما.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> القانون 23/08 ، المتعلق المصدر السابق.

<sup>2</sup> أمزيان إيتسام – خليفاني ليليا ، مذكرة ماستر في العلوم القانونية تخصص قانون أعمال ، الصلح كوسيلة لتسوية نزاعات العمل في التشريع الجزائري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم القانون الخاص ، جامعة آكلي محمد – أولحاج ، البويرة السنة الجامعية ، 2016-2017 ص 70 .

<sup>3</sup> القانون 23/08 المصدر نفسه

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي 05/05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 .

<sup>5</sup> وزارة العمل والضمان الإجتماعي 44 شارع محمد بلوزداد الجزائر العاصمة ، المفتشية العامة للعمل ، د-ت تاريخ الإطلاع 11 ماي 2025 الساعة 14:23 أنظر الرابط [www.mtoss.gov.dz/ar](http://www.mtoss.gov.dz/ar)

تختص مفتشية العمل بالمهام المخولة لها بمقتضى القانون 03/90 وهي مكلفة ب:

\_ مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية و الأمن للعمال .

- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال و مستخدميهم فيما يخص حقوقهم و الوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و التعاقدية و القرارات التحكيمية.
- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الإتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل .
- إجراء المصالحة قصد إلقاء الخلافات الجماعية وتسويتها .
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميه.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصاتها .
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل وإقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها<sup>1</sup>.

ومن صلاحيات مفتشي العمل محتضر المصالحة أو عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها<sup>2</sup> .

فمن بين الصلاحيات لمفتشي العمل من إعداد المحاضر الخاصة بالمصالحة وهذا إستنادا لمهامهم التي تتمثل في إجراء المصالحة قصد إلقاء الخلافات الجماعية وتسويتها حسب المادة 2 من قانون 03/ 90<sup>3</sup>

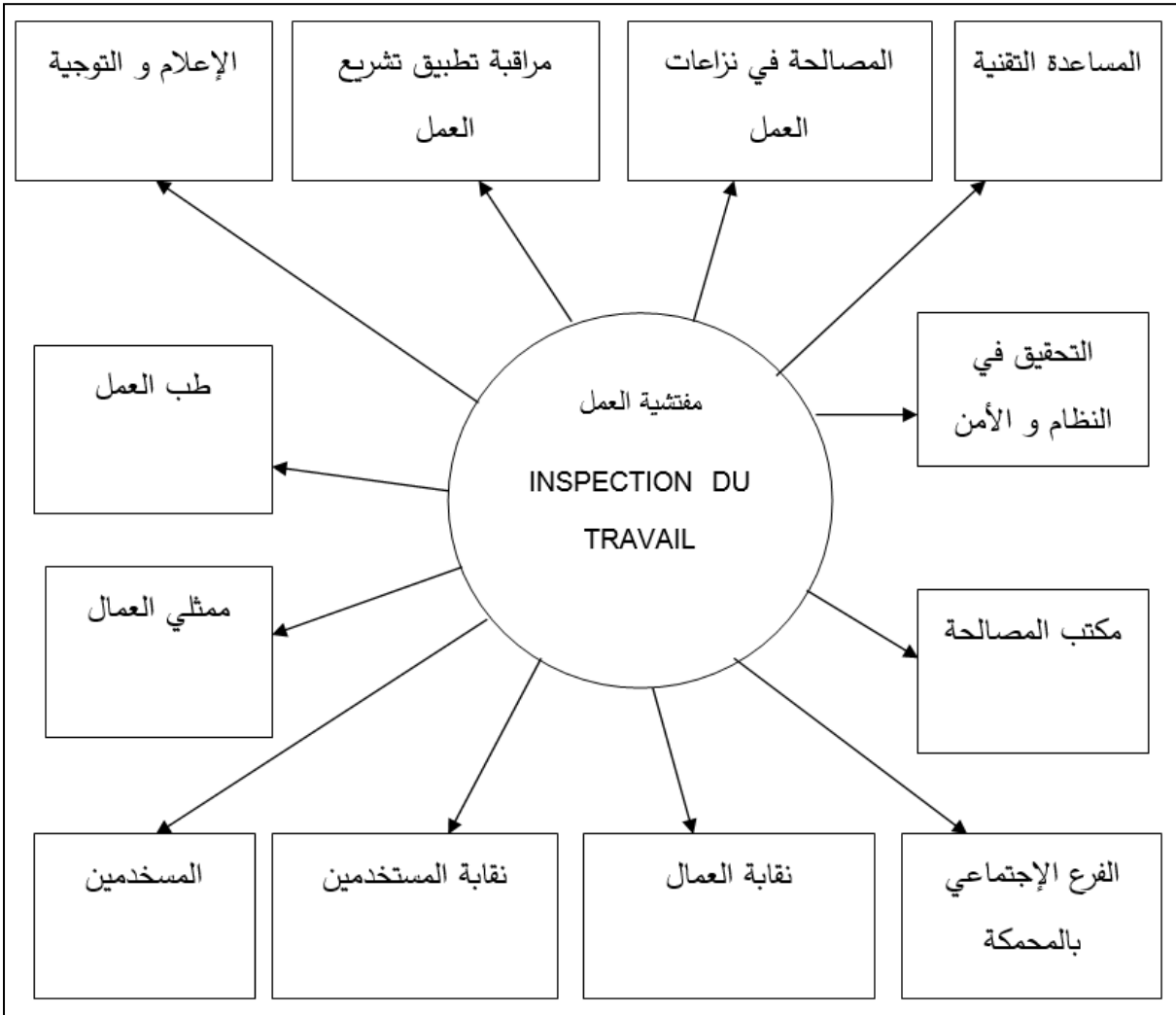
1 القانون رقم 90/03 ، المؤرخ في 10 رجب 1410 هـ الموافق ل فبراير 1990 ، يتعلق بمفتشية العمل، ج-ج-ج، العدد 6 الصادر في رجب 1410

<sup>2</sup> وزارة العمل والضمان الإجتماعي ، المرجع السابق .

<sup>3</sup> المادة 2 من القانون 90/03 ، المتعلق بمفتشية العمل، المصدر السابق .

وبالرجوع إلى المادة 13 من القانون 03/90 يفهم من مضمون أحكامها أن من مهام التي أوكلت إلى مفتش العمل تحرير محضر المصالحة التي لا يزال الخلاف الجماعي مستمرا في شأنها .

وإذا فشل إجراء المصالحة في كل الخلاف الجماعي في العمل أو بعضه يحزر مفتش العمل محضر عدم المصالحة.<sup>1</sup>



مخطط رقم 6 يبين دور مفتشية العمل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المادة 13 من القانون 03/90 المتعلق بفتشية العمل ، المصدر نفسه .

<sup>2</sup> بوداود جديد، المرجع السابق، ص33

## ثانياً: الجهات المخول لها بإجراء المصالحة في المؤسسات والإدارات العمومية

نقصد بالمؤسسات و الإدارات العمومية ذات الطابع الإداري المركزي التابعة للدولة و الولايات و البلديات ويقصد بتسوية النزاع هنا قبل رفع الدعوى أمام المحاكم الإدارية طبقاً لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، و تتمثل بصفة تدريجية في نظام التظلم الإداري وهو نظام تقوم عليه المبادئ وقواعد القانون الإداري حيث يتم إجراء التظلم أمام نفس الجهة التي أصدرت القرار موضوع الخلاف ويكون ذلك على مستوى الهيئة المستخدمة وفي حالة عدم التسوية يمر المعني إلى نظام آخر وهو نظام المصالحة<sup>1</sup> المنصوص عليه في القانون رقم 08/23 في الواد من 23 إلى 27 .<sup>2</sup>

## مهام وتشكيلة الهيئات المكلفة بإجراء المصالحة

إذا اختلف أطراف النزاع في كل المسائل المدرسية أو في بعضها يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تنتهي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية ، كما يرفع ممثلو العمال المسائل العالقة في الخلاف إلى الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في

نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعاً جهوياً أو وطنياً<sup>3</sup> وهذا طبقاً لنص المادة 16 من ق 02/90<sup>4</sup> تقابلها المادة 23 من القانون 08/23 .<sup>5</sup>

إلا أن المادة 23 من القانون 08/23 أكدت على أن يكون الإخطار بالنزاع للهيئات سابقة الذكر بواسطة طعن .

وتتمثل السلطة الإدارية المختصة في الجهة المخول لها قانوناً بإتخاذ القرارات الإدارية في مجالات محددة وذلك وفقاً لما ينص عليه القانون أو التنظيم .

<sup>1</sup> سعيد طريبت ، دروس في قانون العمل و الضمان الإجتماعي المرجع السابق ص 193 .

<sup>2</sup> القانون رقم 08/23 المصدر نفسه .

<sup>3</sup> سعيد طريبت ، المرجع نفسه ص 193-194 .

<sup>4</sup> المادة 16 من ق 02/09 المصدر السابق .

<sup>5</sup> المادة 23 من ق 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

ومن مهامها إتخاذ القرارات الإدارية مثل ( تعيين ، ترخيص ، منح رخصة بناء....) وتسيير وتوجيه المرافق العامة لضمان إستمراريتها وحفظ النظام العام وممارسة السلطة التقديرية أو المقيدة ومراقبة الهيئات التابعة لها .

المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية يتشكل من 10 أعضاء دائمين ومن عدد متساوي من

الأعضاء الإضافيين يتمثلون في 05 ممثلين عن الإدارة و05 ممثلين عن العمال<sup>1</sup> ، بحيث يمثل الإدارة في المجلس الذي يرأسه المدير العام للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية كل من :

- ممثل الوزير المكلف بالعدل .
- ممثل الوزير المكلف بالداخلية .
- ممثل الوزير المكلف بالمالية .
- ممثل الوزير المكلف بالعمل .

وتتولى المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا عن المستوى الوطني تعيين ممثلي العمل في المجلس ، ويتولى تعيين ممثلي الإدارة الوزراء المكلفون بالقطاعات المعنية .<sup>2</sup>

يتواجد المجلس لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ويعتبر جهاز مصالحة في مجال الخلافات الجماعية للعمل داخل المؤسسات و الإدارات العمومية .

يتولى المجلس مهمة المصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات و الإدارات العمومية عندما يتعلق الأمر بتأويل أحكام تشريعية وتنظيمية وهذا طبقا للمادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 365/23 السابق الذكر.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 365/23 مؤرخ 2 ربيع الثاني 1445هـ الموافق ل 17 أكتوبر 2023 يحدد مهام وتشكيلة وكيفية تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيرة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 67.

<sup>2</sup> المادة 05-06 نفس المصدر .

<sup>3</sup> المادة 02 من م.ت رقم 365/23 المصدر نفسه.

يتولى بموجب هذا المرسوم التنفيذي المجلس النظر في النزاعات الجماعية المتعلقة بالعمل بناء على محضر عقدة السلطة السلمية العليا ويقدم إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية متضمنا إقتراحات المتعلقة بأشكال وإجراءات التكفل بهذه النزاعات طبقا لنص المادة 03 من م.ت رقم 365/23.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> المادة 03 من م.ت رقم 365/23 المصدر نفسه.



الفرع الثاني : إجراءات عرض النزاع الجماعي على الهيئات المكلفة

تختلف إجراءات المصالحة في عرض النزاع الجماعي على الهيئات المكلفة حيث تشمل مفتشية العمل من جهة والمؤسسات و الإدارات العمومية من جهة أخرى.

أولاً: إجراءات المصالحة أمام مفتشة العمل

بالرجوع إلى نص المادة الخامسة من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.<sup>1</sup>

يفهم من مضمون أحكامها أن طرفي الخلاف يمكنهما مباشرة إجراءات المصالحة الإتفاقية التي أدرجها في الإتفاقيات و العقود .<sup>2</sup>

تقابلها المادة 07 من القانون رقم 08/23 الذي ألغى جميع الأحكام المخالفة له ولاسيما القانون رقم 02/90 وهذا طبقا المادة 90 من نفس القانون .<sup>3</sup>

بحيث نص المادة 07 الفقرة 01 من القانون المذكور أعلاه على مايلي :

" في حالة نزاع جماعي للعمل بين المستخدمين وممثلي العمال حول كل المسائل موضوع النزاع أو بعضها يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية التي يكونون طرفا فيها " .<sup>4</sup>

وعليه فإن النزاع يرفع إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا لتتولى وجوبا مهمة التسوية الصلحية بين الطرفين المتنازعين وفق الأحكام القانونية المقررة في القانون المذكور أعلاه.<sup>5</sup>

بحيث جاء في نص المادة 07 الفقرة الثانية ما يلي :

".... في حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية ، يتعين عن الطرف الأكثر إستعجالا

<sup>1</sup> القانون رقم 02/90 المصدر السابق.

<sup>2</sup> رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية ، المرجع السابق ص 97.

<sup>3</sup> المادة 90 من القانون رقم 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

<sup>4</sup> المادة 07 الفقرة 01 ق . د 08/23 المصدر نفسه .

<sup>5</sup> القانون 08/23 المصدر نفسه .

عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بمباشرة إجراء

المصالحة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون " .<sup>1</sup>

من خلال نص المادة يتضح أنه يشترط أن تكون محاولة أولية للمصالحة الداخلية بين الأطراف وفي حالة فشلها تفعل الإجراءات القانونية التي تتمثل في عرض النزاع الجماعي على مفتشية العمل المختصة إقليميا أي أن الإختصاص المكاني يلعب دورا في تحديد الجهة التي تتولى المر ، وبمجرد عرض النزاع تقوم مفتشية العمل بمباشرة إجراء المصالحة ، وعليه فإن مفتش العمل عند إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوبا فإنه يقوم بإجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال وهذا طبقا للمادة 08 الفقرة الأولى من القانون 08/23 و التي كان نصها كالاتي " يقوم مفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوبا بإجراء المصالحة بين المستخدم و ممثلي العمال .<sup>2</sup>

يستدعي مفتش العمل طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى الجلسة الأولى للمصالحة و التي يجب أن تنعقد في أجل لا يتعدى 08 أيام قصد تسجيل موقف كل طرف في المسائل المتنازع عليها ، وهذا طبقا للمادة 08 الفقرة الثانية من القانون 08/23 .<sup>3</sup>

والتي تقابلها المادة 06 من القانون رقم 02/90 الفقرة الثانية التي تقر بوجوبية الإستدعاء في المهلة المحددة قانونا .<sup>4</sup>

يمكن لمفتش العمل أن يباشر تحقيقا لدى المستخدم و المنظمة النقابية للعمال وأن يطلب من الأطراف جميع الوثائق و المعلومات ذات الطبيعة المحاسبية و المالية أو الإحصائية أو الإدارية التي يمكن ، تساعده في إجراء المصالحة ، ومن جهة أخرى يجب على طرفي النزاع توفير التسهيلات الضرورية لمفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع لأداء مهمته .<sup>5</sup>

<sup>1</sup> المادة 07 الفقرة الثانية من القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، المصدر السابق .

<sup>2</sup> المادة 08 الفقرة الأولى ،ق 08/23، المصدر نفسه .

<sup>3</sup> المادة 08 الفقرة 02 ، ق 08/23، المصدر نفسه .

<sup>4</sup> المادة 06 الفقرة الثانية من ق 90/02 المصدر السابق .

<sup>5</sup> المادة 08 الفقرة 03-04 من ق 08/23 ، المصدر السابق .

وهذا بمقتضى المادة 06 من القانون 03/90 التي خولت لمفتشي العمل بإجراء الفحص، المراقبة أو التحقيق والإطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه.<sup>1</sup>

وطبقا لنص المادة 08 الفقرة 05 من ق 08/23 ".... إذا تبين خلال إجتماع المصالحة ، أن النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعدم تطبيق أحكام قانونية أو تنظيمية أو عدم تنفيذ التزامات متعاقد عليها ناشئة عن إتفاقيات واتفاقات جماعية للعمل ، يسهر مفتش العمل على تطبيق هذا الإلتزام طبقا للمهام والصلاحيات المخولة له بموجب القانون."<sup>2</sup>

أقر القانون 08/23 في هذه المادة دور مفتش العمل في إتخاذ إجراءات فعلية مثل التحقيق في الوقائع ومطالبة صاحب العمل بإمتثال فهو العنصر الحاسم في فرض إحترام القانون مما يظهر أ، بعض النزاعات لا تحتاج إلى تفاوض أو وساطة بل فقط إلى فرض القانون الموجود .

وطبقا للمادة 07 من ق 02/90 و التي تقابلها المادة 09 الفقرة الأولى من القانون 08/23 يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور وجوبا لإجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينضمها مفتش العمل ويعين الأطراف المتنازعة بحرية ممثلوهم المفوضون كتابيا الصلاحية للتفاوض وإبرام إتفاق ، غير أنه لمفتش العمل دور في تحديد عدد الأشخاص لإجراء المصالحة.<sup>3</sup>

عند عدم حضور أحد الأطراف يستدعى مفتش العمل الطرفان من جديد في أجل لايتجاوز 72 ساعة<sup>4</sup>

#### ثانيا: إجراءات المصالحة أمام المؤسسات والإدارات العمومية

حسب المادة 23 من ق . 08/23 المذكورة سابقا فإنه إطرافي النزاع يجب أن يحظر السلطات العمومية المختصة و الوزراء أو ممثلهم بواسطة الطعن من المسائل المدروسة أو بعضها.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> المادة 06 من ق 03/90 المتعلق بفتشية العمل، المصدر السابق .

<sup>2</sup> المادة 08 الفقرة 05 من ق 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، المصدر السابق .

<sup>3</sup> المادة 09 الفقرة 01-02-03 من ق 08/23 المصدر نفسه.

<sup>4</sup> المادة 09 الفقرة 04 من ق 08/23 المصدر نفسه.

<sup>5</sup> المادة 02 من م. ت رقم 365/23 ، المصدر السابق.

وإذا لم يتم التوصل إلى تسوية الخلافات الجماعية في العمل تستدعي السلطة السلمية العليا المباشرة طرفي الخلاف إلى إجتماع المصالحة بحضور السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليمياً<sup>1</sup>.

وهذا ما نصت عليه المادة 24 من القانون 08/23 " إذا تعذرت تسوية المسائل موضوع الطعن المنصوص عليها في المادة 23 أعلاه ، تستدعي السلطة السلمية العليا خلال 08 أيام عمل موائية لإخطارها ، طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى إجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، ومفتشية العمل المختصة إقليمياً ."<sup>2</sup>

وإذا تبين خلال إجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل تتعلق بعدم تطبيق إلزام قانوني أو تنظيمي تتخذ السلطة السلمية العليا التي تم إخطارها التدابير الضرورية لضمان تطبيق الإلتزام في أجل لا يتعدى (30) ثلاثين يوم عمل من تاريخ الإخطار وهذا طبقاً للمادة 25 من نفس القانون<sup>3</sup> فالمشرع هنا يفرض إلزاماً على السلطة السلمية المختصة بإتخاذ إجراءات ضمن أجل زمني محدد وهي هنا الهيئة المخولة بالفصل .

تقوم السلطة السلمية العليا بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل لا يتعدى خمسة (5) أيام عمل إبتداء من الإجتماع الأخير للمصالحة المنعقد على مستوى الهيئة المستخدمة لعرض المسائل محل النزاع الجماعي ويكون مرفقاً بملف كامل حول النزاع.<sup>4</sup> وحسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 26-27 من ق 08/23<sup>5</sup> يقوم رئيس المجلس فور إخطاره بنزاع جماعي للعمل بإستدعاء أعضاء المجلس في أجل لا يتعدى خمسة (5) أيام إبتداء من تاريخ إستلام ملف النزاع.<sup>6</sup> بحيث ترسل الإستدعاءات إلى

<sup>1</sup> رشيد واضح ، المرجع سابق ص 99.

<sup>2</sup> المادة 24 من القانون 08/23 ، المصدر السابق.

<sup>3</sup> المادة 25 من ق 08/23 ، المصدر نفسه .

<sup>4</sup> المادة 15 من م . ت 365/23 المصدر نفسه.

<sup>5</sup> المادة 26-27 من ق 08/23 المصدر نفسه .

<sup>6</sup> المادة 16 من م . ت 365/23 حدد مهام وتشكيلة وكيفية تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيرة ، المصدر السابق.

أعضاء المجلس وتكون مرفوقة بالمحضر الذي أعدّ من طرف السلطة السّلمية العليا حسب نص المادة 27 من ق 08/23<sup>1</sup>.

كما يمكن لرئيس المجلس طلب وثائق إضافية خاصة بالمسائل التي لها صلة بالنزاع والتي يراها ضرورية لتسوية النزاع من أطراف النزاع ، وعليه يعقد المجلس إجتماعاته بحضور نصف أعضائه (2/1) على الأقل و بالتساوي عدد الممثلين الحاضرين عن الإدارة وعن العمال<sup>2</sup>.

إشترط المشرع الجزائري في الأعضاء المعنيين في المجلس بأن لا تكون لهم أية صلة سواء قرابة أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل و أن يتمتعوا بالإستقلالية و النزاهة و الحياد تجاه طرفي النزاع وعلى رئيس المجلس تعيين مقرر لكل نزاع تم عرضه على المجلس كما لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتجاوز مدة المصالحة خمسة عشر (15) يوم عمل وتحسب من تاريخ الإجتماع الأول<sup>3</sup>.

ويجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل حضور جميع إجتماعات المصالحة التي ينظمها المجلس<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة 27 من ق 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، المصدر السابق.

<sup>2</sup> المادة 17-18 من م . ت 365/23 المصدر نفسه .

<sup>3</sup> المادة 19 الفقرة 2 من م . ت 365/23 المصدر السابق .

<sup>4</sup> المادة 36 من ق 08/23 المصدر نفسه.

## المبحث الثاني : آثار المصالحة

نظم المشرع الجزائري إجراءات المصالحة في منازعات العمل ، سواء الفردية أو الجماعية وفقا لمبادئ تسعى لتحقيق التوازن بين مصالح العمال وحماية حقوقهم ، من جهة وضمان إستمرارية المؤسسة وإستقرارها من جهة أخرى وتكمن أهمية المصالحة في كونها وسيلة فعالة لتسوية النزاع بأقل التكاليف وأقصر الأجل فضلا عن طابعها المرن والودي .

غير أن اللجوء إلى هذه الآلية لا يقتصر على تسوية النزاع فقط ، بل يرتب آثار قانونية هامة تمس حقوق و إلتزامات الأطراف وقد تمت إلى أحداث أثر قانوني في العلاقة التعاقدية نفسها .

ومن هنا تبرز ضرورة الوقوف عند آثار المصالحة في تسوية منازعات العمل قصد توضيح إنعكاساتها القانونية ، وتقييم مدى نجاحه هذه الآلية في حالة الحقوق وتحقيق العدالة الإجماعية في ظل التشريع الجزائري وهذا ما نتطرق له في هذا المبحث الذي قسمناه إلى مطلبين الأول تنازل آثار المصالحة في منازعات العمل الفردية والثاني تناول آثار المصالحة في منازعات العمل الجماعية .

## المطلب الأول : آثار المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية

فضلا عن المحاضر التي يحررها مفتش العمل ، بإعتباره عون ضبطية قضائية فيما يتعلق بجرائم ومخالفات العمل ( محاضر الجنح والمخالفات فإن مفتش العمل يحرر محاضر الصلح وعدم الصلح ، بناء على الإجراءات و الحلول التي ينتهي إليها أعضاء مكتب المصالحة<sup>1</sup> .

## الفرع الأول : محاضر المصالحة

تنفيذ محاضر المصالحة والإشكالات المتعلقة بها قد يتوصل أطراف النزاع مهما كان سببه إلى إتفاق يرضى الطرفين ، فيحرر محضر بالمصالحة يغنيهم عن الدخول في دائرة النزاع القضائي ويمكنهم من الإستمرار في تنفيذ علاقة العمل مع المحافظة على العلاقة الودية بين العامل ومستخدمه<sup>2</sup> .

وهذا يثور التساؤلات عما إذا كان هذا ممكنا خاصة أمام إعتبار المحضر الذي يشهد على الصلح بين الطرفين مجرد اتفاق و إن كان يتمتع بحجية لا يمكن الطعن فيها إلا بالتزوير ، وهذا فضلا عن مسألة

<sup>1</sup> مقتني بن عمار ، المرجع السابق ، ص 94 ، ص 95 .

<sup>2</sup> بوعيطة مليكة؟، المرجع السابق، ص 09.

التنفيذ الذي يخضع لاتفاق الأطراف رغم ما يفرضه النص من جزاءات في حالة عدم التنفيذ وما يقدمه من ضمانات<sup>1</sup>

### أولا : الطبيعة القانونية لمحاضر المصالحة

من الواضح أن المشرع الجزائري عدد القوة التبتوية لمحضر المصالحة في المادة 32 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه " يعتبر محضر المصالحة حجة إنبات مالم يطعن فيها بالتزوير بمعنى يعتبر محضر المصالحة دليل إثبات صحيح إلى أن يطعن فيها بالتزوير أمام المحكمة الجزائية المختصة إقليميا من الواضح أن المادة 32 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل جاءت قياسا على المادة 14 فقرة مفتشية العمل ، التي منحت محاضر مفتش العمل نفس قوة الحجية مالم يطعن فيها بالتزوير من المهم أن نشر إلى أنه قياسا على قوة الحجية التي يتمتع بها محضر المصالحة ، تمتد هذه الحجية لتشمل أيضا محضر عدم المصالحة الصادر عن نفس المكتب ، وحتى وإن لم تصرح بذلك المادة 32<sup>2</sup> من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل ، فوجهة نظريا بنية على قياس ما ذهب إليه المحكمة العليا حول حجيه محاضر مفتش العمل . بصفة عامة ، كل من يطعن بالإعتراض على صحة ما تضمنته تلك المحاضر ، يقع عليه عبئ إثبات الدليل العكسي ، دون تشاركه المحكمتة الجزائية مهمة البحث عن الدليل العكسي كما ليس للمحكمة الجزائية أن تنازع مكتب المصالحة في صحة المحضر من تلقاء نفسها ، إلا إذا إعترض من له مصلحة على صحة ما تضمنه ذلك المحضر<sup>3</sup>

### ثانيا : تنفيذ محاضر المصالحة

قد يحدث وأن لا يقوم أحد الأطراف بتنفيذ إتفاق الصلح تهربا منه ، وبذلك وضع المشرع الجزائري جملة من الشروط للتنفيذ ، وهذا ما جاء في المواد من 33 إلى 35 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل حيث جاء في مضمونها مايلي :

يقوم الأطراف بتنفيذ إتفاق المصالحة وفقا للشروطها والأجال التي يحددها ، وفي حالة عدم وجودها فيتم التنفيذ في أجال لا تتجاوز ثلاثين (30) يوما من تاريخ الإتفاق وفي حالة عدم تنفيذ ذلك من قبل أحد

<sup>1</sup> بوعيطة مليكة ، المرجع السابق ، ص 9 .

<sup>2</sup> م . 32 من ق رقم 04-90 ، المصدر السابق.

<sup>3</sup> الدكتور بن سالم كمال ، نحو تفعيل المصالحة كآلية مهنية لتسوية النزاع الفردي في العمل ، مجلة قانون العمل و التشغيل ، جانفي 2018 ، العدد الخامس ، السنة 2018 ، ص 65 ، ص 66 .

الأطراف فيأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية و الملتمس يعرضه من اجل التنفيذ في أول جلسة ومع إستدعاء المدعي نظاميا ، بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل من 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون ، غير أن هذه الغرامة لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوما ، ويكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل قانونا رغم ممارسة أي طريق من طرق تسوية الطعن .

وفي حالة إستنفاذ كل طرق التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية فهنا يتم اللجوء إلى الجهات القضائية للفصل في النزاع القائم بين العامل و المستخدم.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : محاضر عدم المصالحة

غالبا ماتنتهي مساعي مكاتب المصالحة بالفشل ، حيث يتم تحرير محاضر عدم الصلح ، وهذا إثابت من خلال الإحصائيات المقدمة ، حيث تؤكد على أنه من بين الشكاوي المطروحة أمام مكاتب المصالحة رغم كثرتها لا تنجح هذه الأخير تسوية سوى الثلث منها ، يرجع ذلك إما بسبب عدم الوصول في إتفاق الصلح لتسوية الوصع بينهم ، الأمر الذي يدفع بالطرف المتضرر إلى البحث عن وسيلة أخرى توفر له الضمانات والحماية القانونية لإقتضاء حقوقه التي عجز عن تحصيلها وديا ، وهذا من خلال لجوئه إلى الجهات القضائية المختصة ، متمسكا بمحضر عدم المصالحة كوثيقة تمكنه من قبول دعواه شكلا أمام القضاء<sup>2</sup>

### أولا : حالات تحرير محضر عدم المصالحة

أجاز المشرع الجزائري لمكاتب المصالحة تحرير محاضر عدم المصالحة في حالتين إثنين وهما

\_ حالة عدم حضور المدعى عليه حيث نصت المادة 30 على أنه " في حالة غياب المدعى عليه أو ممثلية المؤهل في إجتماعين متتالين للمصالحة ، بعد المكتب محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه المستدعى بصفة نظامية " .

<sup>1</sup> عبد الكريم بوحميده ، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون 04/90 ، مجلة العلوم القانونية و الإجتماعية جامعة زيان عاشور بالجلفة ، العدد الثامن ، ص 181 .

<sup>2</sup> بن عبدون عواد ، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري ، رسالة الماجستير في القانون الإجتماعي ، جامعة وهران، 2008 / 2009 ، ص 135 .

\_ حالة عدم الإتفاق بين أطراف النزاع ، وهنا نثير إلى أنه إذا كان المشرع الجزائري يسمح بتحرير محضر عدم المصالحة بمجرد عدم هو المدعى عليه أو عدم إنفاق الأطراف .

بالإضافة إلى حالات أخرى منها ما يعود إلى أطراف النزاع ذاتهم ، ومنها ما يرجع للنقص في التنظيم القانوني لمكاتب المصالحة ولأعضائها ، تتمثل أساسا في :

\_ عدم فتح مجال الحوار لتثبت كل منهما بموقفه ، أو لعدم الإعتراف بالأسباب التي أدت إلى نسق ، الخلاف أو لعدم الإتماع لحجج الخصم .

\_ عدم إهتمام أصحاب العمل بحكم طبيعة عملهم المستهدف للريح بالصلح كإجراء وقائي من شأنه المحافظة على العلاقة الودية مع العامل الأجير .<sup>1</sup>

\_ عدم وجود نظام خاص بأعضاء مكاتب المصالحة في كل ما يتعلق بتنظيمهم وحمايتهم وتأديتهم على غرار المشرع الفرنسي .

\_ عدم تمتع أعضاء مكاتب المصالحة بالشروط الأزمة للتمكن من أداء مهامهم في المصالحة سواء تعلق الأمر بالتكوين أو بالإجراء و الحماية إلى جانب الشروط التي حددها مكتب العمل الدولي .

\_ غياب الدول الفعال لأعضاء مكتب المصالحة في التأكد من جدية المصالحة وتقابل الإلتزامات بين الطرفين وإعلامهم بحقوقهم .

\_ ضعف التكوين القانون لأعضاء مكتب المصالحة و المساعدين إلى جانب ضعف المستوى التعليمي وعدم الإلمام بأحكام قانون العمل وطرق تسوية النزاعات .

\_ عدم الإهتمام و الإنضباط للسعي جديا من أجل التوصل إلى حل إيجابي و التوفيق بين الأطراف

\_ عدم وجود هيئة متابعة ورقابية تتولى تقييم أعمال أعضاء مكاتب المصالحة .

هذا بخلاف المشرع الفرنسي الذي وضع نظاما خاصا أعضاء مكاتب المصالحة ، حيث يعتبرهم بمثابة قضاة يخضعون لنفس النظام القانوني للقضاة ويتمتعون بالحماية والضمانات الخاصة من أجل

1 بوعبيطة مليكة ، المرجع السابق ، ص 11 ، ص 12 .

ممارسة مهامهم ، كما فرض نظاما صارما لتأديبهم في حالة الإخلال بالتزاماتهم من ذلك مثلا نجده يفرض عليهم ضرورة التكوين لمواجهة آخر التطورات و المستجدات ومعرفة كل القوانين الجديدة ، هذا فضلا عن النظام القانوني للهيئة المكلفة بالمصالحة حيث إعتبرها جزءا من المنظومة القضائية .

### ثانيا : مضمون محضر عدم المصالحة

كرس القانون 90/04 بعدم قابلية الدعوى دون اللجوء إلى المصالحة أمام مفتش العمل ، وهذا الإجراء ينص على أن قبول الدعوى يتوقف وجوبا على تقديم محضر عدم المصالحة عملا بأحكام المادتين 19 و 37 منه ، وهذا أو يشترط في الطلبات المقدمة أن تكون قد أثرت أمام مكتب المصالحة ماعدا الحالات التي تكون فيها هذه الطلبات مشتقة من الطلب الأصلي كأن يطلب العامل رجوعه أمام مكتب المصالحة دون طلب التعويض أو يرفع الدعوى بالتعويض عن عدم الإمتثال لحكم سابق ، ثم يقدم الطالب الثاني أمام المحكمة ففي هذه الحالة يعتبر الطلب الثاني متصل بالأول .

أما إذا تقدم أمام مكتب المصالحة بطلب الرجوع ثم يأتي أمام المحكمة ليطلب الرجوع و الترقية ففي هذه الحالة يكون الطالبان غير متصلين ويصرح بعدم قابلية الطلب الثاني لعدم البث فيه من قبل مكتب المصالحة ، وعلى أي حال فإنه يمكن للطرف الذي صرح بعدم قبول دعواه أن يتدارك الخطأ الإجرائي بالرجوع أما مكتب المصالحة و إتباع الإجراء القانوني المطلوب من تم تحرير محاضر عدم المصالحة فإنها تعتبر حجة عليهما ودليل إثبات على عدم الصلح بينهما طبقا لما أشار إليه المشرع الجزائري في المادة 31 فقرة 02 من قانون 04-90 والتي نصت على أنه في حالة عدم الإتفاق بين الطراف ، يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة و يدون محضر عدم المصالحة في حالة عدم إتفاق العامل المعني مع المستخدم أو من يمثله على تسوية ودية للنزاع الفردي للعمل ، سواء تعلق الأمر بتنفيذ علاقة العمل أو بتعليقها أو بإنهاءها.<sup>1</sup>

و طبقا للمادة 36 من 04/90 التي نصت على "في حالة عدم المصالحة ، يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية."<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بن عبيدون عواد ، المرجع السابق ، ص 136 .

<sup>2</sup> المادة 36 من القانون 04/90 المصدر السابق.

و المادة 504 من ق-إج-م-إ والتي نصت على أنه في حالة عدم المصالحة يجب على الطرف الذي له مصلحة رفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي في أجل لا يتجاوز 06 أشهر من تاريخ تسليم هذا المحضر و ذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني : آثار المصالحة في تسوية منازعات العمل الجماعية

تعد المصالحة آلية جوهرية في تسوية منازعات العمل الجماعية ، حين يسعى المشرع الجزائري من خلالها إلى تجنب تفاقم النزاع ، والحفاظ على السلم الإجتماعي داخل المؤسسة، وقد رتب القانون على المصالحة في مجال منازعات العمل الجماعية آثار ، من أبرزها وفق الإجراءات التصعيدية مثل الإضراب ، وتعزيز الحوار الإجتماعي كمبدأ أساسي وتساهم المصالحة في خلق بيئة تفاوضية بناءه ، تقليل من حدة التوتر وتحافظ على إستمرارية النشاط المهني ، مما يجعلها أداة فعالة لحل النزاعات الجماعية بأقل كلفة وأعلى فعالية ولدراسة هذه الآثار إستوجب الفصل بين آثار المصالحة في تسوية نزاعات العمل الجماعية الهيئات المستخدمة في للقطاع الإقتصادي في الفرع الأول وبين آثار المصالحة في تسوية نزاعات العمل الجماعية في المؤسسات و الإدارات العمومية في الفرع الثاني .

### الفرع الأول : في الهيئات المستخدمة للقطاع الإقتصادي

وهنا تتعدد الحالات حالات الإتفاق الأطراف وحالات عدم الإتفاق وحالة عدم الحضور .

#### أولا: حالة إتفاق الأطراف المتنازعة

إن تنفيذ الإتفاق يرجع بالدرجة الأولى إلى إرادة ورغبة الأطراف أنفسهم في الإلتزام به أو عدم الإلتزام به.<sup>2</sup>

عند إنقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز خمسة عشر (15) يوم إبتداء من الجلسة الأولى يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان وتدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر النزاع قائما في شأنها إن وجدت.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 504 من ق-إج-م-إ المصدر السابق.

<sup>2</sup> أحمية سليمان ، المرجع السابق ص 174 .

<sup>3</sup> المادة 11 . ق 08/23 ، المصدر السابق .

وحسب المادة 13 من ق 03/90 يحرر المفتش محضر المصالحة يدون فيها نقاط التفاهم<sup>1</sup>.

وتكون القرارات المتوصل إليها ملزمة لأطرافها لتصبح المسائل المتفق عليها نافذة من تاريخ إبداءها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا<sup>2</sup>.

ويعاقب المستخدم وممثلو العمال وأي شخص آخر لا ينفذ إتفاقات المصالحة و الوساطة و قرارات التحميم بغرامة من 20,00 دج إلى 50,000 دج<sup>3</sup>.

#### ثانيا: حالة عدم إتفاق الأطراف المتنازعة

في حالة فشل المصالحة في كل مسائل الخلاف الجماعي أو بعضها ، يعد مفتش العمل محضر عدم الصلح ويمكن للطرفين في هذه الحالة اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم<sup>4</sup>.

وتتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية مالم يطعن فيها بالإعتراض وهذا حسب نص المادة 14 الفقرة الثانية من القانون 03/90<sup>5</sup>.

يتم إرسال محضر عدم المصالحة بأي وسيلة قانونية إلى طرفي النزاع وإلى الوالي المختص إقليميا و الوزير المكلف بالعمل<sup>6</sup>.

وعندما يتجاوز النزاع نطاق المؤسسة يمكن لوزير القطاع المعني في أجل 08 أيام من تاريخ محضر عدم المصلحة إخطار الوزير المكلف بالعمل ، الذي يمكنه تكليف مفتش العمل بإجراء المصالحة الثانية حول جميع مسائل النزاع أو بعضها ، بحيث تستأنف إجراءات المصالحة في التاريخ الذي يحدده مفتش العمل بعد أخذ رأي طرفي النزاع ويجب أن ينتهي إجراء المصالحة في 05 أيام عمل التي تلي إستلام طلب وزير القطاع المعني ، وهذا في حالة مالم يتفق الطرفان على تمديد هذا الأجل<sup>7</sup>.

1 المادة 13 ق . 90/03 ، المتعلق بمفتشية العمل ، المصدر السابق.

2 رشيد واضح ، مرجع سابق ص 98 .

3 المادة 83 ق 23/08 المصدر نفسه .

4 بشر هدي ، مرجع سابق ص 215 .

5 المادة 14 الفقرة 02 من ق 03/90 ، المصدر نفسه .

6 المادة 12 الفقرة 02 من ق 23/08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، المصدر السابق .

7 المادة 13 الفقرة 01-02-03 من ق 23/08 المصدر نفسه .

## ثالثا: حالة غياب أحد الأطراف المتنازعة

يحرر مفتش العمل محضر مخالفة ومحضر بالغياب الذي يعد معاينة بعدم المصالحة إذا لم يستجب الطرفان للإستدعاء الثاني عند إنقضاء الأجل المنصوص عليه في المادة 9 أعلاه.<sup>1</sup>

وفي حالة تغيب كل طرف في النزاع الجماعي للعمل دون سبب شرعي في الجلسات و لإجتماعات المتعلقة بالمصالحة و الوساطة والتحكيم يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار (20,000 د ج) إلى خمسين ألف دينار جزائري (50,000 د ج).<sup>2</sup>

## الفرع الثاني : في المؤسسات والإدارات العمومية

## أولا: عند إتفاق الأطراف

عند نهاية إجراءات المصالحة و التي لايمكن أن تتجاوز 15 يوم عمل إبتداء من تاريخ الإجتماع الأول تعد السلطة السلمية العليا محضرا يوقعه الطرفان يتضمن الإتفاقات الحاصلة ، وعند الإقتضاء الإقتراحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المتعلقة بأشكال وإجراء التكفل بالمسائل المستمر فيها النزاع الجماعي للعمل.<sup>3</sup>

إذا تم الاتفاق أمام المجلس يحضر محضرا بذلك يتضمن النقاط التي وافق عليها الطرفان و كذا تطبيقها.

ويكون الاتفاق المبرم بين الأطراف نافذ من تاريخ تبليغه ، يبلغ الرئيس هذا المحضر للأطراف المعنية فورا . ويتم التوقيع على المحضر من قبل رئيس المجلس وطرفي النزاع.<sup>4</sup>

ترسل نسخة من المحضر إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وإلى السلطة السلمية العليا وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا ويستفيد أعضاء المجلس من تعريض النفقات المدفوعة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> المادة 10 من ق 08/23 المصدر السابق.

<sup>2</sup> المادة 80 من ق 08/23 المصدر نفسه.

<sup>3</sup> المادة 22 الفقرة 01-02-03 و المادة 24 الفقر 01 من م-ت 365/23 يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيرة ، المصدر السابق.

<sup>4</sup> المادة 22 و المادة 24 الفقرة 01 من م-ت رقم 23/365 المصدر نفسه

<sup>5</sup> المادة 24 الفقرة 02 و المادة 25 من م . ت 365/23 المصدر نفسه،

## ثانيا: في حالة فشل المصالحة

يتم تحرير محضر عدم المصالحة الكلية أو الجزئية يتضمن النقاط التي لا يزال النزاع قائما بشأنها ، وكذا توصيات وإقتراحات المجلس المقدمة لطرفي النزاع لتسويتها ويتم التوقيع على المحضر من رئيس المجلس وطرفي النزاع وترسل نسخة من المحضر إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا .<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> المادة 23 و المادة 24 الفقرة 01، 02 م . ت 365/23 المصدر السابق.

الملاحق

# الملحق رقم 01 محضر المصالحة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مكتب المصالحة للنزاعات

الفردية في العمل ل: .....

رقم: 2025/

محضر مصالحة

في اليوم : ..... من شهر: ..... عام: ألفين وخمسة وعشرون

نحن السادة: .....

الاسم واللقب: .....

الاسم واللقب: .....

رئيس مكتب المصالحة السيد:

أعضاء مكتب المصالحة التابع لاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل ل: النعامة المعينون والمنتخبون طبقا لإحكام القانون :  
04/90 المؤرخ في 06-02-1990 المعدل والمتعلق بتسوية النزاعات الفردي في العمل والمعينون بموجب الأمر القضائي  
رقم : 153 - 2023 المؤرخ في 19-11-2023 قمنا بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا في هذا القانون لاسيما المواد 19-26-27  
31 و30-29-27 بإجراء المصالحة بين :

الصفة: عامل

المدعي: .....

العنوان: .....

من جهة :

الصفة : مستخدم

المدعي عليه : .....

العنوان: .....

من جهة أخرى :

محتوى النزاع :

المطالبة بـ: .....

على اثر إجراء المصالحة تم الاتفاق على مايلي :

وينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والأجال التي يحدونها بمقتضى هذا المحضر ، فإن لم توجد نفقي اجل أقصاه 30 يوما من تاريخ  
تحريره (أحكام المادة 33 من القانون 04/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل ، والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل )، لهذا اتفق  
انظران وامضيا أسفله بالتاريخ المذكور أعلاه .  
حرر هذا المحضر في اليوم والشهر والسنة المذكورين أعلاه طبقا لأحكام المادة 31 من القانون رقم 04-90 المذكور أعلاه .

المدعي عليه أو ممثله المؤهل

رئيس مكتب المصالحة

المدعي أو الممثل المؤهل

# الملحق رقم 02 محضر عدم المصالحة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مكتب المصالحة للنزاعات

الفردية في العمل ل: .....

رقم: / م.ع. 2025

## محضر عدم المصالحة

في اليوم : ..... ، من شهر: ..... ، من عام: ألفين و خمسة و عشرون  
نحن السادة :

الاسم واللقب: ..... الاسم واللقب: .....

الاسم واللقب: ..... الاسم واللقب: .....

رئيس مكتب المصالحة السيد : .....

أعضاء مكتب المصالحة التابع لاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل ل: ..... المعينون والمنتخبون طبقا لإحكام القانون رقم : 04/90 المؤرخ في 06-02-1990 المعدل والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والمعينون بموجب الأمر القضائي رقم : 153-2023 المؤرخ في 19-11-2023 ، فمنا بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا في هذا القانون لاسيما المواد 19-26-27-29-30 و31 بإجراء المصالحة بين :

المدعي: .....  
العنوان : .....

المدعي عليه : .....  
العنوان: .....

من أجل تسوية النزاع الفردي في العمل حول النقاط التالية :  
المطالبة ب: .....

على اثر إجراء المصالحة لم يتم تسوية النزاع للأسباب التالية :

- حرر هذا المحضر في اليوم والسنة المذكورين أعلاه طبقا لإحكام المادة 31 من القانون 04-90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل وتم تسليمه بتاريخ : ....

رئيس مكتب المصالحة

تنبيه : في حالة عدم المصالحة يجب على الطرف الذي له مصلحة رفع دعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 06 أشهر من تاريخ تسليم هذا المحضر وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى المادة 504 من القانون رقم 09-08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

# الملحق رقم 03 تقرير شطب القضية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مكتب المصالحة

في : .....

الكانن بمقر مفتشية العمل بـ .....

رقم: ...../م.م/2025

تقرير شطب القضية

رقم : .....

في اليوم: ..... من شهر : ..... عام ألفين و خمسة و عشرون .

نحن رئيس مكتب المصالحة المؤسس قانونا لإجراء محاولة الصلح و ذلك بمقتضى

القانون رقم 90.04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 91.28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل .

المرسوم رقم 07.05 المؤرخ في 06 يناير 2005 المتعلق بتحديد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة.

المرسوم رقم 91.273 المؤرخ في 10 اوت 1991 المتعلق بكيفية تنظيم إنتخابات مساعدي المحاكم و أعضاء مكاتب المصالحة .

- استند عيننا للمصالحة -

السيد: ..... بصفته: .....

الساكن :

والسيد : ..... بصفته: مستخدم

الكانن (ة) بـ : .....

- قصد محاولة الصلح بينهما في الخلافات التالية :

المطالبة بـ: .....

محاولة الصلح لم تتم لعدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل لجلسة المصالحة المحددة بتاريخ ..... دون تقديم أي مبرر أو مانع جدي و شرعي لهذا الغياب، و عليه تقرر شطب القضية تطبيقا للمادة 28 من القانون المذكور أعلاه.

يبلغ المدعي بنسخة من هذا القرار خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ جلسة المصالحة.

حرر هذا المحضر في اليوم و الشهر والسنة المذكورين أعلاه.

رئيس مكتب المصالحة

خاتمة

قد تظهر بين العمال و أصحاب العمل نزاعات داخل المؤسسات في بعض الأمور و القضايا بحيث تختلف أسباب نشوء هذه النزاعات العمالية فمنها الخاصة بظروف العمل و منها متعلقة بالأجور والعلاوات و الترقية بالإضافة إلى وجود أسباب أخرى تخص سوء التسيير و التنظيم داخل المؤسسة، كما أنه لكل نوع من هذه الأسباب أثر سواء كان سلباً أو إيجاباً .

وقد أحيطت مسألة النزاعات بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية خصصت لكل نوع من أنواع النزاعات سواء الفردية أو الجماعية أحكام و قواعد قصد الوقاية منها و علاجها، و تفاديا لنشوب خلاف بين العامل و المستخدم عمل المشرع الجزائري على التصدي لمختلف المنازعات الفردية من خلال مجموعة من الإجراءات و القوانين التي تساهم في كيفية تنظيم و تسوية هاته النزاعات إذ اتتم التسوية بمرحلتين تتمثل في التسوية الودية أمام الهيئة المستخدمة و مكتب المصالحة و إما رفع ال النزاع أمام القضاء، أما في النزاعات الجماعية فتتم التسوية عن طريق التفاوض و رفع النزاع للهيئات الملفة بإجراء المصالحة، ثم يتم اللجوء إلى الوساطة إضافة إلى اللجوء للتحكيم وفي بعض الأحيان إذا لم يسوى النزاع فيصل إلى الإضراب الذي يعتبر وسيلة ضغط مشروعة لفض النزاع الجماعي فصاحب العمل يسعى دائما للجوء إلى جميع الطرق السلمية و الودية لحل النزاع .

لذا فإن النظام القانوني الذي اعتمده المشرع الجزائري لتسوية منازعات العمل الجماعية يكرس مبدأ المصالحة كخيار أساسي، يعزز من فعالية آليات التسوية الودية لهذه النزاعات و يستجيب لمتطلبات الواقع المهني و الاجتماعي الجديد ، لاسيما مع تطور طبيعة العلاقة المهنية و ازدياد حدة النزاعات خاصة الجماعية ، وهو ما يستوجب تفعيل دور الشركاء الاجتماعيين في تعزيز السلم الاجتماعي و المهني .

بحيث أن المصالحة في منازعات العمل ساهمت في تبسيط الإجراءات المعقدة و ابتعدت عن المسالك القضائية ، من خلال السعي و التوفيق و الوصول إلى اتفاق يضع حدا للنزاع، مما يحقق وفرا في الوقت و التكاليف .

و يتجلى اهتمام الشرع الجزائري بمنازعات العمل من خلال إقراره لمبدأ المصالحة كوسيلة لتسويتها، غير أنه لم يتوقف عند بيان إجراءاتها فحسب، بل أولى اهتماما ، خاصا بالآليات الميدانية الكفيلة ، و تنظيم اتفاقيات المصالحة ، بما يسمح لأطراف النزاع بالمشاركة الفعلية في تسوية خلافاتهم ، عبر آليات مرنة و فعالة، تتسم بالسرعة و تحقق التوازن المطلوب بين مصلحة العمل ومصالح العمال .

وقد حرص المشرع على أن تتخذ إجراءات المصالحة طابعا وقائيا، بإعطاء الأولوية لتسويتها داخل المؤسسات ، مما يمنح الأطراف فرصة لحل النزاع قبل تفاقمه. كما أن إسناد هذه المهمة إلى مفتشية العمل يكلف إشرافا محايدا، ويعزز من فعالية العملية التفاوضية ، ويسهم في تقريب بين وجهات النظر المختلفة .

غير أن هذه الآلية تبقى مرتبطة بمدى التزام الأطراف المعنية بها ، و مدى تفعيلها على أرض الواقع وهو ما يتطلب تكويننا متخصصا للقائمين على تطبيقها، و توفيراً للوسائل الضرورية من أجل تحقيق أهدافها. كما تظل فعالية المصالحة رهينة بمدى الوعي الجماعي بأهميتها، و استعداد جميع الأطراف للانخراط فيها بنية حسنة، و ثقة متبادلة بغية التوصل إلى حلول مرضية، تحقق الاستقرار الاجتماعي و تجنب تعقيد النزاعات و تعطيل سير العمل. ولتفادي اقتصار المصالحة على الطابع الإسسي فقط ينبغي على المشرع ترسيخ ثقافة المصالحة و نشرها، لما لها من آثار إيجابية و فعالية في تسوية المنازعات العمالية.

ومن هنا وبعد دراستنا إتضح لنا بأن نزاعات العمل الجماعية و الفردية ورغم محاولة المشرع النص على الحلول و الإجراءات الودية و الوقائية و العلاجية ، وبخصوص قانون منازعات العمل الفردية الذي لم يقوم المشرع بتحديثه و إثرائه بنصوص قانونية جديدة تواكب سوق العمل وتعالج الإختلال الإقتصادي و الاجتماعي للعامل وكذلك التقليل على جهاز القضاء و القضايا الكثيرة المعروضة عليه وفي هذا الصدد إرتئينا تقديم بعض الإقتراحات :

\_ القيام بمراجعة مواد قانون منازعات العمل الفردية وتحديثه ومحاولة تقليل نزاعات العمل التي يعد الأجر و الترفيات سببان رئيسيان في إثارة النزاع .

\_ الضغط على أصحاب العمل لإصدار و توقيع الإتفاقية الجماعية التي تساهم في تهدأة الأوضاع الإجتماعية داخل المؤسسات ، وذلك بإصدار تشريعاتتنص على عقوبات جزائية في حالة رفض المستخدم التوقيع على الإتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية كما نلاحظ واقعا .

وفي الختام ، فإن نجاح المصالحة في تسوية منازعات العمل يظل مرهونا بإرادة الأطراف، و مدى تجاوبهم مع مبادئ الحوار، و استعدادهم للتعاون الجاد، بهدف التوصل إلى حلول ناجحة تحفظ التوازن بين الحقوق و الالتزامات، و تحقق مصلحة الجميع.

قائمة

المصادر والمراجع

## القرآن الكريم برواية ورش

➤ أبو عبد الله البخاري الجعفري، صحيح البخاري الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله ودينه تحقيق محمد زهير بن ناصر ، دار السوق النجاة طبعة 1 ، 1420 هـ .

### أولاً: المصادر

- قانون رقم 12 / 78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل متعلق بعلاقة العمل الفردية – ج-ج-ج-ج العدد 32 لسنة 1978
- قانون رقم 82 / 05، المؤرخ في 19 ربيع الثاني الموافق في 13 فبراير 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها، ج-ج-ج-ج العدد 7، بتاريخ 16 فبراير 1982.
- قانون رقم 82 / 06 المؤرخ في 3 جمادى الأولى 1402 هـ، الموافق ل 27 فبراير 1982 يتعلق بالعلاقات الفردية للعمل، ج-ج-ج-ج، العدد 9 الصادر في 2 مارس 1982.
- قانون رقم 90 / 02 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، ج-ج-ج-ج، العدد 6، الصادر في 11 رجب 1410 هـ.
- قانون رقم 90 / 03، المؤرخ في 10 رجب 1410 هـ الموافق ل 6 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج-ج-ج-ج، العدد 6 الصادر في رجب 1410
- قانون رقم 90 / 04 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 نوفمبر 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج-ج-ج-ج، العدد 6 الصادر في 11 رجب 1990
- قانون رقم 90 / 11، المؤرخ في 26 رمضان 1410، الموافق ل 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل ، ج-ج-ج-ج، العدد 17 الصادرة في 1 شوال 1410 ج-ج-ج-ج العدد 13 الصادرة في 1 شوال 1410

- المرسوم التنفيذي رقم 273/91، المؤرخ في 10 أوت 1991 المتضمن كفاءات انتخاب المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة، ج-ج-ج، العدد 38، صادر في 14 أوت 1991.
- قانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، الجريدة الرسمية ، العدد 68 بتاريخ 25 ديسمبر 1991 .
- قانون رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري، الجريدة الرسمية العدد 31 ، المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 10/05 المؤرخ في 20 وان 2005، ج.ر. العدد 44 سنة 2005 المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 05 /07 مؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1428 الموافق ل 13 مايو سنة 2007 .
- قانون رقم 09 /08 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق 25 فبراير الديمقراطية 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج-ج-ج-ج، العدد 21، الصادر في 23 أبريل 2008.
- قانون رقم 23- 08 مؤرخ في 03 ذي حجة عام 1444 الموافق ل 21 يونيو سنة 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتويتها وممارسة حق الإضراب، ج-ج-ج، العدد 13 الصادر في 25 يونيو 2023.
- المرسوم التنفيذي رقم 365/23 المؤرخ في ربيع الثاني 1445 هـ الموافق ل 17 أكتوبر 2023 يحدد مهم و تشكيلة و كفاءات تعيين رئيس و أعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في ا مؤرخ 2 ربيع الثاني 1445 هـ الموافق ل 17 أكتوبر 2023 يحدد مهام وتشكيلة وكفاءات تعيين رئيس لنزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمة وسيرة ، ج-ج-ج، العدد 67.

ثانيا: المراجع:

1/ الكتب:

- الأنصاري حسن النيداني ، الصلح القضائي ، دور المحكمة في الصلح والتوفيق بين الخصوم – دراسة تأصيلية وتحليلية ، دار الجامعة الجديدة استكندرية 2009 .
- إبراهيم قطب حس الشاربي ، في ضلال القرآن ، دار الشروق القاهرة طبعة 32، 1423هـ- 2003م .
- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في ق . ج الطبعة 5 ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2010
- بوداود جديد ، أدوات و نظم تسيير علاقات العمل في قانون العمل الجزائري، د-ط، تومي للطباعة، سنة 2016.
- الأستاذ بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية ، الطبعة الثانية ، جسور للنشر و التوزيع ، 2009.
- خليفي عبد الرحمن ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع عنابة ، الجزائر ، طبعة 2008.
- دليلة جلول ، الوساطة القضائية في القضايا المدنية و الإدارية ، د-ط، دار الهدى ، عين مليلة الجزائر ، 2012.
- رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر دار هومة للطباعة ، الجزائر 2003 .
- عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل و حماية الإجتماعية " النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر ، د-ط، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر 2005 .

- علي محمد الصلابي ، السيرة النبوية عرض وقائع وتحاليل الأحداث ، الشروق للنشر و التوزيع ، المنصورة ، طبعة 1 ، 1420هـ-2013م .
- علي محمد صلابي ، العدالة ، المصالحة الوطنية ضرورة دينية و إنسانية ، دار ابن كثير بيروت طبعة 1 ، 1434هـ – 2013م .
- فضيل العيش ، الصلح في المنازعات الإدارية و في القوانين الأخرى ، د-ط، منشورات بغدادي ، الجزائر .د.ت.ن.
- محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، د-ط ، دار العلوم ، الجزائر، 2000.
- معاشو عمار وعزاوي عبد الرحمن ، تعدد مصادر القاعدة الإجرائية في المنازعات الإدارية في النظام الجزائري ، د-ط، دار الأمل للنشر و التوزيع تيزي وزو ، الجزائر 1990.
- مقني بن عمار ، النزاعات الفردية للعمل و القضاء العمالي بين النصوص القانونية و الممارسات العلمية ، د-ط، النشر الجامعي الجديد ، 2017 .

## 2/ المذكرات:

- سعدي صالح عقد الصلح ،رسالة الماجستير ، فرع العقود و المسؤولية ، كلية الحقوق بن عكنون الجزائر 1999 .
- بن عبدون عواد ، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري ، رسالة الماجستير في القانون الإجماعي ، جامعة وهران، 2008 / 2009.
- سحنون منى ، مجراب إيمان ، دور المصالحة في تسوية النزاعات الفردية في العمل ، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء ، الدفعة السادسة عشر ، المدرسة العليا للقضاء الجزائر 2007/ 2008 .

- خدام زاكية ، صلاح أنيا ، المصالحة في تشريع العمل الجزائري ، مذكرة ماستر في قانون الخاص تخصص القانون الإجتماعي ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو كلية الحقوق والعلوم الساسية ، قسم القانون 2013.
- أمزيان إبتسام – خليفاني ليليا، مذكرة ماستر في العلوم القانونية تخصص قانون أعمال ، الصلح كوسيلة لتسوية نزاعات العمل في التشريع الجزائري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم القانون الخاص ، جامعة آكلي محمد – أولحاج ، البويرة السنة الجامعية ، 2016-2017.
- حبيب بن عيسى بونوة ، الصلح كالية لتسوية نزاعات العمل في القانون الجزائري مذكرة ماستر ، كلية الحقوق ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة 2017.
- قدوري محمد – مبروكي محمد ، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائر ، مذكرة ماستر جامعة أحمد دارية أدرار قسم الحقوق ، 2018 – 2019
- سليمان جعفر – بورحلة مراد، دور المصالحة و الوساطة في تسوية منازعات العمل الفردية و الجماعية في التشريع الجزائري مذكرة الماستر أكاديمية تخصص قانون أعمال ، جامعة محمد بوضياف ، مسيلة قسم الحقوق ، السنة الجامعية 2023-2024.

3/ المجالات:

➤ عبد الكريم بوحמידة ، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون 04/90 ، مجلة العلوم القانونية و الإجتماعية جامعة زيان عاشور بالجلفة ، العدد الثامن .

➤ بن سالم كمال ، نحو تفعيل المصالحة كآلية مهنية لتسوية النزاع الفردي في العمل ، مجلة قانون العمل و التشغيل ، جانفي 2018 ، العدد الخامس ، السنة 2018

4/مداخلات:

➤ بوعبطة مليكة ، آليات إجراء المصالحة ودورها في تسوية منازعات العمل الفردية ، مداخلة مقدمة خلال الندوة الدخية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية و القضائية بتاريخ 2023/ 01/24.

5/محاضرات:

➤ غربي نجاح ، أستاذة محاضر صنف أ ، محاضرات في منازعات العمل و الضمان الإجتماعي ، جامعة محمد لمين باغين سطيف ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق السنة 2022-2023.

6/ المواقع الالكترونية:

➤ وزارة العمل والضمان الإجتماعي 44 شارع محمد بلوزداد الجزائر العاصمة ، المفتشية العامة للعمل ، د-ت تاريخ الإطلاع 11 ماي 2025 الساعة 14:23 الرابط [www.mtoss.gov.dz/ar](http://www.mtoss.gov.dz/ar).

# الفهرس

الصفحة	المحتوى
	الشكر
	الإهداء
	قائمة المختصرات
01	مقدمة
	الفصل الأول:
07	الإطار المفاهيمي للمصالحة ومنازعات العمل في التشريع الجزائري
09	المبحث الأول : ماهية المصالحة في التشريع الجزائري
09	المطلب الأول: مفهوم المصالحة في منازعات العمل
10	الفرع الأول: تعريف المصالحة
11	الفرع الثاني : شروط المصالحة وأركانها
15	الفرع الثالث : أنواع المصالحة
16	الفرع الرابع : أهداف المصالحة
18	المطلب الثاني : تمييز المصالحة عن الإجراءات القانونية المشابهة لها
18	الفرع الأول : المصالحة وترك الخصومة
19	الفرع الثاني : المصالحة و التظلم الإداري
19	الفرع الثالث : المصالحة و التحكيم
20	الفرع الرابع : المصالحة و الوساطة
21	المبحث الثاني : ماهية منازعات العمل في التشريع الجزائري
21	المطلب الأول : مضمون منازعات العمل الفردية
21	الفرع الأول : تعريف منازعات العمل الفردية
23	الفرع الثاني : عناصر منازعات العمل الفردية
24	الفرع الثالث : أنواع منازعات العمل الفردية
27	المطلب الثاني : مضمون منازعات العمل الجماعية
28	الفرع الأول : تعريف منازعات العمل الجماعية
29	الفرع الثاني : شروط منازعات العمل الجماعية

30	الفرع الثالث : أنواع منازعات العمل الجماعية
	الفصل الثاني :
32	الإطار القانوني للمصالحة كآلية لتسوية منازعات العمل
34	المبحث الأول : التنظيم القانوني للمصالحة في مجال منازعات العمل
34	المطلب الأول : إجراءات المصالحة لتسوية منازعات العمل الفردية
34	الفرع الأول : مكاتب المصالحة كهيئة مختصة لإجراء المصالحة
38	الفرع الثاني : إجراءات عرض النزاع على مكاتب المصالحة
43	المطلب الثاني : إجراءات المصالحة لتسوية منازعات العمل الجماعية
43	الفرع الأول : الهيئات المكلفة بإجراء المصالحة
50	الفرع الثاني : إجراءات عرض النزاع الجماعي على الهيئات المكلفة
55	المبحث الثاني : آثار المصالحة
55	المطلب الأول : آثار المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية
55	الفرع الأول : محاضر المصالحة
57	الفرع الثاني : محاضر عدم المصالحة
60	المطلب الثاني : آثار المصالحة في تسوية منازعات العمل الجماعية
60	الفرع الأول : في الهيئات المستخدمة للقطاع الإقتصادي
62	الفرع الثاني : في المؤسسات والإدارات العمومية
64	الملاحق
65	الملحق رقم 01 محضر المصالحة
66	الملحق رقم 02 محضر عدم المصالحة

67	الملحق رقم 03 تقرير شطب القضية
68	خاتمة
72	قائمة المصادر والمراجع
79	الفهرس

## الملخص باللغة العربية

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل آلية المصالحة كوسيلة بديلة لحل منازعات العمل في التشريع الجزائري، وذلك من خلال محورين رئيسيين: أولاً، تم تناول الإطار المفاهيمي لكل من المصالحة ومنازعات العمل، حيث تم تحديد طبيعة المصالحة، خصائصها، وتمييزها عن باقي الوسائل البديلة لتسوية النزاعات كالتوفيق والتحكيم. كما تم التطرق إلى مفهوم منازعات العمل بأنواعها (الفردية والجماعية)، وأسباب نشوئها، وانعكاساتها على العلاقة المهنية والسلم الاجتماعي.

ثانياً، تم التعمق في الإطار القانوني المنظم للمصالحة ضمن التشريع الجزائري، مع دراسة القوانين والتشريعات ذات الصلة، كقانون العمل وأوامر تنظيمية. كما تم تحليل دور الهيئات المخولة، لاسيما مفتشية العمل ولجان المصالحة الولائية، والإجراءات القانونية المتبعة لتفعيل هذه الآلية.

وخلصت الدراسة إلى أن المصالحة تُمثل خياراً فعالاً لتسوية منازعات العمل شريطة تطوير البيئة القانونية والتنظيمية، وتعزيز وعي أطراف العلاقة المهنية بهذه الآلية، إلى جانب دعم قدرات الفاعلين المعنيين بها. الكلمات المفتاحية: المصالحة، منازعات العمل، التشريع الجزائري، مفتشية العمل، الوسائل البديلة.

## Abstract in English

This study aims to analyze conciliation as an alternative mechanism for resolving labor disputes under Algerian legislation, through two main axes:

First, it addresses the conceptual framework of conciliation and labor disputes. It defines the nature and characteristics of conciliation, distinguishing it from other alternative dispute resolution methods such as mediation and arbitration. It also explores the concept of labor disputes—individual and collective—their causes and their impacts on professional relationships and social peace.

Second, the study delves into the legal framework regulating conciliation in Algerian labor law. It examines the relevant laws and regulatory texts, especially the Labor Law and administrative orders. It analyzes the role of authorized bodies, particularly the Labor Inspectorate and provincial conciliation committees, along with the legal procedures for implementing conciliation.

The study concludes that conciliation is an effective tool for resolving labor conflicts, provided there is continuous development of the legal framework, increased awareness among the parties involved, and stronger institutional capacity.

Keywords: conciliation, labor disputes, Algerian legislation, labor inspectorate, alternative dispute resolution.