

دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية على ضوء القانون الجزائري والمقارن

The role of reconciliation offices in settling individual labor disputes In the light of Algerian and comparative law



د/ ثلجون سميشة

جامعة امحمد بوقرة بومرداس، (الجزائر)

C.teldjoune@univ-boumerdes.dz

تاريخ النشر: 2022/06/05

تاريخ القبول للنشر: 2022/05/30

تاريخ الاستلام: 2022/03/30

ملخص: تتفق مختلف قوانين العمل الحديثة على استعمال مصطلح "المصالحة"، خاصة عندما يتعلق الأمر بمعالجة وتأطير بعض الجوانب من علاقات العمل التي تكثر بشأنها الخلافات بين الأطراف سواء كانت هذه الخلافات ذات طابع جماعي أو فردي، لذلك نجد الكثير من التشريعات العمالية المنظمة لقضاء العمل قد قيدت أطراف النزاع بشرط المرور على إجراءات التسوية الودية للنزاع قبل عرضه على القضاء المختص (كالمشرع الجزائري، المغربي والتونسي وحتى الفرنسي)، نظرا لما تتميز به تلك المحاولات التوفيقية الودية من سرعة إيجاد الحلول للنزاع القائم وبالتالي الإبقاء على الاستقرار والمحافظة على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل، وتفادي ما قد ينجر عن تلك المنازعات من مضاعفات ونتائج سلبية تؤدي إلى الإضرار بمصالحهما وحتى بالمصالح الاقتصادية للبلد. هذا الدور الذي أسند في أغلب تشريعات العمل المقارنة إلى جهاز أو هيئة تسمى "مكاتب المصالحة".

الكلمات المفتاحية: مكاتب المصالحة، منازعات العمل الفردية، التشريع الجزائري، التسوية الودية

Abstract : Various modern labor laws agree on the use of the term "reconciliation", especially when it comes to addressing and framing some aspects of labor relations in which there are many differences between the parties, whether these disputes are of a collective or individual nature. Therefore, we find a lot of labor legislation regulating the work judiciary has restricted the parties of the conflict on the condition that they pass the procedures for amicable settlement of the dispute before submitting it to the competent judiciary (such as the Algerian, Moroccan, Tunisian, and even French legislators), Given the characteristics of these friendly conciliation attempts to find solutions to the existing conflict and thus maintain stability and maintain the friendly relationship between the worker and the employer, and to avoid the complications and negative consequences that may result from those disputes, which would harm their interests and even the economic interests of the country. In most comparative labor legislation, this role has been assigned to a body or body called "reconciliation offices".

Keyword: conciliation offices; Individual Labour Disputes; Algerian law; amicable settlement.

1. مقدمة:

تراجع المشرع الجزائري في إطار التحولات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة بعد سنة 1990 وفي ظل القانون رقم 90-03 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بمفتشية العمل (90-30، 1990/02/07)، عن موقفه السابق المتمثل في إسناد مهمة إجراء المصالحة المسبقة في النزاعات الفردية في العمل إلى مفتش العمل، حيث أنتزع منه هذه المهمة وأسندها إلى هيئة أخرى تتمثل في مكاتب المصالحة المنشأة بموجب القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، هذا ما يتضح من خلال نص المادة 05 من نفس القانون، التي نصت على أنه: "بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن العامل 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؟ وهل شكلت بالفعل بديلا فعالا لمفتشية العمل في القانون الجزائري؟

للإجابة على الإشكالية المطروحة، سأتناول بالدراسة والتحليل العناصر المرتبطة بكيفيات تنظيم وتشكيل هذه المكاتب، ثم صلاحياتها واختصاصاتها، ثم إجراءات المصالحة أمامها، وأخيرا تنفيذ اتفاقات الصلح الصادرة عنها، مع حصر النقائص التي تعترض هذا الأسلوب الهام من التسوية الودية للنزاعات الفردية وذلك حسب التسلسل التالي:

المبحث الأول: تنظيم وتشكيل مكاتب المصالحة

المبحث الثاني: صلاحيات واختصاصات مكاتب المصالحة

المبحث الثالث: إجراءات المصالحة وتنفيذ اتفاقات الصلح

2. المبحث الأول: تنظيم وتشكيل مكاتب المصالحة

يختلف تشكيل مكاتب المصالحة حسب اختلاف نظرة التشريعات المختلفة إلى عملية إجراء المصالحة ذاتها، بين تلك التي تعتبر هذا الإجراء جزء من الدعوى القضائية ومن ثم يدخل ضمن مهام اختصاص المحاكم الفاصلة في نزاعات العمل (مطلب أول)، وبين تلك التي تعتبره إجراء ضروريا وشكليا تقوم به هيئات خارجية مستقلة قبل عرض النزاع أمام القضاء المختص (مطلب ثان).

1.2.1 المطلب الأول: المصالحة جزء من الدعوى القضائية

من بين التشريعات التي تعتبر إجراء المصالحة جزء من الدعوى القضائية، ومن ثم التزام القاضي الفاصل في منازعات العمل بالقيام بهذا الإجراء الأساسي والأولي قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم نجد التشريع الفرنسي (GHESTIN، 1977، صفحة 41)، الذي يستوجب أن يكون في كل قسم من الأقسام المكونة لمحاكم العمل مكتب للمصالحة، يتولى إجباريا مهمة القيام بالمصالحة بين أطراف النزاع بهدف التوصل إلى حل ودي يرضي الطرفين ويضع حدا نهائيا للنزاع القائم بينهما. وتشكل مكاتب المصالحة حسب القانون الفرنسي، من عضوين اثنين أحدهما يمثل العمال والآخر يمثل أصحاب العمل، يتم اختيارهما عن طريق الاقتراع السري من طرف زملائهم في انتخابات تشكيل أقسام محاكم العمل التي مدة العضوية فيها خمس سنوات قابلة للتجديد (Gérard LYON-CAEN, 1994., p. 536)، على أن تكون رئاسة ونيابة رئاسة هذه المكاتب بالتداول بين جميع أعضاء القسم المكون من ثمانية أعضاء بالتساوي بين العمال وأصحاب العمل، فتارة يكون الرئيس من ممثلي العمال ونائبه من ممثلي أصحاب العمل، والعكس صحيح وذلك حسب ما هو مقرر في النظام الداخلي لكل قسم (أهمية، د.س، صفحة 14).

وعلى نفس المنوال تقريبا سار كل من المشرعين التونسي والمغربي، اللذين يجعلان من المصالحة إجراء أوليا يلتزم القاضي الفاصل في منازعات العمل القيام به قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم وأن إغفاله يؤدي إلى بطلان الدعوى (Bernadette DESJARDINO, 1995, p. 1124)*.

* راجع: الفصل (المادة) 207 من قانون الشغل التونسي رقم 27 لسنة 1966، المؤرخ في 1966/04/30، الصادر عن دائرة التشريع، دار بوسلامة للطباعة والنشر، الطبعة الأولى)، تونس، (دون تاريخ النشر)، المعدل والمتمم بالقانون رقم 55 لسنة 1977، المتعلق بتعويض تسمية مجلس العرف بدائرة الشغل في جميع فصول قانون الشغل التونسي، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية، عدد 53، الصادر في 05 و 09 أوت 1977، المعدل والمتمم بالقانون عدد 62 لسنة 1996، المؤرخ في 15 جويلية 1996 والفصل (المادة) 277 من قانون المسطرة المدنية المغربي رقم 1.74.447، الجريدة الرسمية عدد 3230 مكرر، بتاريخ 11 رمضان 1394 (28 سبتمبر 1974) معدل ومتمم سنة 2010 و 2011 و 2019 و 2021.

2.2 المطلب الثاني: المصالحة إجراء جوهري

إن مكاتب المصالحة في التشريع الجزائري الذي يعتبر أن إجراء المصالحة أمام هذه المكاتب إجراء جوهري وشكلي قبل رفع الدعوى أمام القضاء المختص، تتشكل تشكيلا ثنائيا متساوي الأعضاء، أي عضوين ممثلين للعمال، وعضوين ممثلين لأصحاب العمل، على أن يكون لكل فئة منهما ممثلين احتياطيين بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف الاستخلاف عند الضرورة. ويتم اختيار الجميع عن طريق الاقتراع السري المباشر لمدة ثلاث سنوات، من قبل ممثلين عن المؤسسات والشركات التي تقع 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، وتترأس هذه المكاتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر لكل فئة) أولفقي، 1998، صفحة (184، كما يستفيد أعضاء هذه المكاتب من عدة تسهيلات في مناصب عملهم الأصلي قصد القيام بمهامهم التمثيلية في هذه المكاتب، منها مثلا حقهم في التغيب عن العمل لممارسة مهامهم في هذه المكاتب*.

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 حقوقهم ومصالحهم، فإن القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، قد أوجب توفر شروط محددة في المترشح لعضوية هذه المكاتب، ويبيّن الموانع التي تحول دون ذلك وكذا أسباب سقوط العضوية.

✓ بالنسبة للشروط التي يجب توافرها في العامل أو صاحب العمل للترشح لمهمة عضو مكتب المصالحة، فهي نفس الشروط المطلوبة للترشح لمهمة المساعدين أو المستشارين القضائيين الذين يشكلون محاكم العمل، وقد حددها القانون الجزائري في أربعة شروط أساسية هي: التمتع بالجنسية الجزائرية، وبلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب، وممارسة المهنة بصفة عامل أجير أو مستخدم (أي صاحب العمل) منذ خمس (5) سنوات على الأقل، وأخيرا التمتع بالحقوق المدنية والسياسية. وهي نفس الشروط تقريبا التي يتطلبها القانون المغربي لتولي مهمة مستشار (أحمية، د.س، صفحة 17)**.

* راجع: المادة 16 من القانون 04-90، المشار إليه أعلاه. والمادة (3-4-2-514 L) من قانون العمل الفرنسي. راجع أيضا: Maurice - VERDIER, Droit du Travail - DALLOZ, Paris 1993.

** راجع: المادة 12 من القانون 04-90، السالف الذكر؛ المرسوم التنفيذي رقم 91-273، المشار إليه سابقا، ص 1485 والفصل 6 من المرسوم 1974/09/28، المتعلق بشروط تولي مهمة مستشار.

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 جناية 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، و قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية (بناني، 1981، صفحة 53).

✓ أما فيما يتعلق بأسباب وحالات سقوط العضوية في مكاتب المصالحة، فإن المشرع الوطني وحرصا منه على إضفاء نوع من الجدية والصرامة على سلوكات أعضاء هذه المكاتب من أجل الحفاظ على سمعة هذه الهيئة، فقد تشدد في تحديد أسباب سقوط العضوية منها، حيث أقر سقوط العضوية عندما يفقد المعني لأحد الشروط الواجب توافرها للترشح، أو عندما يصبح في إحدى الحالات التي تمنعه من الترشح والتي ذكرناها سابقا، كما جعل من التغيب عن الاجتماعات والجلسات دون مبرر مقبول خلال ثلاث جلسات أو ثلاث اجتماعات متتالية، وكذا التخلي عن واجبات وظيفته التمثيلية سببا من أسباب سقوط العضوية (BELLOULA, 1994, p. 614)*.

والشيء الملاحظ عن القانون الجزائري في هذا الصدد، أنه بالرغم من تشدد المشرع في تحديد أسباب سقوط العضوية كما بينا آنفا، إلا أنه ونظر لغياب النصوص القانونية التي تحدد نظام سير هذه المكاتب، وكذا المسؤولين المباشرين الذين يشرفون عليها ويتولون فرض قواعد الانضباط داخلها، فإنه كثيرا ما يتم التغاضي عن العديد من الحالات التي بإمكانها أن تكون سببا في سقوط العضوية عن بعض الأعضاء، وهو الشيء الذي ما كان ليحدث لولا الفراغات القانونية الآنفة ذكرها، والتي كان من نتائجها أيضا طغيان الطابع العشوائي والارتجالي على تشكيل هذه المكاتب، وهو ما انعكس سلبا على السير الحسن لها.

3.المبحث الثاني: صلاحيات واختصاصات مكاتب المصالحة

بالنسبة لاختصاصات مكاتب المصالحة، فإن الحديث عنها يستلزم منا التمييز بين الاختصاص الموضوعي أو النوعي لهذه المكاتب، المتمثل في نوعية المنازعات الفردية التي تختص بها (مطلب أول) والاختصاص الإقليمي أو المحلي والمتمثل في المجال الجغرافي الذي تعمل في نطاقه (مطلب ثان).

1.3.1 المطلب الأول: الاختصاص الموضوعي أو النوعي

تتمتع مكاتب المصالحة بحق النظر في كل المنازعات الفردية الناجمة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون العمل، مهما كان موضوعها وأسبابها، سواء كانت في مؤسسات عامة أو خاصة (شعلة، 1987، صفحة 103.102)، ويستثنى منها تلك التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية، وكذا العمال المشابهين لهم، مثل العمال المدنيين التابعين للدفاع الوطني، والقضاة وما شابه ذلك (رقم، 1995، صفحة 164)*.

وتجدر الإشارة إلى أن الاجتهاد القضائي**، أقر استثناء حالة أخرى من مجال اختصاص مكاتب المصالحة والقضاء الاجتماعي، تتمثل هذه الحالة في النزاعات الفردية التي تكون طرفا فيها الهيئات الدبلوماسية والجمعيات والمؤسسات التابعة لها التي تقوم بنشاطات في الجزائر، تنفيذا للاتفاقيات التي تربطها بها وذلك بغض النظر عن طبيعة العلاقة التي تربط أطراف النزاع، وذلك بحجة أن هذه الهيئات تتمتع بالحصانة الدبلوماسية أمام القضاء الجزائري، وبالتالي فلا يمكن مقاضاتها. وهنا نتساءل كيف يتمكن العامل المتضرر من تصرف هذه الهيئات من استرداد حقوقه؟

تساؤلنا هذا أجابت عنه المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، في قرارها المؤرخ في 2009/04/01، بضرورة تمسك القاضي الجزائري الفاصل في المسائل الاجتماعية باختصاصه، ويفصل في موضوع نزاع العمل القائم بين سفارة دولة أجنبية وبين عامل مكلف بالقيام بأعمال التسيير العادية. ولا تستفيد الهيئة الدبلوماسية من الحصانة القضائية إلا إذا كان العامل يمارس مهام ذات طابع سياسي، أو نشاط يندرج ضمن أعمال سيادة الدولة الأجنبية (490051، 2009، صفحة 411) محمد، 2016، صفحة 150.

هكذا، ونظرا لطبيعة الدور الإيجابي الهام الذي تقوم به هذه المكاتب، والمتمثل في التقريب بين وجهات النظر للأطراف المتنازعة والتوفيق بينهما بهدف التوصل إلى حل ودي للنزاع، فإننا نجد المشرع الفرنسي قد منح لهذه المكاتب عدة صلاحيات وسلطات استثنائية تمكنها من القيام بمهامها على أكمل وجه. من ضمنها إمكانية اتخاذ بعض الإجراءات المؤقتة التي تؤدي إلى التعجيل بحل النزاع، كإصدار أمر تحت

* راجع: المادة 3 من القانون 90-11، والمادة 19 فقرة 3 من القانون 90-04، السالف ذكرهما

** انظر المادة: 14-1454-R من قانون العمل الفرنسي، المعدلة بموجب القانون رقم 67-2008، مؤرخ في 2008/01/21، السابق الإشارة إليه، والتي وسعت صلاحيات وسلطات مكاتب المصالحة بحيث أصبح بإمكانها، وبالإضافة إلى السلطات المخولة لها في السابق والمذكورة في المتن، أن تصدر قرارات وأوامر فيما يتعلق بالأجرة وتوابعها والتعويض عن الإخاطر المسبق للتسريح، وكذا عن إنهاء عقد العمل وما إلى ذلك. وبموجب هذا التعديل كذلك أصبحت وثيقة التسريح تعد من الوثائق التي يلتزم المستخدم بتسليمها إلى العامل، وهو ما جعل محكمة الاستئناف تقرر بأن مكتب المصالحة لمحكمة العمل لم يتجاوز سلطاته حين أمر بتقديم هذه الوثيقة إلى العامل. (أنظر استئناف اجتماعي 1990/12/04).

الغرامة التهديدية إلى المستخدم من أجل استحضار الوثائق التي يلزمه القانون بتسليمها إلى العامل كشهادة العمل، وكشف الأجور مثلا، كما حولها إمكانية اتخاذ أي إجراء آخر يفيد القضية موضوع النزاع ويؤدي إلى إيجاد حل سريع لها، كالأمر بإجراءات البحث والتحقيق، والأمر بحفظ الأدلة وما إلى ذلك (Bernadette - DESJARDINO, 1995, p. 1136) (SALVI, 1987, p. 263.264)، مع الإشارة إلا أن كل هذه الأوامر والقرارات تتسم بطابع النفاذ المؤقت والمعجل بحيث لا يمكن الطعن فيها بالمعارضة أو الاستئناف إلا بوجود حكم في الموضوع*. وذلك على عكس التشريع الجزائري الذي لا تتمتع فيه هذه المكاتب بمثل هذه الصلاحيات، الشيء الذي يؤدي إلى التقليل من فعاليتها ونجاعتها، كما سوف نبين ذلك لاحقا.

2.3. المطلب الثاني: الاختصاص الإقليمي أو المحلي

يختلف باختلاف نظرة التشريعات العمالية والإجرائية المقارنة إلى عملية المصالحة ذاتها، ومدى علاقة الهيئات التي تقوم بها بالجهات القضائية. فبينما نجده في التشريع الفرنسي، الذي يجعل عملية إجراء المصالحة داخل ضمن اختصاصات محاكم العمل، محدد ومرتبطة بالاختصاص المحلي لهذه الأخيرة، والذي يختلف باختلاف مكان أداء العمل، وما إذا كان يتم داخل المؤسسة أو خارجها، بحيث أنه إذا تم أداء العمل داخل المؤسسة فتكون محكمة العمل المختصة هي محكمة موقع تلك المؤسسة، أما إذا تم خارجها فيعقد الاختصاص للمحكمة التي يقع بها محل الإقامة العادية للعامل*

في حين نجد التشريع الجزائري يعتبر إجراء المصالحة الذي تقوم به هيئات خارجية مستقلة، شرطا جوهريا قبل مباشرة الدعوى القضائية، مرتبط بنفس حدود اختصاصات مكاتب مفتشية العمل الإقليمية، وهو ما يتبين بجلاء من مقتضيات أحكام نص المادة (2) من المرسوم التنفيذي المحدد لهذا الاختصاص، التي (273-91)، كليات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، (14/08/1991) (فطلة، صفحة 04) تنص: "يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة، من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها ... كما أن مقر مكتب المصالحة يوجد في نفس مكان وجود مقر مكتب مفتشية العمل".*

إلا أن هذا التنظيم قد لا يستطيع القيام بمهامه على الوجه الأكمل، وهذا إما لاتساع الرقعة الجغرافية، وإما لتعدد وكثافة النشاط المهني بها، وبالتالي كثرة وكثافة المنازعات، وهو ما جعل المشرع يسمح بتوسيع عدد هذه المكاتب إذا كان هناك ما يبرر ذلك، وهو ما يتضح من المادة (2) من المرسوم السالف

* هذا ما أخذ به كذلك كل من المشرع المغربي والتونسي راجع: الفصل (المادة) 28 من قانون المسطرة المدنية المغربي، والفصل (المادة) 214 من قانون الشغل التونسي السالف ذكرهما.

** راجع: المادة 4 من نفس المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

الذكر التي تضيف في فقرتها الثانية بأنه "... يمكن إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل...". وتفاديا لتضارب الاختصاصات الإقليمية لهذه المكاتب، فإنه يجب تحديد مجال اختصاصاتها الإقليمية ومقر كل واحدة منها بموجب قرار وزاري مشترك بين كل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة العدل، وهذا تطبيقا لأحكام المادة (3) من نفس المرسوم.

4.المبحث الثالث: إجراءات المصالحة وتنفيذ اتفاق الصلح

لقد حرصت مختلف التشريعات العمالية المقارنة من الناحية الإجرائية، على تحديد الإجراءات الخاصة التي يتم وفقها تسوية النزاع أمام مكاتب المصالحة، وذلك نظرا لأهمية هذا الإجراء أو المصالحة (مطلب أول) وكذا تنفيذ اتفاق الصلح (مطلب ثان).

1.4المطلب الأول: إجراءات المصالحة

بالرجوع إلى القانون الفرنسي الذي يعتبر هذا الإجراء جزءا من الدعوى القضائية، فإن مجرد إخطار مكتب المصالحة يعد بمثابة إخطار للمحكمة بالقضية موضوع النزاع، ويتم إخطار هذه المكاتب إما بتوجيه رسالة مضمنة مع إشعار بالوصول إلى كتابة ضبط المحكمة، وإما بالحضور الشخصي الإرادي أمام هذه المكاتب، حيث يقوم المدعى بملء استمارات معدة سلفا لهذا الغرض وبحسب عدد الموضوعات الأساسية للطلب (الأجرة، الساعات الإضافية، التعويض عن العطلة المدفوعة الأجر... الخ) (Bernadette - (H.GALLAND, 1978, p. 57.58) (DESJARDINO, 1995, p. 1133)، ويجب أن يحتوي الطلب على اسم، ومهنة، وعنوان الأطراف، وكذا الموضوع الأساسي للطلب محل النزاع، ثم تقوم كتابة الضبط بتسليم وصل الإخطار فورا إلى المدعى وتخبره شفويا بتاريخ جلسة الفصل أو تقوم بإرساله له بواسطة رسالة عادية متضمنا مكان وتاريخ جلسة المصالحة.

أما بالنسبة للمدعى عليه، فيتم استدعاؤه بواسطة رسالة مضمنة مع إشعار بالوصول كما ترسل إليه في نفس اليوم نسخة من الاستدعاء عن طريق رسالة عادية معفاة من الرسوم البريدية، على أن يتضمن الاستدعاء صفة المدعى، وكذا يوم ومكان وساعة جلسة المصالحة، بالإضافة إلى دعوته لإحضار معه كل الوثائق المفيدة التي لها علاقة بموضوع النزاع، كما يتضمن أيضا ملاحظة أو إشارة تفيد إلى إمكانية اتخاذ مكتب المصالحة لقرارات تنفيذية مؤقتة ضده حتى في حالة غيابه اعتمادا على العناصر الوحيدة المقدمة من طرف خصمه (Bernadette DESJARDINO, 1995, p. 1134 -)، هذا بالنسبة للقانون الفرنسي.

بالنسبة للمشروع الجزائري، فيعتبر إجراء المصالحة شرطا جوهريا وشكليا قبل مباشرة أي دعوى قضائية، ومن ثم فإن المحاكم الفاصلة في منازعات العمل لا تقبل النظر في الدعوى القضائية، أمامها إلا بتوفر هذا الإجراء الذي يعتبر إجباريا في جميع الحالات، باستثناء تلك المنصوص عليها في المادة (19) فقرة 2 من القانون 90-04 السالفة الذكر، التي يعتبر فيها اختياريا، وذلك عندما يكون المدعى عليه مقيما خارج التراب الوطني، أو في حالة إفلاس أو تسوية قضائية، وهو شيء طبيعي ومنطقي، لأنه لا يمكن التوفيق بين طرفين أحدهما غير مؤهل وغير قادر على تنفيذ مضمون الاتفاق الذي يمكن أن يتوصل إليه. ولذلك قرر أنه في حالة فشل المحاولات الودية الداخلية للنزاع، يمكن للعامل المتضرر أن يقوم بإخطار مفتش العمل، ويكون ذلك إما بواسطة عريضة مكتوبة، أو بحضور العامل شخصا إلى مقر مفتشية العمل لتقديم الإخطار شفويا (BELLOULA, 1994, p. 80)، (وهنا نلاحظ مدى التطابق التام بين القانون الفرنسي والجزائري في كيفيات الإخطار)، وفي هذه الحالة الأخيرة أي حالة تقديم الإخطار شفويا، يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بتصريحات المدعى (العامل) على أن يقوم خلال ثلاثة أيام من تقديم العريضة أو المحضر، باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة وكذا أطراف النزاع لحضور جلسة المصالحة (التي عادة ما يتم تحديد تاريخها باتفاق مسبق مع رئيس مكتب المصالحة) التي يجب أن تتم في أجل قانونية لا تقل عن الثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف*.

ويحضر أطراف النزاع بصفة شخصية، وإذا تعذر عليهم ذلك فبواسطة ممثلهم المؤهلين قانونا، والذين لم يحدددهم المشروع الجزائري بصفة واضحة في القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ولكن بالرجوع إلى أحكام بعض النصوص القانونية الأخرى ولاسيما المادة (16) من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، فإنه يمكننا القول بأن المقصود بالممثلين المؤهلين قانونا هم المحامي، الممثل النقابي. وذلك على خلاف المشروع الفرنسي، الذي حدد بصفة دقيقة الأشخاص الذين يمكنهم تمثيل أطراف النزاع في حالة تعذر حضورهم لأسباب وجيهة، وهو ما عبر عنه بالعدر الشرعي، بحيث حصرهم في العمال، وأصحاب العمل الذين ينتمون إلى نفس فرع النشاط، مندوبي المنظمات النقابية، الزوج، المحامي، وأشترط أن يحوز كل واحد من هؤلاء جميعا باستثناء المحامي على توكيل خاص من طرف الشخص المعني (GUERY, 1985, p. 30)*.

* راجع : المادة 27 من القانون 90-04؛ السالف ذكره.

* راجع: الفصل (المادة) 276 من قانون المسطرة المدنية المغربي المعدل والمتمم، والفصل (المادة) 204 من قانون الشغل التونسي.

**أكدت الدراسة التي قامت بها وزارة العدل الفرنسية، أن المصالحة أفضت إلى النتيجة المرجوة في 34% من الحالات التي حضر فيها المدعى بنفسه، و2% فقط من الحالات التي يكون ممثلا فيها من قبل محامي، وهو ما يؤكد ضرورة الحضور الشخصي لجلسة المصالحة، لمزيد من التفصيل.

وفي الحقيقة فإن هذا الاستثناء المسموح به، والمتمثل في السماح لتمثيل أطراف النزاع إذا تعذر عليهم الحضور الشخصي، يؤدي إلى إيجاد الحل المناسب، ويترك لهيئة المصالحة السلطة التقديرية حسب ظروف الحال، لتجعل من القاعدة والاستثناء مبدأ مرنا يصلح لكل الحالات، فإما الحضور بصفة شخصية، وإما توفر الممثل باستثناء المحامي على وكالة محررة من قبل الطرف المعني بالأمر) محمد، 2016، صفحة 156.

وفي الواقع، إذا كان العامل يحضر بنفسه هذه الجلسات (A.JOBERT, 1978, p. 36)، فإن المستخدمين وبالأخص المسيرين الرئيسيين للمؤسسات العمومية، قد لا يحضرون هذه الجلسات، ويكتفون بتكليف أحد مساعديهم الذي غالبا ما يكون من رؤساء المصالح لتمثيلهم في هذه الجلسات، وفي بعض الأحيان بدون توكيل رسمي) بناني، 1981، صفحة (74)، وهي الأوضاع التي تعيق بقدر كبير إجراءات المصالحة، وكثيرا ما تكون سببا في فشلها. وفي حالة ما إذا لم يحضر المدعى أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد رغم استدعائه بصفة قانونية فإنه يجوز لمكتب المصالحة شطب القضية من جدول أعماله واعتبارها كأن لم تكن، ما لم يكن هناك عذر شرعي (المادة 28 من القانون 90-04) (SUPIOT, 1987, p. 660).

أما في حالة تغيب المدعى عليه أو ممثله المؤهل قانونا، فإنه يعاد استدعاؤه من جديد لجلسة مصالحة أخرى تنعقد في خلال أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء 90-04)، (1990، وهو الأجل الذي نادرا ما يحترم كذلك ولنفس الأسباب التي سبق وأن ذكرناها، وفي حالة غيابه ثانية بدون عذر قانوني مقبول، يحضر مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه المستدعى بصفة نظامية، تسلم نسخة منه إلى المدعى أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية. (BELLOULA, 1994, p. 616) (SUPIOT, 1987, p. 660).

أما إذا حضر الطرفان لجلسة المصالحة، فيقوم مفتش العمل الذي يتولى الإشراف على سكرتارية مكتب المصالحة بعرض محتوى الشكوى التي قدمها المدعى، بعدها يسمح لطرفي النزاع بتقديم وجهات نظرهما فيما يخص القضية موضوع النزاع، ليتسنى لأعضاء هيئة لمصالحة الإلمام بكافة جوانبها، وبالتالي تمكينهم من وضع تصور شامل لكيفية تسوية النزاع عن طريق اقتراحات تقدمها للأطراف، ويكون لها الحق في قبولها أو رفضها.

ففي حالة القبول، واتفق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يقوم المكتب بإعداد محضر بالمصالحة على ذلك. أما في حالة الرفض وعدم الاتفاق فيعد محضرا بعدم المصالحة، ومن ثم يمكن لأحد

أو لكلا الطرفين مباشرة الدعوى القضائية بعد ذلك (90-04)، 1990، صفحة المادة، (H.GALLAND) (31) (Droit du travail, 1978)، ويعتبر هذا المحضر المعد من قبل المكتب سواء بالمصالحة أو بعدمها. والذي يجب أن لا يتضمن شروطا تتنافى والقوانين والنظم المعمول بها في مجال علاقة العمل حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير (62132)، 1992، صفحة (112)*.

2.4 المطلب الثاني: تنفيذ اتفاق الصلح

يختلف تنفيذ اتفاقات الصلح باختلاف الاختصاصات والسلطات الممنوحة للهيئات القائمة بها، ومدى علاقاتها بالأجهزة القضائية.

أولاً: فالنسبة للتشريعات التي تعتبر إجراء المصالحة جزء من الدعوى القضائية (كالتشريع الفرنسي والمغربي والتونسي)، وتدخله ضمن اختصاصات محاكم العمل فإن القاضي يلتزم بالقيام به بصفة إجبارية كإجراء أولي قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم، ويتربط عن إغفاله بطلان الدعوى لتعلق ذلك بمسألة الاختصاص التي هي من النظام العام**، وأن الاتفاقات المتوصل إليها تعتبر بمثابة أحكام قضائية واجبة التنفيذ شأنها في ذلك شأن كل الأحكام القضائية الأخرى، وذلك اعتباراً من كون هذه المكاتب جزءاً من التنظيم الهيكلي لمحاكم العمل وبالتالي هي ملزمة قانوناً بالقيام بهذا الإجراء الأولي الذي قد يفضي إلى تسوية ودية نهائية للنزاع. وعند فشلها فقط تنتقل إلى المرحلة الثانية وهي مرحلة الحكم، لتتحول إلى هيئة حكم تقوم بالفصل في ذلك النزاع عن طريق أحكام قضائية (SUPIOT, 1987, p. 276).

ونظراً لهذا الاعتبار، نجد أن الاتفاقات المتوصل إليها عن طريق هذه الهيئات تعتبر بمثابة أحكام قضائية نهائية واجبة التنفيذ وغير قابلة للطعن فيها بأي طريق من طرق الطعن، كما لا يمكن الرجوع فيها (بناني، 1981، صفحة 77).

ثانياً: على خلاف ذلك نجد تشريعات أخرى (كالتشريعين الجزائري والمصري)، لا تعتبر هذا الإجراء جزءاً من الدعوى القضائية ولا تلزم القاضي بالقيام به كإجراء أولي قبل النظر في الدعوى، كما أسلفنا القول بل تعتبره إجراء مستقل، ولكنه إجباري وضروري قبل مباشرة أي دعوى قضائية، أوكل مهمة القيام به إلى هيئات خارجية خاصة مستقلة تماماً عن الأجهزة القضائية، تختلف تسميتها من تشريع إلى آخر، تنحصر مهمتها في القيام بدور الوساطة بين أطراف النزاع، وتقريب وجهات نظرها حول موضوع النزاع بهدف التوصل

* أنظر: المادة 12 من أمر 75-33؛ والمادة 32 من قانون 90-04

** راجع: الفصل (المادة) 207 من قانون الشغل التونسي السالف الذكر؛ والفصل (المادة) 277 من قانون المسطرة المدنية المغربي.

إلى تسوية ودية وسريعة له، ترضي الطرفين وتجنبهما اللجوء إلى القضاء وما ينتج ذلك من ضياع للوقت والمال (Bernadette DESJARDINO, 1995, p. 220).

كما أن الحل المتوصل إليه عن طريق هيئة المصالحة، سواء كانت هيئة اتفاقية أو هيئة قانونية (مكتب المصالحة) لا يخرج عن كونه اتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع* محمد، 2016، الصفحات (142-126)، وليس أمرا أو حكما من هيئة المصالحة. ولذلك فإن تنفيذ هذا الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به وتنفيذه، أو عدم الالتزام به) سليمان، 2012، صفحة (174). وقد أتضح لنا من خلال دراستنا لكيفية تشكيل مكاتب المصالحة، للاختصاصات المخولة لها وكذا إجراءات عملها، ذلك ما جعل نية المشرع تتجه نحو إصباغ على هذه الاتفاقات صفة الأحكام القضائية، ويتبين لنا ذلك من خلال إحاطتها بنوع من الضمانات التنفيذية المتمثلة في الغرامة التهديدية، التي من شأنها أن تكرس مصداقية هذه الاتفاقات وتعمل في أمر تنفيذها، شأنها في ذلك شأن الأحكام القضائية الأخرى (محمد، 2016، الصفحات (163-162).

لذلك فقد نص في المادة (33) من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه:

"ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والأجال التي يحددها، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز ثلاثون (30) يوما من تاريخ الاتفاق". كما نص في المادة (34) من نفس القانون على أنه: "في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفق الشروط والأجال المحددة في المادة 33، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، والملمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء 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 التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز خمسة عشر (15) يوما، يكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل قانونا رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن" (أحمية، د.س، صفحة (23) محمد، 2016، صفحة (178). وقد ترك المشرع الجزائري المجال لأطراف النزاع لإمكانية العدول أو رفض التنفيذ لمضمون محضر المصالحة بعدم نصه صراحة على اعتبار محاضر المصالحة بمثابة سندات تنفيذية، شأنها شأن بقية الأوامر والأحكام القضائية الأخرى) محمد، 2016، صفحة (164).

* يتضح من النصوص السابقة، أن المشرع الجزائري قد جعل للمصالحة الاتفاقية أولوية عن المصالحة القانونية، عند بروز أي نزاع فردي في العمل، كمرحلة أولى، وعند فشل المصالحة الاتفاقية، أو عند غياب آليات المصالحة الاتفاقية، عندها فقط يمكن اللجوء إلى المصالحة القانونية على مستوى مكاتب المصالحة التي سبق التطرق إليها من قبل. للتفصيل أكثر فيما يخص المصالحة القانونية والمصالحة الاتفاقية.

5. خاتمة:

إن الصعوبات التي واجهت عملية تشكيل مكاتب المصالحة والتشريعات التي رافقتها في الميدان فيما يتعلق بشروط الترشح خاصة بالنسبة لممثلي أصحاب العمل في الجزائر، قد أفرزت تركيبة بشرية لهذه الهيئة لا تتمتع في أغلبها بالكفاءات ولا بالتجربة الميدانية التي تسمح لها بالتحكم في هذا الجانب الهام والحساس من العلاقات التي تربط العامل بصاحب العمل، وهو ما أدى إلى عرقلة السير الحسن لهذه المكاتب، وهو الشيء الذي كان بالإمكان تجنبه، في اشتراط حد أدنى من المؤهلات للمترشح لهذه المكاتب، مع تخصيص دورات تكوينية للفائزين منهم في الانتخابات كما هو الشأن في فرنسا مع إعطاء مفتش العمل دورا ديناميكيًا ولما أساسيا في هذه المكاتب، يسمح له من جهة بإفادة أعضائه بكل الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بموضوع النزاع، ومن جهة أخرى بإتخاذ كل الإجراءات التي تجعلها في مأمن من كل خرق أو إخلال من أي طرف كان. ضف إلى ذلك غياب أصحاب العمل عن جلسات المصالحة نظرا لكون الحضور غير إلزامي لهم ولا يترتب عن تغيبهم أي عقاب وفي حالات أخرى تكليف بعض المستخدمين ذوي المراتب الدنيا - كما قلنا من قبل - لتمثيلهم في تلك الجلسات حيث يكون حضورهم شكليا لا غير، ومن ثم فهم لا يحضرون هذه الجلسات بنية المصالحة وإنما بغرض تبليغ مضمون القرارات النهائية غير القابلة للمناقشة والتي تم اتخاذها من طرف مسؤوليهم. وعليه تبقى إلزامية الحضور بصفة شخصية أمر ضروري وفعال في جلسات المصالحة.

ضف إلى ذلك أن المشرع الجزائري، قد سلب مفتش العمل أهم اختصاص معترف له في مختلف التشريعات العمالية المقارنة، بحيث قزم دوره الذي أصبح مقتصر على مجرد تقديم الإخطار أو الشكوى المرفوعة إليه من قبل أحد الأطراف بعد فشل محاولة التسوية الداخلية إلى مكتب المصالحة، فعوض أن يبقى له على مهمته الرئيسية ويدعمه بهذه الهيئة الجديدة المتمثلة في مكاتب المصالحة عندها يمكن إحالة الأمر إلى هذه الهيئة الجديدة التي قد تتوصل إلى حل الإشكال الذي يكون قد استعصى على مفتش العمل إيجاد حل له، إذ نجده قد اختصر دوره في مجرد إعلام هذه المكاتب بالمشكلة المطروحة دون القيام بأي دور أو مهمة في إجراء المصالحة.

وبعد استعراضنا لأهم إجراءات التسوية للنزاعات أمام مكاتب المصالحة، وكذا أهم النقائص والصعوبات التي تعترض سبيلها، نستطيع أن نجزم هنا أن هذه المكاتب المشكلة بهذه الكيفيات والطرق، وبصلاحياتها الحالية، لا يمكنها أن تقوم بالمهمة المنوطة بها على أكمل وجه، إلا إذا أدخلت إصلاحات وتغييرات

جوهريّة على القوانين التي تنظمها وتسيرها، لتجعل منها هيئة ذات سلطة تتمتع بصلاحيات تمكنها من تعزيز مكانتها داخل الإطار العام الذي تسوى ضمنه منازعات العمل.

6. قائمة المراجع:

- Bernadette DESJARDINO, J. P.-L. (1995). Le Nouveau Code du Travail. Paris: édité par La VILLEGUERIN.
- 62132م. ر. (1992). قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية. الجزائر: المجلة القضائية.
- 191-273, 10/08/1991). ا. ب. كيفيات انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، جريدة رسمية. الجزائر: الجريدة الرسمية.
- A. JOBERT, P. (1978). Les Conseils de Prud'hommes CREDOC, , P 36. Paris: Ministère de la Justice Française.
- BELLOULA, T. (1994). Droit du Travail édition Dahleb . Alger.
- Gérard LYON-CAEN, J. P. (1994.). Droit du travail . . DALLOZ.
- GHESTIN, J. (1977). , Philippe LANGLOIS. SIREY: Droit du Travail -2ème édition.
- GUERY, (. (1985). Pratique du Droit du Travail. Paris: édition CLET.
- H. GALLAND, A. e. (1978). Droit du travail . paris.
- H. GALLAND, A. e. (1978). Droit du travail. Paris: SIREY.
- SALVI, J. (1987, juin). Les Recours Informels et l'Administration du travail. revue de droit social r.d.s.
- SUPIOT, A. (1987). Droit du Travail - Les Juridictions du Travail. Paris: DALLOZ.
- ادريس أولفيقي. (1998). النظام القانوني لنزاعات العمل الفردية. العدد 22.
- القانون. (1990). 04-90. تسوية النزاعات الفردية في العمل. الجزائر: الجريدة الرسمية.
- القانون رقم. (07/02/1990). 30-90 المتعلق بمفتشية العمل. الجزائر: الجريدة الرسمية.
- المرسوم التنفيذي رقم. (14/08/1991). 91-273. كيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة. الجزائر: جريدة رسمية عدد 38.
- رقم. (2009). 490051. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، بتاريخ. 01/04/2009 الجزائر: المجلة القضائية.
- رقم. (1995). 1. وكذا قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، بتاريخ. 20/12/1994 الجزائر: المجلة القضائية.
- سليمان، أ. (2012). الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- سليمان، أحمية. د.س. (آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- شعله، س. أ. (1987). موسوعة قضاء النقض العمالي، ص 103. الإسكندرية: منشأة المعارف.
- عيساني محمد. (2016). أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية. جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- محمد سعيد بناني. (1981). قانون الشغل بالمغرب، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، الدار البيضاء، المغرب: دار النشر المغربية.
- معاشو نبالي فطمة). بلا تاريخ. (الزامية المصالحة في النزاعات يومي 24 و 25 أبريل 2013. جامعة مولود معمري، تيزي وزو.