

المصالحة كطريقة أساسية لتسوية منازعات العمل الجماعية وديا طبقا للقانون 02/90 لسنة 1990

Conciliation as an essential method for the amicable settlement of collective labour disputes in accordance with law 90/02 of 1990

تاريخ الاستلام : 2022/10/25 ؛ تاريخ القبول : 2022/12/28

ملخص

تكتسي دراسة تسوية منازعات العمل الجماعية أهمية بالغة على أكثر من صعيد اقتصادي و اجتماعي وسياسي ، نظرا للأضرار والآثار المترتبة عن هذه النزاعات الجماعية ، والتي تصل إلى حد تعطيل الاقتصاد الوطني ، تهديد الاستقرار المهني و السلم الاجتماعي ، خاصة عند إطالة أمدها و اتساع نطاقها ، لذلك ، عنى المشرع ، في البلدان المختلفة ، بتأمين مواجهة ملائمة لها من خلال إقراره لمجموعة من الطرق لتسويتها .
و في هذا الإطار ، تعد المصالحة إحدى الطرق الأساسية لتسوية النزاعات الجماعية وديا أقرها القانون 02/90 لسنة 1990 ، و لذلك ، سنتطرق إليها بالدراسة و التحليل ، قصد الوقوف على نظامها القانوني ، من حيث تشكيلها و سير عملها و إجراءاتها و الوظيفة و الاختصاصات المسندة لها و حدودها في ظل توجهات اقتصادية و اجتماعية و سياسية جديدة تعرفها الجزائر ابتداء من صدور دستور 23 فيفري 1989 .

الكلمات المفتاحية: المصالحة، التسوية الودية، منازعات العمل الجماعية، القانون 02/90 لسنة 1990 .

ريكلي الصديق

كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري
قسنطينة 1، الجزائر.

Abstract

The study of the settlement of collective labor disputes is of great importance at more than one economic, social and political level in view of the damage and consequences that these disputes can cause and which can go as far as slowing down the national economy, and threaten professional stability and social peace, when they are spread over time and according to the importance of the sector concerned. In order to deal with it, the legislator, in various countries, has taken appropriate measures through the adoption of a set of means of settling such conflicts.

In this context, conciliation is one of the main modes of amicable settlement of collective disputes provided for by law 90/02 of 1990, so we will study it analytically in order to highlight the main bases of its regime. legal, in terms of composition, operation and procedures, function, powers attributed to it and limits in the light of the economic, social and political orientations that Algeria has known since the promulgation of the Constitution of 23 February 1989.

Keywords: Conciliation, amicable settlement, collective labor disputes, law 90/02 of 1990.

Résumé

L'étude du règlement des conflits collectifs du travail revêt une grande importance à plus d'un niveau économique, social et politique au regard des dommages et conséquences que ces conflits peuvent entraîner et qui peuvent aller jusqu'au ralentissement de l'économie nationale, et menacer la stabilité professionnelle et la paix sociale, lorsqu'ils s'étalent dans la durée et la fonction de l'importance du secteur concerné. Afin d'y faire face, le législateur, dans divers pays, a pris des mesures appropriées au travers de l'adoption d'un ensemble de voies de règlement de tels conflits.

Dans ce cadre, la conciliation constitue l'une des principaux modes de règlement amiable des conflits collectifs prévue par la loi 90/02 de 1990, aussi nous allons l'étudier de façon analytique en vu de mettre en évidence les bases principales de son régime juridique, en termes de composition, de fonctionnement et de procédures, de fonction, de compétences qui lui sont attribuées et de limites à la lumière des orientations économiques, sociales et politiques qu'a connues l'Algérie depuis la promulgation de la Constitution du 23 février 1989.

Mots clés: Conciliation, règlement amiable, conflits collectifs de travail, la loi 90/02 de 1990.

* Corresponding author, e-mail: rikli.seddik@gmail.com

تحتل طرق تسوية منازعات العمل الجماعية، مكانا بارزا في قانون العمل المعاصر، لأنه لا بد من تسوية الخلافات و النزاعات العمالية، بما يكفل الاستقرار المهني و السلم الاجتماعي.

فبالنظر إلى طبيعة علاقات العمل التي تتسم بالحركية وعدم الثبات وتباين المصالح الغالب على روابطها، حول قضايا شروط و ظروف العمل، و بصفة خاصة طموحات الطبقة العمالية المستمرة نحو تحسين أوضاعها المهنية و الاجتماعية و الاقتصادية، كثيرا ما تقوم نزاعات بين أطرافها.

ونظرا للأضرار والآثار المترتبة عن هذه النزاعات الجماعية، على مصالح الطرفين المتنازعين، وعلى المجتمع، والاقتصاد الوطني، خاصة عند اتساع نطاقها وإطالة أمدها و لجوء العمال إلى استخدام حقهم في الإضراب للضغط على أصحاب العمل لدفعهم لتلبية مصالحهم و مطالبهم ، مما يهدر الاستقرار المهني و السلم الاجتماعي ، فقد كان الحرص من المشرع في معظم بلدان العالم ، تأمين مواجهة ملائمة لها من خلال وضع آليات و طرق لتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها ، و التي تعمل خارج الجهاز القضائي الذي يتطلب الوقت و الجهد و المال.

و تمثل المعروف منها في القانون المقارن ، في التفاوض المباشر بين الطرفين المتنازعين ، و اللجوء إلى المصالحة والوساطة و التحكيم حسب القواعد والإجراءات المنصوص عليها في التشريعات الوطنية.

و تعد مجموعة هذه الآليات ، طرقا ودية لتسوية منازعات العمل الجماعية بديلة عن القضاء ، و تضمن توافي ما يوجه عادة له من انتقادات بخصوص تعقيد الإجراءات و البطء في البث في القضايا ، و تعتمد ، في مجملها ، على الحوار و التفاوض و التعاون والرضا و الاتفاق في حل هذه المنازعات.

و تعد المصالحة الطريقة الأكثر شيوعا و رسوخا في بلدان العالم ، تأخذ مكانة مفضلة و متصاعدة في تسوية منازعات العمل الجماعية التي تكتسي طبيعة مهنية و اجتماعية و اقتصادية ، لما تتوفر عليه من رضاء و مرونة و سرعة و قلة التكاليف، الأمر الذي لم يغفل عنه المشرع الجزائري ، حيث أقر بشكل صريح على المصالحة في القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم⁽¹⁾ ، كطريقة أساسية لتسوية هذه المنازعات وديا.

و على ذلك، فقد ارتأينا التعرض لهذه الطريقة بالدراسة و التحليل لأجل توضيح نظامها القانوني وما يثيره من إشكالات تتعلق بتشكيل المصالحة و إجراءات عملها و نتائجها و تنفيذها ، و أيضا مدى فعاليتها في مواجهة ملائمة لمنازعات عمل جماعية ذات ابعاد و مضامين مهنية و اجتماعية و اقتصادية متعددة و متطورة مختلفة عن منازعات العمل الفردية ، تكون مقبولة و عادلة ؟

ويبقى التساؤل مطروحا، حول مدى مساهمة نظام هذه المصالحة للتوجهات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية التي تعرفها الجزائر، ابتداء من صدور دستور

23 فيفري 1989 ، و الانتقال من نظام اقتصادي موجه نحو نظام اقتصاد السوق ، و عليه ، و ما وقع هذه التحولات على النظام القانوني للمصالحة قصد تسوية منازعات العمل الجماعية ؟ هل انتقل هذا النظام، من الطابع التنظيمي الذي كان سائدا في إطار القانون رقم 82-05 ، إلى النظام الاتفاقي و التفاوضي تماشيا مع متطلبات التوجه نحو نظام اقتصاد السوق، لنصل إلى إبراز خصوصيات نظام المصالحة وفقا للقانون الحالي و الوقوف على المهام المسندة لها و حدودها؟
في دراستنا لموضوع البحث ، اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي للأحكام القانونية المنظمة للمصالحة الواردة أساسا في القانون الجديد، وتحليلها و الوقوف عند مضامينها.

و لمعالجة هذا الموضوع، تقسم هذه الدراسة، بعد بداية بمقدمة و نهاية بخاتمة، إلى ثلاثة مباحث رئيسة، على النحو التالي:

- المبحث الأول: تعرف نزاعات العمل الجماعية و المصالحة كطريقة لتسويتها،
- المبحث الثاني ، يخصص لتشكيل المصالحة و كفاءات تنظيمها و سير أعمالها،
- المبحث الثالث، يبين اجراءات اصدار المصالحة لنتائجها و تنفيذها.

المبحث الأول: تعريف نزاعات العمل الجماعية و المصالحة كطريقة لتسويتها

حتى يعرض النزاع الجماعي للعمل على المصالحة لتسويته يجب أولا أن يتحقق وجود هذا النزاع و الذي لا ينشأ إلا إذا توفرت أسباب تؤدي إليه ، إلى جانب شروط يجب أن تتوافر في عناصره طبقا لما هو محدد قانونا.
ولذلك، نعرض في هذا المبحث الأول أمرين: أولها تعريف النزاعات الجماعية في العمل و شروطها، وثانيها تعريف المصالحة.
المطلب الأول: تعريف النزاعات الجماعية في العمل

تعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة من العمال، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة، و صاحب أو أصحاب العمل، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة ثانية، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية، أو تنظيمية، أو اتفاق أو اتفاقية جماعية ، تتعلق بشروط وأحكام و ظروف العمل ، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية ، و الاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية (2) .

وأقدم المشرع الجزائري على تحديد المقصود بالنزاعات الجماعية في العمل، هذا هو التوجه السائد في الكثير من قوانين العمل العربية (3) ونص في المادة 02 من القانون رقم 02/90 بأنها :.... كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل و بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاقه تطبيق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه."

والتعريف الوارد بالمادة، يضع الشروط التي لا بد من توافرها لكي يتخذ الخلاف في العمل صفة منازعة عمل جماعية ، و تتعلق بأطرافه، موضوعه، والمرحلة التي يبلغها.

الفرع الأول: أطراف النزاع الجماعى

ىتعلق هذا الشرط الأول بأطراف النزاع، بىحث حتى يعد النزاع العمالى نزاعا جماعىا ىشترط أن ىقوم بىن جمىع عمال الهىئة المستخدمة أو جموعه منهم من جهة بصفتهم طرفا أولا، و المستخدم من جهة ثانية بصفته طرفا ثانىا. إن الإمعان فى المادة 2 من القانون 02/90 فىفد بأن وجه الصفة الجماعىة لا ىشترط توافرها فى جانب الهىئة المستخدمة، لكنها شرط لازم فى جانب العمال لإضفاء الصفة الجماعىة على النزاع، و سواء أخذ هذا الجمع العمالى شكلا منتظما من الناحىة القانونىة أو أن ىكون واقعىا من الناحىة العملىة ، دون تنظىم سابق. كما تجدر الملاحظة أن المشرع ، من خلال مقتضىات نفس المادة ، لم ىحدد عدد أو نسبة جموعه العمال إلى جموع العمال لكى ىعتبر النزاع جماعىا، بخلاف بعض تشرىعات العمل المقارنة التى تطلبت وجوب توافر ضمن جموعه العمال الذىن ىكونون طرفا فى النزاع الجماعى ، نسبة معىنة، كالقانون السورى الذى اشترط أن تكون هذه النسبة أكثر من نصف عمال المؤسسه (4)، و القانون اللبىى الذى اشترط هو الآخر أن لا ىقل عدد العمال عن نسبة 40 بالمئة من جموع عمال المؤسسه أو المصنع أو القسم المهنى ، بشرط أن لا ىقل عدد العمال المتنازعىن فى الأحوال جمىعا عن عشرة عمال ، فإذا قل عدد هم عن عشرة عد النزاع فردىا (5)، و الرأى الراجح فى الفقه ذهب إلى أن المنازعه الجماعىة تعتبر كذلك بغض النظر عن عدد العمال المشتركىن فىها طالما أنها تتصل بالعمل أو شروطه ، و تتأثر بها المصلحه المشتركة لجموع العمال أو أغلبىتهم (6) .

الفرع الثانى: موضوع النزاع الجماعى.

ىتعلق الشرط الثانى بموضوع النزاع الجماعى، وهو أن ىكون بشأن مسائل تتعلق بالعلاقات الاجتماعىة والمهنىة فى علاقة العمل والشروط العامة للعمل، و هو ما استلزمه الفقه و القضاء فى وصف النزاع بأنه جماعى من حىث موضوعه ، أن ىتعلق بمصلحه جماعىة مشتركة لجماعة العمال الطرف فى النزاع أو لفرىق منهم (7). و علىه، تكون طبعىة و مضمون النزاعات الجماعىة للعمل فى غالبها ذات طبعىة اقتصادىة واجتماعىة و مهنىة، تهدف إلى إنشاء أو تفىىر أو تعدىل النظام القانونى أو الأتفاقى القائم و تعوىضه بقانون أو نظام أو اتفاقى جدىد (8) ، فهى تلك المنازعات التى لا ىستند فىها إلى قانون أو عقد أو اتفاقىة جماعىة ، بل إلى قواعد العدالة الاجتماعىة ، كالمطالبة برفع الأجور و المنح و العلاوات أو تخفىض ساعات العمل أو الحصول على مزاىا و منح اجتماعىة و صحىة إلى غىر ذلك من المطالب و المواضع التى ىصعب حصرها ، و التى أشار المشرع إلى مجالتها الرئىسىة على النحو السابق بىانه

الفرع الثالث: المرحلة التي يبلغها الخلاف الجماعي في العمل

يتعلق هذا الشرط الثالث بالمرحلة التي يبلغها الخلاف، بحيث لا ينتقل الخلاف الجماعي في العمل إلى نزاع جماعي في العمل إلا بعد فشل تسويته بين العمال و المستخدم باعتبارهما طرفين في النزاع.

وعليه فإن المشرع، باستلزامه هذا الشرط، يكون قد اسقط صفة النزاع عن الخلاف الجماعي الذي تمت تسويته بين العمال و المستخدم دون أن يقدم أي تعليل لذلك، مع العلم أنه من الناحية المنطقية تتوفر صفة الخلاف في الحالتين معا⁽⁹⁾.

و لهذا نخلص، أنه يكفي للقول بوجود نزاع جماعي ، أن يكون أحد أطرافه مجموعة من العمال أو جميعهم ، و صاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل ، و أن يتعلق موضوعه بمصلحة جماعية مشتركة لجماعة العمال الطرف في النزاع تستهدف تعديل ما هو متفق عليه أو منصوص عليه في القانون أو العقود أو الاتفاقيات .

المطلب الثاني: تعريف المصالحة

بالرجوع إلى النصوص القانونية المتعلقة بتسوية نزاعات العمل عموما ، وبالمصالحة خصوصا، نجد أن المشرع لم يعطي تعريفا للمصالحة ، واكتفى بمجرد الإشارة إليها كطريقة لتسوية نزاعات العمل الجماعية ، وهذا ما يستخلص من مقتضيات الواردة بشأن المصالحة المنصوص عليها في المادتين 5 و 6 من القانون 02/90 ، وهو بذلك يكون قد ترك المهمة لاجتهاد الفقه ، و الذي يجمع على أنها إجراء يرمي إلى تقريب وجهات النظر المتعارضة لكل من العمال و أصحاب العمل، بقصد الوصول إلى حل يقبله الطرفان، أو هي إجراء يقوم به طرف ثالث ، خارج عن طرفي النزاع ، يهدف هذا الأخير إلى تقريب وجهات النظر بين الطرفين و كسب الوقت و المحافظة على العلاقة الودية المحور الأساسي في علاقة العمل⁽¹⁰⁾ ، كما يعرفها بأنها إجراء يرمي إلى التقريب بين وجهتي النظر، المتباعدتين، إلى أن يتم تراضي الطرفين على حل وسط⁽¹¹⁾ ، و ذلك عن طريق طرف ثالث ، يتميز بالحيادة و الاستقلالية⁽¹²⁾، و إننا نتفق بأن المصالحة لا تشكل محكمة ، و إنما هيئة وفاقية⁽¹³⁾ ، و أنها نوع من التفاوض المنظم يقتضي من الناحية العملية تدخل طرف ثالث يعمل على تقريب وجهات نظر الطرفين المتنازعين⁽¹⁴⁾، و نرى من منطلق لغة المصطلح أنها تسعى إلى التصالح بين المتنازعين تمتد إلى كل النواحي الاجتماعية و المهنية و الاقتصادية ذات العلاقة بالعمل والشروط العامة للعمل بين العمال و المستخدم بمنطق الحرية و الرضائية .

ويشار هنا أن طريقة المصالحة في تسوية نزاعات العمل الجماعية لا تعد كمستجد في ضوء القانون الحالي، إنما نص عليها الأمر رقم 31/75، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى⁽¹⁵⁾، والقانون رقم 05/82 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها⁽¹⁶⁾، وأخيرا القانون الحالي 02/90 المعدل و المتمم، الذي أناط مفتش العمل مهمة القيام بإجراء المصالحة.

المبحث الثاني : تشكيل المصالحة و كفاءات تنظيمها و سير أعمالها

يعتبر النظام المتعلق بتشكيل طريقة المصالحة في تسوية منازعات العمل الجماعية و كفاءات تنظيمها و سير أعمالها مسألة ذات أهمية في تكريس استقلالية المصالحة عضويا، في التوصل إلى تسوية توافقية بكل حرية و رضا ، مما يجسد الحل الودي لهذه المنازعات الجماعية.

اعتبارا لهذه الأهمية، يحاول هذا المبحث الثاني بيان الإطار التنظيمي للمصالحة وفقا للقانون 02/90 من خلال تشكيل المصالحة ، ثم كفاءات تنظيمها و سير أعمالها.

المطلب الأول: تشكيل المصالحة

المستفاد من مقتضيات المادة 120 في فقرتها 11 من القانون/11، و المادة 5 من القانون 02/90، أن المصالحة في تسوية منازعات العمل الجماعية قد تأتي في صورتين:

الصورة الأولى، وهي المصالحة الاتفاقية، تنشأ وتنظم بموجب الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

والصورة الثانية، فهي المصالحة القانونية ، يلجأ إليها عند عدم النص على المصالحة الاتفاقية ، أو عقب فشل هذه الأخيرة في تسوية النزاع الجماعي المعروض عليها، حيث يرفع الخلاف إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا لتتولى وجوبا مهمة التسوية الصلحية بين الطرفين المتنازعين وفق الأحكام القانونية المقررة في هذا الشأن (17).

و يدعونا هذا التصنيف الذي أخذ به المشرع في طابع المصالحة، إلى الوقوف على أمرين أساسيين:

يتمثل الأمر الأول في أن تشكيل المصالحة الاتفاقية يتصف بالطابع التعاقدى الواضح من مصدرها ، حيث تنشأ و تنظم بموجب الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل التي تبرم بين عاقدتها بكل حرية و استقلالية ، و يحددون نظام عملها و صلاحياتها إلى جانب نطاق عملها(18) و عادة ما تأخذ شكل اللجان المتساوية الأعضاء، تقوم على أساس التمثيل المهني المزدوج ، ذلك أن هذه المصالحة تضم فضلا عن ممثلي الطرف العمالي ممثلي صاحب العمل .

عملا بهذه المقتضيات ، جسدت غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل المصالحة الاتفاقية، و ذهبت في إسنادها لمهام هذه المصالحة ، إلى لجنة متساوية الأعضاء أطلقت عليها اسم " اللجنة المتساوية الأعضاء للمصالحة"، و تتكون هذه اللجنة من ثلاثة أعضاء ممثلين عن كل طرف، و يمكن أن يضاف إليهم أشخاص يتمتعون بمؤهلات وكفاءات تسمح لهم بتقديم مساعدات ونصائح للجنة (19) .

و جلي أن مثل هذا التمثيل المهني و الثنائي و المتساوي في الأعضاء من شأنه أن يخلق نوعا من التوازن بين تأثير مصالح الطرفين المتنازعين ، كما أن الهدف من حضور ذوي المؤهلات و الكفاءات و التخصص في شؤون العمل لا تخرج عن تقديم المعلومات و التوضيحات اللازمة و المفيدة لمختلف جوانب مسائل النزاع القائم، و من

ثم، يسهم هذا الأجراء في وضع الحلول المناسبة لهذه النزاعات التي قد تتناول مسائل حساسة و معقدة ، مما يشكل ضمانا للموضوعية و الدقة.

يتمثل الأمر الثاني في أن المصالحة القانونية ، وبخلاف المصالحة الاتفاقية ، يلجأ إليها عند عدم النص على هذه الأخيرة ، أو عقب فشلها في تسوية النزاع الجماعي المعروض عليها (20) ، و تقوم بها مفتشية العمل المختصة إقليميا ، والتي تتولى وجوبا مهمة التسوية الصلحية بين الطرفين المتنازعين(21). و هذا على خلاف القانون السابق رقم 05/82 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها، الذي اخضع الخلاف الجماعي في العمل من حيث النظر فيه و تسويته إلى لجنة للمصالحة متعددة التكوين ، يختلف نطاق تدخلها و عملها حسب درجة و أهمية النزاع المكلفة بتسويته على النحو التالي:

- الهيئات المكونة قانونا داخل المؤسسات صاحبة العمل(22)،
- الهيئات المتواجدة على المستوى المحلي و تتمثل في اللجنة البلدية المكلفة بالمصالحة في خلافات العمل الجماعية(23)، و اللجنة الولائية المكلفة باتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها(24)،
- الهيئات المتواجدة على المستوى المحلي و تتمثل في اللجنة الوطنية المكلفة باتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها، تنشأ لدى الوزير المكلف بالعمل و تحت رئاسته، لتتولى النظر في الخلافات التي ترفع إليها من قبل اللجان الولائية للمصالحة و الطعون في قراراتها(25).

و هذا أيضا مسلك بعض التشريعات المقارنة ، مثل القانون الفرنسي الذي يوكل مهمة المصالحة الى لجنة ثلاثية التمثيل ، تضم ممثلين عن التنظيمات التمثيلية للعمال و لأصحاب العمل باعداد متساوية و ممثلين عن السلطات العمومية والتي لا يمكن ان يتجاوز عددها ثلث أعضاء اللجنة ، وقد تكون جهوية أو وطنية ، مع جواز عرض نزاعات العمل الجماعية على اجراءات التسوية الاتفاقية المنصوص عليها في الاتفاقية أو اتفاقات العمل الجماعية أو بموجب اتفاق محدد(26).

المطلب الثاني : تنظيم و سير عمل المصالحة

في ضوء وجود نوعين من المصالحة ، نعرض أولا الاحكام المتعلقة بتنظيم و سير عمل المصالحة الاتفاقية ، و ثانيا تلك التي تخص المصالحة القانونية . فالنسبة للمصالحة الاتفاقية ، مراعاة لطبيعتها ، لم يشأ المشرع ان ينص على أحكام و اجراءات تحدد كليات تنظيم و سير اعمالها ، تاركا الامر كله للأطراف المتعاقدة في الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل ، كما تنص على ذلك المادة 2/5 من القانون 02/90.

و يعد مسلك المشرع هذا، بمثابة كافل للحرية والاستقلالية فيما يسمح للأطراف المتعاقدة في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل بأن يعدوا بنفسهم الاحكام و الاجراءات المنظمة لعمل المصالحة الاتفاقية و سيرها ، و يمنح أكبر الضمانات التي تركز الاستقلالية و الحرية في تنظيم و عمل المصالحة ، و يعمل على تيسير المام

اعضائها بالقواعد و الاجراءات المتبعة في تنظيم و سير عملها ، غير أنه يتعين على تلك الأطراف، أن لا تتجاهل أو تغفل طبيعة النزاعات الجماعية في العمل، و الأخطار و الاضرار التي يمكن ان تترتب نتيجة استمرارها لفترة طويلة بشكل تتفاقم و تتأزم فيه الأوضاع و العلاقات، الأمر الذي يشكل تهديدا مباشرا بإستقرار علاقات العمل و السلم الاجتماعي داخل الهيئة المستخدمة ، لذلك فهي تتطلب التدخل لحلها و تستويها على نحو عاجل. و هذا ما لم تجسده بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل ولم تكتف بمستوى واحد للمصالحة الاتفاقية ، ولجأت الى ان يكون هناك تدرج في نظامها ، يبدأ بالمصالحة الداخلية على مستوى الوحدة أو الفرع التابع للهيئة المستخدمة، و عقب فشلها في هذا المستوى، يرفع النزاع الى المستوى الأعلى، تحت إشراف المديرية العامة للمؤسسة و التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال⁽²⁷⁾.

أما بالنسبة للمصالحة القانونية ، فقد نظم المشرع إجراءات و كفيات عملها في المادة 6 من القانون 02/90 المعدلة بموجب القانون 27/91، ووفقا لها، ثمة إجراءات يتعين على مفتشية العمل المختصة اقليميا التي يرفع اليها الخلاف الجماعي محل العمل القيام بها ، و تتمثل في أن تقوم هذه الاخيرة وجوبا بمحاولة المصالحة بين طرفي الخلاف الجماعي في العمل ، ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين الى جلسة أولى للمصالحة خلال الايام الاربعة الموالية للاخطار (04)، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها ، و يجب قانونا على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل⁽²⁸⁾ تحت طائلة عقوبات جزائية توقع عند المخالفة.⁽²⁹⁾

و عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، و يدون فيه المسائل المتفق عليها ، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها ان وجدت، كذلك، في حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة وفي هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون.⁽³⁰⁾

و بذلك فإننا نرى بأن المشرع قد أبان ، و بوضوح، على السرعة في إيجاد التسوية الودية لهذه النزاعات الجماعية في نظام هذه المصالحة القانونية الذي أقامه، إذ أن قصر مدة سير إجراءاتها ميزة مقصودة و مؤكدة بنص التشريع ، و هذا ما يستخلص من التعديلات التي أدخلت على المادتين 6 و 8 من القانون 02/90 بموجب المادتين 3 و 4 من القانون 27/91 ، كما يلي :

- تقليص مدة عقد جلسة المصالحة من ثمانية (08) أيام إلى أربعة (04) أيام من

يوم رفع النزاع إلى مفتشية العمل .

- تقليص مدة إجراء المصالحة من خمسة عشر (08) يوم إلى ثمانية (08) أيام من

تاريخ الجلسة الأولى للمصالحة⁽³¹⁾ .

و الملاحظ هنا، ان الشركاء الاجتماعيين في الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل لم يسيروا وفق منهج المشرع هذا بخصوص المدة التي يتعين خلالها دراسة الخلاف الجماعي القائم و تقديم الحلول المناسبة التي خلصت اليها هذه المصالحة ، حيث أتت الإتفاقيات الجماعية بأحكام مختلفة، و حددت غالبيتها ، حدا أقصى للمدة بخمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ اخطارها بالنزاع القائم⁽³²⁾، و حددت بعضها هذه المدة بثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ الاخطار⁽³³⁾، في حين رفعت بعض الاتفاقيات هذه المدة الى شهرين⁽³⁴⁾ ، وهي المدة التي نرى فيها مبالغة ولا تستقيم و متطلبات التسوية الودية و السريعة لهذا النوع من نزاعات العمل.

و لذلك نخلص الى أنه، لئن كان من الضروري تأمين مواجهة اتفاقية ملائمة لنزاعات العمل الجماعية ، فيجب أن تتسم اجراءات تسويتها بالسرعة و المرونة، و نتفق في هذا الصدد، مع الرأي الذي ذهب الى انه كان على المشرع ، ان يتدخل ليحدد اجال قصوى لإنهاء اجراءات المصالحة الاتفاقية، على غرار ما انتهجه في اجراءات المصالحة القانونية⁽³⁵⁾.

و لذلك ، وحرصا على أن لا تستطيل مدة اجراء المصالحة الاتفاقية ، نرى أن تعتمد الاتفاقيات الجماعية للعمل الى النص على مدة مناسبة و معقولة بتعيين الإنتهاء خلالها من دراسة النزاع القائم و الوصول الى نتيجة ما، على غرار المدة التي حددها المشرع في طرايقة المصالحة القانونية، و التي لا يمكن أن تتجاوز 08 أيام ابتداء من تاريخ أول جلسة⁽³⁶⁾.

المبحث الثالث: نتائج المصالحة و تنفيذها

ان الغاية من اللجوء الى المصالحة انما هي التوصل الى تسوية نزاعات العمل الجماعية وديا، بما يحافظ على حقوق و مصالح الطرفين المتنازعين ، و يسهم في اقامة جو من الاستقرار المهني و السلم الاجتماعي ، لذلك فقد أرتأينا التعرض في هذا المبحث لنتائج هذه المصالحة ، ثم لكيفية تنفيذها .

المطلب الاول: نتائج المصالحة

الملاحظ أن المشرع عندما تطرق الى انقضاء مدة اجراء المصالحة ، فرض شكلا معيناً لافراغ النتائج التي يتم التوصل اليها بناء على اجراء المصالحة ، و الشكل الذي اراده ، هو تدوين النتائج في محضر مكتوب و موقع من طرفي الخلاف ، يختلف شكله بحسب مضمونه ، ويكون في حالات ثلاث تنتهي عليها المصالحة . ففي الحالة الاولى، نكون بصدد تسوية كلية للنزاع الجماعي ، أي بوضع الحل لكل مسائل الخلاف القائم ، و هنا يعد مفتش العمل محضرا بالمصالحة يوقعه الطرفان، و يدون فيه المسائل المتفق عليها⁽³⁷⁾.

وفي الحالة الثانية، نكون بصدد فشل اجراء المصالحة على بعض نقاط الخلاف الجماعي في العمل، في هذه الحالة، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة يوقعه الطرفان، و يدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر

الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها ، أي المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي للعمل قائما حولها ، و في هذه الحالة ، يفتح المجال أمام أطراف النزاع إما اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم ، كما تنص عليهما أحكام القانون.(38)

أما في الحالة الثالثة والاخيرة، فنكون بصدد فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أي في حالة عدم الاتفاق بين الأطراف على كل مسائل الخلاف الجماعي، وهنا أيضا، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة ،وفي هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون(39).

وننوه هنا بموقف المشرع الذي كان ايجابيا من ناحية أنه لم يشترط في التسوية التي يتم التوصل إليها ان تكون تسوية كاملة و تامة ، انما اجاز التسوية الجزئية على النحو المتقدم، مما يجعل تسوية المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها أكثر سهولة مما كانت عليه من قبل أمام طرق اخرى للتسوية مثل الوساطة أو التحكيم كما تنص عليهما أحكام القانون .

المطلب الثاني: تنفيذ اتفاقات المصالحة

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

غير أن الأمر يختلف عند التوصل إلى تسوية النزاع الجماعي بصفة كلية أو جزئية، إذ أن الحل المتوصل إليها عن طريق هذه المصالحة، سواء كانت المصالحة اتفاقية او قانونية ، انما هي اتفاقات جديدة ، تلحق بالاتفاقية الجماعية للعمل السابقة، تعدل أو تكمل أحد بنودها ، و تخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية ، لاسيما شرط التسجيل و الايداع و الاشهار ، وقد ابان المشرع صراحة، أن المسائل التي اتفق الطرفان عليها تصبح نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا (40) .

وإذا كان المشرع لم يتطرق في القانون 02/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 الى منازعة مضمون محضر المصالحة، بخلاف ما فعله عند بيانه لمحضر المصالحة في منازعات العمل الفردية في القانون 04/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 (41)، فان هذا المحضر، وفقا للقواعد العامة ، يتسم بعد اعتماده بكل السمات اللصيقة بخاصية الاثبات الى أن يثبت العكس.

و يبقى التساؤل يثار عن الحالة التي يمتنع فيها احد أطراف النزاع الجماعي عن تنفيذ اتفاقيات المصالحة ، وكان على المشرع ان يعمد الى احاطة هذه الاتفاقات بضمانات تنفيذية و غرامات توقع لحمل الطرف الممتنع على التنفيذ كما فعل بالنسبة لاتفاقات المصالحة الخاصة بنزاعات العمل الفردية(42).

الخاتمة

نخلص في نهاية هذه الدراسة الى أن النظام القانوني الذي اراده المشرع للمصالحة في تسوية نزاعات العمل الجماعية في مجمله ، يدعو لمساهمة ايجابية في منحى دعم و تعزيز أكثر للتسوية الودية الرضائية لهذه النزاعات ، لما يوفره من مزايا و ايجابيات ، في ضوء تكييف علاقات العمل بما يتماشى والوضعية الجديدة التي أصبحت تركز على التفاوض الجماعي بين الشركاء الاجتماعيين و تفعيل دورهم في عالم الشغل، ومنه استتباب السلم المهني والاجتماعي، ويبدو ذلك على الخصوص في الاتي:

إن اهتمام المشرع بمنازعات العمل الجماعية لم يقف عند حد اقرار طريقة المصالحة لحل هذا النوع من المنازعات ، وإنما تعداه إلى الاهتمام بالهيئات المتداخلة في تسويتها عن طريق المصالحة متناولا المصالحة الاتفاقية التي يتم إيجادها وتنظيمها تفاوضيا بمعرفة طرفي اتفاقية العمل الجماعية أنفسهم، و التي تحظى في ذات الوقت بتأييد المشرع الذي يرى أن إجراءات الحل الودي لنزاعات العمل الجماعية التي يتم وضعها من طرف الأطراف المعنية يكون لها من فرص النجاح ما لا يكون لغيرها . و يليها ، في حالة عدم وجود هذه الاخيرة أو حصول الفشل في التسوية عن طريقها ، المصالحة القانونية التي تقوم بها مفتشية العمل، باعتبارها هيئة رسمية من وضع الدولة، منوط بها اعمال وتطبيق هذه المصالحة ، على نحو ملزم عقب احالة النزاع عليها، مما يدعم دور مفتش العمل في تقريب الرؤى وحمل الاطراف المتنازعة على الحلول التوافقية ، بحكم تواجده في قلب التشغيل و العمل، و توافره على الكفاءة و العلم و الخبرة في المسائل التي تنظم شروط العمل والتشغيل الضرورية لايجاد التسوية المناسبة حتى في المسائل التي تتميز بالعديد من التعقيدات ، و الحلول لا تكون الا من منطق الواقع والتنازلات والتوافق ، وان كان لا يتمتع بأية سلطة لفرض تسوية على الأطراف المتنازعة .

كما ننوه بأهمية الطابع الدائم للمصالحة، سواء الاتفاقية منها أو القانونية، في حل نزاعات العمل الجماعية، والذي يجعلها دائما على أهبة الاستعداد، لإيجاد الحل المناسب والودي لما يعرض عليها من منازعات جماعية، وفي مدة قصيرة تجنباً لإطالة امادها و تفاقمها و تأججها مما يزيد في صعوبة تسويتها.

غير أنه مدى مساهمة المصالحة و نجاعتها في الوصول الى التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية تبقى متوقفة ، أيضا، على استعداد و ثقة و قناعة الاطراف المتنازعة انفسهم في الحلول عن طريق المصالحة و التعامل معها بكل جدية و تعاون.

المراجع

1. الصادر بالجريدة الرسمية عدد6 لسنة1990، المعدل و المتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 1990/12/21 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 68 المؤرخة في 1991/12/25
2. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998 ص 92. مقال المصالحة ص، 159.
3. يوسف إلياس، علاقات العمل في الدول العربية، البرنامج الإقليمي العربي لإدارة العمل، منظمة العمل العربية، مطابع جامعة الدول العربية، القاهرة، 1996، ص 203.
- تعرف المادة 22/2 من قانون العمل الأردني الجديد رقم 8 لسنة 1996 النزاع الجماعي في العمل بأنه " كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة ، و بين صاحب العمل أو الجمعية من جهة أخرى، حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل و شروطه ".
و تعرف المادة 22/2 من قانون العمل الأردني الجديد رقم 8 لسنة 1996 النزاع الجماعي في العمل بأنه " كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة ، و بين صاحب العمل أو الجمعية من جهة أخرى، حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل و شروطه ".
و تعرف مدونة الشغل المغربية الجديدة نزاعات الشغل الجماعية في المادة 549 بأنها "كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل والتي يكون أحد أطرافها منظمة نقابية للأجراء أو جماعة من الأجراء ويكون هدفها الدفاع عن مصالح جماعية مهنية لهؤلاء الأجراء.
كما تنص المادة 168 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2008 على أنه " مع عدم الإخلال بحق التقاضي تسري أحكام هذا الباب على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال و بين جميع العمال أو فريق منهم. "
بخلاف المشرع التونسي الذي لئن تولى تنظيم كيفية تسوية نزاعات العمل الجماعية بالفصول 376 و ما بعدها من مجلة الشغل إلا انه اغفل تعريف هذه النزاعات أو بالأحرى ضبط المعايير في تحديدها. راجع: عصام الأحمر، إشكالات في نزاعات الشغل الحلول القانونية و الاجتهادات القضائية، سيفاد للنشر، تونس 2008، ص 252-253 .
4. المادة 190 من قانون العمل الموحد في سوريا .
راجع : أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات – الطبعة الخامسة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2010، ص 342 .
5. أحمد حسن البرعي، الوجيز في قانون العمل ، نسخة مخصصة لطلبة الفرقة الثالثة بكليات الحقوق ، دار النهضة العربية، القاهرة 2003، ص 947 .

6. Jean Rivero et Jean Savatier; droit du travail, 4 eme édition, puf, paris, 1966, p 223
- عصام الاحمر، مرجع سابق، ص 260.
7. احمد حسن البرعي، مرجع سابق ، ص ص 947-948.
- محمد أحمد إسماعيل، علاقات العمل الجماعية، دار التعاون للطباعة، القاهرة، 2008، ص ص 154-155.
- Jean Rivero et Jean Savatier; op.cit, pp 222-223
8. أحمية سليمان ، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المعهد العربي للنقابة العمالية وبحوث العمل الجزائري ، 1992، ص 58.
9. عجة الجبلاي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 213.
10. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية الجزائر، 2013، ص 385.
11. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، 1982، ص 821.
12. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق ، ص 989 .
13. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 288.
14. Jean Rivero et Jean Savatier; op-cit, p 226.
- André Brun et Henri Galland ; droit du travail, 2 eme édition, tome2, Sirey, paris, 1978, p 525
15. المادة 303 من الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص و الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد لسنة 1975.
16. الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 7 لسنة 1982.
17. المواد من 6 إلى 9 من القانون 02/90.
18. عبد الرحمان خليفي ، القضاء الاجتماعي في الجزائر ،الدار العثمانية، 2016 ، ص 169.
19. المادة 22 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .
- المادة 133 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .
- المادة 32 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .
20. المادة 5 / 2 من القانون 02/90
21. المادة 6 من القانون 02/90
22. المواد من 10 إلى 15 من القانون رقم 05/82

- 23.المادة 20 من القانون رقم 05/82
- 24.المادة 29 من القانون رقم 05/82
- 25.المادة 36 من القانون رقم 05/82
- 26.Article L2522-1, code de travail français .
- 27.المادة 31 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي و المادتين 348 و 349 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .
- 28.المادة 7 من القانون 02/90
- 29.المادة 53 من القانون 02/90
- 30.المادة 9 من القانون 02/90
- 31.المادتان 6 و 8 من القانون 02/90 المعدلتين بموجب المادتين 3 و 4 من القانون 27/91
- 32.المادة 22 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر
- المادة 101 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة
 - المادة 134 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر
 - المادة 33 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .
- 33.المادة 351 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .
- 34.المادة 221 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .
- 35.بن عزوز بن صابر ، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر و التوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية، 2010 ، ص 274.
- 36.المادة 8 من القانون 02/90 المعدلة بالمادة 4 من القانون 27/91.
- 37.المادة 8 من القانون 02/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990
- 38.المادة 9 من القانون 02/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990
- 39.المادة 9 من القانون 02/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990
- 40.المادة 8 من القانون 02/90.
- 41.المادة 32 من القانون 04/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 تنص على أنه: "
- يعتبر محضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير."
42. Tayeb Belloula, Droit Du Travail, Collection Droit Pratique, imprimerie dahleb, alger 1994, p 542