وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي المقاوم الشيخ أمود بن مختار-إليزي (الجزائر)

معهد الحقوق

دور الوسيط في تسوية المنازعات العمل الجماعية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون خاص معمق

من إعداد الطلبة:

لحسن بوحادة

أسامة رميتة

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من:

بن قردي أمين	استاذ محاضر قسم أ	رئيسا
حلباوي ابراهيم	استاذ محاضر قسم ب	مشرفا
بن ساسي محمد فؤاد	استاذ محاضر قسم أ	مشرفا مساعدا
دردیش ابراهيم	استاذ مؤقت	مناقشا

السنة الجامعية:2023-2024

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي المقاوم الشيخ أمود بن مختار-إليزي (الجزائر)

معهد الحقوق

دور الوسيط في تسوية المنازعات العمل الجماعية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون خاص معمق

من إعداد الطلبة:

لحسن بوحادة

أسامة رميتة

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من:

بن قردي أمين	استاذ محاضر قسم أ	رئيسا
حلباوي ابراهيم	استاذ محاضر قسم ب	مشرفا
بن ساسي محمد فؤاد	استاذ محاضر قسم أ	مشرفا مساعدا
دردیش ابراهيم	استاذ مؤقت	مناقشا

السنة الجامعية :2023-2024

الإهداء:

إلى من كلل العرق جبينه ومن علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار إلى النور الذي أنار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبدا من بذل الغالي والنفيس واستمديت فيه قوتي وإعزازي بذاتي والدي العزيز

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى الإنسانة العظيمة التي لطالما تمنت أن تقر عينها لرؤيتي في يوم كهذا أمي لغالية

إلى ضلعي الثابت وأمان أيامي إلى من شددت عضي بهم فكانوا لي ينابيع ارتوي منها إلى خيرة أيامي وصفوتها إلى قرة عيني إلى أخواني وسندي فالحياة

لكل من كان عونا وسندا في هذا الطريق للأصدقاء الأوفياء ورفقاء السنين لأصحاب الشدائد والأزمات إلى من أفاضني بمشاعره ونصائحه المخلصة.

أهديكم هذا الإنجاز وثمرة نجاحي الذي لطالما تمنيته

ها أنا اليوم أكملت وأتممت أول ثمراته بفضله سبحانه تعالى.

فالحمد لله على ما وهبني وان يجعلني مباركا وان يعينني أينما كنت

"فمن قال أنا لها نالها وان أبت رغما عنها أتيت بها"

فالحمد لله شكرا وحبا وامتنانا على البدء والختام وأخر دعواهم

أن الحمد الله ربي العالمين.

الشكروالعرفان

قال تعالى: {إذا تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم}. سورة إبراهيم الآية 07.

قال الرسول صلى الله عليه وسلم { من لا يشكر الناس لا يشكر الله}.

احمد الله تعالى حمدا كثيرا طيبا مباركا

أتوجه بجزيل الشكر وعظيم الامتنان لوالدي الكريمين اللذان شجعاني

طول مسيرتي العلمية والنجاح وإتمام هذه الدراسة.

كما أتوجه بجزيل وخالص الشكر إلى من شرفني بإشرافه على مذكرتي

الأستاذ الدكتور بن ساسي محمد فؤاد حفظه الله وأطال في عمره

الذي لا تكفي حروف هذه المذكرة لإيفائه حقه لصبره الكبير وتوجهاته العلمية

والقيمة التي لا تقدر بثمن والتي ساهمت وساعدتني ولإتمام هذا العمل

كما أتقدم بالشكر الجزيل لجميع أساتذة المركز الجامعي المقاوم الشيخ أمود بن مختار

إيليزي وأعضاء لجنة المناقشة

كما أتوجه بالشكر لجميع من وقف معي في إنجاز هذا العمل.

ملخص:

يعد موضوع الوساطة القضائية من أهم الموضوعات المستحدثة التي تناولها تعديل قانون الإجراءات الجزائية في الجزائر سنة 2015 ، ومنه تهدف هذه الدراسة الى بلورة مفهوم حول دور الوساطة القضائية والتي مؤداها ذلك العمل الذي يقوم به طرف ثالث يدعى الوسيط لمساعدة أطراف الخصومة أملا في التوصل إلى حل يرضاه طرفا النزاع ، بهدف الحفاظ على الروابط الاجتماعية و تحويل علاقة العمل الاتفاقي من التصادم بين الأطراف سواءا كان هذا التصادم نزاعا عمل فرديا او جماعيا إلى أسلوب تعاقدي يلتزم من خلاله اطراف اتفاقية العمل الى التوافق و التصالح بين العمال وارباب العمل.

الكلمات المفتاحية: الوساطة القضائية، الوسيط، نزاع العمل الفردي، نزاع العمل الجماعي، الضمان الاجتماعي

Abstract :

The subject of judicial mediation is one of the most important new topics addressed by amending the Code of Criminal Procedure in Algeria in 2015. This study aims to formulate a concept about the role of judicial mediation, which is the work carried out by a third party called the mediator to assist the parties to the dispute in the hope of reaching a solution that satisfies them. The two parties to the conflict, with the aim of preserving social ties and transforming the contractual labor relationship from a clash between the parties, whether this clash is an individual or collective labor dispute, to a contractual method through which the parties to the labor agreement commit to agreement and reconciliation between workers and employers.

Keywords: judicial mediation, mediator, individual labor dispute, collective labor dispute, social security

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
إهداء.	**I**
شكر وعرفان.	**II**
فهرس المحتويات.	**III**
مقدمة	**أ -ت**
الفصل الأول: أليات تسوية النزاع	03
المبحث الأول: ماهية النزاع	03
المطلب الأول: مفهوم النزاع	03
الفرع الأول: تعريف النزاع	
الفرع الثاني: النزاعات والمفاهيم المتقاربة	04
المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في النزاعات الدولية	03
الفرع الأول: العوامل الداخلية	03
الفرع الثاني: العوامل الخارجية	04
المطلب الثالث: نظريات النزاع	07
الفرع الاول: النظريات الجزئية للنزاع	05
الفرع الثاني: النظريات الكلية للنزاع	05
المبحث الثاني: الوساطة القضائية	06-05
المطلب الأول: تعرف وأنواع الوساطة القضائية	06
الفرع الأول: تعريف الوساطة القضائية	07
الفرع الثاني: أنواع الوساطة القضائية	08_07
المطلب الثاني: خصائص وأهمية الوساطة القضائية	08
الفرع الأول: خصائص الوساطة القضائية	10-09
الفرع الثاني: أهمية الوساطة القضائية	17
المطلب الثالث: تميز الوساطة القضائية عن النظم	12
المشابهة لها	14-13
الفرع الأول: تميز الوساطة القضائية عن الحق	15-14
الفرع الثاني: التميز بين الوساطة والتحكيم	15
	16-15

المبحث الثالث: المصالحة	49
المطلب الأول: ماهية المصالحة	49
الفرع الأول: المراحل التي عرفها نظام المصالحة في الجزائر	50
الفرع الثاني: تعريف المصالحة	51
المطلب الثاني: أنواع المصالحة	52
المطلب الثالث: إجراءات ونتائج المصالحة	54-53
الفرع الأول: إجراءات المصالحة	54
الفرع الثاني: نتائج المصالحة	55
الفصل الثاني :منازعات العمل الجماعية والهيئات المكلفة بحلها	56
المبحث الأول: منازعات العمل الجماعية	57
المطلب الأول: ماهية منازعات العمل الجماعية وتمييزها عن منازعات العمل الفردية	58
الفرع الأول: نشأة ومراحل بروز نزاعات العمل الفردية	59
الفرع الثاني: تعريف منازعات العمل الجماعية	60
الفرع الثالث: تميز منازعات العمل الجماعية ومنازعات العمل الفردية	61
المطلب الثاني: أنواع منازعات العمل الجماعية	62
المطلب الثالث: شروط نزاعات العمل	63
المبحث الثاني: الهيئات المكلفة بحل منازعات العمل الجماعية	
المطلب الاول: الهيئات المكلفة بحل منازعات العمل الجماعية قبل مرحلة الإصلاح	64
المطلب الثاني: الهيئات المكلفة بحل منازعات العمل الجماعية في ضل الإصلاحات	66-65
المطلب الثالث: دور الهيئات القضائية في حل المنازعات العمل الجماعية	66 - 67
المبحث الثالث: مؤسسة CASNOS	68
المطلب الأول: التعريف بمؤسسة CASNOS الصندوق الوطني للتضامن الاجتماعي	69
المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة CASNOS	

المطلب الثالث: النزاعات الفردية في المؤسسة	
الخاتمة	**71**
قائمة المراجع :	**72**
الفهرس	**74**

المقدمة

مقدمة

يرتكز النشاط الاقتصادي في معظم الدول, على ذلك الجهد من العمل الذي يقوم به العمال خدمة الأرباب عملهم من جهة وتلبية لحاجياتهم من جهة أخرى, لكن هذه العالقة لا تخلو في غالب الأحيان من وجود نزاعات تهدد القطاع أو النشاط القائم، وذلك نتيجة للإخلال بالالتزامات أو لتضارب المصالح فيما بينهم، مما يتحكم ولزاما في تدخل الدولة لفظ هذا النزاع كونه يهدد أحد دعاماتها الرئيسية، وذلك من خلال سن قوانين و وضع آليات منظمة لا يجوز الخروج عنها، في حين تركت لأطراف علاقة العمل الجماعية الحرية في وضع اتفاقيات وبنود تخدم مصالحهم .

ولكون هذه النزاعات الجماعية مختلفة، فلابد من اختلاف وتنوع الآليات والإجراءات اللازمة بها حتى تتأقلم مع ما يناسبها، حفاظا على استقرار عالقة العمل، وعدم الوصول إلى حلول ال تخدم مصالح أطراف هذه العالقة.

كما أن تزايد النزاعات بين ارباب العمل والعمل ادى لبروز دور الوسيط كآلية حديثة تضمنها المشرع الجزائري في بعض القوانين الصادرة، كقانون العمل وقانون الوظيفة العمومية، وذلك لما لها من أهمية في حل النزاعات بين العمال وارباهم، وكذلك لتفادي لجوء الطرفين إلى القضاء الإداري مما يؤدي إلى تفاقم المشكلة ، والاكثر تضرر العمل من خلال الطرد من العمل او التوقيف المؤقت وحرمانهم من الأجر.

كما تعتبر الجزائر من الدول التي سارعت إلى استحداث هذه الآلية كإستجابة لتوقيعها على العديد من الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية وبعض الهيئات المتخصصة في حماية العمال اثناء العمل والنزاعات مع ارباب العمل.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على موضوع الوساطة كآلية بديلة لحل النزاعات الجماعية، وإبراز دورها في تعزيز السلم الاجتماعي وتحسين العلاقة بين أطراف العمل. كما تُعد الوساطة وسيلة فعالة لتخفيف الأعباء عن الجهاز القضائي وتحقيق العدالة بطرق ودية وسريعة. وبذلك تمثلت اهميتها وأهدافها في النقاط التالية:

1. تسليط الضوء على موضوع دور الوسيط في تسوية المنازعات العمل الجماعية
2. إبراز دور الوسيط في حل المنازعات العمل الجماعية

3. إبراز فوائد الوساطة والمصالحة في منازعات العمل الجماعية

أهداف الدراسة:

تهدف دراسة دور الوسيط في حل منازعات العمل الجماعية إلى تحقيق العديد من الأهداف، منها:

1. فهم دور الوسيط بشكل دقيق
2. تقييم فعالية الوساطة في حل المنازعات العمل الجماعية
3. تطوير مهارات الوساطة لدى الممارسين
4. تعزيز استخدام الوساطة كأداة فعالة في حل المنازعات العمل الجماعية

أسباب الدراسة:

تتمثل اسباب اختيار هذه الموضوع في عدة اسباب، منها ما هو خاص متعلق بطرح الموضوع من قبل الاستاذ المشرف وتم اختياره من قبلنا كطلبة، واسباب اخرى متعلقة بالجانب الموضوعي والذاتي، وتتثمل في ما يلي:

أسباب الذاتية

1. الفضول دفعني للبحث في هذا الموضوع
2. الاهتمام والميول الشخصي بهذا المجال
3. معرفة علاقة الموضوع مع تخصصي
4. معرفة أهم الطرق المستخدمة وأنواعها

أسباب موضوعية

1. فوائد الوساطة في حل المنازعات العمل الجماعية
2. فعالية الوساطة في حل المنازعات العمل الجماعية
3. اتجاهات عالمية نحو تعزيز استخدام الوساطة

صعوبات الدراسة:

في ظل التطور التكنولوجي الحاصل وسهولة الولوج إلى المكتبات خاصة الرقمية، لا يمكن تحديد صعوبات الدراسة في اسباب معينة تعتبر معيقة لنا في العمل، وانما يمكن الحديث عن جانب اخر من هذه الاسباب والمتمثلة في:

1. قلة البيانات أي لا تتوفر بيانات كافية حول استخدام الوساطة لحل المنازعات العمل الجماعية
2. صعوبة الوصول إلى المشاركين أي من الصعب جدا الوصول إلى العمال والإدارة للمشاركة في الدراسات
3. تعقيد المنازعات العمل الجماعية لوجود العديد من الأطراف ذات المصالح المتضاربة

إشكالية الدراسة: بناءعلى ما تم تقديمه، يمكن صياغة إشكالية البحث في التساؤول التالي:

كيف يمكن للوسيط أن يساهم في تسوية منازعات العمل الجماعية في الجزائر، وما هي الآليات القانونية التي اعتمدها المشرع الجزائري لتحقيق ذلك؟

التشريع الجزائري:

اعتمد المشرع الجزائري عدة آليات لتنظيم الوساطة القضائية وحل النزاعات الجماعية، منها أحكام قانون العمل وقانون الإجراءات المدنية والإدارية. كما التزمت الجزائر بالعديد من الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، مما يبرز أهمية الوساطة كآلية فعالة ومتكاملة.

الدراسات السابقة:

ركزت العديد من الدراسات على أهمية الوساطة القضائية كوسيلة بديلة لحل النزاعات. ومن أبرز هذه الدراسات، تلك التي تناولت الوساطة في القوانين المقارنة ودورها في تحقيق السلم الاجتماعي. كما أشارت الدراسات إلى أن الوساطة تُعد أداة فعالة لحل النزاعات مع توفير الوقت والتكاليف.

المنهج المتبع:

من أجل الإجابة عن التساؤل المطروح قمنا بإتباع المنهج الوصفي والتحليلي وذلك لتحليل الدراسة ووصف الظاهرة المطروحة أمامنا محاولة للوصول إلى نتيجة عامة تفيد الباحثين في الدراسات اللاحقة.

تقسيمات الموضوع

بغية الإجابة على الإشكالية الرئيسية و الأسئلة الفرعية تم تقسيم موضوع الدراسة إلى فصلين، فكان التقسيم كالتالي:

الفصل الأول تحت عنوان الإطار المفاهيمي لآليات تسوية النزاع، حيث تم تقسيمه إلى ماهية النزاع(المبحث الأول)،والعوامل المؤثرة في حل النزاعات الدولية(المبحث الثاني)،والمصالحة(المبحث الثالث).

و أما الفصل الثاني المعنون منازعات العمل الجماعية فقد تم تقسيمه بدوره إلى منازعات العمل الجماعية(كمبحث أول)، والهيئات المكلفة بحل المنازعات العمل الجماعية (كمبحث ثاني)،ومؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (كمبحث ثالث). و في الأخير أنهينا هذا الموضوع بخاتمة تضمنت أهم النتائج المتواصل إليها و بعض الاقتراحات التي و جدنها ضرورية لسد الثغرات المتعلقة بالموضوع.

خطة الدراسة

مقدمة

الفصل الأول: آليات تسوية النزاع

المبحث الأول : منازعات العمل الجماعية

المطلب الأول: ماهية منازعات العمل الجماعية وتمييزها عن منازعات العمل الفردية

الفرع الأول: نشأة ومراحل بروز نزاعات العمل الجماعي

الفرع الثاني: تعريف منازعات العمل الجماعية

الفرع الثالث: تميز منازعات العمل الجماعية عن منازعات العمل الفردية

المطلب الثاني: أنواع منازعات العمل الجماعية

المطلب الثالث: شروط نزاعات العمل

المبحث الثاني: الوساطة القضائية

المطلب الأول: تعرف وأنواع الوساطة القضائية

الفرع الأول: تعريف الوساطة القضائية

الفرع الثاني: أنواع الوساطة القضائية

المطلب الثاني: خصائص وأهمية الوساطة القضائية

الفرع الأول: خصائص الوساطة القضائية

الفرع الثاني: أهمية الوساطة القضائية

المطلب الثالث: تميز الوساطة القضائية عن النظم المشابهة لها

الفرع الأول: تميز الوساطة القضائية عن الحق

الفرع الثاني: التميز بين الوساطة والتحكيم

المبحث الثالث: المصالحة

المطلب الأول: ماهية المصالحة

الفرع الأول مراحل التي عرفها نظام المصالحة في الجزائر

الفرع الثاني تعريف المصالحة

المطلب الثاني: أنواع المصالحة

المطلب الثالث: إجراءات ونتائج المصالحة

الفرع الأول: إجراءات المصالحة

الفرع 2 نتائج المصالحة

الفصل الثاني: منازعات العمل الجماعية والهيئات المكلفة بحلها

المبحث الأول: الهيئات المكلفة بحل منازعات العمل الجماعية

المطلب الأول: الهيئات المكلفة بحل منازعات العمل الجماعية قبل مرحلة الإصلاح

المطلب الثاني: الهيئات المكلفة بحل الخلافات الجماعية للعمل في ضل الإصلاحات

المطلب الثالث دور الهيئات القضائية في حل المنازعات العمل الجماعية

المبحث الثاني: مؤسسةCASNOS

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة) CASNOS الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي(

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسةCASNOS

المطلب الثالث: النزاعات الفردية في المؤسسة

خاتمة

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لآليات تسوية النزاع

الفصل الأول: آليات تسوية النزاع

المبحث الأول: منازعات العمل الجماعية.

سنتطرق في هذه المبحث إلى جانب مفاهيمي متعلق بتحديد بعض المفاهيم الاساسية في الدراسة، كتعريف النزاعات الجماعية ومراحل نشأتها وتطورها.

المطلب الأول: ماهية المنازعات الجماعية وتمييزها عن منازعات العمل الفردية

الفرع الأول: نشأة ومراحل بروز منازعات العمل الجماعي

إنّ تطوّر وظهور منازعات العمل الجماعية لم يكن حديث النشأة، بل تمتد جذور هذه العلاقة إلى القانون الروماني، بالرغم من أنّ فكرة العمل كانت موجودة منذ وقت العبودية، إلاّ أنّها كانت تفتقر للحماية القانونية، إذ أنّ العامل يعمل لسيده و يخضع له دون أي عوض, والى أن جاءت المسيحية والتي نظّمت بعض المبادئ والأسس [1], لتفتح بعدها الثورة الفرنسية المجال الواسع أمام الليبرالية بإقرار مجموعة من المبادئ هي الأخرى، حيث قامت عليها هذه الثورة وكرستها في مجال علاقات العمل، أساسها مبدأ سلطان الإرادة وحرّية التصرّفات التعاقدية.

وفي حقيقة الأمر كان للثورة الصناعية الدور الكبير في إقرار مجموعة من المبادئ، خاصة مع تناقص البطالة في الأوساط العمّالية وحاجة أرباب العمل لليد العاملة حيث أصبحوا تحت ضغط، ممّا أدّى إلى ضعف طلبات العمل وكنتيجة حتمية ظهر توازن بين العمال وأرباب العمل.

كما أنّ نضج الوعي السياسي للعمّال، وإدراكهم بخطورة هذه الأوضاع أخذوا يتجمعون في اتحادات ونقابات سرّية وعلانية لمواجهة هذا الزحف[2].

أجبر أصحاب العمل على غلق أبواب مؤسساتهم، فأدّى كل ذلك إلى فشل مذهب الحرّية التعاقدية ومبدأ سلطان الإرادة، لتبدأ الطبقة العمّالية تحسّنا في الأوضاع خلال القرن التاسع عشر، بالإضافة للنضالات العمّالية العارمة، التي كان لها التأثير البالغ في المطالبة بسنّ تشريعات عمّالية تساير ركب المجالات الأخرى، حيث اعتبرتها بعض الدول الشغل الشاغل لها في كل محاولة لتحقيق تنمية شاملة خاصة الاقتصادية منها .وبالحديث عن التطوّر لمنازعات العمل في الجزائر، فقد عرف مرحلتين المرحلة الأولى كانت في ظلّ الاشتراكية وظهور الدولة كطرف منظّم لعلاقات العمل، والمرحلة الثانية أصبحت طرف م ارقب بعد تبّنيها نظام جديد يقوم على اقتصاد السوق .

---

[1] RIVERO ET SAVATIER Droit de travail. Presse Universitaire de France.9 eme édition. Paris. 1984. P 57

[2] Bernared teyssie : droit du travail relation collectives de travail. Imprimerie du sud. Toulouse. 2eme édition.1993.p70

الفرع الثاني: تعريف منازعات العمل الجماعية

لم يكن تعريف نزاعات العمل مقتصرا على الفقه فقط، على الرغم من أنّه اختصاص أصيل له بل شاركه في ذلك الجهاز التشريعي حيث اتفق الفقهاء على تعريف منازعات العمل الجماعية على أنها ذلك الخلاف القائم بين مجموعة من العمال أو فريق منهم وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم اتفاق بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها أو المهنية

وتعرف النزاعات الجماعية في العمل أيضا بأنّها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمّال، أو التنظيم النقابي الممّثل لهم، من جهة وصاحب أو أصحاب العمل، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة ثانية[1] .

كذلك عرّفها المشرع الجزائري، في نص المادة الثانية من القانون رقم 02/90 المعدّل والمتمّم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر، والتي تنص على أنّه "يعد نازعا في العمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامّة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمّال والمستخدم باعتبارهم طرفين في النازع"[2] .

ولتمييز هذا النوع من النزاعات عن النزاعات الفردية, يعتمد الفقه معيارين أحدهما شكلي يتمثل في شمولية النزاع لمجموع العمّال، أو على الأقل لمجموعة منهم, بغضّ النظر فيما إذا كانوا مهيكلين في تنظيم نقابي، أو ليسوا مهيكلين أمّا الثاني فهو موضوعي أي أن يكون النزاع جماعي في موضوعه, أو سببه [3]،وتشمل على العموم المطالبة بتطبيق قانون في صالح العمال, أو تحسين شروط العمل, أو الزيادة في الأجور, وغيرها من موضوعات النزاع العمّالي المتعددة, والّذي يرتبط أهمّها بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية للعمل.

الفرع الثالث: تمييز منازعات العمل الجماعية عن منازعات العمل الفردية

يعتمد الفقه معيارين أحدها شكلي، وآخر موضوعي لتمييز بين نزاعات العمل الجماعية و الفردية .**المعيار الشكلي** :يتمثل في شمولية النزاع لمجموع العمال، أو على الأقل مجموعة منهم، بغض النظر فيما إذا كانوا مهيكلين في تنظيم نقابي أو ليسوا مهيكلين عمى أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم، كأن يكونوا تابعين لنقابة واحدة، أو مهنة معينة، أو لقطاع نشاط معين، عمى أن لا يشمل هذا المعيار (الشرط) أن يتعدد أصحاب العمل، فيكفي أن يشمل النزاع صاحب عمل واحد[4] .

---

[1] أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري،ط3 ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،2005،ص92 .

[2] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،القانون رقم 02/90 المتضمن الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها،(06)،1990/02/07 ،ص231

[3] أحمية سليمان ،المرجع السابق ،ص93

[4] أحمية سليمان ،مرجع سابق ،ص388

المعيار الموضوعي :يقتضي أن يكون النزاع جماعيا في موضوع، أو سببه
بمعنى أنو يهم جميع العمال أي أن يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين، مثل المطالبة برفع الأجور، أو تحسين ظروف العمل، أو تطبيق قاعدة قانونية، أو اتفاقية تهم كافة العمال، أو تحقق لهم مصالح أو منافع مشتركة بينهم . ويستخلص مما تقدم أن النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية، تخص مجموعة عمال لأسباب أو أهداف مختلفة، بل هي نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو مجموعة العمال، هما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعيا، ويكفي لاعتبار سبب النزاع جماعيا أن يمس مصالح جميع أو مجموعة من العمال، حتى ولو كان في البداية يخص عاملا وحدا، كأن يتخذ صاحب العمل إجراء
ما ضد عامل معين من شأنه أن يهدد أو يمس مصالح بقية العمال الآخرين, كما أنو قد يكون النزاع بين التنظيم النقابي الممثل للعمال وصاحب أو أصحاب العمل، حيث أنه يمكن للنقابة أن تكون طرفا في النزاع بصفة مباشرة أو باعتبارها ممثلة لصالح العمال، إذ ينص القانون المتعمق بالحق النقابي على الاختصاص الأصلي للنقابة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها، وكذلك حق التقاضي وممارسة الحقوق المقررة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع ليا علاقة بهدفه، وألحقت أضرار بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية,[1]

المطلب الثاني: أنواع منازعات العمل الجماعية

إنّ النزاع الجماعي يصعب تحديده من أوّل وهلة يقوم فيها, بل حتى من خلال تعريفه يمكننا استخلاص مجموعة معايير معيّنة، تميّزه عن غيره من النزاعات الفردية، لأنّه وفي أحيان كثيرة قد تشكل سلسلة التصريحات الفردية مثلا نزاعات عمل فردية، أو قد يتحوّل هذا النزاع إلى جماعي في حالة ما إذا تناول مصلحة جماعية تمس عددا من العمال، في مؤسسة أو قطاع [2] فمتى قام خلاف بشأن علاقات العمل بين المستخدم والعمال, سواء كانوا منظمّين في نقابات أو غير منظمّين , كان المستخدم واحدا أو متعددا دون اشتراط كون النقابة أكثر تمثيلا لتكون طرفا فيها.

الفرع الأول : أنواع منازعات العمل الجماعية

أولا: منازعات متعلقة بتطبيق القانون

وهي النزاعات التي تثور بين العمّال والمستخدمين حول تفسير أو تطبيق قانون, يدّعي فيه العمال خرق المستخدم لبند ما من بنود الاتفاقية المبرمة بينهما [3]، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال، بحيث تمّ

---

[1] أحميد سليمان ،مرجع سابق ،ص343
[2] رشيد واضح ،منازعات العمل الفردية والجماعية ،دار هومة ،س 2005،ص80
[3] _محمد هالل، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، د ط، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981 ص.77

تصنيفهم مثلا في مرتبة أقل ممّا صنّفهم فيها القانون، أو أنّ يثور الخلاف حول تفسير نصّ تنظيمي, يدعى فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني وهو ما نصّت عليه المادة 131 في علاقات العمل "يمكن لأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاق الجماعي جزئيا أو كليا وذلك في غضون أثني عشر شهرا الّتي تلي تسجيلها".

ثانيا: منازعات متعلقة بتعديل القانون

وهي النزاعات التي يتمسّك فيها العمّال، أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل أو مراجعة قانون، أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور، أو الحصول والاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال[1]

وفي ذلك تنص المادة 62 من القانون رقم 11/90«يعدّل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نصّ عليها عقد العمل»، إلاّ أنّ الوضع هنا يختلف لأنّ الأمر يتعلق بتعديل عقد العمل بناءا على تعديل قانون أو اتفاقية لكن ذلك لا يمنع مجموع العمال من المطالبة بهذه الامتيازات الجماعية لأنّ في ذلك مصلحة. [2]

ثالثا: منازعات متعلقة بتفسير اتفاقيات أو اتفاقات جماعية

يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية، الالتزام بما تمّ التوّصل إليه في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل، وذلك بتطبيقه وتنفيذه, وفي ذلك يجب أن تكيّف كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاقات الجماعية، مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون أفيد بالنسبة للعامل [3] غير أنّه يمكن توّقع سوء تفسير، لبند أو شرط متضمن في الاتفاقيات الجماعية بما يمس أو يلحق ضرار بالعامل أو العمال.

إذ يمكن هنا أن يكون النزاع فرديا إذا مسّ عاملا واحدا أو جماعيا إذا مسّ فئة من العمال, أو قطاعات معيّنة بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية خاصة إذا تمسّك الطرف الآخر, أي المؤسسة المستخدمة قصد تسويته بغرض تجنّب تأزّم الأوضاع وعرقلة العمل, لاسيما حينما يتعلق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال, أو تسريح جماعي للعمال أو لأسباب اقتصادية, إذ هناك مجموعة من الإجراءات تضمّنها المرسوم التشريعي رقم 94 /09 [4] المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية

---

[1] محمد هلال، المرجع السابق ،ص76

[2] رشيد واضح، المرجع السابق ،ص82

[3] Bernard teyssie. Relations collectives de Travail. Op.Cit. p.p.348et362

[4] المرسوم التشريعي رقم 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء .....المعدل والمتمم بالأمر 01/95 المؤرخ في 1995/01/21

المطلب الثالث: شروط منازعات العمل الجماعية

يجب توفر الشرطين التاليين لكي تكون المنازعات جماعية:

أ- **أن يكون النزاع جماعي في أطر افه :** حيث يشمل الخلاف جميع عمّال المؤسسة أو مجموعة منهم، سواء كانت هذه المجموعة منتسبة إلى نقابة أو عدّة نقابات أو غير منتسبة, وقد يكون الطرف الثاني في النزاع صاحب عمل واحد أو عدّة أصحاب عمل.

ب - أن يكون موضوع المنازعة جماعي: حيث يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال، وتشمل على العموم، المطالبة بتطبيق نصّ قانوني في صالح العمال، أو تحسين شروط العمل, أو الزيادة في الأجور, وغيرها من موضوعات النزاع العمّالي المتعددة, والّذي يرتبط أهمّها بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية للعمل.

المبحث الثاني: الوساطة القضائية

يشمل هذه المبحث تعريف الوساطة القضائية كالية أساسية في حل النزاعات الجماعية بين العمال وارباب العمل، من خلال تبيين تعريفها وانواعها.

المطلب الأول :تعريف و أنواع الوساطة القضائية

الفرع الأول :تعريف الوساطة القضائية

للوساطة عدة تعار يف سواء كانت من الجانب اللغوي والاصطلاحي أو التشريعي والقضائي، فالمشرع الجزائري بالرغم من أنه نص عليها، إلا أنه لم يضع تعريف دقيقا للوساطة في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

أولا: التعريف اللغوي

الوساطة هي كلمة مشتقة من كلمة" وسط" والتي تدل في اللغة على الشيء الواقع بين طرفين [1]،وجاء في لسان العرب حول معنى كلمة الوسيط قد يأتي صفة، وان كان أصله أن يكون اسما من قوله تعالى "وجعلناكم أمة وسطا" أي عدلا [2]فهذا تفسير الوسط هو اسم لما بين طرفي الشيء، أما الوسط بسكون السين فهو ظرف لا اسم على وزن نظيره في المعنى وهو بين [3].

كما أن الوساطة مصدر لفعل (وسط)، لقول:(وسط في حسبه، وساطة، وسطه،) وفي قاموس الوسيط المتوسط بين شخصين وتوسط بينه عمل" الوساطة،" والوساطة بهذا المعنى قد تظهر في عدة مجالات كالتربية الثقافية والسياسية و التجارية وغيرها من الميادين.

أما مصطلح القضائية نسبة للقضاء، والقضاء من قضى، و دل على أحكام أمر و إتقانه و إنفاذه لجهته حسب ابن فارس، كما تأتي على عدة معان الحكم و الإلزام و الإخبار و النزاع [4]،فقال الله سبحانه و تعالى " فَاقض ِما أَنت قَاض "[5]أي أصنع و أحكم، و لذلك يسمى القاضي قاضيا لأنه يحكم الأحكام وينفذها.

و عليه الوساطة القضائية أمر مختص بالقضاء متعلق به، فهو مصطلح لم يخرج عن المعنى اللغوي لألفاظه[6].

ثانيا: التعريف الاصطلاحي

لقد اختلف الفقهاء في تحديد مفهوم دقيق للوساطة فعرفها كل فقيه بحسب الزاوية التي ينظر منها، وعليه يمكن تعريفها على أنها:

فحسب الأستاذ عبد اللاوي حسين:" هي إجراء بديل يتم بموجبه تدخل طرف ثالث غير القاضي لمساعدة أطراف النزاع للتوصل إلى حل يرضي الخصوم، ويرجع قرار عرض الوساطة على أطراف النزاع إلى القاضي الذي يقوم بعد قبول المتنازعين الوساطة، بتعيين الطرف الوسيط الذي قد يكون شخصا معنويا أو جمعية".[7]

أما الأستاذ السيد مزاري رشيد فيرى أنها": إجراء يقوم بوجبه عرض كل النزاع أو جزء منه على شخص أو جمعية

---

[1] الخليل ابن احمد الفراهيدي ، كاتب العين ،الطبعة الأولى، مكتبة لبنان، بيروت ،2011،ص1525.

[2] الآية 143،سورة البقرة.

[3] ابن منظور،لسان العرب ،منشور على الموقع الالكتروني www.al.hakawati.net/arabic، تاريخ الاطلاع 20190/02/04على الساعة 01:06.

[4] بسام بهار جبور،الوساطة القضائية في التشريع الإسلامية والقانون ،دراسة مقارنة ،دون طبعة ،دار الثقافة لنشر والتوزيع، الأردن ،2015،ص16،15.

[5] الآية 72من سورة طه.

[6] بسام بهار جبور،المرجع السابق ،ص20.

[7] عبد اللاوي حسين ،قراءة سوسيوتاريخية لاستحداث الوساطة القضائية في الجزائر ،ص3،منشور على www.crjj.mjustice.dz/communications/com.m.abdelaf.15/06/09.

يكون خارج الخصومة القضائية محاولة منه إيجاد حل النزاع[1]."

بينما يرى الدكتور بربارة عبد الرحمن بأن": الوساطة أسلوب من أساليب الحلول البديلة لحل النزاعات تقوم على إيجاد حل ودي النزاع خارج أروقة القضاء، عن طريق الحوار وتقريب وجهات النظر لمساعدة شخص محايد[2].

وعرفت أيضا بأنها: "إحدى الوسائل الودية لفض المنازعات يقوم أطراف النزاع بالعمل مع وسيط وهو يقدم النصح والإرشاد مع طرح الاحتمالات التي يرتأى طرفي النزاع قبولها دون أي ضغط أو إكراه من الوسيط لفض النزاع القائم بينهما[3] ".

وانطلاقا من النص المذكور أعلاه، فهناك من يرى أن الوساطة": إجراء يسمح للقاضي بعد موافقة الخصوم بأن يعهد إلى شخص ثالث يدعى الوسيط مهمته تقريب وجهات النظر بين المتخاصمين بهدف حل النزاع[4]."

وعرفها الأستاذ شروق عباس فاضل بأنها "وسيلة اختيارية غير ملزمة لحسم الخلافات، يلجأ بموجبها الأطراف إلى طرف ثالث محايد يقوم بدور الوسيط في محاولة لحسم الخلاف، عن طريق فحص طلبات وادعاءات الأطراف، ويساعدهم في التفاوض لحسم النزاع[5]."

وعرفها أيضا الأستاذ كمال فيش بأنها: "آلية تقوم على أساس تدخل شخص ثالث محايد في المفاوضات بين الطرفين، وتسهيل التواصل بينهما، وبالتالي مساعدتهما عل إيجاد تسوية مناسبة لحسم النزاع[6]".

ثالثا: التعريف التشريعي والقضائي للوساطة القضائية

1- التعريف التشريعي

على غرار جل التشريعات المقارنة الأخرى، لم يتول المشرع الجزائري مهمة تحديد الدلالة القانونية للوساطة، ويظهر ذلك بصفة واضحة في نصوص القانون رقم 09/08المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، إذ اكتفى بالإشارة إلى أن " الوساطة طريق بديل لحل النزاعات "من خلال إدراجها ضمن الكتاب الخامس" الطرق البديلة لحل النزاعات."[7]

---

[1] مزاري رشيد،"الطرق البديلة لحل النزاعات طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية"،نشرة القضاة ،الجزء الأول ،عدد2009،64،ص495.

[2] بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الطبعة الثانية ،منشورات بغدادي ،الجزائر ، 2009، ص524،523.

[3] محمد أبو العينين، دور مركز القاهرة في حسم منازعات التجارة والاستثمار عن طريق الوساطة والتفاوض ،بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي في القاهرة للتحكيم التجاري الدولي مركز القاهرة الإقليمي للتحكيم التجاري الدولي،2001،ص2.

[4] بربارة عبد الرحمان ، المرجع السابق.

[5] شروق عباس فاضل ،"النظام القانوني للوساطة"،مجلة جامعة تكريت للحقوق، كلية الحقوق، جامعة النهرين، العدد2،الجزء2،ص92.

[6] فنيش كمال ،"الوساطة"، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد الخاص بالطرق البديلة لحل النزاعات ،الوساطة والصلح والتحكيم،الجزء الثاني ،الجزائر 2009،ص572.

[7] خلاف فاتح،"الوساطة لحل النزاعات الإدارية في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية،"مجلة المفكر،العدد11،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة ،ص431.

ويتضح هذا المفهوم في صلب المادة 994من القانون نفسه. حيث تنص الفقرة الأولى منها على أنه:" يجب على القاضي عرض إجراء الوساطة على الخصوم...."، لتضيف الفقرة الثانية من المادة نفسها ....."إذا قبل الخصوم هذا الإجراء، يعين القاضي وسيطا لتلقي وجهة نظر كل واحد منهم ومحاولة التوفيق بينهم، لتمكنهم من إيجاد حل للنزاع .[1]

وبهذه المثابة يتضح أن الوساطة إجراء اختياري، بمقتضاه يعين القاضي المشرف على القضية وسيطا، يتولى مهمة ربط الحوار، وهذا ما يتسق إلى حد كبير مع التعريف الوارد في نص المادة 10من القانون رقم 90-02المؤرخ في 6فيفري1990المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم[2] ،فعلى الرغم من الاختلاف الموجود بين الوساطة الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والوساطة التي أقرها القانون رقم90-02 السالف الذكر، إلا أنهما يتقاطعان في المعنى العام للمصطلح.

وبناء على ما سبق يتضح أن الوساطة طريق بديل لتسوية النزاعات، تعتمد في جوهرها على طرف ثالث يسمى الوسيط، يتولى وجهات نظر أطراف النزاع وتقريبها من أجل مساعدتهم على إيجاد تسوية ودية للنزاع القائم بينهم، وقد حرص المشرع الجزائري على أن يحتفظ بسلطة قضاء الدولة على عملية الوساطة من بدايتها إلى نهايتها.

و يفهم من هذه المادة أن الوساطة عمل مركب، يسعى بموجبه طرفان أو أكثر بإرادتهما للتوصل إلى اتفاق، من أجل إيجاد حل للنزاع القائم بينهما بمساعدة وسيط، كما يلاحظ على هذا التعريف أنه جاء دقيقا، الأمر الذي يعكس رغبة المشرع الأوروبي في تحقيق التوافق حول مفهوم الوساطة بين جميع دول الاتحاد[3] .

2- التعريف القضائي

بما أن الوساطة القضائية لم تدخل حقل المنظومة القانونية الجزائرية إلا حديثا فإن محاولة البحث عن تعريف لها في الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا لا تجدي نفعا، غير أنه يمكن الاستئناس بما ذهبت إليه المجموعة الأوروبية للقضاة حيث عرفتها بأنها": طريق اتفاقي لتسوية النزاعات المطروحة أمام القضاء والتي بواسطتها يقوم القاضي المكلف بالنظر في النزاع بعد موافقة الأطراف بتعيين وسيط يعمل تحت إشرافه بمقابل لمحاولة تقريب وجهات النظر ومساعدتهم على إيجاد حل للنزاع المطروح بينهم.[4]

وبناء على ما سبق يمكن القول بأن الوساطة طريق بديل لحل النزاعات بصفة ودية تعتمد في جوهرها على وجود

---

[1] قانون رقم 08/09، مؤرخ في 25فبراير2008،يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية العدد21،لسنة 2008.

[2] حيث جاء فيها :"أن الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه، طرف الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه"

[3] خلاف فاتح،مكانة الوساطة لتسوية النزاع الإداري في القانون الجزائري ،رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق،تخصص القانون العام، محمد خيضر ،بسكرة،2014_2015،ص10.

[4] خلاف فاتح ،"الوساطة لحل النزاعات الإدارية في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية "،المرجع السابق ص431.

طرف ثالث يكون محايد ومستقل محل ثقة من طرف الخصوم، يتولى مهمة تلقي وجهات نظرهم وتقريبها من أجل مساعدتهم على التوصل بأنفسهم إلى حل رضائي للنزاع القائم بينهم.

وباستعراض التعريفات السابقة نجد أغلبها تتفق على العناصر التالية في إعطاء تعريف الوساطة وهي.

1_الوساطة طريق أو آلية لحل النزاع:

من هنا تحل الوساطة محل القانون الجاهز وتعمل على وضع قانون على المقاس يعتمد على استلهام الضمير لمبادئ العدل أكثر من القانون.

2_الوساطة عملية طوعية أو إرادية:

فإرادة الطرفين تلعب دور كبيرا في الوساطة، فلا يمكن إجراؤها إلا بقبول جميع الأطراف المتخاصمة لها، كما يمكن إنهاؤها بطلب من أي طرف.

3_الوساطة آلية من آليات الحوار:

فالحوار أساس الوساطة، ويقصد منه الحوار الهادئ الواعي بإدراك كل أطراف النزاع لحقوقه ومصالحه المشتركة مع الطرف الأخر، ثم يأتي الوسيط لتسهيل الحوار والتفاوض البناء حول عناصر النزاع وخلق مناخ الاحترام بين الأطراف حيث يجدون الثقة اللازمة في هذا الحوار، كل ذلك من أجل تقريب وجهات النظر ودفعها إلى صنع القرار بأنفسهما بشكل ودي يرتضيانه[1] .

4_أن أساس الوساطة تدخل شخص ثالث محايد ومستقل:

ويقصد بالشخص الثالث(الغير) شخص أجنبيا عن الطرفين المتنازعين، يقوم بدور الوسيط المساعد للأطراف على صياغة الاتفاق المتوصل إليه، والوسيط عنصر أساسي في الوساطة، عليه الالتزام بالحياد في معاملة طرفي النزاع، وذلك بتوفير الفرص المتكافئة لهما لعرض قضية كل طرف منهما والدفاع عنها، ويعتبر عنصري الاستقلالية والحياد من الضمانات اللازمة لإنجاح عملية الوساطة[2].

5-سرية إجراءات الوساطة:

جميع إجراءات الوساطة ومداولاتها سرية لا يجوز الاحتجاج بها أو الكشف عنها، فكل ما يتم من حوار أثناء سير الوساطة يبقى سريا خاصة في حالة فشلها، فلا يمكن لأحد الطرفين الاستناد إليها أثناء الخصومة القضائية فيما بعد .

رابعا: الطبيعة القانونية للوساطة

يذهب بعض الفقهاء إلى القول بأنه": يوجد في عالم القانون نوعان من الوساطة، هما الوساطة الموضوعية

[1] زينب وحيد دحام،الوسائل البديلة عن القضاء _الصلح_التحكيم_التوفيق_الوساطة لحل النزاعات ،الطبعة الأولى ،القاهرة،2017،ص57.

[2] نبهى محمد ،الطرق الودية لتسوية النزاعات في الميدان التجاري بالنسبة للتشريع الجزائري والتشريعات المقارنة،مجلة الفقه،كلية الحقوق ،جامعة الجزائر، العدد الرابع والعشرون ، أكتوبر 2004،ص172-173.

والوساطة الإجرائية.

فالوساطة الموضوعية هي تلك التي ينظمها القانون الموضوعي، ويترتب عليها مجرد أثار، وهي قيام شخص ثالث بمعاونة الأطراف في تحديد عنصر ينقص تصرف قانونيا أبرموه، مثل تفويض شخص ثالث في عقد البيع في تحديد ثمن المبيع، هذا الشخص يكمل تصرف قانوني لم تكتمل عناصره، ونظام الوساطة الموضوعية هو بطبيعته نظام جوازي، لا وجوبي، أي نظام اختياري لا إجباري أو نظام اتفاقي لا إلزامي[1].

أما الوساطة الإجرائية هي تلك التي ينظمها القانون الإجرائي ويترتب عليها أثارا إجرائية، ونظام هذه الوساطة باعتباره نظام إجرائيا فهو نظام وجوبي لا جوازي، أي نظام إلزامي لا اختياري، هو نظام إجبار لا اتفاقي، وذلك سواء بالنسبة للمتنازعين أو بالنسبة للمحكمة المختصة أصلا بالنزاع، ونظام الوساطة الإجرائية بكافة صورها، سواء كانت الوساطة لازمة في منازعة مدنية أو التجارية أو إدارية أو مالية أو ضريبية أو أحوال شخصية، وسواء كانت الوساطة لازمة قبل رفع الدعوى أو أثناء نظر الدعوى، هو نظام

إجرائي وهذا النظام يستند أساسا إلى مبدأ الاقتصاد في الإجراءات باعتباره من المبادئ العامة، بل من المبادئ الأساسية في القانون الإجرائي الذي يؤمه قانون المرافعات، وفي تقديرنا أن أنظمة الوساطة الإجرائية بصورها المختلفة، إذ تستند إلى مبدأ الاقتصاد في الإجراءات، فهي تستند في نفس الوقت إلى مبدأ ضرورة تقريب العدالة من المتقاضين، والوساطة الإجرائية هي من أعوان القضاء، و فكرة الوساطة الإجرائية بهذا تعد فكرة حضارية[2].

الفرع الثاني: أنواع الوساطة القضائية

عرفت اكتفى المشرع الجزائري بالنص على الوساطة القضائية في حين أن التشريعات التي أخذت بالوساطة أو أن تكون)أنواع أخرى من الوساطة قد تكون باتفاق الأطراف مباشرة وهي ما تسمى بالوساطة الاتفاقية (أولا الوسيط خصوصا باقتراح من القاضي، وهذا ما يسمى بالوساطة القضائية (ثانيا،) أو أن تتم بإحالة النزاع إلى) .الخاصة (ثالثا من ضمن جدول الوسطاء الخصوصيين وهي الوساطة

أولا: الوساطة الاتفاقية

في هذا النوع من الوساطة تكون إرادة أطراف النزاع القائم هو مصدر الإجراءات التي تتم وفقها الوساطة، لذا يطلق عليها تسمية الوساطة الاتفاقيةإذ بموجبها يتم اللجوء إلى الوساطة بناء على اتفاق الأطراف، وفي الوقت نفسه فإن هؤلاء هم الذين يتولون تطبيق إجراءات الوساطة المتفق عليها عن طريق تدخل شخص ثالث

[1] خيري عبد الفتاح ، المرجع السابق ،ص54.

[2] خيري عبد الفتاح السيد البتانوني، الوساطة كوسيلة بديلة لفض المنازعات المدنية والتجارية ، الطبعة الثانية ،دار النهضة العربية ،القاهرة ،مصر ،2012،ص45.

يختارونه ليتولى أداء مهمة الوساطة [1].

وتجدر الإشارة إلى أن هناك من يقسم الوساطة إلى أنواع متعددة، فهناك الوساطة البسيطة وهي التي تقترب من نظام التوفيق في وجود شخص يسعى إلى التقريب بين وجهات نظر المتنازعين، حيث يتم اتفاق الأطراف باللجوء إلى الوساطة بمبادرات ذاتية منهم، سواء عند إبرام العقد أو عند نشوب النزاع بينهم ،[2]وهناك الوساطة الاستشارية وهي التي يطلب فيها أطراف النزاع من محامي أو خبير استشارة في موضوع النزاع ثم يطلبون منه بعد ذلك التدخل كوسيط لحل النزاع، وهناك أيضا الوساطة التحكمية وهي اتفاق أو بند تعاقدي ينص عليه في العقد ويقضي بأنه في حالة نشوب النزاع يتم عرضه على الوسيط. وبالتالي فإن هذا الأسلوب يطمئن المتنازعين بتحقيق تسوية أكيدة لنزاعهم سواء بحل ودي أو بقرار تحكيمي [3].

ثانيا: الوساطة القضائية

وهي المعمول بها في النظام الأنجلوسكسوني التي فضلها المشرع الجزائري، حيث تقوم المحاكم قبل الفصل في النزاع باقتراح على الأطراف اللجوء بداية إلى الوساطة ،[4]فهنا الوساطة تكمن باقتراح من القاضي على الأطراف يعرضها عند رفع الدعوى القضائية، وهم أحرار في قبولها أو رفضها، وفي حالة قبولها يعين القاضي الذي عرض عليه النزاع وسيطا [5]،يعمل على تسهيل الحوار بين الأطراف ويساعدهم على تسوية النزاع.

والوساطة القضائية ليست مساس بسلطة القاضي وواجبه في القضاء، إنما تمثل طريقة أخرى لتدخل القاضي للبحث على حل ودي للنزاع، فهي لا تعد تفويضا من القاضي للوسيط فهو لا يخوله سلطاته، وإنما يبقى تحت رقابته، فالوساطة تتم تحت رقابة القاضي، وفي حالة فشلها يعود الاختصاص للقاضي في فصل النزاع [6].

وما يلاحظ أن هذا النوع لم يقصده المشرع الجزائري فلقد اكتفى في نص المادة 222من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بتحديد الإطار العام للوساطة دون إعطائها وصفا معينا، خاصة بعد الإطلاع على أحكام المرسوم التنفيذي رقم 09-100المحدد لكيفيات تعيين الوسيط القضائي وبالتحديد المادة 2 منه، فإنه يجوز لأي شخص تتوافر فيه الشروط المحددة للمادة 998من ق إ ج م أن يطلب تسجيله في قوائم الوسطاء القضائيين، وهذا الأمر مختلف عن المشرع الأردني الذي يختار الوسيط من طرف قضاة البداية والصلح[7].

---

[1] سولانج مورتشبل ليجرا،فرانسور اليون تينيو،الوسائل البديلة في تسوية النزاعات في القانون المدني ترجمة عصام حداد،مداخلة مقدمة في أشغال ندوة بدائل الدعوى المدنية في تسوية النزاعات المنظم من طرف المعهد القضائي الأردني بتاريخ 05و06جانفي2005،وزارة العدل الأردنية،205،ص25.

[2] عبد الرزاق عريش،"الوسائل البديلة للتقاضي في القانون المغربي "،المجلة الإلكترونية المغربية ،28جويلية 2011،ص14،متاح على الموقع wwx.marocodroit.com تاريخ الإطلاع 2019/03/25على الساعة22:36.

[3] علاء أبريان ،الوسائل البديلة لحل النزاعات (دراسة مقارنة)،الطبعة الأولى،منشورات الحلبي الحقوقية ،بيروت،2008،ص66_67.

[4] فتيش كمال ،مرجع سابق ،ص574.

[5] عمر الناهي، "الطرق البديلة لحل النزاعات"، المرجع السابق ،ص589.

[6] خضار نور الدين ،المرجع السابق ،ص24.

[7] علاوة هوام، مرجع سابق ،ص111.

ثالثا: الوساطة الخاصة

وهي الوساطة التي يباشر أعمالها شخص يسمى الوسيط الخاص ويكون عادة من أصحاب المهن مثل المحامين والأطباء والمهندسين [1]،ونجد أن المشرع الأردني أكد على هذا النوع من الوساطة في نص المادة 2من قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية الأردني على أنه "لرئيس المجلس القضائي بتسبيب من وزير العدل تسمية وسطاء خصوصيين يختارهم من بين القضاة المتقاعدين والمحامين والمهنيين وغيرهم من ذوي الخبرة المشهود لهم بالحيدة والنزاهة[2]."

هذا النوع من الوساطة يتم من خلال القضاة المتعاقدين ومن ذوي الاختصاصات ذات العلاقة وممن يملكون الخبرة اللازمة التي تؤهلهم للفصل في النزاعات بين الأطراف بالحيدة والنزاهة، وهؤلاء يتم تسميتهم من قبل رئيس المجلس القضائي وبتنصيب من وزير العدل ويطلق عليهم لقب الوسطاء [3].

المطلب الثاني : خصائص و أهمية الوساطة القضائية

إن الوساطة القضائية باعتبارها وسيلة بديلة لحل النزاعات، غير مرتبطة بأصول المحاكمات والإجراءات الطويلة والمعقدة، فهي تنفرد بخصائص تجعلها أكثر فعالية عن غيرها من النظم البديلة لتسوية النزاعات، فالوساطة تمتلك صفات تميزها عن الأساليب الأخرى.

وهذا ما سنتناوله من خلال تحديد الخصائص التي تتصف بها الوساطة القضائية ثم الأهمية التي تكتسبها هذه الوساطة.

الفرع الأول: خصائص الوساطة القضائية

ما كان للوساطة القضائية أن تحظى من قبل هذا الاهتمام لو لم تكن تتميز بخصائص ايجابية مغرية سواء على أطراف الخصومة أو السلطة القضائية وحتى على المجتمع، ويمكن إجمال هذه الخصائص فيما يلي:

أولا: مرونة وسرعة الوساطة القضائية

1_المرونة:

تتميز الوساطة عن المفاهيم الأخرى بعدم ارتباطها بالمحاكمات والشكليات الطويلة والمعقدة بل أنها وسيلة سهلة ومرنة تهدف للوصول إلى نتائج منصفة ومرضية للأطراف النزاع، حيث يبقون على حالتهم الطبيعية من الرضا

[1] بشير الصليبي ،الحلول البديلة للنزاعات المدنية، الطبعة الأولى ،دار وائل للنشر والتوزيع عمان ،الأردن ،2011،ص62-63.

[2] نصت عليها المادة 2من قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدني الأردني رقم 12،سنة2006.

[3] منصوري كميليا، الطرق البديلة لتسوية النزاعات وفق القانون الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماستر ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة جيجل ،2014_2015،ص22.

والاطمئنان وعلى خلاف التقاضي الذي يتم بشكليات وإجراءات معقدة يجب التقيد بها تحت طائلة حل النزاع بالسرعة المطلوبة ،[1]لهذا نرى بأن إجراء الوساطة هو إجراء عملي يواكب كثيرا هذا العصر أي عصر السرعة خاصة في المجال التجاري[2] .

فالوساطة تهدف إلى إتباع أي إجراء يؤدي إلى التوصل إلى حل مرضي لأطراف النزاع، حيث للوسيط الحق في الاجتماع على حدا مع كل طرف من أطراف النزاع ونقل موقف كل منهم لأخر، وهذا ما لا نجده أثناء إجراءات التقاضي ولأطراف النزاع الحرية في مواصلة طريق القضاء، وفي حالة عدم توصل الأطراف للحلول التي يطمحون اليها من خلال اللجوء للوساطة. ولعل أنها أهم ميزة يلجا إليها الأطراف لأنهم لا يخشون فقدان الطرق القانونية الأخرى لحل نزاعاتهم في حالة فشل الوساطة في حل النزاع[3] .

إلا أن الوسيط غير ملزم بإتباع إجراءات معينه ما دام الهدف هو إيصال الأطراف للحل الذين يرغبون فيه، كما تتجلى أيضا مرونة الوساطة في حرية مواصلة طريق القضاء في حالة عدم توصل الأطراف للحلول التي يرتضونها عن طريق الوساطة [4].

2_السرعة:

من مميزات الوساطة أنها تتم بشكل سريع على خلاف النزاع الكلاسيكي الذي يثار أمام المحاكم أو المجالس القضائية كونها لا تخضع لقيود شكلية بهذه الصفة، وتستجيب لحاجيات الأطراف وفقا لقانون التصالح الذي يقدر مصالحهم، مما يجعلهم يرضون بالحلول التي يتم التوصل إليها بعد التفاوض [5]،حيث لم يحدد القانون مدة معينة لحل النزاعات أمام القضاء بخلاف ما حدده المشرع من مدة لحل النزاع عن طريق الوساطة [6]،وقد حدد المشرع الجزائري مدة الوساطة في المادة 906من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي تنص على أنه: " لا يمكن أن تتجاوز مدة الوساطة ثلاثة أشهر و يمكن تجديدها لنفس المدة مرة واحدة بطلب من الوسيط عند الاقتضاء بعد موافقة الخصوم." ولقد ذهب المشرع الأردني إلى أبعد من ذلك إذ حدد المدة التي تقيد الأطراف لتزويد الوسيط بالوثائق المتعلقة بالنزاع ابتداء من تاريخ إحالة النزاع للوساطة كل ذلك لأجل ضمان سرعة حل النزاعات، لأن التأخير في حسم النزاعات يذهب بحقوق الأطراف المتنازعين ويفوت عليهم فرصا لا تعوض خاصة

---

[1] بوجمعة بتشيم ،النظام القانوني للوساطة القضائية ،دراسة في القانون المقارن،مذكرة ماجستير ،جامعة تلمسان ،الجزائر ،2011_2012،ص72.

[2] لوشان علي، الوساطة القضائية،نشرة المحامين الصادرة عن منظمة المحامين،عدد9،سطيف،2009،ص25.

[3] زوايمة رشيد، الوساطة في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة عبد الرحمن ميرة كلية الحقوق والعلوم السياسية قانون عام ، بجاية ،2011_2012،ص20.

[4] زوايمة رشيد، المرجع نفسة ،ص21.

[5] خضار نور الدين، الوساطة في القانون الجزائري، نشرة المحامي لمنطقة سطيف، عدد2009،10،ص23.

[6] خرفان حازم، "الوسائل البديلة لفض النزاعات:واقع الوساطة كوسيلة لتسوية النزاعات في القانون الأردني"،مجلة نقابة المحامين الأردنيين ،العدد العاشر،عمان، الأردن ،15نوفمبر2008،ص87.

في المجال التجاري لا سيما إذا لم تحسم منازعاتهم بعد أمد طويل تتوالى فيه المتغيرات الاقتصادية [1].
وعلى إثر هذا فالوساطة تكفل للأطراف استغلال الوقت والحصول على حلول سريعة، فقد تستغرق الإجراءات في بعض القضايا بين ساعتين إلى أربع ساعات، ومن النادر الحاجة إلى وقت طويل من خلال مهارات الوسيط والأسلوب المقنع والمقدرة العلمية والخبرة في إدارة عملية الوساطة التي يتمتع بها.

ثانيا سرية وخصوصية الإجراءات

1-السرية

الأصل في القضاء هو علانية الجلسات التي تتم بحضور الجمهور، وذلك من أجل ردع المجتمع من الانحراف من خلال الأحكام الصادرة منها، عكس الوساطة التي تتميز بالسرية من خلال الجمع بين الأطراف المتنازعة إلى جانب الوسيط، فالهدف من جعل النزاع في سرية خاصة كون أن بعض القضايا لا يمكن جعلها في جلسة علانية لما يعود على هذه الجلسات العلانية من سلب وقد يضر الأطراف في مصالحهم ويسيء بسمعتهم [2].
فالسرية التي تتسم بها إجراءات الوساطة فيها تشجيع الأطراف على حرية الحوار والإدلاء بما لديهم من الأقوال والإفادات وتقديم تنازلات في مرحلة المفاوضات بحرية تامة، دون أن يكون لذلك حجية أمام القضاء أو أي جهة أخرى، فيما لو فشلت مساعي الوساطة وهذا الأمر من شأنه أن يساعد الوسيط على تقريب وجهات النظر بين طرفي النزاع بغية

التوصل لتسوية النزاع [3].
وبالتالي فالوساطة بشكل عام تتميز بالطابع السري ألرضائي، والمحافظة على العلاقة الاجتماعية بين الأفراد، ضف إلى ذلك الدور الكبير الذي تلعبه في إطار التخفيف على كاهلي الأجهزة القضائية في حال ترسخها في نفوس المتخاصمين [4].
فقد أخذ بهذه الميزة في العديد من دول ودل عليها مثل فرنسا التي اعتبرتها ركيزة للوساطة[5] ،وكذا المشرع الأردني الذي أخذ بها في المادة 8من قانون الوساطة رقم 12سنة2006 " تعبر إجراءات الوساطة سرية ولا يجوز الاحتجاج

---

[1] أحمية سليمان، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية،"الصلح ،الوساطة القضائية"،مذكرة لنيل شهادة الماجستير،جامعة الجزائر ،كلية الحقوق ،بن عكنون،2012_2013،ص87.

[2] مروش أحمد، الوساطة كطريق بديل لحل النزاعات في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة التخرج لنيل إجازة التخرج من المدرسة العليا للقضاء ،الجزائر،دفعة2007،18_2010،ص42.

[3] زوايمية رشيد، المرجع السابق ،ص19.

[4] علاوة هوام، الوساطة بديل لحل النزاعات وتطبيقاتها في الفقه الإسلامي وقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري ،دراسة مقارنة،رسالة دكتوراه ،جامعة الحاج لخضر ، باتنة،2012_2013،ص75.

[5] مثال في فرنسا:تعتبر السرية أحد ركائز الوساطة، بمعنى المحافظة على السرية القضايا فقبل نشر المرسوم التطبيقي لقانون الوساطة رقم305/99.بتاريخ10أفريل1996.لم يتطرق النص إلى قضية سرية.

بها أو بما تم فيها من تنازلات من قبل أطراف النزاع أمام أي محكمة أو أي جهة كانت [1]"كما أن المشرع الجزائري تطرق إلى ميزة السرية في المادة 1005من قانون إ م إ والتي نصت "يلتزم الوسيط بحفظ السر إزاء الغير."

2-الخصوصية

حيث أن للوساطة ميزة أساسية في المحافظة على خصوصية النزاع القائم بين الأطراف، فكثيرا من الأحيان يفضل طرفي النزاع تسوية النزاع بعيدا عن إجراءات المحكمة العلنية، بحيث تهيئ جلسات ملائمة للطرفين سواء كانت وساطة قضائية أم وساطة اتفاقية أو أية وساطة أخرى، كما أن الإجراءات تتسم بخصوصية وهي ضمانة من ضمانات الوساطة من شأنها تشجيع الأطراف المتنازعة على حرية الحوار و الإدلاء بما لديهم من أقوال لا يمكن تقديمها لأي شخص، بالإضافة إلى تقديم تنازلات من الأطراف خاصة في مرحلة المفاوضات التي تتحلل عملية الوساطة بحرية تامة دون أن يكون لذلك أي حجية أمام القضاء أو أي جهة أخرى، فيما لو فشلت مسائل الوساطة، فهنا الوسيط يمكنه تقريب وجهات النظر بين طرفي النزاع بغية التوصل إلى تسوية ودية[2].

وعليه فميزة الخصوصية تكفل للأطراف خصوصية النزاع القائم بينهما بعيدا عن الإجراءات العلنية التي تتسم بها المحاكم القضائية [3].

ثالثا-تخفيف العبء على القضاء

يتمثل أسمى هدف يبتغيه المشرع من تطبيق الوساطة على النزاعات في تخفيف العبء على المحاكم القضائية بمختلف درجاتها وأنواعها، لا سيما في ظل النسق التصاعدي للقضايا المرفوعة أمامها وعجزها عن حلها بالسرعة والفعالية المطلوبة، فالوساطة طريق بديل من شأنه أن يقود الأطراف إلى حل ودي للنزاع ويضمن في اتفاق الوساطة أن يصادق عليه القاضي ويكتسب صفة السند التنفيذي، ولا يكون قابل للطعن فيه بأي طريق من طرق الطعن المعروفة [4].

وخير دليل على أن الوساطة من شأنها القضاء على العجز الذي يعاني منه الجهاز القضائي هو الجدول التالي يوضح النسق التصاعدي للقضايا المسجلة في المواد الإدارية والمدنية في الفترة الممتدة من2004-2007[5].

كما أن الوساطة تقوم بحل النزاعات التي كانت ستحل عن طريق التقاضي، فقد أثبتت تجارب البلدان التي أخذت بالوساطة أنها ساهمت بشكل كبير ومباشر في تخفيف العبء عن المحاكم، خصوصا وأن حجم القضايا التي تعرض على المحاكم في تزايد مستمر مما يشكل عبئا متزايدا على القضاء والذي يؤدي إلى تأخير في الفصل في

---

[1] زوايمية رشيد ،المرجع السابق،ص19.

[2] شروق عباس فاضل، المرجع السابق،ص95،94.

[3] زوايمية رشيد، المرجع السابق،ص19.

[4] خلاف فاتح ،"الوساطة لحل النزاعات الإدارية في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، المرجع السابق ،ص433.

[5] أنظر الملحق رقم01،يوضح النسق التصاعدي للقضايا المسجلة خلال سنة 2004_2007.

النزاعات لما تحتاجه من متابعات عديدة[1].

وبالتالي فإن إحالة النزاع للوساطة وحله عن طريقها سيؤدي لتفادي عرض هذه النزاعات على القضاء مما يساهم بشكل كبير في تخفيف العبء عن القضاء، ضف إلى ذلك أن الوساطة تعطي حلا نهائيا للنزاع مما يؤدي إلى عدم عرض هذا النزاع على وجهات الاستئناف[2] .

رابعا :الإبقاء على العلاقات الودية بين الخصوم:

تعتمد الوساطة القضائية على رضا الأطراف بقبول تسوية الخصومة بشكل رضائي، أي توفير فرصة للخصوم للإلتقاء وعرض وجهات النظر لإزالة التنافر بين الأطراف ومحاولة ايجاد حل يرضي الطرفين، فالمتخاصمون يطمحون إلى التوصل إلى تسوية ترضي أطراف النزاع عن طريق تقريب وجهات النظر المتباعدة بهدف الوصول إلى حل يزيل كل الخلافات[3].

فالرضائية تبدأ من اللحظة التي يتلقى القاضي المعروض أمامه النزاع موافقة الأطراف على حل النزاع القائم بينهم عن طريق الوساطة، وتمتد هذه الرضائية إلى تنفيذ اتفاقية التسوية لأنها من صنع الأطراف وبالتالي تفادي إشكالات التنفيذ التي قد تعترض الأحكام القضائية[4] .

وعلى خلاف ذلك فإن عرض النزاع أمام القضاء من شأنه أن يصعد الخلاف بين الطرفين المتنازعين و يوسع الفجوة بينهما طيلة المدة التي تستغرقها أمام المحاكم لذلك فإن الوساطة تمنح فرصة تحويل الطرق المسدودة إلى مقترحات وحلول دون أن يكون هناك طرف رابح وأخر خاسر، فالكل في الوساطة رابح مادام الحل مرضيا للطرفين معا وهذا يعني أن طرفي النزاع سيحافظان على علاقتهما السابقة ولا يكون هناك أي انقطاع لها، خلاف لتسوية النزاع أمام القضاء والذي يترك انطباعا سيئا لدى الأطراف ولا يتقبله الطرف الخاسر للدعوى، مما يجعله يمارس مختلف الوسائل لعرقلة التنفيذ و زيادة التصعيد في النزاع و القطيعة بينه وبين خصمه في المستقبل[5]. فالخصومة القضائية تنتهي في العديد من الأحيان إلى صدور حكم يخدم طرف واحد دون الأخر، وهذا يؤدي إلى تمزيق العلاقات و ظهور عداوة بين المتنازعين خاصة والمجتمع عامة. وبهذا فالوساطة القضائية وسيلة فعالة للحفاظ على التناغم والانسجام الاجتماعي، حيث تجعل النسيج الاجتماعي متماسكا ومتشبعا بثقافة الحوار وبفصيلة التضامن وقيم التسامح.

---

[1] خرفان حازم،المرجع السابق.

[2] محمد موادنة، نظام الوساطة القضائية في التشريع الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماستر،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قانون أعمال ،قالمة ،2015_2016،ص24_25.

[3] خرفان حازم، المرجع السابق ،ص9.

[4] علاوة هوام،المرجع السابق،ص78.

[5] محمد برادة غزيول ،تقنيات الوساطة لتسوية لنزاعات دون اللجوء إلى القضايا، الدار العالمية للكاتب ، الطبعة الأولى،الدار البيضاء ،المغرب ،2015،ص160.

خامسا: قلة التكاليف:

إن الانتهاء من عملية الوساطة القضائية تترتب عنها مصاريف يتحملها الأطراف المتخاصمة مناصفة، أما اللجوء إلى التقاضي على درجات وفي فترات معينة يتطلب تكاليف معتبرة، وهو الدافع الأساسي[1] الذي يشجع المتقاضين على اللجوء إلى الوساطة القضائية كحل بديل لتسوية النزاعات و التي لا تتطلب الاستدعاءات و الخبرات فضلا عن سهولة إجراءاتها حيث تتميز بقلة تكاليفها ، بينما تطبيق نظام الوساطة القضائية على النزاعات من شأنه أن يوفر للأطراف الكثير من التكاليف، التي لا يمكن أن تصل في أسوء الحالات إلى الحد الذي تبلغه تكاليف التقاضي باعتبار أن القاضي هو الذي يتولى مهمة تحديد قيمة الأتعاب التي يتلقاها الوسيط مستخدما في ذلك سلطته التقديرية الواسعة، وعادة ما يتعلق المقياس المتبع في تحديد الأتعاب بمدى نجاح الوساطة و طبيعة النزاع المطروح و تعقيداته[2].

وتجدر الإشارة إلى أن مصاريف الوساطة القضائية تختلف باختلاف القضايا المعروضة أمامها، وكذا حسب المدة المستغرقة لتسويتها، مع العلم أن المشرع الجزائري قد سكت عن تكاليف الوساطة ولم يتطرق لها،إلا أنه قد صرح بها في المادة 12من المرسوم100/09 [3]..

كما تذهب بعض التشريعات بعيدا في تقليص هذه التكاليف بالنص على إعفاء المدعي من نصف المصاريف القضائية في حالة التوصل إلى اتفاق ودي ينهي النزاع القائم.

الفرع الثاني: أهمية الوساطة القضائية

تكمن أهمية الوساطة القضائية فيما يلي:

أولا: تجنب الإطالة في النزاع

باتت السرعة تشكل سمة من سمات العصر الحديث، ولا شك أن العدالة البطيئة هي إنكار للعدالة، لذلك نجد أن عملية الوساطة تخدم و بشكل كبير هذا الاتجاه، أي سرعة الفصل في النزاعات، ويظهر ذلك من خلال تحديد المشرع للمدة التي تنجز في ظرفها الوساطة[4].

---

[1] نايت عراب نرمان ،الوساطة القضائية في المواد المدنية ،مذكرة لنيل شهادة الماستر جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، تاريخ المناقشة17/06/2013،ص15.

[2] بوشير محند أمقران، "إجراءات التقاضي أو الإجراءات المعرقلة للتقاضي "،مجلة المحاماة، تيزي وزو ،عدد2009،8،ص19.

[3] المادة 12من المرسوم التنفيذي 09/100مؤرخ في 10مارس2009،يحدد كيفيات تعيين الوسيط القضائي ،جريدة رسمية عدد16،الصادر في 23أفريل2009.

[4] المادة 1/995 من الأمر09/08:"لا يمكن أن تتجاوز مدة الوساطة ثلاثة (3)أشهر".

إن نظام الوساطة يختصر الطريق بين الطرفين بالعمل على تحقيق الهدف في أقرب وقت[1] وهو الوصول إلى حل للنزاع بأقل جهد و بأقصر الطرق، و تهدف الوساطة إلى إزالة كل الشكليات و المراحل التي نجدها في القضاء، من أجل فض الاكتظاظ على الأجهزة القضائية من محاكم و مجالس قضائية حيث لم يتم الفصل في الكثير من القضايا إلى يومنا هذا، علما بأن عدم الفصل في بعض القضايا التي تتطلب السرعة خاصة في المجال التجاري و الإطالة فيها قد يلحق ضرر بتجارتهم.

ثانيا: نشر سياسة التفاوض بين الخصوم

تعمل الوساطة القضائية على نشر ثقافة الحوار و التفاوض بين الأطراف بحيث يسعى كل طرف في الوساطة لسماع الطرف الثاني، ذلك من خلال الوسيط الذي بدوره يقوم بالتفاوض معهم[2] و بعد السماع إليهم يسمح له ذلك باكتشاف أسباب النزاع، لأن التفاوض يلين النزاع مما يؤدي بكل طرف إلى التنازل عن حقه للطرف الأخر و الوصول إلى التفاهم الودي خارج عن كل المشاحنات التي نجدها كل يوم في المحاكم والمجالس القضائية

ثالثا: دور الوسيط في إقناع الخصوم

تقوم الوساطة على شخص ثالث يكون محايدا و نزيه، ولقد نصت المادة 997و 998من ق.ا.م.ا.ج على الوسيط إلى جانب صدور المرسوم تنفيذي رقم 09/100الذي يحدد كيفيات تعيين الوسيط القضائي، وهذا نظرا لدوره الفعال في الوساطة، وكذا تحسيس الخصوم بضرورة الحلول المقترحة و الأهداف التي ستنجم من خلال الوساطة. كما يسعى إلى ذكر الأخطار الوخيمة التي يمكن أن تترتب من عدم الأخذ بالحلول التي قدمها. فضلا عن هذا فإن وجود الوسيط يساعد كثيرا المتنازعين، لأن الوسيط يرى النزاع من زاوية أخرى، عكس الأطراف المتنازعة التي تريد الحصول على حقها و اكتساب الرهان بأي ثمن.

-ويساهم في تخفيف الغضب من خلال توفير مناخ ملائم لعملية التفاوض.

-يركز الوسيط على مصالح الأطراف أكثر من المواقف.

-يقوم الوسيط بمهمة سماع الخصوم دون سلطة الفصل لهم.

رابعا: وسيلة لإنهاء المنازعات

تعتبر الوساطة أهم وسيلة لفض النزاعات و هذا ما يدعو إليه الإسلام لنشر الخير و الوئام بين أفراده و المتعاملين معه، فإنهاء المنازعات بالوساطة يكون وفق الضوابط الشرعية و تؤدي إلى إنهاء المنازعات دون اللجوء إلى القوانين الوضعية التي تشترط في بعض العقود و بالتالي هو الطريق الأمثل[3].

---

[1] زينب وحيد دحام، المرجع السابق ،ص57.

[2] محمد علي عبد الرضا عفلوك، ياسر عطيوي ،عبود الزبيدي ،"الوساطة في حل النزاعات بالطرق السلمية في التشريع العراقي"،مجلة رسالة الحقوق، العدد02،السنة السابعة ،كلية القانون ،جامعة كربلاء، العراق،2015،ص192.

[3] عبد الله بن محمد العمراني،الوساطة في تسوية المنازعات (دراسة فقهية) ،الجمعية العلمية القضائية ،السعودية ،ص11.

و للوساطة عدة مزايا يمكن إيجازها في عدة نقاط:

1-تتيح لأطراف الخلاف أو النزاع مناقشة الموضوع أو القضية محل النزاع من قبل الأشخاص المتخاصمين ومن يشهد لهم بالمهارة و القدرة الفائقة على إيجاد الحلول المناسبة لمثل هذا النوع من القضايا

2-انخفاض تكلفة الوساطة القانونية مقارنة بغيرها من سبل و أساليب القانون الأخرى.

3-ينتج عن الوساطة في الكثير من الأحيان التوصل إلى أفضل حل يرضي جميع الأطراف دون التحيز لطرف بعينه.

4-تحاول الوساطة المحافظة على العلاقات التي تجمع بين طرفي الخلاف أو النزاع [1].

[1] مقالات المراسل مفهوم الوساطة وأهميتها ،منشور على: https://www.almrsal.com تاريخ النشر 27ديسمبر2012،تاريخ الاطلاع 2019/03/03على الساعة23:14.

المطلب الثالث: تمييز الوساطة القضائية عن النظم المشابهة لها

تجنبا للخلط الذي يمكن أن يقع بين مفهوم الوساطة القضائية وبين غيرها من النظم المشابهة باعتبارها طريقة بديلة لحل النزاعات تهدف إلى تقريب وجهات أطراف النزاع ومساعدتهم على الوصول إلى اتفاق مشترك لمساعدة طرف ثالث، يتم في هذا المطلب التمييز بين الوساطة القضائية وغيرها من الطرق البديلة لحل النزاعات.

الفرع الأول: تمييز الوساطة القضائية عن الصلح

رغم أن الصلح إجراء يقره التشريع الجزائري حتى قبل صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، إلا أن تطرقه للصلح في القانون الجديد يأخذ طابعا إجرائيا، واستدراكا للفراغ الذي كان موجودا سابقا حيث نظم إجراءاته وآثاره، فقد نجد من يقوم بالصلح هو نفسه الوسيط، أما الوساطة فقد تتضمن الصلح كخطوة أيضا من القانون، وبالتالي سنحاول إعطاء مقارنة بينهما كما يلي:

أولا: أوجه التشابه

تجتمع الوساطة مع الصلح في مجموعة من الخصائص أهمها:

1الوساطة والصلح وسيلتان اختياريتان لفض المنازعات بين طرفي النزاع بعيدا عن اللجوء إلى قضاء الدولة، فكل منهما يجد مصدره في اتفاق الأطراف على فض النزاع بينهما، أي يجمع بينهما السعي لحل النزاع والنشأة الاتفاقية.

2-تتم الوساطة والصلح بحوار مباشر أو غير مباشر بين طرفي النزاع أو ممثليهما لمناقشة النزاع، أي يجمع بينهما حوار مشترك[1].

3-نطاق أو مجال تطبيق الوساطة والصلح متطابق، فلا يجوز الصلح أو الوساطة في المسائل المتعلقة بالحالة الشخصية أو بالنظام العام، لكن يجوز الصلح أو الوساطة في المسائل المالية التي تترتب عليهما [2].

4-يعتبر كل من الوساطة والصلح وسيلة لحسم النزاع عن طريق محضر الاتفاق الذي يعد سندا تنفيذيا، وهذا ما نصت عليه المادة 600من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

5-كما تتفق الوساطة والصلح في كونهما لهما نفس حجية الحكم القضائي[3].

ثانيا: أوجه الاختلاف

تختلف الوساطة القضائية عن الصلح في العديد من الأحكام أهمها:

1-عرض الوساطة والصلح

إن عرض الوساطة وجوبي، وعلى القاضي القيام بها قبل أي إجراء أخر طبقا لنص المادة 994قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي تنص "يجب على القاضي عرض إجراء الوساطة على الخصوم في جميع المواد، باستثناء

---

[1] خيري عبد الفتاح السيد البتانوني ،مرجع سابق ،ص73.

[2] المرجع نفسه،ص73

[3] علاوة هواة ،مرجع سابق ،ص89.

قضايا الأسرة والقضايا العمالية وكل ما من شأنه أن يمس النظام العام.

إذا قبل الخصوم هذا الإجراء يعين وسيط لتلقي وجهة نظر كل واحد منهم ومحاولة التوفيق بينهم لتمكينهم من إيجاد حل وسيط[1]."

وعليه فالقاضي ملزم بعرض إجراء الوساطة على الخصوم وليس له أية سلطة تقديرية في ذلك، إذ عليه أن يشير في الحكم الصادر في النزاع إلى أنه قام بما هو واجب عليه، لكن الخصوم رفضوا ذلك، دون أن يترتب على الإغفال أي بطلان لأن المشرع لم يتبع الإلزام بأي جزاء عن مخالفته .

أما إذا قبل الخصوم الوساطة يعين القاضي وسيطا لتلقي وجهة نظر كل واحد منهم ومحاولة التوفيق بينهم لتمكينهم من إيجاد حل للنزاع[2].

أما عرض الصلح فهو إجراء جوازيا ليس وجوبيا يعرضه القاضي أو يتصالح الأطراف تلقائيا وذلك طبقا لنص المادة 990من قانون الإجراءات المدنية والإدارية "يجوز للخصوم التصالح تلقائيا أو بسعي من القاضي في جميع مراحل الخصومة[3]."

2-إجراءات كل من الوساطة والصلح

تختلف الوساطة عن الصلح بالنظر إلى الجهة التي تقوم بالإجراء، حيث أن الاستعانة بالغير الذي ليس له علاقة بالنزاع في الوساطة أمر ضروري، فالوساطة تسند للغير، في حين يقوم بالصلح القاضي، سواء القاضي الإداري أو العادي حسب طبيعة النزاع، لكون الصلح يندرج في إطار العمل العادي للقاضي الذي يقترح على أطراف النزاع حلا للموافقة عليه [4].

ويتم الصلح في صورة عقد رسمي ويتم أمام المحكمة المطروح عليها النزاع، وينتهي النزاع بالصلح بمجرد تنازل كل من طرفي النزاع عن جزء من إدعاءاته في صورة عقد صلح بينهما، فعقد الصلح يلزم أطرافه وهو غير قابل للطعن فيه بطرق الطعن في الأحكام، وحتى إن كان قابلا للفسخ والبطلان بحسب قواعد القانون المدني [5].

فالمشرع الجزائري أعطى الحرية كاملة للوسيط في اختيار الطريق المناسب لتقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع بما يتناسب مع طبيعة النزاع والظروف المحيطة به ويؤدي إلى وساطة فاعلة وناجحة.

3-مهمة الوسيط القضائي والمصلح

تعتبر كل من الوساطة والصلح وسائل بديلة لفض النزاعات، حيث يختلف كل منهما عن الأخرى، فالمشرع أسند

---

[1] ألمادة 944من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

[2] . عبد الرحمن بربارة ،مرجع سابق ،ص524

[3] المادة 990من قانون الإجراءات المدنية والإدارية،مرجع سابق.

[4] وزنة ساجية ،الوساطة في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية ،مذكرة لنيل الماجستير،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية ،2011-2012،ص26

[5] خيري عبد الفتاح السيد البتانوني ،مرجع سابق ،ص73-74

مهمة الوساطة إلى شخص طبيعي أو جمعية يسمى الوسيط القضائي حددها المرسوم التنفيذي رقم 100/09المتعلق بكيفيات تعيين الوسيط القضائي، وكذا مقابل أتعابه التي تخضع في تحديدها إلى السلطة التقديرية للقاضي [1].

أما مهمة المصلح لم يخصص لها نصا، اذ أمكن للخصوم القيام بالصلح التلقائي سواء بأنفسهم أو باستعانة بطرف ثالث أو بسعي من القاضي، فإذا كان الصلح بسعي من هذا الأخير فإن عليه أن يتخلى عن شخصية القاضي ورجل القانون المتسمة بالصرامة وقلة المرونة في تطبيق القانون، وينخرط في نظام أخر للعدالة يعبر عنه البعض بالعدالة الرضائية، وهذا ما يتطلب اكتساب مهارات أخرى غير المعرفة الواسعة بالقانون [2].

4-مجال الوساطة والصلح

إن مجال أو نطاق تطبيق الوساطة والصلح متطابق فلا يجوز الصلح أو الوساطة في المسائل المتعلقة بالحالة الشخصية أو بالنظام العام، لكن يجوز الصلح أو الوساطة في المسائل المالية التي تترتب عليهما، وكل من الوساطة والصلح لهما أثر كاشف بالنسبة لحقوق طرفي النزاع [3].

فقد قيد المشرع الجزائري الوساطة واستثناها في مادة الأحوال الشخصية، المادة الاجتماعية وذلك لطبيعة هذين النزاعين وإجراءاتهما الخاصة، وكذا كل ما من شأنه المساس بالنظام العام [4].

5-مدة الوسيط والمصلح

يشترط الوسيط أن يقوم بأداء مهمته خلال مدة معينة مع إمكانية تمديدها مدة إضافية حسب ما جاء به بعض النصوص القانونية، فقد نصت المادة 996من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه "لا يمكن أن تتجاوز مدة الوساطة ثلاثة أشهر ويمكن تجديدها لنفس المدة مرة واحدة بطلب من الوسيط عند الاقتضاء بعد موافقة الخصوم[5]."

غير أن المصلح ليس له مدة معينة، أي انه غير مقيد حيث نجد أن المشرع الجزائري لم يمنح مدة محددة له كما يمكن اللجوء إليه في أي مرحلة كانت فيها الدعوى وذلك حسب ما نصت عليه المادة 990من قانون الإجراءات المدنية والإدارية[6].

وإذا كان البعض يرى إلزامية عرض القاضي الوساطة على الخصوم في أول جلسة ربحا للوقت، إلا أن قانون

---

[1] محمد بودربعات ،الطبيعة القانونية لدور القاضي في الصلح ، الملتقى الدولي حول الطرق البديلة لحل النزاعات ،حوليات ،جامعة الجزائر 1،ص103.

[2] المرجع نفسه ،ص103.

[3] خيري عبد الفاتح السيد البتانوني ،مرجع سابق ،ص73

[4] عروي عبد الكريم، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية ،الصلح الوساطة القضائية طبقا لقانون إجراءات المدنية والإدارية ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير،كلية الحقوق والعلوم السياسية،بن عكنون ،جامعة الجزائر 1،تاريخ المناقشة ،30-06-2014،ص73.

[5] راجع المادة 996من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

[6] راجع المادة 990من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

الإجراءات المدنية والإدارية الجديد لم يتناول ذلك، وهذا ليبقى عرض الوساطة مفتوحا لقضاة الاستئناف، ولا يوجد ما يمنع فتح الإمكانية نفسها للمحكمة العليا[1] ،عندما تنظر في النزاعات باعتبارها محكمة موضوع وليس محكمة قانون[2].

6-من حيث اعتبار محاضر الوساطة والصلح سندات تنفيذية

تختلف الوساطة القضائية عن الصلح من حيث أن، محضر اتفاق الخصوم في الوساطة والموقع من طرفهم يشترط فيه القانون مصادقة القاضي بموجب أمر غير قابل لأي طعن حتى يصبح سندا تنفيذيا، وهذا ما نصت عليه المادة 1004من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أما محضر الصلح الموقع من طرف الخصوم والقاضي وأمين الضبط فيعد حسب المادة 993[3]من القانون نفسه سندا تنفيذا بمجرد إيداعه بأمانة الضبط.

7-من حيث تنظيم مهمة الوسيط القضائي والمصلح

تختلف الوساطة القضائية عن الصلح في أن المشرع أسند مهمة الوساطة إلى شخص طبيعي أو جمعية يسمى الوسيط القضائي، حدد المرسوم التنفيذي رقم 09-100كيفيات تعيينه، وكذا مقابل أتعابه التي تخضع في تحديدها إلى السلطة التقديرية للقاضي.

أما مهمة المصلح فلم تخصص لها نص، إذ يمكن للخصوم القيام بالصلح تلقائيا سواء بأنفسهم أو بالاستعانة بطرف ثالث أو بسعي من القاضي، وإذا كان الصلح بسعي من هذا الأخير فإن عليه أن يتخلى عن شخصية القاضي ورجل القانون المتسمة بالصرامة والمرونة في تطبيق القانون، وينخرط في نظام آخر للعدالة يعبر عنه البعض بالعدالة الرضائية وهذا يتطلب منه اكتساب مهارات أخرى غير المعروفة الواسعة بالقانون [4].

الفرع الثاني: التمييز بين الوساطة والتحكيم

إذا كان التحكيم هو وسيلة تقليدية ومعروفة في مختلف التشريعات كحل بديل لتسوية النزاعات، فإن الوساطة مفهوم جديد دخل في تشريعنا الوطني، على خلاف العديد من التشريعات التي عرفته من قبل وأثبتت نجا عته كحل بديل للتقاضي. ومن خلال المقارنة بينهما سنحاول توضيح هاتين الوسيلتين:

أولا: أوجه التشابه بين الوساطة القضائية والتحكيم

يعتبر كل من الوساطة والتحكيم طريقان من طرق البديلة لحل النزاعات ويجتمعان في جملة من النقاط المتشابهة وهي:

1-إن الوساطة تشترك مع التحكيم في كونهما من الطرق البديلة لتسوية النزاعات خارج أروقة القضاء.

2-تتفق الوساطة مع التحكيم في كونهما يتميزان بالسرعة في فصل النزاع وتخفيف العبء على القضاء وغيرهما.

---

[1] عروي عبد الكريم ،مرجع سابق ،ص83-84.

[2] نصت المادة 374فقرة 3من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على :"إذا لم تمثل جهة حالة لقرار المحكمة العليا الفاصل في مسألة قانونية، يجوز لهذه الأخيرة وبمناسبة النظر في الطعون بالنقض الثاني في موضوع النزاع".

[3] نصت المادة 933 على ما يلي "يعد محضر الصلح سندا تنفيذيا بمجرد إيداعه بأمانة الضبط".

[4] محمد بودريعات ،مرجع سابق ،ص103.

3-تلتقي الوساطة مع التحكيم في أن يكون الاتفاق في كليهما يفرغ في محرر رسمي يعد سندا تنفيذيا، وهذا ما نصت عليه المادة 1003 ،1004 ،1031من قانون الإجراءات المدنية والإدارية [1].

4-يتفق كل من التحكيم والوساطة في أنهما يحتاجان إلى وجود اتفاق لطرفي النزاع، اتفاق تحكيم، واتفاق الوساطة، ويكون الاتفاق حائز لحجية الشيء المقتضى فيه بمجرد صدوره.

5-كل من المحكم والوسيط مستقل تماما في ممارسته لمهمته عن طرفي النزاع اللذين قاموا بتعيين الوسيط أو المحكم، وهما يخضعان إلا لسلطة ضميرهم والقانون[2] .

6-يتفق كل منهما في أنها تنحصر في المسائل الغير متعلقة بالنظام العام، والمسائل التي يجوز فيها الصلح.

7-يعتبر كل من الوسيط والمحكم شخص من عامة الناس ليست له صفة رسمية وإنما يستمد سلطاته من إرادة الأطراف الذين اختاروه[3].

ثانيا: أوجه الاختلاف

تختلف الوساطة عن التحكيم في جملة من الفرو قات كما يلي:

1- من حيث إحالة النزاع للوساطة والتحكيم

إحالة النزاع للتحكيم يكون قبل اللجوء للقضاء، ويكون بناءا على بندا في الاتفاقية المبرمة وهو ما يعرف بشرط التحكيم حسب المادة 1007من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على ما يلي شرط التحكيم هو الاتفاق الذي يلتزم بموجبه الأطراف في عقد متصل بحقوق متاحة بمفهوم المادة 1006لعرض النزاعات التي قد تثار بشأن هذا العقد على التحكيم[4]." فإذا وقع النزاع يتم عرضه على التحكيم أو يتم الاتفاق على عرضه على محكمة تحكمية وهو ما يعرف باتفاق التحكيم.

أما الوساطة القضائية التي جاء بها المشرع الجزائري فإنها لا تعرض إلا بعد طرح النزاع أمام القضاء ويكون الأطراف بعدها أحرارا إما بإتباع إجراءات التقاضي أو الوساطة[5].

2-من حيث الإجراءات

بما أن الوساطة هي إجراء وجوبي كما سبق لنا القول يتم عرضها على المتنازعين في كل القضايا، باستثناء القضايا التي تتعلق بشؤون الأسرة و القضايا العمالية وكل ما من شانه أن يمس بالنظام العام، وهذا ما أكدته المادة 994من قانون الإجراءات المدنية والإدارية[6].

---

[1] مودانة محمد ،المرجع السابق ،ص103.

[2] خيري عبد الفاتح السيد البتانوني،مرجع سابق،ص58.

[3] المرجع نفسه ،ص59.

[4] المادة 1007من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

[5] عروي عبد الكريم ،مرجع سابق ،ص81.

[6] راجع المادة 994من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

أما بالنسبة للتحكيم فهو إجراء يتوقف على إدارة أطراف النزاع أي وجود اتفاق مسبق بين الطرفين، حيث يتفق المتنازعين أثناء نشوء العقد على اللجوء إلى التحكيم في حالة ظهور نزاع بينهما، كما يجوز الاتفاق على التحكيم أثناء سير الخصومة، وهذا ما أكدته المادة 1013من قانون الإجراءات المدنية والإدارية[1].

3مهمة الوسيط والمحكم وكيفية تعيينهم:

تختلف مهمة الوسيط عن مهمة المحكم، فالوسيط، مهمته تكمن في تقريب وجهات النظر واتخاذ كافة الإجراءات التي تكفل ذلك إضافة، إلا أن رأي الوسيط غير ملزم للأطراف، وليس له سلطة عليهم، وان وجدت هذه السلطة فهي أدبية تتجسد في حق المتنازعين على قبول اقتراحاته وتوصياته التي تشكل مدخلا وسبيلا لحل النزاع القائم[2].

أما المحكم فمهمته تمكن في إصدار قرار موضوع النزاع المعروض عليه بعد معاينة وتدقيق الأدلة والوقائع تمام كالقاضي وهذا القرار يكون ملزما شأنه شأن القرار القضائي[3].

أما بالنسبة لتعيين كل من الوسيط والمحكم فالإجراءات تختلف كذلك حيث يعين الوسيط من طرف القاضي من قائمة الوسطاء القضائيين المعتمدة لدى المجالس القضائية أو اتفاق التحكيم وهذا ما نصت عليه المادة 1012من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فإذا تعذر ذلك يتم تعيينه من قبل رئيس المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها محل إبرام العقد أو محل التنفيذ[4] .

4-مجال الوساطة والتحكيم

تعد الوساطة إجراء وجوبي يعرضه القاضي على المتنازعين وهذا ما أكدته المادة 944من قانون إجراءات المدنية والإدارية فإنه "يجب على القاضي عرض الوساطة على الخصوم في جميع المواد باستثناء قضايا الأسرة والقضايا العمالية، وكل ما من شأنه المساس بالنظام العام."

فالوساطة شأنها شأن التحكيم كل منهما مقيد بمجال محدد، فإذا كانت الوساطة غير جائزة في مادة شؤون الأسرة والمادة الاجتماعية وكل ما من شأنه المساس بالنظام العام، فإن التحكيم كقاعدة عامة يجوز اللجوء له ولكن يمنع في المسائل التي نصت عليها المادة 1006من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

والمتمثلة فيما يلي:

---

[1] تنص المادة 1013من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على مايلي:"يجوز للأطراف الاتفاق على التحكيم ،حتى أثناء سريان الخصومة أمام الجهة القضائية".

[2] استشارات قانونية، محامات نت ،منشور علىhttp://www.mohamet.net تاريخ الإطلاع 2019/03/09على الساعة21:10.

[3] عروي عبد الكريم ،مرجع سابق ،ص81.

[4] منتدى المحاكم والمجالس القضائية ،أنواع وخصائص الوساطة منشور على www.trubunal.dz تاريخ الإطلاع 2019/02/11على الساعة10:30.

1-الحقوق التي لا يملك الأشخاص مطلق التصرف فيها أي غير قابلة للتفاوض بشأنها.

2-المسائل المتعلقة بالنظام العام، حالة الأشخاص وأهليتهم.

3-لا يجوز للأشخاص المعنوية العامة أن تطلب التحكيم، وما عدا في علاقاتها الاقتصادية الدولية أو في الصفقات العمومية طبقا للمادة 1006من قانون رقم 08-09المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية [1].

كما توجد أمثلة عديدة عن مجال تطبيق الوساطة والتحكيم في مختلف المجالات نذكر منها:

1-الصفقات التجارية كخرق بنود العقد مثلا.

2-العلاقات الاجتماعية والمهنية، خلافات مهنية، طرد غير مبرر، إضراب...الخ.

5-تكلفة ومدة الوساطة والتحكيم

إن الوساطة شأنها شأن التحكيم يكون تلقي الأتعاب فيها من الأطراف ولقد سكت المشرع الجزائري عن تحديد أتعاب المحكم مما جعل تكلفة التحكيم في بعض الأحيان باهظة الثمن، فإن تكلفة الوساطة القضائية نصت عليها المادة 12من المرسوم التنفيذي رقم 09-100المتعلق بكيفية تعيين الوسيط القضائي الذي أكد تولي القاضي تحديد أتعاب الوسيط القضائي[2].

أما بالنسبة للمدة فهي تختلف بين الوساطة والتحكيم، حيث حدد المشرع الجزائري مدة التحكيم بـ4 أشهر وذلك حسب المادة 1018من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي نصت على "أن يكون اتفاق التحكيم صحيح ولو لم يحدد أجلا لإنهائه، و في هذه الحلة يلزم المحكمين بإتمام مهمتهم في ظرف 4أشهر تبدأ من تاريخ تعيينهم أو من تاريخ إخطار محكمة التحكيم[3]."

أما مدة الوساطة حددها المشرع بثلاثة أشهر قابلة للتمديد مرة واحدة وعلى القاضي عرضها في أول جلسة، وذلك بعد موافقة الخصوم فإن لم يتمكن الخصوم خلال تلك الفترة من الوصول إلى حل يعاد السير في الخصوصية كما هو مقرر في الإجراءات تطبيق المادة 996من قانون الإجراءات المدنية والإدارية[4].

6-من حيث كيفية اعتبار محاضر الاتفاق سندات تنفيذية

لا يعد محضر اتفاق الوساطة سندا تنفيذيا إلا بعد المصادقة عليه من طرف القاضي بموجب أمر، وهذا ما جاءت به المادة 1004من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أما حكم التحكيم فيحوز حجية الشيء المقتضي فيه

---

[1] المادة 1006من قانون إجراءات المدنية والإدارية.

[2] تنص المادة 12على ما يلي "يتقاضى الوسيط القضائي مقابل أتعاب ،يحدد مقداره القاضي الذي عينه..."

[3] المادة 1018من قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

[4] المادة 996من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ،مرجع سابق.

بمجرد صدوره، وهذا ما تناوله المادة 1031من القانون ذاته[1].

7-من حيث قابلية اتفاق الوساطة وحكم التحكيم للطعن

بالرجوع إلى أحكام المادة 1004سالفة الذكر فإن اتفاق الوساطة يصادق عليه القاضي بموجب لأمر غير قابل لأي طعن، أما أحكام التحكيم فإن المواد 1032و 1033و 1034قد تعرضت لطرق الطعن فيها كما يلي:

بالنسبة لطرق الطعن العادية فإن أحكام التحكيم غير قابلة للمعارضة، لكنها قابلة للاستئناف في أجل شهر واحد من تاريخ النطق بها أمام المجلس القضائي الذي صدر في دائرة اختصاصه حكم التحكيم، ما لم يتنازل الأطراف عن حق الاستئناف في اتفاقية التحكيم وهذا تطبيقا للمادة 1033من قانون الإجراءات المدنية والإدارية [2].

أما بالنسبة بطرق الطعن غير العادية، فإنه يجوز الطعن في أحكام التحكيم عن طريق اعتراض الغير الخارج عن الخصوصية أمام المحكمة المختصة قبل عرض النزاع على التحكيم، وتكون القرارات الفاصلة في الاستئناف وحدها قابلة للطعن بالنقض، ولا يمكن الطعن بالنقض في أحكام التحكيم، وهذا ما نصت عليه المادة 1034من قانون الإجراءات المدنية والإدارية[3].

المبحث الثالث:المصالحة

المطلب الأول : ماهية المصالحة

قبل التطرق إلى تعريف المصالحة و أنواعها و إجراءاتها والنتائج المترتبة عنيا نحاول أن نبين المراحل التي عرفيا نظام المصالحة في الجزائر .عرفت الجزائر مرحلتين في نظام المصالحة

أ/_ نظام المصالحة قبل مرحلة إصلاحات قانون رقم 82/ 05المؤرخ في 19ربيع

الثاني عام 1402ه ، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل والذي جاء فيه انو إذا تم تسوية النزاع الجماعي في الآجال المحددة قانونا تنفيذ القرارات المتخذة في محضر يوقعه طرفي النزاع مع تبليغ نسخة منه إلى خلية الحزب التابعة لمكان العمل و مفتشية العمل المختصة إقليميا، أما إذا لم يتم التوصل إلى تسوية الخلاف الجماعي يحال عمى مفتشية العمل في ظرف ثمانية أيام من تاريخ توقيع حيث يمكن لأحد طرفي النزاع ان يقوم برفع طلب المصالحة إلى مفتشية العمل لحل النزاع الجماعي

كما قد تتدخل مفتشية العمل بقوة القانون [4]،وتقوم بإثبات المخالفات المرتكبة في محاضر وبعدها تتولى لجان المصالحة البلدية أو الولائية أو الوطنية النظر في موضوع النزاع . فإذا ما تم إحالة النزاع عمى الجنة البلدية فإنها

---

[1] بربارة عبد الرحمن ،مرجع سابق،ص546.

[2] المادة 1033من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

[3] المادة 1034من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

[4] المادتين 16و17 من قانون 05/82المعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل.

تتولى تسويته في ظرف ثمانية أيام من تاريخ إحالته لمفتش العمل وتصدر قراراتها في محضر يوقعه الأعضاء يودع لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة وتكون ملزمة للأطراف وليا قوة تنفيذية، وفي حالة عدم التوصل إلى حل يحرر مفتش العمل محضر عدم المصالحة ليحيل الخلاف عى اللجنة الولائية في ظرف 48ساعة من تاريخ توقيعه . وبدورها اللجنة الولائية تتولى تسوية الخلاف الجماعي عند إحالته عليها حيث تجتمع مرة واحدة بقوة القانون، مرة واحدة من كل شهر بدعوة من رئيسيا في اجتماع عادي لتحميل الوضع الاجتماعي في الولاية والنظر في الخلافات المرفوعة إليها، كما تجتمع بقوة القانون وبأمر من الرئيس والأمين العام للإتحاد الولائي للعمال الجزائريين أو الاتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين استثناءا في ظرف48سا من إحالة الخلاف
عليها . عندما تباشر اللجنة الولائية فإنها تبث في الخلافات في غضون ثمانية أيام من اجل تقريب وجهات نظر طرفي النزاع وتقوم بالتسوية وتصدر قراراتها في محضر يوقعه الرئيس والممثلون عى المستوى المركزي لأطراف الخلاف،وبعدها يتم إيداعه لدى كتابة ضبط المجلس القضائي وتعتبر قراراتها ملزمة قابلة للطعن أمام اللجنة الوطنية .أما اللجنة الوطنية لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها فتنشأ لدى الوزير المكلف بالعمل وتحت رئاسته، وتتولى النظر في الخلافات المرفوعة إليها من قبل المجان الولائية والطعون، حيث تجتمع بقوة القانون بمبادرة من الرئيس أو من الوزير أو الأمين العام للعمال الجزائريين، وفي حالة ما إدا كان هناك خلاف ذو أبعاد و انعكاسات وطنية فتجتمع اللجنة بطلب من الوزير المكلف بالعمل وتكتسي قراراتها القوة التنفيذية وفي حالة فشلها في تسوية الخلاف يتم عرضه على سلطة التحكيم[1].

ب/_ نظام المصالحة في ظل إصلاحات قانون (.)90/02

نظرا لمتغيرات الحاصلة في المجال الاقتصادي خاصة ما تعمق منها بالظروف المحيطة بالعامل كان لزاما إجراء إصلاحات عن طريق إصدار نصوص قانونية لتنظيم علاقات العمل للتكيف مع المحيط الاقتصادي الجديد، لهذا جاء القانون رقم
02/90المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث أصبحت المؤسسات الاقتصادية تسير نفسها بصفة مستقلة فالمصالحة التنظيمية طبقا لهذا القانون تأتي بعد فشل المصالحة التعاقدية بين ممثل العمال والمؤسسات، أو تأتي نتيجة لعدم وجود إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية وهنا يرفع الأمر من قبل أحد طرفي الخلاف إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

ليقوم مفتش العمل بإخطار الأطراف للحضور إلى جلسة مصالحة وجوبا التي تعقد خلال أربعة أيام الموالية للإخطار، من أجل معرفة مواقف الأطراف وهو ما جاء في نص المادة السابعة من القانون 02/90التي تنص على " يجب عى طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي تنظمه مفتشية العمل"

[1] عراش صليحة ، مذكرة ماستر في الحقوق القانون العام "دور مفتش العمل في حل خلافات العمل الجماعية "2016 مذكرة تخرج ماستر في الحقوق القانون العام للأعمال كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم قانون الأعمال جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية ،2017/2016.

وتعتبر القرارات الصادرة في هذا الشأن ملزمة لأطرافها وتصبح المسائل التي تم الاتفاق عليها نافذة من تاريخ إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، وفي التوصل إلى تسوية جزئية للنزاع يتم تحرير محضر مصالحة جزئية أما المسائل التي لم يتم التوصل إلى اتفاق بشأنها ويبقى الخلاف فيها قائما فإنه يحرر في ذلك محضر عدم المصالحة.

- تعريف المصالحة

المصالحة هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين، وقد قيدها المشرع بمواعيد قصيرة تسمح بفض النزاع في آجال قريبة [1] .حيث تنص المادة الخامسة من القانون 02/90المتعمق بالمنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم أو ممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كلا من الجانبين طرفا فيها[2] و إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا" .

المطلب الثاني: أنواع المصالحة هناك نوعين من المصالحة

1- المصالحة الاتفاقية

وتسمى كذلك لأن طرفي الخلاف إجراءاتها يتكفلون بتحديد إجراءاتها في صلب الاتفاقية الجماعية، ويكون الغرض منيا إيجاد الحلول المناسبة لمنازعة التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل أو بقصد تفسير الأحكام الاتفاقية الجماعية فقد يطرأ خلاف بين الطرفين عند تفسير بعض أحكامها حيث يتم تشكيل لجنة او لجان دائمة أو مشتركة أو هيئات تنشأ خصيصا لهذا الغرض تمارس ميما بكل حرية واستقلالية عمى أساس التساوي في الأعضاء في شكل المجان متساوية الأعضاء، كما يحدد أطراف النزاع عمل هذه اللجان وكذا الصلاحيات المنوط بها ونطاق عملها الذي قد يكون محميا أو جهويا أو وطنيا أو قطاعيا أي حسب نطاق الاتفاقية [3] .وقد يتم اعتماد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة، حيث تتم المصالحة

عمى درجات تبدأ عمى المستوى المحمي أو المؤسسة وفي حالة فشلها يتم الانتقال إلى مستوى أعمى سواء عمى درجتين أو ثلاثة. و بالرجوع إلى نص المادة الخامسة من القانون 02/90وللاستفادة من هذا الإجراء قد اعتمدت عدة قطاعات عمالية في اتفاقيات جماعية الأحكام المنظمة للمصالحة الاتفاقية من

[1] خليفي عبد الرحمان،مرجع سابق ،ص61

[2] رشيد واضح ،مرجع سابق ،ص98

[3] أحمية سليمان ، مرجع سابق ص347

خلال النص عمى إنشاء لجان مصالحة متساوية الأعضاء عند فشل المفاوضات المباشرة في تسوية الخلافات الجماعية[1]

2- -المصالحة القانونية:

في حالة عدم النص عمى المصالحة الاتفاقية التي تكون بين طرفي النزاع من خلال الاتفاقيات الجماعية أو في حالة فشلها فإنه يتوجب عمى طرفي النزاع المرور إلى المصالحة القانونية، وبحسب الفقرة الثانية من المادة الخامسة من قانون تسوية منازعات لعمل الجماعية وممارسة حق الإضراب فإن مهمة
المصالحة القانونية توكل إلى مفتش العمل الذي يقوم وجوبا بمحاولة المصالحة من المستخدم وممثلي العمال حيث يستدعى مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة فور إخطاره بالخلاف خلال الأربعة أيام الموالية لتسجيل موقف كل طرف و تقريب وجهات نظرهم وهنا يتوجب على الطرفين الحضور لجلسات المصالحة التي تتوج بتحرير اتفاق يشرف عليه مفتش العمل المكلف بالإجراء وتكون النتيجة إما لمحضر مصالحة أو عدم مصالحة أو مصالحة جزئي[2] .

المطلب الثالث: إجراءات ونتائج المصالحة

تمر إجراءات المصالحة بعدة مراحل و لا تخرج نتائجها عن ثلاث حالات وهو ما سيأتي بيانه فيما يلي :

الفرع الأول :إجراءات المصالحة

عند عرض النزاع على مفتش العمل فإنه يتولى المصالحة بين طرفي النزاع وجوبا، حيث يستدعي طرفي الخلاف الجماعي في العمل لجلسة أولى للمصالحة خلال مدة لا تتجاوز أربعة أيام موالية لإخطاره من طرف أحد الأطراف المتنازعة وهو ما نجده في نص المادة السادسة من القانون 02/90المعدلة بموجب القانون 91/27 المؤرخ في 1991/12/21والتي تنص عمى " تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي محل العمل ، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم و ممثلي العمال ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين من طرف الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في اجل لا يتعدى 04 أيام موالية
لإخطاره قصد تسجيل موقف كل طرف في المسألة المتنازع عليها " ونظرا لمظروف المستعجمة المحيطة بنزاعات العمل فقد تم تقمص المدة التي تستدعي فيها مفتش العمل أطراف النزاع الجماعي من 08إلى

[1] أحمية سليمان قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري المقارن الإتفاقي ،ديوان المطبوعات الجامعية ، سنة 2012،ص392

[2] خليفي عبد الرحمن ، مرجع سابق ص 62

04أيام وهذا في نص المادة 06قانون 02/90من قانون . 91/27 كما انو من الضروري حضور أطراف النزاع لجلسات الصلح التي يقوم بها n, مفتش العمل وهو ما أشارت إليه المادة 07من قانون . 190/02

الفرع الثاني: نتائج المصالحة

عندما ينتهي مفتش العمل من مجريات المصالحة التي أشرف عليها فإنها قد تتوج بمحضر مصالحة أي تسوية كمية للنزاع أو محضر عدم المصالحة أصلا أو محضر مصالحة جزئي . ففي حالة التوصل إلى تسوية كمية للنزاع فإن هذا يعتبر اتفاقا يمحق بالاتفاقية السابقة ويخضع لنفس شروطها الشكلية من حيث التسجيل والإيداع فالحل المتوصل إليه يعد بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية سواء تعمق بحق من الحقوق أو التزام أو تفسير معين لأحد البنود والأحكام وهذا بنص المادة 08المعدلة من القانون 90/02 على انه عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية أيام ابتدءا من تاريخ الجلسة الأولى يعد مفتش العمل محضر يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها، إن وجدت وبعض المسائل المتفق عمميها نافذة في حق الطرفين من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا[1]

وفي الحالة الثانية قد يتم التوصل إلى تسوية جزئية للنزاع وهنا يتم تحديد المسائل التي لم يتم التوصل بشأنها إلى تسوية أو اتفاق حيث يمكن للأطراف عرضيا على الوساطة أو التحكيم.

وفي الحالة الثالثة وعند فشل إجراء المصالحة يحرر محضر بذلك من لجنة المصالحة أو مفتش العمل، حيث يمكن للأطرف اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم حسب ما تنص عليه أحكام الاتفاقية الجماعية أو القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية[2]

[1] تعديل وارد على القانون 02/90 بمقتضى القانون 27/91 مؤرخ في 21-01-1991 ج ر عدد 68سنة 1991

[2] أحمية سليما ، الوجيز في القانون علاقات العمل الجزائرية ، مرجع سابق ،ص350/349.

الفصل الثاني

منازعات العمل الجماعية والهيئات المكلفة بحلها

الفصل الثاني: منازعات العمل الجماعية والهيئات المكلفة بحلها

المبحث الأول: منازعات العمل الجماعية

المطلب الأول: ماهية المنازعات الجماعية وتمييزها عن منازعات العمل الفردية

الفرع الأول: نشأة ومراحل بروز منازعات العمل الجماعي

إنّ تطوّر وظهور منازعات العمل الجماعية لم يكن حديث النشأة، بل تمتد جذور هذه العلاقة إلى القانون الروماني، بالرغم من أنّ فكرة العمل كانت موجودة منذ وقت العبودية، إلاّ أنّها كانت تفتقر للحماية القانونية، إذ أنّ العامل يعمل لسيده و يخضع له دون أي عوض, والى أن جاءت المسيحية والتي نظّمت بعض المبادئ والأسس [1], لتفتح بعدها الثورة الفرنسية المجال الواسع أمام الليبرالية بإقرار مجموعة من المبادئ هي الأخرى، حيث قامت عليها هذه الثورة وكرستها في مجال علاقات العمل، أساسها مبدأ سلطان الإرادة وحرّية التصرّفات التعاقدية.

وفي حقيقة الأمر كان للثورة الصناعية الدور الكبير في إقرار مجموعة من المبادئ، خاصة مع تناقص البطالة في الأوساط العمّالية وحاجة أرباب العمل لليد العاملة حيث أصبحوا تحت ضغط، ممّا أدّى إلى ضعف طلبات العمل وكنتيجة حتمية ظهر توازن بين العمال وأرباب العمل.

كما أنّ نضج الوعي السياسي للعمّال، وإدراكهم بخطورة هذه الأوضاع أخذوا يتجمعون في اتحادات ونقابات سرّية وعلانية لمواجهة هذا الزحف[2].

أجبر أصحاب العمل على غلق أبواب مؤسساتهم، فأدّى كل ذلك إلى فشل مذهب الحرّية التعاقدية ومبدأ سلطان الإرادة، لتبدأ الطبقة العمّالية تحسّنا في الأوضاع خلال القرن التاسع عشر، بالإضافة للنضالات العمّالية العارمة، التي كان لها التأثير البالغ في المطالبة بسنّ تشريعات عمّالية تساير ركب المجالات الأخرى، حيث اعتبرتها بعض الدول الشغل الشاغل لها في كل محاولة لتحقيق تنمية شاملة خاصة الاقتصادية منها .وبالحديث عن التطوّر لمنازعات العمل في الجزائر، فقد عرف مرحلتين المرحلة الأولى كانت في ظلّ الاشتراكية وظهور الدولة كطرف منظّم لعلاقات العمل، والمرحلة الثانية أصبحت طرف م ارقب بعد تبّنيها نظام جديد يقوم على اقتصاد السوق .

---

[1] RIVERO ET SAVATIER Droit de travail. Presse Universitaire de France.9 eme édition. Paris. 1984. P 57

[2] Bernared teyssie : droit du travail relation collectives de travail. Imprimerie du sud. Toulouse. 2eme édition.1993.p70

الفرع الثاني: تعريف منازعات العمل الجماعية

لم يكن تعريف نزاعات العمل مقتصرا على الفقه فقط، على الرغم من أنّه اختصاص أصيل له بل شاركه في ذلك الجهاز التشريعي حيث اتفق الفقهاء على تعريف منازعات العمل الجماعية على أنها ذلك الخلاف القائم بين مجموعة من العمال أو فريق منهم وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم اتفاق بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها أو المهنية

وتعرف النزاعات الجماعية في العمل أيضا بأنّها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمّال، أو التنظيم النقابي الممّثل لهم، من جهة وصاحب أو أصحاب العمل، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة ثانية[1] .

كذلك عرّفها المشرع الجزائري، في نص **المادة الثانية من القانون رقم 02/90 المعدّل والمتمّم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر**، والتي تنص على أنّه "يعد نازعا في العمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامّة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمّال والمستخدم باعتبارهم طرفين في النازع"[2] .

ولتمييز هذا النوع من النزاعات عن النزاعات الفردية, يعتمد الفقه معيارين أحدهما شكلي يتمثل في شمولية النزاع لمجموع العمّال، أو على الأقل لمجموعة منهم, بغضّ النظر فيما إذا كانوا مهيكلين في تنظيم نقابي، أو ليسوا مهيكلين أمّا الثاني فهو موضوعي أي أن يكون النزاع جماعي في موضوعه, أو سببه [3]،وتشمل على العموم المطالبة بتطبيق قانون في صالح العمال, أو تحسين شروط العمل, أو الزيادة في الأجور, وغيرها من موضوعات النزاع العمّالي المتعددة, والّذي يرتبط أهمّها بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية للعمل.

الفرع الثالث: تمييز منازعات العمل الجماعية عن منازعات العمل الفردية

يعتمد الفقه معيارين أحدها شكلي، وآخر موضوعي لتمييز بين نزاعات العمل الجماعية و الفردية .**المعيار الشكلي** :يتمثل في شمولية النزاع لمجموع العمال، أو على الأقل مجموعة منهم، بغض النظر فيما إذا كانوا مهيكلين في تنظيم نقابي أو ليسوا مهيكلين عمى أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم، كأن يكونوا تابعين لنقابة واحدة، أو مهنة معينة، أو لقطاع نشاط معين، عمى أن لا يشمل هذا المعيار (الشرط) أن يتعدد أصحاب العمل، فيكفي أن يشمل النزاع صاحب عمل واحد[4] .

---

[1] أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري،ط3 ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،2005،ص92 .

[2] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،القانون رقم 02/90 المتضمن الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها،(06)،1990/02/07 ،ص231

[3] أحمية سليمان ،المرجع السابق ،ص93

[4] أحمية سليمان ،مرجع سابق ،ص388

المعيار الموضوعي :يقتضي أن يكون النزاع جماعيا في موضوع، أو سببه
بمعنى أنو يهم جميع العمال أي أن يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين، مثل المطالبة برفع الأجور، أو تحسين ظروف العمل، أو تطبيق قاعدة قانونية، أو اتفاقية تهم كافة العمال، أو تحقق لهم مصالح أو منافع مشتركة بينهم . ويستخلص مما تقدم أن النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية، تخص مجموعة عمال لأسباب أو أهداف مختلفة، بل هي نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو مجموعة العمال، هما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعيا، ويكفي لاعتبار سبب النزاع جماعيا أن يمس مصالح جميع أو مجموعة من العمال، حتى ولو كان في البداية يخص عاملا وحدا، كأن يتخذ صاحب العمل إجراء
ما ضد عامل معين من شأنه أن يهدد أو يمس مصالح بقية العمال الآخرين, كما أنو قد يكون النزاع بين التنظيم النقابي الممثل للعمال وصاحب أو أصحاب العمل، حيث أنه يمكن للنقابة أن تكون طرفا في النزاع بصفة مباشرة أو باعتبارها ممثلة لصالح العمال، إذ ينص القانون المتعمق بالحق النقابي على الاختصاص الأصلي للنقابة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها، وكذلك حق التقاضي وممارسة الحقوق المقررة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع ليا علاقة بهدفه، وألحقت أضرار بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية,[1]

المطلب الثاني: أنواع منازعات العمل الجماعية

إنّ النزاع الجماعي يصعب تحديده من أوّل وهلة يقوم فيها, بل حتى من خلال تعريفه يمكننا استخلاص مجموعة معايير معيّنة، تميّزه عن غيره من النزاعات الفردية، لأنّه وفي أحيان كثيرة قد تشكل سلسلة التصريحات الفردية مثلا نزاعات عمل فردية، أو قد يتحوّل هذا النزاع إلى جماعي في حالة ما إذا تناول مصلحة جماعية تمس عددا من العمال، في مؤسسة أو قطاع [2] فمتى قام خلاف بشأن علاقات العمل بين المستخدم والعمال, سواء كانوا منظمّين في نقابات أو غير منظمّين , كان المستخدم واحدا أو متعددا دون اشتراط كون النقابة أكثر تمثيلا لتكون طرفا فيها.

الفرع الأول : أنواع منازعات العمل الجماعية

أولا: منازعات متعلقة بتطبيق القانون

وهي النزاعات التي تثور بين العمّال والمستخدمين حول تفسير أو تطبيق قانون, يدّعي فيه العمال خرق المستخدم لبند ما من بنود الاتفاقية المبرمة بينهما [3]، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال، بحيث تمّ

---

[1] أحميد سليمان ،مرجع سابق ،ص343
[2] رشيد واضح ،منازعات العمل الفردية والجماعية ،دار هومة ،س 2005،ص80
[3] _محمد هالل، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، د ط، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981 ص.77

تصنيفهم مثلا في مرتبة أقل ممّا صنّفهم فيها القانون، أو أنّ يثور الخلاف حول تفسير نصّ تنظيمي, يدعى فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني وهو ما نصّت عليه **المادة 131** في علاقات العمل "يمكن لأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاق الجماعي جزئيا أو كليا وذلك في غضون أثني عشر شهرا الّتي تلي تسجيلها".

ثانيا: منازعات متعلقة بتعديل القانون

وهي النزاعات التي يتمسّك فيها العمّال، أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل أو مراجعة قانون، أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور، أو الحصول والاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال[1]

وفي ذلك تنص **المادة 62 من القانون رقم 11/90**«يعدّل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نصّ عليها عقد العمل»، إلاّ أنّ الوضع هنا يختلف لأنّ الأمر يتعلق بتعديل عقد العمل بناءا على تعديل قانون أو اتفاقية لكن ذلك لا يمنع مجموع العمال من المطالبة بهذه الامتيازات الجماعية لأنّ في ذلك مصلحة. [2]

ثالثا: منازعات متعلقة بتفسير اتفاقيات أو اتفاقات جماعية

يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية، الالتزام بما تمّ التوّصل إليه في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل، وذلك بتطبيقه وتنفيذه, وفي ذلك يجب أن تكيّف كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاقات الجماعية، مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون أفيد بالنسبة للعامل [3] غير أنّه يمكن توّقع سوء تفسير، لبند أو شرط متضمن في الاتفاقيات الجماعية بما يمس أو يلحق ضرار بالعامل أو العمال.

إذ يمكن هنا أن يكون النزاع فرديا إذا مسّ عاملا واحدا أو جماعيا إذا مسّ فئة من العمال, أو قطاعات معيّنة بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية خاصة إذا تمسّك الطرف الآخر, أي المؤسسة المستخدمة قصد تسويته بغرض تجنّب تأزّم الأوضاع وعرقلة العمل, لاسيما حينما يتعلق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال, أو تسريح جماعي للعمال أو لأسباب اقتصادية, إذ هناك مجموعة من الإجراءات تضمّنها **المرسوم التشريعي رقم 94 /09** [4] المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية

---

[1] محمد هلال، المرجع السابق ،ص76

[2] رشيد واضح، المرجع السابق ،ص82

[3] Bernard teyssie. Relations collectives de Travail. Op.Cit. p.p.348et362

[4] المرسوم التشريعي رقم 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء .....المعدل والمتمم بالأمر 01/95 المؤرخ في 1995/01/21

المطلب الثالث: شروط منازعات العمل الجماعية

يجب توفر الشرطين التاليين لكي تكون المنازعات جماعية:

ب- **أن يكون النزاع جماعي في أطر افه :** حيث يشمل الخلاف جميع عمّال المؤسسة أو مجموعة منهم، سواء كانت هذه المجموعة منتسبة إلى نقابة أو عدّة نقابات أو غير منتسبة, وقد يكون الطرف الثاني في النزاع صاحب عمل واحد أو عدّة أصحاب عمل.

ب - أن يكون موضوع المنازعة جماعي: حيث يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال، وتشمل على العموم، المطالبة بتطبيق نصّ قانوني في صالح العمال، أو تحسين شروط العمل, أو الزيادة في الأجور, وغيرها من موضوعات النزاع العمّالي المتعددة, والّذي يرتبط أهمّها بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية للعمل.

المبحث الثاني: الهيئات المكلفة بحل منازعات العمل الجماعية

المطلب الأول: الهيئات المكلفة بحل منازعات العمل الجماعية قبل مرحلة الإصلاحات

يتحتم على أطراف النزاع الجماعي إذا اشتد النزاع بينهم، أن يلجئوا إلى هيئات خاصة من أجل فض النزاع القائم، حيث عرفت الجزائر إصلاحات وتغييرات في هذه الهيئات، و التي سنتطرق إليها في هذا المطلب

أولاً: اللجنة البلدية للمصالحة

فقد أوكل **القانون 85-02** مهمة المصالحة إلى لجنة البلدية التي يرأسها مفتش العمل، و المتكونة من ممثلين عن الحزب، و ممثل عن الهيئة النقابية المعنية بالأمر إقليميا، وممثل عن المجلس الشعبي البلدي و ممثلين عن أطراف المنازعة، و أن يكونوا أعضاء في الإدارة المعنية، ويتولى مفتش العمل فور إحالة الأمر عليه، جمع لجنة بلدية خاصة للمصالحة و رئاستها والتي تستمع إلى أطراف الخلاف الجماعي وتسويته في ظرف 8 أيام، من تاريخ الإحالة، وفي حالة وصولها إلى حل الخلاف الجماعي، تدون محضر لذلك يوقعه كل أعضائها، ويودع لدى كتابة الضبط للمحكمة الاجتماعية من قبل مفتشيه العمل، وتعتبر قرارات هذه اللجنة ملزمة لأطراف ولها القوة التنفيذية.[1]

ثانياً: اللجنة الولائية لاتقاء الخلافات وتسويتها

أما في حالة عدم توصلها إلى حل للخلاف الجماعي، يحرر مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة ويوقعه، ثم يحيله إلى اللجنة الولائية المكلفة باتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها و ذلك في ظرف يومين من تاريخ توقيع

[1] _ مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق، ص.68

المحضر، وفي حالة إذا كامن الخلاف الجماعي في غاية الخطورة تتناوله هذه اللجنة بقوة القانون ، بمبادرة من رئيسها أو من الأمين العام للعمال الجزائريين، وتتألف هذه اللجنة من:

_ الوالي، أو ممثله.

_ ممثل للحزب على مستوى الوالية.

_ ممثل للمجلس الشعبي الولائي.

_ المدير المكلف بالعمل في المجلس الشعبي الولائي.

_ قاضي من المجلس القضائي .

يمكن في كل ذلك للوالي أن يستعين بمنتخبي المجالس الشعبية البلدية، والمجلس الشعبي الولائي،هذه اللجنة في الخلافات المرفوعة إليها في ظرف ثمانية أيام للتقريب كذلك بين وجهات نظر طرفي النزاع قصد تسويته[1]، لتصدر قراراتها في محضر يوقعه رئيسها و الممثلون عن المستوى المركزي لأطراف الخلاف، يودع لدى كتابة ضبط المجلس القضائي، لتكون هذه القرارات ملزمة لأطرافها، قابلة للطعن أمام اللجنة الوطنية، وفي حالة عدم التوصل إلى ذلك يتم رفع الخلاف إلى اللجنة الوطنية [2].

.ثالثاً: اللجنة الوطنية لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها

تنشأ اللجنة الوطنية لاتقاء الخلافات الجماعية لدى الوزير المكلف بالعمل، وتحت رئاسته لتتولى النظر في الخلافات الجماعية التي تطرأ في القطاع الاشتراكي، والتي ترفع إليها من قبل اللجان الولائية وحلها، وكذا التحقيق في أي طعن ضد قرارات اللجان الولائية، وتتألف من:

_ ممثلين اثنين للحزب عضوين في اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية.

_ قاض من المجلس القضائي الأعلى.

_ ممثل لوزير العمل.

_ الوزير صاحب الوصاية على الهيئة صاحبة العمل المعنية.

[1] رشيد واضح، المرجع السابق، ص94

[2] المادة 34 من القانون رقم .82-05

و بالإضافة إلى مهمتها بالنظر في الخلافات التي تطرأ في القطاع الاشتراكي، تجتمع فيه بقوة القانون بمبادرة من رئيسها، أو الوزير صاحب الوصاية المعني، كما يمكنها كذلك أن تجتمع استثناءا بطلب من الوزير المكلف بالعمل عند إحالة خالف ذي انعكاسات وطنية

يطرأ في القطاع الخاص، زيادة على اختصاصها بالنظر في الطعون ضد قرارات اللجان الولائية، لتدون قراراتها في محضر ملزم لأطراف المتنازعة وله قوة التنفيذ، وفي حالة عدم التوصل إلى تسوية الخلاف داخل اللجنة الوطنية، يحال الخلاف على سلطة التحكيم، فعند عرض نقاط موضوع الخلاف الجماعي على سلطة التحكيم، تنظر فيه وتصدر قرارها وتبلغه إلى الأطراف المعنية في ظرف ثمانية و أربعين ساعة، كما تبلغ نسختان منه، وفي ظرف أربعة وعشرين ساعة إلى هيئات الحزب، و وزير العمل، و الوزير صاحب الوصاية [1].

المطلب الثاني: الهيئات المكلفة بحل الخلافات الجماعية للعمل في ضل الإصلاحات

أما في التنظيم الجديد لعالقات العمل الجماعية، فقد نظمها **القانون 90-02** المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وممارسة حق الإضراب وميز بين الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية، و أحكام تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية و بالتالي فقد أخضع النوع الأول منها إلى أحكام **المواد 4إلى** 13منه[2]، والذي بموجبه مكن الطرفان من إجراء المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يبرمانها، فإن لم تكن فيرفع أحد الطرفين الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا على أن تقوم هذه الأخيرة وجوبا بمحاولة المصالحة بينهما في ظرف ثمانية أيام، وفي حالة فشل إجراءات المصالحة، بناءا على محضر عدم المصالحة تبين المادة التاسعة أنه يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم.[3]

أولاً: مفتشية العمل

لقد مرت مفتشية العمل، بمراحل مختلفة متأثرة في ذلك بعدة مفاهيم حول دورها ومهامها، في ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية التي مرت بها البلاد، وذلك من أجل تحسين عالقات العمل، عن طريق تطبيق وظائفها التي تحدد سلطاتها، وكذا إلزامية تدخلاتها في المؤسسات، لتقدير أفعال الأفراد من عدة اتفاقيات دولية،

[1] المادة 39 من القانون رقم .97-50

[2] المادة من4 إلى 13 من القنون 90-02

[3] رشيد واضح، المرجع السابق 189

العاملين فيها، ومع العلم أن وظائف مفتشية العمل لم تحدد إلا انطلاق[1] من عدة اتفاقيات دولية لاسيما الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة1947 ،وهو ما جاء به القانون 90-04.

أما في ظل الإصلاحات الجديدة، أصبحت تنظم وفق القانون 90-03 [2]المتعلق بمفتشية العمل فلقد وسع من اختصاصاتها في جميع الميادين، مع التأكيد على عدم اختصاصها في المؤسسات التي تقتضي ضرورة الدفاع الوطني و المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للوظيف العسكري أو الأمن الوطني .ومن أهم اختصاصات مفتشية العمل:

- تتولى مراقبة تنفيذ الأحكام التشريعية و التنظيمية فيما يخص قانون العمل .

- تقديم المعلومات والإرشادات لأرباب العمل أو المسيرين فيما يخص الأحكام القانونية المتعلقة بحقوقهم و واجبات

- تعمل على مساعدة العمال و أرباب العمل في إعداد الاتفاقيات أو العقود[3].

المطلب الثالث:دورالهيئات القضائية في حل منازعات العمل الجماعية

تلعب الهيئات القضائية دورًا هامًا في حل المنازعات العمل الجماعية، وذلك من خلال:

1. الفصل في المنازعات:

تنظر المحاكم المختصة في قضايا العمل الجماعية، وتصدر أحكامًا عادلة تُلزم أطراف النزاع بتنفيذها.

تُساهم الأحكام القضائية في ضمان احترام حقوق العمال وحماية مصالحهم.

تُشكل الأحكام القضائية سابقة قضائية تُرشد أطراف العلاقات العمالية في المستقبل وتُساعد على منع نشوء نزاعات جديدة.

2. الرقابة على تطبيق القوانين:

[1] _ سمير يوسف خوجة، الأداء المهني لدى مفتشي العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، 2005،ص98

[2] _ القانون رقم 90-03المؤرخ في 6 فيفري ،1990المتعلق بمفتشية العمل، ج ر، عدد06 ، لسنة ،1990المعدل والمتمم بالأمر 96-11 المؤرخ في 10جوان1996.

[3] _ يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية،2014ص105.

تُراقب الهيئات القضائية تطبيق قوانين العمل، وتُتخذ الإجراءات القانونية اللازمة ضد المخالفين .تُساهم الرقابة القضائية في ضمان تطبيق أحكام عقود العمل بشكل عادل ونزيه .تُعزز الرقابة القضائية بيئة عمل آمنة وسليمة للعمال[1].

3. حماية حقوق العمال:

تُصدر الهيئات القضائية أوامر قضائية لحماية حقوق العمال، مثل: وقف ممارسات العمل غير العادلة، وإعادة المفصولين تعسفًا إلى وظائفهم، وتعويض العمال عن الأضرار التي لحقت بهم[2].

تُساهم الأوامر القضائية في ضمان حصول العمال على حقوقهم الأساسية، مثل: الحق في الأجر العادل، والحق في العمل في بيئة آمنة، والحق في التنظيم النقابي.

تُساعد الأوامر القضائية على منع وقوع انتهاكات لحقوق العمال في المستقبل.

4. توفير سبل الإصلاح:

تُتيح الهيئات القضائية للعمال إمكانية اللجوء إليها لطلب الإصلاح في حال تعرضهم لظلم أو انتهاك لحقوقهم.

تُساهم آليات الإصلاح في حل النزاعات بشكل سريع وفعال دون الحاجة إلى اللجوء إلى القضاء[3].

تُعزز آليات الإصلاح علاقات العمل الإيجابية بين أطراف الإنتاج.

5. تطوير التشريعات العمالية:

تُساهم الأحكام القضائية في تطوير التشريعات العمالية من خلال إبراز الثغرات والنقائص في القوانين الموجودة.

تُقدم الهيئات القضائية توصيات للمشرّع لتحسين القوانين وتكييفها مع مستجدات سوق العمل.

تُساهم التشريعات العمالية المُطوّرة في حماية حقوق العمال بشكل أفضل وتعزيز العدالة الاجتماعية[4].

بالإضافة إلى ذلك:

تُساهم الهيئات القضائية في نشر الوعي بالقوانين والتشريعات العمالية بين أطراف العلاقات العمالية.

---

[1] شرح مختصر في قضاء العمل ،تأليف المستشار محمد حلمي عبد المالك ،دار النهضة العربية القاهرة،2020.

[2] النزاعات العمالية :دراسة مقارنة ،تأليف د.محمد إبراهيم أبو زيد ،دار الجامعة العربية ،القاهرة ،2019.

[3] قانون العمل الكويتي : شرح وتحليل ،تأليف د.إبراهيم محمد الشيخ ،دار الشروق ،الكويت ،2018.

[4] منظمة العمل الدولية : https://www.ilo.org/

تُشجع الهيئات القضائية على الحوار والتفاوض بين أطراف النزاع للتوصل إلى حلول توافقية

تُساهم الهيئات القضائية في تعزيز ثقافة احترام القانون وحماية حقوق الإنسان في مجال العمل

المبحث الثالث: مؤسسة CASNOS

المطلب الأول:التعريف بالمؤسسة CASNOS (الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي)

1. تأسيسها:

تأسس الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء ضمن سياسية الدولة العامة من اجل توفير الحماية الاجتماعية (التأمين الصحي، التأمين ضد المرض والعجز،الوفاة، التقاعد والأمومة) وهذا الصندوق متواجد بكامل ولايات الوطن ومن بينها الوكالة الولائية إيليزي التي تغطي كامل تراب الولاية .

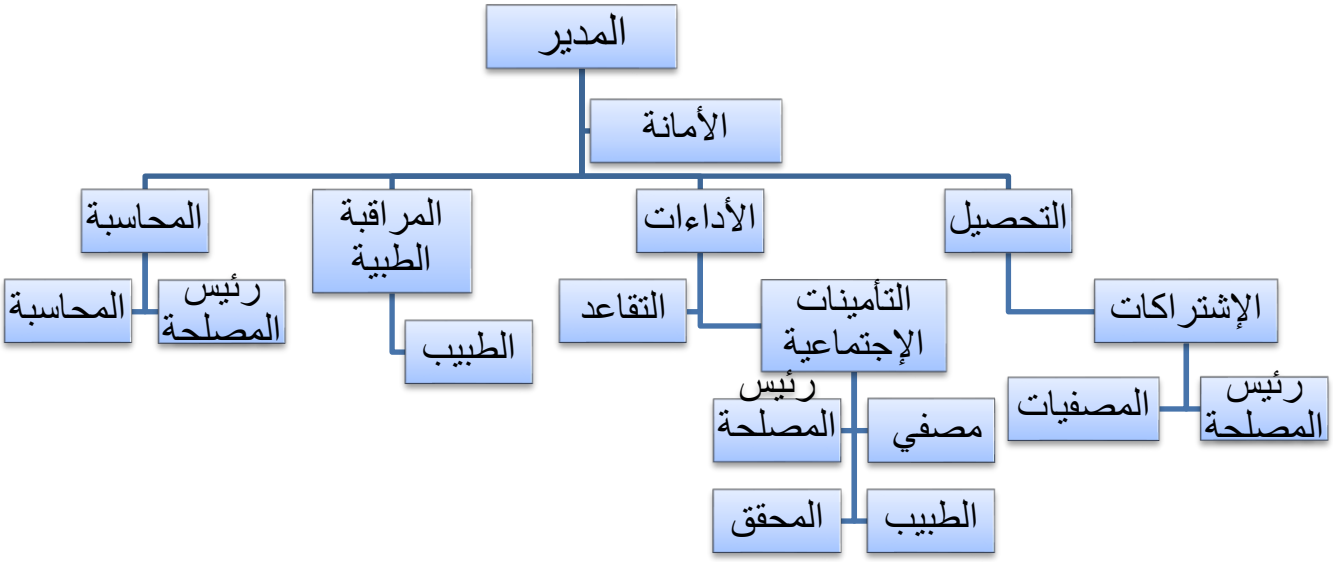
2.الموقع (مخطط سلمي):

يقع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الإجراء وكالة اليزي بالمنطقة الحضرية الجديدة يحده من الجهات الأربعة على لتوالي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الإجراء ،مقر الأمن الحضري للولاية ،مجمع سكني و القطاع العسكري اليزي

كما تتوفر الوكالة على ملحق بنفس العنوان (المقر السابق للولاية)، إضافة إلى شباك جواري ببلدية برج عمر إدريس والذي تعود ملكيته إلى برج عمر إدريس

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة CASNOS

الشكل التالي يوضح الهيكل التنظيمي لمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي



المطلب الثالث: النزاعات الفردية في المؤسسة

المادة 105 : يعد نزاعا فرديا بحكم حذه الاتفاقية ،كل خلاف للعمل قائم بين العامل الاجير والهيئة المستخدمة،بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطر فين ، اذا لم يتم حله في اطار عمليات التسوية داخل الهئات

المادة 106 يتم وضع اجراءات داخلية لتسوية النزاعات الفردية للعمل لدا الهيئات المستخدمة المضبوطة باحكام هذه الاتفاقية الجماعية للمادة 107 يرفع العامل امره الى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمنية ايام من تاريخ الإخطار

المادة 108: يمكن للعامل الذي دخل في نزاع فردي ان يرفع امره لممثل العمال الفرعي النقابي ،الذي يقوم بدراسة النظام وتحوبله الى المدير

المادة 109: ينبغي على المدير الرد على التظلمات المرفوعة من قبل ممثلي العمال في اجل لا يتعدى الثمانية ايام التي تلي تاريخ الاخطار، من حق العامل اعلامه بالنتائج وذلك طبقا للقانون

يتعرض العامل الذي يلجأ الى مفتشية العمل في معالجة نزاعه مع مستخدميه دون ان يحترم إجراءات الطعن الداخلية ،إلى تدابير تأديبية لارتكابه خطأ مهنيا ، طبقا لاحكام النظام الداخلي للهيئة.

خاتمة

خاتمة

ختاماً، يمكن القول بأنّ الوساطة تلعب دورًا محوريًا في تسوية المنازعات العمل الجماعية، وذلك لما تقدمه من حلول ودية وفعالة تضمن مصلحة جميع الأطراف المعنية .وتبرز أهمّية دور الوسيط في النقاط التالية:

الحياد: يتمتع الوسيط بالحياد والموضوعية، ممّا يُكسبه ثقة الأطراف المتنازعة ويُسهّل مهمته في تقريب وجهات النظر.

السرية: تُتيح السرية للأطراف التعبير عن آرائهم ومخاوفهم بحرية دون خوف من تداعيات ذلك.

السرعة: تُعدّ الوساطة أسرع من اللجوء إلى القضاء، ممّا يُقلّل من حدة النزاع ويُساهم في عودة العمل إلى طبيعته بشكل أسرع.

المرونة: تسمح الوساطة بإيجاد حلول مُبتكرة تُناسب جميع الأطراف، بعكس الأحكام القضائية التي قد تكون محدودة.

المُحافظة على العلاقات: تُساهم الوساطة في الحفاظ على العلاقات بين طرفي النزاع، ممّا يُفيد في استمرار التعاون بينهما في المستقبل.

وعليه، فإنّ اللجوء إلى الوساطة في تسوية المنازعات العمل الجماعية يُعدّ خطوة إيجابية نحو تحقيق حلول سلمية تُرضي جميع الأطراف، ممّا يُساهم في استقرار العلاقات المهنية وتعزيز بيئة العمل الإيجابية.

ولذلك، ينبغي العمل على نشر ثقافة الوساطة بين أصحاب العمل والعمال، وتشجيعهم على اللجوء إليها في حال نشوب أيّ نزاع، وذلك من خلال توعيتهم بمزاياها وفوائدها.

كما ينبغي على الجهات الحكومية المعنية بدعم الوساطة وتوفير الإمكانيات اللازمة لنجاحها، وذلك من خلال تكوين كوادر مؤهلة من الوسطاء وتوفير مكاتب مناسبة لعقد جلسات الوساطة.

قائمة المراجع :

الكتب

1. أبو زيد، أحمد .*دراسات في القانون الإداري* .دار الفكر العربي، القاهرة، 2015.
2. شوقي، محمد .*الوساطة في حل النزاعات الجماعية* .دار النهضة العربية، بيروت، 2018.

الأطروحات والمذكرات

1. أطروحة دكتوراه: "دور الوسيط في تسوية النزاعات الجماعية"، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2020.
2. مذكرة ماجستير: "تطبيق الوساطة في المنازعات العمالية"، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2018.

النصوص القانونية

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لعام 2016.
2. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لعام 2020.
3. قانون الإجراءات المدنية والإدارية، رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008.
4. قانون العمل، رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المعدل والمتمم.

المقالات

1. مقال: "دور الوسيط في تعزيز السلم الاجتماعي"، المجلة القانونية، العدد الرابع، 2021.
2. مقال: "تطور الوساطة في القانون الجزائري"، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الخامس، 2020.

الاتفاقيات الدولية

1. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 154 بشأن تعزيز الحوار الاجتماعي، 1981.
2. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948.

المواقع الإلكترونية

1. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الجزائرية. *www.mtess.gov.dz*
2. منظمة العمل الدولية *www.ilo.org*

الفهرس

الإهداء

الشكر و العرفان

قائمة المختصرات

مقدمة.....

الفصل الأول : آليات تسوية النزاع.....

المبحث الأول : ماهية النزاع.....

المطلب الأول :مفهوم النزاع.....

الفرع الأول : تعريف النزاع.....

الفرع الثاني : النزاعات والمفاهيم المتقاربة.....

المطلب الثاني : العوامل المؤثرة في النزاعات الدولية.....

الفرع الأول : العوامل الداخلية.....

الفرع الثاني : العوامل الخارجية.....

المطلب الثالث : نظريات النزاع.....

الفرع الأول : النظريات الجزئية للنزاع.....

الفرع الثاني : النظريات الكلية للنزاع.....

المبحث الثاني : الوساطة القضائية.....

المطلب الأول : تعرف وأنواع الوساطة القضائية.....

الفرع الأول : تعريف الوساطة القضائية.....

الفرع الثاني : أنواع الوساطة القضائية

المطلب الثاني : خصائص و أهمية الوساطة القضائية

الفرع الأول :خصائص الوساطة القضائية

الفرع الثاني: أهمية الوساطة القضائية

المطلب الثالث : تميز الوساطة القضائية عن النظم المشابهة لها

الفرع الأول : تميز الوساطة القضائية عن الحق

الفرع الثاني : التميز بين الوساطة والتحكيم

المبحث الثالث : المصالحة

المطلب الأول : ماهية المصالحة

الفرع الأول مراحل التي عرفها نظام المصالحة في الجزائر

الفرع الثاني تعريف المصالحة

المطلب الثاني : أنواع المصالحة

المطلب الثالث : إجراءات ونتائج المصالحة

الفرع الأول :إجراءات المصالحة

الفرع 2 نتائج المصالحة

الفصل الثاني : منازعات العمل الجماعية والهيئات المكلفة بحلها

المبحث الأول : منازعات العمل الجماعية

المطلب الأول : ماهية منازعات العمل الجماعية وتمييزها عن منازعات العمل الفردية

الفرع الأول : نشأة و مراحل بروز نزاعات العمل الجماعي

الفرع الثاني : تعريف منازعات العمل الجماعية

الفرع الثالث : تميز منازعات العمل الجماعية عن منازعات العمل الفردية

المطلب الثاني : أنواع منازعات العمل الجماعية

المطلب الثالث : شروط نزاعات العمل

المبحث الثاني : الهيئات المكلفة بحل منازعات العمل الجماعية

المطلب الأول : الهيئات المكلفة بحل منازعات العمل الجماعية قبل مرحلة الإصلاح

المطلب الثاني : الهيئات المكلفة بحل الخلافات الجماعية للعمل في ضل الإصلاحات

المطلب الثالث دور الهيئات القضائية في حل المنازعات العمل الجماعية

المبحث الثالث : مؤسسةCASNOS

المطلب الأول : التعريف بالمؤسسة) CASNOS الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي(

المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي لمؤسسةCASNOS

المطلب الثالث : النزاعات الفردية في المؤسسة

خاتمة