

الوساطة في القضايا العمالية

The mediation in labor conflicts

الدكتورة سليمان صبرينة

أستاذة محاضرة "ب"

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران 2 محمد بن احمد الجزائر

slimani.s@outlook.com

تاريخ الاستلام: 2019/09/29 تاريخ القبول: 2019/10/19 تاريخ النشر: 2019/12/25

الملخص:

فرضت الوساطة في القضايا العمالية نفسها كإجراء بديل لحل نزاعات العمل الجماعية، وتم تفعيلها من قبل العديد من التشريعات المقارنة، إلا أن المشرع الجزائري وبالرغم من اعترافه بها ضمن نصوص قانون العمل، إلا أنها بقيت قاصرة نتيجة إغفال تنظيمها وتفصيل قواعد اللجوء إليها، لذلك جاءت هذه الدراسة لتوضيح ماهية الوساطة العمالية وشروطها، إضافة إلى إجراءات مباشرتها وتنفيذ ما ترتب عنها. توصلت الدراسة، إلى أن ما يرجح الاعتماد على الوساطة في حل النزاعات العمالية هو تقدير الزمن والإجراءات المرنة لها، إضافة إلى مزاياها ووظائفها المتكاملة، وعلى المشرع الجزائري إعادة النظر في نصوص الوساطة العمالية خاصة ما تعلق منها بالوسيط وأتاعبه، تنفيذ اتفاق الوساطة وإجراءاته مع إمكانية رقابة القضاء عليها.

الكلمات المفتاحية: الوساطة، الطرق الودية، النزاعات الجماعية، العمال، الوسيط.

Abstract:

Labor mediation imposed itself as emerged as an alternative measure to resolve collective labor disputes, It has been adopted by several comparative legislation. However despites the Algerian legislator's recognition of it among the labor code, it remained deficient duo to the omission of its organization and the lack of the detailed rules to have access to it. The study showed that time and procedural flexibility should be taken into consideration in order to implement the labor mediation efficiently, in addition to its advantages and integrated functions. Moreover, the Algerian legislator should reconsider the labor mediation laws especially those relating to the mediator and his fees, implementation of the mediation agreement and its procedures with the possibility od the judicial control.

Keywords: mediation; alternative methods; collective dispute; laborers; mediator.

مقدمة:

كثيرا ما يؤدي تصادم وتناقض المصالح بين العمال وأصحاب العمل إلى نزاعات جماعية، تؤثر على علاقة العمل وتهدد السلم الاجتماعي، ما جعل التشريعات العمالية تهتم بهذه النزاعات اهتماما شديدا وتليها عناية خاصة من اجل تسويته وديا، حيث تنص على العديد من الآليات منها المفاوضات، المصالحة، التحكيم إضافة إلى الوساطة التي تتم بتدخل طرف ثالث محايد يساعدهم على كسر الجمود وتسوية الخلاف. هذه الأخيرة، أسلوب حضاري متقدم لفض النزاعات ووسيلة ليست بالغريبة عن المجتمع الإسلامي و الجزائر¹.

يعود أصل كلمة الوساطة في اللغة اللاتينية إلى كلمة "ميدياتوس" التي تعني التوسط ومنها اشتقت كلمة "ميدياتور" بمعنى الشخص الذي يتوسط بغرض الوصول إلى اتفاق² ، وقد تم تكريس نظام الوساطة لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية من خلال قانون "إدمان" سنة 1898، حيث تم تأسيس هيئة لتسوية نزاعات العمل³ ومن ثم تم تكريسها في النظام القضائي الفرنسي لتسوية المنازعات العمالية والأسرية من خلال القانون رقم 55-478 المؤرخ في 15 ماي 1955 والذي تضمن النظام القانوني للوساطة محددًا نطاقها وتطبيقها على أنواع معينة من النزاعات، فكانت الوساطة قاصرة على نزاعات الأجور وتلك الخاصة بتحديد وإعادة النظر في الاتفاق الجماعي للمؤسسة المستخدمة أو في حالة ما إذا كان النزاع ذا أهمية كبيرة⁴.

إلا أنه، وإزاء نجاح الوساطة في فض العديد من منازعات العمل، تم تعميمها بموجب القانون الصادر بتاريخ 26 يوليو 1957 لتشمل جميع النزاعات العمالية الجماعية مهما كانت طبيعتها

¹ للمزيد عن تاريخ الوساطة في المجتمع الجزائري انظر عبد الله نوح، المؤسسات العرفية بمنطقتي القبائل وواد الميزاب: طريقة أصيلة وفعالة لحل النزاعات بواسطة الصلح، حوليات الجزائر 1، عدد3 لسنة 2014، ص ص 18-20.

² بن بلقاسم فريد، الوساطة في الجزائر: ماضي حاضر ومستقبل، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول: ممارسات الوساطة، وزارة العدل، مركز البحوث القانونية والقضائية ، يومي 15 و16 جوان 2009.

³ أصبح اسم هذه الهيئة فيما بعد بالهيئة الفدرالية للوساطة والتوفيق بموجب صدور قانون العمل للسكك الحديدية عام 1926، للمزيد انظر: هوام علاوة، الوساطة بديل لحل النزاع وتطبيقاتها في الفقه الإسلامي وقانون الإجراءات المدنية والإدارية "دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم الإسلامية، تخصص شريعة وقانون، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012-2013، ص 23.

⁴أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 25.

ومحتواها¹ دون النزاعات القانونية والتي اعتبرتها المادة 525 من قانون العمل الفرنسي كل نزاع متعلق بتطبيق أو تفسير القوانين واللوائح والاتفاقيات الجماعية السارية المفعول². وفي الأخير قانون 6 أوت 2015 الذي عمم الوساطة العمالية وجعلها إجراء بديل لحل كل نزاعات العمل حتى الفردية منها³. حققت الوساطة نجاحا كبيرا⁴، فأصبح تطبيقها توجهها عالميا ما دفع بالمشروع الجزائري إلى إدراجها ضمن المادة العاشرة من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة الإضراب⁵ ومن بعد تعميمها من خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية أين اخذ بالوساطة القضائية دون غيرها⁶.

أهمية الدراسة: تظهر أهمية الدراسة من خطورة نزاعات العمل الجماعية التي تنور بين العمال وأصحاب العمل مما يؤثر سلبا على نشاط وديمومة المؤسسة الاقتصادية، وبالتالي من الضروري البحث عن الصيغة المثلى لحلها والمحافظة على المصالح المتبادلة للأطراف، بالإضافة إلى فرض الوساطة نفسها كإجراء بديل لفض النزاعات خلال السنوات الماضية وتفعيلها من طرف العديد من التشريعات المقارنة دون التشريع الجزائري، حيث يرى بعض الفقه الجزائري أن إجراء الصلح الوارد في قانون 90-02 المعدل والمتمم تغني عن إجراء الوساطة والدليل على ذلك استثناء القضايا العمالية من الوساطة الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، بالرغم من أن قانون 90-02 المعدل والمتمم لم يفصل في أحكامها وإجراءاتها.

¹ TOUZARD Hubert, La médiation dans les conflit du travail, Sociologie du travail , N°1, 1968 , p 93.

² نقلا عن: بالمعطي نادية، الوساطة الاجتماعية كآلية بديلة لتسوية نزاعات الشغل (دراسة نظرية و تطبيقية)، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني، الدار البيضاء، 2017-2018، ص 14.

³ Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, article 258,III et IV , disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr>, consulté en date de 13-06-2019.

⁴ تشير الإحصاءات أن عدد النزاعات التي تناولتها الوساطة في فرنسا من عام 1955 إلى عام 1964 قد بلغت 136 حالة نجحت منها 68 وفشلت 48 حالة للمزيد انظر، على عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 735-736.

⁵ ج.ر عدد 06، الصادرة بتاريخ 7 فبراير 1990.

⁶ القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر، عدد 21، الصادرة بتاريخ 23 افريل 2008.

أهداف الدراسة:

تأثر النزاعات الجماعية في العمل على العامل والمؤسسة المستخدمة في نفس الوقت لذلك تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق العديد من الأهداف أهمها:

- الوقوف على خصوصيات الوساطة في القضايا العمالية وتمييزها عن غيرها من الطرق البديلة لحل النزاعات.

- تحليل وتفصيل الوساطة في القضايا العمالية بمختلف قواعدها وأحكامها من اجل الوقوف على دورها في حل النزاعات المتعلقة بالعمل لاسيما الجماعية منها.

- إبراز الثغرات وأوجه القصور التي تعترى الوساطة العمالية في التشريع الجزائري من اجل استدراكها، ومواكبة التطور الذي وصلت إليه في مختلف التشريعات المقارنة، إذ هناك حاجة ماسة لتطوير إجراءاتها والاستفادة من التجارب الحديثة.

إشكالية الدراسة:

تعتبر القضايا العمالية من أصعب القضايا وأخطرها لما ينجر عنها من آثار اقتصادية واجتماعية على جميع المستويات، وبالرغم من نجاح الوساطة العمالية في فض العديد منها يبقى التشريع الجزائري قاصر، ما يدفعنا إلى طرح إشكالية جد هامة تتعلق بالنظام القانوني للوساطة في علاقات العمل من حيث قواعدها، أحكامها ومدى فعاليتها في حل نزاعات العمل في التشريع الجزائري.

خطة الدراسة :

للإحاطة بكل جوانب الموضوع اعتمدنا التقسيم الثنائي للخطة، حيث نتناول بالدراسة في المبحث الأول ماهية الوساطة في القضايا العمالية من خلال مطلبين يتمحور الأول حول تحديد مفهومها و الثاني بتمييزها عن النظم المشابهة، وفي المبحث الثاني تنفيذ الوساطة في القضايا العمالية وأثارها في مطلبين يتعلق الأول بشروط وإجراءات تنفيذها أما الثاني فيتعلق بالنتائج المترتبة عنها.

المنهج المتبع:

للإجابة على إشكالية البحث ارتأينا إتباع المنهج المقارن من اجل تفسير وتحليل مختلف النصوص القانونية الجزائرية ومقارنتها بمختلف التشريعات لاسيما التشريع الفرنسي المتعلقة بالوساطة في قانون العمل باعتبارها إجراء بديل لحل منازعات العمل الجماعية وحتى الفردية منها.

المبحث الأول: ماهية الوساطة في القضايا العمالية

تعد الوساطة تنويجا لجهود رجال القانون والقضاء، فقد ساهموا بصفة كبيرة في إرساء قواعدها وتفصيل أحكامها ومن بعد اعتمدها التشريعات في قوانينها، ولما كان الهدف منه هو فض النزاع بصفة ودية كان لابد من تحديد مفهومها (مطلب أول) ومن ثم تمييزها عن غيرها من النظم المشابهة (مطلب ثاني).

المطلب الأول: مفهوم الوساطة في القضايا العمالية

على عكس الوساطة في نزاعات العمل الفردية التي لا تجد مرجعية قانونية لها في التشريع الجزائري على غرار العديد من التشريعات المقارنة، حظيت الوساطة في نزاعات العمل الجماعية¹ بإطار قانوني خاص بها من خلال القانون رقم 90-02 السالف الذكر، حيث تبنت الجزائر هذا الإجراء حديثا، لذلك من الضروري تعريفه (الفرع الأول)، قصد بيان عناصره وخصائصه (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الوساطة في القضايا العمالية

إن الأهمية الكبرى التي حظيت بها الوساطة كوسيلة ودية لحل نزاعات العمل الجماعية عقب ظهورها، انعكست على الاهتمام التشريعي والفقهية لها، وعلى عكس الكثير من التشريعات المقارنة التي نظمت قواعدها وأحكامها فقط، أعطى لها المشرع الجزائري تعريف قانوني (أولا)، بينما اختلف الفقه في ذلك بين علماء الاجتماع والقانون (ثانيا).

أولا. التعريف القانوني للوساطة في القضايا العمالية

خلافا للعديد من التشريعات المقارنة²، عرف المشرع الجزائري الوساطة في القضايا العمالية في المادة العاشرة من القانون رقم 90-02 السالف الذكر على أنها: "إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف

¹ حول مفهوم وشروط اعتبار النزاع العمالي نزاع جماعي انظر : أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 83.

² مثلا المادة 71 من قانون العمل العراقي لسنة 1978 المعدل و المادة 117 من قانون العمل المصري رقم 2 لسنة 2003، متوفر على الموقع: <https://www.egypt.gov.eg>law>، تمت زيارته بتاريخ 12-08-2018 على الساعة 11:00 .

الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه"¹، كما عرفت المادة الأولى من نظام المركز العربي لتسوية المنازعات في الأردن على أنها:"الوسيلة التي يتم بموجبها السعي لفض النزاع دون أي سلطة للوسيط أو الموفق لفرض قراره في النزاع وذلك عن طريق تقريب وجهات النظر وإبداء الآراء الاستشارية التي تتيح الوصول للحل بهـذـه الوسيلة"².

كما عرفها المشرع الأوروبي من خلال المادة الثالثة من التوصية رقم CE/52/2008 المؤرخة في 21 ماي 2008 والمتعلقة ببعض جوانب الوساطة في المسائل المدنية والتجارية كما يلي:"الأغراض هذا التوجيه تعتبر "الوساطة" عملية منظمة بغض النظر عن الطريقة التي يتم تسميتها أو الإشارة إليها، يسعى بموجبه طرفان أو أكثر بإرادتهما وطواعية إلى التوصل إلى اتفاق بشأن حل نزاعهما بمساعدة وسيط"³، ويرى بعض الفقه أن تعريف المشرع الأوروبي دقيق يعكس إرادته في تحقيق التوافق حول مفهوم الوساطة⁴.

ثانيا: التعريف الفقهي للوساطة في القضايا العمالية

اختلف فقهاء القانون في تعريف الوساطة عن فقهاء علم الاجتماع، وذلك راجع إلى الزاوية التي ينظر منها للوساطة، حيث عرفها فقهاء الاجتماع استنادا إلى فلسفتها الاجتماعية فمنهم من اعتبرها التزام أخلاقي تستهدف إلى المحافظة على الروابط الاجتماعية وعرفها على إنها: "وسيلة لإعادة بناء

¹قانون رقم 90-02، مرجع سابق.

²محمد خليل يوسف أبو بكر، الوساطة الاتفاقية قبل اللجوء إلى القضاء في التشريع الأردني، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي الأول حول "العدالة البديلة كتدبير استثنائي للعمل القضائي"، جامعة الزيتونة الأردنية، 2018-2019، ص8.

³ «Aux fins de la présente directive, on entend par: " Médiation" , un processus structuré, quelle que soit la manière dont il est nommé ou visé, dans lequel deux ou plusieurs parties à un litige tentent par elles-mêmes, volontairement, de parvenir à un accord sur la résolution de leur litige avec l'aide d'un médiateur ... », V : Art. 03/1 de Directive 2008/52/CE, du Parlement européen et du Conseil européen du 21 mai 2008, sur certains aspects de la médiation en matière civile et commerciale, modifié le 21 mai 2011, J.O.U.E, du 24 mai 2008, L136/3, en annexe III.

⁴خلاف فاتح ، مكانة الوساطة لتسوية النزاع الإداري في القانون الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2014-2015، ص10.

النسيج الاجتماعي"¹، ومنهم من عرفها على أنها: "طريقة لبناء وتسيير الحياة الاجتماعية بمساعدة وتدخل طرف ثالث مستقل، محايد ولا يتمتع بأي سلطة"².

أما فقهاء القانون فقد عرفوها على أنها "السعي لدى الأطراف المتنازعة عن طريق طرف يسمى "الوسيط" من أجل تسوية النزاع الناشئ بينهما والوصول إلى اتفاق تقبل به الأطراف المتنازعة ويقتضي ذلك أن يقدم الوسيط اقتراحات وتوصيات يقبل بها الأطراف المتنازعة"³، في حين عرفها آخرون على أنها "وسيلة اختيارية ودية وسرية لحل النزاعات، تتم عبر تدخل طرف ثالث محايد لحل النزاع يسمى بالوسيط تتوفر على الحياد وعدم التمييز ومشروط بذلك قبوله الأطراف"⁴، كما عرفها بعض الفقه الغربي على أنها "طريقة ودية لتسوية النزاعات عن طريق تكليف شخص مؤهل، مستقل، نزيه يلتزم بالسري، بدون سلطة اتخاذ القرار، مهمة سماع أطراف النزاع ومقارنة وجهات نظرهم خلال مقابلات لمساعدتهم على إعادة الاتصال والوصول إلى اتفاق مقبول كلي أو جزئي للنزاع"⁵.

في ضوء ما سبق، يتبلور مفهوم الوساطة في القضايا العمالية وتحدد ماهيتها في كونها وسيلة تطوعية اختيارية مصدرها إرادة أطراف النزاع المتمثلة في العمال ورب العمل، وذلك بتدخل طرف ثالث محايد يساعدهم على تخطي العقبات والتفاوض من أجل الوصول إلى التسوية، دون أن يفرض عليهم حلاً محدداً.

الفرع الثاني: خصائص الوساطة في القضايا العمالية

¹ TOUZARD Hubert, op.cit , p 92.

²خلاف فاتح ، مرجع سابق، ص23.

³ محمد خليل يوسف أبو بكر، مرجع سابق، ص8.

⁴خلاف فاتح، مرجع سابق، ص24.

⁵ « mode de règlement amiable des conflits consistant à confier à un tiers qualifié, indépendant, sans pouvoir de décision, impartial et tenu à la confidentialité, le médiateur, la mission d'entendre les parties en conflit et de confronter leurs points de vue au cours d'entretiens, contradictoires ou non, afin de les aider à rétablir une communication et à trouver elles-mêmes un accord mutuellement acceptable, total ou partiel », V :

FORGE Alexis , Les modes alternatifs de règlement des litiges en droit du travail, Mémoire du Master Droit et Pratique des Relations de Travail, Université Panthéon-Assas (Paris II), Paris, 2015-2016, p75.

تعتبر الوساطة كإجراء لفض نزعات العمل أسلوباً ذا طابع إنساني اجتماعي أكثر ما هو قانوني أو قضائي¹ غايتها تيسير استعادة العلاقات والروابط التي غالباً ما يتم قطعها نتيجة الاختلافات والنزاعات سواء بين العمال فيما بينهم أو بينهم وبين أرباب العمل، فهي من الآليات التي تكتسي أهمية بالغة من خلال المميزات والخصائص التي تتمتع بها والتي جعلتها تحظى بإقبال المتخاصمون .

واهم ما يميز الوساطة، أنها رضائية تتبع من إرادة الأطراف (أولاً) وبالتالي فهي مرنة ما يسهل التحكم فيها (ثانياً)، وبذلك فهي تضمن استمرار العلاقات الودية (ثالثاً) والمحافظة على الأسرار والخصوصية (رابعاً)، وكل هذه الميزات تؤدي إلى إبداع وابتكار الحلول لمناسبة والمرضية (خامساً).

أولاً - الرضائية واستقلالية الأطراف : قوام الوساطة في القضايا العمالية رضا الأطراف واستقلاليتهم في اختيار الوسيط دون إجبار أو إكراه، فموافقة الأطراف وحسن نيتهم أمراً حاسماً من أجل إنجاح الوساطة².

فمبدأ الخيار الذاتي من الطرفين مهم جداً، ويمتد عبر كامل مراحل الوساطة بدء من قبول اللجوء إلى الآلية لفض النزاع والسير في إجراءاتها والقبول بنتائجها و تنفيذها³ ، وإذا انتفى عنصران حسن النية والحرية فلا تغدوا أن تكون سوى وسيلة لإطالة النزاع وزيادة النفقات دون جدوى⁴.

ثانياً- المرونة واستثمار الوقت: تضمن الوساطة في القضايا العمالية بليونتها للأطراف التحكم في سيرها ونتيجتها النهائية، إذ على الوسيط مساعدة الطرفين على إيجاد حل لنزاعهما دون أن يفرض حلول ذاتية. فعدم ارتباط الوساطة في القضايا العمالية بأحكام وشكليات طويلة ومعقدة، يجعل منها وسيلة سهلة ومرنة تهدف إلى تحقيق نتائج منصفة للنزاع ترضي جميع الأطراف⁵.

¹الحاجي حميد،"الوسائل البديلة لتسوية النزاعات مدخل أساسي لإصلاح القضاء: التحكيم والوساطة"،مجلة الفقه والقانون، عدد21 لسنة 2014،ص78.

²وحدة دعم الوساطة، توجيهات الأمم المتحدة من أجل الوساطة الفعالة، سبتمبر2012، متوفر على الموقع الإلكتروني <https://peacemaker.un.org/> ، تم الاطلاع عليه بتاريخ 5-6-2019 على الساعة 15:19.

³سوالم سفيان، الطرق البديلة لحل المنازعات المدنية في القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة،2013-2014،ص70.

⁴هوام علاوة، مرجع سابق، 78ص.

⁵بنشيم بوجمعة، النظام القضائي للوساطة القضائية "دراسة في القانون المقارن"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان،2011-2012، ص28.

ثالثاً- ضمان استمرار العلاقات الودية: تحقق الوساطة في القضايا العمالية مكاسب مشتركة لكل من العمال وأرباب العمل، حيث توفر فرصة الالتقاء بينهم، تبادل ومناقشة الآراء واستعراض وجهات النظر من أجل الوصول إلى إرضاء الطرفين¹، بالتالي المحافظة على العلاقات الودية وضمان استمرارها.

رابعاً- السرية والخصوصية: تتميز الوساطة في القضايا العمالية بالسرية والخصوصية وهي أساس لفعاليتها، خاصة بالنسبة لأرباب العمل الذين يتحاشون النزاعات القضائية العلنية التي تسئ إلى سمعتهم و تؤثر على تعاملاتهم وعمالهم.

أما السرية، فهي تضمن تشجيع الأطراف المتنازعة على التواصل والحوار بحرية تامة وتقديم التنازلات دون أن تكون حجة أمام أحد، فكل المسائل التي تمت مناقشتها وجميع الوثائق والبيانات سواء كانت شفوية أو كتابية تبقى سرية لا يجوز أن تكون محل للإعلان أو التسريب، كما لا يجوز في أي حال من الأحوال استغلال احد طرفي النزاع ما تم في اجتماعات الوساطة لدعم موقفه أمام القضاء حال وصول النزاع إليه²، وهو المبدأ الذي أكدته العديد من التشريعات المقارنة منها المادة 8 من قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية الأردني³، والمادة 11 من القانون رقم 90-02 السالف الذكر.

خامساً- إبداع وابتكار الحلول: يسعى الوسيط من خلال خبرته ومهاراته إلى فهم أسباب ودوافع قيام النزاع ليجمع بين مفهومي الطرفين ويقف على نقاط التوافق والاختلاف بينهما، فنتبع المراحل والحقائق التي أدت إلى النزاع حجر أساس لعمليته، فلا يعتمد على القانون وإنما على جمع وتحليل وإعادة صياغة مختلف النقاط التي يتمحور حوله النزاع⁴، وذلك ما يسمح له برفع مستوى الثقة بينهم وتقريب وجهات النظر إلى حد الإبداع وابتكار الحلول التي ترضي الطرفين.

المطلب الثاني: تمييز الوساطة في القضايا العمالية عن النظم المشابهة لها

¹محمد خليل يوسف أبو بكر، مرجع سابق، ص12.

²سامي بديع منصور، التجربة اللبنانية في مجال الأنظمة البديلة للتقاضي، مداخلة ضمن فعاليات المؤتمر السابع لرؤساء المحاكم العليا في الدول العربية، المنعقد أيام 23-26 أكتوبر 2016 بسلطة عمان، ص 35، (منشورة).

³ حيث تنص المادة 8 على ما يلي: "تعتبر إجراءات الوساطة سرية ولا يجوز الاحتجاج بها أو بما تم فيها من تنازلات من أطراف النزاع أمام أي محكمة أو أي جهة كانت"، القانون رقم 12 لسنة 2006، متوفر على الموقع www.jc.vo.madiation.law، تمت زيارته بتاريخ 21-07-2019، على الساعة 23.00.

⁴FORGE Alexis, op.cit, p85.

في القضايا العمالية، إضافة إلى أنها تتم بإشراف ورقابة القاضي الذي عين الوسيط فلا يتمتع الوسيط بالحرية التامة من جهة أخرى.

ثانيا- تمييز الوساطة في القضايا العمالية عن الوساطة التعاقدية

تستمد الوساطة التعاقدية أساسها من العقد السابق على وقوع النزاع، حيث يتم إدراج بند في العقد باللجوء إلى الوساطة حال الاختلاف في تنفيذ الالتزامات الناشئة عنه، فهي بذلك مزيجا بين الوساطة والتحكيم، وكثيرا ما يتم إدراجها في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة المستخدمة، أين يتم تحديد إجراءاتها.

بذلك، تختلف عنها الوساطة في القضايا العمالية التي يتم اللجوء إليها بعد وقوع النزاع ودون وجود أي بند سابق وإرادة الأطراف وليس تنفيذا لالتزام، ما يسهل أمر قبولها من الطرفين لاسيما من العمال.

الفرع الثاني: تمييز الوساطة في القضايا العمالية عن غيرها من الطرق الودية لفض النزاعات

الوساطة العمالية ليست النظام الوحيد الذي يتدخل فيها شخص آخر لمحاولة فض وتسوية نزاعات العمل الجماعية، حيث تضمن القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الإضراب المعدل والمتمم وسائل سلمية أخرى، لذلك من الضروري تمييز الوساطة عن هذه الأنظمة الأخرى و هي المصالحة (أولا) والتحكيم (ثانيا).

أولا- تمييز الوساطة في القضايا العمالية عن المصالحة:

كثيرا ما يميز الفقه بين الوساطة والصلح باعتباره عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان به نزاعا محتملا، وذلك بأن يتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حقه¹، لكن ما يميز قانون العمل هو انفراده بإجراء خاص وهو المصالحة، حيث تضمن القانون رقم 90-02، المتعلق بنزاعات العمل الجماعية المعدل والمتمم من خلال المادة الخامسة منه نوعين من المصالحة وهما الاتفاقية والقانونية

¹ أنظر المادة 459 من الأمر رقم 58-75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، ج.ر عدد 78، صادرة بتاريخ 30-10-1975، المعدل والمتمم.

¹ وإن كانت الأولى اختيارية تتضمن تسييرها الاتفاقية الجماعية للمؤسسة إن وجدت، فالثانية قانونية وأكلت إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.²

تشارك الوساطة في القضايا العمالية والمصالحة في محاولة تقريب وجهات نظر الأطراف المتنازعة³ من أجل الوصول إلى حل الخلاف، إلا أنهما يختلفان في العديد من الأوجه منها الهيئة المكلفة بالمهمة وهي مفتشية العمل التي لا يتم اختيارها إرادياً على عكس الوسيط المشترك الذي يتم تعيينه بطريقة إرادية كما أن المصالحة إجراء جوهري لا يمكن الاستغناء عنه ولا يتم قبول دعوى قضائية إلا بعد إثبات فشلها، في حين أن الوساطة إجراء اختياري يمكن العدول عنه في أي لحظة و تقبل الدعوى من دونه.

ثانياً- تمييز الوساطة في القضايا العمالية عن التحكيم:

التحكيم هو طريق خاص لفض النزاعات قوامه الخروج عن القواعد وإجراءات التقاضي العادية ويعتمد أساساً على حرية أطراف النزاع الذين يتفقون على تسوية كل أو بعض النزاعات التي نشأت أو تنشأ بينهما بمناسبة علاقة قانونية معينة وفق الشروط المحددة قانوناً.⁴

مما سبق، نجد أن هناك صلة وثيقة بين الوساطة والتحكيم حيث يهدف كل منهما إلى فض النزاع بتقريب وجهات نظر الأطراف بعيداً عن القضاء وتعقيده.

وبالرغم من التشابه بين الوساطة والتحكيم في طريقة الاتفاق للوصول إلى نفس الهدف، إلا أنهما يختلفان كثيراً خاصة في الشكل المتخذ والنتيجة فعلى عكس حلول الوساطة التي تتبع من أطراف النزاع ذاتهم، حيث تحوز موافقتهم وثقتهم يستمد التحكيم حلوله من المحكم دون اعتبار لإرادة الخصوم ويكون ملزماً، ولأجل ذلك تكون سلطاته وصلاحياته أوسع بكثير من سلطات وصلاحيات الوسيط، بالإضافة إلى كثرة المصاريف والأتعاب الخاصة بالمحكمن والتي تتناسب طردياً مع قيمة

¹ تنص المادة الخامسة من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم على ما يلي: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها. وإذا لم تكن هناك اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً".

² انظر المادة السادسة من القانون رقم 90-02 المعدل و المتمم، مرجع سابق.

³ ريكي الصديق، الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية ودياً طبقاً لأحكام القانون 90-02، المؤرخ في 6 فيفري 1990، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 44 لسنة 2015، ص 276.

⁴ واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية -دراسة مقارنة-، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2009-2010، ص 40.

النزاع فكلما زادت قيمة هذا الأخير زادت قيمة المصاريف¹ على عكس الوساطة التي تكون مصاريفها بسيطة جدا.

هكذا يتبين لنا، أن الفرق بين الوساطة العمالية والتحكيم يكمن أساسا في الشخص الذي تسند إليه المهمة سلطاته والأداة التي يلجأ إليها، فإن كان التحكيم أساسه رد الحق لأصحابه، فإن الوساطة تقوم أساسا على المحافظة على المصالح المشتركة للمتنازعين².

المبحث الثاني: تنفيذ الوساطة في القضايا العمالية وأثارها

تتطلب الوساطة في القضايا العمالية شروط وإجراءات خاصة لمباشرتها وأكثر من ذلك لإنجاحها، هذه الأخيرة، قد تكون نابعة عن إرادة الأطراف أو من القانون نفسه (المطلب الأول) وينتج عن مباشرتها عدة أثار (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تنفيذ الوساطة في القضايا العمالية

رغم قصور النصوص القانونية والتنظيمية الجزائرية الخاصة بالعمل في تنظيم الوساطة في القضايا العمالية، وتفصيل أحكامها وخاصة إجراءاتها، استتناها قانون الإجراءات المدنية والإدارية من إجراءات الوساطة الواردة فيه، اعتقادا منه أن التشريع الخاص بها يحتوي على ما يكفل تطبيقها. لكن، بالرجوع إلى نفس القانون نجد انه لا يمكن اللجوء إلى الوساطة كإجراء بديل لفض نزاعات العمل الجماعية، إلا بتوافر مجموعة من الشروط (فرع أول) مع إتباع الإجراءات الضرورية لنجاحها (فرع ثاني).

الفرع الأول: شروط اللجوء إلى الوساطة في القضايا العمالية:

باستقراء المواد 11 و12 من القانون رقم 91-02 المتعلقة بالوساطة في القضايا العمالية، يمكن لنا الوقوف على ثلاثة شروط أساسية وهي فشل إجراء المصالحة بشأن النزاع (أولا) والاتفاق على اللجوء إلى الوساطة (ثانيا) وأخيرا الاشتراك في تعيين الوسيط (ثالثا).

أولا- فشل إجراء المصالحة بشكلها الاتفاقي والقانوني:

بموجب المادة الثانية من القانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-02 السالف الذكر¹ تم تعديل المادة الرابعة، حيث ألزم المشرع المستخدمين بإجراء

¹العطين عمر، التحكيم في القضايا العمالية، مجلة المنارة، مجلد 15، عدد 2، 2009، ص 189.

² هوام علاوة مرجع سابق، ص 87.

لقاءات واجتماعات دورية يدرسون خلالها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل ما يسمح بتفادي النزاعات وتفاقمها وإمكانية حلها داخل المؤسسة وضمن أحكام الاتفاقية الجماعية عن طريق المصالحة الاتفاقية، وان لم يتم النص عليها أو فشلت في الوصول إلى فض النزاع فعلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً والتي يرفع إليها الخلاف الجماعي إجراء المصالحة القانونية في اجل لا يتعدى أربعة أيام الموالية لإخطارها. وعلى مفتشية العمل تحرير محضر الصلح أن تم عند انتهاء أجال الصلح التي لا تتجاوز ثمانية أيام من تاريخ أول جلسة مع توقيعه من كلا الطرفين، وان استمر الخلاف في بعض المسائل لا بد من تدوينها. وهذه الأخيرة هي من تكون قابلة لإجراء الوساطة بشأنها، وهو نفس ما اقره المشرع الفرنسي من خلال المادة 1-2522L من قانون العمل، وهو ما يمكن أن تتضمنه أيضاً الاتفاقات الجماعية للمؤسسة المستخدمة.

إذن، يتبين لنا انه لا يمكن اللجوء إلى الوساطة لحل النزاعات الجماعية إلا عندما يفشل مفتش العمل الإقليمي من إجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال.

ثانياً- الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة لفض النزاع:

هناك العديد من الوسائل البديلة لفض نزاعات العمل الجماعية، لكن ذاتية الوساطة تستلزم ضرورة موافقة الطرفين من اجل مباشرة إجراءاتها وهو ما بينته المادة العاشرة من القانون رقم 90-02 السابق الذكر، إذ تعتبر مبادرة إرادية للطرفين دون تدخل أي جهة إدارية، وهذه الاستقلالية ميزة يتسم بها إجراء الوساطة في القضايا العمالية في التشريع الجزائري على عكس الكثير من التشريعات المقارنة²، التي تسمح لجهات أخرى بمباشرة إجراءات الوساطة³.

ثالثاً- الاشتراك في تعيين الوسيط:

قد يحدث أن يتفق المستخدم وممثلي العمال على اللجوء لإجراء الوساطة من اجل حل الخلاف أو النزاع الحاصل بينهم إلا أنهم لا يتفقون على نفس الشخص. هنا من الضروري التأكيد على أن الوساطة في القضايا العمالية كما سبق الإشارة إليها إجراء جوازي اختياري وليس إجباري، وبالتالي إن لم يحصل الاتفاق على نفس الوسيط لا يمكن اللجوء إلى الوساطة.

¹ ج.ر عدد68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

² ريكي الصديق، مرجع سابق، ص279.

³ منها لجنة المصالحة والوزير المكلف بالعمل في التشريع الفرنسي (المادة 1-2523L من قانون العمل)، الاتحاد العام لمقاولات المغرب في التشريع المغربي وكذلك وزير العمل في التشريع الأردني (المادة 120 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996).

نشير في الصدد، إلى أن المشرع الجزائري لم يضع أية شروط خاصة بشخصية الوسيط الذي هو شخص طبيعي وليس معنوي على عكس غالبية التشريعات المقارنة التي إما أن تحدد الوسطاء في قوائم خاصة¹ أو تضع شروط لمباشرة مهام الوسيط العمالي².

الفرع الثاني- إجراءات تنفيذ الوساطة في القضايا العمالية

بتوافر شروط ممارسة الوساطة يجب على طرفي النزاع اختيار الوسيط الذي يحظى بموافقتهم معا (أولا) والذي يتمتع بصلاحيات واسعة جدا من أجل تشخيص مكامن الخلل واقتراح الحلول المناسبة (ثانيا).

أولا- تعيين الوسيط:

الوسيط شخص من الغير يختاره أطراف النزاع باتفاق بينهما وتوكل له مهمة البحث عن طرق حل النزاع، وباعتباره مفتاح نجاح أو فشل الوساطة فمن الضروري اختياره بعناية (1)، لكن لن يكون ذا فائدة إن لم تتوفر فيه مجموعة من الشروط (2).

1- الجهة المختصة بتعيين الوسيط: سكت المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 90-02 السالف الذكر عن تحديد صفة الوسيط وشروط مباشرته لمهامه. وترك الحرية التامة لأطراف النزاع في اختياره على عكس التشريع الفرنسي الذي سمح للعديد من الجهات بالتدخل من أجل اقتراح إجراء الوساطة واختيار الوسيط المناسب لذلك منها رئيس لجنة المصالحة إن وجدت (المادة 1-2523. لمن قانون العمل الفرنسي)، كما رخص قانون العمل الأردني للوزير أن يعين مندوبا أو أكثر من موظفي الوزارة للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية³.

¹ Article L2523-3 du code de travail français dispose : « Les listes de médiateurs sont dressées après consultation et examen des suggestions des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, siégeant à la commission nationale de la négociation collective », op.cit.

و كذلك المادة 171 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، مرجع سابق.

² تنص المادة 172 من قانون العمل المصري السالف الذكر على مجموعة من الشروط التي يجب أن تتوفر في الوسيط منها الخبرة، أن لا يكون له مصلحة في النزاع وأن لا يكون قد سبق إشراكه بأي صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته.

³ العطين عمر، مرجع سابق، ص 194.

في حين نجد أن التشريع المصري قد تشدد في ذلك بجعل أمر اقتراح الوساطة للطرفين فقط مع جعلها إجبارية إذا طالبها أحد الأطراف فقط، ويرجع بعض الفقه المصري هذه الإجبارية إلى خطورة هذا النوع من النزاع وضرورة الإسراع في حله¹.

ونحن نرى، أن سكوت المشرع الجزائري عن تحديد صفة الوسيط وشروط مباشرته لمهامه. يمكن أن يؤثر سلبيًا على نجاح إجراء الوساطة في القضايا العمالية أو حتى إمكانية إجراءها، فالطرفين في نزاع حاد والظروف المحيطة بهما قد لا تساعد على إبرام أي اتفاق، فكيف لهما بتعيين الوسيط المشترك، إذن من الضروري مساعدتهما باقتراح قائمة من الأشخاص الذين تتوفر فيهم الخبرة والمعرفة والدراية بشؤون الوساطة وخاصة النزاعات العمالية، فانسحاب الدولة من تسيير علاقات العمل يتطلب توفير قدرًا من التنظيم وذلك بوضع قائمة من الوسطاء مثلاً بعد تشاور كل الأطراف المعنية².

2- شروط الوسيط لقابليته للتعيين : يعتبر الوسيط قناة تواصل غير مباشرة بين الأطراف المتنازعة، لذلك أجمعت التشريعات المقارنة على إلزامية حياده، وهو مبدأ أكثر من ضروري لاكتساب ثقة أطراف النزاع³، فعلى الوسيط الابتعاد عن المحاباة والمحسوبية وعن التحيز والتعصب، وان لا يقبل أي شيء يشكك في حياده⁴، إضافة إلى استقلاله واستقلالية تامة دون أن تربطه أي علاقة بأطراف النزاع سواء كانت سابقة أو لاحقة .

إضافة إلى هذا الشرط الأساسي، هناك العديد من الشروط التي يجب أن تتوفر في الوسيط لضمان نجاح مهمته، وهي حتى وان لم يشر إليها الأمر 90-02 السابق الذكر، أشارت إليها كل من المادة 995 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والمادتين 2 و3 من المرسوم التنفيذي رقم 09-100 المؤرخ في 10 مارس 2009 والمحدد لكيفية تعيين الوسيط القضائي⁵ منها حسن السلوك والاستقامة، غير محكوم عليه في جريمة مخلة بالشرف وان لا يكون ممنوعاً من حقوقه المدنية، بالإضافة إلى تمتعه بالخبرة والمؤهلات العلمية، بالتالي يمكن الاستئناس بها.

¹ علي عوض حسن، مرجع سابق، ص 745.

² حول شرح الفكرة أكثر انظر ريكلي الصديق، مرجع سابق، ص 278.

³TOUZARD Hubert, op.cit, p93.

⁴الرود كريم، دور مبادئ الوساطة في حل النزاعات، مقال متوفر على موقع الشؤون القانونية و المنازعات <https://www.lejuriste.ma> ، تم الاطلاع عليه بتاريخ 31-07-2019، على الساعة 23.00 .

⁵ج.ر عدد16، صادرة بتاريخ 15 مارس 2009.

إذن، الوسيط أهم عنصر في المفاوضات ومن الواضح أن شخصيته من العوامل المهمة في نجاح أو فشل الوساطة، إلا أن العديد من الدراسات أثبتت عكس ذلك، حيث أن سن الوسيط ومؤهلاته العلمية من المؤشرات الهامة لنجاح الوساطة دون الخبرة والشخصية¹.

نشير في هذا الصدد، إلا أن العديد من المستخدمين في الدول المتقدمة يلجئون إلى أنواع جديدة من الوساطة في القضايا العمالية منها ما يسمى "Ombudsman" وهو الوسيط العام للمؤسسة (بمناوبة أمين المظالم)²، مسؤول تنفيذي رفيع المستوى يتحمل واجب الحياد، يقدم أي عامل شكوى لديه ومع ضمان السرية التامة يقوم هذا الوسيط العام بإجراء تحقيق واقتراح حلول للمشكلة دون تعقيدات³.

كما تلجأ هيئات أخرى إلى ما يسمى "La médiation systémique" أي الوساطة النظامية، حيث يتم اختيار مجموعة من العمال سواء من قبل المستخدم أو من جماعة العمال ليتم تكوينهم وتدريبهم كوسطاء يتم الاستعانة بهم من قبل العمال لفض نزاعاتهم فيما بعد⁴.

ثانيا- صلاحيات الوسيط:

يتعين على الوسيط في القضايا العمالية بذل الجهد الكافي لتمكين الأطراف المتنازعة من الوصول إلى اتفاق نابع من إرادتهما، يكون مناسباً لظروف كل منهما على أساس المصالح المشتركة والمتبادلة، حفاظاً على استقرار العلاقات داخل المؤسسة المستخدمة، لذلك أعطيت للوسيط سلطات التحقيق خلال مباشرة مهامه (1)، مع إمكانية الاستعانة بمفتشية العمل المختصة إقليمياً (2).

1- سلطات التحقيق: للوسيط الذي تم الاتفاق عليه سلطات واسعة جداً لإتمام المهام المسندة إليه، إذ يجوز له إجراء أي تحقيق وطلب كل المعلومات والوثائق التي يمكن له الاستعانة بها من أجل فض النزاع، كعرفة الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة وللعمال المعنيين بالنزاع، والحصول على كل الوثائق سواء كانت إدارية، مالية أو إحصائية مهما كانت دعواتها⁵، إضافة إلى ذلك يمكن للوسيط

¹Pour plus de détails V : TOUZARD Hubert, op.cit, p94.

² Le concept d'ombudsman signifie littéralement en suédois porte-parole des griefs ou homme de doléances, V : FORGE Alexis ,op.cit, p96.

³SNANOUDJ Guy, Médiation et droit du travail, Revue Apres- demain, N°34 , 2015,p24; RAHALI Amina Souad , Les relations de travail et la gestion des conflits dans l'entreprise :Cas de l'Entreprise Algérienne, Mémoire de Magister en management des ressources humaines, Faculté des Sciences Economiques, Gestion et Sciences Commerciales, Université Abou-Bekr Belkaïd – Tlemcen,2014-2015, p96.

⁴ FORGE Alexis, op.cit , p 97; RAHALI Amina Souad , op.cit, p97.

⁵ RAHALI Amina Souad , op.cit ,p92.

طلب حضور الأطراف المعنية أمامه لعقد الاجتماعات والمشاورات، وإيداع مذكرات كتابية. إضافة إلى ما سبق يمكن للوسيط في حالة الضرورة الاستماع إلى أشخاص وإجراء تحقيقات ميدانية¹. وقد ذهب المشرع الفرنسي إلى ابعده من ذلك حيث مكن الوسيط الذي طلب وثائق أو مستندات ولم تقدم له بتقديم تقرير عن ذلك إلى الهيئة الإدارية المختصة والتي ترسله للنائب العام لاتخاذ الإجراءات الضرورية بشأنه².

هذا، ولم يحدد قانون العمل الجزائري كيفية عقد الجلسات ولقاء الأطراف، ولا طريقة الاتصال، إلا انه من البديهي أن تنطلق الوساطة بعقد اجتماعات تمهيدية من اجل الاتفاق على مجريات العملية وتسطير طريقة العمل³.

2- الاستعانة بمفتشية العمل المختصة إقليميا: يطلب من الوسيط يمكن لمفتشية العمل المختصة إقليميا والتي سبق لها أن حاولت إجراء المصالحة بشأن الموضوع محل النزاع أن تقدم المساعدة للوسيط⁴، فقد يساعد الوسيط باعطاءه معلومات خاصة عن أطراف النزاع قد لا يقدمها له أصحاب الشأن⁵.

وننقق مع جانب من الفقه الجزائري⁶ في أن حصر طلب الاستعانة بمفتشية العمل، لا يساهم ايجابيا في إيجاد الحلول العادلة والمنصفة لاسيما مع الأهمية البالغة للقطاع وتشعب النزاعات العمالية باختلاف مضامينها، فالاستعانة بذوي الخبرة باختلاف مجالاتهم القانونية، المحاسبية، المالية، الاقتصادية وحتى الاجتماعية منها سيساعد الوسيط في اقتراح وابتكار الحلول التي ترضي الطرفين

¹DEPPE Alain, Les modes alternatifs de prévention et de **règlement** des conflits collectifs de travail : Essai de Droit du Travail comparé Algérie, Belgique, France, Maroc, Tunisie, Les Annales de l'Université d'Alger 1, N°3, 2014, p366.

² Article L2523-9 du code de travail français dispose « Lorsque la communication des documents utiles à l'accomplissement de sa mission est sciemment refusée au médiateur, celui-ci remet un rapport à l'autorité administrative qui le transmet au procureur de la République » ,op.cit.

³ غميجة عبد المجيد ، نظام الوساطة الاتفاقية بالمغرب، المجلة المغربية للوساطة والتحكيم ،عدد4 ،2009، ص 129.

⁴ انظر المادة 11 فقرة 2 من القانون رقم 90-02، مرجع سابق.

⁵ DEPPE Alain , op.cit, p374.

⁶ انظر مثلا رأي الأستاذ ريكلي الصديق، مرجع سابق، ص 280.

معاً، وهو ما ذهبت إليه غالبية التشريعات المقارنة سواء في نصوص قانونية منها الفرنسي¹ وفي أنظمة خاصة كالمغرب².

المطلب الثاني: آثار الوساطة في القضايا العمالية

تهدف الوساطة في القضايا العمالية بحد ذاتها إلى الوصول إلى اتفاق الصلح لتسوية النزاع، فقد ينجح الوسيط في مهمته ويقوم بإنهاء النزاع في حالة تقبل الحلول التي اقترحها، حيث يترتب عن إجراء الوساطة تقديم التوصية المعللة دون أن يصدر قراراً ملزماً (الفرع الأول)، لكن وباعتبار نتيجة الوساطة في القضايا العمالية مجرد توصية، فما مدى حجيتها وإمكانية رقابة القضاء عليها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تقديم التوصية

تنص المادة الثانية عشر من القانون رقم 90-02 السالف الذكر على ما يلي: "يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً".

ونحن نرى أن هذه المادة يشوبها الغموض، حيث أنه عندما يتم الوصول إلى اتفاق من أجل حل النزاع من المفروض أن يقوم الوسيط بصياغة مذكرة تفاهم يعرض فيها ما تم الاتفاق عليه من حلول، وفي حالة فشل الوساطة يقوم بعرض اقتراحاته في شكل توصية .

ومهما كان سنحاول تحليل المادة الثانية عشرة، حيث يحاول الوسيط في بداية مهمته التوفيق بين الخصمين وسواء تم الاتفاق على حل معين أو لم يتوصل إلى ذلك يقدم اقتراحات أو توصية معللة فما هو شكلها ومحتواها وميعاد تقديمها (أولاً)، وعلى الأطراف المتنازعة تقديم رأيهم حول التوصية وبيان موقفهم (ثانياً).

أولاً - شكل التوصية ومحتواها

¹V Article R2523-11 et R2523-12 du code de travail français, op.cit.

² انظر المادة 9 تحت عنوان "تقديم المساعدة" من نظام الوساطة الاجتماعية المغربي المبرم بين الاتحاد العام لمقاولات المغرب والنقابات الأكثر تمثلية، نقلاً عن غميحة عبد المجيد، مرجع سابق، ص 140.

يطغى على إجراءات الحلول السلمية لنزاعات العمل الجماعية الطابع اللاشكلي، وهو ما اتخذه المشرع الجزائري بالنسبة للوساطة، حيث لم يبين من خلال المادة السالفة الذكر شكل التوصية ولا محتواها (1)، لكن ومهما كانت الحرية التي يتمتع بها الوسيط في تحديد وصياغة شكل التوصية، إلا أنها يجب أن تكون معللة (2)، وأن يتم تقديمها في أجالها المحددة (3) مع ضرورة إرسال نسخة لمفتشية العمل المختصة إقليمياً (4).

1- تعريف التوصية : التوصية عامة عبارة عن مجرد اقتراح في شأن قضية ما من أجل الوصول إلى اتفاق وهي في مجال بحثنا الثمرة أو الخلاصة التي يصل إليها الوسيط العمالي¹، فهي تمثل الحلول التي يقترحها والتي يرى أن اعتمادها سيؤدي إلى فض النزاع بين العمال ورب العمل، وطبقاً للقانون الفرنسي فإن الوسيط وهو يقدم توصيته عليه أن يأخذ في الاعتبار المعطيات الاجتماعية والاقتصادية والمالية لأطراف النزاع².

هذا، ويفهم من الشرطين اللازمين بتوصية الوسيط في القضايا العمالية وهي التعليل وإرسال نسخة إلى مفتشية العمل، أنها يجب أن تكون مكتوبة ولا يمكن أبداً أن تكون شفوية، بالإضافة إلى ضرورة ذكر بيانات الوسيط و المتنازعين، محل النزاع، والحلول التي تم اقتراحها.

2- تعليل التوصية: يقصد بتعليل التوصية الإفصاح كتابة عن الحجج والأسباب القانونية، الواقعية والمنطقية التي دفعت بالوسيط إلى اقتراح تلك الحلول لفض النزاع، ولهذا التعليل فائدة سواء بالنسبة للوسيط حيث تدفع عنه أي شك أو ريب، أو بالنسبة للمتنازعين، ذلك أن إبراز وتحليل الأسباب و الدوافع التي جعلت الوسيط يقترح حل ما يسمح بالكشف عن جميع أبعاد المشكلة وإعادة تصوير النزاع على أنه مشكلة مشتركة ما قد يثير انتباههم وبالتالي إمكانية قبول تلك التوصية.

3- إرسال نسخة من التوصية لمفتشية العمل المختصة إقليمياً: أكدت المادة الثانية عشرة السالفة الذكر ضرورة إرسال نسخة من التوصية المعللة إلى المفتشية العمل المختصة دون أن تبين لنا الهدف من ذلك، وبالتالي نعقد أن هذه الأخيرة لها دور المراقب سواء على احترام الوسيط لقواعد وأحكام قانون العمل في توصيته من جهة ومدى تنفيذ ما تم الاتفاق عليه حال قبول طرفي النزاع بالتوصية .

4- ميعاد تقديم التوصية:

من بين أهداف اللجوء إلى الوساطة في القضايا العمالية حل النزاع خلال مدة زمنية قصيرة، لذلك نجد أن غالبية التشريعات المقارنة حددت مدة الشهر للوسيط من تاريخ تعيينه من أجل حل النزاع

¹ حرية اختيار الشكل القانوني لاتفاق الوساطة من طرفي النزاع يزيد و يوسع من خيارات تنفيذه والالتزام بمحتواه.

² مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص315.

مع إمكانية تمديدها ما دامت هناك رغبة مشتركة لفض النزاع، وهو ما أغفله المشرع الجزائري الذي أعطى حرية تامة للمتازعين لتحديد المدة أو الميعاد الذي يجب خلاله على الوسيط المشترك تقديم توصيته، ما قد يتسبب في تماطل الوسيط وبالتالي عدم فعاليته.

ثانيا : موقف أطراف النزاع

بانتهاؤ الوسطة يقدم الوسيط توصيته المعللة، وعلى أطراف النزاع إما قبول التوصية (1) أو رفضها (2).

1 - قبول التوصية: القبول الكلي للتوصية أو لجزء منها يعني نجاح الوسطة في فض النزاع أو فض جزء منه فيصبح ما تم الاتفاق عليه عقدا بين الطرفين ينفذ استنادا إلى القواعد العامة.

هذا، ولم يحدد المشرع الجزائري مدة زمنية معينة لتقديم رأي الأطراف المتنازعة حول التوصية المعروضة لهم، في حين حدد التشريع الفرنسي مدة ثمانية أيام للخصمين من أجل الإعراب عن قبولهم للتوصية الوسيط¹، وان سكت الطرفين خلال نفس المدة فيعتبر ذلك قبول ضمنى لما جاء فيها وعليهما الالتزام بتنفيذها.

تجدر الإشارة هنا، إلى أنه لا يشترط في التسوية التي يصل إليها الوسيط أن تكون كاملة، كلية وشاملة لجميع جوانب النزاع، حيث يمكن الأخذ بما تم الوصول إليه وإحالة ما لم يتفق عليه أمام القضاء، حيث تصبح مهمة القاضي أكثر سهولة وأقرب مما كانت عليه من قبل².

2- رفض التوصية: يفهم من رفض التوصية التي قدمها الوسيط من كلا الطرفين فشل الوسطة، وبالتالي يمكن للأطراف إحالة نزاعهم على التحكيم أو الذهاب مباشرة إلى القضاء، لكن يبقى السؤال مطروح في حالة قبول احد الأطراف للتوصية دون الآخر عن إمكانية تنفيذها³، ولتفادي ذلك

¹ L'alinéa 3 de l'article L. 2523-6 du code du travail, disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr>, consulté en date de 13-06-2019 à 2h.

² هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص ص 331-332.

³ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص ص 104-105.

تلجأ بعض التشريعات المقارنة منها الفرنسي إلى إلزام رافض التوصية بتقديم أسباب الرفض¹، كما يلزم المشرع المصري الوسيط إعطاء مهلة ثلاثة أيام للعدول عن الرفض قبل تقديم تقريره إلى الجهة المختصة².

في حين، سمح المشرع الفرنسي بتعليق التوصية بشرط اتفاق الأطراف والعودة من جديد إلى المفاوضات واستكمال المناقشات حسب الشكل والوقت المحددين³.

من الضروري أن نشير، إلى أن بعض الفقه يرى أن الوساطة العمالية وإن فشلت في حل النزاع، فهي تكسب الأطراف العديد من الامتيازات لاسيما الجلوس إلى طاولة واحدة والاستماع إلى الآخر، تبادل المعلومات وفض العداوات والأحكام الخاطئة المسبقة.

الفرع الثاني: حجية توصية الوسيط في القضايا العمالية وإمكانية رقابة القضاء عليها

تسوية النزاع العمالي عن طريق الوساطة وفعاليتها، متوقف على مدى إلزامية تنفيذ ما تم الوصول إليه من الأطراف المتنازعة، والغريب في الأمر هو سكوت المشرع الجزائري عن تنظيم كيفية تنفيذ ما توصلت إليه الوساطة العمالية ومدى حجيتها على عكس التشريعات المقارنة (أولا) وعن إمكانية ممارسة القضاء لرقابته عليها (ثانيا).

أولا- حجية توصية الوسيط في القضايا العمالية:

ما دام أن الوساطة اختيارية، تمت بإرادة الطرفين من جهة، وتم تعيين الوسيط المتفق عليه من جهة أخرى، فإن ما تم التوصل إليه يعتبر عقد يرتب التزامات متبادلة بين طرفيه⁴، فيكفي نظريا اعتماد القواعد العامة في تنفيذ الالتزامات (التنفيذ العيني أو بمقابل)، فاتفق الصلح بذلك يكتسي قوة الشيء المقضي فيه ويمكن أن يذيل بالصيغة التنفيذية من طرف رئيس المحكمة المختصة إقليميا في موضوع النزاع⁵.

وقد ذهب تشريع العمل الفرنسي إلى أكثر من ذلك، فاعتبره بمثابة اتفاقية جماعية للمؤسسة المستخدمة وبالتالي يتم تنفيذها استنادا إلى أحكام وقواعد تنفيذ هذه الأخيرة، والذي يتم مباشرة بعد

¹ على عوض حسن، مرجع سابق، ص751.

² بالمعطي نادية، مرجع سابق، ص20.

³ Article R2523-13 du code du travail dispose « Le médiateur peut, en accord avec les parties, suspendre l'élaboration de sa recommandation et la subordonner à la reprise des discussions entre elles sous une forme et dans un délai qu'il précise », op.cit.

⁴ وهو ما أكدته المادة 43 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم اللبناني، انظر: مصطفى احمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص315.

⁵ الحاجي حميد، مرجع سابق، ص12.

تسجيلها في إدارة مفتشية العمل المختصة وكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، وهي ملزمة لكل من وقع عليها¹ .

ونحن نرى إمكانية تطبيق هذه القاعدة في التشريع الجزائري استنادا إلى ما تضمنه الفصل الخامس من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تحت عنوان تنفيذ الاتفاقيات الجماعية². لكن افتراضا، أن اتفاق الوساطة بمثابة اتفاقية جماعية وبالتالي تخضع لكل أحكام هذه الأخيرة، فهل من الممكن الطعن ببطلانه؟.

بالرجوع إلى المادة 134 من قانون علاقات العمل 90-11 السالف الذكر، والتي تسمح لمفتش العمل حالة اكتشافه اتفاق جماعيا مخالف لأحكام المعمول بها أن يرفع الأمر مباشرة إلى الجهة القضائية المختصة من أجل البث فيه، يمكن لنا القول انه يمكن الطعن ببطلان توصية الوسيط حال مخالفتها لأحكام وقواعد قانون العمل، لاسيما أن أحكامه من النظام العام وما عدى ذلك فلا نعتقد إمكانية الطعن بالبطلان باعتبار أن اتفاق الوساطة كان بإرادة وحرية الأطراف.

ثانيا- الرقابة القضائية على اتفاق الوساطة في القضايا العمالية

تتم الوساطة في القضايا العمالية بمعزل عن القضاء الذي يكون لاحقا بعد فشلها في تسوية النزاع، ويترتب على ذلك نزع الاختصاص من المحكمة (1) وعدم التدخل لإتمام إجراءات الوساطة التي يجب أن تسمر بين إرادة الأطراف (2).

1- اختيار الوساطة ينزع الاختصاص عن المحكمة: الطبيعة التعاقدية لأعمال الوساطة أدت إلى الحد من تدخل القضاء، الذي أصبح مقتصرًا فقط على حالة رفع دعوى قضائية بخصوص النزاع موضوع اتفاق الوساطة³، حيث على القاضي المعروض عليه النزاع القضاء بعدم القبول إلى حين

¹SNANOUDJ Guy, op.cit, p28.

² انظر المواد من 126 إلى 134 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 11 ابريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. عدد17، صادرة بتاريخ 25 ابريل 1990.

³الجرموني نبيل، الرقابة القضائية على أعمال الوساطة القانونية، مقال متوفر على موقع الجامعة القانونية المغربية الافتراضية:

استنفاد إجراءات الوساطة وتقديم التوصية المعللة ورفضها من الطرفين أو أحدهما أو حالة انتهاء الآجال المحددة للوسيط دون تقديم أي توصية، وهو ما أكده الفصل 64-327 من قانون المسطرة المدنية المغربية التي تنص على "يجب على المحكمة المحال إليها نزاع في مسألة ابرم الأطراف بشأنها اتفاق وساطة... أن تصرح بعدم القبول..."¹.

كما يمكن للقاضي التدخل بموجب الدفع ببطلان الوساطة نتيجة الاختلال بشروطها أو إجراءاتها، وهو ليس من النظام العام، إذ على الأطراف إثارة قبل أي دفع آخر وان تمسك به الأطراف، فلا تملك المحكمة سلطة صرف النظر عنه ما لم يتبين أن اتفاق الوساطة باطل².

2- عدم التدخل لإتمام إجراءات الوساطة في القضايا العمالية: تقوم الوساطة في القضايا العمالية على مبدأ سلطان إرادة الأطراف في البحث عن تسوية مرضية لنزاعهم، فالبدء في إجراءات الوساطة لا يلزم أبدا أطرافها بالاستمرار فيها، لذلك لا يمكن للطرف الراغب الاستمرار اللجوء إلى القضاء والزام خصمه لاستكمال إجراءاتها.

إذن، يمكن للطرفين الاتفاق على عدم الاستمرار في أي وقت، كما يمكن لأي منهما اتخاذ نفس القرار دون أي تأثير على النزاع ومحلله وعلى ما تم الاتفاق عليه، وبالتالي ليس للقضاء التدخل في إتمام أو إلزام الأطراف في الاستمرار بإجراءات الوساطة العمالية مادام أنها لا تتم تحت إشرافه ولا رقابته.

الخاتمة:

الوساطة إحدى مقومات المجتمع الديمقراطي، كونها تقوم على الحوار البناء والتفاوض والإبقاء على العلاقات والروابط الاجتماعية وحتى التعاقدية، ما يجعل منها نظام يتماشى مع طبيعة نزاعات العمل سواء الفردية منها أو الجماعية، وذلك في ظل الضمانات العديدة التي تقدمها للأطراف المتنازعة من سرعة وبساطة وليونة، وتتيح توفير الأمن والاستقرار، إضافة إلى المساهمة في إعادة النظر في المجالات المخصصة للحوار الاجتماعي، لاسيما بين أرباب العمل والعمال .

ومن خلال البحث ودراسة الوساطة في القضايا العمالية توصلنا إلى أن:

- خصائص ومميزات الوساطة، جعلتها تتقدم على غيرها من الطرق الودية لفض نزاعات العمل لاسيما الجماعية منها، وهو ما أكدته تجارب العديد من الدول التي لقيت فيها الإقبال الشديد، ما جعلها لا تلجأ إلى التحكيم إلا قليلا بعد استنفاد الوساطة.

¹ بالمعطي نادية، مرجع سابق، ص 32.

² سامي بديع منصور، مرجع سابق، ص 6.

- ضمان الاستقرار الاجتماعي لا يتم بوضع قواعد قانونية فقط بل يجب تدعيمها بالآليات المؤسساتية منها آلية الوسيط، حيث من الضرورة التآطير والتنظيم القانوني لها وذلك بتفصيل مقتضياتها ونصوصها وإزالة ما يعتليها من غموض من أجل مساعد الوسيط سواء كان شخص طبيعي أو معنوي في أداء مهمته بأحسن ما يمكن، واكتساب ثقة المتنازعين.

نتيجة لكل ما سبق، تم وضع بعض التصورات التي من الممكن أن تساهم في تفعيل دور الوساطة في فض نزاعات العمل لاسيما في التشريع الجزائري تتلخص في:

- رغم النص على الوساطة كآلية لحل النزاعات الجماعية في تشريع العمل الجزائري، إلا أن النص جاء عاما يشوبه الكثير من الغموض بسبب عدم الإلمام بكل أحكامها، لاسيما الوسيط وشخصه، إجراءات مباشرته لمهامه، أتعابه، التوصية الناتجة عن اتفاق الوساطة وكيفية تنفيذها.

- من الضروري سد الثغرات التي تعترى النصوص الخاصة بالوساطة في القضايا العمالية لتخلو من الغموض وتساعد الوسيط سواء كان شخص طبيعي أو معنوي في أداء مهمته بأحسن ما يمكن لاكتساب ثقة المتنازعين، خاصة تحديد أتعابه ونفقاته لتقادي الخلاف حول ذلك.

- إعطاء قيمة قانونية لاتفاق الوساطة وإحاطته بالضمانات اللازمة، إضافة إلى تفصيل قواعد تنفيذه ولما لا تحديد عقوبات خاصة مثل بعض التشريعات المقارنة .

- تفعيل الوساطة في القضايا العمالية وذلك بإشراك كل الأطراف ذات الصلة من نقابات وعمال وأرباب العمل في تحديد قائمة من الوسطاء المتخصصين في مجال العمل، وإحداث مراكز وساطة خاص تساهم في مرافقة العمال وأرباب العمل ونشر ثقافة الحوار والحل الودي الراسخة في التراث الجزائري.

قائمة المراجع:

أولا : باللغة العربية

1- المؤلفات:

- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005.

- على عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003.

- هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

2 : الرسائل الجامعية:

أ- رسائل الدكتوراه:

- خلاف فاتح ، مكانة الوساطة لتسوية النزاع الإداري في القانون الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2014-2015.

- سوايم سفيان، الطرق البديلة لحل المنازعات المدنية في القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014.

- هوام علاوة، الوساطة بديل لحل النزاع وتطبيقاتها في الفقه الإسلامي وقانون الإجراءات المدنية والإدارية "دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم الإسلامية، تخصص شريعة وقانون، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012-2013.

- واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية -دراسة مقارنة - أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2009-2010.

ب- مذكرات الماجستير:

- بتشيم بوجمعة، النظام القضائي للوساطة القضائية "دراسة في القانون المقارن"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2011-2012 .

ج- مذكرات الماستر :

-بالمعطي نادية ، الوساطة الاجتماعية كآلية بديلة لتسوية نزاعات الشغل (دراسة نظرية و تطبيقية)، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني، الدار البيضاء، 2017-2018.

3-المقالات العلمية:

- الحاجي حميد، الوسائل البديلة لتسوية النزاعات مدخل أساسي لإصلاح القضاء: التحكيم والوساطة، مجلة الفقه والقانون، عدد 21 لسنة 2014.

- العطين عمر، التحكيم في القضايا العمالية ، مجلة المنازعة، مجلد 15، عدد 2 لسنة 2009.

- ريكلي الصديق، الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 90-02، المؤرخ في 6 فيفري 1990، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد أ، عدد 44 لسنة 2015.
- عبد الله نوح، المؤسسات العرفية بمنطقتي القبائل وواد الميزاب: طريقة أصيلة وفعالة لحل النزاعات بواسطة الصلح حوليات الجزائر 1، عدد 3 لسنة 2014.
- غميحة عبد المجيد، نظام الوساطة الاتفاقية بالمغرب، المجلة المغربية للوساطة و التحكيم، عدد 4 لسنة 2009.
- لحاق عيسى، النحوي سليمان، الوساطة القضائية كمبدأ إجرائي لحل المنازعات المدنية، مجلة آفاق علمية، المجلد 11، عدد 1 لسنة 2019.

4-المدخلات:

- بن بلقاسم فريد،"الوساطة في الجزائر : ماضي، حاضر ومستقبل"، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول : ممارسات الوساطة، يومي 15 و16 جوان 2009، مركز البحوث القانونية والقضائية، وزارة العدل، الجزائر .
- سامي بديع منصور، التجربة اللبنانية في مجال الأنظمة البديلة في التقاضي، مداخلة ضمن فعاليات المؤتمر السابع لرؤساء المحاكم العليا في الدول العربية، أيام 23-26 أكتوبر 2016، عمان.
- محمد خليل يوسف أبو بكر، الوساطة الاتفاقية قبل اللجوء إلى القضاء في التشريع الأردني، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي الأول حول: العدالة البديلة كتدبير استثنائي للعمل القضائي، جامعة الزيتونة الأردنية، 2018 - 2019.

5- النصوص القانونية :

أ-النصوص القانونية الجزائرية:

- الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني، ج.ر عدد 78، صادرة بتاريخ 30-10-1975، المعدل والمتمم.
- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر، عدد 21 الصادرة بتاريخ 23 ابريل 2008.

-قانون رقم 90-02، مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر العدد6، الصادرة بتاريخ 7 فبراير 1990.

قانون رقم 90-11 المؤرخ في 11 ابريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد17، صادرة بتاريخ 25 ابريل 1990.

-القانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-02، المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

- الأمر رقم 02-15 مؤرخ في 23 يوليو 2015، يعدل ويتمم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 8 يونيو 1966، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر العدد40، صادرة بتاريخ 23 يوليو 2015.

- المرسوم التنفيذي رقم 09-100 المؤرخ في 10 مارس 2009 والمحدد لكيفية تعيين الوسيط القضائي، ج.ر عدد68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

ب- النصوص القانونية الأجنبية:

- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003،

6-مواقع الانترنت:

- الجرمني نبيل، الرقابة القضائية على أعمال الوساطة القانونية ، مقال متوفر على موقع الجامعة القانونية المغربية الافتراضية <https://www.aljami3a.com>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 23-07-2019.

- الرود كريم، دور مبادئ الوساطة في حل النزاعات، مقال متوفر على موقع الشؤون القانونية والمنازعات <https://www.lejuriste.ma>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 31-07-2019 .

- وحدة دعم الوساطة، توجيهات الأمم المتحدة من اجل الوساطة الفعالة، سبتمبر 2012، متوفر على الموقع الالكتروني <https://peacemaker.un.org/>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 5-6-2019.

ثانيا- باللغة الفرنسية:

1- Les Article :

- TOUZARD Hubert, La médiation dans les conflit du travail , Sociologie du travail, N°1, 1968 .

- DEPPE Alain, « Les modes alternatifs de prévention et de règlement des conflits de travail Essai de Droit du Travail comparé : Algérie, Belgique, France, Maroc, Tunisie », Les Annales de l'Université d'Alger 1, N°3, 2014, p374.

- SNANOUDJ Guy, Médiation et droit du travail, Revue Apres- demain, N°34 , 2015.

2-Les Thèses :

-FORGE Alexis, Les modes alternatifs de règlement des litiges en droit du travail, Mémoire du Master Droit et Pratique des Relations de Travail, Université Panthéon-Assas (Paris II), Paris, 2015-2016.

RAHALI Amina Souad, Les relations de travail et la gestion des conflits dans l'entreprise: Cas de l'Entreprise Algérienne, Mémoire de Magister en management des ressources humaines, Faculté des Sciences Economiques, Gestion et Sciences Commerciales, Université Abou-Bekr Belkaïd – Tlemcen,2014-2015.

3- Textes juridiques :

-Directive 2008/52/CE, du Parlement européen et du Conseil européen du 21 mai 2008, sur certains aspects de la médiation en matière civile et commerciale, modifié le 21 mai 2011, J.O.U.E, du 24 mai 2008, L136/3, en annexe III.

-Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, article 258,III et IV , disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr>, consulté en date de 13-06-2019.

-Code de travail français, <https://www.legifrance.gouv.fr>, consulté en date de 13-06-2019.