جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون العام

مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية
فرع: الحقوق
تخصص: القانون الإداري

إعداد الطالبين:
رحمـــون ياسر
عشور شعيب

دور مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل

لجنة المناقشة:			
العضو 1	الرتبة	جامعة محمد خيضر بسكرة	رئيسا
بلجبل عتيقـة	مشرفا	جامعة محمد خيضر بسكرة	مشرفا
العضو 3	الرتبة	جامعة محمد خيضر بسكرة	مناقشا

السنة الجامعية: 2025 -2026


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، له الحمد أولًا وآخرًا، وظاهرًا وباطنًا.

نتقدم بخالص عبارات الشكر والتقدير والعرفان إلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هذه المذكرة، وقدم لنا يد العون والدعم والتشجيع طوال مراحل إعدادها.

و نخص بالذكر الأستاذة المشرفة: **بلجبل عتيقة**، التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها القيّمة ونصائحها السديدة، فكان لإرشاداتها العلمية ومتابعتها المستمرة الأثر البالغ في إثراء هذا العمل وإتمامه على أحسن وجه، فجزاها الله عنا خير الجزاء.

كما نتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى كافة أساتذة كلية الحقوق بسكرة، عرفانًا لما قدموه من علم ومعرفة ودعم طيلة مسارنا الدراسي.

ولا ننسى كل من ساندنا وشجعنا ، من أهل وأصدقاء وزملاء، فكانوا خير معين لنا في هذه الرحلة العلمية.

فإن وُفِّقنا في هذا العمل، فذلك بتوفيقٍ من الله وفضله، وإن كان فيه نقص أو تقصير فمنا، والكمال لله وحده.

﴿ **وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ** ﴾



الإهداء

أهدي ثمرة نجاحي إلى اللفظ الخالد أمي ما صبرت و بما تحملت إلى حب تفعل في عمق الوجدان إلى من إختارها الله لي عينا ساهرة ترعاي إلى شمعة التي تنير دربي إلى نبع الحب و المودة جوهرتي الغالية "أمي"

و إلى صاحب الجود أبي تليتنا إلى ما كان يرجوه و استجابة

إلى ما كان يدعوه عزى و تاج رأسي في الدنيا قرة عيني

أبي الحبيب الغالي

إلى أخوتي وأخواتي الأعزاء الذين كانوا سندي وفرحتي

كما لا أنسى كل أصدقاء الدراسة الذين جمعتني بهم الجامعة

الطالب: رحمون ياسر





الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع لمن لهما الفضل بعد الله عزّ وجلّ في وجودي، إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأطال في عمرهما، ومتعهما بالصحة والعافية.

إلى عائلتي الصغيرة زوجتي وابني نزار حفظهما الله.

إلى إخوتي وإلى كل الأصدقاء والأحباب وزملاء العمل.

إلى كل من ساعدني ودعمني في إنجاز هذه المذكرة وبالأخص الأستاذة الفاضلة بلجيل عتيقة التي وقفت معنا طوال هذه المدة ولم تبخل عنا بتوجيهاتها وإرشاداتها في إنجاز هذا العمل.

الطالب: عشور شعيب



مقدمـــة

تولي الدول لعلاقات العمل عناية خاصة لانها من اهم الروابط القانونية و الاجتماعية ، كونها تمس مباشرة التنمية الاقتصادية والسلم الاجتماعي. ونظراً للطبيعة التصادمية التي تميز هذه العلاقة نتيجة تضارب المصالح الطبيعية بين العامل الذي يسعى لحماية حقوقه المهنية وتحسين ظروفه المعيشية وبين المستخدم الذي يهدف إلى تعظيم الربحية وضمان سير المؤسسة، تبرز النزاعات العمالية كظاهرة حتمية لا يكاد يخلو منها أي نشاط اقتصادي.

ومن هدا المفهوم ، لم يكتف المشرع الجزائري بوضع القواعد الموضوعية التي تحكم علاقات العمل، بل استحدث جهازاً إدارياً متخصصاً يتمتع بصلاحيات واسعة في الرقابة والضبط وهو "مفتشية العمل". حجر الزاوية في الرقابة على مدى التزام الأطراف بتطبيق التشريعات والتنظيمات المعمول بها، وضمان التوازن بين طرفي العلاقة الشغلية في بيئة تضمن الكرامة الإنسانية للعامل والفعالية الاقتصادية للمؤسسة.

إن دور مفتشية العمل يتجاوز مجرد الرقابة الردعية التي تهدف إلى قمع المخالفات، ليمتد إلى أبعاد وقائية واستشارية بالغة الأهمية. فمفتش العمل يتدخل كعين ساهرة للدولة داخل المؤسسات المستخدمة، حيث يساهم من خلال سلطاته في توجيه النصح والإرشاد للأطراف، وتنبيههم إلى الثغرات القانونية التي قد تؤدي إلى نشوب نزاعات مستقبلاً. هذا الدور الاستباقي يمثل الضمانة الأساسية لتقليص حجم النزاعات الفردية والجماعية وتطويقها.

برزت الحاجة لتعزيز فعالية هذا الجهاز الإداري. فالتشريع الجديد لم يعد ينظر لمفتش العمل كعون إداري بسيط، بل بوصفه وسيطاً ومصالحاً ومحركاً أساسياً لآليات التسوية الودية. إن انتقال النزاع من أروقة المؤسسة إلى أروقة القضاء يمثل في كثير من الأحيان فشلاً للآليات الوقائية، ومن هنا تبرز أهمية تدخل المفتشية كبديل إداري وقانوني يتسم بالسرعة ، ويتناسب مع الطبيعة الاستعجالية لمنازعات العمل التي لا تحتمل بطء الإجراءات القضائية التقليدية.

إن دراسة دور مفتشية العمل في تسوية المنازعات تتطلب كيفية موازنتها بين مهام التفتيش والرقابة، وبين مهام الوساطة والمصالحة. فالمفتشية تعمل في تقاطع حساس بين القانون الإداري وقانون العمل، مما يجعل دورها متميزاً بخصائص الضبط الإداري المتخصص الذي يهدف في النهاية إلى حماية النظام العام الاجتماعي.

أولا: أهمية الدراسة

-إبراز الدور المزدوج لمفتشية العمل كجهة رقابية وجهة تسوية ودية.

-دراسة الصلاحيات الجديدة للمفتشية في ظل القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية.

-تبيان دور المفتشية في حماية حقوق العمال وضمان استقرار المؤسسات الاقتصادية من الهزات والإضرابات.

-إظهار أهمية التسوية الإدارية الودية في تقليص عدد القضايا المرفوعة أمام الجهات القضائية.

ثانيا :أسباب اختيار الموضوع

توجد وراء اختيارنا لهذا الموضوع مجموعة من الدوافع والأسباب، يمكن حصرها في الآتي:

1- الأسباب الموضوعية:

-الأهمية البالغة لجهاز مفتشية العمل باعتباره الضامن الأساسي لتطبيق تشريع العمل، والحلقة الوصل بين الإدارة، المستخدم، والعامل.

-رغبتنا في دراسة هذا الدور في ظل الإصلاحات الأخيرة، خاصة بعد صدور القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وما جاء به من مستجدات.

-محاولة إبراز دور الآليات الإدارية المصالحة والوساطة في تخفيف العبء عن المحاكم وسرعة الفصل في النزاعات.

2-الأسباب الشخصية :

-الرغبة في التعمق في دراسة تخصص القانون الإداري، وبالأخص آليات الضبط الإداري الممارسة في قطاع العمل.

-محاولة فهم كيفية توفيق مفتش العمل بين دوره الرقابي الردعي وبين دوره الودي كمتدخل لفض النزاعات.

-المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية ببحث يجمع بين الجانبين النظري والإجرائي لعمل مفتشية العمل.

ثالثا :أهداف الدراسة

1-أهداف علمية:

-ضبط المهام القانونية المنوطة بمفتش العمل في مواجهة النزاعات الفردية والجماعية.

-استخراج الصعوبات الميدانية والقانونية التي تواجه مفتش العمل واقتراح سبل لتفعيل دوره.

-بيان الخطوات العملية المتبعة في جلسات المصالحة، الوساطة، والتحكيم.

2-أهداف عملية:

-معرفة مدى فعالية الرقابة المسبقة على الاتفاقيات الجماعية في منع نشوب النزاعات.

رابعا:إشكالية الدراسة

يعتبر جهاز مفتشية العمل الهيئة الإدارية التي أوكل لها المشرع الجزائري مهمة الوقاية

والرقابة والتسوية في عالم العمل. ونظراً لخصوصية علاقات العمل وما يطبعها من تصادم دائم بين المصالح، تبرز أهمية تدخل هذا الجهاز لفض النزاعات وضمان السلم الاجتماعي.

وعليه، نطرح الإشكالية الرئيسية لهذه الدراسة في التساؤل التالي:

"كيف تتدخل مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل القانون الجزائري؟"

خامسا :منهج الدراسة

بناء على طبيعة الموضوع المطروح للدراسة، والمتعلق بالدور الإداري والقانوني لمفتش العمل، اعتمدنا في هذه المذكرة على المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث استعنا بالشق الوصفي لتحديد الإطار القانوني والتنظيمي لجهاز مفتشية العمل وتوصيف الإجراءات المتبعة في تسوية النزاعات الفردية والجماعية، بينما اعتمدنا الشق التحليلي من خلال دراسة وتحليل النصوص التشريعية والتنظيمية (قانون العمل والقانون الجديد 23-08)، وذلك لاستنباط مدى فاعلية هذه الآليات القانونية في فض النزاعات وتحقيق السلم الاجتماعي.

سادسا :صعوبات الدراسة

رغم الأهمية العلمية للموضوع، إلا أن هذه الدراسة واجهت بعض العقبات والصعوبات، أهمها:

-صعوبة الإحاطة بكافة النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بقانون العمل وقانون التفتيش، نظراً لكثرة التعديلات التي طرأت عليها.

-ندرة المراجع الفقهية والدراسات السابقة التي تناولت القانون رقم 23-08 المتعلق بالنزاعات الجماعية، نظراً لحداثة صدوره، مما استوجب الاعتماد بشكل مباشر على النصوص القانونية.

-قلة الدراسات الميدانية وصعوبة الحصول على معلومات دقيقة من مفتشيات العمل، نظراً لخصوصية بعض نزاعات العمل.

سابعا :الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: دور مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الفردية والوقاية منها

تناول الباحث بوعزيز عبد الحفيظ في مذكرته لنيل شهادة الماستر في قانون الأعمال من كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الجزائر 1 (بن يوسف بن خدة) سنة 2022، موضوع: "دور مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الفردية والوقاية منها في التشريع الجزائري". هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الإجراءات القانونية والعملية المعتمدة من طرف جهاز مفتشية العمل عند معالجة النزاعات الفردية، وإبراز أهمية المصالحة الإدارية كبديل مرن وسريع يخفف العبء عن الجهات القضائية الاجتماعية، مع تحديد مدى التزام الأطراف بالإجراءات الودية.

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي لتشريح النصوص القانونية المنظمة لعمل المفتشية، إلى جانب المنهج المقارن في بعض الجوانب. وتوصلت الدراسة إلى أن لجهاز مفتشية العمل دوراً وقائياً وفعالاً في تسوية نسبة كبيرة من النزاعات الفردية ودياً، مما يضمن استمرار علاقة العمل؛ كما أكدت النتائج أن المصالحة تشكل شرطاً جوهرياً وإجراءً إلزامياً يسبق اللجوء إلى القضاء العمالي. وتتقاطع هذه الدراسة مع مذكرتنا الحالية في التركيز على دور مفتشية العمل كآلية إدارية لتسوية المنازعات الفردية ودياً قبل الوصول إلى أروقة القضاء.

الدراسة الثانية: الآليات القانونية لمفتشية العمل في الوقاية من النزاعات الجماعية

تطرقت الباحثة حداد أمينة في دراستها المعنونة بـ "الآليات القانونية لمفتشية العمل في الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها"، لنيل شهادة الماستر في قانون العمل والحماية

الاجتماعية بكلية الحقوق في جامعة وهران 2 (محمد بن أحمد) سنة 2023. سعت الدراسة إلى تحليل دور مفتشية العمل في معالجة النزاعات الجماعية، وتوضيح مساهمتها في الحفاظ على السلم الاجتماعي داخل المؤسسات الاقتصادية من خلال تفعيل إجراءات المصالحة والوساطة.

وقد اعتمدت الباحثة على المنهج القانوني التحليلي لقراءة مواد قانون العمل والقوانين المنظمة لمفتشية العمل. وخلصت الدراسة إلى أن تدخل مفتشية العمل يساهم بشكل مباشر في تجنب الإضرابات وتوقف الإنتاج، مما يحافظ على استقرار المؤسسات الاقتصادية، كما أثبتت أن تفعيل إجراءات الوساطة يمنح حلولاً مرنة للطرفين ويقلل من حدة التوتر في علاقات العمل الجماعية. وتتطابق هذه الدراسة مع موضوع مذكرتنا في الشق المتعلق بالنزاعات الجماعية والإجراءات المتبعة لتسويتها وفقاً لمستجدات التشريع الجزائري.

ثامنا :تقسيم الدراسة

للإجابة على الإشكالية المطروحة، اعتمدنا خطة ثنائية مقسمة إلى فصلين أساسيين؛ حيث خصصنا الفصل الأول لدراسة دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية، وذلك من خلال بيان المهام الرقابية والوقائية التي يمارسها المفتش لمنع حدوث النزاع أصلاً، ثم تفصيل إجراءات التسوية الودية عن طريق آلية المصالحة التي تعد شرطاً جوهرياً قبل اللجوء إلى القضاء الاجتماعي.

بالنسبة للفصل الثاني، فقد خصصناه للبحث في دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الجماعية، حيث ركزنا في جزئه الأول على الآليات الوقائية المتمثلة في الرقابة على الاتفاقيات الجماعية وتفعيل المفاوضة ولجان المشاركة، لننتقل في جزئه الثاني إلى تحليل المسار الإجرائي للتسوية الودية للنزاعات الجماعية، بدءاً من المصالحة الجماعية وصولاً إلى بدائل الوساطة والتحكيم في ظل المستجدات التي جاء بها القانون 23-08.

الفصل الأول دور مفتشية العمل في حل النزاع الفردي

تمهيد

النزاعات الفردية في العمل من أكثر الظواهر انتشارا في الموقع المهني، وهي تنشأ عادةً بسبب اخلال أحد طرفي عقد العمل بالتزاماته التعاقدية أو القانونية. وأمام هذا الوضع، لم يترك المشرع الجزائري هذه الخلافات لتعطيل سير المؤسسة أو المساس بحقوق الأطراف، بل وضع نظاماً قانونياً دقيقاً يسعى أولاً إلى الوقاية من هذه النزاعات عبر الرقابة المستمرة، وثانياً إلى حلها ودياً قبل وصولها إلى أروقة المحاكم.

ويهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على دور مفتشية العمل في هذا الإطار؛ فمن ناحية، سنبحث في وظيفتها الرقابية والوقائية التي تهدف إلى ضمان احترام أحكام التشريع العمالي وتفادي وقوع النزاع، ومن ناحية أخرى، سنحلل الإجراءات والآليات المتبعة في التسوية الودية التي يشرف عليها مفتش العمل لتقريب وجهات النظر وفض النزاع، وهو ما سنتناوله وفق التقسيم التالي:

المبحث الأول: الدور الرقابي والوقائي لمفتشية العمل.

المبحث الثاني: إجراءات التسوية الودية للنزاعات الفردية

المبحث الأول: الدور الرقابي والوقائي لمفتشية العمل

نظراً للأهمية الكبيرة التي يحظى بها جهاز تفتيش العمل، وقدرته على تفعيل علاقات العمل بين أطراف الالتزام، وذلك عبر وضع ضوابط ومعايير تحد من السلطة التقديرية لصاحب العمل أو الهيئة المستخدمة؛ فقد أضحى من الجلي أن هذا الجهاز يُعد من أبرز الهياكل المؤسساتية تأثيراً. فهو يعتبر الجهاز الأكثر حرصاً والأكفأ سراً على ضمان التنفيذ السليم لقوانين العمل، سواء كانت تشريعات وطنية أو مواثيق دولية متمثلة في الاتفاقيات الدولية. والصلاحيات الممنوحة لجهاز التفتيش قد تم استقاؤها وتحديد معالمها استناداً إلى عدة اتفاقيات دولية، ومن أبرزها الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947. وهو التوجه الذي كرسه المشرع الجزائري في القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990؛ حيث رُسمت هذه الصلاحيات بدقة تماشياً مع الأدوار التي يضطلع بها هذا الجهاز[1] .

المطلب الأول: الرقابة على شروط العمل والالتزامات القانونية

يتمثل الدور الرقابي لمفتشية العمل في الحرص الدائم على الوقوف الشخصي والميداني لمعاينة مدى التزام صاحب العمل بالشروط القانونية التي يجب توافرها داخل المؤسسة، ولا سيما أثناء أداء العمال لمهامهم الوظيفية. ومن خلال هذا المطلب، يمكن حصر جوانب الرقابة في الفروع التالية[2]:

الفرع الأول: الرقابة على شروط العمل

تعددت الأدوات القانونية المنوط بها وضع وتنظيم شروط وظروف العمل؛ حيث يقع عبء

[1] اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 81 المتعلقة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورتها الثلاثين، جنيف، بتاريخ 11 جويلية 1947، ص 05.

[2] المادة 01 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06 فيفري سنة 1990، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 11 رجب عام 1410 الموافق لـ 07 فيفري سنة 1990، ص 224.

تحديد هذه الضوابط بصفة أساسية على عاتق السلطة التشريعية. فكل دولة تعمل على صياغة تشريعاتها الخاصة بتنظيم شروط العمل عبر "التشريع أو القانون العادي"، والذي يمثل المصدر الأساسي والمنبع الأصيل لقوانين العمل.

تمثل القرارات التنظيمية واللوائح التي تصدرها السلطة التنفيذية بغرض وضع قانون العمل النافذ في الدولة حيز التنفيذ؛ وتكمن أهمية هذه اللوائح في كونها تنظم الجوانب التفصيلية والدقيقة. كما يندرج ضمن هذا الإطار اتفاقيات العمل الدولية والعربية، والتي تكتسب قوة القانون بمجرد إبرامها والتصديق عليها ونشرها وفقاً للأوضاع القانونية المعمول بها، لتصبح بذلك جزءاً لا يتجزأ من القانون الداخلي للدولة.

وهذا ما أكده المشرع الجزائري حين نص على أن "تختص مفتشية العمل" بما يلي[1]: "مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل." أما على المستوى المهني، فإن اللوائح الداخلية للمؤسسات ونظمها الأساسية، بالإضافة إلى الأعراف المهنية واتفاقيات العمل الجماعية، تعتبر جميعها مصادر أساسية لشروط العمل وظروفه. وهي تمثل القواعد التي يضعها صاحب العمل لتكون مكملة للقانون الوطني. كما يتولى عقد العمل الفردي مهمة تحديد شروط وظروف العمل، خاصة في المؤسسات الصغيرة، بشرط أساسي وهو عدم مخالفة القواعد القانونية الآمرة المنصوص عليها في قانون العمل.

بناءً على هذه الآليات القانونية، يتمكن مفتش العمل من تقدير مستوى التزام صاحب العمل بالشروط والظروف المهنية التي أقرها التشريع الوطني. وفي هذا الصدد، يقع على عاتق المفتش اتخاذ الإجراء المناسب لتصحيح التجاوزات عبر تقديم النصح والإرشاد كلما استشعر جدوى ذلك، وصولاً إلى تفعيل الإجراءات القانونية الردعية في حال ثبت أن المخالفة قد ارتكبت

[11] أنظر، المادة 02 من القانون رقم 90-03، المتعلق بمفتشية العمل، المصدر السابق، ص 224.

عن وعي تام وبقصد مسبق لإحداث النتائج المترتبة عليها[1].

وبناءا على فهمنا ، نجد أن الاتفاقية الدولية رقم 81 المتعلقة بتفتيش العمل قد نصت في مادتها الثالثة على أن وظائف تفتيش العمل تتمثل في: "تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بهذا العمل.[2]"

وهو المسار ذاته الذي تبنته الاتفاقية العربية رقم 10 بشأن تفتيش العمل، حيث ألزمت مفتش العمل بمراقبة إنفاذ التشريعات ذات الصلة، بما يشمل القوانين، والنظم، واللوائح، والقرارات الصادرة بمقتضاها، بالإضافة إلى اتفاقيات العمل العربية والدولية التي صادقت عليها الدول، وكذا اتفاقيات العمل الجماعية.

الفرع الثاني: الرقابة على مستحقات العمل والالتزامات القانونية الأخرى

تفاقمت السياسة الاجتماعية للأجر في مختلف التشريعات العمالية المعاصرة، حيث لم يعد الأجر مجرد مقابل مادي مباشر للعمل، بل أضحى مفهوماً شاملاً يضم التعويضات، والمكافآت العينية والنقدية، والامتيازات الملحقة كالسكن والنقل والإطعام. وهذا ما انتهجه المشرع الفرنسي الذي عرف الأجر من هذا المنظور الواسع بوصفه: "**كل أجر أو مركب أساسي أو أدنى، وكافة الامتيازات والملحقات المدفوعة بشكل مباشر أو غير مباشر، نقداً أو عيناً، من صاحب العمل إلى العامل.**"

[1] يوسف إلياس، **التفتيش على شروط العمل، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية**، العدد 23، منشورات منظمة العمل العربية، القاهرة، 2000، ص 54.

[2] أنظر، المادة 01 وما يليها من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق لـ 08 جانفي سنة 2005، المتعلق بلجان الوقاية والأنظمة الصحية والأمن، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 02 ذي الحجة عام 1425 الموافق لـ 12 جانفي سنة 2005، ص 04.

وقد اقتفى المشرع الجزائري أثر هذا التوجه في قانون علاقات العمل، حيث أدرج جميع العناصر السابقة ضمن مكونات الأجر[1].

وإلى جانب إجراءات الترقيم والتسجيل، تفرض المادة 13 من هذا المرسوم التنفيذي على المستخدم تدوين كافة البيانات المتعلقة بالأجور تحت مسؤوليته الشخصية، مع حظر أي شطب أو إضافة. كما حددت المادة 3 من المرسوم ذاته البيانات الجوهرية التي يجب أن يتضمنها الدفتر، وهي: اسم ولقب العامل، فترة العمل، والضرائب المقتطعة. ويجب وضع هذا الدفتر بصفة دائمة تحت تصرف مفتش العمل لتمكينه من ممارسة صلاحياته في الاطلاع والرقابة في كافة أماكن العمل.

ونظراً للأهمية الحيوية للأجر وما يكتنفه من تعقيدات سواء في آليات احتسابه أو طرق إثباته، فقد أقر المشرع الجزائري عدة وسائط قانونية لتوثيق التزام المستخدم، ومنها إلزامية "دفتر الأجور" الذي تم تقنينه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-98 الذي يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة المفروضة على المستخدمين ومحتواها. وبالرجوع إلى هذا النص، نجد أن دفتر الأجور يخضع لعملية ترقيم وتسجيل من طرف كاتب الضبط لدى المحكمة المختصة إقليمياً، في حين تتولى مفتشية العمل المختصة إقليمياً مهام ترقيم وتسجيل السجلات الأخرى التي يلتزم بها المستخدم.

المطلب الثاني: الدور الوقائي والاستشاري لمفتشية العمل

دور مفتشية العمل لا يقتصر على الجانب الرقابي فحسب، بل يمتد ليشمل أبعاداً وقائية واستشارية تهدف إلى مرافقة أطراف علاقة العمل وتوجيههم نحو التطبيق السليم للقانون، وهو

[1] هدفي بشير، **الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري علاقات العمل الفردية والجماعية**، الطبعة الأولى، دار الريحان للكتاب، الجزائر، 2006، ص 134

ما سنتناوله بالتفصيل من خلال التركيز على آليات النصح والإرشاد وسبل الوقاية من الأخطار المهنية.

الفرع الأول: تقديم النصح والإرشاد والوقاية من أخطار العمل

أولاً: تقديم النصح والإرشاد

إن عملية تزويد جهاز التفتيش بالمعلومات من طرف أطراف النزاع، وقيام المفتش بالمقابل بتقديم المشورة، يساهم بشكل فعال في حل الخلافات قبل استفحالها داخل المؤسسة المستخدمة، مما يؤدي إلى تحسينات في ظروف العمل تتجاوز أحياناً الحد الأدنى الذي ينص عليه القانون. ويكمن هذا الدور في[1]:

1-النصح والإرشاد أثناء الزيارات التفتيشية وفي هذه الحالة يكون دور المفتش عفوياً وتلقائياً؛ حيث يستغل تواجده في الميدان للإجابة على التساؤلات الكثيرة التي يطرحها صاحب العمل أو ممثلوه، أو العمال وممثلوهم، فيقوم المفتش بتزويدهم بالمعلومات والإرشادات الضرورية لتنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بالنزاع القائم.

2-النصح والإرشاد بمقر مكتب التفتيش وهي الحالة التي يلجأ فيها العامل أو صاحب العمل إلى مكتب المفتش طلباً للمشورة، كما يمكن أن تكون بمبادرة من مفتش العمل نفسه عبر استدعاء الشخص المعني لمكتبه لمتابعة قضية معينة وتقديم التوجيهات اللازمة بشأنها[2].

3-النصح والإرشاد الجماعي والتوعوي ويتم ذلك من خلال تنظيم الندوات وإلقاء المحاضرات والقيام بحملات التوعية عبر مختلف وسائل الإعلام كالصحف والمجلات، إضافة إلى مشاركة جهاز التفتيش في البرامج التثقيفية وإعداد ونشر المطبوعات والنشرات والكتب التوجيهية.

---

[1] علي فيصل، **تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل**: دراسة مقارنة، مجلة العمل العربية، العدد 82، منظمة العمل العربية، المنامة، مملكة البحرين، ط1، 2011، ص 100.

[2] يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، 2003، ص 89.

ثانياً: الوقاية من أخطار العمل

العمال معرضون أثناء أداء مهامهم لمخاطر مهنية غالباً ما تكون متوقعة، فإنه يتوجب اتخاذ كافة الاحتياطات الوقائية الكافية. وتعتبر الوقاية من أهم المجالات التي يختص بها جهاز التفتيش، ويمارس هذا الدور وفقاً للمراحل التالية:

1-المرحلة السابقة لبدء العمل بالرجوع إلى نص الاتفاقية الدولية رقم 81 (الجزء الأول: المهمة الوقائية لإدارة تفتيش العمل)، نجدها تضمنت ثلاثة بنود؛ ينص الأول منها على ضرورة قيام كل من يرغب في إنشاء منشأة تجارية أو صناعية، أو يحل محل غيره فيها، أو يباشر أعمالاً تخضع لأحكام القانون، بإخطار الإدارة المختصة بالتفتيش. والغرض من هذا الإخطار هو إعلام إدارة التفتيش لإدراج المنشأة ضمن قائمة الخاضعين للرقابة، بينما ينظم البندان الثاني والثالث كيفية ممارسة المفتشين لدورهم الوقائي من المخاطر[1].

2-مرحلة أثناء القيام بالعمل ويتجلى دور المفتش هنا في مراقبة التجهيزات والمواد المستعملة في مواقع العمل. ويتضمن هذا النشاط اتخاذ إجراءات عديدة يُستبعد فيها عادةً اللجوء إلى العقوبات والجزاءات الفورية، بل تهدف في محصلتها إلى توجيه النصح والإرشاد لصاحب العمل وعماله لضمان سلامتهم[2].

الفرع الثاني: الاستشارة واستقبال الشكاوى

وظيفة الاستشارة واستقبال الشكاوى من الركائز الإدارية الأساسية لمفتشية العمل، حيث تخصص لها التشريعات المعاصرة حيزاً هاماً لضمان استقرار علاقات العمل وحماية حقوق الأطراف.

[1] يوسف إلياس، مرجع سابق ، ص 132-133.

[2] علي فيصل , مرجع سابق. ص 100.

أولاً: الاستشارة وتقديم النصح

تندرج مهمة الاستشارة وتقديم النصح ضمن الاختصاصات الإدارية الجوهرية لمفتشية العمل، وقد أولتها مختلف الدول أهمية بالغة في أنظمتها القانونية. وتتجلى هذه المهمة في النقاط التالية:

1-توجيه العمال يعتمد العمال على مفتشي العمل في شرح وتبسيط حقوقهم وواجباتهم، وتزويدهم بالإرشادات والمعلومات المتعلقة بالوسائل الأكثر ملائمة لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية.

2-دعم المفاوضات الجماعية يقدم المفتشون النصائح والمساعدات التقنية للعمال والمستخدمين وممثليهم أثناء إعداد العقود الجماعية والاتفاقيات المنظمة للعمل[1].

3-تسوية النزاعات والإضراب يلجأ أطراف العمل للمفتش عند نشوب نزاعات مهنية، حيث يتولى نصحهم بالطرق القانونية الواجب إتباعها لتسوية النزاع ودياً، كما يقدم المشورة حول الإجراءات القانونية الواجبة لممارسة إضراب مشروع.

أشار المشرعين الجزائري والفرنسي منح مفتش العمل هذا الاختصاص الإداري. ويمكن أن يتم هذا الدور في حالات استثنائية داخل مواقع العمل أثناء الزيارات الميدانية، أما في حالة تقديمه على مستوى مقر المفتشية، فغالباً ما يشارك ممثل عن لجنة النظافة والأمن وشروط العمل في تقديم هذه النصائح.

ثانياً: استقبال الشكاوى

تتلقى مفتشية العمل شكاوى متنوعة، تتركز أغلبها حول تعسف أصحاب العمل ضد العمال. وبالإضافة إلى هذه الشكاوى الشائعة، تتلقى المفتشية شكاوى ذات طابع خاص من جهات

[1] أنظر، المواد 02 (الفقرة 02 و03) و05 من القانون رقم 90-03 ، المصدر السابق الذكر، ص 224.

فنية وقائية وهي:

.1.تلقي الشكاوى من طبيب العمل:

في حال لاحظ طبيب العمل وجود ظروف عمل سيئة تهدد الصحة الجسدية أو المهنية للعمال، أو تعرقل سير الإنتاج، فإنه يوجه للهيئة المستخدمة مجموعة من الآراء والاقتراحات في شكل قرارات ذات طابع طبي تقني .وقد تتضمن هذه القرارات المطالبة بتحسين ظروف العمل، أو تغيير منصب عامل لعدم كفاءته صحياً، أو مراقبة مدى توفر شروط تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة[1].

وفي حال رفضت المؤسسة المستخدمة الامتثال لاقتراحات طبيب العمل أو تقاعست عن تنفيذها، يتدخل مفتش العمل بناءً على شكوى رسمية يرفعها طبيب العمل إلى المفتشية.

.2.تلقي الشكاوى من أعضاء المصلحة الوقائية:

يخوّل القانون لأعضاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن ومندوبيهم تقديم شكاوى لمفتش العمل. وتتشكل هذه المصلحة من لجان متساوية الأعضاء تسمى "لجان المؤسسة"، وتؤسس في كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من 09 عمال بعقود غير محددة المدة (المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09)[2].

ووفقاً للمادة 06 من ذات المرسوم، تساهم هذه اللجان في التحقيقات المتعلقة بحوادث العمل أو الأمراض المهنية، وتقوم بإبلاغ الهيئة المستخدمة بالنتائج، وفي حال وجود تقصير، ترفع شكواها إلى مفتش العمل لاتخاذ الإجراءات اللازمة.

مفتشية العمل المختصة إقليمياً بنتائج التحقيق المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه في أجل لا

---

[1] فيروز قالية، **الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون**، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، سنة 2012، ص 84.

[2] أأنظر، المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 12 جانفي 2005.

يتجاوز ثمان وأربعين (48) ساعة. ومن خلال النصوص القانونية المذكورة، يتضح أنه إذا لاحظ أعضاء المصلحة الوقائية، في أي وقت، وجود تهاون مفرط من قبل المستخدم ينذر باحتمال وقوع خطر يهدد أمن وسلامة العمال، أو في حال عدم توفر شروط النظافة والصحة المهنية، أو تقاعس المستخدم عن توفير وسائل السلامة والأمن الضرورية مما يضع حياة العمال داخل الهيئة المستخدمة في خطر حقيقي؛ فإنه يحق لأعضاء المصلحة الوقائية والأمن رفع تقرير مفصل إلى صاحب الهيئة المستخدمة لمطالبته بالامتثال الفوري لقراراتهم وتدارك النقائص المسجلة.وفي حالة تقاعس صاحب العمل أو عدم استجابته لتلك الملاحظات، فقد منح المشرع لأعضاء هذه المصلحة الحق في إخطار وإعلام مفتش العمل المختص إقليمياً. وبناءً على ذلك، يتولى المفتش التدخل والتصدي لهذا الوضع من خلال إجراء زيارة تفتيشية خاصة لتفقد الأوضاع الميدانية داخل الهيئة المستخدمة، واتخاذ كافة الإجراءات القانونية والتدابير اللازمة لضمان حماية العمال وفرض احترام معايير السلامة المهنية[1].

المبحث الثاني: إجراءات التسوية الودية للنزاعات الفردية

التسوية الودية مرحلة جوهرية في منازعات العمل، تهدف إلى إيجاد حلول توافقية بين العامل وصاحب العمل بعيداً عن أروقة القضاء، وذلك من خلال آليات إدارية داخلية وخارجية.

المطلب الأول : إجراءات التسوية الداخلية و الاخطار

تعتبر إجراءات التسوية الداخلية الخطوة الأولى في محاصرة النزاع المهني قبل تفاقمه، حيث سعى المشرع من خلالها إلى تفعيل آليات الحوار المباشر داخل المؤسسة. ويهدف هذا المطلب إلى تبيان الكيفية التي يتم بها احتواء الخلافات عبر تقديم التظلمات الإدارية، وصولاً إلى الدور الرقابي الذي يبدأ بعملية إخطار صاحب العمل ومفتشية العمل، وهو ما سنتناوله من خلال

[1] المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 ، المرجع سابق الذكر، ص 04.

الفرعين التاليين: الفرع الأول إجراءات التسوية عن طريق تقديم تظلم والتوفيق الإداري. الفرع الثاني إجراءات التسوية عن طريق إخطار صاحب العمل ومفتش العمل.

الفرع الأول: إجراءات التسوية عن طريق تقديم تظلم والتوفيق الإداري

التظلم الإداري والتوفيق من الخطوات التمهيدية التي تتيح للأطراف مراجعة مواقفهم القانونية قبل تصعيد النزاع، وتتم وفق الإجراءات التالية:

أولاً: إجراءات التسوية عن طريق تقديم تظلم

يتعين على العامل اللجوء إلى هذا الإجراء الإداري عندما يشعر بوجود ضغط إداري من قبل صاحب العمل، أو عند تعمد الهيئة المستخدمة خرق القوانين الداخلية للمؤسسة ورفض التسوية الداخلية لحل النزاع. ومن خلال هذا المسار القانوني، يرفع العامل تظلماً كتابياً إلى مسؤوله المباشر، والذي يتوجب عليه الرد على المعني في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار. وفي حالة عدم تلقي رد من المسؤول المباشر، يتجاوز العامل هذا المستوى ليقدم تظلماً مرة أخرى أمام الهيئة المستخدمة، والتي تلتزم هي الأخرى بالرد في مدة أقصاها خمسة عشر (15) يوماً من تاريخ الإخطار، كما هو مشار إليه في القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل[1].

ثانياً: إجراءات التسوية عن طريق التوفيق الإداري

يعتبر التوفيق الإداري من الإجراءات التي يلجأ إليها العامل في حال فشل مساعي التظلم الداخلي،

يستوجب على العامل تقديم طلب إلى الجهة الإدارية المختصة (مفتشية العمل)، مرفقاً بكافة الوثائق الثبوتية والمستندات المؤيدة لموقفه.بعدها يتم استدعاء طرفي النزاع (العامل وصاحب العمل) للدخول في مفاوضات مباشرة تهدف لتسوية الخلاف ودياً.وفي حال حصول توافق

[1] أنظر، المادة 21 وما يليها من القانون رقم 90-04 ، المصدر السابق الذكر.

وتراضٍ بين الطرفين، يتم تحرير "محضر صلح" يثبت ما تم الاتفاق عليه ويضع حداً للنزاع[1].

ومع ذلك، يظل التوفيق الإداري إجراءً غير ملزم من حيث المضي فيه؛ إذ يمكن للعامل تجاوز هذه المرحلة واللجوء مباشرة إلى القضاء، وهو ما قد يضعف أحياناً الاعتماد على هذا الإجراء في حسم النزاعات بشكل نهائي. ويرجع ذلك إلى أن هذا الإجراء يقتضي بالضرورة تقديم تظلم مسبق لدى الهيئة المستخدمة أو الطعن في القرارات الإدارية وفقاً لمقتضيات قانون الإجراءات المدنية والإدارية (المادة 275 وما بعدها)، خاصة في النزاعات التي تختص بها المحاكم الإدارية (الغرف الإدارية على مستوى المجالس القضائية) دون غيرها[2]. و يقتضي هذا الإجراء عرض النزاع على الأجهزة المختصة والمعتمدة كمكاتب العمل أو مصالح وزارة العمل، سعياً للوصول إلى تسوية ودية تسبق لجوء أحد الطرفين إلى القضاء المختص بفض هذا النوع من المنازعات.

الفرع الثاني: إجراءات التسوية عن طريق إخطار صاحب العمل ومفتش العمل

أقر الأمر رقم 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، لا سيما في المرحلة التي سبقت إصلاحات سنة 1990. أُوكلت لمفتش العمل مهام مباشرة في حل النزاعات العمالية الفردية،

واعتبر المشرع اللجوء إليه شرطاً جوهرياً وجوبياً قبل إحالة الخلاف على الجهات القضائية. تهدف هذه الخطوة لإتاحة الفرصة أمام طرفي النزاع لإيجاد حلول توافقية تمنع إلحاق الضرر بأحدهما، وهو ما نصت عليه صراحة الفقرة الرابعة من المادة الثالثة من الأمر المذكور بقولها: "تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، في إطار مهمتها، بالقيام بالمصالحة المسبقة في

[1] سليمان أحمية، **تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي**، بحث مقارن في تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، سنة 1993، ص 97.

[2] رشيد واضح، **منازعات العمل الفردية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر**، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2003، ص 26.

المنازعات الفردية الخاصة بالعمل.[1]

كما عززت المادة الأولى من الأمر رقم 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل هذا التوجه، حيث نصت على أنه: "لا يقبل رفع القضية إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ولم يتوصل هذا الأخير إلى توافق إداري.[2]

ومن خلال نص هدين المادتين، يتضح لنا أن العامل لم يكن بإمكانه اللجوء للمصالح القضائية إلا بعد عرض نزاعه ومناقشته ضمن تسوية ودية عن طريق المصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية المختصة إقليمياً.

إلا أن المشرع الجزائري، وبموجب الإصلاحات القانونية اللاحقة، قد عدل عن هذا الإجراء في القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل؛ حيث نقل مهمة إجراء المصالحة إلى هيئة مستحدثة وهي "مكتب المصالحة"، والذي تم تأسيسه بموجب القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، ولا سيما في المواد 05، 06، 07، و08 منه.وعليه، فإن نظام تفتيش العمل في الجزائر يُعد نموذجاً يتماشى مع معايير منظمة العمل الدولية، التي أشادت بالتجربة الجزائرية في هذا المجال واعتبرتها من التجارب الرائدة والمتميزة دوليا[3].

المطلب الثاني: نظام المصالحة في التشريع الجزائري

المصالحة هي ذلك الإجراء القانوني الذي يتولاه طرف ثالث، متمثلاً في مفتش العمل أو مكتب المصالحة، بهدف تقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع عقب إخلال أحد الطرفين

[1] الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق لـ 29 أفريل سنة 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975، ص 614.

[2] الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق لـ 29 أفريل سنة 1975، المتعلق بالعدالة في العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975، ص 610.

[3] المواد 05، 06، 07، 08 من القانون رقم 90-03 ، المصدر السابق الذكر.

بالالتزامات الناشئة عن العلاقة التعاقدية التي تربطهما[1]. وفي هذا الإطار، نظم المشرع الجزائري هذا الإجراء المتعلق بتسوية المنازعات الفردية من خلال إقرار نظام اللجان متساوية الأعضاء، وهو ما تجسد بوضوح في أحكام القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، لا سيما المادتين26 و27 منه حيث تنص الإجراءات على ما يلي[2]:

"في إطار محاولة المصالحة المذكورة في المادة 19 من هذا القانون، يتم إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو من خلال حضور المدعي شخصياً. ويتعين على مفتشية العمل خلال ثلاثة أيام من تاريخ التبليغ تقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف للاجتماع، على أن تفصل مدة ثمانية (08) أيام على الأقل بين تاريخ الاستدعاء واليوم المحدد لحضور الأطراف ."ومن خلال تتبع المسار التاريخي، يتضح أن نظام المصالحة في الجزائر قد مر بمرحلتين أساسيتين:

.1.المرحلة الأولى:

عرفت الجزائر في هذه المرحلة نظام التبعية القانونية من خلال الإبقاء على القوانين الفرنسية؛ حيث كانت النزاعات الفردية تقع ضمن اختصاص "المجالس العمالية" المكونة من قضاة عمال وقضاة أصحاب عمل. ثم انتقلت المهمة بموجب الأمر رقم 65-278 المتعلق بالتنظيم القضائي إلى "القسم العمالي" الذي يتألف من قاضٍ وممثلين عن العمال وأرباب العمل[3].

وفي سنة 1975، شهد الوضع تغيراً بموجب الأمر رقم 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل، حيث تحول الاختصاص إلى جهة قضائية تسمى "القسم الاجتماعي"، وتميز هذا النظام

[1] سليمان أحمية، علاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص 14.

[2] المادتين 26 و27 من القانون رقم 90-04 ، المصدر السابق الذكر.

[3] الأمر رقم 65-278 المؤرخ في 22 سبتمبر سنة 1965، المتضمن التنظيم القضائي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 26 سبتمبر 1965.

باقتصاره على التمثيل العمالي. وتعزيزاً لهذا التوجه، صدر في نفس السنة الأمر رقم 75-33 الذي منح صلاحية المصالحة لمفتش العمل (لا سيما في المادتين 03 و04 منه)، وظل هذا النظام سارياً حتى انطلاق الإصلاحات الكبرى[1].

.2.المرحلة الثانية:

واكبت هذه المرحلة تحولات سياسية جذرية شهدتها البلاد، تجلت بوضوح في دستور 1989 الذي كرس انفتاحاً شاملاً في كافة المجالات. هذا الانفتاح دفع المشرع الجزائري إلى إحداث ثورة تشريعية عبر سن مجموعة من القوانين، منها القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، والقانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية، وكذا القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.وفي ظل هذا التطور، أقر المشرع تحولاً جذرياً في منظومة فض النزاعات؛ حيث انتُزعت مهمة المصالحة التي كانت موكلة لمفتش العمل وأُسندت إلى "مكاتب المصالحة" بموجب القانون رقم 90-04[2].

وبذلك، أصبحت المصالحة من المهام الجوهرية لمكاتب المصالحة، والتي تهدف إلى نقل العلاقة بين طرفي النزاع من التأزم السلبي إلى التوافق الإيجابي الذي يحقق رضا الطرفين ويحافظ على استمرارية علاقة العمل الودية. وفي هذا السياق، تحول دور مفتش العمل إلى "همزة وصل" حيوية بين العمال ومكاتب المصالحة.

وعليه، نجد أن جل التشريعات العمالية قد ارتأت استحداث نظامين لهذا النوع من المصالحة، وهو ما سنفصله من خلال المحورين التاليين:

أولاً: نظام المصالحة القانونية

---

[1] الأمر رقم 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل، والأمر رقم 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل، المؤرخان في 29 أفريل سنة 1975، الجريدة الرسمية رقم 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975.

[2] عمارة نعورة، **محاضرة علاقة العمل الفردية وتسوية النزاعات الناتجة عنها**، الندوة الوطنية للقضاء، نادي الصنوبر، الجزائر، سنة 1995، ص 95.

أوكل المشرع في مختلف التشريعات العمالية مهمة الفصل في النزاعات الفردية إلى القضاء المختص، باعتباره الجهاز الضامن للحقوق والمجسد للعدالة. ونظراً لأن علاقة العمل تتسم بنوع من عدم الاستقرار بطبيعتها، فإن الرقابة القضائية والقانونية تساهم في الحد من تعسف صاحب السلطة ومنع استعمال نفوذه الإداري بشكل جائر.

وباعتبار علاقة العمل رابطة قانونية مستمرة، فإنها تحمل في طياتها بذور نزاعات قد تثور في أي وقت؛ فمنذ نشأة العلاقة وحتى انقضائها، قد تنشب خلافات بين العامل وصاحب العمل حول قضايا تتعدد من حيث طبيعتها وموضوعها[1].حول قضايا تتعدد من حيث طبيعتها وموضوعها[2].

عبر المشرع صراحة في مختلف الأنظمة القانونية عن ضرورة إرساء آليات وهيئات تتيح لأطراف النزاع اللجوء إليها لفض الخلافات ودياً وبأقل جهد ممكن. ويبرز هنا جهاز التفتيش كواحد من أهم الأجهزة الرقابية التي تساهم في حل النزاعات، بهدف تحقيق الاستقرار الداخلي للمؤسسة والوقاية من التصعيد العمالي.

تجدر الإشارة إلى الاتفاقية الدولية رقم 81 الخاصة بتفتيش العمل واختصاصاته (الصادرة عن منظمة العمل الدولية)، والتي لم تدرج مهمة إجراء المصالحة بشكل صريح ضمن مهام مفتش العمل الأساسية. وكانت هذه النقطة مثار جدل واسع، مما دفع ببعض الدول إلى استدراك ذلك وإدراج هذه المهمة ضمن صلاحيات جهاز التفتيش الوطنية[3].

وفي المقابل، نجد أن التوصية رقم 133 المرافقة للاتفاقية الدولية رقم 129 المتعلقة بتفتيش العمل في المجال الفلاحي (1969)، قد تجاوزت هذا القصور ولو بصفة مؤقتة، حين سمحت

---

[1]علي صقلي، **نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن**، الطبعة الأولى، دار النشر المغربية، الدار البيضاء، 2011، ص 98.

[2]علي صقلي، **نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن**، الطبعة الأولى، دار النشر المغربية، الدار البيضاء، 2011، ص 98.

[3] الاتفاقية الجماعية الدولية رقم 81 المرجع السابق.

لمفتشية العمل بالتدخل لفض النزاعات عن طريق المصالحة.

أما المشرع الجزائري، فقد منح جهاز التفتيش دوراً محورياً في الوقاية من النزاعات الفردية وتقريب وجهات النظر بين الأطراف، مستنداً في ذلك إلى الدور الرقابي الممنوح لهذا الجهاز لمتابعة التطبيق السليم للتشريعات. وقد تجلى ذلك في الأمر رقم 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، والأمر رقم 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل؛ حيث اعتبر المشرع إجراء المصالحة إجراءً جوهرياً وشكلياً لقبول الدعوى أمام القضاء المختص.

وهذا ما أكدته المادة 02 من الأمر رقم 75-32 التي نصت على أنه: "لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية المختص إقليمياً، ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم". كما اعتبرت المادتان 03 و04 من الأمر رقم 75-33 أن المصالحة المسبقة في النزاعات الفردية هي إحدى المهام الرئيسية لمفتش العمل وشرطاً أساسياً لتقييد الدعوى قضائياً[1].

ومن خلال هدا ، يتضح أن المشرع الجزائري أولى أهمية بالغة لجهاز التفتيش، بجعله المصالحة المسبقة أهم الإجراءات القانونية؛ مما ساهم في الحفاظ على استمرارية العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وإرساء روح المسؤولية والحوار التشاوري، بما يضمن عدم إلحاق الضرر بمصالح الطرفين والحفاظ على الرابطة التعاقدية بينهما.

ثانياً: نظام المصالحة الاتفاقية

يُقصد بهذا النظام مجموعة الآليات والإجراءات التي يقررها أطراف الاتفاقية الجماعية

[1] الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق لـ 29 أفريل 1975، المتعلق بالعدالة في العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975. والأمر رقم 75-33 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق لـ 29 أفريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975.

بمقتضى المادة 03 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية (المعدل والمتمم)، والتي نصت على أنه: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة." وفي حال فشل هذه الإجراءات الداخلية في الوصول إلى حل نهائي للنزاع، يمنح القانون الحق للعامل في اللجوء إلى المصالحة الخارجية وفقاً للمادة 04 من ذات القانون. وقد ترتب على هذه النصوص إلزام جل التنظيمات المعمول بها للمؤسسات والقطاعات بضرورة إرساء لجان مصالحة داخلية، تتمثل في استحداث "اللجان متساوية الأعضاء"، والتي تُعد خطوة أولى إجبارية قبل تصعيد النزاع[1].

ومن خلال هدا ، يتبين أن المشرع الجزائري قد أولى اهتماماً بالغاً للمصالحة الاتفاقية كخيار أولي عند حدوث أي نزاع فردي. وفي حالة فشل بوادر هذه المصالحة أو حدوث أي اختلال في مسارها الاتفاقي، يتعين على الطرفين الانتقال إلى مرحلة المصالحة القانونية، شريطة أن يكون النزاع قد عُرض مسبقاً على مكتب المصالحة المختص[2].

الفرع الأول: تشكيل مكتب المصالحة واختصاصاته

أولاً: تشكيل وانتخاب مكتب المصالحة

طبقاً لما نصت عليه المادة السادسة (06) من القانون 90-04، يتكون مكتب المصالحة من لجنة متساوية الأعضاء تضم عضوين (02) يمثلان العمال وعضوين (02) يمثلان المستخدمين. ويتم تداول رئاسة المكتب بين الطرفين بصفة دورية، بحيث يتولى كل طرف الرئاسة لمدة ستة (06) أشهر بالتناوب[3].

---

[1] المادتان 03 و04 من القانون رقم 90-04، المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.انظر كدلك قوريش بن شوقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر، 2001-2002.

[2] أنظر، المادة 19 من القانون رقم 90-04 ،المصدر السابق الذكر.

[3] المادة 06 من القانون رقم 90-04 ا ، المصدر السابق الذكر.

و لضمان استمرارية العمل وعدم تعطل الإجراءات وكسباً للوقت، أقر المشرع في المادة السابعة (07) من ذات القانون تعيين أعضاء احتياطيين ليحلوا محل الأعضاء الأصليين في حال غيابهم. ويتم تعيين هؤلاء المساعدين والأعضاء الاحتياطيين بضعف عدد الأعضاء الأصليين على مستوى كل محكمة ولجميع مكاتب المصالحة التابعة لها[1].

أما فيما يخص عملية الانتخاب، فإن عهدة مساعدي العمال والأعضاء العاملين في مكتب المصالحة تمتد لثلاث (03) سنوات، حيث يتم انتخابهم من قبل ممثلي عمال الشركات والمؤسسات الواقعة ضمن الاختصاص المحلي للجهة القضائية المختصة، وذلك بشرط استيفاء الشروط الآتية[2]:

-حيازة الجنسية الجزائرية.

-بلوغ سن الخامسة والعشرين (25) على الأقل يوم الانتخاب.

-ممارسة المهنة بصفة عامل أو مستخدم لمدة لا تقل عن خمس سنوات.

-التمتع بالحقوق المدنية والسياسية كاملة.

كما منع القانون انتخاب أو اختيار الفئات التالية:

-المحكوم عليهم بجناية، أو بعقوبة الحبس لارتكاب جنحة ما لم يرد إليهم اعتبارهم.

-المفلسون الذين لم يستردوا اعتبارهم.

-المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العودة لمخالفة تشريعات العمل في فترة تقل عن سنة واحدة.

-العمال المحكوم عليهم منذ أقل من سنتين (02) بسبب عرقلة حرية العمل.

---

[1] عبد الكريم بوحميدة، **الطرق الودية لتسوية النزاعات الفردية في ظل القانون 90-04**، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 04، الجزائر، 2009، ص 112.

[2] عبد الكريم عروي، **الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية: الصلح والوساطة القضائية طبقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية 2011-2012، ص 12.

-المساعدون أو الأعضاء السابقون الذين صدر بحقهم قرار بإسقاط العضوية.

وفي الأخير ، نشير إلى أن تعيين هؤلاء المساعدين والأعضاء يتم بموجب أمر يصدر عن رئيس المجلس القضائي المختص محلياً، من بين المترشحين الذين تم انتخابهم وفقاً للإجراءات السابقة، استناداً لنص المادة التاسعة (09) من القانون 90-04[1].

و ما يمكن ملاحضته على هذه التركيبة أن المشرع الجزائري لم يضع شروطاً تتعلق بالمستوى التعليمي أو التأهيل المهني أو المنصب الوظيفي للأعضاء. وهذا ما قد يخلق نوعاً من عدم التكافؤ؛ فليس من المنطقي مساواة عمال بسيطين أو مبتدئين يفتقرون للمستوى العلمي مع ممثلي الهيئة المستخدمة الذين يتمتعون غالباً بخبرة وتأهيل عالٍ. هذا التفاوت قد يُستغل لفرض وجهات نظر معينة أو ممارسة ضغوط على العمال، سواء عبر وعود مهنية أو تهديدات مبطنة، مستغلين في ذلك سلطتهم داخل المؤسسات.

وبطبيعة الحال، يتمتع أعضاء ومساعدو مكتب المصالحة بحقوق ويتحملون واجبات تهدف لضمان سير المكتب ومهامه على أكمل وجه. إن المسؤولية المرتبطة بهذا المنصب تحتم الحرص الشديد، نظراً للدور الجوهري الذي يؤديه هؤلاء في تسوية النزاعات الفردية ودياً وحماية استقرار علاقات العمل.

ثانياً: اختصاصات مكتب المصالحة

على خلاف بعض التشريعات التي تدرج إجراء المصالحة ضمن الدعوى القضائية وتجعلها من اختصاص محاكم العمل مباشرة، حيث يشترط وجود مكتب مصالحة في كل قسم من أقسامها يتولى الحل الودي للخلاف قبل التقاضي، فإن المشرع الجزائري يعتبر إجراء المصالحة خطوة جوهرية تسبق عرض النزاع أمام الجهات القضائية. فقد نصت المادة 19 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية على إجبارية المرور عبر مكتب المصالحة في كافة خلافات العمل الفردية قبل مباشرة أي دعوى قضائية، باستثناء حالات خاصة منها[2]:

[1] المادة 09 من القانون 90-04 المصدر السابق الذكر .

[2] عبد الكريم بوحميدة، االمرجع السابق ص113.

أن يكون المدعى عليه مقيماً خارج التراب الوطني. او في حالة إفلاس صاحب العمل أو خضوعه لإجراءات التسوية القضائية.كما يُستثنى من نطاق اختصاص مكتب المصالحة الخلافات الفردية التي يكون طرفاً فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمؤسسات والإدارات العمومية.

ومن خلال الصلاحيات الممنوحة لمكتب المصالحة في فض نزاعات العمل ودياً، نجد أن هناك نوعين من الاختصاص يحددان إطار عمله: الأول هو الاختصاص النوعي المرتبط بطبيعة النزاع، والثاني هو الاختصاص المحلي المرتبط بمكان وقوعه، وهو ما سنفصله كالتالي:

-1-الاختصاص النوعي:

ينظر مكتب المصالحة في كافة النزاعات التي تخضع لأحكام قانون علاقات العمل 90-11، سواء نشبت هذه النزاعات داخل مؤسسة عامة أو خاصة. وبناءً على ذلك، يخرج عن اختصاص هذه المكاتب النزاعات الفردية الناشئة عن علاقات عمل لا تندرج ضمن مجال تطبيق هذا القانون، مثل منازعات الموظفين والأعوان العموميين الخاضعين لقانون الوظيفة العمومية، ومن في حكمهم كالقضاة والأسلاك المدنية في الدفاع الوطني[1].

-2-الاختصاص المحلي:

أما الاختصاص المحلي، فإنه يتحدد بناءً على النطاق الإقليمي لمفتشية العمل، وذلك استناداً لما نصت عليه المادة 02 من المرسوم التنفيذي 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة؛ حيث جاء فيها: "يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها."... كما أشار ذات النص إلى إمكانية إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة ضمن

[1]عبد الكريم بوحميدة، المرجع نفسه ص113.

نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل، وذلك بموجب قرار مشترك يصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية، ووزير العدل، ووزير الاقتصاد. ومنعاً لتضارب الاختصاصات الإقليمية بين هذه المكاتب في حال تعددها، أقرت المادة 03 من نفس المرسوم أنه: "في حالة تعدد مكاتب المصالحة في نفس دائرة مفتشية العمل، يحدد مجال اختصاصها الإقليمي، ومقر كل واحدة منها بموجب قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل."

أما في حالة وجود مكتب مصالحة واحد فقط في الدائرة، فإنه يتخذ من مقر مفتشية العمل مركزاً له ويزاول صلاحياته ضمن نطاقها، وذلك وفقاً لما ورد في المادة 04 من نفس القانون[1].

الفرع الثاني: نتائج إجراءات المصالحة في تسوية النزاعات الفردية

تولي التشريعات المختلفة اهتماماً بالغاً بتحديد الإجراءات التي يجب على العامل اتباعها عند حدوث أي خلاف مع صاحب العمل، وذلك لضمان حقوقه عبر ما يعرف بـ "مكاتب المصالحة". وتبرز أهمية هذه الإجراءات لكونها مرحلة سابقة ولازمة لمرحلة التقاضي.

فبالنظر في بعض التشريعات المقارنة، نجد المشرع الفرنسي يعتبر إجراء المصالحة بمثابة رفع للدعوى القضائية في حد ذاته. ويشترط في ذلك إخطار الطرف الآخر عبر رسالة كتابية أو بالحضور الشخصي أمام مكتب المصالحة المختص إقليمياً. وعلى المدعي ملء استمارة تتضمن بيانات الأطراف (الاسم، المهنة، العنوان) وموضوع الخلاف القائم بينهما، ليتحصل بعدها على وصل استلام أو يتم إرسال رسالة تحدد مكان وتاريخ جلسة المصالحة[2].

أما المشرع الجزائري، فقد نهج مساراً مختلفاً؛ إذ جعل من إجراء المصالحة أمام مكاتب المصالحة خطوة لا غنى عنها، واعتبرها شرطاً جوهرياً وشكلياً يسبق اللجوء إلى القضاء. وبناءً عليه، لا تقبل الجهات القضائية أي منازعة عمل إذا أُخل بهذا الشرط أو لم تُحترم الإجراءات

[1] عبد الكريم بوحميدة، المرجع نفسه ص114.

[2] المادة 19 من القانون رقم 90-04، المصدر السابق الذكر.

القانونية المحددة. ومع ذلك، أورد المشرع بعض الاستثناءات من هذه الإلزامية، كما في حالة ما إذا كان المدعى عليه مقيماً خارج التراب الوطني، أو في حالات الإفلاس، وهو ما نصت عليه المادة 03 في فقرتها الثانية من القانون 90-04[1]

وفيما يخص سير الجلسات، تنعقد جلسات مكتب المصالحة بتركيبة متساوية بين ممثلي العمال والمستخدمين، وبحضور مفتش العمل الذي يتولى مهام الأمانة، حيث تُعرض القضايا المسجلة للدراسة والمناقشة من قبل أعضاء المكتب[2].و من خلال ما وردناه من إجراءات وشروط، سنتناول فيما يلي الإجراءات التي تتبعها مكاتب المصالحة في حال أخل أحد أطراف النزاع بالالتزامات المنصوص عليها قانوناً:

اولا: الإجراءات المتخذة في حال عدم حضور المدعي والمدعى عليه

.1.الإجراءات المتبعة في حال عدم حضور المدعي:

في حال تخلف الطرف المدعي عن الحضور شخصياً أو من ينوب عنه قانوناً في الموعد المحدد للجلسة، دون وجود عذر شرعي يبرر هذا الغياب، فإنه يحق لمكتب المصالحة شطب القضية من جدول أعماله وإلغاؤها نهائياً[3].

.2.الإجراءات المتبعة في حال عدم حضور المدعى عليه:

أما إذا تعلق الغياب بالطرف المدعى عليه (صاحب العمل) أو ممثله القانوني، فإنه يتم استدعاؤه مرة ثانية لحضور جلسة صلح أخرى، على أن تُعقد هذه الجلسة في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار الأول.

---

[1] قبطة نبالي، **إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية، الملتقى الوطني حول المصالحة كآلية بديلة لحل المنازعات**، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 24-25 أفريل 2013، ص 04.

[2] عبد الله عشاش، **تسوية المنازعات الفردية في التشريع الجزائري**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر 1، 2011-2012، ص 45.

[3] لمنى سحنون وإيمان محراب، **دور مكاتب المصالحة في تسوية النزاعات الفردية في العمل**، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 16، الجزائر، 2007-2008، ص 36.

وفي حال تكرر غياب المدعى عليه للمرة الثانية دون تقديم مبرر شرعي، يلتزم مكتب المصالحة بتحرير "محضر عدم الصلح" مع الإشارة فيه إلى سبب فشل الإجراء (وهو الغياب). وتُسلم نسخة من هذا المحضر للمدعي لتمكينه من مباشرة الإجراءات القضائية اللاحقة ورفع دعواه أمام المحكمة المختصة.

.3.الإجراءات في حال حضور الطرفين:

حضور الطرفين معاً لجلسة الصلح، فيتولى مفتش العمل الإشراف على إدارة الجلسة؛ حيث يبدأ بعرض محتوى الشكوى المودعة، ثم يُفسح المجال للاستماع لأقوال الطرفين وعرض وجهات نظرهما المختلفة. يهدف هذا الإجراء إلى تمكين أعضاء المكتب من الإلمام بكافة تفاصيل الخلاف، ومن ثم تقديم مقترحات للحل الودي، وللأطراف الحرية الكاملة في قبول هذه المقترحات أو رفضها.

ثانياً: الإجراءات المتخذة في حال الحضور وعدم الامتثال للتنفيذ

وضع المشرع جملة من الضمانات لضمان عدم إخلال الأطراف بتنفيذ ما ورد في محضر الصلح، وذلك وفقاً للآجال المحددة فيه؛ فإذا لم يتم تحديد أجل صريح، وجب التنفيذ في مدة لا تتجاوز ثلاثين (30) يوماً من تاريخ الاتفاق[1].

وفي حالة الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة، يتدخل رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية بناءً على عريضة مقدمة من الطرف المعني تطلب التنفيذ في أول جلسة، مع استدعاء المدعى عليه بصفة نظامية. ويأمر رئيس المحكمة بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، مع إمكانية تحديد غرامة تهديدية لا يقل مبلغها عن 25% من الراتب الوطني الأدنى المضمون.

كما يحدد التشريع والتنظيم المعمول بهما ضوابط هذه الغرامة، حيث لا يبدأ تنفيذها إلا بعد

[1]عبد الكريم بوحميدة، **مفتشية العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها**، أطروحة تخرج لنيل دكتوراة في القانون، جامعة الجزائر 1، 2018، ص 240.

انقضاء مهلة الوفاء التي لا تتعدى خمسة عشر (15) يوماً. ويتمتع هذا الأمر القضائي بالنفاذ المعجل بقوة القانون، بغض النظر عن ممارسة أي طريق من طرق الطعن.

أما في حالة فشل مساعي الصلح واستنفاد كافة طرقها الودية، يتم اللجوء إلى الجهات القضائية؛ حيث يرفع الطرف صاحب المصلحة دعواه أمام المحكمة الاجتماعية، وتُرفق العريضة وجوباً بنسخة من "محضر عدم الصلح" الصادر عن مكتب المصالحة. ويلاحظ هنا أن المشرع الجزائري قد ترك مجالاً لأطراف النزاع للعدول عن التنفيذ أو رفضه، لعدم نصه صراحة على اعتبار محاضر المصالحة سندات تنفيذية بذاتها، على غرار الأوامر والأحكام القضائية الأخرى[1].

[1] سليمان أحمية ، المرجع السابق ص 23 وما يليها.

خاتمة الفصل الأول:

نخلص من خلال دراستنا لهذا الفصل، الذي تمحور حول دور مفتشية العمل في حل النزاعات الفردية، إلى أن المشرع الجزائري قد منح مفتش العمل مكانة مزدوجة تجمع بين "السلطة" و"الليونة". ففي الجانب الرقابي، اتضح لنا أن مهام المفتش لا تقتصر على الجانب الإداري الورقي، بل تمتد لتشمل الرقابة الميدانية على شروط العمل الجوهرية كالأجور وساعات العمل، بالإضافة إلى الجانب التقني المتعلق بالوقاية الصحية والأمن داخل بيئة العمل، وهو ما يجعل منه حامياً فعلياً للحقوق اللصيقة بشخص العامل.

أما في الجانب الإجرائي والتصالحي، فقد تبين لنا أن نظام المصالحة أمام مفتشية العمل ليس مجرد إجراء شكلي، بل هو صمام أمان يهدف إلى إيجاد حلول توافقية بعيداً عن تعقيدات القضاء وإجراءاته الطويلة. ومن خلال تحليلنا لإجراءات الإخطار وجلسات المصالحة، نجد أن نجاح هذا الدور يتوقف بشكل كبير على الصلاحيات الاستشارية والوقائية للمفتش وقدرته على تقديم النصح والإرشاد للأطراف قبل تفاقم النزاع. وبالرغم من أن نتائج المصالحة قد تنتهي بمحاضر عدم مصالحة تفتح المجال للتقاضي، إلا أن الدور الذي تلعبه المفتشية يظل أساسياً في غربلة النزاعات البسيطة وتكريس ثقافة الحل الودي داخل المؤسسات.

الفصل الثاني دور مفتشية العمل في حل النزاع الجماعي

تمهيد

إذا كانت النزاعات الفردية تمس حقوق عامل بمفرده، فإن النزاعات الجماعية في العمل تتجاوز ذلك لتشكل خطراً على السلم الاجتماعي واستمرارية الاقتصاد الوطني، نظراً لما قد ينجر عنها من توقف شامل عن الإنتاج أو لجوء إلى الإضراب. ومن هذا المنطلق، منح المشرع الجزائري لمفتشية العمل دوراً استراتيجياً مزدوجاً في إدارة هذه النزاعات؛ يبدأ بمرافقة الشركاء الاجتماعيين وقائياً لضمان استقرار علاقات العمل الجماعية، ويمتد ليشمل التدخل المباشر عبر آليات قانونية محددة لفض هذه النزاعات وتسويتها قبل تفاقم آثارها.

ويهدف هذا الفصل إلى دراسة وتحليل فعالية تدخل مفتش العمل في الوسط العمالي الجماعي، وذلك من خلال تسليط الضوء على دوره الاستباقي في تعزيز الحوار وتكريس الحقوق الجماعية، ثم استعراض المسار الإجرائي الذي يسلكه في تسوية الخلافات الجماعية، وهو ما سنفصله عبر المبحثين التاليين:

المبحث الأول: الدور الوقائي لمفتش العمل في ظل علاقات العمل الجماعية.

المبحث الثاني: إجراءات تسوية النزاعات الجماعية للعمل.

المبحث الأول :الدور الوقائي لمفتش العمل في ظل علاقات العمل الجماعية

تعد علاقات العمل الجماعية جوهر السلم الاجتماعي داخل المؤسسة المستخدمة، حيث تهدف إلى إيجاد نوع من التوازن بين مصلحة العمال في تحسين ظروفهم المهنية وبين مصلحة المستخدم في ضمان استمرارية الإنتاج. وفي هذا الإطار، لا يقتصر دور مفتشية العمل على التدخل البعدي لتسوية النزاعات، بل يبرز دورها المحوري في "الشق الوقائي" الذي يستهدف مرافقة الشركاء الاجتماعيين لضمان صياغة وتنفيذ اتفاقات عمل قانونية ومستقرة.

وهو ما سنفصله من خلال المطلبين التاليين: المطلب الأول الوقاية من خلال التفاوض الجماعي ولجنة المشاركة. المطلب الثاني الرقابة الإدارية على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية

المطلب الأول: الوقاية من خلال التفاوض الجماعي واللجان المشتركة

تعتبر الوقاية من النزاعات الجماعية الطوة الأولية التي ينتهجها طرفا العلاقة الشغلية لتبديد معالم أي خلاف محتمل. ومن الناحية العملية، تندر الاتفاقيات الجماعية التي تخلو من تدابير تهدف إلى تلافي التصادم بين المستخدم من جهة، والكتلة العمالية من جهة أخرى. وقد تعاظم هذا الدور الوقائي مع تكريس الشخصية القانونية للتنظيمات النقابية، مما مكنها من المساهمة في التسيير والتفاوض لتحديد القواعد المنظمة لعلاقات العمل[1]. هذه الصلاحيات تفرض على الشريك الاجتماعي البحث عن سبل فعالة لتفادي النزاعات الجماعية، انطلاقاً من مبدأ الالتزام بواجب "السلم المهني والاجتماعي". وفي هذا السياق، كرس المشرع الجزائري توجهاً وقائياً صريحاً من خلال القانون رقم 23-08 ، والذي يرتكز على آليتين التفاوض المباشر واللجان المشتركة.

الفرع الأول: التفاوض الجماعي المباشر

يُعد التفاوض الجماعي المباشر أداة للحوارية والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث

[1]القانون رقم 23-08 المؤرخ في 02 ذي الحجة عام 1444 الموافق لـ 21 جوان سنة 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 41، الصادرة بتاريخ 21 جوان 2023.

يلتقي ممثلو العمال نقابيون أو منتخبون مع صاحب العمل لتبادل الرؤى واقتراح الحلول التوافقية. وتتفاوت الطبيعة القانونية لهذا الإجراء بين الإلزام والاختيار بحسب التشريعات؛ فبينما تحيل بعضها تنظيم اللقاءات إلى الاتفاقيات الجماعية، نجد أن التشريع الجزائري يعتبر التفاوض المباشر حقاً متجذراً للعامل، ونتيجة طبيعية للاعتراف بالحق النقابي حتى في غياب النص الصريح[1].

وقد تعرض المشرع الجزائري هذه الآلية في المادة 04 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم، والتي أوجبت عقد اجتماعات دورية بين المستخدم وممثلي العمال لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة[2]. وسنفصل فيما يلي في الشروط الواجب توفرها في المفاوض، وأهمية التفاوض ونتائجه.

أولاً: الشروط الواجب توافرها في المفاوض

تتطلب المفاوضة الجماعية، لاسيما في المجال العمالي، مهارات وخبرات فنية وقانونية عالية، مما يستوجب إعداد المفاوض وتزويده بالبيانات اللازمة في الوقت المناسب. وعلاوة على الجانب المهاري، ثمة شروط موضوعية لضمان نفاذ الاتفاقات المتوصل إليها، وهي:

1. شرط الأهلية:

يُشترط في المفاوض أن يتمتع بكامل الأهلية القانونية، وأن يكون على دراية تامة بموضوع التفاوض وقادراً على إبرام التصرفات القانونية والاتفاقات الملزمة. ويعد هذا الشرط واجباً ومستمراً طوال مراحل العملية التفاوضية؛ بحيث يؤدي فقدان المفاوض لأهليته في أي مرحلة إلى بطلان تمثيليته وضرورة استخلافه بمفاوض آخر مؤهل قانوناً[3].

---

[1] بشير هدفي، **الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية**، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص ص. 213-214.

[2] أنظر المادة 04 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

[3] نادية يحياوي، **الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري**، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص. 99.

وفي حال فقدان المفاوض لأهليته في أي مرحلة من مراحل العملية التفاوضية، تعين قانوناً إنهاء مهامه واستخلافه بمفاوض آخر يتمتع بكامل الأهلية لمباشرة التصرفات القانونية نيابة عن الطرف الذي يمثله[1].

.2.الحصول على تفويض:

يُشترط في المفاوض أن يكون حاملاً لتفويض رسمي صريح؛ ففي حال غياب صاحب العمل عن جلسات التفاوض، يجب على من ينوب عنه تقديم تفويض مكتوب. ولا يشترط في هذا التفويض الرسمية، بل يكفي المحرر العرفي لغرض الإثبات، ويُودع ضمن ملف المفاوضات الجماعية. كما يجوز تقديمه في مستهل التفاوض أو خلاله إذا حالت ظروف دون ذلك.

لا تكفي العضوية في مجلس إدارة التنظيم النقابي للمشاركة في التفاوض، بل لا بد من حيازة تفويض مكتوب من المنظمة النقابية أو من قاعدة العمال. وفي حال غياب تمثيل نقابي، يتم اختيار المفاوضين عبر آلية الانتخاب المباشر، مع وجوب تحديد أسمائهم صراحة في طلب التفاوض الموجه للمستخدم[2].

.3.عدم الجمع بين التمثيل العمالي واختصاصات المستخدم:

يضع المشرع قيداً هاماً يتمثل في حظر الجمع بين تمثيل العمال وحيازة تفويض لبعض اختصاصات صاحب العمل. والهدف من ذلك هو منع "تضارب المصالح"؛ إذ يصعب على العامل الذي يمارس صلاحيات إدارية أن يوفق بين مصلحة زملائه وتوجهات الإدارة. فالتفاوض يقوم على مبدأ الأخذ والعطاء، وهو ما قد يتعارض مع ولاء العامل المفوض إدارياً. كما يُخشى أن يعمد صاحب العمل إلى منح بعض الصلاحيات لمفاوضين عماليين بغرض عزلهم عن قاعدتهم أو التأثير على استقلاليتهم. لذا، إذا استوجبت الضرورة مشاركة عامل

---

[1] مصطفى أحمد أبو عمرو، **علاقات العمل الجماعية المفاوضات الجماعية – النقابات العمالية – اتفاقيات العمل الجماعية – منازعات العمل الجماعية في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003**، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص ص. 302-303.

[2] مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق ، ص. 303.

يحوز تفويضاً إدارياً، فإنه يُلزم بالتخلي عن تلك الاختصاصات طوال فترة المفاوضات لضمان حياده وحمايته من أي ضغوط[1].

ثانياً: أهمية التفاوض الجماعي المباشر

تتجلى أهمية هذه اللقاءات الدورية بين المستخدم والممثلين النقابيين أو المنتخبين في كونها آلية تضمن استمرارية الاتصال المباشر بين طرفي الإنتاج. وتبرز قيمتها في الجوانب التالية:

-خلق بيئة من التعاون لمعالجة بوادر الخلافات قبل تحولها إلى نزاعات مفتوحة.

-تمكين أطراف العلاقة المهنية من عرض تصوراتهم وتحليلاتهم للأوضاع الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسة.

-طرح الحلول المقترحة والتنازلات المتبادلة، وهو ما يسهم في منع تأزم العلاقات وتخفيف حدة التوتر المهني[2].

ثالثاً: نتائج التفاوض الجماعي المباشر

اعتبر المشرع الجزائري التفاوض المباشر الخيار الأمثل والمسار الإلزامي لتجنب نزاعات العمل. وقد فرض المشرع على أطراف العلاقة الشغلية ضرورة تفعيل هذه الآلية عبر لقاءات دورية منتظمة تهدف إلى معالجة ظروف العمل ومعالجة الإشكالات المهنية والاجتماعية التي قد تظهر داخل الهيئة المستخدمة.ومع ذلك، فإن مخرجات هذه العملية التفاوضية، من الناحية القانونية والواقعية، تنحصر في فرضيتين أساسيتين:

نجاح التفاوض وتتحقق عند توصل الأطراف المتفاوضة إلى حلول توافقية تنهي موضوع النزاع. وفي هذه الحالة، يُتوج المسار بإبرام "اتفاقية عمل جماعية" أو اتفاق مكتوب يكرس المكاسب المحققة والأهداف المتفق عليها. ويشترط في هذا الاتفاق أن يُدون وفق القواعد القانونية والاشتراطات الشكلية والموضوعية التي نص عليها قانون العمل لضمان نفاذه وآثاره

[1] مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع نفسه، ص. 304.

[2] سليمان أحمية، **الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي**، حوليات جامعة الجزائر 1، الطرق البديلة لحل النزاعات، العدد 3، الجزائر، 2014، ص ص. 162-163.

القانونية[1].

اما بالنسبة للفرضية الثانية فشل التفاوض وتتمثل في إخفاق الأطراف في الوصول إلى أرضية مشتركة نتيجة تمسك كل طرف بمواقفه ومطالبه الأولية، مما يؤدي إلى عدم حل الخلاف داخلياً[2]. وفي ظل هذا الانسداد، يتحول الخلاف إلى نزاع جماعي يتطلب الانتقال إلى إجراءات قانونية أكثر تعقيداً، تستوجب تدخل هيئات أو أشخاص من خارج المؤسسة كالمصالحة الإجبارية والوساطة) وفقاً لما نص عليه القانون الجديد 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتفعيل دور مفتشية العمل في هذا الصدد[3].

الفرع الثاني: لجنة المشاركة

غالباً ما يُعهد بمهمة الوقاية من النزاعات الجماعية واحتواء الخلافات المهنية قبل تفاقمها إلى لجان مختلطة، دائمة أو مؤقتة، تنشأ لغرض المعالجة الاستباقية للنزاعات في مراحلها الأولى. وتمنح التشريعات العمالية الهيئات المستخدمة والشركاء الاجتماعيين صلاحية إنشاء وتنظيم هذه اللجان، التي تستمد قوتها القانونية من الاتفاقيات الجماعية والأنظمة المشتركة، وتتولى دراسة النزاعات واقتراح الحلول المناسبة لها[4].

وتعتمد هذه اللجان في عملها على تقنيات الحوار والتشاور بصفة دورية، لمعالجة مختلف المسائل المستجدة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية التي تتماس مباشرة مع الحياة المهنية للعمال داخل المؤسسة[5]. وبناءً عليه، سنفصل في هذا الفرع في كيفية انتخاب لجنة المشاركة، تنظيم سيرها، وصلاحياتها.

أولاً: كيفية انتخاب لجنة المشاركة

---

[1] مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق ، ص ص. 306-307 .

[2] بشير هدفي، المرجع السابق، ص. 214.

[3] بدرة لعور، **آليات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري دراسة في ظل القانون 23-08**، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، الجزائر، 2024، ص. 45.

[4] سليمان احمية ،مرجع سابق، ص. 163.

[5] نادية يحياوي ، المرجع السابق، ص. 99.

لقد حسم المشرع الجزائري في المادة 97 من القانون 90-11 آلية إنشاء لجنة المشاركة، حيث أوجب تشكيلها عن طريق الانتخاب المباشر؛ إذ ينتخب العمال المعنيون مندوبيهم عبر الاقتراع الفردي الحر، السري، والمباشر[1].

لضمان استقلالية اللجنة، حدد المشرع فئات لا يجوز لها الترشح لتمثيل العمال، وهم:

- ✓ الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة.
- ✓ أصول المستخدم، فروعه، حواشيه، أو أقاربه من الدرجة الأولى.
- ✓ الإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية تمنحهم سلطة تأديبية.
- ✓ العمال المحرومون من حقوقهم المدنية والوطنية.

يُنتخب مندوبو العمال من بين الأجراء المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب، على أن لا يقل عمر المرشح عن 21 سنة كاملة، مع إثبات أقدمية تزيد عن سنة واحدة في الهيئة المستخدمة. ويهدف المشرع من هذه الشروط إلى ضمان تمثيل عادل وخبير للفئات المهنية المختلفة داخل مكان العمل[2].

بموجب المرسوم رقم 90-289، تُشرف "لجنة انتخابية" متساوية الأعضاء (مناصفة بين المستخدم والعمال) على تنظيم العملية، بحيث لا يتعدى تمثيل كل طرف 3 أعضاء. يتولى التنظيم النقابي التمثيلي تعيين ممثلي العمال، وفي حال انعدامه، يتم اختيارهم عبر لجنة المشاركة القائمة أو بانتخاب مباشر من العمال[3]. وتضطلع اللجنة الانتخابية بالمهام التالية:

- ✓ إعداد القائمة الانتخابية وتعليقها قبل 15 يوماً من الاقتراع.
- ✓ تقسيم المقاعد على المجموعات المهنية، مع اشتراط أن لا يقل تمثيل الإطارات والأعوان المهرة عن ثلث (3/1) المقاعد.

[1] أنظر المادة 97 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

[2] عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص. 192.

[3] المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين.

- ✓ توفير الصناديق وفتح مكتب اقتراع لكل 200 ناخب، يتكون من 4 أعضاء 2 عن العمال و2 عن المستخدم من غير المرشحين.
- ✓ بعد الفرز العلني، يُحرر محضر رسمي يوقعه الأعضاء، وتُرسل نسخة منه إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً في أجلها القانوني[1].

ويُعلن فوز المترشح الذي يحوز على أكبر عدد من الأصوات؛ وفي حال تساوي الأصوات بين مترشحين أو أكثر، يتم الفصل بينهم بالاستناد إلى معيار الأقدمية في الهيئة المستخدمة. أما إذا تساوى المترشحون في الأقدمية أيضاً، فيؤول الفوز للمترشح الأكبر سناً. وقد حدد المشرع نصاب مندوبي العمال بما يتناسب مع حجم العمالة وفق التدرج الآتي:

- ✓ مندوب واحد إذا تراوح عدد العمال بين 20 و50 عاملاً.
- ✓ مندوبان إذا تراوح عدد العمال بين 51 و150 عاملاً.
- ✓ أربعة مندوبين إذا تراوح عدد العمال بين 151 و400 عامل.
- ✓ ستة مندوبين إذا تراوح عدد العمال بين 401 و1000 عامل.

كما كفل المشرع للمترشحين حق الطعن في النتائج أمام المحكمة المختصة خلال 30 يوماً من تاريخ الفرز النهائي؛ وفي حال عدم الاعتراض، يمارس المندوبون مهامهم لعهدة انتخابية مدتها ثلاث سنوات[2].

ثانيا : تنظيم وسير لجنة المشاركة

تتولى لجنة المشاركة إعداد نظامها الداخلي، وتنتخب من بين أعضائها مكتباً يتشكل من رئيس ونائب له، وذلك حينما تتكون اللجنة من مندوبين اثنين على الأقل. وتعقد اللجنة اجتماعاتها الدورية مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل، كما تجتمع وجوباً بطلب من رئيسها أو أغلبية أعضائها، مع إلزامية إخطار المستخدم بجدول أعمال الاجتماع قبل 15 يوماً من انعقاده.

حيث، يحق للمستخدم تفويض ممثل أو أكثر لحضور اجتماعات اللجنة. كما يجتمع مكتب

[1] عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص ص. 192-194.

[2] عجة الجيلالي، المرجع نفسه، ص ص.194-195.

لجنة المشاركة تحت رئاسة المستخدم أو ممثله القانوني مرة واحدة كل ثلاثة أشهر، على أن يُبلغ رئيس المكتب بجدول الأعمال قبل 30 يوماً، شريطة أن تتناول النقاط المطروحة مواضيع تدخل ضمن اختصاصات اللجنة. كما يمكن للمكتب اقتراح إضافة نقاط جديدة لجدول الأعمال بشرط صلتها باختصاصه، مع إرسال الملفات المحضرة للمستخدم قبل 15 يوماً من موعد الاجتماع[1].

وتمارس لجنة المشاركة نشاطاتها في إطار صلاحياتها ونظامها الداخلي، ولها الحق في الاستعانة بخبرات خارجية من غير تابعي صاحب العمل[2]. كما يظل مندوبو الأجراء خاضعين أثناء ممارسة مهامهم للأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق وواجبات العمال[3].

ثالثا: صلاحيات لجنة المشاركة

حصر المشرع الجزائري صلاحيات لجنة المشاركة في استلام المعلومات الدورية التي يقدمها المستخدم كل ثلاثة أشهر، والتي تشمل: تطور إنتاج السلع والخدمات، المبيعات، إنتاجية العمل، هيكل التشغيل، نسب التغيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، ومدى تطبيق النظام الداخلي.

كما تتمتع اللجنة بسلطة الرقابة على تنفيذ الأحكام الخاصة بميدان الشغل، الوقاية الصحية، الأمن، والضمان الاجتماعي، ولها اتخاذ كافة التدابير الملائمة في حال تسجيل أي إخلال بالتشريعات المتعلقة بحفظ الصحة والأمن وطب العمل. تُبدي اللجنة رأيها الاستشاري قبل تنفيذ قرارات الهيئة المستخدمة المتعلقة بالمسائل الآتية:

-المخططات السنوية وحصيلة تنفيذها.

-تنظيم العمل من حيث المقاييس، طرق التحفيز، وآليات مراقبة العمل وتوقيته.

---

[1] أنظر المادة 104 من القانون رقم 90-11، المصدر السابق الذكر.

[2] أنظر المادة 110 من القانون رقم 90-11، المصدر السابق الذكر.

[3] أنظر المادة 112 من القانون رقم 90-11، المصدر السابق الذكر.

-مشاريع إعادة هيكلة الشغل تقليص مدة العمل، إعادة توزيع العمال، أو تقليص تعدادهم.

-مخططات التكوين المهني وبرامج تحسين المعارف المهنية للأجراء.

-نماذج عقود العمل ونماذج عقود التكوين المهني قبل اعتمادها.

-النظام الداخلي للهيئة المستخدمة حيث تلتزم اللجنة بإبداء رأيها في أجل خمسة عشر يوماً من تاريخ استلام عرض الأسباب المقدم من المستخدم.

في حال نشوب خلاف بين لجنة المشاركة والمستخدم حول مضامين النظام الداخلي، أوجب المشرع إخطار مفتش العمل المختص إقليمياً للفصل في المسألة، وهو ما يعزز الدور الرقابي والوقائي للمفتشية في استقرار المناخ المهني وفقاً لأحكام القانون رقم 23-08[1].

كما يمكن لجنة المشاركة الاطلاع بمهمة تسيير الخدمات الاجتماعية، إلا في حال تنازلها عنها لصالح الهيئة المستخدمة بموجب اتفاقية مبرمة بينهما، مع احتفاظ اللجنة بسلطة الرقابة الدائمة على هذا المجال. كما خول لها القانون حق الاطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة، بما في ذلك حساب الاستغلال وحسابات الأرباح والخسائر لضمان شفافية التسيير[2].

أيضا تتولى لجنة المشاركة مسؤولية إعلام العمال بجميع المسائل التي تمت معالجتها والمتعلقة بعلاقات العمل، مع التقيد الصارم بواجب الحفاظ على الأسرار المهنية، خاصة ما تعلق منها بأساليب الصنع أو المسائل التي تكتسي طابع السرية والكتمان قانوناً.

وعليه، فإنه في حالة إخفاق الأطراف في استباق النزاع وتفاديه عبر هذه الآليات الوقائية ينتقل النزاع إلى مرحلة إجرائية ثانية تتميز باللجوء إلى "الغير"؛ وهم أشخاص أو هيئات أجنبية عن علاقة العمل، تتدخل بهدف معالجة وتسوية النزاع الجماعي القائم عبر آليات المصالحة والوساطة التي نظمها التشريع الحالي.

[1] أنظر المادة 06 من القانون رقم 23-08 المصدر السابق الذكر.

[2] أنظر المادة 94 من القانون رقم 90-11 المصدر السابق الذكر.

المطلب الثاني: الرقابة الإدارية على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية

عند استكمال مراحل المفاوضات الجماعية وتوافق الشركاء الاجتماعيين على صياغة البنود النهائية، تبرز مرحلة جوهرية تتمثل في تكريس الرقابة الإدارية لضمان حسن التنفيذ. وفي هذا الصدد، يسهر مفتش العمل على مراقبة مدى التزام أطراف علاقة العمل الجماعية بالأحكام الواردة في الاتفاقية، ومدى مطابقتها للنصوص التشريعية والتنظيمية الآمرة؛ إذ إن أي بند يخالف القواعد القانونية الدنيا المقررة لصالح العمال يُعد باطلاً بطلاناً مطلقاً[1]. وللإحاطة بهذا الدور الرقابي، سنتناول أولاً الإجراءات الشكلية والجوهرية المتمثلة في تسجيل وإيداع الاتفاقية الجماعية، ثم نتطرق إلى آليات تدخل مفتش العمل لضمان تطبيقها السليم في الواقع المهني.

الفرع الأول: إجراءات تسجيل و إيداع الاتفاقية الجماعية

تُصنف اتفاقية العمل الجماعية ضمن العقود الشكلية التي تشترط الكتابة كركن انعقاد جوهري؛ وبذلك تتمايز عن عقد العمل الفردي الذي قد يكون شفوياً أو ضمنياً في التشريع الجزائري. فالكتابة في الاتفاقية الجماعية ليست للإثبات فقط بل للوجود، ويترتب على تخلفها بطلان الاتفاقية بطلاناً تاما[2]. ونظراً لكون الاتفاقية تمس مصالح فئة عمالية واسعة، فإن إشهارها يُعد واجباً قانونياً لا غنى عنه.

وقد ألزم المشرع الجزائري أطراف الاتفاقية بجملة من الإجراءات التنظيمية والتقنية لضمان سريانها قانوناً، وهي: وجوب قيد الاتفاقية وتسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، لتمكينها من ممارسة رقابتها القبلية على مضمون البنود[3].بالإضافة الى إيداع نسخ من الاتفاقية لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً.يعتبر الإيداع والتسجيل إجراءً شكلياً وجوهرياً؛ فلا

---

[1] جمال بنيرة، **رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي**، مذكرة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران2011 ، ص. 74.

[2] راشد راشد، **شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص. 278.

[3] سليمان أحمية، مرجع سابق ص. 84.

يبدأ سريان الاتفاقية ولا تكون ملزمة لأطرافها إلا من تاريخ إتمام هذه الإجراءات، وهو ما يضمن استقرار المراكز القانونية داخل المؤسسة[1].

ولقد منح المشرع الجزائري لمفتش العمل صلاحيات جوهرية تتجاوز الدور التقليدي، وهو ما أكدته المادة 02 (الفقرة 03) من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، حيث نصت صراحة على اختصاص المفتشية بتقديم المساعدة التقنية للعمال والمستخدمين في إعداد وصياغة الاتفاقيات والعقود الجماعية[2].

علاوة على ذلك، يضطلع مفتش العمل بدور محوري في ترقية الحوار الاجتماعي وتفعيل آليات التفاوض بين الشركاء الاجتماعيين، وهو ما كرسه المرسوم التنفيذي رقم 05-05[3]. وبالعكس مما كان عليه الوضع في ظل القانون رقم 75-33 (الملغى)، الذي حصر دور المفتش في مجرد إسداء النصح والإرشادات الفنية [4]، فإن التشريع الحالي خاصة بعد صدور قانون الوقاية من النزاعات الجماعية 23-08 جعل من مفتش العمل طرفاً فاعلاً في هندسة الاتفاقات الجماعية لضمان مطابقتها للنظام العام الاجتماعي[5].

و عليه ، سنفصل في إجراءات تسجيل الاتفاقيات الجماعية أمام مكتب مفتش العمل ، ثم إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة.

أولا : تسجيل الاتفاقيات الجماعية أمام مكتب مفتش العمل

لضمان النفاذ الفعلي والعلني للاتفاقيات الجماعية، أوجب المشرع الجزائري تسجيلها لدى مكتب مفتش العمل المختص إقليمياً. وقد نصت المادة 126 من القانون 90-11 على ضرورة

---

[1] أنظر المادة 11 من القانون رقم 23-08 المصدر السابق الذكر .

[2] أنظر المادة 2 الفقرة 3 من القانون رقم 90-03 المصدر السابق الذكر..

[3] المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005، الذي ينظم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج.ر، عدد 04، 2005.

[4] المادة 04 من القانون رقم 75-33 المؤرخ في 29 أفريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية (ملغى).

[5] أنظر المادة 11 من القانون رقم 23-08 المصدر السابق الذكر.

قيام أطراف التفاوض بتقديم الاتفاقية فور إبرامها قصد التسجيل لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة[1].

ومع أن المشرع أدرج هذه الإجراءات ضمن فصل "تنفيذ الاتفاقيات"، إلا أننا نرى تماشياً مع الآراء الفقهية أنه كان من الأنسب إدراجها ضمن إجراءات "الإشهار"، كون التسجيل والشهر إجراءين شكليين جوهريين يسبقان مرحلة التنفيذ الفعلي ويوفران الحماية القانونية للحقوق المكتسبة.

يختلف تكييف هذا الإجراء من تشريع لآخر؛ فبينما يعتمد المشرع المصري نظام "القيد" الذي يمنح الجهة الإدارية حق الاعتراض على الاتفاقية خلال 30 يوماً مع اعتبار السكوت موافقة ضمنية [2]، نجد أن المشرعين الفرنسي والمغربي استخدما مصطلح "الإيداع". وفي فرنسا، يسري نفاذ الاتفاقية من اليوم التالي لإيداعها لدى الجهات المختصة ومجلس العمل[3]. أما في الجزائر، فقد ذهب الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا إلى اعتبار التسجيل والإيداع مجرد إجراءات "إشهار ونشر" لا يتوقف عليها دخول الاتفاقية حيز التنفيذ، وهو توجه يهدف إلى حماية الحقوق المهنية من التعقيدات الإدارية[4].

تكمن أهمية هذا الإجراء في كون الاتفاقية الجماعية تُعد مصدراً مهنياً مباشراً لقانون العمل. وبموجب عملية التسجيل، تصبح الاتفاقية مرجعاً رسمياً لمكتب المصالحة عند النظر في المنازعات الفردية.

أداة رقابية لمفتش العمل لضمان عدم تضمنها بنوداً تمس بالحقوق الدنيا للعمال. سنداً قانونياً محيّناً يُعتد به أمام القضاء الاجتماعي في حال نشوب نزاعات حول التفسير أو التنفيذ[5].

---

[1] المادة 126 من القانون رقم 90-11 المصدر السابق الذكر.

[2] بن عزوز بن صابر، مرجع سابق ، ص. 141.

[3] بن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص. 142.

[4] المحكمة العليا الجزائر، ملف رقم 145320، قرار بتاريخ 1997/05/12، مجلة المحكمة العليا، عدد 01، 1998.

[5] بدرة لعيور، مرجع سابق ، ص. 48.

وعند مباشرة مفتش العمل لإجراءات المصالحة لتسوية النزاعات الجماعية، أو في سياق الرقابة على الاتفاقيات الجماعية، يلتزم بالاطلاع الدقيق على فحوى هذه الاتفاقات والتصديق عليها بختمه الرسمي. وفي حال تبين له وجود بنود تخالف النصوص التشريعية أو القواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، أو تضمنها مساساً بالحقوق الجوهرية المكرسة للعمال، فإنه يتدخل قانوناً لرفض تسجيلها، بل ويملك صلاحية عرضها على الجهة القضائية المختصة لاستصدار قرار بإبطال تلك الأحكام المخالفة[1].

بناءً عليه، يُعد إيداع الاتفاقية والاتفاق الجماعي لدى الجهات المختصة إجراءً شكلياً وجوهرياً؛ يترتب على تخلفه انعدام نفاذ الاتفاقية في مواجهة الأطراف المتعاقدة والعمال المعنيين بها، وتجريدها من آثارها القانونية. ولضمان الامتثال لهذا الإجراء، أقر المشرع الجزائري عقوبات جزائية في المادة 152 من القانون 90-11، حيث يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 1000 دج و4000 دج عن كل مخالفة تتعلق بإيداع وتسجيل الاتفاقات الجماعية[2].

تكمن أهمية هذا الإيداع في كون الاتفاقية مصدراً أساسياً للقانون المهني، يلجأ إليه القاضي الاجتماعي لفض النزاعات. وقد اعتبرها المشرع الفرنسي وسيلة إشهار تتيح لأي ذي مصلحة الاطلاع عليها والحصول على نسخة منها من الجهات المختصة بعد سداد المصاريف المستحقة. أما من الناحية العملية في الجزائر، فغالباً ما يواجه العمال أو محاموهم أو حتى الباحثون صعوبات في الحصول على نسخ من هذه الاتفاقيات لدى مكاتب مفتشي العمل، بدعوى طابعها الخاص أو اندراجها ضمن "الأسرار المهنية". وهنا تبرز الحاجة تماشياً مع التوجهات الحديثة لأن يحذو المشرع الجزائري حذو نظيريه الفرنسي والتونسي في تكريس حق الوصول إلى هذه المعلومات وتسهيل الحصول على نسخ رسمية منها، لتعزيز الشفافية وتفعيل الرقابة القضائية والاجتماعية[3].

---

[1] بن عزوز بن صابر، مرجع سابق ، ص ص. 144-145.

[2] أنظر المادة 152 من القانون رقم 90-11. المصدر السابق الذكر.

[3] أنظر المادة 14 من القانون رقم 23-08. المصدر السابق الذكر.

ثانياً: إيداع الاتفاقيات الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة

تقضي القواعد العامة بأن الاتفاقيات تسري على أطرافها بمجرد التوقيع، إلا أن التشريعات العمالية المعاصرة ترهن بداية سريانها ونفاذها في مواجهة الغير باستكمال حزمة من الإجراءات الشكلية والتنظيمية. ويُعرف هذا بالأثر الفوري للاتفاقيات على عقود العمل الفردية القائمة؛ إذ لا يرتبط التنفيذ الفعلي بمجرد التوقيع بقدر ما يرتبط باستيفاء إجراءات التسجيل والإيداع لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة. ومن ثم، فإن الإخلال بهذه الإجراءات أو عدم استكمالها يؤدي حتماً إلى تجميد تنفيذ الاتفاقية وحرمانها من آثارها القانونية[1].

بعد إتمام إجراءات التسجيل أمام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، أوجب المشرع الجزائري في المادة 126 من القانون 90-11 على أطراف التفاوض الجماعي، أو الطرف الأكثر استعجالاً، إيداع نسخة من الاتفاقية الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان إبرام الاتفاق[2].

نفس التوجه الذي تبناه المشرع الجزائري هو مع ما أقره المشرعون في المغرب وفرنسا وتونس، وإن اختلفت جهات الإيداع فنجد ان المشرع المغربي ألزم الطرف الأكثر استعجالاً بإيداع الاتفاقية لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية، وهو ما يتطابق تماماً مع المسلك الجزائري اما المشرع التونسي والفرنسي سلكا نهجاً متشابهاً بجعل الإيداع يتم لدى كتابة ضبط "مجلس العمال المختص إقليمياً بمكان إبرام الاتفاقية، وهو إجراء يهدف إلى تسهيل وصول القضاء المتخصص والأجراء إلى فحوى الاتفاقات المبرمة[3].

لقد عزز القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية هذا الإجراء، من خلال ربط صحة "اتفاقات الصلح" والاتفاقات الجماعية المنبثقة عن الوساطة بنفس إجراءات الإيداع والتسجيل، معتبراً أن إشهار هذه الوثائق لدى كتابة ضبط المحكمة يمنحها قوة السند التنفيذي

---

[1] راشد راشد، مرجع سابق ، ص. 278.

[2] أنظر المادة 126 من القانون رقم 90-11 المصدر السابق الذكر.

[3] بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص. 143.

في حال إخلال أحد الأطراف ببنودها، مما يُغني عن الدخول في نزاعات قضائية طويلة حول التفسير[1].

الفرع الثاني: سهر مفتش العمل على تطبيق الاتفاقيات الجماعية

بمجرد إبرام الاتفاقية الجماعية، تكتسب بنودها صفة الإلزام القانوني المباشر في مواجهة أطرافها؛ إذ تتحول هذه القواعد التعاقدية إلى نصوص مهنية مكملة للتشريع العام، ويترتب على خرقها قيام المسؤولية القانونية. وقد استبق المشرع الجزائري احتمالات نكول الأطراف عن تنفيذ التزاماتهم، فمنح لكل ذي مصلحة مرتبط بالاتفاقية الحق في الولوج إلى القضاء للمطالبة بالتنفيذ الجبري للالتزامات المتعاقد عليها[2].

لم يكتفِ المشرع بالرقابة القضائية اللاحقة، بل كلف مفتش العمل بمهمة جوهرية تتمثل في السهر الدائم على ضمان التنفيذ الأمثل لقواعد اتفاقات العمل الجماعية. وهذا ما كرسته المادة 130 من القانون 90-11، التي جعلت من المفتش عيناً ساهرة على التطبيق، وملزمة بالتبليغ عن كل خلاف يطرأ أثناء التنزيل الفعلي لمضامين الاتفاقية[3].

أولاً: رقابة مشروعية الاتفاقيات الجماعية من طرف مفتش العمل

دور مفتش العمل لا ينتهي عند مجرد الإجراء الشكلي المتمثل في "التسجيل"، بل يتعداه إلى فحص "مشروعية" القواعد المتفق عليها. فبالرغم من تكريس مبدأ حرية التفاوض الجماعي، إلا أن المشرع أحاط هذا المجال برقابة إدارية صارمة؛ وذلك لقطع الطريق أمام أي محاولة من المستخدم لاستغلال نفوذه الاقتصادي لتمرير بنود قد تنتقص من الحقوق الدنيا للعمال أو تخالف النظام العام الاجتماعي.

ومن أجل تحصين الحقوق العمالية، خول المشرع لجهاز التفتيش سلطة فحص كافة الاتفاقيات الجماعية للتأكد من عدم تعارضها مع النصوص الآمرة. وإذا تيقن مفتش العمل أن اتفاقية أو

[1] أنظر المادة 12 من القانون رقم 23-08 المصدر السابق الذكر.

[2] جمال بنيزة، مرجع سابق ، ص. 93.

[3] أنظر المادة 130 من القانون رقم 90-11. المصدر السابق الذكر.

اتفاقاً جماعياً قد تضمن بنوداً مخالفة للتشريع أو التنظيم المعمول به، فإنه يتدخل "تلقائياً" لعرض الأمر على الجهة

القضائية المختصة قصد إبطال تلك البنود، وهو ما نصت عليه صراحة المادة 134 من القانون 90-11[1]. كدلك في المادة 02 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، التي جعلت من مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية اختصاصاً أصيلاً للمفتشية[2].

لقد رفع المشرع في القانون رقم 23-08 من درجة حماية الاتفاقات الجماعية، حيث اعتبر أن التملص من تنفيذ الالتزامات الواردة في "محاضر الصلح" أو "اتفاقات الوساطة" المسجلة لدى المفتشية يُعد خطأً يفتح الباب أمام المفتش لتحرير محاضر مخالفات فورية. كما جعل المشرع مخالفة بنود الاتفاقيات الجماعية في نفس مرتبة مخالفة التشريع العام، حيث نصت المادة 153 من القانون 90-11 على أن كل خرق لما نصت عليه الاتفاقيات يُعد مخالفة لتشريع العمل ويُعاقب عليه بالعقوبات المقررة قانوناً[3].

ثانياً: دور مفتش العمل في إجراءات فسخ اتفاقية العمل الجماعية

لم يحصر المشرع الجزائري الاتفاقيات الجماعية بل أتاح لأطرافها إمكانية المراجعة و الفسخ سواء بصفة جزئية أو كلية، استجابة للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية داخل المؤسسة. ومع ذلك، أحاط المشرع ممارسة هذا الحق بقيود زمنية وإجرائية صارمة لضمان استقرار العلاقات المهنية، حيث منع وقوع أي نقض خلال فترة "الاستقرار التعاقدي" المحددة بـ اثني عشر (12) شهراً تلي تاريخ تسجيل الاتفاقية[4].

وقد حددت المادتان 131 و132 من القانون 90-11 المسار الإجرائي الواجب اتباعه لإتمام

[1] أنظر المادة 134 من القانون رقم 90-11. المصدر السابق الذكر.

[2] المادة 02 من القانون رقم 90-03 المصدر السابق الذكر.

[3] أنظر المادة 153 من القانون رقم 90-11، والفقرة الأخيرة من المادة 12 من القانون رقم 23-08 .المصدر السابق الذكر.

[4] أنظر المادة 131 من القانون رقم 90-11 المصدر السابق الذكر.

عملية النقض، وهو ما يستوجب اطلاعاً مباشراً وتدخلاً من مفتش العمل لضبط هذه العملية[1].

ومن خلال استقراء النصوص القانونية، يمكننا استخلاص الشروط والإجراءات التالية:

-احترام الأجل القانوني لا يجوز تقديم طلب الفسخ أو النقض إلا بعد انقضاء مدة سنة كاملة من تاريخ التسجيل لدى مفتشية العمل؛ وذلك بهدف حماية الاتفاقية من التقلبات السريعة وضمان حد أدنى من الديمومة لبنودها.

-إجراءات التبليغ والإخطار يلتزم الطرف الراغب في النقض بتبليغ الطرف الآخر بموجب رسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالاستلام. وفي ذات السياق، أوجب القانون إرسال نسخة من هذا الإخطار إلى مفتشية العمل التي سجلت الاتفاقية الأصلية؛ لتمكين المفتش من الاطلاع على البنود الملغاة أو المعدلة، والقيام بالتأشير على ذلك في السجل الخاص بالاتفاقيات الجماعية لديه.

-الإيداع لدى كتابة الضبط تتولى مفتشية العمل إحالة نسخة من إخطار النقض إلى كتابة ضبط المحكمة المودع لديها الاتفاقية، لضمان تطابق السجلات الإدارية مع السجلات القضائية.

-فتح باب التفاوض الجديد يترتب على تبليغ النقض إلزامية دخول الأطراف في مفاوضات جديدة لإبرام اتفاقية بديلة خلال أجل ثلاثين (30) يوماً. وتجدر الإشارة هنا إلى مبدأ "استمرارية الحقوق"، حيث لا يؤثر النقض على المراكز القانونية وعقود العمل الفردية التي أبرمت في ظل الاتفاقية السابقة إلى غاية تعويضها بنص جديد[2].

لقد أكد القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية على أن استمرار العمل بالبنود المنقوضة يبقى قائماً كآلية وقائية لتفادي الفراغ القانوني داخل المؤسسة. كما أشار المشرع في المادة 117 من القانون 90-11 إلى أن الاتفاقية قد تنتهي بانتهاء مدتها المحددة، غير أنها تظل سارية المفعول تلقائياً ما لم يطلب أحد الأطراف نقضها، وذلك ضماناً للسلم

[1] أنظر المادة 132 من القانون رقم 90-11، المصدر السابق الذكر.

[2] جمال بنيزة، المرجع السابق ، ص. 96.

الاجتماعي إلى حين التوصل إلى اتفاقية جديدة[1].

المبحث الثاني: إجراءات التسوية النزاعات الجماعية للعمل

كرس المشرع الجزائري منظومة متكاملة من الآليات الودية لفض النزاعات المهنية، تهدف في جوهرها إلى تغليب لغة الحوار على الصدام. فعند نشوب أي نزاع جماعي، يباشر مفتش العمل سلطاته القانونية لتطويق الخلاف، بدءاً من إجراءات المصالحة التي يلعب فيها دوراً محورياً، وصولاً إلى آليتي الوساطة والتحكيم؛ ورغم أن دور المفتش في هاتين الأخيرتين قد يبدو أقل مباشرة، إلا أنه يظل الضامن لتنفيذ نتائجهما.

وبناءً عليه، سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين؛ نخصص المطلب الأول لإجراءات المصالحة الجماعية ودور المفتش فيها، بينما نتناول في المطلب الثاني دور مفتش العمل في آليتي الوساطة والتحكيم.

المطلب الأول: إجراءات المصالحة الجماعية

تُعد المصالحة الجماعية نتاجاً لنضالات عمالية طويلة فرضت على أصحاب العمل القبول بالحوار كبديل عن الاحتجاجات. والمصالحة في جوهرها آلية توفيقية تهدف إلى تقريب وجهات النظر المتعارضة للوصول إلى حل يرضي الطرفين، وهي تتسم بالمرونة والسرعة مقارنة بالمسالك القضائية[2]

بموجب التشريع الجزائري، وبمجرد إخطار مفتشية العمل بنزاع جماعي، يتوجب على مفتش العمل استدعاء الأطراف للحضور في غضون الأيام الأربعة (04) الموالية للإخطار. ويهدف هذا الإجراء إلى تسجيل موقف كل طرف وتثبيت نقاط الخلاف في محضر رسمي[3].

---

[1] أنظر المادة 117 من القانون رقم 90-11، والفقرة الأخيرة من المادة 04 من القانون رقم 23-08. المصدر السابق الذكر.

[2] رشيد واضح، مرجع سابق، ص. 89.

[3] رشيد واضح، **مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري**، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد 2، 2007، ص200.

أحدث القانون رقم 23-08 قفزة نوعية في هذا المجال؛ حيث لم تعد المصالحة مجرد لقاء شكلي، بل أصبحت إجراءً إلزامياً يترأسه مفتش العمل بصفته رئيساً لـ "لجنة المصالحة". ويتميز دور المفتش هنا بكونه وسيطاً إدارياً يتمتع بسلطة التحري، حيث يمكنه طلب أي وثيقة أو معلومة من المستخدم تساعد في حل النزاع، كما أوجب القانون الجديد صياغة "اتفاق المصالحة" في شكل سند تنفيذي يُودع لدى كتابة ضبط المحكمة لضمان تنفيذه[1].

بخلاف التوجه الجزائري الذي يركز على دور المفتش كقائد للعملية، نجد أن القانون الفرنسي يوكل مهمة المصالحة القانونية إلى لجنة ثلاثية التشكيل، يختلف نطاق عملها بحسب أهمية النزاع. وفي فرنسا، يقتصر دور مفتش العمل غالباً على التمهيد للتسوية الودية، وفي حال فشله، يُحال النزاع بطلب من الطرف المستعجل أو وزير العمل أو مدير اليد العاملة إلى اللجنة المختصة للفصل فيه.

وتبرز أهمية المصالحة في كونها لا تنهي النزاع فحسب، بل تعيد بناء الثقة بين الشريك الاجتماعي والمستخدم، وهو ما يحافظ على استمرارية المرفق الاقتصادي ويجنبه تبعات الإضراب وتوقف الإنتاج[2].

الفرع الأول: إجراءات المصالحة

عند عرض النزاع على مفتش العمل، فإنه يتولى المصالحة بين طرفي النزاع وجوباً، حيث يستدعي طرفي الخلاف الجماعي في العمل لجلسة أولى للمصالحة خلال مدة لا تتجاوز أربعة (04) أيام موالية لإخطاره من طرف أحد الأطراف المتنازعة. وهذا ما نجد سنده القانوني في نص المادة السادسة من القانون رقم 90/02 المعدلة بموجب القانون رقم 91/27، والمنقولة حالياً إلى أحكام القانون رقم 23-08[3]. وتنص المادة على أن مفتشية العمل المختصة إقليمياً

[1] أنظر المواد 19، 20، و21 من القانون رقم 23-08 .المصدر السابق الذكر.

[2] نادية يحياوي، **الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري**، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2014، ص. 57.

[3] كمال مخلوف، **قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية**، دار الهدى، الجزائر، 2013، ص. 74.

التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل، تقوم وجوباً بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين أطراف الخلاف إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى 04 أيام موالية لإخطاره، قصد تسجيل موقف كل طرف في المسألة المتنازع عليها[1].

ونظراً للظروف المستعجلة المحيطة بنزاعات العمل، فقد تم تقليص المدة التي يستدعي فيها مفتش العمل أطراف النزاع الجماعي من 08 إلى 04 أيام بموجب التعديل التشريعي، وهو ما يؤكد حرص المشرع على السرعة في المعالجة. ولقد أكد المشرع الجزائري على إلزامية حضور أطراف النزاع الجماعي للجلسات التي يقوم بها مفتش العمل، وذلك لضمان فعالية مسعى الصلح[2]

الفرع الثاني: نتائج المصالحة

عند انتهاء مفتش العمل من إجراءات وجلسات المصالحة، فإنها قد تتوج بمحضر مصالحة، أو بمحضر عدم مصالحة، أو بمحضر جزئي للمصالحة. فأما محضر المصالحة، فيتم التوصل إليه عند اتفاق الطرفين المتنازعين أمام مفتش العمل، والذي يحرر محضر اتفاق يمضي عليه الطرفين، ويكون نافذاً بعد إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة. وفي حالة وجود أي تقاعس من المستخدم، يمكن تنفيذه بواسطة الغرامة التهديدية[3].

تنص المادة الثامنة من القانون 90/02 المقابلة للمادة 20 من القانون 23-08 حالياًعلى أنه عند انقضاء مدة إجراءات المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (08) أيام ابتداءً من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق

[1] أنظر المادة 06 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادرة في 1990 المعدل بالقانون 91-27 والملغى بالقانون 23-08.

[2] عبد الرحمان خليفي، **القضاء الاجتماعي في الجزائر**، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص. 173.

[3] أنظر المادة 07 من لقانون 91-27 ، المصدر السابق الذكر.

عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائماً في شأنها إذا وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً[1].

أما إذا تم التوصل إلى تسوية جزئية للنزاع، فإن محضر المصالحة الذي يعده مفتش العمل يجب أن يحدد المسائل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين، حيث يمكن لهما عرضها على الوساطة أو التحكيم[2]. وبذلك تنص المادة 13 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل على ما يلي: "يحرر مفتش العمل لدى انتهاء إجراء المصالحة لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها محضر المصالحة، يدون فيه نقاط التفاهم الحاصلة، وإن اقتضى الأمر يسجل المسائل التي ما يزال الخلاف الجماعي في العمل مستمراً في شأنها[3].

أما في حالة فشل وعدم نجاعة كل محاولات المصالحة، فيعد مفتش العمل محضر عدم المصالحة، وفي هذه الحالة يمكن للطرفين اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، وهذا ما ورد ضمن نص المادة 22 من القانون 23-08[4].

المطلب الثاني: آليات الوساطة والتحكيم كبدائل لتسوية النزاع

في حال تعذر التوصل إلى تسوية شاملة للنزاع الجماعي القائم، أو بقي جانب من المسائل عالقاً دون حل، فإنه يتم تحرير محضر "عدم المصالحة". وفي هذه المرحلة، يمنح القانون لأطراف النزاع الحق في التوجه لاستعمال الإجراءات الأخرى المقررة في اتفاقات العمل المبرمة، أو اتباع الوسائل التي قررها التشريع الساري[5]. ويتم ذلك باللجوء إلى إجراءات الوساطة، وفي حال فشل هذه الأخيرة، يتم الانتقال إلى أسلوب التحكيم.

وبعكس ما هو معمول به في مرحلة المصالحة، حيث يتدخل مفتش العمل بصفة واسعة

---

[1] أنظر المادة 08 من القانون رقم 90-02، المصدر السابق الذكر.

[2] سليمان أحمية، مرجع سابق، ص. 102.

[3] أنظر المادة 13 من القانون رقم 90-03.

[4] أنظر المادة 09 من القانون رقم 90-02، المصدر السابق الذكر.

[5] رشيد واضح، مرجع سابق، ص. 178.

وفعالة كونه هو من يتولى محاولة التوفيق بين الطرفين، فإن دوره في إجراءات الوساطة والتحكيم يتسم بنوع من "التحفظ"؛ إذ لا يتداخل مفتش العمل لاقتراح حلول التسوية الودية مباشرة، بل توكل هذه المهمة لشخص ثالث محايد يُدعى "الوسيط"، ونفس الأمر ينطبق على "التحكيم". وبذلك، يمكن القول إن دور مفتش العمل في هاتين الآليتين يُعد دوراً محتشماً ومنعدماً تقريباً مقارنة بالمصالحة[1].

الفرع الأول: الوساطة

تُعد آلية الوساطة إضافة حديثة نسبياً في المنظومة التشريعية العمالية بالجزائر، إذ لم يعرفها العالم المهني إلا بعد صدور القانون رقم 90-02، بخلاف آليتي المصالحة والتحكيم اللتين لهما جذور أقدم في القوانين السابقة[2].

اعتمد المشرع الجزائري الوساطة كآلية بديلة لحل النزاعات الجماعية ضمن نص المادة 10 من القانون 90-02 والتي يقابلها حالياً الفصل الثالث من القانون 23-08[3]. فالوساطة هي صورة أعلى درجة من المصالحة، ولا يتم اللجوء إليها إلا بعد فشل هذه الأخيرة في تسوية النزاع؛ حيث يُعرض الخلاف على طرف محايد (الوسيط) يقوم باقتراح حلول عملية للنزاع المطروح، وذلك بعد تلقيه كافة المعلومات الضرورية وسماعه للأطراف المتنازعة.

والوساطة كإجراء قد تكون إجبارية في بعض الأنظمة القانونية الدولية، وقد تكون اختيارية في أنظمة أخرى؛ إلا أن المشرع الجزائري في تحديثات الأخيرة بموجب القانون 23-08 قد عزز

---

[1] أمال الشايب، **أثر نزاعات العمل الجماعية في إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية:** دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2007، ص. 32.

[2] سامي بن حملة، **دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية**، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 03، الجزائر، 2014، ص. 273.

[3] أنظر المادة 10 من القانون رقم 90- 02 المصدر السابق الذكر.

من قيمتها القانونية، حيث أصبحت توصية الوسيط في حال قبولها من الأطراف تأخذ حكم الاتفاق الجماعي وتتمتع بقوة السند التنفيذي فور إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة[1].

وفي تشريعات أخرى، ومنها المشرع الجزائري، يُعرف القانون المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها الوساطة بأنها: "إجراء يتفق بموجبه طرفا النزاع الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه"[2]. ويستخلص من هذا التعريف أن إرادة الأطراف تتمتع بالسيادة الكاملة في اختيار الوسيط المكلف بفض النزاع؛ حيث يقع الاختيار عادةً على أشخاص يحظون بالثقة التامة ويتمتعون بخبرة إدارية واسعة في مجال علاقات العمل[3]. كما يلتزم طرفا النزاع بتزويد الوسيط وإفادته بكل المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع الخلاف، بما يمكنه من أداء مأموريته على أكمل وجه. وتتوج هذه العملية بقيام الوسيط بعرض مقترحات لتسوية النزاع على الطرفين خلال الأجل المحدد، وتكون هذه الاقتراحات في شكل "توصية معللة."

أولاً: الشروط الواجب توفرها في الوسيط

يُعرف الوسيط بأنه طرف أجنبي تماماً عن النزاع، يجب أن يتسم بالكفاءة، الحياد، والاستقلال، حيث تسند إليه مهمة فحص خلفيات النزاع واقتراح مخرج ودي له. ويلعب الوسيط، بما يمتلكه من مهارات تواصل وسمات شخصية مميزة وخبرات مهنية، دوراً حاسماً في إنجاح عملية الوساطة والوصول إلى حلول مقبولة. وتزداد أهمية هذه الصفات بالنظر إلى أن الوساطة غالباً ما تناط بشخص واحد فقط، مما يجعل نجاحها مرتبطاً بمؤهلاته الذاتية[4]. وبناءً على الطابع الشخصي لهذه الآلية، استقر الفقه والتشريع على ضرورة توفر جملة من الشروط في

---

[1] أنظر المواد 24، 25، و27 من القانون رقم 23-08 المصدر السابق الذكر.

[2] عجة الجيلالي ، **الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في القانون الجزائري**، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص. 217.

[3] بشير هدفي، مرجع سابق، ص. 215.

[4] محمد أحمد إسماعيل، **قانون العمل: علاقات العمل الجماعية**، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2013، ص. 203.

الوسيط، نوردها فيما يلي:

أ- الخبرة في موضوع النزاع:

يرتبط هذا الشرط بضمان جدارة الوسيط وكفاءته في الإلمام بعناصر النزاع وملابساته؛ فإذا كان الخلاف ذو طابع قانوني، استوجب أن يكون الوسيط صاحب خبرة قانونية معمقة. أما إذا كان النزاع اقتصادياً أو مالياً، فيتعين توفر خبرة تخصصية في هذه المجالات. ومع التطورات المتلاحقة في القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والتقنية التي اتجهت نحو التعقيد، بات من الضروري أن تتطابق نوعية خبرة الوسيط مع الطبيعة التخصصية الدقيقة للنزاع المطلوب تسويته[1].

ب- الحياد والاستقلال:

باعتبار الوسيط طرفاً ثالثاً أجنبي الموقف، فإن جوهر عمله يقوم على الانصاف؛ لذا يجب أن يظل بمنأى عن الانحياز لأي طرف على حساب الآخر. إن هذا الحياد هو ما يكسبه ثقة المتنازعين في شفافية مساعيه وصدق نواياه. ويتحقق ذلك بانتفاء أي مصلحة شخصية للوسيط في موضوع النزاع، وضمان عدم وجود آراء شخصية مسبقة له حول القضية المطروحة؛ إذ أن إبداء الرأي المسبق قد يجعله متمسكاً بموقفه القديم مما يؤثر على موضوعيته في اقتراح الحلول[2].

ثانياً: فوائد الوساطة

تتمتع الوساطة بعدد من المزايا والمبررات التي جعلت منها واحدة من أكثر الحلول فعالية في فض المنازعات، وتتجلى هذه الفوائد فيما يلي:

تكفل الوساطة السرية التامة لطرفي النزاع، بعيداً عن الإجراءات العلنية التي تميز المحاكمات القضائية؛ إذ يفضل الأطراف في كثير من الأحيان حل خلافاتهم بعيداً عن الأضواء، وهو ما تحققه لهم الوساطة.

[1] محمد أحمد إسماعيل، المرجع نفسه، ص. 206.

[2] محمد أحمد إسماعيل، المرجع نفسه، ص. 207.

تتسم الوساطة بأنها ذات تكلفة مالية أقل مقارنة بالتقاضي الذي يستنزف رسومًا ونفقات كبيرة، خاصة وأن إجراءات المحاكمة تتطلب وقتاً طويلاً، بينما تمتاز الوساطة بالسرعة ومرونة مواعيد الجلسات بما يلائم الأطراف.

تؤدي الوساطة إلى تحقيق منافع للطرفين معاً، كون التسوية تقوم على حلول مرضية وتوافقية لا خاسر فيها.

تعمل الوساطة على إبقاء حبال الود متصلة بين المتنازعين؛ فالتوصل إلى حل يرضي الجميع ويحقق مصالحهم المشتركة يفتح المجال لاستمرار العلاقات المهنية والتعاون مستقبلاً[1].

ثالثاً: إجراءات الوساطة

اتفاق الأطراف على اللجوء إلى الوساطة وتعيين الوسيط، يتلقى هذا الأخير من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته. ويتمتع الوسيط بصلاحيات واسعة للوصول إلى حل؛ فبينما يقتصر دور مفتش العمل أو هيئة المصالحة على تقريب وجهات النظر، فإن سلطات الوسيط تلزمه بالبحث في صحة ادعاءات الأطراف عبر دراسة كافة المعطيات الاقتصادية والاجتماعية للنزاع.

يقوم الوسيط بالتعرف على الوضعية الاقتصادية للهيئة المستخدمة، ويتلقى مذكرات تتضمن ملاحظات الأطراف والنقابة التمثيلية، بالإضافة إلى اطلاعه على الوضعية المالية والإحصائيات. ويُعد رفض أي طرف تقديم الوثائق التي يطلبها الوسيط مخالفة يعاقب عليها القانون. كما يملك الوسيط سلطة استدعاء أي شخص لسماعه، وله الاستعانة بخبير لمساعدته في المسائل التقنية المعقدة، مع التزامه الصارم بالسر المهني في كل ما يطلع عليه[2].

وتنتهي هذه الإجراءات بقيام الوسيط بعرض مقترحاته التي توصل إليها في شكل "توصية

---

[1] سفيان سوالم، **الطرق البديلة لحل المنازعات المدنية في القانون الجزائري**، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص ص. 43-44. وينظر أيضاً: محمد أحمد إسماعيل، قانون العمل علاقات العمل الجماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2013، ص. 207.

[2] كمال مخلوف، **آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن**، مذكرة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2001-2002، ص ص. 88-89.

معللة" يعرضها على الطرفين خلال الأجل الذي يحددانه، مع ملاحظة أن هذه الاقتراحات غير ملزمة ابتداءً وللأطراف حرية قبولها أو رفضها. وعند ختام مهمته، يحرر الوسيط محضراً بالنتائج يرسل نسخة منه إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً[1].

رابعاً: نتائج الوساطة

لا تخرج نتائج الوساطة عن فرضيتين أساسيتين:

نجاح الوساطة ويتحقق بقبول الطرفين لتوصيات الوسيط، حيث يتم إثبات هذا القبول في محضر مكتوب يتضمن المقترحات، ويوقعه الأطراف والوسيط معاً.

إخفاق الوساطةً لعدم وجود إلزام قانوني مسبق بقبول الحلول، يملك الأطراف الحرية الكاملة في رفض التوصيات دون ترتب التزامات فورية. ومع ذلك، فإن هذه الحرية لا تعني عدم الجدية؛ إذ يجب أن يكون رفض التوصيات كلها أو بعضها مسبباً، لضمان التعامل بفعالية مع هذا المسعى الودي[2].

الفرع الثاني: التحكيم

لم تضع غالبية الأنظمة القانونية تعريفاً جامعاً للتحكيم، ومنها المشرع الجزائري والمصري، حيث اكتفيا بالإشارة إلى عناصره الأساسية، مما فتح المجال أمام اجتهادات الفقه. وقد عرف بعض الفقهاء التحكيم بأنه: "الاتفاق على طرح النزاع على شخص أو أشخاص معينين ليفصلوا فيه دون المحاكم المختصة". كما عُرف أيضاً بأنه عقد يتفق الأطراف بمقتضاه على عرض النزاع على مُحكّم فرد أو هيئة يختارونهم للفصل في الخلاف بدلاً من القضاء العام. وذهب اتجاه آخر إلى اعتباره قضاءً خاصاً يتولاه أفراد مزودون بولاية الفصل في المنازعات، وذلك خروجاً عن الأصل العام المنوط بجهة القضاء[3].

---

[1] محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص ص. 217-218.

[2] فاطمة الزهراء مختاري، **دور الطرق الودية في تسوية منازعات العمل الجماعية**، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2011، ص. 138.

[3] لزهر بن سعيد، **التحكيم التجاري الدولي وفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية والقوانين المقارنة**، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص ص. 15-16.

ويتم اللجوء إلى التحكيم عادةً بعد استنفاذ كافة طرق التسوية الودية السابقة المصالحة والوساطة، باعتباره المرحلة الأخيرة في مسار التسوية؛ حيث يقوم المحكم وحده بالفصل في النزاع المعروض عليه بقرار ملزم، وهو ما يضفي على التحكيم صفة قضائية واضحة. وقد يكون اللجوء إليه اختيارياً باتفاق الطرفين، أو إجبارياً بموجب نص قانوني أو قرار من السلطة الوصية في حالات محددة[1].

ويتميز التحكيم في نزاعات العمل الجماعية بخصائص تميزه عن التحكيم الخاص المنصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وذلك من عدة أوجه:

يُعد آلية لتسوية النزاعات الجماعية عقب فشل المفاوضات والمصالحة والوساطة المقررة قانوناً. يُعتبر آلية موازية للقضاء في المنازعات الجماعية وليس مجرد بديل عنه. يمثل الأداة الأكثر فعالية بين الآليات الأخرى، نظراً لكون حكم التحكيم ملزماً وواجب التنفيذ فور صدور[2].

أولاً: أهمية التحكيم

تتجلى أهمية اللجوء إلى التحكيم في فض منازعات العمل الجماعية من خلال عدة مزايا:

-السرعة في فض المنازعات حيث يكون المحكمون متفرغين للفصل في خصومة محددة، وغالباً ما يتم الفصل في مدة لا تتجاوز ستة أشهر، مما يحقق العدالة الناجزة.

-نفقات التحكيم أقل كلفة مقارنة برسوم المحاكم وأتعاب المحاماة الطويلة وإجراءات التنفيذ المعقدة.

-ملف الخصومة محصوراً بين الأطراف وهيئة التحكيم، بخلاف جلسات المحاكم العلنية. ويؤدي المحكمون اليمين في كل قضية لضمان الحفاظ على الحياد والسر المهني.

-يمتاز التحكيم بالمرونة والحرية المتاحة للهيئة في حسم الخلاف، حيث لا تتقيد الإجراءات

---

[1] بشير هدفي، المرجع السابق، ص ص. 61-62.

[2] فطة معاشو نبالي، **عدم ملاءمة أحكام التحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية على نزاعات العمل الجماعية**، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد 02، 2013، ص ص. 61-62.

إلا بما ينفع في تحقيق جوهر النزاع.

-يتم اختيار المحكمين برضا الأطراف، مما يولد لديهم شعوراً بالراحة والقبول للقرار الصادر عن جهة اختاروها بإرادتهم.

-غالباً ما يأتي قرار التحكيم بصيغة قريبة من التراضي لأنه يصدر عن أشخاص يحوزون ثقة الجميع، مما يؤدي إلى تلافي الحقد والمشاحنات وإعادة العلاقة الطيبة بين العمال والمستخدم.

ثانياً: إجراءات التحكيم

تنص المادة 446 الفقرة الأولى من قانون الإجراءات المدنية الجزائري على وجوب اتباع المحكمين والأطراف للمواعيد والأوضاع المقررة أمام المحاكم، ما لم يتفق الأطراف على غير ذلك. وبناءً عليه، تقوم هيئة التحكيم باستدعاء طرفي النزاع، حيث يلتزم كل طرف بتقديم دفاعاته ووثائقه الثبوتية. وفي حال تخلف أحد الأطراف عن الحضور أو امتنع عن تقديم مستنداته، فإن هيئة التحكيم تصدر قرارها بناءً على ما توفر لها من معطيات في المواعيد المحددة لتقديم العرائض والوثائق[1].

وهذا ما أكده نص المادة 449 الفقرة الأولى من قانون الإجراءات المدنية، والتي تنص على أنه: "يلزم كل طرف بأن يقدم مستنداته قبل انقضاء ميعاد التحكيم بخمسة عشر يوماً على الأقل، ويصدر حكم المحكمين على مقتضى ما هو مقدم إليهم". ومن أجل ضمان نزاهة العملية، أقر المشرع الجزائري عقوبات جزائية مشددة على كل من يزود المحكمين بمعلومات خاطئة، أو يقدم وثائق مزورة، أو يحاول الضغط عليهم بطرق احتيالية للتأثير على قراراتهم؛ وتتمثل هذه العقوبة في غرامة تتراوح ما بين 500 دج إلى 2000 دج، والحبس من شهرين إلى ستة أشهر، أو بإحدى هاتين العقوبتين[2].

أما في حال الطعن بالتزوير في وثيقة ما من قبل أحد الطرفين، أو ظهور عارض جنائي

[1] رشيد واضح، مرجع سابق ، ص. 108.

[2] رشيد واضح، المرجع نفسه، ص. 109.

أثناء سير الخصومة، يلتزم المحكمون بإحالة القضية إلى الجهة القضائية المختصة. وفي هذه الحالة، تتوقف إجراءات التحكيم ولا تبدأ من جديد إلا من تاريخ صدور حكم نهائي في تلك المسألة العارضة، وذلك طبقاً لما ورد في المادة 448 الفقرة الثانية من قانون الإجراءات المدنية الجزائري[1].

ومع ذلك، يُسجل على المشرع الجزائري في مجال تسوية خلافات العمل الجماعية أنه لم يضع أحكاماً وإجراءات خاصة نابعة من طبيعة تشريع العمل، بل أخضعها للقواعد العامة للتحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية. ويكمن وجه الانتقاد في أن هذه القواعد تتعلق أساساً بالتحكيم التجاري والاقتصادي بين المؤسسات في علاقاتها البينية، وهو ما لا ينسجم بالضرورة مع خصوصية نزاعات العمل الجماعية التي تنشأ غالباً داخل مؤسسة مستخدمة واحدة أو قطاع نشاط معين، بخلاف ما أوردته المادة 442 مكرر من قانون الإجراءات المدنية بشأن النزاعات بين المؤسسات الاقتصادية أو التجارية[2].

ثالثاً: قرار التحكيم

المشرع الجزائري لم يستقر على تسمية موحدة لعمل هيئة التحكيم؛ فنجده في أغلبية النصوص المتعلقة بالتحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية يصفها بـ "أحكام التحكيم"، بينما يشير إليها في نصوص أخرى بصيغة "قرارات". أما موقف المحكمة العليا فقد استقر على اعتبار مصطلح "أحكام" عبارة غامضة يقصد بها كل ما يصدر عن القضاء من أحكام وقرارات، بما في ذلك الأوامر الاستعجالية، مع الإبقاء على طابعها المؤقت. غير أنها تراجعت عن هذه التسمية في قرار آخر، حيث قررت أن اعتراض الغير جائز حتى في الأوامر الاستعجالية، باعتبار هذه الأخيرة تدخل ضمن الأحكام والقرارات القضائية[3].

أما فيما يخص إصدار القرارات التحكمية، فإن هيئة التحكيم، بعد جمع كافة المعطيات،

---

[1] أنظر المادة 448 من قانون الإجراءات المدنية الجزائري المعدل والمتمم بقانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09.

[2] فاطمة الزهراء مختاري، مرجع سابق، ص. 142.

[3] رشيد واضح، مرجع سابق، ص ص. 340-341.

تتخذ قرارها في مدة أقصاها ثلاثون (30) يوماً من تاريخ تعيينها، وذلك وفق ما نصت عليه المادة 13 من القانون 90-02 والمؤكدة في التشريع الجديد 23-08. والأصل في هذه القرارات أنها لا تكون قابلة للتنفيذ إلا بأمر صادر عن رئيس الجهة القضائية المختصة موضوعياً وإقليمياً بالنزاع، حيث يحفظ أصل القرار في كتابة ضبط المحكمة، وتمنح نسخ تنفيذية للأطراف قصد التنفيذ. وتتفق قرارات التحكيم مع الأحكام القضائية في وجوب تسبيبها وتعليلها، إلا أنها تختلف عنها في كونها لا يمكن الاحتجاج بها نحو الغير[1].

خالفت القواعد الخاصة بتسوية النزاعات الجماعية للقانون السالف الذكر القاعدة العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية؛ حيث نصت الفقرة الثانية من المادة 13 والمادة 34 من القانون الجديد 23-08 على أن: "قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه". وهو ما يفيد بأن قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها، ودون الحاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة، نظراً لطبيعتها الإلزامية والاتفاقية[2].

ويشكل شرط التسبيب في قرارات التحكيم أهمية بالغة؛ فإذا كان في الأحكام القضائية يمكن القاضي من تكييف الوقائع الثابتة، فإن تسبيب قرار التحكيم يتيح للمحكم إعطاء الوصف الملائم والتكييف القانوني للوقائع موضوع النزاع، ويحدد القاعدة القانونية التي يضع الخصومة في إطارها، بما يضمن التطبيق السليم للقانون.

بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتضمن قرار هيئة التحكيم بيانات جوهرية تشمل: الجهة التي أصدرته، تاريخ الجلسة المخصصة ، الإشارة إلى مختلف الإجراءات المتبعة، الملاحظات، تاريخ الإصدار، والتأشير الإجمالي على كافة الوثائق والمستندات المقدمة من الأطراف، ومحاضر التحقيق، بما يثبت اطلاع الهيئة على أوراق القضية[3].

---

[1] أنظر المادة 13 من القانون رقم 23-08 المصدر السابق الذكر.

[2] أنظر المادة 34 من القانون رقم 23-08. المصدر السابق الذكر.

[3] سليمان أحمية، مرجع سابق، ص ص. 184-185.

وخلافاً للقانون السابق الذي استبعد إمكانية استئناف القرارات التحكمية، فقد أباح قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد إمكانية الطعن في هذه الأحكام عن طريق اعتراض الغير الخارج عن الخصومة، وكذلك الطعن فيها عن طريق الاستئناف في أجل شهر من تاريخ النطق بها أمام المجلس القضائي المختص إقليمياً، ما لم يكن الأطراف قد تنازلوا عن حق الاستئناف صراحة في اتفاقية التحكيم[1].

[1] سليمان أحمية، المرجع نفسه، ص. 185. وينظر أيضاً: رشيد واضح، مرجع سابق، ص. 341.

خاتمة فصل الثاني :

في ختام هذا الفصل، الذي خصصناه لمعالجة دور مفتشية العمل في النزاعات الجماعية، نستنتج أن هذا الدور يتجاوز حماية الحقوق الفردية ليصل إلى حماية "النظام العام الاقتصادي والاجتماعي". فقد أثبتت الدراسة أن الوقاية من النزاعات الجماعية تبدأ من تفعيل قنوات الحوار داخل المؤسسة، وهو ما يسهر عليه مفتش العمل من خلال مراقبة مشروعية الاتفاقيات الجماعية وضمان تسجيلها وإيداعها وفق القانون، بالإضافة إلى تحفيز دور لجان المشاركة والمفاوضة المباشرة كآليات استباقية لمنع الاصطدام بين رب العمل وجموع العمال.

وعلى صعيد التسوية، يتضح أن المشرع الجزائري قد عزز من فعالية البدائل القانونية، لاسيما في ظل التعديلات الأخيرة التي طرأت على منظومة تسوية النزاعات. فإلى جانب المصالحة الجماعية التي يقودها المفتش بإجراءات استدعاء ومواجهة دقيقة، تبرز آليات "الوساطة" و"التحكيم" كأدوات حضارية لفض النزاعات الكبرى التي قد تؤدي إلى توقف الإنتاج أو الإضراب. ونخلص إلى أن تدخل مفتش العمل هنا يتسم بطابع "الوسيط النزيه" الذي يحاول التوفيق بين المطالب العمالية والإمكانيات الاقتصادية للمؤسسة، مع التأكيد على أن قرار التحكيم يظل الأداة القانونية الأقوى التي تحوز حجية الشيء المقضي به، مما يضمن استقراراً دائماً لعلاقات العمل الجماعية

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة المعنونة ب"**دور مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية**"، وبعد معالجة الإشكالية المطروحة وفق الخطة المعتمدة، نستطيع أن نقول إن مفتشية العمل تمثل ركيزة أساسية وضمانة جوهرية لاستقرار المحيط المهني في الجزائر.

لاحظنا من خلال هده الدراسة أن المشرع الجزائري لم يجعل من مفتشية العمل مجرد هيئة رقابية تقوم بمراقبة تطبيق النصوص القانونية فقط، بل أعطاها دوراً أكبر وأهم. فقد جعل منها محوراً أساسياً لتنفيذ آليات التسوية الوقائية والعلاجية للنزاعات. فهي الهيئة الوحيدة المختصة إقليمياً بمراقبة قوانين الشغل وضبط علاقات العمل، كما تعتبر الطرف الثالث المحايد الذي يسعى إلى تقريب وجهات النظر بين العامل وصاحب العمل.

ما يميز هذه الهيئة حسب ما فهمناه، هو الانتقال التدريجي من فكرة "سلطة الردع "إلى فكرة "ثقافة الحوار والصلح ."وهذا التحول يعكس توجهاً تشريعياً حديثاً يهدف إلى حماية السلم الاجتماعي وتخفيف الضغط على القسم الاجتماعي بالمحاكم. وهذا الأمر يظهر بوضوح من خلال الفعاليات الميدانية لمكاتب المصالحة في النزاعات الفردية، ومن خلال آليات الوساطة والتحكيم المتبعة في النزاعات الجماعية.

وبالرغم من الصلاحيات الكبيرة التي أعطاها القانون لهذه الهيئة، إلا أننا نطمح إلى أكثر من ذلك. نتمنى أن يتم تمكين هذا الجهاز من أدوات أكثر فاعلية، تضمن استرداد الحقوق بسرعة، وتحافظ في نفس الوقت على مقدرات الاقتصاد الوطني. وكل هذا يأتي في ظل التحولات الاقتصادية الكبيرة التي تمر بها بلادنا حالياً، والتي تستدعي قوانين واضحة وسريعة وقابلة للتطبيق. والله من وراء القصد.

أولاً: نتائج الدراسة

بعد ما قمنا به من بحث وتحليل في هذه المذكرة، توصلنا إلى عدة نتائج مهمة، ونذكر أهمها فيما يلي:

– ثبت لدينا أن حل النزاعات العمالية مرتبط بشكل كبير بجهاز التفتيش، لأنه الجهاز الوحيد الذي يراقب تطبيق قانون العمل داخل المؤسسات، وبالتالي فهو الضامن الأول

للتوازن بين صاحب العمل والعامل.

-من خلال قراءتنا للموضوع، اكتشفنا أن للمفتش دوراً وقائياً يسبق وقوع النزاع. فهو يقوم بتوجيه العمال وأصحاب العمل، ويراقب الاتفاقيات الجماعية لضمان عدم مساسها بالحد الأدنى من الحقوق كالأجور وساعات العمل. وهذا الأمر يساعد في منع النزاع قبل حدوثه.

-من أهم النتائج التي توصلنا إليها، أن المصالحة أمام مفتش العمل تعتبر إجراءً إجبارياً في النزاعات الفردية. فلا يمكن لأي عامل أن يرفع دعوى قضائية إلى المحكمة إلا بعد حصوله على "محضر عدم المصالحة "من المفتشية. وهذا يعني أن المفتشية هي بمثابة الفلتر الأساسي للنزاعات.

-بالنسبة للنزاعات الجماعية، لاحظنا أن القانون رقم 10-60 أعطى دوراً أكبر للمفتشية مقارنة بالقوانين السابقة. ولكن الحقيقة التي رأيناها، أن دور المفتش في آليتي الوساطة والتحكيم يظل نوعاً ما محدوداً. وهذا أمر نحتاج إلى تحسينه وتطويره في المستقبل.

-لاحظنا من خلال دراستنا، أن نجاح جلسات المصالحة يعتمد بشكل كبير على رغبة الطرفين في التوصل إلى حل. وذلك لأن المفتش لا يملك سلطة تقريرية ملزمة تمكنه من فرض حل معين في محضر المصالحة الفردية.

-من النتائج الإيجابية التي سررنا بها، أن جلسات المصالحة تساعد في حماية حقوق العامل من الضياع، وذلك لأنها أسرع بكثير من الإجراءات القضائية التي قد تطول. كما أنها تساهم في استمرارية المؤسسة بشكل جيد.

ثانياً: توصيات الدراسة

بعد أن أنهينا هذه الدراسة، وبعد أن تعرفنا على النقاط القوية والضعيفة في نظام تفتيش العمل، نود أن نقترح بعض التوصيات التي نراها مفيدة، ونرجو أن تؤخذ بعين الاعتبار:

-نوصي بضرورة توفير حماية قانونية ومهنية لمفتش العمل أثناء أداء مهامه، ووضع قوانين ردعية تمنع أي ضغوطات قد تؤثر على حياده المطلق.

-نقترح تحسين الظروف المادية للمفتشين، لضمان ممارستهم لنشاطهم على أكمل وجه، وبما

يتناسب مع حجم المجهود الميداني المبذول والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم.

-نوصي بفتح المجال لتوظيف مفتشين متخصصين، ليشمل نشاط التفتيش مختلف القطاعات المستحدثة، مما يضمن رقابة شاملة وفعالة.

-نقترح إعطاء مفتش العمل دوراً أوسع في جلسات الوساطة والتحكيم، مع منح "محضر المصالحة "قوة تنفيذية أكبر، وذلك لتقليص مدة استرداد العامل لحقوقه.

-نوصي بتبني نظام إلكتروني لاستقبال الشكاوى وإخطار الأطراف، وذلك لتقليص الآجال الإدارية وتفعيل نظام "الرقابة الفجائية "على شروط الوقاية والأمن والصحة المهنية.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر الرسمية

1)-اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 81 المتعلقة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة، المعتمدة في جنيف، بتاريخ 11 جويلية 1947.

2)-الأمر رقم 65-278 المؤرخ في 22 سبتمبر سنة 1965، المتضمن التنظيم القضائي، الجريدة الرسمية رقم 82، سنة 1965.

3)-الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29 أفريل سنة 1975، المتعلق بالعدالة في العمل، الجريدة الرسمية رقم 39، سنة 1975.

4)-الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 أفريل سنة 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، الجريدة الرسمية رقم 39، سنة 1975.

5)-القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية رقم 06، سنة 1990.

6)-القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية رقم 06، سنة 1990.

7)-القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية رقم 17، سنة 1990.

8)-القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية رقم 41، سنة 2023.

9)-المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين.

10)-المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005، الذي ينظم المفتشية العامة للعمل وسيرها، الجريدة الرسمية رقم 04، سنة 2005.

11)-المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08 جانفي سنة 2005، المتعلق بلجان

الوقاية والأنظمة الصحية والأمن، الجريدة الرسمية رقم 04، سنة 2005.

ثانياً: المراجع باللغة العربية

1-الكتب:

1)-أحمية سليمان، علاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000.

2)-أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المعهد العربي للثقافة العمالية، الجزائر، 1993.

3)-إسماعيل محمد أحمد، قانون العمل: علاقات العمل الجماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2013.

4)-بوضياف عمار، شرح قانون العمل الجزائري (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.

5)-بن صابر بن عزوز، تفتيش العمل كآلية قانونية لحماية علاقات العمل في التشريع الجزائري، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2016.

6)-بن سعيد لزهر، التحكيم التجاري الدولي وفقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار هومة، الجزائر، 2012.

7)-الجيلالي عجة، الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في القانون الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.

8)-خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

9)-راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.

10)-صقلي علي، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن، دار النشر المغربية، الدار البيضاء، 2011.

11)-واضح رشيد، منازعات العمل الفردية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003.

12)-هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (علاقات العمل الفردية والجماعية)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

2-الأطروحات والمذكرات:

1)-بوحميدة عبد الكريم، مفتشية العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر 1، 2018.

2)-بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2011.

3)-سحنون لمنى ومحراب إيمان، دور مكاتب المصالحة في تسوية النزاعات الفردية، مذكرة تخرج، المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 16، الجزائر، 2008.

4)-سوالم سفيان، الطرق البديلة لحل المنازعات المدنية في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة، 2014.

5)-عروي عبد الكريم، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2012.

6)-عشاش عبد الله، تسوية المنازعات الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1، 2012.

7)-مختاري فاطمة الزهراء، دور الطرق الودية في تسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة ماجستير، جامعة وهران، 2011.

8)-يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقاً للتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة تيزي وزو، 2014.

3-المقالات والملتقيات:

1)-أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 3، 2014.

2)-بوحميدة عبد الكريم، الطرق الودية لتسوية النزاعات الفردية في ظل القانون 90-04، مجلة المفكر، جامعة بسكرة، العدد 04، 2009.

3)-لعيور بدرة، آليات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل في ظل القانون 23-08، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، 2024.

4)-نبالي قبطة، إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية، ملتقى وطني، جامعة تيزي وزو، 2013.

الفهرس

مقدمة
الفصل الأول دور مفتشية العمل في حل النزاع الفردي 7
تمهيد 8
المبحث الأول: الدور الرقابي والوقائي لمفتشية العمل 9
المطلب الأول: الرقابة على شروط العمل والالتزامات القانونية 9
الفرع الأول: الرقابة على شروط العمل 9
الفرع الثاني: الرقابة على مستحقات العمل والالتزامات القانونية الأخرى 11
المطلب الثاني: الدور الوقائي والاستشاري لمفتشية العمل .الفرع الأول: تقديم النصح والإرشاد والوقاية من أخطار العمل 12
الفرع الثاني: الاستشارة واستقبال الشكاوى. 14
المبحث الثاني: إجراءات التسوية الودية للنزاعات الفردية..... 17
المطلب الأول : إجراءات التسوية الداخلية و الاخطار 17
الفرع الأول: إجراءات التسوية عن طريق تقديم تظلم والتوفيق الإداري 18
الفرع الثاني: إجراءات التسوية عن طريق إخطار صاحب العمل ومفتش العمل 18
المطلب الثاني: نظام المصالحة في التشريع الجزائري 19
الفرع الأول: تشكيل مكتب المصالحة واختصاصاته 25
الفرع الثاني: نتائج إجراءات المصالحة في تسوية النزاعات الفردية 28
خاتمة الفصل الأول: 33
الفصل الثاني دور مفتشية العمل في حل النزاع الجماعي 34
تمهيد 35
المبحث الأول :الدور الوقائي لمفتش العمل في ظل علاقات العمل الجماعية 36
المطلب الأول: الوقاية من خلال التفاوض الجماعي واللجان المشتركة
الفرع الأول: التفاوض الجماعي المباشر. 36

الفرع الثاني: لجنة المشاركة 37

المطلب الثاني: الرقابة الإدارية على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية

الفرع الأول: إجراءات تسجيل و إيداع الاتفاقية الجماعية 45

الفرع الثاني: سهر مفتش العمل على تطبيق الاتفاقيات الجماعية..... 50

المبحث الثاني: إجراءات التسوية النزاعات الجماعية

المطلب الأول: إجراءات المصالحة الجماعية 51

الفرع الأول: إجراءات المصالحة

الفرع الثاني: نتائج المصالحة 54

المطلب الثاني: آليات الوساطة والتحكيم كبدائل لتسوية النزاع

الفرع الأول: الوساطة 56

ثانياً: فوائد الوساطة

الفرع الثاني: التحكيم 59

خاتمة فصل الثاني : 67

الخاتمة 68

قائمة المصادر و المراجع 72

الفهرس 77

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الدور الذي تمارسه مفتشية العمل كالية ودية لحل النزاعات العماليةقبل اللجوء إلى القضاء. اعتمدنا في الإجابة على الإشكالية خطة ثنائية خصصنا الفصل الأول لدراسة دور المفتشية في تسوية النزعات الفردية من خلال مهامها الرقابية و الوقائية و الية المصالحة التي شرطا جوهريا للتقاضي أما الفصل الثاني فبحث في دور المفتشية في تسوية النزاعات الجماعية مركزا على الاتفاقيات الجماعية و تفعيل المفاوضة و لجان المشاركة كاليات وقائية ثم حللنا المسار الاجرائي للتسوية الودية (المصالحة الجماعية, الوساطة , التحكيم) وفق مستجدات القانون الجزائري23-08.
ونلخص الدراسة إلى أن مفتشية العمل تلعب دورا محوريا في احتواء النزاع و تعزيز السلم الاجتماعي.

الكلمات المفتاحية : مفتشية العمل, منازعات العمل الفردية, منازعات العمل الجماعية, القانون الجزائري 23-08, التسوية الودية, المصالحة, الوساطة, التحكيم.