

محاضر مكتب المصالحة ومدى حجيتها أمام القاضي الاجتماعي

Minutes of the conciliation office and their authenticity before the social judge

د. عدة جلول سفيان

أستاذ محاضر قسم أ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 02.

sofiane_addadjelloul@hotmail.com

تاريخ النشر: 2022/01/30

تاريخ القبول: 2021/09/08

تاريخ الاستلام: 2021/06/01

الملخص:

اعتمد المشرع الجزائري على طرق بديلة لتسوية المنازعات المتعلقة بالعمل عند إصداره للقانون رقم 90-04، والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل، وفي هذا الصدد لابد من تبيان حجية محضر المصالحة والذي يعتبر وجوبيا لرفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي أولا تقبل دعواه. الكلمات المفتاحية: محاضر، منازعات، تسوية، مصالحة، قسم اجتماعي.

Abstract

The Algerian legislator relied on alternative methods for settling work disputes when enacting Law N°. 90-04, which is related to the settlement of individual labor disputes.

In this regard, the authenticity of the reconciliation report must be proven, which is compulsory for the prosecution before the social department, otherwise, the case is inadmissible.

Keywords: minutes; litigation; compromise; Reconciliation; Social section

المؤلف المرسل: عدة جلول سفيان، الإيميل: sofiane_addadjelloul@hotmail.com

1. مقدمة:

تخضع إجراءات التقاضي أمام القسم الإجتماعي للأحكام ذاتها المقررة بالنسبة لإجراءات التقاضي عموماً، مع إستثناء مرتبط بإشتراط محضر عدم المصالحة، أو عدم المصالحة الجزئية كشرط لمباشرة الدعاوى العمالية، حيث ترفع الدعوى بمقتضى عريضة مكتوبة، تودع لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة، أو الإدلاء بأقوال لدى هذه الجهة، حيث يتكفل حينها كاتب الضبط بتحرير محضر بأقوال المدعي، و تقيّد الدعوى المرفوعة حالاً تبعاً لترتيب ورودها مع بيان أسماء الأطراف و رقم القضية و تاريخ الجلسة، ثم يرسل بعد ذلك التكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر، فإذا لم يحضر المدعي أو ممثله بدون عذر مقبول، و رغم صحة التبليغ يتم شطب الدعوى.

أمّا إذا لم يحضر المدعى عليه بدون عذر مقبول ورغم صحة التبليغ فيُقضى في غيابه، وفي حالة ما إذا كان غيابه مبرراً فيُستدعى من جديد.

اما عن حجية محاضر مكاتب الصلح فانه ينبغي الإشارة الى ان محضر المصالحة لا يحوز حجية اليء المقضي فيه لانه لا يعتبر حكماً قضائياً لاكتسابه هذه الصفة اذ ينبغي على من يهمله الامر رفع دعوى لتنفيذ محضر الصلح وهذا ما اقره القضاء الفرنسي وايدته القضاء الجزائري. وعن محضر عدم الصلح فلا يمكن الخوض في الحديث عن الحجية من دونها وانما ينبغي الكلام عن مدى ضرورة محضر عدم الصلح في رفع الدعوى امام القضاء وهذا ما سنفصله حينما نتحدث عن محضر عدم الصلح ونظرة القضاء الى هذه الوثيقة.

2. دور مكاتب المصالحة في تسوية النزاع بين العامل ورب العمل

يعتبر مكتب المصالحة هيئة تقوم بتسوية النزاع قصد الوصول الى حد ودي بين العامل ورب العمل وبذلك يمكن اعتبار مكتب المصالحة هيئة اجنبية عن المؤسسة. ان مكاتب المصالحة منتشرة عبر كل دائرة، ويشرف عليها رئيس المفتشية يساعده في ذلك مفتشون واعوان.

1.2 المقصود بالمصالحة:

اجراء يقوم به طرف ثالث أجنبي عن المؤسسة قصد التوفيق بين طرفي النزاع قصد حسمه قبل اللجوء الى القضاء وقد اوكلها المشرع الجزائري الى هيئة متساوية التمثيل من ممثلي العمال وأرباب العمل ويتولى امانتها مفتش للعمل وتتم المصالحة من خلال ايداع عريضة مكتوبة او بمقتضى محضر بأقوال الطرف المتضرر ويحرره رب العمل المختص، والمصالحة شرط جوهرى لمباشرة الدعوى العمالية بحيث يعد اغفالها سببا لرفض الدعوى القضائية شكلا¹. ومن اختصاصات مكتب المصالحة:

أ-الاختصاص الموضوعي:

يمتد اختصاص مكتب المصالحة لكافة المنازعات الفردية في العمل سواء في القطاع العام او القطاع الخاص وعليه يستثنى من هذا المجال الأنظمة الخاصة وتلك الخاضعة للتوظيف العمومي.

ب-الاختصاص الاقليمي:

الاصل ان يؤسس لكل دائرة اقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب المصالحة، الا إذا استدعت ضرورات عملية استحداث أكثر من مكتب واحد داخل دائرة اختصاص مفتشية واحدة كما هو الحال بالنسبة لشساعة النطاق الجغرافي لإختصاص مفتشية العمل او ارتفاع حجم المنازعات العمالية لاسيما بالنسبة للمناطق ذات النشاط الاقتصادي الكثيف².

2.2 اجراءات المصالحة

تبدأ المصالحة بعريضة يودعها المدعي لدى مفتش العمل المختص او الادلاء باقواله امامه على ان يحرر مفتش العمل محضرا باقواله ثم يستدعي خلال ثلاثة ايام مكتب المصالح للانعقاد ويجتمع المكتب بعد ثمانية ايام على الاقل من تاريخ الاستدعاء وفي حالة تغيب المدعي دون عذر

1- خلو الطلبات من الصلح يعرض الدعوى لعدم القبول، حكم محكمة سيدي بلعباس القسم الاجتماعي، 2013/9/26 غير منشور.

2- ميلودي فاطمة الزهرة وكرنل فضيلة، الإطار القانوني لتشغيل الاجانب في الجزائر، مذكرة ماستر، جامعة خميس مليانة 2015.

مقبول يمكن للمكتب شطب الدعوى (م 28 ق 04/90) وإذا لم يحضر المدعى عليه دون عذر مقبول يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع في اجل اقصاه ثمانية ايام فإذا لم يحضر يحزر محضر عدم المصالحة يسلم للمدعي لاجل مباشرة الدعوى القضائية.

اما إذا حضر الطرفان وتمت المصالحة فينقضي النزاع عند هذا المستوى اما إذا لم تتحقق المصالحة فيحزر محضر بعدم المصالحة يستعمل في مباشرة الدعوى القضائية. لا يملك مكتب المصالحة سلطة اجبار الطرفين على تنفيذ اتفاق الصلح حيث يتدخل المشرع لدعم ما تم عليه بين المتنازعين حيث شمله بنظام الغرامة التهديدية بامر من رئيس المحكمة المختصة الملتمس بعريضة من اجل التنفيذ مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن ربع الاجر الوطني الادنى المضمون (م 34 ق 04/90).

وما دام أن تدخلها جاء لاحقا لنشوء النزاع وأن دورها لا يظهر إطلاقاً قبل ذلك فإن هذا يؤكد أنه ليس لها أي دور وقائي. في المقابل يجب أن نشير إلى أن الدور الوقائي من نزاعات العمل الفردية قد أنيط بمفتش العمل إذ بالرجوع إلى المادة 02 وما بعدها .

لقد اهتم المشرع الجزائري بعلاقات العمل الفردية ونظم سبل تسويتها في القانون 04/90 السالف الذكر، وقد نص في مادته 19 على ضرورة عرض النزاع الفردي على مكاتب المصالحة قبل عرضها على القضاء، حيث يخطر مكتب المصالحة بعد نشوء النزاع وجوبا وفقا للإجراءات التي سوف نتطرق لها لاحقا ليتولى بعد ذلك إيجاد حل يرضي الطرفين فإن وفق في مهمته توج عمله بمحضر مصالحة وإن فشل حرر محضر عدم مصالحة ليتمكن الأطراف من عرض نزاعهم على القضاء.

أ - تسوية النزاع بالصلح :

يعد الصلح أحسن وسيلة لحل النزاعات ولذلك نصت الشرائع السماوية كالقرآن في سورة النساء حيث قال الله تعالى " وان امرأة خافت من بعلها نشوزا او اعراضا فلا جناح عليهما ان يصلحا بينهما صلحا والصلح خير ... " الآية 127 سورة النساء.

كما ان القوانين الوضعية تفضل الصلح بدلا من المحاكمة لحل النزاع من ذلك ان القانون الاجراءات المدنية والادارية الجزائري نص في المادة 4: " يمكن للقاضي اجراء الصلح بين الاطراف اثناء سير الخصومة في اية مادة كانت "

كما جاء في هذا القانون انه من ضمن الطرق البديلة لحل النزاعات: الصلح، وهذا ما نصت عليه المواد من 990 الى 993 من قانو الاجراءات المدنية والادارية.

يسعى أعضاء مكاتب المصالحة جاهدين لإيجاد حل يرضي الطرفين، إلا أنهم قد لا يتوصلون إلى ذلك لأسباب عديدة كتعنت صاحب العمل أو عدم حضوره لجلسات المصالحة رغم استدعائه أوعدم التوصل إلى التوفيق بين طلبات كل من العامل وصاحب العمل أو لأسباب أخرى لا مجال لذكرها.

ومهما كانت نتيجة عمل هذه المكاتب فإنها لا تخرج عن احتمالين إثنين هما: إما التوصل إلى حل ودي يفرغ في محضر مصالحة، وإما الفشل في ذلك وبالتالي تحرير محضر عدم مصالحة. وما دام أن عمل تلك المكاتب يتوج دائما بمحاضر إرتائنا تخصيص هذا المبحث لدراستها باعتبارها النتيجة التي تعكس مدى نشاط واهتمام أعضاء المكتب بالدور الذي أوكل لهم . وسنتناول كل نوع منهما في مطلب مستقل.

يحرر محضر الصلح في حالة توصل مكتب المصالحة إلى إيجاد حل أو تسوية بين الطرفين سواء كان الإتفاق كلياً أو جزئياً وهو ما نصت عليه المادة 31 من القانون 04/ 90 وسوف نتطرق فيما يلي إلى شكل ومضمون هذه المحاضر، حجيتها ثم تنفيذها¹.

لم يفرض القانون 04/ 90 شكلاً معيناً لمحاضر الصلح ولا بيانات محددة فيها، إلا أن العمل قد جرى على أن تتضمن تلك المحاضر البيانات التالية التي وردت وفقاً للنموذج الوزاري الذي أعدته وزارة العمل والضمان الإجتماعي بهدف توحيد العمل على المستوى الوطني والمتمثلة في: تحديد مكتب المصالحة الذي تولى الإجراء، المفتشية الجهوية التابع لها المكتب، المفتشية العامة للعمل،

1- سحنون منى ومجرب ايمان، اعمال مكاتب المصالحة في مجال تسوية النزاع الفردي في العمل، مذكرة تخرج مدرسة القضاء. الدفعة 16، 2007 – 2008.

تاريخ تحرير المحضر، أعضاء مكتب المصالحة، أطراف النزاع (الهوية والصفة) ، نقاط الخلاف، مضمون الإتفاق .

وفي الأخير يختم المحضر بتوقيع رئيس المكتب، المستخدم والعامل ويرقم المحضر برقم تسلسلي (أنظر نموذج عن محضر المصالحة بالملحق رقم 08).

أما بالنسبة لمضمون محاضر الصلح فإنه يتمثل في الإتفاق المتوصل إليه ، أي الحل المقترح من طرف مكتب المصالحة والذي وافق عليه كل من طرفي النزاع ويجب أن يكون هذا الإتفاق واضحا وفي هذا الشأن نصت المادة 32 من القانون 04 / 90 على أنه لا يجوز أن يتضمن محضر المصالحة شروطا تتنافى مع النصوص السارية المفعول وبناء على ذلك إذا تم الإتفاق على ما يخالف التشريعات المعمول بها فإن محضر المصالحة يعد باطلا.

وتجدر الإشارة إلى أن المادة 31 من القانون 04/ 90 قد نصت على تحرير محضر للمصالحة في حالة الاتفاق الجزئي، إلا أن العمل قد جرى على تحرير محضرين منفصلين: محضر للمصالحة وآخر بعدم المصالحة حيث يتضمن الأول نقاط الاتفاق في حين يتضمن الثاني نقاط الخلاف التي لم يتم التوصل لتسويتها وهو أمر يفسر بضرورة تمكين الطرفين من رفع النزاع أمام القضاء حول المسائل التي لم تسو بناء على محضر عدم الصلح باعتباره شرطا شكليا لقبول الدعوى¹. في الأخير يختم المحضر ويوقع عليه رئيس المكتب، وبناء على ذلك يتضمن محضر عدم الصلح كل نقاط الخلاف والطلبات المقدمة التي لم يتمكن أعضاء المكتب من إيجاد حلول لها.

ب - فشل التسوية : محضر عدم المصالحة.

يحرر المكتب محضر عدم الصلح في حالتين: تتمثل الأولى في مباشرة أعضائه لإجراءات المصالحة ورغم ذلك عدم توصلهم لإيجاد حل للطرفين، أما الثانية فهي حالة عدم حضور المدعى عليه لجلسات مكتب المصالحة رغم استدعائه قانونا كما سبقت الإشارة إليه².

¹ - المبدأ ان محضر الصلح لا يحل محل محضر عدم الصلح في قبول الدعوى. المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية

قرار صادر بتاريخ 2005/6/8 ملف رقم 305198.

² - موقع انترنت www.mtss.gov.dz الملتنقى الوطني لإطارات مفتشية العمل .

يتم تحرير محاضر عدم الصلح وفقا للنموذج الوزاري الذي يتضمن البيانات التالية: مكتب المصالحة المختص، المفتشية الجهوية التابع لها المكتب، المفتشية العامة للعمل بالإضافة إلى بيان أعضاء المكتب وأطراف النزاع وكذا نقاط الخلاف وأسباب الفشل في إجراء المصالحة، حيث يسجل بوضوح موقف كل من العامل والمستخدم.

3. حجية محاضر مكتب المصالحة

الحجية هي القوة الثبوتية التي تكتسبها وثيقة من الوثائق او سند من السندات و يعتمد عليها القاضي في حل النزاع .

و لما كان مفتش العمل يأخذ صفة من صفات القاضي في حل المنازعات فان المحاضر التي يحررها تكتسي حجية مطلقة الى حين الطعن فيها بالتزوير او بالبطلان .

نتطرق في هذا الجانب الى مسألة حجية محضر الصلح ومدى اعتراف القضاء بهذه الحجية لهذا المحضر من عدمها كما نتطرق الى نظرة القضاء لمحضر عدم الصلح باعتباره اجراء اساسيا لقبول الدعوى الاجتماعية.

لذلك فالأمر يتعلق بالحجية من جهة وهو ما نسميه بالجانب التنفيذي كما يتعلق بالشكلية وهذا ما نسميه بالإجرائي كأساس لقبول او رفض الدعوى الاجتماعية.

1.3 حجية محضر الصلح:

لقد أوكل القانون لمكاتب المصالحة مهمة التسوية الودية للنزاعات الفردية في العمل وهو بذلك يهدف إلى تحرير أكبر عدد ممكن من محاضر المصالحة. وقد اعترف لهذه المحاضر بحجيتها فنص في المادة 32 من القانون 90 / 04 على أن تعتبر حجة إثبات ما لم يطعن فيها بالتزوير وهوب الطبع أمر منطقي ما دام أنها تحرر من قبل مكاتب المصالحة وتحمل توقيع كل من طرفي النزاع¹

1- انظر قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية الصادر بتاريخ 90/10/08 ملف رقم 62132 المجلة القضائية لسنة 1992 العدد 1 ص 112 .. تتمتع محاضر مفتش العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالتزوير.

ولذلك فإن المحضر ليس إلا تعبيراً عن إرادتهما. وبناء على ذلك لا يمكنهما إنكار ما جاء فيه وبالتالي يمكنهما فقط الطعن فيها بالتزوير باعتبار أنها محاضر ذات حجية مطلقة¹.

لقد اختلفت الأنظمة في نظرتها لإجراء المصالحة وإلى الهيئات التي توكل لها وكذا القرارات أو المحاضر التي تتولى تحريرها، فإذا كان النظام الفرنسي قد اعتبر إجراء المصالحة جزءاً من الدعوى القضائية يدخل ضمن اختصاص المحاكم الفاصلة في المواد الإجتماعية و يترتب على إغفاله بطلان الدعوى واعتبر الاتفاقات المتوصل إليها عن طريقه بمثابة أحكام قضائية وبالتالي فهي تحوز الحجية التي تحوزها الأحكام القضائية وتنفذ بنفس طريقة تنفيذها.

إلا أن الأمر يختلف بالنسبة للتشريع الجزائري الذي يعتبر إجراء المصالحة إجراء شكلياً وجوهياً مستقلاً عن الدعوى القضائية يهدف من خلاله إلى دفع الأطراف إلى حل نقاط الخلاف القائمة بينهم بأنفسهم أو بواسطة ممثلهم. واعتماداً على تشكيلة مكاتب المصالحة، نظام عملها وإجراءات التسوية المعمول بها السالف ذكرها يتضح أنها ليست هيئات قضائية كما أن القانون لا يمنحها أية سلطة على الأطراف وبناء على ذلك فإن الإتفاق الذي يتوصل

إليه الطرفان المتنازعان لا يعتبر أمراً أو حكماً وإنما هو مجرد إتفاق على وضع حد للنزاع يستمد إلزاميته من إرادة الأطراف أنفسهم وبالتالي فإن تنفيذ إتفاقات الصلح المحررة من قبل هذه المكاتب يبقى مرهوناً بإرادة ورغبة الأطراف، إذ أن المكتب ليست له أية سلطة لفرض تنفيذه، وفي هذا الصدد نصت المادة 33 من القانون 90/04 على أن ينفذ الأطراف إتفاق المصالحة وفق الشروط والأجال التي يحددها فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوم من تاريخ الإتفاق.

وبناء على ذلك يمكن للأطراف الإتفاق على أجل معين ينفذ خلاله الإتفاق، وفي حالة عدم إشتراط مدة معينة وجب عليهم تنفيذه خلال أجل أقصاه ثلاثين يوماً من تاريخ الإتفاق. وعلى الرغم من النص على أجل أقصى للتنفيذ إلا أن ذلك يبقى دائماً مرهوناً بإرادة الأطراف ولذلك ورغبة من المشرع في إحاطة تنفيذ محاضر الصلح بأكثر ضمانات، نص على فرض غرامات تهديدية على الممتنع

¹ - Jean péliissier , Alain supiot , Antoine Jeammad, droit du travail 20^{Eme} Edition Dalloz 2000.

في المادة 34 من القانون 04/90 التي جاء فيها أنه في حالة عدم تنفيذ إتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والأجال السالفة الذكر ، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة يومية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون ، غير أن هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنتضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوم ، ويكون هذا الأمر مشمولا بالنفاذ المعجل .

وفي هذا المجال صدر قرار عن المحكمة العليا في 11 / 11 / 1997 إثر طعن بالنقض في الحكم القاضي بتنفيذ الإتفاق ، جاء فيه: عن الوجه التلقائي المثار من المحكمة العليا: المأخوذ من مخالفة قاعدة جوهرية في الإجراءات .

حيث يتبين من الحكم المطعون فيه أن (س) أقام دعوى من أجل تطبيق ما ورد في محضر الصلح المبرم بينه وبين (ع) بمفتشية العمل .

وحيث ينفذ الأطراف إتفاق المصالحة وفق الشروط التي يحددها في أجل لا يتجاوز ثلاثين يوما وحيث في حالة عدم التنفيذ من أحدهما طبقا للأجال والشروط المحددة في محضر المصالحة يأمر رئيس القسم الإجتماعي الملتمس بعريضة من أجل التنفيذ مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري نقض بدون إحالة¹.

إلا أننا إذا أردنا تقييم مدى نجاعة هذه الغرامات التهديدية في ضمان تنفيذ محاضر الصلح نجد أنفسنا عاجزين عن ذلك أمام عدم وجود دراسات عملية أو إحصائيات دقيقة حولها. ومن جهة أخرى نصت المادة 22 من القانون 04/90 على أن الأحكام القضائية المتعلقة بتطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكاتب المصالحة تكون محل تنفيذ معجل بقوة القانون.

1- المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية قرار رقم 107398 مؤرخ في 94/03/30 المجلة القضائية لسنة 1994 العدد 1: من المقرر قانونا انه لا يقبل طلب رفع النزاع الى المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية الا اذا ثبت عرضه للمصالحة .

2.3 نظرة القضاء الى محضر عدم الصلح:

قبل الشروع في شرح نظرة القضاء الى محضر عدم الصلح في المنازعات المطروحة لا بأس ان نذكر ان محضر عدم الصلح يعدّ من الوثائق الاساسية في اجراءات قبول الدعوى شكلا، اما محضر الصلح فانه يعدّ سندا تنفيذيا يجزي من رفع دعوى قضائية .

يرى القضاء ان محضر عدم الصلح يعد الوثيقة الضرورية في الدعوى الاجتماعية بحيث لو انعدم هذا المحضر تكون الدعوى غير مقبولة، لذلك ينبغي ارفاق العريضة الافتتاحية للدعوى بنسخة منه.¹

وفي هذا المجال صدر قرار عن المحكمة العليا بتاريخ 14 / 09 / 1999 إثر طعن بالنقض في الحكم القاضي بإلغاء قرار التسريح جاء فيه:

عن الوجه الأول المأخوذ من خرق الإجراءات الجوهرية: حيث تنعي الطاعنة عن الحكم المطعون فيه أنه لم يشر إلى وجود محضر صلح أو عدم صلح مع أن المادة 19 من القانون 04 / 90 تشترط لقبول أي دعوى اجتماعية تقديم محضر عدم الصلح، وبناء على ذلك نقضت الحكم السالف الذكر.

كما صدر قرار آخر عن المحكمة العليا جاء فيه أن محضر الصلح لا يحل محل محضر عدم المصالحة في قبول الدعوى المرفوعة أمام قاضي الموضوع.

و جاء في القرار: " أنه من الثابت ان رفع الدعوى أمام القضاء يكون بموجب عريضة إفتتاحية مصحوبة بمحضر عدم المصالحة وفقا لما نصت عليه المادة 37 من القانون رقم 04/90 و بالرجوع إلى قضية الحال فطالما أن الصلح وقع بين الطرفين أمام مكتب المصالحة و صدر بشأنه محضر مصالحة واجب التنفيذ خلال 30 يوما على الأكثر طبقا لنص المادة 33 من نفس القانون، و في حالة عدم تنفيذه من جهة طرف ما في حدود الفترة المحددة، فالقاضي الاجتماعي مختص لإلزام المدعى

1- انظر في القضاء الجزائري: القرار رقم 182155 ذيب عبد السلام قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية دار القصة للنشر الجزائر 2003 ص 554 .

- القرار رقم 305198 مجلة المحكمة العليا قسم الوثائق العدد 02 لسنة 2005 ص 245 .

عليه بالتنفيذ الفوري لمحضر تحت طائلة الغرامة التهديدية التي لاتقل عن 25% من الأجر الشهري الأدنى المضمون و بالتالي كان على المطعون ضده إن تراءى عدم تنفيذ محضر المصالحة، إتباع الإجراء المنصوص عليه بموجب المادة 34 من نفس القانون، و قاضي الموضوع لما قبل الدعوى شكلا مستندا على محضر الصلح الذي لا يمكنه أن يحل محل محضر عدم المصالحة ، يكون بذلك قد خالف قاعدة جوهرية في الإجراءات من النظام العام، و مخالفتها تعرض ما قضى به للنقض و الإبطال .

حيث أن المسألة القانونية التي فصلت فيها المحكمة العليا أعلاه، لم تترك من النزاع ما يتطلب الفصل فيه، فإن الطعن الحالي يكون بدون إحالة عملا بنص المادة 296 من ق.إ.م .".
ووفقا لما جاء فيه فإن قبول الدعوى التي أرفقت فيها العريضة الإفتتاحية بمحضر الصلح يعتبر مخالفة لقاعدة جوهرية من النظام العام في الإجراءات.

كما تكتسي الطلبات المقدمة أمام مكتب المصالحة والتي لم يتم التوصل إلى تسوية بشأنها والموضحة في محضر عدم الصلح أهمية فائقة تظهر لدى رفع الدعوى أمام القضاء إذ يشترط في الطلبات المقدمة أمام القسم الاجتماعي أن تكون قد أثرت أمام مكتب المصالحة ماعدا الحالات التي تكون فيها هذه الطلبات مشتقة من الطلب الأصلي، كأن يطلب العامل أمام مكتب المصالحة إعادة إدراجه دون أن يطلب التعويض ثم يطالب بهما معا أمام القضاء، فالطلبان هنا مرتبطان. لكن إذا طالب أمام المكتب بإعادة الإدراج ثم أمام المحكمة أضاف طلب الترقية ففي هذه الحالة يكون الطلبان غير متصلين ويتم التصريح بعدم قابلية الطلب الثاني لعدم البت فيه من قبل مكتب المصالحة. وعلى كل حال فإنه يمكن للطرف الذي صرح بعدم قابلية دعواه أن يتدارك الخطأ الإجرائي بالرجوع أمام مكتب المصالحة واتباع الإجراء القانوني المطلوب.

وفي هذا الصدد صدر القرار رقم 193701 المؤرخ في 11/04/2000 على إثر الطعن بالنقض

في الحكم القاضي برجوع العامل إلى عمله والذي جاء فيه:

"الوجه الثاني: المأخوذ من مخالفة القانون ولا سيما المواد 19، 26، 32 من ال قانون 90/04.

حيث أنه يتضح من محضر عدم المصالحة المؤرخ في 03 / 10 / 1997 أن النزاع كان يتعلق بالساعات الزائدة التي كان المدعى عليه يطالب بتسديد المقابل لها في حين أن موضوع الدعوى هنا هو الرجوع إلى منصب العمل وإلغاء قرار الفصل مع دفع أجور الساعات الإضافية وأن هذا الطلب يخالف ما كان يطالب به المدعي عند محاولة الصلح، وبالتالي فإن محاولة الصلح لم يتم إجراؤها فيما يخص ما زاد عما هو مذكور بمحضر عدم الصلح ولا يحق لقضاة الموضوع أن يفصلوا هنا بما لا يتعلق بالساعات الإضافية وأنه لما قضاها بما لم تتم المصالحة فيه يكونون قد خالفوا نص المادة 19 من القانون 90 / 04 مما يترتب عنه نقض الحكم¹.

ومما تقدم يتضح أن محاضر عدم الصلح تكتسي أهمية فائقة باعتبارها شرط شكلي لقبول الدعوى أمام القسم الاجتماعي من جهة، وبالنظر إلى الطلبات التي تتضمنها والتي لم يتم التوصل إلى تسوية بشأنها والتي لا تكون مقبولة أمام القسم الاجتماعي لولا عرضها على مكتب المصالحة من جهة أخرى.

4. خاتمة:

ختاما لما تقدم يتضح مكتب المصالحة على مستوى مفتشية العمل يقوم بدور اساسي وجوهري في تسوية النزاع بين العامل ورب العمل فاذا توصل الى هذه النتيجة حرر محضر صلح ينبغي على العامل فيما بعد القيام بتنفيذه.

و اذا فشل مكتب المصالحة في تسوية النزاع يحرر محضر عدم الصلح لتوجيه العامل الى رفع دعوى امام القضاء لانه بدون هذه الوثيقة لا تقبل الدعوى من الناحية القانونية .

و راينا كل من القضاء الفرنسي و الجزائري يولي اهتماما كبيرا لمحضر عدم المصالحة باعتباره وثيقة ضرورية لقبول الدعوى .

اما عن الحجية فان كل من القضاء الفرنسي و الجزائري لا يعترف باكتساب محضر الصلح للحجية لانه حكما و لا يفصل في أي نزاع .

¹- انظر في القضاء الفرنسي cass civil 2 affaire n° 15/29095 du 26 janvier 2017 bull rejet

هذا وعدم إعطاء أهمية لمرحلة المصالحة يصعب من مهمة القاضي في ظل تمسك كل طرف بمطالبه فأصبحت التسوية الودية وسيلة للحصول على محضر عدم الصلح بغية رفع الدعوى أمام القضاء دون التفكير الجدي في فض النزاع ولهذا وجب وضع هذه المرحلة تحت رقابة القاضي الاجتماعي،

و تجدر الإشارة الى ان إنهاء علاقة العمل، في قانون العمل الجزائري، تركز على النصوص المستحدثة في هذا الشأن، وعلى اجتهادات المحكمة العليا، التي حسب رأينا ساهمت في إثراء المادة و تدقيق المفاهيم نظرا لغموض النصوص، بحيث وضعت حدا للمناورات ، وفسرت النصوص بطريقة صارمة، كما مكنت قضاة الموضوع من الاستناد إليها في إصدار أحكامهم بشكل يجعلها موحدة في جميع أنحاء الوطن.

5. قائمة المراجع:

أولاً: المؤلفات باللغة العربية:

- أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة 2005.
- ذيب عبد السلام: قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر طبعة 2003.
- رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية، في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، طبعة 2003.
- عجة الجيلالي: الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، طبعة 2005.
- عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل، والتأمينات الاجتماعية، الجزء السابع دار الكتاب الحديث، طبعة 1987.
- سعيد أحمد شعله: مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض في منازعات العمل منشأة المعارف، الإسكندرية، طبعة 1990.
- دلال جلول، مبدأ العجالة في القضاء الاجتماعي، ماستر قانون اجتماعي. جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق 2015 – 2016.

- ميلودي فاطمة الزهرة وكرنل فضيلة، الإطار القانوني لتشغيل الاجانب في الجزائر، مذكرة
ماستر، جامعة خميس مليانة 2015.

- سحنون منى ومجرب ايمان، اعمال مكاتب المصالحة في مجال تسوية النزاع الفردي في
العمل، مذكرة تخرج مدرسة القضاء. الدفعة 16، 2007 – 2008.

ثانيا: المؤلفات باللغة الأجنبية

- Amoura amar : Droit du travail et droit social (Guide pratique), société Maarifa
Alger 2002.
- Jean péliissier , Alain supiot , Antoine Jeammand, droit du travail 20^{Eme} Edition
Daloz 2000.