

نحو رقمنة إجراء المصالحة في النزاعات الفردية العمالية بالجزائر: مقارنة
قانونية واقتصادية لاستدامة المؤسسة.

**Towards the Digitization of the Conciliation Procedure in
Individual Labor Disputes in Algeria: A Legal and Economic
Approach to Institutional Sustainability**

رماش سمية

أستاذ محاضر قسم ب – جامعة عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.

remmache.s@centre-univ-mila.dz

تاريخ النشر: 2026/01/30

تاريخ القبول: 2025/12/09

تاريخ الاستلام: 2025/09/15

الملخص: يهدف هذا البحث إلى دراسة إمكانية رقمنة إجراء المصالحة في النزاعات الفردية العمالية وفقا لأحكام القانون رقم 90-04، باعتبارها آلية إلزامية قبل اللجوء إلى القضاء. وتوصل البحث إلى أن الرقمنة تساهم في تسريع الإجراءات وتعزيز الشفافية، مع ضرورة تعديل النصوص القانونية ذات الصلة وتوفير بيئة رقمية مؤمنة تدعم فعالية المصالحة وتضمن استدامة المؤسسة الاقتصادية.

الكلمات المفتاحية: رقمنة، المصالحة، النزاعات الفردية للعمل، القانون رقم 90-04، المؤسسة الاقتصادية.

Abstract: This research aims to examine the possibility of digitizing the conciliation procedure in individual labor disputes, in accordance with the provisions of Law No. 90-04, as a mandatory mechanism prior to judicial proceedings. The study concludes that digitization contributes to accelerating procedures and enhancing transparency, while highlighting the need to amend the relevant legal texts and to establish a secure digital environment that supports the effectiveness of conciliation and ensures the sustainability of the economic institution.

Keywords: Digitization, Conciliation, Individual Labor Disputes, Law No. 90-04, Economic Institution

المؤلف المرسل: رماش سمية : remmache.s@centre-univ-mila.dz

1. مقدمة:

تعد النزاعات الفردية في العمل من أبرز الإشكالات القانونية التي تنشأ عن علاقة العمل، وقد خصها المشرع الجزائري بقانون خاص تجسد في القانون رقم 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل¹، حيث أقر إلزامية المرور عبر إجراء المصالحة أمام مكتب المصالحة التابع لمفتشية العمل، قبل اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة. كما عزز القانون 90-11² المنظم لعلاقات العمل هذه الآليات، بهدف الحفاظ على التوازن بين استقرار علاقات العمل وحقوق الأفراد.

وفي ظل التوجه العالمي نحو التحول الرقمي وتعميم استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال في مختلف القطاعات، وتجسيدا لإرادة الدولة الجزائرية، التي تضطلع بها وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، في تطوير منظومة علاقات العمل عبر هذا التحول، باتت الحاجة ملحة لاستشراف كيفية إدماج هذه التكنولوجيا في إجراءات المصالحة العمالية. ويهدف هذا الإدماج إلى تحقيق الكفاءة والسرعة والشفافية في معالجة النزاعات، ويساهم في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية.

و عليه و مع تطور الوسائل الرقمية، إلى أي مدى يمكن لرقمنة إجراء المصالحة في النزاع الفردي بالعمل أن تعزز فعالية التسوية الودية، وما مدى جاهزية القانون الجزائري لتبني هذا التحول؟.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل حدود فعالية إجراء المصالحة في النزاعات الفردية في العمل ضمن الإطار التشريعي الجزائري، واستكشاف إمكانيات تطويرها من خلال الرقمنة، بما يحقق تسوية ودية أكثر سرعة وفعالية. كما تسعى إلى استجلاء عناصر نجاح تجربة المملكة العربية السعودية في رقمنة المصالحة المهنية، بغرض استنباط نموذج جزائري رقمي يستند إلى خصوصيات المنظومة القانونية الوطنية، ويعزز العدالة الاجتماعية عبر آليات بديلة تتماشى مع التحول الرقمي في قطاع العمل.

لمعالجة هذه الإشكالية تم الاعتماد على المنهج التحليلي، من خلال تحليل الإطار القانوني المنظم لإجراء المصالحة في النزاعات الفردية في العمل وفقا لأحكام القانون رقم 90-04، مع الوقوف على حدود فعاليته في التطبيق سواء في الظروف العادية أو الظروف الاستثنائية. و المنهج المقارن للاستفادة من تجربة المملكة العربية السعودية في رقمنة المصالحة المهنية، باعتبارها نموذجا تطبيقيا يمكن أن يساهم في استنباط آليات قابلة للتكييف ضمن السياق التشريعي الجزائري.

¹ القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر العدد 06

المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 21 ديسنبر 1991، ج ر العدد 06.

² قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 افريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 17، سنة 1990.

للإجابة على الإشكالية المطروحة نعتمد التقسيم التالي:

المحور الأول: تنظيم المشرع الجزائري لإجراء المصالحة في النزاع الفردي في علاقة العمل

المحور الثاني: مقتضيات رقمنة المصالحة في النزاع الفردي في علاقة العمل وتدابير

استشرافية لتحقيقها .

2. المحور الأول: تنظيم المشرع الجزائري لإجراء المصالحة في النزاع الفردي للعمل

تعد النزاعات الفردية العمالية من أكثر الخلافات شيوعا في بيئة العمل، حيث تنشأ بين العامل وصاحب العمل حول الحقوق والواجبات الناتجة عن علاقة العمل. وقد نظم المشرع الجزائري طرق تسوية هذا النوع من النزاعات عبر مرحلتين أساسيتين: التسوية الداخلية داخل المؤسسة، ثم المصالحة الإلزامية أمام مكتب المصالحة العمل، باعتبارها إجراء إلزاميا قبل اللجوء إلى القضاء.

1.2 أولا: إلزامية المصالحة أمام مكتب المصالحة في النزاع الفردي للعمل

تشكل النزاعات الفردية في علاقات العمل إحدى أبرز الإشكاليات التي تواجه استقرار البيئة المهنية، وهي تعكس بالأساس خلافات قانونية أو واقعية تنشأ بين العامل والمستخدم حول تطبيق أو تفسير بنود عقد العمل أو الأحكام التشريعية والتنظيمية ذات الصلة. يرى الفقه أن هذا النزاع ينبثق عن إخلال أحد أطراف العلاقة العمالية بالتزاماته القانونية أو الاتفاقية، ما ينتج عنه ضرر للطرف الآخر³.

من جهته، عرف المشرع الجزائري في المادة 02 من القانون رقم 90-04 النزاع الفردي بأنه "كل خلاف في العمل بين العامل والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل... وينجم هذا النزاع في حال ما لم يتم حله في إطار تسوية داخل الهيئة المستخدمة". هذا التعريف يؤكد على أن جوهر النزاع يتمحور حول عدم التقيد بالالتزامات، مع الإشارة إلى أولوية الحلول الداخلية. إن إدراك هذه الطبيعة التعاقدية للنزاع الفردي أمر جوهري في تحديد سبل التسوية الفعالة.

³ قوريشي بن شرقي، منازعات العمل على ضوء اجتهادات المحكمة العليا، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم

تخصص قانون جامعة الجزائر 01، السنة الجامعية 2019-2020، ص 07

تتسم النزاعات الفردية بضرورة اتباع مسار إجرائي محدد يسبق اللجوء إلى القضاء، حيث يشكل المرور بآليات التسوية الودية شرطا شكليا لقبول الدعوى القضائية⁴ يهدف هذا الإلزام الإجرائي إلى التخفيف من الأعباء القضائية وتشجيع الحلول التصالحية التي من شأنها الحفاظ على استقرار العلاقات المهنية، الأمر الذي يعكس فلسفة تشريعية تُعنى بتحقيق التوازن بين حقوق الأطراف ودوام استمرارية العمل.

وعليه لما يحدث هذا النوع من النزاع فإنه يتعين المرور عبر التسوية الودية من أجل الحفاظ على الرابطة بين العامل والمستخدم وهذا قبل اللجوء إلى القضاء الاجتماعي في حال استنفاد ذلك، حيث تتم التسوية الداخلية في بداية الخلاف على مستوى الهيئة المستخدمة وصولا إلى التسوية الودية بتدخل طرف ثالث عن طريق مكتب المصالحة.

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاعات الفردية في العمل توصل كل من العامل وصاحب العمل، أي الأطراف الفاعلة في علاقة العمل، أو ممثلي طرفي النزاع الى حل ودي داخلي للنزاع القائم بينهما وذلك دون تدخل جهة خارجية عن المؤسسة ويتم ذلك إما بسحب صاحب العمل القرار سبب النزاع أو تعديله أو تراجع عنه تصرفه استجابة لطلب العامل⁵.

إستنادا إلى نص المادة الثالثة 03 من القانون 90-04 التي تنص على أنه "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة". وعليه فإن التسوية الداخلية تتم إما باتباع الاجراءات المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية للعمل نظرا لتضمنها إجراءات وطرق حل النزاعات، حيث تحدد الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للعمل الإجراءات الواجب اتباعها عند قيام نزاع فردي وهذا إعمالا للتفاوض الجماعي كمرتكز من مرتكزات تشريع العمل بعد 1990 أينما ظهر قانون علاقات العمل

⁴ احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الثالثة، الجزائر، 2005، ص 11.

⁵ احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2007، ص 268.

11-90⁶، وفي حالة غياب النص على ذلك وضع المشرع جملة من الخطوات لاستفاضة الآلية الداخلية⁷ عن طريق التظلم الإداري الذي يرفعه العامل إلى رئيسه أو الهيئة المستخدمة⁸.

وقد حددت المادة 04 من ذات القانون الخطوات التي يجب على العامل اتباعها وتمثل في :

- عند حدوث خلاف بشأن علاقة العمل فعلى العامل أن يقدم أمره إلى رئيسه المباشر والذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية 08 ايام من تاريخ الاخطار.

- في حالة عدم الرد عليه من طرف الرئيس المباشر أو عدم رضا العامل بمضمون الرد يرفع هذا الأخير أمره الى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحال.

- تلتزم الهيئة المسيرة او المستخدمة بالرد كتابيا عن أسباب الرفض سواء كان هذا لكل الموضوع أو جزء منه ويكون هذا خلال خمسة عشر 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار.

رغم أهمية هذه الإجراءات التي جاء بها القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل واعتبرها وسيلة في يد العامل وضمانة له في مواجهة الهيئة المستخدمة ، إلا أنها تعتبر اختيارية كون أن العامل لا يشترط في حالة لجوءه إلى القضاء الاجتماعي إثبات أنه استنفذ إجراءات التسوية الداخلية وهذا ما ذهبت إليه قرارات المحكمة العليا⁹.

وأكد كذلك أن تدابير التسوية الداخلية لا تلزم إلا مفتش العمل الذي ينبغي أن يوجه العامل إلى الإستفادة بطرق الطعن الودية قبل إجراء الصلح، وفي حالة ما إذا ثبت لقضاة الموضوع أن هذه التدابير لم تتم فإنهم غير ملزمون بالأخذ بها مادام تبين لهم أن العامل قد إلتجأ إلى مفتش العمل لإجراء المصالحة بواسطته وحرر محضر لهذا الغرض وعليه فإن الشرط كان مستوفيا من قبل الطاعن، في قضية الحال إن قضاة الاستئناف أخطئوا في تقديراتهم مما يتعين نقص وإبطال قراراتهم¹⁰.

⁶ قانون رقم 11-90 مؤرخ في 21 افريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 17 ، سنة 1990.

⁷ عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنش والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 43.

⁸ المادة 03 من القانون 04-90 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

⁹ قوريشي بن شرقي، المرجع السابق، ص 154.

¹⁰ معاشو نبال فطة، إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية، المجلة النقدية، 2016، ص 23.

وعليه في حالة فشل التسوية الداخلية برمتها فإنه يمكن للعامل إخطار مفتشية العمل المختصة إقليمياً بموضوع نزاعه المطروح¹¹.

2.2 ثانياً: تنظيم مكتب المصالحة والإجراءات القانونية المتبعة أمامه.

نظم المشرع الجزائري مكاتب المصالحة وحدد تشكيلتها واختصاصاتها، كما حدد الإجراءات القانونية الكفيلة بضمان فعالية هذا المسار التصالحي.

1.2.2 تنظيم مكتب المصالحة واختصاصاته:

نظم المشرع آليات تسوية النزاع الفردي في علاقة العمل من خلال إطار قانوني يركز على الحلول الودية قبل اللجوء إلى القضاء عبر إجبارية المرور لمكتب المصالحة في كل خلافات العمل الفردية، وهذا قبل مباشرة أي دعوى قضائية، إلا في حالات استثنائية على أن يكون إجراء المصالحة اختياري في حالة إقامة المدعى عليه في الخارج أو في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل¹².

وعليه المصالحة في منازعات العمل الفردية هي إجراء وجوبي يقوم به طرف ثالث يهدف إلى التقريب أو التوفيق في وجهات أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ودية ترضي الطرفين حيث يتم اسناده إلى مكتب منتخب يسمى مكتب المصالحة منتزعا بذلك هذا الاختصاص من مفتش العمل الذي كان معمول به في قانون 1975، لذا أصبح دور مفتشية العمل ماهو إلا همزة وصل بين أطراف منازعة العمل الفردية ومكاتب المصالحة، ولا يتعدى هذا الدور سوى في استقبال العمال المدعين وتلقي شكاوهم وتظلماتهم وإخطار تلك المكاتب واستدعاء أطراف النزاع وهذا على عكس المنازعات الجماعية في العمل إذ يكون دور المفتشية أساسياً إذ تتولى تنظيم محاولة الصلح بنفسها من بدايتها إلى نهايتها وعند فشل تحقيق الصلح تساعد الوسيط الذي يختاره أطرافها

يتشكل مكتب المصالحة من لجنة متساوية الأعضاء مكونة من عضوين 02 ممثلين للعمال وعضوين 02 ممثلين للمستخدمين، حيث يتم تداول رئاسة المكتب بالتناوب بالنسبة لكلا الطرفين، وهذا لمدة 06 أشهر مرة من ممثلي العمال وأخرى من ممثلي المستخدمين¹³. في حالة غيابهم

¹¹ المادة 05 من القانون 90-04 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

¹² المادة 19 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية

¹³ نص المادة 06 من القانون 90-04 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

يتم تعيين مساعدون وأعضاء احتياطيون بضعف عدد المساعدين والأعضاء الأصليين لدى كل محكمة ولكل مكاتب المصالحة، وهذا لضمان السير الحسن وبيع الوقت وعدم تعطيل الإجراءات. هذا و ينتخب المساعدون العمال والأعضاء العاملون لمكاتب المصالحة لمدة 03 ثلاثة سنوات من قبل ممثلين عن عمال الشركات والمؤسسات التي تقع في دائرة الاختصاص المحلي للجهة القضائية المعنية وذلك حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 12 من القانون 04-90 السالف الذكر.

يختص مكتب المصالحة للنظر في كافة النزاعات الفردية للعمل وفق ما حددته المادة 02 من القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل، أو بمعنى آخر كل المنازعات الناتجة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون علاقات العمل 11-90 والقوانين والنظم المقارنة به سواء أكانت هذه المنازعات في مؤسسة عامة أو خاصة وبالتالي يستثنى من اختصاص هذه المكاتب المنازعات الفردية التي تقوم بمناسبة علاقات عمل خارجة عن مجال تطبيق هذا القانون¹⁴.

كما حدد المرسوم التنفيذي رقم 06-07 المؤرخ في 06 سبتمبر 2005 الاختصاص على الاختصاص الاقليمي لمكتب المصالحة طبقا لما جاء في نص المادة السادسة 06 من القانون رقم 04-90، وحسب نص المادة الثانية من هذا المرسوم يؤسس لكل دائرة اختصاص اقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة للوقاية من منازعات العمل الفردية و تسويتها، وتضيف المادة الثالثة من نفس المرسوم على أنه يمكن انشاء مكاتب إضافية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الاقليمي لمكتب مفتشية العمل ويحدد اختصاصها المحلي حسب الفقرة الثانية من المادة السالفة الذكر بقرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية لتزاع في إجراء الوساطة¹⁵.

2.2.2 الإجراءات القانونية للمصالحة ونتائجها.

لا يقبل طلب رفع النزاع إلى المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية إلا إذا تبث عرضه للمصالحة لدى مفتش العمل المختص إقليميا، حسب ما هو مقرر قانونا. فبعد إستنفاد كل إجراءات المعالجة الداخلية للنزاعات الفردية، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل المختص إقليميا

¹⁴ احمية سليمان، المرجع السابق، ص 18.

¹⁵ قوريدشي بن شرقي، المرجع السابق، ص 160.

وفق الإجراءات التي يحددها القانون. وفي هذا الإطار تنص المادة 5 من القانون 04-90 على: "بعد إستنفاد إجراءات المعالجة الداخلية للنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا لإجراءات التي يحددها هذا القانون. "حيث يقوم العامل بإيداع عريضة مكتوبة لدى مفتش العمل، أو يكتفي بالمثل أمامها على أن يتولى المفتش تحرير محضر بتصريحاته، ويتعين على مفتش العمل في كلتا الحالتين إخطار مكتب المصالحة.

يقوم مفتش العمل خلال 03 أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة ثم إستدعاء الأطراف للإجتماع، ويكون هذا الإستدعاء محددا بثمانية 08 أيام من تاريخ الإستدعاء على الأقل¹⁶. يعد الحضور أطراف النزاع شخصا أوبواسطة ممثلهم المؤهلين إلزاميا، والتخلف عن الحضور دون مبرر شرعي يؤدي إلى الشطب من القضية¹⁷، وإذا كان هناك مبرر يمكن استدعاءهم من جديد¹⁸ وفي حالة الغياب مرة ثانية يقوم المكتب بتحرير محضر عدم المصالحة وتسلم للمدعي نسخة منه لمباشرة الدعوى القضائية¹⁹. أما إذا حضر الطرفان يحضر محضر المصالحة أو بعدم المصالحة. أما إذا حضر الطرفان إلى جلسة المصالحة فهناك احتمالين:

- حالة الاتفاق على كل أو جزء من النزاع وبالتالي إعداد مكتب المصالحة محضرا للصلح والذي يعتبر حجية إثبات.

- حالة عدم الإتفاق وتمسك كل طرف بمطالبته وبالتالي تفشل جلسة المصالحة ويعد مكتب المصالحة محضر بعدم المصالحة²⁰.

تعتبر محاضر الصلح حجية للإثبات مالم يطعن فيها بالتزوير²¹، إضافة إلى أن المحكمة العليا في قراراتها أكدت على القوة الثبوتية لمحاضر الصلح.

¹⁶ المادة 27 من القانون 04-90 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

¹⁷ تنص المادة 28 من القانون 04-90 على: "يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء مالم يوجد مانع جدي وشرعي. يبلغ المدعي خلال (08) أيام من تاريخ إتخاذ القرار".

¹⁸ المادة 29 من القانون 04-90 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

¹⁹ المادة 30 من القانون 04-90 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

²⁰ المادة 20 من قانون 04-90 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

يترتب على إجراء المصالحة مجموعة من الآثار القانونية، ففي حالة نجاح المصالحة يترتب عن ذلك تحرير محضر بالنقاط المتفق عليها مالم تتنافى والنصوص القانونية أو التنظيمية السارية المفعول وهي ضمانات أخرى تضاف إلى العامل إلى جانب إضفاء الطابع الرسمي على المحضر بالنص على عدم جواز الطعن فيه إلا بالتزوير واعتبار ماورد فيه حجة إثبات.

الأصل أن تنفيذ اتفاق المصالحة يكون راجعا إلى رغبة الأطراف أنفسهم والإلتزام بما تم الإتفاق عليه في المحضر، لذلك نص المشرع في المادة 33 من ق 04 - 90 ، بأن يكون اتفاق المصالحة محل تنفيذ وفق الشروط والأجال التي يحددها الأطراف، وفي حالة عدم وجود اتفاق على الأجل، فإنه يتم تنفيذه في أجل لا يتجاوز 30 يوم من تاريخ الاتفاق في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف.²²

يمكن للمدعي المتضرر من ذلك اللجوء إلى رئيس القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة (بصفته قاضي استعجال)، وهذا بموجب عريضة يطلب فيها التنفيذ الفوري، فيصدر القاضي في أول جلسة، بعد استدعاء المدعى عليه بصفة نظامية، أمرا مشمولا بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالح تحت طائلة غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به.²³

الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوما²⁴. ويمتاز هذا الأمر بأنه قابل للتنفيذ بقوة القانون رغم استعمال كل طرق الطعن²⁵.

وعليه يكون تنفيذ هذا المحضر إما بطريقة ودية أو عن طريق التنفيذ الجبري. أما في حالة عجز أعضاء مكتب المصالحة في التوفيق بين الطرفين، يحتم على مكتب المصالحة تحرير محضر عدم المصالحة²⁶ وهو ما يؤدي بالعامل إلى اللجوء إلى القضاء من أجل المطالبة بحقوقه.

²¹ المادة 32 من القانون 04-90 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

²² المادة 33 من القانون 04-90 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

²³ المادة 2/34 من القانون 04-90 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

²⁴ المادة 2/34 من القانون 04-90 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

²⁵ المادة 3/34 من القانون 04-90 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

²⁶ المادة 31 من القانون 04-90 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

3. المحور الثاني: مقتضيات رقمنة المصالحة في النزاع الفردي في علاقة العمل وتدابير استشرافية لتحقيقها .

تعد المصالحة إحدى أهم آليات حل نزاعات العمل الفردية، لما توفره من حلول ودية وفعالة تجنب الأطراف المعنية تعقيدات المسار القضائي، ومع تسارع وتيرة التحول الرقمي في مختلف القطاعات، بات من الضروري إعادة النظر في أساليب معالجة هذه النزاعات من خلال رقمنة إجراءات المصالحة بما يضمن مواكبة التطورات التكنولوجية وتحقيق العدالة الاجتماعية بصورة أكثر سرعة وشفافية.

وعليه سنتعرض في هذا المحور (أولا) لتقييم فعالية هذا إجراء المصالحة في الظروف العادية والاستثنائية تمهيدا للانتقال على استشراف التدابير الضرورية لرقمنتها (ثانيا)

1.3 أولا: عن فعالية إجراء المصالحة في النزاع الفردي للعمل بالجزائر: بين الظروف العادية والظروف الاستثنائية

سعى المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 90-04 إلى إرساء تنظيم مؤسسي لآلية المصالحة في علاقات العمل الفردية، وذلك باستحداث مكاتب المصالحة على مستوى مفتشيات العمل، وإسناد مهمة التسوية الودية إليها بدلا من مفتش العمل الذي كان يتولى هذه المهمة بشكل مباشر في التنظيم السابق لسنة 1975. وقد جاء هذا التحول في إطار تعزيز الحياد وتوسيع المشاركة في معالجة النزاعات، غير أن التطبيق العملي كشف عن ضعف واضح في فعالية هذه المكاتب في تحقيق الهدف المنشود من المصالحة.

أحد أبرز مظاهر هذا الضعف يتمثل في نقص التأهيل القانوني لأعضاء مكاتب المصالحة، حيث لا يشترط فيهم التخصص الدقيق في قانون العمل أو امتلاك مهارات التفاوض، مما يؤثر على جودة الحوار وعلى فرص التوصل إلى حلول توافقية بين العامل والمستخدم²⁷.

²⁷ عباسة جمال، النظام القانوني للمصالحة أمام مفتشية العمل ومدى فعاليتها في تسوية النزاعات الفردية

للعمل (دراسة مقارنة لبن الاقتصاد الموجه ومرحلة إقتصاد السوق)، مجلة القانون، العدد 02 جويلية 2010، ص

لذلك وفي محاولة للمقارنة بين القانونين في مجال المصالحة كآلية لتسوية النزاع الفردي للعمل، يمكن القول أن المصالحة في ظل القانون السابق كانت أكثر فعالية من حيث قدرتها على إقناع الخصوم والتأثير فيهم، والتوفيق بينهم بالشكل الذي كان يحسم النزاع نهائياً وفقاً للنصوص القانونية والتنظيمية السارية المفعول. إضافة إلى ذلك، فإن الطابع الجماعي للمكتب، رغم ما يوفره من حياد نظري، لا يمنح سلطة حاسمة في إدارة النزاع، مقارنة بالدور الفردي الذي كان يقوم به مفتش العمل سابقاً، والذي كان يتمتع بخبرة قانونية ومكانة إدارية تخوله التدخل المباشر والتأثير في الأطراف، انعكس ذلك إيجاباً على مردود النزاعات الفردية في العمل التي عرفت طريقها في التسوية النهائية دون اللجوء إلى المحاكم، مقارنة بحجم النزاعات الفردية للعمل التي طرحت أمام المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية²⁸

وبناء على ذلك، فإن ضعف فعالية مكاتب المصالحة في تسوية النزاعات الفردية يستدعي مراجعة شاملة لتركيباتها وآليات عملها، من خلال تدعيمها بكفاءات قانونية متخصصة، وتوفير ضمانات لحضور الأطراف، إلى جانب إعادة الاعتبار لدور مفتش العمل كمراقب قانوني في جلسات المصالحة، بما يعزز من فرص التسوية الودية ويحقق الغاية الاجتماعية من هذا التنظيم.

من جهة أخرى، كشفت الأزمة الصحية العالمية جائحة كوفيد 19²⁹ عن هشاشة النظام التقليدي لتسوية النزاعات العمالية الفردية، الذي يعتمد أساساً على الحضور المادي والإجراءات الورقية، دون أن يتضمن آليات مرنة أو بدائل رقمية تضمن استمرارية الخدمة في الظروف الاستثنائية. حيث أدى تعليق الجلسات الحضورية إلى شلل جزئي في معالجة النزاعات، خاصة في ظل غياب إطار قانوني ينظم المصالحة عن بعد، وهو ما لم يتطرق إليه القانون رقم 90-04 ولا نصوصه التطبيقية. هذا القصور التشريعي أفرز واقعا إداريا معقداً، تمثل في تراكم الملفات، وتراجع فعالية

²⁸ بن سالم كمال، نحو تفعيل المصالحة كآلية مهنية لتسوية النزاع الفردي في العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الخامس جانفي 2018، ص 69.

²⁹ جائحة كوفيد-19 هي أزمة صحية عالمية ناتجة عن انتشار فيروس كورونا المستجد (SARS-CoV-2) منذ نهاية سنة 2019، وقد فرضت حالة طوارئ غير مسبوقة أثرت على مختلف القطاعات، بما فيها قطاع العمل والعدالة، حيث كشفت عن محدودية الآليات التقليدية في إدارة النزاعات، وأبرزت الحاجة إلى تبني حلول رقمية لضمان استمرارية الخدمات القانونية والإدارية في ظل القيود الصحية.

مكاتب المصالحة، وتضخم المهام الموكلة إلى مفتشي العمل، الذين أنيطت بهم أيضا مسؤوليات الرقابة الصحية داخل المؤسسات، كما ورد في تقرير منظمة العمل الدولية لسنة 2021.³⁰ ولم تقتصر آثار الجائحة على الجانب الإجرائي، بل امتدت إلى مضمون العلاقة التعاقدية ذاتها، حيث برزت منازعات جديدة تمثلت في التسريح لأسباب اقتصادية، وتعذر الوفاء بالالتزامات، والتعديل الانفرادي لشروط العمل.

فقد أفرزت الجائحة حالات من الاستحالة أو الإرهاق في التنفيذ، مما استدعى تدخل القضاء لتكييف الوضع القانوني، إما باعتباره ظرفا طارفا يستوجب تعديل الالتزامات، أو قوة القاهرة تؤدي إلى انقضاء العقد، وهو ما يعكس تحولا في مفهوم الاستقرار التعاقدية في ظل الأزمات الصحية العالمية.³¹

في الجزائر، فقد كشفت المؤشرات الاقتصادية عن فقدان أكثر من نصف مليون منصب شغل خلال الجائحة، مع احتمال تجاوز الرقم مليوناً إذا تم احتساب الوظائف غير الرسمية في السوق الموازية. كما أعلن عن إفلاس آلاف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خاصة في قطاع السياحة، مما أدى إلى تهديد مباشر للسلم الاجتماعي وتفاقم مشكلة البطالة.³²

هذا الواقع يبرز أن التنظيم الإجرائي الحالي للمصالحة العمالية لم يكن قادرا على مواكبة التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي فرضتها الأزمة، لا سيما في ظل غياب إطار قانوني يسمح بإجراء المصالحة عن بعد، أو باستخدام الوسائل الرقمية.

2.3 ثانيا: تدابير استشرافية لرقمنة المصالحة في النزاع الفردي للعمل بالجزائر

³⁰ International Labour Organization. 2021. Application of International Labour Standards in Times of Crisis: Importance of International Labour Standards and Effective and Reliable Supervision in the Context of the COVID-19 Pandemic. Report III (Addendum Part A), 109th Session of the International Labour Conference. Geneva: ILO. Accessed August 23, 2025.

<https://www.ilo.org/media/388211/download>

³¹ كيفاجي ضيف. "تنفيذ العقد بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة في ظل تأثير فيروس كورونا كوفيد-19"، مجلة المعيار، المجلد 26، العدد 3، سنة 2022، ص. 502.

³² يعقوبين صليحة، تأثير جائحة كورونا (كوفيد19) على أسواق العمل في الدول العربية – مع الإشارة لحالة الجزائر- مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 24 العدد 02، 2021، ص ص 496-497.

في ظل التحولات الرقمية المتسارعة، تبرز الحاجة إلى إعادة النظر في آليات تسوية النزاعات الفردية للعمل لا سيما المصالحة، باعتبارها مرحلة حاسمة في حماية الحقوق وتخفيف العبء عن القضاء، حيث أصبح من الضروري استشراف سبل رقمنة هذا الإجراء بما يضمن السرعة، الشفافية، وضمان الحقوق، وذلك من خلال تعزيز البنية التشريعية والتقنية، والاستفادة من التجارب المقارنة الناجحة، على غرار النموذج السعودي.

1.1.3 المقومات القانونية والتقنية لرقمنة المصالحة في النزاع الفردي للعمل.

تعد رقمنة المصالحة كآلية لتسوية النزاع الفردي في علاقة العمل خطوة استراتيجية في مسار تحديث الإدارة العمومية وتعزيز العدالة المهنية في الجزائر، وهي عملية لا يمكن أن تتحقق إلا من خلال تكامل المقومات التقنية مع الإطار القانوني المنظم. ويقتضي هذا التحول توفر بنية معلوماتية متقدمة، مدعومة بتشريعات مرنة تواكب التطور الرقمي وتضمن حجية الإجراءات.

وعليه يشترط لنجاح رقمنة المصالحة في النزاعات الفردية للعمل توفر منظومة رقمية متكاملة تضمن السرعة، الأمان المعلوماتي، وسهولة الوصول إلى الخدمة، وتبدأ هذه المنظومة بإنشاء منصات إلكترونية مخصصة لإدارة إجراءات المصالحة، تتيح للعمال والمستخدمين تقديم الطلبات، تحميل الوثائق، وجدولة الجلسات عن بعد. وفي هذا الإطار، تبذل وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي جهوداً حثيثة لتحديث المرفق العام، من خلال إطلاق بوابة "خدماتي" التي تتيح أكثر من 80 خدمة رقمية³³، وتطوير منصات إلكترونية مخصصة لتسيير منحة البطالة، التكوين، والتوجيه المهني³⁴. كما اعتمدت الوزارة استراتيجية رقمية تهدف إلى إزالة الطابع المادي للوثائق، وتفعيل

³³ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، "المنصة الإلكترونية خدماتي"، متاحة عبر الموقع الرسمي:

<https://www.mtess.gov.dz/ar/%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%86%d8%b5%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d8%a5%d9%84%d9%83%d8%aa%d8%b1%d9%88%d9%86%d9%8a%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d8%ac%d8%af%d9%8a%d8%af%d8%a9-%d8%ae%d8%af%d9%85%d8%a7%d8%aa%d9%8a> ، تاريخ

وساعة الاطلاع: 3 سبتمبر 2025،

³⁴ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، استراتيجية رقمنة القطاع لمحاربة البير وفراطية، منشور رسمي بتاريخ 8 أبريل 2021، متاح عبر الموقع الوزاري:

<https://www.mtess.gov.dz/ar/%D8%A5%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A%D8%A9-%D8%B1%D9%82%D9%85%D9%86%D8%A9-%D9%88%D8%B2%D8%A7%D8%B1%D8%A9>

تاريخ ومساءة الاطلاع 03 سبتمبر 2025 على الساعة 19:44.

التصديق الإلكتروني، وإنشاء شبكة معلوماتية وطنية تربط آلاف المرافق العمومية³⁵، مما يُمهّد لإدماج المصالحة ضمن هذه المنظومة الرقمية المتكاملة.

كما تعد حماية البيانات من أهم المتطلبات التقنية، نظرا لحساسية المعلومات المتبادلة أثناء المصالحة. ويتطلب ذلك اعتماد بروتوكولات تشفير متقدمة، ونظم تحقق متعددة العوامل، إلى جانب تخزين البيانات على خوادم وطنية مؤمنة تخضع لإشراف وزارة الرقمنة والإحصائيات. ويشكل القانون رقم 07-18 المتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي الإطار التشريعي المرجعي لضمان الخصوصية الرقمية³⁶.

ومن جهة أخرى، فإن قابلية الوصول وتعدد الوسائط تعد من العناصر الأساسية في تصميم المنصات الرقمية، بحيث تكون متوافقة مع مختلف الأجهزة، وتتوفر بواجهات استخدام بسيطة وسلسة، تدعم اللغتين الوطنيتين، وتراعي الفئات العمرية والمستويات التعليمية المختلفة. وقد حرصت وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي على تبسيط تجربة المستخدم من خلال إنتاج فيديوهات توضيحية تبرز سهولة استعمال هذه المنصات، وترافق المواطنين ومفتشي العمل في خطوات التسجيل والتصفح. كما يعد تكوين الموارد البشرية، لا سيما مفتشي العمل، على استخدام هذه المنصات، مهما في ضمان فعالية التطبيق واستدامته، وهو ما أكدّه الوزير فيصل بن طالب في تصريح رسمي له أمام المجلس الشعبي الوطني بتاريخ 20 مارس 2025، حيث شدّد على أن "الرقمنة تعد خيارا استراتيجيا لضمان الشفافية وتحسين جودة الخدمات في قطاع التشغيل"³⁷.

ومن هنا، تبرز الحاجة إلى تعديل النصوص القانونية لتسمح بـ:

³⁵ اللجنة الوطنية للرقمنة، الاستراتيجية الوطنية للتحويل الرقمي 2030، وثيقة رسمية، الاستراتيجية الوطنية للتحويل الرقمي 2030 (<https://www.webservices.dz/faq-ssl/269-2030>) تاريخ الاطلاع: 03 سبتمبر 2025 الساعة 19:50.

³⁶ قانون رقم 07-18 المؤرخ في 10 يونيو 2018، المتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 34، الصادرة بتاريخ 13 يونيو 2018.

³⁷ بن طالب، فيصل. "تعزيز الرقمنة لضمان الشفافية وتحسين الخدمات في قطاع التشغيل". *الإذاعة الجزائرية*، 20 مارس 2025. متاح عبر الرابط: <https://news.radioalgerie.dz/ar/node/61795> تاريخ الاطلاع 03 سبتمبر 2025 على الساعة 21:00.

• تكييف التشريع الوطني: يجب تعديل قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ليعترف صراحة بحجية الوثائق الإلكترونية، ويجيز تقديم الطلبات والمستندات عبر منصات رقمية، ويؤسس لآليات التوقيع والتصديق الرقمي، بما ينسجم مع قانون التوقيع والتصديق الإلكتروني رقم 15-04.³⁸

• تحديث الإجراءات: ضرورة إدراج نصوص تنظيمية تتيح إجراء جلسات المصالحة عن بعد (عبر الفيديو أو المنصات الرقمية)، وتحديد ضوابط حماية البيانات الشخصية وسرية المعطيات، بما يتوافق مع قانون حماية الأشخاص الطبيعيين في معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي رقم 18-07.

• الاعتراف القانوني بالمحاضر الرقمية: يجب أن ينص القانون على حجية محاضر المصالحة الإلكترونية، وإمكانية تبادلها بين الأطراف والجهات القضائية إلكترونياً.

وعليه فإن رقمنة تسوية النزاع الفردي للعمل وديا في الجزائر تتطلب إصلاحات تشريعية دقيقة، وتطوير منصات رقمية متخصصة، مع ضمان حماية الحقوق والمعطيات الشخصية، بما ينسجم مع القوانين الوطنية ذات الصلة. ويعد هذا التوجه جزءاً من استراتيجية أوسع تهدف إلى تعزيز استدامة المؤسسة الاقتصادية، من خلال ترسيخ بيئة مهنية قائمة على الشفافية والسرعة والفعالية في معالجة النزاعات، مما يساهم في تقليص التكاليف القضائية، وتحسين مناخ العمل، واستقرار العلاقة الشغلية داخل المؤسسة.

1.2.3 تجربة المملكة العربية السعودية كخارطة طريق للرقمنة المصالحة في النزاع الفردي للعمل بالجزائر.

تعد تجربة المملكة العربية السعودية في رقمنة المصالحة العمالية الفردية نموذجاً رائداً للتحويل الرقمي في قطاع العدالة الاجتماعية. حيث تعد المصالحة الإدارية مرحلة إجبارية سابقة للتقاضي، وهو ما أكدته المادة (220) من نظام العمل السعودي وتعديلاته³⁹. وقد تجسد هذا التحول في إطلاق منصة "ودي" التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية عبر خدمة التسوية الودية

³⁸ قانون رقم 15-04 المؤرخ في 1 فبراير 2015، المتعلق بالتوقيع والتصديق الإلكتروني، الجريدة الرسمية للجمهورية

الجزائرية، عدد 12، 15 فبراير 2015

³⁹ نظام العمل السعودي، مرسوم ملكي رقم م/51 وتاريخ 1426/8/23هـ.

للخلافات العمالية⁴⁰، التي تتيح للأطراف تقديم شكاوهم إلكترونياً وعقد الجلسات عن بعد - عبر فيديو-، بهدف تسريع الإجراءات وتخفيف الأعباء

من جهة أخرى، تشرف وزارة العدل على منصة "تراضي"⁴¹ التي تعنى بالمصالحة في مختلف القضايا، بما في ذلك النزاعات العمالية. ويمكن هذه المنصة الأطراف من إجراء جلسات الصلح عن بعد، وتصدر محاضر صلح لها قوة السند التنفيذي، مما يمنح الاتفاقات قوة قانونية نهائية.

يظهر هذا التنسيق بين المنصتين منهجاً شاملاً يغطي كافة مراحل النزاع، من التسوية الودية إلى الصلح القضائي، مما يعزز من فعالية نظام العدالة العمالية في المملكة. إن تجربة المملكة العربية السعودية في رقمنة المصالحة العمالية يقدم نموذجاً يمكن للجزائر أن تعتمد كخارطة طريق لرقمنة تسوية النزاعات الفردية في العمل. فمن خلال تحقيق التكامل بين جهات الاختصاص، يمكن للجزائر أن توفر حلاً يضمن الأمن القانوني والاقتصادي للمؤسسة الجزائرية.

وعليه يمكن للجزائر أن تنشأ منصة رقمية تحت إشراف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تعنى بتلقي الشكاوى العمالية الفردية إلكترونياً، وإجراء جلسات المصالحة الودية عن بعد على غرار منصة "ودي" السعودية. هذا النهج يضمن الأمن القانوني عبر توثيق الإجراءات والمحاضر رقمياً، مما يقلل من النزاعات، ويضمن الأمن الاقتصادي عبر خفض التكاليف التشغيلية للمؤسسات.

هذا ويمكن لوزارة العدل الجزائرية إقامة منصة موازية، على غرار منصة "تراضي"، تعنى بالصلح في القضايا العمالية التي لم يتم تسويتها ودياً. هذا التكامل بين وزارتي العمل والعدل يضمن أن كل مرحلة من مراحل النزاع مدعومة بآليات رقمية، مما يُسرع من عملية العدالة، ويعزز من استقرار المؤسسة وحمايتها.

⁴⁰ وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، "التسوية الودية للخلافات العمالية"، المنصة الوطنية الموحدة، تاريخ وساعة الاطلاع 26 أغسطس 2025 على الساعة 20:00،

<https://www.hrsd.gov.sa/ministry-services/services/269970>.

⁴¹ وزارة العدل، "الصلح عبر منصة تراضي"، المنصة الوطنية الموحدة، تاريخ وساعة الاطلاع 26 أغسطس 2025،

على الساعة 20:20 <https://www.moj.gov.sa/ar/ministry/service/pages/reconciliation.aspx>.

4. خاتمة:

خلصت الدراسة إلى أن إجراء المصالحة في النزاعات الفردية العمالية، رغم إلزاميته القانونية وفقا لأحكام القانون رقم 90-04، لا يزال يمارس ضمن نمط تقليدي يعيق فعاليته في ظل التحولات الرقمية ومتطلبات السرعة والمرونة في تسوية النزاعات. وقد كشف التحليل القانوني عن غياب نصوص قانونية أو تنظيمية تجيز استخدام الوسائل الإلكترونية في تنفيذ هذا الإجراء، مما يُفضي إلى تعطيل التسوية الودية في حالات تعذر الحضور الفعلي، ويضعف من فعالية الحماية القانونية المقررة للأطراف،

ويعزز هذا القصور الحاجة إلى تبني نموذج رقمي فعال يواكب التحولات التقنية ويضمن استمرارية إجراء المصالحة. وفي هذا الإطار، تعد تجربة المملكة العربية السعودية مثالا متقدما، حيث تم اعتماد منصة "ودي" للتسوية الودية تحت إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، باعتبارها مرحلة إلزامية قبل التقاضي إلى جانب منصة "تراضي" التابعة لوزارة العدل، التي تتيح إجراء جلسات الصلح عن بعد وتصدر محاضر إلكترونية ذات قوة تنفيذية. هذا التنسيق بين المنصتين يجسد مسارا مؤسساتيا متكاملا يعزز فعالية العدالة العمالية ويكرس الحماية القانونية للأطراف، وهو ما يمكن أن يشكل مرجعية عملية لتطوير إجراء المصالحة في الجزائر ضمن إطار تشريعي وتنظيمي حديث.

بناء على النتائج المتوصل إليها نقدم الاقتراحات التالية:

- ضرورة تعديل القانون رقم 90-04 والقانون 90-11 بإدراج أحكام صريحة تجيز رقمنة إجراء المصالحة وتحدد ضوابطها.
- استحداث منصة وطنية رقمية تشرف عليها وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تتيح تقديم الطلبات، وجدولة الجلسات، وتحرير المحاضر، مع ضمان حماية المعطيات الشخصية وفقا للقانون رقم 07-18.
- تكوين مفتشي العمل في مجال الوساطة الرقمية، وضمان جاهزية البنية التحتية التقنية على المستوى المحلي.
- اعتماد نماذج موحدة للمحاضر الإلكترونية، مع ضمان حجيتها القانونية وفقا لقواعد الإثبات المعتمدة.

في الأخير، تعد هذه الدراسة مساهمة استشرافية في بناء تصور قانوني ومؤسساتي حديث لإجراء المصالحة في النزاعات الفردية العمالية، يواكب التحول الرقمي ويكرس مبادئ العدالة

الاجتماعية. ومن خلال الرجوع إلى التجربة السعودية، التي اعتمدت منصتين رقميتين متخصصتين في التسوية والصلح، تتضح إمكانية تطوير النموذج الجزائري بما يعزز فعالية إجراء المصالحة، بما يضمن استدامة المؤسسة ضمن بيئة عمل حديثة ومتكاملة.

5. قائمة المراجع:

أولاً: المؤلفات باللغة العربية:

-احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الثالثة، الجزائر، 2005.

-احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2007.

-عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

2. المقالات:

--بن سالم كمال، نحو تفعيل المصالحة كآلية مهنية لتسوية النزاع الفردي في العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الخامس جانفي، 2018.

-كيفاجي ضيف. "تنفيذ العقد بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة في ظل تأثير فيروس كورونا كوفيد-19"، مجلة المعيار، المجلد 26، العدد 3، سنة 2022.

-معاشو نبال فطة، إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية، المجلة النقدية، 2016.

-عباسة جمال، النظام القانوني للمصالحة أمام مفتشية العمل ومدى فعاليتها في تسوية النزاعات الفردية للعمل (دراسة مقارنة لبن الاقتصاد الموجه ومرحلة إقتصاد السوق)، مجلة القانون، العدد 02 جويلية 2010.

-عقوبن صليحة، تأثير جائحة كورونا (كوفيد19) على أسواق العمل في الدول العربية -مع الإشارة لحالة الجزائر- مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 24 العدد 2021، 02.

3. الأطروحات:

قوريشي بن شرقي، منازعات العمل على ضوء اجتهادات المحكمة العليا، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون جامعة الجزائر 01، السنة الجامعية 2019-2020:

4. مواقع الانترنت:

-International Labour Organization. 2021. Application of International Labour Standards in Times of Crisis: Importance of International Labour Standards and Effective and Reliable Supervision in the Context of the COVID-19 Pandemic. Report III (Addendum Part A), 109th Session of the International Labour Conference. Geneva: ILO. Accessed August 23, 2025.

<https://www.ilo.org/media/388211/download>

- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، "المنصة الإلكترونية خدماتي"، متاحة عبر الموقع الرسمي:

<https://www.mtess.gov.dz/ar/%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%86%d8%b5%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d8%a5%d9%84%d9%83%d8%aa%d8%b1%d9%88%d9%86%d9%8a%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d8%ac%d8%af%d9%8a%d8%af%d8%a9-%d8%ae%d8%af%d9%85%d8%a7%d8%aa%d9%8a>
تاريخ وساعة الاطلاع: 3 سبتمبر 2025.

- اللجنة الوطنية للرقمنة، الاستراتيجية الوطنية للتحويل الرقمي 2030، وثيقة رسمية، الاستراتيجية الوطنية للتحويل الرقمي 2030 (<https://www.webservices.dz/faq-ssl/269->) تاريخ الاطلاع: 03 سبتمبر 2025 الساعة 19:50.

- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، "التسوية الودية للخلافات العمالية"، المنصة الوطنية الموحدة، تاريخ وساعة الاطلاع 26 أغسطس 2025 على الساعة 20:00 ،

<https://www.hrsd.gov.sa/ministry-services/services/269970>.

- وزارة العدل، "الصلح عبر منصة تراضي"، المنصة الوطنية الموحدة، تاريخ وساعة الاطلاع 26 أغسطس 2025 ، على الساعة 20:20

<https://www.moj.gov.sa/ar/ministry/service/pages/reconciliation.aspx>

ثالثا : القوانين والنصوص القانونية:

- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 افريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 17 ،سنة1990.

- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيبرابر سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردي في العمل، ج ر العدد06 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 21 ديسنبر 1991، ج ر العدد 06.

- قانون رقم 04-15 المؤرخ في 1 فبراير 2015، المتعلق بالتوقيع والتصديق الإلكتروني،
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 12، 15 فبراير 2015.
- قانون رقم 07-18 المؤرخ في 10 يونيو 2018، المتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في
معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 34،
الصادرة بتاريخ 13 يونيو 2018.