

الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون 90-04

أ. عبد الكريم بوحميده. كلية الحقوق و العلوم السياسية-جامعة غرداية

الملخص:

تعتبر التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية جزء لا يتجزأ من علاقات العمل الفردية كونها تحافظ على علاقة العمل، وتعزز الرابطة بين العامل و المستخدم. و هذا قبل اللجوء إلى الجهات القضائية. فعند نشوب نزاع بين أحد الطرفين تتم التسوية أما داخل الهيئة المستخدمة ، أو بتوجه أحد الأطراف إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً لتتنظر في النزاع القائم بينهما عن طريق نظام المصالحة بصفة إجبارية. إلا أن ذلك قد لا يؤدي إلى حل ودي مما يستدعي التسوية القضائية، و هو ما لا يجذب في هذا النوع من النزاعات كونها تؤثر على العلاقة بين العامل و المستخدم و توقفها.

الكلمات المفتاحية:

نزاع عمل فردي- تسوية داخلية - تسوية ودية- نظام المصالحة.

Abstract:

The friendly settlement of individual labor disputes is an integral part of the individual labor relations as it maintains the working relationship and strengthens the bond between the worker and the user. This is before resorting to the judicial authorities. In the event of a dispute between one party, the settlement is either within the body used, One of the parties to the competent regional labor inspectorate to consider the dispute between them through the system of reconciliation as compulsory. However, this may not lead to an amicable solution which calls for judicial settlement, which is not favored in this type of conflict because it affected the relationship between the worker and User and stopped them.

مقدمة:

تنشأ عن علاقة العمل القائمة بين المستخدم و العامل عدة حقوق و التزامات يتمتع بها هذا الأخير ،بمناسبة قيامه بمهامه . و عند إخلال العامل بأحد الواجبات و عدم التزام المستخدم بإعطائه حقوقه ،يترتب عنهما نزاع عمل ،مما قد يؤثر على علاقة العمل القائمة بينهما من جهة ،و من جهة أخرى قد يعطل مصالح العمل و يصل إلى توقفها .

كما يدفع عدم الالتزام بشروط علاقة العمل بالعامل إلى اللجوء إلى جهات أخرى (الجهات القضائية)لأخذ حقه و التعويض عن ذلك . وتفاديا لذلك وضع المشرع الجزائري بعض الطرق الوقائية للتسوية الودية و التي يجب المرور عليها بصفة إجبارية في هذا النوع من النزاعات .حيث تكون التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية أما داخل الهيئة المستخدمة أو خارجها عن طريق تدخل طرف ثالث في النزاع يكمن في مكتب المصالحة الموجود بمفتشية العمل المختصة إقليميا .كل هذه الإجراءات جاءت من أجل الحفاظ على العلاقة القائمة بين العامل و المستخدم و علاقة العمل من ناحية ، و من ناحية أخرى عدم الوصول إلى الجهات القضائية لحل منازعة العمل الفردية و التي قد تأخذ غالبا وقتا كبيرا من حيث الإجراءات و بالتالي قد تعطل علاقة العمل و ما يترتب عليها.و بذلك أصل إلى طرح الإشكالية التالية:

هل تعتبر الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الفردية كفيلا لاتفاق الطرفين عن اللجوء الى

الجهات القضائية؟

و تتفرع عن هذه الإشكالية الأسئلة القانونية التالية:

- ما مفهوم نزاعات العمل الفردية؟و كيف يتم تسويتها؟
- ما هي الطرق الودية لتسوية هذا النوع من النزاعات؟
- ما هو دور مفتشية العمل في التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية؟
- ما هو نظام المصالحة؟و ما هي الإجراءات الواجب إتباعها فيها؟
- و ما ذا ينجر عن عدم تنفيذ اتفاق الصلح؟

للإجابة عن هذه الإشكالية و البحث في الموضوع أقسمه إلى ثلاث عناصر أساسية تكمن فيما يلي:

أولاً: مفهوم النزاع الفردي في العمل:

ثانياً: التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية:

ثالثاً: تسوية نزاعات العمل الفردية عن طريق نظام المصالحة:

1- مفهوم نظام المصالحة:

2- تشكيل مكتب المصالحة:

3- اختصاص مكتب المصالحة:

3-1 الاختصاص النوعي :

3-2 الاختصاص المحلي:

4- تنفيذ اتفاق الصلح:

أولاً: مفهوم النزاع الفردي في العمل:

قد ينشأ عن علاقات العمل الفردية عدم اتفاق أو عدم تطبيق لأحد بنود العقد، أو عدم الامتثال لكل ما يخص علاقة العمل و ما يترتب عنها، و هنا يحدث ما يسمى نزاعاً فردياً في العمل، حيث يكون بين العامل و المستخدم بشأن الإخلال بأحد الشروط السابق ذكرها. و هو يختلف عن النزاع الجماعي للعمل في أفراد و ما يترتب عنهم من العلاقات الجماعية للعمل.

و بذلك يتحرى أن أتطرق إلى مفهوم النزاع الفردي في العمل لرفع اللبس بينه و بين النزاع الجماعي للعمل حيث:

" يعد نزاعاً فردياً في العمل كل خلاف في العمل بين العامل و المستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، سواء كان هذا بعدم تنفيذ بنود العقد، أو خرق لاتفاق عمل، أو لأحكام قانون العمل.

و ينجم هذا النزاع في حال ما لم يتم حله في إطار عملية تسوية داخل الهيئة المستخدمة"¹.

كما تختلف أسباب النزاعات الفردية من حالة إلى أخرى، إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، و هو ما يميز أساس هذا النوع من المنازعات عن المنازعات الجماعية، و التي تهدف في غالبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام أو الاتفاق القائم و تعويضه بقانون أو نظام أو اتفاق جديد². كما يمكن لنزاعات العمل الفردية أن تتحول إلى نزاعات جماعية

إذا مست مطالب فئات عديدة من العمال مثل التأخر في دفع الأجور أو بعض الحقوق الأخرى³. و هو الأمر الذي أدى بمختلف التشريعات العمالية والإجرائية الحديثة إلى وضع أنظمة تسوية مختلفة تتناسب و طبيعة كل نوع من المنازعات.

و لما يحدث هذا النوع من النزاع فانه يتعين المرور عبر التسوية الودية من أجل الحفاظ على الرابطة بين العامل و المستخدم ، و هذا قبل اللجوء إلى الطرق و الجهات الأخرى في حال استنفاد ذلك . حيث تتم التسوية الداخلية في بداية الخلاف وصولا إلى التسوية الودية بتدخل طرف ثالث عن طريق مكتب المصالحة. و هذا ما يتم تفصيله فيما يلي:

ثانيا: التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية:

تتم التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية بين العامل و المستخدم داخل الهيئة المستخدمة ، و هذا حفاظا على العلاقة بين الطرفين و بالأخص لحماية العامل من الإجراءات الأثار المترتبة على ذلك ، و التي قد تأخذ وقتا و جهدا من أجل حلها و الوصول بنتيجة لها . هذا من جهة و من جهة أخرى عدم تعطيل مصالح العمل و توقف الإنتاج و الدخول في صراعات بين العامل و المستخدم.

و تحدد الاتفاقيات الجماعية و الأنظمة الداخلية للعمل، الإجراءات الواجبة الإلتباع عند قيام نزاع عمل فردي ، و هذا إعمالا للتفاوض الجماعي كمرتكز من مرتكزات تشريع العمل بعد سنة 1990، أينما ظهر قانون علاقات العمل 90-11 ، و في حالة غياب النص على ذلك ، وضع المشرع جملة من الخطوات لاستنفاد الآلية الداخلية⁴. و هو ما نصت عليه المادة 03 من القانون 90-04. أما عن الخطوات التي يجب على العامل إلتباعها فتكمن في أنه⁵:

- عند حدوث خلاف بشأن علاقة العمل على العامل أن يقدم أمره إلى رئيسه المباشر ، و الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار.
- و في حالة عدم الرد عليه من طرف الرئيس المباشر، أو عدم رضا العامل بمضمون الرد يرفع هذا الأخير أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين (رئيس مصلحة المستخدمين)، أو المستخدم حسب الحالة.
- و هنا تلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب الرفض سواء كان هذا لكل الموضوع أو جزء منه و يكون هذا خلال خمسة عشر (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار.

و تجدر الإشارة إلى أن المحكمة العليا في اجتهدتها اعتبرت عدم القيام بالطعون الداخلية المسبقة لا يمس بسلامة إجراءات الدعوى القضائية بل يبقى من صلاحيات مفتش العمل أمر العامل باللجوء إلى الطعن الداخلي قبل القيام بإجراء المصالحة⁶.

ثالثاً: تسوية نزاعات العمل الفردية عن طريق نظام المصالحة:

بعد استنفاد إجراءات التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة و عدم الوصول إلى حل أو عدم رضا العامل بمضمون الاتفاق، يتم اللجوء إلى الطرف الثالث عن طريق نظام المصالحة بتدخل مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

و هنا يجب الإشارة إلى أن لمفتشية العمل دور مهم في هذا بالرغم من فقدانها لبعض صلاحياتها⁷ بعد صدور قانون 90-03 المتعلق بعلاقات العمل، و الذي جعل منها همزة وصل بين أطراف المنازعة و مكاتب المصالحة إلا أن وجودها لا يزال فعالاً في ضبط و مراقبة علاقات العمل بحيث يتمثل دورها في تلقي عرائض محاولة الصلح و إخطار مكتب المصالحة و استدعاء الأطراف للاجتماع⁸.

و استكمالاً لما سبق و في حال عدم التسوية الداخلية يمكن للعامل إخطار مفتش العمل المختص إقليمياً بموضوع النزاع طالبا منه التسوية الودية له (عن طريق نظام المصالحة)، حيث يكون هذا الإجراء إجباري قبل اللجوء إلى الجهات القضائية⁹. و بالتالي يتحرى علينا التطرق بالتفصيل إلى هذا النظام حسب التالي:

1- مفهوم نظام المصالحة:

لم يأت المشرع الجزائري بتعريف صريح لنظام المصالحة في مضمون نصوصه القانونية و التنظيمية، و إنما يفهم من خلال المفهوم الضمني الذي جاء في المواد المنظمة لها في القانون 90-04. و الذي يمكن الاستخلاص منه على أن:

" نظام المصالحة هو عبارة عن إجراء يقوم به طرف ثالث ألا و هو مفتشية العمل محاولة منها تقريب وجهة النظر بين طرفي النزاع (العامل و المستخدم) و محاولة تسوية النزاع القائم بينهما، و في الأخير الخروج بحل يرضيهما قبل اللجوء للجهات القضائية في تسوية هذا الخلاف".

2- تشكيل مكتب المصالحة:

وفقا لنص المادة السادسة (06) من القانون 90-04 يتشكل مكتب المصالحة من لجنة متساوية الأعضاء مكونة من عضوين (02) ممثلين للعمال، و عضوين (02) ممثلين للمستخدمين، حيث يتم تداول رئاسة المكتب بالتناوب بالنسبة لكلا الطرفين، و هذا لمدة ستة (06) أشهر مرة من ممثلي العمال، و أخرى من ممثلي المستخدمين.

و لضمان السير الحسن و عدم تعطيل الإجراءات وربحا للوقت وضع المشرع في نص المادة 07 من نفس القانون أعضاء احتياطيين يستخلفون هؤلاء في حالة غيابهم. حيث يتم تعيين مساعدون و أعضاء احتياطيون بضعف عدد المساعدين و الأعضاء الأصليين لدى كل محكمة و لكل مكاتب المصالحة.

و ينتخب المساعدون العمال و الأعضاء العاملون لمكاتب المصالحة لمدة ثلاثة (03) سنوات، من قبل ممثلين عن عمال الشركات و المؤسسات التي تقع في دائرة الاختصاص المحلي للجهة القضائية المعنية¹⁰ و هذا بتوفر الشروط التالية¹¹:

- أن يكون ذو جنسية جزائرية،
- أن يكون ذو خمسة و عشرين (05) سنة على الأقل يوم الانتخاب،
- أن يكون ممارسا للمهنة بصفته عامل أو مستخدم لمدة خمسة سنوات على الأقل،
- أن يتمتع بكامل حقوقه المدنية و السياسية.

كما منع القانون اختيار و انتخاب هؤلاء في حالة وجود ما يلي¹²:

- الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة و الذين لم يرد اليهم الاعتبار،
- المفلسون الذين لم يرد لهم الاعتبار،
- المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة،
- العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين (02) بسبب عرقلة حرية العمل،

- قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية.

و في الأخير نشير إلى أن تعيين المساعدين و أعضاء مكتب المصالحة يكون بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا من بين المترشحين المنتخبين المذكورين أعلاه وفقا لما نصت عليه المادة 09 من القانون 90-04:

و ما يمكن ملاحظته في تشكيل و تكوين مكاتب المصالحة أن المشرع الجزائري لم يشترط في الأعضاء تأهيلا أو مستوى أو منصبا معيناً، حيث أنه من غير المنطقي أن يتساوى العمال البسطاء والذين يكونون مبتدئين و بدون مستوى علمي مع ممثلين عن الهيئة المستخدمة و الذين غالبا ما تكون لهم خبرة و تجربة و تأهيل مهني عال، و هو ما يجعلهم يستغلون هذه القدرات لفرض وجهات نظر أو ممارسة ضغط على العمال ، و لو كان بطريقة غير مباشرة، كالوعود أو حتى التهديدات في بعض الأحيان ، بكونهم أصحاب السلطة و القرار في المؤسسات¹³.

و بطبيعة الحال يتمتع المساعدين و أعضاء مكتب المصالحة بعدة حقوق ، كما عليهم عدة واجبات عليهم القيام بها ، من خلال تواجدهم في هذا المكتب من أجل السير الحسن له ، و القيام بمهامهم على أحسن حال¹⁴.

و بالتالي المسؤولية المرتبطة بهذا المنصب تستوجب الحرص عليه نظرا للدور الفعال و الايجابي الذي يقوم به هؤلاء في تسوية نزاعات العمل الفردية بالطرق الودية لحماية لعلاقة العمل .

3- اختصاص مكتب المصالحة:

على خلاف بعض التشريعات التي تعتبر إجراء المصالحة جزء من الدعوى القضائية يدخل ضمن اختصاص المحاكم المختصة بمنازعات العمل، يستوجب فيها وجود مكتب مصالحة في كل قسم من أقسام محاكم العمل ، يتولى القيام بكل ودي للخلاف القائم بين الطرفين قبل دخولهما حيز التقاضي، فان التشريع الجزائري يعتبر إجراء المصالحة جوهريا قبل دخول المنازعة و عرضها أما الجهات القضائية¹⁵، حيث جاء في مضمون المادة 19 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية إجبارية المرور عبر مكتب المصالحة في كل خلافات العمل الفردية ، و هذا قبل مباشرة أي دعوى قضائية .إلا في حالات استثنائية على

أن يكون إجراء المصالحة اختياري في حالة إقامة المدعى عليه في الخارج (خارج التراب الوطني)، أو في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل.

كما يستثنى من مجال اختصاص مكتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل و التي يكون طرفا فيها الموظفون و الأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات و الإدارات العمومية.

و من خلال الصلاحيات المخولة لمكتب المصالحة في الفصل في نزاعات العمل الفردية عن طريق التسوية الودية، نجد بأن هناك اختصاصين لهذا المكتب يسمح لهؤلاء بالقيام بمهامهم يكمن الأول في الاختصاص النوعي و الذي يرتبط بنوع النزاع، و الثاني بمكان وقوعه و المسمى بالاختصاص المحلي و هذا ما يتم تفصيله على النحو الآتي:

3-1 الاختصاص النوعي :

حيث ينظر مكتب المصالحة في كل النزاعات التي يحكمها قانون علاقات العمل 90-11. سواء وقعت هذه النزاعات في مؤسسات عامة أو خاصة، و بالتالي يستثنى من اختصاص هذه المكاتب، المنازعات الفردية التي تقوم بمناسبة علاقات عمل خارجة عن مجال تطبيق هذا القانون، مثل منازعات العمل الخاصة بالموظفين و الأعوان العموميين الخاضعين لقانون الوظيف العامة، و كافة المشابهين لهم، مثل القضاة و العمال المدنيين في الدفاع الوطني...¹⁶

3-2 الاختصاص المحلي:

أما الاختصاص المحلي فيكمن في الاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل، ووفقا لما تنص عليه المادة 02 من المرسوم التنفيذي 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات المساعدين و أعضاء مكتب المصالحة. و التي جاء فيها: " يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل و تسويتها... " كما "... يمكن إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل، بقرار مشترك بين وزير العمل و الشؤون الاجتماعية و وزير العدل، و وزير الاقتصاد. " و حتى لا تتضارب الاختصاصات الإقليمية لهذه المكاتب، في هذه الحالة، فإن المادة 03 من نفس المرسوم تنص على أنه " في حالة تعدد مكاتب المصالحة في نفس دائرة مفتشية العمل، يحدد مجال اختصاصها الإقليمية، و مقر كل واحدة منها، بموجبي قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية، و

وزير العدل"، أما في حال وجود مكتب واحد في الدائرة، فإنه يوجد بمقر مفتشية العمل و بمحلاتها وفقا للمادة 04 من نفس المرسوم¹⁷.

4- إخطار مكتب المصالحة:

في حال استنفاد التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية فهنا على الطرف المتضرر أن يقوم بعدة إجراءات من أجل التسوية الودية للنزاع و تكون هذه الأخيرة بما يلي¹⁸:

- يتم إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة، أو بحضور المدعي شخصيا ليدلي بتصريحاته الشفوية و في هذه الحالة يأتي الدور على مفتش العمل ليعد محضرا بتصريحاته. على أن يقوم هذا الأخير و خلال ثلاثة (03) أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة، واستدعاء الأطراف للاجتماع. كما تحسب مدة ثمانية (08) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف.
- في حالة عدم حضور المدعى أو ممثله القانوني بدون عذر مقبول في التاريخ المحدد في الاستدعاء يتم شطب القضية من طرف مكتب المصالحة على أن يبلغ المدعي خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ اتخاذ القرار.
- و في حالة عدم حضور المدعي عليه أو ممثله القانوني يتم استدعائه من جديد لاجتماع مصالحة يعقد في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام من تاريخ الاستدعاء. و في حالة غياب المدعى عليه أو ممثله المؤهل في اجتماعين متتاليين للمصالحة يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي عليه المستدعى بصفة نظامية. على أن تسلم نسخة من المحضر إلى المدعي أثناء الاجتماع.
- أما في حالة اتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف فان مكتب المصالحة هنا يعد محضرا بالمصالحة و في حالة العكس أي عدم الاتفاق بين الأطراف فإنه يعد محضرا بعدم المصالحة.
- و يعتبر محضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير. كما يشترط أن لا يتضمن محضر المصالحة شروطا تتنافى من النصوص المعمول بها.

5- تنفيذ اتفاق الصلح:

قد يحدث و أن لا يقوم أحد الأطراف بتنفيذ اتفاق الصلح تحريا منه ، و بذلك وضع المشرع الجزائري جملة من الشروط للتنفيذ . و هذا ما جاء في المواد من 33 إلى 35 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل حيث جاء في مضمونها ما يلي:

يقوم الأطراف بتنفيذ اتفاق المصالحة وفقا للشروط و الآجال التي يحددها ، و في حالة عدم وجودها فيتم التنفيذ في آجال لا تتجاوز ثلاثين (30) يوما من تاريخ الاتفاق. و في حالة عدم تنفيذ ذلك من قبل أحد الأطراف فيأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية و الملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة و مع استدعاء المدعي عليه نظاميا ، بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون. غير أن هذه الغرامة لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوما. و يكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل قانونا رغم ممارسة أي طريق من طرق تسوية الطعن¹⁹.

و في حال استنفاد كل طرق التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية فهنا يتم اللجوء إلى الجهات القضائية للفصل في النزاع القائم بين العامل و المستخدم.

خاتمة:

من خلال كل ما سبق ذكره نجد بأن المشرع الجزائري وضع طرقا للتسوية الودية لمنازعات العمل الفردية تكمن الأولى في التسوية الداخلية أي داخل الهيئة المستخدمة و التي تجد بنودها داخل الاتفاقيات الجماعية للعمل ، و الأخرى عن طريق نظام المصالحة بتدخل مفتشية العمل (مكتب المصالحة) و التي تلعب الدور الأساسي في تسوية هذا النزاع .

كما نجد بأن التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية عن طريق نظام المصالحة إجراء ضروري و إجباري قبل اللجوء إلى الجهات القضائية و إلا رفضت الدعوى شكلا ، إلا أن التسوية الداخلية قد لا تكون إلزامية و بالتالي على مفتش العمل الإشارة إلى ذلك ، حيث أن التسوية داخل الهيئة المستخدمة يكون أحسن من تدخل الطرف الثالث في الحفاظ على الروابط و علاقة العمل بين كلا الطرفين . و يعتبر هذا الإجراء ربحا للوقت مقارنة مع ما تقتضيه إجراءات التسوية القضائية.

و ما يلاحظ من خلال الواقع الاجتماعي المعاش في مؤسسات العمل بأن كثيرا من الأطراف خاصة المستخدمين منهم لا يلتزمون بتنفيذ هذه الإجراءات تهربا أو تعسفا منهم ، استلزم وضع تدابير وقائية واحتياطية في حالة عدم تنفيذ اتفاق الصلح هذا من جهة ، و من جهة أخرى قد لا يقبل العامل بمضمون الاتفاق مما يستدعي به الحال إلى اللجوء إلى الجهات القضائية لفض النزاع القائم بينهما و هو أول و آخر إجراء يلي التسوية الودية لهذا النزاع.

وما يجب قوله في الأخير بأن إجراء التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية أكثر من الضروري للحفاظ على علاقات العمل إلا أنها و للأسف لم تعد كفيلة للحد منها ، و بالتالي يتم اللجوء إلى الجهات القضائية لأخذ الحق مما يستوجب على المشرع ضرورة التشديد في الغرامات التهديدية ، و وضع أساليب ردعية ووقائية أخرى حفاظا على مقومات العمل، و العلاقة بين العامل و المستخدم، و أهمها حماية العامل كونه دائما الطرف الأكثر ضررا.

الهوامش:

- ¹ - أنظر المادة 02 قانون رقم 90-04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر، رقم 06، 1990.
- المعدل بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991، ج.ر، 1991، 68.
- ² - سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون (الجزائر)، 2012، ص 169.
- ³ - خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون (الجزائر)، 2011، ص 32.
- ⁴ - عبد الرحمن خليف، الوجيز في منازعات قانون العمل و الضمان الاجتماعي، (طبعة منقحة و مزيدة)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008، ص 43.
- ⁵ - المادة 04 ق 90-04.
- ⁶ - عبد الرحمن خليف، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2008، ص 43.
- ⁷ - راجع المادة 03 ف 04 من الأمر 75-33 المؤرخ في 29 فبراير 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية، ج.ر، العدد 39.
- ⁸ - جيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 203.
- ⁹ - أنظر المادة 05 ق 90-04.
- ¹⁰ - أنظر المادة 10 ق 90-04.
- ¹¹ - أنظر المادة 12 ق 90-04.
- ¹² - أنظر المادة 13 ق 90-04.
- ¹³ - أنظر رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر (مضمونها، أنواعها، طرق تسويتها)، الطبعة الرابعة، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر 2007، ص 35-36. كما يقول كذلك في نفس الشأن ما يلي: "...بالإضافة إلى هذا و لما قرر المشرع تداول رئاسة المكتب بين اللجنتين المتساويتين يعين أعضائها رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا، نرى أنه من المستحيل لو أضاف المشرع إلى المادة السادسة من القانون 90-04 عبارة "تحت إشراف رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا"، لأنه نادرا ما يبلغ هذا الأخير بحالات إسقاط العضوية المتضمنة في المادتين 17 و 18، و هذا أمر طبيعي، لأن التداول لرئاسة مكتب المصالحة يمنح فرصة بث السلطة و النفوذ أمام كل جهة أو كل عضو. كما أن حالات الغيب دون عذر مقبول في جلسات ثلاث متتالية، فهذا أمر مبالغ فيه، لأنه يتناقض مع طبيعة المهام التي أنشئت من أجلها مكاتب المصالحة، و ما تتطلبه طبيعة النزاعات الفردية في العمل من سرعة و ربح للوقت بتعجيل إيجاد حل توفيقى و مصالحة بين الأطراف المتنازعة. فإذا أتاحت فرصة التغيب هذه أمام كل عضو و لو كان ذلك بتقديم مبررات مقبولة، يكفينا أن نقوم بعملية ضرب عدد الغيابات المبررة المسموح بها في عدد أعضاء مكتب المصالحة، لتؤجل جلسات المصالحة اثني عشرة مرة دون حساب ما قد يتقدم به الممثلون الاحتياطيون. فإذا كان هذا مسموحا به حسب مفهوم المادة 18، فهو إذن يتناقض مع ما أنشئت من اجله هذه اللجان

و هذه المكاتب. فمن المستحسن أن يضاف إلى هذه المادة ما يلزم تحديد تأجيل الجلسات بمرة واحدة في حالة تسجيل غياب عضو من أعضائها بمرر مقبول، و أن تعقد هذه الجلسة المؤجلة وجوبا و لو بغياب عضو واحد فقط".

14 - للتفصيل في هذا أكثر أنظر:

- أنظر المواد من 16 إلى 18 ق 90-04.

15 - رشيد واضح، نفس المرجع، ص 33.

16 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 172.

17 - نفس المرجع، ص 172.

18 - أنظر المواد من 26 إلى 32 ق 90-04.

19 - كما تنص المادة 35 من القانون 90-04 على أنه: " و عندما يتعلق التنفيذ بكل أو جزء من الاتفاق الجماعي للعمل

يكون ممثلو العمال طرفا فيه و واحد أو أكثر من المستخدمين فان الغرامة التهديدية اليومية المحددة طبقا للمادة 34 من

القانون 90-04 تضاعف بقدر عدد العمال المعنيين. و في حدود مائة (100) عامل".