

سالمي نضال

أستاذة بكلية الحقوق

جامعة عبد الحميد ابن باديس- مستغانم-

عضو مخبر القانون الاجتماعي بجامعة وهران.

## دراسة مقارنة بين الصلح المدني والمصالحة في منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري

إن الطبيعة الاجتماعية للكائن البشري تحول دون تمكنه من العيش خارج الجماعة، إذ أنه طوال حياته يظل في حاجة إليها لتحقيق ذاته والوعي بها فالغير ضرورة ملحة بالنسبة له، وحيث توجد العلاقات الإنسانية توجد المشاكل إذ أن هذه العلاقات لا تسير دائما في طريق التفاهم والإنسجام، بل تسودها في كثير من الأحيان عوامل الإضطراب والتصادم والنزاع لاسيما أن غريزة الأنانية لدى كل إنسان تحمله على محبة التغلب و الإنتصار على منازعه أو خصمه .

إن هذه الخلافات إن كانت في بدايتها بسيطة يمكن تسويتها لو أحسن الناس التصرف فإنها في كثير من الأحيان بل في معظمها تتحول إلى نزاعات عنيفة قد تدوم لسنوات عديدة ومن ثمة يبقى السبيل الوحيد لحل هذه النزاعات هو عرضها أمام القضاء فتنتهي هذه الأخيرة بصدور حكم قضائي نهائي، أو بتنازل أحد الخصوم عن دعواه بتركة الخصومة، أو بوقوع صلح أو وساطة أو تحكيم بين الطرفين المتخاصمين، وقد أطلق عليها الفقه الحديث اصطلاح الحلول أو الوسائل البديلة لحل النزاعات القانونية والقضائية سواء كانت هذه النزاعات مدنية أو اجتماعية، ذلك أنه لم يعد يكفي لتحقيق العدالة بين المتخاصمين إعطاء كل ذي حق حقه، إنما ينبغي ألا تأتي العدالة بطيئة بعد فوات الأوان، وفقدان الحق المهضوم أهميته، ومن هذه الوسائل البديلة كان موضوع مقالنا دراسة مقارنة بين الصلح المدني والمصالحة في منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ومن ثمة فإننا سنحصر موضوع إشكاليتنا في التساؤلات التالية :

هل يتميز الصلح المدني بنفس الخصائص التي يتميز بها الصلح في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ؟ أم أن الاختلاف بينهما يكمن في الإجراءات والآثار؟ وهل مجال تطبيقهما هو ذاته؟ وبالتالي فإن الأطراف المشرفة عليه هي مشتركة ؟ أم أنهما يختلفان من هاته الناحية أيضا، وأخيرا هل القوة التنفيذية لمحضر الصلح المدني توازي محضر الصلح المحرر في نزاعات العمل سواء كانت فردية أو جماعية أم أن

هناك اختلافا دقيقا يسمح بتسليط الضوء على نقطة اختلاف أخرى تضاف للنقاط الأخرى محل الدراسة ؟

- وللإجابة على كل هذه الإشكالات حاولنا أن نقدم دراسة استقرائية تحليلية للنصوص الواردة بشأن الصلح في التشريع الجزائري، معتمدين على الدراسة المقارنة للنصوص الواردة حول موضوع الصلح في القانون المدني وكذا قانون الإجراءات المدنية والإدارية، بالإضافة إلى النصوص الواردة في قانون العمل والضمان الاجتماعي الخاصة باليات تسوية نزاعاتها وللوصول إلى ذلك تناولنا الموضوع حسب الخطة التالية :

المبحث الأول.

**الاختلاف بين الصلح المدني والمصالحة في منازعات العمل والضمان الاجتماعي من حيث النصوص القانونية**

**المطلب الأول. الصلح المدني**

إن الصلح المدني قد شرع بموجب المبدأ الفرنسي القائل " الصلح المجحف خير من الدعوى الرابعة "، وقريب من هذا الفرنسي المثل الشعبي الجزائري الذي يقول "خلص، واترك الحس"، وقد شرح الدكتور عبد الرحمن حاج صالح في مؤلفه هذا المثل بقوله: "إنه يقال لحت الشخص على التضحية لحسم نزاع ولو كلفه ذلك خسائر مادية"<sup>1</sup>، هذا ويعتبر الصلح أو المصالحة من التقاليد النافذة في التراث الديني الثقافي الجزائري، حيث كان رب القبيلة أو رب الأسرة يلعب دور المصالحح في حل لنزاعات العائلية، والمالية، و الفلاحة التي تنشأ بين أفراد الأسرة أو القبيلة وأسوة بالتشريعات المقارنة، عمد المشرع الجزائري إلى تناول موضوع الصلح في القانون المدني وكذا قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

**الفرع الأول. نصوص الصلح الواردة في القانون المدني**

نص عليه المشرع في الفصل الخامس من الباب السابع الخاص بالعقود المتعلقة بالملكية، وذلك من خلال 08 مواد تبدأ من المادة 459 التي عرفته كما يلي "الصلح عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان به نزاعا محتملا، وذلك بأن ينزل كل منهما على وجه التبادل عن حقه " وتنتهي بالمادة<sup>2</sup>466 والتي قسمها إلى 03 أقسام فنص في القسم الأول الذي تضمن المواد من 459 الى 461 على أركان الصلح، وفي القسم الثاني من المواد 462 إلى 464 على آثاره، وفي القسم الثالث الذي تضمن المادتين 465 و466 على بطلان الصلح .

**الفرع الثاني. نصوص الصلح الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية**

<sup>1</sup> الدكتور حاج صالح، الأمثال الشعبية الجزائرية، ص67، مادة 244.

<sup>2</sup> القانون المدني الجزائري، وزارة العدل، الديوان الوطني للأشغال التربوية 1999ص.100.

نص عليه المشرع في الفصل الأول من الكتاب الخامس تحت عنوان الطرق البديلة لحل النزاعات في المواد من 990 الى 993 ، كما نظمه أيضا في مواد متفرقة كالمادة 4 و المواد 439،504،441،440،600... إلخ .

إن الحقائق القانونية التي استنتجناها من خلال هذه المواد أظهرت لنا أن الصلح هو عقد من عقود التراضي فلا يشترط في تكوينه شكل خاص، بل يكفي فيه توافق إرادتي المتصلحين لإنعقاده و أنه عقد ملزم لجانبيين<sup>3</sup>، كما أنه عقد محدد في غالب الأحيان، حيث يعرف كل من المتصلحين مقدار ما يتنازل عنه و مقدار ما يكسب في المقابل، أما عن أركانه فإنها لا تكاد تخلو من ثلاثة وهي التراضي المحل والسبب، على أن المادة 460 من القانون المدني اشترطت فيمن يصلح أن يكون أهلا للتصرف بعوض في الحقوق التي يمتلكها عقد الصلح "، وهذا معناه أن آثار الصلح تختلف بحسب ما إذا كان المصالح مميّزا أو غير مميّز ذلك أن هذا الأخير لا يملك الحق في الصلح<sup>4</sup> كما هو الشأن بالنسبة لحق التعاقد وهذا راجع لانعدام إرادته ، في حين يجوز لوليّه أو وصيه أن يتصلح مع من ينازعه في حقوقه أو أمواله، ولكنه يظل مقيدا بحصوله على إذن من المحكمة، أما بالنسبة للمميز فإنه متى كان عاقلا بالغا سن الرشد ولم يحجر عليه تكون له أهلية كاملة في الصلح على جميع الحقوق<sup>5</sup> على أن مجال الصلح المدني لا يجوز أن يكون محله المسائل المتعلقة بالحالة الشخصية أو النظام العام طبقا لنص المادة 461 .

### المطلب الثاني. المصالحة في نزاعات العمل

من خلال دراستنا لمجمل النصوص التشريعية الجزائية التي تناولت موضوع الصلح، فقد استنتجنا أن المشرع الجزائري قد نص على الصلح والمصالحة، وقصد بالصلح من خلال نصوص القانون المدني العقد الذي يتفق بموجبه الخصمان على وضع حد للنزاع القائم أو محتمل الوقوع أين لا يتدخل القاضي إلا لتوثيق هذا الصلح متى طلب ذلك الخصمان أي أن دوره يكون سلبيًا، وقصد من وراء المصالحة<sup>6</sup> من

<sup>3</sup> يس محمد يحي عقد الصلح بين الشريعة الإسلامية والقانون المدني دراسة، مقارنة فقهية، قضائية تشريعية، دار الفكر الغربي، 1978، ص.179؛ عبد الحميد الشواربي أحمد، التحكيم والتصلح في ضوء الفقه والقضاء، منشأة المعارف بالإسكندرية، طبعة 2000، ص.415 .

<sup>4</sup> حمد كامل مرسى، شرح القانون المدني الجديد، العقود المسماة، المطبعة العالمية بالقاهرة 1949 فقرة 269؛ محمد علي عرفة ، 1949، ص379، محمود جمال الدين زكي، العقود المسماة، مطابع دار الكتاب العربي بمصر، 1960، فقرة 15، ص24، أكرم أمين الخولي العقود المدنية، الصلح - الهيئة - الوكالة، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية بالقاهرة، 1983 فقرة 15، ص.16.

<sup>5</sup> أنور العمروسي، التعليق على نصوص القانون المدني المعدل بمذاهب الفقه وأحكام القضاء الحديثة في مصر والأقطار العربية، الجزء الثاني، دار المطبوعات الجامعية، 1978 ص539، يس محمد يحي، مرجع سابق ص.202 .

<sup>6</sup> ابتسام القرام، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، قاموس باللغتين العربية والفرنسية، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر 1992.

خلال نصوص قوانين العمل والضمان الاجتماعي تدخل هيئات تنظيمية لمحاولة إنهاء النزاع القائم بين الخصمان، وفي هذه الحالة يكون لها دور إيجابي محض ففضية الصلح تكون منوطة بمجهوداتها التي قد تؤثر في إرادة الخصوم، وتقنعهما بضرورة حل نزاعهما في المرحلة الوقائية التي تسبق اللجوء إلى باب القضاء .

### الفرع الأول: النصوص القانونية المنظمة للمصالحة في النزاعات الفردية في العمل

لقد نظم المشرع الجزائري تسوية هذه النزاعات بموجب القانون 04/90 المؤرخ في 1990/11/06 المعدل والمتمم بالقانون 28/91 المؤرخ في 1991/12/21 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل وقد نظمت المواد من 3 إلى 5 كيفية علاج هذه النزاعات بالإشارة إلى ضرورة عرضها على مكاتب المصالحة التي تناولت تشكيلها ومهامها المواد من 6 إلى 19، في حين تناولت المواد من 26 إلى 35 إجراءات المصالحة وآثارها.

### الفرع الثاني: النصوص القانونية المنظمة للمصالحة في النزاعات الجماعية في العمل

لقد نظم المشرع الجزائري تسوية هذه النزاعات بموجب القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 1991/12/21 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وقد نظمت المواد من 4 إلى 13 كيفية علاج هذه النزاعات بالإشارة إلى استقلالية أحكام المصالحة التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية والتي نظمتها بموجب المواد من 4 إلى 13 من هذا القانون، ثم أشارت على حدا لأحكام المصالحة التي تطبق على الهيئات المستخدمة بما فيها المؤسسات والإدارات العمومية والتي نظمتها بموجب المواد من 14 إلى 23 من ذات القانون.

### الفرع الثالث: النصوص القانونية المنظمة للمصالحة في منازعات الضمان الاجتماعي

تدخل المشرع الجزائري لتنظيم هذه المصالحة بموجب القانونين 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي لاسيما المادة 76 منه، وكذا القانون 15/83 المؤرخ في 1983/07/02 المعدل والمتمم والمتعلق بتسوية منازعات الضمان الاجتماعي.

### المبحث الثاني. الاختلاف من حيث الجهة المقترحة للصلح

#### المطلب الأول. اقتراح الصلح المدني من قبل القاضي أو الخصوم

#### الفرع الأول. اقتراح الصلح من قبل القاضي

أعطى المشرع الجزائري للقاضي في نص المادة 4 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية سلطة تقديرية واسعة في إجراء الصلح بين الأطراف أثناء سير الخصومة

في أي مادة كانت ،أي في أي نزاع معروض أمامه، كما أعطته المادة 990 هذه الصلاحية في أية مرحلة من مراحل الخصومة، وقد بينت له المواد 991، 992، 993 كيفية قيامه بهذا الإجراء البديل حيث أعطت له سلطة اختيار المكان و الزمان اللذين يراهما القاضي مناسبين لاقتراح الصلح على الأطراف بعد تعرفه على شخصية الطرفين و مدى اقتناعهما بفكرة الصلح بعد أن يوضح لهم مزايا الصلح و تأثيراته الايجابية عليهم و ما يمكن أن يوفر لهم من ربح للوقت و المصاريف .

### الفرع الثاني. المبادرة بالصلح من قبل الخصوم

نصت المواد من 459 إلى 466 من القانون المدني على عقد الصلح أي أنه يمكن للمتازعين أن ينفردا بإبرام صلح بمبادرة من أحدهم طبقا لنص المادة 990 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي أعطت للخصوم حق التصالح تلقائيا في جميع مراحل الخصومة، وجدير بالذكر أن المشرع قد أولى أهمية كبيرة للصلح بدليل تسمية له و تنظيم له بموجب أحكام قانونية وردت في المواد السابقة الذكر.

المطلب الثاني.

### اختصاص مكاتب المصالحة في تسوية نزاعات العمل ولجان الطعن في تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

بعد أن كانت مهمة تسوية نزاعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري مسندة إلى مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية طبقا لنص المادة 4/3 من الأمر 33/ 75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية<sup>7</sup> التي نصت على ما يلي " تكلف مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي: القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب المقطع 2 من المادة الأولى من الأمر 75 - 32 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل"، و ينص المقطع المشار إليه في المادة السابقة إلى ما يلي " لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية المختصة إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم"، أما حاليا فقد أسندت هذه المهمة بموجب القانون 04/ 90 المؤرخ في 06/ 02/ 1990 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية إلى مكاتب المصالحة.

### الفرع الأول. تشكيلة مكاتب المصالحة

تطبيقا لنص المادة 14 من القانون 90 / 04 المشار إليه أعلاه ،جاء المرسوم التنفيذي 91 / 273 المؤرخ في 10 / 08 / 91 المعدل و المتمم بالمرسوم 92 / 288 المؤرخ في 06 / 07 / 92 لينظم كيفية تنظيم انتخاب مساعدي المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية وكذا أعضاء مكاتب المصالحة، وهو ما يهمننا في هذه الدراسة .

<sup>7</sup>أحمدية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2003، ص 14.

## الفرع الثاني. شروط الترشح

حددها القانون في أربعة شروط أساسية هي : التمتع بالجنسية الجزائرية، بلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب ، الممارسة بصفة عامل أجبر أو مستخدم منذ خمسة سنوات على الأقل، وأخيرا التمتع بالحقوق المدنية والسياسية، ومن ثمة فإنه يمنع على ، وكذا العمال المحكوم عليهم لارتكابهم على العمال المحكوم عليهم لارتكابهم جنائية أو مخالفات تشريعات العمل كجحة عرقلة حرية العمل والمفلسون الترشح .

## الفرع الثالث. إجراءات الانتخاب

نصت المادة 2 من المرسوم التنفيذي 91 / 273 المؤرخ في 10 / 08 / 91 المعدل و المتمم بالمرسوم 92 / 288 المؤرخ في 06 / 07 / 92 المنظم لكيفيات تنظيم انتخاب مساعدي المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية وكذا أعضاء مكاتب المصالحة على أنه "ينتخب هؤلاء من هئتين انتخابيتين متميزتين من العمال وأصحاب العمل ونصت المادة 4 من نفس المرسوم على أنه تتشكل الهيئة الانتخابية للعمال من أعضاء تنتدبهم أكثر الهياكل النقابية تمثيلا على مستوى أماكن العمل الواقعة في الدائرة الإقليمية المعنية على النحو التالي :

- مندوب واحد في أماكن العمل من 20 إلى 500 عامل .

- مندوبان في أماكن العمل من 501 إلى 1000 عامل.

- 3 مندوبين لأماكن العمل من 1001 إلى 2000 عامل.

ويعين مندوب إضافي لكل مجموعة من 1000 عامل فيما يخص الأماكن التي يفوق عدد عمالها 2000 عاملا أما الهيئة الانتخابية الثانية لأصحاب العمل فإنها طبقا لنص المادة 5 من ذات المرسوم تتشكل من 50 عضوا يمثلون أكثر المؤسسات أهمية من حيث عدد عمالها في دائرة الاختصاص الإقليمي بواقع ممثل 1 لكل مؤسسة .

بعد فوات هذه المرحلة نصت المادتين 7 و8 على أنه يسلم الهيكل النقابي قائمة بأسماء ممثليهم مصحوبة بكل العناصر المبررة لمفتشية العمل المختصة إقليميا، وذلك قبل 30 يوما على الأكثر من تاريخ الانتخابات المذكورة في المادة 16 أدناه التي تبلغه بدورها إلى رئيس المحكمة المعنية بعد مراقبتها في أجل 15 يوما قبل تاريخ الانتخابات ثم تودع هذه الترشيحات لدى كتابة ضبط المحكمة أو مكتب مفتشية العمل في أجل أقصاه 20 يوما قبل تاريخ الانتخابات، بعد ذلك يحدد رئيس المحكمة تاريخ الانتخابات بأمر يصدره قبل 60 يوما على الأقل من تاريخها الفعلي وينشر هذا الأمر عن طريق التعليق في مقر المحكمة وكذا مكتب مفتشية العمل المعنية لتجرى الانتخابات عن طريق الاقتراع السري والمباشر طبقا لنص المادة 13 ، ثم يتم الفرز والإعلان عن نتائج الاقتراع بصفة علنية فور الانتهاء من عمليات التصويت طبقا لنص المادة 18 وعند ذلك يدعى المترشحون الفائزون بعد الاقتراع،

ثم يتم تنصيبهم من قبل رئيس المحكمة في جلسة سرية طبقاً لنص المادة 19 من نفس المرسوم .

### المبحث الثالث: اختلاف الصلح المدني عن المصالحة في نزاعات العمل من حيث الإجراءات

إذا كان الصلح في كل أشكاله المتواجدة اليوم في الأنظمة القانونية سواء كانت غربية أو عربية ما هو إلا إرث الماضي في ثوب جديد، فإن الفكر القانوني الجزائري قد وضع له تنظيمًا قانونيًا مختلفًا بحسب ما إذا تم داخل دائرة القضاء بحضور الخصوم أنفسهم أو بواسطة موكلهم<sup>8</sup>، أو تم خارجه بمساعدة هيئات المصالحة كما هو الشأن في نزاعات العمل والضمان الاجتماعي.

#### المطلب الأول. إجراءات الصلح المدني

##### الفرع الأول. إقرار الخصوم بالصلح .

لا يكون هناك حديث عن الصلح إلا إذا سبقه نزاع حول حق متنازع عليه، ويستوي أن يكون النزاع قائمًا<sup>9</sup> أو محتملاً<sup>10</sup>، ذلك أن وجود نزاع بين المتصالحين هو من مفترضات الصلح، فإذا لم يكن هناك نزاع قائم أو على الأقل محتمل لا يكيف العقد على أنه صلح<sup>11</sup>، وكذلك إذا صدر حكم نهائي في النزاع فلا مجال للصلح لأن الحكم قد حسم النزاع، إن هذا الإقرار الواجب هنا يتضمن نزول المتنازعين عن إدعاءاتهم وهو جوهر نظام الصلح<sup>12</sup> إذ أنه يجب أن يتنازل كل من المتصالحين بالتبادل عن مطالبهم، أو على الأقل عن جزء منها، فإذا لم يتنازل أحدهما عن كل أو بعض ما يدعيه، وفي المقابل تنازل الآخر عن كل إدعاءاته، فهذا يسمى تركاً للخصومة وليس صلحاً لأن التضحية قد صدرت من جانب واحد وهذا غير كاف، غير أن هذا لا يعني ضرورة تكافؤ التضحيات الصادرة من الجانبين فالتعادل ليس

<sup>8</sup> La conciliation et les modes para-judiciaires de règlement des litiges, Association d'études et de recherches. Ecole nationale de la magistrature-laboratoire d'anthropologie juridique de Paris/1989.

<sup>9</sup> عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الخامس العقود التي تقع على الملكية، الهيئة والشركة والقرض والدخل الدائم والصلح، دار إحياء التراث العربي ببيروت لبنان، ص. 509 .

<sup>10</sup> زهدي يكن، شرح قانون الموجبات والعقود، الجزء السادس عشر: في عقود الضمان، الصلح والكفالة، دار الثقافة ببيروت، الطبعة الأولى 1970، ص. سعدي صالح، مرجع سابق، ص. 20 .

<sup>11</sup> محمد شتا أبو سعيد، نصوص القانون المدني معلقاً بمذكرته الإيضاحية وأعماله التحضيرية وراء الفقهاء الشراح، الجزء الثالث، العقود المسماة، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية، ص. 296، وأيضا زهدي يكن، مرجع سابق، ص. 128 .

<sup>12</sup> عبد الحميد الشواربي التحكيم والتصالح في ضوء الفقه والقضاء، منشأة المعارف بالإسكندرية طبعة 2000، ص. 421 .

الإزاميا وعليه فانه يمكن تصور الصلح في عقد ينزل فيه أحد الطرفين عن جزء كبير من إدعائه أو عن كل إدعائه ولا ينزل الآخر إلا عن جزء صغير مما يدعيه<sup>13</sup>.

### الفرع الثاني. توجه نية المتصالحين إلى حسم النزاع

لا يكفي أن يقدم الطرفان على تضحية متبادلة، بل لا بد أن يقصدا من وراءها حسم النزاع بينهما متى كان قائما أو توقيه متى كان محتملا، فإذا انعدمت النية لا يعتبر العقد صلحا، فإذا تنازع وارثان على ملكية محل تجاري و اتفقا على طريقة معينة لإستغلاله لحين حسم النزاع بينهما من قبل المحكمة ، فان هذا الإتفاق لا يكون صلحا لأن قصدهما وراء هذا الإتفاق لم يكن حسم النزاع وإنما الخوف من الخسارة المالية التي ستلحق بالذمة المالية لأحدهما في حالة عدم استغلاله طيلة مدة النزاع وهو من سيحكم له بأحقيته لملكية هذا المحل بموجب الحكم الصادر عن المحكمة المعروض عليها النزاع.

إن كل الحديث الذي قيل سابقا لا يعني بالضرورة أن وجود نزاع قائم أو محتمل يكفي لوحده في العملية الصلحية، بل لا بد أن يتنازل كل من الطرفين عن جزء من إدعاءاته بنية حسم النزاع، مع مصادقة القاضي على هذا التنازل ، وهذا ما سنتعرض له مفصلا في الفرع الموالي.

### الفرع الثالث. مصادقة القاضي على الصلح

إن الصلح، هذا العمل الجليل الذي كان وظيفة للصالحين و المشايخ والرجال العظام ، أصبح بموجب التقنيات المعاصرة من بين مهام القاضي، والجدير بالذكر في هذا الصدد أن العملية الصلحية التي تتم أمامه تستوجب شكليات معينة تتحدد في فضائين اثنين هما : فضاء شخصي متعلق بالقاضي الذي ينشط عملية الصلح، ومدى تأثيره على المتنازعين للإقبال على الصلح ، وفضاء مادي والمقصود به المكان والزمان اللذان تتعقد فيهما جلسة الصلح<sup>14</sup>، وعلى العموم فان هذا الإجراء يمر بالمرحل التي سنتناولها في التالي بيانه :

- إن أهم شكليتين يستوجب توفرهما في الصلح سواء بالنسبة للتشريع الجزائري أو معظم التشريعات المقارنة هي أن يحضر الخصوم بأنفسهم أو بواسطة موكلهم أمام المحكمة المرفوع أمامها النزاع للإدلاء برغبتهم المشتركة في حسم النزاع عارضين عليها التنازلات التي يضحون بها في سبيل تجسيد العملية الصلحية، ومن ثمة لا يسع هذه الأخيرة سوى التحقق من شرعيته وعدم مخالفته النظام العام والآداب العامة، ثم وضع مصادقتها عليه كونها لا تلعب في هذه الظروف سوى دور الموثق، وفي هذه النقطة بالذات يمكن التمييز بين حالتين :

، ص32، 2003 وإبراهيم سيد احمد، عقد الصلح فقها وقضاء، المكتب الجامعي الجديد، الإسكندرية، طبعة<sup>13</sup> سعيد احمد شعلة، قضاء النقض المدني في العقود، الجزء الأول، دار الفكر الجامعي بالإسكندرية طبعة2000، ص1093 .

بن صاولة شفيقة، الصلح في المادة الإدارية، رسالة ما جيسنير في القانون العام كلية الحقوق، جامعة سيدي<sup>14</sup> بلعباس، سنة 1996-1997 ، ص.172.

● **الحالة الأولى :** ويمكن تصورهما عندما تكون الخصومة قائمة أمام القضاء، غير أن المتنازعين يكونا قد اتفقا خارجه وتوصلا إلى حل وسطي يرضي مصالحهما<sup>15</sup> وهو ما يعبر عنه بالصلح غير القضائي فيتوجهان إلى المحكمة طالبين منها التصديق على هذا الصلح<sup>16</sup>، ومن ثمة لا يكون أمام القاضي بعد التأكد من مشروعية الصلح، والأهلية الكاملة للمتصالحين إلا المصادقة عليه ثم القضاء بانتهاء الدعوى صلحا متى شمل الصلح كل الحقوق المتنازع عليها، ويمنع عليه أن يتعرض لشكل الدعوى أو موضوعها فيما بعد.

● **الحالة الثانية :** هذه الحالة تختلف عن سابقتها في أن القاضي هو الذي يكون قد تدخل من أجل إجراء صلح بين الطرفين طالما أن المادة 04 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تخول له ذلك بنصها على أنه "يمكن للقاضي إجراء الصلح بين الأطراف أثناء سير الخصومة في أية مادة كانت"، على أن هذه الأخيرة لم تشترط أي شروط في القاضي المشرف على عملية الصلح، مما يدعونا إلى القول أنه يكفي أن تتوافر فيه الشروط الواجب توافرها في القاضي المشرف على النزاع الذي تتعلق به العملية الصلحية<sup>17</sup> لاسيما اختصاصه في نظر الدعوى المنوط بها الصلح<sup>18</sup>، ولقد خولت له المادة 991 قانون الإجراءات المدنية و الإدارية محاولة إجراء الصلح في المكان والوقت الذي يراهما مناسبين ما لم توجد نصوص خاصة في القانون تقرر خلاف ذلك وهذا معناه أن القاضي المشرف على الصلح له مطلق الحرية في تحديد مكان وزمان وقوع الصلح بالنظر إلى ظروف النزاع وشخصية المتنازعين التي تتضح أمامه والتي تمكنه من اختيار المكان والزمان المناسبين لاقتراح الصلح والتمكن من إقناع المتنازعين بأهميته ومزاياه، هذا كأصل عام ما لم يوجد نص خاص كما هو الشأن في نص المادة 440 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي بينت للقاضي كيفية إجراء الصلح في قضايا فك الرابطة الزوجية بين الزوجين.

من خلال ما سبق يتضح أن القاضي المعروض أمامه الصلح المدني أو الذي يسعى إليه مطالب قانونا قبل البث فيه أن يتأكد مما يلي :

1. أن الخصومة مازالت قائمة ولم تنقض لأي سبب من أسباب الانقضاء، فانه لا يمكن للمحكمة أن تصادق على الصلح بعد ذلك لأنها استقادت ولايتها في الخصومة من قبل .

2. توافر شروط الدعوى القضائية من صفة، مصلحة، وأهلية تبعا لنص المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>15</sup> حميداني محمد، الدفوع الشكلية على ضوء الاجتهاد القضائي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق بين عكنون جامعة الجزائر، 2003-2004، ص. 115.

<sup>16</sup> محمد كامل مرسى، الوسيط في القانون المدني، شرح القانون المدني، العقود المسماة الجزء الثالث، طبعة 2001، المكتب الجامعي الحديث، ص. 656.

<sup>17</sup> سعيد أحمد شعلة، قضاء النقض المدني في العقود، الجزء الأول، دار الفكر الجامعي بالإسكندرية، طبعة 2000، ص. 1107.

<sup>18</sup> الأنصاري حسن النيداني، الصلح القضائي، دراسة تأصيلية وتحليلية لدور المحكمة في الصلح والتوفيق بين الخصوم، دار الجامعة الجديدة للنشر الأزاريطة بالإسكندرية، طبعة 2001، ص. 102 .

3. أهلية المتصالحين الكاملة، وخلوها من العيوب، وصدق نيتها في حسم النزاع

6- صحة التوكيلات الصادرة عن الأطراف لوكلائهم، وتعلقها بالصلح إن وجدت<sup>19</sup>.

7- عدم مخالفة الصلح للنظام العام والآداب العامة<sup>20</sup>، فإذا تأكد القاضي من كل هذه المسائل، وحضر الطرفان أمامه أو بواسطة وكلائهما وتأكد من مشروعية المحل والسبب، ختم هذا الصلح وذيله بتوقيعه وهذا ما يسمى بالمصادقة على الصلح<sup>21</sup>.

المطلب الثاني. إجراءات المصالحة في نزاعات العمل والضمان الاجتماعي

الفرع الأول. إجراءات المصالحة في نزاعات العمل

أولاً. تسوية النزاعات الفردية في العمل

إن الخاصية المميزة للمنازعات الفردية في العمل هي وجوب إتباع بعض الإجراءات الأولية والتي تعتبر شرطاً جوهرياً لقبول الدعوى قضائياً والتي تتمثل في التسوية الودية وذلك من أجل الحفاظ على العلاقة الحسنة بين العامل وصاحب العمل التي كثيراً ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل، ومن أجل ذلك نصت المادة الأولى من القانون 04/90 المؤرخ في 06/11/1990 المعدل والمتمم بالقانون 28/81 المؤرخ في 21/12/1991 على أنه "يحدد هذا القانون كيفية الوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها، والإجراءات المسيرة لمكاتب المصالحة والمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية، كما عرفت المادة الموالية لها النزاع الفردي بأنه "كل خلاف في العمل قائم بين الأجير والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار التسوية داخل الهيئات المستخدمة" ونصت المادة 4 على أنه في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة 3 من هذا القانون أي المعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل، فإن العامل يحاول تسوية خلافه مع رئيسه المباشر الذي عليه أن يجيبه في أجل 8 أيام من تاريخ الإخطار، فإذا لم يتم ذلك، أو في حالة ما إذا تم ولكن العامل لم يرض بمضمون الرد فانه عليه أن يرفع نزاعه إلى الهيئة المكلفة للمستخدمين "أي المسوؤل الأول عن الهيئة المستخدمة التي تلزم هي الأخرى بالرد عليه في أجل 15 يوماً على الأكثر من تاريخ الإخطار، ونسجل في هذا المجال أن التظلم الذي يقوم به العامل لا يخرج عن نطاق المؤسسة التي يعمل بها وهذا خلافاً للتظلم الإداري الذي يمكن أن يجد قطاع أوسع وهذا لوجود سلطة هرمية أي رئاسية أو وصاية على الإدارة.

<sup>19</sup> أحمد لعور ونبيل صقر، موسوعة الفكر القانوني، القانون المدني نصاً وتطبيقاً طبقاً لأحدث التعديلات بالقانون 05-07، دار الهدى بعين مليلة الجزائر، طبعة 2007، ص.2

<sup>20</sup> عبد الحميد المنشاوي، التعليق على قانون المرافعات في المواد المدنية التجارية والإدارية، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية، طبعة 2004، ص.180.

<sup>21</sup> عبد الحميد الشواربي، التعليق الموضوعي على قانون المرافعات، الجزء الثالث، منشأة المعارف بالإسكندرية، طبعة 2004، ص.254.

وإذا كان هذا الأسلوب يعتبر بسيطا في إجراءاته وسرعته إلا انه لا يمكن أن يكون الحل المناسب لكل النزاعات، خاصة إذا كانت هذه النزاعات معقدة وأثرها جسيما فإنه في هذه الحالة يفضل المستخدم التمسك بقراره أو التنازل عنه ولكن بشروط يحددها هو ولا يقبلها العامل ، وهنا لا يبقى للعامل إلا الاتجاه إلى الوسيلة الثانية والتي تخرج عن إطار المؤسسة ليتدخل طرف ثالث لحل النزاع بين العامل والمستخدم حيث يعرض النزاع على مفتش العمل أو لجنة المصالحة، وهذا ما جاءت به المادة 05 من قانون تسوية النزاعات الفردية بينهما " بعد استفادة إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية، داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل للإجراءات التي يحددها هذا القانون" ليعرض النزاع على مكاتب المصالحة ويتم هذا الإخطار بموجب عريضة مكتوبة أو بحضور العامل المدعي شخصيا والذي يحرر مفتش العمل بشأن تصريحاته محضرا طبقا لنص المادة 26 ليقوم في أجل 03 أيام من تسلمه لهذا الإخطار بتقديمه إلى مكتب المصالحة ويستدعي الأطراف في أجل أقصاه 8 أيام لحضور الاجتماع فإذا لم يحضر المدعي أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء بدون تقديم مبرر جدي تشطب القضية ويحفظ الملف، أما إذا تغيب المدعي عليه ( صاحب الهيئة المستخدمة )، ثم تم استدعاؤه من جديد في أجل 8 أيام التالية لتاريخ الاستدعاء الأول وتغيب للمرة الثانية ( وهو للأسف الإشكال المتكرر على أرض الواقع ) أعد المكتب محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي عليه طبقا لنص المادة 30، أما إذا حضر ولم يتم الاتفاق على حسم النزاع حرر محضر بعدم المصالحة وتسلم نسخة منه للعامل المدعي الذي لا يبق له من حل سوى طرق باب القضاء لاستيفاء حقوقه.

فإذا حدث وأن سبق العامل الدعوى القضائية قبل إجراء المصالحة رفضت دعواه شكلا دون التطرق إلى موضوعها وهذا ما جسسته المحكمة العليا في العديد من قراراتها<sup>22</sup> أما إذا نجحت المصالحة انقضى النزاع وحرر أعوان مكتب المصالحة محضر صلح يتضمن بنود الاتفاق الذي توصل إليه العامل مع الهيئة المستخدمة .

### ثانيا. تسوية المنازعات الجماعية في العمل

لقد أحاط المشرع هذا النوع من النزاعات بأهمية كبرى وهذا يظهر من خلال كثرة القواعد والأحكام التي خصصت لها بموجب القانون 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 21/12/91 .

1. تعريف النزاعات الجماعية : طبقا لنص المادة 2 من القانون 02/90 المنوه عنه أعلاه فإنه يعد نزاعا جماعيا في العمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم<sup>23</sup> باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5 أدناه.

<sup>22</sup> قرار المحكمة العليا المؤرخ في 30/03/1994 ، ملف 107398، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، 1994، وزارة العدل، ص. 121 - 125 .

<sup>23</sup> د. محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981، ص 74 .

## 2. الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها :

أ. الوقاية : ويقصد بها الإجراءات التحفظية والاحتياطية التي تهدف على تقادي الوصول إلى أي نزاع جماعي وهي لا تكاد تخلو من وسيلتين هما :  
التفاوض الجماعي واللجان المشتركة .

### أ. التسوية الودية ( المصالحة ):

إن المصالحة تعد من الإجراءات العلاجية التي تهدف إلى و إيجاد الحلول المناسبة عن طريق دراسة و بحث أسباب النزاعات الجماعية ضمن أطر و هيئات معينة وهذا ما هو ثابت من خلال نص المادة 05 من 02/90 المنوه عنه أعلاه التي جاء فيها أنه " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم و ممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها، و إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا "، و واضح من نص هذه المادة، أن هناك نوعين من المصالحة، يتمثل النوع الأول في :

#### ● المصالحة الاتفاقية : و يقصد بها تلك الإجراءات التي تقررها

الاتفاقيات الجماعية، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد يحدث بشأن تفسير بعض أحكامها محل الخلاف بين الطرفين، على أساس التساوي

في الأعضاء أي على شكل اللجان متساوية الأعضاء، كما أن نظام عمل هذه اللجان يحدده الأطراف أنفسهم، وكذلك الأمر بالنسبة للصلاحيات المخولة لها،

إلى جانب نطاق عملها، الذي قد يكون محليا أو جهوريا، أو وطنيا أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية، كما قد يعتمد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة إذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة، يبدأ بالمستوى المحلي، و عند فشل المصالحة في هذه الدرجة ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى و هكذا، إما على درجتين أو ثلاثة .

وتطبيقا للمادة السابقة، و عملا على الاستفادة من هذا الإجراء فقد تضمنت بعض الاتفاقيات الجماعية، بعض الأحكام المنظمة للمصالحة الاتفاقية بنصها على إنشاء لجان مصالحة متساوية الأعضاء عند فشل المفاوضات المباشرة في تسوية الخلافات الجماعية، في حين تلجأ بعض الاتفاقيات مباشرة إلى النوع الثاني من المصالحة و الذي يعرف بالمصالحة القانونية .

#### ● المصالحة القانونية: و يلجأ إلى هذا الأسلوب عند عدم النص على

الأسلوب الأول أو في حالة فشله كما تنص على ذلك الفقرة الثانية من المادة 05 من قانون تسوية المنازعات الجماعية، حيث توكل في هذه الحالة

مهمة المصالحة إلى مفتش العمل الذي يقوم وجوبا حسب المادتين 06 و 07 من القانون 20/90 المؤرخ في 1990/02/06 السالف الذكر بمحاولة المصالحة بين المستخدم و ممثلي العمال حيث يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال الأربعة 04 أيام الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها. و يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل .

و يفهم مما سبق أن المشرع الجزائري قد جعل المصالحة القانونية أو الإلزامية عند بروز أي نزاع جماعي في العمل، من اختصاص مفتش العمل وهنا لا بد من التفرة بين حالتين :

**ت. الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية:**

بالإضافة إلى الوساطة والتحكيم، أقر المشرع إمكانية المصالحة في هذا النوع من النزاعات وطالما أن موضوع مقالنا هو دراسة مقارنة بين الصلح المدني والصلح في نزاعات العمل فإننا سنسلط الضوء على هذا الإجراء بالذات دون الوساطة والتحكيم .

إذن بعد مباشرة الإجراءات المذكورة سابقا في المواد 5،6، إما أن تتوصل لجنة المصالحة إلى حل أو تسوية النزاع بصفة كلية كتتويج لمهاراتها في إقناع الأطراف و في هذا الشأن تنص المادة 08 المعدلة من القانون التعلق بتسوية النزاعات الجماعية بأنه "عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي يمكن أن تتجاوز ثمانية أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى ، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، و بدون فيه المسائل المتفق عليها، كما بدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها إن وجدت و تصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي أودعها الطرف المستعجل لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.

أما في حالة فشل المصالحة ، يحرر محضر بعدم المصالحة من قبل لجنة المصالحة أو مفتش العمل حسب كل حالة، و عندها يمكن لأطراف النزاع اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم حسبما تنص عليه أحكام الاتفاقية الجماعية أو أحكام القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية باعتبارهما وسائل بديلة لعلها تنجح في حل هذا النزاع الذي فشلت المصالحة في حله .

**ج. الأحكام التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية :**

وهذه الأخيرة نصت عليها المواد من 16 إلى 20 من القانون 02/90 بذكرها أنه إذا اختلف الطرفان في المسائل المدروسة يرفع ممثلو العمال نزاعاتهم إلى السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة المعنية، أو للوزراء أو ممثلهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي ي العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا، فإذا لم يسو النزاع في هذه المرحلة خلال 8 أيام تدعو السلطة السلمية العليا طرفي النزاع الجماعي إلى اجتماع المصالحة

بحضور ممثلي الوظيفة العمومية وكذا مفتشية العمل المختصة إقليميا، وعند نهاية المصالحة، تعد هذه الأخيرة محضرا يوقعه الأطراف يتضمن النقاط المتفق عليها إذا حسمت كلها، أما إذا حسم جزء منها فقط أعدت في ذات المحضر أيضا باقي النقاط التي لم تنجح المصالحة في حلها وتدرج معها اقتراحاتها طبقا لنص المادتين 19 و 20 من القانون 02/90 المنوه عنه أعلاه مع إمكانية ممارسة حق الإضراب في حالة استمرار الخلاف بعد استنفاد طرق التسوية الأخرى، هذا الحق الذي أصبح مقررا دستوريا بعدما كان سببا من أسباب إنهاء علاقة العمل في الماضي<sup>24</sup>.

### الفرع الثاني. المصالحة في منازعات الضمان الاجتماعي

لقد أفرد المشرع الجزائري نظاما قانونيا متميزا للضمان الاجتماعي حيث حدد إجراءاته، وآلياته وكذا الأجهزة والهيكل التي يتم بمقتضاها تسوية هذه النزاعات من بينها منظومة المصالحة، وهذا ما سنتعرض له في ما يلي :

#### أولاً. نطاق منازعات الضمان الاجتماعي

إن المقصود بنزاعات الضمان الاجتماعي هو تلك النزاعات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي (سواء كانت إدارية، طبية أو تقنية) وكذا المستفيدين من التأمينات الاجتماعية (سواء كان المؤمن له أو ذوي حقوقه)، ولكون هذا النوع من النزاعات يتميز بالتقنية والتعقيد فقد أفرد لها المشرع تنظيما تشريعا خاصا بها جاء ضمن القانون 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالنزاعات في مجال الضمان الاجتماعي والمعدل والمتمم بالقانون 15/86 المؤرخ في 29/12/96 والذي ذكر 4 أنواع من النزاعات وهي :

- **النزاعات العامة :** التي تخص النزاعات الناشئة عن تطبيق أو تفسير أو الاعتراض على القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي.
- **النزاعات الطبية :** التي تتعلق بتقارير الخبرة الطبية في مجالات تقدير العجز، وكذا تقارير اللجان الطبية المختصة.
- **النزاعات التقنية :** وهي ذات طابع طبي وهي تخص كافة الأعمال والنشاطات الطبية التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي.
- **النزاعات المتعلقة بالتعويض الناتج عن الخطأ الصادر عن صاحب العمل أو ممثله أو الصادر عن المضرور أو الغير، بالإضافة إلى النزاعات المتعلقة بتحصيل المبالغ المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعي.**

#### ثانياً. المصالحة في نزاعات الضمان الاجتماعي

<sup>24</sup> د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، 1983، ص 806 .

كما هو الشأن بالنسبة للنزاعات الفردية والجماعية للعمل تستفيد نزاعات الضمان الاجتماعي من مجال للتسوية الإدارية التي تمكن الأطراف من إمكانية حل النزاع دون مباشرة باب العدالة، وهذا ما جسده المادة 6 بنصها على أنه "ترفع الاعتراضات التي تلحق من حيث طبيعتها بالمنازعات العامة إلى لجنة الطعن الأولى التي تؤسس على مستوى كل هيئة للضمان الاجتماعي وذلك قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة" ويتم مباشرة هذا المصالحة بموجب طلب عادي أو رسالة موصى عليها بالإشعار بالوصول تتضمن طعنا من العامل المؤمن له ضد القرار محل الطعن خلال أجل 60 يوما من علمه به، وعلى هذه اللجنة البث في هذا الطعن في أجل 30 يوما التي تلي استلامها عريضة الطعن"، فإذا وافقت هذه اللجنة على طلبات المؤمن له سوي النزاع وحسم بهذه المصالحة، أما إذا فشلت المصالحة أمام هذه اللجنة رفع الاعتراض على قرارها طبقا لنص المادة 14 من القانون 13/83 المشار إليه سابقا والتي نصت على أنه "ترفع الاعتراضات على القرارات الصادرة عن لجنة الطعن الأولى في مرحلة ابتدائية إلى المحكمة المختصة بالقضايا الاجتماعية في ظرف شهر واحد من تاريخ تبليغ قرار اللجنة أو خلال 3 أشهر من تاريخ استلام العريضة إذا لم تصدر اللجنة قرارها".

#### المبحث الرابع. الاختلاف من حيث الآثار

بالإضافة إلى نقاط الاختلاف الأخرى التي بينها في ما سبق، فإن الصلح المدني يميزه عن الصلح في نزاعات العمل الآثار المختلفة المترتبة على كل واحد منهما وهذا ما سيثبت لنا من خلال الدراسة الموالية التي قسمناها إلى مطلبين تناولنا في الأول آثار الصلح المدني وفي الثاني آثار المصالحة في نزاعات العمل.

#### المطلب الأول. آثار الصلح المدني

إن الهدف المنشود من وراء عقد الصلح هو الحصول على سند تنفيذي ذلك أن المادة 600 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية قد نصت على أنه " لا يجوز التنفيذ الجبري إلا بسند تنفيذي، والسندات التنفيذية هي: أحكام المحاكم، الأوامر الإستعجالية، أوامر الأداء، الأوامر على ذيل العرائض ...، ومحاضر الصلح أو الإتفاق المؤشر عليها من طرف القضاة والمودعة بأمانة الضبط،... الخ"، ونفس المعنى نجده في نص المادة 993 التي نصت على ما يلي "يعد محضر الصلح سندا، ومن ثم فإن محضر الصلح يعطي لصاحبه الحق في اقتضاء حقه كله، أو جزء منه في زمن قصير دون هدر كبير للمصاريف كونه ينهي الخصومة الواقعة بين الطرفين مما يترتب عنه عدم جواز تجديد النزاع حول ما تم التصالح بشأنه وهذا هو الأثر الأول، في حين يتجلى الأثر الثاني في الطبيعة الكاشفة للصلح بالنسبة للحقوق المتنازع عليها، أما الأثر الثالث فيتمثل في الطبيعة الناقلة له بالنسبة للحقوق غير

المتنازع عليها، ثم إنه يجب أن يفسر هذا الأثر بشكل ضيق لأن الطبيعة القانونية للصلح تفرض هذا التفسير الضيق وتجعله محصنا من إمكانية الطعن فيه بموجب طرق الطعن المقررة للأحكام، وهذا ما سنبينه في الدراسة التالية .

### الفرع الأول. حسم النزاع

إن انقضاء الخصومة بغير حكم في الدعوى يرجع إلى أسباب مختلفة وردت في نص المادة 220 من قانون الإجراءات المدنية وهي حالة سقوط الخصومة بسبب عدم استمرار المدعي في دعواه بعد فوات مدة سنتين كاملتين تحسب ابتداء من آخر إجراء أتخذ فيها ، وكذا بالتنازل عن الدعوى وحالة وفاة الخصم إذا كان النزاع مما ينتهي بالوفاة كما في دعوي فك الرابطة الزوجية ، والحضانة والزيارة ، ومن أهم أسباب انتهائها أيضا طبقا لهذه المادة القبول بالحكم و الصلح الذي يحسم النزاع بين الطرفين سواء كان هذا النزاع قائما أو محتلا بينهما، وقد أصلت المحكمة العليا هذا الأثر في العديد من قراراتها<sup>25</sup> على ما يلي " حيث يستفاد من وقائع الدعوى الموضحة في القرار المطعون فيه أن الطاعن الحالي "ف ن" قد اشترك مع خصمه " ف ح" في معاملة تجارية وفلاحية، ثم اختلف معه طالبا إجراء قسمة بينهما لكل الأموال الموجودة بينهما .

حيث أن النزاع أدى إلى إجراء صلح بواسطة جماعة قصد إنهاء النزاع بينهما، وقد تم تحرير محضر بالصلح في 1997/02/28 حيث وزعت بينهما الآلات، وبقيت الشاحنة ليتم عرضها على السوق قصد تقييمها وقسمتها.

وحيث أن النزاع طرح على محكمة قالمة التي عينت خبيرا أولا، ثم خبيرا ثانيا وكلفته بحصر الآلات المشتركة مع الاستعانة بمحضر الصلح.

وحيث أن المحكمة صادقت على الخبرة المنجزة، وحددت نصيب كل واحد من الآلات دون الاستعانة بمحضر الصلح حسبما تمت الإشارة إليه في تعيين الخبير.

وحيث أن القرار المطعون فيه اعتمد على الخبرة، دون بقية الوثائق المقدمة وخاصة محضر الصلح الذي تمسك به الطاعن .

وحيث أن قضاة المجلس لم يناقشوا محضر الصلح الذي قدم من طرف الطاعن.

وحيث أن المادة 459 من القانون المدني المتعلقة بالصلح تنص على أن "الصلح ينهي النزاع"، والمادة 462 من نفس القانون تنص على أنه "ينهي الصلح النزاعات التي يتناولها، ويترتب عليه إسقاط الحقوق والإدعاءات التي تنازل عنها أحد الطرفين بصفة نهائية " .

وحيث أن المادتين المذكورتين تؤكدان على أن الصلح ينهي بصفة نهائية النزاع، ولا يجوز التراجع عنه .

<sup>25</sup>القرار رقم 277305 المؤرخ في 2002/04/30 الصادر عن الغرفة التجارية والبحرية مشار لدى حمدي باشا عمر، القضاء المدني، دار همومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2004 ص. 128.

وحيث أن قضاة المجلس بإغفالهم مناقشة محضر الصلح والاعتماد عليه قد قصرُوا في تسبب قرارهم، وخالفوا النصوص المذكورة، مما يجعل الوجه مؤسسا ومقبولا ويؤدي إلى نقض القرار".

إن الحديث الذي قيل سابقا يرتب هو الآخر نتيجة حتمية تتمثل في عدم جواز تجديد النزاع الذي حسمه الصلح.

### الفرع الثاني. الدفع باتقضاء الخصومة صلحا

من نتائج الصلح أن الحقوق والادعاءات التي تم التصالح بشأنها تنقضي بصفة نهائية، فلا مجال بعدئذ لإثارتها من جديد ذلك أن عقد الصلح لا يقتصر أثره على حسم النزاع بين الأطراف المتصالحة، بل أنه كما ذكرنا سابقا يتعداه ليفرض على عاتقهم التزاما بعدم تجديد المنازعة قبل بعضهم البعض فيما تم التصالح عليه، فإذا عمد أحد المتصالحين إلى تجديد النزاع الذي أنهاه الصلح على النحو الذي بيناه أنفا كان لخصمه أن يبدي دفعا قطعيا بسبق انقضاء هذه الخصومة بالصلح، وعلى المحكمة بعد إبداء هذا الدفع أن تمتنع عن الفصل في الدعوى، فلا يجوز لها أن تبحث في شكلها أو شروطها أو في موضوعها، وهذا ما قضت به المحكمة العليا في القرار رقم 61710 المؤرخ في 1990/07/15 بنصها التالي "ولما كان من الثابت في قضية الحال أن أطراف النزاع أبرموا وثيقة صلح بينهم تضمنت موافقة الطاعن على إخلاء المحل التجاري دون إبداء أي تحفظ بشأن صفته، ومن ثم فإن قضاة الموضوع لما قضوا بطرد الطاعن من المحل التجاري اعتمادا على وثيقة الصلح<sup>26</sup> كانوا مطبقين القانون التطبيق الصحيح ومتى كان كذلك استوجب رفض الطعن"، ومن ثمة فإن الدفع باتقضاء النزاع بالصلح هو حق مقرر لمصلحة كل من الطرفين يخوله القانون حق التمسك به متى جدد الطرف الآخر المنازعة في الادعاء أو الحق المتصلح فيه، على أن هذا الدفع يقتضي وحدة الخصوم المحل والسبب في النزاع الجديد.

### المطلب الثاني. آثار المصالحة في نزاعات العمل والضمان الاجتماعي

- وسنقسم هذه الدراسة إلى فرعين نتناول في الأول لأثارها بالنسبة للنزاعات الفردية، ثم نتناول في الثاني أثارها بالنسبة للنزاعات الجماعية.

#### الفرع الأول. آثار المصالحة في نزاعات العمل الفردية

إذا كان نص المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية قد جاء فيه أنه لا بد من رفع الدعوى التي فشلت فيها المصالحة أمام مكاتب المصالحة في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى، فإن نص المادة 08/600 من نفس القانون قد جعلت من محضر الصلح

<sup>26</sup>القرار رقم 61710 المؤرخ في 1990/07/15، المجلة القضائية لسنة 1992، العدد 03، وزارة العدل، ص90.

المحرر وفقا لنص المادة 31 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل سندا تنفيذيا في يد العامل ينفذ فوراً وفقاً للأجال والشروط المتفق عليها من قبل الأطراف، وفي غياب هذا الاتفاق فينفذ في أجل 30 يوماً من الاتفاق طبقاً لنص المادة 33 من هذا القانون، فإذا تعنت أحد الأطراف في تنفيذه أمر رئيس المحكمة المختصة إقليمياً بالتنفيذ المعجل بناءً على طلب صاحب التنفيذ مع غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25/ من الراتب الشهري الأدنى المضمون، ويكون هذا الأمر معجل النفاذ قانوناً حتى ولو طعن فيه، وهذا ما أكدته المحكمة العليا في العديد من قراراتها حيث نصت على أنه "لما كان من الثابت أن رفع الدعوى أمام القضاء يكون بموجب عريضة افتتاحية مصحوبة بمحضر عدم المصالحة وفقاً لما نصت عليه المادة 37 من القانون رقم 04/90 وبالرجوع إلى قضية الحال فطالما أن الصلح وقع بين الطرفين أمام مكتب المصالحة وصدر بشأنه محضر مصالحة واجب التنفيذ خلال مدة 30 يوماً فإنه في حالة عدم تنفيذه من جهة طرف ما في حدود هذه الفترة، فالقاضي الاجتماعي مختص لإلزام المدعى عليه بالتنفيذ الفوري للمحضر تحت طائلة الغرامة التهديدية، وبالتالي كان على المطعون ضده في حالة ما إذا تعنت الطاعن في تنفيذ محضر المصالحة إتباع الإجراء المنصوص عليه في المادة 34 من نفس القانون، وقاضي الموضوع لما قبل الدعوى شكلاً مستنداً على محضر الصلح الذي لا يمكنه أن يحل محل محضر عدم المصالحة يكون قد خالف قاعدة جوهرية في الإجراءات من النظام العام ومخالفتها تعرض ما قضى به للتقضى والإبطال"<sup>27</sup>.

غير أن الملاحظ من الناحية العملية أن الغرامة التهديدية لم تعد تمثل وسيلة تهديد ناجعة ضد الهيئات المستخدمة لاسيما وأن القضاة عند تصفيتهم لهذه الغرامة أصبحوا يحكمون بمبالغ إجمالية يكاد القضاء يتعارف عليها دون الأحد بعين الاعتبار الناتج الحسابي الفعلي الذي نحصل عليه بضرب مقدار الغرامة في عدد أيام التعنت، وهو ما يؤكد في نظرنا عدم مبالاة الهيئات المستخدمة بهذه الاتفاقات الصلحية.

### الفرع الثاني. آثار المصالحة في نزاعات العمل الجماعية

وتختلف هذه الآثار بحسب ما إذا كانت الهيئات المستخدمة عمومية أم لا وهذا ما سنتناوله في التالي :

### أولاً. آثارها بالنسبة للهيئات المستخدمة غير العمومية .

<sup>27</sup>القرار المؤرخ في 08/06/2005 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المجلة القضائية للمحكمة العليا لسنة 2005، العدد الثاني، وزارة العدل، ص. 245-249.

طبقا لنص المادة 8 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها فإنه يتم تدوين جميع المسائل المتفق عليها في محضر يصبح نافذا من اليوم الذي يودعه الطرف الأكثر إستعجالا لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا .

ثانيا : آثارها بالنسبة للهيئات المستخدمة العمومية .

طبقا لنص المادة 20 من القانون 02/90 المنوه عنها أعلاه فإن المصالحة إذا نجحت ختمتها السلطة السلمية بتحرير محضر صلح يوقعه الطرفان يتضمن النقاط المتفق عليها.

ثالثا . تنفيذ اتفاق المصالحة في نزاعات العمل الجماعية.

يضمن نص المادة 35 من القانون 04/90 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل حكما خاصا بنزاعات العمل الجماعية سواء كانت داخل الهيئات العمومية أو غير العمومية فيما يتعلق بنظام الغرامة التهديدية التي تقرض على المتعنت في تنفيذ اتفاق المصالحة طبقا لنص المادة 34 التي ضاعفت مقدارها بقدر عدد العمال المعنيين وفي حدود 100 عامل لإثبات الأهمية القصوى التي يوليها المشرع لهذا النوع من النزاعات لما قد ينجم عنها من أخطار اقتصادية واجتماعية في مصلحة الطرفين المتصلحين.

**خاتمة :**

كان هذا ما أسفرت عنه دراستنا الاستقرائية و التحليلية لمعظم النصوص القانونية الواردة بشأن الصلح المدني والمصالحة في قوانين العمل والضمان الاجتماعي، إلا أن الملاحظ أنه للأسف الشديد بالرغم من كثرة النصوص التنظيمية الواردة في هذا الشأن إلا أن الواقع يكاد يؤكد لنا كل يوم وبمناسبة كل نزاع فردي أو جماعي للعمل أن هذه النصوص بقيت حبرا على ورق والدليل على ذلك حجم القضايا المرفوعة أمام القسم الاجتماعي والقسم المدني والتي تثبت فشل الهياكل والهيئات المكلفة بإجراء الصلح والمصالحة في الوصول إلى تسوية ودية للنزاع تقيهم من طرق باب القضاء وما يترتب عن ذلك من هدر للمصاريف والوقت وتشهير بالأطراف وسبب النزاع، فهل يا ترى الإشكال يلقي على عاتق هذه الهيئات التي لم تعد تسعى إلى تحقيق الصلح والمصالحة بشكل جدي لكونها تعتقد أن هذا الإجراء هو مجرد إجراء شكلي سينتهي لا محالة بالفشل؟ أم أن الإشكال ينسب إلى الأطراف المتنازعة التي لم تعد تثق بنجاعة محاضر الصلح بالرغم من أنها سندات تنفيذية شأنها شأن الأحكام القضائية النهائية وبالتالي لا تثق إلا بهذه الأخيرة كوسيلة فعالة لاستيفاء حقوقها القانونية؟

**قائمة المراجع :**

• الدكتور حاج صالح، الأ مثال الشعبية الجزائرية، ص67، مادة 244.

• القانون المدني الجزائري، وزارة العدل، الديوان الوطني للأشغال التربوية 1999 ص.100 .

• يس محمد يحي عقد الصلح بين الشريعة الإسلامية والقانون المدني دراسة، مقارنة فقهية، قضائية تشريعية، دار الفكر الغربي، 1978، ص.179; عبد الحميد الشواربي أحمد، التحكيم والتصالح في ضوء الفقه والقضاء، منشأة المعارف بالإسكندرية، طبعة 2000، ص415.

• محمد كامل مرسى، شرح القانون المدني الجديد، العقود المسماة، المطبعة العالمية بالقاهرة 1949 فقرة 269; محمد علي عرفة، 1949، ص379، محمود جمال الدين زكي، العقود المسماة، مطابع دار الكتاب العربي بمصر، 1960، فقرة 15، ص24، أكثم أمين الخولي العقود المدنية، الصلح الهبة – الوكالة، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية بالقاهرة، 1983، فقرة 15، ص.16.

• أنور العمروسي، التعليق على نصوص القانون المدني المعدل بمذاهب الفقه وأحكام القضاء الحديثة في مصر والأقطار العربية، الجزء الثاني، دار المطبوعات الجامعية، 1978 ص 539، يس محمد يحي، مرجع سابق ص.202 .

• إبتسام القرام، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، قاموس باللغتين العربية والفرنسية، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر 1992.

• أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2003، ص 14 .

• La conciliation et les modes para-judiciaires de règlement des litiges, Association d'études et de recherches. Ecole nationale de la magistrature-laboratoire d'antropologie juridique de Paris/1989

• عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الخامس العقود التي تقع على الملكية، الهبة والشركة والقرض والدخل الدائم والصلح، دار إحياء التراث العربي ببيوت بلبنان، ص.509.

• زهدي يكن، شرح قانون الموجبات والعقود، الجزء السادس عشر: في عقود الضمان، الصلح والكفالة، دار الثقافة ببيروت، الطبعة الأولى 1970، ص. سعيد صالح، مرجع سابق، ص.20 .

• محمد شتا أبو سعيد، نصوص القانون المدني معلقا بمذكرته الإيضاحية وأعماله التحضيرية وراء الفقهاء الشراح، الجزء الثالث، العقود

- المسماة، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية، ص.296، وأيضا زهدي يكن، مرجع سابق، ص128 .
- عبد الحميد الشواربي التحكيم والتصالح في ضوء الفقه والقضاء، منشأة المعارف بالإسكندرية طبعة2000، ص.421 .
  - وإبراهيم سيد احمد، عقد الصلح فقها وقضاء، المكتب الجامعي الجديد،الإسكندرية، طبعة 2003، ص32 ; سعيد احمد شعلة، قضاء النقض المدني في العقود، الجزء الأول، دار الفكر الجامعي بالإسكندرية طبعة2000، ص1093.
  - بن صاولة شفيقة، الصلح في المادة الإدارية، رسالة ما جيسنير في القانون العام كلية الحقوق، جامعة سيدي بلعباس، سنة 1996-1997، ص.172.
  - حميداني محمد، الدفوع الشكلية على ضوء الاجتهاد القضائي، رسالة ماجيسنير، كلية الحقوق بين عكنون جامعة الجزائر، 2003-2004، ص.115.
  - محمد كامل مرسى، الوسيط في القانون المدني، شرح القانون المدني، العقود المسماة الجزء الثالث، طبعة 2001، المكتب الجامعي الحديث، ص.656.
  - سعيد أحمد شعلة، قضاء النقض المدني في العقود، الجزء الأول، دار الفكر الجامعي بالإسكندرية، طبعة2000، ص.1107.
  - الأنصاري حسن النيداني، الصلح القضائي، دراسة تأصيلية وتحليلية لدور المحكمة في الصلح والتوفيق بين الخصوم، دار الجامعة الجديدة للنشر الأزارطة بالإسكندرية، طبعة2001، ص.102 .
  - أحمد لعور ونبيل صقر، موسوعة الفكر القانوني، القانون المدني نصا وتطبيقا طبقا لأحدث التعديلات بالقانون 07-05، دار الهدى بعين مليلة الجزائر، طبعة 2007، ص.2
  - عبد الحميد المنشاوي ، التعليق على قانون المرافعات في المواد المدنية التجارية والإدارية، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية، طبعة 2004 ، ص.180 .
  - عبد الحميد الشواربي، التعليق الموضوعي على قانون المرافعات، الجزء الثالث، منشأة المعارف بالإسكندرية، طبعة2004، ص.254 .
  - قرار المحكمة العليا المؤرخ في 30/03/1994، ملف 107398، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، 1994، وزارة العدل، ص.121 – 125 .
  - د.محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981، ص74.

• د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، 1983، ص 806 .

• القرار رقم 277305 المؤرخ في 2002/04/30 الصادر عن الغرفة التجارية والبحرية مشار لدى حمدي باشا عمر، القضاء المدني، دار همومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2004 ص. 128.

25 : القرار رقم 61710 المؤرخ في 1990/07/15، المجلة القضائية لسنة 1992، العدد 03، وزارة العدل، ص90 .

• القرار المؤرخ في 2005/06/08 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المجلة القضائية للمحكمة العليا لسنة 2005 ، العدد الثاني، وزارة العدل، ص. 245-249.