



جامعة البويرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم: القانون العام

## دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الجماعية للعمل

مذكرة تخرج لاستكمال شهادة الماستر في العلوم القانونية  
تخصص: قانون إداري

تحت إشراف الأستاذ:  
- بلمختار سيد علي

من إعداد الطالب:  
- طرافي مراد

### لجنة المناقشة

الأستاذ: بن صفي علي.....  
الأستاذ: بلمختار سيد علي.....  
الأستاذ: نبيي محمد.....

السنة الجامعية 2020/2019

بسم الله الرحمن الرحيم

"وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون"

{ الآية 105 من سورة التوبة }

# إهداء

إلاهي لا يطيب الليل إلا بشكرك، ولا يطيب النهار إلا بطاعتك... ولا تطيب  
اللحظات إلا بذكرك، ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك... ولا تطيب الجنة إلا  
برؤيتك...

والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين  
أهدي هذه الثمرة المتواضعة، إلى والدي الكريمين،  
كما لا أنسى الأستاذ: بلمختار سيد علي، وكل من ساهم معي ولو بكلمة طيبة  
في إتمام هذا العمل، وكل من يعرفني من قريب أو بعيد.....

# مقدمة

## مقدمة

يهتم قانون العمل بتنظيم نوعين من علاقات العمل، تتمثل الأولى في علاقات العمل الفردية والتي تركز على عقد العمل الفردي الذي يربط بين العامل ورب العمل، بما يترتب عليه من حقوق والتزامات لطرفي العقد والأسباب المؤدية إلى انقضائه فضلا عن ضوابط تسوية النزاعات المترتبة على تنفيذ أحكام هذا العقد.

أما النوع الثاني من علاقات العمل التي يهتم قانون العمل بمعالجتها هي علاقات العمل الجماعية والتي تستند بشكل أساسي على اتفاقيات العمل الجماعي والتي هي اتفاقات مكتوبة تتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، كما تضمن علاقات العمل الجماعية الحق في ممارسة العمل النقابي و تسوية ما يترتب عليه من نزاعات.

وفي إطار النوع الثاني من علاقات العمل الجماعية، تنشأ الكثير من حالات النزاع، حيث يتمحور النزاع الجماعي للعمل حول الحقوق والمصالح الجماعية للعمال، كتطبيق اتفاقية عمل جماعية أو حول تعديل قانون يحكم و ينظم العلاقة بين العمال والمستخدمين، إذ يقوم النزاع الجماعي على معيار المصلحة الجماعية المشتركة للعمال، و هو ما يميزها عن المصلحة الشخصية في المنازعات الفردية.

المشرع الجزائري مثل باقي التشريعات المقارنة يعمل على تنظيم هذه النزاعات والعناية بها بشكل يؤدي إلى الوقاية منها وإيجاد حلول مناسبة لكلا الطرفين لتفادي بلوغها درجة الخطورة، لذا نجد أن المشرع الجزائري قد أوكل لهذا الغرض وحدات إدارية تكون تابعة للدولة والمتمثلة في أجهزة تفتيش العمل.

بالرجوع إلى الدساتير الجزائرية المتعاقبة نجد أنها لم تتعرض لنظام تفتيش العمل ضمن القواعد الدستورية، أما ضمن النصوص التنظيمية فإنه قد صدرت عدة مراسيم بهذا الخصوص إلى إن قام المشرع بعدة تعديلات على جهاز مفتشية العمل وبمهامها عن طريق القانون 03/90 المتعلق بمفتشية

العمل، ضمن هذا القانون لم يعط المشرع أهمية لتعريف تفتيش العمل إنما ركز على المهام الأساسية لمفتش العمل و اختصاصاته.

يقصد بتفتيش العمل بوجه عام القيام بالفحص الدقيق المبني على الخبرة الدراسية لجميع شروط العمل السائدة في أماكن العمل، ذلك بهدف اكتشاف النواحي المخالفة للأحكام القانونية، وكذا معرفة أوجه النقص التي لم تتعرض لها هذه الأحكام، وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها وإزالتها عن طريق التوجيه والإرشاد، ثم الردع والقمع في حالة إصرار المخالفين على عدم التنفيذ.

بالنظر إلى خطورة النزاعات الجماعية في العمل على علاقات العمل، والسلم الاجتماعي وكذا لحساسيتها، أصبح من الضروري العمل على الحد منها ومعالجتها بتسوية عاجلة ومرضية للطرفين، وكذا العمل على الوقاية من نشوبها، كان لابد من الاستعانة بجهاز تفتيش العمل نظرا لدوره ومساهمته الإيجابية في مجال نزاعات العمل الجماعية بداية من الدور الوقائي لمفتش العمل من هذه النزاعات إلى دوره العلاجي كونه يتدخل لأجل إيجاد حلول وتسوية النزاع القائم، إذ لمفتش العمل أدوار هامة في مختلف مراحل النزاع الجماعي.

وللتفصيل والبحث عن دور مفتش العمل في تسوية خلافات العمل الجماعية فإننا نطرح الإشكالية التالية: فيما يتجلى دور مفتش العمل في مجال تسوية النزاعات الجماعية في العمل؟

للإجابة على هذه الإشكالية سنقوم بدراسة دور مفتش العمل في الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل في الفصل الأول مدرجين في المبحث الأول التفاوض الجماعي و اللجان المشتركة في حين سنتناول في المبحث الثاني متابعة مفتش العمل لمدى تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، أما الفصل الثاني فقد خصصناه لدراسة دور مفتش العمل في الآليات العلاجية لتسوية نزاعات العمل الجماعية إذ نتطرق إلى مرافقة مفتش العمل لمجريات النزاع الجماعي و هذا كمبحث أول ثم نتطرق الى صلاحيات مفتش العمل الخاصة بتسوية النزاع الجماعي في العمل ضمن المبحث الثاني.

# الفصل الأول

دور مفتش العمل في الآليات  
الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل

## الفصل الأول: دور مفتش العمل في الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل

إن مختلف النضالات العمالية سمحت لهم بالتكتل والتجمع في نقابات واتحادات ومنظمات مهنية تقف مع أصحاب العمل في نفس موقع القوة وتفرض الخضوع لقانون مشترك بينهما في شكل اتفاق أو اتفاقية جماعية، يتم فيه الاتفاق على تفضيل الوسائل التوفيقية السلمية لتسوية كل خلاف عند نشوئه في مختلف مراحل العلاقة المهنية التي تربطهما، يشتركان في وضعها محترمين في ذلك الصلاحيات الواسعة المخولة لهم في إتباع هذه الطرق وتدرجها من حيث الحرية التي تترك لهم فيها، ضمن أطر وهيئات مكونة خصيصا لهذا الغرض يساهمان ويشتركان في تعيين أعضائها حماية لمصلحة الأطراف من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية فبعد أن تضمن الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص النص على طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية في العمل في المادة 303 منه على المصالحة والتحكيم، وجعلهما إجباريين يلتزم فيها طرفا النزاع بأن يرفعا الأمر أو الخلاف فورا إلى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية قصد المصالحة، وخصص المواد من 304 إلى 315 لتنظيم إجراءات التحكيم الإجباري.<sup>1</sup>

غير أنه بصدور القانون الأساسي العام للعمال رقم 78-12 ليطبق على كافة علاقات العمل مهما كانت طبيعة القطاع وطبيعة النشاط، فإن نزاعات العمل الجماعية فيه لم تتل حظها، إذ تضمنت المادة 90 منه النص على نشأة الإجراءات الإلزامية للمصالحة والتحكيم في الخلافات التي تحدث في العلاقات الجماعية للعمل، كما أنه يحق لأي طرف أن يلجأ إلى القضاء بمقتضى نص المادة 91 منه،<sup>2</sup> وتم الوضع كذلك إلى غاية صدور القانون رقم 82-05 المتعلق باتقاء

<sup>1</sup>- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، جريدة رسمية عدد 39 لسنة 1975.

<sup>2</sup>- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05-08-1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية عدد 32 لسنة 1978.

## الفصل الأول: دور مفتش العمل في الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل

الخلافات الجماعية في العمل فخصص الباب الرابع منه لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها في الولاية في المواد من 28 إلى 34 منه، وخصص الباب الخامس منه لإجراءات المصالحة والتحكيم في الخلافات الجماعية في العمل على المستوى الوطني في المواد من 35 إلى 42،<sup>1</sup> لتلغي بذلك كل المواد المتعلقة بتسوية خلافات العمل الجماعية الواردة في الأمر 75-31.

وبصدور القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يتم تسوية منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين العمال وصاحب العمل باللجوء إلى الوسائل أو الطرق السلمية من أجل المحافظة على العلاقة الودية بين طرفي الخلاف وإذا لم يتوصل الطرفان إلى حل يمكن للعمال اللجوء

إلى أسلوب الضغط على أصحاب العمل وهو الإضراب،<sup>2</sup> لكن ما يهمننا في هذا الفصل هو التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية التي تنقسم إلى إجراءات أو سبل وقائية لتسوية الخلاف (مبحث أول)، أما القسم الثاني فهو الإجراءات أو السبل العلاجية لتسوية الخلاف (مبحث ثان).

<sup>1</sup>- القانون رقم 82-05 المؤرخ في 02-07-1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، جريدة رسمية عدد 07 لسنة 1982.

<sup>2</sup>- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06-02-1990 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21-12-1991 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجامعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 6 لسنة 1990.

### المبحث الأول : التفاوض الجماعي واللجان المشتركة

تعتبر الوقاية من النزاعات الجماعية أول خطوة يلجأ إليها طرفا النزاع لأي خلاف قد ينشأ بينهما، حيث لا نكاد نجد اتفاقية جماعية إلا وتضمنت عدة إجراءات احتياطية لتقادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بين صاحب أو أصحاب العمل من جهة، وجميع العمال أو مجموعة منهم من جهة أخرى، خاصة بعد أن أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكن الأطراف من المشاركة في التسيير، والتفاوض مع أصحاب العمل من أجل وضع القواعد والنظم المنظمة لعلاقات العمل، وما ينتج عن هذه المهام من مسؤوليات يجعلها تبحث عن الأساليب الفعالة لتقادي النزاعات الجماعية بنفس الاهتمام والمسؤولية التي يتحملها صاحب العمل، انطلاقاً من مبدأ الالتزام بواجب السلم المهني والاجتماعي في العمل، كما أن المشرع أولى اهتماماً خاصاً بطريقة التسوية الوقائية للنزاع الجماعي وهو ما يعبر عن نيته في إقامة نظام وقائي لهذا النوع من النزاعات العمالية والذي يتجسد عبر آليتين هما: التفاوض المباشر من جهة (مطلب أول)، واللجان المشتركة من جهة أخرى (مطلب ثان).

### المطلب الأول: التفاوض الجماعي المباشر

التفاوض الجماعي المباشر هو أسلوب للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلو العمال، سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال، وصاحب أو أصحاب العمل، لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح، وقد يكون التفاوض المباشر إجراءً إلزامي في بعض الدول، كما قد يكون إجراءً اختياري، إذ تحيل التشريعات إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل لتنظيم الاجتماعات بين الطرفين، كما هو الحال بالنسبة للتشريع الجزائري<sup>1</sup>، والأصل أن المفاوضات المباشرة بين العمال وأرباب العمل هو حق

<sup>1</sup> - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص ص 213-214.

## الفصل الأول: دور مفتش العمل في الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل

للعامل ولو لم ينص عليه القانون صراحة، إذ يعد الأثر المباشر للاعتراف لهم بالحق في تكوين نقابات.

كما تعرض المشرع الجزائري إلى هذه الطريقة في المادة 4 من القانون 90-02 المعدل بالقانون 91-27 والتي تنص على أنه: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة."<sup>1</sup>

وتحدد ضمن الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال كيفية إجراء هذه الاجتماعات الدورية، وسأطرق في هذا الصدد إلى الشروط الواجب توفرها في المتفاوض (فرع أول)، وأهمية التفاوض (فرع ثان)، ونتأجه (فرع ثالث).

### الفرع الأول: الشروط الواجب توفرها في المفاوضات

تحتاج المفاوضات عامة والمفاوضة الجماعية في مجال قانون العمل بصفة خاصة إلى مهارات وخبرات في المفاوضات سواء كان يمثل العمال أو صاحب العمل وهو ما يحتاج لإعداد المفاوضات وتدريبه وإمداده بالبيانات والمعلومات اللازمة في الوقت الملائم. وبجانب ما سبق فإنه يلزم توافر عدة شروط في المفاوضات حتى تكون الاتفاقات التي يتوصل إليها ملزمة للطرف الذي يمثله وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

#### أولاً: الأهلية

يشترط في المفاوضات أن يكون كامل الأهلية وعلى وعي كامل بموضوع التفاوض، ويكون قادراً على إبرام التصرفات القانونية والاتفاقات التي يتوصل إليها الأطراف في نهاية التفاوض، سواء كان هذا المفاوضات يمثل العمال أو كان يمثل صاحب العمل، ويعد شرط الأهلية ابتداء وانتهاء في كافة مستويات المفاوضات الجماعية، ويعني هذا أنه إذا فقد المفاوضات أهليته في أي

<sup>1</sup> - يحيوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقاً للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 18-12-2014، ص 99.

## الفصل الأول: دور مفتش العمل في الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل

مرحلة من مراحل التفاوض كان من اللازم إنهاء مهمته وإحلال مفاوض آخر كامل الأهلية بدلا منه.<sup>1</sup>

### ثانيا: الحصول على تفويض

يشترط في المفاوض إضافة إلى تمتعه بالأهلية الكاملة أن يكون مفوضا في إجراء التفاوض أي عندما لا يحضر صاحب العمل التفاوض بنفسه وقام شخص آخر بالتفاوض عنه فإن هذا الأخير يجب أن يكون مفوضا من جانب صاحب العمل، ويجب أن يكون هذا التفويض مكتوبا ويكفي أن يأخذ شكل المحرر العرفي إذ لا يشترط أن تكون هذه الكتابة رسمية، والكتابة هنا للإثبات فقط حيث تضم هذه التفويضات إلى ملفات المفاوضات الجماعية، وعلى ذلك يمكن تقديمها عند بداية المفاوضات كما يمكن أن تقدم بعد بداية المفاوضات إذا كانت هناك ظروف تحول دون تقديمها عند بداية المفاوضات، كما أنه لا

يكفي أن يكون المفاوض عضو في مجلس إدارة التنظيم النقابي حتى يستطيع المشاركة في التفاوض بل يجب بجانب ذلك أن يكون مفوضا في المشاركة في التفاوض من جانب المنظمة النقابية أو من جانب العمال، ويجب أن يكون هذا التفويض مكتوبا.

وإذا كان العمال الذين يتعلق بهم التفاوض ليسوا أعضاء في نقابة عمالية فإن المفاوض الذي يمثلهم يتم اختياره بالانتخاب ويجب ذكر أسماء المفاوضين عن العمال في الطلب الذي يقدم لصاحب العمل من أجل التفاوض.

### ثالثا: عدم تفويضه في بعض اختصاصات المستخدم

بالإضافة إلى الأهلية والحصول على تفويض من صاحب العمل أو العمال من أجل أن يكون المفوض ممثلا لهم في التفاوض إلا أنه يشترط في ممثل العمال أن لا يكون مفوضا في

<sup>1</sup> - أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية (المفاوضات الجماعية- النقابات العمالية- اتفاقيات العمل الجماعية- منازعات العمل الجماعية) [الإضراب- الإغلاق- التحكيم= الوساطة- المفاوضات] في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص 302-303.

## الفصل الأول: دور مفتش العمل في الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل

بعض اختصاصات صاحب العمل وهذا يعني أنه إذا كان صاحب العمل قد فوض بعض اختصاصاته لأحد العمال أو بعضهم فإن هؤلاء العمال لا يمكنهم المشاركة في التفاوض كممثلين عن العمال، ويرجع ذلك إلى أن ممثل هؤلاء العمال سوف تتنازعه الرغبة في تحقيق مصالح العمال وصاحب العمل في نفس الوقت وهو أمر صعب المنال لأن كل طرف يطرح أقصى حد من المطالب ثم يتنازل عن بعضها أثناء التفاوض، ولا شك أنه لا يمكن لمن يكون مفوضا في بعض اختصاصات صاحب العمل أن يسعى لتحقيق أكبر مكاسب للعمال ولو على حساب صاحب العمل.<sup>1</sup>

ولا يجب أن نغفل أن نية صاحب العمل الذي يفوض بعض العمال في اختصاصاته قد تكون إبعاد هؤلاء المفاوضين عن القاعدة العمالية ومحاولة شغلهم عن حماية مصالح زملائهم، وعلى ذلك فإنه إذا لم يكن هناك مفر من إشراك عامل مفوض من صاحب العمل في بعض اختصاصاته فإن هذا المفاوض يجب أن يتخلى عن كافة التي فوضه فيها صاحب العمل وذلك طوال فترة المفاوضات حتى لا تكون هناك أية ضغوط على هذا المفاوض.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: أهمية التفاوض الجماعي المباشر

تتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية التي يعقدها الممثلون المنتخبون للعمال أو اللجان النقابية وصاحب العمل في كونها تبقي الاتصال المباشر والدائم بين الطرفين وتوفر فرص التشاور والتعاون بين الطرفين من أجل معالجة واثقاء أي خلاف قد يظهر في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية، كما تمكن هذه الاجتماعات الدورية أطراف العلاقات المهنية، من عرض وطرح التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية، والحلول المقترحة لها، وكذا التنازلات التي يقدمها كل طرف قصد تقادي تآزم الخلاف، أو زيادة التوتر بين الطرفين.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - أبو عمرو مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص 304.

<sup>2</sup> - أبو عمرو مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص 304.

<sup>3</sup> - أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، حوليات جامعة الجزائر 1، الطرق البديلة لحل النزاعات، عدد 3، الجزائر، 2014، ص ص 162-163.

### الفرع الثالث: نتائج التفاوض الجماعي المباشر

اعتبر المشرع الجزائري التفاوض المباشر حل مثالي لتجنب نزاعات العمل وأجبر أطراف علاقة العمل على ضرورة الأخذ به وعادة ما يبرز هذا التفاوض في إطار اجتماعات دورية بين الطرفين تتناول شروط وظروف العمل والمشاكل المهنية والاجتماعية التي قد تحدث داخل الهيئة المستخدمة غير

أنه في الواقع نتائج التفاوض لا تخرج عن فرضين، الأول وهو نجاح التفاوض وبالتالي إنهاء النزاع القائم، وعليه ينتهي التفاوض بإبرام اتفاقية عمل جماعية أو اتفاق آخر يحقق أهداف التفاوض، ويجب أن يدون هذا الاتفاق في اتفاقية جماعية وفقا للقواعد والشروط الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية.

أما بالنسبة للفرض الثاني فإنه يتمثل في فشل المفاوضات في التوصل إلى اتفاق<sup>1</sup> يحل الخلاف، اعتبارا لتمسك كل طرف بمطالبه ورفض مطالب الطرف الآخر،<sup>2</sup> وبالتالي يتحول إلى مشكل يستلزم البحث عن حلول عن طريق وسائل وإجراءات أخرى، تستلزم تدخل أشخاص وهيآت أجنبية عن المؤسسة.

### المطلب الثاني: لجنة المشاركة

كثيرا من الأحيان ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية، أو تقادي تآزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين لآخر، إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة، تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، حيث تقوض التشريعات العمالية حرية وصلاحيات إنشاء وتنظيم مثل هذه الأخيرة، مهمة متابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له،<sup>3</sup> وتستند قوتها من الاتفاقيات الجماعية والتنظيمات المشتركة.

<sup>1</sup>-أبو عمرو مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص 306-307.

<sup>2</sup>-هدفي بشير، المرجع السابق، ص 214.

<sup>3</sup>-أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، المرجع السابق، ص 163.

## الفصل الأول: دور مفتش العمل في الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل

وتعمل هذه اللجان المشتركة بنفس الأسلوب والتقنيات المستعملة في التفاوض الجماعي بصورة دورية لمعالجة مختلف المسائل المستجدة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية التي لها علاقة مباشرة

بحياة العمال داخل المؤسسة المستخدمة،<sup>1</sup>وعليه سأحاول ضمن هذا المطلب التطرق إلى كيفية انتخاب لجنة المشاركة (فرع أول)، وتنظيم وسير لجنة المشاركة (فرع ثان)، إضافة إلى صلاحياتها (فرع ثالث).

### الفرع الأول: كيفية انتخاب لجنة المشاركة

حسم المشرع حسب نص المادة 97 من القانون 90-11، في كيفية إنشاء لجنة المشاركة عندما قضى بوجوب إنشاءها عن طريق الانتخاب، حيث ينتخب العمال المعنيون بالاقتراع الفردي الحر والسري والمباشر مندوبي المستخدمين.

ويعتبر غير قابل للانتخاب عليهم، الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة، وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى، والإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية، والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية. وينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوافر فيهم شروط الناخب، وبالغين من العمر 21 سنة كاملة والمثبتون لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة.

ويهدف المشرع من خلال هاته الشروط، إلى ضمان تمثيل عادل لمختلف الفئات الاجتماعية والمهنية داخل مكان العمل والهيئة المستخدمة المعنية.<sup>2</sup>

وقد حدد المشرع بموجب المرسوم رقم 90-289 المؤرخ في 29-09-1990، كليات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين حيث تتولى هاته العملية لجنة انتخابية تتشكل من عدد

<sup>1</sup>- يحيايوي نادية، المرجع السابق، ص 99.

<sup>2</sup>- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 192.

## الفصل الأول: دور مفتش العمل في الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل

متساوي من ممثلي المستخدم وممثلي العمال على أن لا يفوق عدد ممثلي كل طرف ثلاث أعضاء، ويتولى تعيين ممثلي العمال التنظيمات النقابية الممثلة للعمال، وإذا لم تكن هناك تنظيمات نقابية ممثلة فإن تمثيل العمال في اللجنة الانتخابية يتم إما بأشخاص تعينهم لجنة المشاركة الموجودة من غير أعضائها، أو بأشخاص ينتخبهم مجموع العمال ماعدا مسيري الهيئة المستخدمة.

وتتكفل اللجنة الانتخابية فور تكوينها بمهمة تنظيم الانتخابات من حيث التقسيم الانتخابي لأماكن العمل ومن حيث ضبط القائمة الانتخابية، والتي تقفل وتعلق في أجل أقصاه 15 يوما، قبل تاريخ الاقتراع وتقوم اللجنة بعد ذلك، بتوزيع المقاعد المطلوب شغلها على مختلف المجموعات المهنية في كل مكان عمل متميز على أساس هيكل عدد العمال الخاص بالهيئة المستخدمة، ولا يجوز أن يكون تمثيل الإطارات والأعوان المهرة في لجنة المشاركة أقل من ثلث المقاعد المطلوب شغلها.

وتسهر اللجنة على حسن إعداد قوائم الترشيح، ومدى مطابقتها للشروط القانونية، وعند ذلك تلتزم الهيئة بتعليقها في كل مكان معني، وفي مواقع تكون في متناول جميع العمال، وفي أجل أقصاه أسبوع قبل الانتخابات.

وعند حلول أجل الاقتراع يتعين على الهيئة المستخدمة أن تضع تحت تصرف اللجنة الانتخابية الصناديق وأوراق الاقتراع، جميع الوسائل الضرورية لحسن سير الاقتراع، وفي هذا الشأن يفتح مكتب اقتراع واحد على الأقل لكل 200 عامل ناخب ويتكون كل مكتب من أربعة عمال غير مرشحين تعينهم اللجنة الانتخابية على أساس ممثلين اثنين عن العمال الأجراء، وممثلين اثنين عن المستخدم ويلتزم كل مكتب بالعمل على احترام السير القانوني لعملية التصويت.

وعند الانتهاء من التصويت يحرر مكتب الاقتراع بعد الفرز العلني للأصوات، محضر الانتخابات ويوقعه جميع الأعضاء، ويبدون فيه إذا اقتضى الأمر الإشكالات والاحتجاجات المتعلقة بسير عملية الاقتراع، وتسلم نسخة منه إلى اللجنة الانتخابية، والتي تقوم بالإعلان عن النتائج النهائية وترسل نسخة منه إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.<sup>1</sup>

1- عجة الجبالي، المرجع السابق، ص ص192-194.

## الفصل الأول: دور مفتش العمل في الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل

ويعتبر فائزا في الانتخابات، كل مترشح يحصل على أكبر عدد من الأصوات، وعندما يحصل مترشحان أو أكثر على نفس عدد الأصوات، يفصل بينهم بالنظر إلى الأقدمية في الهيئة المستخدمة، وفي حالة ما إذا كان المترشحون يتمتعون بنفس الأقدمية، يكون الفائز المترشح الأكبر سنا.

ويتراوح عدد مندوبي العمال كالتالي: مندوب واحد في حالة تراوح عدد العمال من 20 إلى 50 عاملاً، ومندوبان عن العمال الذي يتراوح عددهم من 51 إلى 150 عاملاً، وأربع مندوبين عن العمال في حالة تراوح عددهم من 151 إلى 400 عاملاً، وفي حالة تراوح عدد العمال من 401 إلى 1000 عاملاً يكون عدد المندوبين ستة مندوبين.

وقد خول المشرع للمرشحين حق الاعتراض على النتائج في أجل 30 يوماً من تاريخ الفرز النهائي للنتائج أمام المحكمة، وإذا لم يكن هناك اعتراض يمارس المندوبون المنتخبون مهامهم لمدة ثلاث سنوات.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: تنظيم وسير لجنة المشاركة

تقوم لجنة المشاركة بإعداد نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتباً يتكون من رئيس ونائب رئيس، عندما تكون مكونة من مندوبين اثنين للمستخدمين على الأقل. وتجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة كل ثلاث أشهر، على الأقل وتجتمع إجبارياً بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، وعلى لجنة المشاركة إبلاغ المستخدم بجدول أعمال الاجتماعات التي تقوم بها قبل 15 يوماً من تاريخ اجتماعها. كما أنه يمكن للمستخدم أن يفوض واحد أو أكثر من أجل حضور الاجتماعات التي تقوم بها لجنة المشاركة.<sup>2</sup>

ويجتمع مكتب لجنة المشاركة أيضاً تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانوناً يساعده الأقربون مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر، ويجب أن يبلغ رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل

1- عجة الجليلي، المرجع السابق، ص ص 194-195.

2- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 06-02-1990، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990.

## الفصل الأول: دور مفتش العمل في الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل

ثلاثين يوما على الأقل بجدول أعمال هذه الاجتماعات، كما يجب أن يتناول مواضيع تابعة لاختصاصات لجنة المشاركة كما أنه يمكن لمكتب لجنة المشاركة اقتراح إضافة نقاط لجدول أعمال الاجتماع، شرط أن تكون هذه

هذه المسائل المثارة من اختصاصه، إضافة إلى إرسال الملفات التي أعدها مكتب لجنة المشاركة إلى المستخدم قبل عقد الاجتماع بخمسة عشر يوما على الأقل.<sup>1</sup>  
تنظم لجنة المشاركة نشاطاتها في إطار اختصاصات ونظامها الداخلي، كما يمكنها اللجوء إلى خبرات غير تابعة لصاحب العمل.<sup>2</sup>

كما أنه يخضع مندوبو المستخدمين عند ممارستهم لأعمالهم المهنية للأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم.<sup>3</sup>

### الفرع الثالث: صلاحيات لجنة المشاركة

حصر المشرع الجزائري صلاحيات لجنة المشاركة في تلقيها المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاث أشهر، والتي تتعلق بتطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل، تطوير عدد المستخدمين وهيكل الشغل، نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية، تطبيق النظام الداخلي.

كما تتمتع لجنة المشاركة بسلطة الرقابة على تنفيذ الأحكام الخاصة بميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، واتخاذ كل تدبير ملائم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

وتبدي رأيها قبل تنفيذ قرارات الهيئة المستخدمة المتعلقة بالمسائل التالية:

-المخططات السنوية وحصيلة تنفيذها.

-تنظيم العمل من حيث المقاييس، وطرق التحفيز، ومراقبة العمل وتوقيته.

1-أنظر المادة 104 من القانون رقم 90-11.

2-أنظر المادة 110 من القانون رقم 90-11.

3-أنظر المادة 112 من القانون رقم 90-11.

## الفصل الأول: دور مفتش العمل في الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل

- مشاريع إعادة هيكلة الشغل المتعلقة بتخفيض مدة العمل، وإعادة توزيع العمال، وتقليص عددهم.

- مخططات التكوين المهني وتحسين المعارف المهنية.

- نماذج عقود العمل والتكوين المهني.

- النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

ويجب إبداء الرأي في أجل خمسة عشر يوماً بعد تسلم عرض الأسباب الذي يقدمه المستخدم، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يجب إخطار مفتش العمل. كما تتولى لجنة المشاركة مهمة تسيير الخدمات الاجتماعية إلا في حالة تخليها عن هذه المهمة لصالح الهيئة المستخدمة بموجب اتفاقية مبرمة بينهما، مع احتفاظ اللجنة بسلطة الرقابة على هذا المجال.

كما يمكن للجنة المشاركة أن تقوم بالاطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة كحساب الاستغلال، وحسابات الأرباح والخسائر.

إضافة إلى هذه المهام تتولى لجنة المشاركة مهمة إعلام العمال بجميع المسائل المعالجة المتعلقة بعلاقات العمل، ما عدا أساليب الصنع والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسرية.<sup>1</sup> وفي حال عدم نجاح الطرفين في تقادي النزاع بلجوتهم إلى الإجراءات الوقائية المتمثلة في التفاوض الجماعي، وكذا تشكيل لجنة المشاركة، يلجأ الطرفين إلى الغير (أشخاص خارج علاقة العمل القائمة بين الطرفين) من أجل معالجة أو تسوية النزاع القائم بينهما.

1 أنظر المادة 94 من القانون رقم 90-11.

### المبحث الثاني: متابعة مفتش العمل لمدى تنفيذ الاتفاقيات الجماعية

عند الانتهاء من إتمام مراحل المفاوضات الجماعية، وبلوغ الشركاء الاجتماعيين لاتفاق بينهم، ووضع كل اللمسات النهائية للاتفاقية الجماعية، يسهر مفتش العمل من أجل تكريس الرقابة على التزام أطراف علاقة العمل الجماعية بحسن تنفيذهم والتزامهم لمضمون والأحكام الواردة في اتفاقية العمل الجماعية، ويسعى لمراقبة مدى مراعاتها للنصوص التشريعية والتنظيمية للعمل، وبذلك تكون بنود الاتفاقية المخالفة للقانون سبب في بطلان الاتفاقية الجماعية<sup>1</sup>. وبذلك سنتطرق في البداية إلى مرحلة تسجيل الاتفاقية الجماعية في (المطلب الأول) وبعدها إلى تدخل مفتش العمل في مجال تطبيق الاتفاقيات الجماعية في (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول: تسجيل الاتفاقية الجماعية

إن اتفاقية العمل الجماعية، هي من العقود الشكلية، والشكلية الواجبة تتمثل بالكتابة، لهذا تختلف الاتفاقية الجماعية من عقد العمل الفردي، الذي يمكن في ضوء التشريع الجزائري أن يكون مكتوبا أو شفويا أو حتى ضمنيا، إذا فالكتابة شرط ضروري يؤدي عدم توافره إلى بطلان الاتفاقية، وطالما أن عددا كبيرا من الأفراد تهمه اتفاقية العمل الجماعية فإن إشهارها واجب<sup>2</sup>. والمشرع الجزائري قد قيد الأطراف ببعض الجوانب التنظيمية والإجرائية التي يستوجب عليهم احترامها والتقيد بها، وهي وجوب تقييد وتسجيل الاتفاقية الجماعية لدى إدارة العمل المختصة إقليميا، وكذا إيداع نسخ منها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، واعتبار ذلك إجراء شكلي و جوهري لبداية سريان الاتفاقية على أطرافها<sup>3</sup>.

1 بنيرة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، ص74.

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

3 أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق جامعة بن يوسف بن خدة- الجزائر، 2008، ص84.

## الفصل الأول: دور مفتش العمل في الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل

ولقد منح المشرع الجزائري لمفتش العمل صلاحيات جديدة والتي كان محروما منها سابقا وهذا ما تبينه المادة 02 الفقرة الثالثة ن القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل<sup>1</sup> التي نصت على أنه: "تختص مفتشية العمل بما يأتي:

- مساعدة العمال والمستخدمين في إعداد الاتفاقيات والعقود الجماعية في العمل.

بالإضافة إلى دور مفتش العمل في القيام بتنفيذ كافة التدابير لترقية الحوار والتفاوض الجماعي بين الشركاء الاجتماعيين، وهذا ما ورد بنص المادة 05<sup>2</sup> في فقرتها الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 05/05 السابق ذكره.

لكن بالرجوع إلى القانون رقم 75 / 33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، فنجد أنه قد حصر دور مفتش العمل فقط بإبداء النصح والإرشادات للعمال ولرؤساء المؤسسات والوحدات وهذا ما يفهم من نص المادة الرابعة<sup>3</sup> من هذا القانون حيث نصت على أنه التكلفة مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية فضلا عن ذلك بإسداء نصائح وأخبار للعمال ورؤساء المؤسسات والوحدات فيما يخص تطبيق تشريع العمل".

وعليه سنتناول تسجيل الاتفاقيات الجماعية أمام مكتب مفتش العمل في الفرع الأول) ثم إيداع الاتفاقيات الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تسجيل الاتفاقيات الجماعية أمام مكتب مفتش العمل

من أجل ضمان التطبيق الفعلي للاتفاقيات الجماعية للعمل قد نص المشرع الجزائري على تسجيل الاتفاقيات الجماعية لدى مكتب مفتش العمل وذلك ما تضمنته المادة 126<sup>4</sup> من القانون رقم 90 / 11 السابق ذكره بنصها على أنه: "يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر

1 المادة 2 / 3 من القانون رقم 03 / 90 المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

2 المادة رقم 5 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ في 6 يناير سنة 2005 ، ينظم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر، عدد 04 ، سنة 2005.

3 المادة 04 من القانون رقم 75 / 33 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ج ر، عدد 39، المؤرخ في 16 ماي 1975.

4 أنظر المادة 126 من القانون رقم 90-11.

## الفصل الأول: دور مفتش العمل في الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل

استعجالا منها الاتفاقية الجماعية (الاتفاق الجماعي) فور إبرامها قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة".

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع قد تعرض إلى التسجيل والإيداع في الفصل الخامس تحت عنوان التنفيذ الاتفاقيات الجماعية"، ونحن نرى أنه كان على المشرع أن يدرج التسجيل والشهر في الفصل الأول عند تعرضه لإشهار الاتفاقيات الجماعية، كون هاذين الإجراءين شكليين لا بد منهما قبل اللجوء إلى تنفيذ الاتفاقية الجماعية.

إن مفهوم تسجيل الاتفاقيات الجماعية يختلف من تشريع لآخر، إذ أن المشرع المصري عبر عن التسجيل بقيد الاتفاقية الجماعية أمام الجهة المختصة، فلهذه الأخيرة الحق في قيد الاتفاقية في مهلة 30 يوما من تاريخ إيداعها، ولها أيضا حق الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها بعد إخطار طرفي الاتفاقية بهذا الاعتراض والرفض، فإذا انقضت المدة المحددة قانونا ولم تقم الجهة الإدارية بالاعتراض ولا بالقيد، اعتبر ذلك موافقة ضمنية من جانبه<sup>1</sup>.

وإذا كان المشرع المصري قد استعمل مصطلح القيد، فإن كل من المشرع الفرنسي والمغربي استعملا مصطلح الإيداع، وبالرجوع إلى أحكام قانون العمل الفرنسي فإنه يسري نفاذ تطبيق الاتفاقيات الجماعية من اليوم الذي يلي إيداعها أمام الجهات المختصة، كما يجب إيداعها لدى كتابة ضبط مجلس العمال التابع لمكان إبرامها، على خلاف ذلك اعتبرت المحكمة العليا في الجزائر أن تسجيل وإيداع الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة العليا ما هو إلا إجراء إشهار ونشر لا يتوقف عليه دخولها حيز التنفيذ<sup>2</sup>.

تكمن أهمية إيداع الاتفاقية الجماعية لدى مكتب مفتشية العمل المختصة إقليميا في كونها مصدرا من مصادر قانون العمل، بل تحتل درجة المصادر المهنية وبالتالي تكون مرجعا لأعضاء مكتب المصالحة لما يتعلق الأمر بتسوية المنازعات الفردية في العمل، كما يرجع إليه مفتش

1 بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري المقارن، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، 2010، ص. 141

2 بن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص 143.

## الفصل الأول: دور مفتش العمل في الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل

العمل عند قيامه بإجراءات المصالحة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل وفي مجال الاتفاقيات الجماعية، وفي ظل القانون السري المفعول يطلع مفتش العمل على هذه الاتفاقيات ويضع ختمه عليها، وفي حالة ما إذا لاحظ أثناء اطلاعه عليها أن الأحكام الواردة فيها مخالفة للنصوص التشريعية والتنظيمية أو للقواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، أو فيها مساس بالحقوق المكرسة للعمال، يقوم بعرضها على الجهة القضائية قصد إبطال تلك الأحكام<sup>1</sup>.

إذن إيداع الاتفاقية والاتفاق الجماعي أمام الجهات المختصة إجراء شكلي جوهري، يترتب على تخلفه عدم نفاذ الاتفاقية الجماعية في حق الأطراف المتعاقدة والعمال المعنيين بها، وكذا اعتبارها على أنها باطلة دون آثار، وقد رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية لمن يخالف هذا الإجراء الجوهري وهذا بحسب المادة 152<sup>2</sup> من القانون 90/11 السابق ذكره: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية...".

تكمن أهمية إيداع الاتفاقية، والاتفاق الجماعي للعمل لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً، في كونها مصدراً أساسياً يلجأ إليها القاضي لفض النزاعات العمالية، وقد اعتبرها المشرع الفرنسي وسيلة إشهار بين الطرفين وللغير، يمكن لأي شخص له مصلحة الاطلاع عليها والحصول على نسخة منها من قبل الجهات المختصة التي تم إيداعها لديها بعد أن تقوم بتسديد المصاريف المستحقة.

وبالإشارة للناحية العملية غالباً ما يلجأ العامل أو محاميه أو أحد أصحاب النزاع وحتى الباحثين لدى مكتب مفتشي العمل للحصول على نسخة من الاتفاقيات، وترفض هذه الجهات منحهم نسخة منها بداعي أن هذه الوثائق خاصة بهذه المصالح ولا يجوز للغير الاطلاع عليها كونها تعتبر من الأسرار المهنية، إذا كان على المشرع الجزائري كما هو الحال بالنسبة للمشرع

1 بن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص 144 و 145.

2 أنظر المادة 152 من القانون رقم 90-11.

## الفصل الأول: دور مفتش العمل في الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل

الفرنسي وكذا المشرع التونسي، للسماح لأصحاب المصلحة وللغير الاطلاع على الاتفاقية الجماعية وحتى الحصول على نسخ منها<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: إيداع الاتفاقيات الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة

القاعدة أن الاتفاقيات تسري على أطرافها منذ تاريخ توقيعها، إلا أن القوانين المنظمة للاتفاقيات الجماعية، تقضي في معظمها على رابطة بداية سريانها باستكمال مجموعة من الإجراءات التشكيلية والتنظيمية وهو ما يعرف بالأثر الفوري لهذه الاتفاقيات على عقود العمل الفردية السارية عند إبرامها، وبالتالي فإن تنفيذ الاتفاقيات ليس مرتبطاً بالتوقيع عليها من قبل أطرافها، بقدر ما هو مرتبطاً باستكمال إجراءات التسجيل والإيداع لدى كتابة ضبط المحكمة، فإن عدم استكمال هذه الإجراءات يوقف أو يجمد تنفيذها<sup>2</sup>.

إذن بعد تسجيل الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل أمام مكتب مفتش العمل المختص إقليمياً، أوجب المشرع الجزائري على طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً أو يودع نسخة من الاتفاقيات الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً<sup>3</sup>.

نفس الإجراء الذي أوجبه المشرع الجزائري تطرق إليه كل من المشرع المغربي والفرنسي وحتى التونسي، فجد أن المشرع المغربي ألزم الطرف الأكثر استعجالاً بإيداع الاتفاقية الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة، كما هو الحال بالنسبة للمشرع الجزائري، فالمشرع التونسي قد حدا حذو المشرع الفرنسي، حيث أنه ألزم الطرف الأكثر استعجالاً بإيداع الاتفاقية لدى كتابة ضبط مجلس العمال المختص إقليمياً، أي مجلس مكان إبرام الاتفاقية الجماعية<sup>4</sup>.

### المطلب الثاني: سهر مفتش العمل على تطبيق الاتفاقيات الجماعية

1 بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص. 151 و152.

2 أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص. 171 و172.

3 أنظر المادة 126 من القانون رقم 90-11.

4 بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 148.

## الفصل الأول: دور مفتش العمل في الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل

تكون الأطراف المتعاقدة ملزمة بتطبيق أحكام الاتفاقيات الجماعية فالأحكام التي تتناولها هذه الاتفاقيات تكون بمثابة أحكام قانونية مباشرة بعد الإبرام وبالتالي يمكن معاقبة الطرف الذي يقوم بخرق تطبيقها، وقد توقع المشرع الجزائري عدم التزام أطراف الاتفاقيات الجماعية بتنفيذها ولذلك خول المشرع للأشخاص الذين لهم علاقة بالاتفاقية حق رفع أي دعوى قضائية من خلالها يمكنهم المطالبة بتنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها<sup>1</sup>.

كما أن المشرع الجزائري قد قام بتكليف مفتش العمل بالسهر على ضمان تنفيذ قواعد اتفاقيات العمل الجماعية وهذا ما تبينه المادة 130<sup>2</sup> من القانون رقم 11/90 والتي نصت على أنه: " يسهر مفتشو العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية ويشعرون بكل خلاف يتعلق بتطبيقها".

### الفرع الأول: مراقبة مشروعية الاتفاقيات الجماعية من طرف مفتش العمل

دور مفتش العمل لا ينتهي بمجرد تسجيل اتفاقية العمل الجماعية، إنما يكلف بدور الرقابة على مدى مشروعية قواعد الاتفاق الجماعي المبرم والمنفق عليه بين أطراف التفاوض مع التشريع وتنظيم العمل المعمول به فالمشرع بالرغم من فتح المجال للتفاوض الجماعي، إلا أنه لم يدع هذا المجال خال من الرقابة، حيث أنه بإمكان المستخدم أن يستغل سلطته ونفوذه لغرض تمرير بنود الاتفاقيات بشكل مخالف للقواعد القانونية ذلك ما قد يؤدي إلى الانتقاص وتجاهل بعض الحقوق العمالية، ومن أجل تفادي هذه الحالات عمد المشرع إلى منح جهاز تفتيش العمل سلطة وصلاحيات مراقبة جميع الاتفاقيات الجماعية والعمل على أن لا يكون مخالفة للقواعد القانونية وعدم الإنقاص من الحقوق والامتيازات الخاصة بالعمال<sup>3</sup>.

1 بنيزة جمال، مرجع سابق، ص. 93.

2 أنظر المادة 130 من القانون رقم 90-11.

3 بنيزة جمال، مرجع سابق، ص. 98.

## الفصل الأول: دور مفتش العمل في الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل

لذلك نجد المادة 134<sup>1</sup> القانون رقم 90 / 11 المتعلق بعلاقة العمل تنص على أنه:  
"إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا مخالفا للتشريع والتنظيم المعمول بهما يعرضه تلقائيا على الجهة القضائية المختصة".

وهذا ما أكد عليه المشرع عند تحديده لصلاحيات مفتشية العمل من خلال المادة 202<sup>2</sup> من القانون 90 / 03 المتعلق بمفتشية العمل : تختص مفتشية العمل بما يلي:

- مراقبة تطبيق أحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف

العمل والوقاية الصحية وأمن العمال". كما أن المشرع الجزائري قد جعل مخالفة بنود الاتفاقيات الجماعية في العمل في نفس درجة مخالفة النصوص التنظيمية والتشريعية الخاصة بالعمل، ولذلك عمد المشرع إلى تسليط عقوبات لأي مخالفة تمس بالاتفاقيات الجماعية، وهذا ما قرره المشرع في المادة 153<sup>3</sup> من القانون رقم 90/11 السابق ذكره والتي تنص على أنه: "تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها لأحكام هذا القانون".

### الفرع الثاني: اطلاع مفتش العمل على فسخ اتفاقية العمل الجماعية

لقد سمح المشرع الجزائري لأحد أطراف الاتفاقية الجماعية بنقض أو فسخ الاتفاقية بصفة جزئية أو كلية، مع اشتراطه ن لا يتم ذلك خلال المدة المحددة باثني عشر شهرا لتسجيل هذه الاتفاقية، وعليه يتم تبليغ هذا النقص إلى الطرف الآخر عن طريق رسالة مضمونة، وإرسال نسخة إلى مفتش العمل، مع القيام بتسليمها إلى كتابة ضبط المحكمة وهذا ما تضمنته المادة 131 من القانون رقم 90 / 11 السالف الذكر والتي نصت على أنه: "يمكن للأطراف المتعاقدة نقض

1 أنظر المادة 134 من القانون رقم 90-11.

2 المادة 02 من القانون رقم 90 / 03 المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

3 أنظر المادة 153 من القانون رقم 90-11.

## الفصل الأول: دور مفتش العمل في الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل

الاتفاقية الجماعية جزئياً أو كلياً ولا يمكن مع ذلك أن يطرأ النقص في غضون اثنتي عشر (12) شهراً التي تلي تسجيلها".

وكذا نص المادة 132<sup>1</sup> من نفس القانون التي تنص على ما يلي: "يلغى النقص برسالة مسجلة إلى الطرف المتعاقد الآخر مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل التي سجلت هذه الاتفاقية، وتسليمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودعة لديها".

وبالتالي من خلال المادتين نستنتج أن المشرع الجزائري قد وضع شروط وإجراءات شكلية من أجل ممارسة حق نقض اتفاقية العمل الجماعية من أحد أطراف كلياً أو جزئياً وهي كالتالي:

- احترام الآجال إذ يجب أن يكون طلب الفسخ بعد انقضاء مدة اثنتي عشر شهراً من تاريخ تسجيلها، ذلك بغرض عدم تعرض الاتفاقية للنقض السريع.

- أن يقوم الطرف الطالب للنقض بتبليغ الطرف الآخر برسالة مضمونة الوصول، مع إرسال نسخة من الرسالة إلى مفتشية العمل التي تم على مستواها إيداع اتفاقية العمل الجماعية، وذلك حتى تقوم الاطلاع على القواعد والبنود التي تم نقضها أو إلغائها، وبالتالي يتم تسجيل هذا النقص على السجل الخاص بتسجيل الاتفاقيات الجماعية.

- تسليم مفتشية العمل لهذه الرسالة إلى كتابة ضبط المحكمة المودع عليها، ويترتب على تبليغ هذا النقص إلى الطرف الآخر قيام الأطراف بالبداة بمفاوضات لإبرام اتفاقية أخرى جديدة، ذلك خلال أجل ثلاثين يوماً، على أن لا يؤثر هذا النقص على وضعية عقود العمل التي أبرمت في إطار اتفاقيات سابقة<sup>2</sup>.

مع الإشارة إلى أنه يمكن كذلك أن تنتهي الاتفاقية الجماعية للعمل مع انتهاء المدة المحددة لسريانها ما لم توجد شروط مخالفة تستدعي استمرارها إلى غاية التوصل إلى اتفاقية جديدة<sup>3</sup>.

1 أنظر المادة 131 و 132 من القانون رقم 90-11.

2 بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 96.

3 أنظر المادة 117 من القانون رقم 90-11.

## الفصل الأول: دور مفتش العمل في الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل

وبالتالي فإن سريان اتفاقية أو الاتفاق الجماعي يبدأ من تاريخ إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة، وكذا بعد ضمان إشهار نصوصها لدى العمال إذ يكون المستخدم مجبر على إشهارها في مكان مميز داخل المؤسسة المستخدمة من أجل إعلام العمال المعنيين بمحتواها كون أن الإشهار يعتبر إجراء آخر يسمح للمستخدمين بالإصاق نسخة من الاتفاقية في الأماكن المخصصة للإشهار للتأكد من اطلاع كافة العمال على مضمون الاتفاقية المبرمة وفقا لما تضمنته المادة 119 من قانون 90 / 11 السالف ذكره<sup>1</sup>.

ظاهرة النزاعات الجماعية في العمل ترتبط ارتباطا وثيقا بظهور و تنامي الحركات العمالية وسعيها من أجل تحقيق مطالبها المقدمة، والسعي لانتزاع حقوقها، ونحو تحسين ظروف وشروط العمل، بالتخلص من أي ممارسة تعسفية التي لطالما تعرض لها العمال من طرف أرباب العمل، وبذلك أصبحوا ينظمون احتياجات مستمرة لاستيفاء حقوقهم، وحفظ كرامتهم. وتحت تأثير هذه المطالب المتواصلة للعمال قد عمدت مختلف التشريعات سواء تلك الداخلية أو الدولية لوضع وتأسيس تنظيمات وقوانين متعلقة بتنظيم العمل، للحد من النزاعات الجماعية والتصدي لها أو على الأقل تسويتها أثناء نشوبها.

وعلى غرار باقي التشريعات قد اهتم المشرع الجزائري بدوره بتحسين معيشة العمال، وكذا تحسين ظروفهم الاجتماعية، ولذلك شرع في وضع آليات وطرق فعالة لتسوية المنازعات العمالية في العمل لاسيما الجماعية منها، وكنيجة لذلك قد منح المشرع الجزائري لمفتش العمل صلاحيات وسلطات للتدخل في مجال النزاعات الجماعية في العمل، والتوسط بين أطراف النزاع لإيجاد حلول عادلة ومرضية بين أطراف علاقة العمل الجماعية، وبالتالي أصبح مفتش العمل حلقة وصل بين الأطراف المتنازعة، نظرا للدور الإيجابي والفعال الذي يلعبه في علاقة العمل وبالأخص يتعلق بتسوية النزاعات العمالية.

1 بخدة مهدي، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 229.

# الفصل الثاني

دور مفتش العمل في الآليات العلاجية لتسوية  
النزاعات الجماعية للعمل

## الفصل الثاني: دور مفتش العمل في الآليات العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل

### المبحث الأول: حضور مفتش العمل في مجريات النزاع الجماعي

بالرغم من أن المشرع قد نظم علاقة العمل إلا أنه قد تحصل تجاوزات من كلا الطرفين سواء من فئة العمال أو أصحاب العمل وتنتهك بعض الحقوق المكفولة قانوناً، وقد يقصر صاحب العمل في واجباته مما يخلق ظاهرة النزاعات العمالية سواء أكانت فردية أو جماعية، الأمر الذي يتطلب وضع آليات وأحكام لتنظيم هذا النوع من النزاعات<sup>1</sup> فبمجرد نشوب نزاع بين مجموعة أو فئة من العمال مع المستخدم فإن مفتش العمل يتوجه إلى مكان وقوع الخلاف أي إلى مقر المؤسسة لمحاولة فض النزاع القائم، وبمجرد إشعاره بنية العمال في مؤسسة ما بالدخول في إضراب، عادة ما يقوم بتوعية العمال وتبيان حقوقهم وواجباتهم، كما أنه يحيط الموضوع أو الخلاف القائم بكل المعلومات التي لها أي صلة بموضوع النزاع، فقد يستفسر بعدة أسئلة موجهة لصاحب العمل أو العمال.

وهذا ما تضمنته المادة السادسة<sup>2</sup> في فقرتها الثانية من القانون 03/90 والتي نصت على أنه: " ويمكنهم أن يقوموا خصيصاً بما يأتي:

أ- الاستماع إلى أي شخص بحضور شاهد أو بدونه، فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهنتهم".

إذن سنتناول في الدراسة تعريف النزاع الجماعي وتمييزه عن النزاع الفردي ك ( مطلب أول) ثم ندرس الحضور أو التواجد المستمر لمفتش العمل في أماكن النزاع الجماعي ك ( مطلب ثاني).

<sup>1</sup> بوضياف عمار، المصالحة ودورها في حل نزاعات العمل الفردية، مجلة متخصصة في القضايا والوثائق البرلمانية يصدرها مجلس الأمة، العدد 25، 2007، ص 79.

<sup>2</sup> المادة السادسة من الفقرة 02 من القانون 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

### المطلب الأول: مفهوم النزاع الجماعي في العمل.

تعتبر النزاعات الجماعية التي تقع بين المنظمات العمالية أو مجموعة من العمال من جهة، والمؤسسات المستخدمة من جهة ثانية، من الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال و أصحاب العمل من ناحية، وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة وهذه المصالح، والتي عادة ما تسبب اختلال ما بين هذه المصالح<sup>1</sup>، يتم ذلك بتحديد مفهوم الخلاف أو النزاع الجماعي بضبطه بشرطين، إذ أنه يتناول مصلحة جماعية تهم عددا من العمال، وتباشر بشأنه إجراءات التسوية<sup>2</sup>.

فالنزاع الجماعي يتطلب الاحترام للإجراءات القانونية والاتفاقية، كما يتطلب أن يكون موضوع النزاع يمس أو يخص كافة العمال، أو طائفة منهم ، وهذا ما يجعل من منازعات العمل أحد صور النزاعات الاجتماعية<sup>3</sup>. فهذه الخلافات لا تأتي دفعة واحدة إنما تسبقها مجموعة من المقدمات التي تنبئ عن نشوب خلاف ما، يهدد استقرار علاقة العمل، وقد يكون النزاع حول تفسير بعض أحكام اتفاق بين الأطراف بحيث يحاول كل طرف تفسير الحكم لصالحه، في هاهو الحالة يمكن أن يحدث نزاع بين طرفي علاقة العمل، نتيجة التفسير الخاطئ لأحكام اتفاق العمل الجماعي<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 388.

<sup>2</sup> واضح رشيد، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2003، ص 115.

<sup>3</sup> خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، الدار العثمانية، الجزائر، 2016، ص 80.

<sup>4</sup> مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري ( بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة ضغط) أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية - جامعة مولود معمري- تيزي وزو، 2014، ص 59.

فمفهوم النزاع الجماعي هو مفهوم واسع، بحسب القطاع الذي وقع فيه النزاع، وكذا طبيعة المطالب المهنية، وقدرة الآلية الداخلية على التكفل بواسطة الحوار والتشاور، للقضاء على الخلاف بأسرع الطرق وأخف الأضرار<sup>1</sup>.

وتتميز المنازعات الجماعية عن غيرها استلزام الاعتماد على معايير من ابتداع الفقه والقضاء، ولها أهمية بالغة، لأن كل صنف له أحكامه وإجراءاته<sup>2</sup>.

### الفرع الأول: تعريف النزاع الجماعي

يعرف النزاع الجماعي في العمل حسب ما أورده الدكتور أحمية سليمان في كتابه الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري على أنه: "ذلك الخلاف القائم بين مجموعة عمال أو فريق منهم، وبين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم اتفاق بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها والمهنية<sup>3</sup>."

والمتمتعن في هذا التعريف يجد أنه أغفل إمكانية التسوية وركز فقط على أطراف ومحل المنازعة الجماعية.

فالمقصود بالمنازعات الجماعية في العمل أنها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل من جهة ثانية، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاق أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 81.

<sup>2</sup> خليفي عبد الرحمان، مرجع نفسه، ص 50.

<sup>3</sup> أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق ص 341.

<sup>4</sup> أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص 342.

أم المشرع الجزائري فقد اكتفى بالنص على المنازعة لحدوث خلاف ناجم عن علاقة العمل بين المؤسسة المستخدمة والعمال في المادة 91 من القانون الأساسي للعمال رقم 12/78<sup>1</sup>.

وقد نص في المادة 02 من القانون 02/90<sup>2</sup> المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 على " أن النزاع الجماعي هو كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفي هذه العلاقة".

### الفرع الثاني: تمييز النزاع الجماعي عن النزاع الفردي

حتى نتمكن من التمييز بين النزاعات الجماعية والفردية، يتم الاعتماد على معيارين موضوعي وشكلي، أما من حيث الموضوع نجد أن النزاعات الجماعية تدور حول مصالح جماعية تخص العمال، وتنشأ من مطالب أو مقترحات نقابية، وبالتالي فالخلاف الجماعي يتناول مصلحة جماعية تهم عددا من العمال تنشأ بين هؤلاء العمال وبين المؤسسات المستخدمة، مثل المطالبة بالزيادة في الأجور أو تحسين ظروف العمل، أما النزاع الفردي فإنه يتمحور حول مسألة قانونية تكون كنتيجة لإخلال أحد طرفي العقد بالتزام من التزاماته العقدية مثل: قيام المستخدم بطرد أحد من عماله متهما إياه بارتكابه خطأ تقني في العمل، فهنا الأمر يتعلق بعمال بمفرده، ولا يمكن أن يتعدى ذلك ليشمل ويمس باقي العمال<sup>3</sup>.

أما المعيار الشكلي فيتمثل في شمولية النزاع لمجموع العمال، أو على الأقل لطائفة منهم، بغض النظر فيما إذا كانوا مهيكليين في نظم نقابي، أو ليسو مهيكليين، على أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم، مثل كونهم تابعين لنقابة واحدة، أو مهنة ما، أو قطاع نشاط معين، ولا يشترط

<sup>1</sup> القانون 12/78 ألغي بموجب القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>2</sup> المادة 02 من القانون 02/90.

<sup>3</sup> عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، فرع العقود والمسؤولية العقدية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، بن عكنون، الجزائر، 2010، ص 29.

في ذلك أن يتعدد أصحاب العمل، بحيث أنه يكفي أن يشمل هذا النزاع صاحب عمل واحد<sup>1</sup>. إذن النزاع الفردي ينتج عن وجود مساس أو انتهاك لحقوق تخص عامل بذاته أو اثنين في حين أن النزاع الجماعي يمس مصلحة جماعية يكون فيها انتهاك أو مساس لمجموعة من العمال.

### المطلب الثاني: التواجد المستمر لمفتش العمل في النزاع الجماعي

لقد منح المشرع الجزائري لجهاز مفتشية العمل صلاحية التفتيش داخل أماكن العمل أين يشتغل فيها عمال أجراء وممتهين مهما كانت صفتهم ذكورا أو إناثا، مع إنشاء بعض المؤسسات الإستراتيجية لضروريات الدفاع أو الأمن، وهذا ما نصت عليه المادة الثالثة<sup>2</sup> من القانون 03/90 السابق ذكره بنصها على أنه: " يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتهون من الجنسين باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي الوظيفي العسكري، والمؤسسات التي تقضي فيها ضروريات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أجنب عنها".

وبالتالي فبمجرد وقوع نزاع أو خلاف بين العمال والمستخدم، ولحظة علم مفتش العمل بنشوب هذا النزاع، فالأمر يقتضي أن يكون مفتش العمل أو المتدخلين من أجل إيجاد حل وتسوية للنزاع القائم قبل تفاقمه، ولهذا نجد أن مفتش العمل بمجرد تبليغه وإخطاره بوجود أي نزاع عمالي، فإنه ينتقل مباشرة إلى موقع نشوب النزاع قصد معرفة الأسباب والمعطيات المتعلقة بالنزاع والسعي لإيجاد حل سريع بين الطرفين قبل بلوغ درجة بالغة من الخطورة وشن الإضرابات وإغلاق للمؤسسة.

لمفتش العمل كامل الصلاحية للدخول إلى المؤسسات الخاضعة لرقابته وخاصة دخوله إلى أي مؤسسة من دون علم صاحب العمل للتدقيق في مدى الالتزام بتطبيق تشريعات العمل المتعلقة بشروط وظروف العمل، والقيام بمهامه المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية في العمل،

<sup>1</sup> أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 92.

<sup>2</sup> المادة 03 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

وبالتالي خول المشرع الجزائري، لمفتش العمل حق الاستعانة بالجهات الإدارية وأعوان الشرطة لتمكينه من الدخول لأي مؤسسة داخلية ضمن نطاقه المحلي وفي أي وقت وهذا ما تضمنته المادة 16<sup>1</sup> من القانون 03/90 السابق ذكره بنصها على ما يلي: " يجب على الأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام، أن يمدوا لمفتش العمل يد العون والمساعدة أثناء قيامهم بمهامهم بناء على طلبهم".

ولمعرفة كيفية تواجد مفتش العمل في الأماكن المعنية بالنزاع المثار سوف نتطرق إلى الزيارات التي يقوم بها بناء على طلب (الفرع الأول) ثم نتطرق إلى الزيارات الاستعجالية في (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الزيارات بناء على طلب

هذا النوع من الزيارات يكون بطلب لمفتش العمل من أجل القيام بها إلى مقر المؤسسة، لغرض القيام بتسوية مشكلة واقعة، أو لتوقي نزاع ما، وكذا للقيام بالتحقيق في شكوى قدمت من طرف صاحب مصلحة سواء من العمال أو ممثليهم النقابيين، أو من طرف المستخدم، وبالتالي يترك لمفتش العمل عادة تقدير مدى الضرورة والحاجة للقيام بهذه الزيارات، بحيث أنه قد يتم حل هذه المشكلة أو هذا الخلاف الواقع دون التنقل أو القيام بأي زيارة، فقد يقوم بحلها في مقر مكتبه، كما أن مفتش العمل يقوم بتلك الزيارات لغرض التدخل لتسوية نزاع جماعي طارئ بين أطراف علاقة العمل سواء جماعية أو فردية، أو قصد تسوية أوضاع عامل أو عدة عمال تقدموا بشكاويهم لدى مفتش العمل لأنها تستلزم تدخل هذا الأخير<sup>2</sup>.

إن حق مفتش العمل في الدخول إلى أماكن العمل يعتبر مدخلا ضروريا من أجل تسهيل وتمكين مفتش العمل من أداء وظائفه، فبدونها سوف لن يتمكن من القيام بمهامه الرقابية

<sup>1</sup> المادة 16 من القانون 03/90 ، مرجع سابق.

<sup>2</sup> بنيرة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص 128.

والتفتيشية، وتقديمه للمعلومات والإرشادات والنصائح للعمل وللمستخدمين، كما أنه من خلال هذه الزيارات سيتمكن من تشخيص عيوب ونقائص تشريع العمل والقيام بتسوية العديد من الخلافات التي قد تنشأ داخل المؤسسة، كما لمفتش العمل الحق في الدخول إلى الأماكن المخصصة للعمل بشكل مطلق، ولا يتقيد بالدخول إلى هذه الأماكن بأوقات معينة، إذ يتمكن من دخولها في أي وقت سواء بالليل أو النهار<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الزيارات الاستعجالية

يعتمد نظام تفتيش العمل الجزائري على الزيارات العادية والنظامية التي يقوم بها مفتشو العمل، يتم برمجتها وتسطيرها مسبقا وهي زيارات شاملة لجميع المؤسسات دون أي سابق إخطار، من أجل التأكد من مدى التزام أصحاب العمل بتطبيق الأحكام المتعلقة بتنظيم العمل، ومعالجة ما يلاحظونه من مخالفات، ذلك وفقا للصلاحيات التي يخولها لهم القانون، كما يمكن لهم إعادة تفقد المؤسسات التي تم زيارتها سابقا، للاطلاع على ما إذا التزم المستخدم بمعالجة جميع المخالفات والتجاوزات التي تم معابنتها سابقا من طرف مفتش العمل، غير أنه يمكن اضطرارا لمفتش العمل القيام بزيارات استعجالية وسريعة وبشكل فجائي، إذا تم إبلاغه بوجود مختلف النزاعات الجماعية في العمل التي تشب بين طرفي علاقة العمل من أجل إيجاد تسوية عاجلة للنزاع وتداركه وكذا عند إخطاره بوجود خطر وشيك، وارتكاب المستخدم لمخالفات ينبغي الإسراع لمعالجتها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> أنظر المادة 05 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

<sup>2</sup> بنيرة جمال، مرجع سابق، ص 128.

## المبحث الثاني: صلاحيات مفتش العمل الخاصة بتسوية النزاع الجماعي في العمل

على غرار التشريعات الدولية، نجد أن المشرع الجزائري قد وضع مجموعة من الآليات والطرق الودية لفض النزاعات العمالية.

فعند نشوب أي نزاع جماعي بين العمال والمستخدم، فإن مفتش العمل يباشر سلطاته في تسوية النزاع الجماعي وذلك انطلاقا من تدخله في إجراءات المصالحة بين الأطراف المتنازعة، حيث أنه يلعب دورا أساسيا وفعالا فيما يخص المصالحة، ووصولاً إلى دور مفتش العمل في كل من الوساطة والتحكيم رغم أن دور مفتش العمل فيها يخص هاتين الآليتين دور ضيق ومحتشم لذلك سوف نتطرق لـ مفتش العمل لإجراءات المصالحة ( كمطلب أول)، ثم ندرج دور مفتش العمل في آلية الوساطة وآلية التحكيم (كمطلب ثاني).

### المطلب الأول: متابعة مفتش العمل لإجراءات المصالحة

شهدت التنظيمات العمالية نضالات طويلة وضغوطات على أصحاب العمل لتلبية مطالب العمال الجماعية، وأثر ذلك إيجابيا بجعل نظام العمل قانونا مشتركا بينهما، رضخ فيه أصحاب العمل لهذه المطالب بعد معارضة شديدة، بحيث فرضوا فيه في الكثير من الأحيان وبالرغم عنهم اللجوء إلى المصالحة كآلية توفيقية لتفادي الاحتجاجات التي يشنها العمال ضدهم، كون أن المصالحة أسهل الإجراءات العلاجية للتسوية، بحيث أنها تعمل على تقريب وجهات النظر المتعارضة للوصول إلى حل يرضي الطرفين المتنازعين، وفي الغالب تكون لديهما حرية تحديد

وتشكيل هيئة المصالحة خاصة فيما يخص عملها وإجراءاتها<sup>1</sup>. يتولى فيها مفتش العمل محاولة لتسوية في الأيام الأولى الأربع الموالية للإخطار بعد استدعاء الأطراف للحضور، قصد تسجيل موقف كل طرف في المسألة المتنازع فيها<sup>2</sup>. وهذا بخلاف القانون الفرنسي الذي يوكل مهمة المصالحة القانونية إلى لجنة ثلاثية التشكيل، يختلف نطاق عملها حسب درجة وأهمية النزاع المراد تسويته، بحيث نظم القانون الفرنسي مسألة تشكيل لجان المصالحة ونطاق تدخلها بصفة قانونية، وإجراءات عرض النزاع الجماعي بطريقة يكون فيها دور مفتش العمل يقتصر على التسوية الودية فقط، وعند فشله يمكن للطرف المستعجل، أو وزير العمل، أو مدير العمل على المستوى المحلي، أو مدير اليد العاملة أن يخطر اللجنة المختصة<sup>3</sup>.

### الفرع الأول: تعريف وتطور المصالحة

إن الطبيعة المميزة لنزاعات العمل تستوجب إتباع نظام تدرجي في محاولة علاجها وتسويتها، إذ تعتبر المصالحة أول إجراء يلجأ إليه الطرفان لتسوية نزاعهما، وبالتالي نجده ضمن أغلب التشريعات العمالية في العالم، بغض النظر عن طبيعة النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي المتبع، وقد سعى المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات الأخرى التي فرضت نظام المصالحة في مجال تشريع العمل للمحافظة على العلاقة الودية بين العمال والمستخدمين<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة الرابعة، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2007 ص 89.

<sup>2</sup> واضح رشيد، 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، ص 189.

<sup>3</sup> HELENE Sinay , conflits collectif de travail. Répertoire de travail, Dalloz, 1976, P, 03.

<sup>4</sup> يحيى نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، 2014، ص 57.

وتعتبر المصالحة من أسهل الإجراءات العلاجية، بحيث يقوم الأطراف أي صاحب العمل وممثلي العمال بدراسة وتقريب وجهات النظر المتعارضة حول موضوع النزاع للتوصل إلى اتفاق مرضي للطرفين<sup>1</sup>.

كما يستوجب إجراء المصالحة تدخل الغير، أي طرف ثالث غير طرفي علاقة العمل كمحاولة لتقريب وجهات النظر المختلفة<sup>2</sup>، وما يمكن ملاحظته أن مراحل تطور نظام المصالحة في مجال منازعات العمل الجماعية يظهر من خلال الأجهزة التي تتولى القيام بمهمة المصالحة أن هناك أجهزة خاصة قبل مرحلة الإصلاحات وأخرى بعد مرحلة الإصلاحات<sup>3</sup>.

#### أولاً : تعريف المصالحة

هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين وقد قيها المشرع الجزائري بمواعيد قصيرة تسمح بفض النزاع في أقرب الآجال<sup>4</sup>.

ومن خلال نص المادة الخامسة من القانون 02/90<sup>5</sup> السالف ذكره والتي نصت على ما يلي: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو

<sup>1</sup> مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص 57.

<sup>2</sup> واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2003، ص 27.

<sup>3</sup> يحيوي نادية، مرجع سابق، ص 122.

<sup>4</sup> خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 61.

<sup>5</sup> المادة 05 من القانون رقم 02/90، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية، مرجع سابق.

العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها.

وإن لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا".

يتضح لنا من خلال نص المادة أن المصالحة نوعين، فالأول يتمثل في المصالحة الاتفاقية ونقصد بها تلك الإجراءات التي تفرزها الاتفاقيات الجماعية، سواء لإيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، إذ قد يحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين، حيث يتم تشكيل هذه اللجان مهما كانت مهمتها بكل حرية واستقلالية بين الطرفين على أساس التساوي في الأعضاء، ونظام عمل هذه اللجان يحدد من قبل الأطراف بنفسهم وأيضا بالنسبة للصلاحيات المخولة لها ونطاق عملها، فقد يكون محليا، جهويا، أو وطنيا، أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية، وقد يعتمد أسلوب في شكل عدة لجان متفاوتة الدرجات، إذ يمكن وجود تدرج في نظم المصالحة يبدأ بالمستوى المحلي للمؤسسة، وعند فشل المصالحة في هذه الدرجة ينتقل إلى المستوى الأعلى وذلك إما على درجتين أو ثلاثة<sup>1</sup>.

أما النوع الثاني فيتمثل في المصالحة القانونية أو التنظيمية، فبعد المرور بالمصالحة الاتفاقية والتي كللت بالفشل، يمكن اللجوء إلى هذا النوع من المصالحة أي القانونية، كما قد يتم الرجوع إلى هذه الأخيرة في حالة عدم النص على المصالحة الاتفاقية ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل، إذ يعهد المشرع الجزائري مهمة إجراء المصالحة إلى مفتشية العمل، التي تم إخطارها من

<sup>1</sup> أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 347 و

قبل أطراف النزاع الذين لم يتم تسوية نزاعهم بالطرق الودية داخل المؤسسة التي قوم بمحاولة ، المصالحة فيما بين المستخدم وممثلي العمال وجوبا<sup>1</sup>.

### ثانيا : تطور المصالحة

هنا نتطرق لنظام المصالحة في الجزائر قبل مرحلة الإصلاحات (القانون 05/82) فعند تسوية النزاع الجماعي ضمن الآجال المحددة لذلك يتعين تقييد القرارات المتخذة فيه ضمن محضر يوقعه أطراف النزاع مع تبليغ نسخة منه إلى خلية الحزب التابعة لمكان العمال، ومفتشية العمل المختصة إقليميا، والهيئة النقابية أو الفلاحية المعنية إقليميا، ذلك خلال 48 ساعة، وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق يعرض فورا أحد الأطراف المعنيين إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، أما في حالة إن لم يتم التوصل إلى تسوية الخلاف الجماعي، يجب أن يحال على مفتشية العمل المختصة إقليميا في ظرف ثمانية أيام من تاريخ توقيعه<sup>2</sup>.

وفي كلتا الحالتين يمكن لأحد الطرفين أن يرفع على الفور طلب المصالحة إلى مفتشية العمل لحل النزاع الجماعي، عند فشل وسائل التسوية العلاجية خلال الآجال المحددة، كما قد تتدخل مفتشية العمل بقوة القانون<sup>3</sup>. فتتولى إثبات ملاحظة للمخالفات المرتكبة، ووضع محاضر للمخالفات المسجلة، لتتولى لجان المصالحة البلدية، الولائية، أو الوطنية النظر في موضوع النزاع بحيث يتولى مفتش العمل المختص إقليميا، فور استلامه لموضوع الخلاف المستمر، وفور إحالة الأمر عليه جمع لجنة خاصة للمصالحة تتولى تسوية الخلاف المطروح في ظرف ثمانية أيام من تاريخ إحالته لمفتش العمل، لتصدر قراراتها في محضر يوقعه أعضاؤها يودع لدى كتابة ضبط

<sup>1</sup> موهوب شفيق، مرابط نسيم، أحكام الصلح في قانون العمل والنظم الملحقة به، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، شعبة القانون الخاص، تخصص القانون الخاص الشامل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2010، ص 27.

<sup>2</sup> يحيوي نادية، مرجع سابق، ص 18.

<sup>3</sup> أنظر المادتين 16 و 17 من القانون رقم 05/82 المؤرخ في 13 فيفري 1982، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر، العدد 07، 16 فيفري 1982.

المحكمة المختصة وتكون ملزمة للأطراف ولها قوة تنفيذية، وإذا لم يتم التوصل إلى تسوية للخلاف، يحرر مفتش العمل محضر عدم المصالحة ليحيل الخلاف إلى اللجنة الولائية في ظرف 48 ساعة من تاريخ توقيعه<sup>1</sup>.

بعد إحالة الخلاف عليها، تتولى اللجنة الولائية تسوية الخلاف الجماعي في العمل في إطار إجراء المصالحة بين طرفي النزاع، في إطار ممارسة مهامها الوقائية، فتجتمع بقوة القانون مرة واحدة من كل شهر، بدعوة من رئيسها في اجتماع عادي لها لتحليل الوضع الاجتماعي في الولاية، والنظر في الخلافات التي تحال عليها وتسويتها، كما تجتمع بقوة القانون وبأمر من رئيسها والأمين العام للاتحاد الولائي للعمال الجزائريين، أو الاتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين في اجتماع استثنائي في ظرف 48 ساعة من إحالة موضوع الخلاف عليها.

تبت هذه اللجنة في الخلافات المرفوعة إليها في غضون ثمانية أيام للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع، قصد التسوية لتصدر قراراتها في محضر يوقعه رئيسها والممثلون على المستوى المركزي لأطراف الخلاف، يودع لدى كتابة ضبط المجلس القضائي، تكون هذه القرارات ملزمة قابلة للطعن أمام اللجنة الوطنية التي يرفع إليها الخلاف ما لم يتم تسويته<sup>2</sup>.

فباللجنة الوطنية لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، فهي تنشأ لدى الوزير المكلف بالعمل وتحت رئاسته لتتولى النظر في الخلافات التي ترفع إليها من قبل اللجان الولائية والطعون في قرارات اللجان الولائية، تجتمع بقوة القانون بمبادرة من رئيسها أو من الوزير صاحب الوصاية المعني، أو الأمين العام للعمال الجزائريين، أو تجتمع استنادا بطلب من الوزير المكلف بالعمل إذا كان الخلاف ذا انعكاسات وطنية يطرأ على القطاع الخاص، فتكون لقراراتها قوة التنفيذ وفي حالة فشلها في تسوية الخلاف يحال على سلطة التحكيم<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> واضح رشيد، مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص 168.

<sup>2</sup> واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 93 و 94.

<sup>3</sup> واضح رشيد، مدى فعالية طرق التنمية السلمية لمنازعات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 169.

أما المرحلة الثانية تتمثل في مرحلة ما بعد الإصلاحات فقد عرفت هذه المرحلة صدور العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بتنظيم علاقة العمل، هذه المرحلة التي بدأ التحضير لها ابتداء من نهاية 1986، لذا فإن التشريع الجديد وبصودر قانون رقم 02/90، الذي جاء مغايراً لهذه الإجراءات خاصة بع إلغاء الوصاية على المؤسسات العمومية الاقتصادية التي أصبحت تسير نفسها بنفسها بصفة مستقلة، فالمصالحة التنظيمية في ظل هذا التشريع يتم بعد فشل المصالحة التعاقدية بين ممثلي العمال وممثلي هذه المؤسسات<sup>1</sup>.

أو في حال عدم وجود المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية، بحيث يرفع الأمر من قبل أحد أطراف النزاع إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، ليقوم مفتش العمل بإخطار الأطراف لحضور جلسة المصالحة، وجوبا التي تعقد خلال 04 أيام الموالية للإخطار.

### الفرع الثاني: إجراءات ونتائج المصالحة

تمر إجراءات المصالحة بعدة مراحل، ولا تخرج نتائجها عن ثلاث حالات وهو ما سيأتي بيانه فيما يلي:

#### أولاً: إجراءات المصالحة

عند عرض النزاع على مفتش العمل فإنه يتولى المصالحة بين طرفي النزاع وجوبا، حيث يستدعي طرفي الخلاف الجماعي في العمل لجلسة أولى للمصالحة خلال مدة لا تتجاوز أربعة أيام موائية لإخطاره من طرف أحد الأطراف المتنازعة وهو ما نجده في نص المادة السادسة<sup>2</sup> من القانون 02/90 المعدلة بموجب القانون 27/91 المؤرخ في 1991/12/21 والتي تنص على: " تقوم مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي يرفع إليها الخلاف الجماعي محل العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين من أطراف

<sup>1</sup> مخلوف كمال، مرجع سابق، ص 74.

<sup>2</sup> المادة 06 من القانون رقم 02/90، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

الخلافاً في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى 04 أيام موائية لإخطاره قصد تسجيل موقف كل طرف في المسألة المتنازع عليها"

ونظراً للظروف المستعجلة المحيطة بنزاعات العمل فقد تم تقليص المدة التي تستدعي فيها مفتش العمل أطراف النزاع الجماعي من 08 إلى 04 أيام وهذا في نص المادة 06 قانون 02/90 التي عدلت بموجب القانون 27/91.

ولقد أكد المشرع الجزائري على إلزامية حضور أطراف النزاع الجماعي للجلسات التي يقوم بها مفتش العمل، ذلك ما نصت عليه المادة 07 من قانون 02/90 السالف ذكره<sup>1</sup>.

### أولاً: النتائج المترتبة عن المصالحة

عند انتهاء مفتش العمل من إجراءات وجلسات المصالحة فإنها قد تنتج 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<sup>2</sup>.

في هذا الشأن تنص المادة الثامنة<sup>3</sup> من القانون 02/90 السالف ذكره على أنه: " عند انقضاء مدة إجراءات المصالحة التي يمكن أن تتجاوز (08) ثمانية أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها كما يدون

<sup>1</sup> أنظر المادة 07 من القانون رقم 02/09، مرجع سابق.

<sup>2</sup> خليف عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 173.

<sup>3</sup> المادة 08 من القانون رقم 02/90، مرجع سابق.

المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها إذا وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا".

أما إذا توصل 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<sup>1</sup>. وبذلك تنص المادة 13<sup>2</sup> من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل السالف ذكره 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 مستمرا في شأنها.

وإن فشل إجراء المصالحة في كل خلاف جماعي في العمل أو في بعضه يحزر مفتش العمل محضر عدم المصالحة".

أما في حالة فشل وعدم نجاعة كل محاولات المصالحة، فيعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، وفي هذه الحالة يمكن للطرفان اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، وهذا ما ورد ضمن نص المادة 09<sup>3</sup> من القانون 02/90 السالف ذكره.

### المطلب الثاني: دور مفتش العمل في آلية الوساطة والتحكيم

في حال لم يتم التوصل إلى تسوية النزاع القائم، أو جانب من النزاع، أو بعض من المسائل التي يبقى الخلاف بشأنها قائم فيحزر بشأنها محضر عدم المصالحة، تبقى لأطراف النزاع التوجه لاستعمال إجراءات أخرى المقررة في اتفاقيات العمل المبرمة في هذا المجال وفق ما هو مقرر

<sup>1</sup> أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 102.

<sup>2</sup> المادة 13 من القانون رقم 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

<sup>3</sup> أنظر المادة 09 من القانون رقم 02/90. مرجع سابق.

قانوننا<sup>1</sup>. ذلك باللجوء وإتباع إجراءات أخرى منها إجراءات الوساطة، وفي حال فشل هذه الأخيرة يتم اللجوء إلى أسلوب التحكيم، وبعبارة ما هو معمول به في المصالحة أن يتدخل مفتش العمل بصفة واسعة وفعالة، فهو من يتولى محاولة المصالحة بين الطرفين.

إن في إجراءات الوساطة، وكذا في أسلوب التحكيم لا يتدخل مفتش العمل لاقتراح التسوية الودية للنزاع القائم، بل توكل هذه المهمة لشخص آخر يدعى الوسيط، ونفس الأمر بالنسبة للتحكيم، فدور مفتش العمل والتحكيم دور محتشم ومنعدم تقريبا.

### الفرع الأول: الوساطة

آلية الوساطة لم يعرفها العالم المهني والتشريع العمالي الجزائري إلا بعد صدور القانون 90-

#### 02 بخلاف آلية المصالحة وآلية التحكيم.2

تعتبر الوساطة كآلية بديلة لحل النزاع الجماعي وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري ضمن نص المادة 10 من القانون 90-02، فالوساطة هي صورة أعلى درجة من المصالحة، لا يتم اللجوء إليها إلا بعد فشل المصالحة في تسوية النزاع، حيث يعرض النزاع على طرف محايد يقوم باقتراح الحلول للنزاع المطروح، بعد تلقيه كل المعلومات الضرورية وسماعه للأطراف المتنازعة، والوساطة إجراء قد يكون إجباريا في بعض الأنظمة القانونية للدول، وقد يكون اختياريا

<sup>1</sup> واضح رشيد، مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 178.

<sup>2</sup> -الشايب أمال، أثر نزاعات العمل الجماعية في إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية (دراسة حالة مؤسسة سونلغاز- ورقلة-)، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في العلوم السياسية، فرع تنظيم سياسي وإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012-2013، ص32.

<sup>3</sup> -بن حملة سامي، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، حوليات جامعة الجزائر 1، عدد 3، الجزائر، 2014، ص273.

في البعض الآخر، كما هو الشأن بالنسبة للمشرع الجزائري، الذي يعرف الوساطة في القانون المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها 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".<sup>1</sup> ومعنى ذلك أن إرادة الأطراف لها السيادة في اختيار الوسيط المكلف بفض النزاع، وعادة ما يختار الوسيط من بين الأشخاص الموثوق بهم، والمتمتعين بخبرة إدارية في مجال علاقات العمل،<sup>2</sup> ويلتزم الطرفان بإفادته وتزويده بكل المعلومات المتعلقة بموضوع النزاع بما يمكنه من القيام بمهمته وتتوج هذه العملية بأن يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة.

### أولاً: الشروط الواجب توافرها في الوسيط

الوسيط هو طرف أجنبي عن النزاع يتسم بالكفاءة والحيادة والاستقلال تسند له مهمة فحص النزاع واقتراح تسوية ودية له.

ويلعب الوسيط بما يتمتع به من خبرات ومهارات خاصة وسمات شخصية مميزة دوراً حاسماً في إنجاح الوساطة والوصول إلى تسوية مقبولة للنزاع، وتتضاعف أهمية هذه الخصائص والصفات والمقومات التي ينبغي أن تتوافر في الوسيط بالنظر إلى أن الوساطة تنطوي في معظم الأحيان، إن لم يكن في كل الأحوال بشخص واحد.

ونظراً للطابع الشخصي لآلية الوساطة،<sup>3</sup> يجب توفر عدة شروط في الوسيط، وتتمثل هذه الشروط في الخبرة في موضوع النزاع، وكذا الحياد والاستقلال.

<sup>1</sup>-هدفي بشير، المرجع السابق، ص215.

<sup>2</sup>-عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص217.

<sup>3</sup>-محمد أحمد إسماعيل، قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، مصر، 2013، صص 203-204.

## أ-الخبرة في موضوع النزاع

يتعلق هذا الشرط بضمان كفاءة الوسيط وتمتعه بالخبرات والمؤهلات والجدارة التي تمكنه من فحص النزاع والإلمام بعناصره وملابساته والقدرة على اقتراح التوصيات بشأنه، فإذا كان النزاع قانوني، يتعين عليه أن يكون صاحب خبرة في المجال القانوني، ونفس الشيء إن كان النزاع ذو طابع اقتصادي أو مالي ينبغي أن تتوفر في الوسيط الخبرات اللازمة في المجال الاقتصادي أو المالي، ويجب أن يؤخذ في الاعتبار التطورات الحديثة والمتلاحقة لقطاعات الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية والتقنية والتي تتجه نحو المزيد من التخصص والتعقيد، ومن ثم فإن النزاعات بدرجة كبيرة بالطابع التخصصي الدقيق والمعقد، وهي تحمل في الكثير من عناصرها، والأمر على هذا النحو يتطلب أن تتفق نوعية ودرجة خبرة الوسيط مع طبيعة النزاع المطلوب تسويته.<sup>1</sup>

## ب-الحياد والاستقلال

الوسيط طرف ثالث أجنبي يتم اللجوء إليه من أجل تسوية عادلة ومنصفة للنزاع، ولذلك ينبغي عليه أن يكون دائماً في موقف حياد وعدم الانحياز إلى طرف على حساب طرف آخر. وهذا الحياد يؤهله لاكتساب ثقة طرفي النزاع في أمانته وإخلاصه، وفي عدالته وصدق نواياه ومصداقية وشفافية مساعيه لتسوية النزاع، ويتحقق ذلك عندما لا يكون للوسيط أية مصلحة في النزاع لأنه سوف يغلب مصلحته على مصالح الطرف الآخر في النزاع ويتعين أيضاً لتحقيق حياد الوسيط ألا يكون له آراء شخصية مسبقة فيما يتعلق بالنزاع، والحكمة من هذا الشرط هي أن الوسيط إذا كان قد سبق له إبداء الرأي في النزاع فإنه سوف يتمسك بموقفه وسيكون متأثر بموقفه السابق مما

<sup>1</sup>-محمد أحمد إسماعيل، نفس المرجع، ص 206-207.

يجعل قراره ليس محايدا ولا موضوعيا، حيث يتعارض ذلك مع نزاهة وعدالة ومصداقية الوساطة ذاتها.1

### ثانيا: فوائد الوساطة

للساطة عددا من الفوائد والمبررات التي جعلتها من أكثر الحلول فعالية في فض المنازعات، وتتمثل هذه الفوائد والمبررات فيما يلي:

تكفل الوساطة الخصوصية لطرفي النزاع بعيدا عن الإجراءات العلنية التي تتسم بها إجراءات المحاكمة القضائية، إذ أنه في كثير من الأحيان يفضل طرفا النزاع حل النزاع القائم بينهما بعيدا عن إجراءات المحاكمة العلنية، وبالتالي يلجئون إلى الوساطة لأنها تحقق لهم السرية التي يرغبون فيها.

تتسم الوساطة بأنها ذات تكلفة مالية أقل من تكلفة التقاضي الذي يكلف اللجوء إليه مصاريف ورسوم ونفقات كبيرة ذلك أن إجراءات المحاكمة تتطلب وقتا طويلا مقارنة بالوساطة. كما أن مواعيد جلسات الوساطة ملائمة لطرفي النزاع.

الوساطة تؤدي إلى تحقيق مكاسب مشتركة لطرفي النزاع ذلك أن التسوية في الوساطة تكون قائمة على حل مرض للطرفين.

بالإضافة إلى هذه الفوائد فإن الوساطة تعمل على المحافظة على العلاقات الودية بين طرفي النزاع إذ أن من شأن تسوية النزاع عن طريق الوساطة التوصل إلى حل يرضي كلا الطرفين ويحقق مصالحهم المشتركة، كما أنه يبقى المجال مفتوح بين الطرفين من أجل استمرار العلاقات بينهما.2

1- محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 207.  
2- سوالم سفيان، الطرق البديلة لحل المنازعات المدنية في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص ص 43-44.

## ثالثا: إجراءات الوساطة

بعد اتفاق الأطراف على اللجوء إلى الوساطة لحل النزاع القائم بينهما واتفاقهم على تعيين الوسيط للقيام بهذه المهمة، يتلقى هذا الأخير من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بعمله. يتمتع الوسيط أثناء قيامه بمهامه بصلاحيات واسعة من أجل الوصول إلى حل النزاع المعروض عليه، فإذا كان مفتش العمل أو هيئة المصالحة تقوم بمحاولة التقريب بين وجهات النظر لطرفي النزاع، فإن الصلاحيات والسلطات المخولة للوسيط تلزمه البحث عن أساس صحة ادعاءات أطراف النزاع من خلال وصوله لدراسة كل المعطيات الاقتصادية والاجتماعية للنزاع. يقوم إلى جانب ذلك الوسيط بالتعرف على وضعية الهيئة المستخدمة من الناحية الاقتصادية، ويتلقى من الأطراف ومن النقابة الممثلة داخل الهيئة المستخدمة مذكرات تتضمن ملاحظاتهم، إلى جانب تلقيه معلومات عن الوضعية المالية، إلى جانب الإحصائيات والتي من شأنها أن تقيده في مهمته، وكل رفض من قبل أحد أطراف النزاع على تقديم أي وثيقة يطلبها الوسيط تعتبر مخالفة يعاقب عليها القانون. كما يمكن للوسيط استدعاء أي شخص لسماعه كلما رأى في ذلك ضرورة.

إضافة إلى ذلك يمكن للوسيط الاستعانة بخبير لمساعدته في مهامه في الأمور التي قد لا تكون واضحة لديه ليتم فحصها من أشخاص في الاختصاص، وعلى الوسيط الالتزام بالسر المهني في كل الوثائق التي يتم الاطلاع عليها.<sup>1</sup>

ويقوم الوسيط بعرض اقتراحاته التي توصل إليها من جراء دراسته للنزاع المعروض عليه بغية تسويته، على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده، وهذه الاقتراحات أو التوصيات التي يقدمها الوسيط تكون غير ملزمة للطرفين فلم الحرية في قبولها أو رفضها.

<sup>1</sup>-مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، بحث لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون التنمية الوطنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2001-2002، ص ص88-89.

وعندما ينتهي الوسيط من مهمته يحضر محضرا بالنتائج التي توصل إليها، وتكون النتائج على شكل اقتراحات وتسمى في القانون بالتوصيات ويجب أن تكون معللة، ويقوم الوسيط بإرسال نسخة من المحضر إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.<sup>1</sup>

#### رابعا: نتائج الوساطة

لا تخرج نتائج الوساطة عن فرضين، الأول هو نجاح الوساطة أي قبول الطرفين التوصيات التي قدمها الوسيط، ويتم إثبات قبول الطرفين للتوصيات في محضر مكتوب يحضره الوسيط ويتضمن التوصيات التي تحمل مقترحاته ويوقعه كل من الطرفين والوسيط.

أما الفرض الثاني فهو إخفاق الوساطة بما أنه لا يوجد أي إلزام بقبول النتائج التي توصل إليها الوسيط، فالطرفان يملكان الحرية الكاملة في قبول أو رفض التوصيات التي قدمها الوسيط دون أن يترتب على الرفض أية التزامات أو إجراءات.

غير أن حرية الوساطة لا تتعارض مع الحرص على أن تأخذها الأطراف المعنية مأخذ الجد وأن تهتم بها وتقدرها وتتعامل مع عملياتها بفعالية، ولذلك يجب أن يكون رفض الطرفين أو أحدهما لتوصيات الوسيط كلها أو بعضها مسببا.<sup>2</sup>

#### الفرع الثاني: التحكيم

لم تضع غالبية الأنظمة القانونية تعريفاً للتحكيم ومنها المشرع المصري والجزائري، واكتفت بالإشارة إلى عناصره مما فتح الباب أمام اجتهادات الفقه، فقد عرف بعض الفقهاء التحكيم بأنه الاتفاق على طرح النزاع على شخص أو أشخاص معينين ليفصلوا فيه دون المحاكم المختصة، وقد عرفه البعض أيضا بأنه عقد يتفق الأطراف بمقتضاه على طرح النزاع على محكم شخص أو

<sup>1</sup>-مختاري فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص138.

<sup>2</sup>-محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، صص217-218.

أشخاص يختارونهم للفصل في النزاع دون المحكمة المختصة، وذهب البعض الآخر إلى أنه قضاء خاص يتولاه أفراد مزودين بولاية الفصل في المنازعات وذلك خروجاً عن الأصل العام.1

يتم اللجوء إلى التحكيم بعد استنفاد الطرق الودية السابقة، باعتباره المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية، حيث يقوم المحكم وحده بالفصل في النزاع المعروض عليه، وهو ما يكسب التحكيم الصفة القضائية، وقد يكون اللجوء إلى التحكيم اختيارياً باتفاق الطرفين المتنازعين، أو إجبارياً عن طريق الإحالة بنص قانوني أو بقرار من السلطة الوصية.2

يتمتع التحكيم في النزاعات الجماعية بخصائص تميزه عن غيره من وسائل التسوية الودية وعن التحكيم الخاص المنصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية وذلك لأنه: آلية لتسوية النزاعات الجماعية بعد فشل المفاوضات والمصالحة والوساطة المنصوص عليها قانوناً لإيجاد حلول مناسبة للطرفين.

آلية موازية للقضاء في النزاعات الجماعية للعمل وليس آلية بديلة له.

آلية أكثر فعالية عن الآليات الأخرى إذ يكون حكم التحكيم ملزم بالتنفيذ.3

### أولاً: أهمية التحكيم

تكمن أهمية التحكيم فيما يلي:

- السرعة في فض المنازعات لأن المحكمين عادة ما يكونون متفرغين للفصل في خصومة واحدة وعموماً لا تتعدى أكثر من ستة أشهر.

<sup>1</sup> - بن سعيد لزهري، التحكيم التجاري الدولي وفقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية والقوانين المقارنة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، صص 15-16.

<sup>2</sup> - هدف في بشير، المرجع السابق، صص 61-62.

<sup>3</sup> - معاشو نبالي فطة، عدم ملائمة أحكام التحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية على نزاعات العمل الجماعية، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد 2، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، صص 61-62.

-الاقتصاد في المصروفات حيث أن نفقات التحكيم أقل كثيرا من نفقات رسوم المحاكم وأتعاب المحاماة وإجراءات التنفيذ.

-السرية حيث أن ملف الخصومة بين الطرفين يبقى تحت علم المحكمين حصرا في حين جلسات التقاضي في المحاكم علنية ولا ننسى أن المحكمين يقسمون اليمين في كل قضية يتولون التحكيم فيها للمحافظة على الحياد والسرية.

-يمتاز التحكيم ببساطة إجراءاته والحرية المتاحة إلى هيئة التحكيم بحسم الخلاف غير مقيدة إلا بماينفع حسم النزاع.

-يتم اختيار المحكمين برضا تام من الأطراف المتنازعين بحيث يشعر كل منهم بكامل الاطمئنان لأنهم اختاروا بإرادتهم من يحكم بينهم.

-تلافي الحقد بين المتخاصمين أغلب الأحيان يأتي القرار أقرب ما يكون للتراضي لأنه تم من محكمين حائزين على ثقة الجميع فيؤدي القرار إلى وأد الخصومة والمشاحنات وبالتالي اطمئنان النفوس والرضا وإعادة العلاقة الطيبة.<sup>1</sup>

### ثانيا : إجراءات التحكيم

تنص المادة 446 الفقرة 1 من قانون الإجراءات المدنية الجزائري، على أنه يتبع المحكمون والأطراف المواعيد والأوضاع المقررة أمام المحاكم ما لم يتفقان على غير ذلك، إذ تقوم هيئة التحكيم باستدعاء طرفي النزاع، ويقوم كل طرف بتقديم دفاعاته ووثائقه، وإذا تخلف أحد الأطراف عن الحضور أو لم يقدم وثائقه تصدر هيئة التحكيم قرارها على ضوء ما قدم لها في المواعيد المحددة لتقديم العرائض

<sup>1</sup>-مناني فراح، التحكيم طريق بديل لحل النزاعات(حسب آخر تعديل لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص ص31-32.

والوثائق وهذا ما يؤكد نص المادة 449 الفقرة 1 من قانون الإجراءات المدنية إذ تنص على ما يلي: "يلزم كل طرف بأن يقدم مستنداته قبل انقضاء ميعاد التحكيم بخمسة عشر يوما على الأقل. ويصدر حكم المحكمين على مقتضى ما هو مقدم إليهم..." ولقد قرر المشرع الجزائري عقوبات جزائية على كل من سلم الحكماء وزودهم بمعلومات خاطئة أو وثائق مزورة أو حاول الضغط عليهم بطرق احتيالية للتأثير على قراراتهم، وتتمثل هذه العقوبة في غرامة تتراوح من 500 دج إلى 2000 دج والحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وإذا طعن بالتزوير من قبل أحد الطرفين في وثيقة ما أو وجد عارض جنائي يحيل المحكمون الخصومة إلى الجهة المختصة، ولا تبدأ إجراءات التحكيم من جديد إلا من تاريخ الحكم في تلك المسألة العارضة وذلك طبقا لما ورد في نص المادة 448 الفقرة 2 من قانون الإجراءات المدنية الجزائري.1

وما يؤخذ على التحكيم في مجال تسوية خلافات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أنه لم بشأنه أحكام وإجراءات خاصة بتشريع العمل، وإنما أخضعه المشرع للأحكام المتعلقة بالتحكيم في القواعد العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية، مع العلم أن هذه الأحكام متعلقة أساسا بالتحكيم التجاري والاقتصادي بين المؤسسات الاقتصادية في علاقاتها فيما بينها، وهو ما لا ينسجم كلية مع الإجراءات التي يجب أن تحكم تسوية نزاعات العمل الجماعية، لأن هذه الأخيرة تتعلق بخلاف جماعي داخل مؤسسة مستخدمة واحدة أو قطاع نشاط معين دون أن يكون ذلك بين مؤسستين اقتصاديتين أو تجاريتين كما أورده المادة 442 مكرر من قانون الإجراءات المدنية.2

### الفرع الثالث: قرار التحكيم

1- مختاري فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص142.  
2- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص108.

إن أول ما يجدر الإشارة إليه في هذا الصدد هو أن المشرع الجزائري لم يستقر على تسمية واحدة موحدة لعمل هيئة التحكيم، لذلك نجد في أغلبية النصوص المتعلقة بالتحكيم أنه اعتبر هيئات التحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية أنها "أحكام التحكيم" بينما نجد في نصوص أخرى أشار إلى هذه الأعمال أنها "قرارات" بينما موقف المحكمة العليا استقر على اعتبار مصطلح "أحكام" أنه عبارة غامضة يقصد بها كل ما يصدر عن القضاء من أحكام وقرارات، بما فيها الأوامر الاستعجالية وتسميتها أحكام

وقرارات صادرة في المواد الاستعجالية مع الإبقاء على طابعها المؤقت، غير أنها تراجعت عن هذه التسمية في قرار آخر لها وقررت أن اعتراض الغير جائز حتى في الأوامر الاستعجالية لاعتبار هذه الأخيرة تدخل ضمن الأحكام والقرارات القضائية.<sup>1</sup>

أما فيما يخص إصدار القرارات التحكيمية، فإن هيئة التحكيم بعد أن تجمع لديها كافة المعطيات، تتخذ قرارها في مدة أقصاها ثلاثون يوما من تاريخ تعيينها، وفق نص المادة 13 من القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل، وهو قرار غير قابل للتنفيذ إلا بأمر صادر عن رئيس الجهة القضائية المختصة موضوعيا وإقليميا بالنزاع، حيث يحفظ أصل القرار في كتابة ضبط المحكمة، وتمنح نسخ تنفيذية للأطراف قصد إتمام عملية التنفيذ، مع الإشارة أن قرارات التحكيم مثل الأحكام القضائية من حيث وجوب تسببها وتعليلها، إلا أنها تختلف عنها في كونها لا يمكن الاحتجاج بها نحو الغير.

إلا أن هذه القاعدة العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية، قد خالفتها قواعد وأحكام القانون الخاص بتسوية النزاعات الجماعية السالف الذكر، بنصها في الفقرة الثانية من المادة 13 بأن: "قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه" وهو ما يفيد بأن قرارات

<sup>1</sup>-واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،

التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها، دون حاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة.<sup>1</sup>

إن شرط التسبب إذا كان في الأحكام والقرارات القضائية يشكل أهمية بالغة، يمكن القاضي من تكييف الوقائع الثابتة ويبني عليها حكمه، فإن تسبب قرارات التحكيم يمكن المحكم من إعطاء الوصف الملائم، بإعطائه التكييف القانوني للوقائع موضوع النزاع، ويحدد القاعدة القانونية التي يضع الخصومة في إطارها، فيعمل بمقتضاها ويصدر حكمه بناء عليها، بطريقة تضمن التطبيق الصحيح والسليم للقانون.

بالإضافة إلى هذا يجب أن يذكر في قرار هيئات التحكيم بيان الجهة التي أصدرته، تحديد تاريخ الجلسة المخصصة لتلاوة القرار، والإشارة إلى مختلف الإجراءات المتبعة، إبداء ملاحظات وتاريخ إصدار القرار، التأشير الإجمالي على الوثائق والمستندات التي قدمها الأطراف، ومحاضر إجراء التحقيق، للإشارة أن المحكمة أو هيئة التحكيم قد اطّلت على أوراق ووثائق القضية.<sup>2</sup>

وخلافاً للقانون السابق الذي استبعد إمكانية استئناف القرارات التحكيمية، فقد أباح قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد إمكانية الطعن في هذه الأحكام عن طريق اعتراض الغير الخارج عن الخصومة أمام المحكمة المختصة قبل عرض النزاع على التحكيم، 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 في اتفاقية التحكيم.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>-أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، المرجع السابق، ص184.

<sup>2</sup>-واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص340-341.

<sup>3</sup>-أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، المرجع السابق، صص184-185.

وعليه فإن الحكم التحكيمي ينهي النزاع ولا يضع له حد، فهو يكتسب حجية الشيء المقضي فيه مثل الحكم القضائي، وهذا ما يجعل من التحكيم آلية فعالة في تسوية نزاعات العمل الجماعية.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>-بن حملة سامي، المرجع السابق، ص276.

خاتمة

### خاتمة

تطرقنا في هذه الدراسة إلى مختلف الجوانب التي لها علاقة بالنزاع الجماعي، وأبرزنا دور مفتش العمل في تسوية النزاعات الجماعية للعمل، ولاحظنا من خلال دراستنا أن المشرع الجزائري أولى هذا النوع من النزاعات عناية بالغة تتجلى في تخصيصه أنسب الإجراءات لتسويتها عبر كامل مراحلها، وبخصوص النزاعات الجماعية للعمل يظهر مفتش العمل كمحور أساسي لتنفيذ آليات التسوية الوقائية والعلاجية لها.

أما ما يتعلق بمجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، خول القانون لمفتش العمل صلاحية المساهمة الفعالة فيما يخص علاقات العمل الجماعية، وتثبيت هذه العلاقة بين أطرافها، إذ أن لمفتش العمل صلاحية التدخل لتأطير الشركاء الاجتماعيين، عن طريق تقديم مجموعة من الإرشادات ومختلف المعلومات التوجيهية لهم، مما يحقق ضمان التطبيق السليم للقواعد القانونية، كما نلاحظ الدور البارز لمفتش العمل عند الشروع في إبرام الاتفاقيات الجماعية في العمل، هذا بالنظر إلى علمه بمضمون النصوص القانونية.

ويسهر مفتش العمل على الرقابة على مشروعية قواعد هذه الاتفاقيات، والتأكد من مطابقتها مع تشريع العمل، وعدم مساسها بحق العامل، فتنفيذ الاتفاقيات الجماعية من بين الالتزامات الواقعة على عاتق مفتشي العمل.

أما فيما يخص مجال التسوية الودية للخلاف الجماعي، فإنه يفترض تدخل شخص أو عنصر آخر أجنبي عن طرفي النزاع، بحيث يتولى هذا الأخير مسألة تقريب وجهات نظر أطراف النزاع، وتتم هذه التسوية بواسطة طرق ودية، متمثلة في المصالحة، الوساطة والتحكيم.

فيما يخص المصالحة نجد أن دور مفتش العمل أساسي، بحيث هو من يتولى محاولة المصالحة بطريقة ودية بين الأطراف، عندما يرفع الخلاف إليه، وفي هذا الشأن قد ينتج عن

المصالحة ثلاث حالات هي: محضر بالمصالحة، محضر المصالحة الجزئية، أو محضر عدم المصالحة، ليأخذ دور تسوية النزاع منحى آخر بإحالاته على الوساطة أو التحكيم، أين نلاحظ قصور دور مفتش العمل فيهما.

يعتبر دور مفتش العمل دورا هاما في تسوية نزاعات العمل الجماعية، لأنه يعتمد إلى تحقيق التوافق بين العمال وأرباب العمل، لكن يبقى دور مفتش العمل لا يسمو للهدف المنشود من طرف العمل الذي هو ضمان كامل حقوقه من دون نقصان، فلا بد من إعطاء مفتش العمل دورا أوسع من هذا خاصة في آلي الوساطة والتحكيم، أين يكون دور مفتش العمل محتشم.

# قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

أ: الكتب والمؤلفات

- 1- أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية (المفاوضات الجماعية- النقابات العمالية- اتفاقيات العمل الجماعية- منازعات العمل الجماعية) [الإضراب- الإغلاق- التحكيم- الوساطة- المفاوضات] في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005.
- 2- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
- 3- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 4- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 5- بخدة مهدي، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- 6- بن سعيد لزهر، التحكيم التجاري الدولي وفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية والقوانين المقارنة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- 7- بن صابر بن عزوز، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحمد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2011.
- 8- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 9- خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، الدار العثمانية، الجزائر، 2016.
- 10- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 11- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.

## قائمة المراجع

- 12- محمد أحمد إسماعيل، قانون العمل(علاقات العمل الجماعية)، مصر، 2013.
- 13- مناني فراح، التحكيم طريق بديل لحل النزاعات(حسب آخر تعديل لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 14-هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل(علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 15-واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة الرابعة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.

### ب- البحوث والرسائل

- 1-واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات الجماعية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 12-07-2010.
- 2-مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، بحث لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2001-2002.
- 3-يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.
- 4-الشايب أمال، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية(دراسة حالة مؤسسة سونلغاز-ورقلة-)،مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في العلوم السياسية، فرع تنظيم سياسي وإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاح، ورقلة، 2012-2013.

### ج- المقالات

1-أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، حوليات جامعة الجزائر 1، الطرق البديلة لحل النزاعات، عدد3، 6-7 ماي 2014.

2-بن حملة سامي، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، حوليات جامعة الجزائر 1، الطرق البديلة لحل النزاعات، عدد3، الجزائر، 6-7 ماي 2014.

3-عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، فرع العقود والمسؤولية العقدية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، بن عكنون، الجزائر، 2010

4- معاشو نبالي فطة، عدم ملائمة أحكام التحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية على نزاعات العمل الجماعية، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد2، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.

5- موهوب شفيق، مرابط نسيم، أحكام الصلح في قانون العمل والنظم الملحقة به، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، شعبة القانون الخاص، تخصص القانون الخاص الشامل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2010.

### د- النصوص القانونية

1-الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، جريدة رسمية عدد39 لسنة 1975.

2-القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05-08-1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال، جريدة رسمية عدد32 لسنة 1978.

3-القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل.

4-القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13-02-1982 المتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، جريدة رسمية عدد07 لسنة 1982.

## قائمة المراجع

---

- 4-القانون 02-90 المؤرخ في 06-02-1990 المعدل والمتمم بالقانون 27-91 المؤرخ في 21-12-1991 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد6 لسنة 1990.
- 5-القانون 11-90 المؤرخ في 06-02-1990 المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد17 لسنة 1990.

# الفهرس

2	.....	مقدمة
3	.....	الفصل الأول: دور مفتش العمل في الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل
5	.....	المبحث الأول : التفاوض الجماعي واللجان المشتركة
5	.....	المطلب الأول: التفاوض الجماعي المباشر
6	.....	الفرع الأول: الشروط الواجب توفرها في المفاوضات
6	.....	أولا: الأهلية
7	.....	ثانيا: الحصول على تفويض
7	.....	ثالثا: عدم تفويضه في بعض اختصاصات المستخدم
8	.....	الفرع الثاني: أهمية التفاوض الجماعي المباشر
9	.....	الفرع الثالث: نتائج التفاوض الجماعي المباشر
9	.....	المطلب الثاني: لجنة المشاركة
10	.....	الفرع الأول: كيفية انتخاب لجنة المشاركة
12	.....	الفرع الثاني: تنظيم وسير لجنة المشاركة
13	.....	الفرع الثالث: صلاحيات لجنة المشاركة
15	.....	المبحث الثاني: متابعة مفتش العمل لمدى تنفيذ الاتفاقيات الجماعية
15	.....	المطلب الأول: تسجيل الاتفاقية الجماعية
16	.....	الفرع الأول: تسجيل الاتفاقيات الجماعية أمام مكتب مفتش العمل
19	.....	الفرع الثاني: إيداع الاتفاقيات الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة
20	.....	المطلب الثاني: سهر مفتش العمل على تطبيق الاتفاقيات الجماعية
20	.....	الفرع الأول: مراقبة مشروعية الاتفاقيات الجماعية من طرف مفتش العمل

21	الفرع الثاني: اطلع مفتش العمل على فسخ اتفاقية العمل الجماعية.....
24	الفصل الثاني: دور مفتش العمل في الآليات العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.....
24	المبحث الأول: حضور مفتش العمل في مجريات النزاع الجماعي.....
25	المطلب الأول: مفهوم النزاع الجماعي في العمل.....
26	الفرع الأول: تعريف النزاع الجماعي.....
27	الفرع الثاني: تمييز النزاع الجماعي عن النزاع الفردي.....
28	المطلب الثاني: التواجد المستمر لمفتش العمل في النزاع الجماعي.....
29	الفرع الأول: الزيارات بناء على طلب.....
30	الفرع الثاني: الزيارات الاستعجالية.....
31	المبحث الثاني: صلاحيات مفتش العمل الخاصة بتسوية النزاع الجماعي في العمل.....
31	المطلب الأول: متابعة مفتش العمل لإجراءات المصالحة.....
32	الفرع الأول: تعريف وتطور المصالحة.....
33	أولا : تعريف المصالحة.....
34	ثانيا : تطور المصالحة.....
37	الفرع الثاني: إجراءات ونتائج المصالحة.....
37	أولا: إجراءات المصالحة.....
38	ثانيا: النتائج المترتبة عن المصالحة.....
39	المطلب الثاني: دور مفتش العمل في آلية الوساطة والتحكيم.....
40	الفرع الأول:الوساطة.....
41	أولا:الشروط الواجب توفرها في الوسيط.....

41	أ-الخبرة في موضوع النزاع
42	ب-الحياد والاستقلال
42	ثانيا:فوائد الوساطة
43	ثالثا :إجراءات الوساطة
44	رابعا :نتائج الوساطة
45	الفرع الثاني :التحكيم
46	أولا:أهمية التحكيم
47	ثانيا :إجراءات التحكيم
48	الفرع الثالث: قرار التحكيم
52	خاتمة
54	قائمة المراجع
58	الفهرس