

## اختصاص مكاتب المصالحة في تشريع العمل الجزائري

**الدكتور بلعيدون عـــــــواد**  
**أستاذ محاضراً كلية الحقوق و**  
**العلوم السياسية مستقافم**

## مقدمة

لكل شخص الحق في العمل، و له حرية اختياره بشروط عادلة و مرضية، كما أن له حق الحماية من البطالة. هذا ما تضمنه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948. إن العمل قبل هذه الفترة لم يكن معترفاً به كحق، بل كان حاجة و ضرورة و شرطاً ملازماً لبقاء الإنسان و تطوره. غير أنه و مهما اختلف مفهوم العمل عبر الزمن، إلا أن الثابت هو قيامه على فكرة المصالح المتناقضة (مصالح العمال الاجتماعية و مصالح أصحاب العمل الاقتصادية) مما قد يحدث خلافات و نزاعات بين الطرفين، تتعكس سلباً على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للبلاد. الأمر الذي فرض ضرورة تدخل المشرع من خلال فرض قواعد أمرّة من النظام العام بغية تحقيق الاستقرار المهني والسلم الاجتماعي داخل المؤسسات، وهذا بوضع إجراءات يلجأ إليها الشركاء الاجتماعيون لتسوية هذه النزاعات ، بل والوقاية منها قدر الإمكان . تتمثل هذه الإجراءات خاصة في المصالحة كوسيلة لقطع النزاع و التوفيق بين الطرفين.

أوكل المشرع الجزائري مهمة المصالحة إلى جهاز يسمى بمكاتب المصالحة ، هذه الأخيرة تعتبر هيئات منتخبة و مستقلة، تتكفل بإجراء محاولة المصالحة بين الطرفين المتنازعين كفرصة أخيرة لهما بعد فشل التسوية الداخلية على مستوى الهيئة المستخدمة. ذلك أن تقاضي اللجوء للقضاء مرهون بمدى نجاح و توفيق هيئات مكاتب المصالحة في قطع النزاع بين الطرفين و إنجائه. فمتى ينعقد الاختصاص إلى هذه المكاتب ؟

لكن قبل ذلك يتوقف الأمر على المدعي بداية بالتحقق من مدى توافر العناصر التي تمكن من وصف النزاع القائم بينه و بين مستخدمه على أنه نزاعا فرديا استنادا على موضوعه و طبيعته (المبحث الأول ) إلى جانب التأكد من الهيئات التي ينعقد لها الاختصاص بحكم المجال الجغرافي الذي يقع النزاع في دائرة اختصاصه ( المبحث الثاني ).

#### المبحث الأول : الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة

إن تحديد الاختصاص النوعي يمكن المتقاضي من معرفة الجهة القضائية المختصة للنظر في النزاع المتعلق به . حيث يتحدد بنوع و طبيعة النزاع المعروض و كذا درجة التقاضي. فهل ينطبق القول على الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة ؟ يمكن الإجابة عن هذا التساؤل من خلال الوقوف على المعايير المعتمدة لانعقاد الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة (المطلب الأول) و ما يمكن أن يرد هذا الاختصاص من استثناءات ( المطلب الثاني ) .

**المطلب الأول : معايير انعقاد الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة**

إن الطابع الفردي للنزاع هو المعيار المعتمد لانعقاد الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة، متى كان ناتجا عن عقد عمل يربط عامل أجير و مستخدمه. و إن كان الأمر يثير بعض الإشكال عندما يكون أحد طرفي عقد العمل من الإطارات المسيرة.

**الفرع الأول : النزاعات الفردية العامة للعمال الأجراء و المستخدمين**

فرضت المادة 19 من قانون 04/90 ضرورة أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوعا لمحاولة مصالحة أمام المكاتب المختصة بذلك، قبل مباشرة أية دعوى قضائية. بذلك ينعقد الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة كلما وجد نزاع بين العامل الأجير و مستخدمه ، حيث يلجأ الطرفان كمرحلة ثانية بعد فشل التسوية الداخلية لنزاعاتهم إلى مكتب المصالحة، رغبة في الاستمرار من اجل محاولة تسوية النزاع وديا قبل عرضه على القضاء.

خاصة أن اللجوء لهذه المرحلة العلاجية أمام القضاء مرهون بالمرور بإجراء المصالحة. الأمر الذي يفرض انعقاد الاختصاص للمكاتب المكلفة بإجرائها . يكفي فقط أن يتوافر في هذا النزاع الفردي عناصره حسب ما نصت عليه المادة 02 من القانون السالف الذكر و التي اعتبرت النزاع الفردي ، كل خلاف يقوم بين العامل الأجير و مستخدمه أثناء تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار محاولات

التسوية داخل الهيئة المستخدمة<sup>1</sup>. بذلك يشترط في النزاع الفردي كمعيار لانعقاد الاختصاص لمكاتب المصالحة شروط يجب أن تتوافر في أطرافه و في موضوعه. بالنسبة للشروط الواجب توافرها في أطراف النزاع، يجب أن تربط بينهم علاقة عمل بكل عناصرها، القيام بعمل و دفع الأجر و ثبوت وجود علاقة التبعية بينهما. أما بالنسبة للشروط الواجب توافرها في موضوع النزاع فيشترط أن يثور هذا النزاع بمناسبة نشوء عقد العمل أو تنفيذه أو إنهائه.

بالنسبة للشروط الواجب توافرها في أطراف النزاع، يجب أن تربط بينهم علاقة عمل بكل عناصرها، القيام بعمل و دفع الأجر و ثبوت وجود علاقة التبعية بينهما. أما بالنسبة للشروط الواجب توافرها في موضوع النزاع فيشترط أن يثور هذا النزاع بمناسبة نشوء عقد العمل أو تنفيذه أو إنهائه. كما يمكن أن يشمل ذلك أيضا عقد التمهين و التكوين<sup>2</sup>. بذلك يخرج من مجال النزاع الفردي للعمل، النزاع الجماعي الذي يربط ما بين مستخدم أو مجموعة المستخدمين من جهة و مجموعة من العمال أو ممثلهم من جهة أخرى<sup>3</sup>، النزاعات التي بين العمال و النزاعات القائمة بين المنظمات النقابية أو

<sup>1</sup> - المادة 02 من القانون 04/90 ( يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة).

<sup>2</sup> - عملا بأحكام المادة 20 من قانون 04/90 السابق الذكر.

<sup>3</sup> - حسب ما عرفه المشرع الجزائري بموجب قانون 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية و شروط ممارسة حق الإضراب.

ما بين العامل و لجان المشاركة<sup>1</sup>. رغم ذلك يضل تعريف النزاع الفردي قاصرا كمييار لانعقاد الاختصاص لمكاتب المصالحة.

الاجتهاد القضائي الفرنسي وسع في التعريف بالطابع الفردي للنزاع ، حيث اعتبر نزاعا فرديا، النزاع الذي يثور بمناسبة تفسير اتفاقية جماعية أو محاولة الإضراب أو التسريح ، حيث يكفي هنا للحكم بوجود نزاع فردي أن يكون بين مستخدم واحد في مواجهة عامل أو العديد من العمال . بشرط أن لا يكون لهؤلاء العمال مصلحة جماعية في مواجهة مستخدمهم. تلك وضعية العمال الذين يتقدمون بطلب دفع الأجور الثابتة لهم تطبيقا لاتفاقية جماعية حيث تتوافر المصلحة الجماعية لهم اتجاه المستخدم. الأمر الذي ينفقي معه الطابع الفردي للنزاع، حتى و لو تم تقديم طلباتهم بصورة فردية<sup>2</sup>.

أكثر من ذلك كان المشرع الفرنسي في مجال انعقاد الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة كان أكثر دقة، حيث اعتمد في ذلك على عقد العمل كمييار بنصه على أن " يختص المجلس العمالي بالنظر بداية بالمصالحة في كل الخلافات التي يمكن أن تنشأ

1 - أ. اولفقي . المجلة الجزائرية. المرجع السابق ص 188 و 189 .

2 - و هو وضع أيضا الأجراء الذين قدموا طلباتهم بصفة فردية من أجل دفع تعويضات التسريح. و هذا من شأنه أن يضفي على هذه الطلبات صفة النزاع الجماعي. أنظر في هذا الصدد Memo social op.cit.p192§723. et Pélissier §1081.

بمناسبة وجود عقد عمل ما بين المستخدم أو ممثله ، و الأجراء الذين يستخدمهم . كما يقوم بالفصل في النزاع في حالة عدم تحقق المصالحة " <sup>1</sup> .

هذا ونشير إلى أن مكتب المصالحة يعتبر جزءا من تركيبة المجلس العمالي حيث يضم كل مجلس مكتب للمصالحة و آخر للحكم . بل أن المجلس ينقسم إلى خمسة أقسام و يوجد على مستوى كل قسم مكتب للمصالحة و آخر للحكم. يختص مكتب المصالحة كمرحلة أولية بتسوية النزاع وديا عن طريق إجراء المصالحة . و في حالة فشله تحال القضية لمكتب الحكم للفصل فيها بعد قيامه بمحاولة مصالحة ثانية بين الطرفين. الأمر الذي يدفع للقول أن معايير انعقاد الاختصاص للمجلس هي ذاتها معايير انعقاد اختصاص مكاتب المصالحة، ما دامت هذه الأخيرة أحد مكاتب المجلس <sup>2</sup> .

هذا و يشترط في عقد العمل كمعيار لانعقاد الاختصاص النوعي أن يحض موضوع النزاع بالطابع الفردي له. و هذا أثناء المراحل الثلاثة لهذا العقد سواء عند انعقاده، أو أثناء سريانه أو بعد انتهائه.

يجب بداية أن يتحقق الوجود الفعلي لعقد العمل كمصدر للنزاع. و يخرج من ذلك العقد الصوري، والعقد الباطل، و مجرد التفاوض بين شخصين رغبة في الالتحاق بمنصب

<sup>1</sup> - يؤكد ذلك نص المادة L 1411-1 المقابلة للمادة 1-511 / L

<sup>2</sup> - طبقا للمادة R 516/30 من قانون العمل الفرنسي السابق الذكر.

عمل، أو مجرد الوعد بالتوظيف<sup>1</sup>. أما إذا ثبت وجود عقد العمل، فيمكن النظر في كل النزاعات التي تنتج عنه بما فيها النزاع الناتج عن التمييز في إجراءات التوظيف<sup>2</sup>.

هذا و لا يمنع انتهاء عقد العمل من انعقاد الاختصاص للمجلس العمالي إنما يشترط في هذا النزاع أن تكون له علاقة بعقد العمل السابق. تلك صورة النزاع الناتج بسبب عدم دفع المستخدم السابق لاشتراكات الضمان الاجتماعي أثناء سريان عقد العمل<sup>3</sup> إلى جانب كل النزاعات المترتبة عن التسريح الذي يقوم به المستخدم و ما يترتب عنه من خلافات حول دفع الأجر، التعويض عن التسريح، العطل مدفوعة الأجر وشهادات العمل .

المشرع الفرنسي من جهته حدد النزاعات التي يختص بالنظر فيها مجلس العمال و التي تتمثل في النزاعات الناتجة عن عقد التمهين و اتفاقيات نقل العمال، النزاع الذي

<sup>1</sup> - Lamy social. Droit du travail. Paris 1994p1379

و أنظر أيضا عبد السلام ذيب. المرجع السابق ص535. و الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية . 19 جوان 1959 . Bull.civ . رقم 770. انظر قانون العمل الفرنسي.

<sup>2</sup> - حيث يعتبر المجلس مختصا للنظر في النزاعات المؤسسة على وجود تمييز في إجراءات التوظيف . الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية 20 ديسمبر 2006 . رقم 397 من قانون العمل الفرنسي صفحة 348 .

<sup>3</sup> - الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية 01 ابريل 1997 رقم 130 قانون العمل الفرنسي صفحة 348.

ينشأ بين العمال أثناء تأدية عملهم<sup>1</sup> و علاقات العمال في القطاع العام الذين يعملون في ظل شروط خاضعة لأحكام القانون الخاص<sup>2</sup>. كما يختص مكتب المصالحة بالنظر ابتدائيا و نهائيا في المسائل المتعلقة بتحرير كشف الراتب و شهادة العمل و أي وثيقة أخرى يلتزم المستخدم بتقديمها للعامل. إلى جانب اعتماد المشرع عقد العمل كمعيار لتحديد الاختصاص، اعتمد الاجتهاد القضائي الفرنسي في نفس المجال معيار التبعية القانونية<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني : النزاعات المتعلقة بتنفيذ عقود الإطارات المسيرة.

إذا كانت النزاعات التي تثار بمناسبة تنفيذ العقود التي تربط العمال بالأجراء و مستخدميهم لا تنير أية إشكالية. فان الأمر يختلف بالنسبة للنزاعات التي تخص فئة الإطارات المسيرة و بالخصوص المسير الرئيس أي الرئيس المدير العام.

<sup>1</sup> - يعتبر نزاع ما بين العمال النزاع الناتج عن قيام بعض العمال بعرقلة عمل باقي العمال . الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية 03 مارس 1983. و كذلك النزاع الناتج ما بين العمال المضربين ضد العمال غير المضربين .

<sup>2</sup> - طبقا للمادة L 3216. و المادة 3-1411 L المقابلة للمادة 1-511 L فقرة 04 و المادة 2-1411 L المقابلة للمادة 1-511 L .

<sup>3</sup> - حيث قررت الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية بموجب قرارها الصادر في 06 مارس 1986 نقض القرار الذي أكد على عدم اختصاص المجلس لعدم وجود عقد عمل بين أطراف النزاع دون أن يتم التأكد مما إذا كان العامل يمارس شعائره الدينية خارج إطار علاقة التبعية . قانون العمل الفرنسي صفحة 347 .

يرجع ذلك إلى الطبيعة الخاصة لعلاقة عملهم المنظمة بموجب المرسوم 290/90<sup>1</sup>. حيث نصت المادة 03 منه على أنه " يرتبط المسير الأجير الرئيسي بجهاز الإدارة التابع لشركات الأموال بعقد يحدد حقوقه و التزاماته و كذلك السلطات التي يخوله إياها جهاز الإدارة المذكور ". يشير النص القانوني إلى اعتبار المسير أجيرا رئيسيا . سواء أكان مديرا عاما أم من إدارات المديرية الذين يساعدهم متمتعاً بنفس الحقوق والالتزامات التي يتمتع بها الأجراء، لكن مع خضوعه لنظام خاص. فهو و إن كان تابع كأى عامل آخر للمؤسسة التي تستخدمه، إلا انه من جهة أخرى يمارس أيضا بعض صلاحيات المستخدم التي يمنحها له المستخدم الأصلي<sup>2</sup> في كل ما يتعلق بالتوجيه و الإشراف و حتى التأديب. في حين يتولى المستخدم المتبوع المسؤول دفع الأجور و توقيع العقاب . ليظهر بذلك هذا المسير من جهة أجير رئيسي يتمتع بالحقوق و يتحمل

<sup>1</sup> - و هو المرسوم المتعلق بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات الصادر بتاريخ 29 سبتمبر 1990 ج ر عدد 42.

<sup>2</sup> - إن تطور مفهوم المؤسسة و الضرورات الاقتصادية الحديثة أثبتت أن المستخدم بمعنى الشخص القانوني المتعاقد لم يعد يمتزج بالضرورة مع رئيس المؤسسة. حيث برز بدلا من ذلك ظاهرة تقسيم السلطة و انفصال ما بين السلطة و الملكية داخل المؤسسة. لتظل بذلك المؤسسة المالكة هي الشخص القانوني الملزم اتجاه الأجراء بصفتها مستخدم بالالتزامات الناتجة عن عقد العمل لكن السلطة على العمال تمارس باسم المستخدم عن طريق أشخاص يرتبطون هم أنفسهم مع هذا الأخير بموجب عقد عمل ( المسير). هذا فضلا على تجزئة المؤسسة إلى عدة منشآت مختلفة بعيدة جغرافيا عن بعضها، الأمر الذي يستحيل معه مباشرة صاحب العمل لكل صلاحياته حيث يعهد بعض الصلاحيات إلى رؤساء المنشآت ( المسيرين ).

الالتزامات الناتجة عن عقد العمل، و من جهة أخرى بمثابة المستخدم المباشر للعمال على مستوى المنشأة<sup>1</sup> أو كما يسميه الفقه الفرنسي بالمستخدم الظاهر أو أحيانا بالمستخدم المأجور.

فهل يمكنه بذلك الجمع بين صفتي تابع و متبوع في نفس الوقت خاصة إذا علمنا انه مع هذه الصلاحيات التي يمارسها نيابة عن المستخدم الحقيقي إلا انه يخضع مع ذلك للأحكام اللتو يخضع لها باقي العمال فيما يخص إنهاء عقد العمل حتى بدون إشعار مسبق و ما يترتب على ذلك من إمكانية التعويض عن التسريح التعسفي. مع ذلك يعتبره المشرع أجيورا رئيسيا . فهو و إن كان تابع إلا انه يتمتع باستقلالية واسعة تسمح بوصف العقد الذي يربطه بالمؤسسة على انه عقد وكالة. بذلك النزاعات التي تثار حول تنفيذ و إنهاء عقود عمل الرؤساء المديرين العامين تخرج من إطار نزاعات العمل الفردية كما نصت على ذلك المادة 03 من قانون 11/90 و إن كان الوضع ليس كذلك لتنفيذ

1 - تتميز المؤسسة كشخص قانوني يتمتع بأهلية إبرام عقود العمل عن المنشأة من حيث كون هذه الأخيرة تشكل الإطار المادي المباشر لعلاقات العمل. مشكلة بذلك وحدة تقنية للإنتاج و مركز نشاط محدد جغرافيا، يتمتع بالوسائل الضرورية و هي و إن كانت لا تتمتع بالاستقلالية القانونية و الاقتصادية. إلا أنها تجمع في نفس مكان العمل مجموعة من العمال الذين يعملون تحت سلطة إدارة تقنية مشتركة من طرف ممثل المستخدم ( المسير ).

أنظر في هذا الصدد . د . راشد راشد . شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري . ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر 1991 ص 144.

v- Jean Rivero et Jean Savatier. Droit du travail . puf 12<sup>eme</sup> édition. Mars 1991.

عقود الإطارات المسيرة حيث أثبتت الممارسات على مستوى القضاء أنه تم النظر والفصل فيها من قبل المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية. الأمر الذي يوحي بإمكانية مرورها بمرحلة المصالحة ما دام اللجوء لهذه الأخيرة شرط جوهري لطرح النزاع أمام المحاكم<sup>1</sup>.

**المطلب الثاني : الاستثناءات الواردة عن الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة.**

بالرجوع إلى المادة 19 فقرة 2 و 3 من قانون 04/90 نجدها استتنت انعقاد الاختصاص لمكاتب المصالحة في حالتين، الحالة التي يرجع فيها اللجوء إلى المصالحة لاختيار الأطراف. و الحالة التي يكون فيها أحد أطراف النزاع أحد الفئات التي تخضع لإحكام قانونية خاصة.

**الفرع الأول : الطابع الاختياري للمصالحة**

الأصل أن يعتبر إجراء المصالحة إجباري أو بالأحرى إجراء لا بد من المرور به لضمان الانتقال إلى مرحلة القضاء لاحقا في حالة فشله . خاصة أمام اعتبار هذا الأجراء للمصالحة شرط جوهري لقبول الدعوى شكلا . إلا انه و نظرا لاعتبارات خاصة استتنت الفقرة 02 من النص القانوني السالف الذكر، الحالة التي لا يجمع فيها طرفي النزاع مكان واحد، و هي حالة إقامة المدعى عليه خارج التراب الوطني إلى جانب حالة الإفلاس و التسوية القضائية من قبل صاحب العمل ، بحيث يكون اللجوء إلى إجراء

<sup>1</sup> - أولفقي . المجلة الجزائرية للعمل . المرجع السابق ص181.

المصالحة و بالتالي انعقاد الاختصاص لمكاتب المصالحة رهن اختيار الأطراف. يبرر هذا الطابع الاختياري للمصالحة مسألتي الحضور إلى جلسات المصالحة و تنفيذ محاضر المصالحة<sup>1</sup>. في حالة الوصول إلى نتائج ايجابية، والتي لا يمكن رغم ذلك تنفيذها بسبب وضعية المدعى عليه المقيم خارج الوطن أو بسبب إفلاس المستخدم خاصة إذا أُلزمه اتفاق الصلح بالتزامات يستحيل عليه تنفيذها أمام إعساره (كدفع الأجور، إرجاع العامل لمنصب عمله).

### الفرع الثاني : الفئات الخاضعة لأحكام قانونية خاصة

يختص مكتب المصالحة للنظر في كل النزاعات الناتجة عن علاقات العمل التي يحكمها قانون 11/90 و القوانين و النظم الملحقة به، سواء كانت هذه المنازعات في مؤسسات عامة أو خاصة. بذلك يستثنى من اختصاص هذه المكاتب المنازعات الفردية التي تقوم بمناسبة علاقات عمل خارجة من مجال تطبيق هذا القانون. وهي المنازعات التي يكون أحد أطرافها إحدى الهيئات المنصوص عليها في المادة 19/ فقرة 03 من قانون 04/90 أو أحد المستخدمين الذين يخضعون لنظام خاص والذين أشار إليهم المشرع الجزائري في المادتين 03 و 04 من قانون 11/90.

<sup>1</sup> - أحمية سليمان المرجع السابق ص 20.

أولاً- الموظفون و الأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات و الإدارات العمومية:

استثنت هذه الفئة الفقرة 03 من المادة 19 من قانون 04/90 و التي تشمل طبقاً للمادة الأولى من الأمر 03/06<sup>1</sup> المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كل من يوظف في المؤسسات العمومية ، الإدارات المركزية في الدولة و المصالح غير المركزية التابعة لها و الجماعات الإقليمية ، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي.

إن استثناء هذه الفئات من اختصاص مكاتب المصالحة لا يعني بالضرورة عدم لجوئهم هم أيضاً للصلح كمرحلة أولية فيما يتعلق بتسوية نزاعاتهم<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. ج ر عدد 46. و هذا ما ذهب إليه المشرع المصري في المادة 04 من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 حيث استثنى العاملين بأجهزة الدولة الإدارية و عمال الخدمة المنزلية و من في حكمهم. انظر في هذا الصدد د. رمضان جمال كامل. شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 و القرارات التنفيذية الصادرة تنفيذا له. الطبعة الخامسة 2008 ص 53.

<sup>2</sup> - أنظر عن الصلح في المواد الإدارية القانون الصادر بتاريخ 18/08/1990 المادة 169 فقرة 03 من قانون الإجراءات المدنية . أ فضيل العيش . الصلح في المنازعات الإدارية و في القوانين الأخرى . منشورات بغدادية.

## ثانيا - المستخدمون الخاضعون لتنظيم خاص :

تشمل هذه الفئة طبقا للمادتين 03 و 04 من قانون 11/90 المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني، القضاة<sup>1</sup>، الأعوان المتعاقدون في الهيئات و الإدارات العمومية في الدولة و الولايات و البلديات، مستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، مسيرو المؤسسات الاقتصادية، مستخدمو الملاحة الجوية و البحرية مستخدمو السفن التجارية والصيد البحري، عمال المنزل، الصحفيون و الفنانون و المسرحيون، الممثلون التجاريون ، رياضيو النخبة و مستخدمو البيوت.

## المبحث الثاني : الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة

يتعين على المدعي عند لجوئه إلى أية جهة قضائية لعرض النزاع ، أن يتأكد من صحة انعقاد الاختصاص الإقليمي لها . ذلك أنه و إن لم يتعلق الأمر بالنظام العام ، إلا أن هذا سيساعده في ربح الوقت و تفادي رفض دعواه شكلا إذا تم الدفع بذلك من طرف المدعى عليه. إلى جانب تفادي الوقوع في مشكل تنازع الاختصاص بين الهيئات القضائية المختلفة. ينطبق القول أيضا على مكاتب المصالحة، و إن أغفل قانون 04/90 الإمام بموضوع الاختصاص الإقليمي لها، مكتفيا بالإشارة إلى إمكانية تحديده

<sup>1</sup> - حيث تخضع فئة القضاة لأحكام القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء . ج ر رقم 57 . و القانون العضوي رقم 12/04 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 المتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء و عمله وصلاحياته. ج ر رقم 57.

عن طريق التنظيم، و الذي أغفل هو بدوره العديد من المسائل الهامة، كحالة تعدد المكاتب المصالحة و تعدد معايير انعقاد الاختصاص (الفرع الأول). هذا فضلا عن عدم إدراجه أي نص قانوني في مجال الاختصاص الإقليمي الدولي ( الفرع الثاني ) رغم دخول الجزائر اقتصاد السوق و ما يمكن أن يترتب عن ذلك من مشاكل بفعل حركة العمال و رأسمال و التخلي عن المفهوم الكلاسيكي للمؤسسة في وجود عمال قارين داخل المؤسسة يجمع بينهم مكان عمل واحد حيث أصبحت وحدة اجتماعية يربط بين عمالها وحدة المصالح ، مهما تغير شكلها .

#### المطلب الأول : مجال انعقاد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة

إذا كان مجال الاختصاص النوعي يحدده الطابع الفردي للنزاع ، فإن مجال الاختصاص الإقليمي يحدده التنظيم و الذي ربطه بالاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل. و إن كان هذا التنظيم لم يتطرق لبعض الإشكالات التي يمكن أن تطرح في هذا المجال. الفرع الأول : ارتباط الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة بالاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل:

لم ينص قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية على الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، حيث اكتفت المادة 02/06 من القانون السالف الذكر بالإشارة إلى أن تحديد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة يتم عن طريق التنظيم.

ليصدر لاحقا المرسوم التنفيذي رقم 273/91<sup>1</sup> المحدد كليات انتخاب المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة، ويؤكد على ارتباط الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة بالاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل. حيث تنص المادة 02 من المرسوم السالف الذكر على أن " يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من أجل الوقاية من منازعات العمل و تسويتها ".

يفهم من نص المادة أنه يتم مبدئيا تأسيس مكتب واحد للمصالحة على مستوى مفتشية العمل المختصة إقليميا . استثناءا يمكن توسيع عدد هذه المكاتب كلما دعت الضرورة إلى ذلك ، كاتساع المنطقة و كثرة النشاط المهني و تعدد القطاعات و ما يترتب عن ذلك من كثافة المنازعات. الأمر الذي يترتب عنه عجز مكاتب المصالحة عن القيام بمهامها. هذا ما أشارت إليه المادة 02 من المرسوم المشار إليه أعلاه في نصها على أنه " يمكن إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل، بقرار مشترك بين وزير العمل و الشؤون الاجتماعية و وزير

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المؤرخ في 10 أوت 1991 ج ر عدد 38 المؤرخة في 14 أوت 1991 ص 1485 و ما بعدها و المعدل و المتمم بالمرسوم رقم 288/92 المؤرخ في 06 جويلية 1992 ج ر عدد 38 . أنظر الأستاذ بشير هدي . الوجيز في شرح قانون العمل . علاقات العمل الفردية و الجماعية . دار ربحانة للنشر و التوزيع . الطبعة الأولى 2002 ص 90.

العدل و وزير الاقتصاد " . هذا عن تأسيس مكاتب المصالحة و مجالها الجغرافي . في حالة وجود هذه المكاتب نميز بين حالتين :

- في حالة وجود مكتب واحد في دائرة الاختصاص ، فانه يوجد بمقر مفتشية العمل و محلاتها ، طبقا لأحكام المادة 04 من المرسوم المشار إليه أعلاه . أما في حالة تعدد مكاتب المصالحة في نفس دائرة مفتشية العمل، فان الأمر يثير بعض الإشكال في إمكانية تداخل و تضارب بين الاختصاصات فيما بينها . لذلك أشارت المادة الثالثة 03 من المرسوم السالف الذكر إلى أن الحل لتفادي تداخل الاختصاص، يكون من خلال إصدار قرار مشترك بين وزير العمل و الشؤون الاجتماعية و وزير العدل من أجل تحديد مجال الاختصاص الإقليمي لهذه المكاتب و مقر كل واحدة منها<sup>1</sup>. عن مشكل تعدد مكاتب المصالحة في فرنسا، اعتمد المشرع مجموعة من المعايير لتحديد الاختصاص الإقليمي لكل قسم من الأقسام الخمسة المشكلة للمجلس العمالي<sup>2</sup>.

1 - أحمية سليمان. المرجع السابق ص 19.

2 - المشرع الفرنسي كان أكثر دقة فيما يخص تنظيم الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة المتواجدة على مستوى كل قسم من الأقسام الخمسة للمجلس العمالي و المتمثلة في قسم التأيير، القسم الصناعي ، التجاري و الخدمات التجارية ، الفلاحة و قسم النشاطات المتنوعة ، حيث يتكون كل فرع من ممثلي القطاع أو النشاط الذي يختص به. و كل قسم من هذه الأقسام يتكون من مكاتبين أحدهما للمصالحة و آخر للحكم بحيث يتشكل كل مكتب من ممثلين اثنين عن أصحاب العمل و ممثلين اثنين عن العمال طبقا لأحكام المادة 2-512 من قانون العمل الفرنسي، و قد تتضاعف في حالة ما إذا ضم القسم الواحد من هذه الأقسام عدة غرف. حيث يمكن أن توجد على مستوى كل غرفة مكتب للمصالحة و آخر

حيث يعتبر النشاط الأساسي الممارس من طرف المستخدم ( نشاط صناعي، تجاري ) هو المعيار المعتمد لتحديد القسم المختص كمبدأ. و إن كان الأمر يختلف بالنسبة لقسم التأطير وقسم النشاطات المتنوعة .

بالنسبة للعمال الأجراء الذين لا يمارسون إحدى النشاطات المتمثلة في الصناعة، التجارة، الزراعة أو يعملون في المنازل أو عمال النظافة أو الحراس، فيختص بالنظر في النزاعات المتعلقة بهم قسم النشاطات المتنوعة. أما بالنسبة للعمال الإطارات ( كالمهندس أو الذين يتمتعون بتكوين موازي قانوني أو تجاري أو جبائي، و الأجراء الذين يمارسون بعض صلاحيات المستخدمين)، فيكون المعيار المعتمد لانعقاد الاختصاص الإقليمي لقسم التأطير هو النظام المهني للأجير.

#### الفرع الثاني : معايير انعقاد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة.

نصت المادتين 40 فقرة 08 و 501 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد<sup>1</sup> على أنه "... في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل و الأجير، يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى..." في حين نصت المادة 08 فقرة 07 من قانون

---

للحكم. إلى جانب قسم استعجالي مشترك بين هذه الأقسام الخمسة للنظر في منازعات التسريح لسبب اقتصادي.

<sup>1</sup> - انظر المادة 32 من قانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد. ج ر عدد رقم 21 .

الإجراءات المدنية الملغى على أن تكون المحكمة المختصة للنظر في النزاع هي المحكمة التي تقع بدائرة اختصاصها المركز الرئيسي للشركة في الدعاوى المتعلقة بالشركات. بينما أشارت الفقرة 16 من نفس النص القانوني إلى أن الاختصاص ينعقد للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المؤسسة أو مكان إبرام عقد العمل. بمقارنة النصين القانونيين يمكن القول أن النص الجديد قد وضع حدا للإشكال المطروح في مجال الاختصاص و هذا بحذفه لمعيار المركز الرئيس للمؤسسة و إضافته لمعيار تنفيذ عقد العمل أو موطن المدعى عليه. خاصة أن نص القانون القديم يفترض أن يوجد المركز الرئيسي للمؤسسة في نفس مكان إبرام عقد العمل. و هذا غير ثابت دائما من جهة ، و من جهة أخرى أشارت المواد 02 و 03 و 04 إلى إمكانية وجود العديد من مكاتب المصالحة في نفس دائرة مفتشية العمل ، و هنا يكون احتمال تضارب الاختصاص الإقليمي لهذه المكاتب وارد. الأمر الذي يثير الإشكال أمام عدم تجانس النصين القانونيين<sup>1</sup>.

بذلك يمكن القول أن المعايير المعتمدة في نص المادة 40 فقرة 08 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية يتماشى و واقع علاقات العمل خاصة في ظل الإصلاحات الجديدة و دخول الجزائر اقتصاد السوق حيث لا يفرض فقط هذا الإشكال البسيط في

<sup>1</sup> - إذا افترضنا وجود المركز الرئيسي لمؤسسة ومكان إبرام عقد العمل في مقيرين أو موقعين مختلفين بحيث تقع المؤسسة في دائرة اختصاص احد المكاتب، في حين يوجد مكان إبرام عقد العمل في دائرة اختصاص مكتب آخر للمصالحة، سواء أكان مكتبا للمصالحة.

إمكانية وجود مركز المؤسسة و مكان إبرام عقد العمل في مكانين مختلفين، فقد نتج عن تبني الجزائر الاقتصاد الحر و ما يقوم عليه من آليات في حرية حركة العمال و رأس مال أشكال جديدة للعمل كما هو الوضع بالنسبة لتجمع الشركات و ما يترتب عنها من إمكانية نذب الأجير من طرف مستخدمه لخدمة شركة أخرى<sup>1</sup> في إطار حركة العمال داخل مجموعة الشركات إلى جانب إمكانية تغيير الوضع القانوني للمستخدم .

هذا فضلا ما تفرضه ضرورة المنافسة حول مضاعفة الإنتاج من خلال اعتماد مرونة التسيير و التي نتج عنها شكلا جديدا لعلاقات العمل لا تقوم على علاقات ثنائية ، بل ثلاثية الأطراف نظرا لتقاسم المهام ما بين التسيير و الاستعمال لليد العاملة ، من خلال اللجوء لعمليات المقاوله الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت. وقد تنبه المشرع الفرنسي لكل هذه الحالات بتحديدده لقواعد خاصة بالاختصاص الإقليمي للمجلس العمالي<sup>2</sup> Conseil de Prud'homme حيث يعرض المستخدم و الأجير نزاعاتهم أمام المجلس العمالي المختص إقليميا وفقا لما يلي:

- إذا كان الأجير ينفذ عمله داخل المنشأة محددة ، أو أي مرفق إداري يضم عدد من الأجراء يعملون تحت إدارة نفس رئيس المنشأة . يكون المجلس المختص هو المجلس

<sup>1</sup> - Dominique Jullian et Catherine Girodroux Lamy social. Droit du travail. Paris 1994. P 132 et 325.

<sup>2</sup> - هذا طبقا نص المادة R 1412-1 المقابلة للمادة R 517-1 فقرة 1 و 2 و 3.

الذي يقع في دائرة اختصاصه مكان تنفيذ عقد العمل أي كان مكان وجود المنشأة، و يتحقق وجود المنشأة بوجود مركز للنشاط لاجتماع أعضائها<sup>1</sup>.

- إذا كان العامل ينفذ عمله بصفة اعتيادية متتالية في العديد من المنشآت التي تنتمي إلى نفس المؤسسة، يكون المجلس المختص هو المجلس الذي تقع في دائرة اختصاصه مكان وجود المنشأة التي ينفذ فيها العمل وقت نشوء النزاع<sup>2</sup>.

- إذا كان العامل الأجير يعمل خارج المنشأة، كما هو وضع عمال المنازل يكون المجلس المختص هو المجلس الذي يقع بدائرة اختصاصه مكان وجود منزل الأجير.

- إذا كان الأجير يعمل تارة داخل المنشأة و تارة أخرى خارج المنشأة، يكون المجلس المختص هو الذي يقع في دائرة اختصاصه مكان وجود المنشأة التي ينفذ فيها العمل وقت نشوء النزاع.

- في حالة رفض الأجير نقله في إطار عمليات الانتداب، المجلس المختص هو المحكمة التي يقع بدائرة اختصاصها مكان عمله الأصلي و ليس المكان الذي تم نقل الأجير إليه.

<sup>1</sup> - في هذا المجال تم تبرير انعقاد الاختصاص الإقليمي للمجلس على أساس طرف تنفيذ العمل، حيث تم ذلك في أماكن العمل الثلاثة و التي تشكل منشأة يعمل فيها المدعين مع وجود مكتب و عمال، و معدات و ممثلين دائمين للشركة. الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية 18 مارس 1986 رقم 41.331-85 و

V- Lamy social .Op.cit. P1376 §2999.

<sup>2</sup> - Memo .Op.Cit.p194

- العامل الأجير الذي تم تحويله إلى مؤسسة أخرى، يكون المجلس المختص للنظر في النزاعات التي يكون طرفا فيها، المجلس الذي يقع بدائرة اختصاصه مكان عمل الأجير للمستخدم الأصلي<sup>1</sup>.
- في حالة ارتباط العامل بعقدي عمل متواليين، بحيث يتضمن العقد الثاني تعديل بعض المهام و رفع اجر العامل. يكون المجلس المختص هو المجلس الذي يقع بدائرة اختصاصه مكان إبرام العقد الأول<sup>2</sup>.
- في حالة انتداب الأجير من طرف الشركة الأم لممارسة بعض المهام في فرع تابع للشركة الأم. تكون المحكمة المختصة هي المحكمة التي يقع بدائرة اختصاصها مكان وجود الشركة الأم<sup>3</sup>.
- الأجير الذي يقوم بتنفيذ عقد عمله في إطار تجمع لشركات يمكنه رفع دعواه أمام المجلس الذي يقع بدائرة اختصاصه مكان إبرام عقد العمل الأصلي<sup>4</sup>.

1 - الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية 06 مارس 1980 Bull. رقم 233 من قانون العمل الفرنسي.

2 - عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 08 أكتوبر 1969 رقم 512.

3 - عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 23 سبتمبر 1982 مأخوذ من قانون العمل الفرنسي ص 353.

4 - عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 12 مارس 1997 رقم 107 مأخوذ من قانون العمل الفرنسي ص 1391.

- في حالة التعاقد عن طريق المراسلة، المجلس المختص هو المجلس الذي يقع بدائرة اختصاصه مكان وصول رسالة القبول بالشروط التي فرضها المستخدم<sup>1</sup>.

- أما إذا كان التعاقد عن طريق الهاتف بحيث يتم قبول عرض العمل من طرف الأجير و هو في منزله، يكون المجلس المختص المكان الذي تم فيه إبرام عقد العمل<sup>2</sup>.

من بين الإشكالات التي يمكن أن تطرح في مجال الاختصاص الإقليمي هي الحالة التي يكون فيها المستخدم أو العامل من جهة طرفا في النزاع و من جهة أخرى عضوا في مكتب المصالحة، ما دام أن تشكيلة مكاتب المصالحة تعتمد على أسلوب التمثيل المزدوج لكل من العمال و المستخدمين . المشرع الفرنسي تنبه إلى هذه الحالة حيث أورد استثناء على انعقاد الاختصاص الإقليمي للمجلس . حيث أجاز للمدعي أن يلجأ إلى هيئة قضائية أخرى تنتمي إلى مجال اختصاص إقليمي آخر. تلك هي معايير الاختصاص الإقليمي التي حددها القانون و الاجتهاد القضائي الفرنسي. و إن كان المشكل يظهر أكثر حدة عندما يتعلق الأمر بعقود العمل الدولية حيث يثور التساؤل حول المعايير المعتمدة لانعقاد الاختصاص الإقليمي الدولي.

<sup>1</sup> - Lamy social .Op.cit. P1376 §2999.

<sup>2</sup> - الدوائر المجتمعة المحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 11 جويلية 2002 رقم 254 من قانون العمل الفرنسي ص 353.

**المطلب الثاني : الاختصاص الإقليمي الدولي**

بالرغم من دخول الجزائر اقتصاد السوق و ما ترتب عن ذلك من تغيير لعلاقات العمل بفعل حركتي العمل و رأسمال ، إلا أن المشرع الجزائري أغفل ذكر المعايير التي يمكن اعتمادها في تحديد الاختصاص الدولي و هذا بخلاف قانون العمل الفرنسي .

**الفرع الأول : معايير انعقاد الاختصاص الدولي**

تختلف طبيعة الاختصاص الإقليمي عن الاختصاص الإقليمي الدولي . غير أن حق التقاضي تنظمه معايير الاختصاص الإقليمي ما دام انه لا يوجد مجلس مختص دوليا. المشرع الجزائري أغفل معالجة هذا الجانب فيما يخص الاختصاص، في حين تدخل المشرع الفرنسي من خلال المادة 1-517 R ليوضح معايير الاختصاص عندما يتعلق الأمر بالعمل في منشأة فرنسية أو في حالة ما إذا كان محل إقامة العامل في فرنسا.

ليكون بذلك معيار انعقاد الاختصاص للمجالس الفرنسية، هو تمتع أحد طرفي النزاع بالجنسية الفرنسية طبقا لأحكام المادتين 15 و 16 من في القانون المدني. بذلك يمكن للأجنبي حتى و لو لم يكن مقيما بفرنسا أن يقدم دعواه أمام المحاكم الفرنسية من أجل المطالبة بتنفيذ التزامات مصدرها عقدا قام بإبرامه مع فرنسي في فرنسا. أو مع فرنسي في بلد أجنبي. كما يمكنه أن يطالب بتنفيذ التزامات مصدرها عقدا أبرمه في بلد

أجنبي حتى و لو كان الطرف الثاني في العقد أجنبيا<sup>1</sup>. و في حالة وجود نزاع ما بين أجير مقيم في فرنسا و مؤسسة أجنبية تنتمي إلى المجموعة الأوروبية تكون الجهة المختصة هي المجلس العمالي الفرنسي حتى في حالة غياب مؤسسة للمستخدم في فرنسا. إلى جانب هذه القواعد تختص اتفاقية بروكسل Bruxelles المبرمة سنة 1968 ما بين الدول الأعضاء للمجموعة الأوروبية المشتركة بتنظيم الاختصاص الدولي، حيث أشارت المادة 05 من الاتفاقية على أن الجهة المختصة هي المحكمة التي تقع بدائرة اختصاصها مكان تنفيذ عقد العمل .

### الفرع الثاني : الاختصاص الإقليمي و شرط التحكيم

نتساءل و نحن بصدد الحديث عن الاختصاص الإقليمي ما إذا كان بإمكان أطراف النزاع الاتفاق أو إدراج شرط ضمن عقد العمل من أجل اللجوء إلى مكتب مصالحة آخر يختلف عن مكتب المصالحة المختص إقليميا أصلا. الواقع أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى هذا الإشكال بخلاف المشرع الفرنسي الذي يعتبر باطلا بطلانا

<sup>1</sup> - طبقا للمادة R 517-1 و قد انعقد الاختصاص للمجلس الفرنسي من اجل النظر في نزاع احد أطرافه عامل من جنسية جزائرية و قد كان سابقا عامل في الخطوط الجوية الجزائرية. إلا أن توظيفه في ظل شروط تخضع للقانون الخاص لخاص في مؤسسة فرنسية برر انعقاد الاختصاص للمجلس الفرنسي. عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية. 26 جانفي 1989 رقم 227 من قانون العمل الفرنسي ص 353 .

مطلقا كل اتفاقية أو كل شرط يضمنه عقد العمل بهدف اللجوء إلى مجلس عمالي آخر يختلف عن المجلس المختص إقليميا أصلا، طبقا للمادة L 121/3. كذلك الأمر بالنسبة لتأسيس لجنة مستقلة أو مجلس تأديبي بغرض حرمان الأجير من حقه في رفع دعواه أمام المجلس العمالي.

في حين يمكن اتفاق الأطراف حول اللجوء إلى التحكيم، شرط أن يتم ذلك بعد انتهاء عقد العمل حيث يمكن للأطراف اللجوء للطرف المحكم بدلا من المجلس المختص إقليميا. تلك هي الحالة الوحيدة المسموح بها في مجال التحكيم .