

جامعة زيان عاشور - الجلفة-

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل في القانون الجزائري

مذكرة ضمن متطلبات

نيل شهادة الماستر حقوق تخصص: دولة و مؤسسات

إشراف الأستاذ

أ- بن الصادق احمد

من إعداد

- حبيب بن عيسى

- بونوة مختار

لجنة المناقشة:

- | | | |
|--------------------------------|--------|-----|
| أ- بن يحي أبو بكر الصديق | رئيسا | 01- |
| أ- بن الصادق احمد | مقررا | 02- |
| أ- حمزة عباس | مناقشا | 03- |

السنة الجامعية 2016/2017

السنة الجامعية 2016/2017

جامعة زيان عاشور - الجلفة-

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل في القانون الجزائري

مذكرة ضمن متطلبات

نيل شهادة الماستر حقوق تخصص: دولة و مؤسسات

إشراف الأستاذ

أ- بن الصادق احمد

من إعداد

- حبيب بن عيسى

- بونوة مختار

لجنة المناقشة:

- | | | |
|--------------------------------|--------|-----|
| أ- بن يحي أبو بكر الصديق | رئيسا | -04 |
| أ- بن الصادق احمد..... | مقررا | -05 |
| أ- حمزة عباس..... | مناقشا | -06 |

السنة الجامعية 2016/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى:

" لاخير في كثير من نجواهم إلا من أمر
بصدقة أو معروف أو إصلاح بين الناس ومن
يفعل ذلك إبتغاء مرضات الله فسوف نؤتيه
أجرا عظيما " صدق الله العظيم

سورة النساء الآية 114

إهداء

- إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله
- إلى إخوتي و أخواتي
- إلى جميع الأهل والأقارب والزملاء
- إلى أساتذتي الأفاضل

أهدي هذا العمل المتواضع

حريز بن عيسى

إهداء

- إلى روح والديا الكريمين رحمهما الله
- إلى إخوتي و أخواتي
- إلى جميع الأهل والأقارب
- إلى كل الأصدقاء دون إستثناء
- إلى كل زملاء الدراسة وخاصة: زيان محمد - سميرة يحيى - ميلال سواعديّة - هجري أمين - ناديّة هراوة.
- إلى أساتذتي الأفاضل

أهدي هذا العمل المتواضع

بواسطة مختار

شكر وعرفان

نتقدم بكل الشكر والتقدير إلى
أستاذنا الفاضل بن الصادق أحمد الذي
لم يبخل علينا بأي جهد وبتوجيهاته القيمة
ونصائحه التي كانت بمثابة النور الذي
أضاء لنا طريق إنجاز هذا العمل المتواضع

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى لجنة المناقشة
الموقرة

ولكل من ساهم معنا من قريب أو بعيد ودعانا
ولو بالكلمة الطيبة والتشجيع

قائمة المختصرات

القانون المدني الجزائري	ق.م.ج
قانون الإجراءات المدنية والإدارية	ق.ا.م.ا
الجريدة الرسمية	ج.ر
الصفحة	ص
دون سنة النشر	د.س.ن
دون تاريخ	د.تا

مقدمة

مقدمة:

لقد وضع تشريع العمل الأطر القانونية والتنظيمية لعلاقات العمل، لجعلها أكثر استقرارا وتوحيدا ، قصد ضمان المساواة في الحقوق والالتزامات لكل من العمال وأرباب العمل واتقاء الخلافات، التي قد تنشأ عن هذه العلاقة وقد يحدث نزاع ما غالبا ما يكون سببه إخلال أحد الأطراف بالالتزام قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي.

ولحماية مصالح طرفي العلاقة استحدثت المشرع الجزائري آليات بديلة لحل هذه النزاعات في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، من شأنها ترقية ثقافة التصالح بين المتخاصمين، من خلال تسهيل الإجراءات حيث تضمن من بين أقسامه الموزعة علي 1065 مادة، قسما كاملا للطرق البديلة في حل النزاعات، وذلك عن طريق الصلح الوساطة، التحكيم، في المواد من 990 إلى 1005.

أولا : الهدف من الموضوع

والهدف من دراسة الموضوع يكمن في توضيح وتبيين جميع مراحل وآليات المصالحة كإجراء ودي، يتم من خلالها تسوية النزاعات التي تقوم داخل بيئة العمل، سواء كان النزاع فرديا بين العامل وصاحب العمل، أو جماعيا بين العمال أو ممثليهم وأصحاب العمل، أو ممثليهم.

ثانيا : أهمية الموضوع

لموضوع الصلح أهمية كبيرة، كونه يمس فئة معتبرة من المجتمع، ألا وهي فئة العمال وكذلك العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، الأمر الذي يستوجب الاهتمام بالدراسة خصوصا فيما يتعلق بتسوية منازعات العمل بالطرق الودية.

وللصلح أهمية بالغة في تجنب تأزم الخلاف قبل إخضاعه لقضاء العمل الأمر الذي يؤدي إلى إفساد العلاقة الودية بين العامل ورب عمله ليكون بذلك الصلح إحدى الوسائل الودية التي من شأنها تجنب اللجوء إلي القضاء.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع

هناك العديد من الأسباب التي دفعتنا الى اختيار الموضوع منها ما هو ذاتي ومنها ما هو موضوعي.

1/ الأسباب الذاتية:

- الميل الخاص نحو منازعات العمل وسبل معالجتها.
- اتساع دائرة القضايا المتعلقة بنزاعات العمل.
- الرغبة الذاتية للبحث في الموضوع لأهميته في الحياة اليومية.

2/ الأسباب الموضوعية: هناك العديد منها نوجزها في:

- أهمية المصالحة في تحقيق الاستقرار والتوازن في علاقات العمل.
- اتساع وتيرة النزاعات الاجتماعية، الطرد، الإغفاء، الغلق، والتي ازدادت بعد سن سياسة الخصومة.
- حساسية المنازعات العمالية وما يترتب عليها من إخلال وهدر للحقوق والالتزامات بين الطرفين فإن تشريعات العمل الحديثة وضعت لذلك إجراءات تسوية متميزة قصد تسهيل معالجتها وتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها وذلك بالطرق الودية كمرحلة أولى وعن طريق المصالحة ثانيا ثم عن طريق القضاء العمالي كإجراء أخير.
- كثرة الانتقادات الموجهة للقضاء الاجتماعي ورفض العديد من المستخدمين لتطبيق أحكامه.

- الدور الكبير الذي تلعبه مفتتشية العمل في حل نزاعات الشغل بطريقة ودية خاصة عندما نظمت مدونة الشغل ولأول مرة الاختصاص التصالحي لهذا الجهاز بعدما كان يمارسه بشكل فعلي وبدون أي سند قانوني.

رابعاً: المنهج المتبع:

إن موضوع دراستنا يقتضي منا اعتماد المنهج الوصفي في تبين الأحكام العامة للصلح في الفصل الأول من تعاريف وشروط وأنواع وأركان وأثار.... والمنهج التحليلي وذلك من خلال دراسة النصوص القانونية الخاصة بالصلح في مجال منازعات العمل ومقاربتها بالواقع العملي في الفصل الثاني من خلال تعريف منازعات العمل الفردية والجماعية وأنواعها وإجراءات المصالحة الخاصة بكل منهما.

خامساً: إشكالية الدراسة:

إن تناول هذا النوع من المواضيع يوجب علينا طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يمكن اعتبار الصلح كآلية فعالة في تسوية نزاعات العمل وفق التشريع الجزائري ؟
أو ما مدى دور المصالحة في حل نزاعات العمل الفردية و الجماعية ؟
للإجابة على هاته الإشكالية قسمنا دراستنا إلى:

فصلين حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى دراسة ماهية أو الإطار المفاهيمي للصلح في القانون الجزائري من خلال مبحثين الأول لمفهوم الصلح والثاني لأركانه وأثاره وإنقضاؤه.

أما الفصل الثاني فخصصناه لمضمون نزاعات العمل الفردية والجماعية وإجراءات المصالحة فيها حيث تناولنا كل نوع في مبحث مستقل.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للصلح في
التشريع الجزائري

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للصلح في التشريع الجزائري

أمام الكم الهائل والكثير من القضايا، وكذا التطور المتزايد في المجتمع وتنوع المعاملات، مما أدى إلى إرهاق العاملين بالقضاء وتراكم القضايا وزيادة مدة الفصل في النزاعات، مع كثرة التعقيدات والإجراءات القضائية دون نسيان التكاليف المادية التي تثقل كاهل المتقاضين، وما يتعين علي المتقاضين دفعه من مصاريف الخبراء والمحامين والمحضرين والمترجمين لهذا أصبح من الضروري البحث والتفكير في تجسيد وبلورة الوسائل البديلة في حل النزاعات حيث يمكن ذلك من حل الخلافات بشكل أسرع وعادل وفعال مما يضمن المرونة والحرية التي لا تتوفر عادة في القضاء.

ونظرا لما تلعبه هذه الوسائل من مكانة بارزة في الفكر القانوني والاقتصادي على المستوى العالمي فقد عرفت اهتماما متزايدا من مختلف الأنظمة القانونية والقضائية وذلك إما تحققه من السرعة والسرية وما تضمنه من مشاركة الأطراف لإيجاد الحلول المناسبة للنزاعات فكان من الطبيعي أن تعمل الدول جاهدة على تقنين وتطبيق هذه الوسائل لجعلها أداة فاعلة لتحقيق العدالة وصيانة الحقوق

ومسايرة للقوانين الحديثة وما للمجتمع الجزائري من قيم وأخلاق وتراث والتي تجعل المواطن عندنا يجنح إلى الصلح الذي هو سلوك متجذر في المجتمع الجزائري والذي هو محبب للنفس البشرية التي ترفض الإملاء وأساليب القوة من السلطة العامة بما فيها القضاء⁽¹⁾

وسنتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الصلح حسب القواعد العامة بداية من تعريف الصلح وشروطه ثم أنواعه وكذا تمييزه عن ما يشابهه في المبحث الأول، في حين نتناول أركانه والآثار المترتبة عنه وكذا انقضاؤه في المبحث الثاني.

(1) عروي عبد الكريم، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية، الصلح والوساطة القضائية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير - فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2011/2012، ص07.

المبحث الأول: مفهوم الصلح في التشريع الجزائري

إن الصلح يعني قطع الخصومة وديا، بناءا على إرادة الأطراف، ومن ثم الإنهاء الإتفاقي للنزاع يطلق عليه مصطلح الصلح ويرى جانب من الفقه الفرنسي أن عقد الصلح يتضمن مجموعة من الأحكام المختلفة حيث يتولى القانون المدني بيان النظام القانوني لعقد الصلح تعريفه وطبيعته القانونية بينما يتولى قانون الإجراءات المدنية بيان الإجراءات المتبعة فيه⁽¹⁾

ولهذا تتناول تعريف الصلح وشروطه وكذا أنواعه:

المطلب الأول: تعريف الصلح شروطه وأنواعه:

نتطرق في هذا المطلب إلى تعريف الصلح لغة⁽²⁾ وفي الشريعة الإسلامية⁽³⁾، وفقها ثم في التشريعات الجزائرية والفرنسية في فرع أول ثم إلى شروط الصلح وأنواعه في فرعين إثنين:

الفرع الأول: تعريف الصلح

يعود مصدر الصلح للشريعة الإسلامية والقانون المدني أما في القوانين الأخرى فيعتبر حديث وللصلح عدة دلالات منها التسوية، التوفيق.

ولتعريف الصلح وجب علينا تعريفه لغة وفقها في الشريعة الإسلامية وفي التشريع الجزائري

(1) محمد حكيم حسين الحكيم، النظرية العامة للصلح وتطبيقاتها في المواد الجنائية- دراسة مقارنة- الرسالة الحائزة على مرتبة الشرف والتبادل، دار الكتب القانونية- مصر، ص55.

(2) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الخامس، المجلد الثاني، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، 1998، ص509. الصلح لغة: هو إنهاء الخصومة فنقول صالحه وصلاحا إذن صالحه وصافاه ونقول صالحه علي الشئ أي سلك معه مسلك المسالمة في الاتفاق و صلح الشئ إذا زال عنه الفساد.

(3) وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، الجزء الخامس، دار الفكر، دمشق، ص295. الصلح في الشريعة الإسلامية عرف الصلح لدي فقهاء الشريعة كما يأتي: * في الفقه المالكي: هو انتقال حق أو دعوى لرفع نزاع أو خوف وقوعه. * في الفقه الشافعي: هو الذي تتقطع به خصومة المتخاصمين. يتجاوز مطلع القرن الحالي * في الفقه الحنبلي: هو معاهدة يتوصل بها إلى موافقة بين مختلفين. في الفقه الحنفي: هو عقد يرتفع به التشاجر والتنازع بين الخصوم وهما منشأ الفساد والفتن.

أولاً: الصلح فقهاً

عرفه الدكتور محمد سلامة زناتي بأنه اتفاق حول حق متنازع فيه بين شخصين بمقتضاه يتنازل أحدهما عن إدعائه مقابل تنازل الآخر عن إدعائه أو مقابل أداء شيء ما.

وعرفته الأستاذة ابتسام القرام في مؤلفها المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري بأن الصلح(المصالح) عقد ينهي به الطرفان نزاعاً قائماً أو محتملاً وذلك من خلال التنازل المتبادل.

والدكتور أحسن بوسقيعة فيري أنه يمكن تعريف الصلح أو المصالحة بوجه عام بأنها تسوية النزاع بطريقة ودية⁽¹⁾.

وقد عرف القانون المصري في المادة 549 من القانون المدني بأنه "عقد يحسم به الفريقان النزاع القائم بينهما أو يمنعان حصوله بالتساهل المتبادل

وقد عرف القانون الفرنسي عقد الصلح بأنه عقد ينهي الفريقان فيه نزاعاً قائماً أو محتملاً الوقوع".

ثانياً: الصلح في التشريع الجزائري

لقد عرف المشرع الجزائري الصلح في المادة 459 من القانون المدني بما يلي: عقد ينهي به الطرفان نزاعاً قائماً أو يتوقيان به نزاعاً محتملاً وذلك بأن يتنازل كل طرف منهما على وجه التبادل.

ويختلف مفهوم الصلح في المجال المدني من فرع إلى آخر وكذا في المجال الجزائي غير أن كل التعاريف تشترك في كون الصلح طريقة ودية لإنهاء النزاع ويختلف باعتباره كعقد أو إجراء أو كما يسمى بالصلح القضائي فقد عرف كالأتي هو الإجراءات التي تفرضها بعض القوانين على المتخاصمين لإلزامهم للحضور أمام القاضي ومحاولة تقريب وجهات نظرهم بعد إقامة الدعوي وخصوصاً في مسائل الطلاق والفرق.

(1) أحسن بوسقيعة، المنازعات الجمركية في ضوء الفقه و اجتهاد القضاء والجديد في قانون الجمارك، دار الحكمة، الجزائر 1998، ص 229.

ثالثا: الصلح في التشريع الفرنسي

تناول القانون المدني الفرنسي عقد الصلح وأحكامه ضمن المواد من 2044 إلى 2058 بشئ من العناية في صياغة مواده كما سيأتي، وقد نصت منه على تعريف عقد الصلح كمايلي المادة 2044 منه على تعريف عقد الصلح كمايلي : *الصلح عقد يحسم به المتعاقدان نزاعا قائما أو يتوقيان به نزاعا محتملا*⁽¹⁾.

"La transaction est un contrat par lequel les parties terminent une naitre à contestation née, ou préviennent une contestation. ⁽²⁾

ومما يلاحظ من المنظور التاريخي لهذا التعريف ومقارنته بالجانب العملي وبالتحديد في الجانب القضائي أنه يقتصر على تعيين مجال الصلح في زمنين هما ماضي الصلح ومستقبله وبعبارة أخرى جوهرية في تقرير الصلح يتقرر في النزاعات السابقة وبحسمها والنزاعات المستقبلية بتوقياها.

وقد يظهر في الحديث عن تعريف الصلح في التشريعات الأخرى لاسيما التشريع الجزائري أن التشريع الفرنسي في هذا التعريف لم يحدد عناصر أخرى جوهرية في تقرير الصلح وتطبيقه خاصة فيما تعلق بمسألة التنازل المتوافق للمتعاقدين.

الفرع الثاني: شروط الصلح

باعتبار الصلح وسبة من وسائل إنهاء النزاع فقد أعتبر من طرف الفقهاء عقدا من العقود المسماة وبهذا تطبق عليه الأحكام أو القواعد العامة للعقود وأركان العقد العامة هي الرضا المحل والسبب فضلا عن مقومات أخرى وهي وجود نزاع قائم أو محتمل نية حسم أو إنهاء النزاع والنزول المتبادل عن الإدعاءات من الأطراف.

(1) الطاهر بريك، عقد الصلح- دراسة مقارنة بين القانون المدني والشريعة الإسلامية - مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العقود والمسؤولية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، بن عكنون، 2011/2012، ص 17.

(2) LUCAS André ,Code civil Français, 24^{ème} édition ,Litec, Paris, 2005.

وهذه الشروط الواجب توافرها حتى نكون أمام صلح وهذا ما تناولته أحكام المواد 461.460،459 من القانون المدني نجدها تتضمن شروط عامة يمكن تطبيقها على الصلح بصفة عامة سواء في المواد المدنية أو الجزائية.

وبالرجوع إلى نص المادة 459 من القانون المدني نجد أن لصحة الصلح شروط أساسية وهي:

أولاً: وجود نزاع قائم أو محتمل:

أي أن يكون النزاع بين المتخاصمين جدي قائم أو محتمل ولو كان أحد الطرفين هو المحق دون الآخر وكان حقه واضحاً مادام هو غير متأكد من حقه فالمعيار هو معيار ذاتي محض والعبارة بما يقوم في ذهن كل من الطرفين لا بوضوح الحق في ذاته.

وليس من الضروري أن يكون ثمة نزاع مطروح على القضاء فيكفي أن يكون محتمل الوقوع بين الطرفين فيكون الصلح لتوقي هذا النزاع ويكون في هذه الحالة الصلح غير قضائي أي اتفاقي ودي جوازي⁽¹⁾

ويعبر الفقهاء الفرنسيون عن هذا بقولهم أن فحوى الصلح يجب أن يكون حقا مشكوكا فيه فإذا إنعدم النزاع القائم أو على الأقل النزاع المحتمل. فلا نكون بصدد عقد صلح⁽²⁾

ثانياً: نية إنهاء النزاع:

وهو أن يقصد الطرفان حسم النزاع بينهما إما بإنهائه إذا كان قائماً وإما بتوقيه إذا كان محتملاً أما إذا لم تكن لدي الطرفين نية حسم النزاع فلا يعتبر صلحاً بمفهوم أو نص المادة 459 من القانون المدني.

وقد يأتي الصلح علي بعض الأجزاء المتنازع عنها ولا يشمل جميع المسائل كأن يحسم المتخاصمين جزءاً من الخصومة ويترك الباقي إلي القضاء لإنهاء النزاع لتتولى المحكمة البت فيه.

(1) المادة 459 من الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني.

(2) سعدي صالح، عقد الصلح، بحث لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق بن عكنون - جامعة الجزائر، 1999، ص 17.

ويرى الأستاذ السنهوري أن للصلح ثلاثة مقومات هي وجود نزاع وتنازل متبادل ونية حسم النزاع. ويؤسس رأيه على أن الطرفين قد يتفقان على أمر ما يظهر كأنه صلح ونية حسم النزاع هي التي تبين وجود الصلح من عدمه

ثالثا: النزول المتبادل عن الإدعاءات:

اشتراط المشرع الجزائري نزول إرادة كل من المتصالحين على وجه التبادل عن الحق في مواجهة الآخر. فإن نزل أحدهما عن كل ما يدعيه على الحق ولم يتنازل الآخر عن شيء مما يدعيه لم يكن هذا صلحا وإنما تسليم بحق الخصم. كما لا يشترط أن يكون التنازل متعادلا من الجانبين فقد ينزل أحدهما عن جزء كبير من إدعائه ويتنازل الآخر عن بعض إدعائه فإن ذلك يكون صلحا. (1)

وعلى هذا الأساس فإن تنازل كل من المتخاصمين إراديا أمام المحكمة فإن ذلك يعتبر عملا قضائيا تصالحيا يؤدي إلى إنهاء النزاع بين الطرفين ولا يمكن المطالبة بإبطاله إلا برفع دعوى بطلان أصلية (2)

الفرع الثالث: أنواع الصلح أو المصالحة

بما أن المصالحة مرحلة إجبارية يتوجب المرور بها في حالة بقاء الخلاف كما هو عليه، فقد عمل المشرع الجزائري على تقييدها لكي يفض النزاع في اقرب الآجال وللمصالحة نوعان : المصالحة الاتفاقية والمصالحة القانونية.

أولا: المصالحة الاتفاقية:

يتكفل أطراف المنازعة (قبل نشوبها) بتحديد إجراءاتها وذلك في صلب الاتفاقية الجماعية والتي تنص على طرق التسوية الودية الاتفاقية بواسطة لجنة أو لجان دائمة أو مشتركة أو هيئات

(1) الأنصاري حسن النيداني، الصلح القضائي، دور المحكمة في الصلح والتوفيق بين الخصوم - دراسة تأصلية وتحليلية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2009، ص 65.

(2) المادة 231 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 1990، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

تنشأ خصيصا لهذا الغرض، وما نصت الاتفاقية الجماعية على هذه المصالحة الا توجب الأمر احترامه تحت طائلة عدم صحة الإجراءات اللاحقة .

ومنها عرض المنازعة على مفتشيه العمل من الطرف الأكثر استعجالا لإجراء المصالحة التنظيمية أو القانونية.

هذه المصالحة نصت عليها المادة الخامسة من القانون 02/90 وفي غالبية الأحيان تكون الغاية من هذا الاجراء ايجاد حلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ أو سريان علاقة العمل او تفسير احكام الاتفاقية الجماعية⁽¹⁾

ثانيا: المصالحة القانونية:

الأصل في المصالحة أن يتكفل بها مفتش العمل المختص إقليميا طبقا لصلاحيات المخول له قانونيا⁽²⁾

وقد أشارت المادة 05 الخامسة من القانون 02/90 على هذه المصالحة والتي تعتبر من الإجراءات اليجابية بحيث لا يمكن ممارسة أي إجراء آخر مالم يمر ويخضع الأطراف للمصالحة التي يشرف عليها مفتش العمل بعد اخطاره من الطرف المستعجل مفتش العمل وفور إخطاره بالخلاف يستدعي الأطراف خلال الأربعة أيام الموالية لتسجيل موقف كل طرف و تقريب وجهات نظرهم ويجب على كل طرف الحضور لجلسات المصالحة⁽³⁾

وعادة ما تبدأ المصالحة القانونية عقب المصالحة الاتفاقية إن وجدت وتتوج بتحرير اتفاق يشرف عليه مفتش العمل المكلف بالإجراء⁽⁴⁾

(1) خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، طبعة 2008، ص 61.

(2) المواد 2 و 6 و 7 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج ر العدد 06 (1990)

(3) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية

، 2003 ص 100.

(4) عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر " دار الخلدونية للنشر و

التوزيع، الجزائر، 2005 .

أما النتائج المتوقعة من المصالحة القانونية فقد تتوج بمحضر مصالحة أو محضر عدم مصالحة أو محضر مصالحة جزئي⁽¹⁾

المطلب الثاني: تمييز الصلح عن بقية التصرفات القانونية المشابهة والطرق الودية الأخرى.

إذا كان الصلح يهدف لفض النزاع بصفة ودية فإنه مع ذلك يتشابه مع جملة من التصرفات القانونية والنظم المشابهة له خاصة من الناحية العملية كونها تهدف إلى إنهاء النزاعات والخصومات وكذا مع بعض الطرق الودية الأخرى وأهم هذه التصرفات والطرق مايلي:

الفرع الأول: تمييز الصلح عن التصرفات القانونية المشابهة له

هناك العديد من التصرفات القانونية التي تشترك في مفهومها مع الصلح ونجد منها:

أولاً: الصلح وترك الخصومة:

إن الخصومة تكون بتنازل المدعي عن الخصومة التي أنشأها وعن كافة إجراءاتها مع الحفاظ على أصل الحق الذي يدعيه. فالصلح وترك الخصومة كلاهما وسيلة منهية للنزاع.

وذهب المشرع الجزائري في المواد 232 وما يليها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية اعتبار التنازل عن على الخصومة هو إمكانية مخولة للمدعى لإنهاء الخصومة. إلا أنه قيده بقبول المدعى عليه لهذا التنازل. إذا كان المدعى عليه قد قدم طلباً مقابلاً أو دفعوا بعدم القبول أو دفعوا في الموضوع⁽²⁾

ولقد اختلف الفقه في تكييفه للصلح في إذا ما كان تصرفاً من الجانبين أم أنه من جانب واحد. فإنه لا خلاف في كون الصلح والتوفيق بين الخصوم لا يكون بالإرادة المنفردة وإنما هو عقد بين طرفين.

(1) راجع المواد من 6 إلى 9 من القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب في الجزائر المعدل والمتمم، ج ر العدد 6 (1990).

(2) المادة (232) من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 1990، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ثانيا: الصلح و حوالة الحق:

تنص المادة 239 من القانون المدني الجزائري على أنه : يجوز للدائن ان يحول حقه إلى شخص آخر. إلا إذا منع ذلك نص القانون أو اتفاق المتعاقدين أو طبيعة الالتزام وتتم الحوالة دون حاجة إلى رضا المدين.

ففي حوالة الحق فإن المتعاقد الدائن يحول حقه ويستفيد منه شخص ثالث غير طرفي العقد بغض النظر عن طبيعة العلاقة التي تربطه به فيصبح هذا الشخص هو الدائن الجديد، أما الصلح بين طرفي العقد دون أن يتدخل طرفا أجنبيا عنهما.

ثالثا: الصلح وإجازة العقد القابل للإبطال

فالإجازة تتضمن نزولا عن الحق في إبطال العقد، بناء على المادة 100 من القانون المدني الجزائري التي تنص على "يزول حق إبطال العقد بالإجازة الصريحة أو الضمنية وتستند الإجازة إلى التاريخ الذي تم فيه العقد دون الإخلال بحقوق الغير"

وهذا دون انتظار مدة تقادم العقد ويستقر بعدها ولا يكون مهددا بالبطلان، أما الصلح فهو تنازل جزئي من كل الجانبين، وإن كان لك منهما يحسم النزاع ويكيف القاضي الاتفاق بأنه صلح أو عقد آخر، ولا يتقيد في ذلك بتكليف الخصوم.

رابعا: الصلح والتظلم الإداري:

يتشابه الصلح مع التظلم الإداري كون هذا الأخير يوجه ضد الإدارة بهدف إنهاء الخصومة بطريقة ودية بدل اللجوء إلى القضاء، وهو نفس الهدف الذي يرمي إليه الصلح وكل منهما إجراءان جوازيان⁽¹⁾

ويختلف الصلح عن التظلم من حيث الجهة، فالصلح يتم أمام القاضي ويسعي منه أو من الخصوم أنفسهم، بينما التظلم يتم أمام الجهات الإدارية سواء كانت الجهات المصدرة للقرار أو التي تعلقها، ويختلفان أيضا من حيث المواعيد، فالتظلم يخضع إلى مواعيد حددها قانون الإجراءات

(1) المادة 970 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 1990، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

المدنية والإدارية طبقا للمادة 830 منه، أما الصلح فلم يعد مقيدا بالمواعيد طبقا للمادة 971 من القانون السالف الذكر ويجوز إجراؤه في أي مرحلة تكون عليها الخصومة.

وقد يقدم التظلم إلى من أصدر القرار، سواء أكان فردا أم هيئة، فيسمى في هذه الحالة بالتظلم الولائي، وأوقد يقدم إلى الجهة الإدارية الرئاسية للإدارة المصدرة للقرار، فيطلق عليه حينئذ التظلم الرئاسي⁽¹⁾.

الفرع الثاني: تمييز الصلح عن الطرق الودية الأخرى

إن التعدد والاختلاف الذي تعرفه الوسائل البديلة لحل النزاعات يعطي لكل منهما ميزة تجعلها تفضل عن غيرها من حيث الأسس والخصائص. مما يجعلها تتجح في مجال دون آخر، فإذا كان الصلح كوسيلة شبيهة بالقضاء. ينجح في أمور معينة. فلا شك أنه قد لا ينجح أو لا يفضل في جميع القضايا مما يفسح المجال لباقي الوسائل الحلول بدله لفض النزاع حسب طبيعة الموضوع.

كما يتفق الصلح و الوساطة والتحكيم بكونهما من الطرق البديلة لحل النزاعات ويقدم النص عليها في المواد من 990 إلى 1061 ضمن الكتاب الخامس من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 تحت عنوان الطرق البديلة لحل النزاعات⁽²⁾

أولا: تمييز الصلح عن التحكيم:

التحكيم يختلف عن الصلح اختلافا بينا. ففيه يتفق الطرفان علي محكمين يبتون في نزاعهم أما في الصلح فأطراف النزاع هم من يبتون في نزاعهم والتحكيم لا يقتضي تضحية من الجانبين وإجراءات التحكيم وقواعده نظمها قانون الإجراءات المدنية والإدارية من الماد442إلى458.

كما تضمنته أحكام المواد من 49إلى52 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

(1) معاشو عمار و عزوي عبد الرحمان، تعدد مصادر القاعدة الإجرائية في المنازعات الإدارية في النظام الجزائري، دار الأمل للنشر والتوزيع، تيزي وزو، الجزائر، 1999، ص15 و16.

(2) دليلة جلول، الوساطة القضائية في القضايا المدنية والإدارية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2012، ص 24.

والملاحظ في القانون 02/90 أن المشرع تعرض لآلية التحكيم كوسيلة علاجية للمنازعة الجماعية في العمل كما تعرض له كإجراء تسوية بإجراءات مختلفة تخص عمل واختصاص اللجنة الوطنية للتحكيم .

كما يتفق العمل التصالحي مع التحكيم في أن لك منهما يستند إلى الإيرادات الخاصة كما يتفقا في أن كل منهما يؤدي إلى حسم النزاع فكل من الصلح والتحكيم يستند على عقد يبرمه أطراف النزاع فأساس كل منهما تصرف قانوني فعقد الصلح هو أساس العمل التصالحي وعقد التحكيم هو أساس حكم المحكم ولذلك فإن كل من العمل التصالحي وحكم المحكم يتأثر بما يصيب العقد من عيوب فبطلان عقد الصلح يؤدي إلى بطلان العمل التصالحي وبطلان اتفاق التحكيم يؤدي إلى بطلان حكم المحكم وانعدامه⁽¹⁾

ثانيا: تمييز الصلح عن الوساطة:

وهي احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لاعلاقة له يهما والذي تكون له السلطة التقديرية في إيجاد الحل على شكل اقتراحات أو توصيات قد يؤخذ بها وقد لا. فالوسيط هنا يعين بالإرادة المشتركة لطرفي النزاع بينما المصالح لايعين من قبل المتنازعين في منازعات العمل الفردية إذ تتم المصالحة في مكتب المصالحة وهنا تكون إجبارية في حين الوساطة اختيارية.

والوساطة هي اجراء يتفق بموجبه أطراف النزاع الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع الى شخص من الغير يدعى الوسيط يشترك الطرفان في تعيينه حسب المادة 10 من القانون 02/90 ويلتزم الطرفان بإفادته وتزويده بكل المعلومات المتعلقة بموضوع النزاع بما يمكنه من القيام بمهمته وتتوج هذه العملية بان يعرض الوسيط على الطرفين خلال الآجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة.

(1) فضيل العيش، الصلح في المنازعات الإدارية وفي القوانين الأخرى، منشورات بغدادي، الجزائر د.تا، ص 56.

إن الصلح جوازي. إذ يمكن للخصوم التصالح بينهما تلقائيا أو بسعي من القاضي وفي حين عرض الوساطة على الخصوم إجراء وجوبي يتعين علي القاضي القيام به ولكن إجراءها يتوقف على قبول الخصوم⁽¹⁾

ولم تحدد المشرع مدة الصلح بوقت معين وفقا لما كرسته المادة 990 والمادة 991 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهذا نظرا للفرق الملاحظ بين انتهاء النزاع بالصلح الذي يعني رضاء جميع الأطراف بالاتفاق المتوصل إليه وبين انتهائه بحكم قضائي يحمل طابع الإلزام معرضا في أغلب الأحيان للطعن فيه وهو من شأنه إطالة أمد النزاع.

أما بالنسبة للوساطة فإن المادة 996 حددت مدة الوساطة بحد أقصى وهي ألا تتجاوز ثلاثة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من الوسيط وبعد موافقة الخصوم، أي أن القرار الأخير في قبول التجديد يبقى للقاضي.

(1) دليلة جلول، الوساطة القضائية في القضايا المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص 25

المبحث الثاني: أركان الصلح وأثاره وانقضاؤه

طبقا للأحكام العامة للصلح وجب التعرض إلى الأركان التي يقوم عليها بدءا من التراضي إلى السبب والمحل وكذا دراسة الآثار المترتبة عن إقرار الصلح وصولا إلى ما ينقضي به الصلح. لذا سنتناول فيما يأتي:

المطلب الأول: أركان الصلح

كون الصلح عقد من عقود التراضي إذ لا يشترط في تكوينه شكل خاص بل يكفي فيه توافق الإيجاب والقبول ليمت والكتابة فيه إلا للإثبات لا للانقضاء وهو بهذا كسائر العقود يشتمل على ثلاثة أركان (التراضي-المحل-السبب) نتناولها تباعا:

الفرع الأول: التراضي في عقد الصلح:

لا يتم الصلح إلا بإيجاب وقبول من أحد الطرفين وقبول من الطرف الآخر فتطابق الإيجاب والقبول كاف لإقامته أما إذا كان هناك عرض للصلح من جانب أحد الطرفين ولم يكن هناك قبول من الطرف الآخر فلا يوجد صلح في هذه الحالة⁽¹⁾.

والقبول يمكن أن يكون ضمنيا وذلك باتخاذ الشخص موقفا لا تدع ظروف الحال شكاً في دلالاته على المقصود⁽²⁾.

كما يسري على التراضي في عقد الصلح القواعد العامة المقررة للتراضي في النظرية العامة للعقد ومن ذلك طرق التعبير عن الإيجاب والقبول ومدى الاعتداد بالإرادة الظاهرة والباطنة والوقت الذي ينتج فيه التعبير عن الإرادة أثره ومتى يتلاقى الإيجاب والقبول وموت من صدر عنه التعبير وفقده الأهلية والتعاقد بين غائبين وغيرها من نظرية العقد.

وإذا كان الصلح في القانون المدني يتضمن تضحية من الطرفين أي أنه عقد ملزم للجانبين فإن الصلح القضائي الوجوبي يمكن أن يتضمن تضحية من جانب واحد كما لو أتفق المدعي مع

(1) د/الأخصاري حسن النيداني، الصلح القضائي، دور المحكمة في الصلح والتوفيق بين الخصوم، المرجع السابق، ص 73.

(2) المادة (466) من الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني.

المدعى عليه على تنازل المدعى عن دعواه أو تسليم المدعى عليه بطلبات المدعى والقبول هنا ضروري لانعقاد العقد ولو كانت التضحية⁽¹⁾

الفرع الثاني: المحل والسبب في عقد الصلح:

محل الصلح هو الحق المتنازع عليه ونزول كل من الطرفين عن جزء من حقه فإذا اختص أحد الطرفين بالحق كله في مقابل مال أو أداء معين يقدمه الطرف الآخر فإن هذا البديل يدخل هو الآخر في محل الصلح.

ويشترط في محل الصلح توافر جميع الشروط الواجب توافرها في محل الإلتزام أي أن يكون المحل موجودا ممكنا معيناً أو قابلاً للتعيين ومشرعاً وغير مخالف للنظام العام حيث تنص المادة 466 من القانون المدني على أنه يجوز الصلح في المسائل المتعلقة بالحالة الشخصية أو بالنظام العام ولكن يجوز الصلح في المسائل المالية التي تترتب على الحالة الشخصية فلا يجوز الصلح في المسائل المتعلقة بصحة الزواج أو بطلانه أو المتعلقة بالنسب أو البنوة أو ثبوت الوراثة فلا يجوز الصلح بشأن بشرية الولد من عدمها أو ما إذا كان الشخص وارث أم غير وارث فإذا أبرم الطرفان عقد صلح بشأن المسائل البحتة المتعلقة بالأحوال الشخصية فلا يجوز للمحكمة أن تصادق عليه وإلا كان ذلك مخالفاً للنظام العام ويعتبر باطلاً.

كما لا يجوز الصلح في مسائل الأهلية فلا يجوز لشخص غير أهل أن يصالح الآخر على أنه أهل كما لا يجوز للأشخاص الاتفاق على الصلح بتغيير أحكام الأهلية⁽²⁾.

أما المسائل المتعلقة بالنظام العام فلا يجوز الصلح عليها فالضرائب والرسوم المستحقة إذا كان حق تحصيلها نهائياً وليست محلاً للنزاع لا يجوز الصلح بشأنها كما لا يجوز الصلح في أحكام قانون العمل إذا أصيب العامل واستحق تعويضاً بناءً على هذا القانون لا يجوز الصلح على هذا الحق ولا يجوز الصلح عن الأموال العامة للدولة لأنها تخرج من دائرة التعامل كما لا يجوز

(1) د/الأصاري حسن النيداني، المرجع نفسه، ص 77.

(2) أنظر المادتين 64.65 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 1990، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

الصلح على بطلان التصرفات المتعلقة بالنظام العام فلا يجوز الصلح على دين قمار أو على عقد معاشرة غير مشروعة.

أما السبب في عقد الصلح حسب النظرية الحديثة هو الباعث الذي دفع كل منهما إلى إبرام العقد وهذا السبب يختلف من شخص لآخر فقد يكون السبب الذي دفع أحدهما إلى إبرام الصلح هو خشيته من أن يخسر دعواه أو لتجنب طول مدة الفصل أو لتعقيد الإجراءات القضائية أو للإبقاء على صلة الرحم حين توافر المانع الأدبي ويجب أن يكون سبب الصلح مشروعاً فإذا كان سبب الصلح غير مشروع فإن عقد الصلح يكون باطلاً⁽¹⁾.

المطلب الثاني الآثار المترتبة عن الصلح

يعتبر إنها النزاع الهدف الأسمى للصلح بتسويته ودياً كما أن الصفة العقدية للصلح ترتب آثاراً عادة ما يرتبها العقد بصفة عامة توجب التزام كل متصالح بما جاء في هذا العقد من التزامات كما تجدر الإشارة إلى أن الصلح في الأصل يكشف عن الحقوق ولا ينشئها.

الفرع الأول: حسم النزاع:

إذا أبرم الصلح بين الطرفين فإن هذا الصلح يحسم النزاع بينهما عن طريق انقضاء الحقوق والإدعاءات التي تنازلا عليها كل من الطرفين وباستطاعة كل منهما إلزام الآخر بما تم عليه الصلح أو يطلب فسخ الصلح في حالة عدم التزام الطرف الآخر بما تم الاتفاق عليه

ولا يترتب عن الصلح خروج الصلح من المحكمة إلا بعد التصديق عليه من طرفها أما قبل تصديق المحكمة على الصلح فإن المحكمة حتى هذه اللحظة لم تستنفذ ولايتها ولذلك فإذا فرض وقدم الأطراف عقد الصلح للمحكمة للتصديق عليه وكانت شروط التصديق متوفرة ورفضت المحكمة مع ذلك التصديق عليه و استمرت في نظر الدعوى فإن حكم المحكمة وإن كان يقبل

(1) د/الأصناري حسن النيداني، المرجع السابق، ص 82.

الطعن فيه بطريق الطعن المناسب إلا أن سبب الطعن هو مخالفة القانون أو الخطأ في تطبيقه فسبب الطعن ليس هو مخالفة المحكمة لمبدأ الاستنفاد⁽¹⁾.

وهذا ما جاء به المشرع الجزائري في المادة 462 من القانون المدني - تقابلها المادة 553 من القانون المدني المصري⁽²⁾.

*ينهي الصلح النزاعات التي يتناولها ويترتب عليه إسقاط الحقوق والإدعاءات التي تنازل عليها أحد الطرفين بصفة نهائية.

ومن هنا يتضح لنا أن للصلح أثر انقضاء وأثر تثبيت فينقضي الحق الذي تنازل عليه صاحبه ويثبت للطرف الآخر المتنازل له

الفرع الثاني: الأثر الكاشف والأثر النسبي للصلح :

أولاً: الأثر الكاشف:

تنص المادة 463 من القانون المدني علي أنه:

" للصلح أثر كاشف بالنسبة لما اشتمل عليه من الحقوق. ويقتصر هذا الأثر على الحقوق المتنازع فيها دون غيرها"

ونجد هنا أن الصلح إذا اشتمل على حقوق غير متنازع فيها، وهو ما يصطلح عليه بدل الصلح كان الأثر ناقلاً لا كاشفاً، ومعنى أن للصلح أثر كاشفاً بالنسبة للحقوق المتنازع فيها أن الحق قد يخلص للمتصالح بالصلح يستند إلي مصدره الأول لا إلى الصلح ، فإذا إشتري شخصان دار على الشيوع ثم تنازعا على نصيب كل منهما في الدار وتصالحا على أن يكون لكل منهما نصيب معين أعتبر كل منهما مالكا لهذا النصيب لا بعقد الصلح بل بعقد البيع الذي اشتريا به الدار في الشيوع و استند بذلك حق كل منهما إلى مصدره الأول لا إلى الصلح، وتعلل النظرية التقليدية ذلك بأن الصلح هو إقرار من كل من المتصالحين لصاحبه، والإقرار إخبار لا إنشاء فهو يكشف عن

(1) كراطار بن حواء مختارية، صلاحيات القاضي في الصلح التلقائي للخصوم، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص حول الطرق البديلة لحل النزاعات الوساطة والصلح والتحكيم، الجزء الثاني، قسم الوثائق، الجزائر 2009 ص 629.

(2) د/الأصاري حسن النيداني، المرجع السابق، ص 64.

الحق ولا ينشئه، أما النظرية الحديثة تعلق ذلك بأن المتصالح إنما هو ينزل عن حق الدعوى في الجزء من الحق الذي سلم به، فهذا الجزء من الحق قد بقي على وصفه الأول دون أن يتغير. ويترتب عن الأثر الكاشف⁽²⁾.

- لا يعتبر المتصالح متلقيا للحق المتنازع فيه من المتصالح الآخر ولا يكون خلفا له في هذا الحق.
- لا يلتزم المتصالح الآخر بضمان استحقاق الحق المتنازع فيه الذي خص للمتصالح الأول. لأنه ينقل إليه هذا الحق والالتزام بالضمان لا يكون إلا مكملا للإلتزام بنقل الحق.
- لما كان الصلح غير ناقل للحق، فإنه لا يصلح سببا صحيحا للتملك بالتقادم القصير. فإذا حاز المتصالح العقار الذي أخذه بموجب عقد الصلح لمدة خمس سنوات بحسن نية فلا يجوز له أن يتمسك بتملكه للعقار بالتقادم القصير وليس أمامه إلا التمسك بالتقادم الطويل أو بسبب آخر صحيح غير عقد الصلح.
- لا تجوز الشفعة في البيع فقط، فإذا أراد شخص أن يتمسك بالشفعة في الصلح فيجب عليه أن يثبت أنه عقد صوري وأنه يخفي بيعا
- إذا وقع الصلح على حق عيني عقاري فلا يلزم تسجيل الصلح أو الحكم المثبت للصلح للاحتجاج به بين المتصالحين ولكن يجب تسجيله للاحتجاج به على الغير، فقانون الشهر العقاري يوجب تسجيل التصرفات الواردة على الحقوق العينية العقارية للاحتجاج بها على الغير، ولذلك إذا تصالح شخص مع آخر على خلوص العقار بموجبه للمتصالح الأول، وكان المتصالح الأول قد باع العقار للغير، فلا يجوز للمتصالح الأول الاحتجاج بالصلح على الغير إلا إذا كان قد سجل عقد الصلح قبل قيام الغير بتسجيل عقد البيع الذي اشترى بموجبه العقار من المتصالح الآخر⁽¹⁾.

ثانيا: الأثر النسبي للصلح:

(1) د/عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المرجع السابق 1998، ص 582 و 583.

إن لعقد الصلح كباقي العقود أثر نسبي يقتصر على المحل الذي وقع عليه، وعلى الطرفين اللذين وقع بينهما، وعلى السبب الذي وقع من أجله.

فالصلح مقصور على النزاع الذي تناوله. فإذا تصالح الموصي له مع الورثة الآخرين لا يحنجون بهذا الصلح ولا يحتج به عليهم، فلا يترتب على الصلح نفع أو ضرر لغير عاقيه.

ومن تصالح على حق له أو على حق تلقاه بناء على سبب معين، ثم تلقى هذا الحق ذاته من شخص آخر أو بناء على سبب آخر، لا يكون هذا الحق الذي كسبه من جديد مرتبطاً بالصلح السابق.

المطلب الثالث: انقضاء الصلح

إن الصلح باعتباره عقداً ملزماً للطرفين وبالتالي فهو عقد ينقضي كسائر العقود بالفسخ أو البطلان ووفقاً للقواعد العامة.

الفرع الأول: انقضاء الصلح بالفسخ

عادة ما يرد الفسخ على العقود باعتباره نتيجة لعدم تنفيذ طرفي العقد لالتزاماتها المتفق عليها فيعتب، كأنه لم ينعقد ويزول كل أثر له، وبالتالي يعود المتعاقدان إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد، فإذا استحال ذلك جاز الحكم بالتعويض لطالب الفسخ طبقاً لنص المادة 119، 122 من القانون المدني⁽¹⁾، وله أن يسترد ما قضي به، فإذا كان عيناً يستردها وثمارها وإذا كان مبلغاً يسترده وفوائده، وبالتالي يعود النزاع الذي أنهاه الصلح إلى الظهور و يعود الأطراف إلى الحالة التي كانت قبل إبرام العقد، واسترداد كل متعاقد لما أعطاه إنما يكون على أساس ما دفع دون حق، وكل ذلك تطبيقاً للقواعد العامة التي تقوم عليها نظرية الفسخ.

الفرع الثاني: انقضاء الصلح بالبطلان

قد يبطل الصلح للغلط، وهو ما نصت عنه المادة 465 من القانون المدني على مايلي:

(1) أنظر المواد 119-122 من الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني.

"لايجوز الطعن في الصلح بسبب الغلط في القانون"

وهذا استثناء على القواعد العامة في القانون المدني التي تعتبر الغلط عيب يستوجب إبطال العقد متى توفرت شروط الغلط وفقا للمواد 81،82،83 من القانون المدني، فلا يجوز للمتصالح أن يطعن في الصلح على أساس أنه يجهل وجود قاعدة قانونية تنص على اكتساب الملكية بالتقادم.

أما الغلط في الواقع في عقد الصلح فقد يؤدي إلى القابلية للإبطال تطبيقا للقواعد العامة للقانون المدني، ومثال ذلك إذا وقع أحد المتصالحين في غلط جوهري بحيث لو علم به قبل إبرام الصلح لما أقدم على التصالح، ففي هذه الحالة جاز للمتصالح أن يتمسك بإبطال الصلح للغلط. وقد ينقضي الصلح بالبطلان كسائر العقود وتطبق بشأنه القواعد العامة للبطلان لكن هل يكتفي عقد الصلح بهذه القواعد العامة أم أنه ينفرد بقواعد خاصة تميزه عن العقود الأخرى ؟ تنص المادة 466 من القانون المدني على أنه :

" الصلح لا يتجزأ فبطلان جزء منه يقتضي بطلان العقد كله على أن هذا الحكم لا يسري إذا تبين من عبارات العقد أو من قرائن الأحوال أن المتعاقدين قد اتفقا على أن أجزاء العقد مستقلة بعضها عن بعض "(1)

وبالنظر إلى هذه المادة نجدها تقر ببعض المبادئ الهامة والمتمثلة و أن الصلح لا يتجزأ فبطلان جزء منه يقتضي بطلان العقد كله.

لا يسري هذا الحكم إذا تبين من عبارات العقد أن أجزاء العقد مستقلة عن بعضها البعض فيكون الصلح وحدة لا تتجزأ وهذه الوحدة تكون في كل بنوده وشروطه وبالنسبة لجميع أطرافه ، فبطلان جزء منه أو لطرف منه يقضي عليه بأكمله وفي كل أجزائه، وبالنسبة لجميع أطرافه ، فإن جمع الصلح عدة متصالحين وكان منهم قاصر إلى جانب البالغين فيكون بطلانه بالنسبة للقاصر ولغير القاصر وإذا تضمن الصلح مسألة متعلقة بالحالة الشخصية إلى جانب ما ينجر عنها من حقوق مالية ، كما هو الشأن بالنسبة لصفة الوارث والحقوق التي انتقلت إليه عن طريق الإرث ، فإن الصلح في هذه الحالة يقع باطلا برمته ، وتستند هذه القاعدة إلى إرادة المتصالحين الضمنية،

(1) أنظر المادة 466 من ق.إ.م.إ.

فالصلح عبارة عن تنازل كل طرف عن جزء مما يدعيه من حقوق في مقابل نزول الطرف الآخر عن بعض ما يدعيه.

وبالتالي يفترض أن يكون قصدهما اتجه إلى جعل صلحهما وحدة لا تتجزأ ، فإذا انهار جزء منها انهار العمل القانوني بأكمله ، لكن هذه القاعدة ليست من النظام العام ، فيجوز أن تتجه فيه نية المتعاقدين صراحة أو ضمناً إلى اعتبار أجزاء الصلح مستقلة عن بعضها البعض، فإذا بطل جزء منه بقيت الأجزاء الأخرى قائمة لأنها مستقلة عن الجزء الباطل وبذلك يمكن أن يتجزأ الصلح طبقاً لإرادة الطرفين، وهذا ما أكدته الفقرة الثانية من المادة 466 من القانون المدني. التي تعادلها المادة 556 من القانون المصري.

الفصل الثاني

الآليات القانونية للمصالحة في

نزاعات العمل

الفصل الثاني: الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

لقد اهتمت مختلف التشريعات العمالية بوضع إجراءات وآليات وميكانيزمات لتسوية منازعات العمل بغض النظر عن النظام السياسي السائد فيها، وقد عملت دول العالم على محاصرة مختلف نزاعات العمل وذلك بسن مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية لتسويتها وإيجاد الحلول المناسبة لها عن طريق إيجاد طرق علاجية قبل تحولها إلى مواجهة بين أطراف العلاقة المهنية، يمارس كل طرف فيها حقه بغرض حمل الطرف الأخر على التراجع والعدول عن موقفه أو قراره.

وقد تبنت منظمة العمل الدولية مصطلح "قانون العمل" وأخذت كل التشريعات بهذا المصطلح، و مهما اختلفت التسميات فإن هذا القانون يهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية في محيط العمل، و يتمحور في فلك هذا التشريع مجموعة من المحاور، تبدأ من مرحلة انعقاد علاقة العمل⁽¹⁾.

ولعل اعتبار قانون العمل حمائي يتجلى دليلاً في عدم إغفال المشرع عن تنظيم القواعد الشكلية والإجرائية، ليوفر الضمانات اللازمة لحماية حقوق العامل من جهة وبإنشاء جهات مختصة لفض المنازعات العمالية⁽²⁾.

كما أن التنظيم الجديد لعلاقات العمل قد بين ووضح مختلف الإجراءات التي يجب إتباعها عند كل خلاف في علاقة العمل سواء كانت علاقة العمل فردية أو جماعية، و ذلك بضرورة المرور ببعض الإجراءات الهادفة إلى تسوية النزاع بطريقة ودية أو سلمية قبل إخضاعها لقضاء العمل، هذه الإجراءات تعتبر شرطاً جوهرياً قبل الفصل في أي منازعة قصد تسهيل حلها

(1) عبد الرحمن يحيوي، النصوص التشريعية و التنظيمية الخاصة بتشريع العمل، الجزائر، الساحة المركزي (بن عكنون)، طبعة 2003، ص45.

(2) هيثم حامد المصاورة، أصول المحاكمات العمالية بين الرفض والقبول، كلية الحقوق، جامعة العلوم التطبيقية، دار الحامد للنشر - عمان - الطبعة الأولى - الطبعة الأولى، 2010، ص11.

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

والمحافظة على العلاقة الودية بين العامل والهيئة المستخدمة و هو ما تعمل على تكريسه القوانين الصادرة في إطار الإصلاحات الاقتصادية لاسيما القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل⁽¹⁾.

ومن هذه الطرق والوسائل نجد المصالحة كأحد الوسائل أو البدائل التي يتم من خلالها تسوية النزاعات العمالية وهذا ما يجعلها من المسائل الهامة التي تستحق البحث والدراسة

وعليه سنتناول في هذا الفصل الآليات القانونية للمصالحة في منازعات العمل بدءا بمعالجة مضمون المنازعات الفردية وإجراءات المصالحة الخاصة بها في المبحث الأول ثم نخرج عن مضمون المنازعات الجماعية وكذا إجراءات المصالحة الخاصة بها في المبحث الثاني وفق الآتي ذكره:

(1) رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2005:ص181.

المبحث الأول: الطبيعة القانونية للمصالحة في منازعات العمل الفردية

إن لتعريف نزاع العمل الفردي من الأهمية مايسهل معرفة اختصاص مكتب المصالحة وكذا القسم العمالي اللذان لا يختصان إلا في المنازعات الفردية كأصل عام لخضوع المنازعة الجماعية إلى إجراءات خاصة، وترتبط المنازعة أو الخلاف الفردي بعلاقة العمل من حيث إثباتها، كما تمتد لتنفيذ العلاقة من ناحية أثارها (الحقوق والالتزامات) واشتراط المشرع استنفاد طرق الطعن الداخلية لصحة قيام المنازعة الفردية وسلامة باقي الإجراءات اللاحقة لها وسنتطرق الآن إلى مضمون المنازعات الفردية.

المطلب الأول: مضمون منازعات العمل الفردية.

نحاول تعريف منازعات العمل الفردية في الفرع الأول ونتعرض إلى أنواعها في الفرع الثاني

الفرع الأول: تعريف منازعة العمل الفردية

لقد اختلفت التعريفات بشأن نزاعات العمل الفردية وسنحاول ذلك من خلال:

أولاً: الفقه:

يعرفها الفقه الفرنسي على أنها " ذلك النزاع الخاص بالعامل أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء وينكره رب العمل ، أو يتعرف به ولكنه يمتنع عن تنفيذه ". (1)

ويعرفها الفقيه "ريغير" على أنها "المنازعة الفردية على أنها ذلك الخلاف الذي يثار بين العامل ورب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل بسبب إخلال احدهما بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي مما ينتج عنها إلحاق الضرر بالطرف الآخر" (2)

(1) عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، بدون طبعة، سنة النشر 2008، ص 41.

(2) عبد الرحمان خليفي، المرجع نفسه، ص 41.

ثانيا: التشريع

عرفها المشرع في المادة 02 من القانون (90-04) "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف قائم بين عاملا أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة عمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عملية تسوية داخل الهيئات المستخدمة " (1)

وهنا المشرع إستخدم كلمة خلاف بدل كلمة نزاع للتقليل من شدة النزاع.

ثالثا: القضاء :

ويقصد بمنازعات العمل الفردية في إطارها القضائي تلك المنازعات التي تختص بها الهيئة القضائية قضاء على سبيل الإحتكار بالنظر والبث في النزاعات التي تقوم بين العامل وصاحب العمل بسبب تنفيذ عقد العمل أو عقد التمهين ، وكذلك النظر في النزاعات الأخرى التي تحيلها إليها بصراحة أحكام وقوانين العمل والضمان الاجتماعي،كون هذا النزاع الفردي بشكل عام له أحكام ونظام قضائي واختصاص وإجراءات خاصة (2) .

الفرع الثاني:أنواع منازعات العمل الفردية

تختلف منازعات العمل الفردية من حالة إلى أخرى ، وذلك حسب طبيعة كل خلاف يثور بشأن تنفيذ علاقة العمل ، وسريانها ، وحتى الآثار المترتبة على انتهائها لسبب أو لآخر. اذ على عكس منازعات العمل الجماعية ، التي يأتي عنها الحديث بالتفصيل في المبحث الثاني نجد أن منازعات العمل الفردية تتعلق في معظمها بعدم الإلتزام بمضامين القوانين والتنظيمات ، أو خرق لبنود واردة في العقود والاتفاقيات الجماعية ، أو أحكام واردة في النظام الداخلي للمؤسسة نفسها وأنواع منازعات العمل الفردية تتمثل في:

(1) انظر المادة 02 من القانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر العدد 6 (1990).

(2) عبد الحليم أكمون، تحرير العقود المهنية والإدارية، في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب،البلدية،2007،ص52.

أولاً: منازعات متعلقة ببند العقد (1):

يعتبر عقد العمل ترجمة لإرادة الأطراف المتعاقدة في ضبط وتحديد حقوق والتزامات كل طرف فيه ليتضمنوه ما يروونه مناسباً في ذلك من أحكام اتفاقية إلى الأحكام القانونية والتنظيمية ، إذ لم يعط له المشرع الجزائري أي تعريف ، بل اعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل حسب ما أوردته المادة الثامنة من قانون علاقات العمل رقم 11/90. إلا إن تخلف بند أو حكم من الأحكام الأساسية فيه يعيبه ويمس بصحته ، نظراً لأهميتها في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين ، لاسيما تلك الأحكام المتعلقة ببيان هوية الأطراف المتعاقدة ، وتحديد منصب العمل ، رتبته في السلم الوظيفي ، الصلاحيات والالتزامات المترتبة عنه ، نوع العمل ، بداية سريان ونهاية عقد العمل ، تحديد الأجر وتوابعه ، عكس الأحكام الثانوية والتكميلية التي لا يؤثر تخلفها على صحة العقد .

ثانياً: منازعات متعلقة بخرق نص اتفاقي (2):

برزت أهمية إقامة علاقات العمل الجماعية بعد إنتشار النضالات العمالية العارمة للمطالبة بتحسين أوضاعهم الاقتصادية والمهنية والاجتماعية ، وإشراكهم في إعداد اتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية ، لتزداد أهميتها بظهور أهمية التنظيم النقابي ، والدور الذي يضطلع به في إشراك العمال في تنظيم وتحديد ظروف العمل وشروطه في كافة المستويات ، وإدخالهم في التفاوض مع الإدارة في إعداد كل ذلك ، هذا النوع من التعاقد قد قام بالفعل قبل أن يتناوله المشرع بالتنظيم .

ولم يجد القضاء مانعاً من الاعتراف بمشروعيته ، حتى وإن أُعتبر في البداية ظاهرة اجتماعية ، فلا بد من أن تأخذ مكانة لها في الظواهر القانونية (3) . فما لبثت إن أُدرجت بشأنها أحكام ، أوردده المشرع الجزائري في الفصل الثالث من القانون رقم 05/82 المؤرخ في 13 فيفري 1982 ،

(1) bernand teyssie, relation individuelles du travail , op.cit, p 113

(2) محي الدين الجرف ، "منازعات العمل، أسبابها، وشروط الحل المناسب بها وموقف التشريعات من الأمر " في تشريعات العمل العربية ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، الجزائر 1981، ص 51.

(3) أحمد سلامة ، شرح قانون العمل ، دار الفكر العربي ، ط 1952، ص 79.

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

المتعلق باتقاء خلافات العمل الجماعية وتسويتها وفي المادة السادسة من القانون رقم 06/82 التي تنص على إمكانية إقرار علاقة قدر مدتها بناء على القوانين الأساسية النموذجية والاتفاقيات الجماعية. وبذلك فإذا كان المشرع الجزائري فيما مضى لم يقر صراحة الاعتراف بتنظيم علاقات عمل اجتماعية غير انه اعترف بها ضمنيا ، وهو ما جعله يصدر القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل الناشئة عن كل خلاف يتعلق بالعلاقات الجماعية المهنية والشروط العامة للعمل (1) ويؤكد ذلك بإصدار القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل ، ويقر صراحة الاعتراف بإقامة علاقات عمل جماعية (2).

ثالثا: منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي

يعتبر النظام الداخلي ميثاق المؤسسة ،تلتزم بإعداده كل مؤسسة تستخدم على الأقل عشرين عاملا ، يعرض على الأجهزة المشتركة أو ممثلي العمال فيها لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة تودع نسخة منه لدى مفتشيه العمل وكتابة ضبط المحكمة لفحص مدى مشروعيته بمدى مطابقة للتشريع والتنظيم الخاصين بالعمل ،يتمتع فيه صاحب العمل بصلاحيات الإدارة والتنظيم والتأديب ، باتخاذ كافة الإجراءات ووضع التنظيمات الملائمة لتنفيذ العمل فيما يحق الاستمرارية والنظام والانضباط داخل أماكن العمل وهو ما أورده المادة 77 من قانون علاقات العمل بنصها على أن "النظام الداخلي وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما ، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط،ويحدد طبيعة الأخطاء المهنية ، ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ"(3)

(1) انظر المادة الثانية من القانون 90-02 في 06/02/1990 الجريدة الرسمية رقم : 06 ، المؤرخة في 27/02/1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب و المعدل و المتمم بالقانون رقم : 91-27 المؤرخ في 21/12/1991 ج ر عدد 68 ديسمبر 1991.

(2) انظر المادة 114 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ج ر العدد 17 (1990).

(3) أنظر المادة 77 من القانون 11/90 السابق الذكر.

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

وهو بذلك أداة تنظيمية وتأديبية في يد المستخدم تمكنه من تطبيق أحكامه واتخاذ كل إجراء ردعي ضد كل عامل في المؤسسة يرتكب خطأ مهنياً. ليكون هذا الإجراء ذا طابع معنوي كالإنذار والتوبيخ ، أو ذا طابع مادي أو مالي كحرمان العامل من بعض الإمتيازات والمكافآت المالية ، أو ذا طابع مهني بحت كالنقل التأديبي ، أو حرمانه من الترقية ، أو الطرد في حالة تحقق خطر جسيم ، بما يؤثر على الحياة المهنية للعامل ، تدفعه إلى مواجهة هذا الوضع فينتج نزاع يتعلق بعدم احترام النظام الداخلي ، خاصة إذا كان هناك تعسف في استعمال السلطة من طرف صاحب العمل والمبالغة في تطبيق إجراءات ردية تفوق جسامة الخطأ المرتكب.

رابعاً: نزاع ناتج عن خرق أحكام قانونية وتنظيمية

إن الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها بلادنا في العشرية الأخيرة من القرن السابق من حيث الاقتصاد الكلي لا تكون لها أي فعالية ما لم تصاحبها إصلاحات على مستوى الاقتصاد الجزئي أي المؤسسة بشكل خاص بحيث تراجعت فيها الدولة عن التكفل بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، لتسمح للأطراف المتعاقدة في العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية للعمل بتنظيم مختلف جوانب علاقات العمل التي تربطهم، لتحتفظ الدولة بحق تنظيم و تأطير المسائل الأساسية و الجوهرية في ذلك و تكون في شكل قواعد قانونية أمرية، ليعتبر كل شرط أو بند في العقود و الاتفاقيات مخالف لهذه القواعد، أو أبرم خرقاً لها، باطلاً و عديم الأثر بمخالفة الأحكام التشريعية المعمول بها، تعرض موقعيها إلى عقوبات مختلفة باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة مما يثير خلق نزاع بين العمل و المستخدم بشأنها⁽¹⁾.

المطلب الثاني: إجراءات التسوية الودية السابقة للمصالحة لحل منازعات العمل الفردية

(1) راشد راشد، علاقات العمل الفردية و الجماعية في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبع في 1991، ص 18.

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

قد يشوب التوتر في العلاقة بين أحد العمال والمستخدم حول مضمون العقد نفسه، أو حول الالتزام أو حق معين يخص أحد الطرفين التي تقوم عليها علاقة العمل، ومن ثم تبدأ حدة النزاع والذي قد يأخذ الطابع الفردي أي منازعة عمل فردية أو جماعية.

إن إتباع الإجراءات في كل خلاف تهدف بطبيعتها إلى تحسين العلاقة الودية بين العامل ورب عمله بعيدا عن أروقة العدالة مثل التظلم والتوفيق الإداري المنصوص عليهما في المادة 275 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

الفرع الأول: إجراء التظلم:

إن إجراء التظلم من قرار إداري صادر عن الهيئة أو المؤسسة المستخدمة يعتبر أول مرحلة لمحاولة تسوية الخلاف تسوية ودية بين طرفي علاقة العمل بسحب القرار أو مراجعته أو تعديله قصد التوصل بسرعة لوضع حد لهذا الخلاف ، والحفاظ على استمرارية علاقة العمل دون تدخل من طرف أجنبي ، وذلك وفق ما هو محدد ومتضمن في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل⁽¹⁾.

فإذا كانت المادة 120 من قانون علاقات العمل لم تتضمن الإشارة إلى إجراءات التسوية الودية في الخلافات الفردية كعنصر هام في محتوى الاتفاقيات الجماعية للعمل ، رغم نصها على ذلك فيما يتعلق بالخلافات الجماعية ، إلا إن القانون رقم 04/90 لم يغفل هذا الجانب في المادة الثالثة منه التي تنصب إمكانية تحديد الإجراءات الداخلية في المعاهدات والاتفاقات الجماعية للعمل لمعالجة النزاعات الفردية داخل الهيئة المستخدمة .فان لم يكن ذلك إلزاميا وإجباريا على الطرفين في الاتفاقيات الجماعية ، إلا انه يعتبر ضروريا لتسهيل معالجة كل ما من شأنه أن يعكر صفو العلاقة بينهما.

الفرع الثاني: التوفيق الإداري:

(1) د/رشيد واضح ،علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق ص23.

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

إلى جانب نظام التظلم من التصرفات والقرارات الإدارية التي تصدرها المؤسسات المستخدمة أو صاحب العمل المعمول به لسحبه أو تعديله أو مراجعته المذكورة في المادة الرابعة من قانون تسوية منازعات العمل الفردية ،ويمكن عرض الخلاف على بعض الاجهزه الإدارية المشرفة على قطاع العمل كمكاتب ومديريات العمل الإقليمية والجهوية ،أو الوزارات المكلفة بالعمل والشؤون الاجتماعية بغرض إيجاد حل للخلاف المعروض والوصول إلى تسوية ودية بهذا التوفيق الإداري ، دون أن يكون هذا الإجراء إجباريا مثل سابقه .وعلى العامل المتضرر في هذه الحالة تقديم طلبه إلى الجهة الإدارية المختصة مرفقا بكل الوثائق والمستندات .فيتم استدعاء الطرفين المختلفين إلى مفاوضات لتسوية الخلاف بطريقة ودية إذا تم التوصل الى التوفيق بينهما ،فيتم تحرير محضر توفيق .أما في حالة ماإذا لم يتم التوصل الى ذلك ، فيرسل تقرير مفصل إلى مدير مكتب العمل ، ليتمكن به الطرف المتضرر أو المستعجل إن يلجا إلى المحكمة المختصة بذلك .

فنظام التوفيق الإداري هذا المعمول به في بعض القوانين المقارنة ، حتى وان كان جوازي يمكن تجاوزه واللجوء إلى القضاء مباشرة ، إلا انه في قانون تسوية خلافات العمل الفردية لا يمكن تطبيقه ، لأنه إجراء يقتضي تقديم تظلم أو طعن في قرارات صادرة عن سلطات إدارية .غير انه مع استقلالية المؤسسات الاقتصادية ، وإلغاء نظام الوصاية عليها،فلا يمكن تصور مثل هذا الطعن المعمول به وفق المادة 275 من قانون الإجراءات المدنية (1) ،لان كل نزاع يتبع فيه العمل بأحكام هذه المادة تختص به المحاكم الإدارية دون غيرها ، أي الغرف الإدارية على مستوى المجالس القضائية .

الفرع الثالث: إخطار صاحب العمل و مفتش العمل:

يعرض أمره على رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال مدة ثمانية أيام.

عرض (في حالة الرد،أوعدم الرضي بمضمون الرد) الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير

(1) أنظر المادة 275 من ق.إ.م.إ.

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

المستخدمين الذين يتعين عليهم إبلاغه بالرد خلال مدة خمسة عشرة (15) يوماً.

وفي حالة عدم رضا العامل بمضمون الرد بعد استفاد هذه الإجراءات يمكنه إخطار مفتش العمل المختص إقليمياً بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره شخصياً في حالة حضور العامل، يحرر مفتش العمل محضر لتصريحاته، ترفق الشكوى أو التظلم الذي يتقدم به العامل بمحضر لتصريحاته

ونجد أن صلاحيات مفتش العمل في إجراءات المصالحة في خلافات العمل الفردية في الأمر رقم 33/75 والمتعلق باختصاصات مفتشيه العمل والشؤون الاجتماعية في ظل النظام السابق لمرحلة الإصلاحات، أوكلت له مهمة القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل، واعتبرت هذا الإجراء شرطاً أساسياً قبل إحالة الخلاف على القضاء حين اللجوء إلى المحاكم العمل، من أجل إتاحة الفرصة أمام الطرفين للتوصل إلى حل الخلاف القائم بينهما وتوحيد الرؤى دون إضرار بأحد منهما، وهو ما نصت عليه الفقرة الرابعة من المادة الثالثة من القانون المذكور أعلاه بان " تكلف مفتشيه العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بالقيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل"، وذلك طبقاً لما نصت عليه المادة الأولى من الأمر رقم 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل⁽¹⁾.

بأنه "لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا اثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشيه العمل والشؤون الاجتماعية، ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم".

إلا أن المشرع الجزائري بدخول مرحلة الإصلاحات تراجع عن هذا الموقف بموجب القانون رقم 03-90 المتعلق بمفتشيه العمل وأسند مهمة إجراء المصالحة إلى مكتب المصالحة المنشأ بموجب القانون رقم 04-90 الخاص بتوسيع نزاعات العمل الفردية في الباب الثالث منه في المواد 6 و7 و8.

(1) الأمر 32/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل، ج رالعدد 39(1975).

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

ومنه نجد أن مفتشيه العمل في الجزائر تعتبر نموذجاً إيجابياً من طرف منظمة العمل الدولية التي حرصت على إدراج تجربة الجزائر ضمن أحسن التجارب على المستوى الدولي وهذا ما يزيدنا تشجيعاً لمواصلة هذه الجهودات لتمكين هذه الهيئة للاضطلاع بالمهام المسندة إليها في أفضل الظروف باعتبارها عاملاً أساسياً يساهم في ترقية العمل اللائق في الوسط المهني⁽¹⁾.

المطلب الثالث: إجراءات المصالحة في حل نزاعات العمل الفردية

وتعني المصالحة قيام طرف ثالث بالتوسط بين طرفي النزاع من أجل الوصول إلى تسوية ودي ترضي الطرفين، وقد أناط القانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية مهمة المصالحة وتسوية المنازعات لهيئة المصالحة، ومن هنا أصبح دور مفتش العمل يقتصر على مجرد إخطاره بعد التسوية الداخلية للنزاع واللجوء إلى أسلوب المصالحة، حيث نصت المادة الخامسة من القانون المذكور على أنه: " بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقاً للإجراءات التي يحددها هذا القانون

الفرع الأول: تشكيل و انتخاب مكاتب المصالحة.

إن مساعي التسوية الودية عن طريق المصالحة المنوطة بمكاتب المصالحة تهدف أساساً إلى إيجاد حل سلمي ودي يرضي الطرفين المتنازعين كآخر إجراء يلجأ إليه لالتماس حل للخلاف القائم بينهما.

وكما سبق ذكره فمكاتب المصالحة تلعب دوراً هاماً و كبيراً في تسوية النزاعات الفردية في العمل. لما لهذا الإجراء من سهولة في تقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة، فبقي الحديث الآن عن كيفية تعيين أعضاء هذه المكاتب و ما المواد القانونية التي تسري عليها

(1) التوصيات الدولية ذات الصلة التي صادقت عليها الجزائر لاسيما:

- الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية الحق النقابي.

- الاتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والتفاوض الجماعي.

- الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل.

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

فإجراء المصالحة يعتبر شرطا جوهريا وشكليا قبل إحالة كل خلاف على المحاكم المختصة بقضايا العمل. وهو ما تضمنته المادة 19 من القانون رقم 90-04 أي أنه إجراء إجباري قبل تحريك أي دعوى قضائية.(1)

غير أن هذا الإجراء يعتبر اختياريًا في حالة ما إذا كان المدعى عليه يقيم خارج التراب الوطني، أو في حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل (2).

كما يستثنى من مجال اختصاص من مكاتب المصالحة المذكورة في المادة 19 من القانون 04/90 الخلافات الفردية التي يكون طرفًا فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية.

ورغم ذلك ، وتطبيقا لما تضمنه التنظيم الجديد من إجراءات التسوية الودية للمصالحة ، وإناطتها بمكاتب متساوية الأعضاء تدعى مكاتب المصالحة فلا مانع أن نبين بإيجاز تشكيل مكاتب المصالحة ، ثم توضيح الإجراءات التي يجب إتباعها في ذلك ، ضمن الاختصاصات المحددة لها ، ثم بيان كيفية تنفيذ اتفاقات الصلح التي تتوصل إليها.

أولاً: تشكيل مكاتب المصالحة

1- تعيين أعضاء مكاتب المصالحة.

على خلاف بعض التشريعات التي تعتبر إجراء المصالحة جزءاً من الدعوى القضائية يدخل ضمن اختصاص المحاكم المختصة بمنازعات العمل، يستوجب فيها وجود مكاتب مصالحة في كل قسم من أقسام محاكم العمل، يتولى القيام بحل ودي للخلاف القائم بين الطرفين قبل دخولهما حيز التقاضي، فإن التشريع الجزائري يعتبرها إجراء شكلياً جوهرياً قبل دخول المنازعة و عرضها على قضاء العمل، فمكاتب المصالحة تعتبر لجاناً متساوية الأعضاء بموجب المادة السادسة

(1) أنظر المادة 19 من القانون 90-04 المتعلق بنزاعات العمل الفردية وتسويتها.

(2) رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق ص 31.

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

(6)⁽¹⁾، من القانون 90 - 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المؤرخ في 06-02-1990 المعدل و المتمم، و تشكل من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية، تتكون من عضوين ممثلين للعمال و عضوين ممثلين للمستخدمين، على أن تكون رئاسة المكتب متداولة بينهما لفترة ستة (6) أشهر و أن يكون لكل فئة منهما ممثلون احتياطيين بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف استخلافهم

وفي حالة غيابهم أو وقوع مانع لحضورهم يتم اختيارهم عن طريق الاقتراع السري المباشر لمدة ثلاث سنوات، من قبل عمال ممثلين عن المؤسسات و الشركات الواقعة في دائرة الاختصاص المحلي، أو الإقليمي، للجهة القضائية المختصة و يتم تعيينهم بصفة رسمية من قبل رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً بناءً على نتائج الانتخابات التي تم تنظيمها لذلك وفق الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها، وهي نفس شروط ممارسة أية مهمة نقابية أو تمثيلية⁽²⁾.

2- الهيئة المنتخبة.

و نجد أن المشرع الجزائري و نظراً لأهمية الدور الفعال الذي تقوم به الهيئة الانتخابية نجده قد أصدر في هذا الشأن المرسوم التنفيذي رقم: 91 - 273 مؤرخ في 29 محرم عام 1412 الموافق لـ 10 أوت سنة 1991، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين و أعضاء مكتب المصالحة، المعدل و المتمم بالقانون 92-88 المؤرخ في 06/07/1992، إذ نجد المادة

الثانية (02) من نفس المرسوم التنفيذي تنص على كيفية انتخاب مساعد و أعضاء مكاتب المصالحة⁽³⁾

(1) بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2006، ص78.

(2) المادة 6 من القانون 90-04 المتعلق بنزاعات العمل الفردية وتسويتها: "يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين للمستخدمين ويرأس المكتب بالتداول ولفترة 06 ستة أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين".

(3) المادة 2 من المرسوم التنفيذي 91_273 المعدل و المتمم بالقانون 92_88 المؤرخ في 06/07/1992: "ينتخب مساعدو العمال

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

وكذلك نجد شروط أخرى لانتخاب مساعد و عضو مكتب المصالحة حسب المادة 12 من القانون 90 - 04 كما يلي: " تتشكل الهيئة الانتخابية للعمال، من أعضاء تنتدبهم أكثر الهياكل النقابية تمثيلاً على مستوى أماكن العمل الواقعة في الدائرة الإقليمية المعنية على النحو التالي:

- مندوب واحد (1) في أماكن العمل من 20 إلى 500 عامل،
- مندوبان اثنان (2) في أماكن العمل من 501 إلى 1000 عامل.
- ثلاثة (3) مندوبين لأماكن العمل من 1001 إلى 2000 عامل، و يعين مندوب إضافي لكل مجموعة من 1000 عامل فيما يخص الأماكن التي يفوق عدد عمالها 2000 عامل و يكون تمثيل العمال في الهيئات المستخدمة، التي تتوفر على عدة أماكن عمل في الدائرة الإقليمية الواحدة، بالنسبة للعدد الإجمالي المشغول من العمال في الدائرة الإقليمية المعنية حسب النسب المحددة أعلاه"

ثانياً: تشكيلة ممثلي العمال و أصحاب العمل.

تخضع تشكيلة انتخاب ممثلي العمال و ممثلي أصحاب العمل لنسب محددة في المراسيم التنفيذية حسب عدد العمال العاملين بالمؤسسة و هذا ما سنعالجه في هذا الفرع .

1- تشكيلة ممثلي العمال:

يجب أن يمارس الأعضاء العمال، أو أصحاب العمل لكل هيئة انتخابية أنشطتهم المهنية الرئيسية في دائرة الاختصاص الإقليمي للمحكمة أو لمكاتب المصالحة، إذ تنص المادة الثالثة (3) من المرسوم التنفيذي رقم 91_273 المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة، المعدل و المتمم على أنه: " تتشكل الهيئة الانتخابية للعمال،

مستخدمو المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية و أعضاء مكاتب المصالحة، من هيئتين انتخابيتين متميزتين من العمال و أصحاب العمل و يعينون طبقاً لأحكام هذا المرسوم".

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

من أعضاء تنتدبهم أكثر الهياكل النقابية تمثيلاً على مستوى أماكن العمل الواقعة في الدائرة الإقليمية المعنية على النحو التالي:

- مندوب واحد (1) في أماكن العمل من 20 إلى 500 عامل،

- مندوبان اثنان (2) في أماكن العمل من 501 إلى 1000 عامل،

- ثلاثة (3) مندوبين لأماكن العمل من 1001 إلى 2000 عامل،

و يعين مندوب إضافي لكل مجموعة من 1000 عامل فيما يخص الأماكن التي يفوق عدد عمالها 2000 عامل⁽¹⁾.

و يكون تمثيل العمال في الهيئات المستخدمة، التي تتوفر على عدة أماكن عمل، في الدائرة الإقليمية الواحدة، بالنسبة للعدد الإجمالي المشغول من العمال في الدائرة الإقليمية المعنية حسب النسب المحددة أعلاه⁽²⁾.

2- تشكيلة ممثلي أصحاب العمل.

" تتشكل الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل من خمسين (50) عضواً، يمثلون أكثر المؤسسات أهمية من حيث عدد عمالها في دائرة اختصاصها الإقليمي، بواقع ممثل واحد (1) لكل مؤسسة، ويمكن أن يكون عضواً في الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل من له حصص اجتماعية في المؤسسات الخاصة، و أعضاء مجالس الإدارة أو المراقبة و يُسلم هذا الهيكل النقابي قائمة بأسماء ممثليهم مصحوبة بكل العناصر المبررة لمفتشية العمل المختصة إقليمياً⁽¹⁾، 1/ (3)

(1) المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 91 - 273 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين.

(2) المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 91 - 273.

(3) المادة 07 من المرسوم التنفيذي 91_273 .

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

و التي أوكلت لها بموجب المادة الثالثة (3) من المرسوم التنفيذي 261/11 المؤرخ في 2011/07/30 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل "مهمة مراقبة تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية لاسيما تلك المتعلقة بالعلاقات الفردية و الجماعية للعمل و ظروف العمل و التشغيل و الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل داخل الهيئات المستخدمة التابعة لاختصاصهم المحلي" (1).

الفرع الثاني: 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 أيام من تقديم العريضة بإخطار مكتب المصالحة واستدعائه للنظر في النزاع المعروض للمصالحة ويجتمع مكتب المصالحة خلال ثمانية أيام على الأقل من تاريخ استدعائه، مع حضور المدعي والمدعى عليه بصفه شخصية أو من يمثلهم قانونيا. 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 و إلغائها .

أما في حالة عدم حضور المدعي عليه او ممثله القانوني في التاريخ المحدد يتم استدعاؤه مرة ثانية لحضور اجتماع المصالحة ، يعقد في اجل 08 أيام كحد أقصى من تاريخ الاستدعاء . وفي حالة غيابه ثانية دون عذر شرعي ، يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة، تسلم نسخة منه إلى المدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية . أما إذا حضر الطرفان محرر محضر بالمصالحة أو بعدم المصالحة، لا حيث يعتبر هذا المحضر دليل إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير .

(1) المادة الثالثة 3 من المرسوم التنفيذي 11-261 المؤرخ في 28 شعبان 1432 هـ الموافق لـ 30 جويلية 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل.

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

ويجب أن لا يتضمن هذا المحضر شروطاً تخالف القوانين والتنظيمات المعمول بها في علاقات العمل. إما في ما يتعلق بتنفيذ اتفاقات الصلح، فإن الحل الناتج عن مكتب المصالحة باعتباره هيئة وساطة، وليس هيئة قضائية، يتوقف على اتفاق الطرفين بالالتزام به وتنفيذه أو عدم الالتزام به. لذلك ومن أجل ضمان تنفيذ اتفاقات الصلح، قرر المشرع بعض الغرامات التهديدية اليومية في حالة عدم التنفيذ، لا تقل عن 25 بالمائة من الراتب الشهري الأدنى المضمون، وهذا بأمر رئيس المحكمة الفاصل في المسائل الاجتماعية، وبالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، على أن لا يبدأ سريان هذه الغرامة إلا بعد نهاية هذه المهلة المحدد للتنفيذ والتي لا تتجاوز 15 يوماً. ويكون هذا التنفيذ المعجل بحكم القانون، رغم إمكانية ممارسة أحد طرق الطعن. المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية⁽¹⁾.

أولاً: نتائج اتفاقيات الصلح أو عدم الصلح.

إذا كانت بعض التشريعات تعتبر إجراءات المصالحة جزءاً من الدعوى القضائية يدخل ضمن اختصاص المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية كالقانون الفرنسي مثلاً يترتب على إغفاله بطلان الدعوى، فالاتفاقات المتوصل إليها عن طريقه تعد بمثابة أحكام قضائية قابلة أو واجبة التنفيذ و غير قابلة للطعن لاعتبار مكاتب المصالحة، جزءاً من التنظيم الهيكلي لمحكمة العمل، أما في التشريع الجزائري، فإن إجراء المصالحة يعتبر إجراء شكلياً و جوهرياً مستقلاً عن الدعوى القضائية، و شرطاً لمباشرتها، بغرض تحميل الأطراف المتنازعة على التوصل بأنفسهم إلى حل نقاط الخلاف ربحاً للوقت و اختصاراً للإجراءات⁽²⁾

1- نتائج اتفاقيات الصلح.

بعد الحديث عن مكاتب المصالحة و تشكيلتها وطريقة انتخاب أعضائها مساعدتها، و الكلام عن الإجراءات الواجب اتباعها للصلح بين الأطراف المتنازعة، و بعد توصل الطرفان

(1) الأستاذ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2009، ص100.

(2) د/رشيد واضح، مرجع سابق، ص: 42، 43.

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

المتنازعان إلى مرحلة أخيرة في النزاع ألا و هي مرحلة تحقق النتائج من إجراءات المصالحة أو عدم المصالحة بين الأطراف و يجب الحديث الآن عن كيفية تنفيذ هذه المصالحة إن تم الصلح، و الحديث عن كيفية تنفيذ محاضر المصالحة و الإجراءات اللازمة و الواجب المرور عليها لتحقيق غاية الأطراف، و تحقيق مطالب و مزاعم العمال من جهة، أو مطالب أصحاب العمل من جهة أخرى و هذا ما سوف نتطرق إليه في هذا المطلب⁽¹⁾

أ- التنفيذ من طرف الأطراف.

إن اتفاق الصلح الذي يتوصل إليه الطرفان المتنازعان عن طريق مكتب المصالحة لا يعتبر أمراً و لا حكماً، و إنما هو مجرد اتفاق على وضع حد للنزاع القائم بينهما، ل يبقى تنفيذ محتواه بما اتفق عليه الطرفان فالمادة 33 من قانون 04_90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية اكدت بالنص على أنه: " ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحدونها، فإذا لم توجد، ففي أجل لا يتجاوز 30 يوماً من تاريخ الاتفاق"⁽²⁾

ب- التنفيذ بواسطة القضاء.

إلا أن ما أورده المادة 34 بعدها من إصباغ صفة الحكم القضائي على هذه الاتفاقات بإحاطتها بضمانات تنفيذية بفرض غرامات تهديدية، تضي عليها صبغة الحكم القضائي، و تُعجل بتنفيذها بنصها على أنه: " في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من طرف الأطراف و وفق الشروط و الآجال المحددة في المادة 33 أعلاه يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون، كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول بهما، غير أن

(1) نشرة مفتشية العامة للعمل، مرجع سابق، ص 10.

(2) المادة 33 من القانون 04/90 .

هذه الغرامة لا تنفذ إلا عندما تتقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوماً، و يكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن" (1)

ثانياً: نتائج عدم الصلح.

1- محضر عدم الصلح.

فهذا الشرط هو إجراء شكلي جوهرى بغرض تقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين و توصلهما بذلك إلى بتسوية النزاع تسوية ودية، إلا إذا لم تتمكن مكاتب المصالحة من تحقيق ذلك بسبب مانع من الموانع، مما يؤدي إلى بقاء الخلاف قائماً ومطروحاً فيُعدُّ مكتب المصالحة محضراً بعدم المصالحة(2) وفق ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 31(2) /2

من القانون 04-90، المتعلق بنزاعات العمل الفردية و تسويتها وفي هذه الحالة، أي حالة عدم المصالحة، يمكن للطرف الذي له مصلحة حسب المادة 36(3) من القانون 04-90 المذكور أعلاه أن يرفع دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية ويعتبر محضر عدم المصالحة عنصراً و شرطاً جوهرياً لقبول الدعوى أمام القسم الاجتماعي، و محضر عدم المصالحة يعتبر وثيقة قانونية تصدرها جهة رسمية لها حجة الإثبات، إذ يعتبر ذلك المحضر بمثابة ملخص عن المسائل المتنازع عنها و التي يجب أن يحمل في طياته جميع المطالب التي يريد أن يحققها للوصول إلى نتائج عادة ما تكون حول تأخر دفع الأجور و منح العطلة السنوية و المطالبة بتسليم كشوف الرواتب و تأتي مطالب التأمين في الدرجة الأولى من حيث عدد تحرير محاضر عدم المصالحة.

2- التنفيذ بواسطة القضاء .

(1) المادة 34 من القانون 04_90 .

(2) المادة 31 من القانون 04_90 : " و في حالة عدم الاتفاق بين الأطراف، يُعد المكتب محضراً بعدم المصالحة " .

(3) المادة 36 من نفس القانون: " في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية " .

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

أما إذا فشل الطرفان أمام مكتب المصالحة من تسوية النزاع فيلجأ الطرف المتضرر و غالباً ما يكون العامل، بعدما يتحصل على محضر عدم مصالحة من مفتشية العمل المختصة إقليمياً، فيبقى قبول الدعوى القضائية أمام المحاكم الاجتماعية مرهوناً ومرتبباً بمدى تحقق شرط المصالحة إذ تشترط المادة 37 من القانون 04_90 المتعلق بناعات العمل الفردية و تسويتها أن ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من المحضر الصادر عن مكتب المصالحة بعد فشله في تحقيق المهمة المسندة إليه(1)، أما فيما يتعلق برفع الدعوى فهي بمقتضى نص المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، تقيد هذه الدعوى حالاً في سجل خاص تبعاً لترتيب و ورودها مع بيان أسماء الأطراف و رقم القضية و تاريخ الجلسة ليرسل بناء على ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين، أي إلى المدعى عليه، أو المدعى عليهم إن تعددوا على أن يتضمن كل تكليف بالحضور اسم مقدم العريضة، لقبه، مهنته، موطنه، تاريخ تسليم التكليف بالحضور، توقيعه، اسم المدعى عليه محل إقامته، وذكر اسم المستلم، و المحكمة المختصة بالطلب، و تحديد يوم و ساعة المثول أمامه، بالإضافة إلى ملخص الموضوع و مستندات الطلب.(1)

(1) د/ شويحة زينب، الإجراءات المدنية في ظل القانون رقم 09/08، الجزء الأول، الدعوى، الاختصاص، الخصومة، طرق الطعن، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009، ص: 22، 23.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للمصالحة في منازعات العمل الجماعية

ارتبطت ظاهرة منازعة العمل الجماعية بتطور الحركة العمالية ونضالها في سبيل انتزاع حقوقها، وتحسين ظروف العمل، ورفع التعسف الممارس من طرف أصحاب العمل، لذلك نجد مختلف التشريعات العمالية الحديثة الوطنية والدولية قد اهتمت بهذا الجانب حيث نظمت الطرق والوسائل المختلفة لتسوية المنازعات الجماعية. سواء بالطرق الودية كالمفاوضات والمصالحة والتحكيم، أو عن طريق التهديد والقوة و الإضراب وغلق المؤسسات من طرف صاحب العمل. وقد وضعت التشريعات العمالية المقارنة بعض الإجراءات والوسائل الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية التي تقوم بين جميع العمال أو بعضهم وبين صاحب العمل، وتشمل هذه الوسائل إجراءات داخلية للتسوية، تبدأ بالمفاوضات المباشرة ثم خارجية، وتشمل المصالحة والوساطة والتحكيم. (1)

المطلب الأول: مضمون منازعات العمل الجماعية.

لقد اهتمت منظمة العمل الدولية بتنظيم ظاهرة الخلافات الجماعية للعمل، باعتبارها ظاهرة عالمية موجودة في جميع الدول، تؤدي إلى تهديد الأمن والسلم الاجتماعي ومن ثم أصدرت بعض التوصيات لمنع تطور المنازعات الجماعية للعمل، وحلها بداية بطرق تفاوضية، كما هو الشأن بالنسبة للتوصية الدولية رقم 92 لسنة 1951 المتعلقة بالتوفيق والتحكيم (2)

الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية.

المقصود بالمنازعة الجماعية كل خلاف يثور بسبب تنفيذ علاقة العمل (1) بين العامل والهيئة المستخدمة.

(1) الأستاذ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل المرجع السابق، ص 210-211.

(2) الأستاذ بشير هدي، المرجع نفسه، ص 212.

(1) TROCSANY LES (LASLO). Droit de procédure en matière de conflits de travail dans pays socialistes Européens .Maison d'Édition de l'Académie de science de Hongrie .Budapest , 1974 ,P. 125.

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

وانطلاقاً من هذا الاهتمام الدولي بالمنازعات الجماعية للعمل، الذي يعبر عن الاعتراف بوجود تناقض واختلاف بين مصالح طرفي علاقة العمل، وموقع العمال الضعيف في هذه العلاقة، يمكن ملاحظة الارتباط الوثيق لموضوع المنازعة الجماعية، بالعمل المشترك للعمال في مواجهة صاحب العمل وحلها بعمل جماعي، ومن ثم فإن النضال العمالي المتواصل وظهور النقابات باعتبارها قوة تدافع عن مصالح العمال، كان دافعاً قوياً لمختلف التشريعات العمالية المقارنة، للاعتراف بالمنازعات الجماعية للعمل، ووضع طرق تسويتها بهدف المحافظة على توازن العلاقات العمالية، وتحقيق الأمن والسلم الاجتماعي المنشود.

وعلى هذا الأساس، فإن المنازعات الجماعية للعمل، تمثل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، يقع بين العمال أو بعضهم وبين صاحب العمل، وبين عمال عدة مؤسسات ومجموعة أصحاب العمل.

وبالتالي توافر الشرطان التاليين لكي تكون المنازعة جماعية:

أولاً: أن يكون النزاع جماعي في أطرافه:

حيث يشمل الخلاف جميع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم، سواء كانت هذه المجموعة منتسبة إلى نقابة أو عدة نقابات أو غير منتسبة، وقد يكون الطرف الثاني في النزاع صاحب العمل واحد أو عدة أصحاب.

ثانياً: أن يكون موضوع المنازعة جماعي:

حيث يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال، وتشمل على العموم، المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال أو تحسن شروط العمل، أو الزيادة في الأجور وغيرها من موضوعات النزاع العمالي المتعددة، والذي يرتبط أهمها بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية للعمل.

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

وهناك من يرى أنه يجب أن يكون طرفا المنازعة العمالية عدد هام من العمال، حتى ولو تتوافر صفة الأغلبية. ويكفي عندئذ أن يصل عدد العمال حدا يخشى منه من عدم استمرار العمل في المشروع بانتظام⁽¹⁾

تعريف المشرع:

طبقا للمادة 02 من القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب .

"يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل ، والشروط العامة للعمل . ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 04 و 05"⁽²⁾

وقد أوجب المشرع الجزائري في هذا الصدد، على أصحاب العمل وممثلو العمال عقد اجتماعات دورية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية ،حرصا منه على التقليل من منازعات العمل ، وإزالة العوامل التي من شأنها زيادة حدة التوتر والخلاف .

الفرع الثاني: أنواع منازعات العمل الجماعية

إن النزاع الجماعي يصعب تحديده من أول وهلة يقوم فيها بل حتى من خلال تعريفه يمكن استخلاص مجموعة معايير معينة تميزه عن غيره من النزاعات الفردية ، لأنه وفي أحيان كثيرة ، قد تشكل سلسلة التسريجات الفردية مثلا نزاعات عمل فردية وقد يتحول هذا النزاع إلى جماعي في حالة إذا ما تناول مصلحة جماعية تمس عددا من العمال في مؤسسة أو قطاع أو فرع نشاط واحد ، ويتمحور حول حقوق والمصالح الجماعية للعمال ، كتطبيق اتفاقية عمل جماعية ، أو حول تعديل

(1) مصطفى أحمد عمرو، علاقات العمل الجماعية (المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقيات العمل الجماعية-منازعات العمل الجماعية) الإضراب-الغلق-التحكيم-الوساطة-المفاوضة في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 دكتوراه في القانون الخاص من جامعة نانث بفرنسا، كلية الحقوق-جامعة طنطا- دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005، ص 288.

(2) أنظر المادة 2 من القانون يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

القانون يحكم وينظم العلاقة بين العمال والمستخدمين، إذ في غياب معايير محدد في التشريعات الخاصة بالعمل ، يتفق ويجمع دارسو قانون العمل على اعتبار المنازعة جماعية إذا توفر فيها معيار المصلحة الجماعية المشتركة بين العمال وهو ما يميزها عن معيار المصلحة الشخصية في المنازعات الفردية وذلك بمعرفة الهدف الذي قامت من اجله المنازعة الجماعية ، ومعيار أطراف النزاع، فمتى قام خلاف بشأن علاقات العمل بين المستخدم والعمال ، سواء كانوا منظمين في نقابات أو غير منظمين ، كان المستخدم واحدا أو متعددا ، دون اشتراط كون النقابة أكثر تمثيلا لتكون طرفا فيها.

وهما معياران لم يحددهما المشرع الجزائري كمعيارين في تعريفه للمنازعة الجماعية 02 من القانون 02/90، على خلاف المشرع الفرنسي في قانون العمل الفرنسي في المادة 253 فقرة 02 حينما ميز بين نوعين من نزاعات العمل الجماعية: نزاعات حول تطبيق القانون، ونزاعات حول تعديل القانون (1).

أولا: نزاعات متعلقة بتطبيق القانون:

تثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال والمستخدمين حول تفسير أو تطبيق قانون ، يدعي فيه العمال خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقية المبرمة بينهما (2)، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال، بحيث تم تصنيفهم مثلا في مرتبة أقل مما صنفهم فيها القانون ، أو أن يثور الخلاف حول تفسير نص تنظيمي ، يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل والشروط العامة للعمل ، وهو ما نصت عليه المادة 131 من قانون علاقات العمل على انه "يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي جزئيا أو كليا ، وذلك في غضون اثني عشرة (12) شهرا التي تلي تسجيلها ، ليدخل أطرافها في مفاوضات

(1) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 80.

(2) محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة العمل الجماعية، تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، مطبعة ، وزارة الشباب والرياضة، سنة النشر جوان 1981 ص 75.

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

حول النقص ، دون أن يؤثر ذلك على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية التوصل إلى إبرام اتفاقية جديدة " (1)

ثانيا: نزاعات متعلقة بتعديل القانون:

وفي المقابل يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل ومراجعة قانون أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول والاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال بناء على تغيير وضع أو أوضاع اقتصادية واجتماعية ,وظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية .

وفي ذلك تنص المادة 62 من القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل على انه "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل ". (2)

إن الأمر هنا يختلف بحيث يستوجب تعديل عقد العمل وذلك بناء على تعديل قانون أو تعديل اتفاقية لأن المصلحة تفرض ذلك، أي أنه يستوجب تعديل عقد العمل إرادة لأحد طرفي العقد لان فيها امتيازات تفرض بتعديل العقد لأحد الطرفين.

ثالثا: منازعات متعلقة بتفسير اتفاقيات /اتفاقات جماعية

يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل وذلك بتطبيقه وتنفيذه ،وفي ذلك يجب أن تكيف كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون أفيد بالنسبة للعامل

(1) المادتان 132 و133 من القانون رقم 11/90. المتعلق بعلاقات العمل.

(2) المادة 62 من القانون رقم 11/90.

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

غير أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند أو شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية بما يمس أو يلحق ضررا بالعامل أو العمال.

إذ يمكن هنا أن يكون النزاع فرديا إذا مس عاملا واحدا، أو جماعيا إذا مس فئة من العمال، أو قطاعا معينا بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية، خاصة إذا تمسك الطرف الآخر، أي المؤسسة المستخدمة بقرارها، مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الأوضاع وعرقلة العمل لاسيما حينما يتعلق الأمر بإجراء تقليص العمال، أو تسريح جماعي للعمال أو لأسباب اقتصادية إذ هناك مجموعة من الإجراءات⁽¹⁾ هنا على المستخدم أن يتم الإجراءات المتفق عليها قبل عملية التسريح وإلا يكون ذلك مخالفا للبند التي تكون في الاتفاقية الجماعية أو في الاتفاق الجماعي

المطلب الثاني: إجراءات المصالحة في حل منازعات العمل الجماعية

بالرجوع إلى القوانين المنظمة لإبرام الاتفاقيات الجماعية ولمضمون وأحكام هذه الأخيرة نجد أن تطبيق هذا المبدأ يظهر من خلال اعتماد وسائل للوقاية من النزاعات الجماعية بإقامة آليات التفاوض والتشاور الجماعي بين أطراف علاقة العمل بصفة مباشرة للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية حيث يلتقي ممثلو العمال، سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال، وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل، لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح. وقد تكون المفاوضة المباشرة إجراء إلزامي في بعض الدول⁽²⁾

*كما قد يكون التفاوض إجراء اختياري، إذ تحيل التشريعات إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل لتنظيم الاجتماعات بين الطرفين، كما هو الحال للتشريع الجزائري، غير أن كثيرا مالا يحقق

(1) انظر المرسوم التشريعي رقم 09/94، المعدل والمتمم بالأمر رقم 01/95 المؤرخ في 21 جانفي 1995، والمعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 208/96 المؤرخ في 05 جوان 1996 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية .

(2) 1) أحمية سليمان، التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 43

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

أهدافه، اعتبارا لتمسك كل طرف بمطالبه ورفض مطالب الطرف الآخر،ومن ثم يتم اللجوء إلى أسلوب المصالحة⁽¹⁾ وهو ما سنتناوله بالتفصيل :

يتم اللجوء في مرحلة ثانية عند فشل المفاوضات إلى المصالحة والتوفيق، حيث يقوم طرف أجنبي محايد سواء كان قاضيا أو مفتش العمل، أو موظفا، ببذل مساعي لتقريب وجهات نظر الطرفين والوصول إلى حل للنزاع المطروح، هذا وتختلف تشريعات الدول في تنظيم أجهزة المصالحة وتحديد صلاحياتها في حل النزاع المعروض عليها وقد آنا المشرع الجزائري هذه المهمة إما إلى لجان يشكها العمال وأصحاب العمل في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل، وإما إلى مفتشيه العمل عند عدم الاتفاق على لجان أو أجهزة خاصة.

وتنص المادة الخامسة من القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية وممارسة حق الإضراب على أنه " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها .

وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع النزاع وجوبا إلى مفتشيه العمل المختصة إقليميا ، التي تقوم بمجرد إعلامها بالنزاع، باستدعاء طرفي المنازعة ومحاولة المصالحة في اجل لا يتعدى الأربعة (04 أيام) الموالية للإخطار بحضور طرفي الخلاف الجماعي التي ينظمها مفتش العمل بهدف تسجيل موقف الطرفين في كل مسألة من مسائل النزاع⁽²⁾

وتطبيقا للمادة السابقة وعملا على الاستفادة من هذا الإجراء فقد تضمنت عدة اتفاقيات جماعية بعض الأحكام المنظمة للمصالحة الاتفاقية، بنصها على إنشاء لجنة مصالحة متساوية الأعضاء

(1) خليفي عبد الرحمان، الوجيز في شرح قانون العمل المرجع السابق، ص19.

(2) راجع المادتين 6 و7 من القانون 90-02. يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

عند فشل المفاوضات المباشرة في تسوية الخلافات الجماعية في حين لجأت الاتفاقيات الأخرى مباشرة إلى المصالحة القانونية وهذا وما تضمنته الفقرة الثانية من المادة السابقة

وعند انقضاء أجل المصالحة الذي لا يتجاوز 15 يوما ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها والتي تعد بمثابة اتفاق جماعي جديد حول المسائل التي ينظمها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي فيها

وفي هذا الشأن تنص المادة الثامنة المعدلة من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية أنه: "عند إقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان يدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر فيها الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها إن وجدت وتصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرفان الأكثر استعجالا هي كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا (1)

أما فيما يتعلق بنتائج المصالحة، سواء كانت اتفاقية أو قانونية فإنها لا تخرج عن إحدى الاحتمالات الثلاثة التالية:

إما أن تتوصل لجنة المصالحة إلى حل أو تسوية النزاع بصفة كلية، وفي هذه الحالة تشكل هذه التسوية التي تأتي كنتيجة لتساور وتفاوض الأطراف سواء في إطار لجنة المصالحة الاتفاقية أو بواسطة مفتش العمل، نتيجة التنازلات التي يستوجب على كل طرف تقديم اتفاق يلحق بالاتفاقية السابقة ويخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية لا سيما شرط التسجيل والإيداع إذ يعتبر الحل الذي يتوصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية، سواء تعلق الأمر بأحد الحقوق أو الالتزامات أو تعلق الأمر بتفسير معين لأحد بنودها أو أحكامها.

(1) المادة 8 من القانون 90-02.

الفصل الثاني: ----- الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل

وإما فشل إجراء المصالحة وهناك كذلك يحذر محضر بعدم المصالحة، من قبل لجنة الاتفاقية الداخلية أو مفتش العمل حسب كل حالة وعندها يمكن لأطراف النزاع إما اللجوء إلى الوساطة وإما إلى التحكيم حسبما تنص عليه أحكام الاتفاقية الجماعية.

خاتمة

خاتمة:

وفي الختام نجد أن المصالحة باعتبارها كأحد المبادئ الجديدة في التشريع الجزائري، إلا أنها غيرت نوعا ما أو خففت إن صح التعبير من الإجراءات المعقدة، بعيدا عن المشاكل التي تحدث داخل ساحات المحاكم، من خلال التوفيق والتوصل إلى حل النزاع بالاتفاق، مما يوفر الجهد والوقت والتكاليف.

وتجسيدا لما جاء في كلمة القاضي الأول في البلاد السيد فخامة رئيس الجمهورية بمناسبة افتتاحه للسنة القضائية 2003/2002، فعلى القاضي أن يكون واعيا ومدركا لمسئوليته، ويمكنكم بترجيح الصلح عن المقاضاة، أن تخففوا من إكتظاظ المحاكم وتيسروا حياة المواطنين الذين يلجؤون إليكم، فما أحوجنا إلي الصلح، وخاصة في هذا الظرف بالذات، إنه الصلح بمختلف أبعاده الأخلاقية، والاجتماعية، والاقتصادية، وما يهمننا هنا هو الصلح كألية فعالة، وأسلوب متميز لإنهاء النزاعات أيا كان طابعها.

كما أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية قد أعطي للمصالحة أهمية بالغة من خلال إدراجها تحت مسمى الطرق البديلة لحل النزاعات، وأهم نقطة تبين لنا ذلك هي العناية بالمنازعات العمالية منذ الإستقلال من خلال الأجهزة الإدارية والقضائية، التي أنيطت بهذه المهمة، فالمشرع كان يتدخل في كل مرة بموجب تعديلات علي شكل قوانين، وأوامر، ومراسيم، مسايرا بذلك التطورات الاجتماعية، وكذا النظام الاقتصادي للبلاد ورغم هذا فإن منظومتنا القانونية في مجال العمل لازالت تعاني من بعض الفراغات القانونية، مما يفتح المجال واسعا أمام المحكمة العليا بتدخلها من أجل سد الفراغ القانوني عن طرق الاجتهاد، وبما يدخل ضمن صلاحياتها.

ولتجسيد الغاية الاسمي للمصالحة كبديل لحل النزاعات من طرف المشرع، وجب على الفاعلين في العمل القضائي والقانوني من قضاة ومستخدمين العمل على نشر ثقافة المصالحة، ومالها من نتائج إيجابية وبساطة إجراءاتها.

ومهما يكن فإن الاعتراف بكون أن الوسائل البديلة لحل النزاعات بما فيها المصالحة هي جديدة، وفي بداية العمل بها قضائياً، بحيث لم يمضي عليها الوقت الكافي لكي تكون محل تقييم لكن الأمر يتطلب منا السعي نحو تفعيلها بالدعوة إلى تبنيها وتجسيدها على أرض الواقع من أجل الحد من القضايا التي أصبحت اليوم تملأ أدرج المحاكم كما أن فكرة المصالحة ليست بالغريبة عن مجتمعنا فهي راسخة في عاداتنا وتقاليدنا فأغلب النزاعات كانت تحل بالصلح بواسطة شخصية ذات علم أو لها مكانة إجتماعية معرفة بإستقامتها ونزاهتها.

وإنجاح تجربة المصالحة مرهون بتفاعل وإشراك جهود كل الفاعلين في المجتمع المدني وقطاع العدالة وبتسهيل وتذليل كل العقبات الي تقف عائقا أمام المكلفين بالصلح خاصة وأن التجربة المهنية والعلمية أثبتت جدراتها في حل العديد من القضايا

ومن خلال تقييم نظام المصالحة في حل نزاعات العمل فنلاحظ أن مكاتب المصالحة أضحت لا تستوعب الكم الهائل من شكاوى العمال، التي تكون في معظمها متعلقة بالتأمين و دفع الرواتب المتأخرة و شهادات العمل و عدم تسليم كشوف الرواتب التي تعتبر خلافات بسيطة لا ترقى إلى درجة نزاع ينظر فيه مكتب المصالحة، و ما توصلنا إليه من نتائج متواضعة من خلال دراستنا لهذا الموضوع المهم هو أننا توصلنا إلى نتائج مفادها أن إجراء المصالحة داخل المؤسسات المستخدمة يعتبر أفضل

وسيلة ناجعة لفض نزاعات العمل، إذ يقلل الكثير من المتاعب و المصاعب على العامل خاصة المالية منها، و المشقة في سبيل تحصيل المستحقات و المطالب، إذ تعتبر التسوية الودية داخل المؤسسات إجراء جوهري يجب الاهتمام به إلى أقصى حد ممكن، فإن كان يقلل على العامل المصاريف التي تنقل كاهله، فهو كذلك يقلل الدعاوى على مفتشية العمل و بالتالي يقلل و يحد من النزاعات المرفوعة أمام القضاء، و كذلك توصلنا إلى نتيجة أخرى أدركنا من خلالها أن تهرب أصحاب العمل و تتصلهم من مسؤوليتهم اتجاه عمالهم، إذ يلاحظ أن أصحاب العمل لا يأبهون للإعذارت الموجهة لهم وكذلك الغرامات المالية المفروضة عليهم، إذ يلاحظ على مستوى مفتشية العمل، أن المستخدمين بصفتهم طرف قوي لا يبالون بالغرامة المالية المفروضة عليهم، حتى و

إن وصل الأمر إلى القضاء الاجتماعي، فيسددونها و يبقى الأمر على حاله، لذا فعلى المشرع الجزائري التشديد في أحكام القانون 04/90 السالف الذكر و تفعيل النصوص القانونية و التنظيمية للحد أو التقليل من النزاعات العمالية

إن الخلاصة التي يمكن أن نتوصل إليها من خلال دراستنا لتسوية منازعات العمل هي أنه رغم مختلف التشريعات الصادرة في مجال الحماية الاجتماعية للطبقة العاملة و اعتماد مبدأ العدالة في العمل و السهر على إنشاء الهياكل و سن القوانين و الإجراءات إلا أن هذه الجهود لا زالت تراوح مكانها و لم تعرف الانطلاقة الحقيقية بعد، وذلك لافتقارها للقرار الجريء و الحاسم في انشاء منظومة متكاملة مختصة في معالجة و تسوية النزاعات في العمل بالطرق الودية، إضافة إلى جرد مفتشي العمل من عدة صلاحيات تعتبر هي حجر الزاوية في تقرير الصلح بين العامل و المستخدم، و على أي حال فالقوانين و التشريعات و المراسيم التنفيذية المتعلقة بقانون تسوية منازعات العمل الفردية متوفرة و توجد ترسانة قانونية لا بأس بها، لكن من الناحية الواقعية و العملية فإننا نلاحظ أن هذه القوانين أصبحت لا تتماشى و لا تسير التطور الملحوظ في مجال العمل و التشغيلو تطور متطلبات العصر و متطلعات العمال ، التي يجب أن يكون القانون 04/90 متماشياً معها و خاصة أن جل القوانين عدلت، و تُمتمت بعدة تعديلات أدخلها المشرع محاولاً منه مسايرة العصر، فالنزاعات الفردية في العمل مهما بلغ بالقانون في تنظيمها و إعطاء حلول و إجراءات يجب إتباعها، إلا أننا نلاحظ أن النزاعات العمالية لازالت يومياً تعرض على مفتشي العمل و كذا المحاكم الفاصلة في الشؤون الاجتماعية، و سبب ذلك أن القانون الحالي غير ملزم في بعض مواده على غرار جلسات الصلح، خاصة في ما يتعلق منها بحضور المستخدم الذي باعتباره الحلقة الأقوى في السلسلة، فلو منحت لمفتش العمل صلاحيات أوسع لتأدية مهامه، و كذا في إلزام المستخدم على تطبيق القانون تحت طائلة المتابعة القضائية التي تعتبر وسيلة من أجل الضغط على المستخدمين لكي لا يتهربوا من التزاماتهم لكان أجدى بتطبيق القانون تطبيقاً سليماً .

المراجع

أولاً: الكتب:

- أحسن بوسقيعة، المنازعات الجمركية في ضوء الفقه واجتهاد القضاء والجديد في قانون الجمارك، دار الحكمة، الجزائر 1998.
- أحمد سلامة، شرح قانون العمل الجزائري، دار الفكر العربي، طبعة 1952.
- أحمية سليمان، التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، سنة النشر 1994.
- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية (2)، 2003.
- بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون العمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة الثالثة (3)، 2006.
- الأنصاري حسن النيداني، الصلح القضائي، دور المحكمة في الصلح والتوفيق بين الخصوم- دراسة تأصلية وتحليلية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2009،
- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الخامس، المجلد الثاني، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، 1998
- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية) جسور للنشر و التوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2009.
- دليلة جلول، الوساطة القضائية في القضايا المدنية والإدارية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2012، ص 24.
- راشد راشد، علاقات العمل الفردية و الجماعية في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1991.
- رشيد واضح ، علاقات العمل في ضل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، طبعة 2005 ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، 34 حي لابروييار ، بوزريعة ،

- شويحة زينب، الإجراءات المدنية و الإدارية في ظل القانون 08-09، الجزء الأول، الدعوى، الاختصاص، الخصومة، طرق الطعن، الجزائر، الطبعة الأولى، سنة النشر 2009. بدون دار النشر.
- عبد الحليم أكمون، تحرير العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، البلدة، 2007.
- عبد الرحمن يحيوي، النصوص التشريعية و التنظيمية الخاصة بالعمل، مراجعة وفق التعديلات المدخلة، قصر الكتاب (البلدة) الجزائر، طبعة 1998.
- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر" دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، سنة طبعة 2005 .
- فضيل العيش، الصلح في المنازعات الإدارية وفي القوانين الأخرى، منشورات بغدادى، الجزائر د.تأ، ص 56.
- محمد حكيم حسين الحكيم، النظرية العامة للصلح وتطبيقاتها في المواد الجنائية- دراسة مقارنة- ا لرسالة الحائزة على مرتبة الشرف والتبادل، دار الكتب القانونية
- مصطفى أحمد عمرو، علاقات العمل الجماعية(المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقيات العمل الجماعية-منازعات العمل الجماعية"الإضراب-الغلق-التحكيم-الوساطة-المفاوضة" في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 دكتوراة في القانون الخاص من جامعة نانت بفرنسا، كلية الحقوق-جامعة طنطا- دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005.
- معاشو عمار و عزوي عبد الرحمان، تعدد مصادر القاعدة الإجرائية في المنازعات الإدارية في النظام الجزائري، دار الأمل للنشر والتوزيع، تيزي وزو، الجزائر، 1999، ص 15 و 16
- هيثم حامد المصاورة، أصول المحاكمات العمالية بين الرفض والقبول، كلية الحقوق، جامعة العلوم التطبيقية، دار الحامد للنشر-عمان-الطبعة الأواى-الطبعة الأولى، 2010.
- وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، الجزء الخامس، دار الفكر، دمشق،
- خايفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، دون طبعة، سنة النشر 2008.

ثانيا: الرسائل و المنشريات:

أ _ الرسائل:

- عروي عبد الكريم، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية، الصلح والوساطة القضائية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير - فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2012،
- 02- الطاهر بريك، عقد الصلح - دراسة مقارنة بين القانون المدني والشريعة الإسلامية - مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العقود والمسؤولية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، بن عكنون،
- 03 سعيدي صالح، عقد الصلح، بحث لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق بن عكنون - جامعة الجزائر، 1999

ب _ المنشريات.

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي المفتشية العامة للعمل، نشرة مفتشية العمل، النشرة السادسة للمفتشية العامة للعمل، رقم 14 ديسمبر 2005، 44 شارع محمد بلوزداد ، الجزائر.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، المفتشية العامة للعمل، نشرة مفتشية العمل، النشرة السادسة للمفتشية العامة للعمل، رقم 16 ديسمبر 2006، 44 شارع محمد بلوزداد ، الجزائر.

ثالثا: البحوث والمقالات:

- محي الدين الجرف، منازعات العمل، أسبابها، وشروط الحل المناسب بها وموقف التشريعات من الأمر في تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، الجزائر، 1981.
- كراطار بن حواء مختارية، صلاحيات القاضي في الصلح التلقائي للخصوم، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص حول الطرق البديلة لحل النزاعات الوساطة والصلح والتحكيم، الجزء الثاني، قسم الوثائق، الجزائر، 2009

➤ محمد هلال، "مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية"،
تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، الجزائر، مطبعة وزارة
الشباب و الرياضة، سنة النشر جوان 1981.

رابعاً: المعاهدات والاتفاقيات

- 101 الإتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية الحق النقابي.
- الاتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والتفاوض الجماعي.
- الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل.

خامساً : النصوص القانونية و التنظيمية.

أولاً: النصوص القانونية.

- الدستور: الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل في سنة 2008 .
- القانون 90-02 في 06/02/1990 الجريدة الرسمية رقم : 06 ، المؤرخة في
1990/02/27 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق
الإضراب و المعدل و المتمم بالقانون رقم : 91-27 المؤرخ في 1991/12/21 ج ر عدد
68 ديسمبر 1991.
- القانون 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 06 ، فيفري
1990 ، المعدل و المتمم بالأمر 96-11 المؤرخ في 10/06/1996.
- القانون 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 ، ج ر عدد 06 ، المؤرخة في 1990/02/07
يتعلق بنزاعات العمل الفردية و تسويتها .
- القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل.
- القانون 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 2008/02/25، يتضمن
قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

ثانياً: النصوص التنظيمية:

- المرسوم التنفيذي 90-209 المؤرخ في 14/07/1990 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها ج ر عدد 29 جويلية 1990.
- المرسوم التنفيذي 90-289 المؤرخ في 29/09/1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب ممثلي المستخدمين ، ج،ر، عدد 42 سبتمبر 1990 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي 97-248 المؤرخ في 08/07/1997، ج ، ر ، عدد: 46 ،جويلية 1997.
- المرسوم التنفيذي 91-44 المؤرخ في 16/02/1991 المتضمن القانون الخاص المطبق على مفتشي العمل ، ج ر ، عدد 08 ،فيفري 1991.
- المرسوم التنفيذي 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتضمن تحديد كيفيات تنظيم انتخاب المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة ، ج ر ، عدد 38، أوت 1991 و المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-88 المؤرخ في 06/07/1992.
- المرسوم التنفيذي (11_261) المؤرخ في 28 شعبان 1432 هـ الموافق لـ 30 جويلية 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل ، ج ر عدد 43: 2011.

قائمة المحتويات

	مقدمة
07	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للصلح في التشريع الجزائري
08	المبحث الأول: مفهوم الصلح في التشريع الجزائري
08	المطلب الأول: تعريف الصلح شروطه وأنواعه
08	الفرع الأول: تعريف الصلح
09	أولا: تعريف الصلح فقها
09	ثانيا: تعريف الصلح في التشريع الجزائري
10	ثالثا: تعريف الصلح في التشريع الفرنسي
10	الفرع الثاني: شروط الصلح
11	أولا: وجود نزاع قائم أو محتمل
11	ثانيا: نية إنهاء النزاع
12	ثالثا: النزول المتبادل عن الإدعاءات
12	الفرع الثالث: أنواع الصلح أو المصالحة
12	أولا: المصالحة الاتفاقية
13	ثانيا المصالحة القانونية
14	المطلب الثاني: تمييز الصلح عن بقية التصرفات القانونية المشابهة والطرق الودية الأخرى
14	الفرع الأول: تمييز الصلح عن بقية التصرفات القانونية المشابهة له
14	أولا: الصلح وترك الخصومة
15	ثانيا: الصلح وحوالة الحق
15	ثالثا: الصلح وإجازة العقد القابل للإبطال
15	رابعا: الصلح والتظلم الإداري
16	الفرع الثاني: تمييز الصلح عن الطرق الودية الأخرى
16	أولا: تمييز الصلح عن التحكيم
17	ثانيا: تمييز الصلح عن الوساطة

19	المبحث الثاني: أركان الصلح وأثاره وانقضاؤه
19	المطلب الأول: أركان الصلح
19	الفرع الأول: التراضي في عقد الصلح
20	الفرع الثاني: المحل والسبب في عقد الصلح
21	المطلب الثاني الآثار المترتبة عن الصلح
21	الفرع الأول: حسم النزاع
22	الفرع الثاني: الأثر الكاشف والأثر النسبي للصلح
24	المطلب الثالث: انقضاء الصلح
24	الفرع الأول: انقضاء الصلح بالفسخ
24	الفرع الثاني: انقضاء الصلح بالبطلان
28	الفصل الثاني: الآليات القانونية للمصالحة في حل منازعات العمل.
30	المبحث الأول: الطبيعة القانونية للمصالحة في منازعات العمل الفردية
30	المطلب الأول: مضمون منازعات العمل الفردية
30	الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الفردية
31	الفرع الثاني: أنواع منازعات العمل الفردية
32	أولاً: منازعات متعلقة ببند العقد
32	ثانياً منازعات متعلقة بخرق نص اتفاقي
32	ثالثاً: منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي
34	رابعاً: نزاع ناتج عن خرق أحكام قانونية وتنظيمية
35	المطلب الثاني: إجراءات التسوية الودية السابقة للمصالحة لحل منازعات العمل الفردية
35	الفرع الأول: إجراء التظلم
36	الفرع الثاني: التوفيق الإداري
36	الفرع الثالث: إخطار صاحب العمل ومفتش العمل
38	المطلب الثالث: إجراءات المصالحة في حل نزاعات العمل الفردية

38	الفرع الأول:تشكيل وانتخاب مكاتب المصالحة
39	أولا: تشكيل مكاتب المصالحة
39	1-تعيين أعضاء مكاتب المصالحة
40	2-الهيئة المنتخبة
41	ثانيا:تشكيلة ممثلي العمال وأصحاب العمل
41	1- تشكيلة ممثلي العمال
42	2- تشكيلة ممثلي أصحاب العمل
42	الفرع الثاني:إجراءات المصالحة
43	أولا:نتائج اتفاقيات الصلح أو عدم الصلح
44	1- نتائج اتفاقيات الصلح
44	أ- التنفيذ من طرف الأطراف
45	ب- التنفيذ بواسطة القضاء
45	ثانيا:نتائج عدم الصلح
45	1- محضر عدم الصلح
46	2- التنفيذ بواسطة القضاء
47	المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للمصالحة في منازعات العمل الجماعية
47	المطلب الأول: مضمون منازعات العمل الجماعية
47	الفرع الأول:تعريف منازعات العمل الجماعية
49	الفرع الثاني :أنواع منازعات العمل الجماعية
50	أولا:نزاعات متعلقة بتطبيق القانون
50	ثانيا نزاعات متعلقة بتعديل القانون
51	ثالثا: نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات/اتفاقيات جماعية
52	المطلب الثاني: إجراءات المصالحة في حل نزاعات العمل الجماعية
56	خاتمة

