

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم : الحقوق
المرجع:

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الضمانات الإجرائية لتسوية منازعات العمل الفردية

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: قانون خاص

الشعبة: الحقوق

تحت إشراف الأستاذة:

من إعداد الطالبة:

بنور سعاد

بلقادي فاطمة الزهراء

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

بن سطا علي جميلة

الأستاذة:

مشرفا مقرر

بنور سعاد

الأستاذة:

مناقشا

حميش يمينة

الأستاذة:

السنة الجامعية: 2024-2025

تاريخ المناقشة: 2025/06/17



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MUSTAGANEM

كلية الحقوق و العلوم السياسية
مصلحة الترتيبات

تصريح شرطي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية في إنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد: بليقا دري فاطمة ريمو الصفة: طالبة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 209534533 والصادرة بتاريخ: 2023/10/03
المسجل بكلية: حقوق وعلوم سياسية قسم: قانون حاكم
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

المطامير البيئية لتسوية المطامير العمل الفلاحية

أصح بشرطي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه

التاريخ: 2023/06/23

امضاء المعني

المصادقة على تذكرة الامضاء
السيد/ة: فاطمة ريمو بليقا دري
ب: 209534533
الصادرة: 2023/10/03
مستأنف (ملحق 24) في 23 من أكتوبر سنة 2023
مستأنف (ملحق 24) في 23 من أكتوبر سنة 2023

* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الإهداء

إلى النبع الذي لا ينضب من الحب والعطاء، والديّ الكريمين، اللذين

أضاءا دروبي وكانا ركيزة كل إنجاز،

إلى خير سند وعضيد إخوتي وأخواتي

إلى روح جدتي رحمة الله عليها

إلى عقول أهتمني ومدتني بزد العلم والمعرفة، أساتذتي وأصدقائي

الأعزاء،

وإلى كل من كان له بصمة في تشكيل مساري الأكاديمي، فكان

بكل تقدير وعرfan، أهدي ثمرة هذا الجهد، التي هي نتاج دعمكم

اللامتناهي.

شكر وتقدير

بكل مشاعر التقدير والعرفان، أود أن أتوجه بخالص الشكر والامتنان
الجزيل إلى الأستاذة المشرفة الفاضلة

بنور سعاد

فلقد كان لدعمها المتواصل وإرشادها الثمين الأثر الأكبر، بل كانت هي

السند الأساسي الذي مكّني من إتمام هذه المذكرة

فقد كانت نبراساً أنار لي الطريق، ومفتاحاً ساعدني على تجاوز كافة
الصعوبات والتحديات التي واجهتني، ليتحقق هذا الإنجاز بفضل الله
ثم بفضلها.

كما أشكر كل الأساتذة الكرام الذين درسوني طوال المسار الجامعي.

كما أقدم خالص الشكر لطاقم الإدارة وكل موظفي كلية الحقوق

صلامندر .

شكراً لكم جميعاً على مساهمتكم القيمة في مسيرتي الأكاديمية.

قائمة المختصرات

أولاً: باللغة العربية:

ج : الجزء

ج ر : الجريدة الرسمية

ص : صفحة

ص.ص : من الصفحة إلى الصفحة

ط : الطبعة

ف : الفقرة

م.ع.ف : منازعات العمل الفردية

ق.ع : قانون العمل

ت.و : التسوية الودية

ق.إ : القضاء الإجتماعي

م : المادة

م.ق : المجلة القضائية

ثانياً: باللغة الفرنسية:

Art : Article

Ed : Edition

In : Dans

Op.cit : (Opère-citato), Référence précédemment citée

P : Page

PP : De la page a la page

مقدمة

يعد العمل من القيم الإنسانية الكبرى التي تمثل ركيزة أساسية في بناء المجتمعات وتطورها، إذ لا يقتصر دوره على كونه وسيلة لكسب الرزق فحسب، بل يتعداه ليشكل عنصرا هاما في تحقيق الذات، والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وقد نظمت التشريعات المعاصرة علاقات العمل ضمن أطر قانونية دقيقة، تراعي فيها توازن المصالح بين أطراف العلاقة المهنية، وتضمن الاستقرار داخل سوق الشغل، غير أن هذه العلاقة، رغم ما تحكمها من ضوابط، لا تخلو من النزاعات التي تنشأ إما بسبب خرق أحد الطرفين لالتزاماته، أو نتيجة لتباين في تفسير بنود العقد أو تأويل القواعد القانونية والتنظيمية.

وتزداد أهمية تنظيم منازعات العمل عندما تكون فردية، لأنها غالبا ما تنطوي على علاقة غير متكافئة من حيث القوة القانونية والاقتصادية بين العامل وصاحب العمل، إذ يجد العامل نفسه في موقع الطرف الأضعف، معرضا لانتهاك حقوقه المادية أو المعنوية، إما من خلال الفصل التعسفي، أو الحرمان من الأجر أو رفض للترقية، أو غيرها من التصرفات التي تخل بكرامة العمل، وقد كان من الضروري، من ثم، أن تحيط المنظومة القانونية هذه الفئة من المنازعات بحماية خاصة، تضمن للعامل حق الدفاع عن حقوقه وفق مسارات محددة تكفل له الإنصاف وتحقيق العدالة.

اعتمدت التشريعات في معظم الدول ومنها التشريع الجزائري، على مبدأ التدرج في تسوية المنازعات الفردية في العمل، بدءا من الحلول الودية داخل المؤسسة المستخدمة، مرورا بمحاولة المصالحة أمام الجهات الإدارية المختصة، وصولا إلى اللجوء إلى القضاء كحل نهائي، ويمثل هذا التدرج ضمانا منهجية لحل النزاع بأقل قدر ممكن من التصعيد، كما يهدف إلى تفادي تفكك العلاقة المهنية،

وتخفيف العبء عن النظام القضائي، وإعطاء فرصة للأطراف لتدارك الوضع بطريقة توافقية تحفظ المصالح المشتركة.

وقد حرص المشرع الجزائري على أن يرفق هذا المسار التدريجي بمجموعة من الضمانات الإجرائية التي تضبط كل مرحلة وتكفل فعاليتها، سواء من حيث آجال البت في النزاع، أو شكل الإجراءات، أو إلزامية تنفيذ النتائج المترتبة عنها، فبدءا من التظلم الداخلي الذي يمارسه العامل داخل مؤسسته، ووصولاً إلى جلسات المصالحة التي تتم أمام مفتش العمل، ترسم حدود قانونية واضحة لكل إجراء، مع توفير شروط العدالة، كالحق في الإعلام، وحق الدفاع، وحماية الوثائق والقرائن، وفي حال فشل هذه الآليات، يبقى للقضاء دور رئيسي في فرض احترام القانون وتنفيذ الحقوق المكفولة.

ولأن العبرة ليست فقط بوضع القواعد، وإنما بمدى إمكانية تطبيقها وتنفيذها على أرض الواقع، فقد أرفق المشرع الجزائري إجراءات التسوية بمجموعة من الوسائل التي تحيل محاضر الصلح إلى سندات تنفيذية، وتخول للقضاء سلطة تنفيذها جبرياً في حال الامتناع، سواء عبر الحجز، أو الغرامة التهديدية، أو النفاذ المعجل، كما أقر التزامات صريحة على عاتق الجهات المستخدمة بخصوص التعاون في التنفيذ، وحدد مسؤوليات القضاء في فرض تنفيذ قراراته، بما يضمن احترام القانون ويمنع التلاعب بالحقوق العمالية المكتسبة.

ومن خلال ما سبق نطرح الإشكالية التالية:

فيما تتمثل الآليات الإجرائية التي كرسها المشرع الجزائري لتسوية منازعات العمل الفردية كضمانات لأطراف النزاع؟.

ولمعالجة هذه الإشكالية تم تقسيم هذا الموضوع إلى فصلين:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني لتسوية منازعات العمل الفردية

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لمنازعات العمل الفردية

المبحث الثاني: الإطار القانوني لتسوية منازعات العمل الفردية

الفصل الثاني: الضمانات الإجرائية في تسوية منازعات العمل الفردية

المبحث الأول: ضمانات الهيئة المستخدمة في تسوية منازعات العمل الفردية

المبحث الثاني: ضمانات التنفيذ في تسوية منازعات العمل الفردية

الفصل الأول

تمهيد:

إن التنظيم الجديد لعلاقات العمل قد بين ووضح مختلف الإجراءات التي يجب إتباعها عند كل خلاف في علاقة العمل سواء كانت علاقة العمل فردية أو جماعية، وذلك بضرورة المرور ببعض الإجراءات الهادفة إلى تسوية النزاع بطريقة ودية أو سلمية قبل إخضاعها لقضاء العمل، هذه الإجراءات تعتبر شرطا جوهريا قبل الفصل في أي منازعة قصد تسهيل حلها والمحافظة على العلاقة الودية بين العامل والهيئة المستخدمة وهو ما تعمل على تكريسها القوانين الصادرة في إطار الإصلاحات الاقتصادية لاسيما القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

تبت منظمة العمل الدولية مصطلح قانون العمل وأخذت كل التشريعات بهذا الاصطلاح، ومهما اختلفت التسميات فإن هذا القانون يهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية في محيط العمل، ويتمحور في فلك هذا التشريع مجموعة من المحاور، تبدأ من مرحلة انعقاد علاقة العمل، وما يترتب عنها من آثار على استكمال إجراءات إبرامها بين العمال والمستخدمين من حقوق وواجبات للطرفين المتعاقدين مما يثير صراعا بين مصالح متعارضة يسعى كل منهما إلى الحرص على ضمان أفضل حماية لمصالحه بما يوردانه من بنود وشروط في العقود والاتفاقيات التي يبرمها وذلك وفق الأحكام المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها، ولاسيما القانون 90/11 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل الذي ينص في مادته الأولى الباب الأول > الهدف ومجال التطبيق يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين كما تنص المادة 08 تحت باب العلاقات الفردية: وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وكذلك القانون: 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لمنازعات العمل الفردية

نظرا لما يتولد عن علاقة العمل من خلافات من شأنها أن تؤدي في غالب الأحيان إلى توتر العلاقة بين العمال والمستخدمين، بالإضافة إلى إمكانية حل الخلاف في بدايته قبل تفاقم الوضع لأن ذلك يقلص من حجم الثقة بينهما مما يعكس صفو الاستقرار في العمل وهو ما يجعل منازعات العمل الفردية تنفرد بإجراءات تسوية خاصة بها، حيث ألزمت تشريعات العمل أطراف الخلاف وليس النزاع بضرورة المرور بإجراءات التسوية الودية باعتبارها إجراءا جوهريا لقبول الدعوى شكلا أمام القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل، لأن حظوظ واحتمالات تسوية النزاع بطريقة ودية تكون جد كثيرة بالمقارنة مع حظوظ واحتمالات التسوية القضائية وهو ما سنبينه من خلال هذا الفصل المتعلق بمنازعات العمل الفردية، مع الإلمام بجوانب هذا الإجراء الذي يقف وراء قبول الدعوى أو رفضها، ذلك كله في إطار الحفاظ على العلاقة الودية بين الأطراف وعملا بمبدأ استمرارية العمل حتى لا يتحمل أحدهما عبء الإخلال بالتزاماته القانونية أو الاتفاقية أو التعاقدية اختصارا وربحا للوقت وتجنباً لتماطل وبطء الإجراءات.

المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية

نظرا لأهمية العلاقة الموجودة بين العمال وأصحاب العمل في صياغة علاقة تضمن مصالح أرباب العمل من جهة، والحفاظ على حقوق العمال من جهة ثانية، كان لابد من وضع تشريعات تنظم هذه العلاقة التي تبدو في ظاهرها بسيطة ومرنة، إلا أن المتغيرات التي قد تحدث في عالم المهنة وما ينجر عنها من تبعات خطيرة قد تؤدي إلى اختلال هذا التوازن وبالتالي نشوء نزاعات قد تصل إلى حد الصدام ما يؤدي إلى إصدار قرارات قد تنتهك حقوق العامل.

الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الفردية

المنازعة العمالية هي الخلاف القائم بين عامل ورب العمل أو عمال وأرباب العمل بسبب تنفيذ أو تفسير عقد العمل أو عقد تمهين وتكوين أو قطع علاقة عمل، ومن ثم يمكن أن يتعلق النزاع بقيام علاقة العمل أو سريانها أو تعديلها أو وقفها أو إنهائها¹، فمن الخصائص المميزة للنزاع الفردي للعمل أنه بالرغم من خضوعه لاختصاص قضاء العمل إلا أنه يستوجب المرور على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسويته بطريقة ودية، هذه الإجراءات التي تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا، وهو ما

¹ بلعي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 31.

نصت عليه قوانين العمل المتعلقة بطرق وكيفيات تسوية المنازعات الفردية وكذلك بعض الأحكام القضائية الصادرة عن المحكمة العليا، وذلك بهدف تسهيل حل هذه المنازعات بسرعة من جهة، والتخفيف عن المحاكم كثرة القضايا التي لا تحتاج الكثير منها إلى تسوية قضائية لبساطة أسبابها وسهولة حلها داخليا، مما يحافظ على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل، التي كثيرا ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل، إذ كثيرا ما تتلخص في سوء تفاهم أو خلاف في الرأي أو في التفسير بين العامل وصاحب العمل حول مسألة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية يكفي تبادل الآراء بشكل جدي ومسئول للوصول إلى اتفاق حولها هذا الأسلوب الذي من شأنه أن ينمي تقاليد الاتصال والتشاور المباشر بين الأطراف لتفاد ما قد ينجر عن هذه الخلافات من مضاعفات تؤدي إلى الإضرار بمصالح الطرفين، بالإضافة إلى أن هذه المحاولات الودية وما تتميز به من سرعة وبساطة في إيجاد الحلول، من شأنها أن تساهم في كسر الحواجز النفسية والاجتماعية بين الطرفين.¹

وقد تثير هذه العلاقة إشكالات متنوعة وهو ما يعرف بالمنازعة الفردية في العمل إلا أن فقه العمل لم يهتم كثيرا في وضع تعريف جامع مانع لمنازعة العمل الفردية باستثناء الفقه الفرنسي، ويتحدد مفهوم المنازعة الفردية في العمل من حيث تحديد مجال تعريفها وحصر مسببات حدوثها.²

ويعرف الفقهاء القانونيين الفرنسيين المنازعة الفردية في العمل على أنها ذلك النزاع الخاص بالعامل أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء وينكره رب العمل أو يعترف به ولكنه يمتنع عن تنفيذه ويعرف الفقيه ريفير المنازعة الفردية بأنها الخلاف الذي يثار بين العامل ورب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل بسبب إخلال أحدهما بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي مما ينتج عنها إلحاق الضرر بالطرف الآخر.³

وقد حاول المشرع الجزائري تعريف منازعة العمل الفردية في نص المادة الثانية من القانون 04-90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، جريدة رسمية العدد ستة السنة السابعة والعشرون المؤرخة في 7 فبراير 1990 على أنها: يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن

¹ عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 199.

² رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مضمونها وأنواعها وطرق تسويتها، دار هومة للطباعة والنشر، 2005، ص 21.

³ خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص

تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة.¹

وبتحليل هذا التعريف فإنه لا تعد منازعة فردية إلا التي عجز الأطراف على إيجاد تسوية لها داخل الهيئة المستخدمة وبالآلية الداخلية والتي تصنف ضمن التسوية الودية وهو ما لم يشير إليه المشرع الفرنسي بخلاف المشرع الجزائري، وهكذا فإن منازعة العمل الفردية هي: الخلاف الفردي المثار بين طرفي علاقة العمل، أو النزاع المتعلق بعلاقة العمل والنتائج عن انتهاك أحد الطرفين وغالبا ما يكون رب العمل لأحد التزاماته القانونية أو التعاقدية بما يتسبب في إلحاق الضرر بالعامل ويحتاج إلى تسوية ودية أو قضائية، والتعريف الأوضح الذي يمكن الاعتماد عليه في تعريف المنازعة الفردية في العمل: هي كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة وصاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية، بمناسبة بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب ضررا للطرف الآخر.²

الفرع الثاني: تعريف التسوية

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي للعمل، توصل كل من العامل وصاحب العمل إلى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما، دون تدخل من أية جهة خارجة عن المؤسسة، وذلك إما في إطار الإجراءات المحددة في الاتفاقية الجماعية إن وجدت، كما تنص بذلك المادة 3 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل 04/90 أنه يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة.³

كما تقضى المادة 4 أنه: في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار.

¹ المادة 2 من القانون 90_04 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 والمتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل، المؤرخ في 06/02/1990، جريدة رسمية عدد 06 المؤرخة في 06/02/1990، المعدل والمتمم.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزء 2003، ص 296.

³ زيدان عبد النور، محاضرات في قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي مرسلني عبد الله - تيبازة، 2023، ص 53.

وتعتبر التسوية الودية عن طريق المصالحة والهادفة إلى الوصول إلى تسوية بين الطرفين ووضع حل نهائي للنزاع القائم بينهما هي آخر مرحلة من مراحل التسوية الودية قبل عرض النزاع أمام القضاء المختص في الفصل في منازعات العمل.¹

الفرع الثالث: أنواع منازعات العمل الفردية

تختلف منازعات العمل الفردية من حالة إلى أخرى، وذلك حسب طبيعة كل خلاف يثور بشأن تنفيذ علاقة العمل وسريانها، وحتى الآثار المترتبة على انتهائها لسبب أو لآخر، إذ على عكس منازعات العمل الجماعية التي يأتي الحديث عنها بالتفصيل في الفصل الثاني، نجد أن منازعات العمل الفردية تتعلق في معظمها بعدم الالتزام بمضامين القوانين أو خرق لبنود واردة في العقود أو أحكام واردة في النظام الداخلي للمؤسسة نفسها.

أولاً: النزاعات المتعلقة بنود العقد

يعتبر عقد العمل ترجمة لإرادة الأطراف المتعاقدة في ضبط وتحديد حقوق والتزامات كل طرف فيه ليضمّمه ما يروونه مناسباً في ذلك من بنود اتفاقية إلى جانب البنود القانونية والتنظيمية، إذ لم يعط لها المشرع الجزائري أي تعريف، بل اعتبرها مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل حسب ما أوردته المادة 8 من قانون علاقات العمل رقم 90 - 11، إلا أن تخلف بند فيه يعيبه بصحته نظراً لأهميته في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين، لا سيما تلك البنود المتعلقة ببيان هوية الأطراف المتعاقدة، وتحديد منصب العمل، وكذلك رتبته في السلم الوظيفي مع الأخذ بعين الاعتبار الصلاحيات والالتزامات المترتبة عنه، ونوع العمل، وبداية سريان ونهاية عقد العمل، وتحديد الأجر وتوابعه²، عكس البنود الثانوية والتكميلية التي لا يؤثر تخلفها على صحة العقد وبناءً على ذلك فإن كل إخلال بالالتزامات التعاقدية تنتج عنه نزاعات تتعلق بنود العقد تتخذ مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقة بند أو شرط لطبيعة العمل المنجز أو المتفق عليه أو بسبب تغير أوضاع اقتصادية أو اجتماعية، أو بسبب مطالبة أحد الطرفين بإجراء تعديل بما يمس الطرف الآخر، بحكم خضوع عقود

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و ضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 12.

² عبد الرحمن يحيوي، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بتشريع العمل، الجزائر، 2003، ص 45.

العمل الفردية للاتفاقيات والاتفاقات والتزام الموقعين عليها بما ورد بها خاصة إذا كان ذلك أنفع بالنسبة للعمال.¹

ثانيا: نزاعات متعلقة بخرق نص اتفافي

برزت أهمية إقامة علاقات عمل جماعية بعد انتشار النضالات العمالية العارمة للمطالبة بتحسين أوضاعهم الاقتصادية والمهنية والاجتماعية، وإشراكهم في إعداد اتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية، لتزداد أهميته بظهور أهمية التنظيم النقابي، والدور الذي يضطلع به في إشراك العامل في تنظيم وتحديد ظروف العمل وشروطه 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 الاعتراف بمشروعيتها حتى وإن اعتبر في البداية ظاهرة اجتماعية، فلا بد من أن تأخذ مكانة لها في الظواهر القانونية، وعليه فإن كل عقد عمل يجب أن يخضع لما تتضمنه الاتفاقيات والاتفاقات للعمل من شروط والتشغيل الواردة في المادة 120 من قانون علاقات العمل كالتصنيف المهني لمقاييس العمل والأجور القاعدية الدنيا التعويضات والمكافآت النفقات المصرفية، فترة التجريب والإشعار المسبق، مدة العمل، التغيبات الخاصة وإجراء المصالحة، فالإخلال ببند من بنود الاتفاقية هذه يثير نزاعا متعلقا بحقوق منبثقة عن نص اتفافي، يضع المستخدم في موقف مواجهة مع العمال المتضررين يلزمه تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعمال.²

ثالثا: نزاعات متعلقة بخرق النظام الداخلي

يعتبر النظام الداخلي ميثاق المؤسسة، تلتزم بإعداده كل مؤسسة تستخدم على الأقل عشرين عاملا، يعرض على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال فيها لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، وكذلك المؤسسة التي تشغل أقل من عشرين عاملا، حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة، تودع نسخة منه لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة لفحص مدى مشروعيتها بمدى مطابقتها للتشريع والتنظيم الخاصين بالعمل، وهو ما أورده المادة 77 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بنصها على أن: النظام الداخلي وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل

¹ راشد راشد، علاقات العمل الفردية والجماعية في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبع في 1991، ص 18.

² رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 181.

والوقاية الصحية والأمن وطب العمل والانضباط، ويحدد طبيعة الأخطاء المهنية، ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ.¹

رابعاً: نزاع ناتج عن خرق أحكام قانونية وتنظيمية

إن الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر في العشرية الأخيرة من القرن السابق من حيث الاقتصاد الكلي لا تكون لها أي فعالية ما لم تصاحبها إصلاحات على مستوى الاقتصاد الجزئي أي المؤسسة بشكل خاص بحيث تراجعت فيها الدولة عن التكفل بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، لتسمح للأطراف المتعاقدة في العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية للعمل بتنظيم مختلف جوانب علاقات العمل التي تربطهم، لتحافظ الدولة بحق تنظيم وتأطير المسائل الأساسية والجوهرية في ذلك وتكون في شكل قواعد قانونية أمرية، ليعتبر كل شرط أو بند في العقود والاتفاقيات مخالف لهذه القواعد، أو أبرم خرقاً لها، باطلاً وعديم الأثر بمخالفة الأحكام التشريعية المعمول بها، تعرض موقعها إلى عقوبات مختلفة باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة مما يثير خلق نزاع بين العمل والمستخدم بشأنها.²

وحتى الحالات الخاصة بالنزاعات الناتجة عن خرق الأحكام القانونية والتنظيمية، سواء تلك المتعلقة بالعمل أو تلك المتعلقة بخرق القواعد العامة في القانون المدني فإن ذلك يستوجب إبطال الشرط الباطل في العقد أو الاتفاقية، وإبقاء باقي البنود الواردة فيها قائمة لمطابقتها للتشريع والتنظيم، إن الطابع الفردي الذي تتميز به المنازعة الفردية في العمل، سواء كان العامل طرفاً فيها بمفرده، أو تعدد فيها العمال بخلافات مختلفة ومتمايزة، هو معيار تحديد طبيعة هذه المنازعة، لينصب موضوعها على خلاف قانوني نتيجة إخلال أو خرق أحد طرفي علاقة العمل لالتزام من الالتزامات القانونية أو الاتفاقية أو العقدية بما يمس بحق من حقوق الطرف الثاني فيسبب له ضرراً يجبر الطرف المتضرر من جراء ذلك على اتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لحمل موقع الخرق على تنفيذ الالتزام أو احترام القانون أو التنظيم المعمول بهما، وذلك بإتباع الخطوات والآليات والإجراءات المنصوص عليها في القانون، قصد التوصل إلى تسوية هذا الخلاف بطريقة ودية قبل أن يتأزم الوضع ويتحول إلى نزاع، تتدخل فيه الجهات القضائية المختصة للبت والفصل فيه.³

¹ المادة 77 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 1990/04/21.

² راشد راشد، المرجع السابق، ص 23.

³ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 26.

الفرع الرابع: التمييز بين المنازعات الفردية والجماعية

إن اتساع دائرة علاقات العمل بين العمال والمستخدم، أو المستخدمين، وسعت من دائرة احتمالات وقوع نزاعات أوسع وأشمل في العمل، بما يميزها عن غيرها من منازعات العمل الفردية.¹ فمنازعة العمل الجماعية هي ذلك الخلاف القائم بين مجموعة عمال أو فريق منهم، وبين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو اتفاق، بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها والمهنية، وما يأخذ على هذا التعريف أنه أغفل إمكانيات التسوية وركز فقط على أطراف ومحل المنازعة، في حين عرف المشرع الجزائري، النزاع الجماعي في نص المادة 2 من القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 على أنه: يعتبر نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشرط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق النزاع.²

ولا يسلم هذا التعريف هو الآخر من النقد، إذ أنه قصر النزاع الجماعي على ذلك الخلاف الذي لم يتم تسويته في حين أسقط صفة الخلاف عن المنازعة التي تمت تسويتها دون أن يقدم أي تعليل لذلك مع العلم أنه من الناحية المنطقية تتوفر صفة الخلاف في الحالتين معا، ويمكن تعريف منازعات العمل الجماعية على أنها ذلك الخلاف الذي يثور بين جماعة من العمل وهيئة مستخدمة أو هيئات مستخدمة بشأن الشروط العامة للعمل والعلاقات المهنية والاجتماعية من حيث التطبيق أو التفسير أو التنظيم والذي يحتاج إلى جهود مشتركة للتسوية وانطلاقا من هذا التعريف نجد أن هناك معيارين متكاملين لتحديد النزاع الجماعي وهما: معيار شكلي من جهة ومعيار موضوعي من جهة أخرى.³

أولا: المعيار العضوي

يهتم هذا المعيار بطبيعة أطراف المنازعة والتي تتمثل أساسا في العمال والهيئة المستخدمة، ولا يشترط هذا المعيار حدا أدنى أو أقصى لعدد العمال أو عدد الهيئات المستخدمة إذ يكفي باشتراط تواجد مجموعة من العمال مقابل هيئة أو عدة هيئات مستخدمة.

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 76.

² المادة 2 من القانون 02_90 المؤرخ في 02/06/1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بالقانون رقم 27_91 المؤرخ في 27/12/1991 ج ر عدد 68 ديسمبر 1991.

³ عجة جلال، المرجع السابق، ص 213.

فالاختلاف إذن واضح بين الخلافات الفردية والجماعية، فالنزاع الفردي يتعلق بمسألة قانونية حول حقوق فردية يعارض فيها العامل الأجير المستخدم أو العكس، بينما يتناول النزاع الجماعي مصلحة جماعية تتعلق أو تمس عدداً أو مجموعة من العمال، ويهدف أساساً إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام القائم وتعويضه بقانون أو اتفاق جديد.¹

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

ثانياً: المعيار الشكلي

يشترط في المنازعة الجماعية أن يتعلق محلها بمصالح مهنية، أو اجتماعية ومعنى ذلك أنه يخرج من نطاق هته المنازعة الخلافات التي لها طابع سياسي، أو إداري وحتى المنازعات الجماعية التي ترمي إلى تحقيق منافع فردية.

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

وكذا الأجير الذي يطرد من المؤسسة لأن المستخدم يتهمه بارتكاب خطأ تقني في العمل، ففي هذا المثال يتعلق الأمر بعامل بمفرده ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يتعدى ليشمل باقي العمال، ولكن إذا طرد بسبب آرائه النقابية فهذا يعني أن المستخدم يلزم العمال بالخضوع إلى نمط معين فالطرد في هذا المثال يعتبر مساساً للحرية الجماعية للعمال، ويهددهم جميعاً، فكثيراً ما يكون النزاع الفردي نواة لنشوب نزاع جماعي.²

¹ نجار أمين، محاضرات في قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريبيج، 2023، ص 88.

² مرابط أمال، محاضرات في مقياس تشريعات قانون العمل في الجزائر، السنة الثانية ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريبيج، 2023، ص 60.

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

المطلب الثاني: أطراف منازعات العمل الفردية

يجب أن يكون النزاع قائما بين عامل ورب عمل وبالتالي فإنه يخرج من دائرة النزاعات الفردية، النزاع بين صاحب عمل ومجموعة من العمال الذي يصبح في هذه الحالة نزاعا جماعيا طبقا لما جاء به المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق باتقاء وتسوية النزاعات الجماعية وشروط ممارسة حق الإضراب.

الفرع الأول: العامل وصاحب العمل كأطراف النزاع

أولا: العامل

عرّف القانون الجزائري العامل من خلال القانون الأساسي العام المتضمن القانون 78-12 الصادر في 5 أغسطس 1978، حيث عرّف العمال بأنهم الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عام أو خاص، مقابل أجر ويسمى المستخدم.

يستنتج من هذا التعريف أن عقد العمل يتكون من أربعة عناصر أساسية:¹

- العمل: وهو مجموعة من الأفعال التي يزاولها الإنسان على المادة بمعونة عقله ويديه والأدوات والآلات لأغراض عملية.

- الأجر: وهو المقابل المالي الذي يتقاضاه العامل لقاء أداء عمله.

- التبعية: وتعني خضوع العامل لإشراف ورقابة وتوجيه صاحب العمل أثناء تأدية عمله.

- المدة: أي الفترة الزمنية التي يعمل فيها العامل وفقا للعقد.

تعد التبعية القانونية أهم عنصر يميز عقد العمل، حيث تجعل العامل في مركز قانوني خاص يخضع بموجبه لإشراف ورقابة صاحب العمل، الذي يملك حق إصدار الأوامر والتوجيهات المتعلقة بتنظيم العمل.

¹ هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 42.

وعنصر العمل في هذا العقد ليس له تعريف محدد ولذلك نكتفي بالتعريف الذي اقترحه الأستاذ فرايد مان الذي يرى أن العمل مجموعة من الأفعال التي يزاولها الإنسان على المادة بمعونة عقله ويديه والأدوات والآلات لأغراض عملية.

من خلال هذا التعريف، يمكننا القول إن العمل هو نشاط إنساني شامل، بغض النظر عن نوعه أو طبيعته، فهو يشمل كافة الأعمال سواء كانت فكرية أو مادية، فردية أو جماعية، ويؤديها العامل لحساب صاحب العمل تحت إشرافه وإدارته.

وباعتبار عقد العمل من العقود التي تتعلق بأداء نشاط فكري أو بدني، فإنه لا يقتصر على الأعمال المادية فقط، بل يشمل أيضا الأعمال الفكرية والمهنية، وهو ما يجعله متميزا عن العقود القانونية الأخرى.¹

ويتمتع كل من العامل وصاحب العمل بمجموعة من الحقوق والالتزامات المتقابلة، حيث يكون للعامل حقوق قانونية تحظى بالحماية، وفي المقابل يكون ملزما بالوفاء بالتزاماته تجاه صاحب العمل، الذي يتمتع بدوره بحقوق وامتيازات قانونية.²

ومهما بلغ مستوى الحماية القانونية التي يتمتع بها العامل، فإنها لا تمنع تعرضه لبعض التعسفات من قبل صاحب العمل، نظرا للطبيعة غير المتكافئة لهذه العلاقة، حيث يتحكم صاحب العمل في العملية الإنتاجية ويمتلك وسائل الإنتاج، بينما لا يملك العامل سوى قوة عمله.

وتتمثل التبعية القانونية للعامل في خضوعه لأوامر وتوجيهات صاحب العمل، حيث يكون ملزما بتنفيذ التعليمات الصادرة عن هذا الأخير، ما يجعله في مركز تبعية داخل العلاقة التعاقدية.³

ثانيا: صاحب العمل:

لم يضع المشرع الجزائري تعريفا صريحا لصاحب العمل، لكن من خلال دراسة قانون العمل، يمكن استخلاص أنه الشخص الطبيعي أو المعنوي الذي يشغل عمالا ويدفع لهم أجورا مقابل تأدية أعمال لحسابه.

وبموجب قانون العمل، يمكن استخلاص أنه الشخص الطبيعي أو المعنوي الذي يشغل عمالا ويدفع لهم أجورا مقابل تأدية أعمال لحسابه، ويتمتع صاحب العمل بعدة صلاحيات وسلطات يخولها له القانون من أجل حسن سير المؤسسة، فيموجب عقد العمل، يتمتع الطرفان بحقوق متبادلة والتزامات

¹ خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2014، ص 25.

² السكارنة بلال خلف، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009، ص 39.

³ زيدان عبد النور، المرجع السابق، ص 56.

متقابلة، بحيث يكون لكل طرف حقوق والتزامات تجاه الآخر، فالأجر يعتبر حقا للعامل لكنه في نفس الوقت التزام على عاتق صاحب العمل، وعلى العكس من ذلك، تنفيذ العمل هو حق لصاحب العمل، لكنه يشكل التزاما على العامل.¹

ويختلف صاحب العمل عن العامل في الحقوق والالتزامات باعتباره الطرف الثاني في علاقة العمل، فله صلاحيات واسعة تتعلق بالإدارة والتنظيم والتأديب، إضافة إلى الامتيازات المقررة له بموجب الاتفاقيات الفردية والجماعية.

كما أنه هو ذلك الشخص القانوني الذي يعد طرفا في عقد العمل، مهما تكن طبيعة المستخدم سواء أكان شخصا طبيعيا أم شخصا معنويا يكون ملزما اتجاه الأجراء بتنفيذ كل التزاماته المفروضة عليه قانونا، من دفع الأجر وتعويضات العطل مدفوعة الأجر والتزامه بتحرير كشف الراتب وشهادة العمل، إلى جانب كل التزاماته المحددة بموجب القانون 83/14 فيما يتعلق بالتصريح بالنشاط والأجور، وتوجيه طلب انتساب العمال للضمان الاجتماعي ودفع الاشتراكات الإلزامية، وبالمقابل يتمتع المستخدم بامتيازات وصلاحيات في مواجهة العامل الأجير تجعله الطرف الأقوى في العلاقة.

إن هذه السلطات والصلاحيات التي يضعها صاحب العمل بمناسبة إعداده للنظام الداخلي، تجعله بالنسبة لعلاقة العمل في مركز أقوى بالمقارنة مع مركز العامل، وهي القوة التي لا يتردد صاحب العمل في استعمالها لردع العامل عندما يرى أن مصالحه مهددة، الشيء الذي كثيرا ما يكون له رد فعل معاكس من طرف العامل عندما يعتقد أنه اعتدي عليه، وبالتالي ينشأ ما يسمى بالنزاع في العمل.²

إن سلطة التسيير هاته من شأنها أن تخوّل للمستخدم أن يكيّف باستمرار موارده المادية والبشرية، بغية الوصول بمؤسسته إلى أفضل نتيجة ممكنة، لكن ينبغي أن لا يكون هذا على حساب العامل، خاصة فيما يتعلق بالتوازنات الكبرى للعقد الذي أبرمه، فلصاحب العمل بدوره الحق في استقرار تعاقد، مع الأخذ بعين الاعتبار المصالح المتضاربة بين الطرفين.

إذ يحاول القانون معالجة هذا الموضوع بحكمة، وأحيانا مرجحا مصلحة أحد الطرفين على حساب الآخر، وأحيانا أخرى متجها نحو تحقيق مصلحة المؤسسة حسب التوجه العام.

وفي إطار القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الصادر بتاريخ 1982/02/27، وخاصة المادة 49 منه، والمرسوم التنفيذي رقم 302/82 الصادر بتاريخ 1982/09/11 والمتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل، فقد سمح للمستخدم، في إطار تنظيم نشاطه، ومع

¹ خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 27.

² خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 30.

مراعاة الإجراءات القانونية والتنظيمية السارية المفعول، أن يعين العامل في أي منصب عمل آخر مطابق لتأهيله في أي مكان تنشط فيه المؤسسة المستخدمة، وذلك عند احتياج المصلحة لذلك.

حيث أعطت تلك النصوص سلطة واسعة للمستخدم ووضعت العامل في حالة شبه نظامية، تعرضه لتحويلات في المناصب أو المسؤولية، مع أنها قد تكون غطاء لعقوبات مموهة أو لاعتبارات شخصية بعيدة عن المؤهلات الحقيقية للعامل.

ومن مظاهر سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يتمتع بها صاحب العمل في توجيه العامل، هو وضع النظام الداخلي للعمل، وتحديد أوقات العمل، وتوزيع المهام، وممارسة سلطة التأديب، وفرض قواعد الأمن والوقاية، إلى غير ذلك من المسائل التنظيمية الأخرى المعترف بها قانوناً.¹

كما أن الاجتهاد القضائي تطور بشكل ملحوظ، وأصبح يشير أكثر فأكثر إلى عقد العمل كمرجع أساسي لتقدير النزاعات بين العامل وصاحب العمل.

وفي إطار قانون 11/90، الذي جاء به المشرع ضمن الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية، والمفترض أن يعزز توسيع صلاحيات صاحب العمل بغية تحقيق النجاعة للمؤسسة في بيئة تنافسية، فإنه لم يتبن مقتضيات القانون السابق التي كانت تخول أكبر سلطة ممكنة لصاحب العمل.

وقد جاءت المادة 6 من قانون 11/90 لتعترف بحق العامل في الحماية من أي تمييز يعيقه عن شغل منصب عمل، إذ يجب أن يكون الاختيار مبنياً على مؤهلات العامل مع احترام كرامته، مما يجعل عقد العمل المرجع الأساسي لتحديد حقوق وواجبات الأطراف.

وبالفعل، لم تعد هناك ضرورة قصوى لمصلحة المستخدم كما كان الحال سابقاً، مما جعل وضعية العامل أكثر استقراراً، وأعطته ضمانات قانونية أفضل، كما أن الاجتهاد القضائي تطور بشكل ملحوظ، وأصبح يشير أكثر فأكثر إلى عقد العمل كمرجع أساسي لتقدير النزاعات بين العامل وصاحب العمل.

الفرع الثاني: موضوع النزاع

إن الاجتهاد القضائي في مجال علاقة العمل الفردية يكتسي في المرحلة الراهنة أهمية بالغة، نظراً للنقائص التي ظهرت على المستوى التشريعي إثر صدور وتطبيق قوانين سنة 1990 الخاصة بالعمل، فقد وضع القضاء بهذا الشأن عدة قواعد وذلك عن طريق سن بعض المبادئ والحلول المتصلة ببعض حالات الغامضة أو التي يتضمنها صراحة أو بصفة مباشرة التشريع، بالإضافة إلى هذا

¹ السكارنة بلال خلف، المرجع السابق، ص 41.

المشكل فمفهوم وأسس النصوص الجديدة تندرج ضمن الإصلاحات الاقتصادية التي تهدف أساساً إلى استبدال النظام الاقتصادي¹.

أولاً: النزاعات المتعلقة بإنشاء وتنفيذ علاقة العمل الفردية

لقد نصت المادة الثامنة من القانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل على أن علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، كما نصت المادة 10 من القانون 90-11 على أنه يمكن إثبات عقد العمل أو علاقة العمل بأية وسيلة كانت من خلال نص المادتين السالفتين الذكر².

حيث أن المشرع قد حاول تبسيط الإجراءات، ولم يشترط الكتابة لإثبات عقد العمل، بل أجاز إثبات ذلك بجميع الطرق الممكنة قانوناً لأن عبء الإثبات يقع على العامل، أما فيما يتعلق بتحديد عقد العمل محدد المدة لأكثر من مرة، فالتشريع الحالي لا يشير لهذه الحالة فالمادة 12 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تنص على أنه يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في بعض الحالات المنصوص عليها صراحة³.

فمن طبيعة هذه الحالات أنها تقتضي عقود محددة المدة، وبالتالي لا يحتاج صاحب العمل إلى تجديد العقود بشأنها أما من ناحية تعديل علاقة العمل، فإن التعديل قد ينصب إما على عقد العمل ذاته الذي يمكن تعديله لفائدة العامل إذا كان القانون أو التنظيم يمليان قواعد أكثر فعالية ونفعا.

ثانياً: النزاعات الناتجة عن ارتكاب الأخطاء الجسيمة

أ- في حالة ارتكاب الأخطاء الجسيمة:

إن التسريح التأديبي يتم في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة والتي ترتكب أثناء العمل، زيادة على ذلك يجب على المستخدم أن يأخذ بعين الاعتبار الظروف المخففة أو المشددة عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل طبقاً للمادة 73 الفقرة الأولى من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص: يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص، عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 34.

² المادتين 08 و10 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل.

³ المادة 12 من نفس القانون 90/11.

الذي لحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها العمل عند تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات المستخدم.¹

ب- الإجراءات التأديبية:

الإجراء التأديبي هو أداة تنظيمية وتأديبية في يد المستخدم تمكنه من تطبيق أحكامه واتخاذ كل إجراء ردي ضد كل عامل في المؤسسة يرتكب خطأ مهنيا ليكون هذا الإجراء ذو طابع معنوي كالإنذار والتوبيخ أو ذا طابع مادي أو مالي كحرمان العامل من بعض الامتيازات والمكافآت المالية أو ذا طابع مهني بحت كالنقل التأديبي أو حرمانه من الترقية، أو الطرد في حالة تحقق خطر جسيم، بما يؤثر على الحياة المهنية للعامل تدفعه إلى مواجهة هذا الوضع، خاصة إذا كان هناك تعسف في استعمال السلطة من طرف صاحب العمل، ومبالغة في تطبيق إجراءات ردية تفوق جسامه الخطأ المرتكب.²

ثالثا: النزاعات الناتجة عن توقيف وإنهاء علاقة العمل الفردية

تختلف نزاعات العمل الجماعية من حيث مضمونها، بحيث نجد أنه هناك نزاعات متعلقة عن توقيف علاقة العمل وتعلقه إلى حين إنتهاء الأسباب التي أدت إلى حدوث التوقيف ونجد أنه هناك نوع ثان من النزاعات وهي إنهاء علاقة العمل الفردية وسنتناول هاتين الحالتين كلا على حدة كالآتي:

أ- النزاعات الناتجة عن توقيف علاقة العمل

وتكون في حالات محددة قانونا كالإضراب غير القانوني الذي يقوم به العامل دون إذن مسبق من صاحب العمل وإشعار مسبق بالإضراب، ونجد كذلك نزاعات متعلقة بالعقوبات التأديبية داخل المؤسسة التي يعمل بها العامل والتي يسلمها عليه صاحب العمل بسبب إخلال العامل بالتزاماته التعاقدية أو التشريعية أو الاتفاقية، وأنه لا يمكن عرض العامل على المجلس التأديبي إذا كان في عطلة مرضية، وتوقف علاقة العمل إلى غاية شفائه.³

¹ بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للطباعة، الجزائر، 2006، ص 38.

² العبيدي فريدة، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، مصر، 2008، ص 70.

³ وابل رشيد، قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 19.

ب- النزاعات الناتجة عن انهاء علاقة العمل

وهي محددة في قانون علاقات العمل 11/90 طبقا للمادة 66 منه، والتي تكون عادة ممثلة في الاستقالة، التقاعد، الوفاة، التسريح لأسباب اقتصادية، العجز الكامل انقضاء عقد العمل، انقضاء عقد العمل المحددة، البطلان، أو الإلغاء القانوني.¹

المبحث الثاني: الإطار القانوني لتسوية منازعات العمل الفردية

تعد منازعات العمل الفردية من أبرز الإشكاليات التي قد تطرأ في العلاقات المهنية، نظرا لطبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل، التي تتأسس على التبعية والالتزام، فهذه المنازعات إن لم تعالج في إطار قانوني واضح وفعال، قد تؤثر سلبا على استقرار العلاقة التعاقدية وعلى بيئة العمل عموما، ومن هنا جاءت ضرورة إيجاد إطار قانوني ينظم آليات التسوية ويكفل تحقيق التوازن بين الطرفين.

فقد أولى المشرع الجزائري اهتماما خاصا بهذه الفئة من المنازعات، حيث سن جملة من النصوص القانونية التي تحدد كيفية تسويتها، سواء عبر الطرق الودية أو القضائية، وذلك بما يضمن حماية حقوق العامل باعتباره الطرف الأضعف، ويكفل في الوقت ذاته استمرارية المؤسسة الاقتصادية، ويعد هذا الإطار القانوني أداة لضمان الأمن القانوني والاجتماعي في محيط العمل.

ويتجلى هذا الإطار القانوني في مجموعة من القوانين والتشريعات المتخصصة، وعلى رأسها القانون رقم 04-90 المتعلق بعلاقات العمل، والقانون رقم 09-08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، فضلا عن تنظيم الجهات التي تتولى تسوية هذه النزاعات، كالمفتشية العامة للعمل والمحاكم المختصة، وتشكل هذه القوانين العمود الفقري الذي يركز عليه عند الفصل في هذه النزاعات.

المطلب الأول: الأساس التشريعي لتسوية منازعات العمل الفردية

يعد الأساس التشريعي لتسوية منازعات العمل الفردية في الجزائر شاملا لمجموعة من المبادئ الدستورية والقوانين الوطنية، التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين حقوق العمال وأرباب العمل، كما أن النظام القانوني الجزائري يعتمد على مبدأ التدرج في حل النزاعات، بدءا من الحلول الودية وصولا إلى القضاء عند الضرورة، مما يضمن حماية الحقوق العمالية وفقا للمعايير الوطنية والدولية.

¹ المادة 66 من القانون 11/90.

الفرع الأول: مبادئ حقوق العمال

يعد تكريس مبادئ حقوق العمال في التشريع الإجرائي ضماناً أساسية لتحقيق العدالة في فض منازعات العمل الفردية، ويظهر ذلك جلياً في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الذي راعى خصوصية العلاقة الشغلية، بوصفها علاقة غير متكافئة بين طرفين أحدهما أضعف من الآخر، وهو العامل، ومن هذا المنطلق، تبنت المشرع جملة من المبادئ الإجرائية التي تكفل حماية العامل وتعزز من قدرته على المطالبة بحقوقه، ومن أبرزها مبدأ مجانية التقاضي في المواد الاجتماعية، حيث يعفى العامل من دفع الرسوم القضائية عند رفع دعواه أمام القضاء، كما نصّ على مبدأ السرعة في الفصل في القضايا الاجتماعية، إدراكاً لأهمية الاستقرار الوظيفي والاجتماعي بالنسبة للطرف العامل، مما يقتضي البت العاجل في النزاعات المرتبطة بعقد العمل.

كما يراعي قانون الإجراءات المدنية والإدارية مبدأ البساطة في الإجراءات، ويحرص على تبسيط مسطرة التقاضي لتمكين العامل، ولو لم يكن متمكناً من القانون، من ممارسة حقه في التظلم والدفاع، كما تتجلى حماية حقوق العمال من خلال تمكينهم من اللجوء إلى القضاء مباشرة بعد محاولة الصلح أمام مفتشية العمل، وفي حال فشل هذه المحاولة يمكنهم رفع دعوى أمام المحكمة المختصة دون تعقيدات، وفضلاً عن ذلك، يؤكد المشرع على مبدأ الإنصاف من خلال تمكين القاضي الاجتماعي من سلطات تقديرية واسعة في تقدير الأدلة والظروف المحيطة بالنزاع، بما يخدم تحقيق العدالة الاجتماعية المنشودة.¹

أولاً: الحقوق الأساسية للعامل في الدستور.

كرّس الدستور الجزائري حقوق العمال من خلال ضمان حقهم في العمل، حيث يعدّ هذا الحق من الحقوق الدستورية المكفولة التي تضمن لكل مواطن فرصة للعمل في ظروف عادلة ولانقّة، بما يحقق كرامته ويوفر له الاستقرار المهني، كما يكفل الدستور حق العمال في الحصول على أجر عادل يتناسب مع الجهد المبذول، بحيث يضمن لهم مستوى معيشيا كريماً، وإلى جانب ذلك، يلتزم الدستور بحماية العمال اجتماعياً، وذلك من خلال آليات التأمين الصحي والتقاعد والتعويضات التي تهدف إلى ضمان الأمن الاجتماعي لهم، كما يعترف الدستور بحق العمال في التنظيم النقابي، إذ يسمح لهم بتكوين نقابات والانضمام إليها للدفاع عن حقوقهم الجماعية والفردية، بما يعزز الحوار الاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل، علاوة على ذلك، يقرّ الدستور بحق الإضراب كوسيلة قانونية للتعبير عن المطالب المهنية

¹ ديب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص 81.

وتحسين ظروف العمل، غير أنه يخضع لضوابط قانونية تمنع إساءة استخدامه أو الإضرار بالمصلحة العامة، وذلك لضمان تحقيق التوازن بين حقوق العمال ومتطلبات استقرار المؤسسات الاقتصادية.¹

تعد تسوية منازعات العمل الفردية من المسائل التي حظيت باهتمام المشرّع الجزائري، حيث تم وضع إطار قانوني واضح ينظم حقوق العمال، وآليات حل النزاعات التي قد تنشأ بينهم وبين أصحاب العمل، ويستند هذا الإطار إلى مجموعة من المبادئ الدستورية والقوانين التشريعية، إلى جانب الاجتهادات القضائية التي تسهم في توضيح كيفية تطبيق هذه القوانين على أرض الواقع.

ويعتبر الدستور الجزائري لسنة 2020 المصدر الأعلى للتشريع، وهو الذي يحدد المبادئ الأساسية التي تحكم علاقات العمل، ومن أبرز الأحكام الدستورية:²

- ضمان حق العمل: نصت المادة 66 من الدستور الجزائري على أن الحق في العمل مضمون، وأن الدولة تعمل على توفيره لكل شخص حسب مؤهلاته واستعداداته.

- الحق في الحماية الاجتماعية: أشارت المادة 66 إلى أن الحق في الحماية الاجتماعية مضمون، وهذا يشمل حماية العمال في حالة النزاعات أو الفصل التعسفي، حيث نصت المادة في فقرتها 3 يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة.

بالإضافة إلى يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي حسب ما جاء في فقرتها الخامسة.

- الحق في الإضراب: أكدت المادة 70 على أن الحق في الإضراب مضمون، ولكن ضمن إطار قانوني يحدد كيفية ممارسته دون الإضرار بالمصلحة العامة.

- حماية الحقوق النقابية: نصت المادة 69 على أن الحق في إنشاء نقابات والانضمام إليها مضمون، وهو ما يسمح للعمال بتنظيم أنفسهم والمطالبة بحقوقهم بطريقة شرعية.

ثانياً: ضمانات اللجوء إلى القضاء وفق المبادئ الدستورية.

يكفل الدستور حق الأفراد في اللجوء إلى القضاء كوسيلة لحماية حقوقهم وحياتهم، هذا الحق يعد من الحقوق الأساسية التي تضمن للأفراد القدرة على الدفاع عن أنفسهم أمام المحاكم، مع إمكانية الوصول إلى العدالة بحرية، مما يسمح له بتقديم شكاوى أو دعاوى ضد الأفعال التعسفية أو الظالمة خاصة في مجال العمل، كما يسهم هذا الحق في فرض سيادة القانون، حيث يصبح بإمكان الأفراد الاعتماد على النظام القضائي لتسوية نزاعاتهم.

¹ ديب عبد السلام، المرجع السابق، ص 82.

² دستور الجزائر 2020، جريدة رسمية عدد 82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

تعتبر استقلالية القضاء من الضمانات الأساسية التي يكفلها الدستور لضمان حق الأفراد في التقاضي، ينص الدستور على عدم تدخل السلطة التنفيذية أو التشريعية في عمل القضاة، مما يضمن صدور الأحكام بناء على القوانين فقط، هذا الاستقلال لا يقتصر فقط على القضاة، بل يتضمن أيضا حماية موظفي المحكمة وجميع العاملين فيها، وهذا ما يضمن عدم تدخل الإدارات وأصحاب العمل. يكرّس الدستور الجزائري مجموعة من الحقوق الأساسية للعامل، والتي تتماشى مع المبادئ الدولية لحقوق الإنسان في مجال العمل.

يؤكد الدستور الجزائري على مبدأ المساواة أمام القانون، ويضمن لكل مواطن، بمن فيهم العمال، الحق في اللجوء إلى القضاء للدفاع عن حقوقهم، وينعكس هذا الحق في القوانين المتعلقة بعلاقات العمل، والتي توفر عدة آليات لضمان حل النزاعات بطريقة عادلة.

تنص المادة 164 و165 على أن الحق في التقاضي مضمون، حيث يحمي القضاء المجتمع والحقوق، ويقوم على أساس مبادئ الشرعية والمساواة، وهذا يشمل العمال الذين يواجهون نزاعات فردية مع أرباب العمل.¹

وقد أوجب المشرع الجزائري المرور بمرحلة المصالحة كخطوة أولى لحل النزاعات الفردية، حيث يتم تقديم شكوى إلى مفتشية العمل المختصة لمحاولة التوفيق بين العامل وصاحب العمل، إذا لم تحل المنازعة وديا، يمكن للعامل اللجوء إلى القضاء.

الفرع الثاني: الأساس القانوني العام لتسوية منازعات العمل الفردية

الأساس القانوني العام لتسوية منازعات العمل الفردية يتناول الإطار التشريعي الذي يحدد حقوق وواجبات الأطراف المعنية، وذلك من خلال القوانين المنظمة لعلاقات العمل، مع التأكيد على القوانين المحلية والدولية التي تهدف إلى تنظيم العلاقات بين العامل وصاحب العمل، هذا الأساس يعكس التوازن بين الحقوق الفردية للعامل ومتطلبات صاحب العمل، ويهدف إلى توفير بيئة عمل عادلة ومنظمة.

يعدّ هذا الإطار القانوني أساسا لتوجيه الإجراءات الخاصة بحل المنازعات بين العامل وصاحب العمل، بما يضمن حماية حقوق الأطراف المعنية ويدفع نحو تحقيق تسوية عادلة، يتجسد هذا الأساس من خلال القوانين والأنظمة التي تضمن الوصول إلى حلول قانونية، سواء عبر المحاكم أو الهيئات القضائية المختصة في تسوية منازعات العمل.

¹ المادتين 164 و 165 من دستور الجزائر 2020، جريدة رسمية عدد 82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

أولاً: القوانين المنظمة لعلاقات العمل

إلى جانب الدستور، هناك مجموعة من القوانين التي تشكل الأساس التشريعي لتسوية منازعات العمل، وأهمها:¹

- قانون العمل الجزائري، والممثل في القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، الذي يحدد حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل، وينظم طرق تسوية المنازعات العمالية.

- قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والذي يوضح إجراءات التقاضي أمام الجهات المختصة في منازعات العمل.

- القوانين المتعلقة بمفتشية العمل، والتي تحدد دور مفتشية العمل في حل النزاعات الفردية قبل اللجوء إلى القضاء.

- الاتفاقيات الجماعية والاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، والتي تتعلق بحقوق العمال وتسوية النزاعات.

وتنص التشريعات الجزائرية على ضرورة المرور بمراحل مختلفة قبل اللجوء إلى القضاء، وذلك من خلال:

الحلول الودية: مثل المصالحة داخل المؤسسة، أو الوساطة من قبل مفتشية العمل.

التسوية عن طريق التحكيم: في بعض الحالات، يمكن اللجوء إلى هيئات التحكيم العمالية.

اللجوء إلى القضاء كملاذ أخير: عند فشل الحلول الودية، يمكن للمتضرر رفع دعوى قضائية أمام المحكمة المختصة.

ويشمل الإطار التشريعي الجزائري عدة أحكام تتعلق بكيفية حل المنازعات الفردية، ومن أبرزها:²

- دور مفتشية العمل: وفقاً للمادة 5 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، فإن هذه الهيئة مكلفة بالسهرة على تطبيق قانون العمل وحل النزاعات الفردية بين العمال وأرباب العمل.

- اختصاص المحكمة: يحدد قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجهات القضائية المختصة بالفصل في منازعات العمل، حيث يتم اللجوء إلى المحاكم العمالية للنظر في النزاعات الفردية.

- إجراءات المصالحة: ينص القانون على ضرورة المرور بجلسة مصالحة أولية قبل الشروع في التقاضي، وهي خطوة تهدف إلى إيجاد حل ودي بين الطرفين

¹ نجار أمين، المرجع السابق، ص 36.

² زيدان عبد النور، المرجع السابق، ص 67.

وإلى جانب النصوص القانونية، يلعب الاجتهاد القضائي دورا مهما في تفسير القوانين وتوضيح كيفية تطبيقها في حالات معينة، حيث تقوم المحاكم العليا بإصدار أحكام وقرارات تساعد في توحيد العمل القضائي في مجال منازعات العمل الفردية.

وقد نصّت المادة 34 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية على إمكانية تقديم دعوى قضائية في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة، حيث يمكن لرئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية إصدار أمر بتنفيذ المصالحة تحت طائلة الغرامة التهديدية، كما حدّدت المادة 19 من قانون 90-04 أنه يجب أن تكون هناك محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل رفع أي دعوى قضائية.

وفي حال تعرّض العامل للفصل التعسفي أو عدم دفع مستحقاته، يمكنه اللجوء إلى المحكمة لاستصدار حكم يلزم صاحب العمل بالتعويض أو إعادة الإدماج.¹

ثانيا: قانون الإجراءات المدنية والإدارية وأحكامه المتعلقة بالمنازعات العمالية

يتناول قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري القواعد التي تنظم سير الدعاوى أمام المحاكم، بما في ذلك القضايا العمالية، ويهدف هذا القانون إلى ضمان حقوق العمال من خلال وضع إجراءات واضحة لحل النزاعات بين العمال وأرباب العمل.

فمن المبادئ الأساسية التي نص عليها القانون، أن النزاعات العمالية تنظر أمام المحاكم المختصة، وتحديدًا أمام القسم الاجتماعي.

هذا التخصص يسمح للقضاة باكتساب الخبرة الكافية في التعامل مع قضايا العمل وفهم طبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل، كما يضمن أن الأحكام تصدر بناء على معرفة دقيقة بالقوانين التي تحكم عقود العمل وحقوق العمال، مما يحقق نوعا من الاستقرار في الأحكام.

حيث تتميز الدعاوى العمالية ببساطة الإجراءات مقارنة بأنواع القضايا الأخرى، فالعامل يمكنه رفع دعواه دون الحاجة إلى اتباع إجراءات معقدة، كما أنه معفى في بعض الحالات من دفع الرسوم القضائية، خاصة في القضايا المتعلقة بالمستحقات المالية مثل الأجور والتعويضات، كما أن القضايا العمالية تنظر على وجه الاستعجال، بحيث لا يضطر العامل إلى الانتظار طويلا للحصول على حقه، وهو أمر ضروري في حالة الفصل من العمل أو النزاعات المتعلقة بالأجور.²

¹ أمال بن رجال، حماية العامل عند إنهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، منشورات بارتي، الجزائر، 2010، ص 41.

² خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 71.

كما لا يملك صاحب العمل الحرية المطلقة في تسريح العمال، بل يجب أن يكون هناك سبب قانوني واضح للتسريح، وإلا اعتبر تعسفياً، وفي حالة النزاع، فإن صاحب العمل هو الذي يتحمل عبء إثبات مشروعية قرار التسريح، وإذا ثبت أن العامل قد فصل تعسفياً، يحق له المطالبة بإعادة إدماجه في منصبه أو الحصول على تعويض، وهذا الإجراء يهدف إلى الحد من تعسف أصحاب العمل في إنهاء عقود العمل دون مبرر مشروع.

ويحق للعامل الذي صدر حكم ضده أن يطعن فيه أمام الجهات القضائية المختصة، يمكنه اللجوء إلى الاستئناف أمام المجلس القضائي، وإذا لم يكن الحكم منصفاً، يمكنه الطعن بالنقض أمام المحكمة العليا، هذا المبدأ يضمن أن الأحكام تخضع لمراجعة قضاة آخرين أكثر خبرة، مما يمنح العمال فرصة إضافية لاسترداد حقوقهم إذا وقع خطأ في الحكم الأولي.

إلا أن القانون ينص على حل النزاعات العمالية ودياً قبل اللجوء إلى القضاء، وذلك من خلال إجراءات الصلح التي تتم داخل المحكمة، حيث يتم استدعاء الطرفين لمحاولة إيجاد حل يرضي الجميع دون الحاجة إلى الدخول في مسار قضائي طويل، هذه الطريقة تفيد الطرفين، حيث تتيح للعامل فرصة الحصول على حقوقه بسرعة، كما تجنب صاحب العمل التكاليف والإجراءات الطويلة التي تترتب على التقاضي.¹

ثالثاً: القوانين والاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر.

تلتزم الجزائر بعدة قوانين واتفاقيات دولية تتعلق بالعمل وحقوق العمال، حيث صادقت على العديد من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية وأطراف دولية أخرى، هذه الاتفاقيات تهدف إلى حماية حقوق العمال، تنظيم علاقات العمل، وضمان بيئة عمل ملائمة وفقاً للمعايير الدولية، كما أن مصادقة الجزائر على هذه الاتفاقيات تعكس التزامها بتطوير قوانينها الوطنية بما يتماشى مع التشريعات الدولية.²

فمصادقة الجزائر على مختلف الاتفاقيات وغيرها يعكس السعي إلى الامتثال للمعايير الدولية في مجال العمل وحقوق العمال، حيث تساهم هذه الاتفاقيات في تطوير التشريعات الوطنية، وتساعد على تحسين أوضاع العمال من خلال فرض قوانين على أرباب العمل لضمان احترام حقوق العمال.

فمن بين الاتفاقيات المهمة التي صادقت عليها الجزائر، نجد الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، والتي اعتمدها منظمة العمل الدولية في 9 يوليو 1948 ودخلت حيز

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 86.

² هدي بشير، المرجع السابق، ص 101.

التنفيذ في 4 يوليو 1950، تهدف هذه الاتفاقية إلى ضمان حق العمال وأصحاب العمل في إنشاء منظماتهم المهنية والانضمام إليها دون تدخل من الدولة، وقّعت الجزائر على هذه الاتفاقية في 19 أكتوبر 1962، أي بعد فترة وجيزة من الاستقلال، مما يؤكد اهتمامها المبكر بضمن حقوق العمال في تشكيل النقابات بحرية.¹

كما صادقت الجزائر على الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، والتي اعتمدها منظمة العمل الدولية في 1 يوليو 1949 ودخلت حيز التنفيذ في 18 يوليو 1951، تهدف هذه الاتفاقية إلى حماية العمال من أي تمييز بسبب انتمائهم النقابي، كما تؤكد على ضرورة تشجيع المفاوضات الجماعية بين العمال وأرباب العمل لضمان تحسين شروط العمل، وقّعت الجزائر على هذه الاتفاقية في 19 أكتوبر 1962، بالتزامن مع المصادقة على الاتفاقية رقم 87، مما يعكس حرصها على ترسيخ حرية العمل النقابي وتعزيز الحوار الاجتماعي بين الأطراف الفاعلة في سوق العمل.

ومن الاتفاقيات التي انضمت إليها الجزائر أيضا الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور، التي اعتمدها منظمة العمل الدولية في 29 يونيو 1951 ودخلت حيز التنفيذ في 23 مايو 1953، تنص هذه الاتفاقية على ضرورة تحقيق المساواة في الأجور بين الرجال والنساء عند أداء عمل متساو في القيمة، دون تمييز على أساس الجنس، وقّعت الجزائر على هذه الاتفاقية في 16 ماي 1969، مما يعكس التزامها بمبدأ تكافؤ الفرص والحقوق بين الجنسين في مجال العمل.

وفي مجال مكافحة العمل الجبري، صادقت الجزائر على الاتفاقية رقم 29 الخاصة بالعمل الجبري، التي اعتمدها منظمة العمل الدولية في 28 يونيو 1930 ودخلت حيز التنفيذ في 1 مايو 1932، تهدف هذه الاتفاقية إلى منع أي شكل من أشكال العمل القسري أو الإجباري، باستثناء الحالات التي ينص عليها القانون مثل الخدمة العسكرية أو العقوبات الجنائية، صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية في 19 أكتوبر 1962، ما يعكس رفضها لأي شكل من أشكال العمل القسري، وحرصها على تعزيز احترام الحقوق الأساسية للعمال.²

كما وقّعت الجزائر على الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن العمل، التي اعتمدها منظمة العمل الدولية في 26 يونيو 1973 ودخلت حيز التنفيذ في 19 يونيو 1976، تهدف هذه الاتفاقية إلى تحديد سن دنيا لدخول سوق العمل، لمنع تشغيل الأطفال في أعمال قد تضر بنموهم الجسدي والعقلي، وقد

¹ نجار أمين، المرجع السابق، ص 65.

² مرابط آمال، المرجع السابق، ص 87.

وقّعت الجزائر على هذه الاتفاقية في 30 أبريل 1984، مما يعكس سعيها لحماية الأطفال من الاستغلال في سوق العمل، وضمان حصولهم على التعليم اللازم قبل الالتحاق بأي نشاط مهني.¹ وفي سياق محاربة أسوأ أشكال تشغيل الأطفال، صادقت الجزائر على الاتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات العاجلة للقضاء عليها، التي اعتمدها منظمة العمل الدولية في 17 يونيو 1999 ودخلت حيز التنفيذ في 19 نوفمبر 2000، تهدف هذه الاتفاقية إلى القضاء على أي شكل من أشكال استغلال الأطفال في العمل الخطير أو القسري، وقّعت الجزائر عليها في 9 يونيو 2001، وهو ما يعكس التزامها الدولي بحماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي وضمان مستقبل أفضل لهم. كما صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 ديسمبر 1990 ودخلت حيز التنفيذ في 1 يوليو 2003، تهدف هذه الاتفاقية إلى حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بغض النظر عن وضعهم القانوني، وضمان عدم تعرضهم للتمييز أو سوء المعاملة، وقّعت الجزائر على هذه الاتفاقية في 21 أبريل 2005، وهو ما يعكس حرصها على ضمان حقوق العمال الأجانب الذين يعملون على أراضيها وفقاً للمعايير الدولية.

كما أن الجزائر قد صادقت على الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، التي اعتمدها منظمة العمل الدولية في 25 يونيو 1958 ودخلت حيز التنفيذ في 15 يونيو 1960، تحظر هذه الاتفاقية أي تمييز في مجال التوظيف على أساس العرق، اللون، الجنس، الدين، أو الرأي السياسي، وقّعت الجزائر عليها في 12 يونيو 1969، ما يدل على التزامها بضمان تكافؤ الفرص بين جميع العمال ومنع أي شكل من أشكال التمييز في سوق العمل.²

المطلب الثاني: الجهات المكلفة بتسوية منازعات العمل الفردية

تعتبر الجهات الداخلية المكلفة بتسوية منازعات العمل الفردية جزءاً أساسياً من النظام القانوني المحلي الذي يهدف إلى تحقيق العدالة بين العامل وصاحب العمل، تلعب هذه الجهات دوراً محورياً في معالجة النزاعات التي تنشأ داخل نطاق العمل، حيث تسعى إلى تقديم حلول سريعة وفعالة، مع الحفاظ على حقوق جميع الأطراف، تتمثل هذه الجهات في المؤسسات الوطنية، مثل المحاكم العمالية،

¹ زيدان عبد النور، المرجع السابق، ص 81.

² مرابط آمال، المرجع السابق، ص 90.

هيئات التسوية الودية، ولجان التوفيق والمصالحة، التي تتولى مهمة حل المنازعات بشكل يتوافق مع التشريعات الوطنية.

الفرع الأول: الجهات الداخلية المكلفة بتسوية منازعات العمل الفردية

تعتبر الجهات الداخلية المكلفة بتسوية منازعات العمل الفردية جزءاً أساسياً من النظام القانوني، حيث تقوم بدور هام في حل النزاعات بين العمال وأرباب العمل بعيداً عن التدخل القضائي المباشر، هذه الجهات تهدف إلى تسوية المنازعات بطريقة ودية وفعالة، مما يساهم في الحفاظ على استقرار العلاقات المهنية وتحقيق بيئة عمل سليمة، تعتمد هذه الجهات على آليات تنظيمية وإجراءات قانونية تضمن حقوق الطرفين وتساعد في التوصل إلى حلول توافقية.

تتنوع الجهات الداخلية المكلفة بالتسوية بين مكاتب المصالحة التي تعمل على حل النزاعات قبل عرضها على القضاء، ولجان التوفيق التي تضم ممثلين عن العمال وأرباب العمل، كما يعتمد نظام العمل الجزائري على تعيين مكاتب المصالحة وفق معايير قانونية محددة، مما يضمن تمثيلاً عادلاً لكلا الطرفين، هذه الآليات توفر فرصاً للتفاوض والتفاهم بين أطراف المنازعة بهدف تجنب التصعيد القانوني والمحافظة على علاقات العمل.

أولاً: مكاتب المصالحة

مكاتب المصالحة تلعب دوراً هاماً وكبيراً في تسوية النزاعات الفردية في العمل، لما لهذا الإجراء من سهولة في تقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة، فبقي الحديث الآن عن كيفية تعيين هذه المكاتب وما المواد القانونية التي تسري عليها.¹

حيث يقصد بالمصالحة ذلك الإجراء أو المبادرة التي يقوم بها طرف ثالث بهدف إرساء دعائم الوفاق بين الأطراف التي توجد في وضعية مواجهة نتيجة اختلاف في وجهات نظر أطراف المنازعة قصد الوصول إلى تسوية بين الطرفين أي العامل وصاحب العمل، نتيجة إخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات الناشئة عن علاقة العمل التي تربطهما وذلك بغرض المحافظة على العلاقة الودية واستمراريتها ما بين العمال وأصحاب العمل.²

أ- تعيين مكاتب المصالحة

¹ بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2006، ص 78.
² سيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود، الرياض، 1982، ص 269.

على خلاف بعض التشريعات التي تعتبر إجراء المصالحة جزءا من الدعوى القضائية يدخل ضمن اختصاص المحاكم المختصة بمنازعات العمل، يستوجب فيها وجود مكاتب مصالحة في كل قسم من أقسام محاكم العمل، يتولى القيام بحل ودي للخلاف القائم بين الطرفين قبل دخولهما حيز التقاضي، فإن التشريع الجزائري يعتبرها إجراء شكليا جوهريا قبل دخول المنازعة وعرضها على قضاء العمل، فمكاتب المصالحة تعتبر لجانا متساوية الأعضاء بموجب المادة السادسة من القانون 90 - 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المؤرخ في 06-02-1990 المعدل والمتمم، وتشكل من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية، تتكون من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين للمستخدمين، على أن تكون رئاسة المكتب متداولة بينهما لفترة ستة أشهر وأن يكون لكل فئة منهما ممثلون احتياطيين بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف استخلاصهم في حالة غيابهم أو وقوع مانع لحضورهم يتم اختيارهم عن طريق الاقتراع السري المباشر لمدة ثلاث سنوات، من قبل عمال ممثلين عن المؤسسات والشركات الواقعة في دائرة الاختصاص المحلي، أو الإقليمي، للجهة القضائية المختصة ويتم تعيينهم بصفة رسمية من قبل رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا بناء على نتائج الانتخابات التي تم تنظيمها لذلك وفق الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها، وهي نفس شروط ممارسة أية مهمة نقابية أو تمثيلية.¹

ب- الهيئة المنتخبة

المشعر الجزائري ونظرا لأهمية الدور الفعال الذي تقوم به الهيئة الانتخابية نجده قد أصدر في هذا الشأن المرسوم التنفيذي رقم: 91 - 273 مؤرخ في 29 محرم عام 1412 الموافق لـ 10 أوت سنة 1991، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة، المعدل والمتمم بالقانون 92-88 المؤرخ في 06/07/1992، إذ نجد المادة الثانية من نفس المرسوم التنفيذي تنص على كيفية انتخاب مساعدي وأعضاء مكاتب المصالحة، حيث جاء في نصها: ينتخب مساعدي العمال مستخدمو المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية وأعضاء مكاتب المصالحة، من هيئتين انتخابيتين متميزتين من العمال وأصحاب العمل ويعينون طبقا لأحكام هذا المرسوم²، وكذلك نجد شروط أخرى لانتخاب مساعدي

¹ المادة 6 من القانون 90 - 04 المتعلق بنزاعات الفردية في العمل وتسويتها: يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين للمستخدمين ويرأس المكتب بالتداول ولفترة 6 أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين.

² المادة 2 من المرسوم التنفيذي 91_273 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتضمن تحديد كيفيات تنظيم انتخاب المساعدين ومكاتب المصالحة، ج ر، عدد 38، أوت 1991 والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92_88 المؤرخ في 06/07/1992.

وعضو مكتب المصالحة حسب المادة 12 من القانون 90 - 04 كما يلي: تتشكل الهيئة الانتخابية للعمال، من أعضاء تنتميهم أكثر الهياكل النقابية تمثيلا على مستوى أماكن العمل الواقعة في الدائرة الإقليمية المعنية على النحو التالي:¹

- مندوب واحد في أماكن العمل من 20 إلى 500 عامل.

- مندوبان اثنان في أماكن العمل من 501 إلى 1000 عامل.

- ثلاثة مندوبين لأماكن العمل من 1001 إلى 2000 عامل، ويعين مندوب إضافي لكل مجموعة من 1000 عامل فيما يخص الأماكن التي يفوق عدد عمالها 2000 عامل ويكون تمثيل العمال في الهيئات المستخدمة، التي تتوفر على عدة أماكن عمل في الدائرة الإقليمية الواحدة، بالنسبة للعدد الإجمالي المشغول من العمال في الدائرة الإقليمية المعنية حسب النسب المحددة أعلاه.

كما ينتخب إلى مهمة مساعد وعضو مكتب المصالحة العمال والمستخدمون الذين تتوفر فيهم الشروط التالية:

- الجنسية الجزائرية.
- بلوغ سن الخامسة والعشرين على الأقل بتاريخ الانتخاب.
- ممارسة المهنة بصفة عمال أجراء أو مستخدمين منذ خمس سنوات على الأقل.
- التمتع بالحقوق السياسية والمدنية.

ثانيا: ممثلي أصحاب العمل

تخضع تشكيلة انتخاب ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل لنسب محددة في المراسيم التنفيذية حسب عدد العمال العاملين بالمؤسسة.

أ- تشكيلة ممثلي العمال

تتشكل الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل من خمسين عضوا، يمثلون أكثر المؤسسات أهمية من حيث عدد عمالها في دائرة اختصاصها الإقليمي، بواقع ممثل واحد لكل مؤسسة، ويمكن أن يكون عضوا في الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل من له حصص اجتماعية في المؤسسات الخاصة، وأعضاء

¹ المادة 12 من المرسوم 273_91.

مجالس الإدارة أو المراقبة ويسلم هذا الهيكل النقابي قائمة بأسماء ممثليهم مصحوبة بكل العناصر المبررة لمفتشية العمل المختصة إقليمياً.¹

والتي أوكلت لها بموجب المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي 261/11 المؤرخ في 2011/07/30 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل مهمة مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية لاسيما تلك المتعلقة بالعلاقات الفردية والجماعية للعمل وظروف العمل والتشغيل والوقاية الصحية والأمن وطب العمل داخل الهيئات المستخدمة التابعة لاختصاصهم المحلي.²

الفرع الثاني: القضاء كجهة خارجية لتسوية منازعات العمل الفردية

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

حيث أحاطت تشريعات العمل الحديثة منازعات العمل الفردية بتنظيمات وعناية خاصة، ووضعت لذلك إجراءات تسوية متميزة قصد تسهيل معالجتها وتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها، بالطرق الودية الداخلية كمرحلة أولى وعن طريق المصالحة ثانياً ثم عن طريق القضاء العمالي أخيراً، في حالة فشل طرق التسوية الودية في مختلف مراحلها السابقة وهو قضاء استثنائي بالنظر إلى النظام القضائي العادي، وذلك بالرجوع إلى تشكيلته حيث يتكون من قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، كما يجوز للمحكمة أن تنعقد قانوناً بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل.

المحافظة على حقوقهم الأساسية، وكذا المادة 150 منه: يحيي القانون المتقاضي من أي تعسف أو أي انحراف يصدر من القاضي، والمادة 151 التي تنص على أن الحق في الدفاع معترف به.

¹ المادة 07 من المرسوم التنفيذي 91_273.

² المادة 3 من المرسوم التنفيذي 11-261 المؤرخ في 28 شعبان 1432 هـ الموافق لـ 30 جويلية 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل.

وتعتبر التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية الوسيلة الأخيرة بعد فشل طرق التسوية الودية في مختلف مراحلها السابقة، بحيث لم يبق أمام أطراف النزاع إلا اللجوء إلى القضاء المختص للنظر في موضوع النزاع والبت فيه بإصدار حكم قضائي يضع حدا لهذا النزاع.¹

فالتشريعات العمالية المنظمة لقضاء العمل قد قيدت أطراف النزاع بشرط المرور على إجراءات التسوية الودية للنزاع قبل عرضه على القضاء المختص فعندما تفشل محاولات الصلح الداخلية للنزاع، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل، إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره إلى مقر مفتشية العمل لإخطار المفتش شفويا، وفي الحالة الأخيرة يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بأقوال وإدعاءات العامل أي المدعي، على أن يقوم في ظرف ثلاثة أيام من تقديم العريضة أو المحضر باستدعاء مكتب المصالحة للاجتماع للنظر في النزاع المعروض للمصالحة، حيث جاء في نص المادة 5 أنه: بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها القانون.²

أولا: نشأة وتطور قضاء العمل

يرجع تاريخ نشأة هذا النظام القضائي إلى الفترة التي كان يسود فيه نظام الطوائف المهنية في أوروبا، وبالتحديد إلى القرن الخامس عشر أين كانت علاقة العمل محصورة بين طبقتين الحرفيين والصناع من جهة وأصحاب تلك الحرف والصناعات من جهة أخرى، وفي ظل هذا النظام وجد ما كان يعرف بمحكمة الحرف والمهن التي كانت تقوم بالفصل في المنازعات التي تثور بينهما.

ومع مجيء الثورة الفرنسية سنة 1789 التي نادى بمبدأ سلطان الإرادة الذي بموجبه أصبحت علاقات العمل قائمة على أساس الحرية الفردية، وفي ظل هذه الثورة تم إلغاء هذه المحكمة تبعا لإلغاء نظام الطوائف الذي كان معمولا به في السابق ويظهر ذلك في دستور 1791 الذي وضع أول لبنة لقضاء العمل وذلك بتأكيد في المادة 5 من الباب الثالث منه بأن السلطة القضائية تكون مفوضة إلى قضاة منتخبين من طرف الشعب حيث اعتبرت فكرة القاضي المنتخب بمثابة حجر الأساس لتاريخ نشأة قضاء العمل.³

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 93.

² المادة 5 من القانون 90/04.

³ سليمان أحمية، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعة العمل في الوطن العربي بحث مقارن في تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العملية وبحوث العمل، الجزائر، 1994، ص 20.

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

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

وظل هذا الوضع قائما حتى صدر مرسوم 27/05/1948 الذي بموجبه منح للعمال حق المشاركة في تشكيل هذه المحاكم وتمثيلهم فيها بالتساوي، وهو المرسوم الذي جاء ليعيد النظر في كفاءات انتخاب أعضاء هذه المحاكم التي أصبحت تتشكل من فئتين فئة العمال وفئة أصحاب العمل ورؤساء الورش على أن يتم اختيارهم جميعا عن طريق الاقتراع السري المباشر، وهو الحق الذي أضحي مكرسا منذ ذلك التاريخ إلى يومنا هذا، والذي أصبح إحدى المميزات الرئيسية لقضاء العمل ثم صدر بعد ذلك النظام الخاص بمساعدة محاكم العمل، بموجب قانون 27 مارس 1907 والذي أدخلت عليه عدة تعديلات من أهمها تلك التي أحدثها قانون 25 ديسمبر 1932 الذي وسع اختصاصات محاكم العمل لتشمل 1949 و1951، القطاع الفلاحي ثم تلتها عدة تعديلات أخرى في سنوات 1945 التي تناولت في مجملها اختصاصات هذه المحاكم، ثم تعديلات أخرى سنوات 1958، هذا الأخير أدخل مبدأ عدم قبول الطلبات الجديدة في 1953، 1952، قضاء الاستئناف، ثم تعديل 1975 المتعلق بالمساعدة القضائية، تلاه تعديل آخر سنة 1976 يتضمن توسيع الاختصاص النوعي لهذه المحاكم ليشمل كافة النزاعات المتعلقة بعقد العمل، ثم تعديل آخر سنة 1986 يعطي كامل الاختصاص لمحاكم العمل للنظر في النزاعات الناتجة عن التسريح سواء كانت لأسباب اقتصادية أو غيرها وسواء كانت فردية أو جماعية.¹

وتجدر الإشارة أن المتتبع لمراحل تطور قضاء العمل عبر التاريخ يلاحظ أمرا هاما يتلخص في تزامن نشأة وتطور قضاء العمل مع تطور قانون العمل، ويعود ذلك إلى اعتبار أن قضاء العمل ينظم دائما بالكيفية التي تمكنه من مواجهة الأوضاع والمشاكل التي تفرزها العلاقات الاجتماعية المهنية التي تربط أطراف علاقة العمل أي أنه يتطور حسب تطور أحكام هذه القوانين التي تنظم هذه العلاقة، وحيث أنه

¹ محمد عيساني، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2000، ص 81.

من المعروف على قواعد قانون العمل أنها تمتاز بالمرونة والواقعية وفي نفس الوقت بالأمر والإلزامية وخاصة في الطابع الحمائي للطبقة أو الفئة العمالية الطرف الضعيف في العلاقة، إلى جانب التطور المستمر في التكيف مع المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية المستجدة في المجتمع، ومن هنا جاءت خصائص قضاء العمل هي الأخرى تستجيب وترتبط بخصائص قانون العمل، وكانت التطورات التي عرفها قضاء العمل مردها التطورات التي عرفتها علاقات العمل نفسها والقوانين التي تنظمها، فبعد أن كانت تخضع في السابق في تنظيمها وحكمها إلى القانون والقضاء المدني فيما كان يعرف بإيجار الخدمات وما صاحب تلك الفترة من إجحاف في حق الطبقة العاملة، انتقل تنظيمها وحكمها إلى قانون وقضاء آخرين هما قانون وقضاء العمل بعد تدخل الدولة لتنظيم علاقات العمل بهدف إحداث نوع من التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين أطراف العلاقة بإصدار قوانين اجتماعية تهدف إلى، حماية الطبقة العاملة من ظلم وتعسف أصحاب العمل وذلك ابتداء من سنة 1848 وما تلاه من محاولات لتدعيم قواعد قانون العمل ببعض الإجراءات القانونية والتنظيمية أدت إلى حدوث تغيرات جذرية في مجال علاقات العمل لصالح العمال من بينها الاعتراف بحرية تكوين النقابات العمالية وقوانين تحديد المدة القانونية للعمل والقوانين المتعلقة بالتقاعد إلى غير ذلك من القوانين الاجتماعية.¹

ثانياً: تعريف قضاء العمل

إن اختلاف أنظمة قضاء العمل، جعلت الفقه القانوني لا يهتم كثيراً بمسألة تعريفه ذلك أن بعض البلدان تعتمد القضاء العمالي المستقل، في حين تعتمد دولاً أخرى القضاء الموحد، حيث تعتبر قضاء العمل جزء من المنظومة القضائية الموحدة في الدولة مثلما هو معمول به في الجزائر، في حين تعتمد دولاً نمط كفرنسا، مما يمنح استقلالية نسبية لمحاكم العمل يجعلها تتميز عن غيرها من الهيئات القضائية الأخرى، فقد حاول المشرع الفرنسي تعريف قضاء العمل بنصه في المادة 511 من تشريع العمل لسنة 1979 بأن محاكم العمل هي هيئات قضائية منتخبة ومتساوية الأعضاء مهمتها تسوية النزاعات التي تنشأ بمناسبة تنفيذ مختلف عقود العمل الخاضعة لتشريع العمل، عن طريق المصالحة بين أصحاب العمل أو ممثليهم، والعمال الذين يشتغلون لديهم وتحكم في القضايا التي لا تتم تسويتها عن طريق المصالحة.²

¹ عصام يوسف القيس، التنظيم الاجتماعي للعمل، بحث مقارنة في تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العالية، بغداد، 1991، ص 240.

² Alain Havret, Le nouveau code du Travail, Article L511-1 nouvelle édition, 1991, p 1

وعلى ضوء التجارب المقارنة، والتنظيم القضائي الجزائري يمكن تعريف قضاء العمل بأنه الهيئة القضائية المختصة قانونا بالنظر والبث في النزاعات التي تثور بين العامل، وصاحب العمل بسبب أو بمناسبة تنفيذ علاقة العمل عن طريق المصالحة والأحكام القضائية وفق إجراءات تسوية خاصة. هذه الخصائص تجعل قضاء العمل قضاء مميذا ومستقلا بذاته، يمكن القول أن هناك تمييز بين القضايا الخاصة بنزاعات العمل وتلك المتعلقة بمواضيع ونزاعات أخرى مدنية وتجارية، وهو تمييز يقوم على اعتبارات تنظيمية واجتماعية تجعل من تخصيص هيئة قضائية متميزة أمرا مبررا. حيث يتصف قضاء العمل بميزة بساطة إجراءات التقاضي أمام هذه الهيئات التي لا تشترط في أغلبها التقيد بالشكليات الإجرائية المعمول بها أمام باقي الهيئات القضائية الأخرى، كما أن الأحكام القضائية في قضاء العمل أحكام ابتدائية ونهائية وهي تراعي طبيعة النزاع وتأثيراته على العامل في الحالات التي تكون انعكاسات النزاع سلبية عليه كالتسريح التعسفي، وكذا أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل خاصة في القضايا ذات الطابع الاستعجالي كتفسير العقود والاتفاقيات الجماعية، دفع الرواتب المتأخرة. وميزة الاستعجال التي يمتاز بها قضاء العمل، حيث تنص أغلب التشريعات العمالية على ضرورة الاستعجال، النظر والبث في النزاعات العمالية منها المادة 38 من القانون الجزائري المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل التي تنص على ضرورة عقد الجلسة الأولى للنظر في القضية خلال أجل أقصاه خمسة عشر يوما من تاريخ تسجيل الدعوى، وأن تصدر المحكمة حكمها في أقرب الآجال.¹

ثالثا: تشكيلة قضاء العمل

خضع قضاء العمل للقانون 04-90 المؤرخ في 06 فيفري، 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل كتكملة وتداركا للنقائص والثغرات التي كانت موجودة في القوانين السابقة حيث جاء هذا النص بصفة عامة ليشمل كافة الجوانب والإجراءات المتعلقة بتسوية المنازعات الفردية في العمل حيث نظم مختلف الإجراءات الخاصة بالتسوية الودية الداخلية والمصالحة، وكذلك التسوية القضائية.²

والشيء الجديد الذي جاء به هذا القانون يتمثل بصفة خاصة في الغرف الاجتماعية في المحاكم الابتدائية، وذلك بإقراره إشراك ذوي الشأن على حد سواء في تشكيل هيئة المحكمة الخاصة بالمسائل الاجتماعية في حين كانت الأنظمة السابقة تنص على تمثيل العمال فقط، بحيث أصبحت تتشكل من قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من أصحاب العمل، بالإضافة إلى منح المساعدين صوت

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 29.

² طريب سعيدي، قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة، الجزائر، 2019، ص 63.

تداولي بعد أن كان صوت استشاري فقط، زيادة على تنظيمه لكيفيات انتخاب المساعدين والشروط الواجب توافرها للترشح لمهمة المساعد وهي نفس الشروط المطلوبة لشغل مهمة عضو مكتب المصالحة، وموانع الترشح والعقوبات التي يتعرض لها المساعدون في حالة التغيب أو التخلي عن المهام.¹

وحيث تمتاز أحكام قواعد قانون العمل بالمرونة والسرعة والواقعية، هذه الميزة كان لها الأثر المباشر على تشكيل محاكم العمل حتى تكون منسجمة مع خصوصيات المنازعات الناشئة عن علاقات العمل التي تتحكم فيها اعتبارات اجتماعية واقتصادية ومهنية، ومن هنا جاءت فكرة إشراك ذوي الشأن في هذه التشكيلة حتى تتمكن من فهم ومراعاة الظروف المحيطة بالمنازعة ومنه التوصل إلى حله في أسرع وقت ممكن.²

ويقوم قضاء العمل على الولاية الكاملة للمحكمة الابتدائية، وفي هذا المجال، حيث أقر المشرع الجزائري إلزامية تمثيل العمال وأصحاب العمل، حيث كان التمثيل في السابق ذو طابع استشاري، بينما أصبح التمثيل بين الطرفين، العمال وأصحاب العمل على السواء ذو طابع تداولي، حيث تنص المادة 8 من القانون المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية على أنه: تنعقد جلسات المحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين.³

وكذا المادة 502 من قانون الإجراءات المدنية التي تنص على أنه: يتشكل القسم الاجتماعي تحت طائلة البطلان من قاضي رئيسا ومساعدين طبقا لما ينص عليه تشريع العمل.⁴

ويجوز للمحكمة أن تنعقد قانونا بحضور مساعد من العمال ومساعدا من المستخدمين.

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

¹ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، المرجع السابق، ص 125.

² سليمان أحمية، قراءات سريعة في منظومة قضاء العمل في الجزائر، عدد خاص بنزاعات العمل الفردية، المجلة الجزائرية للعمل، عدد 22، 1998، ص 171.

³ المادة 8 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

⁴ المادة 502 من قانون الإجراءات المدنية رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008.

أما فيما يخص كفاءات وطرق انتخاب وتعيين المساعدين، فإن المشرع وضع لهذا الغرض أحكاما قانونية وتنظيمية صريحة وواضحة فيما يتعلق بهذه العملية، وهي تصنف على أنها من المسائل المتعلقة بالنظام العام، نظرا لطبيعة وأهمية النظام الانتخابي الذي وضعه المشرع لاختيار المساعدين. حيث تنص المادة 9 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أن يتم تعيين المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا من بين المترشحين المنتخبين طبقا للمواد من 10 إلى 14 من هذا القانون وحسب الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها وذلك لمدة ثلاث سنوات.¹

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

- الجنسية الجزائرية.
- بلوغ سن الخامسة والعشرين على الأقل بتاريخ الانتخاب.
- ممارسة المهنة بصفة عامل أجير أو مستخدم منذ خمس سنوات على الأقل.
- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

ذلك مما يعني أنه لا يمكن انتخاب أي شخص لا تتوفر فيه هذه الشروط التي تعتبر بهذا التكييف القانوني من النظام العام، حيث تنص المادة 13 من نفس القانون لا يمكن أن ينتخب كمساعدين وكأعضاء مكاتب المصالحة:²

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

¹ المادة 9 من القانون رقم 90-04.

² المادتين 12 و13 من القانون رقم 90-04.

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

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

رابعا: إختصاص قضاء العمل

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

أ- الإختصاص النوعي.

تنص في المادة 32 من قانون والإجراءات المدنية على أن المحكمة هي الجهة القضائية ذات الاختصاص العام وتتشكل من أقسام، ويبقى القسم المدني هو الذي ينظر في جميع النزاعات باستثناء القضايا الاجتماعية.²

ويقصد بالاختصاص النوعي تكليف محكمة معينة، أو درجة من الدرجات القضائية بمهمة النظر والحكم في نوع أو صنف من الدعاوي، والقضايا دون غيرها من المحاكم أو الدرجات القضائية الأخرى.³

¹ المواد من 2 إلى 19 من المرسوم 273-91 المؤرخ في 10 أوت، 1991 ج ر عدد رقم 38 لسنة 1991.

² المادة 32 من القانون رقم 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية.

³ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، المرجع السابق، ص 253.

كما أن القوانين العمالية على عدم السماح لأية جهة قضائية أخرى بالفصل في المواضيع والقضايا الموكلة لمحاكم العمل، واعتبارها من النظام العام، وبالتالي لا يمكن لأطراف النزاع العمالي الاحتكام لأية جهة قضائية أخرى غير تلك المختصة قانوناً بنزاعات العمل.

فالدعاوى والقضايا المتعلقة بنزاعات العمل، يرجع فيها الاختصاص النوعي إلى القسم الاجتماعي، وهو ما يعني اختصاص أحد الفروع بدعاوى ونزاعات العمل، وهو الفرع الاجتماعي في القانون القضائي الجزائري، إذ يتعلق بالعلاقة المهنية الخاضعة لأحكام قانون العمل من مختلف الجوانب القانونية والإجرائية أو التنفيذية أو التفسيرية، أو أي إشكال يتعلق بآثار هذه العلاقة المهنية، أو بمناسبة تنفيذها مثل النزاعات الخاصة بحوادث العمل، الأمراض المهنية الناتجة عن تنفيذ علاقة العمل أو بمناسبتها.

والاختصاص الذي حصرتَه المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية الجزائري في:¹

- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.
- تنفيذ وتعليق وانتهاء عقد العمل والتكوين والتمهين.
- منازعات انتخاب مندوب العمال.
- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.
- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.
- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

ب- الإختصاص المحلي:

يخضع تحديد الاختصاص المحلي للمحاكم لنص قانوني أو تنظيمي خاص، غالبا ما يتضمن توزيع المحاكم عبر التراب الوطني، حيث يحدد لكل محكمة عدد من البلديات أو الدوائر أو الولايات التي تخضع لدائرة اختصاصها.

وترفع الطلبات أمام المجلس القضائي، أو أمام كل محكمة أو فرع من المحكمة، وبصفة مبدئية في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل وصاحب الأجر، إذا كان العمل حاصلًا في مؤسسة ثابتة، أمام

¹ المادة 500 من القانون رقم 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية.

محكمة المكان الواقع في دائرة اختصاص تلك المؤسسة، فإذا لم يكن العمل حاصلًا في مؤسسة ثابتة، فيعود الاختصاص لمحكمة المكان الذي أبرم فيه العقد.¹

إلى جانب هذه الأحكام العامة في تحديد نطاق الاختصاص المحلي للمحاكم المختصة بالنظر في النزاعات العمالية، هناك أحكام خاصة وضعها المشرع تقريبا لفائدة العامل الطرف الضعيف في علاقة العمل لاسيما في بعض الحالات التي يصعب فيها على العامل تطبيق القواعد العامة في مجال الاختصاص الإقليمي.²

حيث نصت المادة 24 من قانون 90/04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية على أنه: ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل، أو في محل إقامة المدعى عليه، ويمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعى عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني.

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

¹ المادة 40 من القانون رقم 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية.

² قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ملف رقم 98278 بتاريخ 1992/04/28، المجلة القضائية، عدد 1، الجزائر، 1994، ص 109.

الفصل الثاني

تمهيد

تحتل الضمانات الإجرائية مكانة هامة في بنية النظام القانوني المنظم لمنازعات العمل الفردية، حيث تمثل الوسيلة التي من خلالها تصان الحقوق وتنفذ الالتزامات بين العامل وصاحب العمل، فالعلاقة المهنية رغم طابعها التعاقدية، كثيرا ما تتأثر بعدم توازن القوى بين الطرفين، مما يجعل الطرف الأضعف أي العامل في حاجة إلى حماية قانونية خاصة ليس فقط على مستوى مضمون الحقوق، بل أيضا في كيفية المطالبة بها وتسويتها، لذا فإن فعالية هذه الحماية لا تقاس فقط بنصوص القانون الموضوعي، بل أيضا بمدى وجود ضمانات إجرائية تحكم مختلف مراحل تسوية النزاع، بدءا من تقديم الشكوى مروراً بالمصالحة، وانتهاء بالتقاضي وتنفيذ الحكم أو الاتفاق.

وقد حرص المشرع الجزائري على تنظيم هذه الضمانات في مختلف النصوص ذات الصلة، وعلى رأسها القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، وكذا القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث تكرست من خلالهما مجموعة من المبادئ والأليات التي تضمن حسن سير الدعوى وسلامة الإجراءات، بدءا من التظلم الداخلي إلى المصالحة، ثم مرحلة اللجوء إلى القضاء وتنفيذ ما يصدر عنه من قرارات، وتعد هذه الضمانات ركيزة لتحقيق العدالة المهنية، واستقرار العلاقة التعاقدية، والحفاظ على السلم الاجتماعي داخل بيئة العمل. ينقسم مضمون هذه الضمانات إلى مرحلتين أساسيتين: مرحلة التسوية داخل الهيئة المستخدمة، ومرحلة التسوية الخارجية، ثم مرحلة اللجوء إلى القضاء وما يترتب عنها من تنفيذ، ففي الأولى يتم منح العامل الحق في التظلم أمام الإدارة أو إخطارها رسميا بمحضر نزاعه، مع ضرورة تدخل مفتش العمل كمحطة إلزامية قبل التقاضي، أما في المرحلة الثانية فتفعل المصالحة كآلية مركزية لحل النزاع وديا، مع تمكين الأطراف من ضمانات هامة كالحياد والتبليغ السليم وتحرير المحاضر ومنحها قوة تنفيذية، أما في حال فشل الصلح فتنتقل الحماية إلى القضاء الذي يتولى إصدار الأحكام الملزمة وتنفيذها وفق ضوابط قانونية محكمة.

المبحث الأول: ضمانات الهيئة المستخدمة في تسوية منازعات العمل الفردية

تعد المؤسسة المستخدمة الفضاء الأول الذي تظهر فيه بوادر منازعات العمل الفردية، بحكم أنها الإطار المباشر الذي يمارس فيه العامل مهامه وتصدر عنه الأوامر والتعليمات، وبالنظر إلى الطبيعة التعاقدية التي تحكم علاقة العمل، فإن المشرع الجزائري حرص على توفير آليات داخلية لحل الخلافات الناشئة بين العامل وصاحب العمل، وذلك قبل اللجوء إلى الجهات الإدارية أو القضائية، وترجم هذه الآليات في مجموعة من الضمانات الإجرائية التي ينبغي أن تلتزم بها الهيئة المستخدمة، سواء تعلق الأمر باستقبال التظلمات، أو بفتح قنوات حوار داخلي، أو بإشراك بعض الهياكل المختصة في المؤسسة لتسوية النزاع في مراحله الأولى.

حيث يعد هذا التوجه منسجما مع فلسفة التشريع الاجتماعي الجزائري، الذي يولي أهمية كبيرة للحلول الودية داخل بيئة العمل، ويدعو إلى ضرورة معالجة الإشكالات المهنية بروح الحوار والمسؤولية، بعيدا عن التصعيد المباشر، لذا فإن ضمانات التسوية داخل الهيئة المستخدمة لا تمثل فقط تدابير تنظيمية، بل تندرج ضمن التزامات قانونية وأخلاقية تقع على عاتق صاحب العمل، تهدف إلى ضمان السلم الاجتماعي وتفادي تراكم المنازعات، ويفترض في هذه الضمانات أن توفر العدالة المهنية للعامل، وأن تحقق استجابة سريعة وعادلة لطلباته وشكاواه.

المطلب الأول: ضمانات التسوية داخل الهيئة المستخدمة

تمثل التسوية داخل الهيئة المستخدمة أولى محطات معالجة منازعات العمل الفردية، حيث يسعى المشرع الجزائري من خلال هذه المرحلة إلى تمكين أطراف العلاقة المهنية من حل خلافاتهم ضمن بيئة العمل نفسها، دون اللجوء الفوري إلى الجهات الخارجية أو القضائية، وتعد هذه المرحلة ترجمة عملية لمبدأ الوقاية من النزاع، إذ تمنح للعامل فرصة الاعتراض والتظلم أمام الإدارة التي يعمل بها، كما تتيح لصاحب العمل إمكانية مراجعة قراراته قبل اتخاذ صبغة النزاع الرسمي، وتستمد أهمية هذه التسوية من كونها ترسخ آليات الحوار المهني الداخلي، وتزيد من فرص التسوية الودية، وتخفف من العبء الملقى على كاهل مفتشية العمل والمحاكم، حيث نص المشرع بشكل ضمني في قوانين العمل، لاسيما القانون رقم 90-11، على ضرورة المرور بهذه المرحلة التي تتخذ شكلين أساسيين: التظلم الداخلي، ثم إخطار صاحب العمل ومفتش العمل.¹

¹ شويحة زينب، الإجراءات المدنية والإدارية في ظل القانون 08-09، الجزء الأول، الدعوى، الاختصاص، الخصومة، طرق الطعن، دار الأمة، الجزائر، 2011، ص 56.

الفرع الأول: التظلم الداخلي

يعد التظلم الداخلي من أبرز الضمانات الإجرائية التي أتاحها المشرع الجزائري ضمن إطار التسوية الأولية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، حيث يمثل وسيلة غير رسمية تمنح العامل حق الاعتراض على قرار أو إجراء صادر عن الإدارة يرى فيه مساساً بحقوقه أو خرقاً لواجبات المؤسسة، ويجسد هذا التظلم أول خطوة يلجأ إليها العامل قبل الانتقال إلى مراحل أكثر تعقيداً، سواء على مستوى مفتشية العمل أو القضاء، ويأتي ذلك انسجاماً مع مبدأ التدرج في تسوية النزاعات، الذي يفترض أن ينطلق من داخل المؤسسة، كإطار تنظيمي وعقدي يحتكم إليه الطرفان، كما أن التظلم الداخلي يعكس توجه المشرع نحو ترسيخ آلية حوار داخلي بين العامل وصاحب العمل، تزيد من فرص الحل الودي وتقلص من حجم المنازعات الخارجية، وهو ما يتماشى مع روح قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، خاصة في المواد التي تؤكد على ضرورة احترام التنظيم الداخلي والحوار الاجتماعي كوسيلة لتفادي تفاقم الخلافات المهنية، وانطلاقاً من هذا المنظور، فإن التظلم الداخلي لا يعد مجرد إجراء شكلي، بل يعتبر من حيث المضمون ضماناً إجرائية أساسية تحمي حقوق العامل وتمنح المستخدم فرصة مراجعة قراراته بما ينسجم مع القواعد القانونية والتنظيمية.¹

إذ يعد التظلم الداخلي أول مراحل التسوية غير الرسمية في منازعات العمل الفردية، ويعبر عن حق العامل في تقديم شكوى أو طعن إداري داخل الهيئة المستخدمة نفسها، قبل اللجوء إلى الأطراف الخارجية كالإدارة أو القضاء، هذه الآلية تجسد مبدأ التسوية داخل المؤسسة، الذي يشجعه التشريع الجزائري، كوسيلة لتقليص حجم المنازعات القضائية وتحقيق العدالة المهنية دون الدخول في مسارات قضائية طويلة ومعقدة، ويقوم هذا التظلم على أساس تمكين العامل من التعبير عن مظلته أمام الجهة الإدارية أو المشرف المباشر، أو اللجنة المختصة داخل المؤسسة، من أجل فحصها والرد عليها بطريقة تحفظ توازن العلاقة التعاقدية.

وقد كرس القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل هذا التوجه من خلال الإشارة إلى ضرورة الحوار والتفاوض داخل المؤسسة، كما أشير ضمناً إلى هذا النوع من التظلم في المادة 57 التي تنص على ضرورة احترام الأحكام القانونية والتنظيمية والنظام الداخلي عند الفصل في الخلافات بين العمال والمؤسسة، لذا فإن التظلم الداخلي يعتبر شكلاً من أشكال الحوار الداخلي الذي يضمن حق العامل في

¹ طريببت سعيد، قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة، الجزائر، 2019، ص 90.

الطعن في القرارات التعسفية أو المجحفة، خاصة تلك المتعلقة بالفصل أو العقوبات التأديبية أو الترقية أو التنقيط المهني.¹

ويعتبر التظلم الداخلي آلية وقائية أكثر من كونه إجراء إلزاميا، إذ يفضل المشرع المرور به لضمان استنفاد كافة الوسائل الودية قبل التصعيد نحو الهيئات الخارجية، كما أن اعتماد هذا الأسلوب يسمح للمؤسسة بإعادة تقييم قراراتها داخليا دون تدخل سلطات أخرى، مما يحمي صورتها أمام العمال ويخفف من التوترات المهنية، غير أن فعالية هذا التظلم تبقى مرتبطة بمدى وعي العمال بحقوقهم، ومدى استقلالية وحيادية الهياكل الإدارية داخل المؤسسة المستخدمة.

وتكمن القيمة القانونية للتظلم الداخلي في أنه يمثل مرحلة إجرائية تثبت حسن نية العامل في البحث عن حل ودي قبل اللجوء إلى النزاع الخارجي، وهي مسألة قد تأخذها الهيئات القضائية بعين الاعتبار عند النظر في أي دعوى لاحقة، كما يمكن أن يؤدي هذا التظلم، إن تم التفاعل معه بجدية، إلى تسوية النزاع دون حاجة إلى فتح ملف إداري أو قضائي، مما يقلل الأعباء على المؤسسات القضائية والإدارية على حد سواء.²

حيث يبدأ التظلم الداخلي عادة بمبادرة من العامل الذي يرى أن حقا من حقوقه قد انتهك أو وقع عليه إجراء تعسفي داخل المؤسسة المستخدمة، ويتمثل الشكل الشائع للتظلم في تقديم طلب أو عريضة مكتوبة تتضمن عرضا دقيقا للوقائع محل النزاع، مع تحديد صريح للمطالبة أو الإجراء المراد مراجعته، يوجه هذا التظلم إلى المدير المباشر أو رئيس المصلحة أو المكلف بالموارد البشرية، ويفضل أن يسجل في سجل المراسلات أو يسلم مقابل وصل استلام، حفاظا على الحق في إثبات تقديم التظلم، وقد يتم التظلم كذلك في شكل شفهي، غير أن الشكل الكتابي يعد أكثر ضمانا من الناحية القانونية، خصوصا إذا أرفق بمستندات أو وثائق تدعم ادعاء العامل.

وبعد تقديم التظلم تبدأ مرحلة المعالجة أو التحقيق الإداري الداخلي، حيث تحال الشكوى إلى الجهات المختصة داخل المؤسسة، مثل لجنة الانضباط أو مدير الموارد البشرية أو حتى مدير المؤسسة، بحسب الهيكل التنظيمي الداخلي، يتعين على الجهة المعنية فحص موضوع التظلم والتحقيق في صحة الوقائع والقرارات موضوع الشكوى، ثم إعداد تقرير إداري يتضمن الرد المعلل على

¹ المادة 57 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1991، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17 المؤرخة في 25 أفريل 1991، المعدل والمتمم بالقانون 91-29، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، والأمر 96-21 المؤرخ في 9 جوان 1996، ج.ر عدد 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996.

² عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 69.

التظلم، يجب أن يتم هذا الرد خلال أجل معقول وغالبا ما يحدد في النظام الداخلي للمؤسسة، وفي حال سكوت الإدارة أو رفضها الرد، يعتبر التظلم مرفوضا ضمنا، ويحق للعامل حينها الانتقال إلى مرحلة الإخطار الخارجي، سواء لدى مفتشية العمل أو أمام الجهات القضائية المختصة، ومن ثم يمثل التظلم الداخلي مرحلة أولى في تسلسل زمني منطقي لتسوية المنازعة، تتسم بالمرونة والسرعة، لكنها تتطلب شفافية والتزاما جادا من الإدارة لمعالجة الإشكالات المهنية في إطار قانوني مسؤول¹.

لقد نظمت العديد من المؤسسات خاصة العمومية، آليات واضحة لتلقي التظلمات الداخلية، حيث تخصص لجان داخلية أو مكلفون بالموارد البشرية أو المكلف بالشكاوى، لاستقبال العرائض والرد عليها كتابيا ضمن آجال معقولة، هذا التنظيم يعكس التزاما إداريا بأخلاقيات التسيير ويعبر عن تطور الثقافة المؤسسية في التعامل مع النزاعات، ومن المفترض أن تصدر المؤسسة ردا كتابيا معللا يوضح الأساس القانوني أو التنظيمي للقرار المتنازع فيه، حيث تتخذ التظلمات الداخلية عدة أشكال، منها المكتوبة أو الشفوية، وقد تكون فردية أو جماعية، وتوجه عادة إلى المسؤول المباشر أو مدير الموارد البشرية أو مدير المؤسسة، وتعتبر الوثائق الناتجة عن هذه التظلمات مثل الشكاوى والردود، أدلة يمكن الاستناد إليها لاحقا في حالة اللجوء إلى مفتشية العمل أو المحكمة المختصة، لذا فإن التظلم الداخلي يعد جزءا لا يتجزأ من المسار الأدائي لإثبات حسن نية العامل وتمسكه بالحلول السلمية.

غير أن التطبيق الواقعي لهذه الآلية يظهر جملة من النقائص، من بينها غياب إطار قانوني صريح يلزم المؤسسات بالرد على التظلمات، أو ضبط آجال معينة للبت فيها، كما أن بعض المؤسسات خاصة في القطاع الخاص لا توفر آليات تظلم واضحة أو هياكل مختصة للنظر في النزاعات الداخلية، مما يجعل العامل في وضعية هشّة تفقده الثقة في فعالية هذا الإجراء، وقد يؤدي هذا الوضع إلى اللجوء السريع إلى مفتش العمل أو المحكمة دون المرور بالتظلم الداخلي، مما يفقد هذه الوسيلة فعاليتها المرجوة².

والتظلم الداخلي رغم طابعه غير الإلزامي ينبغي أن يعطى أهمية إجرائية أقوى، من خلال إدماجه ضمن النظام الداخلي للمؤسسة بشكل صريح، وإرفاقه بإجراءات واضحة وملزمة للرد، حماية للعامل من تعسف الإدارة، وحرصا على حفظ حقه في التظلم قبل أن تتخذ ضده قرارات نهائية قد يصعب التراجع عنها، فهذه الآلية تعمل على ترقية مبادئ الحوار الاجتماعي داخل المؤسسات وتعكس الإرادة في الإصلاح الداخلي.

¹ عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 82.

² رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 102.

فنجاح آلية التظلم الداخلي مرتبط إلى حد بعيد بوجود ثقافة مؤسسية قائمة على احترام الحقوق والتزامات العمال، فالمؤسسة التي ترفض استقبال التظلمات أو تتجاهلها تفقد ثقة العامل، كما أنها تعرض نفسها لمخاطر قانونية أكبر مستقبلا، بالمقابل فإن المؤسسة التي تعتمد آلية تظلم فعالة تقلل من نسبة المنازعات الخارجية وتضمن السلم الاجتماعي الداخلي، وهو ما تسعى إليه السياسات العامة في قطاع العمل.

لذا فإن التظلم الداخلي لا يمكن النظر إليه بمعزل عن الإطار القانوني الذي يحكم العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، حيث أن قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لم ينص صراحة على إلزامية التظلم الداخلي، إلا أن المادتين 51 و56 منه أشارتا إلى ضرورة احترام القوانين والتنظيمات الداخلية ومراعاة الإجراءات التأديبية داخل المؤسسة، مما يفهم منه ضمنا ضرورة وجود مسارات داخلية لتسوية الخلافات قبل اللجوء إلى الجهات الخارجية، فالتظلم الداخلي، كما يعد وسيلة أولية تحفظ للطرفين حقهما في الحوار المباشر، وترفع من فرص تسوية النزاع بوسائل داخلية قائمة على احترام القواعد التنظيمية.¹

كما أن نظام التظلم الداخلي يكتسب فعاليته عندما يدرج ضمن النظام الداخلي للمؤسسة، وفقا لما تنص عليه المادة 72 من القانون 90-11، والتي توجب على كل مؤسسة وضع نظام داخلي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم العمل والانضباط، ومنه يمكن اعتبار التظلم الداخلي أحد آليات التنظيم والانضباط، وبالتالي يجب أن يفصل ضمن النظام الداخلي للمؤسسة بآجال محددة للرد على التظلمات، وهيكل مختص بالنظر فيها، ما يضيفي علمها طابعا رسميا، ويضمن من شفافيته وفعاليتها كضمانة إجرائية قبل اللجوء إلى مفتش العمل أو القضاء.²

الفرع الثاني: إخطار صاحب العمل ومفتش العمل

تعد مرحلة إخطار صاحب العمل ومفتش العمل المرحلة الانتقالية في مسار تسوية منازعات العمل الفردية، حيث تمثل نقطة الوصل بين التسوية الداخلية داخل الهيئة المستخدمة، والتسوية الخارجية أمام الجهات الإدارية أو القضائية، وقد أولى المشرع الجزائري لهذه المرحلة أهمية خاصة،

¹ المادتين 51 و 56 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1991، المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1991، المعدل والمتمم بالقانون 91-29، المؤرخ في في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، والأمر 96-21 المؤرخ في 9 جوان 1996، ج ر عدد 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996.

² المادة 72 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1991، المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1991، المعدل والمتمم بالقانون 91-29، المؤرخ في في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، والأمر 96-21 المؤرخ في 9 جوان 1996، ج ر عدد 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996.

كونها تعبر عن مبدأ التدرج في معالجة النزاع، بما يسمح لأطراف العلاقة المهنية بإعادة النظر في النزاع في ضوء ملاحظات الطرف الآخر أو بتدخل جهة مختصة كهيئة محايدة ممثلة في مفتش العمل، قبل الوصول إلى مرحلة التقاضي.

فإخطار صاحب العمل بوجود نزاع يمثل من الناحية الإجرائية احتراماً لمبدأ المواجهة وحق الدفاع، إذ يلزم العامل بأن يعلم رب العمل بمشكلته، ويحدد له موضوع النزاع مطالباً بالتسوية، هذا الإخطار وإن لم ينظم بنص خاص في القانون 90-04، إلا أن الفقه والاجتهاد القضائي استقر على اعتباره خطوة تثبت حسن نية العامل، كما يستشف من المواد 19 و20 من القانون المذكور، التي توجب المرور بمحاولة مصالحة قبل التقاضي، وهو ما يفترض إخطاراً مسبقاً بوجود خلاف.¹

لذا فإن إخطار مفتش العمل يعد إجراء رسمياً نص عليه المشرع صراحة، ويمكن اعتباره أحد أعمدة نظام الوقاية من النزاعات، فوفقاً للمادة 19 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990، لا تقبل دعاوى النزاعات الفردية أمام الجهة القضائية المختصة ما لم تسبقها محاولة صلح أمام مفتش العمل المختص إقليمياً، وهذا ما يمنح الإخطار طابعاً إجرائياً ملزماً، باعتباره شرطاً لقبول الدعوى، مما يؤكد أهمية هذه المرحلة في حفظ التوازن بين الإجراءات الودية والإجراءات القضائية.

إن دور مفتش العمل، بعد إخطار الجهة المستخدمة، لا يقتصر على التبليغ أو التوسط، بل يتجاوز ذلك إلى مهام أكثر حساسية، تتمثل في تلقي الشكاوى العمالية، وتنظيم جلسات المصالحة، وتدوين محاضر الصلح أو عدم الصلح، وتعد هذه المهام من صميم سلطاته الإدارية المستمدة من قانون العمل، وخصوصاً ما ورد في القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، الذي يحدد بوضوح أن المفتش يراقب تطبيق التشريع الاجتماعي، ويسهر على الوقاية من النزاعات وتسويتها.²

وتتطلب فعالية هذه المرحلة أن يكون الإخطار محرراً كتابياً، يتضمن عرضاً للوقائع موضوع النزاع، وتحديداً لهوية الطرفين، مع إرفاق كل الوثائق الداعمة، كما يشترط أن يوجه الإخطار إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، بناء على مكان المؤسسة أو محل تنفيذ عقد العمل، وإلا عد الإخطار غير مستوفٍ للشروط القانونية، هذا التحديد يمنع تضارب الاختصاص ويسهل على المفتش تتبع النزاعات بحسب أماكن وقوعها.

¹ المادتين 19 و 20 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج. ر عدد 6 المؤرخة في 07 ديسمبر 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 2 ديسمبر 1991، ج. ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

² عجة الجليلي، المرجع السابق، ص 84.

وعادة ما يرسل العامل نسخة من شكواه إلى كل من صاحب العمل ومفتش العمل في آن واحد، ما يتيح له حماية نفسه من أي مزاعم بخرق المسطرة، خاصة إذا ثبت لاحقاً أن صاحب العمل لم يتفاعل مع طلب التسوية، وتسجل مفتشيات العمل هذه الإخطارات ضمن سجلات خاصة، كما يحدد لها رقم مرجعي، ويعين موعد لجلسة المصالحة، مما يضيف عليها طابعاً رسمياً يمكن الاستناد إليه لاحقاً أمام القضاء.¹

كما أن المشرع رغم أنه لم ينص على آجال دقيقة للرد على الإخطار، إلا أن الفقه يرى أن الإطار الزمني المعقول ضروري لتفعيل هذه المرحلة، فإذا لم يتلق العامل أي رد من صاحب العمل، أو إذا امتنع هذا الأخير عن الحضور أمام مفتش العمل، فإن ذلك يعد دليلاً على فشل محاولة الصلح، ويثبت بمحضر رسمي يصدره مفتش العمل وفق المادة 20 من القانون 04-90، ويعد هذا المحضر شرطاً من شروط رفع الدعوى أمام المحكمة.²

وتكمن الأهمية الإجرائية لإخطار مفتش العمل في أنه يتيح إمكان التوصل إلى حلول ودية دون كلفة مادية أو إضرار بالعلاقة المهنية بين الطرفين، إذ أن جلسات الصلح تجرى في ظروف غير علنية، ويحضرها طرف ثالث محايد، وهو ما يوفر بيئة أكثر هدوءاً من المسار القضائي، حيث لا يعد الإخطار إجراءً شكلياً، بل يمثل في حقيقته ضماناً قانونية تحفظ للطرفين حقوقهما وتؤسس لسير سليم لنزاع العمل.

ولا يفوتنا التأكيد على أن محضر إخطار مفتش العمل ومحضر جلسة المصالحة يعتبران من الوثائق الأساسية التي ترفق مع العريضة الافتتاحية للدعوى أمام المحكمة الاجتماعية، حيث إن المادة 20 من القانون 04-90 تشترط تحرير محضر رسمي يثبت إما وقوع الصلح أو فشله، ويسجل المحضر في سجل خاص ويسلم للمعنيين، وقد استقر القضاء الجزائري على عدم قبول الدعوى الاجتماعية في حال غياب هذا المحضر، مما يبرز قيمة إخطار مفتش العمل كشرط سابق لأي تقاضي.³

وعليه فإن مرحلة إخطار صاحب العمل ومفتش العمل تعتبر خطوة لا غنى عنها في ضمان سير سليم لمنازعات العمل الفردية، حيث تمثل مرحلة انتقالية تجسد فلسفة التشريع الاجتماعي القائم على

¹ نايل سيد عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، عماد شؤون المكتبات جامعة الملك سعود، الرياض، 1992، ص 180.

² المادة 20 من القانون رقم 04-90 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج. ر عدد 6 المؤرخة في 07 ديسمبر 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 28-91 المؤرخ في 2 ديسمبر 1991، ج. ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

³ المادة 20 من القانون رقم 04-90 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج. ر عدد 6 المؤرخة في 07 ديسمبر 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 28-91 المؤرخ في 2 ديسمبر 1991، ج. ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

الوقاية والتدرج في معالجة الخلافات، قبل الانتقال إلى الحلول القضائية، التي يفترض أن تكون الملاذ الأخير وليس البداية، وتسهم هذه المرحلة في ترسيخ ثقافة التسوية السلمية للنزاعات داخل منظومة العمل الوطنية.

المطلب الثاني: ضمانات التسوية الخارجية "المصالحة"

تمثل المصالحة واحدة من أهم مراحل تسوية منازعات العمل الفردية خارج نطاق الهيئة المستخدمة، وقد أولاهها المشرع الجزائري أهمية بالغة باعتبارها إجراء إجباريا سابقا على اللجوء إلى القضاء، فإدراجها في قلب المنظومة القانونية المنظمة للعلاقات المهنية، وخاصة في القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، يعكس وعيا تشريعيًا بأهمية الحلول الودية في الحفاظ على استقرار علاقة العمل وتخفيف العبء عن القضاء، وتتم المصالحة عادة تحت إشراف مفتش العمل بصفته جهة محايدة تسهر على محاولة التوفيق بين العامل وصاحب العمل، ونظرا لطبيعتها القانونية الخاصة، فإن هذه المرحلة تستوجب مجموعة من الضمانات التي تضمن حسن سيرها وفعالية نتائجها، وإمكانية تنفيذها عند الاتفاق، أو الانتقال بعدها إلى القضاء في حال الفشل.

الفرع الأول: إجراءات المصالحة

تعد المصالحة إجراء أساسيا ووجوبيا نص عليه المشرع الجزائري في إطار تسوية منازعات العمل الفردية، وجعل منه مرحلة إلزامية تسبق رفع الدعوى أمام المحكمة المختصة، ويهدف هذا الإجراء إلى منح الأطراف فرصة حقيقية لتسوية النزاع وديا أمام هيئة مختصة قبل الانتقال إلى المسار القضائي، مما يضمن معالجة الخلافات بطريقة أقل حدة وأكثر مرونة، وتوفيرا للوقت والجهد والتكاليف، وقد نظم هذا الإجراء القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990، والذي خصص له المواد من 19 إلى 22، باعتباره ركنا من أركان المسار الإجرائي في النزاعات الفردية في العمل.¹

تبدأ إجراءات المصالحة أولا بمبادرة العامل الذي يتقدم بشكوى إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، وتتضمن هذه الشكوى عرضا للوقائع محل النزاع ومطالب العامل بشكل واضح، يجب أن تحرر الشكوى كتابة، وأن تتضمن البيانات الأساسية للعامل والمؤسسة المستخدمة، مثل الاسم وتاريخ التوظيف والوظيفة، مع ذكر نوع النزاع والمستندات الداعمة إن وجدت، وتسجل الشكوى لدى مفتشية العمل ويمنح العامل وصل استلام، ويفتح ملف خاص يوثق فيه جميع الإجراءات المتعلقة بالمصالحة.

¹ ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية، الجزائر، 2003، ص 138.

وبعد تسجيل الشكوى يقوم مفتش العمل بدعوة الطرفين أي العامل وصاحب العمل أو من يمثله قانونيا، لحضور جلسة مصالحة تعقد في مقر المفتشية، ويتم ذلك عبر استدعاء رسمي يرسل بواسطة البريد المضمون أو بأي وسيلة اتصال رسمية أخرى، ويحدد مفتش العمل تاريخا لجلسة الصلح خلال أجل قصير لتفادي تراكم الملفات، كما يحدد ساعة الحضور وتاريخها بدقة، نظرا للطابع الإجرائي الحساس للمصالحة كشرط مسبق للتقاضي، ويعد الحضور الشخصي للطرفين مؤشرا على حسن النية في تسوية النزاع.¹

وعند انعقاد جلسة المصالحة يتولى مفتش العمل دور الوسيط بين الطرفين، محاولا تيسير التفاهم والاتفاق بينهما على تسوية النزاع المطروح، ولا يملك المفتش صفة القاضي، ولا يصدر حكما أو قرارا ملزما، بل يحرص على تقريب وجهات النظر وتشجيع الأطراف على التوصل إلى اتفاق يرضي كليهما، وتجري الجلسة في جو من المرونة بعيدا عن الصرامة الإجرائية للمحاكم، كما يملك المفتش سلطة تنظيمية تساعد على تسيير النقاش بطريقة تضمن احترام الطرفين وسلامة الإجراءات.

وإذا حضر الطرفان وتم الاتفاق بينهما، يتم بموجبه تحرير محضر صلح يوثق ما توصلا إليه كتابة، ويوقع من قبلهما ومن قبل مفتش العمل، ويعد هذا المحضر سنداً تنفيذياً لاحقاً وفق ما تنص عليه المادة 21 من القانون 04-90، ويسجل في سجل خاص داخل مفتشية العمل، ويمنح كل طرف نسخة من المحضر، ويعتبر الاتفاق المضمن فيه ملزماً قانوناً لكليهما، ويغني عن اللجوء إلى المحكمة، أما إذا لم يتم الاتفاق فتنتقل الإجراءات إلى خطوة توثيق عدم الصلح.²

وفي حالة تخلف أحد الطرفين عن الحضور رغم استدعائه القانوني، أو إذا حضر الطرفان دون التوصل إلى اتفاق، يحضر مفتش العمل محضراً بعدم الصلح، ويتضمن هذا المحضر تفاصيل جلسة المصالحة وتاريخها والحضور مع النقاشات التي دارت فيها، وسبب الفشل في الوصول إلى اتفاق، ويسجل المحضر في سجل خاص، ويسلم إلى العامل كوثيقة ضرورية لمباشرة دعواه أمام المحكمة الاجتماعية، ويعد هذا المحضر وفقاً للمادة 20 من القانون 04-90 شرطاً لقبول العريضة القضائية.³

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 135.

² المادة 21 من القانون رقم 04-90 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج. ر عدد 6 المؤرخة في 07 ديسمبر 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 28-91 المؤرخ في 2 ديسمبر 1991، ج. ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

³ المادة 20 من القانون رقم 04-90 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج. ر عدد 6 المؤرخة في 07 ديسمبر 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 28-91 المؤرخ في 2 ديسمبر 1991، ج. ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

ومن الأمور الإجرائية التي تصاحب المصالحة ضرورة احترام مبدأ الإخطار المسبق، إذ يجب أن تمنح المؤسسة المستخدمة وقتا معقولاً للاطلاع على موضوع الشكوى وتحضير ردها، كما يجب أن تمنح فرصة حقيقية لحضور جلسة المصالحة وتقديم دفوعها، وإلا اعتبر غيابها تقصيرا يدون في محضر عدم الصلح، ويستفاد من هذا المبدأ أن المصالحة يجب أن تعقد وفق إجراءات رسمية وليس شكلية، وأن الغاية منها ليست استيفاء إجراء شكلي بل البحث الجاد عن حل سلمي.

ولا يجوز للمفتش أن يحرر محضرا بالصلح أو بعدمه إلا إذا عقدت الجلسة بحضور الطرف العامل على الأقل، فإذا لم يحضر العامل نفسه، سقطت الشكوى تلقائيا، ولم يعد بالإمكان متابعتها في غيابها، ما لم يقدم عنذرا مشروعاً، أما في حال تخلف المستخدم عن الحضور، فيحرر محضر بعدم الصلح، ويعتبر تخلفه قرينة على عدم الرغبة في التسوية، وهذه الضوابط تؤكد أن المصالحة، وإن كانت بسيطة في ظاهرها، إلا أنها تحكمها إجراءات دقيقة تجعل من حضور الطرفين عنصرا هاما في نجاحها.

ويتمتع مفتش العمل خلال هذه المرحلة بصلاحيات تنظيمية تسمح له بتوجيه الأسئلة، ومطالبة الطرفين بإحضار وثائق معينة، وشرح الحقوق والالتزامات القانونية، ما يساعد في تبديد الغموض القانوني المحيط بالنزاع، كما يجوز له اقتراح صيغ تسوية أو تقديم حلول توافقية غير ملزمة، تبنى على المعايير المهنية والتشريعية، هذا الدور النشط يرفع من جدوى المصالحة ويحولها من مرحلة إجرائية إلى وسيلة حقيقية لحل النزاع.¹

لا تتوقف صلاحيات مفتش العمل عند تحرير المحضر فقط، بل تشمل ضمان توثيق الملف وتسجيله وفقا للسجلات الإدارية الخاصة بمفتشيات العمل، وتحفظ نسخة من محضر الصلح أو عدم الصلح في ملف خاص يمكن الرجوع إليه عند الضرورة، كما تعتمد هذه الوثائق كأدلة أمام القضاء إن طرح النزاع لاحقا، وهنا تبرز أهمية النظام الإداري لمفتشية العمل ودوره في توحيد الممارسة وتحقيق الأمن القانوني في تسوية النزاعات.

تنص التعليمات الوزارية الخاصة بتنظيم مصالح مفتشيات العمل على ضرورة إعطاء الأولوية لملفات المصالحة وتعيين مفتشين مختصين بالنظر فيها، وذلك لخطورة هذه المرحلة على استقرار العلاقة المهنية داخل المؤسسات، كما تفرض على المفتشين احترام آجال معقولة لعقد الجلسات، وغالبا ما يحدد أجل لا يتجاوز 10 أيام من تاريخ تسجيل الشكوى لعقد أول جلسة، وهذا يضمن السرعة المطلوبة لمعالجة النزاعات قبل تفاقمها.²

¹ بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، قالمة، 2000، ص 99.

² سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 137.

وتراعى السرية في كل ما يتعلق بإجراءات المصالحة، حيث تعقد الجلسات في أماكن مغلقة لا يحضرها سوى الأطراف والمفتش، ولا تعلن محتوياتها للغير، وهذه السرية تضمن الحفاظ على الكرامة المهنية وتشجع الأطراف على التعبير عن مواقفها بحرية أكبر، دون خوف من التعرض لردود فعل سلبية أو تشويه السمعة، وهي ميزة تجعل المصالحة إجراء مفضلاً لدى كثير من العمال، خاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

لا تقتصر المصالحة على نزاعات الفصل أو العقوبات التأديبية، بل تشمل كل الخلافات الفردية المرتبطة بتنفيذ عقد العمل أو إنهاءه، مثل الأجر والعطل والترقي والتكوين والحوافز وتغيير المنصب، وكل هذه الحالات تخضع لنفس الإجراءات التي سبق عرضها، مما يمنح هذا المسار مرونة وشمولاً، وبذلك تتضح أهمية توحيد النموذج الإجرائي للمصالحة وتطبيقه على مختلف أنواع النزاعات.¹ تتفاوت درجة فاعلية المصالحة بحسب مدى التزام الأطراف وجدية الإدارة في التجاوب، فبعض المؤسسات ترسل ممثلين غير مخولين بالاتفاق، أو ترفض الحضور أصلاً، ما يفرغ الإجراء من محتواه، لذا تشدد المراجع التطبيقية على ضرورة حضور شخص صاحب الصفة القانونية، أو من يملك تفويضاً رسمياً لإبرام اتفاق، حتى تكون الجلسة ذات جدوى قانونية ومهنية. وهذه النقطة من الضوابط الهامة في ضمان نجاح المصالحة كآلية حقيقية.

ويختتم الإجراء بواحدة من نتيجتين: صلح موثق بمحضر أو عدم صلح محرر رسمياً، ويعد كلاهما وثيقة أساسية في الملف القضائي المحتمل، ويجب التأكيد على أن العامل لا يمكنه تجاوز هذه المرحلة ورفع دعواه مباشرة دون المرور بها، وإلا رفضت دعواه شكلاً لعدم استيفاء المسطرة الإلزامية، ما يجعل إجراءات المصالحة أكثر من مجرد مرحلة شكلية، بل قاعدة قانونية إلزامية تمثل صمام أمان إجرائي لتسوية منازعات العمل الفردية.

الفرع الثاني: ضمانات إجراء المصالحة

تتمثل ضمانات المصالحة في ما يلي:²

أولاً: الطابع الإلزامي للمصالحة كضمانة شكلية لقبول الدعوى القضائية

يعد اشتراط المشرع المرور بمحاولة الصلح قبل رفع الدعوى القضائية من أبرز الضمانات الشكلية التي تحكم منازعات العمل الفردية، فقد نصت المادة 19 من القانون 90-04 على أنه: يجب أن تكون كل منازعة فردية في العمل محل محاولة صلح أمام مفتش العمل المختص إقليمياً قبل عرضها على

¹ عبد الباسط عبد المحسن، دور الوساطة في تسوية منازعات العمل، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، 113.

² عبد الرحمن خليفي، المرجع السابق، ص 116.

الجهة القضائية المختصة، وهذا الإلزام لا يتعلق فقط بحسن النية، بل يشكل شرطاً لقبول الدعوى من حيث الشكل أمام القضاء، لذا فإن المصالحة ليست إجراءً اختيارياً، بل إلزام قانوني لا يمكن تجاوزه، مما يجعل من احترامه أول ضمانات إجرائية ترسخ المسار السليم لمعالجة النزاع.¹

ثانياً: حيادية مفتش العمل كمبدأ أساسي في تنظيم جلسة المصالحة

يمثل مفتش العمل حجر الأساس في جلسة المصالحة، وتقوم إحدى أهم الضمانات على وجوب حياديته وتجرده التام أثناء تسيير الجلسات، فلا يمكن للمفتش أن يكون طرفاً منحازاً أو ممثلاً لمصلحة معينة، بل عليه الحفاظ على التوازن بين الطرفين، وتوفير مناخ آمن وعادل للنقاش، وقد نص القانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل على ضرورة احترام المفتش لمبادئ الحياد والموضوعية أثناء ممارسة مهامه، كما أن أي انحراف عن هذا المبدأ قد يؤدي إلى الطعن في جدية الإجراءات أو حتى اعتبارها باطلة في حالة ما إذا أثبت أحد الطرفين وجود انحياز صريح.

ثالثاً: ضمانات الإخطار الرسمي للطرفين وتمكينهما من الحضور والدفاع

من الضمانات أيضاً وجوب تبليغ الطرفين رسمياً بموعد جلسة المصالحة، بما يمكنهما من الإعداد الجيد لموقفهما والدفاع عن حقوقهما، ويتم هذا التبليغ عبر وسيلة رسمية كالبريد المضمون أو الإتصال المباشر، ويسجل في سجل المفتشية، فإذا لم يتم استدعاء أحد الأطراف، فإن ذلك يعد خرقاً لقاعدة المواجهة، ما قد يؤدي إلى بطلان الإجراءات، ويكفل هذا الإجراء مبدأ العلانية النسبية لجلسات المصالحة، في إطار من الاحترام لحق الدفاع والاطلاع المتبادل على الحثيات، وهو ما يضمن الثقة في عدالة هذه المرحلة.²

رابعاً: إلزامية تحرير محضر الجلسة كضمانة للتوثيق القانوني

إن تحرير محضر الصلح أو محضر عدم الصلح في نهاية الجلسة يعد من أقوى الضمانات الإجرائية، كونه يمثل الوثيقة الرسمية التي تثبت وقوع المصالحة أو فشلها، وقد أوجبت المادة 20 من القانون 04-90 على مفتش العمل تحرير هذا المحضر في الحاليتين، وتضمينه كل البيانات اللازمة، مثل هوية الأطراف، تاريخ الجلسة، الوقائع المختصرة، ونتيجة التفاوض، كما يسلم لكل طرف نسخة من

¹ المادة 19 من القانون رقم 04-90 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج. ر عدد 6 المؤرخة في 07 ديسمبر 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 28-91 المؤرخ في 2 ديسمبر 1991، ج. ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

² عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص 117.

المحضر، ويحتفظ بنسخة أصلية في أرشيف المفتشية، وهذا التوثيق يعد حماية قانونية لكل طرف، يمكن الاستناد إليه في النزاع القضائي لاحقاً.¹

خامساً: الطابع غير العلني للمصالحة كضمانة للحماية المعنوية للطرفين

تجرى جلسات المصالحة بعيداً عن العلنية، وهو ما نصت عليه تعليمات وزارة العمل من أجل ضمان احترام خصوصية العلاقة المهنية، هذا الطابع غير العلني يشكل في حد ذاته ضمانة لحماية سمعة العامل والمؤسسة، ويشجع الطرفين على التصريح بحرية بمواقفهم دون خوف من التبعات، كما يمنع تدخل أطراف خارجية في سير الجلسة، ويقلل من احتمالات التصعيد الإعلامي أو الاجتماعي للنزاع، مما يرفع فرص الوصول إلى حل فعلي داخل جو مهني مسؤول.

سادساً: ضرورة توفر الصفة والتفويض القانوني لممثلي المؤسسة

من بين أهم ضمانات جدية جلسة المصالحة، ضرورة حضور شخص له الصفة القانونية أو مفوض رسمياً من المؤسسة المستخدمة، فلا يعتد بالمصالحة إذا حضر شخص لا يملك صلاحية اتخاذ القرار أو لا يتمتع بتفويض مكتوب يخول له إبرام اتفاق باسم المؤسسة، وقد نصت على ذلك عدة قرارات قضائية، حيث أبطلت بعض المحاكم جلسات مصالحة لغياب الصفة التمثيلية لدى من حضر عن جهة العمل، لذا فإن تفعيل هذه الضمانة يضمن أن يكون الاتفاق الناتج عن المصالحة منتجاً لآثاره القانونية.²

سابعاً: احترام الأجل المعقول بين تاريخ التبليغ وتاريخ الجلسة

يشترط في صحة جلسة المصالحة أن يمنح الطرفان وقتاً كافياً بين استلام التبليغ وتاريخ الحضور، حتى يتسنى لهما التحضير للدفاع وتقديم الحجج، وقد جرى العمل على اعتبار أجل 8 إلى 10 أيام معقولاً ومناسباً لهذا الغرض، خصوصاً إذا كان العامل يقيم بعيداً عن مقر المفتشية أو المؤسسة، إن احترام هذا الأجل يشكل ضمانة لعدم مفاجأة أحد الطرفين بالإجراء، وتكريساً لمبدأ المواجهة القانونية، وحق كل طرف في التحضير الكافي لموقفه التفاوضي.

ثامناً: تمكين الطرفين من الاطلاع على ملف النزاع داخل المفتشي

تعد إمكانية اطلاع الطرفين على الوثائق المودعة في ملف النزاع، كنسخة من الشكوى أو المستندات المقدمة، من الضمانات المهمة التي تكفل مبدأ الشفافية، فلكل طرف الحق في معرفة

¹ المادة 20 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج. ر عدد 6 المؤرخة في 07 ديسمبر 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 2 ديسمبر 1991، ج. ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

² عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص 119.

ادعاءات الطرف الآخر، وتقديم الردود المناسبة، وهو ما يمكن المفتش من ضبط النقاش بشكل موضوعي، ويجب أن تتم هذه العملية وفق ضوابط تحفظ سرية البيانات الحساسة، ولكن دون منع الطرفين من الدفاع المتوازن عن مصالحهم.¹

تاسعا: الحفاظ على حيادية سجل الجلسات ومحاضرها

تسهر مفتشية العمل على تسجيل كل محاضر جلسات المصالحة في سجل رسمي يؤشر عليه من الجهة الإدارية المختصة، وتخضع هذه السجلات لرقابة دورية من مديريات العمل، ويعد هذا السجل ضمانا لتتبع مدى احترام المؤسسات لأحكام القانون في التعامل مع النزاعات الفردية، كما يساعد على رصد المؤسسات المتكررة في ظهور المنازعات، مما يمكن من التدخل الإداري الوقائي عند الحاجة، وبهذا يصبح السجل الإداري أداة من أدوات الشفافية والرقابة القانونية.

عاشرا: مسؤولية مفتش العمل عن حسن سير الجلسة واحترام الإجراءات

يحمل القانون مفتش العمل مسؤولية تنظيم جلسة المصالحة واحترام الإجراءات القانونية، ويشمل ذلك: التأكد من الصفة القانونية للحاضرين، حسن تبليغ الطرفين، تحرير المحضر بموضوعية، وضمان مبدأ الحياد، وقد يؤدي الإخلال بهذه المهام إلى فقدان المحضر لصفته القانونية، ما يعرض مفتش العمل للمساءلة الإدارية، وهذا يبرهن على أن جهاز مفتشية العمل لا يمارس دورا شكليا، بل يحمل وظيفة تنظيمية وقانونية مؤثرة في تحقيق العدالة المهنية.

الحادية عشرة: حماية العامل من أي أثر سلبي لمشاركته في جلسة المصالحة

يعد حضور العامل لجلسة المصالحة حقا قانونيا لا يجوز أن يتخذ ضده لاحقا كأساس لعقوبة أو مضايقة مهنية من صاحب العمل، وتعد أي ممارسات انتقامية بعد الجلسة مثل النقل التعسفي أو التهيمش، خرقا صريحا للتشريع، وقد تفتح بشأنها شكاوى جديدة لدى مفتشية العمل أو القضاء، ولهذا فإن القانون وإن لم ينص صراحة على هذه الضمانة، إلا أن مبادئ العدالة المهنية والاتفاقيات الدولية المصادق عليها من الجزائر، تحمي العامل من التبعات غير المشروعة لممارسته حقه في الدفاع.²

الفرع الثالث: نتائج المصالحة

أولا: حجية محضر الصلح كاتفاق ملزم للطرفين

من أهم النتائج القانونية التي تترتب عن المصالحة الناجحة هو تحرير محضر صلح، والذي يعتبر اتفاقا مكتمل الأركان بين العامل وصاحب العمل، وله نفس حجية العقد المدني، ويعد هذا

¹ عبد الرحمن خليفي، المرجع السابق، ص 120.

² عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص 120.

المحضر ملزما للطرفين بمجرد التوقيع عليه، كما لا يجوز لأحدهما الرجوع عنه من طرف واحد إلا في حالات خاصة كالغلط أو التدليس أو الإكراه، وفق ما تقره قواعد القانون المدني، وتنص المادة 21 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أن محضر الصلح المحرر أمام مفتش العمل يعتبر سنداً تنفيذياً، ما يعني أن الطرف المتضرر من عدم تنفيذ الاتفاق يمكنه اللجوء إلى القضاء من أجل تنفيذ محتواه دون رفع دعوى جديدة لإثبات الحق.¹

فعند نجاح المصالحة لا يكون الأثر قانونياً فقط بل يمتد إلى البعد المهني والاجتماعي داخل المؤسسة، فالوصول إلى حل ودي يضمن الثقة المتبادلة بين العامل وصاحب العمل، ويسهم في استقرار علاقة العمل، ويمنع تفاقم الأوضاع داخل بيئة العمل، كما يجنب المؤسسة تسجيل نقاط سلبية لدى مفتشية العمل، أو التورط في نزاعات قضائية مكلفة، وفي بعض الحالات تؤدي المصالحة إلى إعادة العامل إلى منصبه أو منحه مستحقاته المتأخرة، ما يساهم في تحسين الجو العام داخل المؤسسة.

ثانياً: قابلية محضر الصلح للتنفيذ الجبري بقوة القانون

تعتبر المصالحة بموجب القانون الجزائري وسيلة لتسوية النزاعات تحظى بقوة تنفيذية مباشرة، حيث يتمتع محضر الصلح المحرر أمام مفتش العمل بنفس قوة الحكم القضائي القابل للتنفيذ، شريطة ألا يخالف النظام العام، وتؤكد المادة 21 من القانون 90-04 هذا المعنى بقولها أن محضر الصلح ينفذ مباشرة بواسطة رئيس المحكمة المختصة بناء على طلب أحد الطرفين، في حال امتناع الطرف الآخر عن التنفيذ، وهذا ما يجعل المصالحة لا تقف عند الطابع الودي، بل تتجاوز إلى الأثر الإلزامي الذي يساوي القرارات القضائية من حيث النفاذ، وهو ما يكرس المصالحة كآلية فعالة وليست شكلية.

أما إذا امتنع أحد الطرفين عن تنفيذ ما ورد في محضر الصلح، فإن الطرف المتضرر يمكنه اللجوء إلى القضاء الاستعجالي لاستصدار أمر بالتنفيذ، وبما أن محضر الصلح يعد سنداً تنفيذياً، فإن رئيس المحكمة المختصة يصدر أمراً على عريضة لتنفيذ الاتفاق، استناداً إلى أحكام المادة 21 من القانون 90-04، وينفذ هذا القرار بنفس طرق تنفيذ الأحكام القضائية، عن طريق المحضر القضائي، مما يكرس الحماية القضائية الكاملة للاتفاق الذي تم أمام مفتش العمل.²

¹ المادة 21 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج. ر عدد 6 المؤرخة في 07 ديسمبر 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 2 ديسمبر 1991، ج. ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

² المادة 21 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج. ر عدد 6 المؤرخة في 07 ديسمبر 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 2 ديسمبر 1991، ج. ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

وبعد توقيع محضر الصلح يمكن للعامل أن يطلب من مفتش العمل متابعة تنفيذ الالتزامات المتفق عليها، خاصة في المؤسسات التي تميل إلى المماثلة أو التجاهل، ولا يملك المفتش سلطة التنفيذ الجبري، لكنه قد يوجه إنذارات كتابية أو إشعارات للمؤسسة المعنية، مما يحفزها على الالتزام بما تم الاتفاق عليه، وهذا الدور الرقابي الإداري يعكس الأهمية المتزايدة للمصالحة كآلية عملية لا تنتهي بمجرد تحرير المحضر، بل تتطلب أحيانا رقابة لاحقة لضمان الفعالية.

ثالثا: إمكانية التقاضي بعد الصلح النهائي

من أبرز النتائج التي تترتب على المصالحة الناجحة سقوط حق التقاضي بشأن نفس النزاع، ما لم تكن هناك مخالفة للقانون أو طعن مشروع في الاتفاق، فبمجرد إبرام اتفاق مصالحة مكتوب، يعتبر النزاع منتهيا قانونا، ولا يجوز لأي من الطرفين الرجوع إلى المحكمة للمطالبة بحق موضوع الصلح، وقد أقرت ذلك الاجتهادات القضائية، حيث اعتبرت أن الصلح يضع حدا للنزاع، ويمنع إعادة طرحه أمام القضاء، إلا إذا ثبت أن المصالحة أبرمت تحت ضغط أو تدليس، وهذا يمنح محضر الصلح قوة مانعة لأي دعوى لاحقة تتعلق بنفس الوقائع.¹

وفي حال فشل جلسة المصالحة تحرر مفتشية العمل محضر عدم صلح، وهو مستند رسمي يثبت استنفاد مرحلة الصلح، ووفقا للمادة 20 من القانون 90-04، يعد هذا المحضر شرطا لقبول الدعوى أمام المحكمة الاجتماعية، أي أنه لا يقبل أي طلب قضائي دون إرفاقه بمحضر عدم الصلح، ويظهر هذا الشرط أن المصالحة مرحلة وجوبية، لكن نتائجها لا تكون ملزمة إلا في حال نجاحها، أما إذا فشلت فيبقى حق التقاضي محفوظا للعامل، وتمنحه المحكمة بناء على إثبات فشل محاولة التسوية الودية.

يعد محضر عدم الصلح وثيقة قانونية تستخدم أمام القضاء لإثبات أن العامل سلك المسار الإجرائي المطلوب، وهي لا تفيد في إثبات مضمون النزاع، بل فقط تثبت وقوع محاولة المصالحة وانتهائها دون اتفاق، وهذا ما يجعله وثيقة إثبات شكلية لها وزنها في قبول الدعوى وليس في الحكم فيها، وتؤكد قرارات المحكمة العليا الجزائرية أن غياب محضر عدم الصلح أو تحريره بطريقة مخالفة للأصول يؤدي إلى عدم قبول الدعوى شكلا، ما يعكس طابعه الإجرائي الهام.²

¹ عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص 123.

² سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 141.

رابعاً: إمكانية الطعن في محضر الصلح ضمن شروط استثنائية

رغم أن محضر الصلح يعد ملزماً إلا أن القانون لا يقصي إمكانية الطعن فيه، لكن ذلك يقتصر على حالات استثنائية، وفقاً للمبادئ العامة في القانون المدني، يمكن الطعن في الاتفاق بالصلح إذا ثبت وجود عيب من عيوب الإرادة كالإكراه أو التدليس أو الغلط، كما يجوز إبطال الصلح إذا تضمن شروطاً مخالفة للنظام العام أو خرقاً واضحاً للنصوص القانونية الحمائية للعامل، مثل التنازل عن حقوق مكتسبة محمية قانوناً، وتعرض هذه الطعون على المحكمة المختصة، وهي من تفصل في مدى صحة الصلح، ما يعد ضماناً إضافية لعدالة الاتفاق.

ومن بين المبادئ المستقر عليها في القانون أن من رضي بالصلح ووقع عليه، فلا يجوز له المطالبة مرة أخرى أمام القضاء بنفس الحق، وإلا اعتبر الجمع بين الطرفين إخلالاً بالإجراءات، ويعد هذا من النتائج المهمة للمصالحة، إذ يجبر العامل على اختيار طريق واحد: إما الحل الودي عبر الصلح، أو اللجوء إلى القضاء في حال فشل الصلح، وهذا يساعد على ضبط مسار النزاعات، ويمنع تكرار المطالبات القضائية التي تثقل كاهل النظام القضائي.¹

المبحث الثاني: ضمانات التنفيذ في تسوية منازعات العمل الفردية

يعد تنفيذ ما يتم التوصل إليه من حلول في منازعات العمل الفردية، سواء عن طريق الصلح أو بموجب حكم قضائي، المرحلة الأهم في مسار حماية الحقوق العمالية، إذ لا تكتمل العدالة إلا إذا ترجمت التسويات والقرارات إلى واقع فعلي ملموس يعيد للعامل حقه أو ينهي النزاع بصفة قانونية، فالإجراءات مهما بلغت من التنظيم، والقرارات مهما بلغت من الحجية، تظل دون أثر إن لم تحظ بضمانات فعلية تكفل تنفيذها، وقد اهتم المشرع الجزائري بتدعيم مسار التنفيذ بجملة من القواعد الصارمة التي تفرض احترام ما تقضي به المصالحة أو المحاكم، وتمنح العامل سبلاً فعالة لتحصيل حقه.²

وتأتي هذه الضمانات في إطار منظومة قانونية متكاملة، أبرزها ما ورد في القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، وكذا في قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09، واللذان تضمنتا آليات واضحة لتنفيذ محاضر الصلح والأحكام القضائية، سواء بالطرق الطوعية أو الجبرية، إضافة إلى إقرار وسائل إجرائية خاصة كالغرامة التهديدية واللجوء إلى القضاء الاستعجالي، ما

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 144.

² عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص 125.

يمكن العامل من الوصول إلى حقه دون إبطاء، كما كفل المشرع سرعة البت في النزاع من خلال تقليص آجال الفصل وتبسيط الإجراءات الخاصة بالنزاعات الاجتماعية، مما يساهم في توفير بيئة قانونية عادلة وسريعة.¹

المطلب الأول: ضمانات تنفيذ قرارات التسوية

إن تحقيق العدالة في منازعات العمل الفردية لا يقتصر على مجرد تسوية النزاع أو إصدار قرار فيه، بل يرتبط أساساً بمدى فاعلية تنفيذ ذلك القرار، سواء كان ناتجاً عن مصالحة ودية أو حكم قضائي، وقد أقر المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات القانونية والإجرائية لضمان تنفيذ قرارات التسوية بطريقة فعالة، بما يكفل حماية الحقوق المكتسبة للعامل، ويكرس مبدأ احترام الالتزامات الناتجة عن التسوية، ويتجلى هذا الاهتمام في النصوص التي تمنح السندات الناتجة عن المصالحة قوة تنفيذية، وتلك التي تختصر آجال الفصل في المنازعات وتيسر سبل التنفيذ، بما فيها التمهيد للجوء إلى القضاء في حال الامتناع عن التنفيذ.

الفرع الأول: ضمانات سرعة البت في النزاع

يعد مبدأ سرعة البت في النزاعات من أبرز الضمانات الإجرائية التي حرص المشرع الجزائري على تكريسها في مجال منازعات العمل الفردية، نظراً للطبيعة الحساسة لهذه النزاعات وآثارها المباشرة على الوضع الاجتماعي والمهني للعامل، فالحق في العمل هو حق أساسي، وأي تأخير في الفصل في النزاع قد يهدد الأمن المهني والاقتصادي للعامل، خاصة إذا تعلق الأمر بفصل تعسفي أو حرمان من الأجور، لذا فقد حرص التشريع على تحديد آجال معقولة للفصل، وتنظيم الإجراءات بشكل يضمن الانسيابية ويمنع التسويف أو المماطلة.²

ومن أبرز ما نص عليه القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، أن الإجراءات أمام مفتش العمل يجب أن تتم في آجال قصيرة، بحيث لا تتجاوز مدة دعوة الأطراف للمصالحة ثمانية أيام من تاريخ تسجيل الشكوى، كما جاء في التعليمات الوزارية رقم 5 المؤرخة في 5 سبتمبر 1990، وهذا يضمن سرعة مباشرة الإجراءات، ويمنع تراكم الشكاوى في مصالح مفتشية العمل، كما أن هذه المدة القصيرة تعكس إدراك المشرع لأهمية عامل الزمن في حماية الحقوق المهنية.

¹ شويحة زينب، المرجع السابق، ص 109.

² أمال بن رجال، المرجع السابق، ص 114.

أما على مستوى القضاء، فقد جاء قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09-08 الصادر في 25 فبراير 2008 بمجموعة من الآليات التي تهدف إلى تسريع الفصل في النزاعات الاجتماعية، فبموجب المادة 23 فقرة 3 من هذا القانون، تصنف القضايا الاجتماعية ضمن القضايا ذات الأولوية في الجدولة أمام المحاكم، كما أن المشرع ألزم الجهات القضائية بتقصير المهل الإجرائية الخاصة بالتبليغ والتحضير في هذا النوع من القضايا، وذلك حماية لحقوق العمال من الضياع بسبب بطء الإجراءات.¹

وقد نصت المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن رئيس المحكمة المختصة بالفصل في القضايا الاجتماعية هو من يضبط جدول الجلسات الاجتماعية، ويشرف على سيرها بما يضمن الفعالية والسرعة، كما خول له الحق في اتخاذ إجراءات تحضيرية سريعة، كاستدعاء الشهود أو الخبراء بشكل مباشر، دون المرور بإجراءات معقدة كما هو الحال في القضايا المدنية الأخرى، وذلك لضمان عدم إطالة أمد النزاع.²

وقد حرص المشرع على تقليص آجال الاستئناف والطعن في الأحكام الاجتماعية، فبينما حددت آجال الاستئناف في القضايا المدنية عموماً بـ 30 يوماً، فإن القضايا الاجتماعية تخضع لأجال مختصرة قدرها 15 يوماً من تاريخ التبليغ بالحكم، كما نصت المادة 336 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، هذا الاختصار الزمني يعد من الضمانات الأساسية لتسريع تنفيذ الأحكام الاجتماعية، ويقلل من فرص التسويف والمماطلة التي قد يلجأ إليها الطرف القوي في العلاقة المهنية.³

وتعد إمكانية اللجوء إلى القضاء الاستعجالي في بعض الحالات وسيلة فعالة لتسريع البت في المنازعات ذات الطابع الاستعجالي، مثل النزاعات المتعلقة بالأجور أو قرارات الفصل الفوري، وقد منح القانون لرئيس المحكمة صلاحية إصدار أوامر استعجالية دون المساس بأصل الحق، كما في حالات الطرد غير القانوني، حيث يمكن أن يأمر بإعادة العامل إلى منصبه مؤقتاً إلى حين الفصل في الدعوى الأصلية، وفقاً للمادة 310 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهذه إمكانية تشكل ضماناً فعالة للتخفيف من الأثر الاجتماعي الفوري للنزاع.⁴

¹ المادة 23 فقرة 3 من القانون رقم 13-22 مؤرخ في 12 جويلية، ج ر عدد 48 لسنة 2022، يعدل ويتم القانون رقم 09-08، المؤرخ في 25 فيفري 2008، والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 لسنة 2008.

² المادة 500 من القانون رقم 13-22 مؤرخ في 12 جويلية، ج ر عدد 48 لسنة 2022، يعدل ويتم القانون رقم 09-08، المؤرخ في 25 فيفري 2008، والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 لسنة 2008.

³ المادة 336 من القانون رقم 13-22 مؤرخ في 12 جويلية، ج ر عدد 48 لسنة 2022، يعدل ويتم القانون رقم 09-08، المؤرخ في 25 فيفري 2008، والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 لسنة 2008.

⁴ المادة 310 من القانون رقم 13-22 مؤرخ في 12 جويلية، ج ر عدد 48 لسنة 2022، يعدل ويتم القانون رقم 09-08، المؤرخ في 25 فيفري 2008، والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 لسنة 2008.

من بين الآليات الإضافية التي تسهم في تسريع الإجراءات، اعتماد نموذج العريضة الجاهزة لدى المحاكم، والتي تمكن العامل من تقديم شكواه دون الحاجة إلى تعقيدات شكلية، خاصة في حال عدم توفر محام، فبعض المحاكم الاجتماعية تعتمد نماذج موحدة تسلم للعامل لتعبئتها، مع تحديد المستندات اللازمة، مما يختصر زمن التحضير للقضية، ويساعد على إدراجها في الجدول القضائي دون تأخير، هذا الإجراء يعد دعماً للعامل كطرف أضعف، ويسهم في ضمان سرعة الوصول إلى العدالة.¹

أما من حيث تنظيم عمل القضاة فقد شددت التعليمات الوزارية رقم 2011/04 الصادرة عن وزارة العدل على ضرورة الإسراع في معالجة القضايا الاجتماعية، واعتبارها ذات طابع استعجالي حتى في إطار القضاء العادي، مع إسنادها إلى قضاة ذوي خبرة في مجال قانون العمل، وهو ما يعكس إرادة سياسية وتشريعية لتوفير حماية إجرائية متقدمة للعمال، ومنع تعطل مصالحهم بسبب تراخي الجهاز القضائي أو نقص التأطير المتخصص.

كما تندرج الإجراءات الودية السابقة للتقاضي، مثل المصالحة أمام مفتش العمل، ضمن الآليات التي تسهم في تقصير مدة النزاع، إذ تتيح إمكانية التسوية خلال أجل قصير دون المرور بمراحل القضاء، وهو ما أوجبه المادة 19 من القانون 04-90، كما أسلفنا، وعند فشل هذه الإجراءات، يكون الملف مهياً بشكل كامل للعرض على المحكمة، مما يساعد القاضي على اتخاذ قرار سريع مستند إلى معطيات واضحة ومحاضر رسمية جاهزة، دون الحاجة لإعادة دراسة الملف من الصفر.²

الفرع الثاني: تنفيذ قرارات التسوية بالصلح من قبل الأطراف

يشكل تنفيذ قرارات التسوية التي تتم بالصلح بين العامل وصاحب العمل مرحلة هامة في تحقيق الغاية من إجراءات المصالحة، إذ أن الاتفاق المبرم لا يحقق أثره إلا إذا التزم به الطرفان طواعية دون ماطلة أو امتناع، والمشرع الجزائري من خلال القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، قد منح الاتفاق الناتج عن المصالحة حجية قانونية معتبرة، وجعل منه سندا تنفيذيا يمكن الركون إليه دون حاجة لإصدار حكم قضائي جديد، كما هو منصوص عليه في المادة 21 من القانون ذاته، والتي تمنح محضر الصلح المحرر أمام مفتش العمل صفة السند التنفيذي الملزم.

فعند توصل الطرفين إلى اتفاق في جلسة المصالحة، يتم تحرير محضر رسمي يوقع من قبل العامل وصاحب العمل ومفتش العمل، ويتضمن تفاصيل الاتفاق والحقوق والالتزامات المتفق عليها،

¹ شويحة زينب، المرجع السابق، ص 111.

² المادة 19 من القانون رقم 04-90 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج. ر عدد 6 المؤرخة في 07 ديسمبر 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 28-91 المؤرخ في 2 ديسمبر 1991، ج. ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

ويعد هذا المحضر وثيقة قانونية واجبة التنفيذ مباشرة بمجرد التوقيع عليه، دون أن تكون هناك حاجة لإعادة طرح النزاع أمام المحكمة، غير أن هذا التنفيذ لا يتم تلقائياً، بل يتوقف على مدى التزام الطرفين بما اتفق عليه، وهو ما يجعل حسن النية والتعاون من الجوانب الرئيسية لضمان هذه المرحلة¹.

وفي الحالات التي يلتزم فيها الطرفان طوعاً بمقتضيات محضر الصلح، فإن النزاع يعد منتهياً من الناحية القانونية، وتغلق بذلك أبواب التقاضي، وقد يتمثل التنفيذ في دفع مبالغ مالية للعامل، أو إرجاعه إلى منصب عمله، أو منحه وثيقة إدارية أو تصفية مستحقاته، وهذا التنفيذ الطوعي يجنب كلا الطرفين التكاليف والإجراءات التي قد تنجم عن تنفيذ جبري لاحق، إلا أن بعض المؤسسات قد تعتمد بعد توقيع الصلح المماثلة في التنفيذ أو التحلل من الالتزامات بحجج شكلية، وهو ما يفرغ إجراء المصالحة من محتواه، وفي مثل هذه الحالات يمنح الطرف المتضرر، وغالباً ما يكون العامل الحق في تفعيل الطابع التنفيذي لمحضر الصلح، وذلك بالتقدم إلى رئيس المحكمة المختصة لطلب إصدار أمر بالتنفيذ وفقاً للمادة 21 من القانون 04-90، مما يحول المحضر إلى أداة قانونية قابلة للتنفيذ الجبري، مثل الأحكام القضائية².

يمثل هذا الإجراء القضائي آلية فعالة لضمان احترام مخرجات التسوية الودية، ويثبت أن المصالحة ليست تسوية رمزية، بل وسيلة قانونية متكاملة تفضي إلى نتائج ملزمة وواقعية، وبهذا المعنى فإن المشرع لم يكتف بتنظيم الصلح كمرحلة سابقة للتقاضي، بل منحه حجية تنفيذية مستقلة، تعادل الأحكام وتزيد من فعالية آليات العدالة المهنية، ومن خلال هذا التنظيم يتضح أن التنفيذ ليس مجرد خيار، بل هو التزام قانوني واجب الاحترام، لذا فإن تنفيذ قرارات التسوية بالصلح قد يواجه صعوبات ميدانية، لا سيما في المؤسسات الخاصة التي لا تملك هيكله قانونية أو إدارة موارد بشرية قوية، فقد يتعذر على العامل الاتصال بالإدارة أو الوصول إلى الجهة المكلفة بالتنفيذ، مما قد يؤدي إلى إجهاض الاتفاق، وفي هذه الحالة يلعب مفتش العمل دوراً تنسيقياً، من خلال مراسلة المستخدم أو التنبيه الإداري بضرورة احترام الصلح، قبل اللجوء إلى المحكمة المختصة، وهو ما يعيد التأكيد على دور المفتشية في المتابعة الميدانية.

¹ مصطفى جلال القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الثاني، علاقات العمل الجماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 135.

² المادة 21 من القانون رقم 04-90 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج. ر عدد 6 المؤرخة في 07 ديسمبر 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 2 ديسمبر 1991، ج. ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

كما أن أن تنفيذ محضر الصلح لا يستدعي بالضرورة حضور المحضر القضائي، إلا إذا امتنع الطرف الملتزم عنه صراحة، وفي حال طلب العامل تنفيذ الصلح، فإن رئيس المحكمة يصدر أمراً على عريضة للتنفيذ، يمكن بموجبه استدعاء المحضر القضائي للتنفيذ الجبري، وفي حال تعلق الأمر بأداء مالي كالتعويض أو الرواتب، ويمكن الحجز على حسابات المؤسسة طبقاً لأحكام التنفيذ المدني، أما إذا تعلق التنفيذ بإعادة الإدماج، فقد يصدر القاضي أمراً يلزم المؤسسة باستقبال العامل في منصبه، ولا يمكن لصاحب العمل أن يتذرع بأي عذر تنظيبي أو إداري لرفض تنفيذ محضر الصلح الموقع، لأن هذا الأخير يرقى إلى مستوى السند التنفيذي، ويعتبر امتناعه عن التنفيذ مخالفة صريحة، وقد كرس المحاكم الجزائرية هذا المفهوم من خلال أحكام متعددة أكدت على أن المصالحة تلزم الطرفين بمجرد التوقيع، ويعتبر الإخلال بها مساساً بمصداقية النظام القانوني للعلاقات المهنية، كما أن التنفيذ الجبري يمكن أن يصاحبه توقيع غرامة تهديدية على المؤسسة الممتنعة.¹

كما يجب أن يكون مضمون الاتفاق قابلاً للتنفيذ بطبيعته، فإذا تضمن محضر الصلح التزاماً غير قانوني أو مخالفاً للنظام العام، فإن المحكمة قد ترفض الأمر بالتنفيذ، كأن يتضمن تنازل العامل عن كامل حقوقه الأساسية، أو بنوداً تتعارض مع تشريعات العمل أو الاتفاقيات الجماعية، في هذه الحالة، لا ينفذ الاتفاق، ويعتبر كأن لم يكن، لذلك فإن الصياغة السليمة لمحضر الصلح، وتوافقه مع النصوص القانونية، تعد شرطاً لصحة التنفيذ.

المطلب الثاني: ضمانات اللجوء إلى القضاء

يعد اللجوء إلى القضاء آخر حل قانوني يلجأ إليه العامل في حال استنفاد الوسائل الودية لتسوية النزاع، وعلى رأسها المصالحة أمام مفتش العمل، مما يجعل القضاء الضمانة الأساسية لحماية الحقوق المهنية، وقد حرص المشرع الجزائري، في إطار قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 وكذا القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، على توفير جملة من الضمانات التي تضمن للعامل التمتع الكامل بحقوقه التقاضي في ظروف عادلة وسريعة، وتمثل هذه الضمانات في إلزامية تنفيذ القرارات القضائية الصادرة، وضمن استقلال القضاء، ووضوح الإجراءات وسيورها، إلى جانب منح القضاء سلطة فعلية في مواجهة تعسف الإدارة أو امتناع أصحاب العمل عن التنفيذ.²

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 148.

² كرتار بن حواء مختارية، صلاحيات القاضي في الصلح التلقائي للخصوم، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص، الجزء الأول، الطرق البديلة لحل النزاعات المصالحة الوساطة، التحكيم، الجزائر، 2009، ص 263.

الفرع الأول: ضمانات تنفيذ القرارات القضائية الصادرة في منازعات العمل الفردية

تمثل إلزامية تنفيذ الأحكام القضائية ووضوح إجراءاتها واستقلالية الجهة التي تصدرها، وفعالية آليات التنفيذ، ضمانات أساسية لحماية العامل كطرف ضعيف في علاقة العمل، فمجرد صدور حكم لصالح العامل لا يكفي إذا لم يتمتع هذا الحكم بقوة إلزامية عملية تمكنه من استعادة حقه المادي أو المعنوي، ولهذا فإن فعالية اللجوء إلى القضاء في منازعات العمل تقاس أولاً بمدى احترام الدولة والمجتمع والمؤسسات لأحكامه، وثانياً بمدى توفير الآليات الفعالة لإجبار الممتنع على التنفيذ.

حيث تعد القرارات القضائية الصادرة في منازعات العمل الفردية آلية في إستيفاء الحقوق القانونية، ولها من القوة ما يوجب احترامها وتنفيذها من قبل جميع الأطراف دون استثناء، سواء كانوا أفراداً أو إدارات أو مؤسسات عمومية، وقد حرص المشرع الجزائري، في ظل الإصلاحات المتتالية، على تكريس إلزامية هذه القرارات، بوصفها الضمانة النهائية لفعالية الحق في اللجوء إلى القضاء، فالعدالة لا تقاس بمجرد صدور الحكم، بل بمدى القدرة على تنفيذه، خاصة في منازعات العمل التي تتصل ارتباطاً مباشراً بحقوق معيشية حساسة للعامل.¹

إن إلزامية القرارات القضائية تجد أساسها في المبادئ العامة للقانون وفي نصوص قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 لسنة 2008، الذي أكد في أكثر من مادة على أن الأحكام الصادرة باسم الشعب الجزائري تلزم الكافة، ويجب تنفيذها فور صدورها وفق الإجراءات المنصوص عليها، فالقرار القضائي متى استوفى الشروط القانونية يعد نافذاً بقوة القانون، ولا يجوز لأي جهة حتى الإدارة الامتناع عن تطبيقه أو التباطؤ في تنفيذه، وإلا ترتب عن ذلك مسؤولية قانونية.²

وقد أكد الدستور الجزائري المعدل لسنة 2020 على مبدأ استقلالية السلطة القضائية، إذ نصت المادة 160 منه على أن: السلطة القضائية مستقلة وتمارس في إطار القانون، كما نصت المادة 165 على أن: الأحكام القضائية تنفذ باسم الشعب وبدعم من السلطات العمومية، وهذا التكريس الدستوري يؤسس لضمانة قوية تمنع تراجع الأجهزة الإدارية عن تنفيذ ما تقضي به الجهات القضائية، ويجعل من احترام القضاء التزاماً دستورياً لا مجال للتفريط في.

تتمثل إحدى أهم الضمانات أيضاً في وضوح الإجراءات القضائية وسلامة سيرها، فقد نظم قانون الإجراءات المدنية والإدارية مسار التقاضي في المواد الاجتماعية بطريقة مبسطة تراعي مصلحة العامل، حيث ألزم المحاكم بالفصل بسرعة، وفرض إجراءات خاصة من حيث التبليغ، وتحديد مواعيد

¹ عوابدي عمار، عملية الرقابة على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري دار هومة، الجزائر، 2001، ص 79.

² شويحة زينب، المرجع السابق، ص 114.

الجلسات، والتقليص من آجال الاستئناف، كما نصت المواد من 23 إلى 27 من القانون ذاته، كل ذلك يهدف إلى تمكين العامل من الوصول إلى حكم قضائي في آجال معقولة، مما يقلل من احتمال ضياع الحقوق بسبب بطء الإجراءات.¹

ومن مظاهر الوضوح الإجرائي التي تضمن تنفيذ الأحكام، إسناد تنفيذ القرار القضائي إلى رئيس المحكمة بصفته قاضي التنفيذ، وفقا لما تقرره المادة 610 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويتمتع هذا القاضي بصلاحيات واسعة في إصدار أوامر تنفيذية، وتكليف المحضرين القضائيين، واتخاذ الإجراءات الكفيلة بتنفيذ الحكم، سواء تعلق الأمر بالحجز أو الإكراه البدني أو حتى الغرامة التهديدية، وذلك بهدف ضمان الامتثال السريع لأحكام القضاء.²

تعتبر السلطة القضائية سلطة فعلية في مواجهة الإدارة حين يتصل الأمر بتنفيذ الأحكام الاجتماعية، إذ أن القضاء الإداري والاجتماعي له صلاحية إلزام الهيئات العمومية باحترام أحكامه، وتوجيه أوامر صريحة للتنفيذ، وقد أكدت المحكمة العليا في عدة قرارات على أن رفض الإدارة تنفيذ حكم قضائي يعد مخالفة جسيمة تعرضها للمساءلة، كما أجاز المشرع في حالات التمتع تعيين مسؤول إداري معين للتنفيذ شخصيا، ما يجعل من سلطة القضاء حصنا حقيقيا للعامل أمام تعسف الجهة المستخدمة.

ومن أجل حماية استقلالية القضاء وضمان إلزامية أحكامه، أقر المشرع الجزائري إمكانية توقيع الغرامة التهديدية ضد الطرف الممتنع عن التنفيذ، وهي غرامة مالية تفرض يوميا عن كل تأخير في التنفيذ، كما نصت المواد من 636 إلى 641 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وتشكل هذه الآلية ضغطا قانونيا مباشرا يجبر الجهات المستخدمة على احترام ما حكم به القضاء، خاصة في حالات رفض إعادة الإدماج أو دفع الأجور المستحقة.³

وقد يشكل تنفيذ الأحكام القضائية ضد المؤسسات العمومية تحديا واقعيا، بسبب البيروقراطية أو انعدام ميزانيات التنفيذ، غير أن هذا لا يعد مبررا قانونيا لعدم التنفيذ، إذ أن القانون حمل الدولة والإدارة العامة نفس الالتزام بتنفيذ الأحكام، وفق ما نصت عليه المادة 1 من الأمر 58-75 المتضمن القانون المدني الجزائري، والتي تقضي بأن العقد شريعة المتعاقدين، وبالقياس فإن الحكم

¹ المواد من 23 إلى 27 من القانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 جويلية، ج ر عدد 48 لسنة 2022، يعدل ويتم القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 لسنة 2008.

² المادة 610 من القانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 جويلية، ج ر عدد 48 لسنة 2022، يعدل ويتم القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 لسنة 2008.

³ شويحة زينب، المرجع السابق، ص 115.

القضائي النافذ يصبح التزاما مبرما لا يجوز التحلل منه، وقد كرست المحكمة العليا في العديد من قراراتها مبدأ أن الإدارة لا تملك حق الامتناع عن تنفيذ الحكم القضائي حتى ولو تعلق بقرار داخلي صادر عنها، إذ أن الموازنة بين القرارات الإدارية وأحكام القضاء يجب أن ترجح دوما لصالح الأخير، حفاظا على وحدة النظام القانوني وهيبة العدالة، وقد ورد في أحد قراراتها: إذا لم تحترم أحكام القضاء، فليس هناك من قيمة ترجى من القواعد القانونية ذاتها، في إشارة قوية إلى مركزية التنفيذ في منظومة العدالة.

أما في ما يخص التنفيذ ضد المؤسسات الاقتصادية العمومية، فقد سمح المشرع بالحجز على أموالها المنقولة وغير المنقولة عند الامتناع عن تنفيذ الأحكام، بعد الحصول على إذن قضائي، وهذا يضمن أن العامل ليس مجبرا على الدخول في نزاعات جديدة لمجرد تنفيذ حكم صدر لصالحه، وإنما له الحق في اللجوء إلى قاضي التنفيذ دون إعادة النظر في أصل النزاع، كما يملك المحضر القضائي صلاحيات واسعة لتقدير الطريقة الأنسب للتنفيذ، سواء بالحجز أو البيع أو التنبيه.¹

الفرع الثاني: تنفيذ القضاء لقرارات التسوية بالصلح

يعد تنفيذ قرارات التسوية الناتجة عن الصلح أمام مفتش العمل من المهام الأساسية التي تضطلع بها الجهة القضائية المختصة، حين يمتنع أحد الطرفين عن الوفاء بالتزاماته التعاقدية رغم توقيع محضر الصلح، وقد منح المشرع الجزائري لهذه الوثيقة طابعا خاصا من القوة القانونية، من خلال اعتباره سندا تنفيذيا يمكن للقضاء أن يتدخل لتنفيذه مباشرة، دون حاجة إلى اللجوء إلى دعوى جديدة، وتؤسس المادة 21 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 هذا المبدأ، إذ تنص صراحة على أن: محضر الصلح المحرر من طرف مفتش العمل المختص يعد سندا تنفيذيا.²

وعندما يخل أحد الطرفين وغالبا ما يكون المستخدم بما تم الاتفاق عليه ضمن محضر الصلح، فإن للعامل الحق في التوجه مباشرة إلى رئيس المحكمة المختصة إقليميا بصفته قاضيا للأوامر لتقديم طلب تنفيذ، ويدرس هذا الطلب وفقا للإجراءات الخاصة المنصوص عليها في المادة 610 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والتي تخول القاضي إصدار أوامر التنفيذ دون مناقشة أصل الحق من جديد، ما دام أن السند التنفيذي مستوف للشروط الشكلية والقانونية، حيث يقدم العامل طلبا كتابيا مرفقا بمحضر الصلح الأصلي أو نسخة منه، يثبت فيه امتناع الطرف الآخر عن تنفيذ الالتزامات المتفق عليها، وبعد التحقق من سلامة الوثائق، يصدر القاضي أمرا يمكن العامل من الاستعانة بالمحضر القضائي لتنفيذ مضمون الصلح، وقد يشمل التنفيذ أداء مبالغ مالية أو إعادة إدماج العامل في منصبه

¹ بعلي محمد الصغير، المرجع السابق، ص 186.

² بلعروسي أحمد التيجاني، قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 113.

أو تسليمه مستندات رسمية، ويتم هذا التنفيذ بقوة القانون، ولا يجوز الطعن في الأمر ما دام السند التنفيذي قائماً.

كما يمنح المشرع للمحكمة المختصة سلطة فرض غرامة تهديدية على الجهة المماثلة، وذلك طبقاً للمواد 636 إلى 641 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وتفرض هذه الغرامة بشكل يومي، ويحتسب مقدارها وفق تقدير القاضي، بناء على جسامته الضرر الذي يلحق بالعامل بسبب عدم التنفيذ، وهذه الغرامة لا تعد تعويضاً عن الأضرار، بل وسيلة ضغط قانونية ترغم المدين على احترام التزاماته الناتجة عن الصلح.¹

إن الطبيعة القانونية لمحضر الصلح تجعله لا يقل أهمية عن الحكم القضائي، بل قد يتفوق عليه في بعض الحالات من حيث سهولة التنفيذ وسرعته، فبينما يتطلب الحكم المرور عبر مراحل التقاضي والطعون، فإن الصلح متى وقع أمام مفتش العمل ودون في محضر رسمي، ينفذ مباشرة دون اللجوء إلى دعوى إثبات أو إحالة للمحكمة الموضوعية، وهذا ما يجعل القضاء يلعب دوراً أساسياً في تفعيل هذه القرارات، من خلال أوامر التنفيذ ومراقبة احترام الطرف الملتزم لواجباته.

غير أن بعض المؤسسات تحاول التحلل من محاضر الصلح بحجة أن الاتفاق كان غير واضح أو غير ملزم، وهو أمر رفضه القضاء الجزائري في أكثر من مناسبة، حيث أكدت قرارات المحكمة العليا أن الصلح يعد تسوية نهائية وملزمة للنزاع، ولا يمكن الرجوع عنها إلا بإثبات وجود سبب قانوني معتبر، ولهذا فإن دور القضاء هنا لا يقتصر على تنفيذ الصلح، بل يشمل أيضاً حماية القوة الإلزامية للمصالحة ضد أي طعن أو تحايل.²

كما أن التنفيذ القضائي لمحاضر الصلح يراعي مبدأ التوازن بين الطرفين، إذ لا يجوز تحميل العامل التبعات المالية أو الإجرائية الناتجة عن امتناع المستخدم، ويمكن للقاضي أن يأمر بالتنفيذ على أموال المؤسسة، أو على حسابها البنكي، دون حاجة لدعوى مستقلة، مما يختصر المسار ويحقق العدالة بسرعة، خاصة في القضايا المتعلقة بالأجور أو التعويض عن الفصل غير المشروع.

وفي حالة ما إذا تعذر التنفيذ الاختياري يجوز للمحكمة أن تأمر باتخاذ إجراءات الحجز التحفظي أو التنفيذي ضد المؤسسة المستخدمة، سواء على المنقولات أو الحسابات، وفقاً لقواعد التنفيذ المنصوص عليها في القسم الخامس من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهذا ما يؤكد أن محاضر

¹ شويحة زينب، المرجع السابق، ص 117.

² عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص 133.

الصلح، رغم صدورها عن جهة غير قضائية، تحظى بدعم سلطوي كامل من القضاء، ما دامت مستوفية لشروطها القانونية.

يعد تدخل القضاء لتنفيذ الصلح ضماناً كبيراً لحماية العامل، لا سيما إذا أخذ بعين الاعتبار أنه الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية، ويكسبه ذلك ثقة في فعالية نظام المصالحة كبديل حقيقي للتقاضي الطويل، ويمنح للمفتشية العامة للعمل مصداقية في تسوية المنازعات، طالما أن القضاء جاهز لتفعيل ما يصدر عنها من محاضر رسمية، ولهذا فإن التكامل بين الإدارة القضائية والإدارية يعد ضرورة في نظام العدالة المهنية.¹

الفرع الثالث: تنفيذ القضاء لقرارات التسوية بعدم الصلح

عندما تفشل جلسة المصالحة أمام مفتش العمل يحرر محضر رسمي يعرف بمحضر عدم الصلح، ويعد هذا المحضر وثيقة إجرائية لا يمكن للعامل رفع دعواه أمام المحكمة المختصة دون تقديمها، وقد نصت المادة 20 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية على أن: كل منازعة فردية في العمل يجب أن تكون محل محاولة صلح أمام مفتش العمل المختص إقليمياً قبل عرضها على الجهة القضائية المختصة، هذا النص يكرس الطابع الإلزامي لمرحلة المصالحة السابقة للتقاضي، ويحدد محضر عدم الصلح كشرط لقبول الدعوى.

حيث يعد هذا المحضر بمثابة إثبات قانوني لفشل التسوية الودية، ويفتح الطريق أمام العامل للجوء إلى القضاء من أجل الفصل في النزاع، ولا يشترط أن يكون المحضر مسبباً أو مفصلاً من حيث مضمون الحوار الذي جرى بين الطرفين، وإنما يكفي أن يثبت حضور الطرفين أو غياب أحدهما، ونتيجة عدم الاتفاق، ويوقع المحضر من قبل مفتش العمل، ويسلم إلى العامل لاستخدامه لاحقاً عند رفع الدعوى القضائية، مع الاحتفاظ بنسخة في سجلات المفتشية.²

بمجرد استصدار محضر عدم الصلح تنتقل صلاحية الفصل في النزاع إلى المحكمة المختصة نوعياً وإقليمياً، وتعد المحكمة الاجتماعية الجهة ذات الاختصاص الأصيل في هذا النوع من القضايا، حسب ما ورد في المادة 2 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09، والتي تحدد اختصاص أقسام المحكمة بحسب نوع النزاع، ويحق للعامل رفع دعوى قضائية مرفقة بمحضر عدم الصلح، وعريضة مفصلة مع الوثائق الداعمة، لطلب الفصل في حقوقه، سواء تعلق بالأجور أو الطرد أو التعويض أو غيرها.

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 152.

² أمال بن رجال، المرجع السابق، ص 137.

ومن حيث الشكل يجب أن يتضمن الملف القضائي نسخة من محضر عدم الصلح، وإلا ترفض الدعوى شكلا لعدم استيفاء الإجراءات الأولية، وقد استقر الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا على أن عدم تقديم محضر عدم الصلح يعد إخلالا بالشكليات التي تفضي إلى عدم قبول الدعوى، باعتبار أن المشرع أوجب المرور عبر هذه المرحلة كمقدمة إلزامية قبل التقاضي، وهذا ما يعكس الطابع الهام للمحضر في تحقيق التوازن بين وسائل التسوية الإدارية والقضائية.

وبعد قبول الدعوى يباشر القضاء الإجراءات وفقا للقواعد العامة للتقاضي، حيث يحدد تاريخ أول جلسة، ويتم تبليغ الطرف المدعى عليه رسميا، وتمنح الفرصة للطرفين لتقديم دفاعهما، وإحضار الشهود أو الوثائق، مع إمكانية اللجوء إلى الخبرة في حال اقتضى الأمر، وتخضع هذه المرحلة لجميع الضمانات القانونية المرتبطة بمحاكمة عادلة، بما في ذلك حق الاستئناف، وفقا لما جاء في المواد من 330 إلى 348 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.¹

فعند الفصل في النزاع تصدر المحكمة الاجتماعية حكما قضائيا قابلا للتنفيذ، وفقا لما يحدده منطوق الحكم، ويعتبر هذا الحكم نتيجة مباشرة لفشل الصلح، ويحمل الطرف المخل بالالتزامات التعاقدية مسؤولية قانونية واضحة، وفي الغالب، تصدر الأحكام لصالح العمال الذين يثبتون تعرضهم للفصل التعسفي أو لعدم دفع المستحقات، وتحدد المحكمة التعويضات المستحقة أو الأمر بإعادة الإدماج، مع النفاذ المعجل في بعض الحالات.

وفي حال ما إذا صدر الحكم لصالح العامل وأصبح نهائيا، فإن إجراءات التنفيذ تباشر من خلال رئيس المحكمة باعتباره قاضي التنفيذ، وفقا لما نصت عليه المادة 610 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويمكن في هذه الحالة الاستعانة بالمحضر القضائي، وإجراء الحجز على الحسابات أو الممتلكات، أو توجيه إنذارات قانونية، من أجل تمكين العامل من حقوقه، وتعد هذه المرحلة امتدادا طبيعيا لمرحلة ما بعد فشل الصلح، حيث يعوض القضاء ما لم تحققه المصالحة.²

ومن حيث الأثر القانوني فإن اللجوء إلى القضاء بعد محضر عدم الصلح يعيد ترتيب مراكز الأطراف داخل العلاقة المهنية، وينقل النزاع من مسار إداري ودي إلى مسار قضائي، ولهذا فإن المحاكم تحرص على احترام الإجراءات الشكلية لضمان محاكمة عادلة، ولتحقيق العدالة المهنية التي فقدتها العامل خلال مراحل العلاقة التعاقدية، كما أن محضر عدم الصلح لا يستخدم فقط كشرط لقبول الدعوى، بل يمكن أن يعتمد كقرينة حسن نية من طرف العامل، خاصة إذا تبين أنه حضر جلسة

¹ شويحة زينب، المرجع السابق، ص 121.

² المادة 610 من القانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 جويلية، ج ر عدد 48 لسنة 2022، يعدل ويتم القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 لسنة 2008.

الصلح، وأبدى استعداداً للتفاوض، في حين رفض المستخدم الحل الودي، وقد تأخذ المحكمة هذه المعطيات بعين الاعتبار عند تقدير التعويضات أو ترتيب الأثار القانونية، بما يرسخ مبدأ حماية الطرف الضعيف في العلاقة المهنية.

الخطمة

الخاتمة

تعد العلاقة بين العامل وصاحب العمل من أكثر العلاقات القانونية تعقيدا وحساسية، نظرا لتداخل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والقانونية فيها، وتفاوت مراكز القوة بين طرفيها، وقد أفرز هذا الواقع حالات متعددة من النزاعات الفردية التي غالبا ما تكون انعكاسا لغياب التوازن في ممارسة الحقوق والواجبات، لذا برزت الحاجة إلى إرساء منظومة قانونية متكاملة تعنى بحماية هذه العلاقة، ليس فقط من خلال تحديد الحقوق، بل من خلال وضع آليات إجرائية فعالة تضمن تسوية عادلة وسريعة لأي نزاع قد ينشأ في إطارها، وهو ما يجسد تطور التشريعات الاجتماعية في اتجاه مزيد من حماية العامل باعتباره الطرف الأضعف في العلاقة المهنية.

وقد برزت أهمية الضمانات الإجرائية في هذا السياق بوصفها أدوات قانونية لحماية جوهر الحق، فهي التي تضمن إمكانية الوصول إلى العدالة، وتمنع التعسف في استعمال السلطة من قبل أصحاب العمل، وتحقق الانصاف في معالجة الخلافات المهنية، فتعدد هذه الضمانات وتنوع مراحلها، من التظلم الداخلي إلى المصالحة فالقضاء، ليس ترفا قانونيا بل ضرورة تفرضها طبيعة علاقة العمل نفسها، التي تقوم على الاستمرارية والتفاعل اليومي، وتستدعي تسوية النزاع بطريقة تحفظ العلاقة المهنية وتحول دون انهيارها عند أول خلاف.

وقد أحاط المشرع الجزائري هذه المسارات الإجرائية بإرادة واضحة في التدرج والفعالية، حيث جعل من المصالحة مرحلة إلزامية لا يجوز تجاوزها قبل اللجوء إلى القضاء، ومنحها القوة التنفيذية ذاتها التي يتمتع بها الحكم القضائي، مما يعكس رغبته في تقليل النزاعات القضائية وتعزيز البدائل الودية، كما نظم اللجوء إلى القضاء في إطار من السرعة والمرونة، من خلال تقليص الأجل وتبسيط الإجراءات، وتمكين قاضي الاستعجال وقاضي التنفيذ من وسائل فعالة لحماية الحقوق، ما يعكس تطورا نوعيا في التعامل مع منازعات العمل مقارنة بالأنظمة التقليدية.

ولا تقل أهمية مرحلة التنفيذ عن باقي مراحل التسوية، إذ أن العدالة تصبح مجرد حبر على ورق إذا لم تترجم الأحكام أو محاضر الصلح إلى أثر واقعي يعيد للعامل حقه، سواء أكان ذلك في شكل تعويض مالي، أو إعادة إدماج في منصب العمل، أو احترام التزام تعاقدية، وقد كفل القانون الجزائري آليات تنفيذ صارمة، منها الغرامة التهديدية والحجز والنفذ المعجل، لتكون هذه المرحلة بمثابة تنويع فعلي للمسار

الإجرائي، وضمان لعدم إفلات الطرف المتعسف من الالتزام بتنفيذ ما عليه من واجبات قانونية أو تعاقدية.

إن البناء القانوني الذي يتأسس على الضمانات الإجرائية لا يهدف فقط إلى حل النزاع القائم، بل يسعى إلى ترسيخ بيئة عمل قائمة على الاحترام المتبادل، والثقة في النظام القانوني، والتوازن بين مصلحة المؤسسة وحماية العامل، وهذا ما يجعل من الضمانات الإجرائية ركيزة أساسية في دعم السلم الاجتماعي داخل أماكن العمل، ومؤشرا على مدى تطور الدولة في تكريس مفاهيم العدالة الاجتماعية والاقتصادية، فكلما كانت هذه الضمانات فعالة ومطبقة، كلما ازدادت الثقة في المؤسسات، وتحققت حماية حقيقية لعنصر العمل بوصفه المحرك الأساسي للتنمية والإنتاج.

وقد تم التوصل إلى نتائج، أهمها:

- 1- تعد الضمانات الإجرائية وسيلة أساسية لتحقيق العدالة المهنية، إذ تمكن العامل من الدفاع عن حقوقه ضمن إطار قانوني منظم يوازن بينه وبين صاحب العمل.
- 2- كرس المشرع الجزائري مبدأ التدرج في تسوية منازعات العمل الفردية، من خلال المرور الإجباري بمرحلة التسوية الودية قبل اللجوء إلى القضاء.
- 3- جعل القانون رقم 04-90 المصالحة مرحلة إلزامية تسبق رفع الدعوى القضائية، واعتبر محضر الصلح الناتج عنها سنداً تنفيذياً له نفس قوة الأحكام القضائية.
- 4- حدد قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09-08 آجالاً مختصرة وقواعد إجرائية خاصة بالنزاعات الاجتماعية لتسريع الفصل فيها وتخفيف الضغط على الجهاز القضائي.
- 5- مكن القانون العامل من آليات واضحة لمباشرة حقه في التظلم داخل المؤسسة، ثم اللجوء إلى مفتش العمل، مما يرفع من فرص الحل الودي ويقلل من التصعيد القضائي.
- 6- أعطى القضاء صلاحيات واسعة لتنفيذ محاضر الصلح والأحكام الاجتماعية، ومن بينها إصدار الأوامر الاستعجالية، والغرامة التهديدية.
- 7- ضمن النظام الإجرائي حق العامل في تقديم شكواه والتفاضي دون عوائق شكلية، من خلال نماذج جاهزة للعريضة، وإعفاءات من الرسوم القضائية في بعض الحالات.
- 8- يعد التنفيذ الفعلي للأحكام ومحاضر الصلح معياراً أساسياً لفعالية النظام القانوني، إذ لا تجدي النصوص بدون وسائل عملية تضمن إلزام الأطراف بها.

- 9- تؤكد الضمانات الإجرائية على دور الدولة في حماية العنصر البشري في بيئة العمل، وعلى وجه الخصوص فئة العمال، باعتبارهم الطرف الأضعف في العلاقة الشغلية.
- 10- يؤدي تفعيل هذه الضمانات إلى ضمان الثقة بين أطراف علاقة العمل، وترسيخ مبدأ السلم الاجتماعي، وتحقيق التوازن بين مصلحة المؤسسة وحماية حقوق الأجراء

التوصيات:

- 1- ضرورة تعديل النصوص التنظيمية لتحديد آجال واضحة للفصل في المنازعات الفردية، خاصة على مستوى مفتشية العمل، لتفادي التأخر في معالجة الشكاوى وضمان سرعة الإجراءات.
- 2- ترقية دور مفتش العمل من خلال تمكينه قانونيا من إصدار توصيات ملزمة في بعض الحالات البسيطة، تفاديا لتضخم القضايا المعروضة على القضاء.
- 3- إنشاء أقسام متخصصة داخل المحاكم الاجتماعية مكونة من قضاة متمرسين في قانون العمل، لضمان جودة الأحكام وسرعة البت في المنازعات ذات الطابع الحساس.
- 4- تفعيل الرقابة الإدارية على المؤسسات التي يكثر فيها النزاع الفردي، واتخاذ إجراءات وقائية، كتوعية المستخدمين والعاملين بأهمية التسوية الودية قبل الوصول إلى التقاضي.
- 5- إعادة النظر في كيفية تبليغ قرارات مفتشية العمل ومحاضر الصلح أو عدم الصلح، وذلك باعتماد التبليغ الإلكتروني لتقليص الأجال وتسهيل المتابعة.
- 6- إلزام المؤسسات المستخدمة بتوفير هياكل داخلية فعالة للتظلم الإداري، على أن تراقب من طرف مفتشية العمل لضمان احترام حق العامل في الاعتراض داخل بيئة العمل.
- 7- توسيع نطاق الإعفاءات القضائية للعمال في الدعاوى المتعلقة بالحقوق الاجتماعية، كالإعفاء من أتعاب الخبرة أو الرسوم، تكريسا لمبدأ المساواة في التقاضي.
- 8- تنظيم دورات تكوينية دورية لمفتشي العمل والقضاة في موضوع التسوية الودية وبدائل حل النزاع، بما يضمن فعالية الوساطة المهنية ويقلل من الاعتماد على المسار القضائي الطويل.

المراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً- القوانين والتشريعات

- 1- القانون رقم 04-90 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد 6 المؤرخة في 07 ديسمبر 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 28-91 المؤرخ في 2 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.
- 2- القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1991، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1991، المعدل والمتمم بالقانون 29-91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، والأمر 21-96 المؤرخ في 9 جوان 1996، ج ر عدد 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996.
- 3- القانون رقم 13-22 مؤرخ في 12 جويلية، ج ر عدد 48 لسنة 2022، يعدل ويتمم القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 لسنة 2008.
- 4- القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 29 المؤرخة في 2 ماي 2023.
- 5- القانون رقم 08-23 المؤرخ في 11 جوان 2023، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق الإضراب، ج ر عدد 42 الصادرة في 25 جوان 2023.

ثانياً- الكتب

- 1- أبو شنب أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل، وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
- 2- أمال بن رجال، حماية العامل عند إنهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، منشورات بارتى، الجزائر، 2010.
- 3- الأهواني حسام الدين كامل، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، 1991.
- 4- بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، قالمة، 2000.
- 5- بلعروسي أحمد التيجاني، قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- 6- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للطباعة، الجزائر، 2006.

- 7- حسين منصور محمد، قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2002.
- 8- خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2014.
- 9- ديب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصب للنشر، الجزائر، 2003.
- 10- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصب، الجزائر، 2003.
- 11- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 12- السكارنة بلال خلف، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009.
- 13- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل وضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
- 14- الشهاوي قدري عبد الفتاح، موسوعة قانون العمل، دار المعارف، الإسكندرية، 2001.
- 15- شويحة زينب، الإجراءات المدنية والإدارية في ظل القانون 08-09، الجزء الأول، الدعوى، الاختصاص، الخصومة، طرق الطعن، دار الأمة، الجزائر، 2011.
- 16- طربيت سعيد، قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة، الجزائر، 2019.
- 17- عبد الباسط عبد المحسن، دور الوساطة في تسوية منازعات العمل، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.
- 18- عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 19- العبيدي فريدة، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، مصر، 2008.
- 20- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 21- عجيز محمد محمد أحمد، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاتها، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
- 22- علي عمران محمود، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، مطبعة جامعة عين شمس، القاهرة، 1992.
- 23- عوابدي عمار، عملية الرقابة على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري دار هومة، الجزائر، 2001.
- 24- المصاروة هيثم حامد، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

- 25- مصطفى جلال القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الثاني، علاقات العمل الجماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 26- نايل سيد عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، عماد شؤون المكتبات جامعة الملك سعود، الرياض، 1992.
- 27- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

ثالثا- الرسائل والمذكرات

- محمد عيساني، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2000.

رابعا- الملتقيات والمجلات

- كرتار بن حواء مختارية، صلاحيات القاضي في الصلح التلقائي للخصوم، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص، الجزء الأول، الطرق البديلة لحل النزاعات المصالحة الوساطة، التحكيم، الجزائر، 2009.

خامسا- المحاضرات

- 1- عيسى لعلاوي، محاضرات قانون العمل، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2007.
- 2- زيدان عبد النور، محاضرات في قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي مرسلني عبد الله – تيبازة، 2023.
- 3- نجار أمين، محاضرات في قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعرييج، 2023.
- 4- مرابط آمال، محاضرات في مقياس تشريعات قانون العمل في الجزائر، السنة الثانية ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعرييج، 2023.

الفهرس

	الإهداء
	التشكرات
4-1	مقدمة
5	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني لتسوية منازعات العمل الفردية
6	تمهيد
7	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لمنازعات العمل الفردية
7	المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية
7	الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الفردية
9	الفرع الثاني: تعريف التسوية
10	الفرع الثالث: أنواع منازعات العمل الفردية
13	الفرع الرابع: التمييز بين المنازعات الفردية والجماعية
15	المطلب الثاني: أطراف منازعات العمل الفردية
15	الفرع الأول: العامل وصاحب العمل كأطراف النزاع
18	الفرع الثاني: موضوع النزاع
21	المبحث الثاني: الإطار القانوني لتسوية منازعات العمل الفردية
21	المطلب الأول: الأساس التشريعي لتسوية منازعات العمل الفردية
22	الفرع الأول: مبادئ حقوق العمال
24	الفرع الثاني: الأساس القانوني العام لتسوية منازعات العمل الفردية
29	المطلب الثاني: الجهات المكلفة بتسوية منازعات العمل الفردية
30	الفرع الأول: الجهات الداخلية المكلفة بتسوية منازعات العمل الفردية
33	الفرع الثاني: القضاء كجهة خارجية لتسوية منازعات العمل الفردية

43	الفصل الثاني: الضمانات الإجرائية في تسوية منازعات العمل الفردية
44	تمهيد
45	المبحث الأول: ضمانات الهيئة المستخدمة في تسوية منازعات العمل الفردية
45	المطلب الأول: ضمانات التسوية داخل الهيئة المستخدمة
46	الفرع الأول: التظلم الداخلي
49	الفرع الثاني: إخطار صاحب العمل ومفتش العمل
52	المطلب الثاني: ضمانات التسوية الخارجية "المصالحة"
52	الفرع الأول: إجراءات المصالحة
55	الفرع الثاني: ضمانات إجراء المصالحة
58	الفرع الثالث: نتائج المصالحة
61	المبحث الثاني: ضمانات التنفيذ في تسوية منازعات العمل الفردية
62	المطلب الأول: ضمانات تنفيذ قرارات التسوية
62	الفرع الأول: ضمانات سرعة البت في النزاع
64	الفرع الثاني: تنفيذ قرارات التسوية بالصلح من قبل الأطراف
66	المطلب الثاني: ضمانات اللجوء إلى القضاء
67	الفرع الأول: ضمانات تنفيذ القرارات القضائية الصادرة في منازعات العمل الفردية
69	الفرع الثاني: تنفيذ القضاء لقرارات التسوية بالصلح
71	الفرع الثالث: تنفيذ القضاء لقرارات التسوية بعدم الصلح
74	الخاتمة
78	المراجع
82	الفهرس
85	الملخص

ملخص مذكرة الماستر

تعد تسوية منازعات العمل الفردية أحد أبرز مظاهر الحماية القانونية للعامل في مواجهة تعسف صاحب العمل، حيث حرص المشرع الجزائري على تنظيم تسوية المنازعات من خلال آليات متدرجة تبدأ من داخل الهيئة المستخدمة، مروراً بالمصالحة الإدارية أمام مفتش العمل، ووصولاً إلى القضاء كحل نهائي في حالة فشل المصالحة، وذلك ضمن منظومة من الضمانات الإجرائية التي تضمن سرعة البت، ووضوح الإجراءات مع وإلزامية التنفيذ، بما يحقق التوازن في العلاقة المهنية ويحافظ على السلم الاجتماعي داخل بيئة العمل، وتكمن أهمية هذه الضمانات في كونها لا توفر فقط وسيلة لحماية حقوق العمال، بل تكرس ثقة العامل في النظام القانوني، كما أنها تمثل أداة لضمان استمرارية العلاقة التعاقدية ضمن بيئة عمل يسودها العدل والانضباط.

الكلمات المفتاحية:

منازعات العمل الفردية، تسوية منازعات العمل الفردية، التظلم الداخلي، القضاء الاجتماعي، العلاقة المهنية، المصالحة.

Abstract of Master's Thesis

The settlement of individual labor disputes is one of the most prominent forms of legal protection granted to workers against the abuse of power by employers, The Algerian legislator has ensured the regulation of dispute resolution through a series of progressive mechanisms, starting within the employing entity, proceeding through administrative conciliation before the labor inspector, and ultimately reaching the judiciary as a final solution in the event of failed conciliation, This occurs within a framework of procedural safeguards that guarantee prompt resolution, procedural clarity, and enforceability, thereby ensuring balance in the employment relationship and preserving social peace in the workplace, The importance of these safeguards lies not only in providing a means to protect workers' rights but also in reinforcing the worker's confidence in the legal system, Moreover, they serve as a tool to ensure the continuity of the contractual relationship within a work environment governed by justice and discipline.

Keywords:

Individual labor disputes, settlement of individual labor disputes, internal grievance, labor judiciary, employment relationship, conciliation.