

الإلزامية المصالحة في النزاعات الفردية

د. معاشو نبالي فطة

أستاذة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة مولود معمري - تيزي وزو

مقدمة:

قد يترتب عن علاقات العمل أثناء سيرانها أو عند إنهاؤها نزاعات بين رب العمل والعامل، تسمى نزاعات فردية، عرفها المشرع الجزائري في المادة الثانية (2) من قانون رقم 90-04⁽¹⁾ على أنه: " يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة".

فمن خلال هذا التعريف إقتصر المشرع النزاع الفردي في النزاع الذي لم يتم تسويته داخل الهيئة المستخدمة، هذا يعني أنه أنكر صفة النزاع على كل خلاف تم تسويته على مستوى الهيئة المستخدمة. بينما عرفه الفقه على أنه " ذلك النزاع المتعلق بعلاقة العمل المترتب عن

¹ - قانون رقم 90-04 مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، معدل ومتمم، ج ر عدد 6 لسنة 1990.

إنتهاك أحد الطرفين وغالبا المستخدم لأحد إلتزاماته القانونية والتعاقدية مما سبب ضررا بالعامل ويكون حلها على مرحلتين، حل ودي وحل قضائي".

ومن أجل الحفاظ على العلاقة الودية بين الطرفين، فرض المشرع الجزائري إلى جانب التسوية الداخلية نظام المصالحة وذلك في قانون رقم 90-04 السالف الذكر، وإعتبرها إجراء وجوبيا في مجال علاقات العمل مقارنة بالمجالات الأخرى الإقتصادية والإدارية التي إستحدثها المشرع في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، كحل بديل يتم أثناء مجريات التسوية القضائية، نجاحها يؤدي إلى إنهاء الخصومة.

وعليه أولى المشرع الجزائري لإجراء المصالحة أهمية بالغة والتي تظهر في طابعها الإلزامي في النزاع الفردي كحل ودي جوهري، يظهر من خلال إتباع إجراءات خاصة محددة قانونا، شكلية وموضوعية، داخلية أمام الهيئة المستخدمة أو أمام المفتشية العامة للعمل (المبحث الأول)، وتترتب عن هذه الطبيعة قرينة قانونية تتمثل في ضرورة تحرير محضر يحوز على القوة الثبوتية والتنفيذية من جهة، بينما يعتبر محضر عدم المصالحة شرط إجرائي يتوقف عليه قبول الدعوى القضائية شكلا من جهة أخرى (المبحث الثاني).

المبحث الأول: تنظيم المشرع لنظام المصالحة لتسوية النزاع الفردي

بالرجوع إلى المواد 3، 4، 5 من قانون رقم 90-04 السالف الذكر، يتبين أن التسوية الودية للنزاع الفردي يتم على مرحلتين، مرحلة التسوية الداخلية الودية أمام مصدر القرار أو الهيئة المستخدمة الذي تكون غايتها الوقاية من النزاعات وعدم تفاقمها، وإلا اللجوء إلى عرض النزاع أمام مفتشية العمل ومكاتب

المصالحة، والعامل له حق استئناف الإجراءات إلا يمكنه أن يقوم مباشرة بإجراء المصالحة أو الإكتفاء بالمصالحة باعتبارها إجراء وجوبيا مرتبط بفكرة النظام العام وشرط جوهري لقبول الدعوى القضائية شكلا، إذ يقوم القاضي بتفحص محضر عدم المصالحة إذ يجوز له إثارتها من تلقاء نفسه، كما يجوز الدفع بها في أي مرحلة من مراحل سير الدعوى.

المطلب الأول: جوازية اللجوء إلى التسوية الداخلية قبل المصالحة

إن لجوء العامل إلى رئيسه أو المستخدم يكون من أجل طلب إعادة النظر في القرار ضد القرار الذي إتخذ ضده، وهذا الإجراء ليس إجباريا بل جوازي للعامل، وإعتبره المشرع تسوية داخلية للنزاع خصص لها الباب الثاني من القانون رقم 90-04 بعنوان كيفية معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة، دون تدخل طرف ثالث لإقناع أحد الأطراف التراجع عن موقفه.

لذا يجوز للعامل إستئناف أسلوب التسوية الداخلية للنزاع إما أمام رئيسه المباشر أو أمام الهيئة المستخدمة.

الفرع الأول: إمكانية لجوء العامل إلى رئيسه المباشر مصدر القرار:

يتم هذا التظلم حسب الإجراءات المحددة في إطار المعاهدات أو الإتفاقيات الجماعية للعمل⁽¹⁾، ولو أن المشرع الجزائري لم يستعمل كلمة تظلم في هذا الشأن، وإنما إستعمل صياغة تسوية ودية، إلا أن من الناحية العملية نجد أن هذا الإجراء عبارة عن تظلم والتماس العامل من متخذ القرار إعادة

¹ - المادة الثالثة (3) من قانون 90-04.

النظر فيه، لذا لا يرقى هذا الإجراء إلى التظلم المعمول به في المنازعات الإدارية المنصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

أما إذا لم تتضمن هذه الإجراءات فالمادة 4 من قانون رقم 90-04 السالف الذكر تجيز للعامل وتمنح له حق اللجوء مباشرة إلى رئيسه المباشر ومطالبته إما بإلغاء القرار أو تعديله أو مراجعته، وفي هذه الحالة يتعين على هذا الأخير تقديم جواب خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ إخطار العامل له.

الفرع الثاني: حق العامل في رفع أمره أمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم:

يعد هذا الإجراء بمثابة طعن أو محاولة ثانية لإقناع المستخدم التراجع عن قراره، إذ يجوز للعامل أن يطعن بهذا الإجراء أمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم وذلك في حالتين حددتهما المادة 2/4 السالفة الذكر:

- حالة عدم رد رئيسه المباشر عن التظلم خلال ثمانية (8) أيام، كما سبق الإشارة إلى ذلك أعلاه.

- حالة عدم رضا العامل بمضمون الرد.

وفي هذه الحالة تكون الهيئة المستخدمة أو المستخدم ملزمة بالرد على طلب العامل، وذلك بصفة كتابية ويبين فيه أسباب الرفض الكلي أو الجزئي وذلك خلال خمسة عشر (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار.

وعليه فإن هذا التظلم لمحاولة إعادة النظر في القرار الذي إتخذه المستخدم ضد العامل قبل أن يتحول إلى نزاع في العمل كما أكدته المشرع الجزائري في المادة الثالثة (03) السالفة الذكر أن النزاع ينشأ بعدما لا يجد له

حلا في إطار تسوية داخلية لذا لم يمنح المشرع أهمية كبيرة للتسوية الداخلية، باعتبار أنها غير ملزمة على العامل من جهة، ومن جهة ثانية باعتبار أن المستخدم ليس ملزما دائما بالرد الإيجابي لأن ليس هناك ما يلزمه بإعادة النظر في قراره بل هو ملزم فقط بالرد خلال ثمانية (08) أيام كما سبق ذكره.

وهو ما قضت به المحكمة العليا في عدة قراراتها على جوازية التسوية الداخلية للنزاع وعدم إعتبار رفع التظلم إلى رب العمل قبل اللجوء إلى مفتشية العمل إجراء جوهريا لقبول الدعوى العمالية وعليه النص بمخالفة قاعدة جوهرية للإجراءات في غير محله⁽¹⁾.

وأكد كذلك أن تدابير التسوية الداخلية لا تلزم إلا مفتش العمل الذي ينبغي أن يوجه العامل إلى الاستفادة 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 وإن قضاة الاستئناف أخطئوا في تقديراتهم، مما يتعين نقض وإبطال قرارهم⁽²⁾.

¹ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 134407 بتاريخ 1996/09/24.

ونفس الموقف أخذت به في الملف رقم 257733 بتاريخ 2003/05/12.

² - قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 107398 بتاريخ 1994/03/30.

المجلة القضائية للمحكمة العليا، قسم المستندات، الجزائر، العدد الأول، 1994، ص

المطلب الثاني: إلزامية اللجوء إلى المصالحة في النزاع الفردي للعمل

تناول المشرع الجزائري وإهتم بفكرة الصلح إنطلاقا من القواعد العامة في القانون المدني في المواد 459 إلى 466، وإعتبره عقدا ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان به نزاعا محتملا، وذلك بأن يتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حقه. وهو التعريف الذي جاء به الفقه الفرنسي وتطور بفضل مجهودات محكمة النقض الفرنسية، على انه العقد الذي يضع من خلاله المتنازعين حدا لنزاعهم عن طريق تنازلات بغض النظر إن كان قد أخضع لإجراءات أخرى، تكون أثار عقد الصلح هي إنهاء النزاع بصفة نهائية والتنازل عن الحقوق والإدعاءات التي كانت محل النزاع وعدم إمكانية المطالبة بها مجددا أمام القضاء⁽¹⁾.

الفرع الأول: تنظيم إختصاص مفتشية العمل بمهمة المصالحة من خلال مكاتب المصالحة

تظهر أهمية المصالحة و إلزاميتها في حل النزاعات الفردية في وضع المشرع جهاز خاص يقوم بهطه المهمة وهي مكاتب المصالحة، حدد لها إختصاصها المحلي والموضوعي و هو ما تنص عليه المادة الخامسة (5) من

¹ - الصلح والمصالحة مصطلحان يختلفان في المعنى والمضمون لأن الصلح يطلق عليه باللغة الفرنسية Transaction، أما المصالحة يطلق عليها Conciliation، فالأول هو إتفاق ثنائي يبرم عقد ينهي النزاع أو يتنازل كل طرف على جزء من حقوقه أو إدعاءاته، أما المصالحة تتم بواسطة شخص ثالث يقرب وجهات نظر الطرفين، لتتنازل على الإدعاءات أو القرار المتخذ ضد العامل.

قانون رقم 90-04 السالف الذكر على انه بعد إستنفاد إجراءات التسوية الداخلية لنزاعات العمل داخل الهيئة المستخدمة، وأوكل المشرع لمفتشية العمل مهمة محاولة حل النزاع وذلك بعد أن يقوم العامل بإخطار مفتشية العمل، التي تعتبر همزة وصل ووسيلة إتصال بين العمال والهيئة المستخدمة، ومكاتب المصالحة التي منح لها مهمة القيام بالمصالحة.

أولاً: تحديد الإختصاص المحلي والإقليمي لمكاتب المصالحة

حدد المرسوم التنفيذي رقم 07/05 المؤرخ بتاريخ 2005/09/06 الإختصاص المحلي لهذه المكاتب طبقا لما جاء في المادة السادسة (6) من قانون رقم 90-04، وحسب المادة الثانية (2) من هذا المرسوم يؤسس لكل دائرة إختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية أو مكتب مفتشية العمل مكتب للمصالحة من اجل الوقاية من النزاعات الفردية وتسويتها، ويمكن حسب المادة الثالثة (3) من نفس المرسوم إنشاء مكاتب إضافية في نفس دائرة الإختصاص المحلي لمفتشية العمل للولاية أو مكتب مفتشية العمل، ويحدد إختصاصها المحلي حسب الفقرة الثانية من المادة السالفة الذكر بقرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية.

تجتمع هذه المكاتب بمقر مفتشيات العمل للولاية أو مكاتب مفتشية العمل الملحقة بها⁽¹⁾. ويتعين على العامل إحترام هذا الإختصاص في إخطار مفتشية العمل التي يوجد في مقر ولاية الهيئة المستخدمة.

ثانياً: تحديد الإختصاص الموضوعي لمكاتب المصالحة

¹ - المادة الرابعة (4) من قانون 90-04 .

يشمل إختصاص مكاتب المصالحة حسب المادة الثانية من قانون النزاعات الفردية رقم 90-04 كل النزاعات الفردية وكل النزاعات الناجمة عن علاقات العمل التي يحكمها قانون 90-11 سواء كانت المؤسسة عمومية أو خاصة.

الفرع الثاني: تحديد الإجراءات القانونية للمصالحة

ما يؤكد إلزامية إجراء المصالحة في النزاع الفردي هو تحديد المشرع الإجراءات الواجب إتباعها للقيام بهذه المهمة، فمن خلال المادة 19 من قانون 90-04 يعد إجراء المصالحة إجراء إلزاميا قبل عرض النزاع على القضاء، وإستثناء يكون إختياريا في حالة إقامة المدعى عليه خارج التراب الوطني أو يكون صاحب العمل في حالة إفلاس أو تسوية قضائية، وحرس على أن تتم هذه العملية وفق إجراءات متتالية لتمكين الأطراف الوصول إلى إتفاق وتحدد المادة 26 من القانون السالف الذكر إجراءات الحصول على المصالحة كما يلي:

أولا: إخطار العامل مفتشية العمل

يجوز للعامل أن يقوم بتحرير عريضة يدون فيها إدعاءاته وأقواله وإلا يمكنه الحضور إلى مقر مفتشية العمل للولاية أو مكتب مفتشية العمل وإلا في مكتب المصالحة الملحقة لمفتشية العمل للإدلاء بها شفويا.

ثانيا: تحرير محضر من مفتشية العمل

من جهتها تقوم المفتشية بتحرير محضر تدون فيه أقوال وإدعاءات العامل بالتاريخ والساعة.

ثالثا: إستدعاء المفتشية لأعضاء مكتب المصالحة

يعد إستدعاء أعضاء مكتب المصالحة أول إجراء تقوم به المفتشية، يتم ذلك خلال ثلاثة (3) أيام من يوم تقديم العريضة أو تحرير المحضر⁽¹⁾. ويجب أن يراعى في ذلك تشكيل مكتب المصالحة وكذا شروط إنتخاب هؤلاء، كما يجب أن يكون هذا المكتب متساوي الأعضاء، عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين للمستخدمين، و تتم رئاسة هذا المكتب لمدة 6 أشهر بالتداول⁽²⁾.

وقبل إستلام مهامهم يؤدي اليمين أمام المحكمة⁽³⁾.

رابعاً: تحديد إجتماع بعد ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ الإستدعاء

لقيام وممارسة هذه الإجتماعات والمهام يستفيد أعضاء مكاتب المصالحة حسب المادة 16 بأوقات الغياب لممارسة مهامهم⁽⁴⁾.

خامساً: وجوب حضور أطراف النزاع شخصياً أو بواسطة ممثليهم المؤهلين⁽⁵⁾

حسب المادة 27 من القانون السالف الذكر يعد الحضور في هذه الإجتماعات إلزامي، والتخلف عن الحضور دون مبرر مشروع يؤدي إلى شطب القضية، وإذا كان هناك مبرر يمكن استدعاءهم من جديد، وفي حالة الغياب مرة ثانية يقوم المكتب بتحرير محضر عد المصالحة وتسلم للمدعي نسخة منه لمباشرة الدعوى القضائية.

¹ - المادة 27 من قانون 04-90 .

² - المواد 6، 7، 8، 9، 10 من القانون رقم 04-90 سالف الذكر .

³ - المادة 15 من قانون رقم 04-90 .

⁴ - المادة 16 من قانون 04-90.

⁵ - المادة 27 من القانون رقم 04-90.

المبحث الثاني: القوة الثبوتية والتنفيذية للمصالحة

إن القيمة القانونية لإجراء المصالحة لا يظهر فقط في إلزامية اللجوء إليها باعتبارها إجراء شكلياً، و يتوقف على إحترام الإجراءات الشكلية والموضوعية بل تظهر في القيمة القانونية التي تحوز عليها باعتبارها إتفاقاً ثنائياً إرادياً من جهة، يتوقف تنفيذه برقابة قضائية من جهة أخرى لذا يتعين على مكتب المصالحة إنهاء هذه العملية بتحرير محضر بما توصل إليه الأطراف (المطلب الأول). بينما تتجسد كذلك القيمة القانونية لمحضر المصالحة بالحرص على تنفيذه بضمانات قضائية (مطلب الثاني).

المطلب الأول: تجسيد المصالحة بتحرير محضر

ككل إجتماع يجب أن ينتهي بتحرير محضر تتجسد فيه أقوال طرفي النزاع وكذا مجريات النقاش والمصالحة وينتهي بنتيجة تبعا لما توصل إليه الأطراف.

الفرع الأول: تحرير محضر مصالحة

من خلال المادة 31 نستشف وجوب تحرير مفتش العمل محضر بالمصالحة الكلية وبالتالي ينتهي النزاع وتعود علاقة العمل إلى مجرياتها العادية خاصة إذا تراجع المستخدم عن قراره وقام بالغاءه، بينما لم تتعرض هذه المادة إلى المصالحة الجزئية، وبقاء بعض النقا محل خلاف لم تفسر كيفية تحرير المحضر هل يتم تحرير محضر يدون فيه نقاط الإتفاق ونقاط الخلاف العالقة أي محل عدم المصالحة التي يجوز للمحكمة الإجتماعية النظر فيها ليتم تسويتها.

الفرع الثاني: تحرير محضر عدم المصالحة

إن الإحتمال الثاني الذي قد يحصل من نتيجة عملية المصالحة هو عدم المصالحة الكلية بين طرفي النزاع، في هذه الحالة يحزر مكتب المصالحة محضر بعدم المصالحة، وأن عدم المصالحة قد يتم في حالتين:

أ- إما لعدم نجاح عملية المصالحة وعدم توصل أطراف النزاع إلى إتفاق والتنازل عن إدعاءاتهم ومطالبهم، كأن يتمسك المستخدم بقراره وعدم قبول التراجع عنه، أو تمسك العامل بالحق الذي يطالب به أمام المستخدم.

ب- وإما بسبب تغيب المدعى عليه مرتين على التوالي:

يقدم في كلتا الحالتين مكتب المصالحة نسخة من محضر عدم المصالحة للعامل ليتسنى له مباشرة دعواه أمام القضاء الإجتماعي والذي يعد كما سبق ذكره شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا، وهو ما قضت به المحكمة العليا في قرارها الصادر في 1994: أن محضر عدم الصلح المحرر من قبل مفتش العمل الذي قام بعدة محاولات لدى المطعون ضدها لكن بدون جدوى وذلك قبل اللجوء إلى المحكمة لدليل على ذلك... وأن محضر مفتش العمل يغني عن اللجوء إلى الطرق الودية الأخرى لذا القرار المنتقد خالف ما هو مستقر عليه قضائيا ويعرض للنقض للإساءة تطبيق القانون لأن شرط إجراء المصالحة كان مستوفيا⁽¹⁾.

¹- قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 107398 بتاريخ 1994/03/30. قضية (ز. ع) ضد (مؤسسة الإسترجاع- عناية)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، قسم المستندات، الجزائر، العدد الأول، 1994، ص 121.

كما ان القاضي لا ينظر إلا في مضمون النزاع الذي كان محل إجراء المصالحة وتضمنه محضر عدم المصالحة، وهو ما استقرت عليه أراء المحكمة العليا التي توصلت أنه إذا كان لصاحب العمل أو العامل إدعاءات ومطالب أخرى ثارت بعد إجراء المصالحة، لا يجوز لأي من الطرفين الإدعاء بها والتمسك بها أمام القضاء مباشرة وإدراجها ضمن موضوع الدعوى محل نزاع عدم المصالحة بإعتباره نزاعا جديدا⁽¹⁾.

المطلب الثاني: الحرص على تنفيذ إتفاقات المصالحة

لقد اعتبر المشرع الجزائري محضر عدم المصالحة حجة إثبات الذي يتضح من النظام القانوني الذي أضفاه على مكاتب المصالحة بالرغم أنه لم يمنح لها سلطة على الأطراف المتنازعة إذ إعتبرها مجرد وسيط يقوم بتقريب وجهات النظر بين الطرفين هذا من جهة ومن جهة أخرى لم يمنح كذلك لمفتشية العمل سلطة عرض النزاع تلقائيا على القضاء، عند مخالفة التشريع والتنظيم المعمول بهما كما فعله بالنسبة للإتفاقيات الجماعية من خلال المادة 134 من قانون 90-11⁽²⁾، بينما لها حق معاينة المخالفات وتسجيلها فقط طبقا للمادة 138⁽¹⁾.

¹ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 197475 المؤرخ بتاريخ 2000/06/06.

قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 193701 المؤرخ بتاريخ 2000/04/11.

² - نصت المادة 134 على أنه:

" إذا لاحظ مفتش العمل أن إتفاقية جماعية أو إتفاقا جماعيا مخالف (ة) للتشريع والتنظيم المعمول بهما يعرضها (يعرضه) تلقائيا على الجهة القضائية المختصة."

يترتب عن حدوث المصالحة آثار قانونية تتمثل في القوة الإلزامية لمحضر المصالحة (الفرع الأول)، ثم عدم الاحتجاج بالمحضر إلا بالتزوير (الفرع الثاني)، ثم تقرير ضمانات خاصة لتنفيذه بصفة إجبارية (الفرع الثالث).

الفرع الأول: إلزامية تنفيذ إتفاق المصالحة بإرادة الطرفين

لقد أضفى المشرع الجزائري من خلال المادة 33 من قانون رقم 90-04 إن نتيجة المصالحة عبارة عن إتفاق يحوز قوته الإلزامية من إرادة الأطراف ورغبتهم في تنفيذه وفق الشروط والأجال التي يحدونها، وإن لم يوجد أو لم يتم تحديد ذلك فيجب أن لا يتجاوز تنفيذه 30 يوما من تاريخ الإتفاق، وهو ما أقرته المحكمة العليا في إحدى قراراتها⁽²⁾.

الفرع الثاني: حجية محضر إتفاق المصالحة

إن الطبيعة الإلزامية لمحضر المصالحة جعله يتصف بالقوة الثبوتية، وهو ما تضمنته المادة 32 التي تنص على أنه:

" يعتبر محضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير.

لا يجوز أن يتضمن محضر المصالحة شروطا تتنافى مع النصوص

السارية المفعول.

إذا كان محضر المصالحة لا يتعارض مع مضمون هذه المادة فإنه يصبح ملزما على طرفيه إلا إذا تم الطعن فيه بالتزوير حيث يتم وقف تنفيذه إلى غاية

¹ - نصت المادة 138 على انه:

" يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل."

² - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 154706 بتاريخ 1997/11/11.

الفصل في دعوى التزوير، وهو ما أكدته المحكمة العليا في إحدى قراراتها.

الفرع الثالث: ضمانات تنفيذ إتفاق المصالحة

لم يترك المشرع الجزائري تنفيذ إتفاق المصالحة للإرادة المطلقة للأطراف وإنما تحسبا لتعسف وتعنت طرف على الآخر غالبا يكون المستخدم، فلقد أحيط هذا المحضر الإتفاقي بضمان يكرس قوته الإلزامية.

أولا: تنفيذ إتفاق المصالحة تحت غرامة تهديدية

وذلك من خلال نص المادة 34 من قانون رقم 90-04 التي تنص على أنه:
" في حالة عدم تنفيذ إتفاق المصالحة من قبل احد الأطراف وفقا للشروط والأجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون.

يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة مع إستدعاء المدعى عليه نظاميا، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به.

غير أن هذه الغرامة لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوما."

ثانيا: الحق في رفع دعوى تصفية الغرامة التهديدية

بعد صدور الحكم بالغرامة التهديدية وقيام المحضر بتبليغ الحكم للمدعى عليه، إن لم يتول هذا الأخير تنفيذ إتفاق المصالحة، يقوم المحضر مرة ثانية إعداره بالتنفيذ، ففي حالة القبول يتوقف ويسقط ذلك الحكم ولا تطبق الغرامة

التهديدية، أما في حالة الرفض يحزر محضر عدم التنفيذ ويسلم نسخة للمدعي الذي يقوم فيما بعد برفع دعوى تصفية الغرامة التهديدية، أمام نفس المحكمة الإجتماعية التي فصلت في الدعوى، فيقوم القاضي بإعادة النظر في مقدار التعويض أي الغرامة على أساس ما لحق المدعي من ضرر وما فاتته من كسب، وهو موقف المحكمة العليا في إحدى قراراتها ملف رقم 290891 الصادر بتاريخ 2003/10/14.

يكثسي تنفيذ الأحكام النهائية في المادة الإجتماعية عن طريق الغرامة التهديدية طابعا إستعجاليا والقاضي الإستعجالي هو المختص وليس قاضي الموضوع.

خاتمة

ففي ختام هذه الدراسة نؤكد ما لإجراء المصالحة من أهمية في حل نزاعات العمل الفردية قانونا، ثم تكريسه كوسيلة أساسية ملزمة سابقة لعرض النزاع أمام القضاء، يتوقف عليها قبول الدعوى شكلا، نجد للمصالحة غايتين: فهي وسيلة أولية ودية لمحاولة حل الخلاف قبل تفاقمه ومنح الطرفين فرصة التراجع عن القرار أو الموقف.

أما من الناحية العملية لم يحقق هذا النظام نجاحا كبيرا في حل نزاعات العمل وهذا يعود إلى ضعف دور مفتشية العمل ومكاتب المصالحة بإعتبارها مجرد مكتب إداري لتلقي التظلمات وهمزة وصل بين مكاتب المصالحة والمتنازعين، رغم ما أولاه المشرع من أهمية لشروط وإجراءات إنتخاب هؤلاء الأعضاء والممثلين، فإن عدم منح هذه الأجهزة سلطة متابعة الأطراف المتنازعة

في حالة التقاعس عن تنفيذ محاضر إتفاقات المصالحة، والإقرار لها سلطة اللجوء تلقائياً بقوة القانون للقضاء خاصة بالنسبة لمفتشية العمل عند عدم مراعاة تنفيذ هذه المحاضر، وإلا سلطة توقيع عقوبات جزائية عليهم كما فعله بالنسبة لأعضاء مكاتب المصالحة في حالة غياب دون مبرر.

بالرجوع إلى بعض الإحصائيات الخاصة نجد أنه :

تم تسوية في عام 1990 ما يقارب 19 ألف شكوى، من مجموع 45 ألف شكوى، وتحويل 17 ألف شكوى لمكاتب المصالحة، وهو ما يعادل 22% منها والباقي 78% أحيلت على المحاكم.

أما في 2006 فحسب إحصائيات لوزير العمل والضمان الإجتماعي، تم التكفل بما يفوت 40754 نزاعاً فردياً من قبل مفتشية العمل ومكاتب المصالحة، وقد تم تحرير 2877 محضر مصالحة، 25367 محضر عدم مصالحة، وهو ما يمثل نسبة 11.34% في تسوية النزاعات الفردية إذ تبقى نسبة ضعيفة.

وفي عام 2013 بلغ عدد الشكاوى المسجلة لدى المفتشية حوالي 39600 تم تسوية 25% منها على مستوى مكاتب المصالحة⁽¹⁾.

فما على المشرع إلا إعادة النظر في تنظيم التسوية الداخلية للنزاع الفردي بتقييد سلطة المستخدم في ذلك بالزامه تسبب رفضه لحل النزاع أو عدم الرد عن طلب العامل، وكذا إعادة النظر في مهام مفتشية العمل وسلطاتها وصلاحياتها كسلطة إدارية سابقة لحل النزاعات.

¹ - أكلي أيت بركاني، مدير العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل بالمفتشية العامة للعمل.