

النظام القانوني للمصالحة أمام مفتشية العمل ومدى فعاليتها في تسوية النزاعات الفردية للعمل

(دراسة مقارنة بين الاقتصاد الموجه ومرحلة اقتصاد السوق)

الأستاذ: عباسه جمال

جامعة عبد الحميد ابن باديس

مستغانم



مقدمة:

بعد الإستقلال أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 62- 157 المؤرخ في 1962/12/31 والذي كان يقضي بتمديد التشريع الفرنسي في الجزائر، إلا ما كان منه معرضا للسيادة الوطنية¹. ونظرا للتوجه الاقتصادي الذي تبنته الجزائر آنذاك بما يعرف بالاقتصاد الموجه ظهرت مجموعة من القوانين تساير هذه المرحلة في بداية سنة 1975 حيث صدر الأمر 75- 32 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالعدالة في العمل² ثم الأمر 75- 33 الصادر في نفس التاريخ والمتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية³.

إلا أنه وبعد صدور دستور 1989 وانتقال الجزائر من نظام الاقتصاد الموجه إلى نظام اقتصاد السوق، كان لزاما على المشرع أن يراعي هذا التحول بصور قوانين

¹ Art 1 et 2 n° 62/157 du 31/12/1962 tendant à la reconduction, jusqu'à nouvel ordre, de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, jo n° 02 le 11/01/1963.

² راجع الأمر رقم 75- 32 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالعدالة في العمل ج رقم 39 مؤرخة في 1975/05/19.

³ راجع الأمر رقم 75- 33 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية الشؤون الاجتماعية ج رقم 39 مؤرخة في 1975/05/19.

جديدة في بداية التسعينات تتماشى والتوجه الاقتصادي الجديد، وكان من بين أهم القوانين الصادرة في مجال قانون العمل هو القانون 90- 04 المؤرخ في 06/11/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل¹، بالإضافة إلى القانون 90- 03 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل²، بالإضافة إلى مجموعة من القانوني التي ظهرت في هذه المرحلة والتي لم تسلم من التعديلات المتكررة تماشيا مع المرحلة الاقتصادية التي تبنتها الجزائر وخاصة مع انسحاب الدولة المتدرج من الحياة الاقتصادية.

إن الإشكالية التي سنعالجها في هذا المقال هي:

ما هو النظام القانوني للمصالحة أمام مفتشية العمل في ظل مرحلة الاقتصاد الموجه؟ وكيف تحولت في مرحلة اقتصاد السوق تماشيا مع التحولات الاقتصادية الجديدة؟ وما مدى فعالية هذه المصالحة في ظل النظامين من الناحية العملية في تسوية النزاعات الفردية في العمل؟.

لذلك رأينا أن نقسم هذه الدراسة إلى قسمين نتناول في القسم الأول النظام القانوني للمصالحة، أما القسم الثاني فخصص إلى دراسة فعالية هذه المصالحة من الناحية العملية وهذا كله على سبيل المقارنة بين القوانين الملغاة والقوانين الجديدة.

القسم الأول: النظام القانوني للمصالحة

وهنا ينبغي أن نشير إلى أن المصالحة أو النظام القانوني للمصالحة قد مر بفترتين متعاقبتين، الفترة الأولى في ظل الاقتصاد الموجه (قبل التسعينات)، والفترة الثانية في ظل اقتصاد السوق (ما بعد التسعينات). لذلك فرع هذا القسم إلى فرعين،

¹ القانون رقم 90- 04 المؤرخ في 06/11/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ج رقم 06 مؤرخة في 11 رجب عام 1410 هـ. معدل متمم بالقانون رقم 21- 29 المؤرخ في 21/12/1991. ج رقم 68 مؤرخة في جمادى الثانية عام 1412 هـ.

² القانون رقم 90- 03 المؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بمفتشية العمل ج رقم 06 مؤرخة في 11 رجب عام 1410 هـ. معدل ومتمم بالأمر رقم 96- 11 المؤرخ في 10/06/1996 ج رقم 36 مؤرخة في 25 محرم عام 1417 هـ.

نتناول في الفرع الأول النظام أو الإطار القانوني للمصالحة في ظل الاقتصاد الموجه، أما الفرع الثاني فنتناول دراسة النظام القانوني للمصالحة في ظل اقتصاد السوق.

الفرع الأول: النظام القانوني للمصالحة في ظل الاقتصاد الموجه (قبل مرحلة التسعينات):

في ظل هذه المرحلة كانت مفتشية العمل بواسطة مفتشيها هي التي تقوم بإجراء عملية المصالحة لتسوية النزاعات الفردية في العمل بين الهيئات المستخدمة والعمال الأجراء، وهذا ما جاء في أحكام المادة 4/3 من الأمر 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية والتي نصت بقولها: (تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي:

القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل.....)¹.

وكان يفرض على مفتش العمل في حالة النزاع الفردي تحرير محضر مصالحة أو عدم مصالحة موقع بصفة شرعية ومودع لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية وهذا ما نصت عليه المادة 14 من الأمر السابق الذكر، وكان لا يقبل برفع الدعوى أمام الجهة القضائية المختصة إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة على مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية المختصة إقليميا، إذا لم تتوصل هذه الأخيرة إلى التوفيق بين الخصوم، وهذا ما ذهبت إليه المادة 2/1 من الأمر 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل.

الفرع الثاني: النظام القانوني للمصالحة في ظل اقتصاد السوق (بعد التسعينات):

بموجب القانون 90-04 المؤرخ في 06/11/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ألغى المشرع جميع الأحكام الواردة في الأمر 75-32 المتعلق

¹ راجع المادة 03 فقرة 04 من الأمر 75-33 السابق الذكر.

وللمزيد راجع: أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -علاقة العمل الفردية -الجزء الثاني- ديوان المطبوعات الجامعية صفحة 301- 302.

بالعدالة في العمل¹ وأسند مهمة المصالحة في تسوية النزاعات الفردية إلى مكتب المصالحة الموجودة على مستوى مقر كل مفتشية عمل، وبالتالي انتزعت مهمة المصالحة من مفتشية العمل، وأصبح مفتش العمل بموجب القانون الجديد لا يقوم إلا بدور الوسيط بين العامل ومكتب المصالحة عندما توجد إليه عريضة النزاع الفردي.

وتعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء مشكلة من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية، عضوين (02) ممثلين للعمال، وعضوين (02) ممثلين لصاحب العمل ويرأس مكتب بالتداول ولفترة 06 أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين وهذا ما نصت عليه المادة 06 من القانون 90- 04 السابق الذكر، ولكل مكتب مصالحة أعضاء إحتياطيون بضعف عدد الأعضاء الأصليين.

يتم تعيين أعضاء مكاتب المصالحة بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا² من بين المترشحين المنتخبين لمدة 03 سنوات من قبل الممثلين عن عمال الشركات والمؤسسات التي تقع في دائرة الاختصاص المحلي للجهة القضائية المعنية³. ولقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 91- 273 المؤرخ في 10/08/1991 كيفيات انتخاب أعضاء مكاتب المصالحة⁴.

القسم الثاني: فعالية المصالحة في تسوية النزاعات الفردية للعمل

إن المصالحة بوجه عام سواء عندما كانت تقوم بها مفتشية العمل قبل التسعينات أو مكتب المصالحة بعد هذه الفترة، كانت تهدف إلى حل كل الخلافات والمنازعات الفردية القائمة بين المستخدم أو الهيئة المستخدمة وبين العمال الأجراء فيما يخص الشروط العامة للعمل، ولذلك سنتعرض في هذا القسم إلى فرعين نتناول

¹ راجع المادة 40 فقرة 01 من القانون رقم 90- 04 السابق الذكر.

² راجع المادة 09 من القانون رقم 90- 04 السابق الذكر.

³ راجع المادة 10 من القانون رقم 90- 04 السابق الذكر.

⁴ راجع المرسوم التنفيذي رقم 91- 273 المؤرخ في 10/08/1991 المتضمن كيفيات تنظيم انتخاب مساعدي المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية وأعضاء مكاتب المصالحة. معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92- 288 المؤرخ في 06/07/1992.

في الفرع الأول فعالية المصالحة التي كان يقوم بها مفتش العمل في إطار الأمر 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل السابق الذكر، والأمر 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية المذكور سابقا، أما الفرع الثاني فخصص لدراسة فعالية المصالحة التي يقوم بها مكتب المصالحة في إطار القانون 90-04 السابق الذكر والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

الفرع الأول: فعالية المصالحة التي كان يقوم بها مفتش العمل (قبل التسعينات)

في ظل الأمر 75-33 المشار إليه سابقا كانت تعهد مهمة إجراء المصالحة - كما رأينا - بين صاحب العمل والأجير إلى مفتش العمل (مفتشية العمل) المختص إقليميا، وكان يلاحظ في تلك الفترة أن مفتش العمل وهو يقوم بعملية المصالحة بين الطرفين يتوصل وفي أغلب الأحيان إلى تحرير محاضر الصلح أكثر من محاضر عدم الصلح وكانت الأسباب المؤدية إلى ذلك هي:

1. معرفة مفتش العمل بالأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل.
2. تقديم الحلول القانونية للنزاع القائم بين الطرفين.
3. قدرة الإقناع التي يتمتع بها مفتش العمل استنادا إلى القانون.
4. هيبة وسمعة وسلطة مفتش العمل وما مدى تأثير منصبه على الهيئة المستخدمة.
5. اعتبار مفتش العمل موظف عام يمثل السلطة الإدارية المتمثلة في مفتشية العمل.

ولذلك كان في هذه المرحلة، وبمجرد تقديم الحل القانوني للنزاع الفردي من قبل مفتش العمل إلا ويلقى قبولا من قبل الهيئة المستخدمة أو المستخدم مما يؤدي بالنتيجة في أغلب الأحيان إلى تحرير محضر الصلح، وبالتالي ينتهي النزاع على مستوى مفتشية العمل.

الفرع الثاني: فعالية المصالحة التي يقوم بها مكتب المصالحة

أشرنا سابقا، إلى أنه وبموجب القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، أوكل المشرع لمكتب المصالحة بدل مفتش العمل مهمة تسوية النزاع الفردي

في العمل تماشيا مع نظام اقتصاد السوق وترك الحرية للعمال وأصحاب العمل في تنظيم الشروط العامة للعمل من جهة؛ وانسحاب الدولة من الحياة الاقتصادية من جهة أخرى. وبالتالي وفي ظل هذا القانون ألغى المشرع الأمر 75-32 المؤرخ في 09/02/1975 المتعلق بالعدالة في العمل وجميع الأحكام المخالفة له كما سبق بيانه، وكذا ألغى الأمر 75-33 المؤرخ في 29/02/1975 وحل محله القانون 90/03 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم¹.

إن نظام المصالحة بواسطة مكتب المصالحة أخذ جزئيا من التشريع الفرنسي الذي أنشأ في كل مجلس عمالي (conseil de prud'homme) مكتبا للمصالحة (Bureau de conciliation)، وهذا ما أشارت إليه فحوى المادة 1/515 من قانون العمل الفرنسي والتي نصت على أن المجلس العمالي وعندما يقسم إلى غرف، فإن كل غرفة تحتوي على الأقل من مكتبين:

1. مكتب المصالحة (Bureau de conciliation)

2. مكتب الأحكام (Bureau de jugements)²

وهنا وطبقا للتشريع الفرنسي فإن كل منازعات العمل الفردية تعرض على المجلس العمالي بدءا بمكتب المصالحة وفي حالة عدم المصالحة يعرض النزاع على مكتب الأحكام. إلا أن الخلاف بين التشريع الجزائري والتشريع الفرنسي في مجال المصالحة هو أن التشريع الفرنسي أنشأ مكاتب المصالحة على مستوى مفتشية العمل، وفي حالة عدم الوصول إلى المصالحة ترفع الدعوى أمام المحكمة الفاصلة في المواد

¹ راجع المادة 26 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل السابق الذكر.

² BARNADETTE LARDY -PELISSIER -JEAN PELISSIER -AGNES ROSET -LYSIANE THOLY -LE CODE DE TRAVAIL ANNOTE -GROUPE REVUE JUDICIAIRE -20EM EDITION -2000 PAGE 1331 ARTICLE 515/1 -TRADUCTION PERSONNEL.

ET : JEAN -LUC KOEHL -DROIT SOCIAL -ELLIPSES -EDITION 1994 -PAGE 44 ET 134.

ET : TAYEB ET DJAMEL BELLOULA - RUPTURE DE LA RELATION DE TRAVAIL - EDITION DAHLAB 199. PAGE 178 ET SUITE.

الاجتماعية (القسم الاجتماعي)¹، بخلاف ما هو عليه الحال في التشريع الفرنسي كما أشرنا إليه.

إلا أنه ومن الناحية العملية نجد أن مكتب المصالحة الذي أنشأ يفرض تسوية النزاعات الفردية في العمل بين المستخدم والعامل لم ترقى إلى المستوى المطلوب، نظراً لأن مكتب المصالحة أصبح لا يحرر إلا محاضر عدم الصلح وأن المستخدم أو الهيئة المستخدمة وفي غالب الأحيان لا يحضر إلى جلسات الصلح، مما يستدعي بهذا المكتب إلى تحرير محضر عدم الصلح وتسليمه للعامل لكي يتجه إلى الجهة القضائية الاجتماعية المختصة.

إن عدم فعالية مكتب المصالحة يرجع إلى الأسباب التالية:

1. عدم دراية أعضاء مكاتب المصالحة أي ممثلي العمال وممثلي المستخدمين بالأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل.

2. انعدام المستوى الثقافي لأعضاء مكاتب المصالحة وخاصة في جانب ممثلي العمال ذلك أن القانون لم يشترط أي مستوى معين للترشح من أجل انتخاب عضو مكتب المصالحة.

الخاتمة:

وفي الأخير يمكن القول أن تسوية النزاعات الفردية في العمل عن طريق المصالحة، قد اختلفت وتمايزت بين مرحلتين أساسيتين، مرحلة الاقتصاد الموجه التي كانت في ظل المصالحة تحت إشراف ومتابعة مفتشية العمل بواسطة مفتشي العمل، ومرحلة اقتصاد السوق وانسحاب الدولة تدريجياً من الحياة الاقتصادية، وترك حرية المبادرة للعمال وأصحاب العمل لتنظيم شؤونهم، وهنا أصبحت النزاعات الفردية بموجب

¹ راجع المادة 504 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ررقم 21 مؤرخة في 2008/02/23. "يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى".

القانون 90- 04 تسوى من قبل مكاتب المصالحة التي تدار من قبل ممثلي العمال وممثلي المستخدمين، وكانت هذه المرحلة نتيجة حتمية للتوجه الاقتصادي الجديد المكرس بدستور 1989، وتبعاً له بدستور 1996. لذلك يقال أن قانون العمل يتصف بذاتية ونوعية من حيث مصادره وخصائصه تفرقة عن فروع القانون الأخرى، ومن بين خصائصه هو أنه سريع التطور والتكيف مع الواقع.