

الطبيعة القانونية للمصالحة العمالية في التشريع الجزائري

- دراسة مقارنة -

The Legal Nature of Labor Reconciliation in Algerian Legislation -A Comparative Study-

د. بلعبدون عواد

كلية الحقوق و العلوم السياسية

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

belabdouneaoued@yahoo.fr

تاريخ الارسال: 2020/08/07 تاريخ القبول: 2021/01/14 تاريخ النشر: مارس 2021

المخلص:

لقد ترتب على انسحاب الدولة من مجال تنظيم علاقات العمل، تغيير جذري في إجراءات تسوية النزاعات العمالية و بغية تحقيق الاستقرار المهني والسلم الاجتماعي داخل المؤسسات تدخل المشرع من خلال فرض قواعد آمرة من النظام العام ، تتضمن اليات يلجأ إليها الشركاء الاجتماعيين لتسوية نزاعاتهم ، بل والوقاية منها. من بينها اعتماد اجراء المصالحة كوسيلة للتسوية .

الكلمات المفتاحية: الطبيعة القانونية، المصالحة العمالية ، التسوية الودية ،

مكاتب المصالحة .

Abstract

The withdrawal of the state from organizing labor relations has resulted in a fundamental change in procedures for settling labor disputes, and in order to achieve professional stability and social peace within the institutions, the legislator enters by imposing peremptory rules of public order, including mechanisms that the social partners resort to in settling their disputes, and even preventing them. Among them is the adoption of the reconciliation procedure as a means of settlement of Labor conflicts.

Keywords: Legal Nature, Labor Reconciliation, Friendly Settlement, Reconciliation Offices.

*المؤلف المرسل: د. بلعبدون عواد

مقدمة :

ان انسحاب الدولة من مجال تنظيم علاقات العمل، فرض ميلاد علاقات عمل جديدة قوامها العمل التفاوضي المشترك بين العمال و أصحاب العمل في العديد من المجالات. هذا ما أكدته المادة 120 من قانون 11/90 بما فيها إمكانية الاتفاق على طرق تسوية النزاعات و الخلافات التي تنور بينهم أثناء تنفيذ علاقات العمل، سواء على مستوى المؤسسة المستخدمة، أو عندما يستدعي الأمر تدخل مكاتب المصالحة سعياً للتوفيق و الصلح بين الطرفين.

هذا ثابت من خلال اعتماد مبدأ التمثيل المزدوج لكل من العمال و المستخدمين، بعد أن كان يقوم بهذه المهام مفتش العمل. ليقصر دوره في ظل القانون الجديد رقم 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية فقط على الإعداد لجلسة المصالحة حيث يقوم بإخطار مكاتب المصالحة بعد أن يتم إخطاره من أحد طرفي النزاع. ثم يتولى استدعائهما للحضور إلى جلسة المصالحة في التاريخ المحدد لانعقادها.

في حين تتولى مكاتب المصالحة بتركيبتها المزدوجة تسيير جلسة المصالحة من خلال ما تتمتع به من صلاحيات. من هنا نتساءل عن الطبيعة القانونية للمصالحة العمالية ؟

- أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في البحث عن الطبيعة القانونية لاجراء المصالحة .

- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الوقوف على اجبارية اجراء المصالحة العمالية من خلال ضبط طبيعتها القانونية .

- المنهج المتبع:

سعى لبناء سليم للدراسة، اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي للبحث في الطبيعة القانونية لاجراء المصالحة العمالية و على المنهج المقارن سدا للفرغ التشريعي و محاكاة للتشريعات المقارنة .

- العناصر الأساسية للدراسة :

تم تقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين ، حيث نسلط الضوء بداية على تعريف اجراء المصالحة و شروط اللجوء اليها (المبحث الأول) ثم نقف على طبيعتها القانونية في التشريع الجزائري (المبحث الثاني).

المبحث الأول : المصالحة العمالية و شروط عرض النزاعات امامها

لم تبرز المصالحة كنظام قانوني إلا خلال القرن التاسع عشر 19¹، و هذا بعد ميلاد ديوان العمل الفرنسي سنة 1892 و الذي أسس إجراءات المصالحة من اجل الوقاية و تسوية منازعات العمل الجماعية . إلى أن تم التوصل إلى اتفاقية ماتقون " Matignon " بتاريخ 08 جوان 1936 و قد كان من أهم نتائجها قبول تأسيس إجراءات لتسوية المنازعات العمالية و اعتبار إجراءات المصالحة و التحكيم إجبارية . إلى جانب نص الاتفاقيات الجماعية على تنظيم إجراءات المصالحة .

لتصدر لاحقا التوصية الدولية رقم 92 الصادرة سنة 1951 المتعلقة بالتوفيق والتحكيم و تنص على ضرورة إنشاء هيئات للتوفيق الاختياري للمساهمة في حل منازعات العمل و تسويته، على اعتبار أن خلافات العمل ظاهرة عالمية نجدها في كل دول العالم بغض النظر عن النظام السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي السائد فيها. بذلك عرفت الأنظمة القانونية بداية المصالحة كنظام قانوني لتسوية منازعات

¹ - Jean Pelissier – Alain Supiot – Antonie Jeammaut « Droit du Travail » 20 édition Dalloz 2000 p 10

الطبيعة القانونية للمصالحة العمالية في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة-
العمل. و هنا يثور التساؤل عن مفهوم المصالحة العمالية (المطلب الأول) ، و عن
شروط عرض منازعات العمل امامها (المطلب الثاني) .

المطلب الأول: ماهية المصالحة العمالية

كان من الضروري قبل الخوض في موضوع هذه الدراسة ان نتعرض الى تعريف
المصالحة العمالية(الفرع الأول) ثم تحديد شروط عرض المنازعات العمل امامها (الفرع
الثاني).

الفرع الأول : تعريف المصالحة العمالية

نستعرض في هذا الفرع التعريف اللغوي (أولا) و الاصطلاحي للمصالحة
العملية (ثانيا) .

أولا : التعريف اللغوي

يقصد بالمصالحة لغة " Conciliation " الاتفاق الذي يعقده المتنازعون
ليحسموا بموجبه نزاعا قائما أو متوقعا، بتنازل كل منهم عن شيء من مطالبه
و بالتساهل المتبادل¹.

ثانيا : التعريف الاصطلاحي

أما اصطلاحا، فالمصالحة هي عقد وضع لرفع المنازعة أو هي " معاهدة
يتوصل بها إلى الإصلاح بين المختلفين، و صلح المعاملات بين الناس". كما عرفت
على أنها عقد يحسم به الطرفان نزاعا قائما أو محتملا².

¹ - عن التعريف اللغوي للمصالحة ، بن صاولة شفيقة، الصلح في المواد الإدارية، دار هومة،
الطبعة الأول 2006 ، ص 24 .

² - فضيل العيش ، الصلح في المنازعات الإدارية و في القوانين الأخرى، منشورات بغدادي ص

المشرع الجزائري من جهته عرف الصلح¹ بوجه عام من خلال المادة 459 من القانون المدني التي تنص على أن " الصلح عقد يحسم به الطرفان نزاعا أو يتوقيان به نزاعا محتملا و ذلك بأن يتنازل كل منهما على وجه التقابل عن جزء من ادعائه ."

بذلك يشترط في الصلح في أي مادة كانت شروط، و هي أن يوجد نزاع بين الطرفين و أن يرغب في إنهائه و أن يتنازل كل واحد منهما عن جزء من حقه و أن يكون النزاع قائما أو محتملا. إلى جانب ضرورة توافر النية الصادقة في وضع حد للنزاع. حيث يتنازل في عقد الصلح كل من المتخاصمين عن جزء من مطالبه. أما إذا كان التنازل من طرف واحد فلا يعتبر صلحا و إنما تركا للخصومة. و إن كان لا يشترط بالضرورة لتحقيق المصالحة تنازل المتخاصمين بالتساوي عن حقوقهما الثابتة.

عرف المشرع الجزائري المصالحة بهذا المفهوم لتسوية المنازعات في العديد من المجالات القانونية مثل قانون الأسرة، القانون المدني ، قانون المرور ، قانون الجمارك و الإجراءات الجزائية في بعض المواد ، و القانون الاجتماعي .

ان كان الوضع يختلف في مجال علاقات العمل. حقيقة أن الهدف من المصالحة في كل المجالات واحد و هو تسوية النزاع وديا دون حاجة اللجوء إلى حله عن طريق القضاء (و إن كان يمكن للقاضي أن يقوم بدوره بالمصالحة كما سمحت له بذلك المادة 990 و ما بعدها من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية) . إلا أن الاختلاف في التنظيم القانوني حتما موجود، و هذا نظرا لخصوصية علاقة العمل من حيث قيامها على مصالح متضاربة بين طرفي النزاع ، الأمر الذي يجعل هدفها في مجال علاقات العمل ينصرف ليس فقط إلى قطع النزاع و إنما إلى تدعيم فكرة السلم

¹ - خلافا لما جاء في التشريعات العربية التي تستعمل مصطلحا واحدا للتعبير عن الصلح أيا كان موضوعه ، استعمل المشرع الجزائري مصطلح الصلح في المسائل المدنية (المادة 459 من القانون المدني) و مصطلح المصالحة في المسائل الجزائية (المادة 06 من قانون الإجراءات الجزائية) .

الطبيعة القانونية للمصالحة العمالية في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة-
الاجتماعي و المحافظة على العلاقة الودية بين طرفي النزاع. فهل استطاع المشرع
الجزائري مع اختلاف الأنظمة القانونية للمصالحة التي تبناها سواء قبل سنة 1975 أو
بعدها الوصول إلى الهدف من المصالحة.

المطلب الثاني : شروط اللجوء الى اجراء المصالحة العمالية

تنقسم شروط اللجوء الى مكاتب المصالحة في التشريع الجزائري الى شروط
شكلية (الفرع الأول) و أخرى موضوعية (الفرع الثاني).

الفرع الأول : الشروط الشكلية

يعرف المشرع الجزائري من خلال المادة 02 من قانون 04/90 المنازعة
الفردية، على أنها " كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم، بشأن تنفيذ
علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة
المستخدمة ". ليرتبط مفهوم النزاع الفردي¹ حسب التعريف الذي أورده المشرع بطرفيه
العامل الأجير و المستخدم. على أن يتحقق شرطان هما:
- أن يكون النزاع مصدره علاقة العمل التي تربط الطرفين.
- أن لا يجد هذا الخلاف حلا له داخل الهيئة المستخدمة عن طريق التسوية الودية .

¹ - بالرجوع إلى المادة 20 من نفس القانون نجدها أكثر دقة في تحديد مضمون النزاع الفردي
بحيث أدرجت الخلافات الفردية للعمل و الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد
التكوين أو التمهين ضمن الإطار القانوني للمنازعة الفردية للعمل، كما فتحت المجال لتصنيف
القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة لاختصاص المحاكم الاجتماعية ضمن المنازعات
الفردية للعمل كمنازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد، عبد الرحمن خليفي الوجيز في منازعات
العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع 2008 ص 36. و عبد السلام ذيب
قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، طبعة 2003 ، ص 535 .

أولا : نشوء نزاع فردي في العمل

يتفق التعريف الذي أورده المشرع الجزائري مع تعريف الفقه الفرنسي¹ للمنازعة الفردية " على أنها كل خلاف يقوم بين العامل و صاحب العمل بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال احدهما بالتزام من التزاماته المحددة في العقد أو لخرق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب ضررا للطرف الآخر، إذا لم يتم حله في إطار عملية تسوية داخل الهيئة المستخدمة " ².

يعرف فقهاء آخرون³ منازعة العمل الفردية على أنها " ذلك النزاع الخاص بالعامل ، أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء ، و ينكره رب العمل، أو يعترف به و لكنه يمتنع عن تنفيذه " . ليؤكد هذا التعريف على أن الضحية والطرف المضرور في المنازعة يكون دائما هو العامل الأجير. في حين يسوي تعريف آخر بين طرفي النزاع من حيث نشوء مسؤولية كل متعاقد أخل بالتزاماته و أُلحق ضررا بالطرف الثاني في العقد . و هذا ثابت من خلال اعتبار منازعة العمل الفردية ذلك الخلاف الذي يثار بين العامل و رب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل، بسبب إخلال أحدهما بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي. مما يترتب عنه إلحاق الضرر بالطرف الآخر.

¹ - Gérard Lyon Caen. Jean Pélissier. Alain Supiot .op.cit p555.

² - يتضح من خلال هذين التعريفين: أن الخلاف لا يأخذ شكل المنازعة إلا عندما لا يجد حلا له داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية. الأمر الذي جعل هذا التعريف للمشرع محل نقد حيث يرى الأستاذ احمية سليمان احد أساتذة القانون أن المنازعة في أصلها و أساسها ما هي سوى الخلاف في حد ذاته في أية مرحلة كانت. و من ثمة لا يوجد أي سند قانوني أو موضوعي لتفريق ما بين الخلاف الذي يحل داخليا، و الذي يحل عن طريق آخر خارجي كالتسوية القضائية. من ثمة تكون عبارة " إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة " هي عبارة زائدة لا معنى ولا ضرورة لها.

³ - Jean Rivero et Jean Savatier .op.cit. P19.

ثانيا : ضرورة استنفاد إجراءات التسوية الودية الداخلية للنزاع الفردي

يسعى أطراف نزاع العمل الفردي (خاصة الطرف المتضرر منهم و الذي غالبا ما يكون العامل الأجير) فور نشوئه جاهدين من أجل الاعتراف بالحقوق المترتبة عن عقد العمل و تنفيذ الالتزامات محل الخلاف القائم بينهما . و هذا بكل الطرق المحددة قانونا بحيث تتميز بإجراءات خاصة¹ و التي يجب أن يكون في مقدمتها طريق التسوية الودية الداخلية، حيث يعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى شكلا. في سبيل تحقيق ذلك يوجد وسيلتان:

إما بالاعتماد على إجراءات التسوية الودية المحددة في الاتفاقيات الجماعية المعمول بها في المؤسسة و التي سبق التفاوض بشأنها في إطار التفاوض بين ممثلي العمال و المستخدم . الأمر الذي يسهل حل هذه المنازعات مع المحافظة على العلاقة الودية بين العامل و المستخدم².

بالرجوع للمادة 03 من قانون 04/90³ ، نجدها منحت لأطراف النزاع فرصة تسوية النزاع القائم بينهما وفقا لما تحدده الإجراءات الداخلية التي تتضمنها الاتفاقيات

¹ - محي الدين الجرف . "منازعات العمل ، أسبابها و شروط الحلول المناسبة لها و موقف التشريعات من الأمر " في تشريعات العمل العربية . المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل الجزائر 1981 ص 52 .

² - إن فعالية الآلية الداخلية لتسوية النزاع الفردي فيها حماية للعلاقة بين الطرفين ، و تجنب المؤسسة عواقب و إشكالات المنازعات و تقادي هدر الوقت و الجهد و تشنج العلاقات المهنية داخل المؤسسة رشيد واضح، منازعات العمل المرجع السابق ص 23 و عبد السلام ذيب . المرجع السابق ص 536.

³ - عدت المادة 120 من قانون 11/90 المواضيع التي يمكن أن تعالجها الاتفاقيات الجماعية. و لكنها لم تشر من بين هذه المواضيع إلى إمكانية أن تتضمن الاتفاقيات الجماعية إجراءات تسوية النزاع داخليا بين الأطراف . الأمر الذي تداركته المادة 03 من قانون 04/90 و التي تنص على انه "

الجماعية¹ المبرمة على مستوى المؤسسة المستخدمة . و هذا دليل على حرية الأطراف في اللجوء إلى تسوية نزاعاتهم . و نلمس هذا من خلال التوجه الجديد المنتهج بموجب تشريعات العامل الصادر سنة 1990 و الذي فتح المجال أمام الشركاء الاجتماعيين من أجل التدخل و تحديد القواعد الضابطة لعلاقاتهم و التكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ و سريان هذه العلاقات و التكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ و سريان هذه العلاقات سواء في جوانبها الفردية أو الجماعية².

وإما بالاعتماد على الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع في حالة غياب الإجراءات الاتفاقية الأولى .

حددت المادة 04 من قانون 04/90 الإجراءات الواجب إتباعها بغرض تسوية النزاع داخل الهيئة المستخدمة ، إذا لم يتمكن الأطراف من الاعتماد على إجراءات تم تحديدها عن طريق التفاوض المسبق في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل. تلك الإجراءات التي تلزم المستخدم باللجوء بداية إلى الرئيس المباشر ، ثم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين إذا اقتضى الأمر ذلك في إطار نظام تظلم يتماشى و الهرم التنظيمي للمؤسسة نفسها .

حددت المادة 04 من قانون 04/90 الإجراءات التي يتعين على العامل إتباعها بغرض التظلم في القرار الصادر عن المستخدم و الذي كان السبب في نشوء النزاع

يمكن للمعاهدات و الاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة ."

¹ - و يشترط أن لا تخالف أحكامها قواعد النظام العام و عادة ما تصاغ في شكل قواعد أكثر مصلحة للعمال و هذا ما أكدته المادة 96 من قانون العمل السوري لسنة 1959. أنظر في هذا الصدد د. محمد فاروق الباشا. المرجع السابق ص 144.

² - و هذا ما اخذت به اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر المبرمة بتاريخ 16 جويلية 2003 العدد 0 سبتمبر 2003 .

الطبيعة القانونية للمصالحة العمالية في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة-

بينهما . و هنا لا يخلو الأمر من أحد الوضعين إما أن لا يرد الرئيس المباشر على هذا التظلم أصلا و إما أن يرد، لكن العامل لا يرضى بمضمونه. هنا لهذا الأجير أن يحاول ثانية حيث يرفع الأمر إلى الهيئة المستخدمة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة¹.

الفرع الثاني : الشروط الموضوعية

يمكن حصر الشروط الموضوعية لعرض منازعات العمل الفردية على مكاتب المصالحة في أربعة شروط :

أولا : مخالفة بنود عقد العمل

يعتبر العقد عموما شريعة المتعاقدين لا يجوز نقضه و لا تعديله إلا باتفاق الطرفين طبقا لمقتضيات المادة 106 من القانون المدني. مع ذلك الأمر يختلف بالنسبة لعقد العمل نظرا لما يتمتع به من خصائص من حيث اعتباره عقد متوالي التنفيذ، و من ثمة يستحيل بقاء شروط عقد العمل على حالها، أمام امتداد مدة عقد العمل. حيث يتم اللجوء إلى بعض التعديلات التي يتطلبها تنظيم المؤسسة و حسن سيرها². و هنا يثور التساؤل حول مدى إمكانية الأفراد بتعديل عقد العمل، و بالتالي فسح المجال لنشوء النزاعات بين طرفي علاقة العمل. خاصة في حالة ما إذا مس التعديل بنود أساسية في عقد العمل، باعتباره الإطار الذي تحدد ضمنه كافة الشروط و الأحكام المتعلقة بالعلاقات المهنية و المالية و التنظيمية بين العامل و المستخدم.

¹ - تنص المادة 04 فقرة 02 من قانون 04/90 السابق الذكر " 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 08 أيام من تاريخ الإخطار . في حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة. يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار" .

² - Marion Del Sol. Op.cit.p55.

على أن يتم ذلك في إطار مشروع، و هذا باحترام القوانين و التنظيمات المفروضة في مجال علاقات العمل، و مراعاة البنود الخاصة بعقد العمل¹. و هذا قصد ضمان استقرار الشغل و المساواة في الحقوق و الالتزامات و حماية العمال من تعسف أصحاب العمل².

ثانيا : مخالفة النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بقانون العمل

تعتبر المواثيق الدولية بان الدولة هي المسؤولة عن ضمان الحق في العمل و تلزمها بإتخاذ الخطوات المناسبة لتأمين هذا الحق و التي تشمل " برامج و سياسات و وسائل للإرشاد و التدريب الفني و المهني من أجل تحقيق نمو اقتصادي و اجتماعي و ثقافي مطرد و عمالة كاملة و منتجة في كل شروط تؤمن للفرد حرياته الأساسية و الاقتصادية³ ". إلى جانب كل ما يترتب عن التمتع بالحق في العمل من حقوق أخرى، سواء تعلق الأمر بالعمل في شروط و ظروف عمل عادلة و مرضية، أو بدفع الأجر الكافي الذي يجب ألا يقل عن الحد الأدنى المضمون لتأمين معيشة كريمة له و لأسرته. و تأمين مساواته مع بقية العمال في الأجر في حال تساويه معهم في العمل و التكفل بصحته و سلامته. و تحديد ساعات العمل و منحه الإجازات المأجورة .

¹-Bernard Teyssié, Relations individuelles du travail.2^{eme} édition .Imprimerie du sud .Toulouse 1992 p113.

² - أشار المشرع الجزائري من خلال المادتين 62 و 63 من قانون 11/90 إلى إمكانية تعديل عقد العمل في حالتين : حالة الاتفاق المشترك بين الطرفين و في حالة نص القانون و الاتفاقيات الجماعية على قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل.في هذا الصدد ذهبت الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 14 ماي 1997 إلى : " إن المستخدم يمكنه أن يتخذ إجراءات حقيقية و جدية لتعديل العقد مراعاة لمصلحة المؤسسة" انظر بليسي. المرجع السابق ص 410 فقرة 367. Dominique Jullian et Catherine Girod roux. Lamy social. Droit du travail. Paris 1994 . Op.cit.p336§818.

³ - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية لسنة 1966 المادة 06 منه .

ثالثا : مخالفة النظام الداخلي للمؤسسة

يعتمد المستخدم لممارسة سلطته التنظيمية إلى جانب النظام الداخلي صلاحية إصدار التعليمات والتوجيهات. أمام هذه السلطة المزدوجة في التنظيم نتساءل عن مصدر المنازعات الناشئة بين طرفي علاقة علاقة العمل ما إذا كانت ترجع بالدرجة الأولى إلى مخالفة النظام الداخلي، أم إلى إصدار التعليمات و التوجيهات. خاصة إذا علمنا أن هذه الأخيرة لا تخضع لأي إجراء قانوني ينظمها. الأمر الذي يتيح الفرصة أمام المستخدم لتجاوز سلطاته اتجاه العمال.

يعتبر النظام الداخلي وثيقة متكاملة تهدف إلى وضع قواعد دائمة و مستقرة ، يمكن للعمال من خلالها التعرف بطريقة دقيقة على التزاماتهم والعقوبات المقررة لهم¹. ليجدون بذلك أنفسهم محميون من تحكم المستخدم الذي يتعين عليه أن يحترم النظام الذي وضعه هو بذاته . ذلك بإعداده كتابة² لفرض المراقبة على محتواه و الذي يجب أن يتضمن التنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن والانضباط في العمل و طبيعة و نوعية الأخطاء المهنية و درجات العقوبة المقررة لها³، طبقا لما نصت عليه المادة 77 من قانون 11/90 و ان يحدد الحقــــــــــــــــوق و الحريات الأساسية للعامل.

¹ - سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية. طبعة 2001 ، ص 14 و 15.

² - إلى جانب شرط الكتابة، يشترط المشرع ضرورة توافر شروط إجرائية لينتج النظام الداخلي آثاره، و هذا بعرضه على لجنة المشاركة أو ممثلي العمال. و هذا قصد إبداء الرأي فيه (طبقا للمادة 75 من قانون 11/90) تم تحول إلى مفتشية العمل لإجراء رقابة مشروعية عليه و فحص مدى التزامه بالأحكام القانونية و التنظيمية (طبقا للمادة 88 من قانون 11/90) . ثم يتم إيداعه من اجل المصادقة عليه .

³ - و هذا طبقا للقانون رقم 05/91 الصادر بتاريخ 19 جانفي 1991 ج ر رقم 04 لسنة 1991 الذي يلزم المستخدم بضرورة اتخاذ كافة التدابير العامة للأمن في أماكن العمل كالوقاية من أخطار الحريق و إعلام

رابعاً : مخالفة مضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل

ترتب على استقلالية المؤسسات و تراجع الدولة عن التكفل بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، و احتفاظها بحق تنظيم المسائل الجوهرية، صدور نصوص قانونية جديدة سنة 1990. و التي تعتمد تنظيم علاقات العمل على أساس مبدأ التعاقد و اعتماد الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل بدلاً من النصوص التنظيمية، باعتبارها أداة فعالة تحقق مستوى مقبولاً من التكافؤ بين العمال و المؤسسات المستخدمة في إطار التفاوض بينهما و إشراك الشركاء الاجتماعيين في تحديد القواعد الضابطة لعلاقاتهم و التكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ وسريان علاقات العمل. و هذا فيما يتعلق بمجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية طبقاً لأحكام المادة 114 من قانون 11/90¹. أو معالجة عنصر أو عدة عناصر من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية و مهنية².

إن الإخلال ببند من بنود الاتفاقيات الجماعية ، يثير نزاعاً متعلقاً بحقوق منبثقة عن نص اتفاقي. الأمر الذي يترتب عنه وضع المستخدم في موقف مواجهة مع

العمال بالتعليمات التي ترد على شروط استعمال وسائل العمل و وسائل العمل و وسائل الحماية الفردية و الجماعية و الوقاية في منع التدخين في أماكن العمل .

¹ V. Lamy social.Op.Cit p885 §7510.

¹- و المعدلة و المتممة بالأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09 يوليو 1996 باستثناء المسائل الجوهرية التي يتم تحديدها بفرض قواعد أمر وفقاً لما سبق ذكره. كما حددت هذه المادة أطراف الاتفاقيات الجماعية، إلى جانب مجال تطبيقها المهني و الإقليمي (المادة 115) و مدة سريانها المادة 177.

²- هذا و قد وضحت المادة 120 من قانون 11/90 العناصر التي يمكن معالجتها من خلال الاتفاقيات الجماعية، مع ترك الحرية للأطراف في كل ما يتعلق بالتصنيف المهني للعمال، و ضبط مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل، و توزيعها.

الطبيعة القانونية للمصالحة العمالية في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة-

العامل المتضرر، خاصة إذا كانت هذه البنود التي تمت مخالفتها أكثر نفعاً للعمال¹.

المبحث الثاني : الطبيعة القانونية للمصالحة العمالية

منح المشرع الجزائري لأطراف النزاع فرصة تسويته وديا على مرحلتين . حيث يمكنهما تسويته بداية دون إشراك أي طرف ثالث في النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة. في حالة فشلها، يمكنهما إخراج النزاع و اللجوء إلى مكاتب المصالحة لتكون طرف ثالث يسعى للتوفيق بين وجهات النظر المتعارضة للطرفين. حقيقة أن إغفال المرور بالتسوية الداخلية الودية لا يؤثر على إجراءات الدعوى حسب ما هو ثابت من خلال قرار المحكمة العليا . إلا أن الأمر خلاف ذلك بالنسبة لتسوية النزاع عن طريق اعتماد المصالحة كوسيلة. حيث تعتبر المصالحة في هذه المرحلة إجبارية (المطلب الأول) . و إن كان هذا ليس مبدأ مطلق في كل الأحوال، حيث يمكن إعفاء أعضاء مكاتب المصالحة من القيام بها متى توافرت الظروف التي تسمح بذلك (المطلب الثاني).

المطلب الأول : إجبارية المصالحة العمالية

هل تعتبر المصالحة اجراء اجباري (الفرع الأول) و ما هو الجزاء الذي رتبته المشرع الجزائري عن مخالفة ذلك (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: إجبارية اجراء المصالحة

نصت المادة 19 من قانون 04/90 على ضرورة أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية¹.

¹ - طبقا لما نصت عليه المادة 118 من قانون 11/90 السابق الذكر .

طبقا لهذا النص القانوني تعتبر المصالحة إجراء شكلي جوهرى لقبول الدعوى شكلا ، أي أنه إجراء إجباري لا بد من المرور به قبل عرض النزاع على المحكمة الاجتماعية المختصة².

و قد استتنت الفقرة الثانية من المادة 19 حالتان حيث لا يكون فيها إجراء المصالحة أي فعالية حتى و لو انتهت بنتيجة إيجابية :

- بسبب إقامة المدعى عليه خارج التراب الوطني .
- في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل المستخدم.

بالنسبة للمشرع الفرنسي من جهته أكد على هذه الخاصية الإجبارية للمصالحة في نص المادة 114 من قانون الإجراءات المدنية حيث نصت على أنه " يعد الإجراء الأولي للمصالحة إجباري و هذا يعتبر من النظام العام " .

الفرع الثاني : الجزاء المترتب عن تخلف إجراء المصالحة

نصت المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية على انه : يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا تتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.

¹ - أنظر قرار المحكمة العليا بتاريخ 30 مارس 1994 ملف 107398، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول لسنة 1994.

² - يعتبر إجراء المصالحة إجباري بغض النظر عن النتيجة المتوصل إليها. فإذا تمت عملية المصالحة يحرر محضر للمصالحة بذلك. أما إذا فشلت فيحرر محضر عدم المصالحة و الذي يعتبر من النظام و عدم القيام بهذا الإجراء إلى عدم قبول الدعوى شكلا. هذا ما أكدته المحكمة العليا في قراراتها :

- قرار رقم 34024 الصادر بتاريخ 07 ماي 1985 قضية ه م ضد ب م المجلة القضائية العدد الثالث سنة 1989 ص162.

- قرار رقم 116805 المجلة القضائية العدد الأول لسنة 1995 ص 164 .

بمفهوم المخالفة النزاعات العمالية التي لا تمر عبر مكاتب المصالحة من أجل إجراء المصالحة بين العامل و الهيئة المستخدمة لا تخول لصاحب المصلحة ان يباشر الإجراءات القضائية امام القسم الاجتماعي مالم يثبت عرض نزاعه على مكاتب المصالحة بغض النظر عن نتيجة المصالحة سواء توجت بمحضر المصالحة و عدم المصالحة .

و بالتالي يعتبر اجراء المصالحة شرط شكلي جوهرى لقبول الدعوى شكلا امام القسم الاجتماعي المختص بيثيره القاضي من تلقاء نفسه لانها قاعدة امرة متعلقة بالنظام العام .

المشرع الفرنسي اكد على اجبارية اجراء المصالحة بموجب نص المادة 114 من قانون الإجراءات المدنية¹. حيث نصت على أنه " يعد الإجراء الأولي للمصالحة إجباري و هذا يعتبر من النظام العام " . و إغفاله أو تخلفه يؤدي إلى بطلان الحكم ، و على أطراف النزاع إثارته قبل أي دفع في الموضوع . بذلك لا يمكن لمكتب الحكم النظر في النزاع إلا بعد ثبوت المرور بإجراء المصالحة. باستثناء الحالات التي يعفي فيها القانون مكاتب المصالحة من القيام بها .

في هذا المجال أكدت الغرفة الاجتماعية لمجلس الاستئناف بموجب القرار الصادر في 18 نوفمبر 1998 تحت رقم 507 على أنه " في حالة عرض نزاع ما على مكتب الأحكام دون القيام بإجراء مسبق للمصالحة. يتولى هذا الأخير النظر في هذا الإغفال للمصالحة ، و يستدعي الأطراف لتقديم توضيح عن ذلك " .

و لا وجود لأي إشكال في حالة تسوية الوضع قبل سقوط الدعوى. و على القاضي أن يشير في حكمه إلى أنه هناك ضرورة لإجراء المصالحة. مع ذلك إغفال

¹ - Article 114 « **Il entre dans la mission du juge de concilier les parties** » décret 75/1123 du 05/12/1975 , jorf 09/12/1975 Code de procédure civile français, Dernière modification: 28/07/2020 Edition : 04/08/2020

إدراج مثل هذه الملاحظة لا يترتب عنه إلغاء الحكم في حالة تقديم الدليل على إجراء المصالحة من خلال الوثائق المقدمة أو تحقيقات قاضي الموضوع¹.

المطلب الثاني: حالات الإعفاء من إجراء المصالحة العمالية

نص المشرع الفرنسي في المادة R 1454-10 على أن " يقوم مكتب المصالحة بالاستماع للأطراف و يجبرهم على المصالحة " هدف هذا النص أن تحض كل الخلافات المعروضة على المجلس العمالي بالمصالحة كمرحلة أولية قبل عرض النزاع على مكتب الحكم . يعد هذا الإجراء إجباري من النظام العام تخلفه يؤدي إلى إلغاء الحكم . مع ذلك يرد على هذا المبدأ استثناءات يعفى بموجبها عضو مكتب المصالحة من القيام بها. وهذا متى توافرت حالة من الحالات المنصوص عليها قانونا. تلك الحالات تكون مرتبطة إما بالإجراءات (الفرع الأول) . أو بالموضوع (الفرع الثاني).

الفرع الأول : الإعفاء من إجراء المصالحة بسبب الإجراءات

رغم خاصية الإجبارية للمصالحة، توجد بعض الدعاوى يتم إعفائها من إجراء المصالحة حيث لا جدوى من القيام بها في الحالات التالية:

- غياب المدعى عليه دون تقديم سبب شرعي رغم استدعائه بصورة قانونية² .
- عدم إعادة إجراء المصالحة إذا سبق و أن تم القيام بها في حالة إحالة القضية إلى جهة قضائية أخرى .
- عندما يكون أحد أطراف النزاع عضوا في مكاتب المصالحة، يمكن للمدعي اختيار جهة قضائية أخرى، حيث تتم مواصلة القضية في المرحلة التي توقفت عندها. و في حالة ما إذا سبق و أن تم القيام بها فلا مجال لإعادة إجرائها .

¹ - Article 459 Code de procédure civile français .

² - article 1454-17 R du code de travail français , ordonnance n 2007-329 du 12/03/2007.

الطبيعة القانونية للمصالحة العمالية في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة-

- الطلبات الجديدة التي لم يسبق و أن تضمنها موضوع المصالحة و التي تطرح بعد انتهاء كل إجراءات المصالحة طبقا لمقتضيات المادة 7-1452 R و في حالة عرض القضية أمام القسم الاستعجالي Réfère Prud'homal فهو ليس مجبر للقيام بالمصالحة إلا استثناء ، و هذا في حالة ما إذا كان سبب النزاع تسريح لسبب اقتصادي. أما إذا تم إحالة القضية فيما بعد أمام مجلس العمال فيتم القيام بالمصالحة إجباريا.

الفرع الثاني : الإغفاء من المصالحة بسبب موضوع الدعوى

تتمثل حالات الاعفاء من المصالحة بسبب موضوع الدعوى فيما يلي:

- طلب إعادة تكييف عقد العمل من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدود المدة يعفي من الإجراء الإجباري للمصالحة، حيث يتم عرض القضية مباشرة أمام مجلس الأحكام الذي ينظر في القضية خلال مهلة شهر من رفع الدعوى¹.

هذا و أكدت الغرفة الاجتماعية لمجلس القضاء على إمكانية إعادة تكييف عقد العمل محدود المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة حتى و لو انتهت مدته، " إمكانية إعادة تكييف عقد العمل محدود المدة دائما ممكنة حتى و لو انتهت مدته "

- لا مجال للمصالحة في حالة رفض المستخدم طلبات العامل الخاصة بدفع التعويضات أو رفض منح بعض العطل . في هذه الحالة على الأجير أن يرفع الأمر مباشرة أمام مكتب الأحكام. و مثال ذلك رفض طلب الأجير المتعلق بمنحه عطلة من أجل التكوين الاقتصادي و الاجتماعي والثقافي. أو من أجل إنشاء مؤسسة أو المشاركة في الاجتماعات بصفته عضوا في جمعية أو منظمة. كذلك الأمر بالنسبة لرفض طلب العطل الخاصة من أجل التضامن الدولي الذي يسمح للأجير بالمشاركة في المهام الإنسانية، رفض المستخدم تعويض أو دفع مستحقات الترتيب أو التكوين الذي يقوم به أعضاء لجنة المؤسسة و ممثلي العمال².

¹ - Les articles 1245-1 et 1251-41 du code de travail français , op.cit.

² - v. article n 3142-13 L du code de travail français , op.cit.

الإعفاء من المصالحة في حالة المساس بحقوق الإنسان و الحريات الفردية المنصوص عليها بموجب قانون 31 ديسمبر 1992 و هو القانون رقم 92/1446. الادعاء المدني للنقابات المهنية في حالة صدور فعل عن المستخدم يترتب عنه ضرر مباشر أو غير مباشر يهدد المصلحة العامة للمهنة التي ينتمي إليها الأجير¹. حالة امتناع المستخدم عن دفع التعويض عن البطالة بعد تسريح العامل دون سبب جدي و حقيقي².

خاصة و أن القانون يلزم المستخدم بدفع التعويضات عن البطالة للأجير في أجل أقصاه ستة أشهر و في حالة الامتناع يمكن للأجير أن يرفع الأمر أمام محكمة أول درجة و التي تحيل القضية أمام المجلس العمالي دون المرور على مرحلة المصالحة. حالة تسريح عامل إداري منتخب من طرف العمال الأجراء يختص بالنظر فيها مكتب الأحكام للمجلس العمالي. حيث أكد القانون الصادر بتاريخ 24 جويلية 1966 على أنه " باستثناء الحالات التي يتم فيها إنهاء عقد العمل بمبادرة من العامل الأجير. إنهاء عقد العمل لإداري منتخب من طرف الأجراء لا يمكن إعلانه أو تقريره إلا من طرف مكتب الحكم للمجلس العمالي ".

بذلك يكون المشرع الفرنسي حدد بدقة صلاحيات مكتب المصالحة بحصر المجال الذي تمارس فيه. و هذا من خلال النص من جهة على عمل القائم بالمصالحة أثناء جلسة المصالحة و بعد انتهائها. و من جهة ثانية تحديد الحالات

¹ - المادة 2132/3 من قانون العمل الفرنسي السابق الذكر " قيام المستخدم بأي عمل من شأنه أن يلحق ضررا مباشرا أو غير مباشر بالمهنة التي ينتمي إليها الأجير يمكن نقابة المهنة من الادعاء مباشرة أمام القضاء " .

² - V. article n 1235-2 L du code de travail français , op.cit.

الطبيعة القانونية للمصالحة العمالية في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة-

التي لا مجال فيها للقيام بالمصالحة. بل ذهب إلى أبعد من ذلك حيث تنبه لفكرة تلقي القائم بالمصالحة صعوبات أثناء أداء عمله حيث نصت المادة 8-1423 L على انه " عندما لا يستطيع المجلس العمالي مباشرة مهامه، يقوم رئيس مجلس الاستئناف بطلب من النائب العام بتعيين مجلس عمالي آخر من أجل القيام بالمهام المسندة للمجلس الأول".

الخاتمة :

إذا ألقينا نظرة على التشريع الجزائري في مجال المصالحة، فنجد فراغا كبيرا و هذا لعدم وجود نظام خاص بهيئات المصالحة و بأعضائها. حيث تعتبر هيئات المصالحة مجرد وسيط كهيئة مستقلة عن المنظومة القضائية. امام هذا الفراغ التشريعي نقترح :

- تدعيم مكاتب المصالحة بمجموعة من الصلاحيات التي بواسطتها يمكن دفع كل من العامل و المستخدم على وضع حد لنزاعاتهم و ليس جعل منها اجراء شكلي لا بد من المرور عليه .

- تدعيم اجبارية اجراء المصالحة يسمح بالمحافظة على استقرار المهني للعامل و الاستقرار الاقتصادي للمؤسسة و المحافظة على العلاقة الودية بين اطراف علاقة العمل . الامر الذي يسمح بالتخفيف القضايا المطروحة امام الجهات القضائية .

- على المشرع الجزائري محاكاة التشريعات المقارنة خاصة المشرع الفرنسي بما يتماشى مع خصوصية علاقة العمل في الجزائر.

قائمة المصادر والمراجع:

الطبيعة القانونية للمصالحة العمالية في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة-

- بن صاولة شفيقة، الصلح في المادة الإدارية ، دار هومة ، الطبعة الأولى 2006.

- فضيل العيش، الصلح في المنازعات الإدارية و في القوانين الأخرى، منشورات بغداداي.

- محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية " قانون العمل " منشورات جامعة دمشق. الطبعة العاشرة 2006.

- عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع 2008 .

ب- الإجتهااد القضائي:

- قرار المحكمة العليا رقم 34024 الصادر بتاريخ 07 ماي 1985 قضية ه م ضد ب م المجلة القضائية العدد الثالث سنة 1989 ص162.

- قرار المحكمة العليا بتاريخ 30 مارس 1994 ملف 107398، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول لسنة 1994 .

- قرار رقم 116805 المجلة القضائية العدد الأول لسنة 1995 ص 164 .

ج- المراجع باللغة الفرنسية :

- G.H. Camerlyneck , Droit du Travail. 2^{eme} édition , Dalloz .

- Marion Del Sol.

- Jean Rivero .Jean Savatier . Droit du travail .puf 12^{eme} édition. Mars 1991.

- Bernard Teyssié, Relations individuelles du travail.2^{eme} édition .Imprimerie du sud .Toulouse 1992.

- Dominique Jullian et Catherine Girod roux. Lamy social. Droit du travail. Paris 1994 .

- Jean Péliissier. Alain Supiot .Antoine Jeammaud Droit du Travail « 20 édition Dalloz 2000.