



مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون اداري

رقم:

إعداد الطالب(ة):

(1) العرجاني عمار

(2) العيادي الخنساء

يوم: 2024/06/09

الوساطة في المنازعات الادارية

لجنة المناقشة:

رئيسا	الجامعة	أستاذ	الأستاذ: محدة فتحي
مشرفا	الجامعة	أستاذ	الأستاذ: شيتور جلول
مناقشا	الجامعة	أستاذ مساعد أ	الأستاذ: جروني خالد

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

إن الحمد لله على ما وهبنا إياه من نعم، وهو الأحق بالشكر والثناء، والصلاة والسلام على أفضل الخلق وخاتم الأنبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد إتمام هذا البحث ووفاء وتقديرا مني أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ: شيتور جلول على رحابة صدره وسعته بتحمل مشقة الإشراف على هذا العمل، فله جزيل الشكر و الإمتنان.

كما أتقدم بخالص شكري إلى عائلتي التي كانت خير عون طوال المشوار.

كما أتقدم بشكر إلى الأساتذة الكرام أعضاء اللجنة الذين تشرفت بقبولهم مناقشة هذا العمل، وكل من قدم لنا يد العون طيلة سنوات الدراسة ولو بشق كلمة.

الإهداء

بعد توفيق من الله تعالى على إتمام هذا العمل لا يسعني في
هذا المقام إلى أهيب تواضعا و إحتراما إلى من ربياني
صغيرا و فتحا لي أبواب العلم والمعرفة إلى من أحمل اسمه
بكل إفتخار، الذي أفنى حياته لأجلي لأكون ما أنا عليه اليوم "
والدي العزيز" تقدير وفخر إليه.

إلى التي أنارت أيامي وقادتني إلى طريق النجاح إلى من كان
دعائها سر نجاحي " والدتي الغالية "

مقدمة

مقدمة

في الزمان الحالي، تتجسد العدالة كعمل مشترك بين الدولة والمجتمع، حيث لم يعد القضاء الرسمي هو الطريقة الوحيدة لفضّ النزاعات. إلى جانب المحاكم، هناك طرق بديلة لتسوية الخلافات التي ابتكرها الفقهاء واعتمدها المجتمعات منذ القدم، وتطوّرت هذه الطرق لتناسب مع التحديات الحديثة واحتياجات التطور الاقتصادي.

و مع تطور الأنظمة القضائية عالمياً، تتقاطع الصعوبات والتحديات التي تواجهها معظمها في مجالات متشابكة، مثل ازدحام المحاكم، ونقص الموارد البشرية، وبطء الإجراءات وتعقيدها، وارتفاع تكاليف المحاكمة، وصعوبات تنفيذ الأحكام القضائية. هذه التحديات دفعت إلى التفكير في الاعتماد على آليات بديلة لتسوية النزاعات، وبناءً على ذلك، تم تطوير آليات بديلة لحل النزاعات، تهدف إلى تحسين جودة العدالة، وتلبية احتياجات المتقاضين، وزيادة السرعة والفعالية والعدالة في القرارات القضائية.

الوسائل البديلة لحل النزاعات هي بصفة عامة الوسائل التي تمكن من تقاضي النزاعات المستقبلية أو حل النزاعات العارضة سواء بالاستعانة بطرف ثالث غير طرفي النزاع أو بدونه، و دون اللجوء إلى المحاكم القضائية.

و هذه الطرق لا تخضع لقيود شكلية واجبة الاتباع و تمنح الأفراد عدالة سريعة و مرنة أقرب لتطلعاتهم، إذ أنها توفر إمكانية اعتماد أهل خبرة أكثر تمرساً في ميدان النزاع من القضاة تحافظ على طابع السرية تأخذ و بعين الاعتبار المحيط العام المعقد للعنصر الاقتصادي و للطابع الدولي للعلاقة فيكون عنصري الخبرة و المعرفة ضامناً لتحقيق عدالة موضوعية مرتبطة بتلك المعطيات الخاصة.

فالطرق البديلة هي الوسائل التي تُمكن من إيجاد حلول مقبولة من أطراف النزاع خارج إطار إجراءات التقاضي التقليدية و تمكن من إفراغ الخلاف من مضمونه و محتواه بتراضي الطرفين لفتاعتها بأن صلحا مجحفاً يكون دائماً خير من حكم منصف، يوفر الراحة و

الاطمئنان للحل الذي تم التوصل إليه و تفادي مخاطر الحكم القضائي مجهول العواقب و غير المضمون.

فأصبح اللجوء للوسائل البديلة لحل النزاعات في وقتنا الحالي أمراً ملحا، و ذلك لتلبية متطلبات الأعمال الحديثة، و التي لم تعد المحاكم قادرة على التصدي لها بشكل منفرد، فمع التطور المستمر في التجارة والخدمات و ما نتج عن ذلك من تعقيد في حاجة إلى السرعة و الفعالية في بت الخلافات و تخصيصه من قبل من ينظر في هذه الخلافات أو يساهم في حلها، نشأت الحاجة إلى وجود آليات قانونية يمكن للأطراف من خلالها حل خلافاتهم بشكل سريع و عادل و فعال، مع منحهم مرونة و حرية لا تتوفر عادة في المحاكم، فلا غرو إذن أن تعرف الوسائل البديلة لحل النزاعات اهتماماً متزايداً على صعيد مختلف الأنظمة القانونية و القضائية، لما توفره هذه الأخيرة من مرونة و سرعة في البت و الحفاظ على السرية و ما تضمنه من مشاركة

الأطراف في إيجاد الحلول البديلة لمنازعاتهم.

شهدت الوسائل البديلة لحل النزاعات اهتماماً متزايداً في الفكر القانوني والاقتصادي على الصعيد العالمي، حيث شهد العالم جهوداً متزايدة في تشريع وتنظيم هذه الوسائل. وبالتزامن مع التحولات الاقتصادية، بدأت الدول تدرك أهمية إيجاد إطار مناسب لتنظيم وتطبيق هذه الوسائل، بهدف تعزيز العدالة وحماية الحقوق.

ومع ذلك، ظهرت جدلاً فقهيّاً حول إمكانية استخدام الأشخاص المعنويين العامة لتلك الوسائل، إلا أن هذا الجدل لم يدم طويلاً أمام ضروريات المعاملات الاقتصادية. وفي هذا السياق، قامت الجزائر، كغيرها من الدول، بتطوير آليات قانونية تمكن الأطراف من حل نزاعاتهم بسرعة و عدالة وفعالية، مما أدى إلى إصدار قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الذي يخصص الكتاب الخامس منه لتلك الوسائل البديلة، إذ يعمل تقديم تلك الوسائل هو القضاء على بطء العمل القضائي وتقليل مدة الفصل في القضايا نتيجة الطعون المتكررة، وتعزيز ثقافة التصالح بين المتنازعين.

و يضم هذا القانون ثلاث طرق بديلة لحل النزاعات، اثنتان منها لم ترد في قانون الإجراءات المدنية القديم ونعني بها الصلح و الوساطة، فهي بذلك طرق مستحدثة، بينما التحكيم هو إجراء منظم بشكل مفصل في قانون الإجراءات المدنية، بل و تم الاحتفاظ بمعظم المواد المتعلقة به، لكن فيما يخص الصلح فقد أدرج في عدة قوانين أخرى، والمستحدث في القانون الجزائري هي الوساطة و بذلك يكون المشرع الجزائري قد واكب العديد من دول العالم التي سبقته في الأخذ بالوساطة كطريق بديل إن كان اللجوء إلى هذه الوسيلة يشكل من المنظور القانوني إجراءً جديداً، فإنه من الناحية الثقافية و الاجتماعية و التاريخية، يعتبر تكريسا قانونيا لممارسة متجذرة في الثقافة الجزائرية التي تكونت عبر العصور، في كنف تعاليم الدين الإسلامي الحنيف و بفعل التجربة التاريخية للمجتمع الجزائري.

و بذلك يُعد إدراج الوساطة القضائية كطريق بديل لفض المنازعات ضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية تطوراً مهماً للنظام القضائي الجزائري، وكان من الضروري أن يتم وضع إطار قانوني لهذا الإجراء يحدد أحكامه و ضوابطه.

ونظراً لكون إجراء الوساطة موجه أساساً لفض النزاعات التي يعرضها أطراف الخصومة على القضاء رغبة منهم في أن يفصل فيها بكل حياد و نزاهة و استقلالية فإنه لا بد أن تكون للوساطة باعتبارها البديل عن إجراءات التقاضي العادية نفس الضمانات التي توفرها هذه الأخيرة.

ان لجوء الأطراف إلى الوساطة كبديل للحل القضائي لا يعني التنازل عن حقهم في الحصول على حل عادل للنزاع، بل يتيح لهم الوصول إلى حل منصف يقدمه وسيط محايد ونزيه ومستقل وكفاء. ولضمان جودة هذه الوساطة، وضع المشرع شروطاً يجب توافرها لمن يرغب في ممارسة دور الوسيط، وفقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 09/100 الذي يحدد كفايات تعيين الوسيط القضائي.

ومع صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ظهرت تفاوتات في تفسير المادة 994 المتعلقة بالوساطة كطريقة بديلة لحل النزاعات الإدارية. بعض القراءات تعتبر الوساطة

مقبولة في هذه النزاعات، بينما تستبعضها قراءات أخرى نظراً لمفهوم النظام العام، خاصةً أن الأشخاص العاملين ليس لديهم نفس حرية التصرف كما في العلاقات القانونية الخاصة. وهكذا، تثير هذه المسألة تساؤلات حول إمكانية تطبيق الوساطة في النزاعات الإدارية.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية دراسة موضوع الوساطة القضائية فيما يلي:

1- الأهمية العلمية للموضوع:

تظهر أهمية هذا الموضوع من الناحية العلمية في ضرورة إلقاء المزيد من الضوء حول هذا الموضوع الذي يحتاج إلى دراسة معمقة من مختلف الجوانب القانونية و إثراء النقاش القانوني في هذا المجال.

2- الأهمية العملية للموضوع:

تبرز أهمية الوساطة القضائية في جهود المشرع الجزائري نحو التوجه الحديث لاعتماد الطرق البديلة في حل النزاعات، نظراً للفوائد التي تقدمها للقضاء والمتقاضين على حد سواء. تُعد الوساطة آلية لتحقيق السلم الاجتماعي، حيث تفتح مجال الحوار وتهدئ الأوضاع، وتُعالج المنازعات بشكل مفضل ووقائي قبل اللجوء إلى المحاكم. كما تُعتبر الوساطة الملاذ المفضل لإحقاق الحقوق في أقصر الآجال وبأقل التكاليف، وتساهم في المحافظة على العلاقات الودية وحفظ أسرار الأفراد. وتُعتبر أيضاً مظهراً حضارياً لحل النزاعات بطرق بناءة وهادفة، مما يساهم في ترقية المجتمعات وتحسين العلاقات الاجتماعية.

أسباب إختيار الموضوع:

1- الأسباب الذاتية:

يرجع سبب إختيارنا لهذا الموضوع إلى الرغبة في فهم وإستيعاب كل صغيرة وكبيرة حول هذا

الموضوع، نظراً لأهميته وبساطة إجراءاته.

2- الأسباب الموضوعية:

تم تنظيم مفهوم الوساطة لأول مرة في القانون الجزائري عام 2008، حيث تم إدراجها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مما أضفى عليها طابع الحداثة وأبرز أهميتها كموضوع يستحق البحث والدراسة. ورغم أن مكانة الوساطة كوسيلة لتسوية النزاعات لم تحظ بالاهتمام الكافي من قبل القانونيين في القانون الجزائري مقارنة بالمواضيع الإجرائية الأخرى، إلا أننا نسعى من خلال هذه المذكرة إلى تسليط الضوء على هذه الطريقة، والمساهمة في نشر فكرة نظام الوساطة كبديل لحل النزاعات. ويأتي هذا بالذات مع قلة الوعي من قبل المواطنين بفوائد هذا الإجراء ودوره كوسيلة بديلة لتسوية نزاعاتهم.

أهداف الدراسة

- 1 - إن الهدف الرئيس لهذه المذكرة هو محاولة الإجابة عن الإشكالية المطروحة سلفا من أجل التحقيق العلمي لمصطلح الوساطة بديلا لحل النزاع و محاولة تنزيلها على المستوى القانوني و الفقهي لتعميق الدراسة في جزئيات الموضوع وفروعه.
 - 2 - يهدف البحث إلى الكشف على بعض ثغرات النصوص القانونية الخاصة بالوساطة ليتم تداركها سعيا لتطوير هذا النظام بصفة عامة.
 - 3- تحديد تطبيقات الوساطة و غاية المشرع منها.
 - 4- تكوين رصيد معرفي يضاف إلى المكتبات الجامعية، يفيد الباحثين و يشد أزر كل من يتعامل مع القانون و القضاء دعما للبحث العلمي الأكاديمي.
- و لمناقشة هذا الموضوع ارتأينا طرح الإشكالية التالية:

الإشكالية:

إلى أي حد يمكن أن تكون الوساطة حل لفض المنازعات الإدارية ؟

صعوبات الدراسة

- عدم القدرة على القيام بإجراء مقابلات مع بعض الأطراف الفاعلة في موضوعنا وفي

مقدمتها الوسيط القضائي.

- ندرة المؤلفات القانونية المتخصصة التي تتناول موضوع الوساطة. عدم وجود مكاتب مكلفة بالمسائل المرتبطة بالوساطة.

منهج الدراسة:

للإجابة عن إشكالية الموضوع استخدمنا المناهج التالية:

المنهج التحليلي والوصفي حيث قمنا بتحليل النصوص القانونية المنظمة للوساطة القضائية كطريق بديل لحل النزاعات والمدرجة ضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 08-09، كذلك المرسوم التنفيذي رقم 09-100 المؤرخ في 10/03/2003 المحدد لكيفيات تعيين الوسيط القضائي، كما تم تسليط الضوء على بعض المفاهيم التي نعتقد أنها تستحق شيئاً من الشرح كما جاء بها الفقه القانوني. والمنهج الوصفي الذي يهتم بالحقائق العلمية ويصفها كما هي، بغية الوصول إلى إستنتاجات من شأنها أن تساهم في الإحاطة بالمفاهيم المتعلقة بالوساطة.

تقسيم الدراسة

إنطلاقاً من طبيعة الموضوع، ولأجل التحليل الدقيق له والإجابة عن الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم الموضوع إلى فصلين إثنين وكل فصل يتضمن 3 مباحث .

فالنسبة للفصل الأول المدرج تحت عنوان ماهية الوساطة في النزاع الإداري تضمن 3 مباحث، تناولنا في المبحث الأول مفهوم الوساطة في حين تطرقنا في المبحث الثاني مرتكزات الوساطة، والمبحث الثالث الجدل القائم حول إمكانية تطبيق الوساطة أما فيما يخص الفصل الثاني تطبيقات الوساطة في المادة الإدارية، فقد تضمن كذلك 3 مباحث، المبحث الأول بعنوان الوساطة في المنازعات الإدارية، والمبحث الثاني الوساطة في العقود الإدارية و المبحث الثالث الوساطة في مجال الوظيفة العمومية

الفصل الأول

الفصل الأول: ماهية الوساطة في النزاع الإداري

ان القضاء هو الوسيلة الأنسب وهو الأكثر تداولاً لفض النزاعات المدنية الا على التقاضي ليس أقدم وسيلة لفضها، فلإزالة عوارض النظام نلجأ دائماً الى القضاء لحماية الحق وتحقيق العدالة، فكثرة النزاعات المطروحة أصبح رجال القانون يواجهون مشاكل جوهرية محاولين إيجاد حلول مناسبة اما بمساعدة الأطراف بالتخلي عن النزاع أو بالتدخل مع إرادة القضاء للفصل في القضايا بسرعة المرجوة.

وبالرغم من الجهود التي قامت بها الدول من اصلاح النظم القضائية الا أن تلك الجهود لم تحقق نتائج نافعة ولم تكلل بالنجاح، الأمر الذي أدى بالعمل القضائي يتمشى ببطء مما أدى الى جعل البعض يؤمن أنه لا وجود لنظام قضائي مثالي في العالم¹. فقد استحدثت المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 08-09 المتضمن القانون الإجرائي للمدنية والإدارية الوساطة، التي تعتبر من الحلول لفض النزاعات للتسوية الودية، فالجوء الى هذه الطريقة يعتبر تكريسا قانونيا مبني على إرادة اتفاق الأطراف وتدخل طرف ثالث محايد يسعى لإيجاد حل مرضي للنزاع القائم، فلقد أصبحت الوساطة مطلوبة في جميع مجالات القانون لأنها تسعى الى إيجاد حلول سريعة للنزاعات التي لا مفر منها لذلك نجد أن تلك الطريقة لهت مدلولاً خاصاً يميزها عن الباقي من الوسائل ولما لها من مزايا مرجوة، وانها تهدف الى تحقيق أغراض قضائية. وبناء على ما سبق قسمنا الفصل الى مباحث، تضمن الأول مفهوم الوساطة والثاني مرتكزات الوساطة، وأخيراً الجدل القائم حول تطبيق الوساطة.

¹فاتح خلاف، (مكانة الوساطة لتسوية النزاع الإداري في القانون الجزائري)، مذكرة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-2015. ص 1.

المبحث الأول: مفهوم الوساطة

استحدث المشرع الجزائري الوساطة بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية في المواد من 924 الى 1005 في الفصل الثاني تحت عنوان الوساطة من الباب الأول المتعلق بالصلح والوساطة من الكتاب الخامس في الطرق البديلة لحل النزاعات.

حيث استخدمت الوساطة كوسيلة لمعالجة النزاعات من خلال إيجاد حل ودي وذلك خارج إطار القضاء بمساعدة شخص محايد يعتبر الطرف الثالث، فالنزاع في الوساطة يبقى خصوصيا في إجراءاته وسريعا وغير علني حفاظا على مصالح الأطراف.

وعليه سندرس هذا الموضوع في هذا المبحث الذي قسمناه الى ثلاث مطالب تتمثل في تعريف الوساطة (المطلب الأول) و(المطلب الثاني) تميز الوساطة عما يشابهها من مصطلحات وأخيرا (المطلب الثالث) أهمية الوساطة.

المطلب الأول: تعريف الوساطة

باعتبار الوساطة إحدى الوسائل البديلة لحل النزاعات، أقرها المشرع الجزائري في القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المؤرخ في 25 فيفري 2008، بتعريفها الخاص التي تعتبر وسيلة للتسوية الودية للنزاعات القضائية وعد تعطيل المصالح واختصار الجهد لأطراف النزاع وتفعيل مصداقية قطاع العدالة. من هنا قمنا بتعريف الوساطة بشقيها الفقهي الذي تضمن (الفرع الأول) وتعريفها القانوني (الفرع الثاني)، ومن جانب آخر لحدثة الموضوع وغموضه لدى الأطراف قمنا بتعريفه في القانون المقارن (الفرع الثالث).

الفرع الأول: التعريف الفقهي للوساطة.

تعني الوساطة في اللغة اللاتينية "mediato" المشتقة من كلمة "mediataire"، فهي استعانة أطراف النزاع بطرق ثالث أجنبي عن النزاع تسمح له مؤهلاته الشخصية بالمساهمة في إيجاد حل للنزاع بأية قوة الزامية ما لم يقبلها الطرفان¹.

ومن هذا نلاحظ أن التعريف عبارة عن وصف لدور الوسيط من وظائف ومؤهلات وقيمة العمل الذي ينتمي له.

ولا شك في أن المعنى العام للوساطة يتوافق إلى حد كبير مع جل التعريفات الفقهية، حيث نجد أن الفقهاء اختلفوا في تحديد مفهوم دقيق للوساطة حيث عرفها كل فقيه بحسب وجهة نظره، إذ ننتقي من بينهم تعريفيين:

- التعريف الأول: ينظر الفقيه "tricoit jean - Philippe" إلى الوساطة نظرة اجتماعية معتبرة أنها ترقى إلى مرتبة الالتزام الأخلاقي، الذي يستهدف إلى المحافظة على الروابط الاجتماعية، ويعتبر الوساطة وسيلة لإعادة بناء النسيج الاجتماعي¹.

¹ أحمد صالح علي، (الطرق البديلة لحل النزاعات حسب القانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائرية)، منشورات دار الخلدونية، الطبعة 1442 هـ، الجزائر، 2021، ص 44.

نفهم من التعريف أن الوساطة ليست ألوب من أساليب الحلول البديلة فقط أو هي مجرد طريق بل هي وسيلة لتحقيق الأمن الاجتماعي.

التعريف الثاني: كما عرفها الفقه المغربي بأنها: تدخل في نزاع أو في عملية تفاوض يقبل الأطراف أن يقوم بها طرق ثالث، من صفاته أن يكون غير منحاز حيادي، ولا يملك السلطة أو القوة لصنع القرار².

الفرع الثاني: التعريف القانوني للوساطة.

يتم فهم الوساطة واستيعابها بشكل عام على أنها قصيرة الأمد مبنية على أساس هيكلي، لها توجه نحو إتمام واجب أو نشاط ذات تدخل تشاركي، أي أن الوساطة هي عملية قانونية تتم في إطار القواعد التشريعية حيث تعمل مع طرف ثالث متعصب يتولى مهمة ربط الحوار بين الأطراف.

حيث نجد أن الوساطة وردت في المادة 10 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب³، كمصطلح فقط "الوساطة هي اجراء يتحقق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل، على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع الى الشخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه".

يقصد بالوساطة هنا هي اجراء اختياري، بمقتضاه يعين القاضي شخصا يكون وسيطا يتولى مهمة ربط الحوار بين الأطراف حيث يقدمان له كل المعلومات المتعلقة بالخلاف والملابسات التي تحيط بالقضية ومساعدتهم على التواصل الى تسوية ودية للنزاع القائم بينهم

¹فاتح خلاف، (مكانة الوساطة لتسوية النزاع الإداري في القانون الجزائري)، مذكرة دكتوراه، تخصص قانون عام، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، سنة 2015، 2014، ص 06.

² أوديجا بنسالم، (الوساطة كوسيلة من الوسائل البديلة لفض المنازعات)، دار القلم، الطبعة 1، الرباط، 2009، ص 35.

³ القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 6، المؤرخة في 7 فيفري 1990.

على أن تقدم تلك الحولة على شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف حيث يكون الوسيط هنا ليس له أي سلطة تنظيمية أو قانونية على أطراف النزاع.

في حين أن مفهوم الوساطة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجده مختلف عما درسناه في قانون العمل،

وهذا ما نجده في الفقرة الأولى من المادة 944 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 525 فيفري 2008¹ "يجب على القاضي عرض اجراء الوساطة على الخصوم في جميع المواد، باستثناء قضايا شؤون الأسرة والقضايا العمالية وكل ما من شأنه أن يمس بالنظام العام".

المقصود من هذه المادة نجد أن المشرع قام باستثناء القضايا العمالية من اجراء الوساطة بالرغم من اتفاق المبدأ بين الإجراءات².

الفرع الثالث: تعريف الوساطة في القانون المقارن.

نجد أن المشرع الأوربي في نص المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 25/2008 المؤرخ في 2008/05/21 عرض الوساطة بغض النظر عن نوعها تعريف جامعا لا مانعا التي جاء فيها:

La médiation est un processus structure quelle que soit la marierai dont il est nommé ou vise denselequel deuse ou plusieurs à un litige tentent par elle mêmesvolontairement de parvenir a un accord sur résolution de leur evac l'ede unmédiaireur ce porcessus peut être engage par partie suggéré ou par une juridiction par le droit d'un état membre.

¹ القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 28 صفر 1429 الموافق ل 25 فبراير 2008، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية، العدد 21، الصادر في 17 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 23 أفريل 2008.

² دليلة جلول، (الوساطة القضائية في القضايا المدنية والإدارية)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2012، ص 20.21.

نفهم من خلال هذه المادة أن الوساطة هي عمل مركب يسعى بموجبه الأطراف وبارادتها الى التوصل لاتفاق من أجل إيجاد حل للنزاع القائم فيما بينهم بمساعدة طرف 3 وهو الوسط¹.

لكن نلاحظ أن هذا التعريف يشم كفة الطرق البديلة لحل النزاعات سواء كانت قضائية أو غير قضائية التي تسعى لإيجاد حلول باستثناء الصلح².

اما في قانون الأونسترال في نص المادة 113 النموذجي لسنة 2002 للتوفيق التجاري³ عرفت الوساطة على أنها: "عملية يتم من خلالها حل النزاع وديا، سواء بالوساطة أو بالتوفيق مع محاولة الوسيط الوصول الى حل ودي للنزاع العقدي أو القانوني، دون أن يملك سلطة اجبار المتنازعين على قبول الحل"⁴.

القانون الفرنسي لم يعرف الوساطة كإجراء بديل لحل النزاعات، ومع هذا يمكن تحديد مدلولها من خلال النصوص المنظمة لها من خلال المادة 1/131 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الفرنسي.

أما القانون الأردني لا يحتوي في مضمونه على أي تعريف للوساطة، فقد اكتفى بالإشارة الى دور الوسيط في حل النزاع.

¹ فاتح خلاف، المرجع السابق، ص 9.

² زهية زايدي، (الطرق البديلة لحل النزاعات طبقا لقانون الإجراءات المدنية الإدارية الجزائرية)، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، الجزائر، 2014-2015، ص 46.

³ الأونسترال هي هيئة قانونية رئيسية تابعة للولايات المتحدة الأمريكية تهدف الى مساعدة الدول على اصلاح قوانينها المتعلقة بإجراءات الوساطة وتحديثها وهو يوفر قواعد موحدة فيما يتعلق بعملية الوساطة وتوفير المزيد من إمكانية التنبؤ واليقين في استخدامها.

⁴ سهام صديق، (الطرق البديلة لحل النزاعات الإدارية)، مذكرة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012-2013، ص 47.

المطلب الثاني: تميز الوساطة عن غيرها من النظم.

بالرغم من الفروق التي بين الوساطة والمصطلحات الأخرى (الصلح والتحكيم) إلا أنه ينتمي كل منهما إلى بعض من حيث التقارب كونهم من الطرق البديلة لحل النزاعات بوجود طرف ثالث يسمى في الوساطة الوسيط، وفي الصلح المصلح وفي التحكيم يسمى المحكم، ونظرا إلى أن كل هذه الوسائل تهدف إلى التقرب من أطراف النزاع ومساعدتهم إلى اتفاق مشترك بمساعدة طرف ثالث لذلك توقفنا على التمييز مصطلحي الوساطة والصلح في (الفرع الأول) أما في (الفرع الثاني) سنتطرق فيه إلى التمييز بين مصطلحي الوساطة والتحكيم.

الفرع الأول: تمييز مصطلح الوساطة عن الصلح.

عرفت المادة 459 في القانون المدني الجزائري على أنه عقد الصلح هو "عقد ينتهي به الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان به نزاعا محتملا، وذلك بأن يتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حقه"¹.

كما يعرف الصلح على أنه اتفاق حول حق متنازع فيه بين شخصين بمقتضاه يتنازل أحدهما عن ادعائه مقابل تنازل الآخر عن ادعائه²، والصلح يكون بمناسبة دعوى قضائية أو صلح يقع خارج مرفق القضاء.

والفرق بين الصلح والوساطة يكمن فيما يلي:

أولاً: من حيث الإجراءات.

كرست المادة 990 والمادة 991 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بأن الصلح لم يقيد بمدة معينة، وفقا لانتهاء النزاع بالصلح واتفاق جميع الأطراف للقرار الموصول إليه بحكم قضائي يحمل طابع الالتزام معرضا في غالب الأحيان هذا القرار للطعن فيه¹.

¹ المادة 459 من الأمر رقم 75-66 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 78 المؤرخة في 30 سبتمبر 1975.

² نبيل صقر، (الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية - الخصومة - التنفيذ - التحكيم)، دار الهدى، الجزائر، 2008، ص 542.

الا أن المشرع حسب نص المادة 996 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حدد مدة الوساطة بثلاثة أشهر قابلة لتجديد مرة واحدة وبطلب من الوسيط عند اقتضاء تلك المدة شريطة موافقة الخصوم على ذلك².

فان السعي الى الصلح هو اجراء جوازي يمكن أن يكون تلقائيا بين الخصوم، وذلك ضمن العرائض المقدمة من الأطراف الى رئيس المحكمة.

كما تختلف الوساطة عن الصلح من خلال الطرف ثالث، فالصلح ليس دائما يستوجب تدخل طرف ثالث، في حين أن الوساطة لا تقوم الا بوجود طرف ثالث وهو الوسيط والذي يكون أكثر من مصلح.

ثانيا: من حيث أساس الحل.

يترتب على الصلح ركن أساسي دوره هو أن يتنازل كل طرف على جزء من ادعائه، فاذا تنازل أحدهما ولم يتنازل الآخر عن كل ما يدعيه فلا يعد هذا صلحا، والتنازلات لا يشترط أن تكون متساوية من كلا الطرفين، فقد يتنازل أحدهما عن كل ما يدعيه أو بعضه والآخر لا يتنازل الا عن بعض ما يدعيه³.

بينما الوساطة لا تقوم على مثل هذا الركن ويكون التنازل فيها متبادل أو متقابل.

¹دليلة جلول، المرجع السابق، ص 26.

²عبد الرحمان بربارة، (شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية)، ط 2، دار البغدادي، للطباعة والنشر، الجزائر، الروبية، 2009، ص 519.

³الأنصاري حسين النيداني، (الصلح القضائي - دور المحكمة في الصلح والتوفيق بين الخصوم)، دراسة تأصيلية وتحليلية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009، ص 65.

ومع ذلك نجد أن الشيء المشترك بين الوساطة والصلح واحد مثل طبيعتهما وغرضهما المتمثل في إنهاء النزاع كلياً أو جزئياً بطريقة ودية، أما الفرق بينهما يكمن في أعمال كل منهما وفي من يتولى القضية¹.

الفرع الثاني: تمييز مصطلح الوساطة عن التحكيم.

المشرع الجزائري في قانونه رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية التحكيم، قد حدده وفق عنصرين وهما: اتفاقية التحكيم وشرط التحكيم.

فالتحكيم هو اتفاق الأطراف على اللجوء الى شخص أو عدة أشخاص لتسوية نزاعاتهم وينظر اليه التحكيم بزواية اقتصادية أخرى، باعتباره ضماناً لتشجيع الاستثمارات بصفة الأجنبية بصفة خاصة.

وله نظرة قانونية تتمثل بأنه وسيلة لحل النزاعات².

كما يعرف على أنه اتفاق بين الطرفين أو أكثر يهدف الى الفصل في النزاع القائم بينهم الى محكم يتم تعيينه بصفة جماعية أو منفصلة حيث يكون هذا التعيين حر أو ضمن قائمة³، وللوساطة مكانة بجانب التحكيم، فكلاهما مختلفان حيث لا يمكن لأحدهما الاغناء عن الآخر ويمكن كذلك أن يكون في طريق واحد ذات توافق متكاملين وعليه فان الفروق بين الوساطة والتحكيم فيما يلي:

¹ صباح سعدي، (الوساطة كطريق بديل لحل النزاعات في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية)، مذكرة ماجستير في القانون فرع القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، فرع الحقوق، جامعة محمد الصديق بن يحيى، بجاية 2010.2011، ص 32.

² رشيد حماني، (التحكيم كألية بديلة لحل النزاعات -دراسة تحليلية نقدية)، مجلة البيان الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 7، العدد 1، جامعة مولود معمري، تيزي وزوو، 2022، ص 46.

³ رشيد خلوفي، (قانون المنازعات الإدارية، الخصومة الإدارية، الاستعجال الإداري، الطرق البديلة لحل النزاعات الإدارية)، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزء 3، 2013، ص 219.

أولاً: من حيث طبيعتهما.

التحكيم ذو طبيعة مزدوجة قضائية واتفافية، له مظهر تعاقدى ومظهر اجرائى وقضائى، فالمظهر الاجرائى يظهر فى مرحلة سير المحاكمة التى تعتمد على قواعد إجرائية أما المظهر التعاقدى يكون باتفاق من كلا الطرفين على اخضاع نزاعهم لمحكمة تحكيمية أما القضائى ينتج عنه سير محكمة التحكيم رغم مصادرها الخاصة¹، وبالتالي فالمظهر التعاقدى ينتهى بمجرد بدأ إجراءات التداعى وتستمر حتى صدور الحكم.

أما الوساطة ذات طبيعة اتفافية وليست قضائية فهى مبنية على اتفاق الأطراف وتكون غير، مقيدة بقيود إجرائية حيث الوساطة تقوم على اجراء لقاءات بين الوسيط وأطراف النزاع بهدف الوصول الى حل يرضى جميع الأطراف.

ثانياً: من حيث دور الطرف الثالث.

يشترك التحكيم والوساطة فى وجود طرف ثالث مستقل ومحايد يسعى الى حل النزاع بين الأطراف، حيث يختلف دور الوسيط فى الوساطة اختلافا جوهريا عن دور المحكم فى التحكيم الذى يعتبر قريبا جدا من دور القاضى.

فالمحكم يتمتع بسلطات واسعة ويفصل فى النزاع بإخضاعه لقانون معين وطبقا للقواعد التى يختارها الخصوم²، الا أن المحكم لا يمثل الدولة وانما يستمد صلاحيته أما عن طريق اتفاق التحكيم بعد نشوء النزاع أو عن طريق شرط التحكيم قبل نشوء النزاع³.

أما عن دور الوسيط فى عملية الوساطة يقتصر الا على معاونة ومساعدة الأطراف المتنازعة بغرض التوصل الى اتفاق حيث يعينه القاضى كطرف حيادى يستمع للطرفين وليس بغرض تطبيق القانون والفصل فى النزاع، كما أن المحضر الذى يحرره الوسيط لا

¹أمال معروف، (التحكيم التجارى الدولى فى ظل المرسوم التشريعى 93-09 المؤرخ فى 25 أبريل 93)، مذكرة ماجستير

فى القانون، شعبة قانون أعمال، معهد الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن عكنون الجزائر، 1999-2000، ص 10

²فاتح خلاف، المرجع السابق، ص 72.

³صباح سعيدي، المرجع السابق، ص 27.

يجوز بقوة قانونية ولا يتمتع بحجة قضائية الا بعد المصادقة من قبل القاضي المشرف على القضية¹.

ثالثاً: من حيث مجالها.

ان غرض اجراء الوساطة على الخصوم هي اجراء وجوبي أما التحكيم هو اجراء يقوم على إرادة الأشخاص في اتقاقهم، كما يجوز لكل شخص اللجوء الى التحكيم تبعاً للحقوق التي له مطلق الحرية التصرف فيها، ولا يجوز له في المسائل المتعلقة بالنظام العام أو حالة الأشخاص وأهليتهم كما لا يجوز للأشخاص العامة أن تطلب التحكيم ماعدا في إطار العلاقات الدولية أو الصفقات العمومية²، بينما في الوساطة وجب على القاضي عرض إجراءاتها على الخصوم في جميع المواد باستثناء كل ما من شأنه أن يمس بالنظام العام.

ما نجد في الوساطة أن المشرع حسب نص المادة 996 من القانون رقم 08-09 حددت مدة الوساطة ب 3 أشهر قابلة لتجديد مرة واحدة.

بعد موافقة الخصوم وهو قرار يعود للقاضي، أما في التحكيم وفقاً لنص المادة 1018 من نغس القانون نجد أن اتفاق التحكيم يكون صحيحاً حتى ولو لم يحدد انتهائه، في هذه الحالة وجب على المحكمون في ظروف 4 أشهر إتمام مهماتهم لتبدأ المدة منذ تاريخ تعيينهم أو من يوم اخطار المحكمة.

¹نبيل إسماعيل عمر، (التحكيم في المواد المدنية والتجارية الوطنية والدولية)، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2011، ص 13.

²دليلة جلول، المرجع السابق، ص 25-26.

المبحث الثاني: أبعاد الوساطة.

المطلب الأول: أنواع الوساطة.

أن مظهر الوساطة ليست نوعا واحدا من خلال التعاريف السابقة، إذا أردنا تحديد أنواع الوساطة يمكننا النظر الى طريقة وكيفية اللجوء لها وتعيين الطرق القائمة بها من خلال ثلاث أنواع هي الوساطة القضائية (الفرع الأول) الوساطة الخاصة (الفرع الثاني) وأخيرا الوساطة الاتفاقية (الفرع الثالث).

الفرع الأول: الوساطة القضائية.

عرفت الوساطة على أنها إجراء يتم بموجبه عرض مل النزاع أو جزء منه على شخص طبيعي أو جمعي، يكون خارج الخصومة القضائية محاولة منه إيجاد حل للنزاع القائم، حيث تكون مدة الوساطة القضائية لا تتجاوز 3 أشهر¹، فالوساطة هي وسيلة ودية لحل النزاعات أمام القضاء يقترحها القاضي على أطراف النزاع وهم من شأنهم قبولها أو رفضها وفي حالة قبولها يقوم القاضي بتعيين وسيطا يعمل على تسهيل الحوار ومحاولة التوفيق بينهم في إيجاد حل للنزاع².

والوساطة القضائية هي علاقة بين أطراف النزاع المتمثلة في القاضي والوسيط والخصوم³، حيث نجد أن المشرع الجزائري كرس هذا النوع من الوساطة ونص عليها في المواد 994 و 995 من القانون المتمثل في قانون الإجراءات الجزائية والمدنية.

أولا: القاضي

¹ رشيد مزاري، (الطرق البديلة لحل النزاعات طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد)، نشرة القضاء، العدد 64، الجزء الأول، وزارة العدل، الجزائر 2009، ص 498.

² عمر الزاهي، (الطرق البديلة لحل النزاعات)، مجلة المحكمة العليا، الجزر الثاني، عدد خاص حول الطرق البديلة لحل النزاعات، الوساطة، الصلح والتحكيم، الجزائر 2009، ص 589.

³ شفيقة بن صاولة، (الوساطة في النزاع الإداري)، مداخلة بمناسبة الملتقى الدولي حول ممارسة الوساطة، مركز البحوث القانونية والقضائية، الجزائر، 15-16 جوان 2009، ص 5.

يقوم القاضي بتعيين وسيط ويقوم بعرض الوساطة إذا قبل الخصوم الاجراء المتعلق بالنزاع، حيث يجب على القاضي المكلف بهذه الدعوى عدم النظر في النزاع بصفته قاضي موضوع إذا فشلت الوساطة القائمة بينهم حيث يسمى القاضي المكلف بقاضي الوساطة، حيث نجدها الوساطة القضائية لا تمس بسلطة القاضي فهي لا تدخل لوجود حل للنزاع، بحيث يجب على القاضي التخلي إذا أراد عن قضية النزاع واتخاذ تدابير يراها ضرورية.

ثانياً: الوسيط:

الوسيط نجده يعمل على اخطار القاضي بكل الصعوبات التي تواجهه في النزاع كما يسمح الى الأطراف وما توصل اليه الخصوم، كما يعمل على التوفيق بين الخصوم وتقوم الوسيط بتحرير محضر للقاضي يتضمن محتوى الاتفاق.

ثالثاً: الخصوم.

يعرض القاضي الوساطة على الخصوم القبول بإجراء الوساطة وحل النزاع القائم بينهم، وعلى الطرفين أن يكون مهيبين للتفاوض والاتفاق لإيجاد حل ودي فيما بينهم، حيث نجد أن الخصوم في أي مرحلة من المراحل سير إجراءات الوساطة مطالبة القاضي بإنهاء الوساطة بتوقيع محضر اتفاق الحاصل بينهم¹.

الفرع الثاني: الوساطة الاتفاقية.

باعتبارها عقد يتم من خلاله الاتفاق بين الأطراف على تعيين وسيط يكلف بإبرام الصلح لإنهاء النزاع القائم، حيث تقوم الوساطة الاتفاقية بمحض إرادة الأطراف النزاع².

ويمكن تعريف الوساطة الاتفاقية على أنها " آلية غير قضائية، يقوم بواسطتها شخصان أو أكثر بالاتفاق على وضع حد لنزاعهم عن طريق اللجوء الى طرف ثالث مؤهل،

¹ شفيقة بن صالوة، المرجع السابق، ص 6.

² عبد العزيز بن محمد الربيش، (الوساطة القضائية)، مجلة العدل، العدد 24، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، قسم الفقه، جامعة القصيم، 1435، ص 287.

لمساعدتهم على حل النزاع من خلال تسهيل الحوار بينهم مع إمكانية اقتراح حلولاً غير ملزمة للأطراف حرية قبولها أو رفضها سواء كلياً أو جزئياً¹.

وبالرغم من أن الوساطة الاتفاقية تنقسم إلى عدة أنواع، نجد هناك الوساطة الاتفاقية البسيطة وهي وساطة تقترب كثيراً من نظام التوفيق في وجود شخص يسعى إلى التقريب بين جهات نظر المتنازعين، يتم فيها تشكيل هيئة يرأسها الوسيط، حيث يتم اتفاق الأطراف باللجوء إلى الوساطة بمبادرات ذاتية منهم وتضم وكلاء أطراف النزاع للوصول إلى حل مقبول بين الطرفين².

وهناك الوساطة التحكيمية والتي تعتبر اتفاق بنص عليه في العقد ويقضي بأنه في حالة نشوب نزاع بين الأطراف يتم عرضه للوسيط، أما أخيراً الوساطة الاستشارية هي التي يطلب فيها الأطراف محام أجنبي لاستشاره في موضوع النزاع ثم يطلبون منه بعد ذلك التدخل كوسيط لحل النزاع.

للعودة إلى المواد المنظمة لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري لا نجد أية مادة تشير إلى الوساطة الاتفاقية فقد يكون قد استبعدت الوساطة الاتفاقية لأنها تعتبر من الناحية الواقعية متجذرة في المجتمع وذلك منذ الأزل³.

الفرع الثالث: الوساطة الخاصة.

الوساطة الخاصة يقوم بها شخص يعينه القاضي يسمى الوسيط، يكلف بالدعوى من خارج الهيئة القضائية للمحكمة بالاتفاق بين أطراف الخصوم، حيث يعين الوسيط من طرف

¹ سوانج مورتشيل ليجرا، فرانسوا أليون تينيو، (الوسائل البديلة في تسوية النزاعات في القانون المدني)، ترجمة عصام حداد، مداخلة مقدمة أشغال ندوة بدائل الدعوى المدنية في تسوية النزاعات، المعهد القضائي الأردني، 5-6 جانفي 2005، ص 25.

² زهية زيري، (الطرق البديلة لحل النزاعات طبقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري)، مذكرة ماجستير في قانون المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزوو، 2015، ص 47.

³ ساجية بوزنة، (الوساطة في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية)، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص القانون العام للأعمال، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2011-2012، ص 23.

رئيس القضائي ينتصب من طرف وزير العدل. وهذا النوع من القضايا يكون تابع لطرف المحامين والمهنيين من ذوي الاختصاص والكفاءات التي تؤهلهم هذه الوساطة لحل النزاع بالنزاهة والحياد.

الوساطة الخاصة كونها عملية قضائية مثل الوساطة القضائية وتتم ضمن عمل قضائي يرى بعض الفقهاء لدمجهم مع بعض، حيث يقوم بها الطرف ثالث غريب عن طرفي النزاع وليس له لمصلحة في المسئلة المتنازع فيها بين الطرفين.

نجد القضاة في الوساطة الخاصة لهم خبرة ودراية لحل النزاع وسبق لهم تلقي 30 ساعة تدريبية على الأقل في مهارات الوساطة¹.

المطلب الثاني: خصائص الوساطة

باعتبار أن الوساطة أسلوب من أساليب الحلول البديلة لحل النزاعات حيث يكمن ذلك عن طريق الحوار وتقريب وجهات النظر، حيث تتميز الوساطة بجملة من الخصائص تتمثل خصوصا في سرعة والمرونة والخصوصية مما درسنا ذلك في عدة فروع ذكرنا منها:

الفرع الأول: سرعة الفصل في النزاع

يتميز حل النزاع عن طريق الوساطة باختصار الوقت والسرعة للوصول الى حل قائم، بخلاف النزاعات التي تكون مدتها طويلة التي تعرض أمام أجهزة القضاء.

نجد أن الوساطة لها مدة زمنية محددة لا تتجاوز 3 أشهر ابتداء من تاريخ إحالة النزاع الى الوسيط والذي نصت عليه المادة 996 من قانون الإجراءات المدنية، بخلاف المدة في حل النزاع أمام القضاء الذي لم يحددها القانون².

¹ اعلان قاشي، (الوساطة القضائية كبديل لحل النزاعات المدنية)، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 12، جامعة البلدية 02، 18 جوان 2019، ص 165.

² أحمد ادوارد ناجي، (مدى فعالية الوسائل البديلة)، منتدى طلاب كلية الحقوق، 08-02-2002، ص 9

لا سيما أن تحديد مدة الفصل في النزاع من الأمور الجيدة فهي تطبع الوساطة بطابع السرعة وعدم المماطلة، ولسير النزاع بشكل سريع يرجع ذلك الى الوسيط ومهاراته وبحثه عن الحل في الوصول الى نقطة يتلقى عندها الأطراف¹، ولا يركز في الوصول الى حل النزاع عن مدى قانونية النزاع وطرق الاثبات².

ومن الأسباب التي أدت الى عملية السرعة والوصول الى حل النزاع هي بساطة إجراءاتها ومنح الوسيط الحرية في اتخاذ قراراته.

الفرع الثاني: المرونة

لحل النزاع عن طريق القضاء يلزم اتباع إجراءات يجب اتباعها تحت طائلة البطلان لعدم وجود عوائق في الحل وبين المتخاصمين، بخلاف الوساطة التي لا تتبع بأي إجراء يترتب عليه البطلان، بشرط عدم مخالفة النظام العام والآداب العامة.

وأهم ميزة نجدها في الوساطة نجد أن الوسيط له الحق في اجتماع الأطراف ونقل كل موقف منهم وهذا لا نجده أثناء إجراءات التقاضي، وفي حالة عدم الوصول للحلول من خلال الوساطة أطراف النزاع لهم الحرية في مواصلة في طريق القضاء، لأن الأطراف لا يخشون في حالة فشل الوساطة فقدان الطرق القانونية³.

الفرع الثالث: السرية والخصوصية.

تتمس الوساطة بالخصوصية فإنها تساهم في الحفاظ على الخصوصية في المعلومات المتعلقة بطبيعة النزاع التي يمتلكها الأطراف، فتنبقى الحوارات المجرات في اطار الوساطة

¹ علاوة همام، (الوساطة بديل لحل النزاع وتطبيقاتها في الفقه الإسلامي وقانون الإجراءات المدنية الإدارية -دراسة مقارنة)،

مذكرة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة حاج لخضر، باتنة، 2012-2013، ص 71.

² رولا تلقى أحمد، (الوساطة لتسوية النزاعات المدنية)، رسالة دكتوراه، جامعة عمان للدراسات العليا، 2008، ص 49.

³ ساجية بوزنة، المرجع السابق، ص 21.

السرية¹، والوساطة تتم بعيدا عين أين الناس وما يتم من خلال النزاع يكون الا بين الوسيط والمتنازعين فقد، لذلك نجد هذه الخاصية تدفع للجوء الى الوساطة خاصة اذا كانوا من أصحاب رؤوس الأموال وأرباب العمل المشهورين بسبب المحكمة العلنية لعدم تقاضي وتحاشي النزاعات التي قد تسبب في تأثير على تعاملاتهم وتسيء الى سمعتهم.

أما من حيث السرية في النزاع نجد أن الوسيط لا يفصح الى ما تم التوصل اليه أثناء عملية الوساطة، فهو ملزم بالكتمان وفي حالة افشاء المعلومات يتعرض الى عقوبة شطب من قائمة الوسطاء المعتمدين، كما يجوز الوسيط بإفشاء الشر الا بموافقة المتنازعين².

تتبنى خاصية السرية والخصوصية بعدان³:

الأول: يمكن في العلاقة التي بين الأطراف والوسيط التي تقوم على الثقة والاحترام.

الثاني: تتمثل في تقييد الأطراف بالسرية حول ما يدور في جلسات الحوار وعدم افشاء لأي شخص، كما يمكن الهدف لسرية الجلسات هو تشجيع الأطراف المتنازعة على تقديم أي معلومة.

الفرع الرابع: قلة التكاليف.

للجوء الى المحاكم من شأنه أن يكبد الأطراف المصاريف والنفقات وهذا السبب الذي يدفع الأطراف الى الوساطة، فمن سيمان الحلول البديلة لفض النزاعات وديا هي قلة التكاليف وبخلاف طرق التقاضي وهو ما شجع المتخاصمين الى الوساطة التي لا تتطلب رسوم وما يصاحب ذلك من طول الوقت⁴، كما أن اللجوء الى الوساطة كذلك يقتضي بحل النزاع في

¹ حمة مرامية، (نظام الوساطة القضائية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية)، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 30، العدد 3، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة، ديسمبر، 2019، ص 26.

² حمة مرامية، المرجع نفسه، ص 26.

³ علاوة همام، المرجع السابق، ص 77.

⁴ عبد الحميد شواربي، (التحكيم والتصالح في ضوء الفقه والقضاء)، ط 1، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000، ص 31

جلسة أو جلستين كما أن إجراءات الوساطة لا تحتاج للخبرات، خلافا للإجراءات القضائية حتى في حالة فشلها تكون غير مكلفة¹.

المطلب الثالث: أهمية الوساطة

تكتسب الوساطة أهمية بالغة من ناحية القضاء الإداري وبالنسبة للخصوم أيضا لما تتوفر لهم مزايا كثيرة سواء من ناحية تكريس مبدأ الفصل في النزاعات في أجال محددة كالتقليل من الإجراءات التي تقترن بالدعوى القضائية، الأمر الذي يعود بالفائدة من الناحية المالية والتقليل من المصاريف، كما تعتبر الوساطة الطريق الأمن لحفظ الأسرار وعدم افشاءها الأمر الذي يساعد على تقوية الثقة بين الأطراف المتنازعة وهذا يكمن في أن يؤدي الى تحسين العلاقة بينهما في المستقبل². وعليه ومن أجل تسير حصول المتنازعين على حقوقهم في أجال قصيرة لا بد من الاستفادة من المزايا التي تتوفرها الوساطة باعتبارها الملاذ نحو تقليص المدة حيث أن إطالة في مدة الفصل في النزاع لا يعود في جميع الحالات الى سوء النسبية وإنما عن حسن نية.

¹ساحية بوزنة، المرجع السابق، ص 22.

²فاتح خلاف، المرجع السابق، ص 134.

المبحث الثالث: الجدل القائم حول إمكانية تطبيق الوساطة

ان مجال تطبيق الوساطة ماهي الا نزاعات ذات طبيعة عادية وهو ما اتفق عليه رجال الفقه والقانون، الا باستثناء بعض الحالات بنصوص قانونية التي تأكدت الا بعد تحقيق نتائج التي استمدت من الحلول البديلة لحل النزاعات التي أدت الى تسوية الكثير من النزاعات وخففت من الخصومات القضائية، ونظرا الى الاستثناءات يرى البعض أن قابلية خضوع هذا النوع من النزاعات للتسوية عن طريقها فقط مع الأخذ بعين الاعتبار عن خصوصيتها.

وبالتالي نجد أن الفقه الجزائري لم يتفق على قابلية خضوع النزاعات الإدارية للوساطة فنجد في تطبيق الصلح والتحكيم في النزاعات الإدارية عبر صراحة عن جواز التطبيق ولكن في الوساطة لم يتبع الأمر نفسه، وقد أقصى الوساطة من نزاعات المادة الإدارية.

وانطلاقا من النتائج على قابلية الخضوع هذا النوع من النزاعات الى التسوية الودية تم التفكير في توسيع مجال تطبيق الوساطة على النزاعات ذات الطبيعة الإدارية، وفي ظل الخلاف ظهر جدل قائم حول ذلك أحدهما يرفض فكرة الوساطة في النزاعات الإدارية (المطلب الأول)، بينما يؤيد الطرف الثاني تطبيق الوساطة لتسوية النزاعات (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الاتجاه الراض للوساطة في النزاع الإداري

بما أن فكرة الوساطة في المواد المدنية لا يمتد نطاقها وتطبيقها الى النزاعات الإدارية، وهو ما يراه أنصار الفريق الراض لفكرة الوساطة في النزاعات الإدارية ضمن الأحكام المسندة للقانون رقم 08-09 سالف الذكر، نجد هؤلاء استنادا من فكرة النظام العام لتبرير موقفهم يتضمن (الفرع الأول)، وتفاوت مركز أطراف النزاع الإداري من جهة أخرى (الفرع الثاني) و(الفرع الثالث) تناولنا فيه التباين الموجود في النظام القانوني الذي يخضع له كل طرف في النزاع من جهة ثالثة.

الفرع الأول: فكرة النظام العام كأساس لرفض تطبيق الوساطة على النزاع الإداري.

ان عدم قابلية الخضوع للنزاع الإداري للوساطة هو الجانب الذي يره الفقه القانوني الراض للوساطة، الذي نجده أساسا في فكرة النظام العام التي أشارت اليه نص المادة 994 من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية سالف الذكر¹، فالمسائل المتعلقة بالنظام العام لا يمكن تسويتها خارج فضاء القضاء الرسمي من بينها قواعد القانون الإداري.

وبنا أن قواعد القانون الإداري قواعد مرة تحكم النزاع الإداري، متوفرة فيها المصلحة العامة، فهي لم تتخذ لحماية الإدارة العامة وانما لحماية الصالح العام. فمبدأ المساواة القائم بين الأطراف النزاع القائم بالوساطة، وبما أن الشخص المعنوي طرفا في النزاع الإداري الا يمكن تصور أن القاعدة القانونية الأمرة تفقد صفتها لتصبح قاعدة مكملة.

ومن خلال هذا الأمر نستخلص من نص المادة 994 من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والتي نصت على مايلي "يجب على القاضي عرض إجراءات الوساطة على الخصوم في جميع المواد، باستثناء قضايا شؤون الأسرة و..."²، واستثنى المشرع نص المادة بعبارة "وكل من شأنه أن يمس بالنظام العام"، فمن جراء هذه الإضافة قام باللبس والغموض فرأى البعض أن الوساطة لا تنطبق على النزاعات المواد الإدارية³.

الفرع الثاني: تفاوت المركز القانوني لأطراف النزاع الإداري

تميزت النزاعات الإدارية بالخصوصية، الأمر الذي أدى الى ترجيح مركز الشخص المعنوي على مركز الطرف الثاني في النزاع المتمثل في أشخاص القانون الخاص، وهو الأمر الذي اجتهد الفقهاء وأقره المشرع واعتبره عنصر من العناصر المميزة للنزاعات

¹ فاتح خلاف، المرجع السابق، ص 203.

² المادة 994 ، المرجع السابق.

³ فاتح خلاف، المرجع السابق، ص 205.

الإدارية، وهو ما جعل الخصم في مركز قوي ووضع الإدارة في مركز أضعف أمام القضاء لما احتوى من ضمانات لهذا الطرف الضعيف.

ومن هنا استمد البعض فكرة التفاوت واستندوا عليها كأساس لإقصاء الوساطة من النزاعات إذ يعتقدون إذ كان التوازن متحققا في النزاعات حيث تكون مراكز الخصوم متساوية فإنه لا يمكن تحقيقه في النزاعات الإدارية¹.

الفرع الثالث: تباين النظام القانوني لأطراف النزاع الإداري.

لاستبعاد تطبيق الوساطة على النزاعات الإدارية التي اعتمدها بعض الفقهاء كمبرر إلى فكرة التباين في النظام القانوني لأطراف النزاع، حيث يرى هؤلاء الفقهاء أن الإدارة العامة أحد أطراف النزاع الإداري خاضعة لقواعد القانون الإداري²، وتحكمها مبادئ عدم جواز التفاوض بشأن المسائل المتعلقة بالمشروعية ومبدأ عدم الحواز التصرف في الأموال العامة، التي تضع الإدارة في مركز قوي ومتميز، الأمر الذي يمكن اللجوء إلى الوساطة لتسوية النزاعات باعتبارها طرفا فيها، خلافاً على الطرف الآخر الذي يخضع للقواعد القانون الخاص التي تمنحه حرية التصرف في المال الخاص وتكريس مبدأ المساواة والرضائية³.

وعلى هذا النحو اتضح أن التباين في النظام القانوني لأطراف النزاع الإداري، أدى إلى استحالة تطبيق الوساطة على النزاعات التي تكون الإدارة العامة طرفاً فيها، ماعداً في حالة النزاعات المتعلقة بالأعمال الإدارية التي تقوم بها. فهي متجردة من امتيازات السلطة العامة، فيمكن اللجوء إلى الوساطة لتسوية النزاعات التي يخضع لها أشخاص القانون الخاص، كما يمكن لأشخاص القانون العام الخضوع لها كذلك.

¹ إبراهيم عبد العزيز شبيحة، (أصول القانون الإداري، أموال الإدارة العامة وامتيازاتها)، دراسة مقارنة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1991، ص 156-157.

² فيصل قاضي أنيس، (دولة القانون ودور القاضي الإداري في تكريسها في الجزائر)، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2010/2009، ص 179.

³ فاتح خلاف، المرجع السابق، ص 209.

المطلب الثاني: الاتجاه المؤيد لتطبيق الوساطة على النزاع الإداري.

تماشيا مع خلاف الرأي السابق، رأي الفقهاء الى أن الجواز لتسوية النزاعات الإدارية عن طريق الوساطة، إلا لبعض الحالات التي لا يمكن قبول الوساطة فيها، أما بصدور نص خاص يحيل النظر في نزاعاتها الى جهة أخرى خاصة، فاستحدثت الوساطة التي أقرها المشرع رأي البعض أن ذلك واكب التطورات التي عرفها القانون المقارن في مجال التسوية لذلك درسنا المشروع التمهيدي للقانون رقم 08-09 في (الفرع الأول) و(الفرع الثاني) المبدأ العام الوارد في المادة 994 يقتضي جواز الوساطة في النزاع الإداري، وأخيرا موقع الوساطة في القانون رقم 08-09 (الفرع الثالث).

الفرع الأول: المشروع التمهيدي للقانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية

لقد جاء في الأعمال التحضيرية لمشروع القانون رقم 08-09 سالف الذكر، قول "مسايرة تطورات القوانين المقارنة لاسيما منها تلك التي تتشابه فيها تنظيماتها القضائية مع التنظيم المعمول به لدينا"، منها تبين أن المشرع الجزائري أراد من هذا القانون الأخذ بالمعايير الدولية التي تحكم الإجراءات في المواد المدنية والإدارية¹.

وباعتبار أن تشجيع اللجوء الى الطرق البديلة للتسوية من أهم الموضوعات التي تطورت في القانون المقارن حيث أحرز تقدما كبيرا في التشريعات الداخلية للعديد من الدول².

والأمر الذي أدى الى المشرع الجزائري مسايرة ذلك التطور هو عدم تحفظه على الوساطة في النزاعات في أحكام الوساطة الواردة في المادة الإدارية ضمن القانون رقم 08-09 سالف الذكر، فيمكن للدولة أيضا والأشخاص المعنوية العامة الأخرى كذلك اللجوء الى

¹فاتح خلاف، المرجع السابق، ص 213.

²محمد أحمد عبد المنعم، (مدى إخلال آلية التوفيق الاجبارية بحق التقاضي)، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006، ص 188.

الحلول الودية لتسوية بعض النزاعات المتعلقة بالعقود الإدارية التي تبرمها، هذا ضمن المرسوم الرئاسي رقم 10-236 يتضمن الصفقات العمومية المعدل والمتمم¹، كما ألزمت المصلحة المتعاقدة بتسوية النزاعات الناشئة عن تنفيذ عقود الصفقات العمومية بطريقة ودية²، ومن خلال قراءة نصوص المرسوم الرئاسي 10-236 سالف الذكر نجد أن المشرع لم يستبعد الوساطة وترك اختيار إحدى الطرق الودية لمسؤول المصلحة المتعاقدة الحرية الكاملة بما فيها الوساطة، من بين المزايا التي تتحقق والتي ذكرتها المادة 115 (معدلة):

- إيجاد التوازن للتكاليف المترتبة على كلا الطرفين.

- التوصل الى أسرع انجاز لموضوع الصفقة.

- الحصول على تسوية نهائية وبأقل التكاليف.

وعليه فإن الوساطة تنطبق على النزاعات مهما كان نوعها، دون مفاضلة.

الفرع الثاني: المبدأ العام الوارد في المادة 994 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية

استنادا الى نص المادة 4 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لوحظ أن المشرع قد استعمل لفظ "يجب على القاضي.."، وهو ما راه البعض أن المشرع لم يحظر تطبيق الوساطة لتسوية النزاعات الإدارية، تبعا للفظ الذي ذكر، حيث أن القاضي المقصود هنا هو القاضي المدني والإداري على سواء، ولو كان المقصود غير ذلك لوجد استثناء في المادة الإدارية من مجال تطبيق الوساطة القضائية.

نية المشرع هنا أفرت نحو انجاز اللجوء الى الوساطة لحل النزاعات والتي تكون الإدارة طرفا فيها، فنص المادة 994 المذكورة نجد فيها أن المشرع قد حدد صراحة وعلى

¹ مرسوم رئاسي رقم 10-236 مؤرخ في 28 شوال عام 1431 الموافق 7 أكتوبر سنة 2010، يتضمن تنظيم الصفقات العمومية، المعدل والمتمم.

² فاتح خلاف، المرجع السابق، ص 214.

سبيل الحصر النزاعات التي يحظر تسويتها عن طريق الوساطة وهو ما ذكر في الشق من المادة والمتمثلة في:

- القضايا المتعلقة بالنظام العام والمخالفة له والمتعلقة ببعض العقود وبعض الأعمال المنافية للأخلاق¹.

- قضايا شؤون الأسرة التي أخضعها القاضي للصلح الوجوبي بمقتضى نص المادة 439 من القانون 08-09 سالف الذكر.

- القضايا العمالية التي تنشأ بين العمال وأرباب العمل، تتعلق بتبرعات العمل الجماعي، حيث يخضع هذا النوع من القضايا الى النظام الوساطة الاتفاقية.

الفرع الثالث: مكانة الوساطة في القانون رقم 08-09

لقد أدرج المشرع الجزائري الوساطة ضمن فص مستقل يتعلق بالطرق البديلة لتسوية النزاعات، ومن خلال هذا أخذ البعض بالمعيار الشكلي لتبرير الوساطة الواردة في القانون رقم 08-09 سالف الذكر، فاذا كانت نية المشرع تطبيق أحكامها على النزاعات المتعلقة بالمواد المدنية فقط، دون النزاعات المادة في القانون رقم 08-09 القائم بإدراج الأحكام المتعلقة بالوساطة ضمن الباب الأول المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية.

نجد أن المشرع لم يحمي بالتحفظ على الوساطة في النزاعات الإدارية، كما فعل في باب التحكيم عندما قيد حرية الأشخاص المعنوية العامة في اللجوء الى التحكيم في بعض النزاعات، حيث نصت المادة 2/1006 من القانون رقم 08/09 سالف الذكر ذكر ما يلي "لا يجوز للأشخاص المعنوية العامة أن تطلب التحكيم/ ما عدا في علاقتها الاقتصادية أو في إطار الصفقات العمومية"².

¹فاتح خلاف، المرجع السابق، ص 215.

²المادة 2/1600، المرجع السابق.

أن المشرع الجزائري لم يحظر تطبيق الوساطة لتسوية النزاعات الإدارية، إلا بوجود استثناءات خاصة، فإن عدم صلاحية تطبيق الوساطة محدد على طائفة معينة فقط، فلا يحول دون تطبيقها على طائفة أخرى من النزاعات الإدارية.

خلاصة الفصل الأول:

نستخلص مما سبق ذكره أن الوساطة استحدثتها المشرع الجزائري كألية لتسوية النزاعات الناشئة بين الخصوم ومن بينها النزاعات الإدارية كبديل لسبيل التقاضي سعياً منه للحد من حجم المنازعات التي باتت تثقل كاهل القضاء، وتؤثر على مردود الأحكام القضائية وتقلص من الاجتهاد القضائي، وتميز الوساطة بأنها أقل تكلفة من الوسائط القانونية الأخرى.

وحتى تضمن نجاعة الوساطة في النزاع الإداري لا بد من أن يحسن القاضي اختيار الوسيط من حيث تخصصه والمامه لخصوصيات النزاع المعروض عليه، فنجد أن المشرع خول له صلاحيات من ضمنها دعوة الخصوم والسعي لإيجاد حل توفيقى، وترتبط تصرفاته بالحفاظ على المصلحة العامة وحماية المال العام. كما تتعزز صورية سلطة الوسيط بمظهر هيمنة القاضي الفعلية على مجريات الوساطة.

وكون الوساطة وسيلة فعالة للحد من تراكم القضايا الإدارية والتحقيق من الكم الهائل للقضايا المرفوعة أمام القضاء، كما تساهم في الحفاظ على الأسرار والحفاظ على العلاقات بين الأشخاص وتقوم على احتفاظ كل طرف بحقوقه كاملة والبحث بأنفسهم عن تسوية رضائية بمساعدة الوسيط.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: تطبيقات الوساطة في المادة الإدارية

لقد نظم المشرع الجزائري الوساطة في الكتاب الخامس منه تحت عنوان الطرق البديلة لحل النزاعات و بالضبط في الفصل الثاني منه ليحدد بأكثر وضوح كيفية تعيين الوسيط القضائي متضمنا الشروط التي يجب أن تتوفر في هذا الشخص في الباب الأول تحت عنوان الوساطة و قد خص القانون السالف الذكر المواد من 997 إلى 998 بأشخاص الوساطة و شروط تعيين الوسيط و قد عمل المشرع الجزائري على وضع شروط يجب توافرها في كل من يرغب في ممارسة مهمة الوساطة باعتباره محور عملية الوساطة و في هذا السياق صدر المرسوم التنفيذي رقم 09-100 المؤرخ المؤرخ في 10 مارس سنة 2009 المتعلق بتحدد كيفية تعيين الوسيط القضائي .

تعتبر الوساطة في المادة الادارية من الآليات القانونية التي تمكن الأطراف من حل نزاعاتهم بشكل سريع وعادل وتضمن لهم مرونة وحرية لا تتوفر عادة أمام القضاء وذلك لما تضمنه من مشاركة الأطراف في إيجاد الحلول المناسبة لمنازعاتهم مع ضمان كامل السرية المطلوبة بعيدا عن طول إجراءات التقاضي وتعقيداتها المختلفة بيد أن تفعيل نظام الوساطة باعتباره آلية جديدة لتسوية النزاعات بين الأطراف في المادة الإدارية يعترضه العديد من الإشكالات، يأتي في مقدمتها اختلاف طبيعة النزاع الإداري القائم أساسا على فكرة المصلحة العامة والنظام العام واستعمال أساليب السلطة العامة مقارنة بطبيعة النزاع العادي، وما ينجم عنه من تفاوت في مراكز الأطراف في الخصومة الخاضعة لنظام الوساطة الممثلة في كلا من الأفراد وأشخاص القانون الخاص من جانب، والإدارة من جانب آخر، بالإضافة إلى ذلك، فإنّ الممارسة ذات الصلة تكشف عن بروز العديد من العراقيل والنقائص القانونية والاجرائية والعملية التي تحد من سبل تطبيق الوساطة كنظام بديل لحل النزاعات الإدارية بمعزل عن إجراءات وسلطة القضاء،

لا تكفي إرادة الخصوم وحدها حتى يتسنى الفصل في منازعاتهم عن طريق الوساطة، لأن الوساطة تعتبر استثناء عن الأصل العام المتمثل في قيام السلطة القضائية بالفصل في كل

النزاعات التي تثور على إقليم الدولة، فلا بد أن يجيز المشرع تطبيقها على ذلك النوع من النزاع.

المبحث الأول: الوساطة في المنازعات الإدارية

جعل المشرع الوساطة بحكم النص 994 من ق.إ.م.إ حيث تعتبر هذه الإجراء الأخير الجوهري الذي يجب على القاضي إستقائه قبل أي إجراء وفي أول جلسة¹. وهذا ما سنتطرق إليه في من خلال أنواع المنازعات الإدارية التي يمكن تطبيق الوساطة عليها (المطلب الأول) إيجابيات وسلبيات تطبيق الوساطة في المنازعات الإدارية (المطلب الثاني)

المطلب الأول: أنواع المنازعات الإدارية التي يمكن تطبيق الوساطة عليها

في إطار إصلاح العدالة و عصرنتها، استحدث المشرع الجزائري بموجب القانون 08/09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الوساطة القضائية كوسيلة بديلة لتسوية النزاعات، فما مجال تطبيقها حسب هذا القانون، و إذا كان اللجوء إلى هذه الوسيلة يشكل من المنظور القانوني إجراء جديداً، فإنه يعتبر من الناحية الثقافية الاجتماعية و و التاريخية، تكريسا قانونيا لممارسة متجذرة في الثقافة الجزائرية التي تكونت عبر العصور . لهذا سنتطرق في هذه الفروع إلى المنازعات العقارية (الفرع الأول) المنازعات التجارية (الفرع الثاني) المنازعات المتعلقة بالملكية الفكرية (الفرع الثالث) منازعات قضاء الحقوق وقضاء المشروعية (الفرع الرابع)

الفرع الأول: المنازعات العقارية

على إعتبار أن الوساطة تقوم بها الدولة ما بغية إيجاد تسوية لخلاف قائم بين دولتين² ونظرا لأهمية العقارات في تحقيق النمو للمجتمع فان المنازعات التي تخصه كثيرة ومتعددة

¹ قانون 08-09 مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون إجراءات مدنية و إدارية، ج.ر، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2008، معدل ومتم بلقانون رقم 22-13 مؤرخ 12 جويلية 2022، المتضمن إجراءات المدنية و الإدارية، ج.ر، العدد45، الصادر بتاريخ 17 جويلية 2022

² كمال حماد، النزاعات الدولية، الطبعة 1، الدار الوطنية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 1998، ص 80

ونظرا لعدم دقة الأحكام القانونية التي تنظم القضايا المتعلقة به بالإضافة إلى التذبذب الذي عرفته التوجهات السياسية والاقتصادية للبلاد وفي تحولها من نظام الاشتراكية إلى الرأس مالية كل ما سبق يؤدي بالضرورة إلى كثرة المنازعات العقارية وعدم قدرة القضاء على استيعابها،¹ وهذا ما جعل القضايا العقارية مجالا كبيرا لاعتماد الوساطة لحل منازعاتها بمختلف أنواعها كسواء أو بيع أو حقوق المتعلقة بالسماسة وحقوق الارتفاق والحدود بين العقارات حسب نص المادة 511 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على ينظر القسم العقاري في المنازعات المتعلقة بالأملك العقارية". هذه الأمور تمنح الخصوم أو المتنازعين فرصة الوصول إلى حل ودي بأقل النفقات والأضرار والتي يمكن دفعها في حال اللجوء إلى القضاء.²

الفرع الثاني: المنازعات التجارية

نظرا لكثرة القضايا المتعلقة بالمنازعات التجارية التي أصبحت تثقل كاهل القضاء،³ فإن القضاء الجزائي لا يأخذ بالفصل بين النزاعات المدنية والتجارية من حيث الإختصاص القضائي ولهذا فإن الوساطة ليست حكرا على المسائل المدنية بل تشمل النزاعات التجارية أيضا لما توفره الوساطة من سرية وخصوصية وتحرر من القيود التي تفرضها النظم القانونية جعلها تأخذ دورا مهما في حل المنازعات التجارية إذ أن اتساع مجالات التجارة لم تعد تواكبه القوانين والتنظيمات القضائية على الصعيد الداخلي والخارجي للفصل فيما ينشا عن هذه المعاملات من نزاعات وخلافات⁴

¹ سفيان سوام، الطرق البديلة لحل المنازعات المدنية في القانون الجزائري، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 217 .

² محمد أحمد قطونة، الوساطة في تسوية النزاعات المدنية، مذكرة ماجستير، جامعة مؤتة، 2008، ص 86.

³ صالح جزول، مدى فاعلية احكام الوساطة الجزائية في حل النزاعات في التشريع الجزائري، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 5، 2017، ص 103 .

⁴ رولا تقي سليم أحمد، الوساطة لتسوية المنازعات المدنية في القانون الأردني : دراسة مقارنة، مذكرة دكتوراه، قانون خاص، كلية الدراسات القانونية العليا، جامعة عمان، الاردن، 2008، ص 217 .

الفرع الثالث: منازعات المتعلقة بالملكية الفكرية

إن ما ينطوي تحت مصطلح الملكية الفكرية من حقوق النشر والتأليف وبراءات الاختراع إضافة إلى القيمة الأدبية والفنية لهذه الحقوق إلا أن لها قيمة مالية كبيرة ونظرا لهذه القيمة فإن اللجوء إلى القضاء في هذه النزاعات قد يستغرق وقتا طويلا مما يعود بالضرر على المخترع أو المؤلف ومنه قدم اللجوء إلى الوساطة كحل ودي في فض أغلب النزاعات المتعلقة بحقوق الملكية الفكرية والصناعية بعيدا عن حلها عن طريق التقاضي لما تكفله الوساطة من سرية وفي النظام اللاتيني وكمثال القانون الفرنسي في ميدان النزاعات حول الملكية الفكرية تمثل 17% من النزاعات تحل عن طريق الوساطة¹ حتى وإن كانت ممارستها محدودة فإن تطور هذا البديل لتسوية النزاعات يوضح أنه لا توجد طريقة واحدة لتسوية النزاعات التي تحدث في ما يخص حق المؤلف محق براءات الاختراع العلامة التجارية الرسم والتصميم فيما يعني أن الوساطة هي وسيلة أخرى لتحقيق العدالة.

الفرع الرابع: منازعات قضاء الحقوق وقضاء المشروعية

النزاعات الإدارية تتميز بطائفتين هما نزاعات قضاء الحقوق ونزاعات قضاء المشروعية.

أولا: النزاعات الإدارية المتعلقة بقضاء الحقوق:

كطريق بديل لتسوية النزاعات الإدارية يجوز اللجوء إلى الوساطة التي تعتبر من بين الطرق المذكورة المتعلقة بالقضاء لأن جوازها يسعى إلى تحقيق الصلح بين القضايا والأطراف، تتمثل هذه القضايا في:

- النزاعات الضريبية والجمركية..

¹ محمد أحمد قطاونة، المرجع السابق، ص 86 .

- النزاعات المتعلقة بالحقوق المالية التي تقبل الصلح والتصرف كنزاعات العقود الإدارية، وهذا ما نصت عليه المادة 102 من المرسوم الرئاسي 02-250 المعدل والمتمم لقانون الصفقات العمومية¹.

- نزاعات الوظيفة العمومية والضمان الاجتماعي.

ثانياً: النزاعات الإدارية المتعلقة بقضاء المشروعية

لا يمكن تسوية النزاعات الإدارية المتعلقة بالقضاء بالمشروعية بالطرق البديلة لتسوية النزاعات، وإنما يختص النظر فيها إلى القاضي الإداري، مراعاة لمبدأ المشروعية.

ولاستثناء القضايا المتعلقة بالنظام العام، من تطبيقها للوسائل البديلة لحل النزاعات والمتمثلة في الصلح والتحكيم، نجد أن المشرع استبعد ضمناً القضايا الإدارية المتعلقة بالقضاء المشروعية باعتبارها تدخل في نطاق النظام العام.

¹ المرسوم الرئاسي 02-250، يتضمن تنظيم الصفق العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 52، المؤرخة في 28 جويلية 2002 (ملغى).

المطلب الثاني : إيجابيات وسلبيات تطبيق الوساطة في المنازعات الإدارية¹

يتسم تطبيق الوساطة في المنازعات الإدارية بإيجابيات وسلبيات وهذا ما سنتطرق إليه في الفروع الآتية: إيجابيات الوساطة (الفرع الأول) سلبيات الوساطة (الفرع الثاني)

الفرع الأول: إيجابيات الوساطة

لحال الخصوم تأثير كبير في قابلية النزاع للوساطة ولها تأثير كبير في قبول ورفض الوساطة كوسيلة لحل نزاعاتهم إذن :²

- للوساطة عدة إيجابيات، منها منح الأطراف الفرصة للنقاش فيما بينهم وكذلك مع المختصين حتى الوصول للتسوية. وفي العديد من الحالات ينتج عن الوساطة أفضل الحلول لمصلحة الأطراف. وهناك نقطة مهمة من الناحية النفسية والسيكولوجية أن الوساطة تحاول الحفاظ على العلاقات التي تجمع بين الأطراف، وهذا بالطبع غير موجود عند أخذ الخصومة للمحاكم³
- اللجوء إلى الوساطة أمر اختياري لا يمكن القيام بأي إجراء دون موافقة أطراف النزاع، كما يمكنهم في أي وقت لانسحاب من عملية الوساطة.
- تمكن الوساطة الأطراف من حل نزاعاتهم في وقت أقصر وبتكلفة أقل.
- يحدد الأطراف مدة مهمة الوسيط في أول الأمر دون أن تتجاوز أجل ثلاثة أشهر من التاريخ الذي قبل فيه الوسيط مهمته، غير أن للأطراف تمديد الأجل المذكور باتفاق يبرم وفق نفس الشروط المعتمدة لإبرام اتفاق الوساطة، لا يفرض أي قرار على

¹ بوجمعة بتشيم، النظام القانوني للوساطة القضائية : دراسة مقارنة، 2011، ص 92 .

² ساجية بوزنة، الوساطة في ظل قانون إجراءات مدنية وإدارية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2011-2012، ص 98 .

³ عبد القادر ورسمه، دور الوساطة في تسوية المنازعات، الجمعة 1 ديسمبر 2023 على الموقع الإلكتروني

- الأطراف، بل يجب على الأطراف أنفسهم إيجاد حلول مناسبة، وذلك بمساعدة الوسيط أو الوسيلة تبقى كل الحوارات المجزأة في إطار الوساطة محاطة بالسرية.
- وفي حال فشل عملية الوساطة، لا يجوز لأحد الأطراف استعمال المعلومات المتبادلة أمام المحكمة، يلزم الوسيط بوجوب كتمان السر المهني بالنسبة إلى الأختيار وفق المقتضيات وتحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في القانون الجنائي المتعلقة بكتمان السر المهني.
 - ولا يجوز أن نثار ملاحظات الوسيط والتصاريح التي يتلقاها أمام القاضي المعروض عليه النزاع إلا باتفاق الأطراف ولا يجوز استعمالها في دعوى أخرى.
 - تمكن الوساطة من حل النزاعات بطريقة خلاقة وبعيدا عن الإجراءات القانونية وغالبا ما يخرج الأطراف من عملية الوساطة بامتيازات لم يكونوا ليحصلوا عليها لو لجأوا للقضاء أو التحكيم يمكن للوسيط أن يساعد الأطراف على مناقشة مشاكلهم بطريقة عقلانية وفي سياق مشجع.
 - ويحنا لوسيط الأطراف على التعاون، بطريقة يمكن معها حل النزاع دون تضرر أي منهم، تحافظ الوساطة على العلاقة الإيجابية التي تربط الأطراف لأن الاتفاق المتفاوض بشأنه يكون دائما ملائما لمصالح جميع أطراف النزاع وذلك دون شرط التقيد بالقاعدة القانونية¹.
 - المحافظة على العلاقات بين الخصوم²
 - تخفيف العبء عن المحاكم، كما تهدف إلى الأخذ بيد المشروع المتعثر ومساعدته على النهوض من كبوته، وحصول الدائنين على حقوقهم بشكل مرضي بما يحقق المساواة بين الطرفين، والمحافظة على استمرار العلاقات الودية بين الطرفين.¹

¹ مصعب بولقصع، عبد العالي حفظ الله، الوساطة كحل لتسوية المنازعات الدولية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي تيسي، تبسة، 2018-2019، ص ص 82-83 .

² زينب وحيد دحام، الوسائل البديلة لحل النزاع، ط1، مطبعة الثقافة، أربيل، 2012، ص 41 .

الفرع الثاني: سلبيات الوساطة

- زيادة نفقات التقاضي في حل فشل التوصل الى حل ان عدم توصل الاطراف الى اتفاق يقبلون به يزيد من نفقات المصاريف التقاضي حيث يضاف اليها نصاب الوسيط اذا ما تمت الوساطة بمساعدة وسيط اتفاقي او وسيط خصوصي اما اذا تمت الوساطة بمساعدة قاضي تسوية فلا يزيد ذلك من نفقات التقاضي فإذا تعذر التوصل الى حل يرضي الأطراف فيترتب عليهم أية تكاليف إضافية .
- اطالة أمد التقاضي في حال فشل الوساطة غير ان تحديد المشرع او الخصوم مدة لانجاز الوساطة خلالها يحد من هذه السلبية .
- عدم الزامية التوصل الى حل بالاتفاق الصادر عن الاطراف غير ملزم مالم يوقعونه لكن هذه السلبية هو ما تمنح للوساطة خصوصيتها وتميزها عن وسائل حل النزاعات الملزمة حيث تبقى للخصوم سيطرة على مجريات الأمور فلا يتفق الخصم بالنتيجة التي تم التوصل اليها . بما ان القرار يخضع لتقدير الأطراف فهناك احتمال الا يتم التوصل الى التسوية بين الطرفين يفتقر الى دعم اي سلطة قضائية في تصرفاته .
- قد لا يتم الكشف عن حقيقة قضية ما .
- عدم وجود اجراءات رسمية تفتقر اجراءات الوساطة في اي اجراءات لانها لا تستند الى أي مبدأ قانوني²

¹ كوثر سعيد، الوساطة وفقا لأحكام القانون تنظيم إعادة هيكلة والصلح الوافي والإفلاس، مجلة الدراسات القانونية، الجزء الاول، العدد3، بنها، 2021، ص 533 .

² خديجة بن مغروزي، سلمى لعميري، دور الوساطة في حل النزاعات الدولية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2021-2022، ص ص 72-73 .

المبحث الثاني: الوساطة في العقود الإدارية

تعتبر الوساطة إحدى الحلول البديلة لحل النزاعات إذ تقوم على إيجاد حل ودي للنزاع خارج أروقة القضاء، عن طريق الحوار وفي تقريب وجهات النظر بمساعدة شخص محايد¹، لا ريب أن العقود الإدارية تعد أهم وأبرز الوسائل التي تلجأ إليها الدولة لتحقيق أهدافها المنشودة المتمثلة بزيادة التنمية وتحقيق المصلحة العامة وهي في سبيل الوصول إلى تحقيق هذه الغاية كثيراً ما تلجأ إلى الاستعانة بالشركات الأجنبية المتخصصة، وحيث أن الكيانات التجارية تفضل التسوية غير القضائية لمنازعاتها وتحبذ عرضها على أشخاص محايدة بدلاً من عرضها على المحاكم الوطنية لاعتقادها بنجاعة التسوية غير القضائية ولتفتها بحيادية تلك الأشخاص القائمة بها، إضافة إلى ما يتميز به هذا الأسلوب من استقلالية وموضوعية وسرعة في حسم المنازعات الإدارية. لهذه الأسباب وغيرها اتجهت التشريعات المقارنة صوب استحداث وسائل بديلة لفض المنازعات ومن بينها المنازعات الإدارية ومن هنا أصبح لزاماً على المشرعين، ومنهم المشرع الجزائري العمل على مواكبة هذه التطورات على صعيد الميدان التشريعي. لهذا سنتناول في هذا المبحث دور الوساطة في تعديل العقود الإدارية (المطلب الأول) و دور الوساطة في حل المنازعات المتعلقة بالعقود الإدارية في (المطلب الثاني)

المطلب الأول: دور الوساطة في تعديل العقود الإدارية

يقتصر دور الوساطة في تعديل العقود الإدارية كآلية لحل المنازعات الإدارية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري يعتبر أمراً بالغ الأهمية والفعالية، حيث تعتبر الوساطة أداة ذات تأثير كبير في تسوية النزاعات بطريقة سلمية وفعالة، وتحظى بدعم وتشجيع من القانون والسلطات القضائية والإدارية في الجزائر، فباعتبارها عملية غير محايدة

¹ أسامة محمود عبد الجواد، طرح الوساطة كوسيلة لتسوية النزاع الإداري، مذكرة ماجستير، كلية القانون، جامعة المنوفية، ص 256 .

تهدف إلى تحقيق التوازن والعدالة بين الطرفين المتنازعين، فإن الوساطة توفر فرصة للأطراف للتفاوض والتوصل إلى اتفاق يلبي مصالحهم بشكل أفضل مما يمكن أن تقدمه المحاكم التقليدية. ومن الجوانب الإيجابية لدور الوساطة في تعديل العقود الإدارية، يمكن ذكر أنها تساعد على تقليل الأعباء القضائية عن المحاكم الإدارية، وتوفير الوقت والجهد للأطراف المتنازعة، وبالتالي تسهم في تسريع عملية حل النزاعات وتخفيف الاكتظاظ في المحاكم. كما أنها تعزز ثقافة التسوية الودية وتعميق الثقة في نظام العدالة، مما يؤدي إلى تعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي في البلاد. وتنص اللوائح والتشريعات الجزائرية على وجوب التقيد بمبادئ الوساطة في حل النزاعات الإدارية، وتوفير الدعم اللازم للوسطاء المؤهلين وتسهيل عملية الوساطة، بما يضمن تحقيق أقصى فائدة من هذه الآلية. وبالتالي، يمكن القول إن دور الوساطة في تعديل العقود الإدارية يمثل جزءاً أساسياً من الإصلاحات القانونية التي تسعى الجزائر إلى تعزيزها لتحسين مناخ الأعمال وتعزيز مبادئ العدالة والشفافية في البلاد.

المطلب الثاني: دور الوساطة في حل المنازعات المتعلقة بالعقود الإدارية

ولما كانت بعض العقود الإدارية تبرم بين طرفين وتعلق بمهام وأعمال تتصل إتصلاً وثيقاً بالمرفق العام تستخدم فيه الإدارة لإمتهانها وسلطتها في تنظيم وإدارة العقد فمن المتصور أن يحد خلاف بين طرفي العقد حول صلاحية وحقوق من كلا الطرفين مما يتطلب¹، تحديداً للقواعد الواجبة التطبيق إما بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة بأن تشير إلى هذه الوسيلة المختصة في حل النزاع² يبدو من خلال القراءة المتأنية لقانون الإجراءات المدنية والإدارية³ نجد أن كل الدعاوي والمسائل محل النزاع تتخل فيه الوساطة وبالرغم أن المشرع نص عليها مع الصلح في الكتاب الخامس الباب الأول بعنوان الصلح والوساطة لكنه لم يعمم

¹ روؤف زانا، خالد محمد رشيد، إختصاص القضاء الكامل لتسوية المنازعات العقود الإدارية: دراسة تحليلية، مجلة جامعة تنمية البشرية، المجلد 7، العدد 1، العراق، 2020، ص 44 .

² سناء بولقواس، الطرق البديلة لحل النزاعات العقود الإدارية ذات الطابع الدولي، مذكرة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010-2011، ص 104 .

³ فاتح خلاف، الوساطة لحل النزاعات الإدارية في ظل القانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مجلة المفكر، عدد 11، جيجل، ص 436 .

الحكم على الوساطة¹ تعد الوساطة أحد آليات التسوية غير القضائية للنزاعات بصورة عامة سواء في إطار القانون العام أو القانون الخاص حيث يتم اللجوء إليه قبل عرض موضوع النزاع على القضاء. وهو يكون في صورة اتفاق بين طرفين أو أكثر على تفويض شخص واحد أو أكثر لحسم النزاع بينهم بطريقة ودية، حيث أن الوسيط لا يفصل في النزاع وإنما يعمل على تقديم المقترحات لأطراف المتنازعة، إذ أنه أسلوب من أساليب فض المنازعات من خلال التقريب بين وجهات النظر المتنازعة ومحاولة حسم الخلاف بينها من خلال دراسة وتقييم أسباب الخلاف بغية التوصل إلى حل تصالحي للنزاع أو تسوية ودية له.²

لقد عرض فقهاء القانون تعريفات عديدة للوساطة باعتبار أن الوساطة، إذ تعرف بأنه «عملية مرثة يقوم فيها طرف ثالث محايد ومدرب جيداً بتيسير التفاوض بين طرفي النزاع على وجه معين وقد لا تكون هذه التسوية في كثير من الأحيان استجابة لقواعد قانونية معينة أو مبادئ قضائية مستقرة³». ويعرف بأنه «نظام تقوم بمقتضاه هيئة أو فرد يتم اختياره من قبل طرفي المنازعة بمهمة دراسة موضوع الخلاف والتشاور المستمر مع الطرفين والتعرف على مختلف وجهات النظر واقتراح أفضل الحلول الودية لتسوية الخلاف بما يكفل استمرار التعامل بينهما ثم يعرض عليهم هذه الحلول ليأخذوا بها أو يرفضوها⁴» حيث يطلب فيها الطرفان إلى شخص ثالث أو أشخاص آخرين مساعدتهما في سعيهما إلى الوصول إلى تسوية ودية النزاعهما الناشئ عن علاقة عقدية أو قانونية أخرى أو المتصل بتلك العلاقة، ولا يكون للموفق الصلاحية لفرض تسوية النزاع على الطرفين.

¹ عصام حواذق، الوساطة القضائية في المواد الإدارية، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، العدد 02، سطيف، 2020، ص 41 .

² السعيد منصور، تسوية المنازعات في مجال عقود البناء والتشغيل ونقل الملكية BOT، بحث ضمن مؤتمر دور القطاع الخاص في التنمية والابعاد القانونية، جامعة الكويت، ص 617 .

³ صباح رمضان ياسين، خديجة مرابط، التسوية غير القضائية لمنازعات العقود الإدارية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 05، تلمسان، 2017، ص 17 .

⁴ د. احمد عبد الكريم سلامة، قانون التحكيم التجاري الدولي والداخلي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص. 56

هناك من يذهب إلى القول بأن للوساطة معنيان الأول واسع والثاني ضيق، الأول يقصد به آلية ودية يتم بمقتضاه تسوية النزاع عن طريق مساعي طرف ثالث، أما المعنى الثاني فيقصد به إحالة النزاع إلى لجنة معينة تقوم بتقديم اقتراحاتها للتسوية، بحيث لا تكون هذه المقترحات ملزمة إلا إذا وافق عليها الطرفان¹ وبهذا الوساطة لا تتمتع بالقوة الإلزامية بمعنى إن آراء الوسيط ليست ملزمة للأطراف وإنما هي مقترحات يبحثوا فيها لبيان ملاءمتها من عدمه فإن رفضوا قبلها فإن لهم الحق في العودة مرة أخرى إلى القضاء العادي ليحكم في النزاع.

لقد أصبحت آلية الوساطة باعتبارها تسوية غير قضائية لفض النزاعات تكتسب أهمية متزايدة في الوقت الحاضر واخذ دورها يتعاظم حيث تذهب الكثير من الدول والمنظمات إلى تبني هذه الآلية غير القضائية لفض مختلف المنازعات وبخاصة في المنازعات التجارية ومنازعات عقود الاستثمار الدولية وفي المشاريع الإنشائية فعلى سبيل المثال أقره المركز الدولي لتسوية منازعات الاستثمار في واشنطن وغرفة التجارة الدولية ومنظمة التجارة العالمية كما لجأت إليها هونغ كونغ والصين وبعض الدول الإفريقية وبريطانيا وبعض دول أمريكا الجنوبية²

يتطرق إلى آلية الوساطة في تسوية المنازعات التي تنشأ بين الأطراف بعد توقيع العقد بالية الوساطة وذلك عن طريق تشكيل لجنة مشتركة تتألف من أطراف النزاع أنفسهم. تفض المنازعات بعد توقيع العقود العامة بمختلف أنواعها باستخدام إحدى الأساليب الآتية: الوساطة ويكون من خلال تشكيل لجنة مشتركة بين طرفي النزاع المتمثلين بجهة التعاقد والمتعاقد معها من مقاولين أو مجهزين أو استشاريين لدراسة الموضوع والاتفاق على المعالجات حسب أحكام القوانين أو التعليمات النافذة في شأن موضوع النزاع.³

¹ بريندار حيدر عبد الله حمو، الوساطة كوسيلة بديلة لتسوية النزاع، مذكرة ماجستير، كلية القانون جامعة دهوك، العراق، 2014، ص 2.

² د. جيهان حسن سيد، عقود البوت وكيفية فض المنازعات الناشئة عنها، دار النهضة العربية، مصر، 2002، ص 11.

³ صباح رمضان ياسين، خديجة مرابط، المرجع السابق، ص 17

المبحث الثالث: الوساطة في مجال الوظيفة العمومية

تخضع قرارات الإدارة محل منازعة بهدف حل وتسوية النزاعات الناجمة والمنجزة عنها إلى إجراءات قانونية معينة سواء إدارية أو قضائية يتعين إتباعها سواء من قبل الموظف الطاعن في قرار الإدارة أو من قبل الجهة الإدارية مصدرة القرار الإداري هي في حد ذاتها .

المطلب الأول: دور الوساطة في حل المنازعات المتعلقة بالوظيفة العمومية

أدى الإرتفاع المطرد للنزاعات المثارة أمام المؤسسة القضاء إلى إرهاب العاملين فيه¹ وهنا يتمثل دور وساطة، حيث عرفت في قانون الوظيفة العمومية أنها إجراء يتحقق بموجبها طرفا لخلاف الجماعي في العمل على اسناد مهم إقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه² ويكون ذلك تحت إشراف السلطات الرئاسية السلمية، التي تقدمي الأطراف المتنازعة لجلسة مصالحة ودية بين الطرفين، وفق ما تقضي به³ المادة 24 من القانون 08-23 التي تنص حالة عدم تسوية جميع المسائل المقصود بالنزاع في المادة السابقة، تستدعي خلال الثمانية (8) أيام الموالية لإخطارها السلطة السلمية العليا المباشرة، طرفي الخلاف في العمل الجماعي، إلى اجتماع للمصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، والمفتشية العمل المختصة إقليميا⁴، وهو النص الذي يوحي السلطة السلمية العليا لا تتدخل باعتبارها سلطة رئاسية للتفرض تسوية معينة للنزاع، وإنما تتدخل كوسيط بين الطرفين على جانب إدارة الوظيفة العمومية، ومفتشية العمل للتقريب بين وجهات نظر المتنازعين حول المسائل المختلف حولها، والتي قد تتعلق إما بتطبيق أو تفسير

¹ محمد أمين أوكيل، حول فعالية الوساطة كإجراء بديل لتسوية المنازعات الإدارية، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 01، بجاية، 2021، ص 123 .

² سلمى مانع، الطرق البديلة المستحدثة لحل المنازعات الإدارية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 26، بسكرة، 2012، ص 33 .

³ ميلود لمريني، المرجع السابق، ص 101 .

⁴ قانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 جويلية سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر، العدد 42، الصادرة بتاريخ 25 جويلية سنة 2023.

نص قانوني أو تنظيمي، حيث يكون تدخل السلطة السلمية في الحالة الأولى بصفة مباشرة، بينما في الحالة الثانية بصفة غير مباشرة¹

فالنسبة للحالة الأولى، تنص المادة 25 من القانون 08-23 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية على أنه: "إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تتخذ السلطة السلمية العليا التي تم أخطارها على ضمان تطبيق ذلك الالتزام، في أجل لا يتعدى الثلاثين (30) يوماً من تاريخ الاخطار"² بمعنى آخر أن هذه السلطة في هذه الحالة تمثل الضمان المعنوي والعملي لجدية لتسوية التي يمكن التوصل إليها، والزامية تطبيقها و تنفيذها، وذلك من خلال الأوامر والتعليمات الرئاسية التي يمكن تصدرها للجهات المعنية، والملزمة بتطبيق النصوص القانونية أو التنفيذية محل النزاع.³

أما في الحالة الثانية، فقد تضمنتها المادة 26 من القانون السالف الذكر، التي تنص على أنه إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط محل النزاع الجماعي في العمل التي تخص بتأويلات لأحكام تشريعية والتنظيمية أو المسائل التي لا يمكن التكفل بها في إطار هذه الأحكام، يتم إخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المذكورة حسب الأشكال المنصوص عليها في المادة 27 أدناه، من قبل السلطة السلمية العليا من أجل إخضاع المسائل محل النزاع على المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية المنصوص عليها في أحكام المواد 34 إلى 37 أدناه.⁴ اعتماد هذا الأسلوب في تسوية هذا النوع من النزاعات التي تشكل النسبة الغالبة في النزاعات الجماعية في الإدارات والمؤسسات العمومية، إلى طبيعة سبب النزاع الذي يأخذ أحد الصورتين التاليتين:

الصورة الأولى: النزاع حول تفسير أو تأويل نص قانوني أو تنظيمي معين، حيث يتشبه كل طرف بتفسير أو تأويل معين، قد يتناقض مع التفسير الذي يراه الطرف الثاني، وهنا يحتاج

¹ ميلود لمريني، المرجع السابق، ص 102 .

² قانون رقم 08-23، يتعلق بالوقاية من النزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المرجع السابق .

³ ميلود لمريني، المرجع نفسه، ص 102 .

⁴ قانون رقم 08-23، يتعلق بالوقاية من النزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المرجع السابق .

البحث عن تفسير يوفق بين الطرفين، وهي المهمة المسندة إلى إدارة الوظيفة العمومية، باعتبارها المرجع الرسمي لكل، خلاف حول تفسير أو تطبيق هذه النصوص لإيجاد تفسير موحد ومرجعي للنص المعني.

الصورة الثانية: فهي تلك التي تكون سبب النزاع فيها مسألة لم يتم الحسم فيها، أو موضوع لم يتم تنظيمه وتحديده بشكل واضح في النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها، نظرا إما لطابعها العملي أو التقني، أو لكونها من المستجدات أو لظروف معينة لاحقة على النصوص المعمول بها، أو ما إلى ذلك من الأسباب الأخرى. وفي هذه الحالة يتطلب الأمر عرض مقترحات خاصة للتكفل بإيجاد إطار خاص (قانوني أو تنظيمي)، لتنظيم المسألة أو الموضوع محل النزاع، على سبيل الاستشارة والمساعدة على تسوية النزاع، إلى الجهات المختصة بذلك، والتي عليها إيجاد تسوية تستجيب للمتطلبات العملية والميدانية¹.

إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد إجراء المصالحة المنصوص عليها في المواد 23 إلى 26 أعلاه، يمكن عرضه في أجل خمسة عشر (15) يوم عمل على إجراء الوساطة إذ يعين وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، حسب الحالة، وسيطاً مؤهلاً يختار من بين الوسطاء المذكورين في قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة 38 أدناه، حيث يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل تزويد الوسيط بالدعم اللازم لمساعدته والتعاون الوثيق معه لتسهيل مهمته وإفادته دون تأخير بجميع الوثائق والمعلومات المرتبطة بالنزاع. ويمكن الوسيط أن يستعين بخبراء وكذا بكل شخص مؤهل إذ يرسل الوسيط اقتراحات مكتوبة في شكل توصيات معلة إلى طرفي النزاع لتسويته في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع. ويمكن تمديد هذا الأجل بثمانية (8) أيام عمل على الأكثر، بموافقة الطرفين المعنيين، يجب على الطرفين تبليغ الوسيط بقبول اقتراحاته أو برفضها، عند الاقتضاء، بأية وسيلة قانونية مع إشعار بالاستلام في أجل ثمانية (8) أيام عمل، ابتداء من تاريخ استلام اقتراحاته، على أن يتم إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً

¹ ميلود لمربني، المرجع السابق، ص 103 .

بذلك، يرسل الوسيط اقتراحاته كتابيا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا،

و في حالة اتفاق الطرفين، يحرر الوسيط محضرا يدون فيه الاقتراحات المقبولة ويسلمه إلى الأطراف المعنية، وترسل نسخة منه، حسب الحالة، إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ووزير القطاع المعني والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ومفتش العمل المختص إقليميا في حالة عدم رد الطرفين في أجل ثمانية (8) أيام عمل، ابتداء من تاريخ تسليم اقتراحات الوسيط، أو في حالة رفض هذه الاقتراحات يعلم الوسيط في أجل ثمان وأربعين (48) ساعة، الأطراف وكذا السلطات المذكورة في المادة 32 أعلاه.¹

المطلب الثاني: إمكانية تطبيق الوساطة في حالات الإضراب

إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد استفاد الإجراءات الإلزامية للتسوية الودية للنزاعات المنصوص عليها في الباب الثاني من هذا القانون وفي غياب طرق أخرى للتسوية الواردة في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل، يمكن العمال اللجوء إلى ممارسة حقهم في الإضراب ضمن الشروط وحسب الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون.²

عالج المشرع الجزائري على غرار مختلف التشريعات موضوع الإضراب بالقانون 02/90³ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب الذي تم إلغاؤه بموجب القانون 08/23 المؤرخ في 2023/06/21⁴ الذي أعاد تنظيم موضوع النزاع الجماعي و اهتم بتنظيم الإجراءات الوقائية قبل الإجراءات العلاجية .

¹ أنظر المادة 29 وما بعدها من قانون رقم 08-23، يتعلق بالوقاية من النزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المرجع السابق.

² قانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، المرجع السابق .

³ - قانون 02/90 المؤرخ في 90/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج.ر العدد 6 المؤرخة في : 1990/02/07 المعدل و المتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في : 1991/12/21، ج ر 68 المؤرخة في : 1991/12/25.

⁴ - قانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، المرجع السابق .

تعتبر الوساطة من بين الأساليب الودية الإجبارية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل قوامها تدخل الوسيط¹، لأن القضاء لم يعد كافياً لتحقيق العدالة الناجزة²، إن اللجوء إلى الإضراب من قبل العمال، لا يعني التوقف عن بذل المساعي الهادفة إلى إنهاء النزاع الجماعي القائم بينهم وبين صاحب أو أصحاب العمل، ذلك أن الإضراب ليس وان يكون هو الحل لهذا النزاع، بل هو مجرد نوع من الضغط على الطرف الآخر لكي يسرع بأخذ الإجراءات الجدية، أو تقديم التنازلات الكافية لتسوية النزاع، ولذلك فإن المحاولات المختلفة لتسوية النزاع تظل مستمرة سواء في شكل محاولات ثنائية، أو عن طريق إدخال عناصر تسوية أجنبية كالوساطة ولذلك فقد حدد المشرع الجزائري طريقة أو مرحلة من مراحل لإنهاء الإضراب، ومن ثمة إنهاء النزاع، تتمثل اللجوء إلى الوساطة، هذا الإجراء والطريقة التي كثيراً ما يتم تنظيمها بمقتضى الاتفاقيات الجماعية، سواء قبل نشوء النزاع أو بعده³.

كثيراً ما تفشل المفاوضات المباشرة بين الطرفين في التوصل إلى تسوية للنزاع، فيمكن للجهات أو السلطات المشرفة على القطاع أو المؤسسة، عرض النزاع إلى وسيط يعهد إليه بإيجاد تسوية للنزاع، وفي هذه الحالة تقوم هذه السلطة الممثلة إما في الوزير أو الوالي، أو رئيس البلدية أن يعين أو يقترح على الأطراف المتنازعة وسيطاً كفئاً، كأن يكون أحد الخبراء في النزاعات، أو باحث في مجال علاقات العمل، أو ما شابه ذلك، ليعرض أو يقترح على الطرفين المتنازعتين حلول أو اقتراحات لإنهاء الخلاف القائم بينهما، حيث يتمتع هؤلاء الأطراف بكامل الحرية في قبول أو رفض هذه الحلول أو المقترحات المقدمة إليهم من الوسيط، وفي حالة عدم قبول الأطراف باقتراح الوسيط يتحتم على الجهة التي عينت أو اقترحت الوسيط، وفي حالة ما إذا بررت بعض الظروف والأسباب الاقتصادية والاجتماعية

¹ باهية مخلوف، المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 9، العدد 1، بجاية، 2024، ص 318 .

² سماح خمان، التنظيم التشريعي الجديد للوساطة في المنازعات الإدارية في القانون الفرنسي، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، ملحق خاص، العدد 4، الكويت، 2020، ص 115 .

³ ميلود لمريني، أليات تسوية منازعات العمل والوظيفة العمومية في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، جلفة، 2016-2017، ص ص 94-95 .

الهامة أو القاهرة عرض النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم، التي تخصص بالنظر في النزاع برمته، أو عرض النزاع على التحكيم العادي،¹ إستنادا للقانون رقم 08-23،² وفي الأخير نشير إلى أن ممارسة حق الإضراب عمليا، قد عرف انطلاقة سريعة، حيث تشير بعض الإحصائيات، أن سنة 1993 وحدها قد عرفت ما يفوق 537 إضرابا، كانت المؤسسات الوطنية (244) إضراب، والمؤسسات المحلية (145) إضراب مسرحا لها، في حين عرفت الهيئات والإدارات العمومية 101 إضراب أي بنسبة 72 بالمئة بالنسبة للمؤسسات الوطنية والمحلية، مقابل

19 بالمئة في الإدارات العمومية، في حين يأتي القطاع الخاص في المرتبة الأخيرة بنسبة 9 بالمئة أي 47 إضراب فقط.

ويأتي قطاع البناء والأشغال العمومية على رأس القطاعات فيما يخص عدد الإضرابات، حيث عرف لوحده حوالي 27 بالمئة، أي 253 ويأتي قطاع البناء والأشغال العمومية على رأس القطاعات فيما يخص عدد الإضرابات، حيث عرف لوحده حوالي 27 بالمئة، أي 253 ضراب، في حين عرف قطاعي الصناعات والخدمات حوالي 70، ضراب، في حين عرف قطاعي الصناعات والخدمات حوالي 70 ضراب أي بنسبة 13 بالمئة، أما بالنسبة لحجم المشاركة في هذه الإضرابات، فقد بلغت في المؤسسات العمومية الاقتصادية الوطنية قرابة 56 بالمئة، وفي المؤسسات المحلية أكثر من 70 بالمئة، وفي الإدارات العمومية بنسبة 59 بالمئة، في حين بلغت نسبة المشاركة في القطاع الخاص أعلى نسبة، إذ بلغت حوالي 77.85 بالمئة، وتأتي الأسباب الخاصة بعدم دفع الأجور، والتأخير في دفع الرواتب بجانب الاحتجاج أو رفض التأيير، على رأس الأسباب الرئيسية لوقوع النزاعات الجماعية، التي بلغت في

¹ راجع، أحمد خالد محمد، مداخلة بعنوان نزاعات العمل في الجزائر، دراسة سوسيوولوجية تحليلية، اليوم الدراسي المنعقد بالمركز الجامعي بالنسبة، 19-04-2004، ص 10، و أنظر المواد 994-1005 من قانون إجراءات مدنية وإدارية المتعلقة بالوساطة .

² قانون رقم 08-23، يتعلق بالوقاية من النزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المرجع السابق.

هذه السنة أي 1993، ما يقارب 9720 نزاع جماعي، حسب إحصائيات الاتحاد العام للعمال الجزائريين.¹

¹ أحمد سليمان، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 173 .

خلاصة الفصل الثاني:

لقد استحدثت المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الصادر بموجب القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المعدل والمتمم وسائل بديلة لحل النزاعات و من بين هذه الوسائل نظام الوساطة من أجل التخفيف من تراكم القضايا أمام الجهات القضائية و ربح الوقت في العمل القضائي واختصار مدة الفصل في النزاعات بسبب كثرة الطعون لعدم رضا المتقاضين بالحلول القضائية مساهمة منه في ترقية ثقافة التصالح بين الخصوم و مواكبة للتطورات السريعة في جميع المجالات و تماشيا مع المنظومة التشريعية الدولية.

لكن منذ صدور القانون السالف الذكر، والجدل الفقهي قائم حول قراءة نص المادة 994 منه، هذه الأخيرة التي جاءت عامة في مضمونها و خاصة فيما يتعلق بإمكانية تطبيق الوساطة على النزاع الإداري، كما هو الحال عليه في النزاع العادي.

خاتمة

خاتمة

تعتبر الخلافات والنزاعات جزء لا يتجزأ من الحياة الاجتماعية للأفراد، حيث تشكل إحدى نتائج التفاعل الإنساني الذي يحدث فيه الاختلاف في الآراء والقيم والأهداف والتي تؤدي بدورها إلى خلق نزاعات نتائجها سلبية ومؤذية لأحد أطرافه أو كلاهما، وتجنباً لهذه النتائج فقد وجدت منذ القدم تدخلات مختلفة لأطراف محايدة تتكفل بحل هذه النزاعات، ومن هنا ظهرت فكرة تطبيق الوساطة لحل النزاعات والخلافات القائمة بين الأفراد والجماعات بطريقة ودية. وقد شغلت الوساطة أهمية بالغة جعلتها قوة مستقلة لدى المجتمعات الإنسانية منذ آلاف السنين، فقد ظهرت آثارها في الحضارة اليونانية برزت في البلاد الإسلامية من خلال الشريعة الإسلامية، وتم تكريسها في التشريعات الحديثة حيث انتشر تطبيقها في الدول الأنجلوسكسونية واللاتينية وتم تكريسها أيضاً في بعض النظم القضائية العربية التي كرسّت إلا في مرحلة متأخرة. والوساطة هي الوسيلة الأكثر شيوعاً والأكثر ملائمة لحل النزاعات بطريقة ودية في عدة مجالات من النزاعات ومنها النزاعات الإدارية نتيجة تطور المجتمعات وتطور الحياة العصرية وانشاء الدولة لهياكل ومؤسسات عمومية تكون في خدمة الصالح العام مما أدى إلى توليد احتكاك كبير بين الأفراد ومؤسسات الدولة وهو الأمر الذي أدى إلى ظهور نزاعات بينهما .

لقد تبوّأت الوساطة في الوقت الراهن مكانة متميزة بين الطرق البديلة لتسوية النزاعات لاسيما في ظل رغبة المتناضين في إيجاد حلول ودية لنزاعاتهم، بعيداً عن الطريق القضائي الذي ثبت عجزه عن تحقيق طموحاتهم في عدالة سريعة و فعالة بفعل تراكم القضايا المطروحة أمام الجهات القضائية وطول إجراءات وتكاليف التقاضي.

هذه العوامل مجتمعة ساهمت في تزايد الوعي العام لدى المتناضين بأهمية الوساطة في تسوية النزاعات كما دفعت بالمشرعين إلى الإستفادة من المزايا الكبيرة التي تحققها، من أجل تجاوز أزمة العدالة الرسمية والتخفيف من حدة الخلل الذي التصق بالنظام القضائي.

خاتمة

و هو التوجه الذي كرسه المشرع الجزائري مع صدور القانون رقم 08/09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، حيث أدرج الوساطة لأول مرة في الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الخامس من هذا القانون و نظمها بمواد، الأمر الذي يعبر عن نية المشرع في منحها المكانة التي تستحقها في النظام القضائي الوطني.

وقد توجت دراستنا لموضوع مكانة الوساطة لتسوية النزاع الإداري في القانون الجزائري بجملة من النتائج والتوصيات نوجزها فيما يأتي:

أولاً: النتائج :

- من خلال ما تقدم نخلص إلى وجود طرق بديلة لحل النزاعات في القضايا الإدارية اعترف بها المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و نظمها بشكل موسع، تهدف بالدرجة الأولى إلى المحافظة على العلاقات الاجتماعية بين الأطراف وتجنبيهم المضي في إجراءات التقاضي و ما تنسم به من تعقيد و تضييع للوقت والمال، فضلا عن أنها تخفف على القضاء الإداري بحيث تؤدي إلى الإنقاص من التراكم المشهود في النزاعات الإدارية و قد قسم المشرع الجزائري هذه الطرق إلى نوعين، الطرق البديلة لحل النزاعات التقليدية و التي تتمثل في التحكيم والطرق المستحدثة كما سماها و تشمل الصلح و الوساطة، لكننا و بعد الدراسة نرى أن هذه التسمية لا تنطبق بأي حال من الأحوال على الصلح الذي يعتبر أيضا طريقا تقليديا نظمه قانون الإجراءات المدنية السابق

- تنظيما موضوعيا و جعله إجراءا الزاميا، ليأتي بعد ذلك التعديل القانوني و ينزع عنه الصفة الإلزامية ويجعله إختياري، و هذا ما يؤكد أن طريقا تقليديا للتسوية الودية للنزاع، أما قانون الإجراءات المدنية و الإدارية فقد غير في طبيعة التنظيم القانوني له فبعد أن كان مجرد تنظيم موضوعي أصبح تنظيم إجرائي يبين إجراءات اللجوء له. أما الوساطة التي تعتبر طريقا بديلا للتسوية الودية للنزاع فهو وجوبي على القاضي أن يعرضه على الأطراف الذين لهم بعد ذلك الحرية في قبوله أو رفض، فهي تشبه

في تنظيمها العقد إلى حد كبير تتم بإيجاب من القاضي و تتوقف على قبول الأطراف لها، فهي تعتبر فعلا طريق مستحدث بآتم معنى الكلمة.

• خلصنا إلى أن الوساطة طريق ودي لتسوية النزاعات، لا تقوم على أساس تنازل أطراف

النزاع عن حقوقهم كما في طريق الصلح، أو تلبية طلبات طرف دون الآخر كما في طريق التحكيم، و إنما تقوم على أساس احتفاظ كل طرف بحقوقه كاملة، و البحث عن تسوية مرضية يختارونها بأنفسهم، و يتم ذلك بمساعدة الوسيط القضائي المحايد و المستقل، الذي يسهر على تقريب وجهات نظرهم و توجيههم.

و بالتالي فإن تطبيق الوساطة هو السبيل الأفضل لتسوية النزاع الإداري، لاسيما أن المشرع الجزائري قد كرس نموذج الوساطة القضائية، التي تتم في إطار رسمي، و تحت إشراف قضاء الدولة و رقابته.

• وجود تشريع خاص ينظم الوساطة في النزاعات الإدارية، فإنه يتعين الرجوع في ذلك إلى الشروط العامة للوساطة و إجراءاتها، الواردة بالكتاب الخامس من القانون رقم 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية، فهي كافية شريطة أن يراعي القاضي الإداري و الوسيط القضائي القائم بالعملية خصوصية النزاع الإداري.

• لا يعتبر نظام الوساطة القضائية طريق بديل عن القضاء لأنه لا يخرج عن إطاره إذ يحتفظ القاضي سلطاته سواء أثناء سير إجراءات الوساطة أو حتى بعد الوصول إلى الإتفاق من خلال مراقبة مطابقته للنظام العام.

• إن إقرار الوساطة القضائية تهدف بالأساس إلى تخفيف العبء على الجهاز القضائي، فالوساطة تتم خارج ساحات المحاكم وغالبا ما يخرج الأطراف منها بإمتيازات لم يكونوا ليحصلو عليها لو لجؤو الى القضاء.

• إن الوساطة القضائية التي أقرها المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية تدار من طرف ثلاثة أطراف فاعلة، وهم القاضي الخصوم الوسيط القضائي

هو من يقود عملية الوساطة و حتى تضمن نجاعة الوساطة لا بد من الاختيار الجيد للوسيط من حيث تخصصه وإلمامه بخصوصيات النزاع و مراقبة ما توصل إليه الوسيط من إتفاق .

- إنعدام الثقة بنظام الوساطة و يعود هذا لعدم الفهم الجيد لهذا النظام من قبل الخصوم لانه مزال راسخ في أذهانهم أن النزاع لا يحل إلا من قبل القضاء .
- إن دور الوسيط في عملية الوساطة لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يلغي دور القاضي في عملية الوساطة، بل أن الوسيط يعمل تحت إشرافه و رقابته وهو ما يشكل ضمانا لنجاعة هذا الإجراء .
- لا يمكننا أن نهمل دور الأطراف في العملية، فنجاح الوساطة يبقى رهينا بمدى استعداد الأطراف
- المتنازعة في التفاوض والتصالح وتسوية النزاع وتنفيذ المتوصل إليها ومدى إستيعابها .
- يحدد الأطراف مدة مهمة الوسيط دون أن تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ قبوله لمهمته، غير أن للأطراف تحديد الأجل المذكور بإتفاق يبرم وفق نفس الشروط المعتمدة لإبرام اتفاق الوساطة .

ثانيا: الاقتراحات :

- ضرورة نشر ثقافة الوساطة القضائية الغائبة عن المجتمع الجزائري لا سيما في أوساط القانونيين و المتقاضين في تطويرها وانتشارها .
- ضرورة تنصيب المشرع على الجراء الذي يقع على القاضي الذي يخل بالإلتزام المنصوص عليه في الفقرة الأولى من المادة 994 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و المتمثل في العرض الإلزامي للوساطة على الخصوم .

- إن نجاح عملية الوساطة يستلزم إطار تشريعي يكفل تحديد مفهوم الوساطة، ودور الوسيط و تحديد نطاق تطبيقها و تبيان مسؤولية الوسيط و ضوابط الحياد و الإستقلالية.
- إعادة صياغة عنوان الكتاب الخامس من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ب الطرق أو الوسائل و الرضائية لحل النزاعات بدل التسمية الحالية و المتمثلة في الطرق البديلة لحل المنازعات، و هذا حتى ليفهم مصطلح البديل على أن هذه الطرق جاءت لتتخذ محل القضاء إنما هي طرق جاءت لتساعد و تكمل عمل القضاء، بل أن القضاء بعد عامل من العوامل التي تفعل هذا الطريق.
- تأهيل القضاة والمستشارين و الوسطاء للقيام بعملية الوساطة بكل إحترافية ومهنية و على تطوير مراكز الوساطة و تهيئتها بالوسائل المناسبة و القاعات الملائمة التي من شأنها تسريع عملية الوساطة و التسوية في حل النزاعات.
- تعميم الوساطة لتسمل كافة المنازعات المدنية بما فيها قضايا شؤون الأسرة والقضايا العمالية، و عليه نقترح إلغاء الفقرة 2 من المادة 994 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، و الإبقاء على إستثناء القضايا الماسة بالنظام العام، نظرا لحاجة هذه المنازعات للوساطة كحل للتوفيق بين المتخاصمين، وخاصة أن قانون العمل رقم 02-03 و 04-90 قد نص على الوساطة كإجراء محوري لحل النزاعات العمالية و هو ما تأكدنا منه من خلال المقابلات التي جمعنا بالمختصين كالمحامين و القضاة و الذين أكدو أن الوساطة مازالت سارية المفعول رغم إستبعادها من طرف المشرع الجزائري في القضايا العمالية حسب نص المادة 994 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.
- وضع لائحة تحكم و تراقب سلوك الوسطاء أثناء عملهم وذلك تقاديا لأي تماطل يحدث من قبلهم مما يعرقل فاعلية الإجراء الذي يقومون به.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المراجع والمصادر

أولاً: المصادر

أ- النصوص القانونية

1. القانون 08-09 مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون إجراءات مدنية و إدارية، ج.ر، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008، معدل ومتمم بلقانون رقم 22-13 مؤرخ 12 جويلية 2022، المتضمن إجراءات المدنية و الإدارية، ج.ر، العدد 45، الصادر بتاريخ 17 جويلية 2022
2. قانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، المرجع السابق .
3. قانون 02/90 المؤرخ في 06/02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج.ر العدد 6 المؤرخة في : 07/02/1990 المعدل و المتمم بالقانون 91/27 المؤرخ في : 21/12/1991، ج ر 68 المؤرخة في : 25/12/1991.
4. القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 28 صفر 1429 الموافق ل 25 فبراير 2008، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية، العدد 21، الصادر في 17 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 23 أبريل 2008.
5. القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جويلية سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر، العدد 42، الصادرة بتاريخ 25 جويلية سنة 2023.
6. القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجامعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، المعدل والمتمم، الجريدة

الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 6، المؤرخة في 7 فيفري 1990.

7. الأمر رقم 75-66 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 78 المؤرخة في 30 سبتمبر 1975.

8. المرسوم الرئاسي 02-250، يتضمن تنظيم الصفق العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 52، المؤرخة في 28 جويلية 2002 (ملغى).

9. مرسوم رئاسي رقم 10-236 مؤرخ في 28 شوال عام 1431 الموافق 7 أكتوبر سنة 2010، يتضمن تنظيم الصفقات العمومية، المعدل والمتمم.

ب- المراجع العامة

1. إبراهيم عبد العزيز شيحة، أصول القانون الإداري، أموال الإدارة العامة وامتيازاتها، دراسة مقارنة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1991.

2. جيهان حسن سيد، عقود البوت وكيفية فض المنازعات الناشئة عنها، دار النهضة العربية، مصر، 2002، رشيد خلوفي، (قانون المنازعات الإدارية، الخصومة الإدارية، الاستعجال الإداري، الطرق البديلة لحل النزاعات الإدارية)، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزء 3، 2013.

3. عبد الرحمان بربارة، شرح قانون الاجراءات المدنية والادارية، ط 2، دار البغدادي، للطباعة والنشر، الجزائر، الرويبة، 2009.

4. كمال حماد، النزاعات الدولية، الطبعة 1، الدار الوطنية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 1998.

ج- المراجع المتخصصة

1. أحمد ادوارد ناجي، (مدى فعالية الوسائل البديلة)، منتدى طلاب كلية الحقوق، 08-02-2002.
2. أحمد سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
3. أحمد صالح علي، (الطرق البديلة لحل النزاعات حسب القانون الاجراءات المدنية والادارية الجزائرية)، منشورات دار الخلدونية، الطبعة 1442 هـ، الجزائر، 2021.
4. احمد عبد الكريم سلامة، قانون التحكيم التجاري الدولي والداخلي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004 .
5. الأنصاري حسين النيداني، (الصلح القضائي - دور المحكمة في الصلح والتوفيق بين الخصوم)، دراسة تأصيلية وتحليلية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009.
6. أوديجا بنسالم، (الوساطة كوسيلة من الوسائل البديلة لفض المنازعات)، دار القلم، الطبعة 1، الرباط، 2009.
7. بوجمعة بتشيم، النظام القانوني للوساطة القضائية : دراسة مقارنة، 2011.
8. دليلة جلول، (الوساطة القضائية في القضايا المدنية والادارية)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2012.
9. عبد الحميد شواربي، (التحكيم والتصالح في ضوء الفقه والقضاء)، ط 1، منشأة المعاريف، الإسكندرية، 2000.
10. محمد أحمد عبد المنعم، (مدى اخلال آلية التوفيق الاجبارية بحق التقاضي)، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006.
11. نبيل إسماعيل عمر، (التحكيم في المواد المدنية والتجارية الوطنية والدولية)، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2011.
12. نبيل صقر، (الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية - الخصومة- التنفيذ- التحكيم)، دار الهدى، الجزائر، 2008.

13. زينب وحيد دحام، الوسائل البديلة لحل النزاع، ط1، مطبعة الثقافة، أربيل، 2012.

د- الرسائل والمذكرات الجامعية

1. فاتح خلاف، مكانة الوساطة لتسوية النزاع الإداري في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه في علوم الحقوق، تخصص قانون عام، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، سنة 2015، 2014.
2. علاوة همام، الوساطة بديل لحل النزاع وتطبيقاتها في الفقه الإسلامي وقانون الإجراءات المدنية الإدارية -دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة حاج لخضر، باتنة، 2012-2013.
3. سفيان سوام، الطرق البديلة لحل المنازعات المدنية في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
4. رولا تلقى أحمد، الوساطة لتسوية النزاعات المدنية، رسالة دكتوراه، جامعة عمان للدراسات العليا، 2008.
5. زهية زيدي، الطرق البديلة لحل النزاعات طبقا لقانون الإجراءات المدنية الإدارية الجزائرية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، الجزائر، 2014-2015.
6. زهية زيري، الطرق البديلة لحل النزاعات طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائرية، مذكرة ماجستير في قانون المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزوو، 2015.
7. ساجية بوزنة، الوساطة في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص القانون العام للأعمال، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2011-2012.

8. ساجية بوزنة، الوساطة في ظل قانون إجراءات مدنية و إدارية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2011-2012.
9. سناء بولقواس، الطرق البديلة لحل النزاعات العقود الإدارية ذات الطابع الدولي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010-2011.
10. سهام صديق، (الطرق البديلة لحل النزاعات الإدارية)، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012-2013.
11. باح سعدي، (الوساطة كطريق بديل لحل النزاعات في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية)، مذكرة ماجستير في القانون فرع القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، فرع الحقوق، جامعة محمد الصديق بن يحي، بجاية 2010.2011.
12. فيضل قاضي أنيس، (دولة القانون ودور القاضي الإداري في تكريسها في الجزائر)، مذكرة شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2010/2009.
13. محمد أحمد قطاونة، الوساطة في تسوية النزاعات المدنية، مذكرة ماجستير، جامعة مؤتة، 2008.
14. مصعب بولقصع، عبد العالي حفظ الله، الوساطة كحل لتسوية المنازعات الدولية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي تبسي، تبسة، 2018-2019.
15. ميلود لمريني، آليات تسوية منازعات العمل والوظيفة العمومية في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، جلفة، 2016-2017.
16. خديجة بن مغروزي، سلمى لعميري، دور الوساطة في حل النزاعات الدولية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2021-2022.

ذ-المجلات العلمية

1. حمة مرامية، نظام الوساطة القضائية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 30، العدد 3، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة، ديسمبر، 2019.
2. د حماني، التحكيم كآلية بديلة لحل النزاعات -دراسة تحليلية نقدية، مجلة البيان للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 7، العدد 1، جامعة مولود معمري، تيزي وزوو، 2022.
3. رشي باهية مخلوف، المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مجلة العلوم القانونية والأجتماعية، المجلد 9، العدد 1، بجاية، 2024.
4. رشيد مزارى، الطرق البديلة لحل النزاعات طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، نشرة القضاء، العدد 64، الجزء الأول، وزارة العدل، الجزائر 2009.
5. روؤف زانا، خالد محمد رشيد، إختصاص القضاء الكامل لتسوية المنازعات العقود الإدارية: دراسة تحليلية، مجلة جامعة تنمية البشرية، المجلد 7، العدد 1، العراق، 2020.
6. السعيد منصور، تسوية المنازعات في مجال عقود البناء والتشغيل ونقل الملكية BOT، بحث ضمن مؤتمر دور القطاع الخاص في التنمية والابعاد القانونية، جامعة الكويت.
7. سلمى مانع، الطرق البديلة المستحدثة لحل المنازعات الإدارية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 26، بسكرة، 2012.
8. سماح خمان، التنظيم التشريعي الجديد للوساطة في المنازعات الإدارية في القانون الفرنسي، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، ملحق خاص، العدد 4، الكويت، 2020.
9. صالح جزول، مدى فاعلية احكام الوساطة الجزائية في حل النزاعات في التشريع الجزائري، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 5، 2017.

10. صباح رمضان ياسين، خديجة مرابط، التسوية غير القضائية لمنازعات العقود الإدارية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 05، تلمسان.
11. عبد العزيز بن محمد الربيش، (الوساطة القضائية)، مجلة العدل، العدد 24، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، قسم الفقه، جامعة القصيم، 1435.
12. عصام حواذق، الوساطة القضائية في المواد الإدارية، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، العدد 02، سطيف، 2020.
13. علال قاشي، (الوساطة القضائية كبديل لحل النزاعات المدنية)، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 12، جامعة البليدة 02، 18 جوان 2019.
14. عمر الزاهي، (الطرق البديلة لحل النزاعات)، مجلة المحكمة العليا، الجزائر الثاني، عدد خاص حول الطرق البديلة لحل النزاعات، الوساطة، الصلح والتحكيم، الجزائر 2009.
15. فاتح خلاف، الوساطة لحل النزاعات الإدارية في ظل القانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مجلة المفكر، عدد 11، جيجل.
16. كوثر سعيد، الوساطة وفقا لأحكام القانون تنظيم إعادة هيكلة والصلح الوافي والإفلاس، مجلة الدراسات القانونية، الجزء الاول، العدد 3، بنها، 2021.
17. محمد أمين أوكيل، حول فعالية الوساطة كإجراء بديل لتسوية المنازعات الإدارية، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 01، بجاية، 2021.

1. أحمد خالد محمد، مداخلة بعنوان نزاعات العمل في الجزائر، دراسة سوسيوولوجية تحليلية، اليوم الدراسي المنعقد بالمركز الجامعي بالتبسة، 19-04-2004.
2. سوانج مورتشيل ليجرا، فرانسوا أليون تينيو، (الوسائل البديلة في تسوية النزاعات في القانون المدني)، ترجمة عصام حداد، مداخلة مقدمة أشغال ندوة بدائل الدعوى المدنية في تسوية النزاعات، المعهد القضائي الأردني، 5-6 جانفي 2005.
3. شفيقة بن صاولة، (الوساطة في النزاع الإداري)، مداخلة بمناسبة الملتقى الدولي حول ممارسة الوساطة، مركز البحوث القانونية والقضائية، الجزائر، 15-16 جوان 2009.

ز - المواقع الإلكترونية

1. عبد القادر ورسمة، دور الوساطة في تسوية المنازعات، الجمعة 1 ديسمبر 2023 على الموقع الإلكتروني <https://www.albiladpress.com> يوم 2024/05/12 على الساعة 22.50 .

الصفحة	العنوان
	بسملة
	شكر و عرفان
	إهداء
ب-ح	مقدمة
10	الفصل الأول: ماهية الوساطة في النزاع الإداري
11	المبحث الأول: مفهوم الوساطة
12	المطلب الأول: تعريف الوساطة
12	الفرع الأول: التعريف الفقهي بـوساطة
13	الفرع الثاني: التعريف القانوني للوساطة
14	الفرع الثالث: تعريف الوساطة في القانون المقارن
16	المطلب الثاني: تمييز الوساطة عن غيرها من النظم.
16	الفرع الأول: تمييز مصطلح الوساطة عن الصلح.
18	الفرع الثاني: تمييز مصطلح الوساطة عن التحكيم.
21	المبحث الثاني: أبعاد الوساطة.
21	المطلب الأول: أنواع الوساطة.
21	الفرع الأول: الوساطة القضائية.
22	الفرع الثاني: الوساطة الاتفاقية.
23	الفرع الثالث: الوساطة الخاصة.
24	المطلب الثاني: خصائص الوساطة
24	الفرع الأول: سرعة الفصل في النزاع
25	الفرع الثاني: المرونة
25	الفرع الثالث: السرية والخصوصية.

26	الفرع الرابع: قلة التكاليف.
27	المطلب الثالث: أهمية الوساطة
28	المبحث الثالث: الجدول القائم حول إمكانية تطبيق الوساطة
28	المطلب الأول: الاتجاه الرافض للوساطة في النزاع الإداري
29	الفرع الأول: فكرة النظام العام كأساس لرفض تطبيق الوساطة على النزاع الإداري.
29	الفرع الثاني: تفاوت المركز القانوني لأطراف النزاع الإداري
30	الفرع الثالث: تبين النظام القانوني لأطراف النزاع الإداري.
31	المطلب الثاني:الاتجاه المؤيد لتطبيق الوساطة على النزاع الإداري.
31	الفرع الأول: المشروع التمهيدي للقانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية
32	الفرع الثاني: المبدأ العام الوارد في المادة 994 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية
33	الفرع الثالث: مكانة الوساطة في القانون رقم 08-09
35	خلاصة الفصل الأول
37	الفصل الثاني: تطبيقات الوساطة في المادة الإدارية
38	المبحث الأول: الوساطة في المنازعات الإدارية
38	المطلب الأول: أنواع المنازعات الإدارية التي يمكن تطبيق الوساطة عليها
38	الفرع الأول: المنازعات العقارية
39	الفرع الثاني: المنازعات التجارية
40	الفرع الثالث: منازعات المتعلقة بالملكية الفكرية
40	الفرع الرابع: منازعات قضاء الحقوق وقضاء المشروعية
42	المطلب الثاني: إيجابيات وسلبيات تطبيق الوساطة في المنازعات الإدارية

42	الفرع الأول : إيجابيات الوساطة
44	الفرع الثاني: سلبيات الوساطة
45	المبحث الثاني: الوساطة في العقود الإدارية
45	المطلب الأول: دور الوساطة في تعديل العقود الإدارية
46	المطلب الثاني : دور الوساطة في حل المنازعات المتعلقة بالعقود الإدارية
49	المبحث الثالث: الوساطة في مجال الوظيفة العمومية
49	المطلب الأول: دور الوساطة في حل المنازعات المتعلقة بالوظيفة العمومية
52	المطلب الثاني: إمكانية تطبيق الوساطة في حالات الإضراب
56	خلاصة الفصل الثاني
58	الخاتمة
64	قائمة المصادر والمراجع
72	الفهرس
...	الملخص العام

الملخص العام

قانون الإجراءات المدنية والإدارية الصادر بموجب القانون 08/09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 أدخل الوساطة كأحد الآليات البديلة لحل النزاعات، بما في ذلك النزاعات الإدارية. وتهدف الوساطة إلى تحقيق حلول ودية للنزاعات المدنية، من خلال تعيين شخص ثالث محايد ونزيه ومؤهل بشكل عالٍ لأداء دور الوساطة. يقوم الوسيط بجهوده لتقريب وجهات النظر والتوصل إلى توافق بعيداً عن الإجراءات القضائية التقليدية. كما ينبغي على الوسيط الالتزام بالحفاظ على العلاقات الودية بين الأطراف المتنازعة، وتوفير فرصة لتوفير الوقت والجهد، لتعزيز فعالية الوساطة كبديل للإجراءات القضائية.

Summary

The Civil and Administrative Procedures Law issued under Law 09/08 dated February 25, 2008 introduced mediation as one of the alternative mechanisms for resolving disputes, including administrative disputes. Mediation aims to achieve amicable solutions to civil disputes by appointing a neutral, impartial, and qualified third party to act as a mediator. The mediator endeavors to reconcile the parties' perspectives and reach agreement outside of traditional judicial proceedings. Additionally, the mediator is expected to maintain friendly relations between the disputing parties and provide opportunities to save time and effort, thus enhancing the effectiveness of mediation as an alternative to judicial procedures