

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



# المصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمل

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: قانون الأعمال

تحت إشراف:

أ/ صافي عبد الله

من تقديم الطالب(ة):

- بولوداني علي

- لمرابط كمال

لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
سوداني نور الدين	أستاذ محاضر	رئيسا
صافي عبد الله	أستاذ مساعد	مشرفا ومقررا
لعلاوة سعاد	أستاذة مساعدة	مناقشا

دورة جوان 2024

## شكر و عرفان

بسم الله والصلاة والسلام  
على نبينا خير خلق الله والحمد لله  
الذي مكنا من إنجاز هذا العمل الذي نتمنى أن يكون  
في ميزان حسناتنا  
نتقدم بتشكراتنا الخاصة  
واعترافنا بالفضل الجميل إلى  
أستاذنا الفاضل: "صافي عبد الله"،  
التي أرشدنا ورافقنا في كل خطوة  
في إنجاز هذا العمل المتواضع  
كما نتقدم بشكرنا للجنة المناقشة المتكونة من  
الدكتور سوداني نور الدين رئيسا والأستاذة لعلاوة سعاد مناقشا  
التي قبلت مناقشة هذا الموضوع.

الإهداء

إلى من شجعني على المثابرة طوال عمري، إلى الرجل الأبرز في حياتي

(والدي العزيز)

إلى من بها أعلو، وعليها أرتكز، إلى القلب المعطاء

(والدتي الحبيبة)

إلى من بذلوا جهدًا في مساعدتي وكانوا خيرَ سندٍ

(إخواني وأخواتي)

إلى أسرتي إلى أصدقائي وزملائي ....

إلى كل من ساهم ولو بحرف في حياتي الدراسية.....

إلى كل هؤلاء: أهدي هذا العمل، الذي أسأل الله تعالى أن يتقبله خالصًا...

علي بولوداني

## الإهداء

إلى من شجعني على المثابرة طوال عمري، إلى روح الرجل الأبرز في حياتي

الذي كنت أتمنى ان يكون الى جانبي في هذه اللحظات

(والدي العزيز رحمه الله)

إلى من بها أعلو، وعليها أرتكز، إلى القلب المعطاء حفظها الله تعالى

(والدتي الحبيبة)

إلى من بذلوا جهدًا في مساعدتي وكانوا خيرَ سندٍ

(اخواتي العزيزات)

إلى الزوجة العزيزة

إلى أسرتي إلى أصدقائي وزملائي ....

إلى كل من ساهم ولو بحرف في حياتي الدراسية.....

إلى كل هؤلاء: أهدي هذا العمل، الذي أسأل الله تعالى أن يتقبله خالصًا...

كمال لم رابط

## قائمة المختصرات

ج ر : جريدة رسمية

ص : صفحة

م أ و ع : المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية

مقدمة

## مقدمة:

لقد أثرت التغيرات الاقتصادية والاجتماعية الكبيرة التي شهدتها الجزائر منذ التسعينات على طبيعة وحدة النزاعات المهنية الجماعية في البلاد، ومع بروز الدور النقابي والحركات الإحتجاجية العمالية التي تعتبر ظاهرة مهنية مألوفة في كل الدول، في مختلف المؤسسات، وموجة الإضرابات التي زادت حدتها بداية من سنة 1988، مما إستوجب إعادة النظر في الآليات القانونية لتسويتها ومواجهتها لمسايرة النهج الإقتصادي الجديد.

فعلى الرغم من أن نزاعات العمل الجماعية هي أقل عدداً من نزاعات العمل الفردية، إلا أنها تتفوق عليها من حيث أهميتها على الصعيد الإقتصادي والإجتماعي، لما لها من تأثير واضح على الإقتصاد الوطني والإنتاج، كما على العلاقات الإجتماعية التي قد تتأثر بالنزاعات والتوتر المرافق لها.

بالنظر إلى هذه التحديات، فإن الطرق الودية لفض النزاعات تبرز كحل مناسب في هذا السياق. وتشمل هذه الطرق الودية المصالحة، الوساطة والتحكيم وغيرها من آليات التسوية الودية خارج نطاق المحاكم.

هذه الطرق تتيح إمكانية الوصول إلى حلول أسرع وأكثر مرونة وسرية، مما يساعد على تسوية المنازعات بشكل فعال ويحفظ العلاقات العمالية.

إن المشرع الجزائري، قد تبني نظام المصالحة كآلية ودية لحل النزاعات بشكل عام، وكذلك نزاعات العمل على وجه الخصوص. ويُعزى ذلك إلى الأهمية الكبيرة لهذا النظام، خاصة من الناحية الإجرائية، نظراً لسهولة تطبيقه وتنوع الجهات المكلفة به، بالإضافة إلى إختلاف آثاره عن الأنظمة القضائية الأخرى، هناك إختلاف جوهري بين إجراءات وأهداف المصالحة مقارنة بإجراءات وأهداف القضاء.

فالمصالحة تهدف إلى إنهاء النزاع بطريقة ودية وتعاونية بين الأطراف المتنازعة، بينما يهدف القضاء إلى فض النزاع عن طريق إصدار حكم ملزم من السلطة القضائية.

كما أن المصالحة تتيح للأطراف المتنازعة مساحة أكبر للتفاوض والتنازل المتبادل من أجل الوصول إلى حل مرضي لجميع الأطراف. وهذا ما يجعله آلية فعالة في سرعة وسهولة حل النزاعات، لا سيما نزاعات العمل التي تتطلب سرعة في الفصل فيه.

يجب التذكير أن القانون 08-23<sup>1</sup> والمراسيم التنفيذية التي تضبط تطبيقه مهمة جدًا في المنظومة التشريعية الجزائرية، يهدف هذا الإطار القانوني إلى تنظيم الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وكيفيات تسويتها، وكذا ممارسة حق الإضراب، التي تطبق على المؤسسات الاقتصادية، والمؤسسات والإدارات العمومية.

فيما يخص الأشخاص والقطاعات المعنية، فقد نص القانون 08-23 السالف الذكر على أحكام ومجال تطبيقه، حيث يطبق على المستخدمين وعلى العمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا على الأعوان العموميين الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم.

للتذكير، لا تخضع جميع المؤسسات والإدارات العمومية لنفس الأحكام، لوجود بعض الخصوصيات والصفات القانونية في علاقات العمل بها، فإجراءات الوقاية وتسوية الخلافات الجماعية محددة بكيفيات وتنظيم خاص.

يعد موضوع المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، من المواضيع المتجددة التي تتطلب تحيين الدراسات حولها ومن هنا يكتسب الموضوع أهميته العلمية والعملية.

تتجلى الأهمية العلمية للموضوع في توضيح الجانب القانوني لها وذلك بالبحث في الأساليب والأليات القانونية التي أقرها المشرع لإجراءات المصالحة في مجال المنازعات الجماعية للعمل، كما يستمد الموضوع أهميته من المكانة التي يحتلها موضوع المصالحة في تجنب الطرق العنيفة.

<sup>1</sup> قانون رقم 08-23 مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات

الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد 42

كما تكمن الأهمية العملية للموضوع، في وجود العديد من العمال الذين لا يزالون يجهلون كيفية المطالبة بحماية حقوقهم، ومن جهة أخرى جهلهم بوجود بعض من الهيئات التي توكل لها مهمة حماية حقوقهم، لذا كان من الضروري توضيح صلاحيات هذه الهيئات، كمفتشية العمل والمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية.

كما أن النزاعات الجماعية للعمل تشمل عدة جوانب قانونية وسياسية وإقتصادية وإجتماعية، تُعتبر المصالحة كطريقة لمعالجة هذه النزاعات خيارًا واعدًا، يجب دراسته بعمق للوقوف على الإشكالات القانونية المرتبطة به.

بشكل عام، يمكن القول إن النزاعات الجماعية للعمل تنشأ نتيجة تضارب المصالح بين العمال من جهة وأصحاب العمل أو الحكومة من جهة أخرى. وقد يكون للتوترات السياسية والإجتماعية أثر كبير في اشتعال هذه النزاعات. من الناحية القانونية، تثار إشكالات حول آليات التفاوض الجماعي، وإنفاذ الإتفاقات الناتجة عن المصالحة.

في سبيل إعداد هذه المذكرة واجهتنا عدة صعوبات وعراقيل نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

- قلة المراجع المتخصصة في مجال قانون العمل، لاسيما حينما يتعلق بالمصالحة كألية لمعالجة النزاعات الجماعية في العمل خاصة في الجزائر.
- ضيق الوقت في مجال تجميع المراجع الخاصة بموضوع المذكرة، ثم التفرغ لتحريرها فأصبحنا في سباق مع الزمن.

بالرغم من جدية الموضوع من ناحية الدراسة في الجزائر، في هذا المجال فان معظم الدراسات المنشورة حتى الآن مرتبطة بالقانون السابق 90-02<sup>2</sup> الملغى، نظرًا لحدثة إصدار القانون 08-23 الجديد، لذلك كان من المتوقع أن تكون هناك ندرة في الدراسات المشابهة لموضوع المذكرة والتي تناولنا فيها القانون الجديد 08-23.

<sup>2</sup> القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية العدد 06 لسنة 1990 الملغى بموجب القانون 08-23.

ومع هذا سبقتنا دراسات نذكر منها:

- ✓ ريكلي الصديق، المصالحة كطريقة أساسية لتسوية منازعات العمل الجماعية وديا.
- ✓ نوال ملوك، اليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري " دراسة على ضوء القانون الجديد رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب"

تهدف هذه الدراسة لفهم الإطار القانوني ومعرفة الإجراءات المتبعة في تنفيذ عمليات المصالحة، إضافة الى دراسة الضمانات القانونية للحفاظ على حقوق الأطراف المتنازعة.

تقييم فعالية الآليات القانونية للمصالحة في حل النزاعات الجماعية للعمل، ومعرفة النتائج المتحصل عليها من أعمال إجراءات المصالحة في القطاعين الإقتصادي والمؤسسات والإدارات العمومية وتبيان الأحكام الجزائية والعقوبات الواردة على مخالفة النصوص في القانون سالف الذكر.

لا تقتصر دراستنا لهذا الموضوع، على التذكير بأحكام القانون فحسب، بل سنحاول إعطاء معطيات لكل حالة مصالحة، سواء حول تطور العلاقات بين أطراف النزاع، والوسائل المساعدة في التحكم في الخلافات الجماعية، وهذا بالنظر الى فرص تسوية النزاعات مع طرح توصيات قانونية لتحسين إطار المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل.

يرجع سبب اختيارنا لهذا الموضوع الى أسباب ذاتية تتجلى في الرغبة والميل في كل ماله صلة بقانون العمل، وكذا ارتباطه بمجال وظيفتنا.

وأخرى موضوعية تكمن في تبيان فعالية المصالحة كطريق ودي في فض النزاعات الجماعية وديا، التي أقرها قانون 23-08، ولذلك، سنتطرق إليها بالدراسة والتحليل، قصد الوقوف على نظامها القانوني، من حيث تشكيلها، وسير عملها، وإجراءاتها والوظيفة والإختصاصات المسندة لها، وحدودها بمساهمة الأطراف المتنازعة لإيجاد حلول توافقية.

بما ان قانون 23-08 هو المرجعية الشرعية للصلح في مجال المنازعات الجماعية للعمل نجد ان الصلح الوارد في قانون العمل يختلف عن الصلح الوارد في قانون الإجراءات

المدنية والإدارية من عدة نواحي، وهذا الإختلاف يمس إجراءاته والجهة المكلفة بالقيام به وآثاره وغيرها، هذه الإختلافات تعكس حرص المشرع الجزائري على تشجيع الحلول الودية للنزاعات في مجال العمل، من خلال إيجاد آليات أكثر مرونة وسرعة مقارنة بالإجراءات القضائية التقليدية. وهذا يأتي تماشياً مع الحفاظ على استمرارية العلاقة بين العمال والمستخدمين.

للبحث عن مدى فاعلية النصوص القانونية للمصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمل نطرح الإشكالية التالية:

- هل إجراء المصالحة كفيل بحل النزاعات الجماعية في العمل؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسية مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- هل نجح المشرع الجزائري في تكريس أحكام تضبط مهام الهيئات المكلفة بالمصالحة؟

- ماهي الإجراءات القانونية المتبعة أمام الهيئات المكلفة بالمصالحة؟

- ما هي التحديات الرئيسية التي تواجه تطبيق المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل؟

وللإجابة على الإشكالية المطروحة ارتأينا اتباع المنهج الوصفي التحليلي كونهما المنهجين القانونيين المناسبين لدراسة موضوع المصالحة.

فطبيعة الموضوع تدفعنا لوصف هيئات المصالحة وذلك بإتباع المنهج الوصفي الذي يعتبر الأداة الأكثر ملاءمة من أجل وصف هيكل هذه الهيئات وطرق تسييرها وإجراءات المصالحة أمامها.

كما تبرز أولوية المنهج التحليلي القانوني في تحليل الممارسات الواقعية مع النصوص القانونية والتنظيمية وتحديد نطاق تطبيق هذا القانون بشكل أوضح وتحليل الأحكام المنظمة للمصالحة.

كما تمت الإستعانة بالمنهج المقارن في بعض الجوانب من الدراسة لمعرفة أوجه الإختلاف مع مختلف النصوص التي تضمنها القانون السابق الملغى 90-02.

كل التساؤلات السابقة سنحاول الإجابة عنها من خلال إتباع خطة العمل التالية، والمقسمة إلى فصل أول نتناول فيها الإطار المفاهيمي لمنازعات الجماعية للعمل والمصالحة وقد قسمناه بدوره إلى مبحثين، الأول نتناول فيه المنازعات الجماعية للعمل، والمبحث الثاني المصالحة وأحكامها.

يليه الفصل الثاني بعنوان تنظيم وسير إجراءات المصالحة، والذي قسمناه إلى مبحثين، الأول يخص المصالحة في الهيئات المستخدمة في القطاع الإقتصادي، أما الثاني فيخص المصالحة في المؤسسات والإدارات العمومية.

# الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للمنازعات  
الجماعية والصلح

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمنازعات الجماعية للعمل والمصالحة

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل، من المسائل الهامة التي تستحق البحث والدراسة، لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من جهة، وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة، وهذه المصالح، والتي تؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح، وما ينجم عن ذلك من حسابات والتنازلات من أحد الأطراف، أو من الطرفين معا، من جهة أخرى<sup>1</sup>.

ونظرا لما تمثله هذه النزاعات من أهمية، في سير العلاقات المهنية، وما قد ينجم عنها من أضرار وأضرار إقتصادية، وإجتماعية في مصالح الطرفين، فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية، والإتفاقيات الجماعية على السواء، حيث خصصت لها عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها تارة، وقصد علاجها تارة أخرى، وذلك بهدف تقادي بلوغها درجة التعقيد التي قد تتسبب في اللجوء إلى الطرق العنيفة لفرض تسويتها، أي اللجوء إلى الإضراب<sup>2</sup>.

فالتعامل مع النزاعات الجماعية في العمل بطريقة ناجعة وإستباقية، أمر بالغ الأهمية لضمان إستقرار العلاقات المهنية، وحماية المصالح الإقتصادية والإجتماعية لجميع الأطراف المعنية.

تعطي التشريعات الجزائرية أهمية كبيرة للمصالحة، كوسيلة للتسوية الودية للمنازعات الجماعية في العمل، حيث نجد هناك مصالحة اتفاقية، وهو ما يتقرر ذكر اجراءاته في الإتفاقيات الجماعية والآخر مصالحة قانونية في حالة فشل المصالحة الاتفاقية او عدم النص عليها في الاتفاقيات الجماعية.

<sup>1</sup> احميه سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، جامعة الجزائر 1، المجلد 25، العدد 1، ص 158.

<sup>2</sup> احميه سليمان، المرجع نفسه، ص 158

سنتطرق في هذا الفصل الى المنازعات الجماعية مبحث أول والمصالحة وأحكامها مبحث ثاني.

### المبحث الأول: المنازعات الجماعية للعمل

ينتج عن الطابع التعاقدى لعلاقات العمل، إحتتمالات كبيرة لبروز نزاعات وخلافات حول تطبيق القوانين، والإتفاقات والعقود التي تحكمها، الأمر الذي دفع بالمشرع الى تنظيم بعض أليات الوقاية من هذه النزاعات وتسويتها وإحالة الجوانب التطبيقية منها للإتفاقيات والإتفاقات الجماعية.<sup>1</sup>

وحتى نلم بجميع الجوانب، المتعلقة بهذه النزاعات الجماعية للعمل، فإننا سوف نتناول في المطلب الأول، مضمون المنازعات الجماعية للعمل من خلال تعريفها، شروطها، تمييزها عن المنازعات الفردية للعمل، أنواعها، وأسبابها وفي المطلب الثاني، أطراف المنازعة الجماعية للعمل وهي العمال، المستخدم، ومفتشية العمل كشريك إجتماعي.

### المطلب الأول: مضمون المنازعات الجماعية للعمل

لتوضيح مضمون منازعات العمل الجماعية، لا بد من التعرض إلى تعريف منازعات العمل الجماعية (فرع أول)، ثم شروط المنازعة الجماعية (فرع ثاني)، فتميز المنازعة الجماعية عن المنازعة الفردية (فرع ثالث)، ثم أنواعها (فرع رابع)، وبعد ذلك يتم عرض أسباب منازعات العمل الجماعية (فرع خامس).

### الفرع الأول: تعريف المنازعات الجماعية في العمل

يظهر النزاع الجماعي في العمل، بمناسبة الخلافات التي تظهر بين ممثلي فئة من العمال أو نقاباتهم، وبين صاحب العمل، أو نقابته حول المسائل المتعلقة بالحياة المهنية

<sup>1</sup> يحيوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري -تيزي وزو، 2013، ص 58.

والإجتماعية، لتحديد تعريف المنازعة الجماعية في العمل، لا بد من التطرق أولاً للتعريف اللغوي، ثم ثانياً التعريف الفقهي، فثالثاً التعريف التشريعي.

### أولاً: التعريف اللغوي

النزاع لغة: هو التعارض والإختلاف، وهو 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 جماعياً، وقد يخص مصلحة فردية لأحد العمال الأجراء، ليكتسب هذا النزاع الطابع الفردي له.<sup>1</sup>

### ثانياً: التعريف الفقهي

إن المنازعة الجماعية، هي ذلك النزاع الذي تثيره مجموعة من العمال بصفة جماعية، بقصد تحقيق مصلحة جماعية أي مصلحة عمالية عامة، أو مشتركة، وليست مصلحة شخصية أو فردية، ولو كانت عمالية وينتج من هذا أنه لكي تكون المنازعة جماعية فإنه يلزم أن تكون منازعة عمالية من ناحية، وأن تكون جماعية من ناحية أخرى.<sup>2</sup>

وفي تعريف آخر، فإن المنازعات الجماعية للعمل، تمثل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الإجتماعية، والمهنية في علاقة العمل، والشروط العامة للعمل، يقع بين العمال أو بعضهم وبين صاحب العمل أو بين عمال عدة مؤسسات، ومجموعة أصحاب عمل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بلعيدون عواد، تطور النيات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، المجلد 2، العدد 1، ص 48.

<sup>2</sup> مصطفى أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، كلية الحقوق جامعة طنطا، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005، ب ط، ص 283.

<sup>3</sup> بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، 2009، الطبعة الثانية، ص 2011.

**ثانيا: التعريف التشريعي**

طبقا للمادة الثانية من القانون رقم 23-08<sup>1</sup> مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

« يعد نزاعا جماعيا للعمل، كل نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون، وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الإجتماعية، والمهنية والشروط العامة للعمل، بين مجموعة من العمال الأجراء، أو ممثليهم النقابيين من جهة، ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى، لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون» .

**الفرع الثاني: شروط المنازعة الجماعية في العمل**

سنتطرق في شروط المنازعة الجماعية في العمل، إلى تعدد الأطراف (أولا)، ثم تعلق موضوع المنازعة بمصلحة جماعية للعمال (ثانيا).

**أولا: تعدد أطراف المنازعة**

يجب أن تضم المنازعة عمال المؤسسة أو مجموعة منهم، وأن يكون الطرف الثاني في المنازعة صاحب عمل واحد، أو عدة أصحاب عمل، هذا ما قرره المحكمة العليا من خلال القرار رقم 2435383 الصادر بتاريخ 03 / 12 / 2008 كما يلي: « إن الدعوى القضائية تكون جماعية، إذا ما أقيمت بإسم النقابة كشخص إعتباري ممثل من أحد أعضائها

<sup>1</sup> قانون رقم 23-08، القانون السالف الذك.

<sup>2</sup> مجلة المحكمة العليا للسنة 2008، العدد 02، المحكمة العليا، قسم الوثائق، ص435

لفائدة ولصالح العمال، وليس كما هو الشأن في قضية العمال لما أقيمت باسم ممثل العمال وليس باسم النقابة للمطالبة بحقوق فردية تخص كل عامل<sup>1</sup>.

### ثانياً: تعلق موضوع المنازعة بمصلحة جماعية للعمال

وذلك عندما يقوم العمال، بالمطالبة بالحقوق المشتركة بينهم، كتلك المتعلقة بشروط العمل، أو المطالبة بزيادة الأجور، أو المطالبة بتطبيق نص قانوني...إلخ.

تهدف النزاعات الجماعية، كلها أو أغلبها، إلى تعديل أو تغيير القانون، أو الإتفاق القائم وتعويضه بقانون أو نظام أو إتفاق جديد، ولإشارة يمكن للنزاعات الفردية أن تتحول إلى نزاعات جماعية، متى مست مطالب عدد من العمال، كما في حالة التأخر في دفع الأجور أو بعض الحقوق الأخرى<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: تمييز المنازعات الجماعية للعمل عن المنازعات الفردية

انطلاقاً من المادة 2 قانون 23-08<sup>3</sup>، التي تعرف النزاعات الجماعية للعمل والمادة 2 من القانون 90-404<sup>4</sup>، التي تعرف النزاعات الفردية للعمل.

فإنه من خلال التعريفين المذكورين، يتبين لنا بأن معيار التمييز والتفرقة بين منازعات العمل الجماعية والفردية، هو قائم في أطراف النزاع (معيار شخصي)، وموضوع النزاع (معيار موضوعي)، وإجراءات ووسائل تسوية النزاع.

<sup>1</sup> غربي نجاح، محاضرات في منازعات العمل الجماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف، السنة الدراسية 2023/2022، ص 18.

<sup>2</sup> غربي نجاح، مرجع سابق، ص 18

<sup>3</sup> قانون رقم 23-08، القانون السالف الذكر.

<sup>4</sup> قانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 نوفمبر سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ج ر، عدد 06.

## أولاً: تمييز المنازعة الجماعية عن المنازعة الفردية من حيث أطراف النزاع

يتمثل في العنصر الشخصي، ويقتضي هذا الشرط وجوب إثارة النزاع الجماعي في العمل، من مجموعة العمال في مواجهة المستخدم، وهذا بصريح المادة 2 من القانون 08-23، التي اعتبرت النزاع الجماعي هو النزاع الذي يقوم بين العمال والمستخدم ولم تتم تسويته بينهما باعتبارهما طرفين فيه<sup>1</sup>.

تختلف النزاعات الجماعية، عن نزاعات العمل الفردية، على إعتبار أنها تتسم بالطابع الجماعي، ووجود مصلحة مشتركة بين مجموعة من العمال، في مواجهة صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة، خلافاً لنزاعات العمل الفردية، التي تتميز بالطابع الشخصي لإقتصار النزاع على العامل وصاحب العمل<sup>2</sup>.

فاشترط المشرع الجزائري لقيام منازعة عمل جماعية، إثارة النزاع من مجموعة العمال ضد المستخدم، ولم يحدد صراحة إن كان يجب لزوماً أن تكون لهذه المجموعة العمالية الصفة القانونية، أو يكفي أن تكون مجموعة عمالية فعلية فقط، كما هو الحال الذي أقره القضاء في فرنسا. كما أن نص المادة 2 من القانون 08-23 لم تشترط صراحة صفة الشخصية المعنوية لمجموعة العمال، لقيام النزاع الجماعي في العمل وإكتسابه الصفة الشرعية<sup>3</sup>.

كما أن المشرع الجزائري، لم يشر إلى إعتبار النزاع الذي يقوم بين فئتين من العمال هو نزاع جماعي، يخضع في تسوياته لفض الأحكام التي تخضع لها منازعة العمل الجماعية، بين العمال ومستخدميهم، كما هو الحال عليه في بعض الدول العربية وفرنسا. التي إعتبرت فيه إثارة النزاع، في بعض الأحوال بين فئتين من العمال هو نزاع عمل

<sup>1</sup> عيسى لعلاوي، الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 1، 2011، ص 47.

<sup>2</sup> بن حملة سامي، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 25، العدد 1، 2014، ص 270.

<sup>3</sup> عيسى لعلاوي، المرجع السابق، ص 48.

جماعي، وذلك مثلا عند مطالبة إحدى الفئتين الفئة الأخرى بأمر يصل إلى حد الخصومة، دون أن يكون لأي من أصحاب العمل علاقة بالموضوع، كما لو حصل الشأن بتوزيع المقاعد على مختلف النقابات، في لجان نقابية مشتركة، التي يمثل فيها العمال وأصحاب العمل بفئات متعادلة.<sup>1</sup>

### ثانيا: تمييز المنازعة الجماعية عن المنازعة الفردية من حيث موضوع النزاع (المصلحة المشتركة)

وتتمثل في موضوع المنازعة، أي ما يطلق عليه الفقه بالعنصر الموضوعي في منازعات العمل الجماعية والفردية.

لا يكفي حسب المشرع الجزائري، توفر الصفة الجماعية في أحد أطراف الخصومة، لإعتبار النزاع من منازعات العمل الجماعية، بل إشتراط بالإضافة إلى ذلك، أن يتصف موضوع النزاع هو الآخر بالصفة الجماعية أيضا، أي أن يرتبط النزاع بمصلحة عامة مشتركة تخص جميع العمال، وأن تتعرض هذه المصلحة الجماعية المشتركة لخرق، أو مساس، أو خطر ما<sup>2</sup>.

كما أن موضوع النزاعات الجماعية، تتعلق بمحتوى إتفاقات أو إتفاقيات العمل الجماعية المبرمة بين طرفي النزاع، لذلك غالبا ما يظهر النزاع الجماعي في العمل عند المطالبة بإمتيازات لفائدة العمال، والمطالبة بتحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية، كالمطالبة برفع الأجور، المنح، تحسين ظروف العمل، أو المطالبة بتغيير نص قانوني أو تنظيمي، وكذلك التمكين من ممارسة الحقوق والحريات النقابية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عيسى لعلاوي، المرجع سابق، ص 48.

<sup>2</sup> عيسى لعلاوي المرجع نفسه، ص 49.

<sup>3</sup> بن حملة سامي، المرجع السابق، ص 270 و 271.

ولقد عبر المشرع الجزائري، عن المصلحة العامة المشتركة لمجموع العمال «.. كل خلاف يتعلق بالعلاقات الإجتماعية والمهنية، والشروط العامة للعمل..»<sup>1</sup>.

والمصلحة الجماعية المشتركة في منازعة العمل الجماعية، تقابلها الصفة أو المصلحة الفردية في منازعات العمل الفردية، كما لو تم فصل عامل أو توقيع عقوبة تأديبية ضد عامل بسبب خطأ مهني ارتكبه العامل. ولا يمكن أن يؤدي تجمع المصالح الفردية إلى تكوين مصلحة مشتركة جماعية<sup>2</sup>.

غير أنه، يجب ألا يتعلق النزاع الجماعي في العمل، بالخلافات السياسية والإدارية ومهما يكن، فيجب أن يتعلق النزاع الجماعي في العمل بالأوضاع الإجتماعية، والمهنية لفئة أو مجموعة معينة من العمال تنتمي لمؤسسة إقتصادية، أو إدارية أو قطاع إقتصادي معين أو سلك في الوظيف العمومي، كما يكتسي الطابع الجماعي في العمل الطابع المحلي، أو الجهوي وحتى الطابع الوطني<sup>3</sup>.

**ثالثا: تمييز المنازعة الجماعية عن المنازعة الفردية من حيث الجهة المختصة للنظر في النزاع والإجراءات والوسائل الخاصة لمعالجته وتسويته**

بالإضافة إلى شرطي الصفة الجماعية، أو الفردية والمصلحة الجماعية المشتركة الجماعية، أو الفردية التي ميز بها المشرع الجزائري بين منازعات العمل الجماعية والفردية ضمن أحكام المادة 2 من القانون 90-402<sup>4</sup>، والمادة 2 من القانون 90-504<sup>5</sup>، فإن المشرع الجزائري، قد خص القضاء الإجتماعي بالنظر في منازعة العمل الفردية بعد فشل المصالحة في معالجة النزاع وتسويته، حيث لا تخضع المنازعات الجماعية للعمل لنفس هذه الإجراءات، ووضع المشرع الجزائري، وحدد إجراءات وطرق ووسائل خاصة، لفض وإتقاء

<sup>1</sup> انظر المادة 2 من قانون 23-08، القانون سالف الذكر.

<sup>2</sup> عيسى لعلاوي، المرجع السابق، ص 49.

<sup>3</sup> بن حملة سامي، المرجع السابق، ص 271.

<sup>4</sup> عرفت ضمن القانون 90-02 السالف الذكر.

<sup>5</sup> القانون 90-04، القانون سالف الذكر.

ومعالجة وتسوية منازعات العمل الجماعية، هذه الإجراءات والطرق والوسائل هي الأخرى لا تخضع لها تسوية منازعة العمل الفردية، فبموجب القانون الجديد الساري العمل به رقم 08-23 خصص المشرع الجزائري عدة إجراءات، وطرق ووسائل وأحكام تتم بموجبها معالجة، تسوية وفض منازعات العمل الجماعية فخصص أحكاما خاصة تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات العمومية والإدارية تتمثل في:<sup>1</sup>

- الوقاية من النزاعات داخل الهيئة المستخدمة (الاجتماعات الدورية).
- المصالحة بنوعيتها، الإتفاقية بمساعدة الغير يسمى (قائم بالمصالحة)، او المصالحة القانونية عن طريق مفتشية العمل المختصة إقليميا.
- الوساطة يقوم بها شخص من الغير يدعى الوسيط.
- التحكيم تقوم به هيئة التحكيم.

وخصص أحكاما خاصة أخرى، تطبق على المؤسسات العمومية والإدارية تتمثل في:

- الوقاية من النزاعات داخل الهيئة المستخدمة (الاجتماعات الدورية).
- المصالحة عن طريق السلطات الإدارية المختصة، او المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية.
- الوساطة عن طريق وسيط من قائمة الوسطاء، التي يحددها الوزير المكلف بالعمل، بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين، الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.
- اللجنة الوطنية للتحكيم.

ويمكن المشرع، العمال الحق في اللجوء إلى الإضراب، في حالة تعذر أو فشل وسائل التسويات السلمية في فض النزاع الجماعي في العمل وتسويته.

<sup>1</sup> عيسى لعلاوي، المرجع السابق، ص 50.

أما فيما يتعلق بمنازعات العمل الفردية فإن المشرع الجزائري بموجب القانون 90-04، قد حدد وخصص ثلاثة مراحل تمر بها معالجة وتسوية منازعات العمل الفردية وهي:

- المعالجة الداخلية عن طريق التظلم.

- المصالحة.

- المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية.

وبهذا يكون المشرع، قد ميز بين منازعات العمل الفردية والجماعية، كذلك بالإضافة إلى العنصر الشخصي، والموضوعي في تعيين الجهة المختصة للنظر في النزاع، وقد خصص لكل نزاع إجراءات وأحكام خاصة به.<sup>1</sup>

#### الفرع الرابع: أنواع منازعات العمل الجماعية

تنقسم منازعات العمل الجماعية في العمل، إلى منازعات متعلقة بتطبيق القانون وأخرى متعلقة بتعديل القانون، وثالثة بتفسير إتفاقيات أو إتفاقات جماعية.

#### أولاً: منازعات متعلقة بتطبيق القانون

وهي النزاعات التي تثور بين العمال، والمستخدمين حول تفسير أو تطبيق القانون، يدّعي فيه العمال خرق المستخدم لبيد ما من بنود الإتفاقية المبرمة بينهما، فمثلا فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال، بحيث تمّ تصنيفهم مثلا في مرتبة أقل مما صنّفهم فيها القانون، أو أنّ يثور الخلاف حول تفسير نصّ تنظيمي، يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عيسى لعلاوي، المرجع السابق، ص 50-52.

<sup>2</sup> واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة لنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ب ط، ص 80-81.

وهو ما نصّت عليه المادة 131 من القانون 90-11<sup>1</sup>، الذي ينظم علاقات العمل «يمكن الأطراف المتعاقدة نقض الإتفاقية الجماعية جزئياً أو كلياً ولا يمكن، مع ذلك، أن يطرأ النقص في غضون اثني عشر (12) شهراً التي تلي تسجيلها» .

### ثانياً: منازعات متعلقة بتعديل القانون

وهي النزاعات التي يتمسك فيها العمّال، أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل أو مراجعة قانون، أو إتفاقية جماعية، من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور، أو الحصول والإستفادة من بعض الإمتيازات الإجتماعية التي يستفيد منها العمال، إلا أنّ الوضع هنا يختلف، لأنّ الأمر يتعلّق بتعديل عقد العمل بناء على تعديل قانون، أو إتفاقية لكن ذلك لا يمنع مجموع العمال من المطالبة بهذه الإمتيازات الجماعية، لأنّ في ذلك مصلحة<sup>2</sup>.

جاء في نص القانون رقم 90-11 «يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم، أو الإتفاقيات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعاً للعمال، من تلك التي نص عليها عقد العمل»<sup>3</sup>.

### ثالثاً: منازعات متعلقة بتفسير الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية

يجب على الطرفين المتعاقدين، في علاقات العمل الجماعية، الإلتزام بما تم التوصل إليه في الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية للعمل، وذلك بتطبيق وتنفيذه، وفي ذلك يجب، أن تكيف كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الإتفاقية أو الإتفاقات الجماعية، مع البنود الواردة فيها، بما يتطابق ليكون أفيد بالنسبة للعامل، غير أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند، أو شرط متضمن في الإتفاقيات الجماعية بما يمس، أو يلحق ضرراً بالعامل أو

<sup>1</sup> القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 ابريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل (معدل ومتمم) ج ر العدد 17.

<sup>2</sup> واضح رشيد، المرجع السابق، ص 82.

<sup>3</sup> انظر المادة 62 من القانون 90-11، القانون سالف الذكر.

العمال، إذ يمكن هنا، أن يكون النزاع فردياً، إذا مس عاملاً واحداً أو جماعياً إذا مس فئة من العمال، أو قطاعات معينة بسبب سوء تفسير، أو سوء تطبيق إتفاقية جماعية خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة، قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الأوضاع، وعرقلة العمل لاسيما، حينما يتعلق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال، أو تسريح جماعي للعمال لأسباب إقتصادية، إذ هناك مجموعة من الإجراءات تضمنها المرسوم التشريعي رقم 94-109<sup>1</sup> المتعلق بالحفاظ على الشغل، وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية<sup>2</sup>.

### الفرع الخامس: أسباب منازعة العمل الجماعية

توجد العديد من الأسباب، التي تؤدي إلى ظهور منازعات العمل الجماعية، منها ما هو مادي ومنها ما هو معنوي.

**أولاً: الأسباب المادية لمنازعات العمل الجماعية** نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

#### 1. المنازعات المتعلقة بالأجور:

كفل القانون حق العمال في الحصول على الأجر المناسب لعملهم، ويكون هذا الأجر في إرتفاع عندما يكون العمل المقدم من العامل ناجحاً، مما يؤدي إلى إستقرار الجانب المادي له، وعند غياب هذا الإستقرار المادي، تحدث صراعات ونزاعات في العمل بين العمال ورب العمل.

<sup>1</sup> مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 15 دي الحجة عام 1414 الموافق 26 ماي سنة 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية، ج ر العدد 34.

<sup>2</sup> واضح رشيد، المرجع السابق، ص 83.

**2. المنازعات المتعلقة بالترقية:**

تعتبر الترقية عن قدرات العامل وكفاءته المهنية، بالإضافة إلى الامتيازات التي يمكن أن تجلبها الترقية للعمال في تحسين إنتاجهم، ورفع مستوى أدائهم أملاً في الحصول على الترقية.

**3. المنازعات المتعلقة بظروف العمل:**

تعد ظروف العمل، من العوامل المؤثرة على تشجيع العمال والتأثير على قدراتهم الإنتاجية في العمل، فإذا كانت المؤسسات في مناطق معزولة وجب توفير وسائل النقل، وتوفير وسائل التهوية في المناطق الحارة، وبالتالي يؤدي نقص النقل وإنعدام التهوية والنظافة وغيرها إلى حدوث منازعات داخل العمل، قد تتطور إلى قيام العمال ببعض التصرفات مثل الاحتجاجات أو يلجأ المستخدم إلى التسريح الجماعي للعمال فينتج عنه القيام بالإضراب<sup>1</sup>.

**ثانياً: الأسباب المعنوية لمنازعات العمل الجماعية** تتمثل هذه الأسباب التي تؤثر في نفسية العمال في:

**1. عدم الرضا داخل المؤسسة:**

نجد أغلب العمال، داخل المؤسسات غير راضيين عن عملهم بسبب الظروف غير الملائمة في العمل، مما يؤدي إلى توتر العلاقات بين العمال ورب عملهم وذلك لنظر هذا الأخير إليهم كأداة فقط ولا يهتم بمشاكلهم.

<sup>1</sup> غربي نجاح، المرجع السابق، ص 20

## 2. عدم تحقيق العدل والمساواة:

إن ميول رب العمل لفئة من العمال دون أخرى، يؤدي إلى وضع العمال في معاناة وظلم واللامساواة، والإهمال في العمل هذا ما يجعلهم يجتمعون لمحاربة هذا الظلم والتحيز، مما يؤدي إلى نشوب نزاعات عمالية جماعية<sup>1</sup>.

## المطلب الثاني: أطراف المنازعة الجماعية للعمل

لكل من الأطراف الرئيسية المشاركة في المنازعات الجماعية في العمل، أهداف وتوقعات محددة، تتطلب إدارة هذه المنازعات التوازن بين مصالح هذه الأطراف المختلفة، وتحديد دورها، والمتمثلة في العمال أو ممثلي العمال (فرع الأول)، صاحب العمل أو المستخدم (فرع ثاني)، مفتشية العمل شريك اجتماعي (فرع ثالث).

## الفرع الأول: العمال أو ممثلي العمال

سنتطرق أولاً لتعريف العامل ثم التعريف بالمنظمة النقابية ثانياً.

## أولاً: التعريف بمصطلح العامل

عرف المشرع الجزائري العامل:

«العامل الأجير كل شخص طبيعي يؤدي عملاً يدوياً، أو فكرياً مقابل أجر تحت إدارة وسلطة شخص طبيعي، أو معنوي آخر عام أو خاص يدعى "المستخدم".

ويخص هذا التعريف أيضاً، الأعوان العموميين الذين يشملون المستخدمين الذين لهم صفة الموظف المرسم أو المتربص، وكذلك الأعوان المتعاقدين العاملين في المؤسسات والإدارات العمومية»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> غربي نجاح، المرجع السابق، ص 21

<sup>2</sup> انظر المادة 04 من القانون 02-23 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 ابريل سنة 2023 يتعلق بممارسة الحق النقابي ج ر العدد 29.

كما عرفه أيضا:

«كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا، أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي، أو معنوي عمومي، أو خاص يدعى "المستخدم».<sup>1</sup>

أهم ما يميز هذا التعريف هو إبرازه لتبعية العامل للمستخدم في تنفيذ علاقة العمل، وهو أهم عنصر في علاقة العمل، الذي يخول المستخدم حق التوجيه والتنظيم والتأديب خلال سريان العلاقة الأجرية، إضافة إلى عنصرى العمل المؤدى والأجر المدفوع.<sup>2</sup>

قد يطلق على العامل، ألفاظ عديدة منها: الأجير، الشغيل، المستخدم بفتح الدال، وهي كلها مرادفات لشخص العامل.<sup>3</sup>

فقانون العمل، يحمي علاقة العمل والحقوق المترتبة عنها لأطراف العلاقة، فأهمية تكييف العامل الأجير تسمح بتحديد فئات العمال الأجراء، المشمولة بالحماية المهنية والاجتماعية في مفهوم قانون علاقات العمل وإستبعاد فئات أخرى، حتى وإن كانت علاقات عملها مأجورة، ولكنها ليست تبعية أو العكس.<sup>4</sup>

### ثانيا: التعريف بالنقابة العمالية

حدد المشرع الجزائري عدة أشكال يمكن أن تأخذها النقابة:

- المنظمة النقابية القاعدية: تجمّع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة، أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها.

<sup>1</sup> انظر المادة 02 من القانون 90-11، القانون سالف الذكر.

<sup>2</sup> بن سالم كمال، نحو نظم لعلاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 2 العدد 2، العدد الرابع، جوان 2017، ص 303.

<sup>3</sup> بن سالم كمال، المرجع نفسه، ص 303.

<sup>4</sup> بن سالم كمال، المرجع نفسه، ص 304.

- **الفدرالية:** وهي اتحاد منظمات نقابية قاعدية من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات.<sup>1</sup>
- **الكونفدرالية:** اتحاد منظمات نقابية قاعدية و/أو فدراليات من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات، أو تغطي عدة مهن أو فروع، أو قطاعات نشاطات<sup>2</sup>
- **المنظمة النقابية:** يقصد بها المنظمة النقابية القاعدية والفدرالية و/أو الكونفدرالية
- **الفرع النقابي:** تَجَمَّع أعضاء منظمة نقابية تمثيلية ضمن نفس الهيئة المستخدمة أو أماكن عملها المتميزة.
- **المندوب النقابي:** عامل أجير منتخب بصفته ممثل منظمة نقابية تمثيلية لدى الهيئة المستخدمة.<sup>3</sup>

وفيما يتعلق بالتعريفات الفقهية للنقابة العمالية، فإن البعض يعرفها بأنها جماعة ذات تنظيم مستمر، تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة المهنة، أو ارتباط المهن وتقوم لغرض غير الحصول على ربح مادي. وتتأسأ بإيداع وثائق تأسيسها لدى مكتب العمل.

كما يعرف البعض الأخر، النقابة بأنها تلك المنظمة التي تضم مجموعة من عمال مهنة معينة، أو أكثر من عمال مهنة معينة أو أكثر من مهنة يتفقون فيما بينهم على حماية مصالحهم وتحسين أحوالهم وتمثيل مهنهم والدفاع عنها.

وقد عرفها بعض الفقه أيضا، بأنها هي تلك المنظمة التي تعد الأساس الذي يرتكز عليه صرح علاقات العمل الجماعية، والتي تكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطها مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها.

<sup>1</sup> نصت المادة 26 من القانون 02-23 السالف الذكر «تتشكل الفدرالية على الأقل من ثلاث منظمات نقابية قاعدية

للعمال الاجراء او للمستخدمين...»

<sup>2</sup> نصت المادة 27 من القانون 02-23 السالف الذكر، «تتشكل الكونفدرالية، على الأقل من فدراليتين او على الأقل من

خمس منظمات نقابي قاعدية لعمال الاجراء او للمستخدمين...».

<sup>3</sup> انظر المادة 04 قانون رقم 02-23، القانون سالف الذكر.

ويعرف جانب من الفقه أيضاً، النقابة العمالية، بأنها عبارة عن مجموعة أفراد يمارسون مهنة معينة، يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطهم وجزء من مواردهم على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها، وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم.

ويرى مصطفى أحمد أبو عمرو، بأن النقابة العمالية هي منظمة تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال على وجه دائم، ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم<sup>1</sup>.

القاعدة أن العمال يمثلون في التفاوض الجماعي بمنظمتهم النقابية، وهذا ما تصرح به المادة 2 من الإتفاقية الدولية رقم 154<sup>2</sup>، حيث تشير إلى أن التفاوض الجماعي يجري مع منظمة عمال أو أكثر، وبهذا الإتجاه تأخذ الإتفاقية العربية رقم 11<sup>3</sup>، في المادة 01 حيث توجب أن يجري التفاوض على جميع المستويات مع منظمات نقابية، غير أن المادة 2، من نفس الإتفاقية العربية تجيز في الفقرة الأولى منها للقانون الوطني، أو الممارسات الوطنية، إضفاء صفة المفاوضة الجماعية على المفاوضات التي تجري مع ممثلين منتخبين من عمال المؤسسة، شرط ألا يستخدم هؤلاء الممثلين في إضعاف مكانة منظمات العمال المعنية، ويعتبر العمال الطرف الثاني في التفاوض الجماعي ويأخذ هذا صورتين<sup>4</sup>.

1. الصورة الأولى: تتمثل في كون أن مجموعة العمال الذين يكونون طرفاً في العقد، قد يمثلون أنفسهم وقد يكونوا ممثلين من غيرهم من العمال، فإذا كانوا الممثلين لأنفسهم فإن الأمر لا يثير مشكلة، حيث لا تمتد الإلتزامات الناشئة عن العقد إلى غيرهم من

<sup>1</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 45-46.

<sup>2</sup> الإتفاقية الدولية رقم 154، تشجيع المفاوضة الجماعية الإتفاقية الخاصة بسياسة العمالة اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 19 حزيران/يونيو، 1981 في دورته السابعة والستين تاريخ بدء النفاذ: 11 آب/أغسطس، 1983، مركز المعلومات والتأهيل لحقوق الإنسان.

<sup>3</sup> الإتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

<sup>4</sup> مزارى أحلام، المشاركة العمالية في تسير الهيئة المستخدمة، مذكرة في نيل شهادة ماجستير قانون اجتماعي، جامعة وهران، 2012، ص 160.

العمال، إلا إذا كانوا طرفاً في العقد، أما إذا كانوا ممثلين لغيرهم فإن المشكلة تظهر لأن القانون لم يحدد طريقة معينة لإختيارهم.

2. الصورة الثانية: فتمثل في نقابة أو نقابات العمال وهذه هي الصورة التي تهمنا في بحثنا، وقد يقوم بإبرام الإتفاقيات الجماعية نقابة العمال التمثيلية، فيكون لهم الحق في التفاوض بشأن شروط العمل<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: صاحب العمل (المستخدم)

قد يأخذ صاحب العمل أكثر من صورة، فقد يكون صاحب العمل شخص واحد باعتباره طرف في عقد العمل الجماعي، وقد يختار ممثله القانوني الذي ينوب عنه في التفاوض، وقد يكون صاحب العمل باعتباره طرف في العقد الجماعي مجموعة أصحاب عمل، كما قد يكون طرفاً في العقد مجموعة من أصحاب العمل، يشكلون فيما بينهم نقابة أصحاب العمل<sup>2</sup>.

المستخدم كل شخص طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، ينتج سلعا و/أو يؤدي خدمات ويشغل لحسابه شخصا أو عدة أشخاص طبيعيين مقابل أجر<sup>3</sup>.

الهيئة المستخدمة كل مؤسسة مهما كان قانونها الأساسي، وكل مؤسسة وإدارة عمومية يطبق فيها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أو قانون أساسي خاص، وكل هيئة ذات تسيير خاص، وكذا كل وحدة انتاج أو بيع للمنتجات و/أو الخدمات تشغل لحساب شخص طبيعي عمالا أجراء<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> مزارى أحلام، المرجع السابق، ص 160.

<sup>2</sup> مزارى أحلام، المرجع نفسه، ص 159-160.

<sup>3</sup> انظر المادة 04 قانون رقم 23-02، القانون سالف الذكر.

<sup>4</sup> انظر المادة 04 قانون رقم 23-02، القانون سالف الذكر.

### الفرع الثالث: مفتشية العمل كشريك اجتماعي

مفتشية العمل<sup>1</sup>، تمثل شريك اجتماعي مهم في النزاعات الجماعية في العمل، وتلعب دوراً رئيسياً، في إدارة النزاعات الجماعية، وضمان إستقرار علاقات العمل، ولهذا سوف نتطرق الى تعريف مفتشية العمل (أولاً)، ثم دور مفتشية العمل في النزاع الجماعي (ثانياً).

#### أولاً: تعريف مفتشية العمل

يعرف تفتيش العمل، بأنه تلك الإجراءات التي تقوم بها الأجهزة الرقابية في الوزارة المعنية بشؤون العمل لمراقبة شروط وظروف العمل، لضمان تطبيق تشريعات العمل النافذة المتعلقة بها، وتوفير الحماية للعمال أثناء أدائهم لعملهم.<sup>2</sup>

وفي القانون الجزائري فإن مفتشية العمل تختص بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، ظروف العمل، الوقاية الصحية وأمن العمل، تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم، فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية، والتعاقدية والقرارات التحكيمية، المساعدة في إعداد العقود الجماعية في العمل، وإجراء المصالحة قصد إتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها... الخ<sup>3</sup>

<sup>1</sup> لقد نظم المشرع الجزائري المفتشية العامة للعمل في إطار المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ 25 دي القعدة عام 1425 الموافق 6 يناير سنة 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها جريدة رسمية العدد 04.

<sup>2</sup> سمير يوسف خوجة، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسات المستخدمة الجزائرية، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، المجلد 9، العدد 1، 2023، ص 37.

<sup>3</sup> المادة 02 من القانون 90-03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل ج ر العدد 6.

ويعرفها الإتحاد العام للعمال «بأنها جهاز حكومي يعمل على مراقبة تطبيق قانون العمل، فهي العمود الفقري لإدارة العمل، وكذا إستراتيجية تتشابه فيها كل جوانب التنمية الوطنية وتهتم بكل الفئات الإجتماعية، العمال وأصحاب العمل»<sup>1</sup>

### ثانيا: دور مفتشية العمل في النزاع الجماعي للعمل

وبالإضافة إلى الوظائف التي يمارسها مفتش العمل، والمتعلقة أساسا بالزيارات التفتيشية والعمل الإداري، وذلك من خلال مهام الإعلام والإرشاد، وكتابة التقارير، فإن هناك مهمة أخرى تتمثل في الوظيفة الوقائية التي راح مفتش العمل يمارسها في تسوية النزاعات وحفظ السلم الإجتماعي، فإتساع دائرة علاقات العمل بين العمال والمستخدم، أو المستخدمين، وسعت دائرة احتمالات وقوع نزاعات أوسع وأشمل في العمل، ومثال ذلك النزاعات الجماعية في العمل.<sup>2</sup>

وفي هذه الحالات، يتدخل مفتش العمل وتكون له واجبات أدبية، يجب ان يعرف ويحسن إتقانها، وذلك قبل اللجوء إلى النصوص التشريعية والتنظيمية، لأن قواعد السلوك لا تخضع دائما للقانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وإنما تخضع إلى إجراءات أولية وقائية، تتمثل أساسا في تدخل المفتش وتعزيز قنوات الحوار والإتصال، والتوعية مع البعد عن أي تحيز وإعلام جميع الشركاء الإجتماعيين.<sup>3</sup>

وإن لم يتم تسويتها، فإنه يتم بعد ذلك اللجوء إلى القوانين حسب التدرج المعروف، ولكن يبقى أن نشير أن أولى الإجراءات هي إجراءات المصالحة، والتي تتم بتدخل مفتش العمل، ويعمل من خلالها على تقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين، بغية التوصل إلى حل يرضي الطرفين.

<sup>1</sup> سمير يوسف خوجة، المرجع السابق، ص 38.

<sup>2</sup> انظر المادة 02 من القانون 90-03، القانون السالف الذكر.

<sup>3</sup> سمير يوسف خوجة، المرجع السابق، ص 45.

## المبحث الثاني: المصالحة وأحكامها

الوسائل البديلة لحل المنازعات (Les modes alternatifs de règlement des litiges)، هي أساليب محددة قانوناً لحل المنازعات خارج المؤسسات القضائية، وقد ظهرت الوسائل البديلة بعد أن تفاقمت ظواهر مختلفة تتعلق بعملية التقاضي، ومن أهم هذه الظواهر إكتظاظ المحاكم بالدعاوى، وما نجم عنها من بطء للتقاضي الذي أصبح ظاهرة عالمية، مع ما يؤدي إليه ذلك من خسارة في القيم الاقتصادية، التي تكون محلاً للنزاع خصوصاً، وكان الصلح من أكثر الوسائل البديلة أهمية، نظراً لسهولة اللجوء إليه، ولانخفاض نفقاته، ولسرعته وفاعليته في إنهاء المنازعات.<sup>1</sup>

إن العلاقة الموجودة بين العامل ورب العمل تخضع إلى لعبة المصالح المتناقضة، ذلك أن الخلافات بينهما أصبحت أمراً متوقعا، إن لم نقل أمراً حتمياً، ونظراً لخصوصية هذه المنازعة، فقد عملت القوانين ومختلف التنظيمات على حلها ومحاولة التقليل منها.<sup>2</sup>

حرص قانون العمل الجزائري على إستقرار العلاقات الودية بين العمال وصاحب العمل، بإجبارهم على اللجوء إلى الطرق الودية، تسمح لكلا الطرفين بتسوية خلافهم بواسطة تدخل طرف من الغير يدعى «قائم بالمصالحة»، يمكن النص عليها في إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> مهند مختار نوح، الصلح كوسيلة لحل المنازعات الإدارية (الذاتية المستقلة)، جامعة قطر الدوحة، مقال من المجلة الدولية للقانون INTERNATIONAL REVIEW OF LAW، ص 2،

<https://qspace.qu.edu.qa/bitstream/handle/10576/11044/H08-016-003-2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>2</sup> عطوط رفيق، دور الصلح القضائي وغير القضائي في تسوية المنازعات المدنية والإدارية، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء الدفعة 18 سنة 2017\2018 ص 31.

<sup>3</sup> انظر المادة 4 من القانون 08-23، القانون سالف الذكر.

ويهدف هذا الإجراء، إلى التقريب بين وجهات نظر أطراف النزاع، قصد الوصول الى تسوية ترضي الطرفين، ومنه إختصار طريق المخاطر، والمحافظة على العلاقات الودية.<sup>1</sup>

وجب التطرق في هذا المبحث الى مفهوم الصلح (مطلب أول)، ثم التطرق الى أنواع الصلح وتمييزه عن باقي الأنظمة الأخرى (مطلب ثان).

### المطلب الأول: مفهوم المصالحة

تتطلب الطبيعة المميزة لنزاعات العمل الجماعية، إتباع نظام تدريجي في محاولة علاجها وتسويتها، حيث المصالحة هي الإجراء الأول الذي يلجأ إليه الطرفان لتسوية نزاعهما، حيث نجده في أغلب التشريعات العمالية في العالم، بغض النظر عن طبيعة النظام السياسي، والاقتصادي، والاجتماعي المتبع.<sup>2</sup>

كما يعتبر المصالحة وسيلة من الوسائل البديلة لحل النزاعات والخلافات والخصومات بين الأطراف المتنازعة، فقد إعتبره الفقهاء عقد من بين العقود المسماة ويخضع للقواعد العامة التي تطبق على العقود، ويجب أن تتوفر فيه أركان العقد، مثل الرضا والمحل والسبب.<sup>3</sup>

سنتناول في هذا المطلب بداية، بالتطرق إلى تعريف المصالحة (الفرع الأول) ، وإلى أنواعها (الفرع الثاني) ، كما سنتطرق إلى الشروط الواجب توافرها لمباشرة المصالحة (الفرع الثالث) ، وأخيرا تمييز المصالحة عن غيره من المفاهيم (الفرع الرابع) .

<sup>1</sup> عمار زعيبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والسياسية الصادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، المجلد 6 العدد 1، 2015، ص 29.

<sup>2</sup> مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة تيزي وز، 2012، ص 57.

<sup>3</sup> بيشارة موسى احمد، الصلح وفض المنازعات من منظور الشريعة الإسلامية، مقال في الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 10 العدد 2، 2018 ص 146.

## الفرع الأول: تعريف المصالحة

لتحديد تعريف المصالحة سنتطرق (أولاً)، تعريف المصالحة لغة وإصطلاحاً، ثم تعريف المصالحة فقهاً (ثانياً)، فتعريف المصالحة حسب القواعد العامة وتشريع العمل (ثالثاً).

### أولاً: تعريف المصالحة لغة وإصطلاحاً

إن الحديث عن تعريف عقد الصلح في الفقه عرف إتساعاً وإجتهداً كبيرين خاصة عند الفقهاء الفرنسيين.<sup>1</sup>

#### 1. الصلح لغة:

الصلح في اللغة، هو قطع النزاع وإنهاء الخصومة، ويقال صلح الشيء صلاحاً أي كان نافعا ومناسباً وأصلح ذات بينهما أو ما بينهما، أي أزال ما بينهما من عداوة وشقاق، والصلح هو الوئام والسلام، غير أن علماء اللغة إنقسموا إلى فريقين :

**الفريق الأول؛** عرف الصلح بالسلم سواء كان بالفتح أو الكسر، وهذا هو رأي الأغلبية، **الفريق الثاني؛** فرق بين السلم بالكسر والسلم بالفتح فقالوا إن السلم بالكسر معناه الإسلام، وقد ناشدهم في ذلك الطبري.<sup>2</sup>

وهو إسم من المصالحة التي غالباً ما تكون بعد المنازعة، والصلح إنهاء الخصومة وإنهاء حالة الحرب، وأصله من الصلاح وهو إستقامة الحال.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> الطاهر براك، عقد الصلح دراسة مقارنة في القانون المدني والشريعة الإسلامية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العقود والمسؤولية كلية الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون ص 17.

<sup>2</sup> لكل منير - ماهية الصلح الجنائي وتمييزه عن الصلح الإداري والمدني، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور خنشلة، المجلد 4، العدد 2، 2017، ص 170.

<sup>3</sup> بيشارة موسى احمد، المرجع سابق ص 147.

كما جاء في معجم التعريفات الصلح في اللغة، هو إسم من المصالحة وهي المسألة بعد المنازعة وفي الشريعة عقد يرفع النزاع<sup>1</sup>.

## 2. الصلح اصطلاحاً:

عرف الفقهاء الصلح بتعريفات عديدة منها

الصلح هو، عقد يدفع النزاع ويقطع الخصومة، وهو عقدٌ يحصل به قطع المنازعة، وهو عبارة عن معاهدة يرتفع بها النزاع بين الخصوم، ويتوصل بها إلى الموافقة بين مختلفين.

والصلحُ هو إنتقال عن حق أو دعوى بعوض، لرفع نزاعٍ أو خوف وقوعه. وبالنظر إلى التعريفات السابقة، يرى أنها تدور حول معنى واحد، ألا وهو رفعُ النزاع، وقطع الخصومات، ويتبين لنا أن الصلح هو عقدٌ مرضاة، يُصبح لازماً بعد انعقاد الصلح. وكذلك أفادت كلمة عقد: أن كل طرف يكون على بينة مما سوف يتنازل، وما سيقضي له أو عليه.<sup>2</sup>

## ثانياً: تعريف الصلح فقها

عرفه الدكتور محمود سلامة زناتي، بأنه إتفاق حول حق متنازع فيه بين شخصين بمقتضاه يتنازل عن أدائه مقابل أداء شيء ما.

وعرفته الأستاذة إبتسام القرام في مؤلفها المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري بأن الصلح (المصالح)، «عقد ينهي به الطرفان نزاعاً قائماً أو محتملاً وذلك من خلال

<sup>1</sup> علي بن محمد السيد الشريف المرجاني، معجم التعريفات، دار الفضيلة لنشر والتوزيع والتصدير، 2004، ص 114.

<sup>2</sup> تم نقلها بتاريخ 18 ماي 2024 على الساعة 1438 من الموقع، - 3arabi إي عربي - ما هو تعريف الصلح ودليل مشروعيته؟.

التنازل المتبادل» أما الدكتور أحسن بوسقيعة فيرى أنه يمكن تعريف المصالحة أو الصلح بوجه عام بأنها تسوية بطريقة ودية.<sup>1</sup>

### ثالثا: تعريف الصلح حسب القواعد العامة وتشريع العمل

#### 1. تعريف الصلح حسب القواعد العامة:

عرف المشرع الجزائري الصلح في القانون المدني<sup>2</sup> بأنه: «الصلح عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان به نزاعا محتملا، وذلك بان يتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حقه».<sup>3</sup>

لقد نظم المشرع أحكام الصلح في المواد من 459 إلى 466 من القانون المدني.

نستقرئ من المادة 459 أن المشرع الجزائري قسم بين الصلح الذي يكون بعد نشوء النزاع فيقوم بإنهائه، والصلح الذي يكون قبل نشوء النزاع فيقوم بدور هام في توقي حدوث ذلك النزاع.<sup>4</sup>

#### 2. تعريف المصالحة حسب تشريع العمل:

تعني المصالحة تدخّل طرف آخر من أجل إيجاد حلول لتسوية النزاع الجماعي بين ربّ العمل.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> يحيوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 17.

<sup>2</sup> الامر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1375 الموافق ل 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، ج ر عدد 78.

<sup>3</sup> انظر المادة 459 من القانون المدني، القانون سالف الذكر.

<sup>4</sup> عطوط رفيق، المرجع السابق ص 6.

<sup>5</sup> عمار زعبي، المرجع السابق ص 29.

وقد نظمها المشرع الجزائري وجعلها وسيلة إجبارية وعلاجية لفض نزاعات العمل سواء كانت بالنسبة للنزاعات التي تثور في الهيئات المستخدمة التابعة للقطاع الإقتصادي، أو التي تثور في المؤسسات والإدارات العمومية.<sup>1</sup>

يتوجب المرور عليها من طرف المستخدم وممثلي العمال، في حالة إستمرار خلاف بين الطرفين، وتتم بالأحكام المنصوص عليها في الإتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها.<sup>2</sup>

حيث نص المشرع الجزائري على المصالحة في مفهوم هذا القانون 08-23 ما يأتي:

« كفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى قائماً بالمصالحة ، يمكن النص عليها في إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل. تهدف المصالحة إلى تقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد إتفاق ودي. في حالة عدم وجود إجراءات المصالحة الإتفاقية أو في حالة فشلها، يجب على الأطراف، عندئذ، إحترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل»<sup>3</sup>.

بناءً على ما ورد في المادة أن مرحلة المصالحة تأتي كخطوة ثانية بعد فشل مرحلة التفاوض، وذلك بهدف إيجاد حل وديّ للنزاع، حيث يستعين الطرفان بطرف ثالث يقوم بدور المصالحة الذي يدعى في صلب المادة أعلاه «قائماً بالمصالحة» لإيجاد حلّ للنزاع وفقاً للإتفاقيات المبرمة بين الأطراف في حالة عدم وجود إتفاقية بين الأطراف أو فشل مرحلة المصالحة، يقوم أطراف النزاع برفع الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

<sup>1</sup> نوال ملوك، أليات تسوية النزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 16، العدد

1، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2024، ص 165.

<sup>2</sup> نادية يحيوي، التنظيم الاتفاقي لنزاعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة بومرداس، المجلد

12، العدد 1، 2021، ص 975.

<sup>3</sup> انظر المادة 4 من قانون رقم 08-23، القانون سالف الذكر.

أما على مستوى الإدارات العمومية، تتكفل الأجهزة الرسمية بإيجاد الحلول المناسبة، وفق الطبيعة المهنية لجهاز الوظيف العمومي والمختلف عن الطبيعة المهنية للقطاع الاقتصادي الذي تحكمه الإتفاقيات الجماعية للعمل المنظمة له.

يتضح لنا مما تقدّم أنّ المصالحة، إجراء لا يتمّ إلا بعد فشل التفاوض بين طرفي النزاع، الأمر الذي يفسّر سبب تدخّل طرف آخر بينهما وسعيه للتوفيق بين المتنازعين، ومن ثم الوصول إلى تسوية ودية للنزاع القائم بينهما.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: شروط الصلح

إن الصلح باعتباره عقد من العقود، وجب أن تتوافر فيه جملة من العناصر التي تحدده وتميزه عن غيره من العقود.<sup>2</sup>

### أولاً: الشروط العامة للصلح

يتفق كل من التشريع والقضاء والفقهاء، على أن الصلح ليس إلا عقدا كسائر العقود المدنية، وبالتالي يحتاج لإنعقاده إلى الأركان الواجب توافرها في باقي العقود، والمتمثلة في التراضي والمحل والسبب المنصوص عليها في القانون المدني الجزائري، في القسم الثاني من الفصل الأول من الكتاب الثاني، تحت عنوان شروط العقد.<sup>3</sup>

تضمنت أحكام المواد 459، 460، 461 من القانون المدني شروط عامة يمكن تطبيقها بصفة عامة على الصلح.

<sup>1</sup> عمار زعبي، المرجع السابق ص 30.

<sup>2</sup> عطوط رفيق، المرجع السابق ص 8.

<sup>3</sup> سوالم سفيان، الطرق البديلة لحل المنازعات المدنية في القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق تخصص قانون خاص - جامعة محمد خيضر بسكرة 2013/2014 ص 102.

## ثانيا: الشروط الخاصة للصلح

حتى يكون الصلح صحيحا يجب توفر شروط ثلاثة، المنصوص عليها في المادة 459 من القانون المدني وتتمثل في:

### 1. وجود نزاع قائم او محتمل:

أنه من العناصر الجوهرية لعقد الصلح، أن يكون هناك نزاع بين المتصالحين وهذا أمر بديهي يتلاءم مع طبيعة الأشياء، وهذا النزاع إما قائما أو يحتمل قيامه، أي يخشى حدوثه في المستقبل. ويعبر الفقهاء الفرنسيون عن هذا بقولهم إن فحوى الصلح يجب أن يكون حقا مشكوكا فيه فإذا إنعدم النزاع القائم، أو على الأقل النزاع المحتمل، فلا نكون بصدد عقد الصلح. إذا لم يكن هناك نزاع قائما ونزاع محتمل لم يكن العقد صالحا، فإما أن تكون المطالبة القضائية قائمة، ومحاولة الصلح يكون كإجراء أثناء سير الخصومة أو قد يكون مجرد مصالح متعارضة مع إمكانية المطالبة القضائية أي مجرد احتمال النزاع يكفي.<sup>1</sup>

### 2. نية إنهاء النزاع:

يرى الأستاذ السنهوري، أن للصلح ثلاث مقومات: هي وجود نزاع، وتنازل متبادل، ونية حسم النزاع، ويؤسس رأيه على أن الطرفين قد يتفقان على أمر ما يظهر كأنه صلح، ونية حسم النزاع هي التي تبين وجود الصلح من عدمه، وليس من الضروري أن ينهي الصلح جميع المسائل المتنازع فيها فقد ينهي بعضها لتبث المحكمة في الباقي، كما يجوز للطرفين أن يتصالحا عليه فيكون هذا صلحا بالرغم من صدور الحكم.<sup>2</sup>

### 3. التنازل المتبادل عن الإدعاءات:

لكي يتحقق الهدف المنشود من إجراء الصلح، يجب أن يضحى كل طرف عن بعض حقوقه على وجه التبادل، فتنازل أحدهما عن كل ما يدعيه وإمتناع الآخر عن التنازل

<sup>1</sup> نادية يحيوي، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، المرجع السابق ص 24.

<sup>2</sup> نادية يحيوي، المرجع نفسه ص 24.

لا يعد صلحا، فقد يتنازل أحدهما عن جزء كبير ولا يتنازل الآخر إلا عن جزء قليل، ويتم ذلك برضا الطرفين يمكن أن ينعقد به الصلح.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: أنواع الصلح وتميزه عن باقي الأنظمة الأخرى

تبنى المشرع الجزائري من خلال القانون المتعلق بالوقاية من نزعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب السالف الذكر، المصالحة كإجراء ودي لتسوية نزاعات العمل الجماعية، يتعين المرور عليها في حالة إستمرار الخلاف بين الطرفين وقد قيدها المشرع بمواعيد قصيرة تسمح بفصل النزاع في أقرب الآجال.<sup>2</sup>

### الفرع الأول: أنواع الصلح

ويظهر ذلك من خلال مضمون المادة 07 من القانون 08-23 التي جاء فيها:

«في حالة نزاع جماعي للعمل بين المستخدمين وممثلي العمال، حول كل المسائل موضوع النزاع أو بعضها، يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي يكونون طرفاً فيها. وفي حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية، يتعين على الطرف الأكثر استعجالاً عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليمياً، التي تقوم بمباشرة إجراء المصالحة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون».<sup>3</sup>

يتضح من نص المادة أعلاه أنه يوجد صورتين للمصالحة، الأولى إتفاقية والتي تتقرر إنطلاقاً من الإتفاقيات الجماعية (أولاً)، أما الصورة الثانية فتعرف بالمصالحة القانونية، والتي يلجأ إليها عند عدم النص على الأسلوب الأول، أو في حالة فشله، حيث

<sup>1</sup>عطوط رفيق، المرجع السابق ص9.

<sup>2</sup>عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي دار، العلوم لنشر والتوزيع سنة، 2008، ط 1، ص60.

<sup>3</sup>انظر المادة 7 من قانون رقم 08-23، القانون سالف الذكر.

توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة إلى مفتشية العمل التي تقوم بدورها في محاولة فك الخلاف بإيجاد حلول مرضية للطرفين (ثانياً).

### أولاً: المصالحة الإتفاقية *conventionnelle Conciliation*

يقصد بالمصالحة الإتفاقية تلك الإجراءات التي تقررها الإتفاقيات الجماعية، سواء بهدف إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الإتفاقية الجماعية، التي قد يحدث بشأن تفسير بعض أحكامها إختلاف بين الطرفين، بحيث يتم تشكيل هذه اللجان بغض النظر عن مهمتها بحرية واستقلالية بين الطرفين ، وهذا على أساس المساواة في الأعضاء، أي في شكل لجان متساوية الأعضاء، ويحدد نظام عمل هذه اللجان من قبل الأطراف أنفسهم، وكذا الأمر بالنسبة للصلاحيات المخولة لها، إلى جانب نطاق تطبيق عملها، الذي قد يكون محلياً، أو جهوياً، أو وطنياً، أي وفق نطاق تطبيق الإتفاقية. كما يجوز لها أن تتبنى طريقة تشكيل عدة لجان بدرجات متفاوتة، حيث قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة، يبدأ على المستوى المحلي أو على مستوى المؤسسة، وعندما تفشل المصالحة في هذه الدرجة، ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى وهكذا، إما على درجتين أو ثلاثة.<sup>1</sup>

وفي هذا السياق شبه جانب من الفقه الفرنسي المصالحة الإتفاقية بالمفاوضات الدبلوماسية نظراً للإشتراك في الهدف.<sup>2</sup>

### ثانياً: المصالحة القانونية *Conciliation légale*

ويلجا لهذا الأسلوب في حالة عدم النص على الأسلوب الأول، أو في حالة فشله كما تنص على ذلك الفقرة (03) الثالثة من المادة 04 «...في حالة عدم وجود إجراءات

<sup>1</sup>أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، 2005، ط 3 ص 99.

<sup>2</sup> زيغام أبو القاسم، التسوية الودية في علاقات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة محمد بن احمد وهران 2، 2010، ص 130.

المصالحة الإتفاقية أو في حالة فشلها، يجب على الأطراف، عندئذ، إحترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل»<sup>1</sup>.

حيث يقوم الطرف الأكثر إستعجالا بإحالة النزاع إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، والتي تعمل على التقريب بين وجهات الأطراف بغرض الوصول إلى إتفاق مشترك ومتى تحقق ذلك، يدون الإتفاق من طرف مفتش العمل في محضر مصالحة الذي يصبح نافدا من تاريخ إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.<sup>2</sup>

كما تنص المادة 993 «يعد محضر الصلح سندا تنفيذيا بمجرد إيداعه بأمانة الضبط.»<sup>3</sup>

نص القانون 03-90 على ما يلي: «يحرر مفتش العمل، لدى إنتهاء إجراء المصالحة لإتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، محضر مصالحة يدون فيه نقاط التفاهم الحاصلة، وإن إقتضى الأمر، يسجل المسائل التي ما يزال الخلاف الجماعي في العمل مستمرا بشأنها.

وإن فشل إجراء المصالحة في كل خلاف الجماعي في العمل أو في بعضه يحزر مفتش العمل محضر عدم المصالحة»<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> انظر المادة 4 فقرة 3 من قانون رقم 08-23، القانون سالف الذكر.

<sup>2</sup> ا. جعة الجيلاي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية" النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"، دار الخلدونية للنشر والتوزيع 2005، ب ط، ص 216-217.

<sup>3</sup> انظر قانون رقم 08-09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429، الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر العدد 21.

<sup>4</sup> انظر المادة 13 من القانون 03-90، القانون سالف الذكر.

## الفرع الثاني: تمييز المصالحة عن غيرها من الأنظمة المشابهة لها

تتشارك المصالحة مع غيرها من المعاني والأنظمة المشابهة في الهدف، حيث تسعى المصالحة لحسم الخصومة، من دون منازعة قضائية مثله مثل التحكيم، الوساطة، ترك الخصومة، ولكن المصالحة تختلف عن هذه الأنظمة في عدة فروقات من بينها ما يلي:

### أولاً: تمييز المصالحة عن الوساطة

الوساطة: «إجراء، يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى "وسيط"، يختار بالإتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في إقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي».<sup>1</sup>

وهي إحتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، والذي تكون له السلطة التقديرية في إيجاد الحل الذي يكون في شكل إقتراحات، أو توصيات قد تؤخذ بها، فالوسيط هنا يعين بالإرادة المشتركة لطرفي النزاع، بينما لا يعين المصالح من قبل المتنازعين.<sup>2</sup>

### ثانياً: تمييز المصالحة عن التحكيم

عرف التحكيم في القانون 08-23 «كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد إتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتنطوي على تدخل الغير "المحكم" وذلك تطبيقاً للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

يمكن أن يكون التحكيم إلزامياً وفق الأشكال والشروط التي يحددها هذا القانون، بحسب الحالة أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم.

<sup>1</sup> انظر المادة 04 من القانون 08-23، القانون سالف الذكر.

<sup>2</sup> عبد المجيد بالطيب، الاحكام العامة لعقد الصلح بين الفقه والقانون المدني الجزائري، مجلة البحوث العلمية والدراسات

الإسلامية، جامعة الجزائر 1، المجلد 9، العدد 2، 2017، ص 11

تتمثل المهمة الأساسية للتحكيم في إصدار حكم في شكل قرار تحكيمي<sup>1</sup>.

فالتحكيم، هو طريقة يتم بموجبها تفويض المحكم أو هيئة التحكيم، ومنحه سلطة النظر في المنازعة القائمة، أو التي ستنشأ وذلك بناء على إتفاق الأطراف المتنازعة وعزوفهم عن اللجوء إلى القضاء لتجنب بطيء إجراءاته.

لقد نص المشرع الجزائري على آلية التحكيم كإجراء علاجي لتسوية النزاع الجماعي في العمل وذلك بعد استنفاد الطريقتان السابقتان لفض النزاع.<sup>2</sup>

فالتحكيم يختلف عن الصلح إختلافاً بينا، ففيه يتفق الطرفان على محكمين يبتون في نزاعهم، أما الصلح فأطراف الخصومة هم الذين يبتون في نزاعهم غير التحكيم الذي لا يقتضي تضحية من الجانبين.<sup>3</sup>

### ثالثاً: تمييز المصالحة عن ترك الخصومة

يقصد بترك الخصومة، تنازل المدعي عن الخصومة التي أنشأها وعن كافة إجراءاتها مع إحتفاظه بأصل الحق الذي يدعيه.<sup>4</sup>

وذهب المشرع الجزائري في المواد 232 وما يليها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية إلى إعتبار التنازل على الخصومة هو إمكانية مخولة للمدعي لإنهاء الخصومة، إلا أنه قيده بقبول المدعى عليه لهذا التنازل، إذا كان المدعى عليه قد قدم طلباً مقابلاً أو دفوعاً بعدم القبول أو دفوعاً في الموضوع<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> انظر المادة 4 من القانون 08-23، القانون سالف الذكر.

<sup>2</sup> نوال ملوك، المرجع السابق ص 168.

<sup>3</sup> عبد المجيد بالطيب، الاحكام العامة لعقد الصلح بين الفقه والقانون المدني الجزائري دراسة مقارنة، مجلة البحوث العلمية والدراسات الإسلامية، العدد 9 المجلد 2، ص 11.

<sup>4</sup> عروي عبد الكريم، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية الصلح والوساطة القضائية طبقاً لإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع العقود والمسؤولية، 2012 ص 22.

<sup>5</sup> عروي عبد الكريم، المرجع نفسه، ص 22.

وإذا كان الفقه يختلف في تكييفه للترك، وما إذا كان تصرفاً من الجانبين أم أحادي الجانب، فإنه لا خلاف في أن الصلح أو التوفيق بين الخصوم لا يكون بالإرادة المنفردة وإنما هو عقد بين طرفين<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>عروي عبد الكريم، المرجع نفسه ص23.

# الفصل الثاني

تنظيم وسير إجراءات  
المصالحة

## الفصل الثاني: تنظيم وسير إجراءات المصالحة

القانون 08-23 يعتبر تحديثاً للإطار التشريعي في قانون العمل الجزائري، تم هيكلة هذا القانون في 05 أبواب و 10 فصول و 91 مادة، يعكس من خلاله الجهود الكبيرة لتعزيز الإستقرار الإجتماعي والإقتصادي في بيئة العمل، من خلال مجموعة متكاملة الإجراءات التي تهدف إلى حل النزاعات الجماعية بشكل ودي وفعال، هذا القانون يلغي ويحل محل أحكام القانون رقم 02-90 السالف الذكر المعدل والمتمم.

حدد بداية، مفهوم النزاع الجماعي للعمل، على أساس أنه يتعلق حصرياً بالعلاقات الإجتماعية والمهنية في العمل والشروط العامة له، والعمل على تحسين العلاقات المهنية لتقادي النزاعات الجماعية للعمل، وإرساء الإستقرار الإجتماعي والإقتصادي بين الشركاء الإجتماعيين كوسيلة لتبني حلول مشتركة وتوافقية، وإستنفاد جميع طرق التسوية الودية من خلال الحوار والتشاور والمفاوضة الجماعية وآليات المصالحة والوساطة والتحكيم.

وحتى يكون اللجوء إلى الإضراب كمالاً أخيراً في ظل إحترام الإجراءات القانونية من حيث الجوهر والشكل، لضمان أن يكون الحق في الإضراب منظماً ولا يؤدي إلى إضطرابات غير ضرورية، الذي يعد حقاً دستورياً نص عليه دستور سنة 2020<sup>1</sup> : «إن حق الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون هذا الحق أو يجعل حدوداً لممارسته في ميادين الدفاع والأمن الوطني أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة».

يجدر التوضيح، إلى أنه لا يمكن للعمال في القطاع الإقتصادي اللجوء إلى الإضراب دون المرور الإجباري على إجراء المصالحة، وتكون المصالحة في المؤسسات والإدارات العمومية على درجتين، داخلية على مستوى الهيئة المستخدمة وخارجية، على مستوى المجلس

<sup>1</sup> انظر المادة 70 من دستور 2020، المؤرخ 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر 2020، ج ر، عدد 82

المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، أكثر فعالية لتعميم طرق الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويته.

### المبحث الأول: المصالحة في الهيئات المستخدمة في القطاع الإقتصادي

يلزم القانونون 08-23، الطرفين لعقد إجتماعات قصد دراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل، تكريسا لمبدأ الحوار الإجتماعي في العمل كوسيلة حضارية سلمية، قبل بداية النزاع الجماعي للعمل وبعد نشوبه وخلال الإضراب.

حيث يتم بمقتضى الحوار تجاوز كل الخلافات وتقريب وجهات النظر بين طرفي النزاع الجماعي من خلال دراسة الإنشغالات الإجتماعية والمهنية وظروف العمل، وتوضيح وضعيات الخلاف وأحيانا أخرى تحت ضغط مجموع العمال، هدف هذه اللقاءات هو وضع تقاليد للحوار والتشاور حول وضعية المؤسسة في مجال الظروف العامة للعمل، والعلاقات الإجتماعية والمهنية التي تسمح بدورها للأطراف بتوقع كل وضعية تسبب النزاع.<sup>1</sup>

فنص القانونون في القسم الأول، تحت عنوان الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل في مادته الخامسة، يعقد الشركاء الإجتماعيين وجوبا إجتماعات دورية قصد دراسة بصفة مشتركة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة، كما تحدد كفاءات تطبيق رزنامة الإجتماعات الدورية، عن طريق الإتفاقيات والإتفاقات المبرمة بين الشركاء الإجتماعيين وفي حالة غيابها تبرم مرة واحدة كل سداسي على الأقل.<sup>2</sup>

وفي حالة عدم وجود إجراءات إتفاقية داخلية، أو عدم نجاعتها يخضع النزاع الجماعي إلى الإجراءات الإلزامية للمصالحة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> انظر المادة 5 و22 من القانونون 08-23 السالف الذكر.

<sup>2</sup> انظر المادة 5 من القانونون 08-23 السالف الذكر.

<sup>3</sup> انظر المادة 6، من القانونون 08-23 السالف الذكر.

إن إجراءات المصالحة، على مستوى المؤسسة تحدد من طرف الأطراف بمثابة مرحلة داخلية ثانية، للوقاية وتسوية النزاعات الجماعية حسب الكيفيات والقواعد التي يتم ضبطها من طرف الشركاء الاجتماعيين.<sup>1</sup>

إذا إستمر النزاع القائم بعد إستنفاد هذه الآليات الداخلية للوقاية من الخلافات، يمكن اللجوء إلى إجراءات التسوية خارج إطار المؤسسة، يعتبر إجراء المصالحة على مستوى مفتشية العمل إجراء إجباري سيما قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب.<sup>2</sup>

وسنتطرق خلال هذا المبحث إلى إجراءات المصالحة في الهيئات المستخدمة في القطاع الإقتصادي (مطلب أول)، ثم نتائج المصالحة والأحكام الجزائية المتعلقة بها (مطلب ثاني).

### المطلب الأول: إجراءات المصالحة في الهيئات المستخدمة في القطاع الإقتصادي

المصالحة هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة إستمرار الخلاف بين الطرفين، وقد قيدها المشرع بمواعيد قصيرة تسمح بفض النزاع في آجال قريبة.

سنتناول خلال هذا المطلب المصالحة الداخلية أو ما تسمى بالمصالحة الإتفاقية (فرع أول)، ثم المصالحة القانونية (كفرع ثاني).

<sup>1</sup> الشركاء الاجتماعيون هي مجموعات تتعاون في صعيد العمل لتحقيق أهداف مشتركة. ويعتبر أصحاب العمل والموظفون والنقابات العمالية والحكومة وغيرها من أمثلة من الشركاء الاجتماعيين، تم نقله من موقع ويكيبيديا يوم 27-05-2024 الساعة 18:15،

[https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B4%D8%B1%D9%83%D8%A7%D8%A1\\_%D8%A7%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D9%88%D9%86#cite\\_note-1](https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B4%D8%B1%D9%83%D8%A7%D8%A1_%D8%A7%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D9%88%D9%86#cite_note-1)

<sup>2</sup> انظر المادة 07 من القانون 08-23 السالف الذكر.

الفرع الأول: المصالحة الداخلية

وتسمى أيضا بالمصالحة الإتفاقية، تنص المادة 07 من القانون 23-08<sup>1</sup> المتعلق بالمنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه:

«في حالة نزاع جماعي للعمل بين المستخدمين وممثلي العمال حول كل المسائل موضوع النزاع أو بعضها، يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية التي يكونون طرفاً فيها».

من نص المادة 07 الفقرة الأولى، يتضح أن المصالحة الإتفاقية تعتبر إجراء إلزامي على الأطراف إذا ما نصت عليها الإتفاقية الجماعية، أما إذا لم تنص الإتفاقية الجماعية عليها فالأطراف غير ملزمين بها، ويقصد بها تلك الإجراءات المنصوص عليها في الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية، التي يبرمها طرفي العقد بكل حرية وهذا بقصد إيجاد الحلول المناسبة للنزاعات، التي قد تنشأ أثناء سريان علاقة العمل أو عند تفسير أحكام الإتفاقية الجماعية.<sup>2</sup>

لم ينص المشرع على أحكام وإجراءات تحدد كيفية وسير أعمال المصالحة الإتفاقية تاركا الأمر كله للأطراف المتعاقدة في الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية للعمل، إذا فالمصالحة الإتفاقية تنشئ وتنظم عن طريق الإتفاقية الجماعية، التي يبرمها الأطراف المتعاقدة في الغالب هي النقابة ممثلة عن العمال والمستخدم /الهيئة المستخدمة أو ممثلهم القانوني.<sup>3</sup>

ويعد مسلك المشرع هذا، بمثابة كافل للحرية والإستقلالية فيما يسمح للأطراف المتعاقدة في الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية للعمل بأن يعدوا بنفسهم الأحكام والإجراءات المنظمة لعمل المصالحة الإتفاقية وسيرها، ويمنح أكبر الضمانات التي تركز الإستقلالية والحرية في تنظيم

<sup>1</sup> القانون 23-08 السالف الذكر.

<sup>2</sup> احميه سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية... بين الإطار القانوني والواقع العملي،

المرجع السابق، ص 165

<sup>3</sup> ريكلي الصديق، المصالحة كطريقة أساسية لتسوية منازعات العمل الجماعية وديا طبقا لقانون 90-02، 1990،

مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة، المجلد 34، العدد 1، 2023، ص277.

وعمل المصالحة، ويعمل على تيسير إمام أعضائها بالقواعد والإجراءات المتبعة في تنظيم وسير عملها.<sup>1</sup>

عملا بهذه المقتضيات، جسدت غالبية الإتفاقيات الجماعية للعمل المصالحة الإتفاقية، وذهبت في إسنادها لمهام هذه المصالحة، إلى لجنة متساوية الأعضاء أطلقت عليها اسم «اللجنة المتساوية الأعضاء للمصالحة»، وتتكون هذه اللجنة، من ثلاثة أعضاء ممثلين عن كل طرف، ويمكن أن يضاف إليهم أشخاص يتمتعون بمؤهلات وكفاءات تسمح لهم بتقديم مساعدات ونصائح للجنة.<sup>2</sup>

حيث يتم تشكيل لجان متساوية الأعضاء بكل حرية وإستقلالية بين الطرفين على أساس التساوي في الأعضاء، يحددون نظام عملها والصلاحيات المخولة لها، ونطاق عملها الذي قد يكون محلي أو جهوي أو وطني أي حسب نطاق تطبيق الإتفاقية، كما قد يعتمد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة، إذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة يبدأ بالمستوى المحلي أو على مستوى المؤسسة، وعند فشل المصالحة على مستوى الدرجة الأولى ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى، تحت إشراف المديرية العامة للمؤسسة و التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال أي إلى الدرجة الثانية وهكذا إما على درجتين أو ثلاث درجات.<sup>3</sup>

غير أنه ، يتعين على تلك الأطراف، ألا تتجاهل أو تغفل طبيعة النزاعات الجماعية في العمل، والأخطار والأضرار التي يمكن أن تترتب نتيجة إستمرارها لفترة طويلة بشكل تتفاقم وتتأزم فيه الأوضاع والعلاقات، الأمر الذي يشكل تهديدا مباشرا بإستقرار علاقات العمل والسلم الإجتماعي داخل الهيئة المستخدمة، لذلك فهي تتطلب التدخل لحلها وتسويتها على نحو عاجل، وهذا ما لم تجسده بعض الإتفاقيات الجماعية للعمل ، ولم تكتف بمستوى واحد للمصالحة الإتفاقية ، ولجأت إلى أن يكون هناك تدرج في نظامها، يبدأ بالمصالحة الداخلية

<sup>1</sup> ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 277 و 278

<sup>2</sup> ريكلي الصديق، المرجع نفسه، ص 276

<sup>3</sup> احميه سليمان، الآليات المهنية الإتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية... بين الإطار القانوني والواقع العملي، المرجع السابق، ص 165.

على مستوى الوحدة أو الفرع التابع للهيئة المستخدمة، و عقب فشلها في هذا المستوى، يرفع النزاع إلى المستوى الأعلى، تحت إشراف المديرية العامة للمؤسسة و التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال.<sup>1</sup>

وجلي أن مثل هذا التمثيل المهني والثنائي والمتساوي في الأعضاء من شأنه أن يخلق نوعاً من التوازن بين تأثير مصالح الطرفين المتنازعين، كما أن الهدف من حضور ذوي المؤهلات والكفاءات والتخصص في شؤون العمل، لا تخرج عن تقديم المعلومات والتوضيحات اللازمة والمفيدة لمختلف جوانب مسائل النزاع القائم، ومن ثم، يسهم هذا الإجراء في وضع الحلول المناسبة لهذه النزاعات التي قد تتناول مسائل حساسة ومعقدة، مما يشكل ضماناً للموضوعية والدقة.<sup>2</sup>

في حالة ما إذا فشلت المصالحة الإتفاقية، فيتم اللجوء إلى المستوى الأعلى لحل النزاع وهو إجراء المصالحة القانونية، وهذا ما نصت عليه المادة 07 الفقرة الثانية من القانون 23-08<sup>3</sup> «فيتعين على الطرف الأكثر إستعجالاً عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليمياً، التي تقوم بمباشرة إجراء المصالحة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون» .

### الفرع الثاني: المصالحة القانونية

يتم اللجوء إلى هذا الإجراء، عند عدم النص على الأسلوب الأول في النظام الداخلي للهيئة أو في حالة فشل المصالحة الإتفاقية، فيتعين في هذه الحالة على الطرف الأكثر إستعجالاً عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليمياً، التي تقوم بمباشرة إجراءات الصلح المنصوص عليها في هذا القانون.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> ريكي الصديق، المرجع السابق، ص 278.

<sup>2</sup> ريكي الصديق، المرجع نفسه، ص 276.

<sup>3</sup> القانون 23-08 السالف الذكر.

<sup>4</sup> انظر المادة 07 الفقرة 2 من القانون 23-08 السالف الذكر.

وهذا الإجراء يقوم به شخص أجنبي عن الأطراف، بحيث توكل له مهمة محاولة الصلح بين الأطراف وهي مفتشية العمل المختصة إقليمياً عن طريق مفتش العمل الذي يعقد جلسات صلح بإستدعاء الأطراف للتداول من أجل إيجاد الحلول المرجوة<sup>1</sup>.

بعد رفع الخلاف إلى مفتشية العمل من الطرف الأكثر إستعجالاً سواء كان المستخدم أو ممثلي العمال، فيقوم مفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع الجماعي وجوباً بمباشرة إجراءات المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال<sup>2</sup>.

وأول إجراء، يقوم به مفتش العمل المعين من طرف مفتشية العمل، هو إستدعاء أطراف النزاع إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام عمل من تاريخ تقديم الإخطار من الأطراف، وهذا قصد تسجيل موقف وطلبات الأطراف<sup>3</sup>.

أين يقوم مفتش العمل المختص بمباشرة التحقيق، لدى المستخدم والمنظمة النقابية، وله الحق بطلب جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة المحاسبية أو المالية أو الإحصائية، أو الإدارية من أطراف النزاع، التي يمكن أن تساعده في إجراء المصالحة، كما يتعين على طرفي النزاع توفير التسهيلات الضرورية لمفتش العمل لأداء مهمته<sup>4</sup>.

في حالة كان النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعدم تنفيذ إلتزامات متعاقد عليها ناشئة عن إتفاقيات أو إتفاقات جماعية، يسهر مفتش العمل على تطبيق هذا الإلتزام طبقاً للمهام والصلاحيات المخولة له بموجب القانون<sup>5</sup>.

كما يجب على أطراف النزاع الجماعي في العمل حضور جميع جلسات المصالحة المنظمة من طرف مفتش العمل<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> انظر المادة 07 الفقرة 2 والمادة 8 الفقرة 1، من القانون 08-23 السالف الذكر.

<sup>2</sup> انظر المادة 08 الفقرة 1 من القانون 08-23 السالف الذكر.

<sup>3</sup> انظر المادة 08 و1 و2 من القانون 08-23 السالف الذكر.

<sup>4</sup> انظر المادة 8 الفقرة 3 و4 من القانون 08-23 السالف الذكر.

<sup>5</sup> انظر المادة 08 الفقرة الأخيرة من القانون 08-23 السالف الذكر.

<sup>6</sup> انظر المادة 09 الفقرة 1، من القانون 08-23 السالف الذكر.

إن لطرفي النزاع الحرية في تعيين ممثليهما، عن طريق تفويض كتابي تكون لهم بموجبه مطلق الصلاحية للتفاوض، وإبرام الاتفاق كما نصت الفقرة الثالثة من المادة نفسها أن لمفتش العمل المكلف بالمصالحة الحق في تحديد عدد الأشخاص لإجراء المصالحة.<sup>1</sup>

في حالة عدم إمتثال أحد الأطراف لحضور جلسات المصالحة، يستدعيها مفتش العمل من جديد في أجل لا يتجاوز اثنين وسبعون (72) ساعة.<sup>2</sup>

في حالة عدم إمتثال أحد الأطراف للإستدعاء الثاني، وعند إنقضاء الأجل المنصوص عليه في المادة 09 سالفه الذكر، يحرر مفتش العمل محضرا بالغياب الذي يعد معاينة بعدم الصلح.<sup>3</sup>

أما بالنسبة لمدة إجراء المصالحة فإنه لا يمكن أن تتعدى 15 أيام من تاريخ الجلسة الأولى التي نظمها مفتش العمل، وعند إنقضاء تلك المدة يقوم مفتش العمل بتحرير محضر يدون فيه كل ما توصل إليه من حلول في المسائل المتنازع عليها، حيث يدون المسائل التي أتفق عليها وكذلك المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي بشأنها، وفي الأخير يوقع أطراف النزاع على المحضر، ويصبح نافذا بمجرد إيداعه لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا، من الطرف الأكثر إستعجالا والذي يكون في العادة العامل.<sup>4</sup>

عندما يكون النزاع الجماعي للعمل يتجاوز نطاق المؤسسة ويؤثر على خدمة أساسية، يمكن لوزير القطاع المعني في أجل لا يتجاوز 8 أيام عمل من تاريخ محضر عدم المصالحة إخطار الوزير المكلف بالعمل، هذا الأخير يمكنه تكليف مفتش العمل بإجراء مصالحة ثانية حول جميع مسائل النزاع أو بعضها، كما يجب أن ينتهي إجراء المصالحة المنصوص عليه

<sup>1</sup> انظر المادة 09 الفقرة 2 من القانون 23-08 السالف الذكر .

<sup>2</sup> انظر المادة 09 الفقرة الاخيرة من القانون 23-08 السالف الذكر .

<sup>3</sup> انظر المادة 10 من القانون 23-08 السالف الذكر .

<sup>4</sup> انظر المادة 11 من القانون 23-08 السالف الذكر .

في الفقرة الأولى سألغة الذكر في الخمسة (5) أيام عمل التي تلي إستلام طلب وزير القطاع المعني مالم يتفق الطرفان على تمديد هذا الأجل.<sup>1</sup>

وتجدر الإشارة بأن المشرع قد أبان وبوضوح، على تركيزه على المصالحة كطريقة ودية فعالة لحل النزاعات الجماعية للعمل وذلك من خلال رفع بعض المدد القانونية وذلك من اجل إتاحة الفرصة للأطراف من أجل التقارب في وجهات النظر.

رفع المدة لعقد أولى جلسات المصالحة الى 08 أيام<sup>2</sup>، كما يمكن لمفتش العمل المكلف أن يعيد إستدعاء الأطراف في حالة الغياب من جديد في أجل لا يتجاوز 72 ساعة<sup>3</sup>، بدلا من أربعة (4) أيام المذكورة في المادة 03 من القانون 91-27<sup>4</sup> المعدلة للمادة 06 من القانون 90-02.<sup>5</sup>

رفع المدة التي تستغرقها إجراءات المصالحة الى (15) يوم كحد أقصى من تاريخ الجلسة الأولى<sup>6</sup>، بدلا من 08 أيام كحد أقصى من تاريخ الجلسة الأولى المذكورة في المادة 04 من قانون 91-27 التي تعدل المادة 08 من القانون 90-02.

رغم رفع المشرع لبعض المدد القانونية المتعلقة بإجراءات المصالحة في القانون 23-02-08 مقارنة بما ورد في القانون 90-02، المعدل والمتمم بالقانون 91-27 إلا أنه أبقى على قصر مدة الإجراءات وهذه ميزة مقصودة بهدف السرعة في إيجاد التسوية الودية لهذه النزاعات الجماعية من خلال إجراءات المصالحة.

<sup>1</sup> انظر المادة 13 من القانون 23-08 السالف الذكر.

<sup>2</sup> انظر المادة 08 من القانون 23-08 السالف الذكر.

<sup>3</sup> انظر المادة 09 من القانون 23-08 السالف الذكر.

<sup>4</sup> القانون 91-27 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991 يعدل ويتم القانون رقم

90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية بالنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب

العدد 68. الملغيان بأحكام القانون 23-08 السالف الذكر.

<sup>5</sup> القانون 90-02 السالف الذكر.

<sup>6</sup> انظر المادة 11 من القانون 23-08 السالف الذكر.

## المطلب الثاني: نتائج المصالحة والأحكام الجزائية المتعلقة بها

خلال هذا المطلب سنتطرق الى نتائج المصالحة (فرع أول)، ثم الأحكام الجزائية المتعلقة بها (فرع ثاني).

### الفرع الأول: نتائج المصالحة

عندما ينتهي مفتش العمل من إجراءات المصالحة، التي أشرف عليها فإنها تتوج بمحضر مصالحة أي تسوية كلية للنزاع، أو محضر عدم المصالحة أو محضر مصالحة جزئي.<sup>1</sup>

### أولاً: في حالة التسوية الكلية للنزاع

أي بوضع الحل لكل مسائل الخلاف القائم، وهنا يعد مفتش العمل محضراً بالمصالحة يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها، وبالتالي يعتبر إتفاقاً يلحق بالإتفاقية الجماعية.<sup>2</sup>

### ثانياً: في حالة التسوية الجزئية للنزاع

وفي هذه الحالة فإن محضر المصالحة، يجب أن يحدد المسائل التي حصل بشأنها الإتفاق بين الطرفين والمسائل التي يستمر النزاع الجماعي في شأنها قائماً، حيث يمكن لهما عرض هذه الأخيرة على الوساطة، كما تصبح المسائل المتفق عليها نافذة من اليوم الذي يودع الطرف الأكثر إستعجالاً لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً.<sup>3</sup>

وننوه هنا بموقف المشرع، الذي كان إيجابياً من ناحية أنه لم يشترط في التسوية التي يتم التوصل إليها، أن تكون تسوية كاملة وتامة، إنما أجاز التسوية الجزئية على النحو المتقدم،

<sup>1</sup> انظر المادة 11 و12 من القانون 08-23 السالف الذكر.

<sup>2</sup> انظر المادة 11 من القانون 08-23 السالف الذكر.

<sup>3</sup> انظر المادة 11 من القانون 08-23 السالف الذكر.

مما يجعل تسوية المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها أكثر سهولة مما كانت عليه من قبل أمام طرق أخرى للتسوية مثل الوساطة أو التحكيم كما تنص عليهما أحكام القانون.<sup>1</sup>

### ثالثا: في حالة فشل تسوية النزاع

في هذه الحالة، نكون بصدد فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أي في حالة عدم الإتفاق بين الأطراف على كل مسائل الخلاف الجماعي وهنا أيضا، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة<sup>2</sup> ، وفي هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون.

يرسل محضر الغياب، أو محضر عدم المصالحة الكلي أو الجزئي بأي وسيلة قانونية، إلى طرفي النزاع وإلى الوالي المختص إقليميا والوزير المكلف بالعمل.<sup>3</sup>

### رابعا: تنفيذ المصالحة

نشير في البداية، إلى أن فشل المصالحة بعدم التوصل إلى تسوية النزاع الجماعي، والتي يترتب عنها تحرير محاضر عدم المصالحة، لا تطرح أية إشكالات باعتبار أنها لا تتضمن أي اتفاق بين أطراف النزاع.

غير أن الأمر يختلف، عند التوصل إلى تسوية النزاع الجماعي بصفة كلية أو جزئية، إذ أن الحلول المتوصل إليها عن طريق هذه المصالحة، سواء كانت المصالحة إتفاقية أو قانونية، إنما هي إتفاقات جديدة، تلحق بالإتفاقية الجماعية للعمل السابقة، تعدل أو تكمل أحد بنودها، و تخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الإتفاقية، لاسيما شرط التسجيل والإيداع والإشهار، وقد أبان المشرع صراحة، أن المسائل التي إتفق الطرفان عليها تصبح

<sup>1</sup> ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 278

<sup>2</sup> انظر المادة 12 الفقرة 1 من القانون 08-23 السالف الذكر.

<sup>3</sup> انظر المادة 12 الفقرة 2 من القانون 08-23 السالف الذكر.

نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر إستعجالاً لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً.<sup>1</sup>

وإذا كان المشرع لم يتطرق في القانون 08-23 الى مضمون محضر المصالحة، بخلاف ما فعله عند بيانه لمحضر المصالحة في منازعات العمل الفردية في القانون 90-04<sup>2</sup> المؤرخ في 6 فيفري 1990، فان هذا المحضر، وفقاً للقواعد العامة، يتسم بعد إعتماده بكل السمات اللصيقة بخاصية الإثبات إلى أن يثبت العكس.<sup>3</sup>

ويبقى التساؤل يثار عن الحالة التي يمتنع فيها أحد أطراف النزاع الجماعي عن تنفيذ إتفاقيات المصالحة، وكان على المشرع أن يعمد إلى إحاطة هذه الإتفاقيات بضمانات تنفيذية وغرامات توقع لحمل الطرف الممتنع على التنفيذ، كما فعل بالنسبة لإتفاقيات المصالحة الخاصة بمنزاعات العمل الفردية.<sup>4</sup>

### الفرع الثالث: الأحكام الجزائية

وفيما يتصل بالأحكام الجزائية، أدرج المشرع الجزائري عقوبات تخص لاسيما عدم إحترام أجال الإجتماعات الدورية الداخلية، وخرق إجراءات تسوية النزعات الجماعية للعمل، وعدم تنفيذ إتفاقيات المصالحة، وفي حالة الغياب عن إجتماعات المصالحة.

إن الحضور لجلسات المصالحة، أمر إجباري لكل طرف في النزاع<sup>5</sup>، وتحت طائلة العقوبات، حيث أنه في حالة الغياب بدون سبب شرعي طبقاً لأحكام القانون 08-23، فإنه

<sup>1</sup> ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 280

<sup>2</sup> القانون 90-04 السالف الذكر.

<sup>3</sup> ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 280.

<sup>4</sup> ريكلي الصديق، المرجع نفسه، ص 280.

<sup>5</sup> انظر المادة 09 الفقرة 1 من القانون 08-23 السالف الذكر.

يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار جزائري إلى خمسين ألف دينار جزائري، كما قد تضاعف هذه العقوبة في حالة العود.<sup>1</sup>

كما أوجب المشرع تزويد القائمين على المصالحة، بالوثائق والمعلومات الصحيحة<sup>2</sup> تحت طائلة العقوبات حيث أنه في حالة الإخلال أو تزويدهم بمعلومات غير صحيحة أو تسليمهم وثائق مزورة، أو ممارسة مناورات إحتيالية بهدف توجيه توصياتهم أو التأثير على قراراتهم، فإنه يعاقب بعقوبة سالبة للحرية تتمثل في الحبس من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر، أو بغرامة مالية من خمسين ألف دينار جزائري إلى مائة ألف دينار جزائري، أو بإحدى هاتين العقوبتين.<sup>3</sup>

إن المشرع الجزائري قام بحماية الإجراءات المتعلقة بتسوية النزاع الجماعي للعمل، من بينها ما جاء في الفصل الأول المصالحة في الهيئات الاقتصادية، من المادة 07 الى المادة 13، والفصل الثاني المصالحة في المؤسسات والإدارات العمومية، من المادة 23 الى المادة 27، وذلك بالنص على العقوبات من خمسين ألف دينار جزائري الى مائة ألف دينار جزائري.<sup>4</sup>

### المبحث الثاني: المصالحة في المؤسسات والإدارات العمومية

حدد أحكام القانون 08-23 في فصله الأول، الهدف ومجال التطبيق والأحكام العامة في الباب الأول سيما المادة 03 منه، حيث تطبق أحكام هذا القانون على المستخدمين وعلى العمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا على الأعوان العموميين الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم<sup>5</sup>، هذه المادة تهدف إلى توحيد الإطار القانوني الذي يحكم علاقة العمل بين مختلف الأطراف لمجال تطبيق أحكام المصالحة، سواء كانوا في القطاع العام أو

<sup>1</sup> انظر المادة 80 من القانون 08-23 السالف الذكر.

<sup>2</sup> انظر المادة 08 الفقرة 3 و4 من القانون 08-23 السالف الذكر.

<sup>3</sup> انظر المادة 81 من القانون 08-23 السالف الذكر.

<sup>4</sup> انظر المادة 82 من القانون 08-23 السالف الذكر.

<sup>5</sup> المادة 3 من القانون 08-23 السالف الذكر.

القطاع الخاص الإقتصادي أو المؤسسات والإدارات العمومية، لضمان تنظيم عملهم وفقاً لمبادئ وقواعد محددة وواضحة.

كما عرف الأمر 06-03<sup>1</sup> المؤسسات والإدارات العمومية في الفصل الأول نطاق التطبيق من الباب الأول الأحكام العامة «ويقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي.

لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان»<sup>2</sup>.

للإحاطة بإجراءات المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل في هذا القطاع الحساس، يستلزم منا أن نتعرف على معنى المصالحة على المستوى الداخلي في المؤسسات والإدارات العمومية (المطلب الأول)، والتعرف عن إجراءات المصالحة الخارجية على مستوى المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: المصالحة الداخلية على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية

نظم القانون 23-08 المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل، مسألة دراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية عن طريق إجبارية الإجتماعات الدورية بين الممثلين المؤهلين للمؤسسات والإدارات العمومية وبين ممثلي العمال المؤهلين في مؤسساتهم وإداراتهم المعنية، فعقد مثل هذه الإجتماعات وبصفة دورية وإجبارية،

<sup>1</sup> الامر 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوس سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي

العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46.

<sup>2</sup> المادة 2 من الامر 06-03 السالف الذكر.

يشكل نقاط التواصل التي تجمع بين مسيري الإدارة بالموظفين، أو ممثليهم المؤهلين لوضع حد للخلاف قبل خروجه عن إمكانية تسويته.<sup>1</sup>

سنتطرق خلال هذا المطلب إلى الإجتماعات الدورية (فرع أول)، ثم الإخطار بالنزاع على مستوى الهيئة المستخدمة (الفرع الثاني)، فنتائج المصالحة (فرع ثالث).

### الفرع الأول: الإجتماعات الدورية

إعمالاً بأحكام القانون 08-23 السالف الذكر، في قسم الوقاية من الخلافات الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية، والتي تحيلنا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 23-362،<sup>2</sup> الذي يحدد دورية الإجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، سيما المادة 01 من المرسوم المذكور أعلاه، حيث تعتبر هذه الإجتماعات الإجبارية الآلية والوسيلة الوحيدة لدراسة هذه المسائل.<sup>3</sup>

وفي حال فشلها تخضع إجبارياً الخلافات التي لم يتم حلها مباشرة وبالطرق الودية المقررة قانوناً لإجراءات المصالحة.

### أولاً: الأطراف المعنية بالإجتماعات

حرص المشرع الجزائري في المرسوم 23-362 السالف الذكر، على أن تعقد الإجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية والظروف

<sup>1</sup> انظر المادة 22 من القانون 08-23 السالف الذكر.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 23-362 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 67.

<sup>3</sup> انظر المادة 01 من المرسوم 23-362 السالف الذكر.

العامة للعمل حصرياً داخل المؤسسات والإدارات العمومية بين الممثلين المؤهلين لهذه المؤسسات والإدارات العمومية وممثلي العمال، طبقاً لأحكام هذا المرسوم<sup>1</sup>.

1. **الممثلين المؤهلين للمؤسسات والإدارات العمومية:** حيث قد يكون الممثلين المؤهلين هم السلطة التي لها صلاحية التعيين، أو من يمثلهم من الموظفين المؤهلين ذوي الخبرة، لاسيما في التسيير الموارد البشرية وإدارة الصراعات والأزمات<sup>2</sup>.
2. **ممثلي العمال:** وهم الموظفين والأعوان المتعاقدين، الذين يتم تعيينهم من طرف المنظمات النقابية التمثيلية، أو عن طريق الانتخاب المباشر من العمال، في حال عدم تواجد منظمات نقابية تمثيلية على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية<sup>3</sup>.

### ثانياً: تحديد موضوعات الاجتماعات الدورية

تعد لجنة الحوار الاجتماعي رزنامة، تحدد فيها موضوع ودورية الاجتماعات الخاصة بها، وتساهم هذه الرزنامة في تنظيم عمل اللجنة، وضمان مناقشة جميع المواضيع الهامة بطريقة منتظمة وفعّالة، على أن تتضمن مواضيع الاجتماعات المحاور التالية:

- دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل، من خلال الحالة الراهنة للعلاقات بين العمال وأرباب العمل وتقييم الظروف العامة للعمل.
- طرح ومناقشة المبادرات لتحسين التواصل والتفاهم بين جميع الأطراف المعنية.

بالإضافة إلى مواضيع الحوار والتشاور ذات الصلة بأي أي خلاف قد ينشأ بين ممثلي العمال وممثلي الإدارة المؤهلين<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> انظر المادة 2 من المرسوم 23-362 السالف الذكر.

<sup>2</sup> عبد الحكيم بن مصباح سواكر، رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية بسكرة، اليات دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل للمؤسسات والإدارات العمومية، دليل توضيحي معد على ضوء احكام المرسوم رقم 23-

362 المؤرخ في 2 ربيع الثاني الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، ص 10

<sup>3</sup> عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع نفسه، ص 10.

<sup>4</sup> انظر المادة 4 من المرسوم التنفيذي 23-362 السالف الذكر.

الفرع الثاني: الإخطار بالنزاع على مستوى الهيئة المستخدمة

في سياق المرحلة التي لايزال الخلاف قائما فيها، جعل المشرع الجزائري اللجوء إلى المصالحة إجراء إجباريا لحل النزاعات الجماعية للعمل، بعد فشل الإجراءات الوقائية المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 23-362، الذي يحدد دورية الإجتماعات الإلزامية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الإلتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

حيث تخضع وجوبًا النزاعات الجماعية للعمل، في حال تعذر الوصول إلى حل عن طريق المصالحة، يمكن اللجوء إلى الوساطة والتحكيم كإجراءات تسعى إلى ضمان إستمرارية العمل في ظروف ملائمة، ضمن الأشكال والشروط المحددة في هذا القانون.<sup>1</sup>

بهذه الطريقة، يسعى القانون إلى تقليل النزاعات الجماعية وضمان إستمرارية العمل في بيئة مستقرة.

يجب على ممثلي العمال، حسب الحالات التي تخضع لها مؤسساتهم أو إدارتهم، رفع الطعن إلى السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية. أو رفع الطعن إلى الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم، أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا<sup>2</sup>.

في حالة عدم تسوية مسائل الخلاف موضوع الطعن، تستدعي السلطة السلمية العليا طرفي النزاع إلى إجتماع المصالحة خلال ثمانية (8) أيام الموالية لإخطارها، وذلك بحضور كل من مفتش العمل المختص إقليميا وممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> انظر المادة 22 الفقرة 3 من القانون 23-08 السالف الذكر.

<sup>2</sup> انظر المادة 23 من القانون 23-08 السالف الذكر.

<sup>3</sup> انظر المادة 24 من القانون 23-08 السالف الذكر.

### الفرع الثالث: نتائج المصالحة

خلال دراسة المسائل المتنازع فيها موضوع الطعن المرفوع للسلطات الإدارية المختصة، على مستوى البلدية أو الولاية أو الوزراء أو ممثليهم المخولين حسب الحالات المذكورة أعلاه، عن طريق الإجتماعات تؤدي الى ثلاث حالات مختلفة:

#### الحالة الأولى:

إذا تبين وأن الخلاف موضوع الطعن خلال إجتماع المصالحة يتعلق بالمسائل القانونية والتنظيمية المنصوص عليها، الذي يقع على عاتق المؤسسة أو الإدارة العمومية بتطبيقه، تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة بعد إخطارها على ضمان تطبيق هذا الإلتزام في أجل لا يتعدى ثلاثون (30) يوما من تاريخ الإخطار.<sup>1</sup>

#### الحالة الثانية:

إذا تبين، أن مسائل الخلاف الجماعي موضوع الطعن، يتعلق بتأويل الأحكام القانونية والتنظيمية أو تتعلق بمسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها، تخطر حينئذ السلطة السلمية العليا المكلفة بالوظيفة العمومية، الطعن موضوع الخلاف على المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، الذي يعد جهازا للمصالحة في مجال النزاعات الجماعية حسب ما جاء في المادة 35 من القانون 08-23 السالف الذكر.<sup>2</sup>

#### الحالة الثالثة:

تعد السلطة السلمية العليا محضرا يوقعه الطرفان، عند نهاية إجراء المصالحة والمنصوص عليها في المواد من 23 الى 26 من القانون 08-23، الذي لا يمكن أن يتجاوز خمسة عشر 15 يوما إبتداء من تاريخ الإجتماع الأول، يتضمن المقترحات المعتمدة والإتفاقات

<sup>1</sup> انظر المادة 25 من القانون 08-23 السالف الذكر.

<sup>2</sup> انظر المادة 26، من القانون 08-23 السالف الذكر.

المتحصل عليها وعند الإقتضاء أيضا الإقتراحات المقدمة الى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، التي تتعلق بأشكال التكفل بالمسائل المستمر فيها الخلاف وإجراءاته.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: المصالحة الخارجية على مستوى المجلس المتساوي الأعضاء للووظيفة العمومية للمصالحة

تماشيا مع الإطار التشريعي، والمتمثل في القانون 08-23، المؤرخ في 21 يونيو 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب<sup>2</sup>، لاسيما المادة 34 منه.

والنص الآخر ذو الطابع التنظيمي، والذي ينظم المسائل المتعلقة بالمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية للمصالحة، والمتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 23-365<sup>3</sup>، الذي يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيره.<sup>4</sup>

خلال هذا المطلب، سنتطرق إلى الإطار التنظيمي للمجلس المتساوي الأعضاء للمصالحة (فرع اول)، ثم إجراءات المصالحة على مستوى المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية للمصالحة (فرع ثاني)، فنتائج المصالحة (فرع ثالث)، فالأحكام الجزائية (فرع رابع).

<sup>1</sup> انظر المادة 27، من القانون 08-23 السالف الذكر.

<sup>2</sup> هذا القانون ألغى جميع الاحكام المخالفة له لاسيما احكام القانون 90-02 مؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب. المعدل والمتمم.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 23-365 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمه وسيره. ج ر عدد 67.

<sup>4</sup> هذا المرسوم ألغى احكام المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 والمتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وتنظيمه وعمله.

### الفرع الأول: الإطار التنظيمي للمجلس المتساوي الأعضاء للمصالحة

يعتبر المرسوم التنفيذي رقم 23-365 النص التنظيمي لقانون 23-08، والمحدد لمهام وتشكيلة المجلس وكذا تنظيمه وسيره، وفي إطار الرفع من دور الشركاء الاجتماعيين، بما يكفل حقوق العمال ومصالح المؤسسة، وتسوية النزاعات الجماعية في العمل في سياق منظم. حيث سنتطرق في الفرع الأول، إلى مهام المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية للمصالحة (أولاً)، تشكيلة المجلس وكيفيات تعيين رئيسه وأعضائه (ثانياً)، تنظيم المجلس وسيره (ثالثاً).

### أولاً: مهام المجلس المتساوي الأعضاء للمصالحة في الوظيفة العمومية

يشكل المجلس جهاز مصالحة في مجال النزاعات الجماعية في العمل، داخل المؤسسات والإدارات العمومية، وتهدف الهيئة إلى تسوية النزاع عن طريق المصالحة في قطاع الوظيفة العمومية، حيث يتولى م م ا وع مهمة المصالحة عندما يتعلق الأمر بتأويل الأحكام التشريعية والتنظيمية، التي إختلف طرفي النزاع الجماعي للعمل حول تفسيرها.

عدم التكفل بالمسائل المنصوص عليها بموجب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المنصوص على أحكامه في الامر 06-03 السالف الذكر، والنصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه في إطار تشريعي وتنظيمي المعمول بها<sup>1</sup>.

من نص المادة، يتضح لنا أن مجالات تدخل المجلس تكاد تنحصر في حالتين أو مجالين أساسيين، التي قد يثور نزاع جماعي من أجلها، وهي كما جاء ذكرها من قبل وهي التي إختلف طرفي النزاع الجماعي للعمل حول تفسير وتأويل أحكامها التشريعية والتنظيمية.

حيث يُعنى المجلس، بالمسائل التي أسفرت عن إستمرار النزاع الجماعي للعمل. التي يتم توثيقها في محضر تعدّه السلطة السلمية العليا. ويتضمن هذا المحضر الإقتراحات المقدمة

<sup>1</sup> انظر المادة 1 من المرسوم التنفيذي 23-365، السالف الذكر.

إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والتي يتم مناقشتها وإعتمادها، والتي تتعلق بشأن أشكال وإجراءات التكفل بها.<sup>1</sup>

### ثانياً: تشكيلة المجلس وكيفيات تعيين رئيسه وأعضائه

يتكون المجلس المتساوي الأعضاء للمصالحة في الوظيفة العمومية، حسب أحكام المرسوم التنفيذي 365-23 في المادة 4 من ممثلين مؤهلين للإدارة وممثلي العمال، ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

وبهذا فإن المجلس يتشكل من عشرة (10) أعضاء دائمين، ومن عدد مساو من الأعضاء الإضافيين منهم، خمسة (5) ممثلين للعمال وخمسة (5) ممثلين للإدارة.<sup>2</sup>

بعدما كان يتكون من أعضاء دائمين أربعة (4) ممثلين للإدارة، وأربعة (4) ممثلين للعمال.<sup>3</sup>

يتأسس المدير العام للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المجلس المتساوي الأعضاء للمصالحة ويكون أعضاء في المجلس المتساوي الأعضاء ممثلين للإدارة كل من: ممثل الوزير المكلف بالعدل، ممثل الوزير المكلف بالداخلية، ممثل الوزير المكلف بالمالية، ممثل الوزير المكلف بالعمل.<sup>4</sup>

يتولى تعيين ممثلي العمال في م م ا م وفقاً للنسب الموافقة لتمثيلهم من قبل المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني<sup>5</sup>، أما ممثلو الإدارة، فيتم تعيينهم من قبل الوزراء المكلفين بالقطاعات المعنية.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> انظر المادة 3 من المرسوم 365-23 السالف الذكر.

<sup>2</sup> انظر المادة 4 من المرسوم 365-23 السالف الذكر.

<sup>3</sup> الغي المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 بموجب أحكام المرسوم التنفيذي 365-23 السالف الذكر.

<sup>4</sup> انظر المادة 5 من المرسوم التنفيذي 365-23 السالف الذكر.

<sup>5</sup> انظر المادة 6 فقرة 1 من المرسوم التنفيذي 365-23 السالف الذكر.

<sup>6</sup> انظر المادة 6 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي 365-23 السالف الذكر.

وتقوم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بموجبها، بإصدار قرار يتضمن القائمة الإسمية لأعضاء المجلس<sup>1</sup>، وتُحدد مدة عضوية م م ا و ع بخمس (05) سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة.<sup>2</sup>

حدد المرسوم 23-365 السالف الذكر، الشروط الواجب توافرها للتعين أو إكتساب صفة العضوية في المجلس، سواء كانوا ممثلين للإدارة أو ممثلين للعمال، على أن يكونوا:

- من جنسية جزائرية، حيث لم يتم تحديد الجنسية المطلوبة الأصلية أو المكتسبة قصد التعيين في عضوية المجلس.
- يشترط أن يكون لهم قدر عال من المستوى الدراسي، بحيازتهم لشهادة جامعية.
- لديهم خبرة كافية في المجالات ذات الصلة بالوظائف التي يشغلونها ومؤهلات ميدانية خمس (5) سنوات على الأقل، في المجالات القانونية والاجتماعية والاقتصادية وكفاءة لإقتراح حلول فعالة لحسم النزاع القائم.
- عدم إدانتهم بحكم جزائي يتنافى أو يتعارض مع ممارسة مهامهم<sup>3</sup>، حيث يخضع تقدير هذا الشرط من خلال التأكد من توفرها من الجهات المعنية التي ينتمي إليها العضو، يتم التأكد من شرط عدم الإدانة من طرف السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية كما هو جاري العمل به، لم تحدد الفقرة 3 من نص المادة 8، نوع الإدانة التي تتعارض مع تأدية المهام فليست كل إدانة جزائية محل حرمان من ممارسة عضوية المجلس.
- على أعضاء المجلس، أداء اليمين لمباشرة المهام الموكلة لهم والمنصوص عليها في المرسوم السالف الذكر، أمام المجلس القضائي المعين في دائرة إختصاصه الإقليمي اليمين الاتي نصها:

<sup>1</sup> انظر المادة 6 فقرة 3 من المرسوم 23-365 السالف الذكر.

<sup>2</sup> انظر المادة 7 من المرسوم التنفيذي 23-365 السالف الذكر..

<sup>3</sup> انظر المادة 8 من المرسوم التنفيذي 23-365 السالف الذكر..

«أقسم بالله العلي العظيم، أن أقوم بمهمتي بعناية وإخلاص وأن أكتف سرها، وأن أسلك في كل الظروف سلوك العضو النزيه والوفى لمبادئ القانون في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، والله على ما أقول شهيد».<sup>1</sup>

يمكن في حالات معينة لعضو م م ا وع أن يفقد فيها عضويته في المجلس، في الحالات الآتية:

- الوفاة، التقاعد، إنهاء المهام في الوظيفة أو الإستقالة منها، أو فقدان أحد الشروط المنصوص عليها في أحكام المادة 8 أعلاه، وفي حالة فقدان صفة الممثل النقابي بالنسبة للمثلي العمال، أو حل المنظمة النقابية الممثلة في المجلس. يستبدل العضو في حالة فقدان عضويته في المجلس حسب الأشكال إلى غاية إنتهاء مدة عهدة المجلس".<sup>2</sup>

جاء ذكر حالات التنافي<sup>3</sup> والتي يمكن ان تتعارض مع مهمة العضو في المجلس مع ممارسة إحدى الوظائف الأخرى ويقصد بحالات التنافي في الوظيفة العامة شغل وظيفتين في نفس الوقت تمنعه من التفرغ كلياً او جزئياً على أداء وظائفه، مع مهمة الوسيط أو المحكم في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل.<sup>4</sup>

### ثالثاً: تنظيم المجلس وسيره

تبعاً لصدور النص التنظيمي 23-365 ذي الصلة بموضوع م م ا وع وسيره وإجراءات المصالحة سيما المواد من 12 الى 25، حيث يوضع المجلس لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، باعتبارها الجهة التي ترأسها<sup>5</sup>، ويزود بأمانة تقنية تضمنها السلطة المكلفة بالوظيفة

<sup>1</sup> انظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي 23-365 السالف الذكر.

<sup>2</sup> انظر المادة 9 من المرسوم 23-365 السالف الذكر.

<sup>3</sup> انظر الأمر 07-01 المؤرخ في 11 صفر عام 1428 الموافق أول مارس سنة 2007، يتعلق بحالات التنافي

والالتزامات الخاصة ببعض المناصب والوظائف، ج ر، عدد 16.

<sup>4</sup> انظر المادة 10 من المرسوم 23-365 السالف الذكر.

<sup>5</sup> انظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي 23-365 السالف الذكر.

العمومية، ممثلة حالياً في المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، حيث تكلف الأمانة بالمهام الآتية:

تقييد الطعون ذات الصلة بالخلاف والمرفوعة الى المجلس، وتحضير إجتماعات المجلس إدارياً ومادياً، وجمع المذكرات والوثائق التي لها صلة بالمسائل المدرجة في جدول أعمال المجلس، لاسيما منها التقارير الواردة من المؤسسات أو الإدارات العمومية وممثلي العمال المعنيين.

- إعداد محاضر إجتماعات المجلس.

- تبليغ محاضر إجتماعات المجلس للجهات المعنية.<sup>1</sup>

تكون تحت مسؤولية المجلس إعداد النظام الداخلي الذي يصادق عليه والذي يحدد سير المجلس، يبرز المجلس عن نشاطاته في تقرير سنوي.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني إجراءات المصالحة على مستوى المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية للمصالحة:

تبقى المصالحة الخارجية إجبارية، في المؤسسات والإدارات العمومية، على مستوى م م أ و ع أكثر فعالية لتعميم طرق الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، كما حددها المرسوم التنفيذي 23-365، لإجراءات المصالحة في المواد من 15 الى 22 عبر الإخطار بالنزاع الجماعي للعمل من طرف السلطة السلمية (أولاً)، وإستدعاء أعضاء المجلس لجلسة المصالحة (ثانياً)، وعقد إجتماعات المجلس والخروج بالنتائج المرجوة (ثالثاً).

#### أولاً: الإخطار بالنزاع الجماعي للعمل

وهو أحد الإجراءات الجوهرية، حيث تقوم السلطة السلمية العليا بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وهي الجهة المختصة، مع إرفاق الملف الكامل حول النزاع الجماعي للعمل،

<sup>1</sup> انظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي 23-365 السالف الذكر .

<sup>2</sup> انظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي 23-365 السالف الذكر .

وذلك بغية عرض المسائل محل الإخطار على م م أوع، وذلك في أجل لا يتعدى خمسة (5) أيام عمل، إبتداء من الإجتماع الأخير للمصالحة المنعقد على مستوى الهيئة المستخدمة.<sup>1</sup>

### ثانياً: إستدعاء أعضاء المجلس

يقع على عاتق رئيس المجلس، إستدعاء أعضاء المجلس المعينين لجلسات المصالحة، فور تلقي الإخطار موضوع النزاع في أجل لا يتعدى خمسة 5 أيام من تاريخ استلام ملف النزاع الجماعي للعمل<sup>2</sup>، تبلغ الإستدعاءات مرفقة بالمحضر ونسخة من المذكرة تلخيصيه الذي أعدتها السلطة السلمية العليا حول النزاع الجماعي للعمل.<sup>3</sup>

أعطى المشرع لرئيس المجلس كامل الصلاحية بإفادته بجميع الوثائق والمذكرات مهما كانت طبيعتها، من طرفي النزاع الجماعي للعمل التي من شأنها أن تساعد في إنجاز مهامه لتسوية المسائل المطروحة أمامه والخاصة بالنزاع.<sup>4</sup>

كما يمكنه طلب المساعدة والإستشارة من مفتش العمل المختص إقليمياً على اعتبار المهام وصلحياته<sup>5</sup>، والإستعانة بخبراء في مجال العمل.<sup>6</sup> على ألا تتجاوز مدة المصالحة خمسة عشر 15 يوم عمل إبتداء من تاريخ الاجتماع الأول.<sup>7</sup>

<sup>1</sup> انظر المادة 15 من المرسوم التنفيذي 23-365 السالف الذكر.

<sup>2</sup> انظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي 23-365 السالف الذكر.

<sup>3</sup> انظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي 23-365 السالف الذكر.

<sup>4</sup> انظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي 23-365 السالف الذكر.

<sup>5</sup> انظر المادة 02 من القانون 90-03 السالف الذكر.

<sup>6</sup> انظر المادة 18 فقرة 2 من المرسوم 23-365 السالف الذكر.

<sup>7</sup> انظر المادة 21 من المرسوم التنفيذي 23-365 السالف الذكر.

ثالثاً: عقد إجتماعات المجلس:

تعقد إجتماعات المجلس بحضور نصف أعضائه 1/2 على الأقل، بحيث يجب أن تراعي الإجتماعات إجبارية تساوي عدد الممثلين الحاضرين عن الإدارة وعن العمال، ويتم تأجيل الإجتماع بثلاثة 3 أيام ابتداء من تاريخ الإجتماع المؤجل في حالة عدم اكتمال النصاب القانوني المنصوص عليه، لصحة انعقاد الجلسة وينعقد المجلس بعد مراعاة شرط التساوي في عدد ممثلي العمال وممثلي الإدارة، وفي حالة غياب أحد الممثلين الدائمين يستدعى الأعضاء الإضافيين.<sup>1</sup>

يقع على عاتق أعضاء المجلس أثناء مباشرتهم لمهام المصالحة سواء كانوا دائمين أو إضافيين، مجموعة من الإلتزامات:

- ألا تكون بينهم وبين أحد طرفي النزاع أية قرابة أو مصاهرة. كما يجب عليهم إظهار حيادهم وإستقلاليتهم ونزاهتهم والتي تعد من الشروط الجوهرية لتحقيق الغاية المرجوة من المصالحة، ألا وهي فض النزاع بطريقة ودية.<sup>2</sup>

ويقصد بحياد العضو، عدم إنحيازه لفائدة أحد الأطراف عند توليه مهمة تسوية النزاع فهو ملزم بإتخاذ موقف سلبي من كلا الخصمين.

أما إستقلاليتهم على أداء مهمتهم، فتعني عدم الإنصياع للضغوطات أو الإملاءات الخارجية مهما كانت طبيعتها من شأنها أن تؤثر.

إن شرط النزاهة، نتيجة منطقية وشرط أساسي لأداء مهمة العضوية في المجلس، وتعيين شخص غير نزيه أو معروف بسلوكه السيئ وبين يديه حقوق طرفي الخلاف.

<sup>1</sup> انظر المادة 19 من المرسوم 23-365 السالف الذكر .

<sup>2</sup> انظر المادة 19 فقرة 1 و2 من المرسوم 23-365 السالف الذكر.

قبل عقد جلسات المصالحة، يعين رئيس المجلس عضوا مقررا من بين أعضائه لكل نزاع جماعي للعمل تم جدولته على المجلس، يدرس من خلاله العضو المقرر الملفات التي قامت الأمانة التقنية للمجلس بإعدادها، ومن ثمة يعد بشأنه تقريرا مفصلا.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: نتائج المصالحة

تختتم جلسات المصالحة، في م م أ و ع والمنعقدة لتسوية الخلاف الجماعي للعمل، التي يمكن أن تأخذ شكلين إثنين (2) وهي:

#### أولا: نجاح إجراء المصالحة:

في حال حصل إتفاق أمام م م أ و ع على جميع نقاط الخلاف الموجودة في الملف المطروح أمامه، والتي وافق عليها كل من طرفي النزاع وكذا كفاءات تطبيقها، يحرر محضر للمصالحة، يقوم رئيس المجلس بتبليغ هذا المحضر للأطراف المعنية فورا، على نحو يكون الإتفاق المبرم بين الأطراف نافذا من تاريخ تبليغه.<sup>2</sup>

#### ثانيا: فشل المصالحة

إذا لم تفلح المصالحة أمام م م أ و ع بشأن النزاع كله أو جزء منه، يبادر فورا إلى تحرير محضر بعدم المصالحة يبين فيه بوضوح، ما تم الإتفاق بشأنه من نقاط وما لا يزال النزاع قائما بشأنه من نقاط أخرى.<sup>3</sup>

تبلغ نسخ من محضر المصالحة أو محضر عدم المصالحة حسب النتيجة المتوصل إليها من إجراءات المصالحة أمام م م أ و ع بعد إمضائها من طرف رئيس المجلس وطرفي

<sup>1</sup> انظر المادة 20 من المرسوم التنفيذي 23-365 السالف الذكر.

<sup>2</sup> انظر المادة 22 من المرسوم التنفيذي 23-365 السالف الذكر.

<sup>3</sup> انظر المادة 23، من المرسوم التنفيذي 23-365 السالف الذكر.

النزاع إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وإلى السلطة السلمية العليا وإلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.<sup>1</sup>

يتلقى أعضاء المجلس المتساوي الأعضاء ويستفيدون من تعويض عن النفقات المدفوعة حسب التشريع والتنظيم المعمول بهما.<sup>2</sup>

### الفرع الرابع: الأحكام الجزائية

أما فيما يخص الأحكام الجزائية، فقد تم التطرق إليها في الفرع الثالث من المبحث الأول وهي كما تم ذكرها أنفاً.

<sup>1</sup> انظر المادة 24 من المرسوم التنفيذي 23-365 السالف الذكر.

<sup>2</sup> انظر المادة 25 من المرسوم التنفيذي 23-365 السالف الذكر.

الختامة

## الخاتمة

في الختام، نؤكد على أهمية إجراء المصالحة كوسيلة أساسية في تحسين العلاقات المهنية بين العمال وأصحاب العمل، مما ينعكس إيجاباً على بيئة العمل، وإرساء الاستقرار الاجتماعي، والاقتصادي، لتقادي النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، كوسيلة سابقة لأي إجراء لاحق تحت طائلة البطلان.

فهي طريق أولي ودي لمحاولة حل الخلاف، ومنح الطرفين فرصة التراجع وتقليل التوترات والمشاحنات بين العمال والإدارة، وتشجيعهم على الحوار الاجتماعي كوسيلة لتبني حلول مشتركة وتوافقية للحفاظ على استمرارية العمل وتجنب الإضرابات التي قد تؤثر على الإنتاجية. وإلحاق الضرر بالاقتصاد الوطني.

المصالحة عملية حساسة ومهمة لضمان بيئة عمل إيجابية، وهي أداة هامة لحل النزاعات العمالية بطريقة ودية وسريعة، كما تساهم في التعرف على جذور النزاع والأطراف المشاركة فيه بشكل موضوعي، وتحديد احتياجات كل طرف ومصالحتها المشتركة، بإشراك جميع الأطراف في الحوار، والاستماع إلى وجهات نظرهم بأقل تكلفة، وأسرع من الإجراءات القانونية الطويلة والمعقدة.

بعد استعراضنا لموضوع " المصالحة في النزاعات الجماعية في العمل " نخلص إلى جملة من النتائج والاقتراحات نردها فيما يلي:

- تجنب المصالحة الإجراءات القضائية الطويلة والمكلفة والتقليل من تكاليف وضياع الوقت الناتج عن النزاعات القضائية.
- تحافظ المصالحة على العلاقات الودية بين العمال وأرباب العمل.
- المرونة في الحلول التي يمكن التوصل إليها بما يتناسب مع مصالح جميع الأطراف.

من أجل فعالية المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل، يمكن تقديم عدة توصيات، تهدف إلى تحسين الإطار القانوني والإداري، وزيادة الوعي، وتعزيز التعاون بين الأطراف المعنية وفيما يلي بعض التوصيات الهامة:

- تحديث ومراجعة القوانين المتعلقة بالمصالحة في النزاعات الجماعية دوريا لتتوافق مع أفضل الممارسات الدولية، وضمان وضوح الإجراءات، وهو ما لم يحدث منذ سنة 1990 عليه في حتى سنة 2023.
- تجنب التداخلات وتحديد الأدوار والمسؤوليات لضمان فعالية العملية.
- تطوير برامج تدريب متقدمة للقائمين بالمصالحة، ومفتشي العمل لتعزيز مهاراتهم في إدارة النزاعات والتفاوض.
- توعية العمال، وأرباب العمل حول الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وفوائد المصالحة وإجراءاتها لتعزيز الثقة في هذه الوسيلة.
- تجنب البيروقراطية بتبسيط الإجراءات الإدارية، من خلال سرعة وكفاءة عملية المصالحة.
- استغلال التكنولوجيا، لتحسين إدارة النزاعات والتوجه لرقمته مختلف القطاعات لتسهيل التواصل بين الأطراف المعنية.
- إنشاء آليات لمتابعة وتنفيذ اتفاقات المصالحة، والتأكد من التزام الأطراف بالشروط المتفق عليها.
- تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين، من خلال إجراء تقييمات دورية لفعالية عملية المصالحة.
- إرساء ثقافة المفاوضات الجماعية، وتشجيع الحوار الاجتماعي كوسيلة أساسية لحل النزاعات وتجنب التصعيد.
- تخصيص موارد مالية كافية، لدعم عملية المصالحة، بما في ذلك تمويل برامج التدريب والتوعية، وتوفير الأدوات والتقنيات الحديثة لدعم القائمين بالمصالحة، ومفتشي العمل في أداء مهامهم بفعالية.
- تعزيز الشفافية لكافة مراحل المصالحة وتعزيز الثقة بين الأطراف المعنية.

- لضمان التزام جميع الأطراف باتفاقات المصالحة ومعالجة أي انتهاكات، يجب وضع احكام جزائية رادعة.
- البحث والدراسة المستمرة، لمسايرة الأنظمة القانونية الأخرى والاستفادة من التجارب الناجحة في مجال المصالحة.
- تحديث مستمر للسياسات والإجراءات، بناءً على نتائج الدراسات والأبحاث لضمان التكيف مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية.
- تعزيز التعاون الدولي مع المنظمات الدولية المتخصصة في حل النزاعات الجماعية للاستفادة من خبراتها وبرامجها التدريبية، من خلال المشاركة في المنتديات الدولية لتبادل الخبرات وأفضل الممارسات في مجال المصالحة.

ان تبني هذه المقترحات، يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحسين فعالية المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل، في القطاع الاقتصادي والمؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر. يتطلب ذلك تعاونًا وثيقًا بين الحكومة، العمال، أرباب العمل، لضمان تحقيق العدالة الاجتماعية والاستقرار الاقتصادي، وعدم خروج مسارات النزاعات العمالية الى ما لا يحمد عقباه. بشكل عام، المصالحة هي أداة مهمة ويمكن أن تساهم بشكل كبير في حل النزاعات، ولكن يجب أن تكون جزءًا من استراتيجية شاملة لإدارة النزاعات في مكان العمل.

الفهرس

2

## مقدمة

10

الفصل الأول الإطار المفاهيمي لمنازعات الجماعة للعمل والمصالحة

10

المبحث الأول المنازعات الجماعية للعمل

10

المطلب الأول مضمون المنازعات الجماعية للعمل

10

الفرع الأول تعريف المنازعات الجماعية

11

أولا التعريف اللغوي

11

ثانيا التعريف الفقهي

12

ثالثا التعريف التشريعي

12

الفرع الثاني شروط المنازعة الجماعية

12

أولا تعدد الأطراف

13

ثانيا تعلق موضوع المنازعة بمصلحة جماعية للعمال

13

الفرع الثالث تمييز المنازعات الجماعية للعمل عن المنازعات الفردية

14

أولا تمييز المنازعة الجماعية عن المنازعة الفردية من حيث أطراف النزاع

15

ثانيا تمييز المنازعة الجماعية عن المنازعة الفردية من حيث موضوع النزاع

16

ثالثا تمييز المنازعة الجماعية عن المنازعة الفردية من حيث الجهة المختصة

للنظر في النزاع والإجراءات والوسائل الخاصة لمعالجته وتسويته

18

الفرع الرابع أنواع منازعات العمل الجماعية

18

أولا منازعات متعلقة بتطبيق القانون

19

ثانيا منازعات متعلقة بتعديل القانون

19

ثالثا منازعات متعلقة بتفسير الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية

20

الفرع الخامس أسباب منازعة العمل الجماعية

20

أولا الأسباب المادية لمنازعات العمل الجماعية

21

ثانيا الأسباب المعنوية لمنازعات العمل الجماعية

22

المطلب الثاني أطراف المنازعة الجماعية للعمل

22	الفرع الأول العمال او ممثلي العمال
22	أولا التعريف بمصطلح العامل الأجير
23	ثانيا التعريف بالنقابة العمالية
26	الفرع الثاني صاحب العمل (المستخدم)
27	الفرع الثالث مفتشية العمل كطرف خارجي
27	أولا تعريف مفتشية العمل
28	ثانيا دور مفتشية العمل في النزاع الجماعي للعمل
29	المبحث الثاني المصالحة واحكامها
30	المطلب الأول مفهوم الصلح
31	الفرع الأول تعريف الصلح
31	أولا تعريف الصلح لغة واصطلاحا
32	ثانيا تعريف الصلح فقها
33	ثالثا تعريف الصلح حسب القواعد العامة وتشريع العمل
35	الفرع الثاني شروط الصلح
35	أولا الشروط العامة للصلح
36	ثانيا الشروط الخاصة للصلح
37	المطلب الثاني أنواع الصلح وتميزه عن باقي الأنظمة الأخرى
37	الفرع الأول أنواع الصلح
38	أولا: المصالحة الاتفاقية
38	ثانيا: المصالحة القانونية
40	الفرع الثاني تميز الصلح عن غيره من الأنظمة المشابهة له
40	أولا تميز الصلح عن الوساطة
40	ثانيا تمييز الصلح عن التحكيم
41	ثالثا تمييز الصلح عن ترك الخصومة

- 44 الفصل الثاني: تنظيم وسير إجراءات المصالحة
- 45 المبحث الأول: المصالحة في الهيئات المستخدمة في القطاع الاقتصادي
- 46 المطلب الأول: إجراءات المصالحة في الهيئات المستخدمة في القطاع  
الاقتصادي
- 47 الفرع الأول: المصالحة الداخلية
- 49 الفرع الثاني: المصالحة القانونية
- 53 المطلب الثاني: نتائج المصالحة والاحكام الجزائية المتعلقة بها
- 53 الفرع الأول نتائج المصالحة
- 53 أولا: في حالة التسوية الكلية للنزاع
- 53 ثانيا: في حالة التسوية الجزئية للنزاع
- 54 ثالثا: في حالة فشل تسوية النزاع
- 54 رابعا: تنفيذ المصالحة
- 55 الفرع الثالث: الاحكام الجزائية
- 56 المبحث الثاني: المصالحة في المؤسسات والإدارات العمومية
- 57 المطلب الأول: المصالحة الداخلية على مستوى المؤسسات والإدارات  
العمومية
- 58 الفرع الأول: الاجتماعات الدورية
- 58 أولا: الأطراف المعنية بالاجتماعات
- 59 ثانيا: تحديد موضوعات الاجتماعات الدورية
- 60 الفرع الثاني: الاخطار بالنزاع على مستوى الهيئة المستخدمة
- 61 الفرع الثالث: نتائج المصالحة
- 62 المطلب الثاني: المصالحة الخارجية على مستوى المجلس المتساوي  
الاعضاء للوظيفة العمومية للمصالحة
- 63 الفرع الأول: الإطار التنظيمي للمجلس المتساوي الأعضاء للمصالحة

63	أولاً: مهام المجلس المتساوي الأعضاء للمصالحة في الوظيفة العمومية
64	ثانياً: تشكيلة المجلس وكيفيات تعيين رئيسه وأعضائه
66	ثالثاً: تنظيم المجلس وسيره
67	<b>الفرع الثاني إجراءات المصالحة على مستوى المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية للمصالحة:</b>
67	أولاً الاخطار بالنزاع الجماعي للعمل:
68	ثانياً: استدعاء أعضاء المجلس
69	ثالثاً عقد اجتماعات المجلس:
70	<b>الفرع الثالث نتائج المصالحة</b>
70	أولاً: نجاح اجراء المصالحة
70	ثانياً: فشل المصالحة
71	<b>الفرع الرابع: الأحكام الجزائية</b>
73	<b>خاتمة</b>
77	<b>الفهرس</b>
82	<b>قائمة المصادر والمراجع</b>
	<b>الملخص</b>

قائمة المصادر

والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع:

### أولاً: قائمة المصادر

#### أ. الاتفاقيات

1. الاتفاقية الدولية رقم 154، تشجيع المفاوضة الجماعية الاتفاقية الخاصة بسياسة العمالة اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 19 حزيران/يونيو، 1981 في دورته السابعة والستين تاريخ بدء النفاذ: 11 آب/أغسطس، 1983، مركز المعلومات والتأهيل لحقوق الانسان.
2. الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

#### ب. الدستور

1. دستور 2020، المؤرخ 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر 2020، جريدة رسمية عدد 82

#### ج. النصوص التشريعية

1. قانون رقم 08-23 مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب جريدة رسمية العدد 42
2. قانون رقم 04-90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 نوفمبر سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل جريدة رسمية عدد 06،
3. القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب الجريدة الرسمية العدد 06 لسنة 1990 الملغى بموجب القانون 02-23.
4. القانون 11-90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 ابريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل (معدل ومتمم) جريدة رسمية العدد 17

5. مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 15 دي الحجة عام 1414 الموافق 26 ماي سنة 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية الجريدة الرسمية العدد 34،
6. القانون 23-02 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 ابريل سنة 2023 يتعلق بممارسة الحق النقابي جريدة رسمية العدد 29،
7. قانون 90-03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل (معدل ومتمم) جريدة رسمية العدد 6
8. الامر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1375 الموافق ل 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.
9. قانون رقم 08-09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية العدد 21 السنة الخامسة والأربعون-الأربعاء 17 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 23 ابريل سنة 2008.
10. القانون 91-27 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991 يعدل ويتمم القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية بالنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب العدد 68. الملغيان بأحكام القانون 23-08 السالف الذكر
11. الامر 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

#### د. النصوص التنظيمية

1. المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ 25 دي القعدة عام 1425 الموافق 6 يناير سنة 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها جريدة رسمية العدد 04.
2. المرسوم التنفيذي رقم 23-362 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية
3. المرسوم التنفيذي رقم 23-365 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي

الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمه وسيره.

4. الأمر 01-07 المؤرخ في 11 صفر عام 1428 الموافق أول مارس سنة 2007، يتعلق بحالات التنافي والالتزامات الخاصة ببعض المناصب والوظائف، ج ر، عدد 16.

## ثانيا: قائمة المراجع

### أ. الكتب

1. مصطفى أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، كلية الحقوق جامعة طنطا، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005
2. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، 2009
3. واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة لنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
4. جعة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية" النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"، دار الخلدونية للنشر والتوزيع 2005.
5. عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي دار، العلوم لنشر والتوزيع سنة 2008.
6. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، 2005.

### ب. المقالات

1. احميه سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، جامعة الجزائر.
2. بلعبدون عواد، تطور النيات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل العدد الثالث.
3. بن حملة سامي، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، 2014.

4. بن سالم كمال، نحو نظم لعلاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، مجلة قانون العمل والتشغيل، 2(2)، العدد الرابع، جوان 2017.
5. سمير يوسف خوجة، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسات المستخدمة الجزائرية، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية 9(1).
6. مهند مختار نوح، الصلح كوسيلة لحل المنازعات الإدارية (الذاتية المستقلة) ، جامعة قطر الدوحة، مقال من المجلة الدولية للقانون INTRNATIONAL REVIEW OF LAW.
7. عمار زعبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والسياسية الصادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي العدد 10 جانفي 2015.
8. بيشارة موسى احمد، الصلح وفض المنازعات من منظور الشريعة الإسلامية، مقال في الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، 10(2)، 2018.
9. لكل منير -ماهية الصلح الجنائي وتمييزه عن الصلح الإداري والمدني 4(2)، جوان 2017.
10. نوال ملوك، آليات تسوية النزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي 16(1)، 2024.
11. نادية يحيوي، التنظيم الاتفاقي لنزاعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، 12(1).
12. نادية يحيوي، التنظيم الاتفاقي لنزاعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، 12(1).
13. عبد المجيد بالطيب، الاحكام العامة لعقد الصلح بين الفقه والقانون المدني الجزائري، مجلة البحوث العلمية والدراسات الإسلامية، 9(2).

14. ريكلي الصديق، المصالحة كطريقة أساسية لتسوية منازعات العمل الجماعية وديا طبقا لقانون 90-02، مجلة العلوم الإنسانية، 34(1)، 2023.

15. مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن.

### ج. مجالات قانونية

1. مجلة المحكمة العليا للسنة 2008، العدد 02، المحكمة العليا، قسم الوثائق.

### د. أطروحات دكتوراه

1. عيسى لعلاوي، الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 1.
2. سولم سفيان، الطرق البديلة لحل المنازعات المدنية في القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق تخصص قانون خاص - جامعة محمد خيضر بسكرة 2013/2014.

### هـ. مذكرات الماجستير

1. يحيى نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري - تيزي وزو، 2013.
2. مزاري أحلام، المشاركة العمالية في تسير الهيئة المستخدمة، مذكرة في نيل شهادة ماجستير قانون اجتماعي، جامعة وهران، 2012.
3. الطاهر برأيك، عقد الصلح دراسة مقارنة في القانون المدني والشريعة الإسلامية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العقود والمسؤولية كلية الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون.
4. زيغام أبو القاسم، التسوية الودية في علاقات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة محمد بن احمد وهران 2، 2010.
5. عروي عبد الكريم، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية الصلح والوساطة القضائية طبقا لإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع العقود والمسؤولية

## و. مذكرات المدرسة العليا للقضاء .

1. عطوط رفيق، دور الصلح القضائي وغير القضائي في تسوية المنازعات المدنية والإدارية، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء الدفعة 18 سنة 2017\2018.

## ز. المحاضرات

1. غربي نجاح، محاضرات في منازعات العمل الجماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف، السنة الدراسية 2022/2023

## ح. المعاجم

1. علي بن محمد السيد الشريف المرجاني، معجم التعريفات، دار الفضيلة لنشر والتوزيع والتصدير، 2004.

## ط. دليل توضيحي

عبد الحكيم بن مصباح سواكر، رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية بسكرة، اليات دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل المؤسسات والإدارات العمومية، دليل توضيحي معد على ضوء احكام المرسوم رقم 23-362 المؤرخ في 2 ربيع الثاني الموافق 17 أكتوبر سنة 2023.

## ي. مواقع الالكترونية

1. موقع أي عربي، يوم 18 ماي 2024 على الساعة 14:38 ، - [3arabi إي عربي](http://3arabi.com) - ما هو تعريف الصلح ودليل مشروعيته؟.

2. موقع ويكيبيديا يوم 27-05-2024 الساعة 18:15،

[https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B4%D8%B1%D9%83%D8%A7%D8%A1\\_%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D9%88%D9%86#cite\\_note-1](https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B4%D8%B1%D9%83%D8%A7%D8%A1_%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D9%88%D9%86#cite_note-1)

## الملخص

تتفرد النزاعات الجماعية في العمل، بإجراءات خاصة تجعلها تتميز عن المنازعات الأخرى، وهذا التميز تجلى خاصة في سن إجراءات ودية لحل النزاعات على المستوى الداخلي، وأخرى على مستوى مفتشية العمل، نظمها المشرع في القانون رقم 08-23، والذي يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، اذ تعد المصالحة إحدى الطرق الأساسية لتسوية النزاعات الجماعية وديا، حيث أنه يوجد صورتين للمصالحة الأولى اتفاقية، والتي تتقرر إنطلاقا من النص عليها في الإتفاقيات الجماعية، وأخرى قانونية أمام مفتش العمل في حالة عدم النص على الأسلوب الأول أو فشله، تطبق احكام المصالحة المنصوص عليها في القانون 08-23 على المستخدمين، وعلى العمال الأجراء في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي، وكذا الموظفين العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية.

الكلمات المفتاحية: المصالحة، النزاعات الجماعية في العمل، مفتشية العمل، إجراءات ودية، القانون 08-23.

## الملخص