

آليات إجراء المصالحة ودورها في تسوية منازعات العمل الفردية

Mechanisms of the Conciliation Procedure and their Role in Settling Individual Labor Disputes

بوعيطة مليكة

قاضية باحثة بمركز البحوث القانونية والقضائية

ملخص

لقد سعى المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على إرساء آلية خاصة لتسوية منازعات العمل الفردية بين المستخدم والعامل تمثلت في مكاتب المصالحة، نظرا لأهميتها ودورها في تقريب وجهات النظر بين طرفي علاقة العمل ومساهمتها في تقليل عدد القضايا المطروحة أمام القضاء باعتبارها إجراء أولي وقيد على رفع الدعوى هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن الممارسة العملية أثبتت وجود العديد من الإشكالات التي تثيرها محاضر الصلح وعدم الصلح أمام القاضي الاجتماعي، ونظرا لتباين كيفية معالجة القضايا المتعلقة بها بسبب اختلاف الرؤى وقراءة النصوص القانونية، فقد سعت المحكمة العليا إلى نشر العديد من قراراتها والعمل على توحيد العمل القضائي في هذا الشأن.

الكلمات المفتاحية: مكاتب المصالحة - مفتش العمل - محضر صلح - محضر عدم الصلح - اجتهاد قضائي.

Abstract

The Algerian legislator, through Law No.90-04, on the settlement of individual labor disputes, sought to establish a special mechanism for resolving individual Labor disputes between the employer and the worker, embodied in the Conciliation Offices. This was due to their importance and their role in bringing the parties' positions closer together, as well as their contribution to reducing the number of cases brought before the courts, given that conciliation constitutes a preliminary step and a procedural requirement before filing a lawsuit.

However, practical experience has shown the existence of numerous issues arising from conciliation and non-conciliation reports submitted to the social division judge. Owing to the divergent approaches in handling such cases, resulting from differing interpretations and readings of the relevant legal texts, the Supreme Court has sought to publish several of its decisions and to work toward unifying judicial practice in this regard.

Keywords: Conciliation Offices, Labor Inspector, Conciliation Report, Non-Conciliation Report, Jurisprudence.

مقدمة:

المنازعات التي تثور بين العمال وأصحاب العمل من جهة، وتسليط الضوء على أهم الإشكالات التي تثيرها محاضر الصلح وعدم الصلح أمام القاضي الاجتماعي وكيفية معالجتها من أجل توحيد الرؤى والمساهمة في تقدير مدى فعالية إجراء المصالحة كإجراء أولي وقيد على رفع الدعوى، وذلك بهدف توحيد العمل القضائي. من أجل الوقوف على أهم جوانب الموضوع تم التوصل إلى طرح الإشكالية التالية: ماهي آليات إجراء المصالحة؟ وإلى أي مدى ساهمت في تسوية المنازعات الفردية للعمل؟

للإجابة على هذه الإشكالية، ولأجل محاولة معالجة جميع عناصر الموضوع، تضمنت منهجية البحث تقسيم الدراسة إلى مبحثين. تم التعرض في المبحث الأول إلى الجهات المخولة قانونا لإجراء المصالحة، والذي سيتناول تنظيم وتشكيل مكاتب المصالحة وصلاحياتها، وكذا إجراءات المصالحة، أما المبحث الثاني فهو متعلق بالبحث في آثار المصالحة من خلال دراسة محاضر المصالحة أو عدم المصالحة والإشكالات المتعلقة بها.

المبحث الأول: الجهات المخولة قانونا بإجراء المصالحة

تراجع المشرع الجزائري عن موقفه السابق في إسناد مهمة المصالحة المسبقة في منازعات العمل الفردية إلى مفتش العمل، حيث انتزع منه هذه المهمة وأسندها لهيئة أخرى تتمثل في مكاتب المصالحة المنشأة بموجب القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات

انتج المشرع الجزائري سياسة جديدة في بداية التسعينات تتماشى والتوجه الاقتصادي الجديد، وهذا من خلال تبني مجموعة من التشريعات بما فيها أحكام قانون العمل رقم 90-11، والقوانين الخاصة بالمؤسسات المستخدمة والأحكام القانونية والتنظيمية المستمدة منها، والتي تهدف إلى فتح المجال لتدخل الشركاء الاجتماعيين في تحديد القواعد الضابطة لعلاقاتهم والتكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ وسريان هذه العلاقات سواء في جوانبها الفردية أو الجماعية، خاصة أن حدوث هذه المشاكل وتحولها إلى نزاعات بين طرفي علاقة العمل أمر حتمي وهذا لقيام العلاقة التي تربطهما على مصالح متضاربة، وأمام هذا الوضع وتماشيا مع تكريس المشرع الجزائري للطرق البديلة لتسوية النزاعات في المسائل المدنية والمنصوص عليها ضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية وأيضا في قانون الإجراءات الجزائية، فقد سعى من خلال القانون رقم 90-04 إلى إقامة آلية خاصة لتسوية منازعات العمل الفردية بين المستخدم والعامل تمثلت في مكاتب المصالحة وأحاطها بجملة من الأحكام التشريعية والتنظيمية لضمان حسن سيرها وعملها.

ونظرا لأهمية الموضوع كان لابد من التطرق إلى آليات إجراء المصالحة ودورها في تقريب وجهات النظر بين طرفي علاقة العمل ومساهمتها في تقليل عدد القضايا المطروحة أمام القضاء، حيث سيتم التعرض لأحكام المصالحة واختصاص مكاتب المصالحة ودورها في حل

ممثلين لأصحاب العمل¹، على أن يكون لكل فئة منهما ممثلين احتياطيين بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف الاستخلاف عند الضرورة، يتم اختيارهم عن طريق الاقتراع السري المباشر لمدة ثلاث (03) سنوات من عمال المؤسسة الواقعة في دائرة الاختصاص المحلي للجهة القضائية المعنية.

- ويتم تعيين الأعضاء المنتخبين الذين يشكلون مكاتب المصالحة بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا بناء على نتائج الانتخابات ووفق الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها، علما أن هذه المكاتب يتم ترؤسها بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر لكل فئة، ويستفيد أعضاءها من عدة تسهيلات في مناصب عملهم الأصلي قصد القيام بالمهام التمثيلية في هذه المكاتب، منها مثلا حقهم في التغيب عن العمل لممارسة مهامهم في هذه المكاتب.²

ونظرا للدور الهام الذي يقوم به أعضاء مكاتب المصالحة المتمثل في تقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين بغية إيجاد حد أدنى من التفاهم بينهما حفاظا على حقوق ومصالح كل منهما، فإن القانون المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل قد أوجب شروطا محددة في المترشح لعضوية هاته المكاتب وبين الموانع التي تحول دون ذلك، وكذا أسباب سقوط العضوية.

الفردية في العمل، وهو ما يتضح من خلال المادة 05 منه التي نصت على أنه: "بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية لمنازعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها القانون"، وهي الإجراءات التي تتلخص في إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا، وفي الحالة الأخيرة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعى، ثم يقوم خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف للاجتماع، وهو نفس الموقف الذي أكدته المادة 19 من نفس القانون بنصها على أنه: "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية..."

فما هو الدور الذي تلعبه هذه الهيئات المستحدثة في تسوية منازعات العمل الفردية؟ للإجابة على ذلك سيتم التطرق من خلال هذا المبحث إلى تنظيم وتشكيل مكاتب المصالحة (المطلب الأول)، ثم صلاحياتها واختصاصاتها (المطلب الثاني)، ومن ثم إلى إجراءات المصالحة (المطلب الثالث).

المطلب الأول: تنظيم وتشكيل مكاتب المصالحة

تتكون مكاتب المصالحة وفقا لنص المادة 06 من القانون رقم 90-04 من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية، وتضم عضوين ممثلين عن العمال وعضوين

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2006، ص 99.

² - المواد من 12 إلى 15 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر. رقم 06، المؤرخة في 7 فبراير 1990.

الفرع الأول: شروط الترشح لعضوية مكاتب المصالحة: حددها القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل¹ في أربعة شروط أساسية هي: التمتع بالجنسية الجزائرية، وبلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب، وممارسة المهنة بصفة أجير أو مستخدم منذ 05 سنوات على الأقل، وأخيرا التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

- عندما يفقد المعني إحدى الشروط الواجب توافرها للترشح.

- عندما يصبح في إحدى الحالات التي تمنعه من الترشح والتي ذكرناها سابقا.

- التغيب عن الاجتماعات والجلسات دون مبرر مقبول خلال ثلاث جلسات أو ثلاثة اجتماعات متتالية.

- وكذا التخلي عن واجبات وظيفته التمثيلية.

ونلاحظ هنا الأهمية الكبيرة التي أولاها المشرع لهذه المهمة، بحيث اشترط للترشح إليها نفس الشروط تقريبا التي تتطلبها أية مهمة نيابية أخرى، كما يمنع الترشح على الأشخاص المحكوم عليهم لارتكابهم جنائية أو جنحة ولم يرد إليهم اعتبارهم، وكذا المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم، والمستخدمون الذين حكم عليهم بسبب العودة إلى ارتكاب مخالفات تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة والعمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل، وقدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم العضوية.

والملاحظ في الميدان، أنه وبالرغم من تشدد المشرع في أسباب سقوط العضوية، إلا أنه ونظرا لغياب النصوص القانونية التي تحدد نظام سير هذه المكاتب والمسؤولين المباشرين الذين يشرفون عليها ويتولون فرض قواعد الانضباط داخلها، فإنه كثيرا ما يتم التغاضي عن العديد من الحالات التي بإمكانها أن تكون سببا في إسقاط العضوية عن بعض الأعضاء، وهو ما نتج عنه طغيان الطابع العشوائي والارتجالي على تشكيل هذه المكاتب مما انعكس سلبا على السير الحسن لها.²

المطلب الثاني: صلاحيات واختصاصات مكاتب المصالحة

إن الحديث على اختصاصات مكاتب المصالحة يستلزم التمييز بين الاختصاص الموضوعي أو النوعي لهذه المكاتب والمتمثل في نوعية المنازعات الفردية التي تختص بها (الفرع الأول)، والاختصاص الإقليمي أو

الفرع الثاني: أسباب وحالات سقوط العضوية عن أعضاء مكاتب المصالحة: أضفى المشرع نوعا من الجدية والصرامة على سلوكات أعضاء مكاتب المصالحة من أجل الحفاظ على سمعة هذه الهيئة، فقد شدد في تحديد أسباب سقوط العضوية منها:

¹ - أنظر نص المادة 12 و13 من القانون رقم 90-04 السابق ذكره.

² - ثلجون سميشة، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية على ضوء القانون الجزائري والمقارن، مجلة السياسة العالمية، المجلد 6، العدد 1، سنة 2022، ص 1126-1139.

حسب مقتضيات المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 07-05 المؤرخ في 06-01-2005 المحدد للاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، والتي تنص على: "يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية و/أو مكتب مفتشية العمل مكتب للمصالحة من أجل الوقاية من المنازعات الفردية في العمل وتسويتها"، ونصت المادة 03 منه على أنه "يمكن إنشاء مكاتب إضافية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص المحلي لمفتشية العمل للولاية و/أو مكتب مفتشية العمل.

ويحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة المذكورة في الفقرة أعلاه ومقرها بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالعدل والوزير المكلف بالمالية"، أي عن طريق التنظيم، وهذا يكون إما لاتساع الرقعة الجغرافية، وإما لتعدد وكثافة النشاط المهني بها، وبالتالي كثرة المنازعات، كما هو الحال بالنسبة لمكتب المصالحة التابع لاختصاص محكمة حاسي مسعود، وهو ما جعل المشرع ينص على ضرورة تحديد مجال اختصاص المكاتب الإقليمية ومقر كل واحدة منها بموجب قرار وزاري مشترك وتفاديا أيضا لتضارب الاختصاصات الإقليمية لها.¹

من هذا المنطلق، يثور التساؤل حول طبيعة الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة؟ وقد أجابت المحكمة العليا على ذلك بموجب قرارها الصادر بتاريخ 08-10-2020 تحت رقم 1432209 الذي نص على أن

المحلي والمتمثل في المجال الجغرافي التي تعمل فيه نطاقه (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الاختصاص النوعي: تنظر مكاتب المصالحة في كل المنازعات الفردية الناجمة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون العمل مهما كان موضوعها وأسبابها، سواء كانت في مؤسسات عامة أو خاصة، ويستثنى منها تلك التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية والعمال المشابهون لهم، مثل العمال المدنيين التابعين للدفاع الوطني والقضاة...الخ، وقد أقر الاجتهاد القضائي استثناء حالة أخرى تخرج من اختصاص مكاتب المصالحة والقضاء الاجتماعي، والتي تتمثل في النزاعات الفردية التي تكون طرفا فيها الهيئات الدبلوماسية والجمعيات والمؤسسات التابعة لها التي تقوم بنشاطات في الجزائر، تنفيذا للاتفاقات التي تربطها بها وذلك بغض النظر عن طبيعة العلاقة التي تربط أطراف النزاع بحجة أنها تتمتع بالحصانة الدبلوماسية أمام القضاء الجزائري وبالتالي لا يمكن مقاضاتها، وذلك بشرط أن يكون العامل يمارس مهام ذات طابع سياسي أو نشاط يندرج ضمن الأعمال سيادة الدولة الأجنبية.

الفرع الثاني: الاختصاص الإقليمي أو المحلي: إن الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة مرتبط بنفس حدود اختصاصات مكاتب مفتشية العمل الإقليمية،

¹ - ثلجون سميشة، المرجع السابق، ص 1132.

لمحضر عدم المصالحة الصادر من مكتب غير مختص باطل، ويمكن التمسك به في شكل دفع بعدم القبول، وأكدت بأنه دفع من النظام العام ويثيره القاضي تلقائيا حتى بعد إثارة دفع في الموضوع وفي أي مرحلة كانت عليها الدعوى.¹

المطلب الثالث: إجراءات المصالحة

تبدأ إجراءات المصالحة بإخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو شفويا بحضور العامل إلى مكتب مفتش العمل، الذي يقوم في هذه الحالة بتحرير محضر بأقوال المدعي أو العامل، ثم يقوم خلال ثلاثة (03) أيام من تقديم العريضة بإخطار مكتب المصالحة واستدعائه للنظر في النزاع المعروض للمصالحة، ويجتمع مكتب المصالحة خلال ثمانية (08) أيام على الأقل من تاريخ استدعائه، مع حضور المدعي والمدعى عليه بصفة شخصية أو من يمثلهم قانونا، وفي حالة غياب المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد ما لم يوجد مانع شرعي، يمكن لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله وإلغائها.

لمحضر اجتماع المصالحة، يعقد في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام من تاريخ الاستدعاء، وفي حالة غيابه ثانية دون عذر شرعي، يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة تسلم نسخة منه للمدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية، أما إذا حضر الطرفان يحضر محضر بالمصالحة أو بعدم المصالحة.²

المبحث الثاني: آثار المصالحة

تعتبر المصالحة إجراء مهم يمكن الأطراف من حل النزاع ودياً بينهم، وهذا من شأنه أن يحافظ على استقرار علاقة العمل واستمرارها بين العامل ومستخدمه من جهة، وضمان السرعة في إيجاد الحلول بعد إزالة سوء التفاهم أو الاختلاف في الرأي وتفسيره من جهة أخرى،³ وقد اعتبر المشرع الجزائري إجراء المصالحة إجباري قبل المرور إلى التسوية القضائية وفقا لنص المادة 19 فقرة 1 من القانون رقم 90-04 باستثناء الحالات التي لا يمكن فيها تنفيذ اتفاق المصالحة، حيث تصبح اختيارية وهو ما أشارت إليه الفقرة الثانية من نفس المادة.⁴

وكما أشرنا إليه سابقا، فإنه وبعد استكمال إجراءات المصالحة يمكن أن يترتب عنها نتائج إيجابية

أما في حالة عدم حضور المدعى عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد يتم استدعاؤه مرة ثانية

¹- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 1432209، المؤرخ في 08-10-2020، منشور بمجلة المحكمة العليا - العدد الثاني، 2020، ص 124 و 125.

²- المواد من 26 إلى 30 من القانون رقم 90-04 السابق الذكر.

³- بشير هدي، المرجع السابق، ص 100.

⁴- تنص المادة 19 من القانون رقم 90-04 على أنه " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة صلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية.

يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة اختياري عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطني أو في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل".

النظر، فإذا وفقت في ذلك يتم تحرير محاضر المصالحة وبالتالي قطع الخصومة وفض المنازعة بين الطرفين، واللذان يتعين عليهما التقيد بمضمونه، وقد اعتبر المشرع قرارات مكتب المصالحة مجرد اتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع طبقا لنص المادة 31 من القانون رقم 90-04 والتي نصت على أنه: "في حالة اتفاق الأطراف يعد المكتب محضرا بالمصالحة عن ذلك"، ومن ثمة لا تعتبر هذه القرارات أمرا ولا حكما بل تعتبر مجرد إجراء شكلي جوهري مستقل عن الدعوى القضائية وشرطا لمباشرتها، وهذا واضح من خلال تشكيل مكاتب المصالحة ونظام عملها وإجراءات تسوية المنازعات الفردية على مستواها، وبذلك فهي لا تعتبر هيئة قضائية وقراراتها لا ترقى إلى درجة الحكم القضائي، كما أن القانون لا يمنحها أي سلطة على الأطراف المتنازعة، ما دام دورها يقتصر فقط على تحرير محضر الصلح في حالة اتفاق الأطراف طبقا للمادة 31 المذكورة أعلاه، وبالرغم من ذلك فقد أشار المشرع في نص المادة 32 من القانون رقم 90-04 إلى اعتبار محاضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيها بالتزوير، ليكتفي بذلك من خلال هذا النص الوحيد على اعتباره دليل إثبات رسمي على وصول الأطراف إلى الاتفاق وإنهاء النزاع القائم بينهم دون حاجة إلى القضاء، وهذا ما لم يتضمن هذا المحضر شروطا غير قانونية.

تنتهي بتحرير محاضر الصلح وهو ما سنتطرق إليه ضمن (المطلب الأول)، كما يمكن أن تفشل هذه المحاولات فتكون بداية لنزاع قضائي يشترط لمباشرته وجود محضر عدم الصلح وهو ما سنراه من خلال (المطلب الثاني).

المطلب الأول: محاضر المصالحة

قد يتوصل أطراف النزاع مهما كان سببه إلى اتفاق يرضي الطرفين، فيحرر محضر بالمصالحة يغنيهم عن الدخول في دائرة النزاع القضائي ويمكنهم من الاستمرار في تنفيذ علاقة العمل مع المحافظة على العلاقة الودية بين العامل ومستخدمه.

وهنا يثور التساؤل عما إذا كان هذا ممكنا خاصة أمام اعتبار المحضر الذي يشهد على الصلح بين الطرفين مجرد اتفاق وإن كان يتمتع بحجية لا يمكن الطعن فيها إلا بالتزوير، هذا فضلا عن مسألة التنفيذ الذي يخضع لاتفاق الأطراف رغم ما يفرضه النص من جزاءات في حالة عدم التنفيذ وما يقدمه من ضمانات.¹ للإجابة على هذا التساؤل سيتم التعرض للطبيعة القانونية لمحاضر المصالحة وحجيتها في (الفرع الأول)، وتنفيذ هذه المحاضر في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الطبيعة القانونية لمحاضر المصالحة وحجيتها

تسند مهمة تسوية النزاع بين الأطراف لمكتب المصالحة الذي يعتبر وسيط للتوفيق وتقريب وجهات

¹ - بن عبدون عياد، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، الجزائر، 2008-2009، ص 118 و119.

الفرع الثاني: تنفيذ محاضر المصالحة

تركت المادة 33 من القانون رقم 04-90 للأطراف المعنية الخيار فيما يخص تنفيذ محاضر المصالحة حيث يمكنهم أن ينفذوا ما تم الاتفاق عليه وفقا للشروط والأجال التي يحددها، وفي حالة عدم الاتفاق على كيفية وتاريخ التنفيذ، فيتم ذلك وفقا لنص القانون على أن لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق، رغم ذلك قد يواجه الأطراف صعوبات تحول دون تنفيذ الاتفاق أو قد يمتنعوا كليا بإرادتهم عن التنفيذ، الأمر الذي دفع المشرع إلى التدخل رغبة منه في حماية الطرف المتضرر (والذي يكون عادة العامل) من عدم التنفيذ وتمكينه من مطالبة الطرف المدين بالتنفيذ الجبري في حالة رفضه أو تأخره عن تنفيذ التزاماته المتفق عليها، وهذا من خلال تدعيم هذه المحاضر وإحاطتها ببعض الضمانات التنفيذية ذات الطابع القضائي.

تتمثل هذه الضمانات في الغرامة التهديدية والتي أشار إليها المشرع في نص المادة 34 من القانون رقم 04-90 كوسيلة ضغط على المستخدم لدفعه على تنفيذ التزاماته، حيث نصت على أنه "في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والأجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية

والملمتس بعريضة من أجل التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه نظاميا، مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 بالمائة من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به".

غير أن الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز خمسة عشر 15 يوما، ويكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل بقوة القانون رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن.

فضلا عن أنها لا تنفذ إلا بعد تصفيتهما من طرف قاضي الموضوع طبقا لما نص عليه قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويتم تقدير التعويض النهائي على أساس الضرر المترتب عن التأخير في التنفيذ أو رفض التنفيذ مراعى في ذلك ما ظهر من المدين من تعنت وفقا للقواعد العامة.

يتعين التنويه هنا بأن القاضي لا يتصدى للفصل في موضوع الدعوى التي ترفع إليه بموجب محضر مصالحة وهو ما جاء في قرار المحكمة العليا،¹ كما لا تقبل الطلبات الجديدة التي لم تكن محل اتفاق المصالحة وهو ما قرره المحكمة العليا.²

الجدير بالذكر ومن خلال الممارسة العملية، اتضح بأنه عندما ترفض المؤسسة المستخدمة تنفيذ محضر المصالحة في الأجال القانونية المحددة لها ويقوم العامل برفع دعوى عدم تنفيذ محضر المصالحة وهو

¹-قرار المحكمة العليا، رقم 1158046، الصادر بتاريخ 2017-09-07.

²-قرار المحكمة العليا، رقم 1340230، الصادر بتاريخ 2020-03-05.

اجتماعيين متتاليين للمصالحة، يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه المستدعى بصفة نظامية".

- حالة عدم الاتفاق بين أطراف النزاع. وهنا نشير إلى أنه إذا كان المشرع الجزائري يسمح بتحرير محضر عدم المصالحة بمجرد عدم حضور المدعى عليه أو عدم اتفاق الأطراف، فإنه يتعين عليه إضافة حالات أخرى منها ما يعود إلى أطراف النزاع ذاتهم، ومنها ما يرجع للنقص في التنظيم القانوني لمكاتب المصالحة ولأعضائها، والضرورة النظر في هاته الحالات التي تؤدي إلى فشل إجراء الصلح والتي تتمثل أساسا في:

- عدم فتح مجال الحوار لتثبيت كل منهما بموقفه، أو لعدم الاعتراف بالأسباب التي أدت إلى نشوء الخلاف أو لعدم الاستماع لحجج الخصم.

- عدم اهتمام أصحاب العمل بحكم طبيعة عملهم المستهدف للربح بالصلح كإجراء وقائي من شأنه المحافظة على العلاقة الودية مع العامل الأجير.

- عدم وجود نظام خاص بأعضاء مكاتب المصالحة في كل ما يتعلق بتنظيمهم وحمايتهم وتأديبهم على غرار المشرع الفرنسي.

- عدم تمتع أعضاء مكاتب المصالحة بالشروط اللازمة للتمكن من أداء مهامهم في المصالحة سواء تعلق الأمر بالتكوين أو بالأجر أو الحماية إلى جانب الشروط التي حددها مكتب العمل الدولي.

الإجراء القانوني والمنطقي كونها فوتت عليه فرصة عدم المصالحة من أجل رفع الدعوى أمام القضاء، غير أنه وفي العديد من الحالات يفصل القاضي في هذه الدعوى بالرفض لعدم وجود محضر امتناع عن التنفيذ أو عدم إدراج محضر صلح تأسيسا على نص المادة 19 من القانون رقم 90-04، وهو ما يعتبر خرق للقانون ولاجتهادات المحكمة العليا المذكورين أعلاه.

المطلب الثاني: محاضر عدم المصالحة والإشكالات المتعلقة بها

غالبا ما تنتهي مساعي مكاتب المصالحة بالفشل، حيث يتم تحرير محاضر عدم الصلح طبقا من لنص المادة 31 في فقرتها الثانية من القانون رقم 90-04، وهذا يكون إما بسبب الإهمال وعدم الحضور أصلا، وإما بسبب عدم الوصول إلى اتفاق الصلح لتسوية الوضع بينهم الأمر الذي يدفع بالطرف المتضرر إلى البحث عن وسيلة أخرى توفر له الضمانات والحماية القانونية لاقتضاء حقوقه التي عجز عن تحصيلها وديا. لذا سيتم التطرق لحالات تحرير محضر عدم المصالحة في (الفرع الأول)، ليتم بعدها التعرض لمضمون هذه المحاضر ونتائجها في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حالات تحرير محضر عدم المصالحة:

أجاز المشرع الجزائري لمكاتب المصالحة تحرير محاضر عدم المصالحة في حالتين اثنتين وهما:

- حالة عدم حضور المدعى عليه حيث نصت المادة 30 على أنه: "في حالة غياب المدعى عليه أو ممثله المؤهل في

التسوية الودية بين الطرفين المتنازعين بسبب مانع من الموانع، فإن ذلك يؤدي إلى بقاء الخلاف قائما ومطروحا، وهنا يحزر مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة وفق ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 31 من القانون رقم 04-90، وفي هذه الحالة، أي حالة عدم المصالحة، يمكن للطرف الذي له مصلحة حسب المادة 36 من نفس القانون أن يرفع دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية، ويعتبر محضر عدم المصالحة عنصرا وشرطا جوهريا لقبول الدعوى أمام القسم الاجتماعي طبقا لنص المادة 19 من القانون رقم 04-90، وهذا ما أكدته المحكمة العليا في العديد من قراراتها.

ويعتبر محضر عدم المصالحة وثيقة قانونية تصدرها جهة رسمية لها حجة الإثبات، إذ يعتبر ذلك المحضر بمثابة ملخص عن المسائل المتنازع عنها والتي يجب أن يحمل في طياته جميع المطالب التي يريد أن يحققها للوصول إلى نتائج عادة ما تكون حول تأخر دفع الأجور ومنح العطلة السنوية والمطالبة بتسليم كشوف الرواتب ومطالب وغيرها من الطلبات المتعلقة بتنفيذ علاقة العمل. هذا ويشترط في الطلبات المقدمة أن تكون قد أثرت أمام مكتب المصالحة ما عدا الحالات التي تكون فيها هذه الطلبات مشتقة من الطلب الأصلي.²

- غياب الدور الفعال لأعضاء مكتب المصالحة في التأكد من جدية المصالحة وتقابل الالتزامات بين الطرفين وإعلامهم بحقوقهم.

- ضعف التكوين القانوني لأعضاء مكاتب المصالحة والمساعدين إلى جانب ضعف المستوى التعليمي وعدم الإلمام بأحكام قانون العمل وطرق تسوية النزاعات.

- عدم الاهتمام والانضباط للسعي جديا من أجل التوصل إلى حل ايجابي والتوفيق بين الأطراف.

- عدم وجود هيئة متابعة ورقابة تتولى تقييم أعمال أعضاء مكاتب المصالحة.

هذا بخلاف المشرع الفرنسي الذي وضع نظاما خاصا بأعضاء مكاتب المصالحة، حيث يعتبرهم بمثابة قضاة يخضعون لنفس النظام القانوني للقضاة ويتمتعون بالحماية والضمانات الخاصة من أجل ممارسة مهامهم، كما فرض نظاما صارما لتأديهم في حالة الإخلال بالتزاماتهم، فمثلا نجده يفرض عليهم ضرورة التكوين لمواكبة آخر التطورات والمستجدات ومعرفة كل القوانين الجديدة، هذا فضلا عن النظام القانوني للهيئة المكلفة بالمصالحة حيث اعتبرها جزءا من المنظومة القضائية.¹

الفرع الثاني: مضمون محاضر عدم المصالحة ونتائج تحريرها: إذا لم تتمكن مكاتب المصالحة من تحقيق

¹ - بن عبدون عياد، المرجع السابق، ص 140 و141.

² - قرار المحكمة العليا رقم 193701 المؤرخ في 11-04-2000. الصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برجوع العامل إلى عمله، الوجه الثاني المأخوذ من مخالفة القانون ولا سيما المواد 19 و26 و32 من القانون رقم 04-90 ذلك أن المدعى عليه اشتكى حسب محضر المصالحة من عدم استلام مستحقاته المتعلقة بالساعات الإضافية. ولم يذكر فيه إطلاقا طلي المدعى عليه المتعلق بإدراجه في منصب العمل وطلبه المتعلق بدفع الرواتب، فإن المحكمة قد فصلت في

إضافة إلى ذلك فإنه يتوجب على العامل الذي تحصل على محضر عدم المصالحة إذا ما أراد مواصلة منازعة المدعى عليه لاقتضاء حقوقه أمام القضاء بعد فشل محاولة المصالحة بينهم، أن يرفع الدعوى أمام المحكمة المختصة في أجل لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ استلامه المحضر تطبيقاً لأحكام المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهو ما استقرت عليه المحكمة العليا، حيث جاء في أحد قراراتها الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2021-10-07 رقم 1488919: أنه "يسقط حق العامل في رفع دعواه أمام القسم الاجتماعي إذا أصبح محضر عدم الصلح الأول خارج أجل ستة أشهر، لا يمكن استصدار محضر ثان بعدم الصلح بخصوص نفس النزاع الذي تضمنه المحضر الأول.

وكان جواب المحكمة العليا: عن الوجه الأول المأخوذ من مخالفة قاعدة جوهرية في الإجراءات: "حيث يتبين فعلاً من الحكم المطعون فيه والوقائع التي جاء بها أن المدعي سبق له أن تحصل على محضر عدم الصلح بتاريخ 2017-10-09 رفع به دعوى ضد الطاعنة وبتاريخ 2018-03-25 صدر فيها حكم بعدم قبول الدعوى شكلاً، وأنه بتاريخ 2018-07-31 أقام دعوى جديدة

صدر فيها حكم بتاريخ 2018-10-04 بعدم قبول الدعوى لسقوط الحق في رفعها، وأنه قام باستصدار محضر عدم الصلح ثاني في 2019-04-30 بنفس الطلبات أقام به الدعوى الصادر فيها الحكم محل الطعن الحالي وأن المدعى عليها كانت قد أثارت الدفع بعدم جواز ذلك طبقاً للمادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية غير أن قاضي الدرجة الأولى لم يجب على هذا الدفع الإجرائي وقضى بقبول الدعوى شكلاً في حين كان عليه التصدي للدفع الإجرائي المثار من طرف المدعى عليها على ضوء ما تقتضيه المادة 504 من ق إ م التي ترتب جزاء سقوط الحق في رفع الدعوى وعدم قبولها إذا أصبح المحضر خارج أجل ستة أشهر من تسليمه.

فضلاً عن ذلك عدم جواز استصدار محضر ثاني بعدم الصلح بخصوص نفس النزاع، وهو المبدأ الذي درجت عليه المحكمة العليا والذي مؤداه أن العامل يفقد حقه في اللجوء مرة ثانية إلى القضاء إذا استند على محضر عدم مصالحة ثاني بنفس موضوع محضر عدم المصالحة الأول وبعد عدم قبول الدعوى في هذه الحالة من النظام العام يثيره القاضي تلقائياً طبقاً لنص المادة 67 من ق إ م، وأن القضاء بخلاف

مطالب المدعى عليه والتي لم تكن محل مصالحة أمام مكتب المصالحة ولم تكن محل شكوى أمام مفتش العمل استناداً إلى نص المادة 26 من القانون رقم 90-04 مما يترتب عنه إلغاء الحكم، حيث أنه يتضح من محضر عدم المصالحة المؤرخ 1997-10-30 أن النزاع كان يتعلق بالساعات الإضافية مع دفع مبالغ الساعات الإضافية وأن هذا الطلب يخالف ما كان يطالب به المدعي عند محاولة الصلح وبالتالي يعتبر بأن محاولة الصلح لم يتم إجراؤها فيما يخص ما زاد عن ما هو مذكور بمحضر عدم المصالحة السالف الذكر ولا يحق لقضاة الموضوع أن يفصلوا هنا بما لم يتعلق بالساعات الإضافية وأنه لما قضاوا بما لم يتم المصالحة فيه أنهم خالفوا نص المادة 19 من القانون رقم 90-04 مما يترتب عن حكمهم النقض.

-جلول سفيان عدة، محاضر مكتب المصالحة ومدى حجيتها أمام القاضي الاجتماعي، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 07، العدد 1، جانفي 2022، ص 329.

ذلك هو مخالفة لقاعدة جوهرية في الإجراءات مما يجعل الإثارة سديدة ويتعين على أساسها نقض وإبطال الحكم المطعون فيه، وحيث أن المسألة الإجرائية المفصول فيها لم تترك من النزاع ما يتطلب الحكم فيه فإن النقض يكون دون إحالة طبقا للمادة 1/365 من ق إ م".

خاتمة:

في الختام نؤكد على أهمية إجراء المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية قانونا، ثم تكريسه كوسيلة أساسية ملزمة سابقة لعرض النزاع أمام القضاء، ويتوقف عليها قبول الدعوى شكلا، فنجد للمصالحة غايتين: فهي وسيلة أولية ودية لمحاولة حل الخلاف ومنح الطرفين فرصة التراجع عن القرار أو الموقف.

أما من الناحية العملية فلم يحقق هذا النظام نجاحا كبيرا في حل نزاعات العمل وهذا يعود إلى ضعف دور مفتشية العمل ومكاتب المصالحة باعتبارها مجرد مكاتب إدارية لتلقي التظلمات وهمزة وصل بين مكاتب المصالحة والمتنازعين، ورغم ما أولاه المشرع من أهمية لشروط وإجراءات انتخاب هؤلاء الأعضاء والممثلين، فإن عدم منح هذه الأجهزة سلطة متابعة الأطراف المتنازعة في حالة التقاعس عن تنفيذ محاضر اتفاقات المصالحة وعدم منحها سلطة اللجوء تلقائيا بقوة القانون للقضاء خاصة بالنسبة لمفتشية العمل، أو سلطة توقيع عقوبات جزائية عليهم.

وما على المشرع إلا إعادة النظر في تنظيم التسوية الداخلية للنزاع الفردي بتقييد سلطة المستخدم في ذلك بإلزامه تسبيب رفضه لحل النزاع أو عدم الرد على طلب العامل، وكذا إعادة النظر في مهام مفتشية العمل وسلطاتها وصلاحياتها كسلطة إدارية سابقة لحل النزاعات، وهذا ما يندرج ضمن التوصيات التي يمكن حصرها فيما يلي:

- ضرورة إدراج محاضر المصالحة من ضمن السندات التنفيذية المنصوص عليها في المادة 600 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، من خلال التأشير عليها من طرف القاضي مثلما هو الشأن في محاضر الصلح والاتفاقات التي تمهر بالصيغة التنفيذية، وذلك من أجل التقليل من المنازعات المتعلقة بتنفيذ اتفاقات الصلح وضمن تنفيذها طواعية وإعطائها القوة القانونية اللازمة.

- إعادة النظر في تقرير مبدأ سقوط الحق في رفع الدعوى بعد فوات ستة أشهر من تاريخ استلام محضر عدم المصالحة طبقا لأحكام المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وذلك من خلال تفعيل إجراء قطع التقادم بالنسبة للعمال الذين تم رفض دعواهم في الشكل دون الفصل في موضوعها.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المصادر:

ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة
وهران، 2008-2009.

أ- النصوص القانونية والتنظيمية:

- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق
بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية
رقم 06 المؤرخة في 07 فبراير 1990.

ج- المقالات:

1- ثلجون سميشة، دور مكاتب المصالحة في تسوية
منازعات العمل الفردية على ضوء القانون الجزائري
والمقارن، مجلة السياسة العالمية، المجلد 6، العدد 1،
سنة 2022.

ب- الاجتهادات القضائية:

3- جلول سفيان عدة، محاضر مكتب المصالحة
ومدى حجيتها أمام القاضي الاجتماعي، مجلة
قانون العمل والتشغيل، المجلد 07، العدد 1،
جانفي 2022.

1- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم
1432209، المؤرخ في 08-10-2020، منشور بمجلة
المحكمة العليا - العدد الثاني، 2020.
2- قرار المحكمة العليا، رقم 1158046، الصادر بتاريخ
07-09-2017.

3- قرار المحكمة العليا، رقم 1340230، الصادر
بتاريخ 05-03-2020.

4- قرار المحكمة العليا، رقم 193701 المؤرخ في 11-
04-2000.

ثانياً: قائمة المراجع

أ- الكتب:

- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات
العمل الفردية والجماعية، دار جسر للنشر والتوزيع،
الجزائر، سنة 2006.

ب- مذكرات ورسائل جامعية:

- بن عبدون عياد، دور مكاتب المصالحة في تسوية
منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة