

تطور اليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري

الدكتور بلعبدون عـواد
أستاذ محاضر أ كلية الحقوق و
العلوم السياسية جامعة مستغانم

مقدمة :

إن التحولات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية التي عرفتھا الجزائر في نهاية الثمانينات كانت نتيجة حتمية لازمة الاقتصادية التي عرفھا العالم و الجزائر لم تكن بمنأى عنها ، حيث انخفض سعر البترول و الذي كان و مازال يشكل أهم مورد للبلاد مما أدى إلى انخفاض قيمة الدينار ، و ارتفاع المديونية ، فلم تعد الدولة قادرة على دعم العجز الكبير الذي عرفته المؤسسات العمومية الاقتصادية مما اثر على الأوضاع الاجتماعية للعمال و ازدادت تدهورا ، مما حتم على الدولة مراجعة سياستها و إدخال إصلاحات في جميع المجالات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية فبلورت تلك الرغبة في دستور سنة 1989 المعدل و المتمم بدستور 1996 .

ففي المجال الاقتصادي تخلت الجزائر عن الاقتصاد الموجه و تبنت اقتصاد السوق ، الذي يفرض على الدولة الانسحاب من الساحة الاقتصادية و الاجتماعية ، و فسخ المجال أمام أطراف الإنتاج و الشركاء الاجتماعيين من اجل تنظيم كل المسائل المتعلقة بعلاقاتهم المهنية و الاجتماعية في إطار نظام تعاقدية . و على الدولة أن تكتفي بالتدخل في حدود التي تضمن لها حماية المسائل المتعلقة بالنظام العام فقط .

الأمر الذي انعكس على آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية ، حيث كانت مفتشية العمل تتولى حلها موفرة الحماية الكاملة للعمال في ظل النظام الاشتراكي المتبع ، الأمر الذي اختلف بعد انتقال الجزائر إلى نظام اقتصاد السوق ، حيث انسحبت الدولة و مؤسساتها و بالتالي رفعت تلك الحماية التي كان يتمتع بها العمال من خلال إسناد المهمة إلى مكاتب المصالحة ، فهل التحول الذي عرفته الدولة ابقى على تلك الحماية للعامل ؟

المبحث الأول: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري
يرتبط عقد العمل بمجرد نشأته صحيحا بمجموعة من الحقوق و الالتزامات المتبادلة في ذمة كل من الطرفين. و التي يترتب على مخالفتها تأسيس مسؤولية الطرف الذي أخل بالتزاماته . إنما يشترط في ذلك شروط أشارت إليها المادة 02 من قانون 11/90. فحتى يتمكن الطرف المضرور من عرض النزاع المتعلق به على الهيئات المختصة بتسويته، يجب بداية أن يتحقق وجود هذا النزاع الفردي طبقا لما هو محدد قانونا. و هذا مهما كانت الأسباب التي أدت إلى نشوئه . و إن كان الأمر يتطلب معرفة مجاله و الذي يتحدد من خلال معرفة العناصر المكونة لهذا النزاع .

الفرع الأول : تعريف النزاع الفردي للعمل

لا يمكن الحديث عن قيام مسؤولية احد أطراف عقد العمل إلا بوجود نزاع عمل و الذي لا ينشأ إلا إذا توافرت أسباب تؤدي إليه . إلى جانب شروط يجب أن تتوافر في عناصره. سواءا تعلق الأمر بأطرافه أو بالعلاقة التي تربط بينهما، أو بموضوعه .

النزاع لغة هو التعارض و الاختلاف. و هو قيام مصلحة لطرف تضاد مصلحة الطرف الآخر أو تمنع نشوئها. في مجال علاقات العمل، قد يمس هذا التضاد مصلحة جماعية للعديد من الأجراء. فتعتبر حين ذاك النزاع جماعيا. و قد يخص مصلحة فردية لأحد العمال الأجراء ليكتسب هذا النزاع الطابع الفردي له. و هنا يثور التساؤل عما إذا كان هذا كافيا لتكييف النزاع على انه فردي ؟ أم أن الأمر يتطلب ضرورة وجود أسباب تؤدي إلى نشوئه .

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

- أن يكون الخلاف مصدره علاقة العمل التي تربط الطرفين.
- أن لا يجد هذا الخلاف حلا له داخل الهيئة المستخدمة عن طريق التسوية الودية أي عن طريق أسلوب التظلم.

يتفق هذا التعريف للمشرع الجزائري مع تعريف الفقه الفرنسي² للمنازعة الفردية " على أنها كل خلاف يقوم بين العامل و صاحب العمل بمناسبة أو بسبب تنفيذ

¹ - بالرجوع إلى المادة 20 من نفس القانون نجدها أكثر دقة في تحديد مضمون النزاع الفردي بحيث أدرجت الخلافات الفردية للعمل و الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد التكوين أو التمهين ضمن الإطار القانوني للمنازعة الفردية للعمل، كما فتحت المجال لتصنيف القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة لاختصاص المحاكم الاجتماعية ضمن المنازعات الفردية للعمل كمنازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد. أنظر أ عبد الرحمن خليفي . المرجع السابق ص 36. و أ . عبد السلام ذيب ص 535 .

² - Gérard Lyon Caen. Jean Pélissier. Alain Supiot .op.cit p555

علاقة العمل لإخلال أحدهما بالتزام من التزاماته المحددة في العقد أو لخرق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب ضررا للطرف الأخر، إذا لم يتم حله في إطار عملية تسوية داخل الهيئة المستخدمة .

يتضح من خلال هذين التعريفين: أن الخلاف لا يأخذ شكل المنازعة إلا عندما لا يجد حلا له داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية. الأمر الذي جعل هذا التعريف للمشروع محل نقد حيث يرى احد أساتذة القانون¹ أن المنازعة في أصلها و أساسها ما هي سوى الخلاف في حد ذاته في أية مرحلة كانت. و من ثمة لا يوجد أي سند قانوني أو موضوعي لتفريق ما بين الخلاف الذي يحل داخليا، و الذي يحل عن طريق آخر خارجي كالتسوية القضائية. من ثمة تكون عبارة " إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة " هي عبارة زائدة لا معنى ولا ضرورة لها.

أمام هذا النقد يعرف فقهاء آخرون² منازعة العمل الفردية على أنها " ذلك النزاع الخاص بالعمال ، أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء ، و ينكره رب العمل، أو يعترف به و لكنه يمتنع عن تنفيذه " . ليؤكد هذا التعريف على أن الضحية والطرف المضرور في المنازعة يكون دائما هو العامل الأجير . في حين يسوي تعريف آخر بين طرفي النزاع من حيث نشوء مسؤولية كل متعاقد أخل بالتزاماته و ألحق ضررا بالطرف الثاني في العقد . و هذا ثابت من خلال اعتبار منازعة العمل الفردية ذلك الخلاف الذي يثار بين العامل و رب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل، بسبب إخلال أحدهما بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي. مما يترتب عنه إلحاق الضرر بالطرف الأخر.

¹ - أحمية سليمان. المرجع السابق ص 08.

² - Jean Rivero et Jean Savatier .op.cit. P19

إن هذين التعريفين لم يسلموا من النقد أيضا حيث لم يتم تحديد مجال التعريف بمنازعة العمل الفردية. و هذا بعدم تحديد المرحلة (ما إذا كانت تسوية ودية أو قضائية) التي يمكن اعتبار فيها الخلاف نزاعا فرديا.

ينطبق هذا النقد أيضا على التعريف الذي أتى به المشرع في نص المادة 02 من قانون 04/90 حيث يعتبر محاولة غير صائبة ليس لكونه اشترط في المنازعة الفردية أن لا يحض الخلاف بين الطرفين بالتسوية الداخلية للنزاع لهم ولكن لكونه استثنى مرحلة مهمة من المنازعات الفردية و هي التسوية القضائية¹. لذا نقترح أن يكون تعريف المنازعة الفردية على أنه ذلك النزاع المتعلق بعلاقة العمل و الناتج عن انتهاك أحد الطرفين و غالبا ما يكون رب العمل لأحد التزاماته القانونية أو التعاقدية، بما يتسبب في إلحاق الضرر بالعامل و يحتاج إلى تسوية ودية أو قضائية .

مهما يكن النقد الموجه لتعريف المشرع الجزائري، نرى بأن التعريف الذي أتى به صائب. حيث يعتبر نزاعا فرديا كل خلاف في العمل بين العامل الأجير و مستخدمه، إذا لم يتم حله في إطار الإجراء الداخلي لتسوية النزاعات الفردية في العمل. بذلك لا يأخذ الخلاف القائم بين العامل و مستخدمه طابع النزاع الفردي، إلا بعد استنفاد طرق التسوية الداخلية.

¹ - بخلاف النقد الذي وجهه أحمية سليمان للتعريف الذي أتى به المشرع الجزائري من حيث اشتراطه ليأخذ الطابع الفردي ضرورة عدم تسويته داخليا ، ذهب الأستاذ عجة الجيلالي إلى أن الخلاف بين العامل و المستخدم لا يمكن اعتباره نزاعا فرديا إلا إذا عجز عن تسويته داخل الهيئة المستخدمة ليكون بذلك أمام تقديدين متضادين . النقد الأول للأستاذ أحمية سليمان يرى أن تعريف المشرع قاصر لكون أضاف عبارة إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة. حيث يعتبر النزاع نزاعا في أي مرحلة. في حين النقد الثاني للأستاذ عجة الجيلالي يرى أن المشرع مع هذه العبارة تعريفه قاصر حيث اكتفى بذكر التسوية الداخلية و أغفل الإشارة إلى التسوية القضائية . أنظر الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية.. النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر . أ عجة الجيلالي . دار الخلدونية للنشر 2005 .

أما إذا تم حل النزاع الفردي على مستوى الهيئة المستخدمة، فإن هذا ينفي عن هذا الخلاف صفة المنازعة الفردية. بمعنى أن حل النزاع داخل الهيئة المستخدمة يوحي بوجود آليات الحوار و التشاور داخل المؤسسة وقابلية استماع كل طرف إلى حجج الطرف الآخر واستعدادهما لبذل كل المجهودات من أجل عدم التثبث بموقفهما بحثا عن التقارب في وجهات النظر و الاتفاق تجنباً للنزاع توطيدا لفكرة السلم الاجتماعي¹.

و من ثمة طالما تمكن الأطراف من معالجة خلافاتهم داخل الهيئة المستخدمة دون تدخل أي طرف ثالث أجنبي عن عقد العمل، فإن هذا الخلاف لا يرقى إلى درجة النزاع الفردي. أما إذا فشلت التسوية الداخلية و تم إخراج خلافاتهم خارج الهيئة المستخدمة و تم تدخل طرف ثالث كوسيط بينهما، حينذاك يمكن الحديث عن وجود نزاع فردي. و إن كان وجوده لا يمنع من إمكانية إنجائه بالتسوية الودية لمكاتب المصالحة. في حالة فشل هذه الأخيرة ، ينتقل النزاع من مرحلة التسوية الودية إلى مرحلة التسوية القضائية .

الفرع الثاني : عناصر النزاع الفردي

من خلال التعريف الذي أورده المادة 02 من قانون 04/90 للنزاع الفردي، يمكننا تحديد مجاله. و هذا من خلال معرفة العناصر المادية و الموضوعية المكونة لهذا النزاع، سواء تعلق الأمر بأطرافه و ما يربطهما من علاقة عمل تقوم أساسا على قيام رابطة التبعية القانونية. أو بموضوعه الذي يقصي بذلك نزاعات أخرى تنشأ في مكان العمل لكنها لا تحمل خاصية نزاع العمل الفردي .

¹ - بلعبدون عواد ، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير جامعة وهران جوان 2010 .

أولا : العنصر العضوي لنزاع العمل الفردي

يتعلق هذا العنصر بأطراف نزاع العمل الفردي. حيث يجب أن يكون الخلاف قائما ما بين عامل أجير من جهة و المؤسسة المستخدمة من جهة أخرى. على أن يربط بينهما عقد عمل. على هذا الأساس يرتبط هذا العنصر بتحقق شرطين هما: أن يكون طرفا النزاع عامل أجير و مستخدم . و أن تربط بينهما علاقة عمل .

1- أطراف النزاع:

و نحن بصدد الحديث عن أطراف النزاع. يثور التساؤل عن مفهوم العامل ، و ما معنى المستخدم في اصطلاح القانون ¹ ؟

- العامل :

المشرع الجزائري عرف العمال الأجراء من خلال المادة 02 من قانون 11/90 حيث يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون " كل الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي ، عمومي أو خاص يدعى المستخدم " .

- المستخدم:

هو ذلك الشخص القانوني الذي يعد طرفا في عقد العمل و الذي يوجد تبعا لذلك ملزما اتجاه الأجراء بتنفيذ كل التزاماته المفروضة بموجب القانون بهذه الصفة، في كل ما يتعلق بدفع الأجر، و تعويضات العطل مدفوعة الأجر، و التزامه بتحرير كشف الراتب و شهادة العمل. إلى جانب كل التزاماته المحددة بموجب قانون 14/83

¹ - يرجع الفضل في ظهور مفهوم كل من العامل و المستخدم للقانون الفرنسي الصادر بتاريخ 09 ابريل 1898 المتعلق بحوادث العمل و الذي اشترط أن لا يستفيد من النظام الجديد، إلا العمال و المستخدمين. و لكن ثار التساؤل حول تحديد مفهومهما، و ما هي الإشارات التي تدل على هاتين الصفتين ؟ لبيد القضاء في اعتماد معيار جديد لتمييز الأجير عن العامل المستقل . ليكون بذلك العامل و اعتماد على معيار التبعية هو ذلك الشخص الذي يضمن للطرف الآخر تزويده بالعمل في إطار التبعية خاضعا بذلك لأوامره مقابل أجر.

فيما يتعلق بالتصريح بالنشاط و الأجور، و توجيه طلب انتساب العمال للضمان الاجتماعي و دفع الاشتراكات الإجبارية. و هذا مهما يكن شكل المستخدم، سواء أكان شخصا طبيعيا أم شخصا معنويا، بغض النظر عما إذا أناب عنه في ذلك رئيس المؤسسة الذي يتولى ممارسة السلطة¹ على العمال باسم المستخدم. كذلك الوضع في حالة تغير الوضع القانوني للمستخدم. أو على مستوى تجمع الشركات، و علاقات العمل الثلاثية الأطراف. و إن كان الأمر يثير بعض اللبس في تحديد المستخدم عندما يتعلق الأمر بممارسات العمل الخفي و الاتجار باليد العاملة بعد امتناع المستخدم عن التصريح بالعمل و ما يترتب عن ذلك من إمكانية التهرب من ضمان حقوق الأجراء.

طبقا لهذا المفهوم لكل من العامل الأجير و المستخدم، يخرج من مجال نزاع العمل الفردي، النزاعات التي تكون طرفاها غير ما ذكر أعلاه و يقصد بذلك: نزاعات العمل الجماعية التي تقوم بين مستخدم و مجموعة من المستخدمين من جهة و مجموعة من العمال أو ممثليهم من جهة أخرى. و هذا حسب ما أشار إليه المشرع بموجب قانون 02/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية و شروط ممارسة حق الإضراب.

و هذا لاختلافها عن نزاعات العمل الفردية² في مجالات عدة تتمثل فيما يلي:

¹ - G.H.Camerlynk. Droit du Travail. Tome 01, 12 édition dalloz1986.p15.

² - يعتمد المشرع السوري للفرقة ما بين النزاع الفردي و النزاع الجماعي ، معيار عدد العمال الذين يشغلهم صاحب العمل . و هو نفس المعيار المعتمد في قانون دولة الإمارات العربية و القانون الليبي الذي نص على أنه " إذا كان النزاع واقعا بين صاحب العمل و عدد من العمال يقل عن 10 عمال، اعتبر النزاع فرديا . أنظر الدراسة صادرة عن المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل التابع لمكتب العمل العربي ص 98 السابق الذكر .

- من حيث موضوع المنازعة: يعتبر النزاع جماعيا إذا تعلق بمصلحة جماعية أو بمصلحة مشتركة لعدد من العمال غير معينين بذواتهم ، سواء تعلق النزاع بشروط العقد أو بظروف العمل أو تعلق بتغيير العقد أو تطبيقه . بينما يعتبر النزاع فرديا إذا كانت المنازعة مثارة بشأن عامل واحد معين بذاته .
- من حيث الغرض من المنازعة: إذا كان الغرض من النزاع هو الاعتراف بحق فردي أو حمايته أو تعويض ضرر مباشر فان النزاع يعد فرديا. أما إذا كان الغرض من النزاع يهدف إلى إنشاء حقوق عمالية جديدة من حيث المبدأ، أو تعديل نص قانوني أو اتفاقي فان النزاع يعد جماعيا طبقا للمادة 08 من قانون 04/90 السابق الذكر.
- من حيث أطراف النزاع : يعد النزاع جماعيا إذا رفعت الدعوى من المنظمات النقابية و نقابات أرباب العمل المرتبطة بعقد العمل الجماعي، حيث أن المصلحة التي تهدف إليها هذه الدعوى هي مصلحة جماعية بينما النزاع الفردي فلا يجوز رفعه إلا ممن تكون له مصلحة فردية محققة¹.
- خضوع المنازعة الفردية للتسوية القضائية، عكس المنازعة الجماعية التي يمكن تسويتها عن طريق المصالحة و الوساطة و التحكيم.
- اعتبار الحق في الإضراب أحد سمات المنازعة الجماعية، الأمر لا يثير إشكال في مجال المنازعة الفردية.

¹ - أ.سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل . دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز و النقض . كلية الحقوق . جامعة الزيتونة سنة 2004 ص 501 .

المبحث الثاني: تطور آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري

يقصد بتشريعات العمل تلك القوانين و النصوص المختلفة الصادرة في مجال العمل ، سواء ما تعلق منها بالمبادئ العامة لتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، أو تلك المتعلقة بكيفيات ممارسة بعض الحقوق الأساسية، كالحق النقابي، الحق في التفاوض الجماعي، وحق الإضراب، و وضع آليات و إجراءات تسوية المنازعات الفردية و الجماعية في العمل .

و تقسم القوانين الصادرة في مجال تشريع العمل في الجزائر من حيث صدورها إلى مرحلتين، المرحلة الأولى في إطار النظام الاشتراكي الموجه يشمل كل القوانين و النصوص التنظيمية التي تم العمل بها منذ الاستقلال إلى غاية سنة 1989 أين تبدأ المرحلة الثانية التي عرفت إصلاحات جذرية خاصة في المجال الاقتصادي و الاجتماعي انتقلت الجزائر بموجبها من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق .

المطلب الأول: آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في النظام الاشتراكي
 باعتبار أن الجزائر كانت مستعمرة من المستعمرات الفرنسية فكانت خاضعة للتشريع الفرنسي في كل المجالات و منها مجال قانون العمل¹. بعد الاستقلال مدد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها بالسيادة الوطنية². استمر الوضع إلى

¹ - الأحكام الفرنسية في المجال الاجتماعي لم تكن نافذة في المستعمرة الجزائرية الا بموجب القانون الصادر بتاريخ 19 مارس 1919 ، حينها تم تبني القوانين الفرنسية بما فيها التعديلات التي جاءت سنة 1926 و 1946 و سنة 1951 . عيد الله قادية - الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري - رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي - كلية الحقوق جامعة وهران 2004 ص 1 .

² - القانون 57/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية الا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية .

غاية سنة 1966 تاريخ صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العامة¹ ، إلا أن هذا القانون حصر مجال تطبيقه على الإدارات العمومية و بالتالي استثنى العمال الأجراء بقي الأمر على حاله إلى غاية بداية السبعينات ، تاريخ أول تشريع أصدره المشرع الجزائري في مجال تنظيم علاقات العمل كان بموجب الامر 71/ 74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات² ، جاء ليعكس نظام الاقتصاد الموجه الذي تبنته الجزائر ، القائم على نظام لائحي ، فالدولة كانت تتدخل في كل كبيرة و صغيرة بموجب قواعد أمرة في ظل تواجد القطاع العام و غياب القطاع الخاص .

و هذا ما أكده المشرع الجزائري من خلال الأمر 33/75³ المتضمن اختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية من خلال المادة الأولى منه ، حيث أكدت بان مفتشية العمل هي الجهة الوحيدة المخولة قانونا بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بشروط العمل و بحماية العمال في ممارسة مهامهم من قبل رب العمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا . على الخصوص القيام بالمصالحة المسبقة في نزاعات العمل الفردية الخاصة بالعمل . و في حالة وصول أطراف النزاع إلى اتفاق تحرر مفتشية العمل محضر للمصالحة بحيث يكون لها قوة التنفيذ بقوة القانون⁴.

¹ - القانون 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

ج ر رقم 42 المؤرخة في 08 جوان 1966 ص 541 .

² - الأمر 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات . ج ر

رقم 101 الصادرة في 13 ديسمبر 1971 ص 1736 .

³ - المؤرخ في 29 افريل 1975 المتضمن اختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية . ج

ر رقم 39 .

⁴ - المادة 14 من الامر السابق الذكر .

إذن استطاعت الدولة أن تحمي الطبقة العمالية من كل أشكال التعسف التي قد يمارسها المستخدمون ضدهم من خلال إسناد مهمة تسوية المنازعات إلى جهاز قوي و قراراته ملزمة بقوة القانون و هو مفتشية العمل . لكن السؤال الذي يطرح نفسه ، هل استطاع المشرع الجزائري أن يحافظ على نفس الحماية للعمال في ظل الإصلاحات ؟

المطلب الثاني: آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية بعد إصلاحات 1989

نظرا للطبيعة الخاصة لعلاقات العمل من حيث كونها قائمة بين أطراف ذات مصالح متناقضة و من ثمة إمكانية حدوث نزاعات حول شروط و ظروف العمل ، كان من الضروري إنشاء مكاتب المصالحة للتوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع والمحافظة على العلاقة الودية بين العامل و المستخدم لضمان استمرارية علاقة العمل. هذا ما نظمته المشرع الجزائري بموجب القانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية. حيث استخلفت هذه المكاتب مفتشية العمل في هذه المهمة التي تتكفل بها تشكيلة معينة بالتساوي من العمال و المستخدمين و هذا كلما توافر موضوع النزاع و أسبابه ، أي كلما انعقد لها الاختصاص حسب نص القانون .

المشرع الجزائري في ظل التحولات الاقتصادية و الاجتماعية الحاصلة بعد سنة 1990 استحدث جهاز جديد يسمى مكاتب المصالحة ، أسندت له صلاحية إجراء المصالحة، هذا الجهاز الجديد لا يكتسي لا الطابع الإداري ولا القضائي. اعتبر المشرع الجزائري إجراء المصالحة مرحلة سابقة عن المرحلة القضائية. في حين اعتبرها المشرع الفرنسي جزءا من الدعوى القضائية، بحيث تدخل ضمن اختصاص المحاكم المختصة بمنازعات العمل، يتولها ما يعرف بالمجلس العمالي Conseil de Prud 'homme ، الذي يضم مكتب للمصالحة في كل قسم من أقسام المجلس يتولى مهمة إيجاد حلا وديا للنزاع القائم بين المستخدم و العامل قبل دخولهما حيز التقاضي.

هذا ما تبنته الدولة الجزائرية في نصوصها القانونية و التنظيمية الصادرة سنة 1990. فهي و إن تراجعت في ظل الإصلاحات الاقتصادية الجديدة و استقلالية المؤسسات عن دورها في التكفل بمختلف جوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل . إلا أن هذا لا يمنعها من التدخل من أجل وضع مكاميزمات جديدة لتنظيم علاقات العمل¹ . و هذا من خلال احتفاظها بحق تنظيم و تأطير المسائل الأساسية و الجوهرية ، معتمدة في ذلك على فرض قواعد أمره من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، من خلال عقد العمل المبرم بين العامل و مستخدمه . وإن كان بإمكانهما تنظيم علاقة العمل التي تربط بينهما بناء على العمل التفاوضي المشترك بينهما في كل الجوانب و المسائل بكل حرية و استقلالية، اعتمادا على مبدأ حرية التعاقد بما يتماشى و القوانين الجديدة². حيث يعتبر باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية و التنظيمية.

¹ - حيث أدت عملية الخصخصة التي اعتمدها السياسة الجديدة في ظل استقلالية المؤسسات قصد إجراء إصلاحات اقتصادية إلى غلق 516 مؤسسة عمومية EPE ، و 384 مؤسسة جهوية EPL ، بعد حل 700 مؤسسة جهوية . جريدة الأحرار عدد 573 بتاريخ 15 جانفي 2000 و جريدة Liberté عدد 2235 بتاريخ 17 فبراير 2000 .

- و في إطار تشجيع الدولة على المحافظة على مناصب العمل في ظل الخصخصة تنص المادة 17 من الأمر رقم 04/01 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية و تسييرها و خصصتها على انه " يمكن أن تستفيد عمليات الخصخصة من مزايا خاصة ، و ذلك عندما يلتزم المشتري أو المشتريون بإصلاح المؤسسة و تحديثها أو الحفاظ على جميع مناصب الشغل فيها أو جزء منها ، و الإبقاء على المؤسسة في حالة نشاط .- و تنص المادتان 28 و 29 من نفس الأمر على أحكام خاصة لصالح الأجراء يستفيدون بموجبها على 10 % من رأسمال المؤسسة المعنية بالخصخصة ، كما يستفيدون من تخفيض قدره 15 % على الأكثر من سعر التنازل .

² - إن التحول الذي عرفته الجزائر من النظام التوجيهي في ظل التجربة الاشتراكية إلى نظام جديد يقوم على اقتصاد السوق فرض استقلالية المؤسسات و عرف بذلك عالم الشغل تحولا في مجال تنظيم علاقات العمل لتنتقل من الطابع التنظيمي إلى الطابع التعاقدية و النظام التفاوضي ، من خلال انسحاب الدولة و انتقالها من طرف منظم لعلاقات العمل إلى طرف مراقب لها . في المقابل اتسعت سلطات طرفي علاقة العمل

أو كل بند يترتب عنه انتقاص من حقوق منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقيات الجماعية¹. و إلا تعرض موقعي هذه العقود إلى عقوبات تختلف باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة، مما يثير نزاع بين العامل و المستخدم بشأنها. الأمر الذي يدفع بالطرف المضرور و الذي غالبا ما يكون العامل إلى السعي جاهدا من أجل إلغاء البند الباطل بسبب النزاع القائم بينه و بين مستخدمه.

أجاز القانون 04/90 طبقا للمادة 05 منه ، للعامل الأجير في حالة عدم نجاعة التسوية الودية للنزاع داخل الهيئة المستخدمة طبقا لأحكام المادتين 03 و 04 من القانون المشار إليه أعلاه ، أن يقوم بإخراج النزاع خارج الهيئة المستخدمة. حيث يقوم بداية بإخطار مفتش العمل المختص بتقديم طلبه .

هذا الإخطار الذي خص له المشرع الجزائري فقط مادتان، يتم بصورة غير مباشرة عن طريق مفتش العمل، مروراً بمرحلتين، حيث يقوم المعني بالأمر بداية بإخطار مفتش العمل المختص إقليمياً بواسطة عريضة مكتوبة أو بالحضور الشخصي له.

لتنظيم مختلف جوانبها على أن يتم ذلك في إطار مشروع و هذا باحترام النصوص التشريعية و التنظيمية مجال تدخل الدولة و الاتفاقيات الجماعية.

¹ - و يقصد بالأحكام التي لا يجوز مخالفتها بإدراج بند مخالفة في عقد العمل كل ما يتعلق بالمدة القانونية للعمل طبقا للمادة 08 من الأمر 03/97 المؤرخ 11 جانفي 1997 . و المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 38/96 المتضمن الدفاتر و السجلات التي يلتزم بها المستخدمون و المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 474/97 الخاص بالعمال في المنازل. و المواد 40 و 41 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

على أن يقوم هذا الأخير بإعداد محضر بتصريحات المدعي بعد ذلك يقوم مفتش العمل بدوره بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة¹. على أن يتم ذلك خلال ثلاثة أيام من تبليغه، هذا ما أشارت إليه المادة 27 من نفس القانون.

اكتفى المشرع الجزائري فيما يخص استدعاء الأطراف بالإشارة إلى أن يتولى القيام به مفتش العمل حيث يستدعي الأطراف للحضور لجلسة المصالحة خلال ثمانية 08 أيام من تاريخ الاستدعاء، طبقاً للأحكام المادة 02/27 من القانون السالف الذكر. ليكون بذلك قد خلف فراغاً تشريعياً في هذا المجال. حيث لم يوضح كيفية الاستدعاء و لا مضمونه .

بعد أن يتم إخطار مكتب المصالحة و استدعاء الأطراف يتعين عليهم الحضور لجلسة المصالحة. و إن كنا لا نلمس أي نص قانوني يجبر الأطراف على الحضور، حيث اكتفى المشرع بالإشارة إلى صلاحية مكتب المصالحة في حالة تخلف المدعي أو المدعى عليه أو ممثلهما المؤهل قانوناً عن الحضور. دون أن يشير إلى الأشخاص الذين يمكنهم أن يقوموا بهذا التمثيل لطرفي النزاع. أكثر من ذلك لم يتطرق المشرع الجزائري إلى إجراءات المتبعة في حالة حضور الأطراف أو في حالة

¹ - حيث أصبح دور مفتش العمل يقتصر على استقبال الطلبات و إخطار مكاتب المصالحة بعد أن كان يقوم هو بدوره بهذه المهام و هذا ما أكده الاجتهاد القضائي في إحدى القرارات الصادرة عن المحكمة العليا تحت رقم 37058 الصادر في 1985/05/07 على اثر الطعن بالنقض في القرار المؤيد للحكم المستأنف القاضي بإعادة العامل إلى عمله (... فعلا أن الخلاف الراجح بين الطرفين لم يقدم لمفتش العمل بإجراء محاولة الصلح مسبقاً حسب ما نصت عليه المادة الأولى من الأمر 32/75 و لم يتطرق القرار أو الحكم لعدم القبول...) انظر عبد السلام ذيب. المرجع السابق ص 531 و الطيب بلولة . المرجع السابق ص 137 .

وجود مانع جدي و شرعي يحول دون ذلك . بخلاف المشرع الفرنسي الذي نظم أحكاما خاصة بذلك . حيث فرض وجوبا ضرورة الحضور الشخصي للأطراف، ما لم يتم تمثيلهم من طرف الأشخاص المؤهلين لذلك بسبب وجود سبب شرعي . ذلك أن الحضور الشخصي لهم يعتبر عنصرا مهما لسير إجراءات الجلسة . لذلك يتعين على مكتب المصالحة في حالة عدم حضور الأطراف شخصا التأكد من مدى توافر السبب المشروع الذي حال دون ذلك.

نتائج المصالحة :

قد يتوصل أطراف النزاع مهما كان سببه إلى اتفاق يرضي الطرفين. فيحرر محضر بالمصالحة يغنيهم عن الدخول في دائرة النزاع القضائي و يمكنهم من الاستمرار في تنفيذ علاقة العمل مع المحافظة على العلاقة الودية بين العامل و مستخدمه.

تختلف تسمية الحل الناتج عن مساعي مكتب المصالحة من دولة لأخرى . حيث يعتبره المشرع السوري و الموريتاني مثلا بمثابة حكم قضائي بعد أن توضع عليه الصيغة التنفيذية من قبل كاتب ضبط المحكمة الواقعة في دائرتها الإدارة المختصة . أو بأمر من رئيس المحكمة بناء على طلب الطرف الأكثر استعجالا ¹ .

¹ - الأستاذ أحمية سليمان - تنظيم و تسيير محاكم العمل في الوطن العربي، دراسة صادرة عن المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل التابع لمكتب العمل العربي السابق الذكر.ص102و 102 .

في حين تجرده قوانين العمل لدول أخرى من هذه الصيغة القضائية حيث يعتبرها بمثابة قرارات اتفاقية مهما كانت الهيئة المكلفة بالتسوية الودية ، بما فيهم المشرع الجزائري حيث اعتبرت قرارات مكتب المصالحة مجرد اتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع طبقا لنص المادة 31 من قانون 04/90 و التي نصت على أنه " في حالة اتفاق الأطراف يعد المكتب محضرا بالمصالحة عن ذلك ". من ثمة لا تعتبر هذه القرارات أمرا ولا حكما. بل تعتبر مجرد إجراء شكلي جوهري مستقلا عن الدعوى القضائية و شرطا لمباشرتها. قد يرجع هذا الاختلاف في الطبيعة القانونية لأحكام الهيئات المكلفة بالتسوية الودية للنزاع إلى القيمة القانونية لهذه الأخيرة.

حسب قانون 04/90 تعتبر مكاتب المصالحة مجرد وسيط لتقريب وجهات نظر طرفي النزاع من أجل التوصل إلى حل يرضي الطرفين. كما أن القانون لا يمنحها أي سلطة على الأطراف المتنازعة. و هذا واضح من خلال تشكيل مكاتب المصالحة و نظام عملها وإجراءات تسوية المنازعات الفردية على مستواها. بذلك فهي لا تعتبر هيئة قضائية و قراراتها لا ترقى إلى درجة الحكم القضائي ، ما دام دورها قاصر على تحرير محضر الصلح في حالة اتفاق الأطراف طبقا للمادة 31 من قانون 04/90 .

أشار المشرع الجزائري في نص المادة 32 من قانون 04/90 إلى اعتبار محاضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير. ليكتفي بذلك من خلال هذا النص الوحيد على اعتباره دليل إثبات رسمي على وصول الأطراف إلى اتفاق و إنهاء النزاع القائم بينهم دون حاجة إلى القضاء. هذا ما لم يتضمن هذا المحضر تصريحات أو التزامات لم يتم الاتفاق عليها. أما بالنسبة للمشرع الفرنسي نجد الاجتهاد القضائي

أكد على أن قرارات مكتب المصالحة غير قابلة للطعن بأي طريقة سواء كانت عادية عن طريق المعارضة و الاستئناف أو غير عادية عن طريق النقض. إلا في حالة وجود حكم في الموضوع صادر عن مكتب الحكم. إنما يشترط في هذه القرارات أن تكون صحيحة.

- الضمانات القانونية و القضائية لتنفيذ محاضر المصالحة :

رغم اعتبار المشرع الجزائري محاضر المصالحة مجرد اتفاق بين طرفي النزاع إلا انه فرض جزاءات في حالة امتناع عن تنفيذ هذه المحاضر و هذا بفرض جزاءات تتمثل في الغرامة التهديدية كوسيلة. كما وضح كيفية تطبيقها .

أمام امتناع الأطراف المعنية عن تنفيذ محاضر المصالحة ، تدخل المشرع الجزائري رغبة منه في حماية الطرف المتضرر (و الذي يكون عادة العامل) من عدم التنفيذ و تمكينه من مطالبة الطرف المدين بالتنفيذ الجبري في حالة رفضه أو تأخره عن تنفيذ التزاماته المتفق عليها . و هذا من خلال تدعيم هذه المحاضر و إحاطتها ببعض الضمانات التنفيذية ذات الطابع القضائي .

تتمثل هذه الضمانات في الغرامة التهديدية و التي أشار إليها المشرع كوسيلة ضغط على المستخدم لدفعه على تنفيذ التزاماته في نص المادة 34 من قانون 04/90 حيث نصت على أنه " في حالة عدم تنفيذ إنفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط و الآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية و الملتمس بعريضة من أجل التنفيذ المعجل لمحاضر المصالحة في أول جلسة و مع استدعاء المدعى عليه نظاميا ، مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 بالمائة من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع و النظم المعمول بها " .

يعتبر نص هذه المادة استثناء عن القاعدة العامة التي تعطي القاضي الحرية المطلقة في تحديد مقدار الغرامة التهديدية. وقد يرجع تضيق المشرع الجزائري لسلطات القاضي في هذه الحالة إلى طبيعة الالتزام محل التنفيذ المتعلق بفئة خاصة و هم العمال الذين يهدف عادة المشرع إلى حمايتهم من تعسف المستخدمين. غير أن الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز خمسة عشر 15 يوما ، و يكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل بقوة القانون رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن . على أن تتضاعف هذه الغرامة التهديدية بقدر عدد العمال المعنيين و في حدود مائة 100 عامل².

لا يتم تنفيذ الغرامة التهديدية إلا بعد تصفيتها من طرف قاضي الموضوع و ذلك بعدما ينكشف الموقف النهائي للمدين. وهذا إما لأحداث التهديد المالي مفعوله ، أو لإصرار المدين على موقفه و تأكيده على أن لا يقوم بتنفيذ التزاماته. و في كلتا الحالتين لا تترتب أية فائدة في حالة الإبقاء على الغرامة التهديدية ، مما يفرض مراجعتها و تصفية قيمتها طبقا لما نص عليه قانون الإجراءات المدنية.

الخاتمة :

إن التطور الذي عرفته الجزائر خلال السنوات الأخيرة و المتمثل في إعادة تكوين مؤسساتها السياسية و الاجتماعية، سمح لها بالمرور من نظام مركزي موجه يتميز بتدخل الدولة في كل المستويات إلى نظام اقتصادي ليبرالي قائم على المنافسة الحرة. و قد تترتب عن ذلك إعادة النظر في العديد من القوانين، لا سيما القوانين الاجتماعية بغرض تكييف علاقات العمل مع السياسة الاقتصادية الجديدة .

تم هذا من خلال تبني مجموعة من التشريعات سنة 1990 بما فيها أحكام قانون العمل رقم 11/90 لسنة 1990 و القوانين النموذجية لقطاعات النشاط و القوانين الخاصة بالمؤسسات المستخدمة و الأحكام القانونية و التنظيمية المستمدة منها. تهدف هذه القوانين إلى فتح المجال لتدخل الشركاء الاجتماعيين في تحديد القواعد الضابطة لعلاقاتهم و التكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ و سريان هذه العلاقات سواء في جوانبها الفردية أو الجماعية. خاصة أن أمر حدوث هذه المشاكل و تحولها إلى نزاعات بين طرفي علاقات العمل أمر حتمي، و هذا لقيام العلاقة التي تربط بينهما على مصالح متناقضة، في سعي المستخدم إلى تحقيق أكبر إنتاج ممكن بأقل التكاليف، أمام ما يريجه العامل في ممارسة حقه في العمل مقابل أجر عادل في ظل ظروف عمل ملائمة .

أمام هذا الوضع سعى المشرع من خلال قانون 04/90 إلى وضع أحكام خاصة لتسوية منازعات العمل الفردية بين المستخدم و العامل. هذا بتدخل مكاتب المصالحة كطرف ثالث يسعى للتوفيق بين الطرفين ، بعد أن كان هذا من اختصاص مفتشية العمل .

إن الهدف من إسناد مهام المصالحة بين طرفي نزاع العمل الفردي لمكاتب المصالحة هو تسوية النزاع وديا بين الطرفين سعيا للمحافظة على العلاقة بين العامل و المستخدم و كذا تخفيف العبء على محاكم العمل. إلا أن الإحصائيات الواردة في تمكنا من تسوية ثلث 3/1 النزاعات المعروضة فقط يوحي بعكس ذلك . الأمر الذي يدفع إلى ضرورة البحث عن الأسباب التي حالت دون تمكن مكاتب المصالحة من الوصول إلى تحقيق الهدف المرجو من إنشائها و إثبات فعاليتها في قطع النزاع بين الطرفين.

إن أسباب عدم تمكن مكاتب المصالحة من تحقيق الهدف المرجو عديدة، ترجع لأطراف النزاع أنفسهم، إلى المشرع و كذا لأعضاء مكاتب المصالحة. بالنسبة للأطراف كثيرا ما تنتهي جلسات المصالحة بتحرير محاضر عدم الصلح لعدم حضور المدعى عليه، خاصة من جانب المستخدم. و هذا لإهماله و سعيه لتحقيق الربح، خاصة في ظل اقتصاد السوق و ظهور فكرة العامل تحت الطلب. و التي حلت محل فكرة العامل الأجير. الأمر الذي يجعل المستخدم في غنى عن العامل أصلا، فكيف يمكن له أن يضيع وقته و يكلف نفسه عناء الحضور إلى جلسة صلح مع أجير هو أصلا في غنى عنه لوجود البديل. هذا فضلا على اللجوء إلى التوظيف في إطار عمليات المقاولات الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت، و حتى العمل الخفي.

أما إذا ألقينا نظرة على التشريع في مجال المصالحة، فنجد فراغا كبيرا و هذا لعدم وجود نظام خاص بهيئات المصالحة و بأعضائها. حيث تعتبر هيئات المصالحة مجرد وسيط كهيئة مستقلة عن المنظومة القضائية. بخلاف ما نظمه المشرع الفرنسي حيث الحق مكاتب المصالحة بجهاز قضائي متكامل تحض من خلاله المصالحة بعدة مراحل حيث يقوم بها بداية مكتب المصالحة و في حالة ما إذا تعذر عليه الأمر يتم تعيين مستشار مقرر و الذي يسعى إلى نفس الهدف. و في حالة فشله تحال القضية إلى مكتب الحكم في محاولة أخيرة للصلح بين الأطراف و الفصل في القضية بعد فشل المصالحة.

هذا عن مكاتب المصالحة، أما عن أعضائها فليس هناك أي نظام خاص بهم في ما يتعلق بالضمانات و الحماية و التأديب. هذا فضلا عن عدم فرض أي شروط في عضو مكاتب المصالحة - على غرار ما فرضه المشرع الفرنسي و مكتب العمل الدولي- تمكنه من ممارسة صلاحياته على أكمل وجه. حتى في مجال الصلاحيات لم يحدد المشرع الجزائري مجالها، الأمر الذي يمكن معه معرفة مدى صحة محاضر المصالحة، بخلاف المشرع الفرنسي الذي حدد هذه الصلاحيات بدقة، حتى في حالة الاستعجال عندما يتعلق الأمر بالتسريح لسبب اقتصادي. كل هذا تتوقف عليه قيمة المحاضر المدونة من طرف مكاتب المصالحة، والتي يشترط فيها بالدرجة الأولى أن تكون صحيحة بعدم تجاوز عضو مكتب المصالحة لصلاحياته. الأمر الذي لم ينتبه له المشرع الجزائري. هذا فضلا عن مسألة التنفيذ لمحاضر المصالحة و التي ترتبط بتشكيلة و قوة الجهاز محرر المحضر.

فمادام أن هيئة المصالحة مجرد هيئة مستقلة، تكون المحاضر الصادرة عنها مجرد اتفاق حول الصلح يتوقف تنفيذه على إرادة الأطراف. يختلف الوضع بالنسبة لتشريعات التي تعتبر مكاتب المصالحة هيئات قضائية، حيث تحض المحاضر الصادرة عنها بالقوة التنفيذية. تبعا لذلك يختلف دور عضو المكتب في حد ذاته في مجال المصالحة. فبالنسبة للمشرع الجزائري ما هو إلا عضو منتخب يقوم بتأدية مهامه في التأكد من الحضور، شطب القضية، تحرير محاضر المصالحة أو عدم المصالحة بعد الاستماع للأطراف.

أمام ثبوت افتقار عمليات المصالحة لعناصر و متطلبات الفعالية، يمكننا القول بعد إلقاء نظرة على ما تضمنه المشرع الفرنسي في مجال المصالحة، أنه يتعين على المشرع الجزائري أن يحدد حدوده لتدارك النقص. و هذا بوضع نظام خاص لمكاتب المصالحة في اعتبارها جزءا من المنظومة القضائية، يحض أعضائها بنظام خاص كقضاة في مجال الحماية و الضمانات و التأديب و توفير كل الشروط الضرورية لهم. إلى جانب ضرورة تدخل عضو مكتب المصالحة للوصول إلى مصالحة فعلية. و هذا لن يتحقق إلا بتوافر الكفاءة اللازمة و الدراية بعالم الشغل .