

دور مفتش العمل في حل خلافات العمل الجماعية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: القانون العام للأعمال

تحت إشراف:

الأستاذ: بلول اعمر

من إعداد الطالبين:

- عراش صليحة

- عزني مبروك

لجنة المناقشة:

- الأستاذ(ة): رئيسا.

- الأستاذ: بلول أعمر مشرفا و مقرا

- الأستاذ(ة):ممتحننا

بسم الله الرحمان الرحيم

" و قل ربي زدني علما "

طه الآية 114

قال علي كرم الله وجهه :

" ليس الخير أن يظهر مالك و ولدك و لكن الخير أن يكثر علمك و أن يعظم حلمك و أن تباهي الناس بعبادة ربك فان أحسنت حمدت الله و ان أسأت استغفرت الله "

إهداء

إلى من دفعني للعلم و العطاء و أضاء دربي بالدعاء
إلي يا من منحني الحياة، الحب و الحنان و الأمان
إلى والدي الكريمين، أطال الله بعمرهما
إلى أخواتي الأعزاء، حفظهم الله
إلى خطيبي خليفة و عائلته الكريم
إلى زميلاتي و زملائي كل باسمه
إلى كل من ساندني من قريب أو من بعيد
أهدي هذا العمل المتواضع

صليحة

اهداء

إلى أعظم امرأة بين نساء الكون أمي الغالية يا من منحني الحياة، و
ضحت من اجلي بالغالي و النفيس، وكانت مثال العطف و الحنان.

إليك يا تاج راسي يا من غرست الإرادة و المثابرة ومن توجني
بالثقة الكاملة، أنت يا أبي الفاضل، و سندي المتين الذي لم يبخل علي بالنفس و
النفيس، اطال الله في عمركما و جزاكم الله خير الجزاء.

إلى روح و ذكرى جدي العزيز و الغالي على قلبي تغمده الله برحمته و
أدخله فسيح جناته.

إليكم يا من شاركوني رحم أمي، و نما غصني بينهم إختي الأعراف
حفظكم الله

إلى أخوالي عائلة بوصبع الذين دعموني طوال مشواري الدراسي
إلى كل رفقاء الدرب زملائي و زميلاتي في الدراسة ، و أصدقاء الطفولة
الأعراف كل باسمه

بالأخص إلى من كانت لها بصمة خاصة في دراستي الجامعية و في إعداد
هذه المذكرة

أهدي هذا العمل المتواضع

قائمة أهم المختصرات

أولاً: باللغة العربية

ج ر: جريدة رسمية

د س ن: دون سنة النشر

ص: صفحة

ثانياً: باللغة الفرنسية

P : page

إن العمل كظاهرة إنسانية وكإحدى أهم خواص هذا الكون، لا يزال من أهم الوسائل الاستغلالية، والظلم والتسلط خاصة على الطبقات العاملة وكنتيجة للتطورات والتقدم الهائل الذي صاحب الثورة الصناعية الأوروبية ولعدة عوامل كظهور الطبقيّة، ومع ازدياد حجم النشاطات الصناعية والتجارية ظل العمال بمنأى عن الحماية سواء من ناحية الاضطهاد والاستغلال وسوء المعاملة، أو من ناحية تدني الأجور وظروف العمل المزريّة. وكذا كثرة الأخطار التي تهدد حياة وسلامة العمال، هذا كله استدعى الحاجة للتصدي إلى موجات القهر التي تعيشها الطبقات العمالية.

ذلك بالاندماج الجماعي فيما بينها لاكتساب موقع قوة أمام المستخدمين ومن مظاهر اندماج الحركات العمالية اللجوء للإضرابات لمواجهة تعنت أصحاب العمل لتحسين شروط العمل وظروفه، هذا ما أثر سلبيا على المؤسسات المستخدمة الاقتصاد، وعلى المجتمع بصفة عامة، فكان مآل هذه الأوضاع المساس بالسلم الاجتماعي، وأمام تزايد حدة الصراع بين العمال والمستخدمين مما يشكل تهديدا للمشروعات الاقتصادية، أدركت الدول خطورة هذا الصراع الطبقي فكان لابد من تدخلها تدريجيا لإيجاد حلول قانونية لمشاكل العمال حفاظا على المكاسب الاقتصادية، شكلت هذه المرحلة العامل الأساسي للتدخل في علاقات العمل ليأتي ذلك بمنطلق لظهور قانون العمل.

هذا القانون الذي بات أساس لتحقيق الاستقرار في علامات العمل من خلال توفير نوع من التوازن بين حقوق والتزامات كلا الطرفين، كون أن توتر هذه العلاقة يؤدي كنتيجة حتمية لنشوب النزاعات فردية أو جماعية ولما كانت مسألة وقوع النزاعات العمالية أمر متوقع وحتمي غالبا، نظرا لتصادم مستمر لمصالح العمال، وأصحاب العمل وتناقضها، بالتالي أصبحت النزاعات الجماعية تأخذ حيزا كبيرا من الاهتمامات نظرا لما تحوزه من خصوصيات وتأثيرات على علاقة العمل، وما تخلفه من تهديدات للسلم الاجتماعي فقد أولتها التشريعات العمالية عناية وإجراءات خاصة لتسهيل تسويتها.

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

بالرجوع إلى الدساتير الجزائرية المتعاقبة نجد أنها لم تتعرض لنظام تفتيش العمل ضمن القواعد الدستورية، أما ضمن الخصوص التنظيمية فإنه قد صدرت عدة مراسيم بهذا الخصوص إلى إن قام المشرع بعدة تعديلات على جهاز مفتشية العمل وبمهامها عن طريق القانون 03/90¹ المتعلق بمفتشية العمل، ضمن هذا القانون لم يعطي المشرع أهمية لتعريف تفتيش العمل إنما ركز على المهام الأساسية لمفتش العمل و اختصاصاته.

يقصد بتفتيش العمل بوجه عام القيام بالفحص الدقيق المبني على الخبرة الدراسية لجميع شروط العمل السائدة في أماكن العمل، ذلك بهدف اكتشاف النواحي المخالفة للأحكام القانونية، وكذا معرفة أوجه النقص التي لم تتعرض لها هذه الأحكام، وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها وإزالتها عن طريق التوجيه والإرشاد، ثم الردع والقمع في حالة إصرار المخالفين على عدم التنفيذ².

بالنظر إلى خطورة النزاعات الجماعية في العمل على علاقات العمل، والسلم الاجتماعي وكذا لحساسيتها، أصبح من الضروري العمل على الحد منها ومعالجتها بتسوية عاجلة ومرضية للطرفين، وكذا العمل على الوقاية من نشوبها، كان لا بد من الاستعانة بجهاز تفتيش العمل نظرا لدوره ومساهمته الإيجابية في مجال نزاعات العمل الجماعية بداية من الدور الوقائي لمفتش العمل

¹ - القانون رقم 03/90، المؤرخ في 06 ديسمبر 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج ر، عدد 68، المؤرخة في فيفري 1990، المعدل و المتمم بالأمر رقم 11/96، المؤرخة في 10 جوان 1990.

² - خنيش رابح، مفتشية العمل التطور والآفاق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، القانون العام، فرع قانون الإدارة والمالية، كلية الحقوق - بن عكنون - الجزائر، 2012، ص 05.

من هذه النزاعات إلى دوره العلاجي كونه يتدخل لأجل إيجاد حلول وتسوية للنزاع القائم، إذ لمفتش العمل أدوار هامة في مختلف مراحل النزاع الجماعي.

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

للإجابة على هذه الإشكالية سنقوم بدراسة تدخل مفتش العمل من أجل الوقاية من نزاعات العمل الجماعية ضمن الفصل الأول مدرجين في المبحث الأول التفاوض الجماعي و تأثيره على النزاعات الجماعية في حين سنتناول في المبحث الثاني متابعة مفتش العمل لمدى تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، أما الفصل الثاني فقد خصصناه لدراسة تدخل مفتش إلى جانب الأطراف المتنازعة لحل نزاعات العمل الجماعية اذ نتطرق الى متابعة مفتش العمل لمجريات النزاع الجماعي و هذا كمبحث أول ثم نتطرق الى صلاحيات مفتش العمل الخاصة بتسوية النزاع الجماعي في العمل ضمن المبحث الثاني.

يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية من بين المسائل الحساسة التي شغلت اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل على حد سواء حيث لا نكاد نجد اتفاقية إلا وتضمنت عدة إجراءات وقائية لتفادي قيام نزاع جماعي بين أطرافها، خاصة بعدما أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في التسيير والتفاوض مع أصحاب العمل، من أجل وضع القواعد والنظم التي تنظم علاقة العمل³.

وتلك المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وما قد ينتج من هذه المهام من مسؤوليات تجعلها تبحث عن الأساليب الفعالة لتفادي نشوب النزاعات العمالية بذات الاهتمام التي تقع على صاحب العمل. ويستخلص وجود نية المشرع في العمل بمبدأ الالتزام بواجب السلم الاجتماعي والمهني في العمل، ذلك من خلال تركيزه على إعطاء أهمية بالغة لفكرة الوقاية من نزاعات العمل، أكثر من تركيزه على الإجراءات العلاجية وإجراءات تسويتها من جهة.

ذلك من خلال التزام أطراف الاتفاقيات الجماعية العمل المشترك، واتخاذ كافة التدابير والإجراءات اللازمة لذلك، بحيث أنه من خلال ما تضمنته القواعد القانونية المتعلقة بالوقاية من النزاعات أنها موجهة بصفة مباشرة وصريحة لكلا الطرفين، وليس لطرف واحد⁴.

في حقيقة الأمر أن تشريع العمل ليس الإطار الوحيد المعتمد في مجال اتقاء نزاعات العمل وتحقيق النهوض بالمجالين الاقتصادي والاجتماعي، حيث أنه يلعب التفاوض الجماعي دور فعال في الوقاية من النزاعات الجماعية وتحقيق السلام الاجتماعي، والاستقرار داخل المؤسسة المستخدمة.

إن نجاح أسلوب التفاوض الجماعي لا يتوقف على أطراف علاقة العمل لوحدهم، بل يساهم مفتش العمل بطريقة مباشرة في تفعيل وترقية التفاوض الجماعي، ذلك أنه يقوم بمساعدات هامة

³ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص. 95.

⁴ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن (القانون الاتفاقي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص. 390.

للشركاء الاجتماعيين عند إبرامهم للاتفاقيات الجماعية، ويطلع على هذه الأخيرة للتأكد من حسن تنفيذها، وحرصه على شرعيتها، وعدم مخالفتها للتشريع والتنظيم المعمول به في مجال علاقات العمل⁵.

هكذا سوف ندرس ضمن هذا الفصل التفاوض الجماعي وتأثيره على النزاعات الجماعية في (المبحث الأول)، لنعرج فيما يلي إلى متابعة مفتش العمل لمدى تنفيذ الاتفاقيات الجماعية في (المبحث الثاني).

المبحث الأول: التفاوض الجماعي و تأثيره على النزاعات الجماعية

يعتبر التفاوض الجماعي إحدى أهم وسائل الاتصال و الحوار الديمقراطي بين أطراف علاقة العمل الجماعية،و الذي يسهل على التنظيمات النقابية تسوية الكثير من المشاكل التي تقع بين العمال و المستخدمين، كما يوفر للعمال أقوى الضمانات لاستحقاق أفضل الحقوق و الامتيازات⁶

لهذا نجد معظم الدول الكبرى تبني سيادتها الاجتماعية على اتفاقيات الشركاء الاجتماعيين، ما ينتج عن ذلك تناقص في تدخل الدولة في المجال الاجتماعي، و بالتالي أصبح أطراف علاقة العمل يبحثون على تكريس السياسة التعاقدية، و قد اعتبر المشرع أن مفتش العمل أبرز الأطراف مساهمة في إعداد الاتفاقيات الجماعية للعمل، ذلك بتأطير الشركاء الاجتماعيين و مساعدتهم في التوصل إلى أسس الاتفاق الجماعي⁷.

⁴-بنيرة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية-جامعة وهران، ص. 74.

⁶-واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2002، ص.137.

⁷-بنيرة جمال، المرجع السابق، ص 75.

و في هذا الإطار و ضمن الصلاحيات التي خولها القانون لأطراف الاتفاقيات لاسيما فيما يتعلق بتنظيم هذا التشاور الدائم و ضبط دورة اجتماعات، و اختيار السبل المناسبة لمعالجة الخلافات التي قد تطرأ بين الأطراف فقد حرصت العديد من الاتفاقيات القطاعية منها، أو تلك الخاصة بالمؤسسات إلى تكريس هذا الأسلوب في الحوار و التشاور لضمان السلم الاجتماعي و المهني في المؤسسة، كما يهدف إلى دعم مساعي أطراف علاقة العمل في تطوير هذا الأسلوب و الوقاية من النزاعات الجماعية، و يسهر القضاء على كل ما من شأنه عرقلة حسن تنفيذ الاتفاقيات الجماعية.

فقد طالبت وزارة العمل مفتشي العمل بالمشاركة في هذا المسعى من خلال التدخل لتوجيه الأطراف ودعمهم وإرشادهم في مجال الإعلام حول ما يتعلق بالقوانين المتعلقة بالحوار والتفاوض، وتحسيسهم بضرورة التفاوض الجماعي من أجل مراجعة وتكييف الاتفاقيات الجماعية الخاصة بالمؤسسات مع المستجدات التي قد تفرضها المتغيرات القانونية⁸، وبهذا سنتطرق في البداية إلى ماهية التفاوض الجماعي وأهميته (المطلب الأول)، بعد ذلك نتطرق إلى مشاركة مفتش العمل في إعداد الاتفاقيات الجماعية للعمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: ماهية التفاوض الجماعي

كان التفاوض الجماعي ولا يزال وسيلة هامة ومعتمدة في مختلف المجالات لتسوية المنازعات العمالية، وهو مطلوب أكثر في مجال العمل بحيث أنّ هذا الأخير لا تكون له أيّ فعالية إلاّ إذا كان للتفاوض والحوار مساحة معتبرة من قواعده التي ينظمها، وللوصول إلى الغاية من هذا القانون لا بد من الحصول على تراضي بخصوصه بين أطراف علاقة العمل، تراضي

⁸ - علاوة عبد الرحمان، طرق وآليات تسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الليسانس أكاديمي في القانون، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، 2014، ص. 11.

يكون أساسه التفاوض والتشاور كآلية لتجاوز مختلف النزاعات، وأيضا لترسيخ سياسة اقتصادية واجتماعية وواقعية⁹.

وبصدور دستور 1989 ومن بعده دستور 1996 قد حصل تعديل لنظام الحريات الأساسية ومنها تلك المتعلقة بالعمال، كما أنّ النظام الاقتصادي الجديد أصبح يقتضي وضع آليات جديدة للتفاوض الجماعي من منظور جديد يعترف بالحق النقابي والمشاركة في الإضراب¹⁰.

وقد كان على المشرع الجزائري أنّ يحدوا حذو كل من المشرع الفرنسي والمغربي وذلك بإلزام الشركاء الاجتماعيين على التفاوض الجماعي سنويا في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة، لما لهذه الأخيرة من أهمية كما أكدّ الواقع العلمي أنّ الكثير من المؤسسات الاقتصادية المتوسطة والصغيرة لا تحتوي على اتفاقيات جماعية بحجة أنّه ليس هناك نص يلزم هذه المؤسسات بالتفاوض الجماعي¹¹.

ومن هنا سندرس كل من التعريف بالتفاوض الجماعي، شروطه وخصائصه في (الفرع الأول) ثمّ ندرس أهمية التفاوض الجماعي وأهدافه في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مفهوم التفاوض الجماعي

التفاوض الجماعي هو ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين النقابات العمالية، والممثلين عن العمال وبين أصحاب العمل أو ممثليهم، بهدف وضع حد أدنى لأيّ نزاع محتمل أو قائم ولتحسين ظروف وشروط العمل، فالتفاوض هو أفضل الوسائل والآليات التي أثبتت نجاعتها في إقامة علاقات قائمة على التفاهم المشترك والاحترام المتبادل، وبالتالي قد أضحت التفاوض جزءا مهما

⁹ - بن عبدون عواد، دور التفاوض الجماعي، في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية-جامعة وهران، 2014، ص. 07.

¹⁰ - بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص ص. 28 و 29.

¹¹ - بن عزوز بن صابر، التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمل والاقتصادية للمؤسسة، الملتقى الوطني الثاني حول: الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل على التشريع الجزائري، القطب الجامعي تاسوست، جامعة جيجل، 10 و 11 مارس 2010، ص. 105.

من قانون العمل وأصبح أسلوب سلمي ومختصر يميز المجال الاجتماعي نظرا لما له من أهمية في تنظيم العلاقات المهنية والعمل على تطويرها وتحسينها، وتحقيق السلم الاجتماعي من خلال تكريس العدالة الاجتماعية¹².

المفاوضة الجماعية تمثل وسيلة وقائية تحول دون نشوب خلافات أو منازعات جماعية في العمل، فإذا ظهرت بوادر الخلاف بين الطرفين وحتى قبل ظهور الخلافات في حالة اللجوء إلى الإنهاء الاقتصادي، فيجب أن يكون الإنهاء لسبب اقتصادي ثمرة تفاوض جماعي بين الشركاء الاجتماعيين¹³، ولمعرفة مدى تأثير التفاوض الاجتماعي على علاقة العمل، وبالأخص النزاعات الجماعية، لا بد من التطرق لمعرفة معنى التفاوض الجماعي، والشروط الواجبة للجوء إليه وما يمتاز به من خصائص.

أولاً: تعريف التفاوض الجماعي

تنص المادة 04 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹⁴ على أنه: (يعقد المستخدمين وممثلو العمال، اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة)، هذه القاعدة عملت على تجسيدها العديد من الاتفاقيات الجماعية المبرمة في المؤسسات الوطنية تطبيقاً لهذا القانون، إذ نجد أنّ هناك عناية بارزة بهذا الموضوع.

¹² - بلعيدون عواد، المرجع السابق، ص 1 و 2.

¹³ - واضح رشيد، دور المفاوضة الجماعية في استقرار علاقات العمل، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، القطب الجامعي تاسوست، جامعة جيجل، 10 و 11 مارس 2010، ص. 119.

¹⁴ - المادة 04 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر، عدد 68، ديسمبر 1991.

من ذلك ما تنص عليه المادة 90 من الاتفاقيات الجماعية للتعاضدية الفلاحية مثلا: والتي تقتضي بأنه من "من أجل تفادي أي نزاع في العمل ينظم المستخدم، وممثلي العمال، اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر، من أجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية علاقة العمل المهنية والاجتماعية، والظروف العامة للعمل"¹⁵.

أما في التشريع الوطني يعتبر التفاوض الجماعي من الحقوق الأساسية التي كرسها تشريع العمل الجزائري، من خلال نص المادة 05 الفقرة الثانية من قانون رقم 11/20 المتعلق بعلاقة العمل¹⁶ التي نصت على ما يلي: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: -التفاوض الجماعي....".

كما يقصد بالتفاوض المباشر أن يلتقي العمال، سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من بين العمال، وبين صاحب العمل، وهذا بالتركيز على أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين الطرفين¹⁷.

ثانيا: شروط اللجوء إلى التفاوض الجماعي:

من أجل اللجوء إلى آلية التفاوض الجماعي يستلزم أن تجتمع عدة شروط منها ما يخص مواضيع التفاوض الجماعي، ومنها ما يخص أطراف التفاوض الجماعي ومن بين تلك الشروط المتعلقة بأطراف التفاوض، نجد ضرورة وجود علاقة عمل بين أطراف التفاوض الجماعي بحيث أنّ علاقة العمل تنشأ عن طريق عقد سواء ما كان مكتوب أو غير مكتوب، وهذه العلاقة تبرز بمجرد البدء بالعمل لدى المؤسسة و مهما اختلفت التعاريف القانونية لعقد العمل لكنها سوف تبقى مشتركة في ثلاثة عناصر أساسية والمتمثلة في عنصر العمل إذ أنّ المشرع الجزائري قد اكتفى

¹⁵ - أحمية سليمان، آلية تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص. 96.

¹⁶ - المادة 2/5 من قانون رقم 11/90 مؤرخ في 21 أبريل 1990، متعلق بعلاقة العمل، عدد 17، أبريل 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 91-29 المؤرخ في ديسمبر 1990، ج ر، عدد 68، ديسمبر 1991.

¹⁷ - هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسور النشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص. 213.

بوصفه بالعمل اليدوي أو الفكري أو الفني معتبرا إياه التزاما شخصيا للعامل، كذلك نجد عنصرى الأجر والتبعية مع ضرورة التقيد بالنظام العام¹⁸.

ويشترط أيضا وجود مصالح مشتركة بين أطراف التفاوض، فمن البديهي أن يكون هناك تفاوض جماعي من دون مصالح مشتركة يتفاوض الأطراف بشأنها بغرض تنظيم وتحديد واجبات وحقوق كل طرف، ولابد من تواجد مصالح تربط بين العمال والمستخدمين والمتمثلة في حاجة كل واحد للطرف الآخر¹⁹.

ويشترط كذلك وجود منظمات نقابية تمثل أطراف علاقة العمل، هذا ما اعتبره المشرع الجزائري حقا دستوريا بموجب دستور 1996 المعدل والمتمم بموجب المادة 70 منه التي تنص أنه "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"²⁰.

وأیضا من خلال المادة 02 من القانون رقم 14/90 المتضمن كیفیات ممارسة الحق النقابي والتي تنص على أنه: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أو يكونون منظمات نقابية للدفاع على مصالحهم المادية والمعنوية"²¹.

¹⁸ - بلعبون عواد، مرجع سابق، ص ص 31 و 32.

¹⁹ - مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية، (الإضراب-الإغلاق-الوساطة-المفاوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص. 24.

²⁰ - المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتضمن الدستور الجزائري، ج ر، عدد 76، المؤرخ في ديسمبر 1996 المعدل والمتمم بالقانون رقم 01/16، المؤرخ في 6 مارس 2016. المتضمن التعديل الدستوري، ج ر، عدد 14.

²¹ - المادة 02 من القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتضمن كيفية ممارسة الحق النقابي، ج ر، عدد 23، المعدل والمتمم بالقانون رقم 31/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر، عدد 68، المؤرخ في 25 ديسمبر 1991، وبالأمر رقم 12/96، المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر، عدد 36، المؤرخ في 12 جوان 1996.

ثالثاً: خصائص التفاوض الجماعي:

يمتاز التفاوض الجماعي بجملة من الخصائص التي تميزه عن آليات تسوية منازعات العمل الأخرى مثل: آلية الوساطة والتحكيم، أو المصالحة بحيث أن التفاوض الجماعي يعتبر وسيلة سلمية لتنظيم شروط العمل وتجنب الوسائل الغير سلمية كالإضراب أو إغلاق المؤسسة وهذه أهم خاصية تميز التفاوض الجماعي كونه يتم بطرق ووسائل سلمية يسعى من خلالها العمال تحسين ظروف وشروط عملهم من جهة والعمل على حل نزاعات العمل التي قد تنشأ، كما نجد في التفاوض الجماعي الصفة الجماعية فهو وسيلة جماعية في هذه الصفة مطلوبة في جانب العمال، بحيث تجمعهم مصلحة مهنية مشتركة وتتولى المنظمات النقابية الدفاع عن حقوقهم والمصالح التي تعنيهم²².

واتخاذ قرار اللجوء إلى المفاوضة ليس بالقرار الإلزامي على الأطراف بل يتوقف على الإرادة الحرة لهم، وبالتالي فهو وسيلة اختيارية، إذ ليس لأي طرف إجبار طرف آخر على التفاوض إنما يجب القيام بتحسيسه بمدى فعالية وأهمية العمل التفاوضي حتى يقبل بالدخول في التفاوض بإرادة منفردة خالصة وبكل حرية واقتناع²³.

الفرع الثاني: أهمية التفاوض الجماعي وأهدافه

يقول بير جارنيو: أن المؤسسة نظام اجتماعي، وللعمل على توحيد هذه المؤسسة يجب أن تتم فيها مفاوضات واشتراك في القرار في إطار عدة نقاشات الداخلية منها أو الخارجية، هكذا تصبح المؤسسة في إطار تسييرها لعلاقات إنسانية معقدة تسيير اتفاقيات في مفاوضات تأخذ منها الجانب العقلاني والمعايير التقنية كمعطيات بسيطة²⁴.

²² - بلعبدون عواد، مرجع سابق، ص ص 38 و 41.

²³ - مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص. 42.

²⁴ - Pierre Jarniour, L'entreprise comme système politique, presse universitaire de France, Paris, 1981, p. 18.

ترجع أهمية التفاوض الجماعي إلى كونه أداة وآلية نقابية سلمية وحضارية غيرت من سلوكيات المجتمع الإنتاجي وطبعته بطابع الحوار الديمقراطي ويهدف إلى المحافظة على السلم الاجتماعي سواء كان في نطاق العمل أو على مستوى المجتمع البشري، لذلك نجد دائما أن تشريعات العمل توصف على أنها قواعد لسلم اجتماعي والعمل على المحافظة عليه²⁵.

أولاً: أهمية التفاوض الجماعي:

بصدور القانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل وتأكيدها من المشرع على أسلوب التفاوض الجماعي كمتركز أساسي في عالم الشغل نجد إلى غاية سنة 2008 قد تم إبرام أكثر من 2796 اتفاقية جماعية على مستوى المؤسسات الصناعية والتجارية وأكثر من 13105 اتفاق جماعي²⁶ نظرا للأهمية البالغة التأثير التي يكتسبها التفاوض الجماعي وبشكل إيجابي على علاقات العمل داخل المؤسسة المستخدمة، فهو يعالج ظاهرة عدم المساواة التي تبدو في الغالب في عقد العمل الفردي، حيث أن العامل لوحده، يكون في حالة ضعف لكن مع اتحاده مع باقي زملاءه من العمال يحصل على امتيازات أحسن بكثير من تلك التي يحصل عليها عند تعاقدده لوحده، فلا يقدر على المساومة في العمل الفردي كونه طرفا ضعيفا فيه، أما في عقد العمل الجماعي، فلا يوجد أي طرح لظاهرة اللامساواة.

بحيث يكتسب العامل نوعا من القوة تحت راية النقابة التي تستطيع مناقشة شروط العمل والتشغيل مع صاحب العمل، كما يجسد التعاون بين العمال، وبالتالي يساعد على إزالة سوء التفاهم بين العمال والمستخدمين، ويحقق السلام بينهم، مما يؤدي إلى التقليل من النزاعات

²⁵ - بلعيدون عواد، مرجع سابق، ص. 42.

²⁶ - أحمية سليمان، نحو تكريس القانون الاتفاقي في علاقات العمل في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، العدد 04، سنة 2009، ص. 16.

العمالية، فالتفاوض الجماعي يهدف إلى وضع قانون خاص دون تدخل الدولة، وبذلك يعتبر وسيلة من وسائل تحقيق الديمقراطية²⁷.

وتبرز أهمية التفاوض الجماعي في إبقاء الاتصال المستمر فيما بين الأطراف، كما يظهر مختلف التنازلات التي قد يلتزم كل طرف بتقديمها بقصد تجنب أي أزمة أو تفاهم في حدة التوتر بين العمال²⁸. وأكثر ميزة للتفاوض تظهر من خلال الوظائف التي يقوم بها، أهمها تكملة النصوص التشريعية لعلاقة العمل من خلال آلية التشاور والحوار التي يضعها أمام الشركاء الاجتماعيين من أجل تنظيم علاقاتهم الاجتماعية بعيدا عن تدخل المشرع²⁹.

ثانيا: أهداف التفاوض الجماعي

قد تتعدد أهداف الجماعي لكن يبقى له هدف أبرز وهو تنظيم الظروف وشروط العلاقات سواء الفردية منها أو الجماعية ذلك عن طريق إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل، إلا أنه هناك أهداف أخرى يسعى إلى بلوغها، ولعل أسماها هو العمل على السلم الاجتماعي والاستقرار الاقتصادي، بحيث أن الفئة العمالية مشكلة من المجتمع، هذاما يجعل استقرار العمال يؤدي حتما إلى الاستقرار المجتمع ككل.

كما يهدف إلى توجيه المشرع الجزائري وتكملة التشريع مما قد يشوبه من نقص ويسعى إلى تحقيق التنمية الاجتماعية لأنّ تحقيق التنمية الاجتماعية يتطلب تطور الطبقة العمالية كونها تشكل الفئة الأكبر في المجتمع³⁰.

²⁷- بنيزة جمال، مرجع سابق، ص. 78.

²⁸- موهوب شفيق، مرابط نسيم، أحكام الصلح في قانون العمل والنظم الملحقة به، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، شعبة القانون الخاص، تخصص القانون الخاص الشامل، كلية الحقوق والعلوم السياسية-جامعة عبد الرحمان ميرة-بجاية، 2010، ص. 23.

²⁹- CHRISTOPHE Radé, Droit de travail, Montchrestien E. J. A, 3 édition Paris, 2004, p 13.

³⁰- بلعبدون عواد، مرجع سابق، صص. 55 إلى 57.

المطلب الثاني: مشاركة مفتش العمل في تأطير الشركاء الاجتماعيين عند إعداد الاتفاقيات الجماعية

يطلع مفتش العمل بمهام رقابية تمكنه من الاطلاع على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تربط بعلاقات العمل الفردية والجماعية، كما يقوم بدور إرشادي وتوجيهي من خلال بيان حقوق وواجبات العمال وأرباب العمل وتقديم مساعدات لهم في إعداد الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية وللتعرف على كيفية مشاركة مفتش العمل في إعداد الاتفاقيات الجماعية³¹. وبالتالي سندرس من خلال هذا المطلب تزويد مفتش العمل لأصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات وذلك قبل إبرام الاتفاقيات الجماعية ضمن (الفرع الأول) ومساعدة مفتش العمل للشركاء الاجتماعيين أثناء إعداد الاتفاقيات الجماعية في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات

لقد خول المشرع الجزائري هذه الصلاحية لمفتش العمل في إطار تحديد صلاحيات مفتش العمل، إذا نصت المادة الثانية في فقرتها من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل³² على أنه: "تختص مفتشية العمل بما يأتي: -تقديم المعلومات والإرشادات للعمال والمستخدمين فيما يخص حقوقهم وواجباتهم الوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتطبيقية والتعاقدية والقرارات التحكيمية".

بناء على نص المادة قد خول لمفتش العمل صلاحية تبليغ طرفي علاقة العمل سواء من العمال أو المستخدمين بجميع النصوص التشريعية والتنظيمية التي تتعلق بالعمل سواء ما كانت عبارة عن نصوص قانونية سارية أو تعديلات جديدة.

³¹ - بخدة مهدي، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص. 210.

³² - المادة 2/2 من القانون رقم 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

وقد أكد أيضا المشرع على هذا الدور من خلال نص المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 44/91 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل³³. التي نصت على ما يلي "يتولى مكتب مفتشية العمل، بهذه الصفة على الخصوص المهام التالية:

- إطلاع العمال وأرباب العمل بالبيانات والإرشادات حول حقوقهم وواجباتهم وبشأن أكثر الوسائل ملائمة لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقية وقرارات التحكيم".

وكذا تضمنته المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها في نص المادة الثامنة³⁴ التي نصت على أنه: "تكلف المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل بما يأتي:

- وضع آليات تهدف إلى تزويد العمال والشركاء الاجتماعيين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في مجال ظروف العمل".

الفرع الثاني: مساعدة الشركاء الاجتماعيين أثناء إعداد اتفاقيات العمل الجماعية

كان من الضروري تدخل جهاز تفتيش العمل كونه يهتم بشؤون العمال وكذا ظروف العمل، ولأمله على بالنصوص القانونية ومختلف التعديلات الجديدة من أجل المبادرة كطرف فعال في مراحل الحوار مع الشركاء الاجتماعيين، أثناء إبرام الاتفاقيات الجماعية، ويقنضي نجاح أسلوب الحوار والتفاوض الجماعي وجوب مشاركة مفتش العمل في مناقشات واجتماعات الشركاء الاجتماعيين لإعداد الاتفاقيات الجماعية³⁵.

³³- المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 44/91، المؤرخ في 16 فيفري 1991، المتضمن القانون الخاص المطبق على مفتشية العمل، ج ر، عدد 8، فيفري 1991.

³⁴- المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ في 06 يناير سنة 2005، ينظم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر، عدد 04، سنة 2005.

³⁵- بنيزة جمال، مرجع سابق، ص. 85.

وقد حدد المشرع الجزائري أطراف التفاوض الجماعي وذلك من خلال نص المادة 114 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل³⁶ السالف الذكر: "تبرم الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال. كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقا للشروط المنصوص عليها في القانون".

المبحث الثاني: متابعة مفتش العمل لمدى تنفيذ الاتفاقيات الجماعية

عند الانتهاء من إتمام مراحل المفاوضات الجماعية، وبلوغ الشركاء الاجتماعيين لاتفاق بينهم، ووضع كل اللامسات النهائية للاتفاقية الجماعية، يسهر مفتش العمل من أجل تكريس الرقابة على التزام أطراف علاقة العمل الجماعية بحسن تنفيذهم والتزامهم لمضمون والأحكام الواردة في اتفاقية العمل الجماعية، ويسعى لمراقبة مدى مراعاتها للنصوص التشريعية والتنظيمية للعمل، وبذلك تكون بنود الاتفاقية المخالفة للقانون سبب في بطلان الاتفاقية الجماعية³⁷. وبذلك سنتطرق في البداية إلى مرحلة تسجيل الاتفاقية الجماعية في (المطلب الأول) وبعدها إلى تدخل مفتش العمل في مجال تطبيق الاتفاقيات الجماعية في (المطلب الثاني).

المطلب الثاني: مرحلة تسجيل الاتفاقية الجماعية

إن اتفاقية العمل الجماعية، هي من العقود الشكلية، والشكلية الواجبة تتمثل بالكتابة، لهذا تختلف الاتفاقية الجماعية من عقد العمل الفردي، الذي يمكن في ضوء التشريع الجزائري أن يكون

³⁶ - المادة 114 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل، مرجع سابق.

³⁷ - بنيزة جمال، مرجع سابق، ص. 93.

مكتوبا أو شفويا أو حتى ضمنيا، إذا فالككتابة شرط ضروري يؤدي عدم توافره إلى بطلان الاتفاقية، وطالما أنّ عددا كبيرا من الأفراد تهمة اتفاقية العمل الجماعية فإن إشهارها واجب³⁸.

والمشرع الجزائري قد قيد الأطراف ببعض الجوانب التنظيمية والإجرائية التي يستوجب عليهم احترامها والتقيد بها، وهي وجوب تقييد وتسجيل الاتفاقية الجماعية لدى إدارة العمل المختصة إقليميا، وكذا إيداع نسخ منها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، واعتبار ذلك إجراء شكلي و جوهري لبداية سريان الاتفاقية على أطرافها.³⁹

ولقد منح المشرع الجزائري لمفتش العمل صلاحيات جديدة والتي كان محروما منها سابقا وهذا ما تبينه المادة 02 الفقرة الثالثة ن القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل⁴⁰ التي نصت على أنه: "تختص مفتشية العمل بما يأتي:

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

بالإضافة إلى دور مفتش العمل في القيام بتنفيذ كافة التدابير لترقية الحوار والتفاوض الجماعي بين الشركاء الاجتماعيين، وهذا ما ورد بنص المادة 05⁴¹ في فقرتها الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 05/05 السابق ذكره.

لكن بالرجوع إلى القانون رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، فنجد أنه قد حصر دور مفتش العمل فقط بإبداء النصح والإرشادات للعمال ولرؤساء

³⁸ - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية (في ضوء التشريع الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص. 278.

³⁹ - أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق - جامعة بن يوسف بن خدة - الجزائر، 2008، ص. 84.

⁴⁰ - المادة 3/2 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

⁴¹ - أنظر المادة 3/05 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها، السالف ذكره.

المؤسسات والوحدات وهذا ما يفهم من نص المادة الرابعة⁴² من هذا القانون حيث نصت على أنه "تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية فضلا عن ذلك بإسداء نصائح وأخبار للعمال ورؤساء المؤسسات والوحدات فيما يخص تطبيق تشريع العمل".

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

الفرع الأول: تسجيل الاتفاقيات الجماعية أمام مكتب مفتش العمل

من أجل ضمان التطبيق الفعلي للاتفاقيات الجماعية للعمل قد نص المشرع الجزائري على تسجيل الاتفاقيات الجماعية لدى مكتب مفتش العمل وذلك ما تضمنته المادة 126⁴³ من القانون رقم 11/90 السابق ذكره بنصها على أنه: "يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منها الاتفاقية الجماعية (الاتفاق الجماعي) فور إبرامها قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة".

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

إنّ مفهوم تسجيل الاتفاقيات الجماعية يختلف من تشريع لآخر، إذ أنّ المشرع المصري عبر عن التسجيل بقيد الاتفاقية الجماعية أمام الجهة المختصة، فلهذه الأخيرة الحق في قيد الاتفاقية في مهلة 30 يوما من تاريخ إيداعها، ولها أيضا حق الاعتراض على الاتفاقية ورفض

⁴² - المادة 04 من القانون رقم 33/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ج ر، عدد 39، المؤرخ في 16 ماي 1975.

⁴³ - المادة 126 من القانون رقم 11/90، المتعلق بعلاقة العمل، مرجع سابق.

قيدها بعد إخطار طرفي الاتفاقية بهذا الاعتراض والرفض، فإذا انقضت المدة المحددة قانونا ولم تقم الجهة الإدارية بالاعتراض ولا بالقييد، اعتبر ذلك موافقة ضمنية من جانبها⁴⁴.

وإذا كان المشرع المصري قد استعمل مصطلح القيد، فإن كل من المشرع الفرنسي والمغربي استعملا مصطلح الإيداع، وبالرجوع إلى أحكام قانون العمل الفرنسي فإنه يسري نفاذ تطبيق الاتفاقيات الجماعية من اليوم الذي يلي إيداعها أمام الجهات المختصة، كما يجب إيداعها لدى كتابة ضبط مجلس العمال التابع لمكان إبرامها، على خلاف ذلك اعتبرت المحكمة العليا في الجزائر أن تسجيل وإيداع الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة العليا ما هو إلا إجراء إشهار ونشر لا يتوقف عليه دخولها حيز التنفيذ⁴⁵.

تمكن أهمية إيداع الاتفاقية الجماعية لدى مكتب مفتشية العمل المختصة إقليميا في كونها مصدرا من مصادر قانون العمل، بل تحتل درجة المصادر المهنية وبالتالي تكون مرجعا لأعضاء مكتب المصالحة لما يتعلق الأمر بتسوية المنازعات الفردية في العمل، كما يرجع إليه مفتش العمل عند قيامه بإجراءات المصالحة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل وفي مجال الاتفاقيات الجماعية، وفي ظل القانون السري المفعول يطع مفتش العمل على هذه الاتفاقيات ويضع ختمه عليها، وفي حالة ما إذا لاحظ أثناء اطلاعه عليها أن الأحكام الواردة فيها مخالفة للنصوص التشريعية والتنظيمية أو للقواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، أو فيها مساس بالحقوق المكرسة للعمال، يقوم بعرضها على الجهة القضائية قصد إبطال تلك الأحكام⁴⁶.

إن إيداع الاتفاقية والاتفاق الجماعي أمام الجهات المختصة إجراء شكلي جوهري، يترتب على تخلفه عدم نفاذ الاتفاقية الجماعية في حق الأطراف المتعاقدة والعمال المعنيين بها، وكذا اعتبارها على أنها باطلة دون آثار، وقد رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية لمن يخالف هذا

⁴⁴ بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري المقارن، دارالحامد للنشر و التوزيع، عمان، 2010، ص. 141.

⁴⁵ بن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص. 143.

⁴⁶ بن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص. 144 و 145.

الإجراء الجوهري وهذا بحسب المادة 152⁴⁷ من القانون 11/90 السابق ذكره: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية...".

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

وبالإشارة للناحية العملية غالباً ما يلجأ العامل أو محاميه أو أحد أصحاب النزاع وحتى الباحثين لدى مكتب مفتشي العمل للحصول على نسخة من الاتفاقيات، وترفض هذه الجهات منحهم نسخة منها بداعي أن هذه الوثائق خاصة بهذه المصالح ولا يجوز للغير الاطلاع عليها كونها تعتبر من الأسرار المهنية، ذا كان على المشرع الجزائري كما هو الحال بالنسبة للمشرع الفرنسي وكذا المشرع التونسي، للسماح لأصحاب المصلحة وللغير الاطلاع على الاتفاقية الجماعية وحتى الحصول على نسخ منها⁴⁸.

الفرع الثاني: إيداع الاتفاقيات الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة

القاعدة أن الاتفاقيات تسري على أطرافها منذ تاريخ توقيعها، إلا أن القوانين المنظمة للاتفاقيات الجماعية، تقضي في معظمها على رابط بداية سريانها باستكمال مجموعة من الإجراءات التشكيلية والتنظيمية وهو ما يعرف بالأثر الفوري لهذه الاتفاقيات على عقود العمل الفردية السارية عند إبرامها، وبالتالي فإن تنفيذ الاتفاقيات ليس مرتبطاً بالتوقيع عليها من قبل

⁴⁷ - المادة 152 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل، مرجع سابق.

⁴⁸ - بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص ص. 151 و152.

أطرافها، بقدر ما هو مرتبطا باستكمال إجراءات التسجيل والإيداع لدى كتابة ضبط المحكمة، فإن عدم استكمال هذه الإجراءات يوقف أو يجمد تنفيذها⁴⁹.

إذن بعد تسجيل الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل أمام مكتب مفتش العمل المختص إقليميا، أوجب المشرع الجزائري على طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا أو يودع نسخة من الاتفاقيات الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا⁵⁰.

نفس الإجراء الذي أوجبه المشرع الجزائري تطرق إليه كل من المشرع المغربي والفرنسي وحتى التونسي، فنجد أن المشرع المغربي ألزم الطرف الأكثر استعجالا بإيداع الاتفاقية الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة، كما هو الحال بالنسبة للمشرع الجزائري، فالمشرع التونسي قد حذا حذو المشرع الفرنسي، حيث أنه ألزم الطرف الأكثر استعجالا بإيداع الاتفاقية لدى كتابة ضبط مجلس العمال المختص إقليميا، أي مجلس مكان إبرام الاتفاقية الجماعية⁵¹.

المطلب الثاني: تدخل مفتش العمل في مجال تطبيق الاتفاقيات الجماعية

تكون الأطراف المتعاقدة ملزمة بتطبيق أحكام الاتفاقيات الجماعية فالأحكام التي تتناولها هذه الاتفاقيات تكون بمثابة أحكام قانونية مباشرة بعد الإبرام وبالتالي يمكن معاقبة الطرف الذي يقوم بخرق تطبيقها، وقد توقع المشرع الجزائري عدم التزام أطراف الاتفاقيات الجماعية بتنفيذها ولذلك حوّل المشرع للأشخاص الذين لهم علاقة بالاتفاقية حق رفع أي دعوى قضائية من خلالها يمكنهم المطالبة بتنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها⁵².

⁴⁹ - أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص. 171 و172.

⁵⁰ - أنظر المادة 126 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

⁵¹ - بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص. 148.

⁵² - بنيزة جمال، مرجع سابق، ص. 93.

كما أن المشرع الجزائري قد قام بتكليف مفتش العمل بالسهر على ضمن تنفيذ قواعد اتفاقيات العمل الجماعية وهذا ما تبينه المادة 130⁵³ من القانون رقم 11/60 والتي نصت على أنه: "يسهر مفتشو العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية ويشعرون بكل خلاف يتعلق بتطبيقها".

الفرع الأول: تدخل مفتش العمل في مراقبة مشروعية الاتفاقيات الجماعية

دور مفتش العمل لا ينتهي بمجرد تسجيل اتفاقية العمل الجماعية، إنما يكلف بدور الرقابة على مدى مشروعية قواعد الاتفاق الجماعي المبرم والمتفق عليه بين أطراف التفاوض مع التشريع وتنظيم العمل المعمول به فالمشرع بالرغم من فتح المجال للتفاوض الجماعي، إلا أنه لم يدع هذا المجال خال من الرقابة، حيث أنه بإمكان المستخدم أن يستغل سلطته ونفوذه لغرض تمرير بنود الاتفاقيات بشكل مخالف للقواعد القانونية ذلك ما قد يؤدي إلى الانتقاص وتجاهل بعض الحقوق العمالية، ومن أجل تفادي هذه الحالات عمد المشرع إلى منح جهاز تفتيش العمل سلطة وصلاحيات مراقبة جميع الاتفاقيات الجماعية والعمل على أن لا يكون مخالفة للقواعد القانونية وعدم الإنقاص من الحقوق والامتيازات الخاصة بالعمال⁵⁴.

لذلك نجد المادة 134⁵⁵ القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل تنص على أنه: "إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا مخالفا للتشريع والتنظيم المعمول بهما يعرضه تلقائيا على الجهة القضائية المختصة".

وهذا ما أكد عليه المشرع عند تحديده لصلاحيات مفتشية العمل من خلال المادة 02⁵⁶ من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل: تختص مفتشية العمل بما يلي:

⁵³ - المادة 130 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل، مرجع سابق.

⁵⁴ - بنيزة جمال، مرجع سابق، ص. 98.

⁵⁵ - المادة 134 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل، مرجع سابق.

⁵⁶ - المادة 02 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

- مراقبة تطبيق أحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال".

كما أنّ المشرع الجزائري قد جعل مخالفة بنود الاتفاقيات الجماعية في العمل في نفس درجة مخالفة النصوص التنظيمية والتشريعية الخاصة بالعمل، ولذلك عمد المشرع إلى تسليط عقوبات لأي مخالفة تمس بالاتفاقيات الجماعية، وهذا ما قرره المشرع في المادة 153⁵⁷ من القانون رقم 11/90 السابق ذكره والتي تنص على أنّه: "تعتبر كل مخالفة لمل نصت عليه الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها لأحكام هذا القانون".

الفرع الثاني: اطلاق مفتش العمل على فسخ اتفاقية العمل الجماعية

لقد سمح المشرع الجزائري لأحد أطراف الاتفاقية الجماعية بنقض أو فسخ الاتفاقية بصفة جزئية أو كلية، مع اشتراطه ن لا يتم ذلك خلال المدة المحددة باثني عشر شهرا لتسجيل هذه الاتفاقية، وعليه يتم تبليغ هذا النقض إلى الطرف الآخر عن طريق رسالة مضمونة، وإرسال نسخة إلى مفتش العمل، مع القيام بتسليمها إلى كتابة ضبط المحكمة وهذا ما تضمنته المادة 131 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر والتي نصت على أنّه: "يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا ولا يمكن مع ذلك أن يطرأ النقض في غضون اثنتي عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها".

وكذا نص المادة 132⁵⁸ من نفس القانون التي تنص على ما يلي: "يبلغ النقض برسالة مسجلة إلى الطرف المتعاقد الآخر مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل التي سجلت هذه الاتفاقية، وتسليمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودعة لديها".

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

⁵⁷- المادة 153 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل، مرجع سابق.

⁵⁸- المادة 131 و132 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل، مرجع سابق.

- احترام الآجال إذ يجب أن يكون طلب الفسخ بعد انقضاء مدة اثنتي عشر شهرا من تاريخ تسجيلها، ذلك بغرض عدم تعرض الاتفاقية للنقض السريع.
- أن يقوم الطرف الطالب للنقض بتبليغ الطرف الآخر برسالة مضمونة الوصول، مع إرسال نسخة من الرسالة إلى مفتشية العمل التي تم على مستواها إيداع اتفاقية العمل الجماعية، وذلك حتى تقوم بالاطلاع على القواعد والبنود التي تم نقضها أو إلغائها، وبالتالي يتم تسجيل هذا النقض على السجل الخاص بتسجيل الاتفاقيات الجماعية.
- تسليم مفتشية العمل لهذه الرسالة إلى كتابة ضبط المحكمة المودع عليها، ويترتب على تبليغ هذا النقض إلى الطرف الآخر قيام الأطراف بالبداية بمفاوضات لإبرام اتفاقية أخرى جديدة، ذلك خلال أجل ثلاثين يوما، على أن لا يؤثر هذا النقض على وضعية عقود العمل التي أبرمت في إطار اتفاقيات سابقة⁵⁹.

مع الإشارة إلى أنه يمكن كذلك أن تنتهي الاتفاقية الجماعية للعمل مع انتهاء المدة المحددة لسريانها ما لم توجد شروط مخالفة تستدعي استمرارها إلى غاية التوصل إلى اتفاقية جديدة⁶⁰.

وبالتالي فإن سريان اتفاقية أو الاتفاق الجماعي يبدأ من تاريخ إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة، وكذا بعد ضمان إشهار نصوصها لدى العمال إذ يكون المستخدم مجبر على إشهارها في مكان مميز داخل المؤسسة المستخدمة من أجل اعلام العمال المعنيين بمحتواها كون أن الاشهار يعتبر إجراء آخر يسمح للمستخدمين بإلصاق نسخة من الاتفاقية في الأماكن المخصصة للإشهار للتأكد من اطلاع كافة العمال على مضمون الاتفاقية المبرمة وفقا لما تضمنته المادة 119 من قانون 11/90 السالف ذكره⁶¹.

⁵⁹- بنيزة جمال، مرجع سابق، 96 .

⁶⁰- أنظر المادة 117 من القانون رقم 11/90، المتعلق بعلاقة العمل، مرجع سابق.

⁶¹- بخدة مهدي، مرجع سابق، ص. 229.

الفصل الثاني : تدخل مفتش العمل الى جانب الأطراف المتنازعة لحل نزاعات العمل الجماعية

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

وعلى غرار باقي التشريعات قد اهتم المشرع الجزائري بدوره بتحسين معيشة العمال، وكذا تحسين ظروفهم الاجتماعية، ولذلك شرع في وضع آليات وطرق فعالة لتسوية المنازعات العمالية في العمل لاسيما الجماعية منها، وكنتيجة لذلك قد منح المشرع الجزائري لمفتش العمل صلاحيات وسلطات للتدخل في مجال النزاعات الجماعية في العمل، والتوسط بين أطراف النزاع لإيجاد حلول عادلة ومرضية بين أطراف علاقة العمل الجماعية، وبالتالي أصبح مفتش العمل حلقة وصل بين الأطراف المتنازعة، نظرا للدور الإيجابي والفعال الذي يلعبه في علاقة العمل وبالأخص يتعلق بتسوية النزاعات العمالية. هكذا سوف نتعرض لمتابعة مفتش العمل لمجريات النزاع الجماعي ضمن (المبحث الأول)، لنأتي بعد ذلك إلى صلاحيات مفتش العمل الخاصة بالنزاع الجماعي في العمل (المبحث الثاني).

المبحث الأول: متابعة مفتش العمل لمجريات النزاع الجماعي

على الرغم من أن المشرع قد نظم علاقة العمل فإنه قد يفترض أن أحد أطرافها سواء من فئة العمال، أو أصحاب العمل قد يتجاوز حدوده وينتهك بعض الحقوق المكفولة قانوناً، وقد يقصر في واجباته مما يخلق ظاهرة النزاعات العمالية، الأمر الذي يستدعي وضع آليات وأحكام آليات لتنظيم هذا النوع من النزاعات⁶² فبمجرد نشوب نزاع بين مجموعة أو فئة من العمال مع المستخدم فإن مفتش العمل يتوجه إلى مكان وقوع الخلاف أي إلى مقر المؤسسة لمحاولة التوصل إلى حل سريع للنزاع القائم، وبمجرد إشعاره بنية العمال في مؤسسة ما بالدخول في إضراب وبذلك عادة ما يقوم بتوعية العمال بحقوقهم وواجباتهم، كما أنه يحيط بموضوع الخلاف القائم بكل المعلومات التي لها أي صلة بموضوع النزاع، فقد يقوم بتوجيه عدة أسئلة سواء لصاحب العمل أو للعمال.

وهذا ما تضمنته المادة السادسة⁶³ في فقرتها الثانية من القانون 03/90 والتي نصت على أنه: "ويمكنهم أن يقوموا خصيصاً بما يأتي:

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

هكذا سنخصص بالدراسة تعريف النزاع الجماعي وتمييزه عن النزاع الفردي في (المطلب الأول) ثم ندرس التواجد المستمر لمفتش العمل في أماكن النزاع الجماعي في (المطلب الثاني).

⁶² - بوضياف عمار، "المصالحة ودورها في حل نزاعات العمل الفردية"، مجلة متخصصة في القضايا والوثائق البرلمانية يصدرها مجلس الأمة، العدد 25، 2007، ص. 79.

⁶³ - المادة 06 من الفقرة 02 من القانون 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

المطلب الأول: مفهوم النزاع الجماعي

تعتبر النزاعات الجماعية التي تقع بين المنظمات العمالية أو مجموعة من العمال من جهة، و المؤسسة أو المؤسسات المستخدمة، من جهة ثانية، من الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال و أصحاب العمل من ناحية، و بحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة و هذه المصالح، و التي عادة ما تسبب اختلال بين هذه المصالح⁶⁴. يتم ذلك بتحديد مفهوم الخلاف أو النزاع الجماعي بضبطه بشروطين، إذ أنه يتناول مصلحة جماعية تهم عددا من العمال، وتباشر بشأنه إجراءات التسوية⁶⁵.

فالنزاع الجماعي يتطلب الاحترام للإجراءات القانونية والاتفاقية كما يتطلب أن يكون موضوع النزاع يمس أو يخص كافة العمال، أو طائفة مهمة منهم، وهذا ما يجعل من منازعات العمل أحد صور النزاعات الاجتماعية⁶⁶. فهذه الخلافات لا تأتي مرة واحدة إنما تسبقها مجموعة من المقدمات التي تنبئ عن خطر ما، يهدد استقرار علاقة العمل إذ قد يتمثل النزاع في مطالبة العمال بتطوير الخدمات الاجتماعية، و يقابل ذلك برفض صاحب العمل و قد يكون النزاع حول تفسير بعض أحكام اتفاق بين الأطراف بحيث يحاول كل طرف تفسير الحكم لصالحه في هذه الحالة يمكن أن يحدث نزاع بين طرفي علاقة العمل نتيجة التفسير الخاطئ لأحكام اتفاق العمل الجماعي⁶⁷.

64_ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 388.

65_ واضح رشيد، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية و التطبيق، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، 2003، ص. 115.

66- خليفي عبد الرحمان القضاء الاجتماعي في الجزائر، الدار العثمانية، الجزائر، 2016، ص 80.

67_ مخلوف كمال، مبدأ السام الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري(بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة ضغط)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص قانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية- جامعة مولود معمري- تيزي وزو، 2014، ص. 59.

فمفهوم النزاع الجماعي هو مفهوم واسع، بحسب القطاع الذي وقع فيه النزاع وطبيعة المطالب المهنية، وقدرة الآلية الداخلية على التكفل بواسطة الحوار والتشاور للقضاء على الخلاف بأسرع الطرق، وأخف الأضرار⁶⁸. وتمييز المنازعات الجماعية عن غيرها استلزم الاعتماد على معايير من ابتداء الفقه والقضاء، ولها أهمية بالغة، لأن كل صنف له أحكامه وإجراءاته⁶⁹.

الفرع الأول: تعريف النزاع الجماعي

يعد نزاعا جماعيا أي خلاف له علاقة بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل، ولم يتم تسويته بموجب وسائل اتقاء الخلافات الجماعية⁷⁰. كما تعرف النزاعات الجماعية على أنها تلك الخلافات التي تنور بين مجموعة العمال، أو الممثلين النقابيين لهم من جهة، وبين صاحب أو أصحاب العمل من جهة أخرى حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية، أو تنظيمية، أو اتفاق أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، والمسائل الاجتماعية، المهنية والاقتصادية الخاصة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية⁷¹.

و قد عرفه المشرع الجزائري في نص المادة الثانية من القانون 02/90 السابق ذكره كما يلي: "يعد نزاعا جماعيا خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل، و الشروط العامة للعمل، و لم يجد تسوية بين العمال و المستخدمين باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5".⁷²

⁶⁸ - خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص. 81.

⁶⁹ - خليفي عبد الرحمان، مرجع نفسه، ص 50.

⁷⁰ - بعلي محمد الصغير، مرجع سابق، ص. 37.

⁷¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص. 92.

⁷² - المادة 2 من القانون رقم 02/90، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، مرجع سابق.

الفرع الثاني: تمييز النزاع الجماعي عن النزاع الفردي

لغرض تمييز النزاعات الجماعية عن النزاعات الفردية يتم الاعتماد على معيارين موضوعي وشكلي، أما من حيث الموضوع نجد أن النزاعات الجماعية تدور حول مصالح جماعية تخص العمال، وتنشأ من مطالب أو مقترحات نقابية، وبالتالي فالخلاف الجماعي يتناول مصلحة جماعية تهم عددا من العمال تنشأ بين هؤلاء العمال وبين المؤسسات المستخدمة، مثل المطالبة بالزيادة في الأجور أو تحسين ظروف العمل، أما النزاع الفردي فإنه يتمحور حول مسألة قانونية تكون كنتيجة لإخلال أحد طرفي العقد بالتزام من التزاماته العقدية مثل: قيام المستخدم بطرد أحد من عماله متهما إياه بارتكابه خطأ تقني في العمل، فهنا الأمر يتعلق بعامل بمفرده، ولا يمكن أن يتعدى ذلك ليشمل ويمس باقي العمال⁷³.

أما المعيار الشكلي فيتمثل في شمولية النزاع لمجموع العمال، أو على الأقل لطائفة منهم، بغض النظر فيما إذا كانوا مهيكليين في نظام نقابي، أو ليسوا مهيكليين، على أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم، مثل كونهم تابعين لنقابة واحدة، أو مهنة ما. أو قطاع نشاط معين، ولا يشترط في ذلك أن يتعدد أصحاب العمل، بحيث أنه يكفي أن يشمل هذا النزاع صاحب عمل واحد⁷⁴. إذن النزاع الفردي ينتج عن وجود مساس أو انتهاك لحقوق تخص عامل بذاته أو اثنين في حين أن النزاع الجماعي يمس مصلحة جماعية يكون فيها انتهاك أو مساس لمجموعة من العمال.

المطلب الثاني: التواجد المستمر لمفتش العمل في أماكن النزاع الجماعي

لقد منح المشرع الجزائري لجهاز مفتشية العمل صلاحية التفتيش داخل أماكن العمل أين يشتغل فيها عمال أجراء وممتهنين مهما كانت صفتهم ذكورا أو إناثا، مع إنشاء بعض المؤسسات

⁷³ - عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، فرع العقود والمسؤولية العقدية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة-بن عكنون، الجزائر، 2010، ص. 29.

⁷⁴ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص. 92.

الفصل الثاني : تدخل مفتش العمل الى جانب الأطراف المتنازعة لحل نزاعات العمل الجماعية

الاستراتيجية لضروريات الدفاع أو الأمن، وهذا ما نصت عليه المادة الثالثة⁷⁵ من القانون 03/90 السابق ذكره بنصها على أنه: "يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجزاء أو متمهون من الجنسين باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري والمؤسسات التي تقضي فيها ضروريات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أجنب عنها".

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

لمفتش العمل كامل الصلاحية للدخول إلى المؤسسات الخاضعة لرقابته وخاصة دخوله إلى أي مؤسسة من دون علم صاحب العمل للتدقيق في مدى الالتزام بتطبيق تشريعات العمل المتعلقة بشروط وظروف العمل، والقيام بمهامه المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية في العمل، وبالتالي خول المشرع الجزائري لمفتش العمل حق الاستعانة بالجهات الإدارية وأعوان الشرطة لتمكينه من الدخول لأي مؤسسة داخلية ضمن إخضاعه المحلي وفي أي وقت وهذا ما تضمنته المادة 16⁷⁶ من القانون 03/90 السابق ذكره بنصها على ما يلي: "يجب على الأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام، أن يمدوا لمفتش العمل يد العون والمساعدة أثناء قيامهم بمهامهم بناء على طلبهم".

و لمعرفة كيفية تواجد مفتش العمل في الأماكن المعنية بالنزاع المثار سوف نتطرق إلى الزيارات التي يقوم بها على طلب(الفرع الأول) ثم نطرق الى الزيارات الاستعجالية في (الفرع الثاني)

⁷⁵ - المادة 03 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

⁷⁶ - المادة 16 من القانون 03/90، مرجع سابق.

الفرع الأول: الزيارات بناء على طلب

هذا النوع من الزيارات هي زيارات يطلب من مفتش العمل القيام بها إلى مقر المؤسسة لغرض القيام بتسوية مشكلة واقعة، أو لتوقي نزاع ما، وكذا للقيام بالتحقيق في شكوى قدمت من طرف صاحب مصلحة سواء من العمال أو ممثليهم النقابيين، أو من طرف المستخدم، وبالتالي يترك لمفتش العمل عادة تقدير مدى الضرورة والحاجة للقيام بهذه الزيارات، بحيث أنه قد يتم حل هذه المشكلة أو الخلاف الواقع دون التنقل والقيام بأي زيارة، فقد يتولى حلها في مقر مكتبه، كما أن مفتش العمل يقوم بتلك الزيارات لغرض التدخل لتسوية نزاع جماعي طارئ بين أطراف علاقة العمل سواء جماعية أو فردية، أو قصد تسوية أوضاع عامل أو عدة عمال تقدموا بشكاويهم لدى مفتش العمل لأنها تستلزم تدخل هذا الأخير⁷⁷.

إن حق مفتش العمل في الدخول إلى أماكن العمل يعتبر مدخل ضروري من أجل تسهيل وتمكين مفتش العمل من أداء وظائفه، فبدونها سوف لن يتمكن من القيام بمهامه الرقابية والتفتيشية، وتقديمه للمعلومات والإرشادات والنصائح للعمل وللمستخدمين، كما أنه من خلال هذه الزيارات سيتمكن من تشخيص عيوب ونقائص تشريع العمل، والقيام بتسوية العديد من الخلافات التي قد تنشأ داخل المؤسسات كما لمفتش العمل الحق في الدخول إلى الأماكن المخصصة للعمل بشكل مطلق، ولا يتقيد بالدخول إلى هذه الأماكن بأوقات معينة، إذ يتمكن من دخولها في أي وقت سواء بالليل أو النهار⁷⁸.

الفرع الثاني: الزيارات الاستعجالية

يعتمد نظام تفتيش العمل الجزائري في الغالب على الزيارات العادية والنظامية التي يقوم بها مفتشو العمل، يتم برمجتها وتسطيرها مسبقا وهي زيارات شاملة لجميع المؤسسات دون أي سابق

⁷⁷ - بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص. 128.

⁷⁸ - أنظر المادة 05 من القانون رقم 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

إخطار، من أجل التأكد من مدى التزام أصحاب العمل بتطبيق الأحكام المتعلقة بتنظيم العمل، ومعالجة ما يطلعون عليه من مخالفات، ذلك وفق الصلاحيات التي يخولها لهم القانون، كما يمكن لهم إعادة تفقد المؤسسات التي تم زيارتها سابقا، للاطلاع على ما إذا التزم المستخدم بإزالة جميع المخالفات والنقائص التي تم معابنتها سابقا من طرف مفتش العمل غير أنه يمكن اضطرارا لمفتش العمل القيام بزيارات استعجالية وسريعة وبشكل فجائي، إذا تم إبلاغه بوجود مختلف النزاعات الجماعية في العمل التي تشب بين طرفي علاقة العمل من أجل إيجاد تسوية عاجلة للنزاع وتداركه وكذا عند إخطاره بوجود خطر وشيك. وارتكاب المستخدم لمخالفات ينبغي الإسراع لإزالتها⁷⁹.

المبحث الأول: صلاحيات مفتش العمل الخاصة بتسوية النزاع الجماعي في العمل

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

فكما هو الحال بالنسبة للنزاعات الفردية التي تم فيها اتباع عدة طرق ودية لتسويتها نفس الأمر ينطبق على منازعات العمل الجماعية فهي كذلك تخضع في مجال تسويتها إلى سلسلة من الطرق الودية لذلك.

فعند قيام أي نزاع جماعي بين العمال والمستخدم، فإن مفتش العمل يباشر سلطاته في تسوية النزاع الجماعي وذلك انطلاقا من تدخله في إجراءات المصالحة بين الأطراف المتنازعة، حيث أنه يلعب دورا أساسيا وفعالا فيما يخص المصالحة، ووصولاً إلى دور مفتش العمل في كل من الوساطة والتحكيم رغم أن دور مفتش العمل فيما يخص هاتين الآليتين دور ضيق ومحتمم لذلك سوف ندرس متابعة مفتش العمل لإجراءات المصالحة (المطلب الأول) ثم نتطرق إلى دور مفتش العمل في آلية الوساطة وآلية التحكيم (المطلب الثاني).

⁷⁹ - بنيزة جمال، مرجع سابق، ص. 128.

المطلب الأول: متابعة مفتش العمل لإجراءات المصالحة

عرفت التنظيمات العمالية نضالات طويلة وضغوطات على أصحاب العمل لتلبية مطالب جماعية، وأثر ذلك إيجابيا بجعل نظام العمل قانون مشترك بينهما، رضخ فيه أصحاب العمل لهذه المطالب بعد معارضة شديدة، بحيث فضلوا فيه في الكثير من الأحيان وبالرغم عنهم اللجوء إلى المصالحة كآلية توفيقية لتفادي الاحتجاجات التي يشنها العمال ضدهم، كون أن المصالحة أسهل الإجراءات العلاجية للتسوية وتعمل على تقريب وجهات نظر متعارضة للوصول إلى حل يرضي الطرفين المتنازعين وفي الغالب تكون لديهما حرية تحديد وتشكيل هيئة المصالحة، عملها وإجراءاتها⁸⁰.

يتولى فيها مفتش العمل محاولة التسوية في الأيام الأربعة الموالية للإخطار بعد استدعاء الأطراف للحضور، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها⁸¹. وهذا بخلاف القانون الفرنسي الذي يوكل مهم المصالحة القانونية إلى لجنة ثلاثية التشكيل يختلف نطاق عملها حسب درجة وأهمية النزاع المكلف بتسويته، حيث نظم القانون الفرنسي مسألة تشكيل لجان المصالحة ونطاق تدخلها بصفة قانونية، وإجراءات عرض النزاع الجماعي بطريقة يكون فيها دور مفتش العمل يقتصر على التسوية الودية فقط، وعند فشله يمكن للطرف المستعجل أو وزير العمل، أو مدير العمل على المستوى المحلي، أو مدير اليد العاملة أن يخطر اللجنة المختصة⁸².

الفرع الأول: تعريف و تطور المصالحة

إن الطبيعة المميزة لنزاعات العمل يستوجب اتباع نظام تدرجي في محاولة علاجها وتسويتها، إذ تعتبر المصالحة أو إجراء يلجأ إليه الطرفان لتسوية نزاعهما، وبالتالي نجده ضمن

⁸⁰ - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة الرابعة، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2007، ص. 89.

⁸¹ - واضح رشيد، مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد 2، 2007، ص. 189.

⁸² - HELENE Sinay, conflits collectif de travail, Répertoire de travail, Dalloz, 1976, p. 03.

أغلب التشريعات العمالية في العالم بغض النظر عن طبيعة النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي المتبع، وقد سعى المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات الأخرى التي فرض نظام المصالحة في مجال تشريع العمل للمحافظة على العلاقة الودية بين العمال والمستخدمين⁸³.

وتعتبر المصالحة من أسهل الإجراءات العلاجية، بحيث يقوم الأطراف أي صاحب العمل وممثلي العمال بدراسة وتقريب وجهات النظر المتعارضة حول موضوع النزاع للتوصل إلى اتفاق مرضي للطرفين⁸⁴.

كما يستوجب إجراء المصالحة تدخل الغير، أي طرف ثالث غير طرفي علاقة العمل كمحاولة لتقريب والتوفيق بين وجهات نظر مختلفة⁸⁵ وما يمكن ملاحظته أن مراحل تطور نظام المصالحة في مجال منازعات العمل الجماعية يظهر من خلال الأجهزة التي يتولى القيام بمهمة المصالحة أن هناك أجهزة خاصة قبل مرحلة الإصلاحات وأخرى بعد مرحلة الإصلاحات⁸⁶.

أولاً: تعريف المصالحة:

هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين وقد قيدها المشرع الجزائري بمواعيد قصيرة تسمح بفض النزاع في أقرب الآجال⁸⁷.

⁸³ - يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقاً للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية-جامعة عبد الرحمان ميرة-2014، ص. 42.

⁸⁴ - مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية-جامعة مولود معمري، تيزي وزو، د س ن، ص. 57.

⁸⁵ - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2003، ص. 27.

⁸⁶ - يحياوي نادية، مرجع سابق، ص. 122.

⁸⁷ - خليف عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص. 61.

الفصل الثاني : تدخل مفتش العمل الى جانب الأطراف المتنازعة لحل نزاعات العمل الجماعية

ومن خلال نص المادة الخامسة من القانون رقم 02/90⁸⁸ السابق ذكره والتي نصت على ما يلي: «إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثل العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي لم تكن كل من الجانبين طرفا فيها.

وإن لم تكن هناك إجراءات اتفاقية المصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً».

يتضح من خلال نص هذه المادة أن المصالحة نوعين فالنوع الأول يتمثل في المصالحة الاتفاقية وتعني تلك الإجراءات التي تفرزها الاتفاقيات الجماعية سواء لإيجاد الحلول المناسبة للنزاعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، إذ قد يحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين، حيث يتم تشكيل هذه اللجان مهما كانت مهمتها بكل حرية واستقلالية بين الطرفين على أساس التساوي في الأعضاء، ونظام عمل هذه اللجان يحدد من قبل الأطراف بنفسهم وأيضاً بالنسبة للصلاحيات المخولة لها ونطاق عملها فقد يكون محلياً، جهوياً أو وطنياً أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية، وقد يعتمد أسلوب فيشكل عدة لجان متفاوتة الدرجات، إذ يمكن وجود تدرج في نظام المصالحة يبدأ بالمستوى المحلي للمؤسسة، وعند فشل المصالحة في هذه الدرجة ينتقل إلى المستوى الأعلى وذلك إما على درجتين أو ثلاثة⁸⁹.

أما النوع الثاني فيتمثل في المصالحة القانونية أو التنظيمية فبعد المرور بالمصالحة الاتفاقية والتي باءت بالفشل يمكن اللجوء إلى هذا النوع من المصالحة أي القانونية، كما قد يتم الرجوع إلى هذه الأخيرة في حالة عدم النص على المصالحة الاتفاقية ضمن الاتفاقيات الجماعية

⁸⁸ - المادة 5 من القانون رقم 02/90، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية، مرجع سابق.

⁸⁹ - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص ص 347 و348.

إذ يعهد المشرع الجزائري مهمة إجراء المصالحة إلى مفتشية العمل التي تم إخطارها من قبل أطراف النزاع الذين لم يتم تسوية نزاعهم بالطرق الودية داخل المؤسسة التي تقوم بمحاولته المصالحة فيما بين المستخدم وممثلي العمال وجوبا⁹⁰.

ثانيا: تطور المصالحة:

هنا نميز بين نظام المصالحة في الجزائر قبل مرحلة الإصلاحات (القانون 05/82) فعند تسوية النزاع الجماعي ضمن الآجال المحددة لذلك يتعين تقييد القرارات المتخذة فيه ضمن محضر يوقعه أطراف النزاع مع تبليغ نسخة منه إلى خلية الحزب التابعة لمكان العمال ومفتشية العمل المختصة إقليميا والهيئة النقابية أو الفلاحية المعنية إقليميا، ذلك خلال 48 ساعة، وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق يعرض فورا أحد أطراف المعنيين إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، أما في حالة إن لم يتم التوصل إلى تسوية الخلاف الجماعي يجب أن يحال على مفتشية المختصة إقليميا في ظرف ثمانية أيام من تاريخ توقيعه⁹¹.

وفي كلا الحالتين يمكن لأحد الطرفين أن يرفع على الفور طلب المصالحة إلى مفتشية العمل لحل النزاع الجماعي، عند فشل وسائل التسوية العلاجية خلال الآجال المحددة، كما قد تتدخل مفتشية العمل بقوة القانون⁹² فتتولى إثبات ملاحظة مخالفات المرتكبة ووضع محاضر للمخالفات المسجلة. لتتولى لجان المصالحة البلدية، الولائية أو الوطنية النظر في موضوع النزاع بحيث يتولى مفتش العمل المختص إقليميا فور استلامه لموضوع الخلاف المستمر، وفور إحالة الأمر عليه، جمع لجنة بلدية خاصة للمصالحة تتولى تسوية الخلاف المطروح في ظرف ثمانية أيام من تاريخ إحالته لمفتش العمل لتصدر قراراتها في محضر يوقعه أعضاؤها، يودع لدى كتابة

⁹⁰ - موهوب شفيق، مرابط نسيم، مرجع سابق، ص. 27.

⁹¹ - يحيى نادية، مرجع سابق، ص. 18.

⁹² - أنظر المادتين 16 و 17 من القانون رقم 05/82 المؤرخ في 13 فيفري 1982، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر، العدد 07، 16 فيفري 1982.

ضبط المحكمة المختصة وتكون ملزمة للأطراف ولها قوة تنفيذية وإذا لم يتم التوصل إلى تسوية للخلاف، يحرر مفتش العمل محضر عدم المصالحة ليحيل الخلاف إلى اللجنة الولائية في ظرف 48 ساعة من تاريخ توقيعه⁹³.

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

تبث هذه اللجنة في الخلافات المرفوعة إليها في غضون ثمانية أيام للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع قصد التسوية لتصدر قراراتها في محضر يوقعه رئيسها والممثلون على المستوى المركزي لأطراف الخلاف، يودع لدى كتابة ضبط المجلس القضائي، تكون هذه القرارات ملزمة قابلة للطعن أمام اللجنة الوطنية التي يرفع إليها الخلاف ما لم يتم تسويته⁹⁴.

فاللجنة الوطنية لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، فهي تنشأ لدى الوزير المكلف بالعمل وتحت رئاسته لتتولى النظر في الخلافات التي ترفع إليها من قبل اللجان الولائية والطعون في قرارات اللجان الولائية، تجتمع بقوة القانون بمبادرة من رئيسها أو من الوزير صاحب الوصاية المعنى، أو الأمين العام للعمال الجزائريين، أو تجتمع استنادا بطلب من الوزير المكلف

⁹³ - واضح رشيد، مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص. 168.

⁹⁴ - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص ص.

93 و 94.

بالعمل إذا كان الخلاف ذا انعكاسات وطنية يطرأ على القطاع الخاص، فتكون لقراراتها قوة التنفيذ وفي حالة فشلها في تسوية الخلاف يحال على سلطة التحكيم⁹⁵.

أما المرحلة الثانية تتمثل في مرحلة ما بعد الإصلاحات فقد عرفت هذه المرحلة صدور العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بتنظيم علاقة العمل، هذه المرحلة التي بدأ التحضير لها ابتداء من نهاية 1986 لذا فإن التشريع الجديد وبمصدر قانون رقم 02/90، الذي جاء مغايراً لهذه الإجراءات خاصة بعد إلغاء الوصاية على المؤسسات العمومية الاقتصادية التي أصبحت تدير نفسها بنفسها بصفة مستقلة، فالمصالحة التنظيمية في ظل هذا التشريع يتم بعد فشل المصالحة التعاقدية بين ممثلي العمال وممثلي هذه المؤسسات⁹⁶.

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

الفرع الثاني: إجراءات ونتائج المصالحة

نظرا للأهمية التي تحوزها إجراءات المصالحة في مجال تسوية النزاعات العمالية سواء الفردية منها أو الجماعية، فقد عملت مختلف التشريعات العمالية على تحديد الإجراءات الخاصة بالمصالحة، ومن المؤكد أن القيام بإجراءات المصالحة لها نتائجها، إذ قد تتوج المصالحة بالنجاح أو الفشل وبالتالي اللجوء إلى إجراءات ووسائل أخرى لتسوية النزاع الجماعي.

أولاً: إجراءات المصالحة:

عندما يرفع النزاع على مفتش العمل فإنه يتولى المصالحة بين الطرفين المتنازعين وجوبا، ولهذا الغرض يقوم باستدعاء طرفي الخلاف الجماعي للعمل على أولى جلسة للمصالحة خلال

⁹⁵ - واضح رشيد، مدى فعالية طرق التنمية السلمية لمنازعات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص. 169.

⁹⁶ - مخلوف كمال، مرجع سابق، ص. 74.

مدة لا تتجاوز أربعة أيام موائية لإخطاره من طرف أحد الأطراف المتنازعة وهذا ما تضمنته المادة 06⁹⁷ من القانون 02/90 التي عدلت بموجب القانون 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والتي نصت على أنه: "تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي محل العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين، طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى أربعة (04) أيام موائية لإخطاره قصد تسجيل موقف كل طرف في المسألة من المسائل المتنازعة عليها".

وعلى سبيل الملاحظة نجد أن المدة المسموع فيها لمفتش العمل لاستدعاء أطراف النزاع الجماعي كانت في ظرف 08 أيام، بعد ذلك ولما عدلت المادة 06 من القانون 02/90 من قانون 27/91 السابق ذكره، تمّ تقليص هذه المدة إلى 04 أيام، وهذا الأمر راجع إلى ظروف الاستعجال، وفرض احتواء النزاع قبل تفاقمه، وتطوره ليلبغ درجة معينة من الخطر⁹⁸.

ولقد أكد المشرع الجزائري على إلزامية حضور أطراف النزاع الجماعي للجلسات التي يقوم بها مفتش العمل، ذلك ما نصت عليه المادة 07 من القانون 02/90 السالف ذكره⁹⁹.

ثانيا: النتائج المترتبة عن المصالحة

عند إنهاء مفتش العمل من إتمام إجراءات وجلسات المصالحة فإنها قد تتوج بمحضر مصالحة أو بمحضر عدم مصالحة، أو بمحضر جزئي للمصالحة فأما محضر المصالحة، فيتم التوصل إليه عند اتفاق الطرفين المتنازعين أمام مفتش العمل والذي يحرر محضر اتفاق يمضي

⁹⁷ المادة 06 من القانون رقم 02/90، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

⁹⁸ - بنيزة جمال، مرجع سابق، ص. 109.

⁹⁹ - أنظر المادة 07 من القانون رقم 02/90، مرجع سابق.

الفصل الثاني : تدخل مفتش العمل الى جانب الأطراف المتنازعة لحل نزاعات العمل الجماعية

عليه الطرفين، ويكون نافذا بعد إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة، وفي حالة وجود أي تقاعس من مستخدم الالتزام به يمكن تنفيذه بواسطة الغرامة التهديدية¹⁰⁰.

في هذا الشأن تنص المادة الثامنة¹⁰¹ من القانون 02/90 السالف ذكره على أنه: "عند انقضاء مدة إجراءات المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز (8) ثمانية أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا بوقعه الطرفين، ويدون فيه المسائل المتفق عليها كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها إذا وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا".

أما إذا تم التوصل إلى تسوية جزئية للنزاع فإن محضر المصالحة الذي يعده مفتش العمل يجب أن يحدد المسائل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين حيث يمكن لهما عرضها على الوساطة أو التحكيم¹⁰². وبذلك تنص المادة 13¹⁰³ من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل السالف ذكره على ما يلي: "يحرر مفتش العمل لدى انتهاء إجراء المصالحة لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها محضر المصالحة، يدون فيه نقاط التفاهم الحاصلة وإن اقتضى الأمر يسجل المسائل التي ما يزال الخلاف الجماعي في العمل مستمرا في شأنها.

وإن فشل إجراء المصالحة في كل الخلاف الجماعي في العمل أو في بعضه يحزر مفتش العمل محضر عدم المصالحة".

¹⁰⁰ - خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص. 173.

¹⁰¹ - المادة 08 من القانون رقم 02/90، مرجع سابق.

¹⁰² - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص. 102.

¹⁰³ - المادة 13 من القانون رقم 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

أما في حالة فشل وعدم نجاعة كل محاولات المصالحة، فيعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، وفي هذه الحالة يمكن للطرفان اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، وهذا ما ورد ضمن نص المادة 09¹⁰⁴ من القانون 02/90 السالف ذكره.

المطلب الثاني: دور مفتش في آلية الوساطة والتحكيم

في حالة عدم وجود تسوية للنزاع القائم أو لم يتم التوصل إلى تسوية جانب معين من النزاع، وبعض من المسائل التي يبقى الخلاف بشأنها قائم فيحرر بشأنها محضر بعدم المصالحة، تبقى لأطراف النزاع الانصراف إلى استعمال إجراءات معالجة النزاع باللجوء إلى إجراءات التسوية الأخرى المقررة في اتفاقيات العمل المبرمة في هذا المجال وفق ما هو مقرر قانوننا¹⁰⁵. ذلك باللجوء وابتداء إجراءات أخرى منها إجراءات الوساطة وفي حالة فشل إجراء الوساطة يتم اللجوء إلى أسلوب التحكيم، وبعبارة أخرى ما هو معمول به في المصالحة أن يتدخل مفتش العمل بصفة واسعة وفعالة، فهو من يتولى محاولة المصالحة بين الطرفين.

فإن إجراءات الوساطة، وكذا في أسلوب التحكيم فلا يتدخل مفتش العمل لاقتراح التسوية الودية للنزاع القائم بل توكل هذه المهمة لشخص آخر يدعى الوسيط، ونفس الأمر بالنسبة للتحكيم فليس لمفتش العمل من يتدخل ضمن إجراءات التحكيم، فدور مفتش العمل في كل من الوساطة والتحكيم دور محتشم ومنعدم تقريبا، وهذا ما سنحاول التفصيل فيه بحيث سنتناول آليات الوساطة في (الفرع الأول) وآلية التحكيم في (الفرع الثاني).

¹⁰⁴ - أنظر المادة 09 من القانون رقم 02/90، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

¹⁰⁵ - واضح رشيد، مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص.

الفرع الأول: آلية الوساطة

هي ثاني إجراء يلجأ إليها الطرفان المتنازعان بعد فشل إجراءات المصالحة الاتفاقية أو القانونية، فبالنسبة للمشرع الجزائري فلم يعرف هذا النظام في القانون الأساسي للعامل رقم 12/78 الذي اكتفى بالنص على المصالحة والتحكيم، ولا في القانون 05/82 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها الذي اكتفى هو الآخر بالنص على إجراءات المصالحة والتحكيم، وذلك إلى غاية صدور القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها، وممارسة حق الإضراب السالف ذكره¹⁰⁶.

ويقصد بالوساطة احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما حيث يزودناه بكل من له علاقة بالخلاف من معطيات ومعلومات والملابسات التي تحيط به، ثم يترك له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة على شكل اقتراحات وتوصيات الأطراف وبذلك تكون لهم مطلق الحرية في الأخذ بها أو رفضها، فالوسيط لا يتمتع بسلطة قانونية أو تنظيمية ولا عقدية على أطراف النزاع¹⁰⁷.

الوسيط له كامل الصلاحيات أثناء القيام بمهمة البحث عن تسوية للنزاع الذي يبيت فيه وهذا تتضمنه المادتين 10 و 11 من القانون 02/90 سالف الذكر¹⁰⁸. وعند أدائه لهذه المهمة فإن الشخص القائم بهذه الوساطة له صلاحيات للبحث عن أسباب وصحة أساس ادعاء كل طرف وتلقي جميع المعلومات التي لها علاقة بموضوع الخلاف، وكل وثيقة أعدت لذلك، وكذا استدعاء كل طرف للأخذ بتصريحاته أو شهادته، أو الاستعانة بالخبرة في مجال معين.

¹⁰⁶ - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 100 و 101.

¹⁰⁷ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص. 103.

¹⁰⁸ - أنظر المواد 10 و 11 من القانون رقم 02/90، مرجع سابق.

هذا بدون أي تدخل لمفتش العمل إلا بطلب من الوسيط، حتى يتمكن من اقتراح ما توصل إليه من حل في شكل توصية معللة يعرضها على أطراف النزاع، ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، دون اشتغال هذه التوصية على القوة التنفيذية، مما يسمح للأطراف المتنازعة بقبولها والالتزام بمضمونها أو رفضها وتفضيل استكمال التسوية المتبقية وهو ما يعني فشل إجراء الوساطة وعدم التوصل إلى تسوية للخلاف القائم¹⁰⁹.

نجد أن المشرع الجزائري قد منح مطلق الحرية لأطراف النزاع الجماعي فيما يخص تضمين إجراء الوساطة ضمن الاتفاقيات الجماعية في العمل من عدمه، وكذا ما يتعلق بحرية اختيار الشخص المكلف بالوساطة دون وجود أي تقييد أو فرض للشروط، ومعايير تتطلب نوعاً من الدراية والخبرة بموضوع النزاع الذي هو بصدد النظر فيه، وهذا ما يجعل إمكانية التوصل إلى اقتراح جدي يبيث في المسائل المثارة في هذا الخلاف ضئيلة جداً، وبالتالي يلجؤون إلى آخر إجراء من إجراءات التسوية الودية والوسائل السلمية الرضائية¹¹⁰.

في إطار الوساطة فإن دور مفتش العمل يقتصر على تقديمه ليد العون والمساعدة للوسيط، خاصة فيما يتعلق بتسريع العمل وذلك بناء على طلب من، هذا ما يسهل عليه الوصول إلى تسوية سريعة وإيجابية للنزاع المثار بين الطرفين¹¹¹.

الفرع الثاني: آلية التحكيم

فيما يتعلق بالتحكيم فقد ورد في نص المادة 13¹¹² من القانون 02/90 السابق ذكره على أنه: "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون".

¹⁰⁹ - واضح رشيد، مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص. 179 و 180.

¹¹⁰ - غالب علي الدودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، 2001، ص. 187.

¹¹¹ - بنيزة جمال، مرجع سابق، ص. 107.

¹¹² - المادة 13 من القانون رقم 02/90، مرجع سابق.

لكن هذه المواد استبدلت بالمواد من 1006 إلى 1038 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديدة¹¹³ وبذلك يستلزم القيام بتعديل نص المادة 13 من القانون 02/90 بما يتناسب والأحكام الجديدة المنظمة لإجراء التحكيم، أو اعتماد تنظيم خاص بالتحكيم في مجال القانون الاتفاقي الاجتماعي بصفة عامة بما فيها نزاعات العمل الجماعية¹¹⁴.

وبالرغم من تأكيد التشريع العمالي الجزائري على ضرورة استعمال التحكيم كآلية لفك المنازعة الجماعية إلا أنه لم يفرد إجراءات تخص طبيعة المنازعة العمالية إنما أحال على قانون الإجراءات المدنية كل المسائل المتعلقة بإجراءات وعمل عملية التحكيم، وكيفية اختيار المحكمين، وطبيعة القرارات التحكيمية وكيفية نفاذها¹¹⁵.

تتمتع هيئة التحكيم بصلاحيات والإمكانات اللازمة التي تمكنها من الحصول على كافة المعلومات التي قد تفيدها، وفحص التقارير، الآراء والمحاضر والمواقف التي يدلي بها كل طرف من أطراف النزاع، والاستماع عند الضرورة للشهود وكل من يمكنه أن يفيد في إيضاح معطيات وملابسات النزاع، وكذا تعيين الخبراء، لتحليل مختلف المسائل العلمية والعملية، وبعد تعيين المحكم أو الهيئة التحكيمية، يتقدم أمامها كل طرف من أطراف النزاع، إما شخصيا، أو بواسطة وكيل عنه، ذلك بعد استدعائهم من طرف الهيئة التحكيمية، ولهذه الأخيرة مدة أقصاها ثلاثون (30) يوما من تاريخ تعيينها لإصدار القرارات التحكيمية¹¹⁶.

كما لا يجوز للأطراف التخلف عن الحضور أو التأخر في تقديم الوثائق والمستندات والدفع اللازمة قبل فوات أجل التحكيم بخمسة عشر (15) يوما على الأقل وما عدا ذلك يفصل

¹¹³ - القانون رقم 08-09، المؤرخ في 18 صفر عام 1429، الموافق لـ 25 فيفري سنة 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، عدد 21، سنة 2008.

¹¹⁴ - أحمية سليمان، قانون علاقة العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص. 396.

¹¹⁵ - خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص. 183.

¹¹⁶ - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص. 356 و357.

الفصل الثاني : تدخل مفتش العمل الى جانب الأطراف المتنازعة لحل نزاعات العمل الجماعية

المحکم يصدر قراره بناء على ما قدم أمامه ضمن هذه الآجال وهذا ما تضمنته المادة 1022 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديدة¹¹⁷. أما فيما يخص الدور الذي يلعبه مفتش العمل فإنه يختصر فقط في تقديم المعلومات والإرشادات للمستخدمين والعمال فيما يخص القرارات التحكيمية، وهذا ورد في المادة الثانية¹¹⁸ من القانون 30/90 السابق ذكره. وكذا في المادة 24¹¹⁹ من المرسوم التنفيذي 41/91 السابق ذكره، هذا على خلاف المصالحة أين يبرز دور مفتش العمل بشكل واسع بما أنّ المشرع الجزائري قد جعل المصالحة من اختصاصاته أما آلية التحكيم فإنه لا يتدخل إلا في إصدار القرارات التحكيمية ولا يدخل ضمن الهيئة التحكيمية.

¹¹⁷ - أنظر المادة 1022 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق.

¹¹⁸ - أنظر المادة 02 من القانون 03/90، مرجع سابق.

¹¹⁹ - أنظر المادة 24 من المرسوم التنفيذي 44/91، مرجع سابق.

تم التطرق من خلال هذا العرض الى مختلف الجوانب التي لها علاقة بالنزاع الجماعي و بذلك عالجنا دور مفتش العمل في حل النزاعات الجماعية في العمل،و باعتبار النزاع الجماعي اكثر تعقيدا و اكثر تأثيرا على مصالح الهيئة المستخدمة من النزاعات الفردية،قد اتضح لنا ان المشرع الجزائري اولى هذا النوع من النزاعات عناية بالغة،و تنظيم خاص بها اذ انه حصص لهذا الغرض انسب الاجراءات العلاجية لتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها،وكذا من اجل تفادي نشوبها و اتقاءها و بخصوص النزاعات الجماعية للعمل يظهر مفتش العمل كطرف حاسم و هام سواء في المجال الوقائي من هذه النزاعات،او في مجال التسوية الودية لها.

فأما ما يتعلق بمجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل،خول القانون لمفتش العمل صلاحية المساهمة بشكل فعال فيما يخص علاقات العمل الجماعية،و تثبيت هذه العلاقة بين الاطراف،اذ ان لمفتش العمل صلاحية التدخل لتأطير الشركاء الاجتماعيين،عن طريق تقديم مجموعة من الارشادات و مختلف المعلومات التوجيهية لهم،مما يحقق التطبيق السليم للقواعد القانونية،كما تلتزم الدور البارز لمفتش العمل عند الشروع في ابرام الاتفاقيات الجماعية في العمل،هذا بالنظر الى علمه و دراسته بمضمون النصوص القانونية،كما يطلع على العديد من الاتفاقيات المبرمة و على مدى نجاحها في مجال العمل.

و يسهر مفتش العمل على أعمال رقابته على مشروعية قواعده، هذه الاتفاقيات و التأكد من مطابقتها مع تشريع و تنظيم العمل و عدم مساسها بحقوق العمال،فنتفيذ الاتفاقيات الجماعية من بين الالتزامات الواقعة على عاتق مفتشي العمل،وكذلك فإن ارشاد و تبليغ العمال و المستخدمين بأحكام تشريعات العمل من الاختصاصات الاساسية التي كلف بها مفتش العمل هكذا يتضح لنا الدور الايجابي لمفتش العمل في ترقية التفاوض الجماعي مما ساهم في تحسين العلاقة بين العمال و المستخدمين ذلك ينتج نوعا من التجنب لتدهور العلاقة بين الاطراف و الحد من النزاعات العمالية.

اما فيما يخص مجال التسوية الودية للخلاف الجماعي، فإنه يفترض تدخل شخص او عنصر اخر اجنبي عن الاطراف بحيث يتولى مسألة تقريب وجهات نظر الاطراف المتنازعة، وتتم هذه التسوية بواسطة طرق ودية تتمثل في المصالحة، الوساطة، والتحكيم.

في المصالحة نجد ان مفتش العمل هو من يتولى محاولة المصالحة بطريقة ودية بين الاطراف، لما يرفع الخلاف اليه و في هذا الشأن قد ينتج عن المصالحة محضر بالمصالحة يحرره مفتش العمل و بذلك ينتهي النزاع القائم، او قد يحرر محضر بعدم المصالحة، او محضر جزئي للمصالحة ليأخذ النزاع منحى اخر بإحالته على الوساطة او التحكيم، اين نلاحظ قصور دور مفتش العمل فيهما.

هكذا يتبين لنا الدور الفعال و الهام الذي يمارسه مفتش العمل في مجال تسوية الخلافات الجماعية، وكذا العمل على تقليص و ايجاد حلول تتناسب مع متطلبات الطرفين، هذا على الرغم من ما يصادفه مفتشو العمل من عراقيل لعل اهمها تلك النظرة العدائية التي ينظرها اليهم اصحاب العمل، اذ انهم يحسون ان هؤلاء المفتشون يعملون على مراقبتهم لمضايقه نشاطاتهم، و تقييد حرية اعمالهم مما يخلق عدة مضايقات لمفتشي العمل عند ممارسة لمهامهم.

لذا نطالب و ندعو اصحاب العمل لتقديم يد المساعدة لمفتشي العمل و تغيير تلك العداوة التي يكونونها لهم كونهم يعملون على حسن سير تطبيق القانون و العمل لأجل استيفاء كل من العامل و المستخدم لحقوقه كاملة لا غير ذلك.

و بالنسبة الى الدور القصير الذي منح لمفتش العمل على كل من الوساطة و التحكيم نطالب المشرع الجزائري اعادة النظر في هذه المسألة، بمنح ادوار اوسع و اهم لمفتش العمل في الاليتين لتدعيم عمل الوسيط و المحكمين في مجال تسوية منازعات العمل الجماعية.

خاتمة

قائمة المراجع

1. باللغة العربية

اولا:الكتب

1. احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2005.
2. احمية سليمان، قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري المقارن(القانون الإتفاقي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012 .
3. احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
4. بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم لنشر و التوزيع الجزائر، 2000.
5. بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري المقارن، دار الحامد للنشر و التوزيع، الاردن، 2010 .
6. بخدة مهدي، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر، 2014.
7. خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2014 .
8. خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، الدار العثمانية، الجزائر، 2016.
9. راشد راشد، شرح علاقة العمل الفردية و الجماعية(في ضوء التشريع الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1999.
10. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقة العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقيات العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية(الإضراب، الإغلاق الوساطة، المفاوضات) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005 .
11. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، 2001.

12. هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل(علاقة العمل الفردية و الجماعية)الطبعة الثانية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009.
13. واضح رشيد، المؤسسة في التشريع الجزائري، بين النظرية و التطبيق، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، 2003 .
14. واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، 2002.
15. واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، 2003 .
16. واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة الرابعة، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، 2007 .

ثانيا: الرسائل و المذكرات الجامعية

أ_الرسائل الجامعية:

1. أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق-جامعة يوسف خدة، الجزائر، 2008.
2. بلعبدون بن عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية-جامعة وهران، 2014 .
3. مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري (بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة ضغط)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية-جامعة مولود معمري- تيزي وزو، 2014.

ب_المذكرات الجامعية:

ب_1_مذكرات الماجستير

1. بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق احكام القانون الاجتماعي، مذكر لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية-جامعة وهران،2012.
2. خنيش رابح، مفتشة العمل الأفاق و التطور، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، القانون العام، فرع قانون الادارة و المالية، كلية الحقوق-بن عكنون-الجزائر،2012.
3. مخلوف كمال، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في الجزائر و المقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق و العلوم السياسية-جامعة مولود معمري-تيزي وزو، د س ن.
4. يحيوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق و العلوم السياسية-جامعة عبد الرحمان ميرة-بجاية، 2014.

ب_2_مذكرات الماستر

1. عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، فرع العقود و المسؤولية العقدية، كلية الحقوق-جامعة يوسف بن خدة-بن عكنون، الجزائر، 2010.
2. موهوب شفيق، مرابط نسيم، أحكام الصلح في قانون العمل و النظم الملحقة به، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، شعبة القانون الخاص، تخصص القانون الخاص الشامل، كلية الحقوق و العلوم السياسية-جامعة عبد الرحمان ميرة-بجاية،2010.

ب_3_مذكرات الليسانس

1. علاوة عبد الرحمان، طرق و آليات تسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الليسانس أكاديمي في القانون، القانون الخاص،كلية الحقوق و العلوم السياسية-جامعة قاصدي مرباح-ورقلة،2014 .

ثالثا:المجلات القانونية

1. احمية سليمان، نحو تكريس القانون الاتفاقي في علاقات العمل في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، العدد 04، سنة 2009. ص. 16.
2. بوضياف عمار، المصالحة و دورها في حل نزاعات العمل الفردية، مجلة متخصصة في القضايا و الوثائق البرلمانية يصدرها مجلس الأمة، العدد 25، 2007، ص. 79.
3. واضح رشيد، مدى فعالية التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية،كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،العدد2، 2007 ص ص. من 168 إلى 189.

رابعا:الملتقيات

1. بن عزوز بن صابر، التفاوض الجماعي في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال و الاقتصادية للمؤسسة، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و اثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، القطب الجامعي تاسوست، جامعة جيجل، 10 و 11 مارس 2010. ص. 105.
2. واضح رشيد، دور المفاوضة في استقرار علاقات العمل، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و اثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، القطب الجامعي تاسوست، جامعة جيجل، 10 و 11 مارس، 2010. ص. 119.

خامسا:النصوص القانونية

(1) الدستور

- المرسوم الرئاسي رقم 438/96، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتضمن الدستور الجزائري، ج ر، عدد 76، المؤرخ في ديسمبر 1996، المعدل و المتمم بالقانون رقم 01/16، المؤرخ في 06 في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر، عدد 14، المؤرخ في 7 مارس 2016.

(2) النصوص التشريعية

1. الامر رقم 75-33، المؤرخ في 29 افريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية، ج ر، عدد 39، المؤرخ في 16 ماي 1975.
2. القانون رقم 82-05، المؤرخ في 13 فيفري 1982، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها، ج ر، عدد 07، المؤرخة في 16 فيفري 1982.
3. القانون رقم 90-02، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها، و ممارسة حق الإضراب، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-27، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر، عدد 68، المؤرخة في ديسمبر 1991.
4. القانون رقم 90-03، المؤرخ في 06 ديسمبر 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج ر، عدد 68، المؤرخ في فيفري 1990، المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-11، المؤرخ في 10 جوان 1990.
5. القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 افريل 1990، المتعلق بعلاقة العمل، ج ر، عدد 17، المؤرخ في افريل 1990، المعدل و المتمم بالأمر رقم 91/29 المؤرخ في 29 ديسمبر 1990، ج ر، عدد 68، المؤرخ في ديسمبر 1991، معدل و متمم بالأمر 96-21، المؤرخ في 9 جويلية 1996، ج ر، عدد 43، المؤرخة في 10 جويلية 1996.
6. القانون رقم 90-14، المؤرخ في 02 جوان 1990، المتضمن كفايات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23، المؤرخ في 6 جوان 1990، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-31 المؤرخ في 31 ديسمبر 1991، ج ر، عدد 68 المؤرخ في 25 ديسمبر 1991، و بالأمر رقم 96-12، المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر، عدد 36، المؤرخ في 12 جوان 1996.

(3) النصوص التنظيمية

1. المرسوم التنفيذي رقم 91-44، المؤرخ في 16 فيفري 1991، المتضمن القانون الخاص المطبق على مفتشية العمل، ج ر عدد 8، المؤرخ في فيفري 1991.

2. المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المؤرخ في 06 يناير 2005، ينظم المفتشية العامة للعمل و سيرها، ج ر، عدد 04، المؤرخة في 2005.

II. Ouvrages en langue française

1. CHRISTOPH radé, droit du travail, Montchrestien, E .J .A, 3 édition, paris, 2004.
2. HELENE sinay, conflits collectifs du travail, répertoire du travail, paris, 1976.
3. PIERRE Jarniour, l'entreprise comme système politique presse universitaire de France, paris, 1981.

الفهرس

الموضوع

- 2.....مقدمة
- 6.....الفصل الأول: تدخل مفتش العمل من أجل الوقاية من نزاعات العمل الجماعية
- 7.....المبحث الأول: التفاوض الجماعي وتأثيره على النزاعات الجماعية
- 8.....المطلب الأول: ماهية التفاوض الجماعي
- 9.....الفرع الأول: مفهوم التفاوض الجماعي
- 10.....أولاً: تعريف التفاوض الجماعي
- 11.....ثانياً: شروط التفاوض الجماعي
- 12.....ثالثاً: خصائص التفاوض الجماعي
- 13.....الفرع الثاني: أهمية التفاوض الجماعي وأهدافه
- 14.....أولاً: أهمية التفاوض الجماعي
- 15.....ثانياً: أهداف التفاوض الجماعي
- المطلب الثاني: مشاركة مفتش العمل في تأطير الشركاء الاجتماعيين عند إعداد الاتفاقيات
الجماعية.....15
- 16.....الفرع الأول: تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات
- 17.....الفرع الثاني: مساعدة الشركاء الاجتماعيين أثناء إعداد الاتفاقيات
- 17.....المبحث الثاني: متابعة مفتش العمل لمدى تنفيذ الاتفاقيات الجماعية

- المطلب الأول: مرحلة تسجيل الاتفاقية الجماعية.....18
- الفرع الأول: تسجيل الاتفاقيات الجماعية أمام مكتب مفتش العمل.....19
- الفرع الثاني: إيداع الاتفاقيات الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة.....22
- المطلب الثاني: تدخل مفتش العمل في مجال تطبيق الاتفاقيات الجماعية.....22
- الفرع الأول: تدخل مفتش العمل في مراقبة مشروعية الاتفاقيات الجماعية.....23
- الفرع الثاني: إطلاع مفتش العمل على فسخ اتفاقية العمل الجماعية.....24
- الفصل الثاني: تدخل مفتش العمل إلى جانب الأطراف المتنازعة لحل نزاعات العمل الجماعية.....27
- المبحث الأول: متابعة مفتش العمل لمجريات النزاع الجماعي.....28
- المطلب الأول: مفهوم النزاع الجماعي.....29
- الفرع الأول: تعريف النزاع الجماعي.....30
- الفرع الثاني: تمييز النزاع الجماعي عن النزاع الفردي.....30
- المطلب الثاني: التواجد المستمر لمفتش العمل في أماكن النزاع الجماعي.....31
- الفرع الأول: الزيارات بناء على طلب.....32
- الفرع الثاني: الزيارات الاستعجالية.....33
- المبحث الثاني: صلاحيات مفتش العمل الخاصة بتسوية النزاع الجماعي في العمل.....34
- المطلب الأول: متابعة مفتش العمل لإجراءات المصالحة.....34
- الفرع الأول: تعريف المصالحة وتطورها.....35

36.....	أولاً: تعريف المصالحة.....
37.....	ثانياً: تطور المصالحة.....
40.....	الفرع الثاني: إجراءات ونتائج المصالحة.....
40.....	أولاً: إجراءات المصالحة
41.....	ثانياً: النتائج المترتبة عن المصالحة.....
42.....	المطلب الثاني: دور مفتش العمل في آلية الوساطة والتحكيم.....
43.....	الفرع الأول: آلية الوساطة.....
44.....	الفرع الثاني: آلية التحكيم.....
48.....	خاتمة.....
51.....	قائمة المراجع.....
58.....	الفهرس.....

ملخص

قد تعرض المشرع الجزائري لقواعد تسوية نزاع العمل الجماعي من خلال القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، بهذا تدخل المشرع لوضع إجراءات و آليات خاصة لتدبيرها، و مفتش العمل يكون محور أساسي في تسوية النزاعات الجماعية في العمل، كذلك المصالحة و الوساطة و التحكيم فقد أصبحوا من أهم طرق التسوية و أثبت الواقع العملي على مدى فعالية و مساهمة مفتش العمل في حفظ و استقرار علاقة العمل ، و كذا ضمان السلم الاجتماعي.

Résumé

Le législateur algérien a régit les règles de règlement des conflits de travail collectif à travers la loi 90-02 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice de droit de grève .il a devient un intervenu pour mettre des décisions et des mécanismes spéciaux pour cette organisme .

l'inspecteur du travail constitue l'axe principal de régleme des d'efférents collectifs de travail, également la conciliation la médiation et l'arbitrage sont devenus les principaux modes de règlement

La réalité social confirme l'efficacité et la contribution de l'inspecteur du travail pour préservation de la continuité de la relation de travail et la paix social .