

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر قانون أعمال تحت عنوان:

تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري

تحت إشراف الأستاذ:

د - فيشوش ساعد

من تقديم الطالبة:

- فلوسية العلجة

السنة الجامعية: 2018 . 2019.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وحر فاج



نحمد الله ونشكره على ما وفقني اليه من طلب
العلم على ايدي جميع أساتذتي الأفاضل من بينهم
الأستاذ المشرف الدكتور فشوش ساعد وإلى كل
من ساعدني من قريب او من بعيد من أجل إنجاز
هذا العمل المتواضع.



إلى أمي

إلى أبي العزيز حفظه الله

إلى أمي أطال الله في عمرها منبع العنان والعتاء
والصبر

إلى إخوتي وأخواتي كل باسمه.

إلى أساتذتي الأفاضل الذين تعلمت منهم في
مشواري الدراسي من الطور الابتدائي إلى يومنا
هذا.

إلى كافة زملائي طلبة القانون إلى كل طالب علم

إلى جميع موظفي مفتشية العمل.

قائمة المختصرات:

- ص: صفحة.
- ط : الطبعة.
- ج ر: جريدة رسمية.
- ق إ م إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية
- ق ت ن ع ف: قانون تسوية نزاعات العمل الفردية
- ق ع ج: قانون العمل الجزائري

مقدمه

مقدمة:

أثناء سريان وتنفيذ علاقات العمل الفردية تثار عدة إشكالات عملية، التي تؤدي إلى سوء العلاقة بين الطرفين العامل وصاحب العمل، بغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي تقوم عليها علاقة العمل، وذلك لعدة أسباب مختلفة ومتنوعة

الأمر الذي يستوجب الاهتمام بدراستها وتنظيم عمليات حلها، وتسوية النزاعات التي تنور بشأنها، وذلك عن طريق إجراءات محددة، وإقامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة لمعالجتها والبت فيها.

وهناك نوعين من منازعات العمل الفردية والمنازعات العمل الجماعية إلا أننا نجد المنازعات الفردية هي أكثر تسجيلاً على مستوى مفتشية العمل و التي اغلبها بين العامل وصاحب العمل للمطالبة بحقوقه.

والمقصود به يعد نزاعاً فردياً في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين (إذا لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئات المستخدمة).¹

وهو ما نصت عليه المادة 2 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، والنزاع الفردي لا يهم عاملاً واحداً وإنما موضوعه يتعلق بتنفيذ علاقة العمل التي تربط صاحب العمل بالعامل وأخيراً لا ينتقل الخلاف إلى نزاع إلا بعد فشل التسوية الودية داخل المؤسسة²، وهناك تعريف آخر للمنازعة الفردية هي خلاف بين أحد العمال وصاحب العمل لديه، على حقوق موجودة في غالب الأمر، وقد يشتمل أيضاً على حالات يختلف فيها عدد من العمال مع صاحب عملهم على ذات المسألة، ولكن حيث يتصرف كل عامل كشخص مستقل³.

¹ زهير بطاش، دليل تطبيقي حول الأجور، برتي للنشر، الجزائر، 2017، ص 125

² عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصب للنشر، الجزائر، 2003، ص 535

³ المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، أنظمة منازعات العمل، حقوق النشر، تورينو-إيطاليا، 1، 2013



ويرجع سبب النزاع الفردي والذي يختلف من حالة إلى أخرى وترتبط كلها بالإخلال بالتزامات قانونية والمتمثلة في الحقوق المكرسة بالدستور والنصوص القانونية والتنظيمية كإخلال العامل بالتزاماته القانونية أو إخلال المستخدم بالتزاماته القانونية وهناك أسباب أخرى وهي الإخلال بالتزامات غير قانونية: وهي الإخلال بالتزامات اتفاقية كعقد العمل أو الإخلال ببنود الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل أو النظام الداخلي للهيئة المستخدمة أو الإخلال بالتزامات عرفية التي تفرضها العادات والتقاليد والتزامات شخصية كاختلاف في الرأي حول تفسير أو تنفيذ مسألة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية¹.

والنزاعات الفردية في العمل تتميز بإجراءات تسوية خاصة بها ولهذا أهتم المشرع الجزائري بهذا الموضوع منذ بداية العمل على جزأرة القوانين مع بداية السبعينات، حيث وضع عدة تنظيمات تتناسب مع طبيعة وخصوصيات كل مرحلة من مراحل تطور القوانين والتنظيمات الاقتصادية والاجتماعية والإجرائية التي عرفتها البلاد منذ الاستقلال قبل نهاية الثمانينات هذه التنظيمات والآليات اتسمت بالتنظيم الاشتراكي، ومع بداية التسعينات تم التحول الاقتصادي إلى التسيير التعاقدية مما أدى إلى صدور قوانين اقتصادية واجتماعية جديدة وهي اعتماد الآليات التعاقدية.

فالالاتجاه الجديد هو تخلي الدولة عن فكرة التكفل التام بكل المسائل الخاصة بتنظيم العمال وعلاقاتهم بالمؤسسات المستخدمة فوضع قانون 90-04 المشار إليه سالفًا آليات جديدة، قصد توفير سلم اجتماعي وإعادة الاعتبار للشركاء الاجتماعيين والعدالة وهذا منبثق من المبادئ التي كرسها دستور 1989 لحرية النقابة لكل العمال حيث تم إنشاء هيئة جديدة للمصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والآخر من أصحاب العمل، إلا أن في أغلب الأحيان تنتهي جلسات المصالحة التي تسعى إلى تسوية ودية بالفشل واللجوء إلى قضاء العمل للتوصل إلى تسوية قضائية التي يختص بها قضاء العمل أحاطها بها تشريع العمل قصد تسهيل معالجتها وتسويتها سواء على المستوى الداخلي أو على المستوى الخارجي لنفس النزاع وكأخر إجراء للحصول على حقوقه بأسهل الطرق .

¹ مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، النشر

الجامعي الجديد (نشر، طباعة، توزيع)، تلمسان-الجزائر، 2017، ص 29 إلى 36 .

1- دوافع اختيار الموضوع:

تتمثل أسباب اختيار الموضوع فيما يلي:

أ. أسباب شخصية: فيما يخص العامل الضعيف هو ضحية في مجتمع قاسي لا يرحم ، وكان من دواعي اختيار الموضوع إلى تأثري بالحقوق المهضومة للعامل الضعيف وتعسف المستخدم كثيرا من خلال التسريجات التعسفية بغير وجه حق ليجد نفسه في الشارع غارقا في ظروف معيشية قاهرة.

ب. أسباب موضوعية: تكمن في الحياة المهنية التي يعيشها العمال في عالمنا اليوم، التي أصبحت تتحكم فيها اعتبارات المصلحة المادية البحتة وذلك من خلال البحث المستمر لتحقيق الأهداف الاقتصادية على حساب المصالح الاجتماعية والمهنية للطبقة العمالية وهذا ما أدى إلى تقهقر المصلحة المعنوية والاجتماعية للعمال إلى الدرجات الدنيا، بالرغم من وجود قوانين متفرقة تحمي هذه الفئة، وان الحاجة إلى إيجاد حلول للقضايا التي تعلقت بها بعض المستجدات في هذا الموضوع، مع العلم أن علمائنا كتبوا في هذا الموضوع، محاولين إيجاد حلول في الكتب والقوانين الوطنية بأسلوب علمي جديد سهل للحصول على الفائدة منه.

2- أهمية الموضوع:

تكمن أهمية الدراسة في دراسة وتحليل مختلف النصوص القانونية، التي أقرها تشريع العمل لحماية العامل الضعيف من مختلف الانتهاكات التي تمس حقوقه من طرف صاحب العمل.

كما يمكن أن يكون هذا العمل إضافة ولو بسيطة تساعد من يهمله الأمر الخوض في هذا الموضوع، خاصة وان الدراسات والأبحاث المنجزة في هذا المجال تكاد تكون محدودة.

والعامل الضعيف جزء من نسيج هذا المجتمع الذي يحيا فيه، فان كان هذا النسيج مبنيا مترابطا، كان سببا من أسباب القوة التي سعى إليها القانون والتنظيم والاتفاقيات الجماعية للعمل، وإذا كان هذا النسيج ممزقا كان سببا من أسباب الضعف، الذي هو ضحية في هذا المجتمع، وذلك بتسبيق المصالح الاقتصادية لأصحاب العمل عن المصالح الاجتماعية للعمال، لهذا كان التشريع له موقفا مميزا سابقا في وضع نظام لهذه الظاهرة.

3- أهداف الموضوع:

يهدف الموضوع للبحث عن مدى نجاعة الإجراءات وآليات تسوية النزاعات الفردية التي يريد من خلالها كل باحث للوصول إلى حلول عملية لتفادي المشاكل وذلك بتقريب وجهات النظر بين الطرفين.

4- الإشكالية:

ارتأينا إلى طرح الإشكالية التالية :

ما مدى نجاعة الآليات والإجراءات الوقائية والعلاجية والآليات التي أعتمدها تشريع العمل في التصدي للنزاعات الفردية ؟

وللإجابة على هذه التساؤلات نطرح الأسئلة التالية :

1- ماهي النزاعات الفردية ؟

2- وما هي الإجراءات القانونية لحل النزاعات الفردية ؟

5. المنهج المتبع: أن المنهج المتبع في هذه الدراسة.

هو المنهج التحليلي، حيث يتم بواسطته عرض وتحليل ومناقشة مختلف المواد القانونية المتعلقة بتسوية منازعات العمل الفردية.

6. الدراسات السابقة:

تناولت الدراسة الأولى: والمعنونة بأنظمة تسوية منازعات العمل الفردية وهي

عبارة عن أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه للباحث عيساني محمد بجامعة مولود معمري

بتيزي وزو كلية الحقوق، الدراسة جاءت في حوالي 327 صفحة وقد قسمت إلى بابين

الأول تناول مضمون هذه النزاعات وأنواعها وأسبابها وإجراءات الوقاية منها، لاسيما ما

تعلق بالإجراءات الداخلية القانونية منها والاتفاقية، ونظام المصالحة بمختلف صورها

وأشكالها في باب الأول ثم الوسيلة العلاجية، والمتمثلة في التسوية القضائية في باب ثان

أما دراستنا اقتصرنا في البحث على الإجراءات الداخلية القانونية والاتفاقية إلا أننا في

التسوية القضائية تطرقنا إلى المحاكم الاجتماعية دون ذكر المحاكم الأخرى، و إبراز

جهود التشريع الجزائري المتخذ لحماية حقوق العامل الضعيف من الانتهاكات في قانون

الإجراءات المدنية والإدارية بصفة عامة وحقوقه في قانون العمل بصفة خاصة، فاتخذت

حماية حقوق العامل كنموذج لما تعانيه هذه الفئة من نقائص، فكان الغرض بالتحليل لأهم

جهود المشرع الجزائري التي أراها بلغت حدا لا يستهان به لحماية هذه الفئة، لذلك أحاول



أن ابرز اهم الاقتراحات والتوصيات التي نأمل أن تكون لفئة بسيطة على الاقل بشكل يعيد صياغة القانون بما يتماشى مع حماية الفئة الضعيفة.

7. الصعوبات:

من اشد الصعوبات التي واجهتها في إعداد هذا البحث هو قلة المراجع ونقص الدراسات المتخصصة والبحوث العلمية الجامعية في هذا المجال، وانصب اختيارنا عليه نظرا للاهتمام البالغ الذي اكتسبه على المستوى الدولي او على المستوى الوطني فالمشرع الجزائري أولى عناية خاصة لهذا النوع من المنازعات الفردية حيث يترجم هذا الاهتمام، في كون ثاني نص قانوني وطني في مجال قانون العمل صدر، كان موضوعه إقامة نظام خاص بتسوية منازعات العمل الفردية الذي جاء ليحدد الطبيعة الخاصة لقضايا و منازعات العمل ويكمل قانون الاجراءات المدنية والادارية بأحكام خاصة بهذا النوع من المنازعات.

8. خطة البحث:

وللإجابة على هذه الأسئلة قسمنا موضوعنا إلى فصلين أين تناولنا في

- الفصل الأول: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية.
- المبحث الأول: التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية.
- المبحث الثاني: التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية عن طريق مفتشيه العمل (مكتب المصالحة).
- الفصل الثاني: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية.
- المبحث الأول: تنظيم قضاء العمل في الجزائر.
- المبحث الثاني: إجراءات التقاضي أمام المحكمة الاجتماعية وطبيعة الأحكام الصادرة عنها.

الفصل الأول

التسوية العوية لمنازعات العمل الفروية

الفصل الأول:التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية :

النزاع الفردي في القانون القديم كان مفتش العمل طرفا في النزاع إلا أنه أصبح مجرد وسيط حسب ما جاء به قانون 90-04 لحل لأنه أصبح من اختصاص مكتب المصالحة للتكفل بالتسوية الودية بين طرفي النزاع المعروف عليه من طرف لجنة متساوية الأعضاء على مستوى كل مفتشية العمل عبر التراب الوطني وإذا باءت جل المحاولات بالفشل فيخضع الى اختصاص قضاء العمل، إلا أنه يستوجب أن يمر على بعض الإجراءات التي تهدف إلى تسويته بطريقة ودية، هذه الإجراءات التي تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا، وهو ما تضمنته تشريعات العمل المتعلقة بطرق وكيفيات تسوية المنازعات الفردية، وكذلك بعض الأحكام القضائية الصادرة عن المحكمة العليا، وهذا من بين الخصائص التي تميز النزاع الفردي في العمل.

والهدف هو حل المنازعات بسرعة وتخفيف كثرة القضايا على المحاكم التي لا يتطلب الكثير منها اللجوء إلى إجراءات التسوية القضائية، لأسبابها البسيطة وسهولة تسويتها داخليا.¹

وذلك لأن لها حظوظ واحتمالات التسوية ودية للنزاع كثيرة بالمقارنة مع حظوظ واحتمالات التسوية القضائية². وذلك للحفاظ على استمرار علاقة العمل ما بين العامل والمستخدم إذ تتلخص كثيرا في سوء التفاهم أو الخلاف في التفسير أو في الرأي بينهما (بين العامل والمستخدم) حول مسألة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية يكفي للتوصل إلى اتفاق حولها بتبادل الآراء بشكل جدي ومسؤول.

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات

الجامعية، الساحة المركزية، الجزائر، 2003، الطبعة الثانية، ص11

² رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه، الجزائر،

2003، ص22.

هذه الطريقة تؤدي إلى تنمية تقاليد الاتصال والتشاور المباشر ما بين الأطراف لتفاد تفاقم الوضع المؤدي إلى الإضرار بمصالح الطرفين من جراء هذه الخلافات¹. لأن ذلك يقلص من حجم الثقة بينهما، ويؤدي بهما إلى التعود على الخلافات، مما يتولد عنها عدم استقرار في علاقة العمل ويعكر صفو جو السلم². ولتوضيح ذلك سنتناول في (المبحث الأول) التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية، وفي (المبحث الثاني) التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية عن طريق مفتشية العمل (مكتب المصالحة)

المبحث الأول : التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية :

المادة الأولى من الأمر 32-75 المؤرخ في 1975/04/29 كانت تنص على وجوب استنفاد طرق الطعن الداخلية قبل اللجوء إلى مفتش العمل قصد المصالحة إلا أن اجتهاد المحكمة العليا اعتبر أنه لا يمس سلامة إجراءات الدعوى القضائية عدم القيام بالطعون الداخلية المسبقة بل يبقى من صلاحيات مفتشيه العمل أمر العامل باللجوء إلى القيام بالطعن الداخلي قبل إجراءات المصالحة وإن لم يفعل ذلك فلا يؤثر على الدعوى³. وبناء على ما تقدم يمكننا القول بأن الكثير من التشريعات المنظمة لقضاء العمل قد أحسنت صنعا بتقييدها لأطراف النزاع بشرط المرور إلى إجراءات التسوية الودية للنزاع قبل عرضه على القضاء، واعتبارا ذلك شرطا جوهريا و ضروريا لقبول الدعوى شكلا أمام القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل⁴. ولقد بقي العمل ساري بهذا الاجتهاد إلى غاية صدور القانون 04-90 وبالتحديد المادة الثالثة منه⁵.

¹ سليمان أحمية ، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص11.

² رشيد واضح، مرجع سابق ، ص 22.

³ د. عبد الرحمن خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، دار العثمانية، الجزائر، 2016، ص 104- 105

⁴ محمد عيساني، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ،تخصص القانون،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، تاريخ المناقشة 28-09-2016، ص 107

⁵ د . عبد الرحمن خليفي ، القضاء الاجتماعي في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 105.

الفصل الأول.....التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

والتسوية الداخلية للنزاع يقصد بها توصل طرفي النزاع (العمال أو ممثليهم من جهة وأصحاب العمل من جهة ثانية) إلى تسوية ودية وإدارية داخلية للنزاع القائم بينهما دون تدخل من جهة أخرى ويكون ذلك بسحب صاحب العمل أو تراجع عن الموضوع أو القرار المتعلق بالنزاع أو تعديله استجابة لطلب العامل .

وقد يكون ذلك احتكاما إلى المعاهدات والاتفاقيات الجماعية التي تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة¹.

وفي حقيقة الأمر أن التسوية الداخلية للمنازعة الفردية لها أهمية بالغة وهو ما عبر عنه المشرع الجزائري الذي اقتصر في تحديده لمفهوم المنازعة على كل خلاف لم يتم حله في

إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة² ، تنص المادة الأولى من القانون 90-04 المشار إليه سابقا " يحدد هذا القانون كفايات الوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها وكذا القواعد والإجراءات المسيرة لمكاتب المصالحة، والمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية لدراسة النزاعات الفردية في العمل"³.

وتتم التسوية الداخلية، إما في إطار الإجراءات والأنظمة المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل المعمول بها (المطلب الأول) أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع (المطلب الثاني)

المطلب الأول : التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية عن طريق

الاتفاقيات الجماعية والقانون المنظم

سنتناول في (الفرع الأول) التسوية الداخلية لمنازعات العمل الفردية عن طريق الاتفاقيات الجماعية وفي (الفرع الثاني) التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل عن طريق القانون المنظم.

¹ د. خالد حامد، منازعات العمل في ظل التحولات السوسيو إقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية،

الجزائر، 2011، ص184

² د عبد الرحمن خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 105

³ عبد الله عشاش، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود

والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، 2010، ص 35

الفرع الأول: التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية عن طريق الاتفاقيات

الجماعية

عندما القيام بالطعن الداخلي أو التظلم من القرار المتخذ ضده هي بداية أول مرحلة كمحاولة لتسوية الخلاف تسوية ودية بين طرفي العلاقة لسحب القرار أو مراجعته أو تعديله قصد التوصل بسرعة لوضع حد لهذا الخلاف والحفاظ على استمرارية علاقة العمل دون تدخل من طرف آخر أجنبي وذلك وفق ما هو محدد في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل¹.

وتعتبر الإجراءات الداخلية الاتفاقية المتضمنة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والمتعلقة بكيفية معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل المؤسسة المستخدمة، هي أولى الخطوات التي يجب اللجوء إليها من قبل الأطراف المتنازعة، إذ هي الأصل في التسوية الودية الداخلية لهذه المنازعات بحيث لا يلجأ إلى الوسائل القانونية الأخرى إلا في حالة عدم وجود مثل هذه الإجراءات الاتفاقية، وهذا طبقا لما نص عليه القانون 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل في المادتين الثالثة والرابعة منه كما سيأتي بيانه في موضعه².

والاتفاقية الجماعية للعمل هي اتفاق بين مجموعة من العمال (تمثلهم عادة المنظمة النقابية التي ينتمون إليها، أو ممثلون منتخبون من قبلهم يتولون التفاوض نيابة عنهم) وصاحب العمل، أو مجموعة أصحاب العمل الذين يستخدمونهم، أو منظماتهم النقابية الممثلة لهم ، تنظيم بمقتضاه شروط العمل وهي باعتبارها تنظم علاقة العمل بين طرفيها، ولهذا توصف بأنها تنظيم عقدي سابق لشروط العمل وبهذا لها وظيفة حماية للعمال الذين يخضعون لها³.

والمشرع الجزائري من خلال القانون 90-04 يحث على وضع القواعد والتدابير والإجراءات التي تضمن التكفل بنزاعات العمل الفردية داخل الهيئات المستخدمة وذلك في إطار التفاوض لإعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، وهو اتجاه يندرج أساسا في إطار التوجه الجديد المنتهج بموجب تشريعات العمل الصادرة سنة 1990 التي فتحت المجال

¹ عبد الرحمن خليفي، القضاء الاجتماعي في العمل، مرجع سابق، ص 108.

² محمد عيساني ، مرجع سابق، ص 108.

³ عبد الله عشاش، مرجع سابق، ص 23-24.

الفصل الأول.....التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

واسعا أمام الشركاء الاجتماعيين من أجل التدخل في تحديد القواعد الضابطة لعلاقاتهم والتكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ وسريان هذه العلاقات سواء في جوانبها الفردية أو الجماعية¹.

والاتفاقية الجماعية للعمل قد تنص على ضوابط إجرائية لحل المنازعات العمالية الفردية، فقد تتضمن مثلا بندا يقضي بضرورة تقدم العامل بطلب مكتوب إلى المستخدم وفق السلطة السلمية المعمول بها في الهيئة المستخدمة، والتزامها بالرد خلال مدة معينة، مع اعتبار عدم الرد خلال تلك المدة على أنه رفض وحينها يمكن اللجوء إلى مفتش العمل ومكتب المصالحة².

كما أن الاتفاقية الجماعية والتي هي وثيقة تشاورية تتناول عدة مسائل مذكورة في المادة 120 من القانون 90-11 والتي تنص على ما يلي :

تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية :

1- التصنيف المهني

2- مقاييس الأجور، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها

3- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة

4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة

5- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل

6- كفاءات مكافئة فئات العمال المعنيين على المردود

7- تحديد النفقات المصرفية

8- فترة التجريب والإشعار المسبق

9- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط

10- المتغيبات الخاصة

¹ محمد عيساني ، مرجع سابق، ص 108 .

² مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، النشر

الجامعي الجديد (نشر، طباعة، توزيع)، الجزائر، 2017، ص 50.

11- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل

12- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب

13- ممارسة الحق النقابي

14- مدة الاتفاقية و كفاءات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها .

وهي التي تحدد كأصل عام الإجراءات الواجبة الإلتباع عند قيام منازعة فردية إعمالا للتفاوض الجماعي كمرتكز من مرتكزات تشريع العمل بعد سنة 1990¹.
وقد نصت المادة الثالثة² من قانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية التي تسمح للاتفاقية الجماعية بإمكانية تحديد الإجراءات الداخلية لحل النزاعات الفردية على المستوى الداخلي³.

كما هو منصوص عليه في بعض الاتفاقيات الجماعية نجدها تنظم بعض المسائل الخاصة بالتسوية الودية الداخلية للنزاعات الفردية للعمل .

ونذكر على سبيل المثال الاتفاقية الجماعية لعمال مؤسسات صناديق الضمان الاجتماعي الموقعة في 20 يونيو نظمت بعض القواعد الإجرائية لتسوية النزاعات الفردية للعمل ففرضت على العامل الذي يكون طرفا في نزاع فردي أن يلجا بعد رفض تظلمه من قبل الهيئة المستخدمة، أن يرفع أمره لممثل العمال التابع لهيئته المستخدمة، والذي يقوم بدراسة التظلم وتحويله إلى المديرية العامة للصندوق . وفي المقابل يتعين على المدير الرد على التظلمات المرفوعة من قبل ممثلي العمال في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام التي تلي تاريخ تقديم الإخطار، ومن حق العامل إعلامه بالنتائج .
وفي حالة إذا رأى العامل أن نزاعه لم يحل، يكون له أن يخطر مفتش العمل المؤهل إقليميا، وذلك طبقا للإجراءات المحددة في القانون .

¹ المواد 3 و 4 من القانون 90-04 مؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990 ، يتعلق بتسوية

النزاعات في الفردية في العمل. (معدل)

² المادة 3 من القانون 90/04، السالف الذكر.

³ د. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية ، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015،

الطبعة الثالثة، ص 103.

الفرع الثاني : التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية عن طريق القانون

المنظم

في حالة غياب الإجراءات الداخلية لحل النزاعات الفردية ضمن الاتفاقيات الجماعية المنصوص عليها في المادة الثالثة، سمحت المادة الرابعة¹ من نفس القانون للعامل أن يعرض الأمر إلى الرئيس المباشر في العمل الذي يتوجب عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار .

وفي حالة عدم الرد أو عدم الرضا بالرد، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو إلى المستخدم حسب الحالة².

وقد يكون التظلم إلى صاحب العمل مباشرة، لكونه هو الأقدر على الاستجابة لمطالب العامل، والأقدر على إنهاء حالة النزاع الفردي للعمل من خلال مسامحته للعامل رغم ثبوت خطئه المهني³.

ويلزم الهيئة المستخدمة بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال خمسة عشر (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار⁴.

ولا بد من التتويه هنا إلى أن أسلوب التظلم وان كان يعجل بتسوية منازعات العمل الفردية في مدة قصيرة ، وبصفة خاصة تلك التي تكون أسبابها بسيطة ، فإنه غالبا ما يخفق في ذلك أيضا، عندما يتمسك صاحب العمل أو ممثله برأيه أو قراره أو كان قبولا بالحل الودي مشروط ببعض الشروط التي لا يقبلها العامل

وفي هذه الحالات لا يبقى أمام هذا الأخير سوى عرض النزاع على مفتش العمل أو مكتب المصالحة، أو أية هيئة أخرى يخولها القانون متابعة لحل النزاع⁵.

¹ المادة 4 من قانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 ،ينعلق بتسوية

النزاعات الفردية في العمل، السالف الذكر

² د. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 103.

³ مقني بن عمار، مرجع سابق ، ص 57.

⁴ سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل، والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 12

⁵ محمد عيساني ، مرجع سابق ،ص 114.

الفصل الأول.....التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

وبالتالي للمؤسسة الصلاحية المخولة لها هي في الرد من عدمه على التظلم لأنه ليس بإمكان العامل إلزام المؤسسة بذلك وهو ما يجعل من جل النزاعات لا تجد لها حلا داخليا، لأن الأمر هنا لا يتعدى حدود المؤسسة المستخدمة بإتباع الهرم التنظيمي لها وليس للجهة المشرفة عليها اللهم إلا إذا اعتمدت المؤسسة طريق آخر إمكانية داخلية أخرى هي نظام التوفيق الإداري لوضع حد للخلاف وإنهائه بالآلية الداخلية¹. وما يلاحظ على المادة الرابعة السالفة الذكر، أنها لم ترتب أي أثر كنتيجة لعدم الرد مما يسمح لصاحب العمل فرصة الاستخفاف بمصير العامل الناتج عن عدم الرد أو التقاعس عنه .

وكان الأجدر النص على أن لا تصبح العقوبة المسلطة على العامل نهائية إلا بعد استنفاد كل إجراءات التسوية الداخلية بما فيها المصالحة، وفي هذه الحالة صاحب العمل يكون مجبرا على دراسة كل التظلمات والرد عليها في الآجال المحددة قانونا وعلى حضور جلسات الصلح².

وباعتماد أسلوب التظلم الولائي المقتبس من نظام التظلم من القرارات الإدارية التي يتقدم أصحاب المصلحة بالطلب به إلى الجهة الإدارية المصدرة القرار المتضرر منه لمراجعته أو سحبه وهو إجراء إجباري الذي يستلزمه ق.إ.م لقبول دعوى الطعن في القرارات الإدارية، حسب نص المادة 169 من ق.إ.م³ والتظلم الرئاسي ليس متبوع بتظلم ولائي، وهو لم يبقى معمولا به في المؤسسات الاقتصادية العمومية، بعد إلغاء الوصاية الإدارية على المؤسسات، كما يفهم من نص المادة 4 فقرة 2 من قانون 90-04، لأن الأمر لا يخرج عن حدود المؤسسة المستخدمة، أي إتباع الهرم التنظيمي للمؤسسة نفسها وليس للجهة المشرفة عليها مثل الوزارة أو الولاية أو البلدية، كما كان معمولا به من قبل⁴.

¹ عبد الرحمن خليفي ، القضاء الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق ، ص 108-109 .

² عبد الله عشاش، مرجع سابق ، ص 37-38.

إرجع الى المادة 169 من الأمر 66-154، المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية الجزائري المعدل والمتمم.

⁴ سليمان أحمية ، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص12

المطلب الثاني: التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية عن طريق

التوفيق الإداري

إلى جانب نظام التظلم من التصرفات والقرارات الإدارية التي تصدرها المؤسسات المستخدمة أو صاحب العمل المعمول به لسحبها أو تعديلها أو مراجعتها المذكور في المادة الرابعة من ق ت م ع ف، يمكن عرض الخلاف على بعض الأجهزة الإدارية المشرفة على قطاع العمل كمكاتب ومديريات العمل الإقليمية أو الجهوية أو الوزارات المكلفة بالعمل والشؤون الاجتماعية بغرض إيجاد حل للخلاف المعروض والوصول إلى تسوية ودية بهذا التوفيق الإداري، دون أن يكون هذا الإجراء إجبارياً مثل سابقه .

وعلى العامل المتضرر تقديم طلبه إلى الجهة الإدارية المختصة مرفقاً بكل الوثائق والمستندات، فيتم استدعاء الطرفين المختلفين إلى مفاوضات لتسوية الخلاف بطريقة ودية إذا تم التوصل إلى التوفيق بينهما، فيتم تحرير محضر توفيق .

أما في حالة ما إذا لم يتم التوصل إلى ذلك، فيرسل تقرير مفصل إلى مدير مكتب العمل ليتمكن به الطرف المتضرر أو المستعجل أن يلجأ إلى المحكمة المختصة بذلك .

فنظام التوفيق الإداري هذا ، حتى و إن كان جوازياً يمكن تجاوزه واللجوء إلى القضاء مباشرة، إلا أنه لا يمكن تطبيقه في قانون تسوية خلافات العمل الفردية ، لأنه إجراء يقتضي تقديم تظلم أو طعن في قرارات صادرة عن سلطات إدارية غير متصور مثل هذا الطعن المعمول به وفق المادة 275 من قانون الإجراءات المدنية، لأن كل نزاع يتبع فيه العمل بأحكام هذه المادة تختص به المحاكم الإدارية دون غيرها، أي الغرف الإدارية على مستوى المجالس القضائية.¹

المبحث الثاني: التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية عن

طريق مفتشية العمل (مكاتب المصالحة)

على خلاف التسوية الودية داخل المؤسسات والهيئات المستخدمة التي لا يتعدى الخلاف فيها حدودها دون تدخل أو استعانة بالغير، فإن المصالحة إجراء يتطلب تدخل الغير، أي طرف ثالث غير طرفي علاقة العمل لمحاولة التقريب والتوفيق بين وجهات نظر مختلفة بغرض الوصول إلى حل أو تسوية ترضي طرفي الخلاف، سواء كان هذا

¹ رشيد واضح، مرجع سابق، ص 26 .

الفصل الأول.....التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

الطرف المكلف بإجراء المصالحة هو مفتش العمل نفسه كما كان معمولاً به في النظام السابق، أو هيئات مصالحة متساوية الأعضاء تشكل مكاتب المصالحة¹. وتعتبر المصالحة من أهم إجراءات التسوية الودية قبل اللجوء إلى القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل الفردية ومن أهم الميزة للنزاع الفردي في العمل، ولذلك نجد الكثير من التشريعات المنظمة لقضاء العمل قد استوجب المرور بهذا الإجراء الهادف إلى حل النزاع ودياً قبل عرضه على القضاء المختص، ولعل الغاية من ذلك هو تفادي ما قد ينجم عن هذه المنازعات من مضاعفات تؤدي حتماً إلى توتر العلاقة بين العامل وصاحب العمل². وهي إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف تقريب وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وبالتالي اختصار الطريق وكسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين الطرفين³.

وهو آخر فرصة يمكنهما استغلالها، إلى جانب دور اللجان المتساوية الأعضاء التي تشكل هذه المكاتب، لأن إخفاق مكاتب في التوصل إلى تسوية للخلاف المعروض أمامها سيؤدي حتماً إلى إحالته على قضاء العمل للبت فيه وذلك وفق ما تقرره القواعد الإجرائية الخاصة بالفصل في منازعات العمل⁴.

والقوانين السابقة تختلف في تنظيم إجراءات المصالحة والهيئات التي تقوم بها، ففي حين توكلها بعض القوانين إلى مفتش العمل، مثلما كان معمولاً به في الجزائر في ظل قانون 1975⁵.

قبل مرحلة التسعينات في ظل الاقتصاد الموجه مفتشية العمل بواسطة مفتشيها كانت هي التي تقوم بإجراء المصالحة لتسوية النزاعات الفردية في العمل بين الهيئات المستخدمة والعمال الأجراء، وهذا ما جاء في أحكام المادة 3 فقرة 4 من الأمر 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية والتي نصت بقولها :

¹ رشيد واضح، مرجع سابق، ص 27 .

² محمد عيساني، مرجع سابق، ص 118.

³ د. خالد حامد، مرجع سابق، ص 185.

⁴ رشيد واضح، مرجع سابق، ص 31.

⁵ راجع المادة 3 و 4 من الأمر 75-33 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج. ر، عدد 39 صادر بتاريخ 16/05/1975.

" تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بمايلي : القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب المقطع 2 من المادة الأولى من الأمر 75-32 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالعدالة في العمل"¹.

وينص المقطع المشار إليه في المادة السابقة على أنه : " لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا أثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشيه العمل والشؤون الاجتماعية المختصة إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم"².

أما في ظل اقتصاد السوق بعد التسعينات بموجب القانون 90-04 المؤرخ في 06/11/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، جميع الأحكام الواردة في الأمر 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل ألغيت من طرف المشرع وأسند مهمة المصالحة إلى مكتب المصالحة الموجود على مستوى مقر كل مفتشية العمل، وبالتالي انتزعت مهمة المصالحة من مفتشية العمل، وأصبح مفتش العمل بموجب القانون الجديد لا يقوم إلا بدور الوسيط بين العامل ومكتب المصالحة عندما توجه إليه عريضة النزاع الفردي³.

بناءا على طلب مسبق من العامل الذي يكون قد مارس التظلمات الداخلية لدى المستخدم قبل أي دعوى قضائية يخطر مفتش العمل وجوبا مكتب المصالحة⁴.

وإذا كان إجراء الصلح وجوبي ولازم لصحة الدعوى الاجتماعية فقد اعتبر اجتهاد المحكمة العليا أن عدم القيام بالطعون الداخلية المسبقة لا يمس بسلامة إجراءات الدعوى القضائية بل يبقى من صلاحيات مفتش العمل أمر العامل باللجوء إلى الطعن الداخلي قبل القيام بإجراء المصالحة⁵ ، الذي يعتبر شرطا جوهريا وشكليا قبل إحالة كل خلاف على المحاكم المختصة بقضايا العمل وهو ما نصت عليه المادة 19 من القانون رقم 90-04، أي أنه إجراء إجباري يتم قبل تحريك أية دعوى قضائية .

¹ جمال عباسة، النظام القانوني للمصالحة أمام مفتشية العمل ومدى فعاليتها في تسوية النزاعات الفردية للعمل، مجلة

القانون، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، العدد الثاني، جويلية 2010، ص 147

² سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي، مرجع سابق ، ص 14-15.

³ جمال عباسة، مرجع سابق ، ص 147-148 .

⁴ عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق ، ص 43.

⁵ عبد الرحمان خليفي، مرجع نفسه، ص 43

غير أن هذا الإجراء يعتبر اختياريًا في حالة ما إذا كان المدعى عليه يقيم خارج التراب الوطني، أو في حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل¹.
فحتى و إن كان ذلك منطقيًا من جهة من مضمون الفقرة الثانية من هذه المادة لأنه إذا أحدهما لم يحضر جلسات الصلح قد يتعذر إجراء مصالحة بين طرفين ، أو غير قادر على تنفيذ اتفاق الصلح، ومن جهة أخرى، نظرا لأهمية ودور هذه المرحلة في التوصل إلى حل الخلاف دون اللجوء إلى القضاء، كان الأجدر، حسب رأينا أن ينيط هذه المهمة بمفتش العمل كإجراء استثنائي، حيث يقوم باستدعائهم، وتحدد مكان وزمان لإجراء المصالحة، أو يترك حرية تحديده للطرفين، لأن مفتش العمل إذا توصل إلى اتفاق، فهذا يعتبر أول خطوة منهما لقبول تسوية ودية بإزالة الغموض دون اللجوء إلى قضاء العمل لأن هذا الأخير يزيد الطين بلة².

إلا أن المشرع وفي ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة بعد سنة 1990 أعطى للجهاز الجديد مكتب المصالحة صلاحية إجراء الصلح إذ هذا الجهاز بالنظر لطبيعة الأعمال التي يتخذها لا يكتسي لا طابع إداري ولا طابع قضائي³.
و هيئة المصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل، وأصبح دور مفتش العمل في قانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، مجرد وسيلة اتصال بين العمال وهذه اللجنة، وبالتالي انتزع منه اختصاص معترف له به في تشريع العمل، إذ كان الأجدر بالمشرع الجزائري -في رأينا- أن يدعم مهمة مفتش العمل الصلحية بهذه الهيئة الجديدة، ويجعل عملية المصالحة تتم على درجتين أو على مستوى مفتش العمل، وإذا فشل مفتش على مستوى مكتب المصالحة، مما يعطي أهمية لهذه الوسيلة في حل المنازعة، بدلا من جعله مجرد صندوق بريد أو كاتب لمكتب المصالحة ،حيث تتأكد هذه الصفة بما لا يدع أي مجال للجدل والغموض⁴.

¹ كما يتشنى من مجال إختصاص مكاتب المصالحة المذكورة في المادة 19 من القانون رقم 90-04 الخلافات الفردية التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية.

² رشيد واضح، مرجع سابق ، ص 32.

³ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، مرجع سابق ، ص 43.

⁴ سليمان أحمية ، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 15.

الفصل الأول.....التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

و في ظل الأمر 33-75 المذكور سابقا كان يلاحظ أن مفتش العمل وهو يقوم بعملية المصالحة بين الطرفين وفي أغلب الأحيان يتوصل إلى تحرير محاضر الصلح أكثر من محاضر عدم الصلح ولذلك كان في هذه المرحلة، وبمجرد تقديم الحل القانوني للنزاع الفردي من قبل مفتش العمل إلا ويلقى قبولا من قبل الهيئة المستخدمة أو المستخدم مما يؤدي في اغلب الأحيان إلى تحرير محضر الصلح، وبالتالي ينتهي النزاع على مستوى مفتشية العمل¹.

و الإشارة إلى أن تشريع العمل المنظم لقضاء العمل قد قيد أطراف النزاع بشرط المرور على إجراءات التسوية الودية للنزاع قبل عرضه على القضاء المختص، فعندما تفشل محاولات الصلح الداخلية للنزاع، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل².

وهو ما تم النص عليه في المادة 26 من القانون 90-04 (التي جاءت كتكملة وتنظيم لما تنص عليه المادة 5 من نفس القانون)³ القاضية بأنه :

" في إطار محاولة المصالحة الواردة في المادة 19 من هذا القانون، يتم إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا.

وفي الحالة الأخيرة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي".
كما تضيف المادة 27 الموالية على أنه :

" يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة، واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع.

تحسب مدة ثمانية(8) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف ."

¹ جمال عباسية، مرجع سابق، ص 149

² عبد الله عشاش، المرجع السابق، ص 40.

³ تنص المادة 05 المشار إليها على أنه " بعد إستنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون"، ويقصد بها الإجراءات المنصوص عليها في المادة 26 وما بعدها من هذا القانون.

هذه النصوص التي تبين بكل وضوح أنه لم يبقى لمفتش العمل، أي دور أو أهمية في إجراء المصالحة و توفير الوقت للمتنازعين في ظل القانون الجديد الذي يعتمد جهاز آخر لذلك¹.

المطلب الأول : تشكيل مكاتب المصالحة واختصاصاتها

لتشكيل محاكم العمل هناك أسلوبين ، يتمثل الأول في أسلوب التعيين، أي أن تتشكل المحكمة من قضاة معينين من طرف الجهات المختصة، دون أن يمثل أصحاب الشأن في هذه المحاكم. أما الأسلوب الثاني فيتمثل في التشكيل المختلط للمحكمة، أي أنه بالإضافة إلى القضاة المعيّنين أو المنتدبين لمحاكم العمل، يوجد ممثلين للعمال، وآخرون لأصحاب العمل، بنسب متساوية، وهذا هو الأسلوب الذي أخذ به المشرع الجزائري².

ويعد الاختصاص من المسائل الجوهرية في سير الدعوى القضائية، ويقصد به ولاية القضاء بالفصل في القضايا المطروحة أمامه وفقا لمعايير النوع والموقع الإقليمي، فعنصر الاختصاص يشكل مفتاح كل دعوى إذا تم وضعه في قفل الباب المناسب، فتح المدخل وتم البدء في مناقشة الموضوع، أما إذا أخطأ القفل فلا حديث عن الخصومة لأن أول ما ينظر فيه القاضي شمول ولايته في الخصومة، ويقع على المتقاضي أن يدرك تماما الجهة التي خولها القانون النظر في دعواه نوعيا وإقليميا إما بموجب القواعد العامة أو بموجب نص خاص، إذ كثير من القضايا عدم قبولها شكلا وذلك لعدم اختصاص الجهة المرفوعة أمامها الدعوى³.

لذلك سوف نوضح ذلك في (الفرع الأول) بحيث سنتطرق إلى تشكيل مكاتب المصالحة أما فيما يخص اختصاصات مكاتب المصالحة فسوف نتعرض لها في(الفرع الثاني).

¹ سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل ،والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 15.

² سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل ،والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع نفسه، ص 37.

³ أمين مومن، النظام الاجرائي للفصل في المنازعات أمام القضاء الاجتماعي، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر

الفرع الأول: تشكيل مكاتب المصالحة

نجد أن مكاتب المصالحة في التشريع الجزائري الذي يعتبر إجراء المصالحة إجراء شكليا وجوهريا قبل دخول المنازعة وعرضها أمام قضاء العمل، وهو ما تضمنته المادة 19 من القانون رقم 90-04، إلا ما استثنى منها في الفقرتين الثانية والثالثة¹.

تعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء، مشكلة من العمال و أصحاب العمل بنسب متساوية، عضوين ممثلين للعمال، عضوين ممثلين لصاحب العمل وذلك حسب نص المادة السادسة من قانون تسوية منازعات العمل الفردية، التي تنص كذلك على أن تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر²، على أن يكون لكل فئة منهما ممثلين احتياطيين بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف الاستخلاف عند الضرورة وذلك عند غيابه أو وقوع مانع له³.

على أن يتم اختيار الأعضاء عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل عمال المؤسسة الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة .

كما يتم تعيين بصفة رسمية الأعضاء المنتخبين بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا، طبقا لنتائج الانتخابات ووفق الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها لكل عضو وعضو مستخلف وذلك لمدة ثلاث سنوات⁴.

لمدة ستة أشهر تترأس هذه المكاتب بالتداول بين الطرفين لكل فئة، كما يستفيد أعضاء هذه المكاتب من عدة تسهيلات في مناصب عملهم الأصلي قصد القيام بمهامهم التمثيلية في هذه المكاتب⁵.

القانون 90-04 استوجب شروط إيجابية (حالات القابلية) وشروط سلبية (حالات عدم القابلية) للترشح لعضوية مكتب المصالحة مع ملاحظة أن الشروط نفسها التي تنطبق على مساعدي المحاكم الاجتماعية .

¹ رشيد واضح، ، مرجع سابق ، ص 33.

سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل، والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري مرجع سابق ، ص 16-17².

³ محمد عيسساني، مرجع سابق ، ص 136.

⁴ د. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، مرجع سابق ، ص 104.

⁵ عبد الله عشاش ، مرجع سابق، ص 43.

الشروط الإيجابية هي:¹

- التمتع بالجنسية الجزائرية،
- بلوغ سن الخامسة وعشرين على الأقل بتاريخ الانتخاب،
- ممارسة مهنة بصفة عمال أجراء أو مستخدمين منذ (05) خمسة سنوات على الأقل .
- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية²،
- وهي الشروط التي تتطلبها أية مهنة نيابية³.
- الشروط السلبية :⁴.

- إستثناء الأشخاص المحكوم عليهم بسبب ارتكاب جناية أو جنحة والذين لم يرد اعتبارهم .

- المفلسون الذين لم يرد اعتبارهم،

- المستخدمون المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن (02) سنتين بسبب عرقلة حرية العمل،
- قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عضويتهم ويؤدي المساعدين قبل استلامهم مهامهم اليمين القانونية حسب ما نصت عليه المادة 15 من القانون 90-04 ويتمتع الأعضاء المنتخبين بالحقوق وتلقي الواجبات المنصوص عليها في المواد 16-17-18 من القانون 90-04⁵.

ومن أجل التمكن من ممارسة مهامهم في هذه المكاتب، فالقانون قد أجبر ، صاحب العمل منح العمال الأعضاء في مكاتب المصالحة، وكذلك المساعدين القضائيين أوقات ورخص تغيب عن العمل لممارسة مهامهم في هذه الهيئات⁶.

وأما فيما يتعلق بأسباب سقوط العضوية في مكاتب المصالحة فإن القانون وحرصا منه على جدية ومواظبة الأعضاء الممثلين سواء كانوا أصليين أو احتياطيين، وحفاظا على هيبة وسمعة هذه الهيئة، قد تشدد في تحديد أسباب سقوط العضوية منها، حيث رتب على

¹ هذه الشروط منصوص عليها في المادة 12 من القانون 90-04. السالف الذكر.

² عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق ، ص 44-45.

³ سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل، والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص 17.

⁴ نصت عليها المادة 13 من القانون ، 90-04.

⁵ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، مرجع سابق ، ص 44-45.

⁶ سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل، والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 17.

فقد العضو لأحد الشروط الواجب توافرها للترشح، أو أصبح العضو في إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 13 من القانون السالف،¹ تسقط هذه العضوية مباشرة تلقائياً بأمر من الرئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً .

كما أن التغيب عن الجلسات والاجتماعات دون مبرر مقبول خلال ثلاث جلسات، أو التخلي عن الواجبات الوظيفية التمثيلية، يعرض مرتكبيها إلى التوبيخ أو التوقيف لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر أو إسقاط صفة العضوية، وذلك حسب خطورة التغيب و الامتناع على سير عمل المكتب وهي عقوبات يصدرها المجلس القضائي المختص إقليمياً باقتراح من رئيس المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية².

والشيء الملاحظ عن المشرع في هذا الصدد، أنه بالرغم من تشدده في تحديد أسباب سقوط العضوية كما بينا سابقاً، إلا أنه ونظراً لغياب النصوص القانونية التي تحدد نظام سير هذه المكاتب، وكذا المسؤولين المباشرين الذين يشرفون عليها ويتولون فرض قواعد الانضباط داخلها، فإنه كثيراً ما يتغاضي عن الحالات التي تكون سبباً في سقوط العضوية عن بعض الأعضاء وهو الشيء الذي ما كان ليحدث لولا الفراغات القانونية الأنف ذكرها، مما يؤدي إلى طغيان الطابع العشوائي على تشكيل هذه المكاتب وهو ما انعكس سلباً على السير الحسن لها³.

سلطة التعيين هي صاحبة الاختصاص في فرض العقوبة أو الفصل، أي إسقاط صفة العضوية، إلا أن ما يمكن ملاحظته أن المشرع لم يشترط على العمال الأجراء أو المستخدمين في تكوين و تشكيل مكاتب المصالحة تأهيلاً أو مستوى معيناً، أو مناصب معينة، إذ من غير المنطقي أن يتساوى عمال بسطاء دون أي تأهيل ولا أي مستوى علمي أو ثقافي مع ممثلين عن الهيئة المستخدمة ذوي خبرة و تجربة و تأهيل مهني عال، قد يستغلون هذا الامتياز لممارسة ضغط على العمال أو فرض وجهات نظر ، ولو كان ذلك بطريقة غير مباشرة، كالوعود أو حتى التهديدات في بعض الأحيان، لأنهم هم أصحاب السلطة والقرار في المؤسسة⁴.

¹ سليمان أحمية ، مرجع نفسه، ص 18.

² أنظر المادتين 17 و 18 من القانون رقم 90-04.

³ محمد عيساني، مرجع سابق ، ص 138.

⁴ رشيد واضح، مرجع سابق ، ص 35.

الفصل الأولالتسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

ويتمتع الأعضاء المنتخبين بالحقوق وتلقي الواجبات المنصوص عليها في المواد 16- 17- 18 من القانون 90-04 وبعد القيام بإجراءات وعمليات المصالحة يحرر المكتب محضرا بذلك إذ جاء في المادة 31 من القانون المذكور سابقا مايلي :

" في حالة اتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يعد المكتب محضرا بالمصالحة على ذلك " ¹، و عند فشل إجراء المصالحة يقوم مكتب المصالحة بتحرير محضرا بموجبه يمكن للعامل مواصلة الإجراءات برفع دعوى أمام المحكمة الاجتماعية وبسبب البطء القضائي تعد المصالحة أكثر نفعاً للطرفين ولو بمقابل بعض التنازلات ويصبح اتفاق الصلح بمجرد الحصول عليه قابلاً للتنفيذ حسب بنود المتفق عليها مادام الأمر يتعلق باتفاق ².

ويعتبر محضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير كما لا يجوز أن يتضمن محضر المصالحة شروطاً تتنافى مع النصوص السارية المفعول .

مآل إجراء الصلح هو إما اتفاق الأطراف فيتم تحرير محضر مصالحة أو عدم الاتفاق فيحرر محضر عدم المصالحة به يمكن للعامل مواصلة المطالبة بسلك الإجراءات القضائية ورفع دعوى أمام قضاء متخصص في الشؤون العمالية يسمى بالمحاكم الاجتماعية ³. وتداول الرئاسة يعين أعضائها رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً، نرى إضافة إلى المادة السادسة من القانون 90-04 عبارة (تحت إشراف رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً)، لأنه نادراً ما يبلغ بحالات إسقاط العضوية المذكورين في المادتين 17 و18 منه، لأن التداول يمنح فرصة بث السلطة والنفوذ أمام كل عضو، والتغيب دون مبرر مقبول في ثلاث جلسات متتالية، يتناقض مع مهام المكاتب و طبيعة النزاعات الفردية لحلها بسرعة، حيث نضرب عدد الغيابات المبررة في عدد أعضاء المكتب، لتؤجل جلسات اثنتي عشر مرة، فهو يتناقض مع هدف إنشائها، من الأحسن يضاف إليها إلزام تحديد تأجيل الجلسات بمرة واحدة عند غياب عضو بمبرر مقبول، وأن تعقد هذه الجلسة المؤجلة وجوباً. ⁴

¹ المادة 31 من القانون 90-04.

² د. خالد حامد، مرجع سابق، ص 186.

³ عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 46.

⁴ رشيد واضح، مرجع سابق، ص 35، 36.

الفرع الثاني: اختصاصات مكاتب المصالحة

إن الحديث عن مكاتب المصالحة، يستلزم التمييز بين نوعين منها، اختصاص نوعي أو موضوعي، يتمثل في نوعية المنازعات الفردية التي تختص بها بحكم موضوع أو طبيعة النزاع الذي يتضمن خلافا فرديا، اختصاص محلي وإقليمي، بحكم المجال الجغرافي الذي يقع النزاع الفردي في دائرة اختصاصه .

فالنوع الأول أي الاختصاص النوعي لها، يتضمن تمتع هذه المكاتب بسلطة أو بحق النظر في كل الخلافات أو المنازعات الناتجة عن علاقة العمل الخاضعة لأحكام قانون علاقات العمل رقم 90-11، إذا لم يتم حلها في إطار تسوية داخل الهيئة المستخدمة، مهما كانت الأداة التي أبرمت بها هذه العلاقة، أو طبيعة العمل المنجز، أو المنصب المشغول سواء

كان ذلك في مؤسسة عامة أو خاصة¹، وبالتالي يستثنى من اختصاص هذه المكاتب المنازعات الفردية التي تقوم بمناسبة علاقات عمل خارجة عن مجال تطبيق هذا القانون، مثل منازعات العمل الخاصة بالموظفين والأعوان العموميين الخاضعين لقانون الوظيفة العامة، وكافة العمال المشابهين لهم، مثل القضاة، والعمال المدنيين في الدفاع الوطني،... إلخ² و المحددين في المادة الرابعة من قانون 90-11³.

أما فيما يتعلق بالنوع الثاني أي الاختصاص المحلي أو الإقليمي لهذه المكاتب، فالاختصاص المحلي الذي حدد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-07 المؤرخ بتاريخ 2005/09/06 لهذه المكاتب طبقا لما جاء في المادة السادسة (6) من قانون 90-04 في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل وحسب المادة الثانية (2) من المرسوم: " يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية أو مكتب مفتشية العمل، مكتب للمصالحة من أجل الوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها . "

¹ رشيد واضح، مرجع نفسه، ص 36-37.

² سليمان آحمية، آليات تسوية المنازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 18

³ راجع المادة الرابعة (4) من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990،

ينتقل بعلاقات العمل.(معدل ومنتهم)

الفصل الأولالتسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

إذ يمكن حسب المادة الثالثة (3) من نفس المرسوم السابق ذكره إنشاء مكاتب إضافية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص المحلي لمفتشية العمل للولاية و/أو مكتب مفتشية العمل¹.

فهو يتمثل في نفس الاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل الوارد في المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 91 - 273 المحدد لكيفيات انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة تطبيقاً للفقرة الثانية من المادة السادسة من قانون تسوية خلافات العمل الفردية² بنصها على أنه : " يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة عن طريق التنظيم."

والتنظيم المقصود به هنا هو المرسوم التنفيذي رقم 05 - 07 المؤرخ بتاريخ 2005/09/06 الذي حدد الاختصاص المحلي

ومن مضمون هذه المادة يفهم أنه يوجد مكتب مصالحة واحد على مستوى مقر مفتشية العمل المختصة إقليمياً³.

ويمكن تمديد أو توسيع عدد هذه المكاتب كلما دعت إلى ذلك ضرورة ملحة، كاتساع المنطقة أو كثافة النشاط المهني وتعدد القطاعات وذلك بناء على قرار مشترك من وزير العمل والشؤون الاجتماعية، ووزير العدل ووزير الاقتصاد .

وفي حالة تعدد هذه المكاتب، وتجنباً لتداخل وتضارب الاختصاصات فيما بينها في نفس دائرة مفتشية العمل، يحدد مجال اختصاصاتها الإقليمية، ومقر كل واحدة منها بموجب قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل⁴.

والإشكال المطروح في تحديد الاختصاص المحلي في المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 91-273 هو عدم تجانس هذه المادة مع المادة 8 من ق.إ.م.إ، التي تحدد الاختصاص المحلي للمحاكم، إذ تنص في الفقرة 7 منها على اختصاص المحاكم المركز الرئيسي في دعاوى الشركات، و تنص في الفقرة 16 منها على اختصاص المحكمة المؤسسة، أو

¹ د. معاشو نبالي فطة، إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية، مجلة النقدية، جامعة مولود معمري بنيزي وزو، ص25

² راجع المادة السادسة من قانون 90-04 السالف الذكر

³ المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المحددة لكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة.

⁴ المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي 91-273 المذكورة أعلاه.

مكان إبرام العقد ،نفرض وجود المركز الرئيسي ومكان إبرام العقد في مقرين تابعين لنفس مفتشية العمل والنزاع المعروض هو خلاف بين الطرفين كشرط قبل أي دعوى،فإنه يمكن تحديد الاختصاص الإقليمي برفعها أمام المحكمة مكتب مفتشية العمل التابع لها مكتب المصالحة¹.

المطلب الثاني :إجراءات المصالحة وتنفيذ إتفاقاتها

قانون تسوية علاقات العمل الفردية يسمح بمختلف الطرق التي بها يتم إيجاد حل سلمي للمنازعات والخلافات التي تثور بشأن تنفيذ علاقات العمل أن يسويا خلافاتهما تسوية ودية سلمية قبل تفاقم الخلاف حفاظا على العلاقة الودية بينهما، وعملا بمبدأ استمرارية العمل، حتى لا يتحمل أحدهما عبء الإخلال بالالتزامات القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية أو التعاقدية، اختصارا وربحا للوقت، وتجنبنا لتماطل وبطء الإجراءات التي يتطلبها تدخل طرف آخر أجنبي عن الطرفين المتعاقدين، لأن ذلك يرهقهما ويزيدهما أعباء وتكاليف، قبل أن تحال هذه الخلافات على المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية². ولذا سنتطرق إلى إجراءات المصالحة في (الفرع الأول) أما فيما يخص تنفيذ اتفاقات الصلح فنعرضها في(الفرع الثاني).

الفرع الأول : إجراءات المصالحة

سبق أن أشرنا إلى أنه، عند فشل محاولات المصالحة والتسوية الودية الداخلية للنزاع، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل في هذه الحالة، إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور العامل إلى مقر مفتشية العمل لإخطار مفتش العمل شفويا³. الذي يقوم في هذه الحالة بتحرير محضر بأقوال المدعي أو العامل، ثم يقوم خلال ثلاثة أيام من تقديم العريضة، بإخطار مكتب المصالحة⁴. حيث مفتشية العمل تقوم بإعداد برامج الجلسات تحدد فيه تواريخ عقد جلسات مكتب المصالحة ويسلم الاستدعاء للعامل فور استماعه وتسجيل أقواله في محضر استماع، ويتم استدعاء الهيئة المستخدمة لحضور الجلسة، وجلسات مكتب

¹ رشيد واضح، مرجع سابق ، ص 38،39.

² رشيد واضح، مرجع سابق ، ص39، 40.

³ راجع المادتين 5 و 26 من القانون من القانون 90-04.

⁴ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، مرجع سابق ، ص 105.

المصالحة تتعد على العموم بتشكيلة متساوية اثنين (2) من كل طرف مع حضور مفتش العمل المكلف

بالأمانة، ويتم طرح القضايا المسجلة من قبل أعضاء المكتب للدراسة¹ للنظر في النزاع المعروف للمصالحة، و مكتب المصالحة يجتمع خلال ثمانية أيام على الأقل من تاريخ استدعائه، مع حضور المدعي والمدعى عليه بصفة شخصية أو من يمثلهم قانونا². والذين لم يحدد المشرع بصفة واضحة في القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات الفردية في العمل، ولكن بالرجوع إلى أحكام بعض النصوص القانونية الأخرى ولاسيما المادة (16) من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، فإنه يمكننا القول بأن المقصود بالممثلين المؤهلين قانونا هم المحامي، الممثل النقابي³.

وفي حالة غياب المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد لإجراء المصالحة، مالم يوجد مانع شرعي، يمكن لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله وإلغائها⁴. والواقع أن العامل يحضر بنفسه هذه الجلسات ويتابع الشكوى ويحضر بصفة منتظمة إلى جلسات مكتب المصالحة، أما في حالة عدم حضور المدعي عليه شخصيا، أو ممثله المؤهل قانونا في الجلسة الأولى تؤجل القضية لجلسة ثانية⁵. فالهيئات المستخدمة في الغالب لا تبالي بذلك وإن حضرت فإنها توكل لأشخاص صفة التمثيل والتي لا تملك أي قرار للبت في القضية، وهذه الوضعية تؤدي إلى تأجيل القضايا وتراكمها من جلسة إلى أخرى أو سببا في فشل المصالحة حيث قدرت نسبة حضور ممثلي الهيئة بـ 52.35 بينما الباقي 47.65 يتغيبون عن جلسات المصالحة⁶. كما أنه في حالة غياب أحد الأعضاء سواء كان من ممثلي العمال أو من ممثلي الهيئة المستخدمة فإنه يستخلف بالعضو الإحتياطي⁷. فمضمون المادة 29 المذكورة أعلاه، من الناحية العملية العمل به ممكنا، غير أنه لا نتصور نجاح إجراء المصالحة بين متنازعين لم يحضرا الاجتماع

¹ عبد الله عشاش، المرجع السابق، ص 45.

² بشير هدي، المرجع السابق، ص 105.

³ محمد عيساني، المرجع السابق، ص 144.

⁴ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 105

⁵ عشاش عبد الله، مرجع سابق، ص 46

⁶ محمد عيساني، مرجع سابق، ص 145.

⁷ عبد الله عشاش، مرجع نفسه، ص 46

شخصيا لتسوية الخلاف بينهما، ، فإنه لا يعقل انتظار نتائج إيجابية للصلح بين غريبين عن النزاع لاجتماعيين متتاليتين، لهذا يمكن عدم الوصول إلى حل، ويتم تحرير محضر عدم المصالحة، وتجنبنا لذلك، من المستحسن تعديل المادة 29 السابقة، وإلزام مكتب المصالحة وجوبا بعقد الاجتماع في الجلسة الثانية، ليتحمل نتائج ذلك، أي ترخيص للمكتب بتوقيع عقوبة أو غرامة مالية على الطرف المتخلف عن الجلسة بدون عذر مقبول، ليؤدي المكتب عمله لتسوية الخلاف على مستواه¹.

وفي حالة غيابه ثانية بدون عذر قانوني مقبول، يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي عليه المستدعي بصفة نظامية، على أن تسلم نسخة من المحضر للمدعي أثناء الاجتماع (المادة 30 من القانون 90-04 المذكور أعلاه) لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية، وفق أحكام المادة 37 من القانون السالف الذكر، كما سنبين ذلك فيما بعد، عند عرض إجراءات الدعوى القضائية².

أما إذا حضر الطرفان لجلسة المصالحة، فيقوم مفتش العمل الذي يتولى الإشراف على سكرتارية مكتب المصالحة بعرض محتوى الشكوى التي قدمها المدعي، بعدها يسمح لطرفي النزاع بتقديم وجهات نظريهما فيما يخص القضية موضوع النزاع، ليتسنى لأعضاء هيئة المصالحة الإمام بكافة جوانبها، وبالتالي تمكينهم من وضع تصور شامل لكيفية تسوية النزاع عن طريق اقتراحات تقدمها للأطراف، ويكون لها الحق في قبولها أو رفضها³.

وبذلك يحرر محضر بالمصالحة أو بعدم المصالحة، حيث يعتبر هذا المحضر دليل إثبات مالم يطعن فيه بالتزوير، ويجب أن لا يتضمن هذا شروطا تخالف القوانين والتنظيمات المعمول بها في علاقات العمل⁴.

الفرع الثاني : تنفيذ اتفاقات الصلح

إن تنفيذ اتفاق الصلح الذي يتوصل إليه الطرفان المتنازعان عن طريق مكتب المصالحة لا يعتبر أمرا ولا حكما، وإنما هو مجرد اتفاق على وضع حد للنزاع القائم بينهما، ليبقى

¹ رشيد واضح، مرجع سابق ، ص 41-42

² د بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العلاقات العمل الفردية، ص 106.

³ محمد عيساني ، مرجع سابق ، ص 145-146

⁴ سليمان آحمية، آليات تسوية منازعات العمل لضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 21.

تنفيذ محتواه بما اتفق عليها راجعا إلى إرادة ورغبة كل طرف للالتزام أو عدم الالتزام به، لأنه لا يوجد ما يجبر الطرفين وما يفرض عليهما الامتثال لمضمون اتفاق الصلح. فالمادة 33 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية اکتفت بالنص على : (ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق شروط والآجال التي يحددها، فإذا لم توجد، ففي أجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق)¹.

والمشرع الجزائري لا يعتبر هذا الإجراء جزء من الدعوى القضائية ولا تلزم القاضي بالقيام به كإجراء أولي قبل النظر في الدعوى، كما بينا ذلك سلفا بل تعتبره مستقل ولكنه إجباري وإلزامي قبل مباشرة أي دعوى قضائية.² ولما كان اتفاق الصلح لا يطرح مشاكل أثناء العمل على التوصل إليه، بقدر ما يطرحها عند تنفيذه، مثله مثل الحكم القضائي³.

وقد اتضح لنا من خلال دراستنا لكيفية تشكيل مكاتب المصالحة، للاختصاصات المخولة لها وكذا إجراءات عملها، بأن الاتفاقات التي يمكن التوصل إليها عن طريق هذه الهيئات لا تكتسي طابع الأوامر والأحكام القضائية الواجبة التنفيذ بقوة القانون مما يمكننا معه القول بإمكانية عدول أو رفض أحد الأطراف عن تنفيذ مضمونها⁴.

مما جعل نية المشرع تتجه نحو إصباح على هذه الاتفاقات صفة الأحكام القضائية، ويتبين لنا ذلك من خلال إحاطتها بنوع من الضمانات التنفيذية والمتمثلة في الغرامة التهديدية التي من شأنها تكريس مصداقية هذه الاتفاقيات وتجعل أمر تنفيذها، شأنها في ذلك شأن الأحكام القضائية الأخرى في مجال منازعات العمل⁵.

لذلك فقد نصت المادة 33 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل على ذلك كما سبق ذكره أنه : " ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز ثلاثون (30) يوما من تاريخ الاتفاق"⁶.

¹ رشيد واضح، مرجع سابق ، ص 43.

² عبد الله عشاش، مرجع سابق، ص 49.

³ سليمان آحمية، آليات تسوية منازعات العمل لضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 23-24.

⁴ عيساني محمد، المرجع السابق، ص 150.

⁵ عبد الله عشاش ، المرجع السابق، ص 50.

⁶ محمد عيساني ، مرجع سابق ، ص 150.

الفصل الأولالتسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

وكذلك تنص المادة 34 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية، بأنه : (في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعي نظاميا، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديديه يومية لا تقل عن 25 بالمائة من الراتب الشهري الأدنى المضمون، كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول بهما)¹.

غير أن هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوما، ويكون لهذا الأمر التنغيز المعجل قانونا رغم ممارسته أي طريق من طرق الطعن ورغم الضمانات التنفيذية المنصوص عليها في المادة 34 من القانون رقم 90-04 والغرامات التهديدية المفروضة على الطرف الممتنع عن تنفيذ محتوى اتفاق الصلح المتوصل إليه، فإن هذا الأخير لا يكتسي صبغة الأمر أو الحكم القضائي ولا يرقى إلى درجة السندات التنفيذية، وذلك راجع لعدم النص عليه صراحة في القانون، ودون وجود ما يجبر الطرف المتعنت على الالتزام بتنفيذه وهو الأمر الذي جعل الكثير من اتفاقات الصلح تبقى مجرد حبر على ورق، دون تطبيق ودون أية فعالية².

ومما سبق يتضح لنا جليا أن إجراءات مكاتب المصالحة واختصاصاتها النوعية والمحلية لها فائدة في حل نزاعات العمل الفردية بشكل سريع والعمل على تنفيذ محضر الصلح المسفر عنه وأحاطه بضمانات لتنفيذه بواسطة الغرامات التهديدية المفروضة على الطرف الذي يمتنع عن تنفيذ محتوى محضر الصلح لكي تستمر العلاقة بين طرفي النزاع لتفادي كل منهما اللجوء إلى القضاء الذي تستغرق إجراءاته مدة طويلة لدراسة القضية على مستوى المحاكم وهذا ربما يؤدي إلى زيادة توتر العلاقة بين العامل ورب العمل مما كانت عليه و إقبال كاهل العامل الضعيف من المصاريف القضائية إلا إذا كان من الذين يعيشون حياة مادية مزرية لكن عليهم إثبات حالة العوز حيث يتم التكفل بهم بواسطة المساعدة القضائية.

سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري المرجع السابق، ص 23-

¹24.

² رشيد واضح، المرجع السابق، ص 44.

- تقييم نشاطات مكاتب المصالحة من خلال دراسة ميدانية أعدتها المفتشية العامة لمفتشية العمل (وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي لسنة 2007) (لسنوات 2004 ، 2005 ، 2006)

عدد مكاتب المصالحة 76 مكتب مصالحة على المستوى الوطني موزعين حسب مفتشيات الجهوية العمل وتركيبية أعضاء مكاتب المصالحة لاحظت الدراسة أن القانون 90-04 السالف الذكر محترم من جميع المكاتب ، لا سيما المادة 6 منه¹. أما المستوى التعليمي لأعضاء مكاتب المصالحة (ممثلي العمال) توزيعها كمايلي:- المستوى الابتدائي: 293 عضو للعمال 47 عضو أي 16.54 % من المجموع الكلي. - المستوى المتوسط: يخص 88 عضو أي 30.98 %- المستوى الثانوي : يبلغ عددهم 136 عضو أي 40.50 %- المستوى الجامعي : 126 عضو بنسبة 4.24 %.

أما بالنسبة (ممثلي المستخدمين) موزعة على الشكل التالي:المستوى الابتدائي: 20 عضو بنسبة 7.26% أما المستوى المتوسط : يبلغ 41 عضو بنسبة 14.48 % أما المستوى الثانوي : يبلغ 145 عضو بنسبة 51.23 % - أما المستوى الجامعي : يشمل 78 عضوا بنسبة 27.56 %

أما بالنسبة لمعالجة النزاعات الفردية في العمل من قبل مكتب المصالحة

النزاعات الفردية التي تم تسويتها (محضر صلح) 9.431 نزاع بنسبة 8.20% من مجموع النزاعات الفردية أما النزاعات التي لم يتم تسويتها (محضر عدم الصلح) 83480 محضر عدم الصلح بنسبة 72.23 % وهناك أسباب تتعلق بعلاقات العمل وأخرى بالاجور وملحقاته وهناك في ميدان حفظ الصحة والامن وظروف العمل².

إلا أنه هناك مشاكل تعيق السير الحسن لمكاتب مفتشية العمل:

- عدم مبالاة أرباب العمل بمكتب المصالحة وذلك بغياهم لجلسات المصالحة وهذا يجعلهم يطلبون جلسة أخرى قصد الإستشارة
- هناك حلول تتطلب المصالحة إلا أن الاطراف يتمسكون بمواقفهم

¹ راجع المادة 6 من القانون 90-04 السالف الذكر

² دراسة ميدانية،المفتشية العامة للعمل لسنة 2007 (لسنوات 2004،2005،2006).

الفصل الأول.....التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

- نقص التكوين القانوني لأعضاء مكتب المصالحة يؤدي بوقوع عبئ كبير على مفتش العمل المكلف بمكتب المصالحة

- عدم وجود تكوين في المفاوضات والإجتماعات وحل النزاعات مما أدى إلى غياب الحوار

-عدم تنفيذ محضر الصلح من طرف المدعى عليه غالبا ما يتم تنفيذه عن طريق العدالة

-غياب أعضاء مكتب المصالحة عن الجلسات وتأخرهم في مباشرة عملهم

الفصل الثاني

التسوية القضائية لمنازعات العمل الفئوية

الفصل الثاني : التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية

تنظيم قضاء العمل مر بعدة مراحل وذلك من أجل تطوير إجراءات عرض النزاع على المحاكم في المحاكم الاجتماعية وغيرها من التغييرات في التنظيم الهيكلي وكيفيات سيرها وهذا لتخفيف الضغط على المحاكم.

لهذا سنتناول في فصلنا هذا في (المبحث الأول) تنظيم قضاء العمل في الجزائر وفي (المبحث الثاني) إجراءات التقاضي أمام المحكمة الاجتماعية وطبيعة الأحكام الصادرة عنها.

المبحث الأول: تنظيم قضاء العمل في الجزائر

أثناء الاستعمار كانت الجزائر خاضعة للقوانين الفرنسية وإبان الاستقلال تم الاستمرار بتطبيقها إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية ومن هذا بدأ المشرع الجزائري من خلال تغيير عدة تنظيمات للوصول إلى التشريع الجزائري الحالي الذي توصل إلى وضع إجراءات التسوية الودية و القضائية وذلك من خلال تدارك النقائص والثغرات التي كانت موجودة في القوانين السابقة وباعتباره تنظيم خاص ينظر في منازعات العمل دون غيرها من القضايا الأخرى من خلال الخصائص التي تميزه والمتمثلة في الطابع الإستعجالي لقضاء العمل وتشكل المحكمة من قاضي ومساعدان من العمال ومساعدان من أصحاب العمل وتحديد كفاءات وطرق انتخابهم وتعيينهم والشروط التي تتوفر فيهم وتحديد اختصاصات المحاكم والتي تعتبر من النظام العام فالاختصاص النوعي مختص بالنظر في صنف واحد من الدعاوي والقضايا دون غيرها وهي المنازعات المتعلقة بالنزاع الفردي وكذلك تحديده للاختصاص الإقليمي المحدد بنص قانوني أو تنظيمي خاص والذي هو مكان إبرام العقد أو تنفيذه وإستثناء لمحكمة موطن المدعي في حالة إنهاء علاقة العمل أو تعليقها لهذا سنتناوله في(المطلب الأول)التدرج التشريعي لتنظيم قضاء العمل وفي (المطلب الثاني)طبيعة قضاء العمل وخصائصه وفي (المطلب الثالث) تشكيل المحكمة الاجتماعية واختصاصاتها .

المطلب الأول: التدرج التشريعي في تنظيم قضاء العمل

الفقه القضائي القانوني لم يهتم كثيرا بمسألة تعريف قضاء العمل، وذلك لاختلاف الأنظمة الهيكلية لهذا النوع من القضاء وعلى ضوء التنظيم القضائي الجزائري بأنه :

" الهيئة القضائية ذات التشكيلة المختلطة المختصة بالنظر والبت في المنازعات التي تنشأ عن تنفيذ أو إنهاء أو تفسير علاقة العمل أو بمناسبةها، عن طريق المصالحة. والأحكام القضائية، وفق إجراءات تسوية خاصة."

الجزائر بعد الاستقلال مباشرة و للنهوض بالاقتصاد الوطني تم وضع أولويات وبناء مؤسسات تقوم بتسيير شؤون الدولة ونظرا للفراغ القانوني جعل السلطة الجزائرية تقدم

على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية بمقتضى الأمر رقم 62-277 المؤرخ في 1962/12/31 .
وكنتيجة لذلك بقيت تسوية نزاعات العمل الفردية خاضعة لما يسمى في القانون الفرنسي بمجالس الأعراف¹.

ولتفادي كل التناقضات التي يمكن أن تحدث جراء الاستمرار في تطبيق القانون الفرنسي سعى المشرع الجزائري عبر عدة تنظيمات ليجعل أحكامه تتماشى مع التوجه الايديولوجي في الجزائر².

لا يختلف نظام قضاء العمل في الجزائر عن غيره من النظم القانونية الأخرى ، من حيث الجوانب المبدئية والطبيعية والخصائص التي سبق بيانها، إلا أنه مع ذلك يشكل نظام قضائي قائم بذاته، رغم كونه خاضع من حيث الهيكله والتنظيم إلى النظام القضائي العام، سواء من حيث الإجراءات المعمول بها في التقاضي، أو من حيث التنظيم الهيكلي للمحاكم³،

لأن المشرع الجزائري اعتمد أسلوب القضاء الموحد، أي إدماج محاكم العمل ضمن المنظومة القضائية العامة من مختلف الجوانب التنظيمية و الإجرائية.
ولذلك فقد ارتبط ظهور قضاء العمل في الجزائر بالتنظيم القضائي الصادر بالأمر 65-278 الصادر في 6 نوفمبر 1965 وعرف منذ ذلك التاريخ ثلاثة تنظيمات متعاقبة هي⁴ :

الفرع الأول: تنظيم 1972م

الصادر بمقتضى الأمر 61-72 المؤرخ في 21 مارس 1972، المتعلق بسير المحاكم المختصة بالمسائل الاجتماعية استحدثت أقسام اجتماعية على مستوى المحاكم الابتدائية تتولى مهام مجالس الأعراف في النظام الفرنسي، حددت بموجبه كيفية تنظيم جلسات هذه

¹ محمد عيساني، مرجع سابق ، ص 158 - 159.

² سجية عاشور، لامية عاشوري، دور القاضي في تسوية منازعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الجماعات المحلية والهيئات الإقليمية، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمن ميرة بجاية، 2014/2013، ص 04.

³ سليمان آحمية ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 34

⁴ سليمان آحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون الجزائر، 1998، الطبعة الثانية، ص 314.

المحاكم،¹ التي تتعد برئاسة قاضي، يساعده مساعدان من العمال لهما صوت استشاري². وكذلك كليات تنظيم إعداد قوائم المساعدين المرسمين والاحتياطيين³، وشروط الترشح وموانعه ومدة المساعدة القضائية المحددة بسنتين، وكليات تنصيب المساعدين إلى جانب طرق وكليات التخلي عن مهمة المساعد القضائي، أو الاستقالة منها، والتي ينص بشأنها هذا الأمر، بأن تقدم الاستقالة إلى الحزب بعد إعلام رئيس المحكمة. انطلاقا من كون الحزب هو الذي يعين هؤلاء العمال في هذه المهمة من بين المنخرطين في النقابة (الإتحاد العام للعمال الجزائريين) وغيرها من الأحكام التنظيمية الأخرى⁴.

الفرع الثاني : تنظيم 1975

صدر تنظيم 1975 بموجب الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل⁵.

ويعتبر هذا التنظيم أوسع وأشمل من التنظيم الأول حيث أقر لأول مرة إجراءات خاصة بعرض النزاع على محكمة المسائل الاجتماعية⁶. والمتمثلة في وجوب عرض النزاع على المصالحة لدى مفتشية العمل بإعطائها دور هام في مجال تسوية النزاعات الفردية كإجراء قبل عرضه على المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، وذلك بغرض تمكين الأطراف تسوية نزاعاتهم المهنية بطريقة ودية من جهة، وللتخفيف على المحاكم كثرة القضايا التي لا يحتاج الكثير منها إلى تسوية قضائية وذلك لإمكانية حلها على المستوى الداخلي من جهة أخرى⁷.

أما بقية الأمور الأخرى فلم يخرج عن النظام السابق، فيما يخص الصوت الاستشاري للمساعدين، وشروط الترشح وموانعه وكليات تعيين المساعدين، ونلمس تغيير آخر فيما

¹ رشيد واضح، مرجع سابق، ص 50.

² سليمان آحمية، مرجع سابق، ص 35.

³ رشيد واضح، مرجع سابق، ص 50.

⁴ سليمان آحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، مرجع سابق، ص

315.

⁵ راجع الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29 أفريل 1975، الذي يتعلق بالعدالة في العمل، ج ر، عدد 39، المؤرخة في

16 ماي 1975.

⁶ سليمان آحمية، آليات تسوية منازعات العمل، والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 35.

⁷ عبد الله عشاش، مرجع سابق، ص 69.

الفصل الثانيالتسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية

يتعلق بطرق وكيفيات التخلي عن مهمة المساعد القضائي أو الاستقالة منها، حيث أصبحت الاستقالة توجه إلى رئيس المجلس القضائي بعد إعلام المحكمة والحزب، ولقد احتفظ المشرع بمدة شهر واحد حتى تصبح تلك الاستقالة سارية المفعول هذا ما نصت عليه المادة 9 من الأمر 32-75، وهي نفس المدة التي حددها الأمر 61-72 كما سبق تبيان ذلك¹.

أما الشيء الجديد الذي جاء به هذا الأمر وهو في غاية الأهمية يتمثل في وضعه لإجراءات خاصة بكيفيات استدعاء الأطراف، وسير الدعوى، التي بموجبها أصبح العامل يتمتع بكامل الحقوق فيما يخص المساعدة القضائية عندما تقل أجرته مرتين عن الحد الأدنى للأجور، وذلك فضلا عن تلك المنصوص عليها في الأمر 71، 57 المتعلق بالمساعدة القضائية، إلى جانب إمكانية إصدار أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المؤقت لا سيما فيما يخص تسديد أجور الأشهر الستة الأخيرة، وإعادة الإدماج بعد الفصل، وتقديم شهادات العمل².

كما استفاد العامل بموجب هذا الأمر بامتياز إمكانية تمثيله أو مساعدته خلال جلسات المحاكمة سواء من طرف محامي أو مدافع قضائي أو وكيل أو مندوب نقابي من نفس فرع النشاط الذي ينتمي إليه .

أما باقي الجوانب المتعلقة بطبيعة تشكيل المحكمة والدور الاستشاري للمساعدين وشروط ترشحهم وكيفياته وموانعه، فلم يختلف فيها كثيرا عن النظام السابق³.

الفرع الثالث : تنظيم 1990 م

الصادر بمقتضى القانون 04-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل كتكملة وتداركا للنقائص والثغرات التي كانت موجودة في القوانين السابقة⁴.

¹ سجية عاشور، لامية عاشوري ، مرجع سابق ، ص 07.

² محمد عيساني ، مرجع سابق ، ص 160.

³ عبد الله عشاش، مرجع سابق ص 69.

⁴ عبد الله عشاش، مرجع نفسه ص 69.

الفصل الثانيالتسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية

وهو النص الذي جاء بصفة عامة ليشمل كافة الجوانب و الإجراءات الخاصة بالتسوية الودية، (الداخلية، والمصالحة)، وكذلك التسوية القضائية.¹

فتدارك الخلل الذي كان موجودا في التنظيم السابق خاصة فيما يتعلق بتنظيم وتشكيل محاكم العمل، ليقم ويشرك ذوي الشأن في تشكيل الأقسام الاجتماعية، لتتكون من قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من أصحاب العمل، ومنح المساعدين صوتا تداوليا بعد أن كان لهم صوت استشاري وتنظيم كفاءات انتخاب المساعدين وشروط الترشيح وموانع الترشيح وعقوبات التغيب عن جلسات والتخلي عن المهام من توبيخ وتوقيف وإسقاط للعضوية.²

ومما لا شك أن كل هذه الإصلاحات تذهب في اتجاه تدعيم سلطة الدولة ونفوذها بفضل الأحكام القانونية التي تمت صياغتها بشكل يعطي صلاحيات واسعة للهيئات الإدارية والقضائية المختصة لتمكينها من تسوية هذه المنازعات ضمن إطار ووفق إجراءات محددة تمكنها من تحقيق العدالة الاجتماعية.³

ولكن الشيء الملاحظ أنه رغم كل هذه الإصلاحات التي عرفتها المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية، التي كان القصد منها توفير كل الشروط الضرورية للقيام بمهامها على أكمل الوجه، باعتبارها صاحبة الاختصاص في تسوية النزاعات الفردية في العمل، إلا أن نشاطها يعرف نوعا من الركود، وتتخلله مشاكل عديدة منها على الخصوص :

- ضعف المستوى الثقافي للمساعدين الذين غالبا ما يتم اختيارهم لاعتبارات ليس لها أية علاقة بالمهام المنتظرة منهم .

- الغيابات المتكررة لهؤلاء المساعدین عن حضور جلسات المحكمة.⁴

- الفصل في القضايا من طرف القضاة غالبا ما يكون على أساس اعتبارات اجتماعية أكثر منها قانونية .

¹ آمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 36.

² رشيد واضح، مرجع سابق ، ص 51.

³ عبد الله عشاش، مرجع سابق ، ص 70.

⁴ محمد عيساني ، مرجع سابق ، ص 162.

- التأخر الكبير الذي يعرفه تنفيذ الأحكام الصادرة عن هذه المحاكم الذي يبقى مصير العامل المهني والاجتماعي مرهونا بها من جهة ومصداقية العدالة من جهة أخرى¹.

المطلب الثاني : طبيعة قضاء العمل وخصائصه

اشرنا سابقا إلى الطابع الاستثنائي لقضاء العمل، بالنظر إلى النظام القضائي العادي سواء فيما يتعلق بتشكيلته أو اختصاصاته أو الإجراءات المتبعة أمامه، فهو بهذا التنظيم قضائي خاص، مهمته النظر والفصل في منازعات العمل دون غيرها من القضايا الأخرى، ولذلك فإن الأسباب والمبررات السالف ذكرها جعلت من هذه الهيئات القضائية تنفرد بخصوصيات شكلية وموضوعية وإجرائية².

هذه الخصوصيات التي يمكن إجمالها فيما يلي :

الخاصية الأولى : تشكيلة المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية :

إذ تتكون هذه المحاكم أو الغرف من قاض وممثلين عن أصحاب العمل كمساع النظر في نزاعات العمل، ولا تعتبر هذه التشكيلة إلزامية في الجلسات بل تتعقد المحكمة دون توفر هذا النصاب القانوني³. كما هو مبين في نص المادة 8 من قانون 90-404.

ويعتبر القاضي رئيس للغرفة الاجتماعية و الحكم بين الطرفين، عند اختلاف رأيهما وهذا بغض النظر عن فعالية التمثيل المتساوي للأطراف فالجزائر كانت تعمل بالصوت الاستشاري للممثلين بينما حاليا تأخذ بالصوت التداولي للممثلين⁵.

الخاصية الثانية : تتمثل في بساطة إجراءات التقاضي التي لا تتطلب التقيد بالشكليات المطلوبة في القضايا والمحاكم الأخرى⁶.

الخاصية الثالثة : تتمثل في طبيعة الأحكام القضائية التي يراعى فيها طبيعة النزاع، ومدى أثاره على العامل بصفة خاصة، حيث تصنف هذه الأحكام (كما سوف نراه فيما بعد

¹ عبد الله عشاش ، مرجع سابق ، ص 71.

² محمد عيساني ، مرجع سابق ، ص 165.

³ سحبة عاشور، لامية عاشوري، مرجع سابق ، ص 11.

⁴ راجع المادة 08 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر.

آحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ط 1998 مرجع سابق،

⁵ ص312.

⁶ آحمية سليمان، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 32.

(إلى أحكام ابتدائية نهائية خاصة في الحالات التي تكون انعكاسات النزاع السلبية جدا على العامل كالتسريح التعسفي، وأخرى ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل، خاصة في القضايا ذات الطابع الإستعجالي كتفسير العقود ... إلخ إلى جانب النوع الثالث إلى الأحكام العادية، أي تلك التي لا تكون قابلة للتنفيذ إلا بعد استنفاد كافة طرق الطعن والمراجعة¹.

الخاصية الرابعة :، تتمثل في الطابع الإستعجالي لقضاء العمل فيما يخص بآجال رفع الدعوى أو الحكم فيها، إذ تنص أغلب التشريعات العمالية والإجرائية على سرعة البت في منازعات العمل². مثلما تنص المادة 38 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية³. وهذا ما تؤكدته المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁴.

ويرجع سبب الاستعجال هذا إلى ظروف العامل المادية و المهنية والاجتماعية، لا تسمح له في أغلب الحالات بالانتظار الطويل للنظر في قضية خاصة إذا تعلق الأمر بالفصل التعسفي أو بدفع أجر متأخر أو متوقف، غيرها من الأسباب الأخرى⁵.

الأمر الذي يترتب عنه بالتبعية ضرورة التنفيذ المعجل للأحكام القضائية الصادرة بشأن هذه القضايا حيث تسمح الكثير من القوانين العمالية والإجرائية بالخروج عن القاعدة العامة في تنفيذ الأحكام القضائية المتمثلة في ضرورة استنفاد كافة طرق الطعن والمراجعة واكتساب الحكم حجية الأمر المقضي فيه حتى يصبح قابلا للتنفيذ⁶.

الخاصية الخامسة : الإعفاء الكلي أو الجزئي من المصاريف القضائية، تجمع مختلف التشريعات العمالية والإجرائية على إعفاء قضايا العمل بصفة كلية أو جزئية من المصاريف القضائية، سواء بصفة مباشرة وصريحة أو عن طريق توسيع الاستفادة من المساعدة القضائية، وهو الإعفاء الذي وسعت دائرته إلى حق الاستفادة من المساعدة القضائية بكل جوانبها ومضامينها ذلك مراعاة للظروف المادية والاجتماعية للعامل

¹ محمد عيساني ، مرجع سابق، ص 166.

² سليمان أحمية ، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 32.

³ راجع المادة 38 من ق.ت.م.ع.ف. .

⁴ راجع المادة 505 من ق.أ.م.إ.

⁵ سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص

312.

⁶ سليمان أحمية ، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 33.

بالدرجة الأولى¹، الذي كثير ما يعجز عن تحمل التكاليف القضائية ونفس الأمر ينطبق على متدرب يقل مرتبه عن ضعف الأجر الأدنى المضمون.²

المطلب الثالث : تشكيل المحكمة الاجتماعية واختصاصاتها

أحكام قواعد قانون العمل تمتاز بالمرونة والسرعة والواقعية مما أثرت هذه الميزة بشكل مباشر على تشكيل محاكم العمل لتكون منسجمة مع خصوصيات المنازعات الناتجة عن علاقات العمل التي تتحكم فيها اعتبارات اجتماعية واقتصادية، لهذا نشأت فكرة إشراك ذوي الشأن في هذه التشكيلة لكي تتفهم وتراعي الظروف المحيطة بالمنازعة لإيجاد حل لها في أسرع وقت ممكن³ لهذا سنتناول في (الفرع الأول) تشكيل المحكمة الاجتماعية وفي (الفرع الثاني) اختصاصات المحكمة الاجتماعية.

الفرع الأول : تشكيل المحكمة الاجتماعية

النظام القضائي الجزائري باعتباره يقوم على الولاية الكاملة للمحكمة الابتدائية⁴، التي تختص في المسائل الاجتماعية بالفصل في منازعات العمل الفردية في هذا النظام⁵. لهذا أقر المشرع الجزائري إلزامية تمثيل العمال في القانون 1975⁶، وإلزامية تمثيل العمال وأصحاب العمل في القانون الحالي، حيث كان التمثيل السابق ذو طابع استشاري، بينما أصبح التمثيل بين الطرفين، العمال وأصحاب على السواء ذو طابع تداولي في القانون الحالي⁷. حيث تنص المادة 8 من القانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية المعمول به حالياً، على أنه: " **تتعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين.**

سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع نفسه ، ص 33-34¹.

² المادة 25 من قانون 90-04 السالف الذكر.

³ عبد الله عشاش ، مرجع سابق، ص 71.

⁴ محمد عيساني ، مرجع سابق ، ص 187.

⁵ سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 36.

⁶ راجع الأمر 75-33 المتعلق بالعدالة في العمل.

⁷ عبد الله عشاش ، مرجع سابق ، ص 94.

ويجوز للمحكمة أن تعقد قانونيا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل .

وفي حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين يتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو بقاضيين يعينهما رئيس المحكمة . وفي الحالة التي يكون فيها أحد المساعدين من العمال أو المستخدمين طرفا في النزاع أو له مصلحة شخصية في ذلك يتم تعويضه بأحد المساعدين الاحتياطيين، حسب الحالة وإذا تعذر ذلك يتم تعويضه بقاض يعينه رئيس للمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الاصوات يرجح صوت رئيس المحكمة."

ويعتبر تشكيل المحكمة الاجتماعية من النظام العام، يترتب على مخالفته وقوع الاحكام الصادرة عنها تحت طائلة البطلان¹. بحيث يحق لأي متقاضي عندما يلاحظ عدم مطابقة التشكيلة للقانون، أن يرفع دعوى للمطالبة ببطلان الحكم الصادر عن المحكمة عملا بنص القانون².

وما دنا بصدد الحديث عن هذا الموضوع، فإن صياغة المادة الثامنة السابقة الذكر، غير سليمة، لا تتماشى مع طبيعة ومضمون الموضوع الذي تعالجه من خلال اعتمادها لعبارة - المسائل الاجتماعية - بدلا من عبارة - نزاعات العمل - حيث أن العبارة الأولى واسعة وشاملة لعدة مواضيع وقضايا أخرى هي من صميم اختصاص هذه المحكمة، وليست محصورة في قضايا العمل فقط، وبالتالي فإن الأسلم لفضا ومعنا، والأصح موضوعا، هو أن تصاغ الفقرة الأولى على النحو التالي : " تتعقد جلسات المحكمة للنظر في نزاعات العمل برئاسة قاض يعاونه مساعدان.

وبهذا صياغة هذه الفقرة تكون منسجمة ومترابطة مع بقية الفقرات الأخرى التابعة لها . وتفيد المعنى المقصود من النص الذي جاء على سبيل الاستثناء من الأصل، أي التشكيل القضائي فقط³.

¹ أنظر المادة 502 من قانون الاجراءات المدنية الادارية.

² محمد عيساني ، مرجع سابق ، ص 189.

³ سليمان أحمية ،آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص38-

أما بالنسبة لكيفيات وطرق انتخاب وتعيين المساعدين، فإن المشرع لهذا الغرض وضع أحكاما قانونية وتنظيمية صريحة وواضحة، وهي تصنف بأنها من المسائل المتعلقة بالنظام العام، نظرا لطبيعة وأهمية النظام الانتخابي لاختيار المساعدين الذي وضعه المشرع .

وفي هذا المجال تم النص في المادة التاسعة من القانون المتعلق بتسوية نزاعات الفردية في العمل على مايلي : * يتم تعيين المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا من بين المرشحين المنتخبين طبقا للمواد من 10 إلى 14 من هذا القانون وحسب الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها¹. وذلك لمدة ثلاث سنوات².

ولهذا تظهر أهمية المهمة الموكلة لهؤلاء المساعدين المنتخبين، ليتكفلوا بكل القضايا التي ترفع أمام الأقسام الإجتماعية، وذلك بعد فشل مكاتب المصالحة للوصول إلى حل بطريقة ودية، لإنصاف المتقاضين وإعطاء كل ذي حق حقه وهي الغاية المرجوة من خلال تشدد المشرع على معايير لاختيارهم، وهو ما نصت عليه المادة 12 من نفس القانون على أنه " ينتخب إلى مهمة مساعد وعضو مكتب المصالحة العمال والمستخدمون الذين تتوفر فيهم الشروط التالية :

- الجنسية الجزائرية ،

- بلوغ سن الخامسة والعشرين على الأقل بتاريخ الانتخاب ،

- ممارسة المهنة بصفة عمال أجراء أو مستخدمين منذ خمس (05) سنوات على الأقل،

- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية ."

مما يعني أنه لا يمكن انتخاب عامل أو مستخدم لهذه المهمة لا تتوفر فيه هذه الشروط كلها، التي تعتبر بهذا التكييف القانوني من النظام العام لا يمكن مخالفتها، وهي نفسها الشروط التي يجب توافرها في أعضاء مكاتب المصالحة، كما سبق ذكرها، ليستثنى من الانتخاب لها بعض الأشخاص الآخرين حتى ولو توفرت فيهم الشروط المذكورة أعلاه، تمنعهم من الترشح لمهمة مساعد أو عضو مكتب المصالحة، وذلك بحكم سوابق سجلت

¹ عبد الله عشاش ، مرجع سابق ، ص 75.

² راجع المادة 10 من القانون 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية السالف الذكر .

عليهم، وهم الأشخاص الذين نصت عليهم المادة 13 من نفس القانون : " لا يمكن أن ينتخب كمساعدين وكأعضاء مكاتب المصالحة:

* الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة والذين لم يرد إليهم اعتبارهم،

* المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم،

* المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمال خلال فترة تقل عن سنة واحدة ،

* العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين (2) بسبب عرقلة حرية العمل

* قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية ."

وتجدر الإشارة أنه إذا سبق وأن انتخب مساعد من العمال أو من المستخدمين، ثم ثبت فيه مانع من موانع الترشح المذكورة سابقا تسقط عنه العضوية بأمر من رئيس المجلس المختص محليا سواء كان مساعد أصليا أو احتياطيا¹.

أما فيما يخص تنظيم العملية الانتخابية المتعلقة بهؤلاء المساعدين، فقد تكفل بها المرسوم التنفيذي رقم 91-273 مؤرخ في 29 محرم عام 1412 الموافق 10 غشت سنة 1991، المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة. وفق ما نصت عليه المادة الأولى من هذا المرسوم .

وطبقا لهذا النص التنظيمي فإن عملية الانتخاب تتم بشكل منفصل، حيث ينتخب ممثلو العمال من قبل العمال أنفسهم، بعد ترشيحهم من قبل التنظيمات النقابية التمثيلية في القطاع أوفي المهنة، ونفس الشيء بالنسبة لممثلي أصحاب العمل .

وذلك بإشراف هيئة انتخابية للعمال، وأخرى لأصحاب العمل².

على أن تودع الترشيحات لدى كتابة الضبط أو مكتب مفتشية العمل المعنية، في أجل خمسة عشر يوما قبل تاريخ الترشيحات³.

¹ رشيد واضح، مرجع سابق ، ص 55.

² محمد عيساني، مرجع سابق، ص 190 .

³ راجع المادتين 09 من المرسوم 91-273.

حيث تقفل قائمة الترشيحات بأمر من رئيس المحكمة المعنية هذا الأخير الذي يحدد تاريخ الانتخاب في ذلك اليوم، ويفصل في كافة الاحتجاجات التي تتعلق بمهمة هذه الهيئة¹. لكي تجرى الانتخابات عن طريق الاقتراع السري المباشر، تحت رعاية الهيئة الانتخابية التي تقوم عند نهاية العملية بفرز الأصوات، وإعلان النتائج ليتم تنصيب المنتخبين من قبل رئيس المحكمة المعنية بعد أدائهم اليمين القانونية أمام المحكمة². مما سبق نستخلص أن تشكيل القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة الابتدائية يختلف عن نظرائه من الأقسام الأخرى في نفس المحكمة، نظرا لطبيعة ونوعية وخصوصية النزاعات العمالية، على النحو الذي يبيانه أنفا³.

وفي الأخير هذه التشكيلة الثلاثية (أي قاضي كرئيس، وممثلين عن العمال وآخرين عن أصحاب العمال) ليس معمولا بها على المستوى المجالس القضائية والمحكمة العليا في النظام القضائي الجزائري، حيث تتشكل الغرفة الاجتماعية في كل منها من قضاة فقط⁴.

الفرع الثاني: اختصاصات المحاكم الاجتماعية

تحديد اختصاص محاكم العمل يعتبر مسألة أساسية وهامة في تشريع العمل، وذلك أن اعتبار قضاء العمل قضاء استثنائي يجعل من تحديد مجال الاختصاص الموضوعي والمكاني أمرا واجبا، وفق ما تقضي به قوانين الإجراءات المدنية وقوانين العمل⁵. وهذا ما جعل المحاكم الاجتماعية مقيدة بالنظر إلى المواضيع والقضايا الموكلة لهذه المحكمة، إذ هي تعتبر من النظام العام، وبالتالي لا يمكن لأطراف النزاع العمالي الاحتكام لأية جهة قضائية أخرى غير تلك المختصة قانونا بنزاعات العمل، ومهما كانت صيغة وطريقة تحديد اختصاص المحاكم الاجتماعية والنمط المتبع في ذلك، فإنها لا تخرج عن النزاعات الفردية التي تقوم بين العامل وصاحب العمل وفق المفهوم الذي سبق بيانه⁶.

¹ راجع المواد 11 و 15 من المرسوم (91- 273).

² راجع المواد 16 و 17 و 18 و 19 من المرسوم (91- 273).

³ عبد الله عشاش، مرجع سابق، ص 77.

⁴ محمد عيساني، مرجع سابق، ص 191.

⁵ سليمان آحمية، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 39.

⁶ سجية عاشور، لامية عاشوري، مرجع سابق، ص 18.

ولهذا تخرج عن نطاق اختصاصاتها المنازعات الجماعية للعمل، الا فيما يتعلق بقضايا تفسير وتطبيق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية .

والعبرة في المنازعة الفردية هي كون النزاع يخص عامل واحد أو عدد من العمال لا تكون نزاع جماعي، وقد يكون النزاع الفردي يخص عدد كبير من العمال، للمرة الأولى يظهر بأنه نزاع جماعي، إلا أنه مجرد مجموعة من النزاعات الفردية المتعددة الأطراف والأسباب، قد تكون مشبوهة أو موحدة كالعقوبة التأديبية التي تشمل مجموعة عمال أو التسريح الجماعي وغيرها من الأسباب المشابهة الأخرى، وبالتالي فالعبرة في النزاع الفردي حتى وإن تقدم به مجموعة من العمال تظل مركزة على أن سبب لا يشمل كافة العمال أو جزء كبير منهم¹.

والاختصاص بوجه عام هو ولاية يمنحها القانون لجهة قضائية للنظر في نزاع معين وهو يتحدد إما بموضوعه، ويكون حينها اختصاصا نوعيا وإما يتحدد بحسب محل نشوء النزاع أو بحسب مكان إقامة أطرافه أو أحدهما، فيكون اختصاصا مكانيا أو إقليميا².

أولا: الاختصاص الموضوعي (النوعي)

المحكمة الاجتماعية هي المحكمة المختصة بنظر النزاع الفردي للعمل (القسم الاجتماعي بالمحكمة)، وهي عبارة عن قسم متخصص تابعة للمحكمة الابتدائية بالنسبة للدعوى الابتدائية .

أما بالنسبة للاستئناف من اختصاص الغرفة الاجتماعية بالمجلس القضائي التي تنتمي إليه تدرجيا المحكمة التي أصدرت الحكم المطعون فيه.

وأما في حالة النقض فإنه تختص به الغرفة الاجتماعية على مستوى المحكمة العليا، باعتبارها الهيئة القضائية العليا المقومة لأعمال الجهات القضائية الدنيا في مجال القضاء الخاص³.

¹ سليمان آحمية ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 39-

40.

² مقني بن عمار، مرجع سابق ، 125.

³ مقني بن عمار، مرجع نفسه ، ص 125.

الفصل الثانيالتسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية

وبناء على ذلك، فإن تحديد اختصاص القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية فقد اعتمد المشرع الجزائري في ذلك على التصنيف الموضوعي للقضايا المعروضة عليها من نص المادة 20 من قانون 90-04 والتي تنص على ما يلي:¹

- الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين ،

- كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة.²

والمقصود بالاختصاص النوعي هو تكليف محكمة معينة، أو درجة من الدرجات القضائية بمهمة النظر والحكم في نوع أو صنف من الدعاوي والقضايا دون غيرها من المحاكم أو الدرجات القضائية الأخرى وعليه، فإذا كانت الأنظمة الإجرائية المقارنة أغلبها تعتمد نظام المحاكم ذات الولاية القضائية الكاملة، وبالتالي هذا لم يمنع هذه الأنظمة من اعتماد بعض التخصصات الجزئية حيث عادة ما تقسم هذه المحاكم إلى أقسام أو أقطاب كل واحدة منها تختص بنوع معين من القضايا دون غيرها من القضايا الأخرى.³

والذي عبر عنه المشرع الجزائري بصيغة صريحة في المادة 32 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن : " المحكمة هي الجهة القضائية ذات الاختصاص العام وتشكل من أقسام .

يمكن أيضا أن تشكل من أقطاب متخصصة.

تفصل المحكمة في جميع القضايا، لا سيما المدنية والتجارية والبحرية والاجتماعية والعقارية وقضايا الشؤون الأسرة والتي تختص بها إقليميا...⁴

والمنازعات المقصودة في الفقرة الثانية من المادة 32 من القانون 90-04 يمكن ذكر أمثلة المنازعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي.⁵

¹ بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل الفردية ، طبعة 3، مرجع سابق ، ص 108.

² د. محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر، ص124

³ عبد الله عشاش ، مرجع سابق، ص 78-79 .

⁴ راجع المادة 32 من القانون 08-09 السالف الذكر

⁵ راجع القانون 83-15 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالنزاعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد

28 المؤرخة في 05 جويلية 1998، ص 1822.

باستثناء تلك التي تكون الإدارة العمومية والجماعات المحلية طرفا فيها والتي تخضع كما هو معروف للقضاء الإداري وليس للقضاء العادي.¹

حيث ترفع القضايا التي لم يبت فيها عن طريق لجنة الطعن الأولى المتواجدة لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي، وكذلك القرارات الصادرة عن هذه اللجنة إلى المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية².

وتفصل الغرف الاجتماعية في القضايا الخاصة بهذه المواضيع، بأحكام قابلة للطعن فيها بمختلف طرق المراجعة العادية والغير العادية .

وكذلك أحسن مثال للمشرع عند تحديده لمجموعة من الاختصاصات الواسعة للقسم الاجتماعي المذكورة في المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية الجزائي والتي تنص على مايلي :

يختص بها القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية :

- 1- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين،
- 2- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين،
- 3- منازعات انتخاب مندوبي العمال،
- 4- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي،
- 5- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب ،
- 6- منازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد،
- 7- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل³.

ومن خلال هذا النص نجد أن القسم الاجتماعي للمحكمة ليس مختصا بحل منازعات العمل الفردية فقط، بل يملك سلطة النظر في مختلف النزاعات ذات الصبغة العمالية والاجتماعية⁴.

ومعنى هذا أن الدعاوى والقضايا المتعلقة بنزاعات العمل يرجع فيها الاختصاص النوعي إلى المحكمة ذات الولاية العامة باعتبارها من القضايا المدنية كمبدأ عام، وتبعا لمبدأ

¹ راجع المادة 16 من القانون 83-15 السالف الذكر.

² أنظر المواد من 13 الى 15 من القانون 83-15 السالف الذكر.

³ أنظر المادة 500 من قانون 08-09 السالف الذكر.

⁴ مقني بن عمار، مرجع سابق، ص 166.

الفصل الثانيالتسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية

الاختصاص الولائي النوعي الإقليمي العام هذا الاختصاص النوعي العام الذي تمارسه المحاكم عن طريق نوع من التقسيم العمل الداخلي بإنشاء دوائر أو فروع أو أقسام متخصصة داخل كل محكمة يتكفل كل فرع أو دائرة أو قسم بالنظر في نوع معين من الدعاوى والقضايا المدنية والاجتماعية والجنائية، ... الخ وهو ما يعني اختصاصا أحد الفروع بدعاوى ونزاعات العمل في القانون الجزائري وهو القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية¹.

والمقصود بنزاعات العمل التي تدخل ضمن نطاق الاختصاص لمحاكم العمل، كل نزاع فردي يثور بين عامل أو صاحب عمل أثناء قيام أو سريان علاقة العمل أو بمناسبة تنفيذه أو حتى فيما يتعلق بالآثار المتبادلة فيما يخص إجراءات وحالات انتهائها مثل النزاعات التي عادة ما تطرحها المطالب العمالية بالتعويضات الخاصة بالتسريح الفردي أو الجماعي². وهو الاختصاص الذي حصرته المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية الجزائري المذكورة سابقا والملاحظ أن المشرع لم يحم بتحديد الاختصاص النوعي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية بالتفصيل أو على سبيل الحصر³. والمواضيع التي سبق ذكرها إذا كانت تعتبر اختصاصات عادية للقضاء الاجتماعي فإن المشرع قد أضاف نوعا آخر من القضايا واعتبرها اختصاصات خاصة⁴. والمقصود بها في هذا المجال الاختصاص المحدد بنصوص قانونية خارج قانون الإجراءات المدنية والإدارية. وهو استثناء عن القاعدة العامة، حيث تخضع في بعض النزاعات حصرا لاختصاص القسم الاجتماعي⁵.

حيث تنص المادة 20 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل أن المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية تنظر في الخلافات الفردية للعمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة أو عقد التكوين أو عقد التمهين، وكافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة⁶.

¹ محمد عيساني ، مرجع سابق، ص 194-195.

² عبد الله عشاش ، مرجع سابق ، ص 79.

³ رشيد واضح، مرجع سابق ، ص 59.

⁴ عبد الله عشاش، المرجع نفسه، ص 20.

⁵ مقني بن عمار، مرجع سابق ، ص 171

⁶ أنظر المادة 20 من قانون 90-04 .

والقسم الاجتماعي يصدر بشأن المسائل الاجتماعية أحكام ابتدائية ونهائية في نفس الوقت، أي غير قابلة للاستئناف لكنها قابلة للطعن بالنقض¹.

، وهذا ما نصت عليه المادة 21 من قانون 04-90

" بالاستثناء الاختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا بـ:

- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/والاتفاقيات الإجبارية ،

- بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لأثبت النشاط المهني للمدعي².

والتي فإننا نرى أن نص المادة 21 المذكورة أعلاه يجب أن يفسره القضاة تفسيرا لصالح العامل، وليس ضده، بمعنى أن الحكم بإلغاء العقوبة غير الشرعية نتيجة مخالفة الإجراءات الإلزامية يصدر ابتدائيا ونهائيا³.

والملاحظ أن الاختلاف الخاص بطبيعة الأحكام الصادرة في كل نوع من القضايا المشار إليهما في المادتين السابقتين (20 و 21) من القانون 04-90 راجع إلى اعتماد المشرع الجزائري على المعيار الموضوعي لتصنيف القضايا التي تحكم فيها المحاكم الابتدائية بأحكام ابتدائية ونهائية، وتلك التي تحكم فيها بأحكام ابتدائية قابلة للاستئناف⁴.

كما يدخل في نطاق اختصاصها النوعي كذلك، بعض النزاعات الناتجة عن علاقات العمل الجماعية، تفسير وتطبيق وتنفيذ اتفاقات أو قرارات الصلح، دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة⁵. بما فيها بعض النزاعات الجماعية ذات الصلة بممارسة الحقوق النقابية وبممارسة حق الإضراب، وذلك على الرغم من أن الإضراب هو حق من الحقوق الدستورية التي لا تمارس إلا بصورة جماعية، وليس في مقدور عامل واحد أن

¹ عبد الله عشاش ، مرجع سابق ، ص 20.

² أنظر المادة 21 من المادة 21 من قانون 04-90.

³ مقني بن عمار، مرجع سابق ، ص 173.

⁴ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 42.

⁵ أنظر المادة 22 من القانون رقم 14-90.

يلجأ إلى الإضراب عن العمل بمفرده، ولو كان توقفه عن العمل مبني على أسباب مشروعة¹.

وقرارات التحكيم المتعلقة بتسوية نزاعات الجماعية في العمل، والقضايا المتعلقة بفحص وتقدير مدى صحة وشرعية الإضراب، وحالات عرقلة حرية العمل، أو المساس وعدم احترام الشروط المقررة في القوانين والنظم والاتفاقيات المعمول بها في مجال علاقات العمل الجماعية².

ولا يقتصر اختصاص قضاء العمل على الدعاوى والقضايا التي تثور بين العمال وأصحاب العمل فقط، كذلك يمتد اختصاصها إلى النزاعات التي تكون التنظيمات النقابية الممثلة للعمال طرفا فيه وذلك بصفتها مدعية أو مدعى عليها .

سواء كانت هذه القضايا مرتبطة بمصالح خاصة للنقابة، أو بمصالح العمال الذين تمثلهم، حيث القانون يعترف للنقابة بأهلية التقاضي وممارسة دورها كطرف مدني في النزاعات والقضايا التي تتعلق بأهدافها ومهامها³، باستثناء النزاعات التي تتعلق باعتمادها أو حلها، و التي هي من اختصاص القضاء الإداري، باعتبار أن النزاع يربط إدارة العمل (وزارة العمل) والتنظيم النقابي هذا القضاء الإداري الذي يختص كذلك بالنزاعات التي تتعلق بالطعن في قرارات مفتشية العمل سواء بإلغائها أو سحبها أو تعديلها أو ما إلى ذلك من الأسباب الأخرى

ويرجع السبب في ذلك إلى كون مناط هذا القضاء منازعات تحتاج إلى دراية خاصة بالمشاكل التي تنجم عن تنفيذ عقود العمل، أو تعديلها أو إنهائها، كما تحتاج إلى إطلاع شامل وإمام دقيق بطبيعة علاقات العمل، وليس أفضل من هيئة محكمة العمل من يراعي هذه الاعتبارات⁴.

¹ مقني بن عمار، مرجع سابق ، ص 166.

² رشيد واضح، مرجع سابق ، ص 59.

³ راجع المادة 16 من القانون 90-14.

⁴ محمد، عيساني ، مرجع سابق ، ص 201.

ونستخلص مما سبق أن الاختصاص النوعي للقضاء الاجتماعي من النظام العام يجوز للمحكمة إثارته من تلقاء نفسها دون أن يثار ذلك من طرف الخصوم¹. ليختص به كل قسم على مستواه، كل حسب اختصاصه².

ولا يصح أي اتفاق مخالف من جانب الخصوم، كون الأمر يتعلق بالنظام العام كاتفاق العامل ورب العمل على عرض النزاع على محكمة أخرى غير المحكمة الاجتماعية فهذا الاتفاق يعد مخالفا للقانون ولا يعتد به، وعلى المحكمة التي عرض عليها النزاع برغبة الأطراف تقضي بعدم الاختصاص أو تأمر بإحالة الدعوى على القسم الاجتماعي، حتى ولو كان النزاع يحمل طلبات مرتبطة أو متداخلة فيها ما يدخل ضمن اختصاص القسم الاجتماعي وفيها ما يدخل في اختصاص قسم آخر³.

كونها تعتبر ملزمة لأنها مقررة لاعتبارات المصلحة العامة ولم تسن لفائدة الخصوم أو نزولا عن رغباتهم الشخصية.

ويترتب عن ذلك أنه يمكن للخصوم التمسك بعدم الاختصاص النوعي في جميع مراحل الدعوى، سواء أمام المحكمة أو أمام المجلس، حتى ولو سهى الخصم عن التمسك بها، بل ويمكن إثارة مسألة مخالفة قواعد الاختصاص النوعي، تلقائيا، ولو لأول مرة أمام جهة النقض (المحكمة العليا)⁴.

ثانيا: الاختصاص المحلي (الإقليمي):

يتم تحديد الاختصاص الإقليمي أو المكاني للمحاكم بموجب نص قانوني أو تنظيمي خاص، غالبا ما يكون متضمنا لتوزيع المحاكم على التراب الوطني، حيث يحدد لكل محكمة عدد من البلديات أو الدوائر أو الولايات التي تخضع لدائرة اختصاص كل مجلس قضائي، أو كل محكمة أو فرع من المحكمة وبصفة مبدئية " ترفع الطلبات في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل وصاحب الأجر، إذا كان العمل حاصلا في مؤسسة ثابتة أمام

¹ عبد الله عشاش ، مرجع سابق ، ص 20.

² رشيد واضح، مرجع سابق ، ص 59.

³ مقني عمار، مرجع سابق ، ص 167، 168.

⁴ مقني عمار، مرجع نفسه ، ص 139، 140.

محكمة المكان الواقع في دائرة اختصاصها تلك المؤسسة، وإذا كان العمل غير حاصل في مؤسسة ثابتة، فيعود الاختصاص لمحكمة المكان الذي أبرم فيه العقد¹.

وأن المعيار الأساسي المعتمد من طرف المشرع في قانون الإجراءات المدنية والإدارية لتحديد الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي هو مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه بغض النظر عن موطن المدعى عليه الذي يبقى معيارا تقليديا ،

والمشرع الجزائري أخذ في المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية². بهذه المعايير وأنهى العمل بالمعيار المتعلق بالمؤسسة الثابتة أو المتحركة، وذلك لغرض تسهيل الإجراءات على المدعى الذي غالبا ما يكون العامل الذي قد لا يقدر على تحمل أعباء التنقل إلى مكان إقامة المدعى عليه³.

أي عملا بمبدأ تقريب العدالة من المواطن⁴.

إلا أن هناك استثناء على القاعدة العامة فإن الاختصاص الإقليمي ينعقد لمحكمة موطن المدعى في حالة إنهاء علاقة العمل أو تعليقها بسبب حادث عمل أو مرض مهني⁵.

والمشرع قصد من وراء القواعد الاستثنائية التيسير على طائفة العمال الأجراء حين المطالبة بحقوقهم العمالية الناشئة عن علاقة العمل، وعادة ما تكون مستحقات العمال زهيدة ، ولا تستدعي الانتقال إلى موطن المدعى عليه⁶.

وهذا حماية لحقوق العامل باعتباره الطرف الضعيف في العقد

وباستقراء نص المادة 40 الفقرة 8 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد يظهر لنا أن الاختصاص الإقليمي يعتبر اختصاصا وجوبيا في هذه الحالة، والاستثناء هذا مقرر

¹ آحمية سليمان، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 40.

² أنظر المادة 501 من القانون إ.م، إ.

³ عمر حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة، الجزائر، 2012، ص

152 .

⁴ رشيد واضح، مرجع سابق ، ص 60.

⁵ راجع المادة 40 من الفقرة الثامنة من قانون إ.م. إ.

⁶ مقني بن عمار، مرجع سابق ، ص 127.

لفائدة العامل الذي تعرض لحادث أو مرض مهني الذي أدى بالمستخدم الدفع بعدم الاختصاص الإقليمي ما رفع العامل دعواه أمام محكمة غير محكمة موطنه¹. والاختصاص المحلي للقسم الاجتماعي فقد حدده المشرع الجزائري بموجب المادة 24 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية المشار إليه سابقا، حيث تنص على أنه: " ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل، أو في محل إقامة المدعى عليه .

كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع فيها محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني"².

وعندما يتعارض تطبيق هذه القواعد الخاصة مع القواعد العامة في مجال الاختصاص الإقليمي في مجال نزاعات العمل، أو المنازعات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية ،

في هذه الحالات وهو تقييد القاعدة الخاصة للقاعدة العامة، بمعنى تطبيق القواعد الخاصة ولو كانت مخالفة للقاعدة العامة، خاصة إذا كانت لها فائدة أكثر للعامل، وفقا لمبدأ النظام العام الاجتماعي المعمول به في قانون العمل³. ويعد الاختصاص المحلي من النظام العام وكل شرط أو بند بخلاف ما نص عليه القانون يعد باطلا وعديم الأثر⁴.

يتبين لنا من خلال ما سبق أن الاختصاص النوعي والمحلي للمحاكم الإجتماعية والأقسام التي تختص بالنظر والفصل في منازعات العمل الفردية، تخضع للقواعد العامة، وتخضع للحكام التي حددتها أحكام النظم الخاصة المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية في العمل وهذا النوع من الاختصاص الذي يعتبر من النظام العام⁵. ولا يجوز الاتفاق على مخالفته وهذا يؤدي إلى بطلان⁶.

¹ عمر حمدي باشا ، مرجع سابق ، ص 153.

² عيساني محمد، مرجع سابق ، ص 204.

³ عبد الله عشاش ، مرجع سابق ، ص 82.

⁴ عبد الرحمان خليفي ،القضاء الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق ، ص 361.

⁵ عيساني محمد ، مرجع سابق ، ص 205.

⁶ المادة 08 من قانون الإجراءات المدنية.

المبحث الثاني : إجراءات التقاضي أمام المحكمة الاجتماعية وطبيعة

الأحكام الصادرة عنها

المشروع الجزائري أطر المتقاضي أمام القضاء الاجتماعي لتسوية نزاعات العمل الفردية بجملة من الإجراءات المتبعة أمام القضاء الاجتماعي الوارد في قانون الإجراءات المدنية والإدارية وقانون تسوية منازعات العمل الفردية (المطلب الأول) ثم نأتي إلى طبيعة الأحكام الصادرة عنها (المطلب الثاني)

المطلب الأول : إجراءات التقاضي أمام المحكمة الاجتماعية

تخضع إجراءات التقاضي في نزاعات العمل الفردية أمام المحاكم المختصة بالمسائل الاجتماعية إلى تطبيق الأحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية كقاعدة عامة شأنها شأن أية قضية أمام المحاكم الابتدائية، بالإضافة إلى وجوب إجراء شرط المصالحة قبل عرض القضية على القضاء حسب ما اشترطه قانون تسوية منازعات العمل الفردية بالمادة 19 منه التي تنص على أنه : " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أية دعوى قضائية "1.

حيث جعل من هذه الإجراءات شرطا جوهريا قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم، وإجراء المصالحة يعتبر اختياريا المنصوص عليه في الفقرة السابقة إذا كان المدعى عليه مقيما خارج القطر الجزائري أو عندما يكون صاحب في حالة إفلاس أو تسوية قضائية، يمكن للعامل في هذه الحالات عرض النزاع مباشرة على القضاء دون المرور على التسوية القضائية لضمان حقوق العامل بالدرجة الأولى².

وإذا لم تتوصل مكاتب المصالحة إلى تسوية النزاع تسوية ودية بسبب مانع من الموانع، مما يؤدي إلى بقاء الخلاف قائما ومطروحا، فيعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة حسب ما نصت عليه المادة 31 الفقرة الثانية منها من القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، وفي هذه الحالة أي حالة عدم المصالحة، يمكن للطرف

¹ رشيد واضح، مرجع سابق، ص 63.

² عبد الله عشاش، مرجع سابق، ص 83.

الذي له مصلحة حسب المادة 36 أن يرفع دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، وهي أول مرحلة تدخل بها الدعوى حيز التقاضي¹.
بموجب عريضة افتتاحية مرفقة بمحضر عدم الصلح، والذي يعتبر شرطاً لقبول الدعوى شكلاً.

ويجب أن تكون الدعوى أمام القضاء مرفوعة بصفة فردية، حتى ولو تعلق الأمر بمجموعة عمال سرحوا لنفس الموضوع والسبب، وهذا تطبيقاً لمبدأ فردية أو أحادية الدعوى².

وتنص المادة 37 من نفس القانون على أن ترفق العريضة الموجهة إلى مكتب المصالحة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة ويكون تقديم الدعوى إلى المحكمة وفق الإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية .

الفرع الأول: تقييد العريضة الافتتاحية للدعوى أمام المحكمة الابتدائية

فيما يتعلق بإجراءات رفع الدعوى، وفق أحكام قانون إجراءات المدنية والإدارية فإنه ترفع الدعوى أمام القضاء الاجتماعي بعريضة افتتاح الدعوى طبقاً لقواعد المقررة قانوناً، إلى جانب إيداع المستندات التي يعتمدها الخصوم لدى أمانة الضبط³.
أما فيما يتعلق برفع الدعوى، واستناداً إلى المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي تنص على ما يلي : " يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى"⁴.

وكذلك تنص المادة 14 من قانون الإجراءات المدنية ترفع الدعوى أمام المحكمة بإيداع عريضة مكتوبة ومؤرخة أو موقعة لدى أمانة ضبط المحكمة من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه، بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف⁵.

¹ رشيد واضح، مرجع سابق ، ص 63

² مقني بن عمار، مرجع سابق ، ص 287.

³ عبد الله عشاش ، مرجع سابق ، ص 31.

⁴ راجع المادة 504 من ق إم إ .

⁵ راجع المادة 14 من القانون 08-09 السالف الذكر.

الفصل الثانيالتسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية

باستثناء تلقي تصريحات المدعي شفهيًا من طرف كاتب الضبط وتحرير محضر بذلك¹. ويشترط في العريضة أن تكون محررة باللغة العربية حسب ما تنص عليه المادة 8 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية². ويجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى، تحت طائلة البطلان عدم قبولها شكلاً مجموعة من البيانات التالية :

الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى، اسم ولقب المدعى وموطنه، اسم ولقب المدعى وموطن المدعى عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له، الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي، ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الإتفاقي، عرضاً موجزاً للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى، الإشارة، عند الاقتضاء إلى المستندات والوثائق المؤيدة للدعوى . وبعدها تقيد العريضة حالاً في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان أسماء وألقاب الخصوم ورقم القضية وتاريخ أول جلسة وكذلك يسجل أمين الضبط رقم القضية وتاريخ أول جلسة على نسخ العريضة الافتتاحية، مع العلم أن العريضة لا تقيد إلا بعد دفع الرسوم المحددة قانوناً، ما لم ينص القانون خلاف ذلك³

كالامتيازات القضائية للعامل المعسر إذا كان مدعياً، من خلال إعفائه من مصاريف تسجيل الدعوى القضائية عندما يكون أجره الشهري لا يتعدى ضعف الحد الوطني الأدنى للأجور ولا يشمل الإعفاء رب العمل إذا كان مدعياً. أما في حالة العامل يتلقى أجره شهرية تفوق ضعف الحد الأدنى للأجور وقت رفع الدعوى فهو ملزم بدفع مصاريف التسجيل على مستوى المحكمة، حينما يكون مدعياً أو معارضاً أو ملتتمساً أمام المحكمة الابتدائية، في حين يدفع رب العمل مبلغ حينما يكون هو الطرف المدعي⁴.

ويسلمها للمدعي بغرض تبليغها رسمياً للخصوم، ويجب احترام اجل عشرين (20) يوماً من تاريخ تسليم التكليف بالحضور والتاريخ المحدد لأول جلسة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك⁵.

¹ محمد عيساني ، مرجع سابق ، ص 207.

² راجع المادة 08 من قانون إ.م.إ.

³ راجع المواد 15 و 16 و 17قانون 09-08 السالف الذكر

⁴ مقني بن عمار، مرجع سابق ، ص 309- 310 .

⁵ راجع المواد 15 و 17 من قانون رقم 08-09 السالف الذكر.

وأجاز المشرع منح المساعدة القضائية (بتوكيل محامي مجاني) ككل الحقوق لكل عامل يقل أجره عن ضعف الأجر الوطني الأدنى المضمون وأجاز تقديم الطلب على مستوى المحكمة كما يجوز تقديمها أمام المجلس القضائي أو حتى أمام المحكمة العليا. ويتولى المحامي المعين في إطار المساعدة القضائية الدفاع عن العامل دون أن يتلقى أتعاباً مباشرة منه، سواء كان العامل هو المدعي أو المدعى عليه، وإنما تتولى خزينة الدولة دفع الأتعاب للمحامين بواسطة صندوق مالي مخصص لهذا الغرض¹.

الفرع الثاني: التكليف بالحضور للجلسة

التكليف بالحضور يجب أن يتضمن البيانات التي نصت عليها المادة 18 من قانون إجراءات المدنية والإدارية، أما فيما يخص البيانات التي يجب أن يتضمنها التكليف بالحضور الذي يحرره المحضر القضائي نجد المادة 19 من القانون السالف الذكر قد أشارت إليها نذكر منها: اسم ولقب المحضر القضائي، عنوانه المهني، تاريخ التبليغ الرسمي و ساعاته، اسم ولقب المدعي وموطنه، تسمية وطبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي، تاريخ أول جلسة وساعة انعقادها، اسم ولقب الشخص المبلغ له وموطنه، توقيعه تسليم التكليف بالحضور إلى المبلغ له مرفقا بنسخة من العريضة الإفتتاحية، مؤشر عليها من أمين الضبط، الإشارة في المحضر إلى رفض استلام التكليف بالحضور أو استحالة تسليمه أو رفض التوقيع عليه، وضع بصمة المبلغ له في حالة استحالة التوقيع على المحضر، تنبيه المدعى عليه بأنه في

حالة عدم امتثال للتكليف بالحضور سيصدر ضده حكم بناء على ما قدمه المدعي من عناصر².

وتؤكد على ضرورة حضور الخصوم في التاريخ المحدد شخصيا وتسمح بتمثيلهم بواسطة محاميهم أو وكلائهم³.

في حالة عدم حضور المدعى لسبب مشروع، جاز للقاضي تأجيل القضية إلى الجلسة الموالية لتمكينه من الحضور، أما إذا كان عدم حضوره بسبب غير مشروع جاز للمدعي عليه طلب الفصل في موضوع الدعوى، ويكون الحكم حضوريا، أما في حالة عدم

¹مقتي بن عمار، مرجع سابق، ص 314.

² أنظر المادة 18 و 19 من قانون 08-08 السالف الذكر.

³ أنظر المادة 20 من قانون إ.م. إ.

حضور المدعى عليه أو وكيله أو محاميه رغم صحة التكليف بالحضور يفصل القاضي غيابيا¹.

الفرع الثالث : تحديد تاريخ أول جلسة

القضايا العمالية تتسم بالطابع الإستعجالي فقد أوجبت مختلف التشريعات العمالية ضرورة الإسراع في النظر والفصل فيها في أقرب وقت ممكن، سواء كان على مستوى المحكمة الابتدائية، أو على مستوى الاستئناف². في هذا الغرض تنص المادة 38 من قانون 90-04 على أن يتم تحديد الجلسة الأولى للنظر أو الفصل في المنازعة في مدة لا تتجاوز خمسة عشر (15) يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، ويفترض على المحكمة أن تصدر حكمها في الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية، مثل الأحكام المتعلقة بتعيين الخبرة³. لأن الأحكام التمهيدية لا يجوز تنفيذها إلا بأمر من رئيس الجهة القضائية بهامش أصل الحكم، وأن الأحكام التحضيرية تكون بحاجة إلى أحكام قطعية، كذلك الأحكام الصادرة لإجراء خبرة قضائية أو تحقيق⁴. وهو ما تؤكد المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على هذه المدة القانونية لأول جلسة بنصها على أنه : " تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر يوما (15) من تاريخ رفع الدعوى، يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال⁵."

والمرجع منح للقاضي سلطات أثناء الجلسة بهدف التعجيل والفصل في القضايا المطروحة أمامه فيمكن للقاضي أن يأمر في الجلسة بحضور الخصوم شخصيا لتقديم توضيحات يراها ضرورية لحل النزاع، كما يجوز له أن يأمر بإحضار أية وثيقة ضرورية، أو يأمر باتخاذ أي إجراء من إجراءات التحقيق، وللقاضي كذلك أن يكيف الوقائع والتصرفات محل النزاع دون التقيد بتكييف الخصوم، ويمكن للقاضي أن يأمر بإرجاع المستند المبلغ

¹ أنظر المواد، 289، 290، 292. من قانون 08-09 السالف الذكر.

² عبد الله عشاش، مرجع سابق، ص 85.

³ سليمان آحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 45.

⁴ رشيد واضح، مرجع سابق، ص 66.

⁵ أنظر المادة 505 من قانون 08-09 السالف الذكر.

للخصوم وإذا الخصوم تخلف عن إرجاع المستندات يمكن للقاضي أن يحكم بغرامة تهديديه عند الاقتضاء¹.

والقضية قبل عرضها للدراسة والفحص والمداولة من قبل المحكمة، يمكن للقاضي أن يجري الصلح بين الأطراف مهما كان موضوع الدعوى ومادتها، وفي حالة نجاح المصالحة توقف الدعوى ويحرر القاضي محضر المصالحة يعتبر كأنه حكم قضائي واجب التنفيذ بمختلف وسائل وطرق تنفيذ محاضر واتفاقات الصلح، أما إذا لم تنجح محاولة الصلح، تستمر القضية في الفحص والمداولة والتحقيق . إذا الأمر تطلب ذلك².

الفرع الرابع: إرفاق العريضة بمحضر عدم المصالحة

القاضي قبل عرض القضية على الدراسة وتبادل العرائض يقوم بمحاولة صلح بين المتخاصمين مهما كان موضوع الدعوى، وفقا لنص المادة 4 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية³.

والهدف من إجراء الصلح هو إيجاد حلا وديا يوقف به الدعوى ويتم شطبها من جدول أعمال المحكمة .

وفي هذه الحالة يعتبر محضر المصالحة كأنه حكم قضائي صادر عن المحكمة، فيكون واجب التنفيذ⁴. أما إذا لم تنجح محاولة تستمر القضية في الفحص والمداولة والتحقيق إذا تطلب الأمر ذلك⁵

وإجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي تخضع للأحكام والقواعد نفسها المقررة لرفع الدعاوى الأخرى لكن الاختلاف يكمن بإضافة شرطين لقبول الشكوى شكلا :

1- أن ترفق العريضة بمحضر عدم المصالحة.

¹ أنظر المواد 27 و 28 و 29 و 30 من قانون رقم 08-09 السالف الذكر.

² سليمان آحمية ، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 44.

المادة 4 من قانون رقم 08-09 تنص " يمكن للقاضي إجراء الصلح بين الطرفين أثناء الخصومة في اية مادة كانت"

3

⁴ سجية عاشور، لامية عاشوري، المرجع السابق، ص 34.

⁵ آحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق ، ص 233

2- أن ترفع الدعوى خلال أجل 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى¹

وهو ما نصت عليه المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية المذكورة سابقا ويلاحظ من خلال نص المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية أن ميعاد السقوط المنصوص عليه في هذه المادة يبدأ حسابه من تاريخ تسلم المحضر من طرف العامل المعني، أو من طرف رب العمل من مصالح مفتشية العمل التي أجريت بها محاولة الصلح وليس من تاريخ تحريره من طرف الجهة المختصة. وذلك لكونه شرط يتعلق بإجراءات إلزامية، ومن ثمة يسري بصفة فورية².

وذلك لوضع حد للتعسف الملاحظ في مثل هذه الدعاوى والمتمثل في تماطل العمال في المطالبة بحقوقهم بعد فوات سنوات من واقعة إنهاء علاقة العمل للوصول إلى الحصول على تعويضات ضخمة مما يكلف المؤسسات المستخدمة أعباء مالية تفوق قدرتها في بعض الأحيان وتأثر سلبي على نشاطها الاقتصادي وهو حل نراه أنجع³.

وذلك لأنه إجراء يعد من النظام العام، ولذلك على القاضي أن يثيره من تلقاء نفسه عندما يتضح أمامه أن محضر عدم الصلح أصبح خارج الأجل القانوني المنصوص عليه بالمادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهذا يسهل إثباته بالرجوع إلى المقارنة بين تاريخ رفع الدعوى وتاريخ تحرير محضر عدم الصلح. وهو أثر إجرائي فحسب، وليس ميعادا لتقادم للحقوق العمالية⁴.

ونصت المادة 37 من قانون 90-04 ترفق العريضة الموجهة للمحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة⁵.

يمكن للعامل إذا كان مدعيا، وحكم القضاء لغير صالحه بسقوط الخصومة بسبب فوات الميعاد الخاص بمحضر الصلح (حكم بعدم قبول الدعوى لسقوط الحق)، أن يلجأ إلى استصدار محضر مصالحة من جديد من قبل مكتب المصالحة وفقا لنفس الاجراءات

¹ عمر حمدي باشا، مرجع سابق، ص 153

² مقني بن عمار، مرجع سابق، ص 290.

³ عمر حمدي باسا، مرجع سابق، ص 153.

⁴ مقني بن عمار، مرجع سابق، ص 291-292.

⁵ أنظر المادة 37 من قانون 09-04 السابق الذكر.

والمواعيد المنصوص عليها في قانون 90-04، خصوصا وأنه إجراء مجاني غير مكلف وغير مقيد بمصاريف وغير متقل بالشكليات المعقدة¹.

الفرع الخامس: إصدار الحكم

يقوم القاضي بإصدار الحكم بعد سماع الشهود وتبادل العرائض بين الأطراف المتنازعة بشأن النزاع في الجلسة نفسها، أو تأجيل ذلك للمداولة في جلسة أخرى ليتم النطق فيها بالحكم، هذا ما تأكده المادة 271 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية². وذلك نظرا للطابع الإستعجالي الذي تتميز به نزاعات العمل في أي مستوى كانت، أي على مستوى المحاكم

الابتدائية أو على المجالس القضائية في حالة الاستئناف³.

ويجب أن يتضمن الحكم البيانات المنصوص عليها قانونا في المادة 276 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁴.

والقانون الجزائري لم يحدد أجل لصدور الأحكام في قضايا منازعات العمل بل اكتفى بدعوة المحكمة إلى إصدار أحكامها في أقرب الآجال⁵.

وذلك عدم تقييده بمدة معينة للفصل في النزاع، غير أنه ولحسن سير العدالة وارتباط العلوي العمالية بحالة معيشية لبعض الأشخاص، بحكم ضعف مركزهم القانوني والمالي والاجتماعي، فقد رأى المشرع أنه يجب أن يفصل فيها خلال أجل معقولة يأخذها القاضي بعين الاعتبار⁶، حسب ما نص عليه في المادة 38 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية المذكورة أعلاه⁷.

¹ مقني بن عمار، مرجع سابق، ص 292.

² أنظر المادة 271 من القانون 08-09 السالف الذكر.

³ رشيد واضح، مرجع سابق، ص 65-66.

⁴ راجع المادة 276 من قانون 08-09 السالف الذكر.

⁵ محمد عيساني، مرجع سابق، ص 210-211.

⁶ مقني بن عمار، مرجع سابق، ص 317.

⁷ محمد عيساني، مرجع نفسه، ص 210-211.

الفرع السادس : تبليغ الحكم

عند تسجيل الحكم يوقع ويسلم أمين الضبط نسخة تنفيذية من الحكم للذي يرغب بتنفيذه بمجرد طلبها¹.

ويقصد بالنسخة التنفيذية النسخة المشهورة بالصيغة التنفيذية والتي تجعل الحكم قابلاً للتنفيذ بكل الطرق القانونية².

في الأصل أنه لا تسلم إلا نسخة تنفيذية واحدة لكن في حالة ضياع النسخة التنفيذية من المستفيد قبل التنفيذ أو تعذر عليه التنفيذ كاستثناء يمكنه الحصول على نسخة ثانية، إذا توفرت فيه الشروط الواردة في المادة 603 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية³.

وفي الأخير الملاحظة المسجلة هنا، المتمثلة في أنه عندما يتم النطق بالحكم وذلك بعد المداولة في القضية بمشاركة مساعدي المحاكم الممثلين للعمال وأصحاب العمل، التي تعتبر شكلية نظراً لعدم إلمامهم بثقافة قانونية التي تمكنهم من التعامل مع القضايا أو المنازعات التي يحكمون فيها، مما يؤدي بإنفراد القاضي بالحكم والذي غالباً الأحيان على المساعدين الوقوف على أسانيده القانونية⁴.

المطلب الثاني: طبيعة الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية وطرق

الطعن فيها

سنتناول في (الفرع الأول) تشكيل المحكمة الاجتماعية وفي (الفرع الثاني) اختصاصات المحاكم الاجتماعية .

الفرع الأول : طبيعة الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية

عادة تبين التشريعات المقارنة المنظمة للقضاء العمالي، طبيعة الأحكام الصادرة عن المحاكم الابتدائية والقضايا التي تكون فيها أحكام هذه المحاكم ابتدائية ونهائية، ومن ثم

¹ راجع المادتين 81 و 280 من قانون رقم 08-09 السالف الذكر

² سجية عاشور، لامية عاشوري، مرجع سابق، ص 35.

³ راجع المادة 282 و 603 من قانون رقم 08-09 السالف الذكر.

⁴ سجية عاشور، لامية عاشوري، مرجع سابق، ص 86.

كيفية تنفيذ الأحكام، سواء بالتنفيذ المعجل أو بالتنفيذ العادي بعد حصول الحكم على قوة الشيء المقضي فيه¹.

لذلك المشرع ارتأى أن يدخل استثناءات على القواعد التي تحكم طبيعة الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية توخيا للسرعة في إنهاء المنازعات وتفاذي خصومات تثقل كاهل العامل، إلا أن القواعد التي استحدثتها لم تكن سهلة الاستيعاب لا من طرف المتخاصمين ولا حتى من قبل من كلفهم القانون بتطبيقها².

وبحسب شراح قانون العمل الجزائري يعد القانون 90-04 قانونا إجرائيا خاصا بالاختصاص النوعي والمحلي واستثناء المادة 7 مكرر من قانون الإجراءات المدنية، إذ هذا القانون يؤهل

المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية بإصدار أحكام ابتدائية ونهائية عندما يتعلق الأمر ببعض الطلبات ، غير أن مثل هذه الأحكام قابلة للطعن بالنقض، ولكن لا يحول ذلك دون تنفيذها³.

وبتحليل المواد 21 و 22 من القانون 90-04 يتبين أن المحكمة الاجتماعية تصدر ثلاثة أنواع من الأحكام على النحو التالي:

أولا: الأحكام الابتدائية النهائية

هي الأحكام غير القابلة للطعن فيها بالاستئناف ولا بالنقض⁴.

الأصل أن تصدر أحكام محاكم الدرجة الأولى بصفة ابتدائية، إلا أنه استثناء فإن المحكمة الاجتماعية، أو بالأحرى القسم العمالي بالمحكمة، تصدر أحكام ابتدائية نهائية في بعض القضايا⁵.

والمشرع الجزائري بموجب نصوص قانونية خاصة وبصفة حصرية حدد نوعية أو طبيعة القضايا والمنازعات التي تكون فيها الأحكام ابتدائية نهائية.

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية) ، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، ط2 ، ص 105

² عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، مرجع سابق ، ص 50.

³ محمد عيساني ، مرجع سابق ، ص 226 .

⁴ رشيد واضح، مرجع سابق ، ص 67.

⁵ مقني بن عمار، مرجع سابق ، ص 324.

ومن أمثلة تلك النزاعات التي تتعلق بإلغاء العقوبات التأديبية التي لا يحترم فيها الإجراءات القانونية أو الاتفاقية في مجال التأديب من طرف صاحب العمل، والقضايا المتعلقة بتسليم وثائق إثبات علاقة العمل مثل شهادات العمل وكشوفات الأجور، وهو ما تضمنته المادة 21 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل¹.
بنصها على ما يلي :

" باستثناء الاختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائياً ونهائياً عندما تتعلق الدعوى أساساً بـ :

- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقيات الإجبارية،

- بتسليم شهادات العمل و كشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانوناً
لأثبت النشاط المهني للمدعي . "

ويلاحظ أن نص هذا جاء شاملاً لیتضمن إلغاء جميع العقوبات الصادرة من رب العمل، والتي تمت خرقاً للإجراءات المسبقة القانونية أو الاتفاقية، وكل العقوبات التأديبية التي لم تحترم فيها الإجراءات القبلية (تسريح مخالف للإجراءات).

ومعنى ذلك أن النص لم يميز بين عقوبات الدرجة القصوى (العقوبة المشددة للخطأ الجسيم) وباقي عقوبات الدرجة الدنيا (عقوبات الأخطاء غير الجسيمة)².

وهذه القضايا التي جعلها القانون محل أحكام ابتدائية ونهائية حائزة للصيغة التنفيذية نظراً لخطورة الأضرار المترتبة عنها بالنسبة للعمال، حيث يتم تنفيذها بمجرد صدورها أو تبليغها وذلك تحت غرامة تهديدية، بغض النظر عن أي طعن بالنقض قد يمارس بشأنها حيث أن هذا الطعن لا يوقف التنفيذ طبقاً لأحكام المادة 361 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية³. ونشير هنا إلى أن إلغاء العقوبات التأديبية من أهم المواضيع التي عادة ما تتناولها هذه الفئة من الأحكام القضائية، حيث خصها المشرع الجزائري بإجراءات قانونية وإجرائية هامة، نظراً لما تشكله من مخالفات ومساس بحقوق العمال، لكونها تتم دون

¹ محمد عيساني ، مرجع سابق ، ص 227.

² مقني بن عمار، مرجع سابق ، ص 325.

³ محمد عيساني ، مرجع سابق ، ص 228.

احترام الإجراءات التأديبية القانونية أو الاتفاقية، فقد تم تأكيد الطابع النهائي للأحكام الصادرة بشأنها بمقتضى المادة 73-4 التي تنص على ما يلي :

" إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله .

وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفا .

وهنا أضاف قانون العمل كما أضاف نوعا ثانيا من التسريح سماه التسريح المعنوي تعسفا . وهذا بالنظر إلى قرينة التعسف التي افترضها المشرع في جانب رب العمل بشأن كل

تسريح فردي¹ .

تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو، في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا مالي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (06) أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة، يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض² . كما نشير هنا أيضا إلى أن الطابع النهائي لهذه الأحكام لا يشمل سوى الحكم المتعلق بإلغاء العقوبة التأديبية المخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية فقط، ولا يشمل الأحكام التي تتناول الموضوع، فيما إذا كان التسريح بسبب خطأ جسيم أم لا، أي أن الحكم النهائي يسري على إلغاء العقوبة فقط دون التعرض إلى الموضوع، الذي يجب أن يكون محل دعوى ثانية أمام قاضي الموضوع³ .

ويظهر تناقض بين المادة 21 المذكورة أعلاه التي نصت على إلغاء العقوبات التأديبية الخارقة للقانون والتنظيم وبين نص المادة 73-4 من قانون 90-11 التي نص على إلغاء عقوبات التسريح فقط والتي اعترافا بالطلان بسبب خرق الإجراءات القانونية والاتفاقية .

وهكذا القاضي قد يجد نفسه في حرج، إن طبق نص المادة 21 من قانون 90-04 فبإمكانه يوقف أو يلغي كل العقوبات التأديبية المقررة على العامل مادام وجود خرق

¹ مقني بن عمار، مرجع سابق ، ص 326.

² سليمان آحمية ، أليات تسوية منازعات العمل ، والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 47.

³ سجية عاشور، لامية عاشوري، مرجع سابق ، ص 39.

للإجراءات التأديبية أما إذا طبق المادة 73-4 فسيلغى عقوبات التسريح دون غيره من العقوبات التأديبية الدنيا¹. ومعنى هذا أن الأحكام الصادرة في القضايا السابقة، غير قابلة للطعن فيها بالاستئناف بحكم القانون، وهي بذلك تنفذ بمجرد تبليغها إلى المعنيين، والحكمة من ذلك أن هذه القضايا لا تحتمل التأخير نظرا لجسامة وأهمية الأضرار التي تلحق بالعمال من جرائها ولكونها تتعلق بحقوق مكرسة قانونا، ومشمولة بحماية قانونية واضحة، الأمر الذي لا يترك أي مجال للشك في هذه الأحكام.

وبالتالي الطعن فيها بالاستئناف لكونها ليست سوى استرجاع لحقوق يحميها القانون، وليست تطبيق لنصوص غامضة قابلة للتأويل².

كما تهدف هذه الأحكام كذلك إلى التقليل من اللجوء إلى محاكم الدرجة العليا في مثل هذه القضايا الواضحة والبسيطة، وما ينتج عن ذلك من ضياع للوقت والمال وهدر الحقوق ما دام يمكن إيجاد حلول لها عادلة على مستوى المحاكم الابتدائية .

ولا يمكن اعتبار هذا المنع من اللجوء إلى المراجعة على أنه إنكار لمبدأ العدالة، ذلك رغم هذا التقييد لحق المراجعة، فإن المشرع قد أبقى على بعض طرق المراجعة غير العادية، مثل التماس إعادة النظر والطعن بالنقض³.

ويرتب هذا الحكم نتيجتين بالنسبة للخصوم :

- اكتساب الحكم لحجية الأمر المقضي فيه

- تدعيم الحقوق الموضوعية وتقويتها.

والعبرة في تحديد الوصف النهائي للحكم بالطلب الأصلي ولا يمكن الفصل بين الطلبات التي يمكن أن يصدر بشأنها الحكم ابتدائيا والطلبات التي يصدر بشأنها ابتدائيا ونهائيا⁴

¹ مقني بن عمار، مرجع سابق ، ص 325-326.

² سليمان آحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، طبعة 1998، مرجع سابق ، ص 326.

آحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل ،والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 48.49

3

⁴ خليفني عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي، مرجع سابق ، ص 397.

ثانيا: الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل (المؤقت):

وهي الأحكام القابلة للمراجعة والتي تنفذ بصفة إستعجالية بحكم القانون، أو بأمر من القاضي¹. رغم قابليتها للمراجعة، مثل الأحكام المتعلقة بالتسريح التعسفي من العمل، أو المتعلقة بأجور العمال أو تلك المتعلقة بحق من الحقوق المادية للعمال. وذلك نظرا للأوضاع الصعبة التي قد يتواجد فيها العامل بفعل تصرف من قبل صاحب العمل يمس بهذه الحقوق المكرسة قانونا للعامل والتي لا يمكن المساس بها إلا في إطار إجراءات قانونية محددة وبالتالي فإن خرق هذه الإجراءات القانونية المحددة يقابله إمكانية التنفيذ المعجل للأحكام الصادرة بشأنها².

إلا أن التنفيذ المعجل المقرر قانونا أو بحكم القضاء، لا يمنع استئناف هذه الأحكام، فقد نص القانون صراحة على إمكانية التنفيذ المعجل للحكم بالرغم من قابليته للاستئناف، مثلما تنص المادتين 22 و 34 الفقرة 3 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل³.

حيث تنص المادة 22 على هذا النوع من الأحكام حيث تقضي بأن:

" تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل،

- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة،

- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.

كما يمكن المحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر. "

هذا ما أكدت عليه المادة 508 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي جاء فيها مايلي:

¹ بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، ط2، 2003، مرجع سابق، ص 105

² سليمان آحمية، آليات تسوية منازعات العمل، والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 48-

³ سليمان آحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ط1998 مرجع سابق،

" يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي في الحالتين الاتيتين:

1- حالة الامتناع عن التنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد أطراف،

2- حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل يكون فيه ممثلوا

العمال طرفا، وواحد أو أكثر من أصحاب العمل "

فطبقا للقواعد العامة، فإنه لا يمكن تنفيذ حكم إلا إذا أصبح نهائيا، لكن المشرع خلال نص المادة 22 من قانون 04-90 والمادة 508 من الإجراءات المدنية والإدارية أورد استثناءات على سبيل الحصر خرج من خلالها عن هذه القاعدة، فأجاز تنفيذ الحكم المتعلق بإحدى هذه الحالات بصورة معجلة رغم المعارضة فيه واستئنافه

والتنفيذ المؤقت من خلاله راعى بعض الاعتبارات المتعلقة بصاحب الحق الظاهر، وضرورة حماية العمال ظرفيا إلى أن يتأيد بحكم نهائي، ولهذا أطلق عليه القانون رقم 04-90 التنفيذ المؤقت، حيث يتوقف استمراره من زواله على نتيجة الفصل في الحكم نهائيا¹. كما نجد أيضا أن القانون 04-90 نص صراحة على إمكانية التنفيذ المعجل للحكم بالرغم من قابليته للطعن وهذا ما نصت عليه المادة 34 في فقرتها الثالثة في القانون السالف الذكر². ضف إلى ذلك المجال وتسهيلا لمهام الهيئة المستخدمة نجد المادة 506 من ق.إ.م. إتنص على:

" يمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجاليا باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل³."

وهذا سواء تعلق الأمر بأحكام خاصة ببعض الحالات المنصوص عليها قانونا أو تلك التي ترك أمر تقديرها لقاضي الموضوع⁴.

والحكم المعجل النفاذ بقوة القضاء بناء على طلب الطرف المدعي. وهنا يملك القاضي الاجتماعي السلطة التقديرية في إصباح الحكم بالطابع المعجل أو الحكم برفض هذا الطلب.

¹ مقني بن عمار، المرجع السابق، ص 351.

² أنظر المادة 34 فقرة 03 من قانون 04-90 .

³ سجية عاشور، لامية عاشوري، مرجع سابق، 38.

⁴ سليمان آحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 49.

غير أنه يمكن للخصم المحكوم ضده الاعتراض على النفاذ المعجل للحكم أمام رئيس الجهة القضائية التي تفصل في الاستئناف أو في المعارضة.
وكذلك النفاذ المعجل لا يعني عدم قابلية الحكم أو القرار أو الأمر للطعن فيه بطرق الطعن المقررة قانوناً¹.

حيث نجد المادة 609 فقرة 3 من ق.إ.م. نصت على ذلك بمايلي:
" ... أن الأحكام المشمولة بالنفاذ المعجل والأوامر الاستعجالية تكون قابلة للتنفيذ رغم المعارضة أو الاستئناف. "

ثالثاً: الأحكام الابتدائية العادية

يقصد بالأحكام الابتدائية العادية الصادرة في غير الحالات المذكورة في المادة 21 والمادة 22 من القانون 90-04².

وهي تلك الأحكام القابلة للمراجعة والطعن بالطرق العادية أو الطرق غير العادية، فلا يمكن تنفيذها إلا بعد استكمال كافة إجراءات التقاضي المقررة قانوناً، وحصول الحكم حجية الشيء المقضي فيه .

حيث تمنح كافة القوانين الإجرائية فيما يخص قضايا العمل، كما هو الحال في غيرها من القضايا الأخرى مهلة للمراجعة والاستئناف لكافة الأطراف سواء بالنسبة للأحكام الحضورية أو الغيابية³. لأن الأصل في أحكام المحاكم الابتدائية هي قابليتها للمراجعة والطعن .

سواء كان بالاستئناف أو المعارضة أو كان بالنقض أو إلتماس إعادة النظر أو اعتراض الغير الخارج عن الخصومة كما هو منصوص عليها قانوناً⁴.

وبذلك فالأحكام الابتدائية هي الصادرة في الدرجة الأولى، وتقبل مراجعتها في الدرجة الثانية تطبيقاً لمبدأ التقاضي على درجتين وطبقاً لنص المادة 33 من ق.إ.م. إ. في فقرتها الأخيرة ... فالحكم الابتدائي هو الذي يقبل الطعن فيه بالاستئناف ويأخذ صورة الحكم أو

¹ مقني بن عمار، مرجع سابق ، ص 356-357.

² عبد الرحمن خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق ، ص 395.

³ سليمان آحمية ، أليات تسوية منازعات العمل ، والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 49.

⁴ سجية عاشور، لامية عاشوري، مرجع سابق ، ص 37.

الأمر لصدورها عن درجة التقاضي الأولى¹. وينبغي التنويه أن المقصود بالحكم الابتدائي ليس من ناحية ما فصل فيه من المنازعة بل من ناحية جواز الطعن فيه أم لا، لأنه لا يجب الخلط بين الحكم النهائي (من ناحية استنفاد الإجراءات).

والحكم الابتدائي الذي يمكن مراجعته بطريق من طرق الطعن والحكم غير القابل للمراجعة لأنه حاز قوة الشيء المقضي فيه، فالحكم الفاصل في الموضوع يحوز قوة الشيء المقضي فيه ويجعل القاضي يتخلى عن النزاع مالم يطعن فيه بالمعارضة أو إلتماس إعادة النظر أو يطلب تفسيره أو تصحيحه²، وحسب القواعد العامة فإن الأحكام الابتدائية هي التي تصدر عن المحاكم الابتدائية بصفة ابتدائية و تكون قابلة للطعن فيها بجميع طرق الطعن العادية وغير العادية، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد حيازة الحكم على حجية الشيء المقضي به .

حيث تمنح كافة القوانين الإجرائية لقضايا العمل مثل غيرها من القضايا الأخرى مهلة للمراجعة و الاستئناف لكافة أطراف النزاع³.

وهنا يلاحظ أن الأحكام الصادرة عن المحاكم المختصة بالمسائل العمالية، كما هو الحال بالنسبة للأحكام الصادرة في قضايا التسريح التعسفي من العمل، لا تملك القوة التنفيذية التي تجبر أصحاب العمل على تطبيقها، على غرار الأحكام الصادرة عن المحاكم المدنية الأخرى التي منحها القانون العديد من الطرق والوسائل التنفيذية الفعالة، مثل الحجز والتنفيذ بالقوة العمومية .

لذلك يجب تدعيمها بنصوص تشريعية ماثلة تتناسب مع طبيعة علاقة العمل، وتمكن العامل من حماية حقوقه ومصالحه المهنية⁴.

الفرع الثاني : طرق الطعن في أحكام القضاء

هناك نوعين من طرق الطعن في أحكام القضاء وهي طرق الطعن العادية وتتمثل في المعارضة و الاستئناف، وطرق الطعن غير العادية وتتمثل في الطعن بالنقض واعتراض الغير الخارج عن الخصومة و التماس إعادة النظر

¹ عبد الرحمان خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، مرجع نفسه ، ص 395

² د. عبد الرحمان خليفي ، القضاء الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق ، ص 396.

³ محمد عيساني ، مرجع سابق ، ص 232.

⁴ بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، مرجع سابق ، ص 110.

أولا : طرق الطعن العادية:

هناك طريقتين للمراجعة العادية تتمثل في الطعن بالمعارضة في الأحكام الغيابية بينما تتمثل الثانية في الطعن بالاستئناف في حالة الأحكام الحضورية.

أ) المعارضة أو الاعتراض:

هي طريق من طرق الطعن العادية في حكم معين يتقدم به المعارض لإلغاء أو تعديل الحكم الذي صدر في حقه غيابيا، دون أن يتمكن من ممارسة حق الدفاع عن نفسه، حيث تطرح وتتنظر القضية من جديد أمام نفس الجهة التي أصدرت الحكم المعارض فيه بجميع عناصرها الواقعية والقانونية¹. وهذا ما تؤكدته المادة 327 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية². فالفقرة الأولى منها تبين الهدف من المعارضة التي يشكها الخصم المتغيب سواء على مستوى المحكمة أو المجلس، أما الفقرة الثانية تقرر أنه يجب الفصل من جديد في الوقائع والقانون بعد استبعاد الحكم باعتباره كأنه لم يكن، ما لم يكن هذا الحكم مشمولا بالنفذ المعجل ففي هذه الحالة فإن هذا النوع من الأحكام والقرارات تبقى سارية .

والقاعدة أن المعارضة لا تصدر إلا في الحكم الذي يصدر في الغيبة سواء كان حكما صادرا من محكمة ابتدائية أو قرار غيابيا صادرا على مستوى الاستئناف بشرط يجيز القانون الطعن فيه بالمعارضة أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرته³.

والقانون الجزائري لا يختلف عن غيره من القوانين في عدم تخصيصه لقواعد إجرائية خاصة بمنازعات العمل فيما يتعلق بالطعن بالمعارضة في الأحكام الغيابية، بل أحال مثلها على القواعد العامة. وحسبه تهدف المعارضة المرفوعة من قبل الخصم المتغيب، إلى مراجعة الحكم أو القرار الغيابي للفصل في القضية من جديد من حيث الوقائع والقانون، ويصبح الحكم أو القرار المعارض فيه كأن لم يكن، ما لم يكن هذا الحكم أو القرار مشمولا بالنفذ المعجل⁴.

¹ محمد عيساني ، مرجع سابق ، ص 234.

² راجع المادة 327 من قانون رقم 08-09 السالف الذكر.

³ سجية عاشور، لامية عاشوري ، مرجع سابق ، ص 41-42.

⁴ محمد عيساني ، مرجع سابق ، ص 236.

وفي ظل القانون الجديد ق.إ.م.إ. ترفع المعارضة خلال شهر بعد تبليغها تبليغا صحيحا (تبليغ الحكم أو القرار الغيابي) ويراقب القاضي صحة التبليغ وجوبا¹. وهو ما نصت عليه المادة 329 من ق.إ.م.إ.². فإذا انقضت مواعيد المعارضة أو تغيب الخصم المعارض عن حضور الجلسة يجوز له اللجوء إلى ثاني درجة لاستئناف حكمه³. ونجد المادة 131 من قانون الاجراءات المدنية والادارية تنص على ذلك⁴.

ب) الاستئناف:

هو طريق الطعن العادي في أحكام محاكم الدرجة الأولى أمام الدرجة الثانية بغرض مراجعتها، فالقانون الجزائري يأخذ بالمبدأ السائد في القانون المقارن أي " التقاضي على درجتين " وهذا المبدأ يوفر ضمانات هامة من ضمانات العدالة بحيث يؤدي إلى تدارك أخطاء القضاة، كما يؤدي إلى استدراك الخصوم لما فاتهم من دفاع وأدلة أمام المحكمة⁵. فبالرجوع إلى قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل وإلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية، نلاحظ بأن دائرة الأحكام الابتدائية والنهائية، محددة ومحصورة في حالات معينة تناولها قانون تسوية منازعات العمل الفردية في المادة 21 منه كما بينا ذلك سابقا . إلى جانب ما يتعلق بالأحكام التمهيدية والتحضيرية التي يعاملها قانون الإجراءات المدنية والإدارية معاملة خاصة⁶.

وفي هذا المجال تدارك قانون الإجراءات المدنية والإدارية ما كان منصوص عليه في المادة 106 من قانون الإجراءات المدنية القديم بنصه في المادة 334⁷ صراحة على مايلي :

¹ عبد الرحمان خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق ، ص 439.

² راجع المادة 329 من قانون 08-09 السالف الذكر.

³ سحبة عاشور ، لامية عاشوري، مرجع سابق ، ص 42.

⁴ راجع المادة 131 من قانون 08-09 السالف الذكر.

⁵ سحبة عاشور، لامية عاشوري، مرجع سابق ، ص 42.

⁶ محمد عيساني ، مرجع سابق ، ص 241.

⁷ عبد الرحمان خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق ، ص 421.

" الأحكام الفاصلة في جزء من موضوع النزاع أو التي تأمر بالقيام بإجراء من إجراءات التحقيق أو تدبير مؤقت لا تقبل الاستئناف إلا مع الحكم الفاصل في أصل الدعوى برمتها، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

يتم الاستئناف في الحكم الصادر قبل الفصل في الموضوع والحكم الفاصل في موضوع الدعوى بموجب نفس عريضة الاستئناف.

يترتب على عدم قبول استئناف الحكم الفاصل في موضوع الدعوى عدم قبول إستئناف الحكم الصادر قبل الفصل في الموضوع.

وإجراءات الاستئناف تتطلب إيداع عريضة أمام المجلس القضائي الذي صدر الحكم المستأنف في دائرة اختصاصه، كما يجوز أن يسجل لدى أمانة ضبط المحكمة التي أصدرت الحكم في سجل خاص، ويجب أن تتضمن العريضة البيانات المنصوص عليها في المادة 540 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تحت طائلة عدم قبولها شكلاً، وإرفاقها بنسخة مطابقة لأصل الحكم المستأنف عليه طبقاً للمواد من 404 إلى 416 من ق.إ.م.إ وفي حالة عدم القيام بذلك تشطب القضية بأمر غير قابل للطعن¹.

أما فيما يتعلق بالطلبات التي تتضمنها دعاوى الاستئناف، فإن المادة 23 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية تقضي بأن : " تلحق الطلبات المقابلة في مجال الطعون بالطلب الأصلي، الذي تبني عليه.

يحدد الطلب الأصلي اختصاص المحكمة ابتدائياً ونهائياً." وهو ما تضمنته المادة 342 من قانون الإجراءات المدنية².

أما بالنسبة لميعاد الطعن بالاستئناف فهو محدد بمدة شهر واحد (1) ابتداء من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم إلى الشخص ذاته، ويمدد هذا الاجل إلى شهرين (2) إذا تم التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي أو المختار، ولا يسري أجل الاستئناف في الأحكام الغيابية إلا بعد انقضاء اجل المعارضة³. طبقاً لنص المادة 336 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية⁴.

¹ سجية عاشور، لامية عاشوري، مرجع سابق، ص 44.

² محمد عيساني، مرجع سابق، ص 242.

³ سجية عاشور، لامية عاشوري، مرجع سابق، ص 44.

⁴ راجع المادة 336 من قانون 08-09 السالف الذكر

كما يمكن أن يكون التبليغ وفقا للحالات المنصوص عليها في المواد 408، 409، 410، 411، 412، 413، 414، 415¹.

ثانيا: طرق الطعن غير العادية:

طرق الطعن غير العادية لا تفتح إلا في حالات استثنائية، واستعمالها لا يوقف تنفيذ الحكم ما لم ينص القانون على خلاف ذلك².

فإن طرق الطعن غير العادية لا تكون جائزة إلا في الحالات التي لا تقبل الطعن بالمعارضة والاستئناف³، وهي ثلاثة (3) طرق وهي : الطعن بالنقض، اعتراض الغير الخارج عن الخصومة، إلتماس إعادة النظر.

أ) الطعن بالنقض :

يعتبر الطعن بالنقض طريق غير عادي مفتوح للأطراف وهو ليس إمتدادا للخصومة الأولى ولا درجة من درجات التقاضي، إنما هو خصومة خاصة، وقد منع المشرع المحكمة إعادة النظر في الموضوع للفصل فيه من جديد، لأن المحكمة العليا ليست مكلفة بإعادة النظر في الدعاوى وتصحيح كل الأخطاء المرتكبة من طرف القضاة ولا تتناول الخصومة في مجملها من حيث الوقائع والقانون، وإنما تقتصر مهمتها في نقض الأحكام غير الصحيحة أو التي خالفت القانون، وعلى معاينة ما قضى به قاضي الموضوع دون الحلول محله⁴.

ويخضع الطعن بالنقض للقواعد العامة في قانون الإجراءات المدنية حيث نص في المادة 349 من ق.إ.م.إ على أنه :

" تكون قابلة للطعن بالنقض، الأحكام والقرارات الفاصلة في موضوع النزاع والصادرة في آخر درجة عن المحاكم والمجالس القضائية." كما نص في المادة 350 من نفس القانون على أنه : " تكون قابلة للطعن بالنقض، الأحكام والقرارات الصادرة في آخر درجة، والتي تنهي الخصومة بالفصل في أحد الدفوع الشكلية أو بعدم القبول أو أي دفع

¹ أنظر المواد من 408 الى 415 من قانون 08-09 السالف الذكر.

² عبد الرحمان خليفي، القضاء الإجتماعي في الجزائر، مرجع سابق ، ص 444.

³ سحبية عاشور، لامية عاشوري، مرجع سابق ، ص 44.

⁴ سحبية عاشور، لامية عاشوري ، مرجع نفسه ، ص48.

عارض آخر¹. والمادة 351 من ق.إ.م.إنصت على القرارات التي لا تقبل الطعن بالنقض وانطلاقاً من نص المواد 81 و 145 و 298 من ق.إ.م.إنصت على القرارات التي لم تقبل في الموضوع لا تقبل الطعن لأنها لا تحوز على حجية الشيء المقضي فيه².

وبالنسبة لإجراءات الطعن بالنقض فهي ترفع بعريضة موقعة من محامي معتمد لدى المحكمة العليا تودع بأمانة ضبط المحكمة العليا بعد عرض الأوجه القانونية لتأسيس طعنه خلال أجل شهرين ابتداء من تاريخ تصريح الطعن بالنقض تحت طائلة عدم قبول الطعن شكلاً، طبقاً لنص المادة 563 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ويجب أن تتضمن هذه العريضة البيانات المنصوص عليها في المادة 565 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية كما يجب أن ترفق بالوثائق التي حددتها المادة 566 من القانون السالف الذكر تحت طائلة عدم قبولها شكلاً³.

ففي ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد فقد حدد المشرع أجل الطعن بالنقض بشهرين من تاريخ التبليغ الشخصي وثلاثة أشهر إذا تم تبليغ للموطن الحقيقي أو المختار وتضاف مهلة شهرين للمقيمين بالخارج طبقاً لنص المادة 404 ق.إ.م.إن⁴.

ولا يسري هذا الأجل في الأحكام والقرارات الغيابية إلا بانقضاء الأجل المقرر⁵ للمعارضة طبقاً للمواد 354 و 355 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁶، إذ أرأت المحكمة العليا أن الطعن بالنقض مؤسس، يتم نقض الحكم أو القرار كلياً أو جزئياً حسب الحالة، أما إذا كان غير مبرر قانوناً أو لا داعي للفصل فيه يمكن لها أن ترفض الطعن بالنقض⁷.

¹ محمد عيساني، مرجع سابق، 245-246.

² عبد الرحمان خليفي، القضاء الإجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 450.

³ سحبة عاشور، لامية عاشوري، مرجع سابق، ص 49.

⁴ عبد الرحمان خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 451.

⁵ سحبة عاشور، لامية عاشوري، مرجع سابق، ص 50.

⁶ راجع المواد 354 و 355 من قانون 08-09 السالف الذكر.

⁷ سحبة عاشور، لامية عاشوري، مرجع سابق، ص 50.

ولا يترتب على تقديم طلب النقض وقف تنفيذ الحكم المطعون فيه وإنما يبقى التنفيذ قائماً. وذلك في بعض الحالات التي وردت على سبيل الحصر¹. في المادة 361 من قانون الاجراءات المدنية والادارية².

ب) اعتراض الغير الخارج عن الخصومة :

إعتراض الغير الخارج عن الخصومة هو طريق غير عادي للطعن قرره المشرع لفائدة كل شخص لم يكن خصماً، ولا ممثلاً ولا متدخلًا في الدعوى، وإنما صدر حكم أو قرار أو أمر قضائي قد يضر بمصالحه، بصفة مباشرة أو غير مباشرة، فحفظ له المشرع الدفاع عن حقوقه من خلال السماح له بالطعن عن طريق ما يسمى اعتراض الغير الخارج عن الخصومة³.

وبالرجوع إلى نص المادة 381 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁴.

نستنتج أن هناك شروط يجب أن تتوفر لتقديم اعتراضه وهي المصلحة حيث تشترط في أي دعوى قضائية كانت طبقاً للمادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية : " فلا دعوى بدون مصلحة، كما يجب ألا يكون طرفاً ولا ممثلاً في الحكم أو القرار أو الأمر المطعون فيه بمعنى لم تتم دعوته سواء كمدعى عليه أو كمدخل في الخصام وأن لا يكون قد تدخل من تلقاء نفسه ويرفع هذا الاعتراض بأن يتم إرفاق هذه العريضة بوصل يثبت إيداع مبلغ الغرامة التي يمكن الحكم بها بعدها الأقصى⁵. وطبقاً لنص المادة 384 من ق.إ.م.إ يبقى حق الاعتراض للغير الخارج عن الخصومة قائماً لمدة خمسة عشر (15) سنة بداية من تاريخ صدور الحكم أو القرار المعترض عليه، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك .

إلا أن الاعتراض الغير الخارج عن الخصومة وقوعه أمام المحاكم الاجتماعية نادراً، لأن هذه القضايا تتسم بميزة لا تهم ولا تخص إلا طرفي علاقة العمل غالباً⁶.

¹ محمد عيساني ، مرجع سابق ، ص 246.

² راجع المادة 361 من قانون 08-09 السالف الذكر

³ مقني بن عمار، مرجع سابق ، ص 361.

⁴ راجع المادة 381 من قانون 08-09 السالف الذكر.

⁵ سحبة عاشور، لامية عاشوري ، مرجع سابق ، ص 50-51 .

⁶ رشيد واضح، مرجع سابق ، ص 73.

(ج) التماس إعادة النظر:

يعتبر الطعن بالتماس إعادة النظر طريق طعن غير عادي مفتوح ضد الأحكام في حالات نص عليها القانون على سبيل الحصر¹.

وطلب التماس إعادة النظر يرفع أمام الجهة التي أصدرت الحكم النهائي للنظر في القضية المطروحة من جديد قصد إلغاء الحكم الصادر بشأنها، وذلك في الحالات التي لا يجوز فيها اللجوء إلى المعارضة أو الاستئناف في الأحكام التي لا تجد سبيلا أو إجراء آخر للتعديل أو الإلغاء إلا بالتماس إعادة النظر².

ويهدف التماس إعادة النظر إلى مراجعة الأمر الاستعجالي أو الحكم أو القرار الفاصل في الموضوع الحائز لقوة الشيء المقضي به والفصل فيه من جديد .

فهو لا يهدف إلى إصلاح تقدير خاطئ، إنما إلى إعادة النظر لأجل تقدير جديد في ظروف جديدة³ ، وهو ما تشير إليه المادة 390 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁴.

وبموجب المادة 329 التي أوردت الحالات على سبيل الحصر في حالتين وهما:

1- إذا بني الحكم أو القرار أو الأمر على شهادة أو على وثائق أعترف بتزويرها، أو ثبت قضائيا تزويرها بعد صدور ذلك الحكم أو الأمر أو القرار وحيازته لقوة الشيء المقضي فيه.

2- إذا اكتشف بعد صدور الحكم أو القرار أو الأمر الحائز لقوة الشيء المقضي فيه أوراق

حاسمة في الدعوى كانت محتجزة عمدا لدى أحد الخصوم⁵.

ويترتب على هذا التحديد الحصري أن كل طلب خارج هذه الحالات سوف يكون مرفوض قانونا، وغير مقبول شكلا⁶.

¹ سجية عاشور، لامية عاشوري ، مرجع سابق ، ص 45.

² رشيد واضح، مرجع سابق ، ص 72.

³ سجية عاشور، لامية عاشوري، مرجع سابق ، ص 45-46.

⁴ راجع المادة 390 من قانون 08-09 السالف الذكر.

⁵ عبد الرحمان خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق ، ص 463-464.

⁶ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل ،والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 70.

أما فيما يخص إجراءات التماس إعادة النظر فتكون عن طريق رفع عريضة وفقا للأشكال المقررة لرفع الدعوى، بعد استدعاء كل الخصوم قانونا، وتكون أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرت ذلك الحكم أو القرار أو الأمر محل الطعن، مع وصل يثبت إيداع كفالة لا تقل عن الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها قانونا¹.

والطعن بالالتماس قد يكون مؤسسا على حالات محصورة منها حالات الغش من جانب الهيئات المستخدمة، كما في حالات احتجازها لوثائق مهمة ورفضها تسليمها للعامل، أو في حالة تزوير وثائق أو ثبوت شهادة الزور.

وتوجه عريضة الطعن بالالتماس أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرت الحكم الملتمس². ويتعين على المحكمة قبل تطرقها إلى موضوع الالتماس أن تتظر في مدى جواز أو عدم جواز قبوله من الناحية الشكلية، فيحكم في حالة رفض الالتماس موضوعا لعدم تأسيسه ويبقى الحكم النهائي الأصلي حائزا لقوة الشيء المقضي به والقاضي له أن يحكم بالغرامة أو زيادة على الغرامة يحكم بالتعويض للملتمس ضد الأضرار التي أصابته³. حسب نص المادة 397 فقرة الأولى من ق.إ.م.إ⁴. أما قبول الالتماس يعني استمرار الخصومة للفصل في الموضوع من جديد ويجوز تقديم للخصوم دفوع وأدلة جديدة، وللمحكمة أن تصدر حكما جديدا في موضوع القضية لصالح الملتمس أو ضده⁵.

¹ سجية عاشور، لامية عاشوري، مرجع سابق، ص46.

² مقني بن عمار، مرجع سابق، ص 361.

³ سجية عاشور، لامية عاشوري، مرجع سابق، ص 47.

⁴ راجع المادة 397 من قانون 08-09 السالف الذكر.

⁵ سجية عاشور، لامية عاشوري، مرجع سابق، ص 47.

خلاصة الفصل:

من خلال التطورات المستمرة التي طرأت على القوانين الخاصة بإجراءات عرض النزاع على مستوى محاكم المسائل الاجتماعية والأحكام الصادرة عنها والتي تتطلب مراجعتها أو إلغائها من طرف المتضرر بأي طريق من طرق الطعن سواء كانت عادية أو غير عادية وذلك لرغبة المشرع الجزائري من خلال علاقة العمل التي تربط العامل بالمستخدم أراد تجنبه الانتظار الطويل من خلال إقراره لخاصية التنفيذ المعجل للأحكام الصادرة في النزاع الذي يثور بينهم مهما كان سببه وتكون واجبة التنفيذ عندما يصبح الحكم نهائي وذلك بعد استنفاد إجراءات الطعن العادية وغير العادية المقررة قانونا.

الْحَقُّ

خاتمة:

ان الخلاصة التي يمكن الوصول إليها من خلال ما درسناه في هذا العمل، على مستوى النصوص القانونية و التنظيمية المنصوص عليها لتنظيم علاقة العمل بين العامل وأصحاب العمل التي من خلالها التوصل لإيجاد أجهزة لحل النزاعات الفردية عن طريق التسوية الودية وإقامة أجهزة للتنظيم الهيكلي لقضاء العمل وتحديد إجراءات التسوية القضائية التي خصها المشرع بنظام قانوني خاص من حيث التشكيل وجهة المصالحة الودية أو الجهة القضائية أو بساطة الإجراءات حسب طبيعة النزاع والتي طرأ عليها عدة تغييرات على تشريع العمل وخاصة آليات تسوية النزاع الفردي والطرق المتبعة في ذلك.

فالمنظومة القضائية تنفرد ببعض الخصوصيات المميزة في القواعد العامة كأحكام القوانين الإجرائية المدنية والإدارية... وغيرها من القوانين الأخرى والأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية المتعلقة بالعمل بالنسبة للقواعد الخاصة

و من خلال كل هذه التغييرات و التطورات التي جاء بها قانون العمل إلا أنها لم تجدي فائدة وذلك لأنها بعيدة عن تحقيق الفاعلية لحل المشاكل ومعالجة النزاعات الفردية من خلال إعادة تنظيم وهيكلية المؤسسات الاقتصادية لمواجهة والتخلص من هذه الضغوطات حيث أن النتائج المتوصل إليها في على مستوى مكاتب المصالحة لم تحقق نتائج إيجابية كما بيناه سابقا من خلال تقييم نتائج مكاتب المصالحة الذي قامت به مصالح المفتشية العامة للعمل وذلك راجع لحدائثة ولعدم اقتناع أصحاب العمل بعدم تلبية الدعوات وعدم التقيد بها بما اتفق عليه، والدراسة الميدانية تبين أن سبب الضعف هو التكوين القانوني لأعضاء مكاتب المصالحة مما أدى إلى تزايد مستمر في تحرير محاضر عدم الصلح التي أسفرت عنها الشكاوي المودعة على مستوى مفتشيات العمل (مكاتب المصالحة) المعالجة للخلاف وديا داخل المؤسسات وعدم حضور الهيئات المستخدمة لجلسات مكاتب المصالحة حيث سادت فكرة أنها مجرد إجراء شكلي وأنه غير فعال وعليه يمكن تدارك ذلك بجعله حضورا إجباريا كما هو في تسوية الخلافات الجماعية في العمل، وذلك بإعداد نموذج لنظام داخلي خاص بمكتب المصالحة فيما يخص مجال تسيير الجلسات... وغيرها.

واقترح عقوبات جزائية ضد أصحاب العمل اللذين يتغيبون عن جلسات بدون عذر مقبول مما يؤدي إلى عرقلة السير الحسن لمكاتب المصالحة، و هذه الأخيرة يجب العمل على تفعيل نشاطها باعتبارها تعمل على تقريب وجهات النظر بين أطراف علاقات العمل ، وكذلك تدعيم مهمة مفتش العمل بإعطائه صلاحيات واسعة وجعل عملية المصالحة على درجتين وإذا فشل تمر الشكوى على مكتب المصالحة وذلك لأن مفتش العمل له معرفة قانونية وعلاقته بالمؤسسة وهو كذلك بالنسبة للمنظومة القضائية نلاحظ عجز في معالجة النزاعات الفردية ويعود سبب ذلك إلى عدم الجدية في اختيار المساعدين القضائيين الأكفاء من حيث التكوين والمواظبة في أداء مهامهم وضعف الهياكل المادية والبشرية وذلك لعدم وجود تخصص في مجال القضاء العمالي، ولهذا يلزم إقامة دورات تكوينية لأعضاء مكتب المصالحة وللمساعدين القضائيين لمواكبة تطور تشريع العمل ، وان محاضر عدم الصلح أغلبها لا يتم تسويتها على مستوى المحكمة وذلك لهيبتها وعدم لجوء المتنازعين للمثول أمام القاضي .

اللاحقى

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المفتشية الجهوية للعمل لناحية باتنة
المفتشية الولائية للعمل بالمسيلة
مكتب المصالحة بالمسيلة

محضر تصريح المدعي

رقم القضية :

تاريخ تقديم الشكوى : مفتش العمل المختص : الرتبة : مفتش رئيسي للعمل.
مفتش العمل المداوم : الرتبة : مفتش رئيسي للعمل.

معلومات المدعي (العامل) :

الاسم : اللقب :

تاريخ الميلاد : ابن : و ابن :

العنوان الشخصي :

رقم بطاقة التعريف الوطنية أو رخصة السياقة : المصدر بتاريخ : الجنس : ذكر أنثى
تاريخ التوظيف : تاريخ إنهاء علاقة العمل : الصنف المهني : تنفيذ تأطير إطار
منصب العمل : الجنسية : جزائرية
استنفاذ طرق الطعن : نعم لا عنوان مكان العمل :

معلومات حول المدعي عليه (الهيئة المستخدمة) :

اسم الهيئة المستخدمة : النشاط الفرعي : القطاع القانوني : قطاع النشاط :
عنوان الهيئة المستخدمة : رقم الفاكس : رقم الهاتف : رقم الفاكس :

أسباب النزاع :

- 1- الأجر و ملحقاتها : 1-1 الأجر الوطني الأدنى المضمون 2-1 عدم دفع الأجر المحدد بالاتفاقية أو الاتفاق 3-1 عدم دفع الأجر 4-1 التأخر في دفع الأجر 5-1 قسيمات الأجر 6-1 تعويضات العطل السنوية 7-1 تعويضات ، منح و علاوات ، تسديد المصاريف
- 2- علاقة العمل : 1-2 مدة العمل 2-2 فترة تجربة ، تثبيت ، تكوين 3-2 تغيير علاقة العمل 4-2 العقوبات التأديبية 5-2 مهنة العطل ، إشعار 6-2 التسريح التأديبي ، التسريح للتقليص من عدد العمال 7-2 حماية ممثلي العمال و التسهيلات 8-2 عقد العمل 9-2 البطالة التقنية 10-2 شهادة العمل
- 3- شروط العمل : 1-3 استراحة ، أيام الأعياد و العطل المدفوعة الأجر 2-3 العطل السنوية 3-3 الساعات الإضافية و اتساع فترة العمل اليومية 4-3 حوادث العمل و الأمراض المهنية 5-3 طب العمل 6-3 الحماية الفردية و الجماعية 7-3 مضايقات
- 4- الحماية الاجتماعية : 1-4 التصريح لدى الضمان الاجتماعي 2-4 التقاعد
- 5- أسباب أخرى :

تصريحات المدعي :

تاريخ تحويل النزاع إلى مكتب المصالحة : تاريخ الجلسة الأولى : ساعة الجلسة الأولى : 09 صباحا
تاريخ الجلسة الثانية : ساعة الجلسة الثانية : 09 صباحا - تاريخ تسليم المحضر في حالة عدم المصالحة :

نتائج القضية :

محضر المصالحة محضر عدم المصالحة شطب القضية
المضمون في حالة المصالحة أو عدم المصالحة :

امضاء مفتش العمل

امضاء المدعي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مكتب المصالحة للنزاعات
الفردية في العمل
ل: المسيلة
رقم : م.م / 2019

محضر شطب

في اليوم: من شهر: عام: ألفين وتسعة عشر.

نحن السادة:

الاسم والنقب: الاسم والنقب: ممثل العمال.
الاسم والنقب: الاسم والنقب: ممثلا المستخدمين.

رئيس مكتب المصالحة السيد:

أعضاء مكتب المصالحة التابع للاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل ل: المسيلة المعينون والمنتخبون طبقا لأحكام القانون رقم: 90 - 04 المؤرخ في 06 / 02 / 1990 ، المعدل ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والمعينين بموجب الأمر القضائي رقم 200 / 2014 المؤرخ في 06 / 05 / 2014 ، قمنا بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا في هذا القانون لا سيما المواد 19 ، 26 ، 27 ، 29 ، 30 و 31 فقرة 02 ، بإجراء المصالحة بين :

المدعي: الصفة: العامل
العنوان: ولاية المسيلة
المدعي عليه: الصفة: المستخدم
العنوان:

من أجل تسوية النزاع الفردي القائم حول النقاط التالية:

-
-
-
-

سجلنا غيابكم الشخصي او غياب ممثلكم المؤهل لجلسة المصالحة المحددة بتاريخ 02/05/2017 على الساعة 09:00 صباحا دون تقديم اي مبرر او مانع جدي وشرعي لهذا الغياب ، وبناءا على ذلك نعلمكم كتابيا انه تقرر شطب قضيتكم تطبيقا لأحكام المادة 28 من القانون : 90-04 المشار اليه اعلاه.
حرر هذا في اليوم والشهر والسنة المذكورين اعلاه ، طبقا لأحكام المادة 31 من القانون 90-04 المؤرخ في 06 / 02 / 1990 ، المعدل المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وتم تسليمه بتاريخ :

رئيس مكتب المصالحة .

تنبيه: في حالة عدم المصالحة يجب على الطرف الذي له مصلحة رفع دعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ تسليم هذا المحضر وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى (المادة 504 من القانون رقم : 08 - 09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية) .

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مكتب المصالحة للنزاعات

الفردية في العمل

ل: المسيلة

رقم : م.م / 2019

محضر عدم المصالحة.

في اليوم: من من شهر: عام: ألفين وتسعة عشر .

نحن السادة :

الاسم واللقب : ممثلا العمال .

الاسم واللقب : ممثلا المستخدمين .

رئيس مكتب المصالحة السيد :

أعضاء مكتب المصالحة التابع للاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل ل: المسيلة المعينون والمنتخبون طبقا لأحكام القانون رقم : 90 - 04 المؤرخ في 06 / 02 / 1990 ، المعدل ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والمعينين بموجب الأمر القضائي رقم 200 / 2014 المؤرخ في 06 / 05 / 2014 ، قمنا بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا في هذا القانون لاسيما المواد 19 ، 26 ، 27 ، 29 ، 30 و 31 فقرة 02 ، بإجراء المصالحة بين :

المدعي : الصفة : العامل

العنوان :

المدعي عليه : الصفة : المستخدم

العنوان :

من أجل تسوية النزاع الفردي القائم حول النقاط التالية :

-

-

-

على إثر إجراء المصالحة لم تتم تسوية النزاع للأسباب التالية :

موقف المدعي: المدعي متمسك بمطالبه

موقف المدعي عليه :

حرر هذا في اليوم و الشهر و السنة المذكورين أعلاه ، طبقا لأحكام المادة 31 من القانون 90-04 المؤرخ في 06 / 02 / 1990 ، المعدل ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، وتم تسليمه بتاريخ :

رئيس مكتب المصالحة .

تنبيه : في حالة عدم المصالحة يجب على الطرف الذي له مصلحة رفع دعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ تسليم هذا المحضر وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى (المادة 504 من القانون رقم : 08 - 09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية) .

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مكتب المصالحة للنزاعات
الفردية في العمل لـ : المسيلة
رقم : م.م / 2019

محضر مصالحة.

في اليوم : من شهر : عام : ألفين وسبعة عشر .
نحن السادة :

الاسم و اللقب : الاسم و اللقب : ممثلا العمال .
الاسم و اللقب : الاسم و اللقب : ممثلا المستخدمين .
رئيس مكتب المصالحة السيد :

أعضاء مكتب المصالحة التابع للاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل لـ : المسيلة المعينون والمنتخبون طبقا لأحكام القانون رقم : 90 - 04 المؤرخ في 06 / 02 / 1990 ، المعدل ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والمعينين بموجب الأمر القضائي رقم 200 / 2014 المؤرخ في 06 / 05 / 2014 ، قمنا بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا في هذا القانون لاسيما المواد 19 ، 26 ، 27 ، 29 ، 30 ، و 31 فقرة 02 ، بإجراء المصالحة بين :

المدعى :
العنوان :
الصفة : العامل

من جهة

المدعى عليه :
العنوان :
الصفة : المستخدم

من جهة أخرى

من أجل تسوية النزاع الفردي القائم حول النقاط التالية :

-
-
-
-

إثر إجراء المصالحة لم تتم تسوية النزاع للأسباب التالية :
موقف المدعى : المدعى متمسك بمطالبه
موقف المدعى عليه :

وينفذ الاطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والاجال التي يحدونها بمقتضى هذا المحضر، فان لم توجد، ففي اجب اقضاه 30 يوما من تاريخ تحريره (احكام المادة 33 من القانون 04-90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل ، والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل)، لهذا اتفق الطرفان وامضيا اسفله بالتاريخ المذكور اعلاه.
حرر هذا المحضر في اليوم والشهر والسنة المذكورين اعلاه طبقا لاحكام المادة 31 من القانون رقم : 04-90 المذكور اعلاه.

المدعى او الممثل المؤهل

رئيس مكتب المصالحة .

المدعى او الممثل المؤهل

قائمة المصادر والمراجع

قائمة الكتب :

1. أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية بن عكنون الجزائر، 1994، الطبعة الثانية .
2. أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر، 1998، الجزء الثاني ، طبعة 1998 .
3. أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل ، والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية بن عكنون الجزائر، 2003، الطبعة الثانية .
4. بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 1437هـ / 2015 م ، الطبعة الثالثة
5. بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية ، دار جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2015، الطبعة الثالثة.
6. بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار الريحانة للكتاب ، القبة - الجزائر، 2003 ، الطبعة الثانية.
7. بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار الريحانة للكتاب ، القبة - الجزائر، 2004 ، الطبعة الثانية.
8. عمر حمدي باشا ، القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية ، دار هومه ، الجزائر ، 2012 .
9. خالد حامد ، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2011 .

10. رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه ، بوزريعة الجزائر ، 2003 .
11. زهير بطاش ، دليل تطبيقي حول الاجور، برتي للنشر،الجزائر،2017 .
12. عبد الرحمن خليفي ، القضاء الاجتماعي في الجزائر ، دار العثمانية ، الجزائر ، 2016 .
13. عبد الرحمن خليفي ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم ، عنابة ، 2008 .
14. عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية،دار القصبية للنشر، الجزائر،2003 .
15. محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم للنشر والتوزيع.
16. مقني بن عمار ، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية ، النشر الجامعي الجديد (نشر ، طباعة ،توزيع) ، تلمسان -الجزائر، 2017.

المذكرات:

17. خديجة مسكار ، عبد الكريم قدوري ، نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية وأثرها على أداء الافراد ، مشروع بحث لنيل شهادة الماستر ، التخصص علم الاجتماع التنظيم ، كلية الاداب واللغات والعلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة الدكتور مولاي الطاهر -السعيدة ،2012/2013.
18. سجية عاشور ، لامية عاشوري، دور القاضي في تسوية منازعات العمل الفردية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون الجماعات المحلية والهيئات الاقليمية ، كلية الحقوق ، جامعة عبد الرحمن ميرة بجاية ، 2013/2014 .

19. عبد الله عشاش ، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، فرع العقود والمسؤولية ، كلية الحقوق ، جامعة بن يوسف بن خدة، 2010.

20. كهينة شيبان ، سهام ديابة ، دور مفتش العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون الجماعات الاقليمية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الرحمن ميرة بجاية ، 2013/2012 .

21. محمد عيساني ، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ، تخصص القانون ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، تاريخ المناقشة 28-09-2016 .

22. نادية يحيوي ، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع قانون المسؤولية المهنية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، تاريخ المناقشة 18-12-2013

القوانين : ن

1. قانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 ،يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل .(معدل)
2. قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل.(معدل ومتمم)
3. قانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 ،يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب (معدل ومتمم)
4. قانون رقم 90-14 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 ،يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .(معدل ومتمم)

قائمة المصادر والمراجع.....

5. قانون رقم 90-03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بمفتشية العمل. (معدل ومتمم)
6. أمر 66-154، المؤرخ في 08/06/1966 والمتضمن قانون الاجراءات المدنية المعدل والمتمم.
7. قانون 83-15 المؤرخ في 22/07/1983، المتعلق بتسوية النزاعات في مجال الضمان الاجتماعي، جرية رسمية، العدد 28، صادر بتاريخ 05/09/1983 .
8. الأمر 75-33 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بإختصاصات مفتشية العمل، جر العدد 39 / 1975.
9. قانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 ، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 21 بتاريخ 23/04/2008

المراسيم:

1. مرسوم تنفيذي رقم 05-07 مؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1425 الموافق 6 يناير سنة 2005، يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة.
2. مرسوم تنفيذي رقم 91-273 مؤرخ في 29 محرم عام 1412 الموافق 10 غشت سنة 1991، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة .
3. مرسوم تنفيذي رقم 94-34 مؤرخ في 6 شعبان عام 1414 الموافق 18 يناير سنة 1994، يتعلق بكيفيات دفع التعويضات لأعضاء مكاتب المصالحة .
4. الامر 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل

الاتفاقيات الجماعية:

1. الاتفاقيات الجماعية الخاصة بمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

المقالات:

1. أمين مومن، النظام الاجرائي للفصل في المنازعات أمام القضاء الاجتماعي، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر ببسكرة، العدد الثالث عشر.

قائمة المصادر والمراجع.....

2. د. معاشو نبالي فطة، إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية، مجلة النقدية، جامعة

مولود معمري بتيزي وزو

3. جمال عباسة ، النظام القانوني للمصالحة أمام مفتشية العمل ومدى فعاليتها في تسوية

النزاعات الفردية للعمل ، مجلة القانون ، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم ،

العدد الثاني ، جويلية 2010

4. الإتفاقيات الدولية:

المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، أنظمة منازعات العمل ، حقوق

النشر، تورينو-إيطاليا، ط1، 2013 .

فہرِس المحتویات

الصفحة	المحتوى
/	شكر
/	اهداء
	مقدمة
الفصل الأول: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية.	
08	المبحث الأول: التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية.
09	المطلب الأول: التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل عن طريق الاتفاقيات الجماعية والقانون المنظم.
10	الفروع الأول: التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل عن طريق الاتفاقيات الجماعية.
13	الفروع الثاني: التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل عن طريق القانون المنظم.
15	المطلب الثاني: التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل عن طريق التوفيق الإداري.
15	المبحث الثاني: التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية عن طريق مفتشية العمل (مكتب المصالحة).
20	المطلب الأول: تشكيل مكاتب المصالحة.
21	الفروع الأول: إختصاصات مكاتب المصالحة.
25	المطلب الثاني: إجراءات المصالحة وتنفيذ إتفاقاتها.
27	الفروع الأول: إجراءات المصالحة.
27	الفروع الثاني: تنفيذ إتفاقات الصلح.
تقييم نشاطات مكاتب المصالحة من خلال دراسة ميدانية أعددتها المفتشية	

العامه لمفتشية العمل (29وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي لسنة
(2007) (لسنوات 2004 ، 2005 ، 2006)

35	الفصل الثاني: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية.
36	المبحث الأول: تنظيم قضاء العمل في الجزائر
36	المطلب الأول: التدرج التشريعي في تنظيم قضاء العمل
37	الفرع الأول: تنظيم 1972
38	الفرع الثاني: تنظيم 1975
39	الفرع الثالث: تنظيم 1990
41	المطلب الثاني: طبيعة قضاء العمل وخصائصه.
43	المطلب الثالث: تشكيل المحكمة الاجتماعية واختصاصاتها.
43	الفرع الأول: تشكيل المحكمة الاجتماعية.
47	الفرع الثاني: اختصاصات المحكمة الاجتماعية.
48	أولاً: الاختصاص الموضوعي (النوعي).
54	ثانياً: الاختصاص المحلي (الإقليمي).
57	المبحث الثاني: إجراءات التقاضي أمام المحكمة الاجتماعية وطبيعة الاحكام الصادرة عنها.
57	المطلب الأول: إجراءات التقاضي أمام المحكمة الاجتماعية.
58	الفرع الأول: تقييد العريضة الافتتاحية للدعوى أمام المحكمة الابتدائية.
60	الفرع الثاني: التكاليف بالحضور للجلسة.
61	الفرع الثالث: تحديد تاريخ أول جلسة.
62	الفرع الرابع: إرفاق العريضة بمحضر عدم المصالحة.

64	الفـرـع الخامس: إصدار الحكم.
65	الفـرـع السادس: تبليغ الحكم.
65	المطلب الثاني: طبيعة الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية وطرق الطعن فيها.
65	الفـرـع الأول: طبيعة الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية.
66	أولاً: الأحكام الابتدائية النهائية.
70	ثانياً: الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل (المؤقت).
72	ثالثاً: الأحكام الابتدائية العادية.
73	الفـرـع الثاني: طرق الطعن في أحكام القضاء.
74	أولاً: طرق الطعن العادية .
74	(أ) - المعارضة أو الاعتراض.
75	(ب) - الاستئناف.
77	ثانياً: طرق الطعن غير العادية.
77	(أ) - الطعن بالنقض.
79	(ب) - اعتراض الغير الخارج عن الخصومة.
80	(ج) - التماس إعادة النظر.
84	الخاتمة
/	ملاحق
/	قائمة المراجع
/	فهرس المحتويات
/	ملخص الدراسة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



ملخص:

كل خلاف ينشأ أثناء سريان علاقة العمل ولم يجد حل له داخل الهيئة المستخدمة، يتحول إلى نزاع عند اللجوء إلى مكتب المصالحة، المتشکل من ممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل، وله اختصاصه النوعي بالنظر في كل الخلافات بسبب علاقة العمل باستثناء المنازعات خارجة عن مجال تطبيق هذا القانون واختصاصه المحلي بوجود مكتب خاص بتسوية منازعات العمل الفردية، مما ينتج عنه تحرير محضر صلح أو عدم الصلح واللجوء إلى المحاكم، والمشكلة من قاضي ومساعدان من العمال ومن أصحاب العمل واختصاصها النوعي أنها هي المكلفة بالنظر في النزاع الفردي، وهو من النظام العام، أما اختصاصها المحلي بحسب نشوء النزاع أو بحسب إقامة أطرافه باتباع إجراءات التقاضي أمام المحاكم الاجتماعية، حيث تصدر أحكام بمختلف أنواعها والتي يتم مراجعتها أو تعديلها بطرق الطعن العادية وطرق الطعن غير العادية المقررة قانوناً.

Résume

Tout discordance ce qui survient au cours de la relation de travail et n'a pas été résolu dans le corps employeur, devient un conflit en recourant au bureau de réconciliation, composé de représentants des travailleurs et des représentants des employeurs, il a sa spécialité qualitatif pour prendre en compte tous les conflits a cause de la relation de travail, à l'exception des conflits hors du champ d'application de cette loi et sa juridiction locale, avec un bureau pour le règlement des conflits du travail individuels, aboutissant à la rédaction de procès-verbaux de réconciliation ou de non-conciliation et d'un recours devant les tribunaux, composé d'un juge et de deux assistants travailleurs et employeurs, et sa spécialité qualitatif qui est chargé d'examiner les conflit individuel, c'est du système public, alors que sa juridiction local, selon le conflit survient ou que ses parties suivent la procédure devant les tribunaux sociaux, où des jugements de divers types sont délivrés et sont examinés ou modifiés avec des méthodes de recours normales et les méthodes de recours exceptionnel qu' a décidé par la loi.