

نحو تفعيل المصالحة كآلية مهنية لتسوية النزاع الفردي في العمل
الدكتور بن سالم كمال
أستاذ محاضر أ
كلية الحقوق والعلوم السياسية- جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المقدمة :

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري اعتمد نظام مختلط بين ما هو مهني وما هو قضائي، حيث أجاز قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، للعامل اللجوء إلى إجراءات التسوية الداخلية للنزاع، كالنظلم أمام المسؤول المباشر، أو أمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين، أو أمام المستخدم حسب الحالة، وهي وسيلة مهنية ودية داخلية لتسوية النزاع الفردي في العمل. في حالة فشل إجراءات التسوية الداخلية للنزاع، يتعين على العامل المعني عرض النزاع على مكتب المصالحة التابع لمفتشية العمل المختصة إقليميا، كإجراء شكلي جوهري قبل رفع أي دعوى قضائية.

من المهم قياس درجة فاعلية المصالحة كآلية مهنية لتسوية النزاع الفردي في العمل في ظل منظومة قانون علاقات العمل وعلى ضوء نتائجها المحققة عمليا.

لهذا الغرض، قسم الموضوع إلى المبحثين التاليين:

المبحث الأول: حق العامل في اللجوء إلى المصالحة الداخلية للنزاع

المبحث الثاني: حق العامل في اللجوء إلى المصالحة الخارجية للنزاع

المبحث الأول: حق العامل في اللجوء إلى المصالحة الداخلية للنزاع

أجاز قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، للعامل اللجوء إلى آليات التسوية الداخلية للعقوبة التأديبية المتخذة، هذه الإجراءات إما اتفاقية وإما قانونية، فالأولى تحدها الاتفاقيات الجماعية أو الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة¹، والثانية يحددها قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، ولا يلجأ العامل إلى هذه الأخيرة إلا بعد غياب الإجراءات الاتفاقية². غير أن إجراءات التسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل، سواء كانت اتفاقية أو قانونية، تطرح تساؤلا عن طبيعتها القانونية، ما إذا كانت إجراءات إلزامية أو إجراءات جوازية؟

¹ م.3 من ق. رقم: 90-04 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر. مؤرخة في 07-02-1990، ع.06، ص.240: " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة."

² م.4 من ق. رقم: 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل: " في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار. في حالة عدم الرد، أو عدم رضا 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."

إذا كانت إجراءات التسوية الداخلية للنزاع من النظام العام، فما هي الآثار القانونية المترتبة عن تخلفها؟ في هذه الحالة، هل يقع إجراء الصلح أمام مكتب المصالحة تحت طائلة عدم قبوله شكلاً؟ وهل تقع الدعوى أمام القسم الاجتماعي تحت طائلة عدم قبولها شكلاً؟

إجابة عن التساؤل المطروح، قسم المبحث الأول إلى المطالبين التاليين:

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لإجراءات التسوية الداخلية للنزاع

المطلب الثاني: تكريس الأنظمة الداخلية لإجراءات التسوية الداخلية للنزاع

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لإجراءات التسوية الداخلية للنزاع

بالرجوع إلى الصياغة القانونية للمادة 4 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، تفيد أنه ليس هناك ما يلزم العامل باللجوء إلى الإجراءات القانونية للتسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل، كما أنه لم يترتب عن عدم لجوء العامل إلى هذه الإجراءات القانونية أي أثر قانوني محتمل، وهو ما ذهب إليه المحكمة العليا، معتبرة إجراءات التسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل لا تلزم إلا مفتش العمل، الذي ينبغي عليه أن يوجه العامل إلى الاستفادة منها قبل إجراء الصلح، كما أنها لا تلزم قضاة الموضوع، متى تبين لهم أن العامل المعني لجأ مباشرة إلى إجراء الصلح وحرر محضراً لهذا الغرض³.

التساؤل المطروح، هل يملك مفتش العمل إلزام العامل المعني باللجوء مسبقاً إلى الإجراءات التسوية الداخلية قبل أي إجراء للصلح؟ وهل يمكن لقاضي الموضوع إلزام العامل المعني باللجوء إلى الإجراءات التسوية الداخلية للنزاع، تحت طائلة عدم قبول دعواه شكلاً؟ المحكمة العليا في ردها عن التساؤل المطروح، اعتبرت أن التظلم الداخلي أمام المستخدم أو من يمثله ليس شرطاً لقبول الدعوى المعروضة أمام القسم الاجتماعي، فالدفع بخرق الأشكال الجوهرية في الإجراءات ليس في محله، مما استوجب رفض الطعن⁴.

³-غ.إ.م.ع، قرار صادر بتاريخ 30-03-1994 تحت رقم: 107398، م.ق.م.ع. لسنة 1994، ع.01، ص.121: " الموضوع: إجراء الصلح في المسائل الاجتماعية-الإجراءات الودية-تلزم مفتش العمل-نقض. المرجع: م.من أ.رقم: 75-31، م. 3 و 4 ق.رقم: 90-04. المبدأ: من المقرر قانوناً أنه لا يقبل طلب رفع النزاع إلى المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية، إلا إذا ثبت عرضه للمصالحة لدى مفتش العمل المختص إقليمياً. ويمكن أن تحدد الإجراءات الداخلية للهيئة المستخدمة طريقة معالجة النزاعات الفردية. من المستقر عليه قضاء أن التدابير المشار إليها أعلاه، وكذا المنصوص عليها بالمادة 4 من ق.رقم: 90-04 لا تلزم مفتش العمل الذي ينبغي عليه أن يوجه العامل إلى الاستفادة بطرق الطعن الودية، قبل إجراء الصلح، وفي حالة ما إذا ثبت لقضاة الموضوع أن هذه التدابير لم تتم فإنهم غير ملزمون بالأخذ بها، ما دام تبين لهم أن العامل قد التجأ إلى مفتش العمل لإجراء المصالحة بواسطته وحرر محضراً لهذا الغرض. وعليه فإن الشرط كان مستوفياً من قبل الطاعن-في قضية الحال-وأن قضاة الاستئناف أخطؤوا في تقديراتهم، مما يتعين نقض وإبطال قرارهم."

⁴-غ.إ.م.ع، قرار صادر بتاريخ 12-05-2003 تحت رقم: 257733، م.ق.م.ع. لسنة 2004، ع.01، ص.127: " الموضوع: دعوى-تظلم داخلي-شرط القبول-لا، المبدأ: لا يعتبر التظلم الداخلي أمام المستخدم شرطاً لقبول الدعوى المعروضة على المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية."

كما اعتبرت المحكمة العليا عدم صحة الإجراءات التي لا تمس بالنظام العام ليست من النظام العام، وبالتالي لا يمكن للقاضي إثارتها من تلقاء نفسه، مستظهرة بأحد المبادئ القانونية الإجرائية، وهي أن القاضي لا يمكنه أن يثير من تلقاء نفسه إلا أوجه البطلان، أو عدم صحة الإجراءات المخالفة للنظام العام، ومن ثم فإن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد خرقاً للقانون⁵.

المطلب الثاني: تكريس الأنظمة الداخلية لإجراءات التسوية الداخلية للنزاع

إذا كان قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، ألزم المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال خمسة عشر (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار، غير أنه لم يلزم المسؤول المباشر بالرد كتابة عن طعن العامل خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار، بل افترض سكوت المسؤول المباشر عن الرد خلال الأجل المحدد له، أنه رفض للطعن. من المفيد القول أنه رغم الطبيعة القانونية لإجراءات التسوية الداخلية للنزاع لم تؤثر في الناحية العملية، حيث ذهبت بعض الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة إلى تكريس تلك الحماية التأديبية لفائدة العامل المعني، متبينة إجراءات المصالحة الداخلية كألية لتسوية النزاع الفردي في العمل، محددة آلياتها ودرجاتها ومواعيدها التنظيمية⁶.

مهما يكن من أمر، تبقى إجراءات التسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل ضمانة تأديبية للعامل، ولو أنها غير ملزمة، بمعنى لا يترتب عن تخلفها أي أثر قانوني، وهو ما يجعلها بدون فاعلية حقيقية.

⁵-غ.إ.م.أ، قرار صادر بتاريخ 19-03-1990 تحت رقم:56963، م.ق.م.أ لسنة 1993، ع.03، ص.107: " الموضوع: عدم صحة الإجراءات-ليس من النظام العام-إثارته تلقائيا-خرق للقانون. المرجع: م.462 ق.إ.م المبدأ: المبادئ المقررة قانونا وهي أن القاضي لا يمكنه أن يثير تلقائيا إلا أوجه البطلان أو عدم صحة الإجراءات المخالفة للنظام العام، ومن ثم فإن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد خرقاً للقانون. ولما كان من الثابت في قضية الحال، أن قضاة المجلس لما اعتمدوا في قراراتهم على أوجه بطلان وعدم صحة الإجراءات في مجملها ليست من النظام العام، لم يعطوا لقرارهم الأساس القانوني." .

⁶ - Art.39 du règlement intérieur, (Orascom Telecom Algérie), OP.CIT, p.18 : « L'employé ayant fait l'objet d'une mesure disciplinaire de quelque nature que ce soit, peut introduire un recours auprès du directeur général, lorsqu'il s'agit de sanctions disciplinaires pour fautes professionnelles qualifiées du 3^e degré.

Le recours n'est recevable que s'il intervient dans les huit (08) ouvrables qui suivent la date de la notification de la décision de sanction à l'employé concerné », Art.109 du règlement intérieur de (Sonatrach), OP.CIT, p.35 : « Le travailleur sanctionné dispose d'un droit de recours notamment auprès de :

- La commission de discipline d'unité pour les sanctions des premiers et seconds degrés,

-La commission Supérieure de discipline pour les sanctions du 3^e degré.

Ce droit de recours auprès dites instances s'exerce dans un délai de quinze (15) jours après accusé de réception de la notification de la sanction pour le travailleur.

Passé ce délai, le recours est nul et de nul effet ».

المبحث الثاني: حق العامل في اللجوء إلى المصالحة الخارجية للنزاع

في حالة فشل إجراءات التسوية الداخلية للنزاع، يمكن للعامل المعني عرض النزاع على مكتب المصالحة التابع لمفتشية العمل المختصة إقليميا، كإجراء شكلي جوهري قبل رفع أي دعوى قضائية⁷.

لهذا الغرض، قسم المبحث الثاني إلى المطالب التالية:

المطلب الأول: تشكيل مكتب المصالحة واختصاصه ومهامه

طبقا لقانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين للمستخدمين، ويرأس المكتب ولفترة ستة (06) أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين⁸، كما يعين لدى كل مكتب مصالحة أعضاء إحتياطيون بضعف عدد الأعضاء الأصليين⁹.

الفرع الأول: تشكيلة مكتب المصالحة

يتم انتخاب أعضاء مكتب المصالحة، وتعيينهم، وتحديد اختصاصه، وحقوق وواجبات أعضائه، وفقا للإجراءات القانونية التالية:

أولا/ انتخاب أعضاء مكتب المصالحة وتعيينهم:

ينتخب الأعضاء العاملون لمكاتب المصالحة لمدة ثلاث (03) سنوات، من قبل ممثلين عن عمال الشركات والمؤسسات التي تقع في دائرة الاختصاص المحلي للجهة القضائية المعنية، وفقا للشروط والإجراءات التالية:

1- الإعلان عن الانتخابات واستدعاء الهيئة الانتخابية:

يحدد تاريخ انتخاب أعضاء مكتب المصالحة بموجب أمر صادر عن رئيس محكمة مقر مكتب مفتشية العمل قبل ستين (60) يوما على الأقل من تاريخ إجراء الانتخابات، على أن ينشر الأمر عن طريق التعليق في مقر المحكمة ومكتب مفتشية العمل المعنية¹⁰.

يتم دعوة الهيئة الانتخابية الخاصة بانتخابات أعضاء مكاتب المصالحة، المشكلة من هئتين انتخابيتين متميزتين من العمال وأصحاب العمل، على أن يمارس الأعضاء المندوبون للعمال أو لأصحاب العمل لكل هيئة انتخابية أنشطتهم المهنية الرئيسية في دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب المصالحة¹¹.

⁷م.5 من ق. رقم: 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

⁸م.6 ف. 1 من ق. رقم: 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

⁹م.7 من ق. رقم: 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

¹⁰م.13 ف. 1 و 2 من م.ت. رقم: 91-273 المؤرخ في 10-08-1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب

المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج.ر. مؤرخة في 12-10-1991، ع.38، ص.10.

¹¹م.2 و 3 من م.ت. رقم: 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة.

تتشكل الهيئة الانتخابية للعمال من أعضاء تنتدبهم أكثر الهياكل النقابية تمثيلا على مستوى أماكن العمل الواقعة في الدائرة الإقليمية المعنية، على النحو التالي: مندوب واحد (01) في أماكن العمل من 20 إلى 500 عامل، ومندوبان اثنان (02) في أماكن العمل من 501 إلى 1000 عامل، وثلاثة (03) 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.

بينما تمثيل العمال في الهيئات المستخدمة التي تتوفر لها عدة أماكن عمل في الدائرة الإقليمية الواحدة، بالنسبة للعدد الإجمالي المشغول من العمال في الدائرة الإقليمية المعنية حسب النسب المحددة سلفا¹².

بينما تتشكل الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل من خمسين (50) عضوا، يمثلون أكثر المؤسسات أهمية من حيث عدد عمالها في دائرة الاختصاص الإقليمي، بواقع ممثل واحد (01) لكل مؤسسة.

ويمكن أن يكون عضوا في الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل، من له حصص اجتماعية في المؤسسات الخاصة، وأعضاء مجالس الإدارة أو المراقبة ومسيري المؤسسات حسب مفهوم المرسوم الخاص بالنظام النوعي لعلاقات عمل مسيري المؤسسات¹³.

على أن يسلم الهيكل النقابي القائمة الاسمية لممثليهم المنتدبين، مرفقة بكل العناصر المبررة لمفتشية العمل المختصة إقليميا، في أجل لا يتجاوز ثلاثين يوما على الأكثر قبل تاريخ الانتخابات، كما تبلغ المؤسسات المستخدمة المعنية أسماء ممثليها وفقا للشروط نفسها¹⁴، على أن تبلغ مفتشية العمل القوائم الاسمية إلى رئيس المحكمة المعنية بعد مراقبتها، وذلك في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما قبل تاريخ الانتخابات¹⁵.

2- فتح الترشيحات:

تطلب القانون استيفاء المترشحين للعضوية في مكتب المصالحة على شروط محددة، كما منع أشخاصا آخرين من الترشح لأسباب معينة¹⁶.

¹²-م.4 من م.ت. رقم: 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة.
¹³-م.5 من م.ت. رقم: 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة.
¹⁴-م.7 من م.ت. رقم: 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة.
¹⁵-م.8 من م.ت. رقم: 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة.
¹⁶-م.12 و 13 من م.ت. رقم: 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة: " ينتخب إلى مهمة عضو مكتب مصالحة 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 (05) سنوات على الأقل، -التمتع بالحقوق المدنية والسياسية." : " لا يمكن أن ينتخب كمساعدين وكأعضاء مكاتب مصالحة: -الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جنائية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة والذين لم يرد إليهم اعتبارهم، -المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم، -المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال فترة نقل عن سنة واحدة، -العمال

على أن يرفق المترشح سواء كان من العمال أو من أصحاب العمل، ترشيحه بالوثائق الثبوتية والتصريحات الشرفية التي تشهد على استيفائه للشروط القانونية لممارسة مهام عضو مكتب المصالحة¹⁷.

تودع ترشيحات العمال أو أصحاب العمل في وظائف أعضاء مكتب المصالحة لدى مكتب مفتشية العمل المعنية في أجل أقصاه عشرين (20) يوما قبل تاريخ الانتخابات، ويسلم لهم وصل إيداع الترشيحات¹⁸.

تقفل قائمة المترشحين قبل خمسة عشر (15) يوما من تاريخ الانتخابات بموجب أمر من رئيس المحكمة المعنية، وتنتشر عن طريق التعليق في مكتب مفتشية العمل المعنية¹⁹.

يقدم كل احتجاج على ترشيح ما، خلال أجل ثمانية (08) أيام من نشر قائمة المترشحين، إلى رئيس المحكمة المعنية الذي يبيت في غضون ثلاثة (03) أيام بموجب أمر لا يكون محل طعن²⁰.

3- تنصيب الهيئة الانتخابية وسير العملية الانتخابية :

يقوم رئيس المحكمة المعنية، في اليوم المحدد للانتخابات، بتنصيب الهيئة الانتخابية ويفصل في الحال في أي احتجاج يتعلق بمهمة الأعضاء، كما يتم فوراً تحت رئاسته، انتخاب مكتب الهيئة الانتخابية المتكون من رئيس ونائب للرئيس ومقرر²¹.

ينتخب الأعضاء العاملون بمكاتب المصالحة لمدة ثلاث (03) سنوات، من قبل ممثلين عن عمال الشركات والمؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المعنية²².

يسهر مكتب الهيئة الانتخابية على السير الحسن لعمليات التصويت، لهذا الغرض يحرص على إجراء الانتخابات عن طريق الاقتراع المباشر وتكون ورقة الانتخابات سرية، كما يمنع على أي

المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين (02) بسبب عرقلة حرية العمل، -تقدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية."

¹⁷-م.10 من م.ت. رقم: 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة: " لا يقبل أي ترشيح إلا إذا كان مصحوبا بتصريح شرفي يشهد باستيفاء المعني كل الشروط القانونية لممارسة مهام مساعد أو عضو مكتب المصالحة. ويصحب هذا التصريح، فيما يخص المترشحين من العمال، بشهادة عمل أو وثيقة أخرى تثبت العمل أو ممارسة نشاط مهني منذ أكثر من (05) سنوات على الأقل. ويقدم المترشحون من أصحاب العمل وثيقة تبرر الشروط المطلوبة لعضوية الهيئة الانتخابية كما هو محدد في المادة 5 أعلاه. وعندما يعلن عن انتخاب المترشح بعد الاقتراع يستكمل ملف الترشيح بالوثائق التالية: 1- نسخة من عقد الميلاد، 2- شهادة الجنسية، 3- نسخة من سجلات السوابق القضائية رقم: 3".

¹⁸-م.8 من م.ت. رقم: 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة.

¹⁹-م.11 من م.ت. رقم: 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة.

²⁰-م.12 من م.ت. رقم: 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة.

²¹-م.15 من م.ت. رقم: 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة.

²²-م.10 من ق. رقم: 90-04 المتعلق بنسوية النزاعات الفردية في العمل.

عضو من الهيئة الانتخابية أن يعين أحدا بدلا عنه ليمثله في الاقتراع، كما يشرع في فرز الأصوات المعبر عنها فور الانتهاء من عمليات التصويت، ثم يعلن عن نتائج الاقتراع بصفة علنية. يعد منتخبا، كل مترشح حصل على أكبر عدد من الأصوات، وفي حالة تساوي الأصوات يفوز المرشح الأكبر سنا²³.

ثانيا/ تنصيب أعضاء مكتب المصالحة:

يتم تعيين أعضاء مكاتب المصالحة بموجب أمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا، من بين المترشحين المنتخبين وفقا للترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها والمدونة بمحضر إعلان نتائج فرز الأصوات²⁴.

ينصب رئيس المحكمة المعنية في جلسة رسمية، أعضاء مكتب المصالحة في وظائفهم، والمحكمة المعنية هنا محكمة مقر مكتب مفتشية العمل الذي يحدد الاختصاص الإقليمي لمكتب المصالحة²⁵.

الفرع الثاني: اختصاص مكتب المصالحة

ينقسم اختصاص مكتب المصالحة إلى نوعين، اختصاص نوعي واختصاص إقليمي.

أولا/ الاختصاص النوعي لمكتب المصالحة:

تختص مكاتب المصالحة في تسوية النزاعات الفردية في العمل القائمة بين العامل الأجير والمستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حلها بالطرق التسوية الداخلية المنصوص عليها في المواد 3 و4 و5 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل. بمفهوم المخالفة يستثنى من مجال اختصاص مكتب المصالحة تسوية النزاعات الجماعية في العمل، القائمة بين ممثلي العمال والمستخدم بشأن العلاقات الاجتماعية والمهنية المترتبة عن علاقة العمل والشروط العامة للعمل، والتي لم تجد تسوية لها بين العمال والمستخدم²⁶، كما يستثنى من مجال اختصاص مكتب المصالحة الخلافات الفردية في العمل التي يكون طرفا فيها المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري²⁷، وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا²⁸.

²³م.م.16، 17 و18 من م.ت. رقم: 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة.

²⁴م.م.9 من ق. رقم: 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

²⁵م.م.19 و20 من م.ت. رقم: 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة.

²⁶م.م.2 من ق. رقم: 90-02 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر. مؤرخة في 07-02-1990، ع.06، ص.231.

²⁷م.م.3 من ق. رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

²⁸ع.م.ج.م.ع، قرار صادر بتاريخ 20-12-1994 تحت رقم: 116805، (قرار غير منشور): " الموضوع: اختصاص مكاتب المصالحة-الاختصاص النوعي من النظام العام-نقض بدون إحالة. المرجع: م.م.19 من ق.

كل خلاف فردي خاص بتنفيذ علاقة العمل لم يتم حله بالطرق التسوية الداخلية، لا بد أن يعرض على مكتب المصالحة دون غيرها، بغرض إجراء الصلح بين الطرفين المتنازعين، قبل مباشرة أي دعوى قضائية، ما لم يكن المدعى عليه مقيم خارج التراب الوطني، أو في حالة الإفلاس أو تسوية قضائية، بمعنى لا بد أن يكون كل نزاع فردي في العمل موضوع محاولة صلح أمام مكتب المصالحة، فاختصاص هذه الأخيرة هو اختصاص نوعي مانع من النظام العام، حيث يترتب عن مخالفته بطلان الإجراءات²⁹.

ثانيا/ الاختصاص الإقليمي لمكتب المصالحة:

تطبيقا للمادة 6 فقرة 2 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، صدر المرسوم المتضمن تحديد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، طبقا لأحكام هذا الأخير يؤسس مكتب واحد للمصالحة لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، من أجل تسوية النزاعات الفردية في العمل³⁰.

غير أنه يمكن إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل، ففي هذه الحالة، يحدد اختصاصاتها الإقليمية، ومقر كل واحدة منها، بموجب مقرر مشترك بين وزير العمل والحماية الاجتماعية ووزير العدل، على أن يكون مقر مكتب المصالحة بمحلات مكتب مفتشية العمل الملحق به³¹.

الفرع الثالث: مهام مكتب المصالحة

تتمثل مهام مكتب المصالحة أساسا في التسوية الودية لكل نزاع فردي في العمل، في إطار محاولة للصلح بين الطرفين حول نقاط الخلاف، وذلك قبل مباشرة أي دعوى قضائية. كقاعدة عامة، يعتبر إجراء المصالحة إجباريا في كل نزاع فردي في العمل، باستثناء حالتين يكون فيهما اختياريا، الأولى عندما يكون المدعى عليه مقيما خارج التراب الوطني، والثانية في حالة إفلاس أو تسوية قضائية من طرف المستخدم³².

رقم: 90-14. المبدأ: من المقرر قانونا أنه يستثنى من اختصاص مكاتب المصالحة: الخلافات الفردية للعمل التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعين للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية. ولما ثبت في قضية الحال، أن النزاع الحالي قائم بين إدارة عمومية وعون متعاقد لديها، فإن مصادقة قضاة المجلس على حكم المحكمة الاجتماعية واعتبار أنفسهم مختصين نوعيا للنظر في موضوع الدعوى. فإنهم يكونوا قد خالفوا النص المذكور بالمرجع والمادتين 7 من ق.إ.م و 3 من ق. رقم: 90-11، ولأن الاختصاص النوعي من النظام العام، فيتعين نقض القرار-المنتقد- بدون إحالة".

²⁹م. 19 من ق. رقم: 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

³⁰م. 2 من م. ت. رقم: 91-272 المؤرخ في 10-08-1991 يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، ج. ر. مؤرخة في 1991، ع. 38، ص. 22.

³¹م. 3 و 4 من م. ت. رقم: 91-272 المؤرخ في 10-08-1991 يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة.

³²م. 19 من ق. رقم: 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

حتى يطلع مكتب المصالحة بمهامه الأساسية المذكورة أعلاه، لا بد من مباشرة المدعي لإجراء إخطار مكتب المصالحة بموضوع النزاع الفردي في العمل، وفي حالة اتفاق الطرفين على كل أو بعض الخلاف، يعد مكتب المصالحة محضرا بالمصالحة، ويباشر الطرفان إجراءات تنفيذ اتفاق المصالحة، وفي حالة عدم اتفاق الطرفين، يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة، ويباشر الطرف الأكثر استعجالا الدعوى القضائية³³.

من الضروري توضيح كيفية مباشرة مكتب المصالحة لمهامه المنوطة به وفقا للإجراءات القانونية المحددة أدناه.

لهذا الغرض، قسم الفرع إلى العناصر التالية:

أولا/ إخطار مكتب المصالحة وآليات عمله

ثانيا/ الطبيعة القانونية لمحضر المصالحة

ثالثا/ الآثار القانونية المترتبة عن محاضر المصالحة

أولا/ إخطار مكتب المصالحة وآليات عمله:

في محاولة للصلح بين طرفي النزاع في علاقة العمل الفردية، وقبل أي مباشرة للدعوى القضائية، يتم وجوبا إخطار مفتش العمل المختصة إقليميا، بموجب عريضة مكتوبة أو حضور المدعي شخصيا أمام مفتش العمل الذي يدون محضرا عن تصريحاته الشفوية³⁴.

على أن يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة (03) أيام من إخطاره، بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة، واستدعاء الأطراف المعنية إلى اجتماع المصالحة الذي ينعقد في أجل لا يتجاوز ثمانية (08) أيام من تاريخ الاستدعاء³⁵.

يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية المجدولة أمامه في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء ما لم يوجد مانع جدي وشرعي، على أن يبلغ المدعي المتخلف عن الحضور خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ اتخاذ القرار³⁶.

بالرجوع إلى الناحية العملية، عادة ما يتخذ العامل صفة المدعي في الطعن في أغلب النزاعات المطروحة أمام مكتب المصالحة، باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل.

إذا اتخذ العامل صفة المدعي في النزاع المطروح أمام مكتب المصالحة، وهو الغالب من الناحية العملية، فهل يجوز له أن ينوب عنه وكيله، في إشارة إلى محاميه الذي يمكنه الدفاع عنه. أو أي شخص آخر ينوب عنه بموجب وكالة خاصة؟

من الواضح أنه يجوز تمثيل المدعي في جلسة المصالحة، عن طريق وكيله، في إشارة إلى محاميه الذي يمكنه الدفاع عنه، أو أي شخص آخر ينوب عنه بموجب وكالة خاصة.

³³م. 31 من ق. رقم: 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

³⁴م. 26 من ق. رقم: 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

³⁵م. 27 من ق. رقم: 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

³⁶م. 28 من ق. رقم: 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

بينما في الحالة التي يكون فيها المدعي شخصا اعتباريا كالشركات والجمعيات، وهي حالة لا تقع إلا نادرا، يتطلب حضور الممثل القانوني للشخص الاعتباري، أو أي شخص يفوضه لهذا الغرض بموجب تفويض خاص.

وفي حالة عدم حضور المدعي عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد في الاستدعاء، يتم استدعاؤه من جديد من طرف مفتش العمل لاجتماع ثان للمصالحة، يعقد في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام من تاريخ الاستدعاء³⁷.

في حالة غياب المدعي عليه أو ممثله القانوني في اجتماع ثان للمصالحة، يدون محضرا بعدم المصالحة، لغياب المدعي عليه بالتردد المستدعي بالطرق القانونية، وتسلم مباشرة نسخة من المحضر إلى المدعي أثناء الاجتماع من طرف مكتب المصالحة³⁸.

أما في الحالة التي يفترض فيها حضور الطرفين معا لاجتماع المصالحة، وحصل الاتفاق على كل أو جزء من الخلاف، يدون مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة، وفي حالة عدم اتفاق الطرفين يدون مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة³⁹.

ثانيا/ الطبيعة القانونية لمحضر المصالحة:

من الواضح أن المشرع الجزائري حدد القوة الثبوتية لمحضر المصالحة في المادة 32 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: "يعتبر محضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيها بالتزوير".

لا يجوز أن يتضمن محضر المصالحة شروطا تنتافي مع النصوص السارية المفعول".

التساؤل المطروح، ماهي الطبيعة القانونية لمحضر المصالحة وآثاره القانونية المترتبة عنه؟

يعتبر محضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير، بمعنى يعتبر محضر المصالحة دليل إثبات صحيح إلى أن يطعن فيها بالتزوير أمام المحكمة الجزائرية المختصة إقليميا.

من الواضح أن المادة 32 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، جاءت قياسا على المادة 14 فقرة 1 من قانون مفتشية العمل، التي منحت محاضر مفتش العمل نفس قوة الحجية ما لم يطعن فيها بالتزوير.

من المهم أن نشير إلى أنه قياسا على قوة الحجية التي يتمتع بها محضر المصالحة، تمتد هذه الحجية لتشمل أيضا محضر عدم المصالحة الصادر عن نفس المكتب، حتى وإن لم تصرح بذلك المادة 32 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، فوجهة نظرنا مبنية على قياس ما ذهب إليه المحكمة العليا حول حجية محاضر مفتش العمل⁴⁰.

³⁷م.29 من ق. رقم: 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

³⁸م.30 من ق. رقم: 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

³⁹م.31 من ق. رقم: 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

⁴⁰غ.إ.م.ع، قرار صادر بتاريخ 08-10-1990 تحت رقم: 62132، م.ق.م.ع لسنة 1992، ع.01، ص.112: " متى كانت أحكام المادة 14 من ق. رقم: 90-03 تنص على أنه تتمتع محاضر مفتش العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالتزوير، فإنه وبالقياس القانوني يمتد العمل بهذه المادة إلى جميع المحاضر

التساؤل المطروح، على من يقع عبئ إثبات الدليل العكسي أمام المحكمة الجزائية؟

بصفة عامة، كل من يطعن بالاعتراض على صحة ما تضمنته تلك المحاضر، يقع عليه عبئ إثبات الدليل العكسي، دون أن تشاركه المحكمة الجزائية مهمة البحث عن الدليل العكسي، كما ليس للمحكمة الجزائية أن تنازع مكتب المصالحة في صحة المحضر من تلقاء نفسها، إلا إذا اعترض من له مصلحة على صحة ما تضمنه ذلك المحضر⁴¹.

ثالثا/ الآثار القانونية المترتبة عن محضر المصالحة:

هذه الآثار تنقسم إلى نوعين، آثار متعلقة بمحضر المصالحة، وآثار متعلقة بمحضر عدم المصالحة.

1- الآثار القانونية المترتبة عن محضر عدم المصالحة:

يكون محضر عدم المصالحة في حالة عدم اتفاق العامل المعني مع المستخدم أو من يمثله على تسوية ودية للنزاع الفردي في العمل، سواء تعلق الأمر بتنفيذ علاقة العمل أو بتعليقها أو بإنهائها.

طبقا للمادة 36 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، يخول محضر عدم المصالحة للعامل اللجوء إلى رفع الدعوى القضائية تحت طائلة عدم قبولها شكلا⁴²، وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا.

2- الآثار القانونية المترتبة عن محضر المصالحة:

يعتبر محضر المصالحة دليل إثبات قاطع على ما يتضمنه من تسوية للنزاع الفردي في العمل، ويمكن لطرفي النزاع الاحتجاج به أمام القسم الاجتماعي، بغرض الأمر بتنفيذ ما تضمنه من حقوق للأطراف، ما لم يتضمن بطبيعة الحال شروطا تنتافي والتشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية المعمول بها⁴³.

ينفذ الطرفان اتفاق المصالحة وفقا للشروط والآجال التي يحددها، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ الاتفاق.

في حالة التنفيذ الطوعي لاتفاق المصالحة يضع حدا لعمر هذا النزاع الفردي في العمل، بينما في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الطرفين وفقا للشروط والآجال المحددة في المادة 33 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، سيلجأ الطرف المتضرر والذي هو غالبا

المحررة في إطار الصلاحيات المخولة لمفتش العمل في نطاق هذا القانون. ومن ثم فإن النعي على القرار المطعون فيه بخرق القانون غير مؤسس. ولما كان من الثابت في قضية الحال، أن الطاعن ينعي على القرار المطعون فيه كونه زاد في القوة الإثباتية لمحضر مفتشية العمل بتصريحه أن هذا المحضر صحيحا حتى يطعن فيه بالتزوير، وأن قضاة الاستئناف بقضائهم كذلك اعتمدوا على القياس على القانون وطبقوا صحيح القانون".

⁴¹-Catherine Veron-Clavière, Philippe Lafarge et Jacques Clavière-Schiele, (Droit Pénal du Travail) Dalloz 1997, p24 n°133.

⁴²-م.36 من ق. رقم:90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

⁴³-م.32 من ق. رقم:90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

العامل إلى رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية بموجب عريضة مسببة، ملتصا فيها استصدار أمر بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة في أول جلسة بعد استدعاء المدعى عليه بصفة قانونية، مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25/ من الأجر الوطني الأدنى المضمون، وتتضاعف الغرامة التهديدية بقدر عدد العمال المعنيين، إذا كان تنفيذ اتفاق المصالحة يتعلق بكل أو بجزء من الاتفاق الجماعي للعمل يكون ممثلو العمال وممثلو المستخدمين طرفا فيه، على أن لا تتجاوز الغرامة التهديدية في مجملها حدود مائة (100) عامل.

غير أنه من الملاحظ أن الغرامة التهديدية المقررة لا تنفذ إلا بعد انقضاء مهلة الوفاء التي لا تتجاوز خمسة عشر (15) يوما من تاريخ تبليغ الأمر المشمول بالنفاذ المعجل⁴⁴.

حسنا ما فعل المشرع الجزائري لما أناط مسألة الأمر بتنفيذ اتفاق المصالحة بقاضي الأمور المستعجلة، كما شمل الأمر بالنفاذ المعجل بقوة القانون بغض النظر عن طرق الطعن، مع تحديد غرامة تهديدية يومية، كوسيلة ضغط على المدعى عليه لتنفيذ اتفاق المصالحة.

في اعتقادنا، هي ضمانات لتنفيذ اتفاق المصالحة مقررة لفائدة العامل المعني، كما أنها تضاف إلى قائمة الضمانات الإجرائية لتأديب العامل، وبالتالي هي إجراءات شكلية جوهرية يترتب عن عدم احترامها من طرف قضاة الموضوع تعريض حكمهم للنقض، وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا⁴⁵.

الفرع الثاني: موقف قانون العمل المقارن من المصالحة كآلية مهنية لتسوية النزاع الفردي في العمل

على خلاف المشرع الجزائري، ذهبت بعض تشريعات العمل العربية، إلى إبقاء المصالحة كآلية لتسوية منازعات العمل الفردية من اختصاص مفتشي العمل، كما يعكس وعي هذه التشريعات بتقل المسؤولية المنوطة بمفتشي العمل، وحجم التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي يواجهها أطراف علاقة العمل⁴⁶.

⁴⁴م.34 من ق. رقم: 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

⁴⁵غ.إ.م.ع، قرار صادر بتاريخ 11-11-1997 تحت رقم: 154706، م.ق.م.ع لسنة 1999، ع.02، ص.107: " الموضوع: عدم تنفيذ اتفاق المصالحة- الأمر بالتنفيذ المعجل- عدم اتباع الإجراءات- نقض. المرجع: م. 19، 33، 34 من ق. رقم: 90-04. المبدأ: من المقرر قانونا "أن ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفقا للشروط والأجال التي يحدونها، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق". ومن المقرر قانونا أيضا أنه في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والأجال المحددة في هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصل في المسائل الاجتماعية والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25/ من الأجر الوطني الأدنى المضمون. غير أن هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوما. ولما ثبت في قضية الحال، أن الحكم المطعون فيه لم يحترم تلك الإجراءات، استلزم نقضه".

⁴⁶م.532 ف. 4 من ق. رقم: 99-65 المتعلق بمدونة الشغل المغربية: " تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية:4-إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية."

حيث أجاز المشرع المغربي للعامل المسرح تأديبيا، اللجوء إلى ما يسمى بمسطرة الصلح التمهيدي من أجل الرجوع إلى منصب عمله أو الحصول على التعويض. في حالة اتفاق الطرفين، يتم التوقيع عليه من الطرفين، ويصادق على صحة إمضاءهما من طرف الجهة المختصة، ويوقعه العون المكاف بتفتيش العمل، ويصبح الاتفاق نهائيا وغير قابل للطعن فيه أمام المحاكم. أما في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، جاز للعامل الأجير المعني رفع دعوى أمام المحكمة المختصة⁴⁷.

على غرار المشرع الجزائري، اعتمد المشرع الفرنسي على آلية المصالحة لتسوية النزاع الفردي في العمل، غير أنه ألحق مكتب المصالحة بمحكمة العمل (Le conseil de prud'homme)، تختص هذه الأخيرة بتسوية الخلافات الفردية في العمل عن طريق المصالحة الإجبارية المسبقة، ولا يتدخل قاضي الحكم إلا بعد فشل المصالحة.

كما خص التشريع الفرنسي أعضاء مكتب المصالحة بحماية خاصة، حيث يتمتعون بقانون أساسي خاص، منحهم صفة قضاة مستشارون، يمارسون عهدتهم لمدة خمس (05) سنوات، يسعون خلالها إلى تحقيق العدالة، وألقى على عاتق ميزانية الدولة الفرنسية تخصيص اعتماد تمويل تجهيز مكتب المصالحة وتسييره، كما طور من آليات الحماية المهنية لأعضاء مكتب المصالحة من الضغوطات أيا كان نوعها أو مصدرها، واستفادتهم من برامج تكوين خاصة بهم على نفقة ميزانية الدولة، مما جعلهم يعتبرون من فئة العمال الأجراء المحميين كمندوبي المستخدمين والمندوبين النقابيين⁴⁸.

الفرع الثالث: تقييم مدى فاعلية المصالحة كآلية مهنية لتسوية النزاع الفردي في العمل

الجديد في قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل أنه استحدث مكاتب للمصالحة من أجل تسوية النزاعات الفردية في العمل القائمة بين العامل الأجير والمستخدم، لم يتم حلها بالطرق التسوية الداخلية سواء كانت اتفاقية أو قانونية، وقبل مباشرة أي دعوى قضائية⁴⁹.

⁴⁷م.41. ف. 3 و 4 و 5 و 6 من ق. رقم: 99-65 المتعلق بمدونة الشغل المغربية: " يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة 4 من المادة 532 أذناه من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على تعويض. في حالة الحصول على تعويض، يوقع توصيل استلام مبلغ التعويض من طرف الأجير والمشغل أو من ينوب عنه، ويكون مصادقا على صحة إمضائه من طرف الجهة المختصة، ويوقعه بالعطف العون المكاف بتفتيش العمل. يعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي نهائيا وغير قابل للطعن أمام المحاكم. وفي حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة."

⁴⁸ -Jean Pélissier, Alain Supiot et Antoine Jeammaud, (Droit du travail), Précis Dalloz, 20^e éd, p.1093 n°1079 et p.1094 n° 1080.

⁴⁹م.19. ف. 1 من ق. رقم: 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، السالف الذكر: " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية."

بينما كانت مهمة التسوية في ظل القانون السابق من اختصاص مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية⁵⁰، حيث اعتبر عرض النزاع الفردي في العمل على مفتش العمل المختص إقليميا من أجل المصالحة كشرط مسبق قبل رفع أي دعوى قضائية⁵¹.

في محاولة للمقارنة بين القانونين في مجال المصالحة كآلية ودية لتسوية النزاع الفردي في العمل، من المفيد القول أن المصالحة في ظل القانون السابق كانت أكثر فاعلية من حيث قدرتها على إقناع الخصوم، والتأثير فيهم، والتوفيق بينهم، بالشكل الذي كان يحسم النزاع نهائيا وفقا للنصوص القانونية والتنظيمية السارية المفعول.

كونها كان يشرف عليها أعوان محلفون ومتخصصون في مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل يدعون مفتشو العمل، انعكس ذلك إيجابا على مردود النزاعات الفردية في العمل التي عرفت طريقها إلى التسوية النهائية دون اللجوء إلى المحاكم، مقارنة بحجم النزاعات الفردية في العمل التي طرحت أمام المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية.

بينما أصبحت المصالحة في ظل قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل أقل فاعلية، بسبب تشكيلتها المنكونة من ممثلي العمال وممثلي المستخدمين، هؤلاء مهما كانت خبرتهم وأقدميتهم في النشاط المهني والاقتصادي، يفقدون لآليات حل الخلافات العمالية بصفة ودية، كما أنهم يفقدون لتكوين متخصص في مجال العلاقات المهنية والموارد البشرية، انعكس ذلك سلبا على نتائج محاولات الصلح التي باءت غالبيتها بالفشل.

في المقابل لوحظ ارتفاع ملحوظ في حجم منازعات العمل الفردية المطروحة أمام القسم الاجتماعي، مما يشكل عبئا إضافيا على عاتق هذه الأخيرة، في الوقت الذي أصبحت فيه آليات المصالحة والوساطة والتحكيم طرقا بديلة لتسوية منازعات العمل، نظرا لكونها أقرب لتحقيق العدالة و أكثر حماية لمصالح الأطراف وبالتالي أكثر تحقيقا للسلم الاجتماعي.

الخاتمة:

من المفيد أن يعتمد قانون على آلية المصالحة كطريق بديل لحل النزاع الفردي في العمل، ولكن الأسوأ ما فيه أنه استبعد مفتش العمل من الإشراف على المصالحة، ولم يعد يلعب هذا الأخير سوى دور موزع البريد. نرى من الضروري مراجعة مكتب المصالحة بشكل يجعله أكثر فاعلية على مستوى العلاقات المهنية والاجتماعية.

⁵⁰م.3. ف. 4 من أ. رقم: 75-33 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج.ر. مؤرخة في 16-05-1975، ع.39، ص.568: " تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي: 4- القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها في المقطع 2 من المادة الأولى من الأمر رقم: 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل".
⁵¹م.1. ف. 2 من أ. رقم: 75-32 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالعدالة في العمل، ج.ر. مؤرخة في 16-05-1975، ع.39، ص.566: " ولا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية المختص إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم".

حيذا لو خص المشرع الجزائري أعضاء مكتب المصالحة بحماية خاصة، تجعلهم بمنأى عن الضغوطات أيا كان نوعها أو مصدرها، واعتبارهم من فئة العمال المحميين، على غرار مندوبي المستخدمين والمندوبين النقابيين و ممثلي العمال، وكذا إمكانية استفادتهم من برامج تكوين خاصة بهم على نفقة ميزانية الوزارة الوصية.

من شأن هذه الإجراءات تعزيز الثقة في أعضاء مكاتب المصالحة، وتقوية مصداقيتها لدى أطراف علاقة العمل، وتجعلها بمنأى عن أي تهديدات أو ضغوطات أيا كان مصدرها، وتضمن حماية العامل من أي تعسف محتمل للمستخدم.

تعزيزا لآلية التسوية الودية للنزاع الفردي في العمل، فلا بد من رد الاعتبار لدور طرق الطعن الداخلية في تسوية النزاع الفردي في العمل، من خلال مراجعة طبيعتها القانونية، ومدى إلزاميتها لطرفي النزاع، وبيان الآثار القانونية المترتبة عن مخالفتها، سواء كان مصدر هذا الإجراء الاتفاقيات الجماعية أو القانون. الأمر الذي لاشك سيعزز فرص إبقاء النزاع الفردي في العمل داخل الهيئة المستخدمة وحله بالطرق الودية، مما سيعزز الروابط المهنية، وسيجنب في نفس الوقت تداعيات خروج النزاع إلى أروقة العدالة على نسيج المجتمع المهني.

نسيج المجتمع المهني-حسب البعض- سيتقوى أكثر بعد حل النزاعات المهنية أيا كان نوعها، لأنها تشكل وسيلة لترميم التصدعات والانشقاقات اللاحقة بنسيج المجتمع المهني، بل أكثر من ذلك أصبحت أداة للاندماج الاجتماعي وإعادة للنظام الاجتماعي، كما أنها تقوي هوية كل تجمع مهني، عند نشوء النزاع تبرز معه شعور بالاختلاف عن الآخر، وتدفع كل تجمع مهني نحو الانسجام أكثر بين أعضائه، كما أنه فرصة لتقريب وجهات نظر الخصوم عن طريق دعوة الآخر للحوار والتفاوض، ومن أجل تقارب الأطراف المتنازعة يتطلب تنازل كل طرف للآخر، وهي فرصة لإرساء التوازن بين المصالح المتضاربة، أو ما يسمى بإرساء التوازن في السلطات « le conflit maintient un équilibre de pouvoir »⁵².

من المفيد أن يعتمد قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل على آلية المصالحة كطريق مهني بديل لحل النزاع الفردي في العمل، ولكن الأسوأ ما فيه أنه استبعد مفتش العمل من الإشراف على هذه الآلية المهنية، ولم يعد يلعب هذا الأخير سوى دور موزع البريد.

انجر عنه ارتفاع ملحوظ في حجم القضايا العمالية المطروحة أمام القسم الاجتماعي، مما يشكل عبئا إضافيا على عاتق هذا الأخير، في الوقت الذي أصبحت فيه آلية المصالحة، أو الوساطة، أو التحكيم طرقا بديلة لتسوية منازعات العمل في تشريعات العمل الحديثة، نظرا لكونها أقرب لتحقيق العدالة، وأكثر حماية لمصالح الأطراف...، وبالتالي أكثر تحقيقا للسلم الاجتماعي.

⁵² -Mahmoud Saïd, le conflit comme régulateur social, Revue Algérienne du travail, n° 34 éd. I.N.T., Alger, p.99 et s.