



**"آليات إجراء المصالحة ودورها في تسوية منازعات العمل الفردية"**  
**مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث**  
**القانونية والقضائية بتاريخ 24 جانفي 2023**

من إعداد الباحثة: بوعبيطة مليكة  
قاضية باحثة بمركز البحوث القانونية والقضائية

**مقدمة:**

انتهج المشرع الجزائري سياسة جديدة في بداية التسعينات تتماشى والتوجه الاقتصادي الجديد، وهذا من خلال تبني مجموعة من التشريعات سنة 1990 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 أمر 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 والذي امتد أيضا إلى قانون الإجراءات الجزائية، فقد سعى من خلال قانون 90-04 إلى وضع أحكام خاصة لتسوية منازعات العمل الفردية بين المستخدم

والعامل تمثلت في مكاتب المصالحة وأحاطها بجملة من الأحكام التشريعية والتنظيمية لضمان حسن سيرها وعملها.

- سنتطرق من خلال هذه الندوة البحثية إلى موضوع آليات إجراء المصالحة نظرا لأهميتها ودورها في تقريب وجهات النظر بين طرفي علاقة العمل ومساهمتها في تقليل عدد القضايا المطروحة أمام القضاء.
- تهدف هذه الندوة إلى مناقشة أحكام المصالحة واختصاص مكاتب المصالحة ودورها في حل المنازعات التي تثور بين العمال وأصحاب العمل من جهة، وتبسيط الضوء على أهم الإشكالات التي تثيرها محاضر الصلح وعدم الصلح أمام القاضي الاجتماعي وكيفية معالجتها من أجل توحيد الرؤى والمساهمة من خلال المناقشات في تقدير مدى فعالية إجراء المصالحة كإجراء أولي وقيد على رفع الدعوى، وكل ذلك من أجل توحيد العمل القضائي.

من أجل الوقوف على أهم جوانب الموضوع ارتأيت طرح الإشكالية التالية:

ماهي آليات إجراء المصالحة؟ وإلى أي مدى ساهمت في تسوية المنازعات الفردية للعمل؟

قسمت الموضوع إلى محورين:

### **المحور الأول: الجهات المخولة قانونا لإجراء المصالحة.**

سنتناول من خلاله:

- تنظيم وتشكيل مكاتب المصالحة.

-صلاحيات واختصاصات مكاتب المصالحة.

-إجراءات المصالحة.

### **المحور الثاني: آثار المصالحة.**

سننتطرق من خلاله إلى:

- محاضر المصالحة (تنفيذ اتفاق الصلح) والإشكالات المتعلقة بها.

- محاضر عدم المصالحة والإشكالات المتعلقة بها.

### **المحور 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 04-90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل، هذا ما يتضح من خلال المادة 05 منه التي نصت على أنه: "بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية لمنازعات 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 للإجابة على ذلك سنتطرق من خلال هذا المحور إلى تنظيم وتشكيل مكاتب المصالحة، ثم صلاحياتها واختصاصاتها، ومن ثم إلى إجراءات المصالحة.

### **المطلب الأول: تنظيم وتشكيل مكاتب المصالحة.**

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

ممثلين لأصحاب العمل<sup>1</sup>، على أن يكون لكل فئة منهما ممثلين احتياطين 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.
- وتترأس هذه المكاتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر لكل فئة.
- كما يستفيد أعضاء هذه المكاتب من عدة تسهيلات في مناصب عملهم الأصلي قصد القيام بمهام التمثيلية في هذه المكاتب، منها مثلا حقهم في التغيب عن العمل لممارسة مهامهم في هذه المكاتب<sup>2</sup>.

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.

**أولا: شروط الترشح لعضوية مكاتب المصالحة:** حددها القانون<sup>3</sup> الجزائري 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.

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

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

<sup>2</sup> المواد من 12 إلى 15 من القانون 04-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ررقم 06.

<sup>3</sup> انظر نص المادة 12 و13 من القانون رقم 04-90 المذكور سابقا.

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.

**ثانياً: أسباب وحالات سقوط العضوية عن أعضاء مكاتب المصالحة:** أضفى المشرع نوعاً

من الجدية والصرامة على سلوكات أعضاء مكاتب المصالحة من أجل الحفاظ على سمعة هذه الهيئة، فقد تشدد في تحديد أسباب سقوط العضوية منها:

- عندما يفقد المعني لأحد الشروط الواجب توافرها للترشح
- عندما يصبح في إحدى الحالات التي تمنعه من الترشح والتي ذكرناها سابقاً.
- التغيب عن الاجتماعات والجلسات دون مبرر مقبول خلال ثلاث جلسات أو ثلاث اجتماعات متتالية.

- وكذا التخلي عن واجبات وظيفته التمثيلية.

والملاحظ في الميدان أنه وبالرغم من تشدد المشرع في أسباب سقوط العضوية إلا أنه ونظراً لغياب النصوص القانونية التي تحدد نظام سير هذه المكاتب والمسؤولين المباشرين الذين يشرفون عليها ويتولون فرض قواعد الانضباط داخلها، فإنه كثيراً ما يتم التغاضي عن العديد من الحالات التي بإمكانها أن تكون سبباً في إسقاط العضوية عن بعض الأعضاء، وهو ما نتج عنه طغيان الطابع العشوائي والارتجالي على تشكيل هذه المكاتب وانعكس سلباً على السير الحسن لها.<sup>1</sup>

**المطلب الثاني: صلاحيات واختصاصات مكاتب المصالحة:**

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

إن الحديث على اختصاصات مكاتب المصالحة يستلزم التمييز بين الاختصاص الموضوعي أو النوعي لهذه المكاتب والمتمثل في نوعية المنازعات الفردية التي تختص بها، والاختصاص الإقليمي أو المحلي والمتمثل في المجال الجغرافي التي تعمل فيه نطاقه.

**أولاً: 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 حسب قرار المحكمة العليا<sup>1</sup>.

**ثانياً: الاختصاص الاقليمي أو المحلي:** إن الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة مرتبط بنفس حدود اختصاصات مكاتب مفتشية العمل الإقليمية، حسب مقتضيات أحكام المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 07-05 المؤرخ في 06-01-2005 المحدد لهذا الاختصاص التي 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.

<sup>1</sup> قرار المحكمة العليا، صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ: 2009-04-01.

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 الاقليمي ومقر كل واحدة منها بموجب قرار وزاري مشترك وتفاديا أيضا لتضارب الاختصاصات الاقليمية لها<sup>1</sup>.

ملاحظة: من خلال هذا العنصر نثير التساؤل حول طبيعة الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة؟ أجابتنا على ذلك المحكمة العليا بموجب القرار الصادر بتاريخ 2020-10-08، والذي نص على أن محضر 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.<sup>2</sup>

### **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.

<sup>1</sup> تلجون سميشة، المرجع السابق، ص 1132.

<sup>2</sup> قرار المحكمة العليا، صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2020-10-08، ملف رقم 1432209، منشور بمجلة المحكمة العليا العدد الثاني 2020، ص 124 و125.

أما في حالة عدم حضور المدعى عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد يتم استدعاه مرة ثانية لحضور 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 تسلّم نسخة منه للمدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية.

أما إذا حضر الطرفان يحضر محضر بالمصالحة أو بعدم المصالحة.<sup>1</sup>

### المحور الثاني/ آثار المصالحة.

تعتبر المصالحة إجراء مهم يمكن الأطراف من حل النزاع وديا 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<sup>2</sup>، وقد اعتبر المشرع الجزائري إجراء المصالحة إجباري قبل المرور إلى التسوية القضائية وفقا لنص المادة 19 فقرة 1 من القانون 90-04 لاستثناء الحالات التي لا يمكن فيها تنفيذ اتفاق المصالحة، حيث تصبح اختيارية وهو ما أشارت إليه الفقرة الثانية من نفس المادة<sup>3</sup>.

وكما أشرنا إليه سابقا فإنه بعد استكمال إجراءات المصالحة يمكن أن يترتب عنها نتائج إيجابية تنتهي بتحرير محاضر الصلح وهو ما سنتطرق إليه ضمن المطلب الأول من هذه الدراسة، كما يمكن أن تفشل هذه المحاولات فتكون بداية لنزاع قضائي يشترط لمباشرته وجود محاضر عدم الصلح وهو ما سنراه من خلال المطلب الثاني.

<sup>1</sup> المواد من 26 إلى 30 من القانون 90-04 السابق الذكر.

<sup>2</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 100.

<sup>3</sup> تنص المادة 19 من القانون 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".



## المطلب الأول: محاضر المصالحة (تنفيذ اتفاق المصالحة) والإشكالات المتعلقة بها.

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.<sup>1</sup>

### أولا: الطبيعة القانونية لمحاضر المصالحة وحجيتها.

تسند مهمة تسوية النزاع بين الأطراف لمكتب المصالحة الذي يعتبر وسيط لتوفيق وتقريب وجهات 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 قانون 04-90 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

<sup>1</sup> بن عبدون عياد، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2008-2009، ص 118 و119.

لا يمنحها أي سلطة على الأطراف المتنازعة، ما دام دورها يقتصر فقط على تحرير محضر الصلح في حالة اتفاق الأطراف طبقاً للمادة 31 المذكورة أعلاه، وبالرغم من ذلك فقد أشار المشرع في نص المادة 32 من قانون 04-90 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 شروطاً غير قانونية.

### ثانياً: تنفيذ محاضر المصالحة.

تركت المادة 33 من قانون 04-90 للأطراف المعنية الخيار فيما يخص تنفيذ محاضر المصالحة حيث يمكنهم أن ينفذوا ما تم الاتفاق عليه وفقاً للشروط والأجال التي يحددها، وفي حالة عدم الاتفاق على كيفية وتاريخ التنفيذ، فيتم ذلك وفقاً لنص القانون على أن لا يتجاوز 30 يوماً من تاريخ الاتفاق، رغم ذلك قد يواجه الأطراف صعوبات تحول دون تنفيذ الاتفاق أو قد يمتنعوا كلياً 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 قانون 04-90 كوسيلة ضغط على المستخدم لدفعه على تنفيذ التزاماته، حيث نصت على أنه " في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقاً للشروط والأجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملمس بعريضة من أجل التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه نظامياً، 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.

لا يتم تنفيذ الغرامة التهديدية 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 مراعيًا 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 رقم 1158046 الصادر بتاريخ 2017-09-07.

- كما لا تقبل الطلبات الجديدة التي لم تكن محل اتفاق المصالحة وهو ما قررته المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 2020-03-05 تحت رقم 1340230.

### **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، 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.

### **أولا: حالات تحرير محاضر 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 اجتماعين 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.

بالإضافة إلى حالات أخرى منها ما يعود إلى أطراف النزاع ذاتهم، ومنها ما يرجع للنقص في التنظيم القانوني لمكاتب المصالحة ولأعضائها، تتمثل أساسا في:

- عدم فتح مجال الحوار لتشبت 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 وحمائهم 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.

- 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 للدسعي جديا من أجل التوصل إلى حل ايجابي والتوفيق بين الأطراف.

- عدم وجود هيئة متابعة ورقابية 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 لتأديبهم في حالة

الإخلال بالتزاماتهم، من ذلك مثلا 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<sup>1</sup>.

### ثانيا: مضمون محاضر عدم المصالحة ونتائج تحريرها

إذا لم تتمكن مكاتب المصالحة من تحقيق التسوية الودية بين الطرفين المتنازعين بسبب مانع من الموانع، فإن ذلك يؤدي إلى بقاء الخلاف قائما ومطروحا، وهنا يحضر مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة وفق ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 31 من القانون 04-90 المذكور أعلاه، وفي هذه الحالة، أي حالة عدم المصالحة، يمكن للطرف الذي له مصلحة حسب المادة 36 من ذات 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 04-90، وهذا ما أكدته المحكمة العليا في العديد من قراراتها<sup>2</sup>.

● ومحضر عدم المصالحة يعتبر 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<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> بن عبدون عياد، المرجع السابق، ص 140 و141.

<sup>2</sup> قرار المحكمة العليا رقم 153913 بتاريخ 12-09-1997.

<sup>3</sup> 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 قانون 04-90 ذلك أن المدعى عليه اشتكى حسب محضر المصالحة من عدم استلام مستحقاته المتعلقة بالساعات الإضافية. و لم يذكر فيه إطلاقا طلي المدعى عليه المتعلق بإدراجه في منصب العمل وطلبه المتعلق بدفع الرواتب، فإن المحكمة قد فصلت في مطالب المدعى عليه والتي

• بالإضافة إلى أنه 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 الإجمالي وراح يقضي بقبول الدعوى شكلاً في حين كان عليه التصدي للدفع الإجمالي المثار من طرف المدعى عليها على ضوء ما تقتضيه المادة 504 ق ا م ا 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

---

لم تكن محل مصالحة أمام مكتب المصالحة ولم تكن محل شكوى أمام مفتش العمل استناداً إلى نص المادة 26 من قانون 04-90 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 قانون 04-90 مما يترتب عن حكمهم النقض.

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 ويعد عدم قبول الدعوى في هذه الحالة من النظام العام يثيره القاضي تلقائيا طبقا لنص المادة 67 من ق ا م ا، وأن القضاء بخلاف 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 ا م ا" ومنطوق القرار كان نقض بدون إحالة.

### الخاتمة:

في الختام نؤكد على أهمية إجراء المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية قانونا، ثم تكريسها 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 مكتب إداري 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 تسبب رفضه لحل النزاع أو عدم الرد عن طلب العامل، وكذا إعادة النظر في مهام مفتشية العمل وسلطاتها وصلاحياتها كسلطة إدارية سابقة لحل النزاعات، وأدرج هذا ضمن التوصيات التي خلصت إليها من خلال هذه النوة البحثية بالإضافة إلى بعض الاقتراحات الأخرى لا سيما:

- 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 وضمنان 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 طبقاً لأحكام المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وذلك من خلال تفعيل إجراء قطع التقادم بالنسبة للعمال الذين تم رفض دعواهما في الشكل دون الفصل في موضوعها.